

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 novembre 2005

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE

**du ministre de l'Environnement
et des Pensions (*)**

– Partie Pensions

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 november 2005

ALGEMENE BELEIDSNOTA

**van de minister voor Leefmilieu
en Pensioenen (*)**

– Deel Pensioenen

Documents précédents :

Doc 51 **2045/ (2005/2006)** :

001 à 022 : Notes de politique générale.

Voorgaande documenten :

Doc 51 **2045/ (2005/2006)** :

001 tot 022 : Beleidsnota's.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement de la Chambre des représentants, le ministre des Pensions a transmis sa note de politique générale.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement van de Kamer van volksvertegenwoordigers heeft de minister van Pensioenen zijn beleidsnota overgezonden.

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>Vlaams Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

<i>DOC 51 0000/000 :</i>	<i>Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Compte Rendu Analytique (couverture bleue)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Séance plénière</i>
<i>COM :</i>	<i>Réunion de commission</i>
<i>MOT :</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

<i>DOC 51 0000/000 :</i>	<i>Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Beknopt Verslag (blauwe kaft)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Plenum</i>
<i>COM :</i>	<i>Commissievergadering</i>
<i>MOT :</i>	<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

PENSIONS 2006

La réalité démographique du vieillissement ne dicte pas les politiques de manière uniforme et ne constitue pas en soi une catastrophe. Elle peut aussi être saisie comme une opportunité. Tout dépend des choix de société opérés, des décisions prises et des mesures mises en œuvre. L'évolution démographique peut nous offrir l'occasion de rebâtir une société, au sein de laquelle âges et génération seraient mieux intégrés et plus solidaires.

Adapter les retraites pour le XXI^e siècle implique de repenser le contrat entre les générations sur lequel elles se fondent. Un accord ne peut se construire qu'en étant soucieux d'une distribution équitable au plan intra et intergénérationnel des contributions et prestations qu'il mettrait en œuvre. L'essentiel est de déboucher sur un jeu à somme positive pour l'ensemble des parties en présence. De nombreuses études nous ont démontré que l'édification d'un droit au retrait précoce du marché du travail est de nature à bouleverser le système de réciprocité des engagements entre générations.

Dans cette optique, la retraite, mais aussi le contrat intergénérationnel sur lequel elle repose, sont soumis à réexamen : concrètement, c'est la fiabilité de la réciprocité des engagements entre générations qui ne s'impose plus avec la même force. Si l'on y prend garde, ce seraient donc les fondements culturels de la retraite, et non seulement les équilibres financiers de ses institutions qui se trouveraient ébranlés.

L'allongement de la vie, conjugué au vieillissement, pose la question du rôle respectif des différentes générations dans nos sociétés, de leur place dans la production de richesses comme dans les systèmes de transferts de ressources, ainsi que des nouvelles formes de solidarité qui peuvent les unir. Dans cette perspective, la position dans l'emploi des générations successives est un facteur fondamental.

L'emploi de demain n'est pas indépendant de la manière dont on gère les fins de carrière aujourd'hui et le vieillissement actif ne se décrète pas. Il dépend des capacités que les individus avançant en âge auront été encouragés et aidés à préserver et à développer pour demeurer actifs dans la société.

PENSIOENEN 2006

De demografische realiteit van de vergrijzing dicteert de politiek niet op uniforme wijze en houdt op zich geen catastrofe in. De vergrijzing kan ook begrepen worden als een kans. Alles hangt af van de door de maatschappij gemaakte keuzes, de genomen beslissingen en de in werking gestelde maatregelen. De demografische evolutie kan ons de mogelijkheid geven een maatschappij herop te bouwen, waarbinnen leeftijd en generatie beter geïntegreerd en solidaarder zijn.

De pensioenen van de 21^{ste} eeuw aanpassen, impliceert het herdenken van het contract tussen de generaties waarop ze zich funderen. Een akkoord kan slechts bereikt worden mits de nodige aandacht voor een billijke verdeling van de bijdragen en de uitkeringen op het intra- en intergenerationeel vlak. Het belangrijkste is dat de uitkomst voor betrokken partijen positief is. Vele studies hebben aangetoond dat de inrichting van een recht op vervoegde uittrede uit de arbeidsmarkt het systeem van wederkerigheid van de verbintenissen tussen de generaties grondig verstoort.

Vanuit dit oogpunt, worden het pensioen, maar ook het intergenerationeel contract waarop het steunt, onderworpen aan een nieuw onderzoek: concreet, het is de betrouwbaarheid van de wederkerigheid van de verbintenissen tussen de generaties die zich niet meer met dezelfde kracht opdringt. Derhalve zouden de culturele fundamenteën van het pensioen, en niet enkel de financiële evenwichten van de instellingen, aan het wankelen worden gebracht.

De verlenging van het leven stelt, samen met de vergrijzing, de vraag naar de respectievelijke rol van de verschillende generaties in onze maatschappij, naar hun plaats in de productie van rijkdommen evenals zoals in de systemen van inkomenstranferten, alsook naar nieuwe vormen van solidariteit die hen kunnen verenigen. In dit perspectief, is de positie van de opeenvolgende generaties in de werkgelegenheid een fundamentele factor.

De werkgelegenheid van morgen staat niet los van de wijze waarop het einde van de loopbaan vandaag beheerd wordt en de actieve vergrijzing laat zich niet bevelen. Het hangt af van de mate waarin de ouder wordende individuen aangemoedigd en geholpen worden om hun capaciteiten te behouden en te ontwikkelen om actief te blijven binnen de maatschappij.

I. — SERVICE ET COMMUNICATION D'INFORMATION

Le vieillissement est souvent considéré d'abord comme un problème budgétaire, et c'est compréhensible, surtout si on l'examine sous l'angle de la sécurité sociale. Mais il y a également la réalité de nombreux individus qui maintenant et dans les années à venir vivront plus longtemps. Ces personnes voudront profiter de leurs nombreux temps libres feront des plans et des achats et des investissements et auront donc besoin de moyens pour les réaliser. Mais ces mêmes personnes qui dans la majorité des cas seront encore principalement dépendantes de la pension (légale) aujourd'hui se posent déjà la question de savoir si ces moyens existeront.

L'administration a par contre une grande responsabilité : elle a comme première et principale responsabilité de veiller à pouvoir honorer ses obligations à l'égard de ces futurs pensionnés. Mais elle a aussi par ordre croissant d'importance la responsabilité de pouvoir offrir un service qualitativement supérieur à une «clientèle» en forte croissance et qui sera vraisemblablement plus exigeante sur le plan de la prestation de service.

Une bonne prestation de service exige en premier lieu une organisation interne dynamique. Une administration ne peut fournir de bons services que si elle dispose des moyens nécessaires à cet effet. La communication d'informations en est un bon exemple. Une communication rapide d'informations peut dès à présent se faire, mais il faudra plus pour répondre aux desiderata des générations à venir. En 2010, les personnes ne voudront pas un calcul de pension dans le mois, mais immédiatement, et probablement même de préférence online, à la maison, sur le PC ou la TV digitale. Le client ne voudra simplement pas savoir quelle carrière il a déjà selon l'administration, mais il voudra pouvoir faire des simulations sur les effets des différentes possibilités de carrière future. Cela suppose que l'administration développe et puisse mettre à disposition des systèmes informatiques et des applications d'utilisateurs très performantes, que l'on développe des banques de données détaillées permettant de fournir une information toujours actuelle, correcte et personnalisée. Nous ne prenons pas encore ici en considération le fait que cela profitera également au support et à la préparation de la stratégie.

On ne réalise pas cela en un an de temps et pas davantage en une seule phase. D'où le fait qu'en collaboration avec les trois services concernés, on a établi

I. — DIENSTVERLENING EN INFORMATIEVERSTREKKING

De vergrijzing wordt vaak in eerste orde beschouwd als een budgettair probleem, en dat is begrijpelijk, zeker vanuit de sociale zekerheid bekeken. Maar er is ook de realiteit van de vele individuen die langer zullen leven. Deze mensen willen genieten van de vele vrije tijd, zullen plannen maken, aankopen en investeringen doen. Ze zullen dan ook middelen nodig hebben om dit alles te realiseren. Maar diezelfde mensen, die in de meerderheid van de gevallen voor die middelen toch nog hoofdzakelijk afhankelijk zullen zijn van het (wettelijk) pensioen, stellen zich vandaag reeds de vraag of die middelen er wel zullen zijn.

De overheid heeft daartegenover een grote verantwoordelijkheid: zij heeft als eerste en voornaamste verantwoordelijkheid er voor te zorgen dat zij haar verplichtingen ten aanzien van die toekomstige gepensioneerden zal kunnen nakomen. Maar zij heeft ook in toenemende mate van belangrijkheid de verantwoordelijkheid om ten aanzien van een sterk groeiend «cliënteel» dat waarschijnlijk veeleisender zal zijn op het vlak van dienstverlening, een kwalitatief hoger servicepakket te kunnen aanbieden.

Een goede dienstverlening vergt in eerste instantie een interne organisatie. Een administratie kan pas goede diensten leveren als ze hiertoe over de noodzakelijke middelen beschikt. Informatieverstrekking is daar een goed voorbeeld van. Een vlotte informatieverstrekking kan nu reeds gerealiseerd worden, maar om aan de wensen van de komende generaties te voldoen, zal meer nodig zijn. In 2010 zullen mensen niet binnen een maand een pensioenberekening willen, maar meteen, en waarschijnlijk zelfs liefst online, thuis, op de PC of de digitale TV. Hij zal niet gewoon willen weten welke loopbaan hij volgens de overheid reeds heeft, maar hij zal simulaties willen kunnen maken over de gevolgen van de verschillende toekomstige carrièremogelijkheden. Zoiets veronderstelt dat de overheid zeer performante informaticasystemen en gebruikerstoepassingen ontwikkelt en ter beschikking kan stellen, dat er gedetailleerde databanken ontwikkeld worden die toelaten steeds actuele, correcte en gepersonaliseerde informatie te verstrekken. Dat dit ook de beleidsondersteuning en de beleidsvoorbereiding ten goede zal komen, laten we hier dan nog even buiten beschouwing.

Dat realiseert men niet op één jaar tijd en evenmin in één enkele stap. Vandaar dat er in samenspraak met de drie betrokken diensten een stappenplan wordt op-

un plan phasé qui courra jusqu'en 2010. Le gouvernement a dégagé les budgets nécessaires à cet effet.

Tout cela n'empêche pas qu'en 2006 déjà, les premières pierres de cet ambitieux projet seront posées. Ci-dessous suivent un certain nombre d'exemples.

1. Pension et activité autorisé

La pension de retraite et de survie n'est payable que si le bénéficiaire n'exerce pas d'activité professionnelle dépassant les limites autorisées et s'il ne jouit pas d'allocations sociales. La priorité de ce projet pour 2006 est de généraliser et d'automatiser le contrôle de l'activité professionnelle. Actuellement, le contrôle de cette activité s'effectue sur base de déclarations exigées du pensionné et corroborées par l'employeur. Dès 2006, l'Office contrôle, via la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, l'activité professionnelle salariée des pensionnés et de leur conjoint en cas de pension accordée au taux de ménage ainsi que le bénéfice éventuel d'allocations sociales. Il a notamment recours aux informations disponibles dans le réseau primaire de la Sécurité sociale (DMFA et DIMONA). Le contrôle de la perception d'allocations familiales (condition du bénéfice de certaines pensions de survie et information permettant de déterminer les plafonds applicables en matière d'activité professionnelle autorisée) doit également s'automatiser au départ notamment des données enregistrées dans le répertoire national des allocations familiales. Parallèlement, les formalités actuelles en ce qui concerne le travail autorisé (les formulaires 74A, 74B et 74C) seront abrogées à partir du 1 janvier 2006.

2. Communication E-ID

Bien que les services de pension, vu la composition de leur «clientèle», devront toujours continuer à investir dans des formes de communication très basiques et disponibles pour chacun, ils ne peuvent pas non plus rater le train de l'informatisation de la communication. Celui qui le peut et le veut doit pouvoir communiquer avec les services de pension par la voie électronique.

C'est la raison pour laquelle on prévoit déjà pour l'Office national des Pensions par exemple qu'à partir de 2006, chaque demande de copie de document recevra une réponse également online à partir du site Web. De plus, le service, lorsque le pensionné le demande, communiquera avec lui via l'adresse e-mail communiquée par le pensionné. En outre, le service fera les démar-

gesteld dat zal lopen tot 2010. De regering heeft hiervoor de nodige budgetten vrijgemaakt.

Een en ander neemt niet weg dat in 2006 al de eerste bouwstenen zullen worden gelegd van dit ambitieuze project. Hieronder volgen een aantal voorbeelden.

1. Pensioen en toegelaten arbeid

Het rust- en overlevingspensioen is slechts betaalbaar als de gerechtigde geen beroepsactiviteit uitoefent die de toegelaten grenzen overschrijdt en als hij geen andere sociale zekerheidsuitkering geniet. In het project 'Argos' gaat voor 2006 de prioriteit naar het veralgemenen en het automatiseren van de controle op de beroepsactiviteit. Thans gebeurt deze controle op basis van jaarlijkse aangiften door de gepensioneerde en de werkgever. In 2006 wil de Rijksdienst voor pensioenen de bezoldigde beroepsactiviteit van de gepensioneerden en van hun echtgenoot in geval van toegekend gezinspensioen en het eventueel genot van sociale uitkeringen controleren via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Hierbij zal voornamelijk gesteund worden op de informatie gebruikt beschikbaar in het primaire netwerk van de sociale zekerheid (DMFA en DIMONA). Ook de controle van de inning van kinderbijslag (voorwaarde tot opening van het recht op sommige overlevingspensioenen, als informatiebron om de toepasselijke grenzen inzake toegelaten beroepsactiviteit vast te stellen) zal geautomatiseerd worden, in het bijzonder vanuit de gegevens geregistreerd in het nationaal repertorium van de kinderbijslag. Parallel hiermee, zullen de huidige formaliteiten inzake toegelaten arbeid (de zogenaamde formulieren 74A, 74B en 74C) afgeschaft worden met ingang van 1 januari 2006.

2. Communicatie E-ID

Hoewel de pensioendiensten, gezien de samenstelling van hun «cliënteel» steeds zullen moeten blijven investeren in zeer basale en voor iedereen beschikbare communicatievormen, mogen zij toch ook niet de trein missen van de informatisering van communicatie. Wie dat kan en wil moet via elektronische weg kunnen communiceren met de pensioendiensten.

Daarom is er alvast voor de Rijksdienst voor Pensioenen bijvoorbeeld voorzien dat deze vanaf 2006: elke aanvraag om een afschrift van een document vanaf zijn website ook online zal beantwoorden. Verder zal de dienst, wanneer de gepensioneerde dat vraagt, met hem communiceren via het door de gepensioneerde meegedeelde e-mailadres. Daarnaast zal de dienst de no-

ches nécessaires pour permettre l'introduction d'une demande de pension ou de GRAPA par la voie électronique.

3. Modèle de prévision des dépenses de pension

Pour effectuer des prévisions et des simulations de qualité, l'Office doit développer un nouveau modèle intégrant toutes les données statistiques provenant de l'exécution de ses missions et des informations liées aux évolutions sociales et démographiques.

4. Théséos

L'objectif de Theseos est la création d'un dossier intégré qui puisse être consulté par toute personne (qui a les droits d'accès), partout et en tout temps. Dans le dossier intégré, toutes les actions entreprises pendant l'existence d'un dossier de pension, sont enregistrées. Cela comprend l'estimation des droits à la pension, l'instruction débouchant sur l'octroi d'une pension, l'exécution de la décision, la gestion des paiements, la clôture et l'archivage du dossier de pension.

Le projet Theseos implique notamment:

- la digitalisation de tous les documents d'un dossier
- l'automatisation du traitement d'un dossier de pension
- la réécriture des différents programmes de calcul (attribution et paiement) fondée sur une signalétique unique
- la mise en place d'un workflow couplé à une gestion de documents et à une gestion des connaissances
- la consolidation des informations dans une banque de données unique.

5. ESAU et simulation

5.1. ESAU (*estimation automatique*)

A partir de juin 2006, l'Office national des Pensions transmettra automatiquement une estimation de pension, conjointement avec l'aperçu particulier de carrière, à toutes les personnes qui résident en Belgique, qui exercent ou ont exercé une activité comme salarié et qui ont atteint l'âge de 55 ans. Cette estimation se fera sur la base des inscriptions figurant sur le compte individuel (Cimire).

dige stappen zetten om het indienen van een pensioen- of IGO-aanvraag langs elektronische weg mogelijk te maken.

3. Prognosemodel van de pensioenuitgaven

Om kwaliteitsvolle prognoses en simulaties te maken, zal de Rijksdienst voor Pensioenen een nieuw model ontwikkelen waarbij alle statistische gegevens voortkomende uit de uitvoering van zijn missies en de gegevens over de sociale en demografische evoluties, geïntegreerd worden.

4. Theseos

De doelstelling van Theseos is de creatie van een geïntegreerd dossier dat door elkeen (met toegangsrecht), overal en altijd kan geraadpleegd worden. In het geïntegreerd dossier worden alle acties die zich voordoen in een pensioendossier geregistreerd. Zo onder meer de raming van de pensioenrechten, het onderzoek dat uitmondt in de toekenning van een pensioen, de uitvoering van de beslissing, het beheer van de betalingen, het afsluiten en de archivering van het pensioendossier.

Het project Theseos impliceert in het bijzonder:

- de digitalisering van alle documenten van een dossier
- de automatisering van de behandeling van een pensioendossier
- het herschrijven van verschillende rekenprogramma's (toekenning en betaling), gebaseerd op een enige signaletiek
- het installeren van een workflow, gekoppeld aan een documentenbeheer en een kennisbeheer
- de consolidatie van de informatie in een unieke gegevensbank.

5. AURA et simulatie

5.1. AURA (*automatische raming*)

Vanaf juni 2006 zal de Rijksdienst voor pensioenen, samen met het bijzonder loopbaanoverzicht, aan alle personen die in België wonen, die een activiteit als werknemer uitoefenen of uitgeoefend hebben en die de leeftijd van 55 jaar bereiken automatisch een pensioenraming overmaken. Deze raming gebeurt op basis van de op de individuele rekening (Cimire) voorkomende inschrijvingen.

Dans le cadre du projet de communication qui court jusqu'en 2010, cette initiative sera élargie (c-à-d à d'autres régimes de pension) et approfondie (c-à-d à d'autres moyens de communication et également à d'autres moments qu'uniquement à l'âge de 55 ans).

5.2. Simulation

Ce nouveau projet vise, en collaboration avec l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants et l'Administration des pensions, à développer un module de calcul permettant à chaque personne d'obtenir, via le Web, une simulation de pension sur la base des données de carrière et de revenus qu'elles a introduites.

Dans le cadre du projet de communication qui court jusqu'en 2010, cette initiative sera élargie pour que l'intéressé ne doive finalement plus compléter lui-même ses données, mais pour que celles-ci après vérification online soient téléchargées à partir des banques de données sous-jacentes.

6. Création du Service des Pensions du Secteur Public

Le Gouvernement a décidé de transformer, à partir du 1^{er} janvier 2006, l'Administration des pensions jusqu'ici intégrée au Ministère des Finances en une institution autonome qui prendra la forme d'un organisme de catégorie A au sens de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public. La nouvelle institution dénommée «Service des Pensions du Secteur Public» reprendra toutes les attributions de l'Administration des pensions, tant en matière de pensions de retraite et de survie qu'en matière de pensions de réparation, de rentes de guerre et de rentes d'accidents du travail. En rupture avec les prises de position prises dans le cadre de la réforme Copernic, la structure adoptée permet de conserver la liaison qui existe actuellement entre la conception et l'interprétation de la législation (service d'Etude et Contentieux) et l'application concrète de celle-ci dans les dossiers individuels (bureaux techniques). Elle favorisera en outre le développement des synergies avec les organismes qui appliquent une législation analogue. Une collaboration plus étroite en matière d'accès à l'information notamment pourra ainsi être organisée.

In het kader van het communicatieproject dat loopt tot 2010 zal dit initiatief verbreedt (d.w.z. naar de andere pensioenstelsels) en verdiept worden (d.w.z. naar andere communicatiemiddelen en ook op andere momenten dan enkel op de leeftijd van 55 jaar).

5.2. Simulatie

Dit nieuwe project beoogt, in samenwerking met het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen en de Administratie der pensioenen, een rekenmodule te ontwikkelen die elk persoon toelaat, via het Web, een pensioensimulatie te bekomen op basis van de door hem ingevoerde loopbaan- en inkomensgegevens.

In het kader van het communicatieproject dat loopt tot 2010 zal dit initiatief verder uitgebouwd worden opdat de betrokkene finaal niet meer zelf zijn gegevens zal moeten invullen, maar deze na identificatie online zullen opgeladen worden uit de achterliggende databanken.

6. Oprichting van de Pensioendienst voor de Overheidssector

De Regering heeft beslist om vanaf 1 januari 2006 de Administratie der Pensioenen, tot op heden geïntegreerd in het Ministerie van Financiën, om te vormen in een autonome instelling, die de vorm zal aannemen van een instelling van categorie A in de zin van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut. De nieuwe instelling, genaamd de «Pensioendienst voor de Overheidssector», zal alle bevoegdheden van de Administratie der Pensioenen overnemen, zowel inzake de rust- en overlevingspensioenen, als inzake de vergoedingspensioenen, de oorlogsrenten en de arbeidsongevallenrenten. In tegenstelling tot de standpunten ingenomen binnen het kader van de Copernicshervorming, laat de gekozen structuur toe het huidige verband tussen de conceptie en de interpretatie van de wetgeving («studie- en geschillendienst») en de concrete toepassing ervan in individuele dossiers (technische bureaus) te behouden. Zij zal bovendien de ontwikkeling van een synergie met instellingen die een analoge wetgeving toepassen, bevorderen. Met name zal also een nauwere samenwerking inzake toegang tot de informatie kunnen georganiseerd worden.

II.— FEMMES ET PENSIONS

Ces dernières années ont été marquées par l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. A cela plusieurs raisons: un taux de scolarisation plus élevé, un modèle de ménage à double salaire, davantage de possibilités pour combiner famille et travail.

Cependant, il existe toujours un écart salarial significatif entre les hommes et les femmes. Une cause importante de ce différentiel au niveau des rémunérations se situe dans l'évolution différente de la carrière des hommes et des femmes: les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et les emplois à temps partiel sont relativement moins bien rémunérés, les femmes sont plus fréquemment amenées à interrompre leur carrière et elles acquièrent de ce fait moins d'ancienneté, les hommes sont plus nombreux que les femmes à occuper des postes de haut niveau.

Par ailleurs, les hommes ont plus souvent une carrière plus longue avec moins d'années assimilées. Les travailleurs masculins qui partent actuellement à la retraite (entre 60 et 65 ans) peuvent se prévaloir en moyenne, à l'âge de 58 ans, d'une carrière de 37 années, dont 35 prestées et 2 assimilées, alors que les travailleurs féminins prouvent en moyenne une carrière de 34 années, dont 26 prestées et 8 assimilées.

Il ressort d'une enquête sur les forces de travail, réalisée en 2001 par l'Institut national de statistique, que 62% des femmes travaillent à temps partiel, contre 5% des hommes. Trois quarts des femmes en début de carrière – plus spécialement celles âgées entre 24 et 34 ans – exercent une activité à temps partiel. Des études révèlent que les motifs sous-tendant l'exercice d'une occupation à temps partiel sont en relation avec l'éducation des enfants de même qu'avec l'accueil et les soins à apporter à des membres plus âgés de la famille.

Groupe d'âge	Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Tout le monde	95%	5%	38%	62%
60 à 64 ans	88%	12%	48%	52%
55 à 59 ans	93%	7%	46%	54%
50 à 54 ans	94%	6%	45%	55%
45 à 49 ans	97%	3%	43%	57%
40 à 44 ans	96%	4%	44%	56%
35 à 39 ans	96%	4%	45%	55%
30 à 34 ans	96%	4%	37%	63%
25 à 29 ans	96%	4%	25%	75%
20 à 24 ans	92%	8%	23%	77%
15 à 19 ans	75%	25%	47%	53%

II. — VROUWEN EN PENSIOENEN

De voorbije jaren zijn vrouwen massaal toegetreden op de arbeidsmarkt. Verschillende oorzaken zijn hiervan aan te tonen: een hogere scholingsgraad, het tweeverdienersmodel, meer mogelijkheden om gezin en arbeid te combineren.

Er bestaat echter nog steeds een beduidende loonkloof tussen mannen en vrouwen. Belangrijke oorzaken van dit loonverschil zijn terug te vinden in de verschillen in loopbaan tussen mannen en vrouwen: vrouwen werken vaker deeltijds en deeltijdse jobs blijken relatief genomen minder goed betaald, vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan en bouwen zo minder anciënniteit op, mannen werken vaker in functies op hogere niveaus dan vrouwen.

Daarenboven hebben mannen vaker een langere loopbaan met minder gelijkgestelde jaren. Mannelijke werknemers die momenteel op pensioen gaan (tussen 60 en 65 jaar) kunnen op 58 jaar gemiddeld een loopbaan van 37 jaar bewijzen (35 jaar tewerkstelling en 2 jaar gelijkstelling), terwijl vrouwelijke werknemers gemiddeld een loopbaan van 34 jaar bewijzen (26 jaar tewerkstelling en 8 jaar gelijkstelling).

Uit een enquête over de werkrachten, gevoerd door het NIS in 2001, blijkt dat maar liefst 62% van de vrouwen deeltijds werkt, ten opzichte van 5% van de mannen. Deeltijdse arbeid situeert zich bij 3/4de van de vrouwen in het begin van de loopbaan, meer in het bijzonder in de leeftijdsgroep 24-34 jaar. Onderzoek toont aan dat de redenen voor deeltijdse tewerkstelling voornamelijk liggen in de opvoeding van de kinderen en in de opvang en de zorg van oudere familieleden.

Leeftijdsgroep	Mannen		Vrouwen	
	Volts	deelt	Volts	Deelt
Iedereen	95%	5%	38%	62%
60 tot 64 jaar	88%	12%	48%	52%
55 tot 59 jaar	93%	7%	46%	54%
50 tot 54 jaar	94%	6%	45%	55%
45 tot 49 jaar	97%	3%	43%	57%
40 tot 44 jaar	96%	4%	44%	56%
35 tot 39 jaar	96%	4%	45%	55%
30 tot 34 jaar	96%	4%	37%	63%
25 tot 29 jaar	96%	4%	25%	75%
20 tot 24 jaar	92%	8%	23%	77%
15 tot 19 jaar	75%	25%	47%	53%

Evolution dans le temps du travail à temps partiel						
Année	Chiffres absolus (x 1.000)			Taux de travail à temps partiel (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1985	33	227	260	1,8	23,2	9,3
1990	40	330	370	2,2	29,3	12,6
1995	56	424	480	3,0	33,4	15,4
2000	106	576	682	5,4	39,3	20,0
2002	108	585	694	5,6	39,5	20,3

Source: INS, Eurostat, Enquête sur les forces de travail. Tout cela a pour conséquence que les femmes entrent beaucoup moins souvent en ligne de compte pour bénéficier de systèmes de pension qui se fondent largement sur des conditions inhérentes à la carrière. Nous constatons en effet que 30% des femmes ayant une carrière de plus de 30 années n'atteignent pas le minimum de pension (le droit au minimum de pension requiert 30 années d'occupation à temps plein), contre 8,5% chez les hommes.

Aussi est-il indispensable d'adopter un certain nombre de mesures axées spécifiquement sur les femmes.

Pour pouvoir prendre pareilles mesures, il faut cependant disposer d'une information détaillée sur les carrières des femmes. Nous devons toutefois constater que cette information fait encore défaut. Alors que pour les hommes, nous pouvons affirmer que la carrière moyenne résultant des statistiques est une bonne base pour l'élaboration d'une politique, pour les femmes, cependant, nous constatons que derrière les moyennes se cachent de grandes variations individuelles, ce qui fait que l'effet de mesures devient beaucoup moins prévisible et que des initiatives peuvent donc beaucoup plus difficilement être ajustées au public cible souhaité.

Pour cette raison, une série de journées d'études et de conférences sera organisée autour du sujet «femmes et Pension». La première conférence aura lieu le 14 décembre 2005 et servira principalement à formuler les demandes d'examen pour 2006 et pour inscrire à l'ordre du jour un certain nombre de mesures, décidées dans le cadre du pacte des générations. Des représentants d'organisations féminines, des partenaires sociaux, des académiciens et des spécialistes (des pensions), seront conviés à ces conférences et participeront à des journées d'études.

A moyen terme, ces conférences doivent déboucher sur une amélioration permanente de notre connaissance de la situation des femmes dans la législation des pensions.

Evolutie in de tijd van deeltijdse arbeid						
Jaar	Absolute cijfers (x 1.000)			Deeltijdse arbeidsgraad (in %)		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
1985	33	227	260	1,8	23,2	9,3
1990	40	330	370	2,2	29,3	12,6
1995	56	424	480	3,0	33,4	15,4
2000	106	576	682	5,4	39,3	20,0
2002	108	585	694	5,6	39,5	20,3

Bron: NIS Eurostat, Enquête naar de arbeidskrachten. Een en ander heeft tot gevolg dat vrouwen veel minder vaak in aanmerking komen voor pensioen-systemen die sterk steunen op loopbaanvoorwaarden. We zien inderdaad dat 30% van de vrouwen met een loopbaan van meer dan 30 jaar het minimumpensioen niet bereikt (het recht op het minimumpensioen vereist 30 jaar voltijdse tewerkstelling), tegen 8, 5% bij de mannen.

Daarom is het noodzakelijk om een aantal maatregelen te nemen die specifiek gericht zijn op vrouwen.

Om dergelijke maatregelen te kunnen nemen, moet men evenwel beschikken over gedetailleerde informatie over de loopbanen van vrouwen. We moeten echter vaststellen dat er daaraan nog een gebrek is. Terwijl we voor mannen kunnen stellen dat de gemiddelde loopbaan die uit de statistieken naar voren komt, een goede basis is voor het uitwerken van een beleid, moeten we voor vrouwen evenwel vaststellen dat er achter de gemiddelden grote individuele variaties schuil gaan waardoor het effect van maatregelen veel minder voorspelbaar wordt en initiatieven dus veel moeilijker kunnen afgesteld worden op het gewenste doelpubliek.

Om die reden zullen er een reeks studiedagen en conferenties worden georganiseerd rond het onderwerp «Vrouwen en pensioen». De eerste conferentie zal plaatsvinden op 14 december 2005 en zal voornamelijk dienen om de onderzoeksvragen voor 2006 te formuleren en om een aantal maatregelen, beslist in het kader van het generatiepact, op de agenda te plaatsen. Vertegenwoordigers van vrouwenorganisaties, sociale partners, academici en (pensioen)specialisten, zullen gevraagd worden aan deze conferenties en studiedagen deel te nemen.

Op middellange termijn moeten deze conferenties uitmonden in een blijvende verbetering van onze kennis over de situatie van de vrouwen in de pensioenwetgeving.

Un bref aperçu des mesures déjà planifiées suit.

1. Assouplissement de l'accès au minimum garanti de pension et proratisation de son montant

Etant donné que des femmes connaissent une carrière divergente, notamment en ce qui concerne le quota d'années à temps partiel, elles ne peuvent actuellement pas souvent bénéficier du droit à une pension minimum. La pension minimum garantie peut être attribuée, proportionnellement à la fraction de carrière, à condition de prouver un nombre d'années prestées à temps plein, égal à au moins 2/3 d'une carrière complète (30 ans).

Pour remplir cette condition de carrière, il sera également tenu compte à l'avenir des années d'occupation à temps partiel. Lors du calcul de la pension, ces années seront prises en considération au pro rata de la durée prestée.

Cette mesure prendra encore cours dans le courant de 2006, mais sera d'abord soumise à la conférence afin de pouvoir faire correspondre au maximum les critères d'attribution au groupe-cible.

2. Le droit minimum par année de carrière

Le droit minimum par année de carrière garantit aux personnes qui ont des années de carrière atypiques à faibles revenus, un rendement minimum du temps presté, en remplaçant la rémunération réelle ou fictive par la rémunération minimum. Dans le groupe-cible de cette mesure, on trouve de nombreuses femmes et on essaiera d'améliorer leur situation de pension via un relèvement de ce droit. Cette mesure prendra encore cours dans le courant de 2006 et sera soumise à la conférence «Femmes et Pension».

3. Cumul d'une pension de survie avec une activité professionnelle autorisée

Dans le cadre du pacte des générations, il a été décidé d'apporter une modification aux règles de cumul de la pension de survie avec une activité professionnelle autorisée. On a choisi de désormais tenir compte du revenu total du pensionné (c'est-à-dire la somme des revenus professionnels et de la pension de survie) La mesure dans laquelle, avec maintien de la pension, un revenu complémentaire peut être acquis, n'est donc plus exprimée en limites fixes d'activité autorisée quel que soit le montant de la pension de survie. Désormais, une

Een kort overzicht van de reeds geplande maatregelen volgt hieronder.

1. Versoepeling van de toegang tot en de proratisering van het gewaarborgd minimumpensioen

Omdat vrouwen een afwijkende loopbaan kennen, met name inzake het aandeel deeltijdse jaren, kunnen zij nu vaak niet genieten van het recht op een minimumpensioen. Het gewaarborgd minimumpensioen kan thans toegekend worden, in evenredigheid met de loopbaanbreuk, bij bewijs van een aantal voltijds gewerkt jaren gelijk aan tenminste 2/3de van een volledige loopbaan (30 jaar).

Voor het bereiken van deze loopbaanvoorwaarde, zal in de toekomst ook rekening gehouden worden met de jaren van deeltijdse tewerkstelling. Bij de pensioenberekening zullen deze jaren pro rata de gewerkte duur in aanmerking genomen worden.

Deze maatregel zal nog in de loop van 2006 ingaan, maar zal eerst voorgelegd worden aan de conferentie teneinde de toekenningscriteria maximaal te kunnen afstemmen op de doelgroep.

2. Het minimumrecht per loopbaanjaar

Het minimumrecht per loopbaanjaar garandeert personen die atypische loopbaanjaren hebben met geringe inkomsten, een minimumrendement van de gepresteerde tijd, door het minimumloon in de plaats te stellen van het werkelijk of fictief loon. In de doelgroep van die maatregel bevinden zich veel vrouwen en er zal getracht worden om via een optrekking van dit recht, hun pensioensituatie te verbeteren. Ook deze maatregel zal nog in de loop van 2006 ingaan en zal voorgelegd worden aan de conferentie «Vrouwen en Pensioen».

3. Cumul van een overlevingspensioen met een toegelaten beroepsbezigheid

In het kader van het generatiepact werd beslist een wijziging aan te brengen aan de regels inzake de cumulatie van het overlevingspensioen met een toegelaten beroepsbezigheid. Er is voor geopteerd voortaan te kijken naar het totaalinkomen van de gepensioneerde (d.w.z. de som van de beroepsinkomsten en het overlevingspensioen). De mate waarin, met behoud van het pensioen, een bijkomend inkomen kan verworven worden, wordt dus niet langer uitgedrukt in vaste limieten van toegelaten arbeid ongeacht de hoogte van het

personne qui bénéficie d'une petite pension de survie pourra gagner davantage que quelqu'un bénéficiant d'une pension de survie élevée, ce qui est socialement plus justifié. Mais, en même temps, en cas de dépassement du montant total, la pension ne sera plus suspendue, mais proportionnellement diminuée à concurrence du dépassement, après immunisation toutefois de 50% de l'excédent. De cette manière, on garantit que l'intéressé retire toujours un avantage net de ses activités professionnelles.

Le but est que cette nouvelle réglementation entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2007 et ce, dans chacun des trois systèmes. Cette mesure sera soumise à la conférence «Femmes et pension».

4. Cumul d'une pension de survie avec un revenu de remplacement

Le principe en matière d'interdiction de cumul d'une pension de survie avec un revenu de remplacement est maintenu. Dans le Pacte des générations, une exception est toutefois prévue: en cas de maladie ou de chômage indemnisé, le bénéficiaire peut cumuler sa pension de survie, limitée à 447,09 EUR par mois (taux de base GRAPA) avec son revenu de remplacement et ce, durant au total 12 mois. Il va de soi que la pension de survie reste intégralement payable, si elle est inférieure à 447,09 EUR par mois. Le but est que cette mesure entre également en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2007 et ce, dans chacun des trois systèmes. Cette mesure sera soumise à la conférence «Femmes et pension».

III. — LE CONTRAT DE SOLIDARITÉ ENTRE GÉNÉRATIONS

Dans le cadre du débat sur les fins de carrière qui a été mené cette année, la question a également été posée de savoir si, dans la réglementation des pensions, on pouvait prendre des mesures pouvant avoir un effet modifiant le comportement des futurs pensionnés. Il va de soi que les personnes ne font pas des choix uniquement de façon rationnelle et en pleine connaissance de toutes les conséquences financières, à court et à très long terme. Cela souligne d'autant plus l'importance d'une information correcte et complète sur les droits de pension et sur les montants de pension (voir plus haut). Malgré ces restrictions, certaines mesures ont quand même pu être définies dont on peut attendre un effet favorable sur le comportement.

overlevingspensioen. Voortaan zal een persoon die een laag overlevingspensioen geniet, meer kunnen bijverdienen dan iemand met een hoog overlevingspensioen, hetgeen sociaal rechtvaardiger is. Maar tegelijkertijd zal bij overschrijding van het totaalbedrag het pensioen niet langer geschorst worden, maar wel proportioneel verminderd worden ten belope van de overschrijding, na vrijstelling evenwel van 50% van het excédent. Op die manier wordt gegarandeerd dat de betrokkene altijd een netto voordeel heeft van zijn of haar beroepsactiviteiten.

Het is de bedoeling dat deze nieuwe regeling in werking treedt vanaf 1 januari 2007, en dat binnen elk van de drie stelsels. Deze maatregel zal voorgelegd worden aan de conferentie «Vrouwen en Pensioen».

4. Cumul van een overlevingspensioen met een vervangingsinkomen

Het principe inzake het cumulatieverbod van een overlevingspensioen en een vervangingsinkomen blijft behouden. In het Generatiepact wordt evenwel een uitzondering voorzien: in geval van vergoede ziekte of werkloosheid, kan de gerechtigde zijn overlevingspensioen, beperkt tot 447,09 EUR per maand (basisbedrag IGO), cumuleren met zijn vervangingsinkomen, en dit gedurende in totaal 12 maanden. Uiteraard blijft het overlevingspensioen integraal betaalbaar, indien dit lager is dan 447,09 EUR per maand. Het is de bedoeling dat ook deze maatregel in werking treedt vanaf 1 januari 2007, en dat binnen elk van de drie stelsels. Deze maatregel zal voorgelegd worden aan de conferentie «Vrouwen en Pensioen».

III. — GENERATIEPACT

In het kader van het loopbaandebat dat dit jaar gevoerd is, werd ook de vraag gesteld of er in de pensioenreglementering maatregelen konden genomen worden die een gedragswijzigend effect konden hebben van toekomstige gepensioneerden. Vanzelfsprekend is dat mensen niet enkel rationeel keuzes maken en in volle besef van alle financiële gevolgen ervan, op korte en op zeer lange termijn. Dit benadrukt eens te meer het belang van een correct en volledige informatieverstrekking over pensioenrechten en pensioenbedragen (zie hoger). Ondanks deze beperkingen konden toch een aantal maatregelen gedefinieerd worden waarvan een gunstig gedragseffect mag verwacht worden.

1. Octroi de droits à pension aux jeunes liés par un contrat d'apprentissage

A partir du 1^{er} janvier 2004, l'assujettissement limité à la sécurité sociale ne perdure plus, pour les jeunes liés par un contrat d'apprentissage ou de stage ou, pour les jeunes sous contrat de travail durant une période d'obligation scolaire à temps partiel, que jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans. Après le 31 décembre de l'année au cours de laquelle les jeunes atteignent l'âge de 18 ans, l'assujettissement est complet et les jeunes concernés sont donc redevables des cotisations personnelles (réduites).

Seuls les jeunes liés par un contrat de travail peuvent en l'état actuel se constituer des droits à pension; aucune assimilation n'est actuellement prévue en faveur des contrats d'apprentissage.

Une assimilation explicite des jeunes liés par un contrat d'apprentissage, une convention de stage ou d'insertion socioprofessionnelle, aux travailleurs salariés est prévue et ce, à partir du 1^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle ces jeunes atteignent l'âge de 18 ans. Cette mesure produit ses effets le 1^{er} janvier 2004.

2. Cumul d'une pension avec une activité autorisée

Les plafonds de cumul du travail autorisé après l'âge légal de la pension sont majorés de 15% en 2006 et de 10% en 2007. En ce qui concerne le cumul d'une pension de survie et travail autorisé ou revenu de remplacement, je fais référence à la partie «Femmes et Pensions».

3. Bonus de pension

Outre le régime existant qui fait en sorte que celui dont la carrière est plus courte, bénéficie d'une pension moins élevée, nous introduisons un nouveau système de bonus. Pour les pensions du régime des travailleurs salariés et indépendants, qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2007 et seulement pour les périodes prestées à partir du 1^{er} janvier 2006, un bonus est attribué pour autant que le travailleur salarié qui a atteint l'âge de 62 ans accomplis ou qui prouve une carrière d'au moins 44 années civiles, poursuive son activité professionnelle.

1. Pensioenrechten aan jongeren met een leerovereenkomst

Vanaf 1 januari 2004 loopt de beperkte onderwerping aan de sociale zekerheid voor jongeren met een leerovereenkomst en stageovereenkomst en voor de jongeren met een arbeidsovereenkomst in een periode van deeltijdse leerplicht nog slechts tot 31 december van het jaar waarin ze 18 jaar zijn geworden. Na 31 december van het jaar waarin zij 18 jaar worden, geldt een volledige onderwerping en moeten de betrokken jongeren (verminderde) werknemersbijdragen betalen.

Deze jongeren kunnen momenteel enkel met een arbeidsovereenkomst pensioenrechten opbouwen; er wordt geen enkele gelijkstelling voorzien ten behoeve van de leerovereenkomsten.

Daarom worden voortaan eveneens gelijkgesteld met werknemers en dit vanaf 1 januari volgend op het jaar waarin ze de leeftijd van 18 bereiken, de jongeren met een erkende leerovereenkomst, een stageovereenkomst of overeenkomst voor socioprofessionele inpassing. Deze maatregel zal terugwerken tot 1 januari 2004.

2. Cumul van een pensioen met een toegelaten beroepsbezigheid

De cumulgrenzen voor toegelaten arbeid na de wettelijke pensioenleeftijd worden opgetrokken met 15% in 2006 en met 10% in 2007. Wat de cumul van een overlevingspensioen met een toegelaten beroepsbezigheid of met een vervangingsinkomen betreft, verwijs ik naar het deel «Vrouwen en Pensioenen».

3. Pensioenbonus

Naast het bestaande stelsel dat ervoor zorgt dat wie een kortere loopbaan heeft een lager pensioen geniet, wordt een nieuw bonussysteem ingevoerd. In het stelsel van de werknemers en van de zelfstandigen wordt, voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste ingaan op 1 januari 2007 en voor de tijdvakken gepresteerd vanaf 1 januari 2006, een bonus toegekend aan de werknemer die minstens de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt of minstens 44 jaar loopbaan kan aantonen én verder actief blijft op de arbeidsmarkt.

4. Info pension

Tous ceux qui le souhaitent doivent pouvoir recevoir à terme le calcul individuel du montant de leur pension, indépendamment de la nature de leur carrière. Le service des pensions doit fournir à quiconque le souhaite un calcul individuel du montant de sa pension. A partir de 55 ans, cela doit se faire automatiquement chaque année. Les personnes ayant eu une carrière mixte doivent également recevoir cette information de manière automatique. L'information fournie par le service des pensions sera complétée de manière coordonnée par les informations relatives au deuxième pilier. L'employeur est d'ores et déjà obligé d'informer régulièrement le travailleur sur le deuxième pilier. A l'avenir, lui-même ou l'organisme des pensions devra informer le travailleur, au même moment et selon la même présentation, sur l'ensemble de ses avantages dans le deuxième pilier. Seront indiqués à chaque fois les montants de la pension qui seraient applicables si le travailleur continuait à travailler jusqu'à l'âge de la pension. Cela doit être révisé d'ici 2010.

5. Deuxième pilier pension

Le retrait du 2ème pilier à l'issue d'une mise au travail effective jusqu'à l'âge de pension légal résultera en un traitement fiscal plus avantageux. Pour les travailleurs salariés qui continuent à travailler jusqu'à l'âge de pension légal, le taux d'imposition pour la partie constituée par les cotisations payées par l'employeur, sera diminué pour passer de 16,5% à 10%. Un avantage comparable sera introduit pour la réglementation complémentaire des pensions pour indépendants.

6. Plafonds de rémunération différenciés

Afin qu'il soit plus rentable d'être actif que d'être inactif, le plafond de carrière dans le calcul de la pension est scindé en un plafond d'application aux salaires réels et un plafond d'application aux salaires fictifs (qui valent pour des périodes assimilées). Initialement ces plafonds sont égaux mais c'est le seul plafond des salaires réels qui sera modifié de manière bisannuelle. Il y aura donc progressivement un écart entre les deux plafonds. Lorsque cet écart aura atteint une certaine ampleur, le plafond des salaires fictifs sera lui aussi modifié périodiquement pour maintenir la liaison au bien-être. On crée ainsi un encouragement afin d'acquiescer un revenu tiré d'un emploi effectif alors qu'on ne touche pas à l'assimilation en principe de la période concernée, ni au sa-

4. Pensioeninfo

Elke persoon die dat wenst moet, ongeacht de aard van zijn loopbaan, op termijn een individuele berekening van zijn pensioenbedrag kunnen krijgen. De pensioendienst moet elke werknemer die dat wenst een individuele berekening van zijn pensioenbedrag bezorgen. Vanaf 55 jaar moet dit ieder jaar automatisch gebeuren. Ook wie een gemengde loopbaan heeft gehad, moet automatisch die informatie krijgen. De informatie verstrekt door de pensioendienst zal op een gecoördineerde manier aangevuld worden door informatie over de aanvullende pensioenen. De werkgever is reeds verplicht om de werknemer op geregelde tijdstippen te informeren over de tweede pijler. Hij of de pensioeninstelling moet in de toekomst de werknemer op hetzelfde ogenblik en via een zelfde voorstellingswijze informeren over het geheel van de voordelen in de tweede pijler. Daarbij worden telkens de pensioenbedragen vermeld, die van toepassing zouden zijn indien de werknemer verder blijft werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Dit moet gerealiseerd zijn tegen 2010.

5. Tweede pensioenpijler

De opname van het aanvullend pensioen na een effectieve tewerkstelling tot aan de wettelijke pensioenleeftijd zal resulteren in een gunstiger fiscale behandeling. Voor de werknemers die aan de slag blijven tot aan de wettelijke pensioenleeftijd, zal het belastingtarief voor het gedeelte dat opgebouwd is via premiebijdragen betaald door de werkgever verlaagd worden van 16,50 % tot 10 %. Een vergelijkbaar voordeel zal ingevoerd worden voor de aanvullende pensioenregeling voor zelfstandigen.

6. Gedifferentieerde loonplafonds

Om actief zijn beter te laten renderen dan inactief zijn, wordt het loopbaanplafond in de pensioenberekening opgesplitst in een plafond van toepassing op werkelijke lonen en een plafond van toepassing op fictieve lonen (die gelden voor gelijkgestelde periodes). Initieel zijn deze plafonds nog gelijk, maar enkel het plafond voor de werkelijke lonen zal de volgende tweejaarlijkse aanpassingen ondergaan, zodat geleidelijk een verschil ontstaat tussen de twee plafonds. Wanneer dit verschil een bepaalde omvang heeft bereikt, wordt ook het plafond voor de fictieve lonen terug periodiek aangepast zodat de welvaartsvastheid behouden blijft. Op die manier wordt een aansporing gecreëerd om een in-

laire fictif au niveau du dernier salaire. Cet arrangement sera uniquement d'application aux types suivants d'inactivité: chômage complet, prépension à temps plein et interruption de carrière complète ou credit-temps.

7. Le travailleur qui reprend une activité en tant qu'indépendant

Un chômeur qui commence une activité comme indépendant, mais qui dans une période de 9 ans arrêté cette activité, peut retomber au chômage. Dorénavant un chômeur âgé, ayant débuté une activité professionnelle en tant qu'indépendant, et qui dans une période de 9 ans au l'assimilation de cette nouvelle période de chômage à une période d'activité professionnelle sur base du dernier salaire gagné en tant que travailleur salarié (au lieu de sur base d'un salaire forfaitaire très bas). Les conditions d'octroi sont identiques à celles d'application au travailleur salarié qui reprend le travail: le travailleur doit avoir accompli 50 ans et doit avoir fourni la preuve d'une occupation en tant que travailleur salarié pendant 20 ans au minimum.

8. Une liaison au bien-être pour garantir un niveau de vie décent et favoriser la croissance

Pour éviter que le niveau de la protection sociale n'accumule de façon structurelle un retard par rapport au développement des revenus des travailleurs actifs, le ratio de remplacement entre les prestations de pensions moyennes et les rémunérations moyennes doit rester à un niveau adéquat. Ce ratio de remplacement est notamment influencé par la mesure dans laquelle les paramètres suivants sont liés à l'évolution du bien-être.

- le plafond de calcul
- les prestations «anciennes»
- les prestations minimales.

8.1. Le plafond de calcul

Pour le calcul des pensions des travailleurs salariés et indépendants n'est pas prise en compte la partie du revenu professionnel dépassant un certain revenu annuel. Cette limite s'élève 42.550,59 EUR. Afin d'éviter que l'écart entre la pension et le dernier revenu professionnel augmente avec les années, le plafond de rémunération est adapté tous les deux ans sur la base de la marge maximale pour les augmentations salariales réelles.

komen uit effectieve tewerkstelling te verwerven, terwijl er niet geraakt wordt aan de principiële gelijkstelling van de betrokken periode, noch aan het fictieve loon op het niveau van het laatste loon. Deze regeling zal enkel toegepast worden op de volgende types van inactiviteit: volledige werkloosheid, voltijds brugpensioen en volledige loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

7. Herintreders met een zelfstandige activiteit

Een werkloze die een zelfstandige activiteit start, doch deze binnen een periode van 9 jaar stopzet, kan opnieuw terugvallen op de werkloosheid. Voortaan wordt voor de oudere werklozen, die een beroepsactiviteit als zelfstandige starten en die binnen een termijn van 9 jaar terugkeren naar de werkloosheid, de gelijkstelling van deze nieuwe periode van werkloosheid mogelijk gemaakt op basis van het laatst verdiende loon als werknemer (in plaats van op een zeer laag forfaitair loon). De toekenningsvoorwaarden zijn dezelfde als voor de werknemer die herintreedt: de werknemer moet de volle leeftijd van 50 jaar bereikt hebben bij de werkhervatting en het bewijs geleverd hebben van een tewerkstelling als werknemer gedurende ten minste 20 jaar.

8. Welvaartsvastheid om een behoorlijk levensniveau te waarborgen en groei te bevorderen

Om te vermijden dat het niveau van de sociale bescherming een structurele achterstand opbouwt ten aanzien van de ontwikkeling van de inkomens van de actieve werknemers, moet de vervangingsratio tussen de gemiddelde pensioenuitkeringen en de gemiddelde lonen op een passend niveau blijven. Deze vervangingsratio wordt onder meer beïnvloed door de mate waarin de volgende parameters gekoppeld worden aan de evolutie van de welvaart:

- het berekeningsplafond
- de «oudere» uitkeringen
- de minimumuitkeringen

8.1. Berekeningsplafond

Voor de berekening van de pensioenen voor werknemers en zelfstandigen wordt geen rekening gehouden met het gedeelte van de beroepsinkomsten dat een bepaald jaarbedrag overschrijdt. Het grensbedrag bedraagt thans 42.550,59 EUR. Om te vermijden dat het verschil tussen het pensioen en het laatste beroepsinkomen met de jaren vergroot, wordt het plafond tweemaal aangepast op basis van de maximale marge voor reële loonsverhogingen.

Année de carrière	Revalorisation	Bénéficiaires
1999-2000	2,9%	Nouveaux cas à partir de 2001
2001-2002	2,2%	Nouveaux cas à partir de 2003
2003-2004	2,4%	Nouveaux cas à partir de 2005
2005-2006	2,0 %	Nouveaux cas à partir de 2007

8.2. Prestations «anciennes» et prestations minimales

S'il n'y a pas d'adaptation systématique au bien-être, les pensions subiront, lors de chaque augmentation salariale réelle, un retard supplémentaire par rapport à l'évolution du bien-être et à l'évolution du pouvoir d'achat et du niveau de vie. En l'absence d'un tel système, des actions régulièrement ciblées seront donc nécessaires pour augmenter les pensions les plus anciennes, qui ont déjà subi la plus grande dévalorisation. Dans le passé, cela a déjà donné lieu aux augmentations suivantes:

PRESTATIONS«ANCIENNES»	
Date de l'adaptation	Revalorisation
1/10/1991	2% pour les pensions prenant cours avant 1989
1/01/2002	1% pour les pensions prenant cours avant 1993
1/01/2003	1% pour les pensions prenant cours avant 1993
	2% pour les pensions prenant cours en 1993
	2% pour les pensions prenant cours en 1994
	2% pour les pensions prenant cours en 1995
1/04/2004	2% pour les pensions prenant cours en 1996
1/09/2005	2% pour les pensions prenant cours en 1997

PRESTATIONS MINIMALES	
Date de l'adaptation	Revalorisation
1/10/1991	Augmentation du montant de base de 2%
1/05/1994	Augmentation du montant de base de 1%
1/07/1995	Augmentation du montant de base de 1%
1/01/1996	Augmentation du montant de base de 1%
1/07/2000	Augmentation du montant de base de 3,5%
1/04/2003	Augmentation du montant de base de 3,8%

Loopbaanjaar	Herwaardering	Gerechtigden
1999-2000	2,9%	Nieuwe gevallen vanaf 2001
2001-2002	2,2%	Nieuwe gevallen vanaf 2003
2003-2004	2,4%	Nieuwe gevallen vanaf 2005
2005-2006	2,0 %	Nieuwe gevallen vanaf 2007

8.2. «Oudere» uitkeringen en minimumuitkeringen

Wanneer er geen systematische welvaartsaanpassing is, zullen pensioenen bij elke reële loonsverhoging een bijkomende achterstand oplopen ten aanzien van de welvaartsevolutie en de evolutie van de koopkracht en de levensstandaard. Bij afwezigheid van een dergelijk systeem zullen dan ook regelmatig gerichte acties nodig zijn om de oudste pensioenen, die reeds de grootste ontwaarding hebben opgelopen, te verhogen. In het verleden leidde dit reeds tot volgende verhogingen:

UDE UITKERINGEN	
Datum aanpassing	Herwaardering
01.10.1991	2% pensioenen ingegaan vóór 1989
01.01.2002	1% pensioenen ingegaan vóór 1993
01.01.2003	1% pensioenen ingegaan vóór 1993
	2% pensioenen ingegaan in 1993
	2% pensioenen ingegaan in 1994
	2% pensioenen ingegaan in 1995
01.04.2004	2% pensioenen ingegaan in 1996
01.09.2005	2 % pensioenen ingegaan in 1997

MINIMUMUITKERINGEN	
Datum aanpassing	Herwaardering
01.10.1991	Verhoging basisbedrag met 2,0 %
01.05.1994	Verhoging basisbedrag met 1,0 %
01.07.1995	Verhoging basisbedrag met 1,0 %
01.01.1996	Verhoging basisbedrag met 1,0 %
01.07.2000	Verhoging basisbedrag met 3,5%
01.04.2003	Verhoging basisbedrag met 3,8%

En ce qui concerne les anciennes prestations, ces efforts se poursuivront en 2006 (2% sur les pensions ayant pris cours en 1998 et 1999) et 2007 (2% sur les pensions ayant pris cours en 2000 et 2001), pour procéder, à partir de 2008, à un mécanisme d'adaptation structurel (voir plus loin).

8.3. Mécanisme structurel d'adaptation au bien-être

Lors du Conseil des ministres des 20 et 21 mars 2004 à Ostende, il a été décidé que le gouvernement devrait prendre une décision globale tous les deux ans sur les différents coefficients d'augmentation pour les plafonds de calcul, prestations (éventuellement en fonction de la date de prise de cours de la prestation pour le bénéficiaire) et minima qui seront appliqués dans les différentes branches de la sécurité sociale durant les deux années suivantes. Cette procédure sera appliquée pour la première fois avant la fin de 2006.

Cette décision prise en Conseil des ministres doit être précédée d'un avis commun des partenaires sociaux au CNT et au CRB, qui se basent ici sur le développement du taux d'emploi et sur la nécessité de pouvoir maintenir un équilibre financier durable dans la sécurité sociale. De plus, il faut consacrer une attention particulière à la croissance économique, à la proportion entre le nombre d'allocataires et le nombre d'actifs, et au souci de ne pas créer de nouvelles chutes d'inactivité ou d'en renforcer des existantes.

A défaut d'avis, ou si le gouvernement s'écarte de cet avis, il faut le motiver expressément et demander un avis à court terme sur la proposition gouvernementale, de façon à ce que les partenaires sociaux puissent se prononcer à nouveau. Le gouvernement et les partenaires sociaux se basent notamment en la matière sur les rapports du Conseil supérieur pour l'Emploi, la Commission d'étude pour le Vieillissement et le Conseil supérieur des Finances.

Cette concertation sociale sera lancée pour élaborer pour 2007 le mécanisme bisannuel d'adaptation des prestations au bien-être, de sorte que le pouvoir d'achat des bénéficiaires de prestations sociales augmente de façon structurelle. Dans le cadre du pacte des générations, on y a également ajouté le volet du financement: à partir de 2008, on dégagera une enveloppe qui correspond au moins à l'élaboration du scénario retenu par la Commission d'étude Vieillissement, à savoir l'adaptation annuelle de 1,25% pour les plafonds de revenus pour les «plus anciennes» prestations et de 1% pour les minima.

Wat de oudere uitkeringen betreft zullen deze inspanningen worden vergezet in 2006 (2% op de pensioenen ingegaan in 1998 en 1999) en 2007 (2% op de pensioenen ingegaan in 2000 en 2001), om vanaf 2008 over te gaan op een structureel aanpassingsmechanisme (zie verder).

8.3. Structureel mechanisme van welvaartsaanpassingen

Tijdens de Ministerraad van 20 en 21 maart 2004 te Oostende werd beslist dat de regering om de twee jaar een globale beslissing moet nemen over de verschillende verhogingscoëfficiënten voor de berekeningsplafonds, uitkeringen (eventueel in functie van de ingangsdatum van de uitkering voor de gerechtigde) en minima die toegepast zullen worden in de verschillende takken van de sociale zekerheid tijdens de daarop volgende twee jaar. Deze procedure wordt voor het eerst toegepast voor het einde van 2006.

Deze in Ministerraad overlegde beslissing moet worden voorafgegaan door een gezamenlijk advies van de sociale partners in de NAR en CRB, die zich daarbij baseren op de ontwikkeling van de werkgelegenheidsgraad en de noodzaak om een duurzaam financieel evenwicht in stand te kunnen houden in de sociale zekerheid. Bovendien moet aandacht worden besteed aan de economische groei, de verhouding tussen het aantal uitkeringstrekkers en het aantal actieven, en de zorg om geen nieuwe inactiviteitsvallen te creëren of bestaande te versterken.

Bij gebrek aan advies, of indien de regering van dit advies afwijkt, dient zij dat uitdrukkelijk te motiveren, en over het regeringsvoorstel op korte termijn een advies te vragen, zodat de sociale partners zich opnieuw kunnen uitspreken. De regering en de sociale partners kunnen zich ter zake onder meer baseren op de verslagen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, de Studiecommissie voor de Vergrijzing en de Hoge Raad voor Financiën.

Dit sociaal overleg zal opgestart worden om tegen 2007 het tweejaarlijks mechanisme voor aanpassing van de uitkeringen aan de welvaart uit te werken, zodat de koopkracht van de begunstigten van sociale uitkeringen structureel verhoogt. In het kader van het generatiepact is daar nu ook het financieringsluik aan toegevoegd: vanaf 2008 wordt een enveloppe vrijgemaakt die minstens overeenstemt met de uitwerking van het scenario weerhouden door de Studiecommissie Vergrijzing, namelijk de jaarlijkse aanpassing van 1,25% voor de inkomensplafonds, van 0,5% voor de «oudere» uitkeringen en van 1% voor de minima.

IV. — PENSIONS COMPLEMENTAIRES

1. Développement d'un 2ème pilier social de pension

Malgré un régime de pension légale correct, un intérêt croissant pour la constitution d'une pension complémentaire et l'épargne à long terme peut être observé dans notre société. Les futurs pensionnés souhaitent que le revenu qu'ils percevront au moment de leur départ à la retraite ne soit pas trop inférieur à leur dernière rémunération. Cette aspiration doit être prise en compte selon une approche socialement équitable dans laquelle chacun se voit accorder des chances égales. C'est pour cette raison que la loi sur les pensions complémentaires a été approuvée sous la législature précédente. Cette loi vise l'ouverture de la pension complémentaire à l'ensemble des travailleurs salariés. Dans le passé, il est en effet apparu que l'accès à la pension complémentaire restait réservé aux employés supérieurs, aux cadres et aux travailleurs des grandes entreprises.

Au centre des mesures de démocratisation du deuxième pilier de pension pour les travailleurs salariés se trouvent les régimes sectoriels, qui sont institués en vertu d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission ou sous-commission paritaire.

2. Information

La législation relative aux pensions complémentaires implique d'énormes progrès dans le domaine de l'obligation informationnelle. L'organisme de pension communique au moins tous les 5 ans, à tous les affiliés dès l'âge de 45 ans, la rente qu'ils peuvent escompter obtenir au moment de leur départ à la retraite. Les montants relatifs à la pension qui seraient d'application si le travailleur continue à travailler jusqu'à l'âge de la retraite sont eux aussi chaque fois mentionnés. Pour garantir que chaque personne reçoive effectivement une information correcte et complète concernant sa pension, la pension complémentaire sera également intégrée dans les initiatives sur l'information de pension décrites ci-dessus.

3. Rendement minimum*3.1. Découplage des assurances vie*

L'évolution vers davantage de plans de type contributions définies au niveau des pensions complémentaires a pour effet de faire encourir au travailleur le ris-

IV. — AANVULLENDE PENSIOENEN

1. Uitbouw van een sociale tweede pensioenpijler

Ondanks een behoorlijk wettelijk pensioenstelsel kan in onze samenleving een groeiende interesse worden vastgesteld voor aanvullende pensioenvorming en lange termijn sparen. De gepensioneerden van de toekomst wensen dat hun inkomen bij pensionering niet te diep zakt beneden hun laatste loon. Op deze aspiratie moet op een sociaal rechtvaardige manier ingespeeld worden, waarbij iedereen gelijke kansen krijgt. Om die reden werd tijdens de vorige legislatuur de wet op de aanvullende pensioenen goedgekeurd. Deze wet beoogt de aanvullende werknemerspensioenen open te stellen voor alle werknemers. In het verleden was immers gebleken dat de toegang tot aanvullende pensioenstelsels voorbehouden bleef aan hogere bedienden, kaderleden en werknemers uit grote ondernemingen.

Centraal in het streven naar een democratisering van de tweede pensioenpijler bij de werknemers staan de sectorale pensioenstelsels, die worden ingesteld middels een collectieve arbeidsovereenkomst in de schoot van een paritair comité of subcomité.

2. Informatieverstrekking

Op het vlak van informatieverplichtingen betekent de wetgeving op de aanvullende pensioenen een hele vooruitgang. De pensioeninstelling deelt ten minste om de vijf jaar het bedrag van de te verwachten rente bij pensionering mee aan alle aangeslotenen vanaf de leeftijd van 45 jaar. Daarbij worden telkens de pensioenbedragen vermeld, die van toepassing zouden zijn indien de werknemer verder blijft werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Om te garanderen dat elke persoon effectief correcte en volledige pensioeninformatie krijgt, zullen ook de aanvullende pensioenen worden geïntegreerd in de hoger reeds beschreven initiatieven rond pensioeninformatie.

3. Minimumrendement*3.1. Loskoppeling van de levensverzekeringen*

De trend naar meer vaste bijdrageplannen in aanvullende pensioenen betekent dat het financiële marktrisico bij de werknemer komt te liggen. De bezorgdheid van

que financier inhérent au marché. Cette préoccupation a amené les autorités à introduire un rendement minimum dans les plans de type contributions définies. Le niveau du rendement minimum dans la loi sur les pensions complémentaires équivaut, dans l'état actuel des choses, au taux d'intérêt technique maximal de l'assurance-vie.

A terme un découplage du taux d'intérêt technique maximal et du rendement minimum devra toutefois être envisagé, vu les différences essentielles liées aux techniques de l'assurance entre les pensions complémentaires et les assurances vie.

Le taux maximum des assurances vie est une règle prudentielle qui vise à empêcher les entreprises d'assurance de faire des promesses qui par après s'avèreraient intenable. La loi sur les pensions complémentaires en revanche impose une rente minimum du point de vue de la protection sociale de l'employé.

Le rendement minimum que l'organisateur d'une pension complémentaire doit garantir n'est pas, au regard des cotisations patronales, un rendement à garantir annuellement comme dans le cas de l'assurance-vie. Il doit uniquement être garanti en cas de départ à la pension ou de sortie, de sorte qu'il est possible de compenser les rendements des bonnes et des mauvaises années.

Par ailleurs, dans le cas d'une modification du niveau du rendement minimum, les nouvelles primes sont capitalisées, à partir de cette modification, en fonction du nouveau taux d'intérêt et des réserves qui ont été constituées jusqu'alors. Et ce au contraire de l'assurance-vie, pour laquelle une modification du taux d'intérêt maximum ne vaut que pour les nouveaux contrats. Les contrats existants devront être poursuivis au taux d'intérêt qui a été convenu contractuellement.

3.2. Simplification

La différence entre le rendement minimum sur les cotisations patronales et celles des employés est d'origine historique. Vu que cette différence n'est pas primordiale, la possibilité sera examinée d'appliquer les modalités de calcul des cotisations patronales sur les cotisations salariés et/ou d'égaliser le niveau de rentabilité sera examinée.

de overheid hierover leidde tot de introductie van een minimumrendement in vaste bijdrageplannen. Het niveau van het minimumrendement in de Wet Aanvullende Pensioenen is momenteel gelijk aan de maximale technische rentevoet inzake levensverzekeringen.

Op termijn zal evenwel een loskoppeling van de maximale technische rentevoet en het minimumrendement moeten overwogen worden omwille van een aantal essentiële verzekeringstechnische verschillen tussen de aanvullende pensioenen en de levensverzekeringen.

De maximale rentevoet voor levensverzekeringen is een prudentiële regel die moet verhinderen dat verzekeringsmaatschappijen illusoire beloften doen die ze achteraf niet kunnen nakomen. De Wet Aanvullende Pensioenen daarentegen legt een minimumrendement op vanuit het oogpunt van de sociale bescherming voor de werknemer.

Het minimumrendement dat de inrichter van een aanvullend pensioen moet garanderen, is wat de werkgeversbijdragen betreft geen jaarlijks te garanderen rendement zoals bij levensverzekeringen. Het moet enkel bij pensionering en uittreding worden gegarandeerd waardoor het mogelijk is om de rendementen van goede en slechte jaren te compenseren.

Daarenboven worden, in geval van een wijziging van het niveau van het minimumrendement, vanaf de wijziging, de nieuwe premies gekapitaliseerd aan de nieuwe rentevoet alsook de tot dan opgebouwde reserves. Dit in tegenstelling tot de levensverzekeringen waar een wijziging van de maximum rentevoet slechts geldt voor de nieuwe contracten. Bestaande contracten zullen aan de contractueel afgesproken rentevoet moeten worden verder gezet.

3.2. Gelijkschakeling

Het verschil tussen het minimumrendement op werknemersbijdragen en werkgeversbijdragen is historisch gegroeid. Aangezien het onderscheid tussen beide niet van wezenlijk belang is zal onderzocht worden of de berekeningswijze van de werkgeversbijdragen van toepassing kan gemaakt worden op de werknemersbijdragen en of het rendementsniveau gelijkgeschakeld kan worden.

3.3. Sortie

On ne peut pas dénier que garantir un rendement minimum se complique en cas de sortie. Pour les employés la sortie se situe principalement dans le début de la carrière. Il semble opportun d'examiner de plus près le risque de sortie et de le prendre en considération pour la détermination du rendement minimum.

3.4. Le niveau de la garantie de rendement

Le niveau du rendement minimum ne sera pas diminué étant donné qu'à l'heure actuelle il n'y a pas d'arguments économiques ni actuariels qui le justifient. Bien au contraire.

En effet les pensions complémentaires sont des engagements à très long terme. Afin de juger si le niveau du rendement minimum est adéquat, il convient ainsi de le comparer avec des placements d'une durée d'au moins 30 ans. La hauteur du taux d'intérêt à long terme confirme que le niveau de rendement actuel est en effet justifié. Ainsi ce niveau ne risque pas de freiner le développement du deuxième pilier.

En outre, la majorité des contrats d'assurances individuelles garantissent un rendement annuel de 4,75%. Ceci concerne des contrats d'assurance-vie conclus avant 1999. Si un rendement annuel de 4,75% peut être garanti, il doit aussi être envisageable de garantir 3,75% sur une période de 40 ans.

Le rendement minimum est par ailleurs seulement en cause pour les régimes de pension du type contributions définies. Pour ce qui est des régimes de pension du type prestations définies, les organisateurs peuvent calculer les primes sur base d'un taux d'actualisation de 6%. Ceci signifie qu'ils partent de l'hypothèse d'un rendement de 6%. Pour l'instant il n'y a pas d'indices qu'un taux d'actualisation de 6% serait trop élevé.

4. Placements éthiques

Chaque organisme de pension est tenu, dans le cadre des pensions complémentaires, d'établir annuellement un rapport de transparence à l'intention des affiliés. Ce rapport contient des informations qui portent sur la stratégie d'investissement à long et court terme ainsi que sur le degré de prise en compte des aspects

3.3. Uittreding

Er kan niet ontkend worden dat het garanderen van een minimumrendement wordt bemoeilijkt ingeval van uittreding. Het is voornamelijk in het begin van de carrière dat werknemers uittreden. Het lijkt opportuun om het risico tot uittreding nader te bekijken en hiermee rekening te houden in het bepalen van het minimumrendement.

3.4. Hoogte van de rendementsgarantie

De hoogte van het minimumrendement zal niet verlaagd worden omdat de eenvoudige reden dat daarvoor momenteel economisch en actuariel geen argumenten te vinden zijn. Integendeel.

Aanvullende pensioenen zijn immers zeer lange termijn engagementen en om te oordelen of het minimumrendement verantwoord is kan men dus best een vergelijking maken met beleggingen met een looptijd van minstens 30 jaar. Het niveau van de lange termijnrente op 30 jaar bevestigt dat het huidige minimumrendement inderdaad verantwoord is en dus geen rem zou mogen betekenen voor de ontwikkeling van de tweede pensioenpijler.

Het merendeel van de individuele levensverzekeringscontracten garandeert overigens een jaarlijks rendement van 4,75%. Het gaat hier om individuele levensverzekeringscontracten die voor 1999 werden gesloten. Indien een rendement van 4,75% jaarlijks kan worden gegarandeerd dan zou 3,75% als gemiddelde op een periode van 40 jaar zeker ook haalbaar moeten zijn.

Het minimumrendement speelt trouwens enkel bij pensioenstelsels van het type vaste bijdragen. Bij pensioenstelsels van het type vaste prestaties kunnen de inrichters hun premies berekenen op grond van een actualisatievoet van maximaal 6%. Dit betekent dat uitgaat van een rendement van 6% op de reserves. Er zijn geen indicaties voor handen dat de actualisatievoet van 6% onrealistisch hoog zou zijn.

4. Ethisch beleggen

Elke pensioeninstelling dient, in het kader van de aanvullende pensioenen, elk jaar een transparantieverslag op te maken voor de aangeslotenen. Het bevat informatie over de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische

sociaux, éthiques et environnementaux. Une analyse sera effectuée sur la façon dont cet instrument pourrait être appliqué ou amélioré afin de stimuler les placements éthiques.

5. Directive sur les fonds de pension

La directive européenne relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle et sa transposition en droit belge ont pour but de permettre aux fonds et caisses de pension belges de proposer leurs services dans tous les États membres de l'Union européenne, comme c'est déjà le cas depuis plus longtemps pour les compagnies d'assurances. Elle vise également à améliorer l'accessibilité et la lisibilité de la législation belge actuelle en matière de fonds de pension.

Cette directive est une première condition sur la voie du développement d'un marché européen intégré des institutions de retraite professionnelle. Elle offre la possibilité aux employés, désirant aller travailler à l'étranger, de rester affiliés à un régime de pension complémentaire et améliore ainsi la mobilité sur le marché de travail.

Il est important, pour préserver les droits des affiliés et la concurrence sur le marché, que cette évolution s'accompagne d'une recherche de transparence et d'une obligation informationnelle.

S'agissant des activités transfrontalières, le principe veut que l'État d'origine soit compétent dans le domaine prudentiel tandis que l'État d'accueil l'est pour la législation sociale et celle du travail.

La loi qui transpose cette directive remplacera la réglementation prudentielle existante des fonds et caisses de pension. La possibilité est laissée de rendre cette loi également applicable aux compagnies d'assurances.

6. Octroi d'une pension complémentaire aux agents contractuels du secteur public

L'accord de Gouvernement prévoit d'étudier la «possibilité» d'offrir une pension complémentaire aux agents contractuels du secteur public. La Commission spéciale des pensions des administrations locales composée de représentants de l'Union des Villes et Communes, des Institutions de prévoyance, de l'ONSSAPL et de l'Administration des pensions, s'est, en ce qui concerne les administrations locales, saisie de cette problématique et un groupe technique a été créé en son sein afin d'étu-

en leefmilieuaspecten. Er zal nagegaan worden of en hoe dit instrument kan aangewend of verbeterd worden teneinde ethisch beleggen meer te stimuleren.

5. Pensioenfondsrichtlijn

De Europese richtlijn betreffende het toezicht op bedrijfspensioenvoorzieningen en de omzetting ervan in het Belgisch recht hebben als doelstelling dat Belgische pensioenfondsen en pensioenkasen hun diensten kunnen aanbieden in alle lidstaten van de Europese Unie, zoals dit voor verzekeringsmaatschappijen reeds langer mogelijk is. Het beoogt eveneens de toegankelijkheid en leesbaarheid van de huidige Belgische wetgeving betreffende pensioenfondsen te verhogen.

Deze richtlijn is een eerste voorwaarde om te komen tot een geïntegreerde Europese markt inzake bedrijfspensioenvoorzieningen. Het biedt werknemers die in het buitenland gaan werken de gelegenheid aangesloten te blijven bij hun aanvullend pensioenstelsel en verhoogt aldus de mobiliteit op de arbeidsmarkt.

Het is van belang, teneinde de rechten van de aangeslotenen en de concurrentie op de markt te vrijwaren, dat deze evolutie gepaard gaat met een streven naar transparantie en informatieverplichtingen.

Wat betreft de grensoverschrijdende activiteiten, geldt het principe dat de lidstaat van oorsprong bevoegd is op het prudentiële vlak terwijl de lidstaat van ontvangst bevoegd is inzake de sociale en arbeidswetgeving.

De wet die deze richtlijn omzet zal de bestaande prudentiële regelgeving van pensioenfondsen en pensioenkasen vervangen. De mogelijkheid wordt gelaten om deze wet ook van toepassing te maken op verzekeringsmaatschappijen.

6. Toekenning van een aanvullend pensioen aan contractuele ambtenaren in de overheidssector.

Het Regeerakkoord voorziet in het onderzoeken van de mogelijkheid om aan de contractuele ambtenaren in de overheidssector een aanvullend pensioen aan te bieden. De Bijzondere Commissie voor de pensioenen van de plaatselijke besturen, samengesteld uit vertegenwoordigers van de Vereniging van Steden en Gemeenten, de Voorzorgsinstellingen, de RSZPPO en de Administratie der pensioenen, heeft zich, wat de plaatselijke besturen betreft, gebogen over deze problema-

dier la question. Les organisations syndicales ont manifesté leur intérêt pour le problème en inscrivant ce point comme priorité dans leur cahier revendicatif pour la programmation sociale intersectorielle 2005 – 2006. Il a donc été décidé d'associer les syndicats aux travaux de la Commission spéciale des pensions des administrations locales qui sur base de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires, a été chargée d'élaborer pour le début de l'année 2006 une disposition générale pouvant servir de cadre à l'octroi de pensions complémentaires pour les contractuels des différents **POUVOIRS** publics.

V.— AUTRES MESURES

Sans vouloir être complet, quelques autres mesures qui entreront en vigueur en 2006

1. Premier pilier *bis*

Le premier pilier bis instauré dans le statut social des indépendants entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2006. L'objectif de ce pilier est de réduire la différence entre la pension légale minimale de salarié et la pension légale globale d'indépendant.

Dans la mesure où cette pension doit offrir une protection sociale et une sécurité de revenu à l'indépendant, elle devra se rapprocher autant que possible du régime de pension légale qui existe pour les indépendants. Il s'agit d'un système de capitalisation individuelle obligatoire en faveur de tous les indépendants à titre principal. Une cotisation exprimée en % et calculée sur le revenu professionnel sera perçue par les caisses d'assurances sociales et transférée vers un organisme de pension choisi par l'indépendant. La pension du premier pilier bis sera allouée, avec la pension légale, sous la forme d'une rente à vie. De même, un pourcentage des cotisations sera versé dans un fonds de solidarité chargé de financer un certain nombre de droits solidaires.

tiek. Een technische werkgroep werd, binnen de schoot van de Bijzondere Commissie, opgericht teneinde de vraag te bestuderen. De syndicale organisaties hebben hun belangstelling voor het probleem geuit door het als prioriteit in te schrijven in hun eisenpakket voor de Intersectorale Sociale Programmatie 2005 – 2006. Er werd dan ook beslist om de vakbonden te betrekken bij de werkzaamheden van de Bijzondere Commissie van de pensioenen van de plaatselijke besturen. Op basis van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen, werd deze Bijzondere Commissie belast, om tegen begin 2006, een algemene bepaling uit te werken die het kader vormt voor de toekenning van een aanvullend pensioen aan contractuele ambtenaren van de verschillende openbare besturen.

V. — ANDERE MAATREGELEN

Zonder volledig te willen zijn, worden hier nog een aantal andere maatregelen vermeldt die in 2006 uitvoering zullen krijgen.

1. Eerste pijler *bis*

Op 1 juli 2006 treedt binnen het sociaal statuut der zelfstandigen de eerste pijler bis in werking. Deze pijler strekt ertoe het verschil tussen het wettelijk minimumpensioen als werknemer en het globale wettelijke pensioen als zelfstandige te verminderen.

Aangezien dit pensioen sociale bescherming en inkomenszekerheid aan de zelfstandige moet bieden zal zo nauw mogelijk aansluiting worden gezocht bij het bestaande wettelijk pensioenstelsel voor zelfstandigen, en dit via een aanvullende regeling die geïntegreerd zal worden in de eerste pijler. Het is een stelsel van verplichte individuele kapitalisatie ten voordele van alle zelfstandigen in hoofdberoep. Een procentuele bijdrage innen van het beroepsinkomen zal door de sociale verzekeringskassen geïnd worden en doorgestort worden naar een pensioeninstelling naar keuze van de zelfstandige. Het pensioen uit de 1ste pijler bis zal, onder de vorm van een lijfrente, samen met het wettelijke pensioen uitbetaald worden. Ook zal een percentage van de bijdragen doorgestort worden naar een solidariteitsfonds dat instaat voor de financiering van een aantal solidaire rechten.

2. Office de sécurité sociale d'outre-mer

La mise en oeuvre législative de l'instauration de l'égalité hommes/femmes et des autres adaptations apportées dans la réglementation européenne sont des priorités à concrétiser au cours de l'année 2006.

Une attention particulière est portée à l'exécution des recommandations de la Cour des comptes, telles que cette dernière les a formulées dans l'audit qu'elle a réalisé suite à la demande portant sur la compatibilité du produit d'assurance avec la réglementation européenne en particulier et le fonctionnement de l'OSSOM en général.

3. Financement des pensions communales

On doit regretter qu'il existe toujours dans ce domaine une trop grande incertitude quant aux évolutions futures.

Afin d'y remédier, une étude prospective en matière de financement des régimes de pensions des administrations locales a été commandée. Cette étude est en cours et les résultats sont attendus pour le début de l'année 2006. Ils devraient permettre de cerner les perspectives financières et une gestion prévisionnelle des régimes solidarisés des pensions locales avec fixation de manière largement anticipée des taux pour plus de 3 ans.

Le ministre des Pensions,

Bruno TOBBACK

2. Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid

De uitwerking in de reglementering van de invoering van de gelijkheid man/vrouw en de andere aanpassingen aan de Europese regelgeving zijn prioriteiten te realiseren in 2006.

Bijzondere aandacht gaat uit naar de uitvoering van de aanbevelingen van het Rekenhof zoals geformuleerd in haar audit met betrekking tot de vraag van de compatibiliteit van het verzekeringsproduct met de Europese regelgeving in het bijzonder en de werking van de DOSZ in het algemeen.

3. Financiering van de lokale pensioenen

Het valt te betreuren dat er in dit domein nog steeds een grote onzekerheid bestaat over de toekomstige ontwikkelingen.

Teneinde hieraan te verhelpen, is een prospectieve studie uitgeschreven inzake de financiering van de pensioenregimes van de lokale besturen. Deze studie is aangevat en de resultaten worden verwacht tegen begin 2006. Ze zouden moeten toelaten de financiële vooruitzichten en het toekomstig beheer van de gesolidariseerde regimes van de lokale pensioenen af te bakenen, met vaststelling van de bijdragevoeten voor meer dan drie jaar.

De minister van Pensioenen,

Bruno TOBBACK