

La dimension familiale des pensions

Les réformes proposées par la Commission de réforme des pensions 2020-2040

Bea Cantillon

2.10.2017

Contenu

- I. Individualisation, genre & classe sociale
- II. La dimension familiale dans le système de pension actuel
- III. Les approches possibles des aspects familiaux des pensions
- IV. Les réformes proposées par la Commission de réforme des pensions 2020-2040

I. Individualisation, genre, classe sociale

- Evolution de la famille
- L'importance des activités de soins (non rémunérées)
- Genre & classe sociale

Evolution de la famille

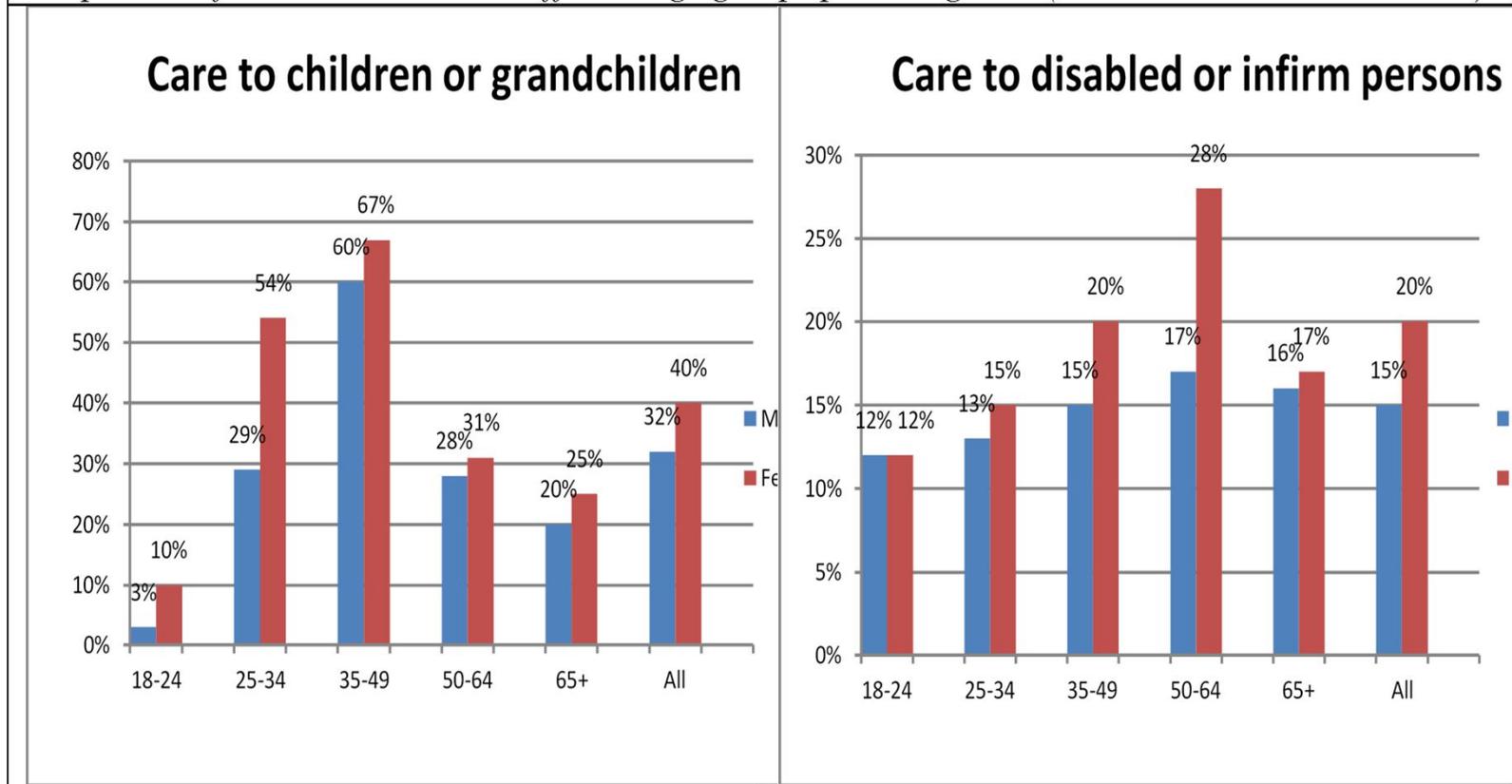
- vers une société plus égalitaire et plus de responsabilisation individuelle
- de la famille classique vers des formes très diverses de cellules familiales
- du pater familias seul à gagner sa vie à des couples à 2 revenus
- un nombre croissant de ‘singles’

Comment repenser les mécanismes de la sécurité sociale calqués sur la famille classique ?

Activité non rémunéré de soins

Care responsibilities for children and disabled persons

Proportion of men and women in different age groups providing care (at least once or twice a week)



Notes: Q42 “In general, how often are you involved in any of the following activities outside of paid work?”

Activité non rémunéré de soins

Comment tenir compte de ces activités quand le lien entre pension et travail rémunéré se renforce ?

Genre

Persistance des schémas culturels et socio-économiques classiques (surtout chez les plus précaires), donc inégalité des revenus et dès lors des pensions entre hommes et femmes et au sein des couples

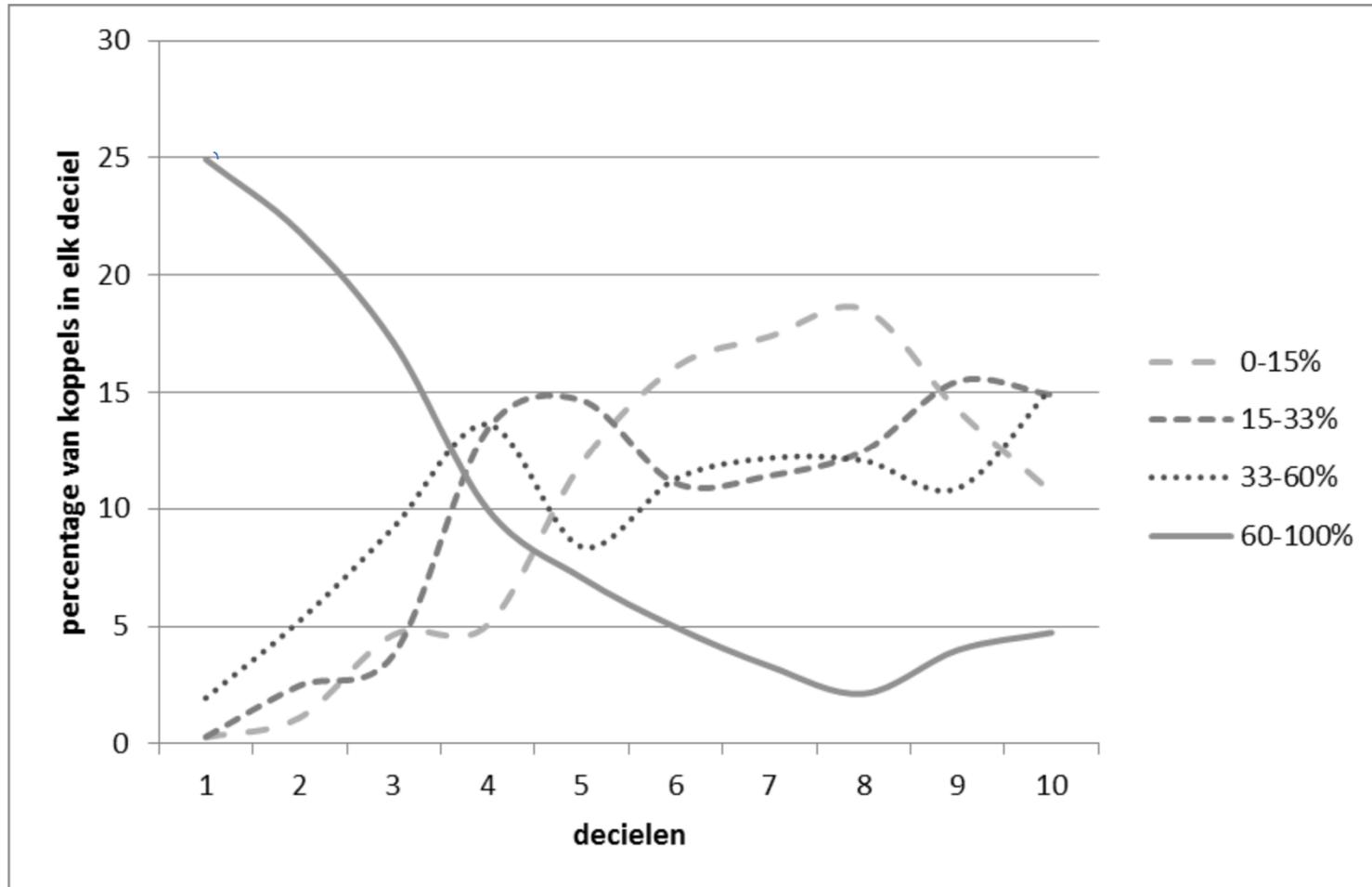
Comment promouvoir l'égalité des chances ?

Classe sociale : inégalité des revenus au sein des couples

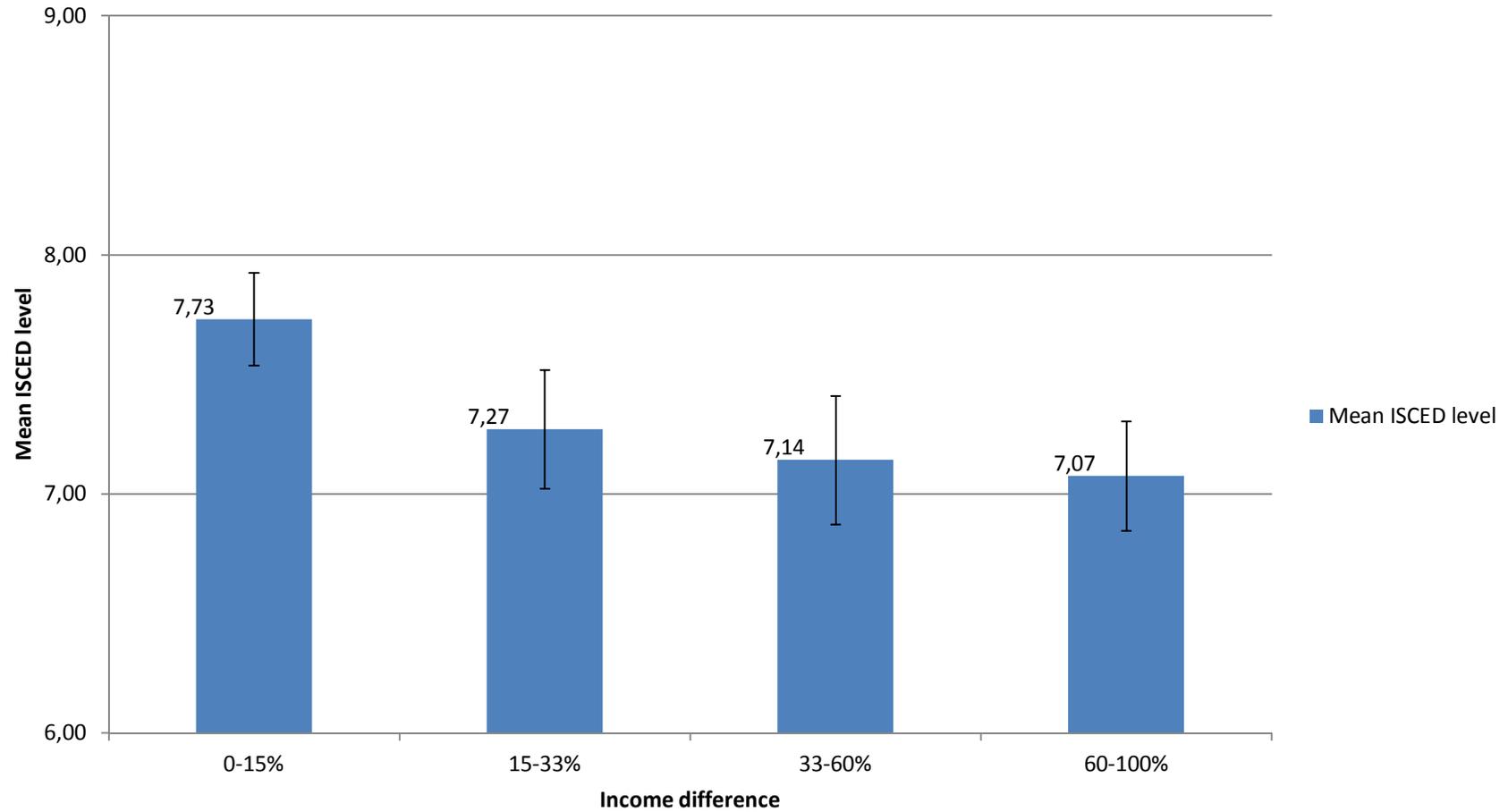
Pourcentage de couple où la différence entre les revenus des partenaires est de plus de 40 %

- Âge 25-39 : 40%
- Âge 40-55 : 60%

selon revenus de ménage



et niveau d'enseignement



Classe sociale

Comment promouvoir l'égalité verticale ?

- Comment repenser les pensions calquées sur la famille classique ?
- Comment tenir compte des activités non-rémunérées ?
- Comment promouvoir l'égalité des chances ?
- Comment promouvoir l'égalité verticale ?

II. La dimension familiale dans le système de pension actuel

- Pension au taux de ménage ou au taux d'isolé
- Pensions de conjoint divorcé (voire de conjoint séparé)
- Pension de survie et allocation de transition
- Echelle d'équivalence (minimum)

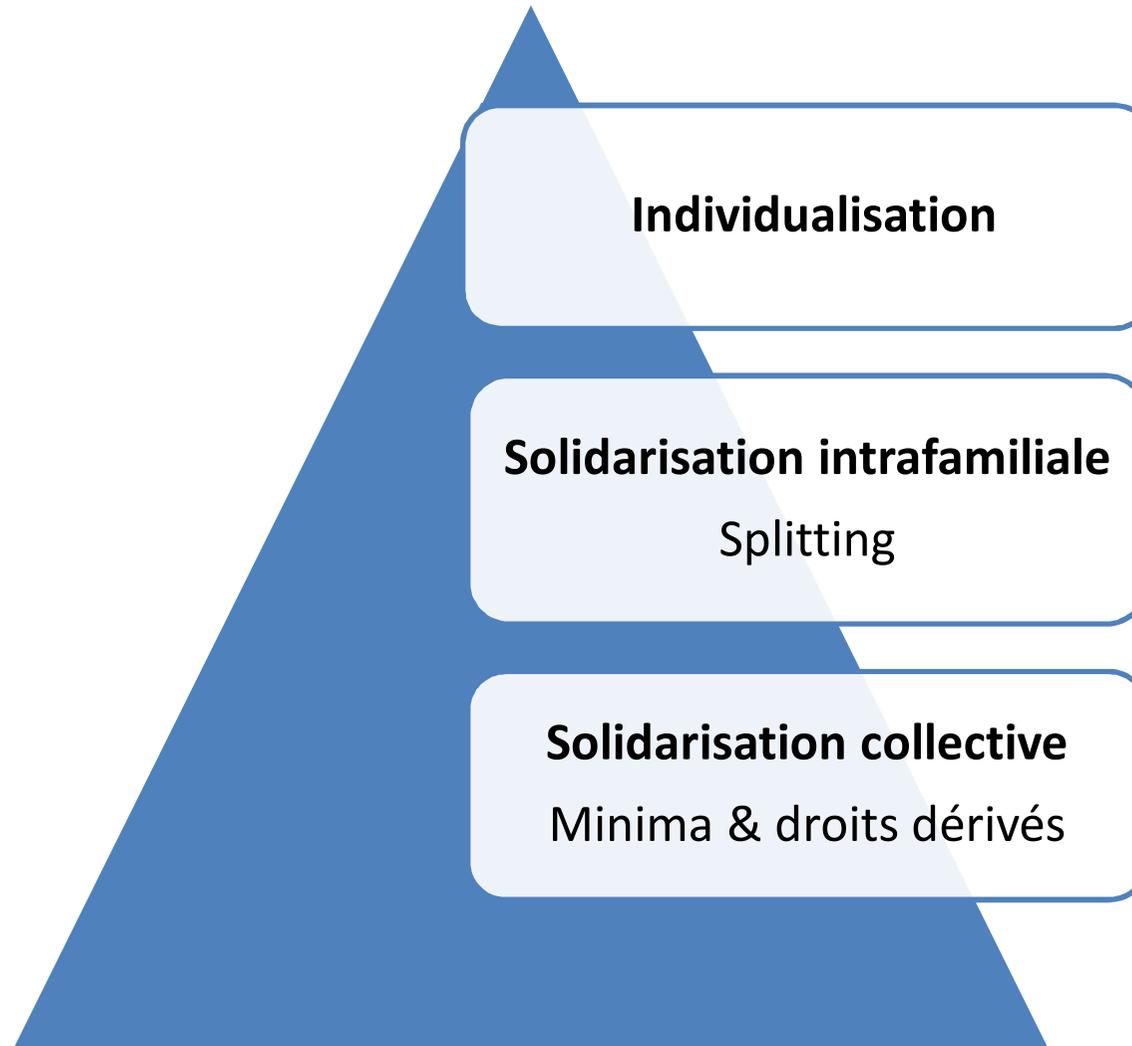
Dans tout les cas :

- la dimension familiale n'existe que relativement au mariage (conjoints et ex-conjoints)
- le risque familial est pris en charge sans cotisations supplémentaires de ceux qui sont exposés au risque /solidarité socio-professionnelle

Et donc :

- Désavantages relatif pour les couples marié à deux revenus et pour les personnes isolées
- Différences non justifiables entre les régimes de pension
- Pour certains couples la garantie du niveau de vie en cas de décès du partenaire est anormalement élevée par rapport à la garantie pour d'autres couples

III. Les approches possibles des aspects familiaux des pensions



Solidarité interfamiliale

Première approche : des **droits dérivés** sont accordés et sont financés par un régime de pension *sans cotisations supplémentaires* de ceux qui sont exposés au risque (cf. nos régimes de pension actuels)

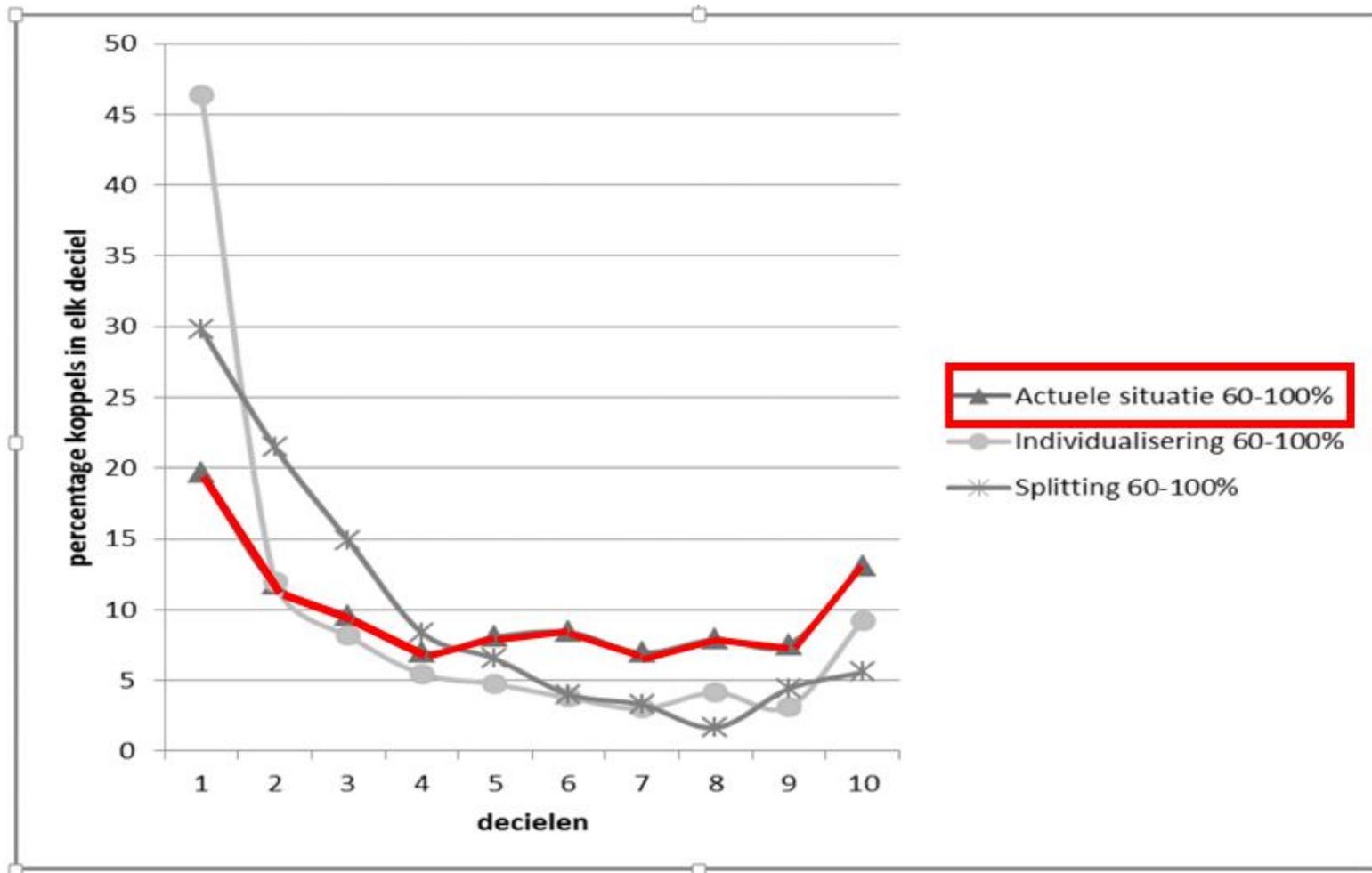
Solidarité intrafamiliale

Deuxième approche: les membres des couples assument conjointement les risques familiaux en partageant entre eux leurs droits de pension (**splitting**) ou en versant des cotisations supplémentaires pour couvrir les risques familiaux auxquels ils sont exposés

Individualisation

Troisième approche: le risque familial ne fait l'objet d'aucune correction des prestations accordées par le système de pension, chacun recevant des prestations de pension directement liées à son activité professionnelle et à ses cotisations propres.

Effets distributifs



IV. Les réformes proposées par la Commission de réforme des pensions 2020-2040

1. **Combiner intelligemment les trois logiques** : les individus doivent être responsabilisés (individualisation) mais les risques liés à la famille doivent aussi être solidarisés en partie, au niveau des couples (splitting) et au niveau des régimes de pension (droits dérivés).

2. Parce que réformer les droits dérivés entraîne un risque plus grand pour les groupes qui ont une position sociale plus faible **une amélioration des règles concernant les minimums** est nécessaire.

IV. Les réformes proposées par la Commission de réforme des pensions 2020-2040

- L'assimilation de la cohabitation au mariage
- A terme, la suppression de la pension au taux de ménage
- Le partage des droits de pension en cas de divorce ou de fin de la cohabitation légale
- L'extension au régime de la fonction publique de la pension du conjoint séparé de fait
- Le recul graduel de l'âge d'octroi de la pension de survie et de l'allocation de transition
- Des pistes de réforme de la couverture en cas de décès
- Le renforcement des minimums

a) L'assimilation de la cohabitation au mariage

- ⇒ Introduire la notion de cohabitation légale - avec une définition ad hoc - dans le droit des pensions: la *'relation affective durable avec partage des frais et à l'exclusion des parents jusqu'au quatrième degré'* (Y. STEVENS en E. VAN GRUNDERBEEK, *Wettelijk samenwonen en pensioenen*, Leuven, 2013)
- ⇒ *Quid de* la dépense budgétaire supplémentaire?

b) A terme, la suppression de la pension au taux de ménage

- En tenant compte de l'évolution du contexte socio-démographique
- En outre, après ce passage, une période de transition supplémentaire et suffisamment longue pour le régime des minimums, où le taux ménage doit être maintenu plus longtemps (*infra*)

c) Le partage des droits de pension en cas de divorce ou de fin de la cohabitation légale

- Remplacer les points individuels que les partenaires ont acquis durant le mariage/la cohabitation par la moyenne de leurs points
- Maintenir les mesures existant dans les régimes des salariés et des indépendants en cas de séparation de fait
- Étendre au régime de la fonction publique de la pension du conjoint séparé de fait

- On pourrait songer à généraliser, à terme, la mise en commun des points pendant les périodes de vie commune, au-delà donc des seuls cas de séparation, en inscrivant au fur et à mesure la moitié du total des points du ménage sur le compte de chacun des partenaires

d) Le recul graduel de l'âge de l'octroi de l'allocation de transition, qui disparaît à terme

- Relever l'octroi de l'allocation de transition basée sur l'évolution des critères d'âge dans les systèmes de pensions
- Accorder l'allocation de transition après une cohabitation légale

e) Pistes de réforme de la couverture en cas de décès

Couverture décès qui correspond à un montant **protégeant le niveau de vie du survivant** :

- 65% du revenu commun de pension du couple avant le décès *ou*

- 80 % de la pension de retraite propre du survivant + 100 % de la pension de retraite du défunt, avec un plafond absolu majoré ensuite de 20 % de la pension de retraite propre

f) Le renforcement des minimums

- Exigences plus strictes en matière de carrière et droits dérivés moins généreux => renforcement des minimums
- Voir les propositions de la Commission en matière des régimes minimums
- Dans le cas d'une carrière complète à temps plein, au moins 10 % au-delà de la GRAPA (= au seuil de pauvreté européen)

f) Le renforcement des minimums

- Dans le minimum légal le taux ménage sera finalement supprimé à long terme
- La GRAPA pour un couple doit excéder de 33 % la GRAPA pour un isolé comme c'est le cas à l'heure actuelle
- L'exonération du revenu de pension propre lors du calcul de la GRAPA passe de 10 à 20 %
- Réforme de l'examen des ressources pour la GRAPA

g) Assimilations

L'assimilation **de périodes de travail non rémunéré**, certainement dans la perspective d'une rationalisation des droits dérivés et d'une disparition complète du taux ménage

=> débat de société & cohérence

Ed Palmer

- “Sweden’s policy regarding women is “very” feministic, in pensions, and and everything else. The philosophy is to encourage women in all ways to not “rely” economically on their spouses/partners. All rights are individual, not based on families”
- Child care rights are granted for up to 4 years per child, the amount depending on the individual's earnings prior to childbirth. Even if both parents work, say two years after birth, one of them has the right to a supplement
- financed with general tax revenues