

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 février 2022

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

relative à la politique des pensions

(déposée par Mme Nahima Lanjri et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 februari 2022

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

betreffende het pensioenbeleid

(ingediend door mevrouw Nahima Lanjri c.s.)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Compte tenu du coût croissant du vieillissement d'ici 2040, il a été convenu dans l'accord de gouvernement qu'une proposition concrète de réforme des pensions serait soumise au Conseil des ministres afin de garantir la durabilité financière et sociale du système de pension. Cette réforme devra respecter une série de principes énumérés dans l'accord de gouvernement, tels que notamment la nécessité d'en garantir la prévisibilité, la préservation des droits acquis, la mise en place des mesures transitoires nécessaires, la prise en considération des différences liées au genre et l'implication des partenaires sociaux.

Il ressort de différentes études que la confiance vis-à-vis des pensions est au plus bas actuellement. À la demande de PensioPlus, Callebaut Collective a mené en novembre et décembre 2020 une étude concernant la perception à l'égard de la pension chez quelque 1 766 répondants âgés de 18 à 40 ans. Il ressort de l'étude que les participants se montrent très méfiants à indifférents à l'égard de la pension. Ils n'attribuent au système belge de pension qu'un score de 5,4 sur 10.

Il ressort également du troisième Baromètre de la Sérénité Financière de l'assureur-vie NN d'août 2021 que la confiance vis-à-vis des pensions est faible, surtout chez les jeunes.

Seulement 14 % des 18-34 ans croient que les autorités continueront à verser leurs pensions. La prochaine réforme des pensions devra également tenir compte de cet élément: comment peut-on informer suffisamment les gens et leur garantir qu'une pension décente est possible?

La pension n'est pas une donnée isolée puisqu'elle se constitue dès le tout premier jour de travail. La politique du marché du travail et la politique des pensions se complètent mutuellement et sont interdépendantes. La soutenabilité financière des pensions exige un taux d'emploi suffisamment élevé. Il est nécessaire de porter le taux d'emploi à 80 %, comme le prévoit également l'accord de gouvernement, afin de pouvoir préserver la prospérité et le bien-être de chaque Belge et financer le coût croissant du vieillissement. Il est crucial à cet égard de faire participer les groupes qui sont aujourd'hui les laissés-pour-compte du marché du travail, tels que les personnes peu qualifiées, les personnes issues de l'immigration, mais également la catégorie des 55 à 64 ans.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Met de stijgende vergrijzingskosten tegen 2040 in het achterhoofd, werd in het regeerakkoord afgesproken dat in 2021 een concreet voorstel van pensioenhervorming aan de Ministerraad zou worden voorgelegd om de financiële en sociale houdbaarheid van het pensioensysteem te garanderen. Deze hervorming zou een aantal principes respecteren, die worden opgesomd in het regeerakkoord, zoals, onder andere, het verzekeren van de voorspelbaarheid, het behoud van reeds opgebouwde rechten, het voorzien in de nodige overgangsmaatregelen, de inachtneming van de genderverschillen en het betrekken van de sociale partners.

Uit verschillende studies blijkt dat het vertrouwen in de pensioenen vandaag op een laag pitje staat. In opdracht van PensioPlus voerde Callebaut Collective in november en december 2020 een perceptiestudie uit bij zo'n 1 766 respondenten tussen de 18 en 40 jaar. Uit het onderzoek blijkt dat de deelnemers zich erg wantrouwig tot onverschillig opstellen ten opzichte van het pensioen. Ze kennen het Belgische pensioensysteem een score van slechts een 5,4 op 10 toe.

Uit de derde Financiële Gemoedsrust Barometer van Levensverzekeraar NN uit augustus 2021 blijkt ook een laag vertrouwen in de pensioenen, vooral bij jongeren.

Slechts 14 % van de 18- tot 34-jarigen gelooft dat de overheid hun pensioenen zal blijven uitbetalen. De aankomende pensioenhervorming moet ook dit element in rekening brengen: hoe kunnen we mensen voldoende informeren en garanderen dat een leefbaar pensioen mogelijk is?

De pensioenen zijn geen geïsoleerd gegeven aangezien de pensioenopbouw begint vanaf de allereerste werkdag. Het arbeidsmarktbeleid en het pensioenbeleid vullen elkaar aan en zijn afhankelijk van elkaar. De betaalbaarheid van de pensioenen vereist een voldoende hoge werkzaamheidsgraad. Om de welvaart en het welzijn van iedere Belg te vrijwaren en de toenemende vergrijzingskosten te financieren, is een stijging van de werkzaamheidsgraad tot 80 % noodzakelijk, zoals ook is bepaald in het regeerakkoord. Het betrekken van groepen die vandaag achterblijven op de arbeidsmarkt, zoals kortgeschoolden en mensen met een migratieachtergrond, maar ook 55 tot 64-jarigen, is cruciaal in dit verhaal. Ook de werkzoekenden en niet-actieven en

De même, les demandeurs d'emploi, les inactifs et les personnes qui ont été victimes de restructurations ou d'un licenciement collectif méritent une attention accrue.

Notre marché du travail est sous pression. Pour dix travailleurs qui partent à la retraite, il n'y aura bientôt plus que huit nouveaux entrants prêts à les remplacer. Il est crucial, pour augmenter le taux d'emploi, de faire en sorte que davantage de Belges aient des carrières plus longues et plus durables. Il est essentiel d'opérer un revirement en raisonnant en termes de carrière plutôt que de fin de carrière et en termes de talent plutôt que de pension, et ce, tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées. Une politique du personnel tenant compte de l'âge doit garantir un travail faisable et maniable durant toutes les phases de la vie et accroître la volonté de travailler jusqu'à l'âge de la pension.

La présente proposition de résolution est fondée sur cette logique et suggère différentes pistes qui permettront de rendre le système de pension actuel plus flexible et plus durable et garantiront la durabilité budgétaire.

1. Prévisibilité et financement

Le principe de base reste le renforcement du premier pilier légal complété par un deuxième pilier collectif plus développé. Notre système de pension est basé sur ce concept et cela doit rester ainsi. On ne pourra regagner la confiance du citoyen qu'en continuant de garantir une pension de retraite forte.

La communication en matière de pension passe principalement par le biais de MyPension qui doit devenir l'application de référence. Les citoyens doivent être en mesure de consulter facilement leurs droits de pension, ainsi que l'impact de leurs différents choix (futurs) de carrière. Il importe dès lors que tous les types de pensions et d'éléments de carrière soient visibles sur MyPension. Une mise en relation avec l'application MyCareer devrait permettre aux travailleurs de connaître les conséquences de certains choix de carrière. Afin de combler la fracture numérique, des intervenants professionnels pourront accéder de manière sécurisée au profil de leurs clients. Il faut également examiner comment des citoyens, notamment des membres de la famille ou des connaissances, pourraient obtenir – moyennant l'autorisation du bénéficiaire – un accès sécurisé de manière à ce qu'une personne qui n'est pas familiarisée avec le monde numérique puisse obtenir l'aide d'un proche. Un instrument complet, clair et convivial est essentiel pour renforcer la transparence et, partant, la confiance dans le système de pension.

diegenen die het slachtoffer werden van herstructureringen of een collectief ontslag verdienen extra aandacht.

Onze arbeidsmarkt staat onder druk. Tegenover elke tien werknemers die op pensioen gaan, staan er straks nog slechts acht instromers klaar om hen te vervangen. Meer Belgen in langere en meer duurzame loopbanen is een cruciale hefboom voor een hogere werkzaamheidsgraad. De omslag van het eindeloopbaandenken naar het loopbaandenken en van het pensioendenken naar het talentdenken op alle beleidsniveaus is een sleutelement, dit zowel op federaal niveau als op deelstaatniveau. Een leeftijdsbewust personeelsbeleid moet werkbaar en wendbaar werk doorheen alle levensfasen garanderen en de bereidheid tot werken tot aan de pensioenleeftijd vergroten.

Dit voorstel van resolutie bouwt verder op deze logica en haalt verschillende pistes aan die het huidige pensioensysteem flexibeler en duurzamer kunnen maken en de budgettaire duurzaamheid waarborgen.

1. Voorspelbaarheid en financiering

De versterking van de wettelijke eerste pijler met aanvullend een sterker uitgebouwde, collectieve, tweede pijler blijft de basis. Ons pensioensysteem is gebaseerd op dit concept en dat moet ook zo blijven. Het vertrouwen van de burger kan alleen hersteld worden wanneer we een sterk rustpensioen blijven vrijwaren.

De pensioencommunicatie vindt voornamelijk plaats via MyPension, dit moet dé referentietoepassing worden. De burgers moeten op een gemakkelijke manier hun pensioenrechten kunnen raadplegen, alsook het effect van verschillende (toekomstige) loopbaankeuzes die zij maken. Daarom is het belangrijk dat alle soorten pensioenen en loopbaanelementen zichtbaar zijn op MyPension. Een koppeling met de toepassing MyCareer dient zich aan, zodat mensen kunnen zien welke effecten bepaalde loopbaankeuzes hebben. Om de digitale kloof te dichten, wordt een beveiligde toegang voor professionele hulpverleners voor het profiel van hun cliënten mogelijk gemaakt. Wij moeten ook bekijken hoe burgers, met name familieleden en kennissen, een beveiligde toegang kunnen krijgen, – met toestemming van de gerechtigde – zodat wie moeite heeft met de digitale wereld steun kan krijgen van een naaste. Een volledige, duidelijke en gemakkelijk te gebruiken tool is een broodnodig instrument om de transparantie, en daarmee ook het vertrouwen, in het pensioensysteem te verhogen.

2. Augmentation du taux de remplacement

L'accord de gouvernement¹ prévoit qu'indépendamment du relèvement de la pension minimum, il convient d'améliorer le taux de remplacement des autres retraités. Le taux de remplacement net pour un homme et une femme travaillant à temps plein en Belgique est actuellement de 61,9 %, la moyenne européenne étant de 67,6 % pour un homme et de 66,9 % pour une femme.²

Pour les revenus les plus bas, le taux de remplacement s'améliorera grâce au relèvement progressif de la pension minimale qui atteindra 1 500 euros net par mois pour une carrière complète (réduits au prorata de l'écart entre la carrière et 45 années, en cas de carrière incomplète). C'est ce que prévoit l'accord de gouvernement.³ Le taux de remplacement est plus élevé pour les personnes ayant un salaire plus faible parce que celui-ci est moins taxé.

Actuellement, les cotisations des travailleurs sur leur pension ne sont pas plafonnées, mais les prestations qu'ils perçoivent sous forme de pension complémentaire le sont. Une piste supplémentaire consisterait à augmenter le pourcentage utilisé pour le calcul (60 % pour les personnes isolées et 75 % pour un ménage⁴). Afin d'augmenter ce pourcentage, on pourrait tenir davantage compte du salaire et on pourrait surtout accorder un poids plus important aux périodes de travail effectif, tandis que le mode de calcul des périodes assimilées serait conservé.

Enfin, nous sommes également attentifs à ceux qui perçoivent des salaires élevés et à ceux qui cotisent beaucoup et qui atteignent le plafond du calcul de la pension. Pour eux aussi, il convient d'augmenter le taux de remplacement. C'est pourquoi il convient d'augmenter le plafond des pensions pour les cotisations à la pension légale⁵. Outre le relèvement du plafond des pensions, il convient également d'examiner la piste consistant à prendre en compte un certain pourcentage, par exemple 10 ou 20 % au-delà de ce plafond, pour la pension. Cette piste rendrait le statut de travailleur salarié plus attrayant et les salariés seraient moins nombreux à passer au statut d'indépendant en raison de l'imposition plus faible. En

2. Versterken vervangingsratio

Het regeerakkoord¹ bepaalt dat, naast de verbetering van het minimumpensioen, de verbetering van de vervangingsratio voor de andere gepensioneerden niet uit het oog verloren mag worden. De netto vervangingsratio voor een voltijds werkende man en vrouw in België is momenteel 61,9 %. Het Europees gemiddelde bedraagt 67,6 % voor een man en 66,9 % voor een vrouw.²

Voor de laagste inkomens zal de vervangingsratio verbeteren door de geleidelijke optrekking in de richting van een minimumpensioen van 1 500 euro netto per maand voor een volledige loopbaan (in geval van een onvolledige loopbaan wordt dit bedrag *pro rata* verminderd met het verschil tussen 45 jaar en de loopbaan). Dit werd bepaald in het regeerakkoord.³ De mensen met een lager loon genieten een hogere vervangingsratio omdat hun loon minder zwaar belast wordt.

Vandaag zijn de bijdragen van de werknemers op hun pensioen niet geplafonneerd, maar de uitkeringen in de vorm van extra pensioen zijn dit wel. Een bijkomende piste is om het berekeningspercentage (60 % voor alleenstaanden en 75 % voor een gezin⁴) te verhogen. Om dit percentage te verhogen, zou meer loon in rekening genomen kunnen worden en bijgevolg zouden we vooral effectief gewerkte periodes zwaarder kunnen laten doorwegen, terwijl de berekeningswijze voor de gelijkgestelde periodes behouden zou blijven.

Tot slot kijken we ook naar de hogere lonen en de groep mensen die veel bijdragen en die aan het plafond van de pensioenberekening zitten. Ook voor hen moet de vervangingsratio omhoog. Daarom moeten we het pensioenplafond voor de bijdragen aan het wettelijk pensioen verhogen.⁵ Naast het optrekken van het pensioenplafond, moeten wij ook de piste bekijken om een bepaald percentage, bijvoorbeeld 10 % of 20 % boven dat plafond, te laten meetellen voor het pensioen. Op deze manier wordt het werknemersstatuut aantrekkelijker en zullen er minder werknemers overstappen op het zelfstandigenstatuut omwille van de gunstige belastingbijdragen. Wie meer bijdraagt, moet met andere woorden

¹ Accord de gouvernement fédéral, 2020, *Accord_de_gouvernement_2020.pdf* (belgium.be), p. 21.

² OCDE, taux de remplacement, 2020, *Pensions at a Glance: Pension replacement rates* (oecd.org), 2020.

³ Accord de gouvernement fédéral, 2020, *Accord_de_gouvernement_2020.pdf* (belgium.be), p. 21.

⁴ Service fédéral des Pensions, 2021, *Situation familiale | Service fédéral des Pensions* (fgov.be).

⁵ Pour un travailleur salarié, le plafond est de 63 944,74 euros brut par année complète en 2021, Service fédéral des Pensions, <https://www.sfpd.fgov.be/fr/montant-de-la-pension/calcul/types-de-pensions/salaries/salaires/plafond-salarial>).

¹ Federaal Regeerakkoord, 2020, *Regeerakkoord_2020.pdf* (belgium.be), p. 21.

² OECD, vervangingsratio, *Pensions at a Glance: Pension replacement rates* (oecd.org), 2020.

³ Federaal Regeerakkoord, 2020, *Regeerakkoord_2020.pdf* (belgium.be), p. 21.

⁴ Federale Pensioendienst 2021, *Gezinstoestand | Federale Pensioendienst* (fgov.be).

⁵ Voor een werknemer ligt de begrenzing in 2021 op 63 944,74 euro bruto voor een volledig jaar, Federale Pensioendienst, <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/loonplafond>.

d'autres termes, les personnes qui cotisent davantage doivent recevoir une pension plus élevée, sans compromettre la solidarité du système des pensions.

3. Âge de sortie du marché du travail et carrière de référence

Cadre de pension flexible avec correction actuarielle

L'instauration d'un cadre flexible concernant l'âge légal de la pension donne aux citoyens la possibilité de reprendre le contrôle de leur carrière. Sur la base d'une fourchette allant de 62 à 67 ans et donc centrée sur l'âge légal de la pension fixé actuellement à soixante-cinq ans, nous proposons de permettre aux travailleurs de choisir eux-mêmes à quel moment précis ils décident de partir à la retraite. En d'autres termes, on peut décider d'arrêter à l'âge légal de la pension, mais également de partir à la retraite plus tôt ou plus tard. La correction actuarielle s'appliquera donc aussi aux travailleurs qui partent en pension anticipée. Moyennant l'autorisation de l'employeur, on peut décider de travailler au-delà de l'âge de 67 ans et ainsi continuer à cotiser pour sa pension. Par ailleurs, nous permettons aux personnes qui ont commencé à travailler tôt d'accéder à la pension légale après une carrière de 42 ans, et ce, dès l'âge de 60 ans.

Grâce à un calcul actuariel sur la pension légale à partir de l'âge anticipé de la pension, nous pouvons inciter les travailleurs à travailler plus longtemps tout en leur faisant porter la responsabilité de leurs choix. Ce calcul actuariel tient compte de deux éléments pour calculer la pension: la carrière et l'espérance de vie. Si le montant de la pension, en raison d'une pension anticipée, est réparti sur une période plus longue, le montant mensuel sera moins élevé. Si une personne travaille au-delà de l'âge légal de la pension, sa pension mensuelle sera plus élevée parce que le même montant sera payé pendant une période plus courte. Les travailleurs choisissent ainsi eux-mêmes quand ils prennent leur pension, mais ils assument également les conséquences financières de leur choix.

Pour le calcul du montant de la pension, nous nous basons sur le mode de calcul actuel, à savoir un calcul basé sur la rémunération perçue pendant la carrière et sur laquelle des cotisations sociales ont été payées, mais nous lui appliquons le pourcentage de calcul majoré tel qu'il est décrit précédemment (voir "Augmentation du taux de remplacement"). Nous multiplions ensuite l'ensemble par le facteur de correction actuariel. Prenons l'exemple d'une personne qui a travaillé pendant 43 ans et qui prend sa pension à 63 ans. Dans cet exemple, nous nous basons sur une espérance de vie de 80,8 ans en

ook meer pensioen ontvangen, zonder de solidariteit van het pensioensysteem in het gedrang te brengen.

3. Uittredingsleeftijd en referentieloopbaan

Flexibel pensioenkader met actuariële correctie

De introductie van een flexibel kader rond de wettelijke pensioenleeftijd geeft mensen de kans de regie over hun loopbaan opnieuw in eigen handen te nemen. Rond de huidige wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar pleiten we voor een vork tussen 62 en 67 jaar waarbinnen mensen zelf de keuze maken wanneer ze juist op pensioen gaan. Men kan met andere woorden beslissen om op de wettelijke pensioenleeftijd te stoppen, maar evengoed kan men kiezen om vroeger of later op pensioen te gaan. De actuariële correctie geldt dus ook voor wie op vervroegd pensioen gaat. Met de toestemming van de werkgever kan men beslissen om verder te werken na de leeftijd van 67 jaar en aldus verder pensioen opbouwen. Daarnaast voorzien we voor wie op jonge leeftijd begon te werken ook de mogelijkheid om na een loopbaan van 42 jaar toegang te krijgen tot het rustpensioen en dit vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Via een actuariële berekening op het wettelijk pensioen vanaf de vervroegde pensioenleeftijd kunnen wij mensen aanmoedigen om langer aan het werk te blijven en hen tegelijk ook zelf de verantwoordelijkheid voor hun keuzes laten dragen. Deze actuariële berekening neemt twee elementen mee in de berekening van iemands pensioen: de loopbaan en de levensverwachting. Wanneer, door een vervroegde pensionering, het pensioenbedrag over een langere periode gespreid wordt dan zal de maandelijkse uitkering lager zijn. Werkt iemand langer dan de wettelijke pensioenleeftijd, dan zal zijn maandelijkse uitkering hoger zijn omdat hetzelfde bedrag over een kortere periode uitbetaald wordt. Zo krijgen mensen zelf de keuze wanneer ze op pensioen gaan, maar zijn ze medeverantwoordelijk voor de financiële gevolgen van hun keuze.

Voor de berekening van het pensioenbedrag vertrekken we vanuit de huidige berekeningswijze, namelijk op basis van het loon dat men tijdens zijn loopbaan heeft verdiend en waarop sociale bijdragen werden betaald maar we passen het verhoogde berekeningspercentage toe, zoals eerder beschreven (zie "versterken vervangingsratio"). Het geheel vermenigvuldigen we met de actuariële correctiefactor. We werken een voorbeeld uit voor iemand die bijvoorbeeld 43 jaar heeft gewerkt en zijn pensioen opneemt op zijn 63ste. Hiervoor baseren we ons op de levensverwachting van 80,8 in 2020. We

2020. Nous nous basons toujours sur l'espérance de vie au moment de l'âge légal de la pension.

Le montant de la pension légale est donc calculé comme suit : 43 ans (carrière effective)/45ans (carrière de référence) × rémunération annuelle moyenne × pourcentage de calcul majoré × 80,8–65/80,8–63. Il va de soi que ce choix ne doit pas uniquement être réservé aux personnes qui peuvent se le permettre. C'est la raison pour laquelle les minima de pension doivent être suffisamment élevés. Le relèvement progressif des pensions minimums à 1 500 euros net, grâce à la répartition de l'enveloppe bien-être et à l'augmentation prévue par le gouvernement, a apporté une réponse à ce problème. Le gouvernement prévoit un budget de près de 1,2 milliard d'euros pour le relèvement des pensions minimums. Ce relèvement de 11 % d'ici 2024 s'ajoute aux augmentations prévues légalement par le biais de l'indexation automatique des prestations sociales et de l'enveloppe bien-être.

Tous les emplois n'ont toutefois pas un impact identique sur la vie et la santé d'un travailleur. Certains métiers sont trop lourds pour bénéficier exactement du même régime de pension que d'autres activités professionnelles. C'est pourquoi nous optons pour un régime dans lequel le travailleur exerçant un métier qui entraîne une espérance de vie plus courte en moyenne pourra prendre sa retraite plus tôt sans perdre une partie considérable de sa pension. S'il apparaît que l'incidence liée à un départ anticipé est trop grande, nous devons prévoir un soutien supplémentaire afin de permettre à cette catégorie de travailleurs de bénéficier d'une pension juste et décente.

La pension à temps partiel

L'accord de gouvernement fédéral envisage également la pension à temps partiel.⁶ Pour que les carrières soient plus supportables, on doit aussi pouvoir prendre une pension à temps partiel à partir de l'âge auquel on peut accéder à la pension anticipée ou après une carrière de 42 ans. Cela signifie que l'on prend une partie de sa pension, tout en continuant à travailler et à constituer des droits de pension supplémentaires. Si une pension est prise à temps partiel avant l'âge normal de la pension, des corrections actuarielles (permanentes) seront appliquées sur la partie correspondante de la pension, exactement comme pour une pension anticipée à temps plein. Les limitations actuelles des revenus professionnels complémentaires en cas de pension à temps partiel doivent être maintenues et la pension à temps partiel est définie comme un complément aux mesures actuelles d'aménagement de la fin de carrière.

⁶ Accord de gouvernement fédéral, 2020, https://www.belgium.be/sites/default/files/Accord_de_gouvernement_2020.pdf, p. 21.

gaan telkens uit van de levensverwachting op de wettelijke pensioenleeftijd.

Het wettelijk pensioen wordt dan als volgt berekend: 43 jaar (effectieve loopbaan)/45 jaar (referentieloopbaan) × gemiddeld jaarloon × verhoogd berekeningspercentage × 80,8–65/80,8–63. Uiteraard mag deze keuze niet alleen weggelegd zijn voor wie het zich kan permitteren. Daarom is het nodig dat de pensioenminima hoog genoeg zijn. Hierop is dankzij het geleidelijk optrekken van de minimumpensioenen naar 1 500 euro netto, via de verdeling van de welvaartsenveloppen en de door de regering in het vooruitzicht gestelde verhoging, een duidelijk antwoord gegeven. De regering voorziet een budget van bijna 1,2 miljard euro voor de verhoging van de minimumpensioenen. De toename van 11 % tegen 2024 komt bovenop de wettelijk bepaalde stijgingen via de automatische indexering van de sociale uitkeringen en de welvaartsenveloppe.

Niet elke job heeft echter dezelfde impact op iemands leven en gezondheid. Sommige beroepen zijn te zwaar om exact dezelfde pensioenregeling te krijgen als andere professionele bezigheden. Daarom gaan we voor een regeling waarbij iemand die een beroep uitoefent dat leidt tot een gemiddeld kortere levensverwachting, vroeger op pensioen zal kunnen zonder veel pensioen te verliezen. Indien de impact bij vervroegde opname te groot blijkt, moeten we bijkomende ondersteuning voorzien om deze groep te voorzien van een degelijk en rechtvaardig pensioen.

Deeltijds pensioen

Het overwegen van het deeltijds pensioen staat ook vermeld in het federaal regeerakkoord.⁶ Om loopbanen draaglijker te maken, moeten mensen ook deeltijds op pensioen kunnen gaan vanaf de leeftijd dat ze vervroegd op pensioen kunnen of na een loopbaan van 42 jaar. Dit betekent dat men een deel van zijn pensioen opneemt maar tegelijk blijft werken en verder pensioenrechten opbouwt. Als een pensioen gedeeltelijk wordt opgenomen voor de wettelijke pensioenleeftijd worden (blijvende) actuariële correcties toegepast op dat gedeelte, net zoals bij een volledig vervroegd pensioen. De huidige beperkingen op bijverdienden bij deeltijds pensioen moeten behouden blijven en het deeltijds pensioen wordt gedefinieerd als een aanvulling op de huidige eindeloopbaanmaatregelen. Een flexibele opname van het deeltijds pensioen van 50 % of 20 % moet mogelijk zijn en toegankelijk voor alle statuten. Voor zelfstandigen

⁶ Federaal Regeerakkoord, 2020, *Regeerakkoord_2020.pdf* (belgium.be), p. 21.

Un système flexible de pension à temps partiel de 50 % ou de 20 % doit être possible et accessible à tous les statuts. Pour les travailleurs indépendants, on prend le revenu moyen d'une période précédente, par exemple celui des dix dernières années.

Un deuxième pilier quasi obligatoire

La majeure partie de la population est affiliée à un régime de pension complémentaire. La Cour des comptes constate qu'en 2019, les pensions complémentaires concernaient 3,8 millions d'affiliés, soit environ 75 % de la population active totale, salariés et indépendants confondus. Par ailleurs, la Cour des comptes constate d'importantes disparités, car pour une grande partie de la population, la pension complémentaire ne représente qu'une petite partie de la masse salariale. C'est ainsi que 70 % des retraités ont perçu ensemble seulement 10 % des pensions complémentaires versées alors que 1 % des retraités perçoit 20 % de ces montants.⁷ Il en ressort qu'il s'impose d'élargir et d'approfondir le deuxième pilier.

En instaurant une cotisation minimale obligatoire pour la pension complémentaire, nous voulons que chacun constitue une pension complémentaire pendant sa carrière. Chacun, quel que soit son statut, doit avoir cette possibilité.⁸ Par ailleurs, le travailleur doit également avoir la possibilité de verser une cotisation supplémentaire en plus de cette cotisation de base de l'employeur. En concertation avec les partenaires sociaux, nous devons mettre en place une trajectoire de croissance menant à une cotisation d'au moins 3 % de la rémunération brute. Par ailleurs, une attention doit également être accordée au coût pour l'employeur, notamment par la garantie de rendement.⁹ Nous souhaitons que les partenaires sociaux au niveau sectoriel offrent le choix de négocier une possibilité de dérogation à la garantie de rendement.

L'intention n'est pas d'imposer davantage la pension complémentaire afin de compenser le relèvement des pensions (minimums). Le régime fiscal de faveur actuel

neemt men het gemiddeld inkomen van een voorafgaande periode, bijvoorbeeld de voorbije tien jaar.

Quasi verplichte tweede pijler

Het gros van de bevolking is aangesloten bij een aanvullend pensioen. Het Rekenhof stelt vast dat er in 2019 3,8 miljoen mensen aangesloten waren, wat ongeveer 75 % van de totale beroepsbevolking is, werknemers en zelfstandigen samen. Tegelijk stelt het Rekenhof grote ongelijkheden vast, want bij een groot deel van de bevolking gaat het slechts om een klein deel van de loonmassa. Zo ontving 70 % van de gepensioneerden samen slechts 10 % van de gestorte aanvullende pensioenen terwijl 1 % van de gepensioneerden 20 % van de bedragen ontvangt.⁷ Hieruit blijkt dat een verbreding en verdieping van de tweede pijler zich opdringt.

Door een verplichte minimumbijdrage voor het aanvullend pensioen in te voeren, willen we dat iedereen tijdens zijn carrière een aanvullend pensioen opbouwt. Iedereen, ongeacht het statuut, moet die mogelijkheid krijgen.⁸ Daarnaast moet een extra, bijkomende bijdrage van de werknemer bovenop deze basisbijdrage van de werkgever ook kunnen. In overleg met de sociale partners moeten we een groeipad creëren dat leidt tot een bijdrage van ten minste 3 % van het brutoloon. Daarnaast is er ook aandacht nodig voor de kostprijs voor de werkgever, met name door de rendementsgarantie.⁹ We willen de sociale partners op sectorniveau de optie bieden om een afwijkingmogelijkheid op de rendementsgarantie te onderhandelen.

Het is niet de bedoeling om het aanvullend pensioen, als oplossing voor de verhoging van de (minimum)pensioenen, extra te belasten in de toekomst. Het huidige

⁷ Cour des comptes, Pensions complémentaires - Efficience de la politique publique d'incitants sociaux et fiscaux, novembre 2020, https://www.ccrek.be/docs/2020_40_CompPension.pdf.

⁸ Proposition de loi améliorant la pension libre complémentaire des indépendants, DOC 55 168/001, <https://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?dossierID=0168&legislat=55&inst=K>, 16 juillet 2019.

⁹ Cette garantie de rendement implique que les travailleurs doivent obtenir un rendement minimal légal de 1,75 % par an sur les cotisations versées dans le cadre de leur pension complémentaire. Il est de la responsabilité de l'employeur de garantir ce rendement lorsque l'assureur ou le fonds de pension n'est pas en mesure de l'atteindre. Ce système pose problème, surtout dans la période actuelle; les taux sont historiquement bas et la pandémie de COVID-19 offre peu d'espoir d'amélioration.

⁷ Rekenhof, Aanvullende pensioenen Doeltreffendheid van het overheidsbeleid inzake sociale en fiscale stimulansen, november 2020, [2020_40_AanvPensioen.pdf](https://www.rekenhof.be/docs/2020_40_AanvPensioen.pdf).

⁸ Wetsvoorstel tot verbetering van het vrij aanvullend pensioen van de zelfstandigen, DOC 55 168/001, *De Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers (dekamer.be)*, 16 juli 2019.

⁹ Die rendementsgarantie houdt in dat werknemers een wettelijk minimumrendement van 1,75 % per jaar moeten krijgen op de bijdragen in hun aanvullend pensioen. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om dat rendement te vrijwaren wanneer de verzekeraar of het pensioenfonds niet in staat is het te halen. Zeker in tijden als deze is dit een probleem, de rente staat historisch laag en de COVID-19-pandemie biedt weinig hoop op een verbetering.

est une manière d'encourager les travailleurs à opter pour une épargne-pension complémentaire. Imposer davantage cette pension complémentaire constituerait une forme de rupture de contrat entre les pouvoirs publics et les citoyens. Nous devons oser combattre les excès, tels que dénoncés par la Cour des comptes.¹⁰

Un autre point d'attention est le nombre de "dormants" dans le deuxième pilier. Il s'agit de personnes qui, au cours de leur carrière, se sont constituées une pension complémentaire auprès d'un employeur, mais qui, après un certain temps, ont changé de secteur. La pension complémentaire constituée "dort" jusqu'à leur départ à la pension. Dès le premier jour de travail, on bénéficie de droits acquis¹¹. Ce montant doit être géré et conservé et donne lieu à une multitude de petits contrats. La gestion de ces contrats n'est pas un problème en soi, mais la communication et les transferts qui vont de pair occasionnent de nombreuses tracasseries administratives.

Une solution possible serait de travailler avec deux seuils, un de 15 euros et l'autre de 150 euros. Il est préférable de laisser aux partenaires sociaux le soin de déterminer les montants exacts; ces montants pourraient donc tout aussi bien être supérieurs ou inférieurs. Nous allons développer un exemple basé sur les seuils définis précédemment. Quinze euros semble être le montant en dessous duquel les frais de gestion (sur une période de 30, 40 ans) risquent de dépasser les droits à pension acquis. La limite de 150 euros trouve son fondement dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, publiée au *Moniteur belge* du 15 mai 2003 (ci-après "LPC"). Si les réserves acquises à la date de sortie sont inférieures ou égales à 150 euros, elles restent auprès de l'organisme de pension (cf. l'article 32, § 1^{er}, dernier alinéa, LPC). En dessous du premier montant de 15 euros, les montants reviennent au reste des bénéficiaires du deuxième pilier. Pour les montants compris entre 15 et 150 euros, l'organisme de pension n'est plus tenu d'informer l'affilié de ses options (c'est-à-dire versement sous forme de capital ou sous forme de rente) au moment de la sortie et le montant est versé directement sur le compte du bénéficiaire sous la forme de capital. Pour que cela se fasse automatiquement et sans tracasseries administratives, il est nécessaire que le numéro de compte soit également repris dans les fichiers Push de la DB2P, la Banque de données

fiscale gunstregime is een manier om mensen aan te moedigen te kiezen voor aanvullend pensioensparen. Dit nu extra belasting zou een vorm van contractbreuk zijn tussen de overheid en de burgers. De excessen, zoals deze die door het Rekenhof werden aangebracht, moeten we durven aanpakken.¹⁰

Een bijkomend aandachtspunt is het aantal "slapers" in de tweede pijler. Het gaat daarbij om mensen die gedurende hun carrière een aanvullend pensioen opbouwden bij een werkgever, maar na een tijd veranderden van sector. Het opgebouwde aanvullend pensioen blijft "slapen" tot aan hun pensioenleeftijd. Vanaf één dag tewerkstelling verkrijgt men verworven rechten¹¹. Dit bedrag moet beheerd en bewaard blijven en geeft een veelheid aan kleine contracten. Het beheer van die contracten is niet zo'n probleem, maar vooral de daarmee gepaard gaande communicatie en overschrijvingen zorgen voor veel administratieve rompslomp.

Een mogelijke piste zou kunnen zijn om met twee drempelbedragen te werken, één van 15 euro en één van 150 euro. De bepaling van de exacte bedragen komt het best toe aan de sociale partners, dus deze bedragen kunnen net zo goed hoger of lager zijn. Hier werken we een voorbeeld uit op basis van de eerder gedefinieerde drempelbedragen. Vijftien euro lijkt het bedrag waaronder de beheerskosten (over een periode van 30, 40 jaar) riskeerender hoger te liggen dan de verworven pensioenrechten. De grens van 150 euro vindt haar basis in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 15 mei 2003 (hierna "WAP"). Als de verworven reserves op de datum van de uittreding lager zijn dan of gelijk aan 150 euro, dan blijven de reserves bij de pensioeninstelling (cfr. artikel 32, § 1, laatste lid, WAP). Onder het eerste bedrag van 15 euro komen de bedragen toe aan de rest van de gerechtigden in die tweede pijler. Voor bedragen tussen 15 en 150 euro hoeft de pensioeninstelling niet langer de aangeslotene te informeren over zijn keuzemogelijkheden (namelijk een opname in kapitaal of in rente) bij uittreding en wordt het bedrag in de vorm van kapitaal rechtstreeks gestort op de rekening van de gerechtigde. Om dit zonder administratieve rompslomp en automatisch te laten verlopen is het nodig dat ook het rekeningnummer zou opgenomen worden in de pushstromen vanuit DB2P, de Databank Aanvullende

¹⁰ Cour des comptes, Pensions complémentaires – Efficience de la politique publique d'incitants sociaux et fiscaux, <https://www.ccrek.be/FR/Publications/Fiche.html?id=29c172da-fde3-4f90-afe5-b284153d1419>, 18 novembre 2020.

¹¹ Cela est dû à la directive portabilité. La Belgique a décidé d'aller plus loin que ce que prévoit la réglementation européenne. Notre pays a opté pour une affiliation immédiate et la possibilité d'une période d'acquisition de maximum un an a été supprimée.

¹⁰ Rekenhof, aanvullende pensioenen – doeltreffendheid van het overheidsbeleid inzake sociale en fiscale stimulansen, *Fiche | Rekenhof* (ccrek.be), 18 november 2020.

¹¹ Dit is te wijten aan de portability richtlijn. In België ging men verder dan wat voorzien was op EU-niveau. Men ging voor een onmiddellijke aansluiting en de mogelijkheid van een drempelperiode van maximum 1 jaar werd afgeschaft.

des pensions complémentaires. Au-delà de 150 euros, le montant reste auprès de l'organisme de pension et, au moment de son départ à la pension, le bénéficiaire peut choisir entre le versement sous forme de capital ou sous forme de rente.

4. Suppression de l'écart entre les pensions des hommes et des femmes par le biais du splitting ou partage des droits

Dans notre pays, l'écart entre les pensions des hommes et des femmes âgés de plus de 65 ans était de 33,8 % en 2020, 31,9 % en 2019 et 24,6 % en 2018. En 2018, la moyenne européenne était de 30,1 %. Les chiffres 2019 et 2020 pour l'UE ne sont pas encore connus.¹² Cette disparité s'observe tant au niveau des pensions légales que des pensions complémentaires. Outre les grandes différences dans les pensions légales, la constitution des réserves de pension est elle aussi inégalement répartie entre les hommes et les femmes.

C'est la raison pour laquelle le CD&V a déposé une proposition de résolution relative à l'écart entre les pensions des hommes et des femmes.¹³ Mesurer, c'est savoir. C'est pourquoi la résolution demande la mise en place d'une stratégie politique globale et coordonnée visant à chiffrer et à combler l'écart entre les pensions de retraite des hommes et des femmes. En d'autres termes, il est nécessaire de disposer d'indicateurs fiables pour mesurer l'écart entre les pensions et informer les décideurs et les femmes elles-mêmes. Cela peut se faire au moyen d'un rapport annuel sur l'écart entre les pensions des hommes et des femmes, publié par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en collaboration avec les services publics fédéraux compétents, et de recommandations politiques du Bureau fédéral du Plan. Il convient à cet égard de tenir compte des groupes vulnérables. L'inégalité en matière de capacité contributive, les inégalités dans la vie professionnelle des hommes et des femmes et l'application d'un contrôle de genre sont également des éléments clés de cette problématique.

Le CD&V a déposé une autre proposition de loi répartissant les droits de pension entre partenaires.¹⁴ De nombreux couples font en effet des choix concertés pendant leur mariage, comme travailler à temps partiel ou accepter un emploi moins exigeant et donc moins

Pensioenen. Boven de 150 euro blijft het bedrag bij de pensioeninstelling en krijgt men bij pensionering dus de keuze om dit bedrag op te nemen in kapitaal of in rente.

4. Wegwerken van de genderpensioenkloof via de pensioensplit

In ons land bedroeg de genderpensioenkloof voor 65-plussers 33,8 % in 2020, 31,9 % in 2019 en 24,6 % in 2018. In 2018 lag het Europees gemiddelde op 30,1 %. De cijfers voor de EU van 2019 en 2020 zijn nog niet bekend.¹² Deze ongelijkheid stellen we vast bij zowel het wettelijk pensioen als het aanvullend pensioen. Naast grote verschillen in wettelijke pensioenen, is ook de opbouw van pensioenreserves ongelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen.

CD&V diende daarom een voorstel van resolutie betreffende de genderpensioenkloof in.¹³ Meten is weten. Daarom wordt in de resolutie gevraagd om een globale en gecoördineerde beleidsstrategie uit te werken om de genderpensioenkloof te meten en op termijn te dichten. Er is met andere woorden nood aan betrouwbare indicatoren om de pensioenkloof te meten en de besluitvormers en de vrouwen zelf te informeren. Dit kan gebeuren met een jaarlijks rapport rond de genderpensioenkloof uitgebracht door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen samen met de bevoegde federale overheidsdiensten en met beleidsaanbevelingen van het Federaal Planbureau. Bij dit alles moet rekening worden gehouden met kwetsbare groepen. Ook de ongelijkheid in het bijdragevermogen, de ongelijkheden in het beroepsleven van mannen en vrouwen en het toepassen van een gendertoets zijn sleutelementen in dit verhaal.

Een bijkomend wetsvoorstel van CD&V was dat rond de pensioensplit.¹⁴ Het is namelijk zo dat veel koppels tijdens het huwelijk gezamenlijke keuzes maken, zoals bijvoorbeeld deeltijds werken of het aanvaarden van een minder veeleisende en dus lager betaalde job onder het

¹² Gender Pension Gap by Age Group, EU SILC Eurostat - Data Explorer (europa.eu), 2021.

¹³ Proposition de résolution relative à l'écart entre les pensions des hommes et des femmes, DOC 55 1869/001, <https://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?dossierID=1869&legislat=55&inst=K>, 18 mars 2021

¹⁴ Proposition de loi répartissant les droits de pension entre partenaires, DOC 55 1133/001, La Chambre des représentants de Belgique, 2 mai 2020.

¹² Gender Pension Gap by Age Group, EU SILC Eurostat - Data Explorer (europa.eu), 2021.

¹³ Voorstel van resolutie betreffende de genderpensioenkloof, DOC 551869/001, <https://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=nl&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?dossierID=1869&legislat=55&inst=K>, 18 maart 2021.

¹⁴ Wetsvoorstel ter verdeling van pensioenrechten tussen partners, DOC 55 1133/001, De Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers (dekamer.be), 2 mei 2020.

bien rémunéré, en dessous de leur niveau de formation. Les effets de ces choix de carrière sont partagés pendant la carrière active, mais entraînent des différences de pension qui, souvent, ne sont plus supportées conjointement. Le partenaire qui a assuré des tâches d'assistance peut donc se retrouver dans une situation financière précaire. En cas de divorce, chaque partenaire emporte en effet ses propres droits de pension. Pour que la solidarité entre partenaires s'applique explicitement à la constitution de droits de pension, nous proposons de répartir les droits de pension légale et de pension complémentaire constitués au cours de la vie commune en parts égales, sauf s'ils choisissent explicitement de ne pas le faire. Et ce, que le couple vive ensemble ou se sépare, et quel que soit le régime matrimonial choisi. Nous tenons explicitement compte du risque de pauvreté car l'objectif final est évidemment que les hommes et les femmes bénéficient d'une pension, et non que les deux (ex-)partenaires se retrouvent en situation de pauvreté.

5. Assimilations

Il ressort d'un rapport du Bureau fédéral du Plan publié en 2016 que dans le régime des travailleurs salariés, 30 % (chez les hommes) et 37 % (chez les femmes) des journées ouvrant un droit à la pension sont des journées assimilées. Dans le régime des travailleurs indépendants, ce taux est respectivement de 3 % et 5 %. Dans le régime de la fonction publique, environ 10 % des droits à la pension sont assimilés. Ce taux plus faible s'explique en partie par le fait que certaines périodes d'absence, notamment pour maladie, sont enregistrées comme activité de service. Pour les travailleurs salariés et indépendants, en revanche, on travaille souvent avec un salaire ou un revenu fictif basé sur une période d'activité antérieure à la période d'assimilation.¹⁵ Les chiffres disponibles font donc apparaître des différences notables en ce qui concerne l'importance des droits assimilés à la pension chez les personnes récemment retraitées. En ce qui concerne les personnes parties récemment à la retraite dans le régime salarié, il est impossible d'établir une distinction détaillée parce que, dans le passé, les périodes assimilées n'ont pas été définies de façon univoque. Les périodes assimilées identifiables dans le régime des travailleurs salariés sont principalement des périodes de chômage (respectivement 24 et 42 pour cent des périodes assimilées chez les hommes et les femmes), de chômage avec complément d'entreprise (23 et 7 pour cent) et d'incapacité de travail (maladie, invalidité, maladies professionnelles et accidents du

oppleidingsniveau. Die effecten van die loopbaankeuzes worden tijdens de actieve loopbaan gedeeld, maar leiden bij het pensioen tot verschillen die vaak niet meer samen gedragen worden. De "zorgpartner" komt zo mogelijks in een precare financiële situatie terecht. Bij een echtscheiding neemt elke partner immers zijn eigen pensioenrechten met zich mee. Om de familiale solidariteit tussen de partners expliciet te laten gelden voor de pensioenopbouw, stellen we voor dat de wettelijke en aanvullende pensioenrechten die werden opgebouwd tijdens het samenleven van beide partners gelijk worden verdeeld, tenzij ze expliciet kiezen om dat niet te doen. Dit ongeacht het feit of het koppel samenblijft of uit elkaar gaat en ongeacht het gekozen huwelijksvermogensstelsel. We houden expliciet rekening met het armoederisico want het uiteindelijke doel is uiteraard dat zowel mannen als vrouwen een pensioen krijgen, niet dat beide (ex-)partners in armoede terechtkomen.

5. Gelijktellingen

Uit een rapport van het Federaal Planbureau van 2016 blijkt dat respectievelijk 30 % en 37 % van de pensioenopbouw van mannen en vrouwen die recent met pensioen gingen in het werknemersstelsel wordt gelijkgesteld. In het zelfstandigenstelsel bedraagt dit aandeel respectievelijk 3 % en 5 %. In het stelsel van de ambtenaren is zo'n 10 % van de pensioenopbouw gelijkgesteld. Dit lager percentage wordt mede verklaard door het feit dat bepaalde periodes van afwezigheid, met name ziekte, geregistreerd worden als dienstactiviteit. Voor werknemers en zelfstandigen werkt men daarentegen vaak met een fictief loon of inkomen uit een periode van activiteit die voor de periode van gelijkstelling viel.¹⁵ De beschikbare cijfers laten dus belangrijke verschillen zien in het belang van de gelijkgestelde pensioenopbouw van recent gepensioneerden. Bij recent gepensioneerde werknemers is een gedetailleerd onderscheid niet mogelijk omdat in het verleden niet alle gelijkgestelde periodes eenduidig werden afgebakend. De identificeerbare gelijkgestelde periodes bij werknemers bestaan voornamelijk uit werkloosheid (respectievelijk 24 en 42 percent gelijkstelling bij mannen en vrouwen), werkloosheid met bedrijfstoelage (respectievelijk 23 en 7 percent bij mannen en vrouwen) en arbeidsongeschiktheid (ziekte en invaliditeit, beroepsziekten en arbeidsongevallen) (respectievelijk 14 en 13 percent bij mannen en vrouwen). Minder belangrijke gelijkgestelde periodes zijn loopbaanonderbreking en tijdscrediet,

¹⁵ Bureau fédéral du Plan, Importance et composition des périodes assimilées dans les trois régimes de pension - État des lieux, 2016, REP_CEP4_11186.

¹⁵ Federaal Planbureau, Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels, 2016, Microsoft Word - REP_CEP4_11186 (002).docx (plan.be).

travail) (14 et 13 pour cent). Les périodes d'interruption de carrière et de crédit-temps, les périodes non prestées de travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et le service militaire sont quantitativement moins importants.¹⁶

Comme mentionné plus haut, nous voulons examiner comment accroître les taux (60 % ou 75 %) qui servent de base au calcul de la pension. Ces taux correspondent à la partie des salaires qui est prise en compte pour le calcul de la pension sur la base de la situation familiale.¹⁷ Seules les périodes effectivement prestées entreront en ligne de compte pour atteindre un taux plus élevé (qui reste à déterminer), et ce, en tenant compte des effets liés au genre. L'accord de gouvernement prévoit en effet que le travail (supplémentaire) doit toujours être financièrement intéressant pour la personne concernée et sa famille.¹⁸ Par ailleurs, notre volonté est de ne pas toucher aux assimilations.

Ces assimilations continueront à être prises en compte pour le calcul de la pension, et ce, sur la base des taux actuels. Par le passé, ces périodes ont déjà été adaptées de manière à renforcer le lien entre la vie active et la pension.¹⁹ Les interruptions de carrière motivées par la volonté de s'occuper de sa famille ou de soigner un proche sont nécessaires et doivent continuer à être valorisées.

6. Réforme des pensions des fonctionnaires

Les pensions des fonctionnaires, qui sont en moyenne plus élevées que celles des autres régimes, représentent un coût considérable pour le système de pension belge. En pratique, la plupart des fonctionnaires peuvent satisfaire aux conditions de carrière plus rapidement grâce à l'application des bonifications pour diplôme et d'un coefficient de majoration pour ceux qui bénéficient d'un tantième préférentiel. À terme, les conditions de carrière dans le régime de pensions du secteur public devront être interprétées de la même manière que pour les travailleurs salariés. Une harmonisation est nécessaire, notamment pour relever l'âge de départ à la retraite (particulièrement bas) de certaines catégories de fonctionnaires, de manière à atteindre dans tous les régimes un âge effectif de départ à retraite de 62 ans minimum. Nous prévoyons une exception à ce principe

niet-gewerkte periodes van deeltijdse werknemers met behoud van rechten en legerdienst.¹⁶

Zoals eerder aangehaald willen we bekijken hoe we het berekeningspercentage van 60 % of 75 % kunnen verhogen. Dit is het deel van loon dat wordt meegerekend voor het pensioen op basis van de gezinstoestand.¹⁷ Enkel de effectief gewerkte periodes zullen voor een nader te bepalen hoger percentage meetellen, dit met de nodige aandacht voor gendereffecten. Het regeerakkoord besluit immers dat (extra) werken altijd financieel aantrekkelijk moet zijn voor de betrokkene en zijn gezin.¹⁸ We willen tegelijk niet raken aan gelijkstellingen.

Gelijkstellingen blijven in de pensioenberekening meetellen volgens de huidige berekeningspercentages. Deze periodes werden in het verleden al aangepast om de band tussen werken en het pensioen te versterken.¹⁹ Onderbrekingen voor het gezin en de zorg zijn nodig en moeten blijvend gevaloriseerd worden.

6. Hervorming van het ambtenarenpensioen

Een aanzienlijke kostprijs van het Belgische pensioensysteem ligt bij het ambtenarenpensioen, dat individueel gezien gemiddeld hoger is dan de pensioenen in de andere statuten. In de praktijk kunnen de meeste ambtenaren sneller voldoen aan loopbaaneisen omwille van de toepassing van de diplomabonificaties en van een verhogingscoëfficiënt voor wie een preferentieel tantième geniet. Op termijn moeten de loopbaanvoorwaarden in het overheidspensioenstelsel op dezelfde wijze worden ingevuld als voor de werknemers. Er is een gelijkstelling nodig van bijzonder (lagere) pensioenleeftijdsgrenzen voor specifieke categorieën van ambtenaren, waarbij we alle systemen naar een effectieve uittredingstijd van ten minste 62 jaar brengen. We voorzien een uitzondering hierop voor mensen met een loopbaan van 42 jaar. Zij kunnen vanaf 60 jaar op pensioen. In het streven naar

¹⁶ Bureau fédéral du Plan, Importance et composition des périodes assimilées dans les trois régimes de pension - État des lieux, 2016, REP_CEP4_11186.

¹⁷ Service fédéral des Pensions 2021, Situation familiale | Service fédéral des Pensions (fgov.be).

¹⁸ Accord de gouvernement 2020, *Accord_de_gouvernement_2020.pdf* (belgium.be), p. 47.

¹⁹ Congrestekst verkiezingscongres CD&V, <https://cdenv.be/storage/main/20190428-verkiezingscongres-28-april-2019-verkiezingsprogramma-2019-zonder-regelnummers.pdf>; 2019.

¹⁶ Federaal Planbureau, Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels, 2016, Microsoft Word - REP_CEP4_11186 (002).docx (plan.be).

¹⁷ Federale Pensioendienst 2021, Gezinstoestand | Federale Pensioendienst (fgov.be).

¹⁸ Regeerakkoord 2020, *Regeerakkoord_2020.pdf* (belgium.be), p.47.

¹⁹ Congrestekst verkiezingscongres CD&V, <https://cdenv.be/storage/main/20190428-verkiezingscongres-28-april-2019-verkiezingsprogramma-2019-zonder-regelnummers.pdf>; 2019.

pour les personnes qui ont une carrière de 42 ans: elles pourront prendre leur retraite à 60 ans. Dans la recherche d'une harmonisation entre les différents statuts, nous préconisons de supprimer le traitement de référence et de passer au mode de calcul de la pension utilisé pour les travailleurs salariés. Dans le même temps, nous prévoyons de développer de manière importante le deuxième pilier pour tous les fonctionnaires, tant contractuels que statutaires.

L'activation des personnes à tous les stades de leur carrière est un élément crucial. En 2019, 13,93 % des fonctionnaires ont pris leur retraite pour cause d'aptitude physique.²⁰ Le système actuel, dans lequel certains fonctionnaires sont mis à la pension, souvent contre leur gré, de manière anticipée et irrévocable, n'est pas compatible avec une vision du marché du travail fondée sur l'activation. La pension définitive pour cause de maladie doit être abandonnée au profit d'une réinsertion des personnes malades, auxquelles il convient de proposer un travail adapté. Il est évident que ces changements nécessitent une concertation approfondie, que l'on ne touchera pas aux droits acquis et qu'une période de transition sera prévue.

7. Régime minimum équitable et simple

Double accès à la pension minimum

Nous prévoyons un double accès à la pension minimum. Nous conservons la condition actuelle qui requiert une carrière minimum de 30 ans, incluant les périodes assimilées, dont un nombre déterminé d'années effectivement prestées, tel que convenu dans l'accord de gouvernement. Ce nombre d'années effectivement prestées peut être relevé progressivement, compte tenu des effets générés. En outre, nous élargissons l'accès aux travailleurs ayant effectivement presté 20 années ou 6 240 jours²¹. Cette mesure permet de rendre la pension minimum accessible à un plus grand groupe de personnes qui ont effectivement travaillé, notamment les femmes qui n'atteignent pas une carrière de 30 ans. Le montant de pension perçu sera évidemment toujours proportionnel à la durée de la carrière professionnelle.

Pension minimum unifiée sans conditions d'accès

Une alternative nettement meilleure à l'actuelle pension minimum complexe assortie de diverses conditions réside

een harmonisatie tussen de verschillende statuten pleiten we voor een afschaffing van de referentiewedde en een overgang naar de berekening van het pensioen zoals bij het werknemersstatuut. Tegelijkertijd voorzien we wel een degelijke uitbouw van de tweede pijler voor alle ambtenaren, zowel contractuelen als statutairen.

Activering van mensen in alle fasen van hun loopbaan is cruciaal. In 2019 gingen 13,93 % van de ambtenaren op rustpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid.²⁰ Dit huidige systeem waardoor sommige ambtenaren, vaak ongewild, vervroegd en onherroepelijk op pensioen worden gezet past niet binnen een activerende visie op de arbeidsmarkt. We moeten van een definitief ziektepensioen evolueren naar een re-integratie van zieken en het voorzien in aangepast werk. Het is uiteraard evident dat deze aanpassingen grondig overleg vragen, dat er niet geraakt wordt aan de verworven rechten en dat er een overgangperiode wordt vastgelegd.

7. Rechtvaardige en eenvoudige minimumregeling

Dubbele toegang tot het minimumpensioen

We voorzien een dubbele toegangspoort tot het minimumpensioen. We behouden de huidige voorwaarde van een minimumloopbaan van 30 jaar, inclusief gelijkgestelde periodes, waarvan een welbepaald aantal effectief gewerkte jaren, zoals afgesproken in het regeerakkoord. Dit aantal effectief gewerkte jaren kan geleidelijk worden opgetrokken, rekening houdend met de gendereffecten. Daarnaast breiden we de toegang uit voor personen met 20 effectief gewerkte jaren of 6 240 effectief gewerkte dagen²¹. Op die manier maken we het minimumpensioen toegankelijk voor een grotere groep mensen die effectieve arbeidsprestaties leverden, met name vrouwen die niet aan een loopbaan van 30 jaar komen. Het pensioenbedrag dat men ontvangt zal uiteraard altijd in verhouding staan tot de duur van de beroepsloopbaan.

Eengemaakt minimumpensioen zonder toegangsvoorwaarden

Een veel beter alternatief voor het huidige complexe minimumpensioen met allerlei voorwaarden is eventueel

²⁰ Rapport annuel 2019 du Service fédéral des Pensions, Service fédéral des Pensions - Rapport annuel 2019 (*fgov.be*), p. 61.

²¹ Nous obtenons ce résultat sur la base du calcul du Service fédéral des Pensions, qui assimile une année de travail effective à 312 jours.

²⁰ Jaarverslag Federale Pensioendienst, 2019, Federale Pensioendienst - Jaarverslag 2019 (*fgov.be*), p. 61.

²¹ We baseren ons hiervoor op de berekening van de Federale Pensioendienst die een effectief werkjaar gelijkstelt aan 312 dagen.

peut-être dans la proposition d'une "pension minimum unifiée sans conditions d'accès" avancée par le Conseil Académique des Pensions en 2014. En optant pour ce régime, nous abandonnons les conditions d'accès actuelles, mais nous accordons la pension minimum sur la base de jours. Les régimes minimums actuels sont remplacés par un seul et unique régime de pension minimum qui s'applique à tous les régimes. Ce régime ne connaît pas de conditions d'accès et est accordé en fonction de chaque jour presté. Afin de déterminer si une personne recevra effectivement la pension minimum, une évaluation de la pension est réalisée: le montant de pension sans application des règles de pension minimum est calculé pour l'ensemble des régimes. Ensuite, on calcule également la pension minimum, qui équivaut à 1/14 040^e d'une pension minimum complète, dès lors que la carrière de référence compte 45 années ou 14 040 jours prestés. Le pensionné bénéficiera du montant par jour presté le plus élevé des deux. À cet égard, nous devons également tenir compte des effets genrés. En effet, les femmes travaillent souvent à temps partiel et atteindront donc moins facilement ces 14 040 jours. Nous examinons dès lors la possibilité d'accorder plus de poids, lors du calcul, à ces jours prestés par des travailleurs à temps partiel.

8. Les pensions des accueillants d'enfants et des conjoints aidants

Il convient également de réformer les droits de pension des accueillants d'enfants. Ils ont dû attendre jusqu'en 2003 pour obtenir leur propre statut. Les années prestées par les accueillants avant 2003 ne sont pas comptabilisées dans le calcul de la pension. Ils ne se sont dès lors pas constitués des droits de pension suffisants et perçoivent un montant de pension très faible. Nous examinons donc des pistes pour prendre en compte ces années prestées pour lesquelles aucune cotisation sociale n'a été versée. Une solution pourrait être d'accorder plus de poids dans le calcul aux années prestées après 2003, comme le suggère la proposition de loi du CD&V²².

La situation des conjoints aidants tient également particulièrement à cœur au CD&V. Dès 2005, les conjoints aidants ont été contraints d'adhérer au maxi-statut, ce qui était optionnel à partir de 2003 (mini-statut obligatoire, maxi-statut optionnel). Ce statut les a obligés à payer des cotisations sociales et leur a donc permis de se constituer des droits de pension. Cependant, les conjoints aidants nés entre 1956 et 1968 ne pourront

het voorstel van een "eengemaakt minimumpensioen zonder toegangsvoorwaarden" dat de Academische Raad van Pensioenen voorstelde in 2014. Hierbij stappen we af van de huidige toegangsvoorwaarden, maar kennen we het minimumpensioen toe op basis van dagen. In plaats van de bestaande minimumregelingen komt er één enkele minimumpensioenregeling die op alle stelsels van toepassing is. Deze regeling heeft geen toegangsvoorwaarden en wordt toegekend op basis van elke gewerkte dag. Om te bepalen of iemand daadwerkelijk het minimumpensioen ontvangt, wordt een pensioentoets uitgevoerd: het pensioenbedrag zonder toepassing van de minimumpensioenregels wordt over de stelsels heen berekend. Vervolgens wordt ook het minimumpensioen berekend, namelijk 1/14 040^{ste} van een volledig minimumpensioen aangezien een referentieloopbaan uit 45 jaren of 14 040 gewerkte dagen bestaat. Het individu krijgt dan het hoogste van deze beide bedragen per gewerkte dag. Ook hier moeten we de gendereffecten mee in rekening nemen. Het is namelijk zo dat vrouwen vaker deeltijds werken en dus minder vlot aan die 14 040 dagen zullen komen. We bekijken dus de mogelijkheid om de dagen die deeltijdse werkenden werken, zwaarder te laten meetellen.

8. Pensioenen onthaalouders en meewerkende echtgenoten

Ook de pensioenrechten van onthaalouders dienen te worden hervormd. Zij moesten tot in 2003 wachten op een eigen statuut. De jaren die onthaalouders werkten voor 2003 worden niet meegerekend voor de pensioenberekening. Hierdoor bouwden ze onvoldoende pensioenrechten op en krijgen ze een zeer laag pensioenbedrag. We onderzoeken dan ook pistes om de gewerkte jaren waarvoor geen sociale bijdragen werden betaald mee in rekening te brengen. Dit kan eventueel door de gewerkte jaren na 2003 zwaarder te laten meetellen, zoals voorgesteld in het wetsvoorstel van CD&V.²²

Ook de situatie van meewerkende echtgenoten ligt CD&V na aan het hart. Vanaf 2005 moesten de meewerkende echtgenoten geboren na 1955 verplicht toetreden tot het maxistatuut, dit was optioneel vanaf 2003 (verplicht ministatuut, optioneel maxistatuut). Via dit statuut moesten ze sociale bijdragen betalen en konden ze dus pensioenrechten opbouwen. De groep meewerkende echtgenoten geboren tussen 1956 en 1968 zijn echter

²² Proposition de loi modifiant l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés en ce qui concerne les droits en matière de pension des accueillants conventionnés, DOC 55 843/001, *La Chambre des représentants de Belgique* (lachambre.be), 5 décembre 2019.

²² Wetsvoorstel tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, wat de pensioenrechten van aangesloten onthaalouders betreft, DOC 55 843/001, *De Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers* (dekamer.be), 5 december 2019.

par définition jamais percevoir une propre pension minimum, dès lors qu'ils ne pourront jamais prêter la carrière minimum de 30 années. Nous entendons leur permettre de bénéficier aussi d'une pension minimum décente, ce qui est également possible en accordant plus de poids aux années prestées après 2003. Cela fait des années que le CD&V œuvre à la défense de ce groupe, notamment au travers d'une proposition de loi.²³

9. Les veufs et l'allocation de transition

La perte d'un conjoint est l'un des pires drames que l'on puisse imaginer. Outre le chagrin, les partenaires survivants sont également affectés sur le plan financier. En effet, nombre d'entre eux devront désormais s'occuper de leur(s) enfant(s) avec un seul revenu. Par le passé, le CD&V avait déjà déposé une proposition de loi visant à prolonger l'allocation de transition.²⁴ La ministre des Pensions a repris une proposition en ce sens.²⁵

En outre, nous souhaitons améliorer l'allocation de transition temporaire accordée au conjoint survivant qui ne remplit pas la condition d'âge (48 ans en 2022, 50 ans en 2025) pour recevoir une pension de survie. Nous examinerons si cette allocation peut être allouée automatiquement. Si ce n'est pas possible immédiatement, nous souhaitons examiner par quels canaux d'information les bénéficiaires peuvent être informés au mieux et de la manière la plus ciblée. Nous souhaitons également une évaluation du régime fiscal et l'examen de la possibilité de retenir davantage de précompte professionnel avant le décompte fiscal. Cette retenue permettrait d'éviter d'avoir la mauvaise surprise de devoir procéder, lors du décompte fiscal, au remboursement d'une grande partie des sommes perçues.

Par ailleurs, la présente proposition vise également la pension de veuve ou de survie. Nous souhaitons lutter contre le piège à l'emploi et relever les plafonds de revenus en accordant l'attention nécessaire à la situation de ménage. Il convient en effet d'encourager les veuves et les veufs à travailler sans qu'ils aient à craindre de perdre leur pension de survie.

²³ Proposition de loi améliorant le montant de la pension minimum de certains conjoints aidants, DOC 55 169/001, La Chambre des représentants de Belgique (*lachambre.be*), 16 juillet 2019.

²⁴ Proposition de loi modifiant l'arrêté royal n° 50 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés en ce qui concerne l'allocation de transition accordée aux conjoints survivants, DOC 55 1856/001, La Chambre des représentants de Belgique, 16 mars 2021.

²⁵ Service fédéral des Pensions, allocation de transition, *Allocation de transition* | Service fédéral des Pensions (*fgov.be*), 2021.

per définitionuitgesloten van een eigen minimumpensioen omdat ze nooit de minimumloopbaan van 30 loopbaanjaren kunnen presteren. We willen ook hen de kans geven op een degelijk minimumpensioen. Ook voor hen kan dit door de gewerkte jaren na 2003 zwaarder te laten meetellen. CD&V zet zich al jaren in voor deze groep, onder andere middels een wetsvoorstel.²³

9. Weduwen en overgangsuitkering

Een echtgeno(o)t(e) verliezen, is een van de meest vreselijke gebeurtenissen die we ons kunnen indenken. Bovenop dit verdriet worden achtergebleven partners ook financieel getroffen. Velen moeten voortaan immers de zorg voor hun kind(eren) dragen met één inkomen. CD&V diende eerder al een wetsvoorstel in om de overgangsuitkering te verlengen.²⁴ Een voorstel in deze lijn werd overgenomen door de minister van Pensioenen.²⁵

Bovendien hebben we aandacht voor de verbetering van de overgangsuitkering, de tijdelijke uitkering voor de langstlevende huwelijkspartner die niet aan de leeftijdsvoorwaarde (48 jaar in 2022, in 2025 50 jaar) voldoet om een overlevingspensioen te ontvangen. We onderzoeken of deze uitkering automatisch kan toegekend worden. Indien dit niet onmiddellijk kan, willen we onderzoeken via welke informatiekanalen de gerechtigden het beste en meest gericht geïnformeerd kunnen worden. We willen ook een evaluatie van de fiscale regeling uitvoeren en de mogelijkheid onderzoeken om voor de belastingafrekening meer bedrijfsvoorheffing in te houden. Zo kan worden vermeden dat men bij de belastingsafrekening onverwacht een groot deel moet terugbetalen.

Daarnaast hebben we ook oog voor het weduwpensioen of het overlevingspensioen. We willen de werkloosheidsval aanpakken en de inkomensgrenzen optrekken met de nodige aandacht voor de gezinssituatie. We moeten weduwen en weduwnaars immers motiveren om aan de slag te gaan, zonder dat ze bang moeten zijn het overlevingspensioen te verliezen.

²³ Wetsvoorstel tot verbetering van het minimumpensioen voor sommige meewerkende echtgenoten, DOC 55 169/001, De Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers (*dekamer.be*), 16 juli 2019.

²⁴ Wetsvoorstel tot wijziging van het koninklijk besluit nr. 50 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, wat betreft de overgangsuitkering voor langstlevenden, DOC 55 1856/001, De Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers (*dekamer.be*), 16 maart 2021.

²⁵ Federale Pensioendienst, overgangsuitkering, *Overgangsuitkering* | Federale Pensioendienst (*fgov.be*), 2021.

10. Garantie de revenus aux personnes âgées

Nous visons également la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA) accordée aux personnes qui ont des ressources financières insuffisantes. Près de 110 000 Belges bénéficient de la GRAPA, dont 65,5 % sont des femmes et environ un tiers sont d'anciens indépendants. Pour y avoir droit, il faut être dans le besoin et résider en Belgique. C'est logique, car il s'agit d'une allocation et non d'un droit constitué. Afin de vérifier si les bénéficiaires résident en Belgique, une procédure de contrôle a été mise en place et actualisée en 2019. Cette procédure de contrôle présentait un certain nombre de lacunes. Le CD&V propose donc une procédure de contrôle transparente et plus humaine.²⁶

Dans le cas de la GRAPA, le travail devrait également toujours être valorisé davantage que l'absence de travail. Par exemple, toute personne restée à domicile pendant vingt ans pour s'occuper de ses enfants devrait être encouragée à redevenir active sur le marché du travail. Or, ce ne sera pas le cas s'il apparaît que cette personne ne recevra pas ultérieurement une pension ou une GRAPA plus élevée qu'une personne qui n'aurait jamais travaillé. Les personnes arrivées tardivement dans notre pays – par exemple en tant que réfugiés – et qui travaillent jusqu'à l'âge de la pension doivent également être récompensées. Une solution pourrait consister à mieux valoriser les années de travail dans le calcul de la GRAPA. Actuellement, les pensions sont prises en compte à hauteur de 90 % pour la GRAPA. Une solution envisageable pourrait consister à valoriser la pension à un pourcentage plus faible, par exemple à 70 ou 80 %. Cela se traduirait par un supplément plus élevé. Nous étudions cette idée. La GRAPA doit également, à terme, dépasser le seuil de pauvreté européen.

10. Inkomensgarantie voor ouderen

We kijken ook naar de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) voor wie over onvoldoende financiële middelen beschikt. Zo'n 110 000 Belgen ontvangen een IGO. 65,5 % van de IGO-gerechtigde zijn vrouwen en ongeveer een derde zijn voormalige zelfstandigen. Om daar recht op te hebben, moet men behoeftig zijn én in België verblijven. Dat is logisch, want het gaat om een uitkering, geen opgebouwd recht. Om na te gaan of mensen in België verblijven, werd een controle in het leven geroepen die in 2019 werd aangepast. Die controleprocedure vertoonde een aantal tekortkomingen. CD&V legt daarom een transparante en transparante en meer menselijke controleprocedure controleprocedure op tafel.²⁶

Ook in geval van de IGO moet werken steeds meer lonen dan niet werken. Een persoon die bijvoorbeeld twintig jaar is thuisgebleven voor de zorg van haar kinderen, moet aangemoedigd worden om toch nog terug actief te worden op de arbeidsmarkt. Dat zal niet het geval zijn als blijkt dat men later niet meer pensioen of IGO-uitkering zal krijgen dan iemand die nooit gewerkt heeft. Ook wie slechts later in ons land kwam – als vluchteling bijvoorbeeld – en tot aan zijn pensioen werkt moet daarvoor beloond worden. Een mogelijke oplossing hiervoor is om de gewerkte jaren meer te laten meetellen voor de berekening van de IGO. Momenteel telt het pensioen voor 90 % mee voor de IGO. Een mogelijke piste zou kunnen zijn om het pensioen voor een lager percentage te laten meetellen, bijvoorbeeld 70 % of 80 %. Dit zou zorgen voor een hogere toeslag. We onderzoeken dit idee. De IGO moet op termijn ook boven de Europese armoedegrens uitkomen.

Nahima LANJRI (CD&V)
Servais VERHERSTRAETEN (CD&V)
Nawal FARIH (CD&V)
Franky DEMON (CD&V)
Els VAN HOOFF (CD&V)

²⁶ Proposition de loi modifiant, en ce qui concerne la procédure de contrôle du respect de la condition de résidence, l'arrêté royal du 23 mai 2001 portant règlement général en matière de garantie de revenus aux personnes âgées, DOC 55 1353/001, *Chambre des représentants de Belgique* (lchambre.be).

²⁶ Wetsvoorstel tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 mei 2001 tot instelling van een algemeen reglement betreffende de inkomensgarantie voor ouderen, wat de controleprocedure op het naleven van de verblijfsvoorwaarde betreft, DOC 55 1353/001, *De Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers* (dekamer.be).

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que le rapport annuel du Comité d'étude sur le vieillissement publié en 2021 indique que les pensions atteindront 12,3 % du PIB en 2026, 13,9 % en 2050 et 14 % en 2070;

B. considérant qu'un premier pilier légal renforcé accompagné d'un deuxième pilier élargi et approfondi augmentant le taux de remplacement sont nécessaires pour assurer la viabilité du régime des pensions;

C. considérant que la soutenabilité financière des pensions exige un niveau d'emploi suffisamment élevé et qu'un taux d'emploi de 80 % en Belgique revêt une importance cruciale à cet égard;

D. vu la nécessité d'un mélange d'assurance sociale et de solidarité qui stimule le pouvoir d'achat et la prospérité, mais offre également une protection suffisante contre la pauvreté;

E. vu la nécessité d'une politique du personnel qui tienne compte de l'âge et qui garantisse des conditions de travail adaptées et souples à toutes les étapes de la vie en accordant une attention particulière aux populations spécifiques qui ont aujourd'hui plus de mal à accéder au marché du travail;

F. vu les 3 437 249 pensionnés en 2019 et considérant que le coût total de leurs pensions s'élève à 49 254 758 000 euros;

G. vu la baisse de confiance dans le régime de pension, surtout chez les jeunes;

H. considérant que l'accord de gouvernement dispose que le ministre des Pensions commencera les travaux préparatoires et les consultations dès le début du gouvernement afin de soumettre au Conseil des ministres une proposition concrète relative à la réforme des pensions;

I. vu les propositions de loi et de résolution suivantes: DOC 55 169/001 (conjoint aidant), DOC 55 168/001 (pension libre complémentaire des indépendants), DOC 55 1856/001 (allocation de transition accordée aux conjoints survivants), DOC 55 1353/001 (procédure de contrôle GRAPA), DOC 55 1133/001 (répartition des droits de pension), DOC 55 843/001 (accueillants), DOC 55 2362/001 (paiement général et universel des pensions belges), DOC 55 1869/001 (écart entre les pensions des hommes et des femmes), DOC 55K 1121/001 (démocratisation des pensions complémentaires);

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op het jaarlijkse verslag van de Studiecommissie voor de vergrijzing uit 2021 waarin staat dat de pensioenen in 2026 12,3 %, in 2050 13,9 % en in 2070 14 % van het bbp zullen bedragen;

B. overwegend dat een versterkte wettelijke eerste pijler met een bredere en verdiepte tweede pijler die leiden tot een verhoogde vervangingsratio nodig zijn om de duurzaamheid van het pensioensysteem te waarborgen;

C. wijzend op het feit dat de betaalbaarheid van de pensioenen een voldoende hoge werkzaamheid vereist en dat een werkzaamheidsgraad van 80 % in België hiervoor cruciaal is;

D. gelet op de nood aan een mix van sociale verzekering en solidariteit die de koopkracht en de welvaart stimuleert, maar ook een voldoende buffer biedt tegen armoede;

E. gelet op de nood aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid dat werkbaar en wendbaar werk doorheen alle levensfasen garandeert, met speciale aandacht voor specifieke groepen die nu minder gemakkelijk hun weg vinden op de arbeidsmarkt;

F. gelet op de 3 437 249 gepensioneerden in 2019 en de totale kostprijs van hun pensioenen van 49 254 758 000 euro;

G. gelet op het dalende vertrouwen in het pensioensysteem, vooral bij jongeren;

H. gelet op de passage in het regeerakkoord waarin wordt bepaald dat de minister van Pensioenen bij de start van de regering de voorbereidende werkzaamheden en het overleg zal starten om een concreet voorstel inzake pensioenhervorming aan de Ministerraad voor te leggen;

I. gelet op de volgende wetsvoorstellen en voorstellen van resolutie: DOC 55 169/001 (meewerkende echtgenoten), DOC 55 168/001 (vrij aanvullend pensioen zelfstandigen), DOC 55 1856/001 (overgangsuitkering voor langstlevenden), DOC 55 1353/001 (IGO controle-procedure), DOC 55 1133/001 (pensioensplit), DOC 55 843/001 (onthaalouders), DOC 55 2362/001 (wereldwijde uitbetaling Belgische pensioenen), DOC 55 1869/001 (genderpensioen kloof), DOC 55K 1121/001 (democratisering aanvullende pensioenen);

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d'examiner les pistes suivantes pour augmenter le taux de remplacement:

a) relever le pourcentage de calcul de 60 % pour un isolé et de 75 % pour un ménage afin que les périodes effectivement prestées soit plus valorisées qu'aujourd'hui sans que les périodes assimilées soient moins valorisées qu'aujourd'hui;

b) augmenter le plafond de la pension pour les cotisations versées dans le cadre de la pension légale;

c) examiner la possibilité de majorer ce plafond d'un certain pourcentage, par exemple de 10 ou 20 % pour le calcul de la pension afin que le statut de travailleur salarié demeure suffisamment attrayant;

d) poursuivre les efforts de relèvement de la pension minimum de 1 500 euros nets (pour une carrière complète de 45 ans);

2. a) d'examiner la possibilité d'accorder aux citoyens un double accès à la pension anticipée au terme d'une carrière de 42 ans ou entre les âges de 62 et 67 ans ou plus, à condition que cette flexibilité n'entraîne pas de surcoûts;

b) de faire supporter les surcoûts de cette flexibilité par le pensionné lui-même en tenant compte de la correction actuarielle lors du calcul de la pension;

c) de tenir compte, dans cette correction actuarielle, de la carrière et de l'espérance de vie au moment de l'âge de la pension, et d'assurer ainsi une revalorisation du montant de la pension par rapport à la période de paiement;

d) d'encourager l'allongement de la carrière grâce à cette correction actuarielle, et d'encourager surtout les citoyens à gérer leur vie professionnelle afin que les pensions des bénéficiaires retraités tôt soient moins élevées que les pensions des bénéficiaires retraités à un âge plus avancé;

e) d'examiner s'il est possible de tenir compte, sur la base de critères objectifs, d'une espérance de vie plus courte afin que les travailleurs dont l'espérance de vie a été raccourcie par l'exercice d'une profession en particulier puissent être pensionnés plus tôt sans trop y perdre sur le plan financier;

3. a) d'examiner comment la pension à temps partiel à raison de 20 % ou 50 % peut être mise en œuvre à

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. de volgende pistes te onderzoeken waardoor de vervangingsratio verhoogd kan worden:

a) het berekeningspercentage van 60 % voor een alleenstaande en 75 % voor een gezin te verhogen, waarbij effectief gewerkte periodes zwaarder doorwegen dan nu en waarbij gelijkgestelde periodes even zwaar meetellen als nu het geval is;

b) het pensioenplafond voor de bijdragen van het wettelijk pensioen te verhogen;

c) de piste te bekijken om een bepaald percentage, bijvoorbeeld 10 % of 20 % boven dat plafond te laten meetellen voor het pensioen zodat het werknemersstatuut aantrekkelijk genoeg blijft;

d) verder te blijven werken aan de optrekking van het minimumpensioen van 1 500 euro netto (voor een volledige loopbaan van 45 jaar);

2. a) de mogelijkheid te bekijken om de burgers een dubbele toegang te verlenen tot het vervroegd pensioen na een loopbaan van 42 jaar of tussen de leeftijd van 62 jaar en 67 jaar of ouder, onder de voorwaarde dat deze flexibiliteit geen meerkosten met zich zou brengen;

b) de meerkosten van deze flexibiliteit door de gepensioneerd zelf te laten dragen waarbij voor de berekening van het pensioen rekening wordt gehouden met een actuariële correctie;

c) bij deze actuariële correctie rekening te houden met de loopbaan en de levensverwachting op het moment van de wettelijke pensioenleeftijd en aldus te zorgen voor een herwaardering van het pensioenbedrag ten opzichte van de uitbetalingsperiode;

d) met deze actuariële correctie mensen aan te moedigen om langer te werken en vooral ook de regie over hun loopbaan in eigen handen te laten nemen zodat wie vroeger op pensioen gaat minder krijgt en wie later op pensioen gaat meer krijgt;

e) te onderzoeken of op basis van objectieve criteria rekening kan worden gehouden met een kortere levensverwachting zodat iemand met een kortere levensverwachting ten gevolge van de uitoefening van een bepaald beroep vroeger op pensioen zou kunnen, zonder al te veel pensioen te verliezen;

3. a) te bekijken hoe het deeltijds pensioen van 20 % of 50 % gerealiseerd kan worden vanaf de leeftijd van

partir de l'âge de la pension anticipée ou à l'issue d'une carrière de 42 ans (dans les trois statuts, y compris pour les indépendants);

b) de calculer le montant que l'indépendant est autorisé à gagner en tenant compte de ses revenus des dix dernières années, par exemple, tout en conservant les limites actuellement applicables aux revenus complémentaires durant la pension anticipée;

4. a) d'examiner comment un deuxième pilier obligatoire pourrait être élaboré afin qu'à terme, chacun contribue à au moins 3 % de sa rémunération annuelle brute par le biais de son employeur, et qu'il soit ainsi oeuvré à un élargissement et à un approfondissement de la pension complémentaire pour les trois statuts²⁷;

b) d'accorder l'attention nécessaire aux coûts pour les employeurs, notamment en permettant aux partenaires sociaux de chercher des solutions en dérogeant, par exemple, à la garantie minimale de rendement;

c) de lutter contre certains excès tels que ceux qui ont été épinglés par la Cour des comptes;

d) de chercher une solution pour résoudre le problème du grand nombre de pensions complémentaires "dormantes" dès lors que de nombreux travailleurs constituent un petit pécule de pension complémentaire auprès d'un employeur ou de plusieurs employeurs;

e) d'examiner, à cet effet, la possibilité de prévoir une fourchette comprise, par exemple, entre 15 et 150 euros et de verser automatiquement le capital des montants compris entre ces deux montants, et de laisser le choix entre un versement sous forme de rente ou de capital pour les montants plus élevés;

f) de laisser aux partenaires sociaux le soin de fixer les limites exactes de cette fourchette;

5. a) d'examiner comment éliminer l'écart entre les pensions des hommes et des femmes²⁸ grâce à une stratégie globale et coordonnée axée sur les éléments suivants: monitoring basé sur des indicateurs fiables, informations à destination des décideurs et des femmes, rapport annuel sur l'écart entre les pensions des hommes

vervroegd pensioen of na een loopbaan van 42 jaar (voor de drie statuten, dus ook voor de zelfstandigen);

b) voor de berekening van wat de zelfstandige mag verdienen te kijken naar het inkomen van bijvoorbeeld de laatste tien jaar, waarbij de huidige beperkingen op bijverdienen tijdens het vervroegd pensioen behouden blijven;

4. a) te onderzoeken hoe een verplichte tweede pijler uitgewerkt kan worden, zodat voor iedereen op termijn minstens 3 % op het brutojaarloon wordt bijgedragen via de werkgever en we alzo werk maken van een verbreding en verdieping van het aanvullend pensioen voor de drie statuten²⁷;

b) hierbij de nodige aandacht te besteden aan de kostprijs voor de werkgever, met name door de sociale partners op sectorniveau de mogelijkheid te bieden om naar oplossingen te zoeken bijvoorbeeld via het afwijken van de minimale rendementsgarantie;

c) bepaalde excessen, zoals deze die door het Rekenhof werden aangebracht, aan te pakken;

d) te zoeken naar een manier om het probleem van het groot aantal "slapers" bij die aanvullende pensioenen aan te pakken omdat heel wat mensen bij een of verschillende werkgevers een klein bedrag aan aanvullend pensioen opbouwen;

e) daartoe de piste te onderzoeken waarbij gewerkt wordt met twee drempelbedragen, bijvoorbeeld 15 euro en 150 euro, en de bedragen tussen deze grenzen automatisch in kapitaal worden uitgekeerd en bij hogere bedragen de keuze wordt gelaten tussen uitbetaling in rente of in kapitaal;

f) de bepaling van de exacte drempelbedragen hiervoor over te laten aan de sociale partners;

5. a) te onderzoeken hoe komaf kan worden gemaakt met de genderpensioenkloof²⁸ via een globale en gecoördineerde beleidsstrategie waarbij volgende elementen centraal staan: de monitoring met betrouwbare indicatoren, het informeren van besluitvormers en vrouwen, een jaarlijks rapport rond de genderpensioenkloof en

²⁷ Proposition de loi améliorant la pension libre complémentaire des indépendants, DOC 55 168/001, <https://www.lachambe.be/kvvcr/index.cfm?language=fr>, 16 juillet 2019.

²⁸ Proposition de résolution relative à l'écart entre les pensions des hommes et des femmes, DOC 55 1869/001, <https://www.lachambe.be/kvvcr/index.cfm?language=fr>, 18 mars 2021.

²⁷ Wetsvoorstel tot verbetering van het vrij aanvullend pensioen van de zelfstandigen, DOC 55 168/001, *De Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers (dekamer.be)*, 16 juli 2019.

²⁸ Voorstel van resolutie betreffende de genderpensioenkloof, DOC 55 1869/001, *De Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers (dekamer.be)*, 18 maart 2021.

et des femmes et recommandations stratégiques du Bureau fédéral du plan, attention accordée aux groupes vulnérables;

b) de donner également la priorité aux actions suivantes: limiter les inégalités en termes de capacité contributive, réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et continuer à appliquer un “contrôle du genre”;

c) d'examiner en outre comment implémenter le principe de *splitting* des droits de pension;

6. a) d'examiner comment l'âge effectif de départ à la retraite des fonctionnaires pourrait être porté à 62 ans au minimum;

b) d'examiner en outre s'il serait envisageable de supprimer le traitement de référence dans le calcul des pensions des fonctionnaires, et d'opérer une transition vers un calcul similaire à celui prévu pour le statut des travailleurs salariés, qui serait conjugué à la constitution d'un deuxième pilier pour l'ensemble des fonctionnaires, pour laquelle une période de transition serait prévue et qui ne porterait pas atteinte aux droits acquis;

c) de réévaluer le système de pension de retraite pour incapacité physique des fonctionnaires en vue d'évoluer vers une véritable politique de réintégration des fonctionnaires en congé de maladie de longue durée;

7. a) d'examiner la possibilité de mettre en place une pension minimum unifiée sans conditions d'accès calculée à partir du nombre de jours de travail, étant entendu qu'il conviendrait alors de comptabiliser 14 040 jours de travail pour bénéficier d'une pension minimum complète;

b) de veiller également à ce que les travailleurs occupés à temps partiel ne soient pas désavantagés par ce régime, par analogie avec la situation actuelle, en prévoyant d'inclure également dans le calcul de la pension les années durant lesquelles les travailleurs ont travaillé suffisamment mais à temps partiel;

c) de veiller par ailleurs à ce que le travail à temps partiel ait un impact réel sur le deuxième critère (montant de la pension);

8. d'examiner, à titre d'alternative au point précédent, la possibilité, dans le cadre du régime actuel, d'ouvrir l'accès à la pension minimum par deux biais: premièrement après une carrière de trente ans incluant les périodes assimilées mais moyennant un certain nombre d'années de travail effectives, comme le prévoit l'accord de gouvernement, auquel cas ce nombre d'années de travail effectives pourrait être progressivement augmenté

beleidsaanbevelingen van het Federaal Planbureau met aandacht voor kwetsbare groepen;

b) daarnaast de volgende elementen voorop te stellen: de ongelijkheid in bijdragevermogen beperken, de ongelijkheden in het beroepsleven van mannen en vrouwen verminderen en het blijvend toepassen van een gendertoets;

c) bovendien te bekijken hoe het principe van de pensioensplit ingevoerd kan worden;

6. a) te onderzoeken hoe de effectieve uittredingsleeftijd voor ambtenaren op ten minste 62 jaar kan worden gebracht;

b) daarnaast te bekijken of in de berekeningswijze van de ambtenarenpensioenen een afschaffing van de referentiewedde en een overgang naar een berekening zoals het werknemersstatuut mogelijk is en dit gekoppeld aan de uitbouw van een tweede pijler voor alle ambtenaren, waarbij in een overgangperiode voorzien wordt en niet geraakt wordt aan verworven rechten;

c) het systeem van rustpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid voor ambtenaren te herbekijken om zo te evolueren naar een degelijk re-integratiebeleid voor langdurig zieke ambtenaren;

7. a) te onderzoeken hoe een eengemaakt minimumpensioen zonder toegangsvoorwaarden gerealiseerd kan worden op basis van het aantal gewerkte dagen, waarbij een volledig minimumpensioen bestaat uit 14 040 gewerkte dagen;

b) daarbij erover te waken dat wie niet voltijds werkte niet benadeeld wordt in dit systeem naar analogie met de situatie vandaag, waarbij voor de pensioenberekening ook jaren meetellen waarin mensen wel voldoende maar niet voltijds werkten;

c) er tevens over te waken dat voor het tweede criterium – de hoogte van het pensioenbedrag – dit deeltijds werken wel een effect heeft;

8. als alternatief op bovenstaand punt, de mogelijkheid te bestuderen om binnen het huidige regime het minimumpensioen toegankelijk te maken via een dubbele toegangspoort, ten eerste, na een loopbaan van 30 jaar, inclusief gelijkgestelde periodes maar dan met een bepaald aantal effectief gewerkte jaren, zoals ook afgesproken in het regeerakkoord en waarbij dit aantal effectief gewerkte jaren geleidelijk kan worden

en tenant compte d'éventuelles différences entre les sexes, et, deuxièmement, après une carrière de vingt années de travail effectives, soit 6 240 jours de travail effectifs;

9. a) de trouver une solution pour les jours de travail prestés avant l'instauration des statuts de parents accueillants et de conjoints aidants²⁹ afin qu'ils puissent également bénéficier de la pension minimum;

b) de prévoir les budgets nécessaires à l'amélioration du statut de ces deux catégories de personnes;

10. a) d'examiner comment le piège à l'emploi découlant de la pension de survie pourrait être éliminé et comment les plafonds de revenus pourraient être relevés en accordant l'attention nécessaire à la situation du ménage;

b) d'examiner également quels canaux d'information permettraient d'informer au mieux et de la manière la plus pertinente possible les bénéficiaires de l'allocation de transition;

c) d'évaluer le régime fiscal en vue d'examiner la possibilité de retenir davantage de précompte professionnel avant le décompte fiscal afin d'éviter aux contribuables la mauvaise surprise de devoir payer un supplément d'impôt l'année suivante;

11. a) de proposer, pour les bénéficiaires de la GRAPA, une procédure de contrôle transparente et raisonnable tenant compte du travail parlementaire de la commission de la Chambre³⁰;

b) de continuer à œuvrer à l'augmentation de la GRAPA jusqu'au seuil de pauvreté européen;

c) d'examiner la possibilité de mieux valoriser les périodes de travail dans le calcul de l'allocation en valorisant moins la pension perçue, par exemple à

opgetrokken, rekening houdend met eventuele gender-effecten, en, ten tweede, na 20 effectief gewerkte jaren of 6 240 effectief gewerkte dagen;

9. a) een oplossing te zoeken voor de gewerkte jaren voor de invoering van de statuten voor onthaalouders en meewerkende echtgenoten,²⁹ zodat ook zij toegang kunnen krijgen tot het minimumpensioen;

b) in de nodige budgetten voor de verbetering van het statuut van deze beide groepen te voorzien;

10. a) te onderzoeken hoe de werkloosheidsval die het overlevingspensioen veroorzaakt aangepakt kan worden en de inkomensgrenzen opgetrokken kunnen worden met de nodige aandacht voor de gezinssituatie;

b) voor de overgangsuitkering eveneens te onderzoeken via welke informatiekanalen de gerechtigden het best en het meest gericht geïnformeerd kunnen worden;

c) een evaluatie van de fiscale regeling uit te voeren om de mogelijkheid te onderzoeken of voor de belastingafrekening meer bedrijfsvoorheffing kan worden ingehouden om aldus te vermijden dat mensen het jaar nadien onverwacht meer moeten terugbetalen;

11. a) voor IGO-gerechtigden een transparante en redelijke controleprocedure op tafel te leggen waarbij rekening wordt gehouden met het parlementair werk van de Kamercommissie³⁰;

b) verder te werken aan de verhoging van de IGO-uitkering tot aan de Europese armoededrempel;

c) de piste te onderzoeken om gewerkte periodes meer te valoriseren bij de berekening van de uitkering, door het pensioen dat men ontvangt voor een lager percentage

²⁹ Proposition de loi améliorant le montant de la pension minimum de certains conjoints aidants, DOC 55 169/001, *la Chambre des représentants de Belgique* par le lien suivant : <https://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?dossierID=0169&legislat=55&inst=K> et la proposition de loi modifiant l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés en ce qui concerne les droits en matière de pension des accueillants conventionnés, DOC 55 843/001, <https://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?legislat=55&dossierID=843>, 5 décembre 2019.

³⁰ Proposition de loi modifiant, en ce qui concerne la procédure de contrôle du respect de la condition de résidence, l'arrêté royal du 23 mai 2001 portant règlement général en matière de garantie de revenus aux personnes âgées, DOC 55 1353/001, *La Chambre des représentants de Belgique* (lachambre.be), 17 juin 2020.

²⁹ Wetsvoorstel tot verbetering van het minimumpensioen voor sommige meewerkende echtgenoten, DOC 55 169/001, *De Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers* de volgende hyperlink: <https://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=nl&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?dossierID=0169&legislat=55&inst=K> en het wetsvoorstel tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, wat de pensioenrechten van aangesloten onthaalouders betreft, DOC 55 843/001, <https://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=nl&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?dossierID=0843&legislat=55&inst=K>, 5 december 2019.

³⁰ Wetsvoorstel tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 mei 2001 tot instelling van een algemeen reglement betreffende de inkomensgarantie voor ouderen, wat de controleprocedure op het naleven van de verblijfsvoorwaarde betreft, DOC 55 1353/001, *De Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers* (dekamer.be), 17 juni 2020.

hauteur de 70 ou 80 %, ce qui permettrait d'accorder un complément plus élevé;

12. a) de faire de MyPension l'application de référence en matière de pensions afin de renforcer la transparence, et donc la confiance dans notre système de pension;

b) de fournir, au travers de MyPension, une vue d'ensemble des effets de tous les choix de carrière en y intégrant MyCareer;

c) de permettre la consultation de tous les éléments et d'opérer, sur MyPension, une distinction claire entre le premier pilier et le deuxième pilier;

d) de développer un système de mandats afin que des professionnels comme des citoyens, par exemple des membres de la famille ou des connaissances, puissent accéder, de manière sécurisée, au dossier de pension d'une personne qui a donné son autorisation à cet effet".

13 janvier 2022

te laten meetellen, bijvoorbeeld 70 % of 80 %, wat zou zorgen voor een hogere toeslag;

12. a) MyPension te laten evolueren naar de referentietoepassing om zo de transparantie en bijgevolg het vertrouwen in de pensioenen te verhogen;

b) met MyPension zicht te geven op de impact van alle carrièrekeuzes, via een integratie met MyCareer;

c) alle elementen consulteerbaar te maken en op MyPension een duidelijk onderscheid zichtbaar te maken tussen de eerste en de tweede pijler;

d) om een mandatensysteem te ontwikkelen zodat professionals en ook burgers, met name familieleden of kennis, beveiligde toegang kunnen krijgen tot een pensioendossier van een persoon die hiermee instemt.

13 januari 2022

Nahima LANJRI (CD&V)
Servais VERHERSTRAETEN (CD&V)
Nawal FARIH (CD&V)
Franky DEMON (CD&V)
Els VAN HOOF (CD&V)