



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis III/79/2023

16 novembre 2023

Facteur de revalorisation

Prime de répartition pure

relatif au

Projet de règlement grand-ducal fixant le facteur de revalorisation de l'année 2022

Projet de règlement grand-ducal fixant la prime de répartition pure pour l'année 2022

Par lettres du 26 octobre, Monsieur Claude Haagen, ministre de la Sécurité sociale, a soumis deux projets de règlement grand-ducal à l'avis de la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL). Le premier fixe le facteur de revalorisation de l'année 2022, l'autre la prime de répartition pure pour la même année 2022.

1. L'objet des projets

1. Le premier projet de règlement grand-ducal a pour objet de fixer le facteur de revalorisation applicable aux salaires, traitements ou revenus cotisables de l'année 2022. Ce facteur y est fixé à 1,570 ce qui constitue une hausse de 1,1% par rapport au facteur de revalorisation de 2021.

2. L'objectif du facteur de revalorisation est de faire le lien entre le niveau de revenus de l'année 1984 et celui de l'année en question. Un facteur de 1,570 pour l'année 2022 signifie donc que le salaire horaire moyen réel est 57% plus élevé en 2022 qu'en 1984.

3. Le second projet de règlement grand-ducal fixe la prime de répartition pure, représentant le rapport entre les dépenses courantes annuelles et la totalité des revenus cotisables à la base des recettes annuelles en cotisations du régime général de pension. Pour l'année 2022 cette prime est fixée à 21,89%, un taux légèrement supérieur à celui de l'année 2021 (21,75%).

4. Les deux projets sont examinés conjointement car le réajustement des pensions dépend à la fois du facteur de revalorisation que de la prime de répartition pure. Pour rappel, l'article 225bis du Code de la sécurité sociale prévoit que, si la prime de répartition pure dépasse le taux de cotisation global (24%), le modérateur de réajustement des pensions doit être refixé à une valeur inférieure ou égale à 0,5. Or, étant donné que la prime de répartition pure reste en 2022 à un niveau significativement inférieur au taux de cotisation global, il n'existe point de raison légale de baisser le modérateur de réajustement : les pensions restent donc intégralement ajustées à l'évolution réelle des salaires.

5. La combinaison des deux projets de règlement grand-ducaux sous avis, liée à un modérateur de réajustement qui reste fixé à 1, induit qu'au 1^{er} janvier 2024 toutes les pensions des retraités actuels sont augmentées de 1,1%.

2. Commentaires de la CSL

6. La Chambre des salariés approuve les projets sous rubrique.

7. La CSL réitère sa revendication d'assurer structurellement, par une modification du Code de la sécurité sociale, le blocage d'éventuels réajustements à la baisse des pensions en vertu d'une hypothétique diminution du salaire horaire moyen représentatif de la population de référence.¹

8. Par ailleurs, la CSL tient à répéter que les différentes modulations, respectivement non-déboursements de réajustements des pensions ont contribué à une perte de réajustement à hauteur de 1,6% pour les pensionnés. Pour un retraité moyen ces non-réajustements se traduisent par un moins à gagner d'environ 60 euros par mois. Il s'ajoute que du fait d'une revalorisation structurelle du salaire minimum en 2019, la pension minimum a cumulé un retard supplémentaire de 2,6% par rapport au salaire minimum. Dans ce même esprit d'analyse il est à critiquer que le niveau déjà structurellement insuffisant et paupérisant du Revis ait pris lui aussi du retard supplémentaire (1,8% depuis 2006) par rapport au salaire minimum.

¹ Pour plus de détails, voir la proposition de loi de la CSL du 29 mars 2021 relative à la préservation du niveau de pension.

	Adaptations		
	des pensions	du SSM	du RMG/Revis
2006	0.0%	0.0%	0.0%
juillet 2007	1.0%	1.9%	1.9%
juillet 2008	1.0%	0.0%	0.0%
2009	2.0%	2.0%	2.0%
2010	0.0%	0.0%	0.0%
2011	0.9%	1.9%	1.9%
2012	0.9%	0.0%	0.0%
2013	0.0%	1.5%	0.0%
2014	0.0%	0.0%	0.0%
2015	0.0%	0.1%	0.0%
2016	0.5%	0.0%	0.0%
2017	0.9%	1.4%	1.4%
2018	0.3%	0.0%	0.0%
*2019	0.8%	1.1%	1.2%
(**2019)	0.0%	0.9%	0.9%
2020	1.5%	0.0%	0.0%
2021	1.3%	2.8%	2.8%
2022	1.1%	0.0%	0.0%
2023	2.2%	3.2%	3.2%
Hausse cumulée	15.5%	18.1%	16.3%

Note : Les modulations des ajustements sont illustrées en bleu. À l'exception de la modulation en 2014, sans laquelle les pensions auraient été réduites, les modulations ont contribué à une perte de pouvoir d'achat des retraités.

* passage du RMG au Revis (dans le cas d'un adulte seul, frais du logement inclus)

** en juillet, augmentation rétroactive du SSM et du Revis au 1^{er} janvier

9. En ce qui concerne le réajustement, la CSL continue de rejeter l'automatisme de la modulation du modérateur de réajustement une fois le taux de cotisation global dépassé par la prime de répartition pure, alors qu'aucune disposition dans la législation ne prévoit une possible augmentation du taux de cotisation. En effet, ce taux de cotisation n'a jamais été adapté à la baisse lorsqu'il a excédé la prime de répartition pure, ce qui a permis de constituer l'extraordinaire réserve actuelle.

10. Un changement de la législation pourrait envisager que la prime de répartition pure ne dépende plus uniquement de la base cotisable et des recettes en cotisations, mais qu'elle repose sur l'ensemble des recettes de la Caisse de pension, y compris les recettes financières et le rendement du Fonds de compensation.

11. La CSL note aussi qu'une hausse structurelle de la pension minimum² est inéluctable pour empêcher une progression continue de la pauvreté des personnes âgées qui est passée de 6,1% à 11,6% en 10 ans. En outre, toute hausse du salaire minimum (comme la hausse structurelle de 0,9% en 2019) devrait s'effectuer de manière équivalente sur la pension minimum de manière à garantir un lien entre ces deux revenus minima.

² Voir la proposition de loi de la CSL du 29 mars 2021 relative à la préservation du niveau de pension.

12. Enfin, notre Chambre plaide pour une réduction du décalage dans la revalorisation des pensions au moment où celles-ci sont allouées aux retraités. En effet, afin que le niveau de la pension attribuée soit le plus proche possible du niveau de vie du moment, ce décalage devrait être réduit au minimum. La CSL demande donc que le décalage actuel de quatre ans soit réduit à au plus deux ans, comme cela fût le cas avant la réforme de 2013.

Luxembourg, le 16 novembre 2023

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.