

*schwätzmat.lu – consultation du gouvernement sur les retraites*

## **déi Lénk donne les bonnes réponses.**

Depuis quelque temps, le ministère de la sécurité sociale invite les citoyen.ne.s à rejoindre son site internet « Schwätzmat.lu » pour y donner leur avis sur l'avenir du système de retraite au Luxembourg. Il leur propose jusqu'au 9 mars de prendre position par rapport à six à huit thèses dans les domaines de l'« adaptabilité », de la « durabilité » et de l'« équité » en cochant à chaque fois une possibilité (Tout à fait d'accord ; Plutôt d'accord ; Neutre ; Plutôt en désaccord ; Tout à fait en désaccord) et en rédigeant un bref commentaire.

Toutes les thèses sont formulées de manière positive. Quelques-unes sont formulées de manière très complexe et présupposent une bonne connaissance de la matière de la part des participant.e.s. D'autres thèses sont assez réductrices au sens qu'elles ne visent qu'une faible partie de la vérité. Pour certaines thèses, on se demande franchement quel pourrait-être leur apport informatif. D'autres enfin correspondent carrément à des revendications patronales, voire argumentent en direction d'une réduction des prestations ou de l'augmentation de l'âge du départ en retraite.

Bref, l'exercice préparé par le ministère de la sécurité sociale n'est pas neutre : il a pour but de soutenir le gouvernement dans sa démarche de démontage du système de retraite par répartition (1<sup>er</sup> pilier) au profit d'un système par capitalisation (2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> piliers).

La prise de position de déi Lénk suggère les bonnes réponses aux thèses formulées sur « Schwätzmat.lu » et réagit ainsi à l'activité propagandiste malhonnête du gouvernement.

## **I. Adaptivité**

### **1. Départ progressif**

*Il est nécessaire d'introduire la possibilité d'un départ progressif en pension en permettant une réduction des heures de travail tout en combinant une pension partielle voire réduite avec un revenu du travail.*

Position déi Lénk : **Neutre**

Cela demande un plan de gestion des âges dans les entreprises, afin de soutenir le départ progressif et le partage des connaissances et expériences des seniors avec les plus jeunes.

Il faudra aussi surveiller l'état de santé physique et psychique des salariés et prendre des mesures préventives. Or les entreprises luxembourgeoises encouragent souvent leurs salariés à prendre leur retraite dès l'âge de 57 ou même de 55 ans, pour les remplacer par des jeunes, à salaire moins élevé.

## 2. Options de départ

*Notre système de pension doit offrir des options de départ en pension flexibles permettant de choisir entre une pension anticipée ou prolongée, avec des ajustements appropriés, comme une réduction en cas de départ anticipé ou une surcote en cas de prolongation.*

Position déi Lénk : **Neutre**

Prolonger la vie professionnelle concerne les personnes qui ont un travail intéressant et non éprouvant, contrairement aux salariés usés par un travail physiquement et mentalement difficile ou perdant leur emploi à l'âge de 55 ou 60 ans. Ceux-ci n'ont en réalité pas le choix ! Dès lors la « pension à la carte » ne doit servir d'argument pour réduire les prestations de retraite. Lors de la réforme de 2012, les salariées avaient été invités à travailler 3 ans de plus pour compenser ainsi les pertes de retraites subies.

## 3. Impact sur la santé

*Travailler plus longtemps, tant qu'on est en bonne santé, peut avoir un impact positif sur la santé physique et mentale.*

Position déi Lénk : **Plutôt en désaccord**

Être en bonne santé est généralement bénéfique pour la santé physique et mentale indépendamment du fait de travailler ou pas. Travailler au-delà d'un certain âge peut dans certains cas contribuer à préserver la santé physique et mentale mais sous condition que le travail soit valorisant et adapté aux capacités des personnes concernées. Mais vu que l'âge du départ à la retraite est stable depuis des années et se situe actuellement à 60,9 ans, on peut partir du principe que la grande majorité des assurés ne croit pas aux effets bénéfiques pour la santé d'un départ à la retraite tardif.

## 4. Âge légal de départ

*Le relèvement de l'âge légal de départ en pension risque d'aggraver les inégalités sociales et économiques.*

Position déi Lénk : **Tout à fait d'accord**

Plaider pour une augmentation de l'âge de la retraite si la possibilité effective de travailler n'existe guère, équivaut à soutenir une réduction implicite des pensions. À défaut d'une réduction du temps de travail légal, l'allongement de l'âge de la retraite tendra à se solder par une augmentation du chômage des jeunes. À remarquer que cette conséquence ne semble pas inquiéter ceux qui insistent sur l'équité entre les générations.

## 5. Campagnes d'information

*Il est nécessaire de prévoir des campagnes d'information sur les avantages de retarder son départ en pension.*

Position déi Lénk : **Tout à fait en désaccord**

L'âge moyen de départ à la retraite des personnes est stable depuis des années et se situe entre 60 et 61 ans, malgré la réforme de 2012, qui visait à retarder progressivement le départ à la retraite des assurés. L'objectif de la réforme n'a donc pas été atteint et ce pour la simple raison qu'à 60 ans, la plupart des assurés sont usés par un travail physiquement et mentalement difficile et ne veulent tout simplement plus continuer à travailler. A quoi servirait donc une telle campagne ? S'agirait-il de rendre attrayant une augmentation de l'âge de départ en retraite après avoir diminué les prestations en cas de départ en retraite tel qu'il est réglé actuellement ?

## 6. Aides pour travailleurs âgés

Il faut prévoir des adaptations des postes de travail et des programmes de formation continue pour aider les travailleurs âgés à rester plus longtemps en activité.

Position déi Lénk : **Tout à fait d'accord**

Il faut évidemment prévoir des adaptations et des programmes de formation pour améliorer le bien-être des travailleurs âgés et valoriser leur travail, indépendamment de leur départ choisi à la retraite. Les entreprises devront être responsabilisés en direction de l'emploi des seniors, notamment par des plans de gestion des âges, le développement et le partage des compétences et la prévention en matière de santé des salariés. En réalité pourtant il n'est pas rare que les employeurs encouragent les salariés à prendre leur retraite dès 55 ans pour les remplacer par des jeunes à salaire moins élevé.

# II. Durabilité

## 7. Augmentation de la productivité

*L'augmentation de la productivité et des investissements est essentielle pour soutenir le système de prévoyance vieillesse.*

Position déi Lénk : **Plutôt d'accord**

Depuis 200 ans, la productivité n'a cessé d'augmenter grâce aux progrès technologiques. Alors que le Luxembourg est le pays mondialement le plus productif, le patronat ne cesse pourtant d'affirmer que la productivité stagnerait au Luxembourg. Il veut ainsi contrecarrer toute meilleure répartition des gains de productivité. La réalité statistique est tout autre : compte tenu

d'une augmentation annuelle moyenne des salaires de 1% et d'une répartition salaires/profits qui se détériore, la productivité doit logiquement s'accroître de plus de 1% par an !

## 8. Attractivité du Luxembourg

*L'attractivité du Luxembourg pour les travailleurs étrangers est cruciale pour maintenir une tendance positive des recettes de cotisation.*

Position déi Lénk : **Plutôt d'accord**

L'attractivité du marché de l'emploi luxembourgeois pour les frontaliers dépend largement des différences avec les pays voisins. Si la différence de salaire entre le Luxembourg et ces régions se réduit, on peut s'attendre à une diminution de la main-d'œuvre étrangère. Ces derniers temps, l'écart salarial avec le *Saarland* et le *Rheinland-Pfalz* s'est réduit du fait d'une augmentation du salaire minimum en Allemagne. Cela plaide pour une augmentation du SSM au Luxembourg.

## 9. Adaptation des pensions

*Les pensions devraient être indexées sur l'inflation exclusivement sans être adaptées à l'évolution du niveau moyen des salaires cotisables pour limiter l'augmentation des dépenses.*

Position déi Lénk : **Tout à fait en désaccord**

Un décrochage des retraites de l'évolution des salaires réels constitue un danger en matière de cohésion sociale : il bloque la participation des retraités au progrès technique, auquel ils ont pourtant contribué pendant leur vie active et il tend à accroître le taux de risque de pauvreté des résidents retraités, qui est déjà passé de 3,9% en 2011 à 10,7% en 2023. Suivant les calculs de la CSL, un retraité moyen perdrait au bout d'une retraite de 25 ans entre 64.000 € et 123.000 de retraite en cas de réajustement partiel ou nul prévu par la loi de 2012.

## 10. Evolution de l'espérance de vie

*L'âge de départ en pension doit être adapté en fonction de l'évolution de l'espérance de vie pour soutenir la viabilité du système de prévoyance vieillesse.*

Position déi Lénk : **Tout à fait en désaccord**

La viabilité du système de pension ne diminue pas nécessairement avec l'augmentation de l'espérance de vie. L'accroissement de la productivité peut par exemple contrebalancer la diminution du rapport entre cotisants et pensionnés. Demander que l'âge de la retraite augmente si l'espérance de vie s'accroît consiste à tolérer un accroissement du chômage des jeunes et une réduction des pensions pour les personnes qui perdent leur emploi en fin de

carrière. À noter aussi que l'espérance de vie est une moyenne et que les nantis ont tendance à vivre plus longtemps.

## 11. Décote pour départ anticipé

*Un départ en pension anticipée doit être assorti d'une décote afin d'encourager les travailleurs à rester plus longtemps sur le marché du travail.*

Position déi Lénk : **Tout à fait en désaccord**

Le départ en pension anticipée ne résulte généralement pas d'un choix, mais il est dû à un mauvais état de santé, à un travail devenu insupportable ou à la perte d'emploi à un âge avancé. Il faudrait que les entreprises encouragent positivement le maintien en activité. À remarquer que si l'on cherche à résoudre le problème en durcissant les conditions vers une pension anticipée, cela risque de se traduire par une augmentation du chômage des travailleurs âgés.

## 12. Régimes de retraite privés

*Les régimes de retraite privés doivent être rendus plus attrayants afin de diversifier l'architecture de la prévoyance vieillesse tout en maintenant un premier pilier solidaire et efficace.*

Position déi Lénk : **Tout à fait en désaccord**

La réforme qui est annoncée veut diminuer progressivement l'importance du système de redistribution universel en développant l'assurance-pension par capitalisation pour les nantis, à coups d'exemptions fiscales et au bénéfice des assureurs privés. La déclaration de la ministre de la Sécurité sociale, comme quoi « *le troisième pilier devient implicitement plus attrayant si le premier permet de percevoir moins de pension* » va clairement dans ce sens. Ainsi, ceux qui ont les moyens sont soutenus aux frais de l'État social. Au lieu de leur offrir des cadeaux fiscaux, il faut renforcer le système solidaire.

## 13. Diversification des sources de financement

*Il faut diversifier les sources de financement des pensions (contributions sociales, taxes générales) pour assurer la stabilité financière à long terme.*

Position déi Lénk : **Plutôt d'accord**

Mais en déplaçant les cotisations au-delà de 5 fois le SSM sans hausse équivalente des prestations et en prélevant des cotisations sur les éléments du travail actuellement exemptés (heures supplémentaires, revenus du travail cumulés avec une pension de retraite, ...) la CNAP obtiendrait 800 millions d'euros supplémentaires, soit 12 % des recettes actuelles. Et avec une augmentation des cotisations de 1% par partie et l'externalisation vers l'Etat des dépenses de la CNAP qui n'ont pas de lien direct avec le déboursement des pensions, la durabilité du 1er pilier serait garantie sur une période de plusieurs décennies !

### III. **Équité**

#### 14. **Le système est équitable**

*Le système de pension au Luxembourg est équitable pour toutes les générations.*

Position déi Lénk : **Plutôt d'accord**

Les injustices de notre système de pension ne se manifestent pas entre les générations, mais entre les classes sociales.

Nous voyons trois injustices majeures: premièrement, la pension minimale est insuffisante et se situe en-dessous du seuil de pauvreté ce qui explique la progression alarmante du taux de risque de pauvreté des résidents retraités. Deuxièmement, le plafonnement du revenu cotisable au-delà de 5 fois le SSM signifie que les personnes qui gagnent plus de 13.189€ par mois ne paient plus de cotisations sur la part du revenu qui se situe au-delà de ce montant.

Troisièmement, le Luxembourg affiche un écart de genre (Gender Gap) de 36%, un taux avec lequel notre pays prend la triste troisième place en Europe. Cela veut dire que les pensions des hommes se sont en moyenne 36% plus élevées que celles des femmes. Notre système de pension public a donc sûrement des faiblesses auxquelles il faudra pallier. Cela doit passer par un renforcement de notre système de pension public.

#### 15. **Réduire les prestations**

*Réduire les prestations de retraite pour assurer la viabilité du système est un choix adéquat pour maintenir la solidarité intergénérationnelle.*

Position déi Lénk : **Tout à fait en désaccord**

La réduction des prestations pour les générations futures ne serait pas synonyme de solidarité intergénérationnelle mais plutôt source de conflits entre les générations dans les années à venir. Les jeunes d'aujourd'hui et de demain seraient les principales victimes d'une baisse des prestations parce que le système de pension ne leur permettrait plus de mener une vie digne en retraite. Au lieu de réduire les prestations, il faudrait augmenter les recettes pour préserver le niveau des prestations en commençant par le déplafonnement des cotisations au-delà de 5 fois le SSM sans hausse équivalente des prestations et en prélevant des cotisations sur les éléments du travail actuellement exemptés (heures supplémentaires, revenus du travail cumulés avec une pension de retraite, ...).

#### 16. **Pension minimale**

*Le montant de la pension minimale doit se situer au-dessus du seuil de pauvreté.*

Position déi Lénk : **Tout à fait d'accord**

L'insuffisance de la pension minimale explique en grande partie l'accroissement du taux de risque de pauvreté des résidents retraités, qui est passé de 3,9% en 2011 à 10,7% en 2023. Nous sommes d'avis que la pension minimale devrait être augmentée au niveau du salaire social minimal pour garantir des conditions de vie dignes pour tou.te.s les retraité.e.s.

## 17. Périodes sans versement

*Les périodes sans versement de cotisations doivent être limités en prévoyant un maximum de telles périodes à prendre en compte en fonction de l'âge de départ en pension.*

Position déi Lénk : **Tout à fait en désaccord**

Il faut continuer d'inclure les périodes de formation ou de stage comme périodes complémentaires, et cela de manière flexible au-delà de la période d'âge de 18 à 27 ans, et tout en y appliquant le paiement de cotisations. Il s'entend qu'il faudra parallèlement revaloriser les allocations estudiantines ou de stage du montant de ces cotisations. Il faut aussi maintenir comme périodes sans versement de cotisations les années d'éducation des enfants et les périodes d'invalidité.

## 18. Coefficient de longévité<sup>1</sup>

*Il faut introduire un coefficient de longévité pour offrir plus de flexibilité dans le choix de l'âge de départ à la retraite.*

Position déi Lénk : **Tout à fait en désaccord**

L'introduction d'un coefficient de longévité est une proposition patronale au niveau du Conseil économique et social. Chacun disposerait ainsi d'un patrimoine individuel de pension (nombre de pensions perçues multiplié par la durée de la période de retraite) inscrit dans la loi. De cette manière le montant des prestations serait automatiquement adapté à l'évolution de l'espérance de vie à 60 ans sans aucune discussion au fil du temps. Une telle proposition écarterait à l'avenir toute discussion politique sur les cotisations et les prestations et elle est par conséquent foncièrement anti-démocratique.

---

<sup>1</sup> **Ndlm (19.02): définition du "coefficient de longévité"** : Le coefficient de longévité est un mécanisme d'ajustement du système de pension visant à introduire plus de flexibilité. Il permet d'adapter le montant de la pension en fonction de l'âge effectif de départ à la retraite. Concrètement, ce coefficient peut soit encourager un prolongement de l'activité professionnelle en offrant une pension plus élevée pour un départ plus tardif, soit appliquer une décote en cas de départ anticipé. Son objectif est d'assurer la viabilité financière du système tout en laissant aux salariés plus de liberté dans le choix de leur âge de retraite.

## 19. Employabilité des âgés

*Il faut mettre en place des politiques actives au niveau du marché du travail pour améliorer l'employabilité des travailleurs âgés et leur permettre, s'ils le désirent, de prolonger leur carrière.*

Position déi Lénk : **Plutôt d'accord**

Les entreprises devront être responsabilisées en direction de l'emploi des seniors, notamment par des plans de gestion des âges, le développement et le partage des compétences, la prévention en matière de santé des salariés et en favorisant le départ en retraite progressif. En réalité pourtant il n'est pas rare que les employeurs encouragent les salariés à prendre leur retraite dès 55 ans pour les remplacer par des jeunes à salaire moins élevé.

## 20. Impacts intergénérationnels

*Les éventuelles réformes du système pension doivent tenir compte des impacts sur toutes les générations pour éviter de surcharger les jeunes générations avec les coûts des pensions des générations précédentes.*

Position déi Lénk : **Tout à fait d'accord**

L'équité entre générations est un objectif essentiel et toute réforme des pensions doit la garantir. Devant le vieillissement de la population ressenti comme un danger, deux vérités s'imposent. D'abord celle que l'on consomme à tout instant les biens et services produits à cet instant. Il en résulte qu'aucune génération ne peut financer sa propre retraite, mais qu'une fois retraitée, elle vit de la production de la population active du moment. Ensuite celle que le système des retraites par répartition est conforme à cette logique, puisque les cotisations des actifs servent à payer les retraites des pensionnés. Ce système permet de décider démocratiquement, quelle part du revenu national du moment va aux retraités, en tenant compte des cotisations payées auparavant. À l'occasion de la réforme annoncée, les jeunes générations ont donc tout intérêt à défendre le système par répartition existant, qui comporte des cotisations substantielles sur les salaires, partagées à parts égales entre le salarié, le patron et l'État. Pour un salarié, c'est de l'argent bien investi, contrairement aux primes de prévoyance vieillesse, qu'il paie tout seul et qui sont placées sur les marchés financiers sur lesquels son impact est nul. Enfin, le maintien de bonnes conditions de formation et d'emploi des jeunes générations sont fondamentales pour garantir de bonnes retraites, bien au-delà de la problématique du vieillissement de la population.

## 21. Mécanismes redistributifs

*Le système de pension doit inclure des mécanismes redistributifs pour réduire les inégalités de revenus entre les pensionnés.*



Position déi Lénk : **Tout à fait d'accord**

D'après le mode de calcul actuel des pensions, on fait perdurer dans la retraite, les inégalités ayant existé pendant la période de vie active. L'augmentation de la pension minimale est un moyen pour réduire ces inégalités. Un autre moyen est le déplafonnement des cotisations au-delà de 5 fois le SSM cotisable, sans que cela n'implique une augmentation équivalente des droits à pension. Cela est justifiable puisque es personnes qui gagnent des revenus élevés bénéficient statistiquement d'une espérance de vie plus longue que les cotisants à revenus faibles et elles percevront donc une pension pendant plus longtemps. Des taux de cotisation progressifs pourraient être une voie médiane.