

# PLANNING PAPER

# 82

## La réforme des pensions

Une nouvelle génération et  
un nouveau contrat



**Bureau  
fédéral du Plan**

Analyses et prévisions économiques

Avenue des Arts 47-49

B-1000 Bruxelles

Tél.: (02)507.73.11

Fax: (02)507.73.73

E-mail: [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)

URL: <http://www.plan.be>

M.J. Festjens

Novembre 1997



# La réforme des pensions

Une nouvelle génération et  
un nouveau contrat

Marie - Jeanne Festjens

Novembre 1997

## Federaal Planbureau

Het Federaal Planbureau is een instelling van openbaar nut.

Het FPB voert beleidsrelevant onderzoek uit op het economische, sociaal-economische en leefmilieu-terrein.

Hiertoe verzamelt en analyseert het FPB gegevens, onderzoekt het aanneembare toekomstscenario's, identificeert het alternatieven, beoordeelt het de gevolgen van beleidsbeslissingen en formuleert het voorstellen.

Het stelt zijn wetenschappelijke expertise onder meer ter beschikking van de Regering, het Parlement, de sociale gesprekspartners, nationale en internationale instellingen.

Het FPB zorgt voor een ruime verspreiding van haar werkzaamheden. De resultaten van haar onderzoek worden ter kennis gebracht van de gemeenschap en dragen zo bij tot het democratische debat.

### URL

<http://www.plan.be>

### Publicaties

Terugkerende publicaties :

*De economische vooruitzichten*  
*De economische begroting*  
*De "Short Term Update"*

Planning Papers (de laatste nummers)

*Het doel van de "Planning Papers" is de analyse- en de onderzoekswerkzaamheden van het Federaal Planbureau te verspreiden.*

79. *Coût budgétaire d'un chômeur de 1983 à 1997 - Budgettaire kost van een werkloze van 1983 tot 1997*  
M.-J. Festjens, M. Lambrecht, L. Masure, M. Saintrain, S. Schüttringer - September/Septembre 1997
80. *Quarante années d'évolution de la durée du travail en Belgique - Veertig jaar evolutie van arbeidsduur in België*  
K. Hendrickx, L. Masure, S. Schüttringer - Septembre 1997
81. *Le vieillissement démographique - De l'analyse des évolutions de population au risque de conclusions hâtives*  
M. Lambrecht - Novembre 1997

Working Papers (de laatste nummers)

- 2/97 *Doorlichting van verscheidene alternatieven ter herformulering van de MARIBEL-bijdrageverminderingen*  
K. Hendrickx, B. Hertveldt, L. Masure - juni 1997
- 3/97 *La proposition Rocard de réduction du temps de travail: une évaluation micro-macro*  
T. Bréchet, I. Lebrun., Working Paper 4-97, novembre 1997
- 4/97 *Specification and estimation of an allocation system for private consumption in Europe,*  
I. Bracke, E. Meyermans, Working Paper 3-97, October 1997

## Le Bureau fédéral du Plan

Le Bureau fédéral du Plan est un organisme d'intérêt public.

Le BFP réalise des études sur les questions de politique économique, socio-économique et environnementale.

A cette fin, le BFP rassemble et analyse des données, explore les évolutions plausibles, identifie des alternatives, évalue les conséquences des politiques et formule des propositions.

Son expertise scientifique est mise à la disposition du gouvernement, du parlement, des interlocuteurs sociaux, ainsi que des institutions nationales et internationales.

Le BFP assure à ses travaux une large diffusion. Les résultats de ses recherches sont portés à la connaissance de la collectivité et contribuent au débat démocratique.

### URL

<http://www.plan.be>

### Publications

Publications récurrentes :

*Les perspectives économiques*  
*Le budget économique*  
*Le "Short Term Update"*

Planning Papers (les derniers numéros)

*L'objet des "Planning Papers" est de diffuser des travaux d'analyse et de recherche du Bureau fédéral du Plan.*

# La réforme des Pensions

Une nouvelle génération et un nouveau contrat

<b>1. Introduction</b>	<b>1</b>
<b>2. Une rapide esquisse de la méthodologie</b>	<b>3</b>
A. Le modèle PENSION: un élément au sein du système de modèles utilisé pour les projections de long terme	3
B. Le modèle PENSION répond à une mission spécifique.	4
C. Calcul du montant futur de la pension moyenne	7
1. Schéma de la méthodologie	7
2. Flux d'entrées et de sorties parmi les pensionnés	9
3. Equations de base	10
4. Nombre de "nouveaux pensionnés" et leur répartition par statut	10
5. La pension des nouveaux pensionnés	12
6. Les notions de pensionné et de montant de pension	12
<b>3. Description de la réforme des pensions</b>	<b>13</b>
A. La réforme des pension dans le régime des travailleurs salariés	13
1. Principales caractéristiques	13
2. Le nouveau calcul de la pension de retraite	14
B. La réforme des pensions dans le régime des travailleurs indépendants	16
<b>4. Hypothèses des perspectives de long terme</b>	<b>19</b>
A. Scénario démographique	19
B. Scénario socio-démographique	19
C. Scénario macroéconomique	20
D. La politique sociale	21
<b>5. Evolution spontanée de la charge des pensions dans le régime des salariés</b>	<b>23</b>
A. L'environnement socio-économique	23
1. Glissements entre les catégories socio-économiques	23
2. La pension moyenne des salariés par rapport au revenu du travail et au PIB par tête	25
B. Les ménages à deux revenus deviennent les ménages à deux pensions	27
C. Modération de la pension due au décrochage du plafond salarial	30
D. Influence du coefficient de bien-être au cours du vieillissement de la pension	35
E. Evolution du montant moyen de la pension	38
F. Evolution de la masse des pensions sans réforme	41

<b>6. La réforme des pensions conforte le régime légal de pension par une nouvelle politique sociale</b>	<b>43</b>
A. Evolution de la pension des nouveaux pensionnés dans une hypothèse d'évolution plus favorable du plafond salarial	44
B. Evolution de la pension avec un plafond salarial suivant de près la marge salariale et une adaptation annuelle au bien-être de 0,5 pour cent	46
C. Evolution de la masse des pensions du régime des travailleurs salariés avec un plafond salarial suivant de près la marge salariale et une adaptation annuelle au bien-être de 0.5 pour cent	49
<b>7. La réforme des pensions dans le régime des salariés</b>	<b>51</b>
A. Analyse de la réforme des pensions en terme d'années pleines	51
1. Impact de la réforme des pensions sur les différents types de pensionnés	52
2. Hypothèses concernant le nouveau comportement de pensionnement des femmes de 60 ans	53
3. Glissements entre statuts socio-professionnels imputables à la réforme des pensions dans le régime des salariés	57
4. Effet du nouveau calcul sur le montant de la pension	64
B. Impact budgétaire de la réforme des pensions dans le régime des salariés (par années budgétaires)	73
1. Evolution de la masse des pensions dans le régime des salariés avant et après la réforme des pensions	73
2. Les économies résultant de la réforme des pensions dans le régime des salariés	74
<b>8. La réforme des pensions dans le régime des indépendants</b>	<b>77</b>
A. Bref aperçu de la méthode utilisée pour le calcul des dépenses de pension dans le régime des indépendants	77
B. Impact de la réforme des pensions dans le régime des indépendants	77
1. Nombre de pensionnés	77
2. Montant moyen de la pension	78
3. Masse des pensions dans le régime des travailleurs indépendants	79
<b>9. La réforme globale des pensions</b>	<b>81</b>
A. Glissements entre les statuts socio-professionnels	81
B. Revenus de remplacement moyens	82
C. Impact budgétaire de la réforme globale des pensions	83
<b>10. Conclusions</b>	<b>85</b>
<b>11. Bibliographie</b>	<b>89</b>
<b>Annexe: Calcul du salaire "plafonné"</b>	<b>91</b>

# 1. Introduction

## *Moins de jeunes et davantage de personnes âgées*

De la fin de la seconde guerre mondiale à la moitié des années soixante, le nombre de naissances s'établissait à 150.000 enfants par an en moyenne. Ce chiffre s'est réduit par la suite, pour atteindre 120.000 unités seulement au cours de la dernière décennie.

Le baby-boom d'après-guerre a entraîné une importante augmentation de la population scolaire pendant les années cinquante et soixante. À partir de la seconde moitié des années soixante, cette génération s'est présentée sur le marché du travail, la participation féminine étant par ailleurs en hausse, et a financé la mise en place du modèle étendu de Sécurité sociale des années septante. Après les premiers et seconds chocs pétroliers, la croissance économique s'est ralentie et l'emploi n'a pu absorber cet afflux de main-d'œuvre jeune, avec pour conséquence le haut niveau de chômage d'aujourd'hui.

Cette génération du baby-boom d'après-guerre, dont l'espérance de vie aura entre-temps considérablement augmenté, atteindra les troisième et quatrième âges à partir de 2005-2010 alors que, parallèlement, le stock de personnes actives sera affecté par la réduction des naissances depuis les années soixante. Ces glissements démographiques prendront des proportions considérables à partir de 2010, lorsque les pensions de cet important groupe de seniors devront être financées par une génération d'âge actif restreinte. Le rapport entre ces deux groupes d'âge doublera au cours des quarante prochaines années.

L'étude "Le vieillissement démographique" décrit l'élaboration des récentes perspectives de population 1995-2050 (octobre 1996) et analyse les glissements socio-démographiques dans la société du prochain demi-siècle<sup>1</sup>.

## *Des perspectives de long terme*

Bien que l'impact du vieillissement démographique soit indéniable, la problématique des pensions n'est pas dissociable de phénomènes socio-économiques connexes, ayant leur dynamique propre. Ainsi, au siècle prochain, le nombre de pensionnés augmentera mais le nombre d'enfants ayant droit aux allocations familiales diminuera. À mesure que les générations restreintes atteindront la vie active, le nombre potentiel de chômeurs et de prépensionnés diminuera également.

Le rôle des gains de productivité constitue un élément non négligeable des perspectives de long terme. Les observations relatives à la dernière décennie montrent que l'évolution du savoir-faire technologique constitue la force motrice de la croissance économique, davantage que l'offre de main-d'œuvre. Actuellement, le niveau de l'emploi n'est pas plus élevé qu'il y a 25 ans, mais les travailleurs sont plus qualifiés. Outre les évolutions démographiques, il faut donc tenir compte des évolutions socio-économiques et macroéconomiques.

L'étude "Perspectives financières de la Sécurité sociale à l'horizon 2050"<sup>2</sup> situe la problématique du vieillissement en fonction du contexte socio-économique, sur base de scénarios proposant des alternatives en matière macroéconomique et des variantes de politique sociale. L'objectif n'est pas de dire l'avenir, mais d'étudier les implications d'un environnement socio-économique modifié sur la problématique du vieillissement - à législation inchangée (y compris la récente réforme des pensions) - afin de dégager des enseignements devant aider à la conduite d'une politique ciblée.

- 
1. M. Lambrecht, "Vieillissement démographique", Bureau fédéral du Plan, Planning Paper n°81, novembre 1997.
  2. N. Fasquelle et S. Weemaes, "Perspectives financières de la Sécurité sociale à l'horizon 2050", Bureau fédéral du Plan, Planning Paper n°83, novembre 1997.

## *La récente réforme des pensions*

La présente publication s'attache à l'étude de la récente réforme des pensions du régime des salariés et du statut social des indépendants. Il s'agit d'un exemple de politique menée aujourd'hui dans le but d'assurer dans le long terme la viabilité financière du système des pensions légales, sans altérer le contrat de pension.

L'analyse souligne l'influence de la réforme des pensions sur les populations socio-économiques et, par conséquent, sur les prestations de Sécurité sociale. Après une rapide esquisse de la méthode de travail (chapitre 2), les mesures prévues par la réforme des pensions seront décrites (chapitre 3) et les hypothèses retenues seront présentées (chapitre 4). Afin de mieux appréhender les objectifs et les caractéristiques de la réforme des pensions, le chapitre 5 décrit l'évolution spontanée des pensions du régime des salariés.

La loi relative à la réforme des pensions comprend deux volets: d'une part, le rétablissement de la confiance dans le système légal des pensions par la volonté de lier aux marges salariales, le plafond salarial pris en considération pour le calcul de la pension (uniquement adapté à l'évolution des prix depuis 1982); d'autre part, la modération des dépenses de pensions, ciblée sur la pension de retraite des femmes, principalement celles qui présentent au minimum 15 années de carrière dans le régime des salariés. Le renforcement de la légitimité du système des pensions légales est traité au chapitre 6. Les conséquences sur les prestations de Sécurité sociale de la nouvelle fraction de carrière, du relèvement de l'âge légal de la pension, de l'introduction d'une condition de carrière et d'un droit minimum par année de carrière sont analysées au chapitre 7.

La réforme des pensions dans le régime des indépendants est brièvement commentée au chapitre 8.

Le dernier chapitre synthétise en quelques tableaux les impacts de la réforme des pensions dans les régimes des salariés et des indépendants, les glissements qu'elle produit entre les catégories d'allocataires sociaux et les économies ou dépenses supplémentaires qu'elle génère en prestations sociales.

## *dans un contexte macroéconomique inchangé*

L'étude s'intéresse aux effets de la réforme des pensions sur les comportements des pensionnés, sur le montant de la pension et sur les dépenses de Sécurité sociale. La simulation intégrant la réforme des pensions est réalisée à environnement macroéconomique inchangé. Il n'est pas tenu compte d'éventuels effets de demande dus à des modifications du revenu disponible ou de l'emploi, ni des effets de la hausse de l'offre de main-d'oeuvre sur l'évolution de la productivité et des salaires, la croissance et l'emploi. Le modèle de long terme ne dispose pas encore d'une modélisation macroéconomique intégrée (comportements de production et de consommation de biens et services, fonctions d'épargne et d'investissement, etc.). La répartition de la valeur ajoutée entre capital et travail est supposée constante.

Il faut cependant noter qu'une éventuelle modélisation de long terme ne pourrait capter l'effet de la réforme que sur des macro-agrégats. Seul un modèle intergénérationnel détaillé peut tenir compte de l'impact d'une mesure discrétionnaire, comme la réforme des pensions, sur les comportements d'optimisation des générations successives, caractérisées par des structures familiales évolutives.

L'étude de la réforme des pensions, réalisée à la demande du Ministre des Pensions, Monsieur Marcel Colla, est le résultat d'un travail d'équipe: Nicole Fasquelle, Marie-Jeanne Festjens, Micheline Lambrecht, Saskia Weemaes, membres du Bureau fédéral du Plan, sous la direction de Michel Englert, Responsable de la Direction Générale du Bureau fédéral du Plan.

## 2. Une rapide esquisse de la méthodologie

*PENSION, modèle de calcul des pensions du régime des salariés*

### A. Le modèle PENSION: un élément au sein du système de modèles utilisé pour les projections de long terme

En 1989, au moment de la préparation de la loi relative à l'âge flexible de la pension, le Gouvernement a invité le Bureau fédéral du Plan à développer un modèle destiné à mieux appréhender les effets du vieillissement de la population sur le besoin de financement de la Sécurité sociale. Au fil du temps, ce modèle, dénommé MALTESE<sup>1</sup>, est devenu un système de modèles interdépendants avec chacun leurs caractéristiques propres.

Les perspectives de population, établies par âge et sexe, sont fournies par l'INS, en collaboration avec un groupe de travail composé de démographes et des membres du Bureau fédéral du Plan, qui en élaborent les hypothèses et les situent dans leur contexte historique.

La population est ensuite répartie en groupes socio-démographiques (le modèle MALTDEMO) - la population scolaire, la population active, les pensionnés, les ménagères, etc. - en fonction des comportements futures probables, estimés sur base tant des évolutions historiques que des observations relatives à d'autres pays européens.

MALTESE "traduit" ces groupes socio-démographiques en unités de calcul socio-économiques: l'emploi, le nombre de bénéficiaires d'un revenu complémentaire et/ou de remplacement ainsi que le montant des revenus ou allocations. Le calcul des dépenses de soins de santé tient compte de la consommation par classe d'âge et sexe mais aussi et surtout d'une évolution tendancielle. Le progrès technologique et ses applications en matière de techniques thérapeutiques avancées ou de médicaments s'avère être la force motrice des dépenses de santé, probablement davantage axées, à partir du siècle prochain, sur les troisième et quatrième âges.

Quatre modules spécifiques ont été développés pour le calcul des dépenses des pensions.

- Deux modules (HOR2040 et HORBIS) répartissent les pensionnés entre les différents régimes de pensions, en fonction de l'emploi historique par statuts professionnels.
- Ensuite les sous-modèles PENSION et PUBLIC calculent la pension moyenne, respectivement des travailleurs salariés et des fonctionnaires des administrations publiques, en intégrant de manière détaillée les déterminants spécifiques à chaque régime.

Tous ces modules périphériques fournissent leurs résultats au modèle central, MALTESE. Ce modèle génère un environnement macroéconomique pour l'avenir, calcule les recettes et dépenses de la Sécurité sociale ainsi que de l'ensemble des

---

1. "Model for Analysis of Long Term Evolution of Social Expenditure"

administrations publiques, afin de pouvoir situer le poids du vieillissement dans le contexte global des finances publiques et relativement au produit intérieur brut.

La simulation à l'aide des différents modèles repose sur des hypothèses que l'on peut regrouper en quatre catégories<sup>2</sup>.

- Le scénario démographique comprend les hypothèses de fécondité, d'espérance de vie et de migration.
- Le scénario socio-démographique comprend les hypothèses d'évolution des taux de scolarité, d'activité et de pensionnement.
- Le scénario macroéconomique comprend les hypothèses d'emploi et de taux de chômage incompressible, de productivité et de salaire, de taux d'intérêt réel. Pour le moyen terme, les variables macroéconomiques et le cadre de politique sociale sont repris des prévisions annuelles de moyen terme du Bureau fédéral du Plan, élaborées à l'aide du modèle HERMES.
- Le scénario de politique sociale comprend les hypothèses relatives à la liaison au bien-être des plafonds salariaux, des montants forfaitaires et des revenus de remplacement. Après 2001, la pression fiscale et parafiscale et les transferts du Pouvoir central à la Sécurité sociale sont établis sur base d'hypothèses. Les modalités de calcul des prestations sociales prennent en considération les modifications récentes prévues dans le Budget 1997.

A l'heure actuelle, les perspectives de long terme du Bureau fédéral du Plan portent sur la période 1996-2050 et sont réalisées à prix constants de 1991.

## **B. Le modèle PENSION répond à une mission spécifique.**

Jusqu'à présent, de nombreuses études ont tenté de cerner la problématique du vieillissement de la population sur base des évolutions démographiques, parfois complétées d'éléments socio-démographiques. Les pensionnés du siècle prochain seront certes plus nombreux et vivront plus longtemps, mais surtout ils constitueront des générations sociologiquement "inédites".

Les générations nées après-guerre sont de plus en plus scolarisées. Les femmes désirent participer davantage au marché du travail, en équivalence avec les hommes, ce qui leur ouvre un nombre croissant de droits propres à la pension. En outre, le contexte macroéconomique évolue, ainsi que les probabilités de développer une carrière complète: une génération de pensionnés ont commencé leur vie active en pleine période de prospérité, ensuite ceux dont l'entrée sur le marché du travail aura coïncidé avec un taux de chômage élevé, et finalement la carrière des générations les plus jeunes pourrait se dérouler dans un contexte de pénurie de main-d'oeuvre à partir du siècle prochain.

Ceci démontre que le montant extrapolé des pensions actuelles n'est pas une bonne base de référence pour l'évaluation des pensions des générations futures.

Des lors, un modèle spécifique PENSION a été élaboré qui calcule le montant de la pension des générations "nouvelles et inédites" de pensionnés. Contrairement à une approche économétrique, ce modèle tente de reproduire, aussi fidèlement que possible, les grandeurs de base et les règles qui président au calcul du montant effectif d'une pension. Il s'agit donc d'une approche "mécanique" et institutionnelle.

2. Pour un détail des hypothèses de l'étude de long terme, voir N. Fasquelle et S. Weemaes, "Perspectives financières de la Sécurité sociale à l'horizon 2050", Bureau fédéral du Plan, Planning Paper n°83, novembre 1997

---

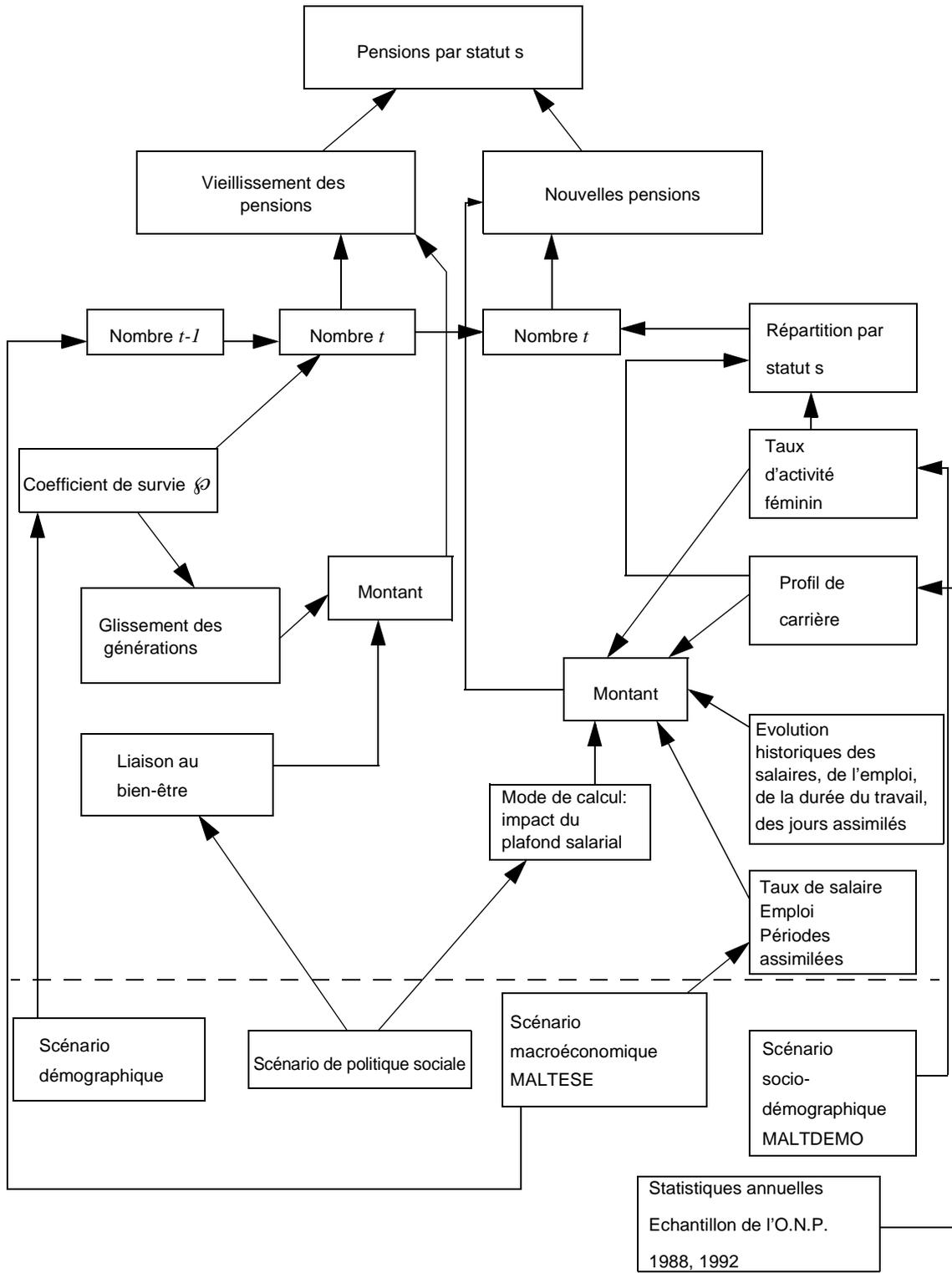
La méthode retenue présente les caractéristiques suivantes:

1. Le modèle PENSION est un outil d'exploration et d'analyse. Son objectif est d'évaluer les marges de manoeuvre à long terme. A cet effet, la modélisation met en relation, d'une part, la réglementation qui détermine le calcul d'une pension (susceptible d'ailleurs d'être modifiée), et d'autre part, les évolutions démographiques et macroéconomiques qui s'imposent au décideur.
2. Le modèle PENSION établit une nette distinction claire entre les facteurs internes et les facteurs externes qui contribuent à la formation des dépenses de pension. Les instruments politiques dont disposent les décideurs apparaissent sous forme de "paramètres-clés", exogènes et discrétionnaires. C'est le cas notamment de l'âge de la pension, du dénominateur de la fraction de carrière, des taux "isolé" et "ménage", des adaptations au bien-être, etc. Lorsque ces paramètres sont maintenus constants, le modèle fournit une projection à législation constante, cohérente avec les évolutions démographiques et le contexte macroéconomique de la projection. Construit de manière mécanique et incorporant de façon explicite les paramètres politiques de la législation, le modèle PENSION n'incorpore aucune idée déterministe et s'écarte fondamentalement d'une approche empirique-économétrique qui extrapolerait les évolutions et les politiques du passé.
3. Chacun des paramètres-clés possède une signification claire et précise, permettant d'étudier les retombées de chacun de ces paramètres séparément, tant en ce qui concerne l'impact sur la pension individuelle que sur le coût budgétaire global. Cette méthode se prête donc à l'étude des modifications législatives portant sur le mode du calcul de la pension. PENSION constitue ainsi un instrument d'analyse et d'aide au développement d'une stratégie de long terme, en réponse aux défis du siècle prochain.

Le calcul de la pension des salariés est illustré de façon simplifiée dans le schéma suivant.

FIGURE 1

Méthode de calcul



## C. Calcul du montant futur de la pension moyenne

### 1. Schéma de la méthodologie

La figure 1 illustre la manière dont les données exogènes sont utilisées par le module PENSION.

- Le scénario démographique fournit le coefficient de survie  $\varphi$  des pensionnés par âge et sexe.
- Le stock de pensionnés, ainsi que les flux d'entrants et de sortants, sont calculés par le noyau central MALTESE en multipliant le potentiel démographique par le coefficient de pensionnement (provenant du module MALTEDEMO). Ils sont ensuite répartis entre les différents régimes de pensionnés (salarié, indépendant, administration et défense, enseignement, entreprise publique), en fonction de l'évolution historique de l'emploi dans chaque statut professionnel (module HOR2040).
- L'évolution historique des salaires, de l'emploi et des périodes assimilées est prise en compte dans le calcul des entrées annuelles de nouveaux pensionnés. Elle est observée jusqu'en 1995, fournie de 1996 jusqu'en 2001 par le modèle de moyen terme HERMES, et calculée par le modèle de long terme MALTESE à partir de 2002.
- Le modèle tient également compte de l'évolution historique de l'emploi à temps partiel sans allocation de chômage complémentaire (dans ce cas, les droits à la pension à temps partiel ne sont pas complétés par des journées assimilées).
- Le comportement ainsi que le niveau de la pension de la nouvelle génération de pensionnés sont fortement influencés par la carrière féminine. Des sondages, organisés par l'Office National des Pensions en 1988 et 1992, comprenant chaque fois 1000 dossiers de nouvelles entrées<sup>3</sup>, fournissent de nombreuses informations intéressantes sur le profil de carrière des nouveaux pensionnés d'aujourd'hui. Pour l'avenir, nous prenons en considération l'accroissement de la scolarisation et de l'activité des femmes, celles-ci étant de plus en plus nombreuses à se constituer une carrière plus longue et mieux rémunérée depuis les années soixante-septante.

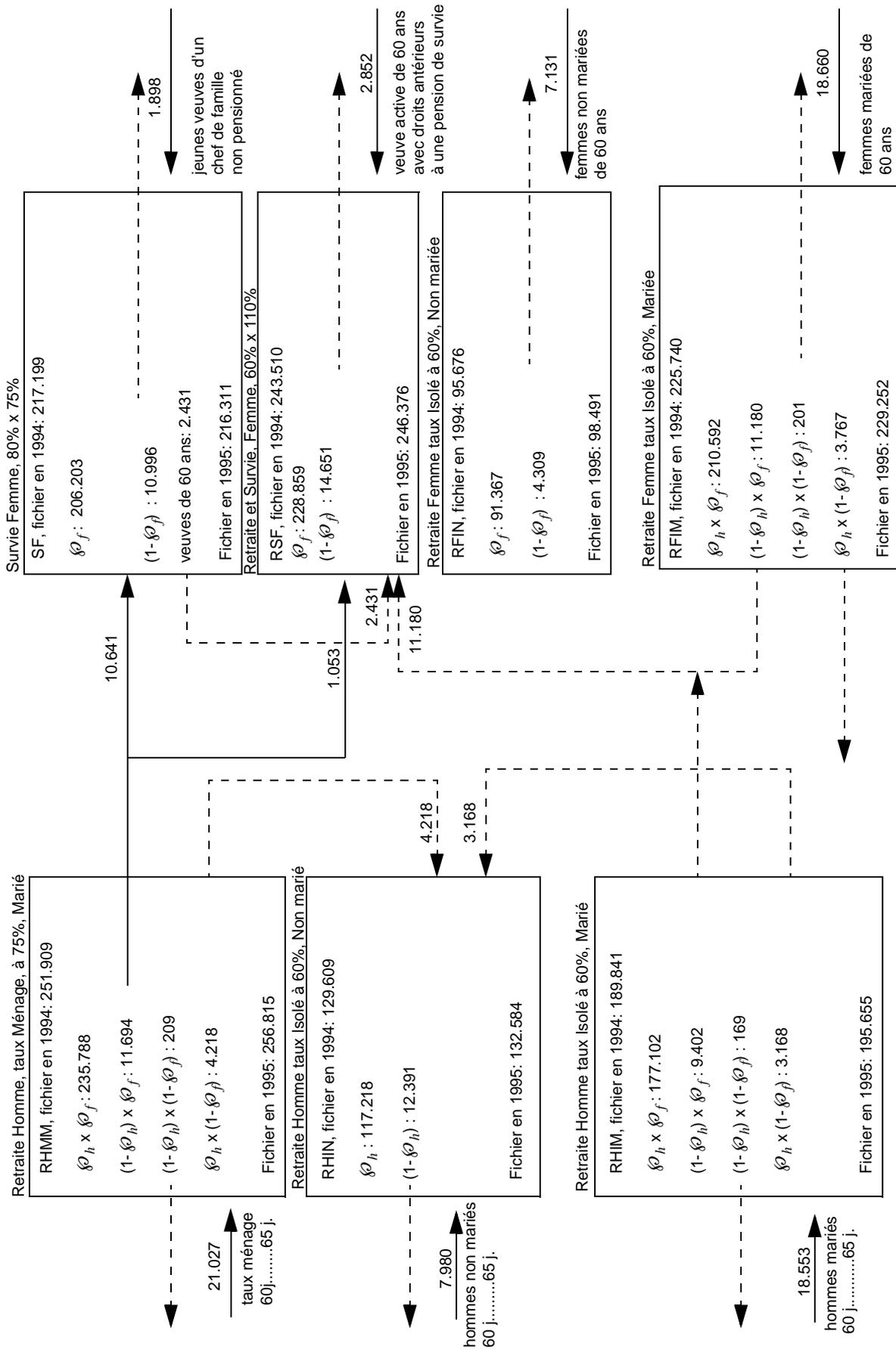
Sept catégories de pensionnés sont répertoriées dans la présente étude. D'abord, une distinction entre hommes et femmes est opérée, car aussi bien leur profil de carrière que leur rémunération diffèrent fortement. La carrière moyenne d'une femme est moins longue, plus interrompue et moins rémunérée. En outre, le dénominateur de la fraction de calcul est différent: 45 pour les hommes et 40 pour les femmes. La réforme des pensions prévoit une période de transition, entre 1997 et 2009, pendant laquelle la fraction de calcul de la pension féminine sera progressivement augmentée jusqu'à celle de l'homme.

Les pourcentages de calcul varient également selon le statut familial du pensionné: 75 pour cent au taux ménage, 60 pour cent au taux isolé, 60 pour cent pour chacun des époux demandant une pension de retraite, 60 pour cent (=75 pour cent x 80 pour cent) pour la pension de survie et un maximum de 66 pour cent pour la veuve qui cumule une pension de survie avec une pension de retraite.

---

3. 1000 dossiers par année d'entrée 1988 et 1992: 200 hommes de 60 ans et 200 de 65 ans, chaque fois 100 hommes de 61, 62, 63 et 64 ans et finalement 200 femmes de 60 ans.

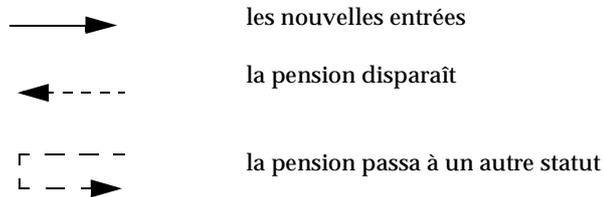
**FIGURE 2 Les flux d'entrants et de sortants parmi les pensionnés par statut**



## 2. Flux d'entrées et de sorties parmi les pensionnés

La figure 2 illustre les flux d'entrées et de sorties parmi les pensionnés avec les symboles suivants:

$\phi_h$  en  $\phi_f$  les coefficients de survie respectivement de l'homme et de la femme



A titre d'exemple, les nombres relatifs à l'année 1995 sont repris: il s'agit de nombres nets des doubles comptages entre une pension de salarié, une pension dans le régime des indépendants et/ou une partie complémentaire de revenu garanti pour personnes âgées.

Les 7 catégories de pensionnés retenues sont:

- RHMM: pension de retraite pour un homme au taux ménage (à 75 pour cent), marié
- RHIN: pension de retraite pour un homme au taux isolé (à 60 pour cent), non marié
- RHIM: pension de retraite pour un homme au taux isolé (à 60 pour cent), marié
- RFIM: pension de retraite pour une femme au taux isolé (à 60 pour cent), mariée
- RFIN: pension de retraite pour une femme au taux isolé (à 60 pour cent), non mariée
- RSF: la veuve cumulant sa propre pension de retraite avec une pension de survie à 66 pour cent du salaire de base - selon une carrière complète fictive - de l'époux décédé
- SF: pension de survie à 80 pour cent du taux ménage

Lors de son décès, l'homme marié pensionné et chef de famille (RHMM) ouvre le droit à une pension de survie qui, si la veuve possède sa propre carrière, peut être cumulée avec une pension de retraite, jusqu'à un plafond de 110 pour cent de la pension de retraite théorique du défunt, sur base d'une carrière fictive complète. Il s'agit de veuves avec une carrière très courte puisqu'elles avaient renoncé à leur droit à la pension, en faveur du montant au taux ménage. Si la veuve n'a pas encore atteint l'âge de 60 ans, son droit se limite à la pension de survie, jusqu'à l'âge où elle pourra demander sa propre pension de retraite.

La catégorie des hommes pensionnés non mariés (RHIN) compte relativement beaucoup de décès. Son âge moyen est beaucoup plus élevé que dans le groupe des pensionnés mariés (RHMM ou RHIM) car ce groupe reprend non seulement les hommes non mariés, mais également les veufs.

Si l'un des partenaires d'un couple pensionné, avec chacun leur pension de retraite (RHIM et RFIM), meurt, le veuf passe au groupe RHIN ou la veuve au groupe RSF. Les veufs avec une pension de survie, ou qui cumulent une pension de retraite avec une pension de survie (jusqu'à un maximum de 110 pour cent du salaire de base de l'épouse décédée), ont été repris dans le groupe RHIN.

### 3. Equations de base

La masse des pensions dans le régime des salariés, telle qu'elle est définie dans le Système Européen des Comptes économiques, regroupe les pensions proprement dites, le pécule de vacances, les rentes datant de l'ancien système de capitalisation et les pensions payées dans le cadre de la Sécurité sociale d'Outre-mer. Chacune de ces prestations est développée sur base d'une méthodologie spécifique (en sous-routines de PENSION). Seul le mode de calcul appliqué pour la projection des pensions proprement dites (qui représentent la majeure partie des dépenses globales) est détaillé ci-dessous.

La masse des pensions est égale au produit du nombre de pensionnés et d'une pension moyenne, pour les différents statuts de pensionnés et par classe d'âge.

$$M(s, t) = \sum_a A(a, s, t) \times B(a, s, t) \tag{1}$$

avec:

- M(s,t): la masse des pensions en l'année t, dans la catégorie s
- A(a,s,t): le nombre de pensionnés de l'année t, dans la catégorie s, pensionnés depuis a années
- B(a,s,t): la pension moyenne de l'année t, par catégorie s, des personnes pensionnées depuis a années
- a=0 pour un nouveau pensionné
- a=40 est déjà pensionné depuis 40 ans, date d'entrée en t-40
- s le statut de la pension

La masse des pensions d'une année à l'autre est calculée de la manière suivante:

1. le nombre de pensionnés de l'année t est multiplié par sa probabilité de survie  $\varphi$ , fournissant le nombre de pensionnés survivants de l'année t+1, devenus une année plus âgés:  
 $A(a + 1, s, t + 1) = A(a, s, t) \times \varphi(a + 1, t + 1)$
2. tous les pensionnés survivants reçoivent un ajustement au bien-être égal à c pour cent;  
 $B(a + 1, s, t + 1) = B(a, s, t) \times (1 + c)$
3. outre le processus de vieillissement, de nouveaux pensionnés entrent en pension, répartis par statut s, avec leur nouvelle pension correspondante  
 $A(o, s, t + 1) \times B(o, s, t + 1)$

Le calcul des pensions des salariés comprend donc 2 parties:

1. le vieillissement des pensions de l'année précédente (le stock et les sorties);
2. l'entrée en pension d'une nouvelle génération (les entrées)

$$M(s, t) = (1 + c_t) \times \sum_a A(a, s, t - 1) \times \varphi(a + 1, t) \times B(a, s, t - 1) + A(o, s, t) \times B(o, s, t) \tag{2}$$

### 4. Nombre de "nouveaux pensionnés" et leur répartition par statut

Le nombre global de pensionnés dans le régime des salariés, réparti par classe d'âge et sexe, est fourni par le modèle MALTESE. Les flux dans PENSION sont présentés dans la figure 2: il s'agit des effectifs qui entrent chaque année, qui vieillissent dans leur statut, qui passent à un autre statut ou quittent le fichier de pensions. Par "nouveaux pensionnés", il faut entendre ceux qui apparaissent pour

la première fois dans le fichier de pensions, à l'exclusion des nouvelles pensions de survie, ouvertes suite au décès du chef de famille pensionné (RHMM).

Dans le cas de la femme, il s'agit de la femme mariée ou non mariée qui prend sa pension de retraite, et de la jeune veuve qui n'avait pas demandé sa pension de survie lors du décès de son mari parce qu'elle est demeurée active jusqu'à son pensionnement où elle peut alors demander tant la pension de retraite que la pension de survie, et enfin de la jeune veuve d'un chef de famille non encore pensionné.

Le nombre de nouveaux pensionnés devient ainsi:

$$\text{Hommes} \quad A_h(o, t) = A_h(t) - A_h(t-1) \times \varphi_h \quad [3]$$

$$\text{Femmes} \quad A_f(o, t) = A_f(t) - A_f(t-1) \times \varphi_f - ARHMM(t-1) \times (1 - \varphi_h) \times \varphi_f$$

avec:

A<sub>h</sub> et A<sub>f</sub>: respectivement nombres d'hommes et de femmes pensionnés

A<sub>h</sub> (o,t): nombre de nouveaux pensionnés car a=0

ARHMM: nombre de chefs de famille

$\varphi_h$  et  $\varphi_f$ : le coefficient de survie moyen tenant compte de l'âge moyen dans le fichier des pensionnés

Lors de la répartition des nouveaux pensionnés entre les catégories de pension, un couple peut choisir entre deux pensions individuelles (avec 60 pour cent du salaire de référence, respectivement de l'homme et de la femme), ou la pension au taux ménage (75 pour cent du salaire de référence le plus élevé). En pratique, ce choix dépend de la durée de la carrière et du niveau des rémunérations de la femme.

Si la somme des 60 pour cent du salaire de référence de l'homme et des 60 pour cent du salaire de référence de la femme est supérieure à 75 pour cent du salaire de référence de l'homme, le couple optera pour deux pensions de retraite au taux isolé au lieu d'une pension de retraite au taux ménage.

La répartition des nouveaux pensionnés au sein des différents statuts tient compte de l'accroissement du taux d'activité féminin:

- de l'augmentation plus que proportionnelle du nombre de femmes mariées possédant leur propre pension de retraite, et plus tard, du nombre de veuves cumulant une pension de survie avec une pension de retraite;
- du nombre décroissant d'hommes demandant une pension de retraite au taux ménage, au profit d'un nombre croissant de pensions de retraite au taux isolé pour des hommes mariés.

L'équation de base est:

$$A(o, s, t) = f[A(o, t), H_{t-\chi}] \quad [4]$$

où H représente l'accroissement du taux d'activité féminin de la femme nouvellement pensionnée, respectivement en t-23 (après 17 années de carrière à temps complet) et t-16 (après 24 années de carrière à temps partiel, complétée en partie par des journées assimilées).

L'évolution historique de l'augmentation du taux d'activité féminin implique que de plus en plus de couples demanderont deux pensions de retraite au taux isolé au lieu d'une pension au taux ménage. A long terme, il est ainsi tenu compte d'un dédoublement croissant de la pension au taux ménage, ainsi que d'un glissement des pensions de survie vers les pensions de retraite et survie.

## 5. La pension des nouveaux pensionnés

La pension des nouveaux pensionnés est calculée par:

$$B(o, s, t) = B(o, s, t - 1) \times \frac{P_t}{P_{t-1}}$$

où le montant observé le plus récent (1996) provient des statistiques de l'Office National des Pensions.

$$p_t = (75\% \text{ ou } 60\%) \times \sum_{\text{carrière}}^t (1/45 \text{ ou } 1/40) \times \text{salaire plafonné}_t \times \text{coef. de reval.}_t \quad [5]$$

En général, la pension est calculée sur base du salaire réellement perçu lors de la carrière. Toutefois, ce salaire est plafonné à un salaire maximum; la partie du salaire qui dépasse ce plafond salarial n'étant pas prise en compte. Ce salaire plafonné est ensuite majoré d'un coefficient de revalorisation, qui ajuste les salaires du passé à la perte du pouvoir d'achat et qui applique en fait une augmentation réelle, selon la formule  $(1 + 0,036)^n$  où  $n=1$  en 1974,  $n=2$  en 1973, ...,  $n=20$  en 1955.

Le salaire de référence est égal à la somme des salaires revalorisés tout au long de la carrière, où chaque année de carrière compte pour 1/45ième pour un homme et 1/40ième pour une femme. Dans le salaire de référence, les journées assimilées sont revalorisées sur base du dernier salaire effectif. Le dénominateur de la fraction de carrière correspond au nombre d'années d'une carrière complète. Suite à la réforme des pensions, la fraction de calcul pour la femme sera progressivement augmentée jusqu'à 45.

Le numérateur de la fraction de carrière dépend du profil de carrière et de l'âge de la prise de pension mais demeure cependant limité à une carrière complète. Il est déduit des statistiques annuelles et du sondage de l'ONP.

Un chef de famille choisit plutôt une mise à la retraite à 65 ans (71 pour cent) et possède en général (84 pour cent) une carrière complète dans le régime des salariés. Une grande partie des hommes mariés (38 pour cent) prend sa pension avant l'âge de 65 ans, au taux isolé, avec une pension mixte du régime des salariés et du régime des pensions publiques.

Près de trois-quarts des femmes mariées possèdent une carrière incomplète. Plus d'un tiers des femmes non mariées possèdent une carrière complète, les autres deux tiers ayant une carrière en moyenne de 30 ans dont 28 ans dans le régime des salariés. Qu'elles soient mariées ou non, ces femmes prolongeront leur carrière au fil du temps.

## 6. Les notions de pensionné et de montant de pension

Il importe de formuler une remarque sur le contenu de quelques notions reprises dans cette étude. Dans les statistiques annuelles basées sur les fichiers des pensions, l'ONP distingue les carrières pures et les carrières mixtes. Un nombre considérable de pensionnés ont travaillé pendant une partie de leur carrière en tant que salarié, indépendant ou agent de l'Etat, entraînant leur comptabilisation deux-voire trois - fois dans les statistiques, pour chaque partie de leur pension. Nous désirons respecter, autant que possible, les données démographiques où chaque personne est comptée une seule fois. Aussi les carrières mixtes ont été converties en carrières pures fictives, de manière à obtenir le nombre de bénéficiaires d'une pension de l'ONP (hors doubles comptages), avec leur montant de pension correspondant. Toutefois, il n'a jusqu'à présent pas été possible d'éliminer totalement les doubles comptages entre les pensionnés de l'ONP et ceux d'une Administration publique ou des entreprises publiques.

### 3. Description de la réforme des pensions

*Loi du 26 juillet 1996*

La réforme des pensions s'applique à la pension de retraite et à ses droits dérivés (pension de survie), à partir du 1er juillet 1997. La pension de retraite entrée en vigueur avant le 1er juillet 1997, ainsi que ses droits dérivés, n'est influencée que par d'éventuelles adaptations sélectives au bien-être.

#### A. La réforme des pension dans le régime des travailleurs salariés

##### 1. Principales caractéristiques

La réforme des pensions dans le régime des travailleurs salariés présente quatre caractéristiques.

- La modération des dépenses par l'introduction progressive de l'égalité entre hommes et femmes<sup>1</sup> pour l'âge de la pension et la fraction de calcul (45èmes), l'instauration d'une condition de carrière pour pouvoir prendre sa retraite de manière anticipée (avant l'âge de 65 ans) et la résorption du coefficient de revalorisation des rémunérations qui ont trait aux années de carrière de 1955 à 1974 inclus.
- L'introduction d'un "droit minimum par année de carrière" afin d'empêcher que les inégalités de fait intervenues par le passé dans le droit au travail entre hommes et femmes ne se répercutent dans le droit à la pension.
- La flexibilité croissante du marché du travail, entraînant notamment davantage d'emplois à temps partiel et atypiques, exige un meilleur encadrement dans le régime des pensions. Ceci est réalisé par un accès plus facile au système minimum et par l'octroi d'années de bonus pour diverses formes de redistribution du travail.
- Le renforcement de la légitimité du régime légal des pensions est assuré par les mesures suivantes:

le plafond de calcul indexé - ou plafond salarial retenu pour le calcul de la pension de retraite - sera relevé tous les deux ans, en fonction de la marge d'augmentation des salaires réels;

le "droit minimum par année de carrière" sera lié à l'évolution du salaire minimum;

en outre, la possibilité est prévue d'accorder sélectivement, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, une adaptation au bien-être (en fonction du niveau et/ou de la date de prise de cours de la pension) pour les personnes déjà pensionnées.

On ne fait mention nulle part d'une adaptation au bien-être du pécule de vacance.

---

1. En application de la Directive CEE 79/7 du 19 décembre 1978 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

## 2. Le nouveau calcul de la pension de retraite

*Les femmes ne bénéficieront elles aussi de l'intégralité des droits à la pension qu'après 45 ans de carrière.*

A cet égard, un régime transitoire de 13 ans est prévu. Pendant cette période transitoire, et selon le même rythme, les droits des femmes sont étendus aux autres branches de la sécurité sociale, jusqu'à l'âge de la pension.

Années	Fraction de calcul	Age de pensionnement de la femme
à partir du 1er juillet 1997 jusqu'à 1999	41èmes	61 ans
à partir du 1er janvier 2000 jusqu'à 2002	42èmes	62 ans
à partir du 1er janvier 2003 jusqu'à 2005	43èmes	63 ans
à partir du 1er janvier 2006 jusqu'à 2008	44èmes	64 ans
à partir du 1er janvier 2009	45èmes	65 ans

*L'âge flexible de passage à la retraite est maintenu, sous contrainte d'une condition de carrière.*

*L'âge de la pension demeure flexible dès 60 ans - excepté pour les bénéficiaires d'une prépension conventionnelle à plein temps - si la condition de carrière est remplie à travers tous les régimes:*

	Années		Condition de carrière
en	1997	au moins	20 années civiles
	1998	"	22 années civiles
	1999	"	24 années civiles
	2000	"	26 années civiles
	2001	"	28 années civiles
	2002	"	30 années civiles
	2003	"	32 années civiles
	2004	"	34 années civiles
à partir de	2005	"	35 années civiles

Pour l'application de la condition de carrière, les années civiles sont définies comme suit:

dans le régime des indépendants,

- les années antérieures à 1957 ouvrant un droit à la pension;
- les années postérieures à 1956 comportant au moins deux trimestres.

dans le régime des travailleurs salariés ou dans d'autres régimes,

- les années civiles pour lesquelles une occupation d'au moins un tiers d'un emploi à temps plein a été prouvée;
- les périodes d'inactivité dans le cadre d'un "système de sortie" instauré par convention collective et approuvées par le Ministre de l'Emploi et du Travail, sont considérées comme années de service uniquement au niveau de l'application de la condition de carrière, pour autant qu'elles aient débuté avant le 1er juillet 1997;

et les périodes au cours desquelles l'intéressé a interrompu sa carrière professionnelle en vue d'éduquer un enfant de moins de 6 ans, à concurrence d'une durée maximale de 36 mois complets.

*Réduction du coefficient de revalorisation*

Le coefficient 1,036<sup>n</sup> - applicable aux années de carrière entre 1955 et 1974 - est réduit de 0,004 par an, soit 1,032 en 1997, 1,028 en 1998, ... 1,004 en 2004 et 1,000 dès 2005.

### *L'instauration d'un droit minimum par année de carrière*

Un droit minimum par année de carrière est instauré *pour autant que l'ayant droit justifie d'une occupation, en qualité de travailleur salarié, durant au minimum quinze années, dans un emploi correspondant au minimum à un tiers-temps*, périodes assimilées incluses. Le montant de la pension ainsi obtenu ne doit pas dépasser le plafond de 43.750 fr. par mois au taux ménage et 35.000 fr. par mois au taux isolé, proratisé en fonction de la fraction de carrière fixée.

Si le salaire - revalorisé à la date de prise de cours de la pension et éventuellement converti en l'équivalent d'une rémunération à temps plein - demeure inférieur à 42.493 fr. par mois, alors la pension pour l'année de carrière considérée (à condition d'un travail d'au moins un tiers-temps) est calculée sur base de ce montant de 42.493 fr., proratisé en fonction de la durée prouvée d'occupation<sup>2</sup>. Ce montant correspond au salaire mensuel minimum, à l'âge de 21 ans, à l'index 161.71 (base 1981), comme fixé dans l'article 3 de la CCT n°43. Chaque fois que le salaire mensuel minimum augmente, le droit minimum par année de carrière est adapté dès le premier jour du douzième mois qui suit la modification. Tous les montants mentionnés dans cette partie sont liés à l'indice 405,55 (base 1966) et évoluent conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971, organisant le régime de liaison à l'indice des prix à la consommation.

Le niveau et les conditions de la pension minimum restent maintenus (actuellement de 27.775 fr. par mois pour un isolé avec une carrière complète).

### *Journées assimilées ou années de bonus*

Pour les périodes d'inactivité s'inscrivant dans l'optique d'une redistribution du travail (interruption de carrière, travail à temps partiel et toute forme de travail à temps réduit), le bénéficiaire obtient une assimilation ou des années de bonus lors du calcul de sa pension.

#### a. Travailleurs à temps partiel avec maintien des droit

##### 1. avec allocation de garantie de revenu

Dès l'introduction de ce statut (1er juin 1993), la pension fut calculée, par année de carrière, sur base de la rémunération correspondant à l'emploi à temps partiel, complétée d'une rémunération fictive pour la partie non-prestée. Le dernier salaire perçu dans un emploi à temps plein sert de base de calcul pour cette rémunération fictive.

##### 2. sans allocation de garantie de revenu

Comme dans le cas précédent la pension est calculée sur base de la rémunération de l'emploi à temps partiel. Un bonus de 5 années au maximum sur toute la carrière (à répartir sur plusieurs années de carrière) est ajouté pour la partie non-prestée.

#### b. Interruption de carrière

Les nouvelles formes d'interruption de carrière (1/5, 1/4, 1/3, 1/2) sont considérées comme journées assimilées pour la pension, à partir de l'âge de 50 ans.

#### c. Années de bonus

Dès le 1er juillet 1997, les périodes d'une année civile pendant lesquelles le travailleur n'a pas exercé d'activité parce qu'il a réduit ses prestations de travail, dans le cadre de mesures de redistribution du travail, peuvent être assimilées pour la pension avec un maximum de 624 jours. Ce nombre de jours est réparti sur plusieurs années civiles, en proportion de la durée des réductions des prestations de travail.

Le travailleur doit fournir la preuve que sa réduction de prestations s'est effectuée dans le cadre d'une mesure de redistribution du travail.

---

2. Une carrière complète, valorisée à ce droit minimum, fournit une pension de 25.496 fr. par mois pour un isolé et de 31.870 fr. par mois pour un ménage.

## B. La réforme des pensions dans le régime des travailleurs indépendants

### *L'égalité de traitement entre hommes et femmes*

1. En application de la Directive européenne 79/7, concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes, le régime des travailleurs indépendants adopte les décisions prises pour le régime des travailleurs salariés, en ce qui concerne le relèvement de l'âge de la pension et de la fraction de calcul pour les femmes, l'introduction d'une condition de carrière pour les hommes et les femmes en cas d'entrée en pension avant 65 ans et la période transitoire prévue.

En dérogation du régime des travailleurs salariés, le coefficient de réduction de 5 pour cent par an en cas de retraite anticipée est maintenu dans ce statut social et est introduit progressivement pour les femmes.

La pension minimum demeure garantie à partir d'une carrière de deux tiers, proportionnellement à la durée de la carrière.

### *L'égalité juridique complétée d'une égalité de fait*

2. L'égalité juridique doit s'accompagner d'une égalité de fait. Dans ce but, deux corrections en faveur des indépendants féminins sont introduites.

Les indépendantes, avec une carrière (uniquement en tant qu'indépendant) d'au moins 15 années et de moins de 30 années, reçoivent des années de bonus en fonction de la longueur de leur carrière, avec un maximum de 3 années supplémentaires. Grâce à cette mesure, une femme avec 27 années de carrière (2/3 de 40 ans) conserve son droit à une pension minimum dans le nouveau régime: 27 années de carrière + 3 années de bonus correspondent à 2/3 d'une carrière complète de 45 ans. Les années supplémentaires sont prises en considération au montant forfaitaire actuel.

Toutefois, cette mesure ne peut jamais conduire à un dépassement de la limite utilisée pour la pension minimum, ni à une fraction de carrière supérieure à ce qu'elle aurait été sans cette opération "égalité de traitement".

Une indépendante, avec une carrière de 2/3 en tant qu'indépendant en activité principale et dont la pension prend cours effectivement et pour la première fois le 1er juillet 1997, reçoit un supplément de pension de 5.000 fr., conformément à l'exception au principe d'égalité de traitement admise par la Directive européenne, pour autant qu'il soit versé aux bénéficiaires d'allocations familiales (pour la plupart des femmes) et que cette femme prenne sa retraite pendant la période transitoire prévue dans le cadre de l'égalité de traitement. Ce montant correspond à 5 trimestres (au forfait annuel actuel) de carrière supplémentaire.

### *L'équivalent de 1 franc de cotisation*

3. La pension proportionnelle est corrigée en fonction de la part des cotisations des indépendants dans les prestations de pension stricto sensu.

Pour les années de carrière avant 1984, ce statut social prévoit une pension forfaitaire par année de carrière. Pour les années de carrière depuis 1984, la pension est calculée en fonction des revenus professionnels: c'est la pension proportionnelle.

En 1984, on est parti de l'idée que chaque franc payé pour une pension d'indépendant devait rapporter un même montant de pension que chaque franc payé pour une pension de salarié. En 1984, la cotisation sociale pour le régime des pensions des indépendants s'élevait à 8,2788 pour cent de ses revenus d'exploitation. La somme des cotisations patronales et personnelles pour la pension des travailleurs salariés se montait alors à 16,36 pour cent du salaire.

Afin de réaliser le principe de "1 franc rapporte le même montant de pension", la pension proportionnelle des indépendants a été complétée par la fraction représentant le rapport entre ces deux taux de cotisation. Dès lors, la formule de calcul de la pension des indépendants a été adaptée par un coefficient de correction.

Par exemple, pour un isolé en 1984:

$$\text{revenus d'exploitation réévalués} \times 60 \text{ pour cent} \times \frac{1}{45} \times \frac{8,2788}{16,36}$$

Le coefficient de correction a varié selon les taux de cotisation. Les cotisations pour la pension des travailleurs salariés sont restées constantes à 16,36 pour cent, tandis que celles des indépendants ont augmenté de 8,2788 pour cent à 10,0089 pour cent entre 1984 et 1996, avec deux légers reculs en 1990 et 1992.

Depuis l'introduction de la "Gestion globale" dans les deux régimes, les taux de cotisation des différentes branches de la Sécurité sociale sont globalisés en un taux de cotisation par régime. Le coefficient de correction n'a ainsi plus de base légale.

Compte tenu du développement progressif des différents secteurs du statut social des indépendants, le gouvernement a opté pour une application stricte du principe d'assurance et le dernier coefficient de la formule de calcul, mentionnée ci-dessus, a été corrigé en fonction de la part des cotisations des indépendants dans les prestations de pension stricto sensu (ceci est valable pour les années de carrière à partir de 1997).

En outre, une correction supplémentaire est ajoutée pour les années futures dont le revenu serait supérieur à 1.350.000 fr. (le plafond salarial appliqué dans les pensions des travailleurs salariés).

En vue d'atténuer les dépenses des pensions, la formule de calcul de la pension proportionnelle pour les années de carrière futures est remplacée par la formule suivante:

(revenus d'exploitation réévalués jusqu'à 1.349.164 fr.) x 60 pour cent x  $\frac{1}{45}$  x 0,567851

+ (revenus d'exploitation réévalués entre 1.349.164 et 1.798.885 fr.) x 60 pour cent x  $\frac{1}{45}$  x 0,467909

Le premier coefficient s'applique à la tranche de revenu qui n'excède pas le montant du plafond salarial dans le régime des travailleurs salariés. Le second coefficient est utilisé lorsque la tranche du revenu se situe entre ce dernier plafond et celui du régime des indépendants (le plafond intermédiaire pour le calcul de leurs cotisations).

Simultanément, il a été proposé de lier, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le plafond de 1.349.164 fr. à l'évolution du plafond salarial appliqué lors du calcul des pensions des travailleurs salariés.

*La pension minimum confirmée*

4. La liaison de la pension minimum des indépendants au revenu garanti des personnes âgées, instaurée par la loi du 30 décembre 1992, est confirmée.



## 4. Hypothèses des perspectives de long terme

*qui influencent la charge future des pensions*

L'ambition n'est nullement d'établir une prévision sur une période de 50 ans, mais bien d'explorer le problème du vieillissement dans le cadre d'hypothèses clairement définies. Bien que les hypothèses formulées possèdent un effet important sur les résultats, des simulations alternatives nous permettent de cerner les principaux paramètres qui déterminent l'ampleur du problème du vieillissement.

Comme indiqué au premier schéma, la charge future des pensions est largement expliquée par l'évolution démographique, les comportements socio-démographiques, les facteurs macroéconomiques et les hypothèses de politique sociale (mode de calcul et adaptations au bien-être)<sup>1</sup>.

### A. Scénario démographique

Le Bureau fédéral du Plan a utilisé le scénario de référence des "Perspectives de population 1995-2050" (cfr. I.N.S.-B.f.P., octobre 1996), correspondant aux hypothèses suivantes:

- la fécondité de 1,55 enfant par femme en 1995 augmenterait progressivement jusqu'à 1,75 en 2010, pour demeurer ensuite constante;
- l'espérance de vie, actuellement en moyenne de 73,7 ans pour les hommes et de 80,5 ans pour les femmes, augmenterait respectivement jusqu'à 82,1 ans et 88,1 ans en 2050;
- le solde migratoire net de 10.638 unités en 1996 retomberait à 2.897 personnes en 2050.

### B. Scénario socio-démographique

En résumant, ce scénario suppose une baisse du taux d'activité des jeunes en raison d'une scolarité accrue, et une hausse des taux d'activité féminins.

Entre 15 et 24 ans:

scolarisation accrue et baisse des taux d'activité.

Entre 25 et 49 ans:

taux d'activité masculins constants, tandis que les jeunes générations de femmes optent plus volontiers pour une carrière professionnelle que la génération précédente.

Entre 50 et 59 ans:

une augmentation des taux d'activité (en raison d'un relèvement de l'âge de la prépension et parce que le départ en retraite avant 60 ans n'est plus possible depuis les années 80).

1. Pour un aperçu plus détaillé des hypothèses, voir le Planning Paper de N. Fasquelle et S. Weemaes, "Perspectives financières de la Sécurité sociale à l'horizon 2050", Bureau fédéral du Plan, Planning Paper n°83, novembre 1997, chapitre 2 et 3.

Entre 60 et 64 ans:

jusqu'à présent, on notait une croissance importante du nombre de femmes réclamant leurs propres droits à la pension. La réforme des pensions ralentit ce mouvement car elle impose une condition de carrière pour le départ en retraite à partir de 60 ans.

Entre 65 et 99 ans:

accroissement des pensions des femmes avec une diminution du nombre de femmes à charge de leur époux.

### C. Scénario macroéconomique

---

Les Perspectives économiques 1997-2001<sup>2</sup> sont reprises à moyen terme. Pour les années suivantes, le scénario macroéconomique utilise les hypothèses décrites ci-après.

L'emploi demeure constant dans le secteur privé et dans les entreprises publiques. Le nombre d'agents de l'Etat suit l'évolution à la baisse de la population active. L'emploi dans l'enseignement est directement proportionnel à la population scolaire.

Ces hypothèses sur l'emploi ne permettent pas d'atteindre le taux de chômage incompressible fixé, par hypothèse, à 5 pour cent de la population active, pendant la période de projection.

La croissance annuelle tant de la productivité que des salaires est fixée à 2,25 pour cent. Ceci entraîne une répartition constante de la valeur ajoutée entre revenus du travail et du capital, à partir de 2002. Ces hypothèses concernent le salaire réel, l'exercice étant réalisé en prix de 1991, par tête, c'est-à-dire à évolution de la durée du travail indéterminée. Le taux d'intérêt réel de long terme est fixé à 4 pour cent.

---

2. Bureau fédéral du Plan, Perspectives économiques 1997-2001, avril 1997.

## D. La politique sociale

Les chapitres suivants traiteront séparément de deux simulations: d'abord, l'évolution des pensions des travailleurs salariés avant la réforme des pensions et, ensuite, l'évolution de la charge des pensions après réforme.

**TABLEAU 1 Les paramètres politiques modifiés par la réforme des pensions**

	Avant réforme	Après réforme
Age de la pension		
- hommes (p.m.)	65 ans	65 ans
- femmes	60 ans	61, 62, 63, 64, 65 ans à partir de 2009
- flexible à partir de 60 ans	pour l'homme	pour l'homme et la femme
Fraction de calcul		
- hommes (p.m.)	45èmes	45èmes
- femmes	40èmes	41, 42, 43, 44, 45èmes à partir de 2009
Condition de carrière en cas de pensionnement avant 65 ans	aucune	20, 22, 24,... 35 ans à partir de 2005
Coefficient de revalorisation pour les années de carrière de 1955 à 1974	3.6%	3.2%, 2.8%, 2.4%,... 0 à partir de 2005
Droit minimum par année de carrière	-	+1,75% à partir de 2000
Evolution du plafond salarial		
- pension des salariés	+1% à partir de 1999	+1,75% à partir de 1999
- pension des indépendants	-	+1,75% à partir de 1999
- autres prestations	+1% à partir de 2002	+1,75% à partir de 2002
Adaptation annuelle au bien-être		
- pension des salariés	+1% à partir de 2002	+0,5% à partir de 2002
- pension des indépendants	+1% à partir de 2002	+0,5% à partir de 2002
- autres prestations	+1% à partir de 2002	+0,5% à partir de 2002
Evolution des montants forfaitaires		
- pension des indépendants	+1% à partir de 2002	+1% à partir de 2002
- revenu garanti	+1% à partir de 2002	+1% à partir de 2002
- allocations familiales	+1% à partir de 2002	+1% à partir de 2002

Avant la réforme des pensions, la politique social quant à l'évolution future du plafond salarial et des adaptations au bien-être était indéterminée. D'initiative, le Bureau fédéral du Plan avait établi une hypothèse de travail relative l'adaptation annuelle au bien-être, sur base du découplage moyen par rapport à l'évolution historique des salaires, observé sur la période 1969-1991: à savoir 1,3 pour cent d'écart. Cette hypothèse de travail était également utilisée pour l'évolution des plafonds salariaux et des montants forfaitaires.



## 5. Evolution spontanée de la charge des pensions dans le régime des salariés

*Sans prendre en considération la récente réforme des pensions*

Les deux chapitres suivants détaillent la réforme des pensions dans le régime des salariés. Mais, afin de mieux appréhender les raisons et la méthode de cette réforme, il convient d'abord d'analyser l'évolution spontanée des pensions qui résulte de l'interdépendance entre les développements de la société sur les plans démographiques, sociologiques, ou du marché du travail, aussi bien passés que futurs.

Les démographes ne prévoient pas de modification importante du volume global de la population pour l'avenir. Par contre, ils attirent l'attention sur le fait que, même à volume de population stable, l'avenir connaîtra de profondes modifications de la structure d'âge de la population.

Le modèle classique du ménage, où l'homme est le seul pourvoyeur (fournisseur) de revenus et où la femme s'occupe du foyer, évolue de plus en plus vers un couple à double revenu.

Jadis, les travailleurs conservaient souvent le même emploi pendant toute leur carrière. Les nouvelles générations connaissent une situation très différente où la flexibilité est inhérente aux conditions de travail: passage d'un statut d'ouvrier à celui d'employé, emploi à temps partiel, interruption temporaire de carrière, glissements entre les différents statuts professionnels...etc.

Le développement futur de la charge des pensions prend en compte les glissements démographiques mais également la dynamique interne de la vie socio-économique.

La première partie de ce chapitre (partie A) situe l'évolution spontanée de la charge des pensions dans son environnement socio-économique. Est analysée ensuite, l'incidence de la modification du modèle du ménage sur le comportement face à la pension (partie B). Enfin les deux dernières parties (parties C et D) démontrent l'impact important qu'exercent les paramètres de liaison au bien-être sur le montant moyen de la pension.

### A. L'environnement socio-économique

#### 1. Glissements entre les catégories socio-économiques

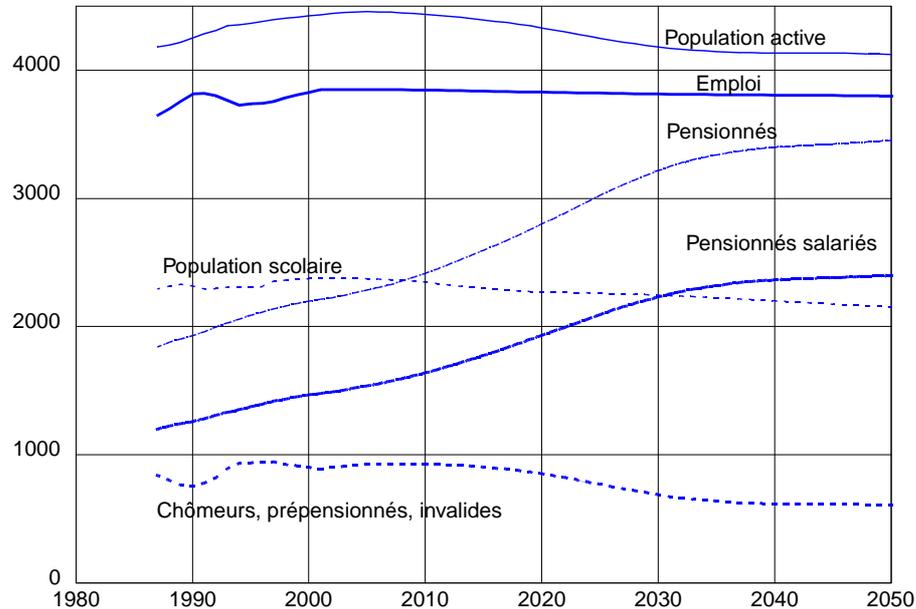
Le nombre de personnes dans le concept démographique<sup>1</sup> est converti dans la figure 3 en concept comptable socio-économique. Le niveau de ces nombres comptables est souvent plus élevé que celui des unités démographiques, en raison de doubles comptages: par exemple, une personne peut

1. Pour l'évolution des nombres démographiques, voir le Planning Paper n°81 de M. Lambrecht, "Le vieillissement démographique", Bureau fédéral du Plan, novembre 1997.

posséder simultanément une pension et un emploi à temps partiel, ou encore certains pensionnés bénéficient d'une pension payée par l'Etat belge bien qu'ils ne soient plus recensés parmi les habitants de la Belgique.

FIGURE 3

**Catégories socio-économiques**  
nombres comptables en milliers



Source: Bureau fédéral du Plan, simulation avant réforme des pensions.

Le nombre de jeunes diminue, mais du fait de l'accroissement du taux de scolarisation, principalement pour les plus de 18 ans, la population scolaire reste quasi inchangée: 2,38 millions d'enfants en âge scolaire en 2000 et 2,16 millions en 2050. Un nombre croissant de jeunes poursuivent leurs études après la scolarité obligatoire et entrent plus tard sur le marché du travail.

Dans une première phase, la population active augmente encore jusqu'à 4,4 millions en 2010, pour diminuer par la suite de plus de 7 pour cent jusqu'en 2050. Elle compte davantage de femmes et accuse un vieillissement marqué. La jeune génération de main-d'oeuvre masculine ne se renouvelle qu'aux trois-quarts. Grâce à l'augmentation des taux d'activité féminins, la jeune population active féminine se réduit imperceptiblement (le nombre de femmes s'occupant de leur propre ménage diminue par contre considérablement). En outre, la population active de 50 ans et plus augmente.

Le volume de l'emploi est maintenu à niveau constant, ce qui induit une baisse du taux de chômage. Celui-ci évolue de 14,6 pour cent de la population active dans la situation actuelle, à 13,4 pour cent en 2010, puis à 8,8 pour cent en 2030 et 7,9 pour cent en 2050 (figure 4). Dans cette hypothèse, il n'y aurait "théoriquement" pas de pénurie de main d'oeuvre.

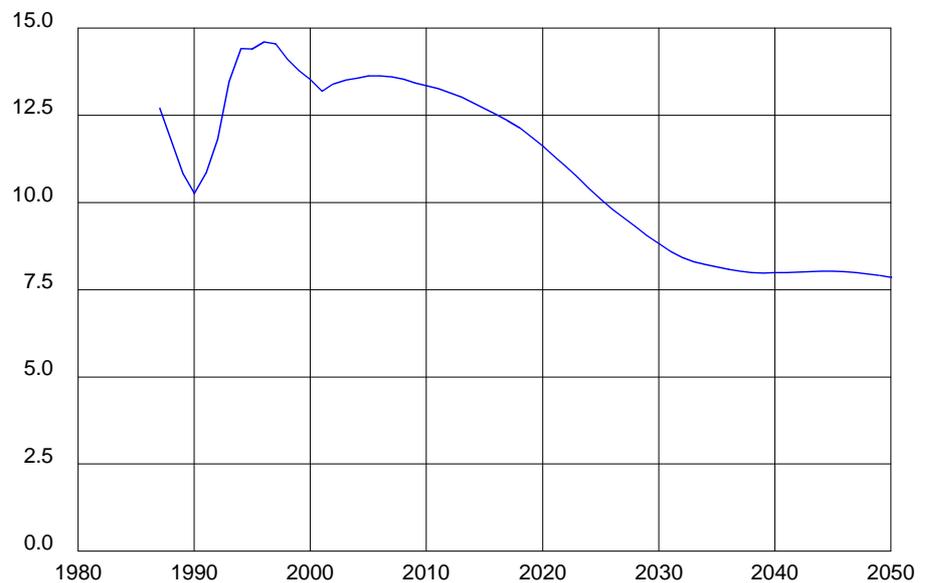
Suite à la baisse de la population active au siècle prochain, on peut raisonnablement supposer que les pouvoirs publics mèneront une politique d'enseignement, ciblée sur la gestion active du marché du travail. Cette attitude éviterait que les jeunes générations se retrouvent au chômage où elles deviendraient réputées inaptes au travail, après une certaine période. Une stratégie globale d'enseignement soutenu, de promotion de la recherche scientifique et de stimulation d'activités à haute valeur ajoutée étaye

l'hypothèse relative à la croissance moyenne de la productivité de 2,25 pour cent, pour le prochain demi-siècle.

La population active diminue alors que le nombre de pensionnés s'accroît: si à l'heure actuelle, on compte 1 pensionné pour 2 actifs, ce rapport augmenterait jusqu'à 4 pensionnés pour 5 actifs en 2050. En outre, la part du régime salarié dans le nombre total de pensionnés passe de 67 pour cent en 1995 à 69 pour cent à partir de 2020. La détérioration du statut des indépendants au cours des années soixante a d'abord été compensée par un accroissement de l'emploi public. Cependant, l'activité de la génération du "baby-boom" de l'après-guerre, arrivée sur le marché du travail pendant les années septante et quatre-vingts, s'est située principalement dans le régime des salariées du secteur privé.

FIGURE 4

#### Taux de chômage en pour cent



Source: Bureau fédéral du Plan, simulation avant réforme des pensions.

## 2. La pension moyenne des salariés par rapport au revenu du travail et au PIB par tête

### A moyen terme

La croissance des revenus du travail est ralentie jusqu'en 2001 par l'introduction de "l'indice-santé" en 1994, le blocage salarial en 1995 et 1996, suivi d'une évolution salariale normée imposée par la loi relative à la promotion de l'emploi et au maintien préventif de la compétitivité.

Au cours de la période 1992-1996, la pension moyenne des salariés a connu une évolution remarquablement stable pour diverses raisons:

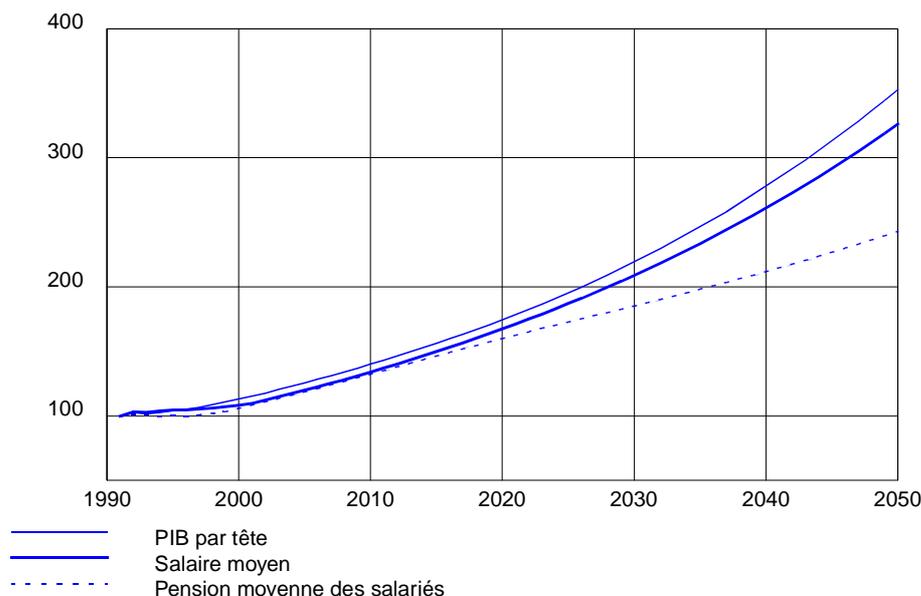
- A partir de 1995, le pécule de vacances est uniquement octroyé aux nouveaux pensionnés, à condition qu'ils aient bénéficié d'un revenu de remplacement l'année précédente.
- La réévaluation (de 340,487 pour cent) des nouvelles rentes est abrogée à partir de 1994.
- L'introduction de "l'indice-santé" dans le mécanisme d'indexation a diminué la masse des pensions de 1,43 pour cent en 1994. Même les pensions futures seront influencées, dans la mesure où le coefficient de revalorisation (qui convertit les salaires du passé en pouvoir d'achat actuel) fut ralenti par l'introduction de "l'indice-santé".

- Au cours des dernières années, les pensions mixtes ont augmenté. En 1991, le nombre comptable d'hommes pensionnés était supérieur de 10 pour cent au nombre démographique correspondant et, en 1995, ce pourcentage grimpeait à 15,8 pour cent.
- Le moment du départ à la retraite s'est déplacé suite à l'introduction, en 1991, de l'âge flexible de la pension, remplaçant la prépension de retraite<sup>2</sup> plus avantageuse grâce aux années de carrière fictives.

FIGURE 5

**Contexte de la pension salariée**

indices, 1991=100



Source: Bureau fédéral du Plan, simulation avant réforme des pensions

*A long terme*

Dans l'hypothèse d'une hausse salariale de 2,25 pour cent par an à partir de 2002, le pouvoir d'achat des revenus du travail serait 3,26 fois plus élevé dans 50 ans, et le PIB réel par tête 3,5 fois supérieur. La pension moyenne des salariés augmenterait de 243 pour cent, cette évolution étant plus lente que l'évolution salariale pour trois raisons:

1. la multiplication des ménages à deux revenus, qui entraînera un dédoublement de la pension naguère calculée au taux ménage (à 75 pour cent du salaire de référence de l'homme) en deux pensions de retraite, celle de l'homme et celle de la femme, calculées à 60 pour cent du salaire de référence de chacun; la carrière féminine étant généralement plus courte et moins rémunérée, la somme

2. La prépension de retraite (A.R. n° 95 du 28 septembre 1982) accordait aux hommes la possibilité de prendre leur pension dès l'âge de 60 ans, sans application de la réduction de 5 pour cent par année d'anticipation, avec en outre, un prolongement de la carrière de 5 années fictives. Cette disposition a connu beaucoup de succès et s'avérait surtout avantageuse pour les employés qui avaient poursuivi des études après l'âge de 20 ans. En dehors de cette prépension de retraite, l'âge légal de la retraite étant de 65 ans pour les hommes, de nombreux ouvriers ayant débuté leur carrière à 15 ans ne pouvaient prétendre à la pension à 60 ans qu'à condition d'accepter une perte de 5 pour cent par année d'anticipation.

Suite à l'introduction de l'âge flexible de la retraite, la réduction de 5 pour cent par année d'anticipation a été abrogée ainsi que la bonification de 5 années de carrière fictives. Cette modification a manifestement influencé le choix du moment de la prise de pension entre 60 et 65 ans. L'employé a reporté sa prise de pension pour compléter sa carrière de façon maximale, tandis que l'ouvrier a pu prendre sa pension dès 60 ans sans pénalisation.

des deux pensions de retraite à 60 pour cent n'est guère plus élevée que la pension unique au taux ménage;

2. le décrochage de 1,25 pour cent entre le plafond salarial et l'évolution des salaires, d'après les hypothèses de la simulation;
3. l'écart de 1,25% entre la liaison de la pension au bien-être et l'évolution des salaires.

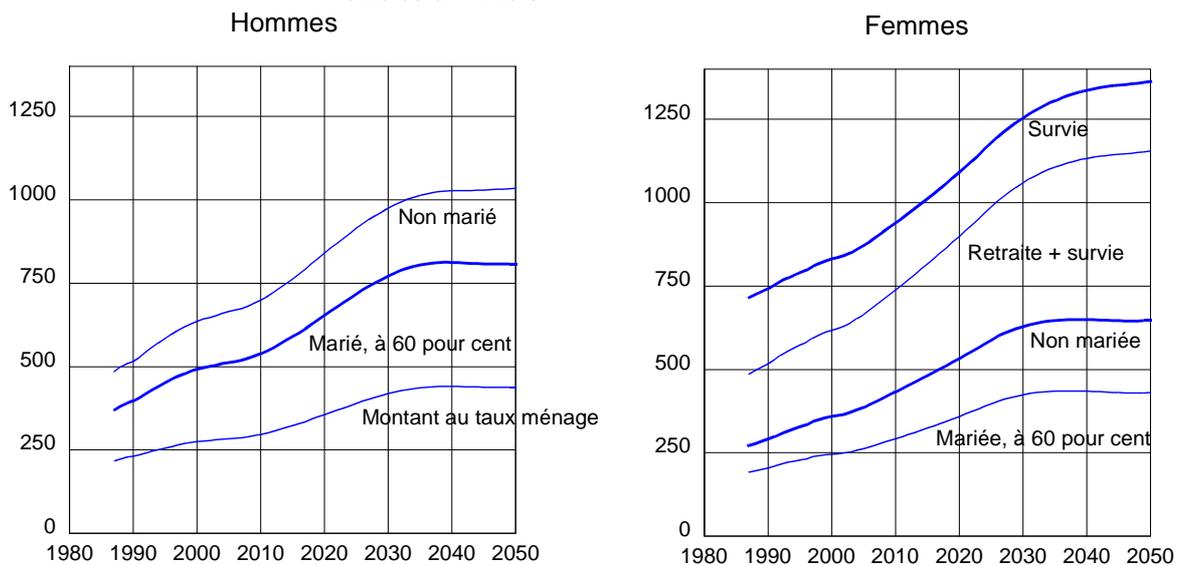
## B. Les ménages à deux revenus deviennent les ménages à deux pensions

*Des générations plus nombreuses et sociologiquement "inédites"*

A partir de 2010, la population de 60 ans et plus augmente fortement mais la croissance du nombre de pensionnés est encore plus prononcée en raison du nombre de femmes pensionnées. Les générations volumineuses qui prendront leur retraite à partir de 2010 sont nées après la deuxième guerre mondiale. Elles se trouvaient à l'école au moment où le taux de scolarisation s'accroît (même après la période de scolarité obligatoire) avec une fréquentation accrue de l'enseignement supérieur par la jeunesse masculine de même bien que féminine. A partir des années septante, ces générations se sont présentées sur le marché du travail et le taux d'activité féminin a connu alors un accroissement considérable. Ces femmes vivront une carrière professionnelle plus longue et mieux rémunérée qui leur permettra d'obtenir une pension à titre personnel. Ainsi le "baby-boom" d'après-guerre ne se transformera pas seulement en un "papy-boom" au cours du siècle prochain mais également en un "mamy-boom".

Le parcours de cette nouvelle génération de pensionnés est donc différent de celui de la génération actuelle, induisant davantage de pensions féminines. Comme dit plus haut, le couple âgé avec une pension au taux ménage sera de plus en plus remplacé par le couple à deux revenus avec deux pensions de retraite pour chacun des époux.

**FIGURE 6** Nombre de pensionnés dans le régime des salariés  
nombres en milliers



La figure 6 fournit le nombre de pensionnés (le stock) par statut de pension. Entre 2000 et 2010, le nombre de pensionnés masculins n'augmente guère. A partir de 2010 par contre, leur nombre passe de 700.000 à 1.035.000 en

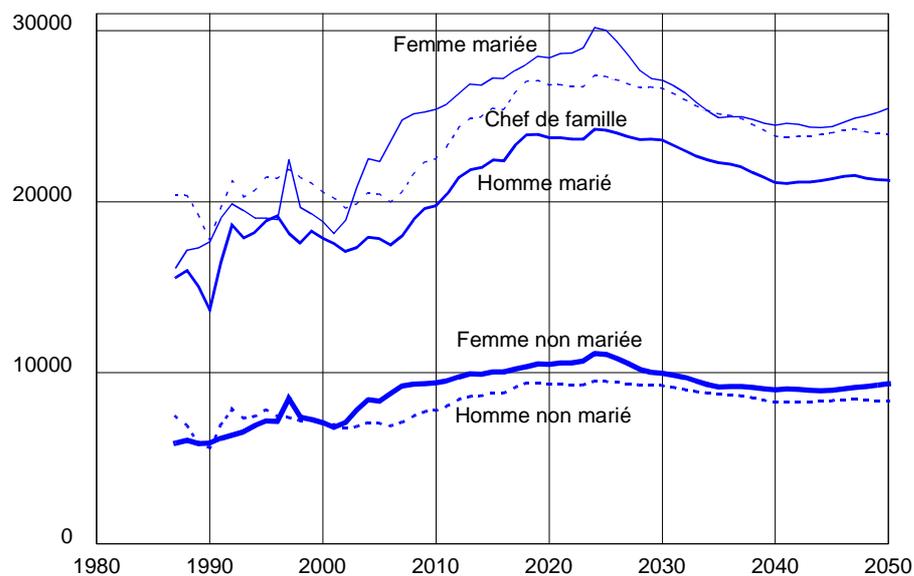
2050. Le nombre de femmes pensionnées enregistre une évolution à la hausse dès 2003: il passe de 850.000 à 1.360.000 en 2050.

Le nombre de femmes mariées bénéficiant d'une pension de retraite à titre personnel s'accroît depuis les années quatre-vingts. On s'attend à un ralentissement de cette croissance à partir de 2025, du fait de l'augmentation du nombre de femmes occupées à un emploi à temps partiel, sans journées assimilées complémentaires (la législation des allocations de chômage est devenue plus stricte à la fin des années quatre-vingts). Au fur et à mesure du vieillissement de la génération née après-guerre, les veuves qui auparavant n'auraient bénéficié que d'une pension de survie seront remplacées par celles avec le droit à la pension de retraite et de survie (ce phénomène est clairement illustré par la figure 8).

Le nombre de pensionnes illustré à la figure 6 résulte des flux d'entrée en retraite des nouveaux pensionnés (figure 7) et des flux d'entrée en pension de survie et pension de retraite et survie (figure 8).

FIGURE 7

**Nouveaux pensionnés avec une pension de retraite**  
nombre

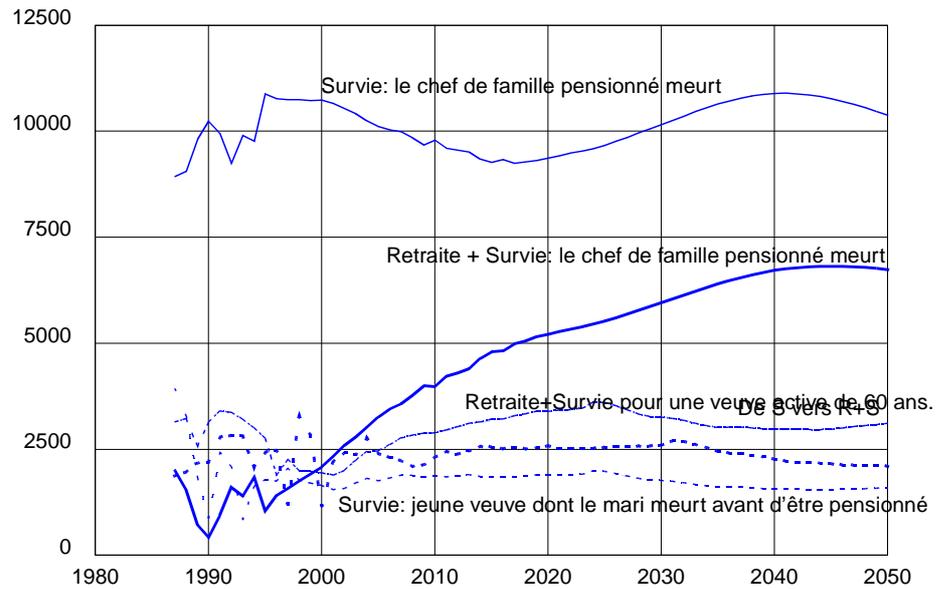


Source: Bureau fédéral du Plan, simulation avant réforme des pensions

La figure 7 illustre clairement l'augmentation importante du nombre de nouvelles pensionnées de retraite. Le dédoublement de la pension au taux ménage est fonction de la demande par les femmes de la pension de retraite. Cette option dépend de la durée de la carrière et des rémunérations y afférente. La femme aura avantage à demander le bénéfice de la pension à titre personnel lorsque 60 pour cent de son salaire de référence dépasseront 15 pour cent du salaire de référence de son mari (15 pour cent représentent la différence entre les pourcentages de calcul de la pension au taux ménage de 75 pour cent, et de la pension au taux isolé de 60 pour cent). Le quasi-doublement du taux d'activité des femmes jeunes pendant les années soixante et septante déterminera une croissance accélérée des demandes de pensions féminines jusqu'en 2017.

FIGURE 8

**Entrée en pension de survie ou en pension de retraite et survie**  
nombre



Source: Bureau fédéral du Plan, simulation avant réforme des pensions.

L'impact cumulé de l'accroissement du taux d'activité féminin et du vieillissement démographique, entraîne une importante augmentation du nombre de femmes bénéficiant d'une pension de retraite à titre personnel. Il s'agit aussi bien de femmes mariées ou non, que de veuves qui cumulent à partir de l'âge de 60 ans la pension de survie - ou le droit à la pension de survie si elle était active - et la pension de retraite (voir le passage de la pension de survie vers la pension de retraite et survie et les veuves actives dans la figure 8).

Lors du décès du chef de famille, un nombre croissant de femmes bénéficieront d'une pension de retraite et de survie plutôt que d'une pension de survie (figure 8). A partir de 2030 toutefois, le nombre de bénéficiaires des deux catégories de pension (survie et retraite+survie) augmentera suite au vieillissement de la génération née après-guerre.

Déjà aujourd'hui le nombre de femmes pensionnées dans le régime des salariés est supérieur à celui des hommes. Ce nombre sera doublé au cours du siècle prochain, en raison de l'augmentation du nombre de femmes bénéficiaires d'une pension de retraite, éventuellement combinée avec une pension de survie.

### C. Modération de la pension due au décrochage du plafond salarial

#### *Décrochage du plafond salarial*

La pension dans le régime salarié est calculée sur base des salaires perçus par le travailleur au cours de sa carrière. Mais les années de carrière comprises avant le 1er janvier 1955 pour un ouvrier, ou avant le 1er janvier 1958 pour un employé, sont estimées sur base d'un salaire forfaitaire. Pour les années de carrière à partir de 1955 ou 1958, les salaires effectivement perçus sont comptabilisés sur un compte de pension individuel à la CGER (Loi du 21 mai 1955 et Loi du 12 juillet 1957).

La règle générale est que la base de calcul de la pension est le salaire effectivement perçu, plafonné à un montant maximum. Jusqu'en 1980, le plafond salarial pour le calcul de la pension était identique à celui utilisé pour le calcul des cotisations. Signalons toutefois que les modalités étaient différentes pour les ouvriers et les employés. En effet, les ouvriers payaient leurs cotisations pour la pension sur un salaire non plafonné, ce salaire servant de base pour le calcul de leur pension, alors que, les employés payaient une cotisation pour la pension sur un salaire plafonné, utilisé également comme base de calcul de leur pension.

A partir de 1981, les plafonds salariaux pour le payement des cotisations ont été relevés puis abrogés, et les plafonds des prestations n'ont plus été liés à ceux des cotisations. En outre, le calcul de la pension des ouvriers basé sur le salaire non plafonné jusqu'en 1980 s'effectue sur base d'un salaire plafonné à partir de 1981.

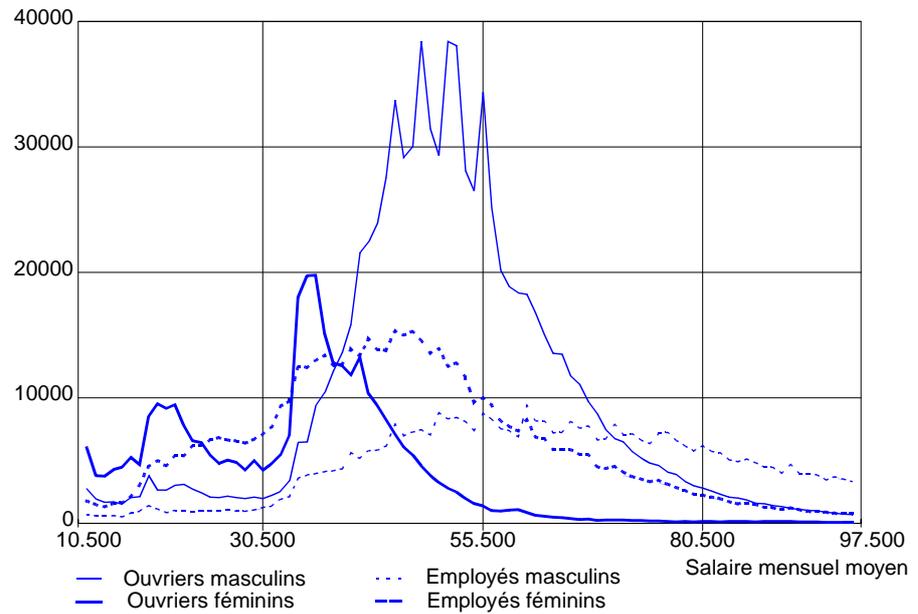
L'Office National des Pensions publie chaque année des séries historiques, par statut (ouvrier ou employé) et par sexe, des salaires sur lesquels les cotisations pour la pension ont été calculées. Jusqu'en 1980, ces séries contiennent l'évolution du salaire plafonné puisque les plafonds salariaux des cotisations et des pensions étaient identiques. Pour les années ultérieures, le salaire plafonné est calculé à l'aide des statistiques annuelles de distribution des revenus<sup>3</sup>.

---

3. La méthode appliquée pour le calcul du salaire 'plafonné' est détaillée dans l'annexe 1.

FIGURE 9

**Nombre de travailleurs par tranche de rémunération**  
nombre



La figure 9 illustre la répartition du nombre de travailleurs par tranche de revenu mensuel de 10.500 fr., 11.500 fr.,... jusqu'à 97.500 fr., sur base des données de la CGER (service des comptes de pension individuels) pour le premier trimestre 1989. Le plafond salarial était de 97.476F à cette époque. Le plafond salarial se trouve à l'extrême-droite sur la figure 9 qui montre la distribution des revenus inférieurs au plafond salarial.

*Calcul de l'impact du plafond salarial*

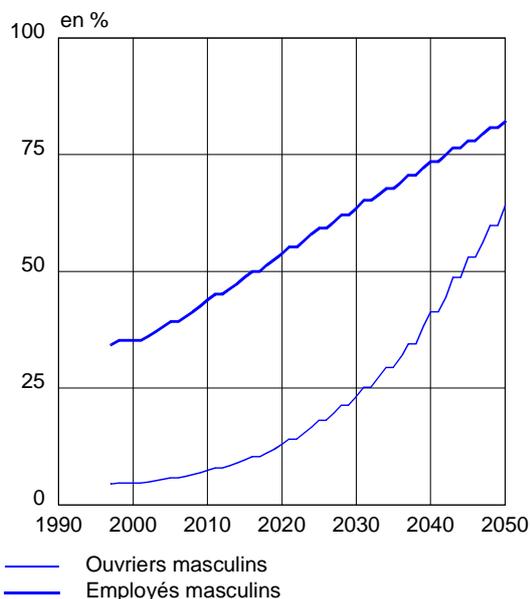
Les données de la CGER permettent d'observer qu'au cours du premier trimestre 1989, 24,8 pour cent d'employés masculins dépassaient le plafond salarial, contre 2,8 pour cent d'ouvriers masculins, 2,3 pour cent d'ouvriers féminins et 3,5 pour cent d'employés féminins.

En supposant la courbe de distribution inchangée dans le futur, l'on calcule l'effet de ralentissement du plafond salarial sur le montant de la pension des salaires les plus élevés, en maintenant un découplage de 1,25 pour cent entre l'évolution du plafond salarial et des salaires.

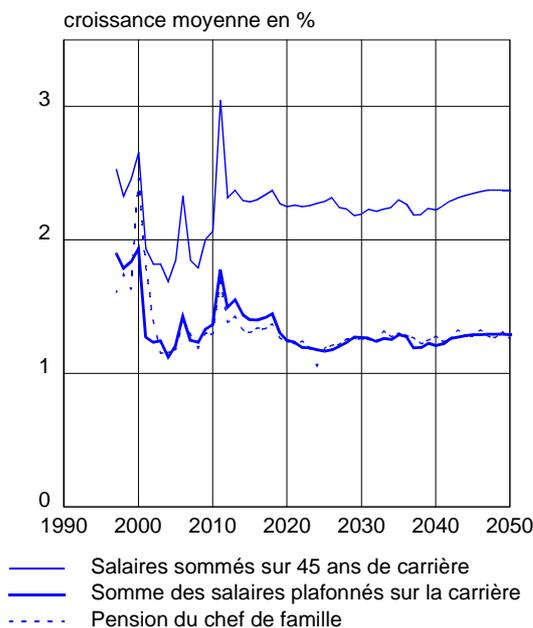
L'impact du ralentissement du plafond salarial sur la pension des employés masculins apparaît clairement dans les figures suivantes. Le pourcentage d'employés masculins dont les salaires dépassent le plafond salarial passerait de 27,3 pour cent en 1990 à 63,5 pour cent en 2030 et s'élèverait jusqu'à 82,1 pour cent en 2050 (figure 10).

L'influence du plafond salarial sur la pension des ouvriers masculins demeure limitée au début en raison de la répartition de leurs rémunérations mensuelles. En effet, la majeure partie des ouvriers recevaient en 1989 une rémunération mensuelle variant entre 45.000 fr. et 55.500 fr., tandis que le plafond salarial se situait quasiment au double de ces valeurs (figure 9). A partir de 2030, le plafond salarial exercerait également un effet croissant sur la pension des ouvriers masculins.

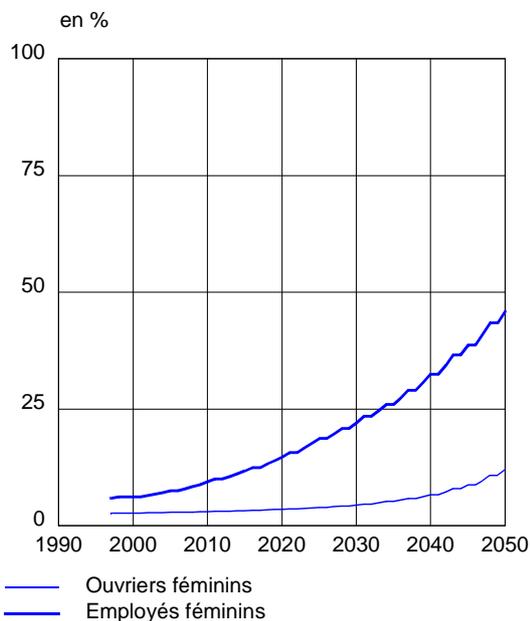
**FIGUUR 10 Salariés masculins gagnant plus que le plafond salarial**



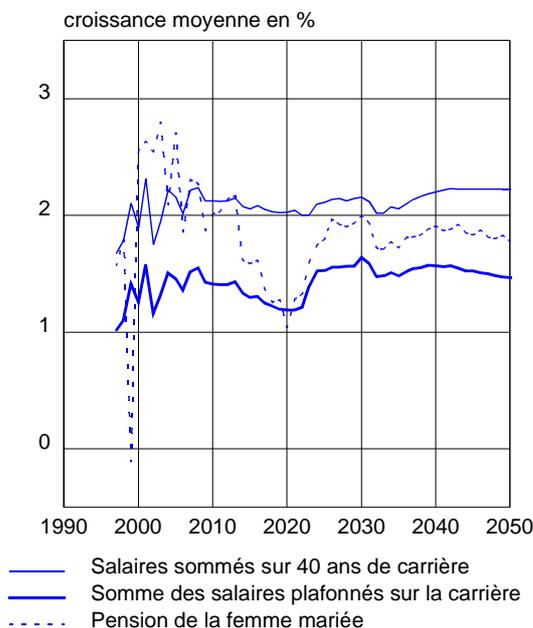
**FIGUUR 11 La pension du nouveau pensionné masculin**



**FIGUUR 12 Salaires féminins gagnant plus que le plafond salarial**



**FIGUUR 13 La pension de la femme nouvellement pensionnée**



Source: Bureau fédéral du Plan, simulation avant réforme des pensions.

*Le plafond salarial n'a plus été relevé depuis 1981*

La figure 11 compare la pension masculine (ligne brisée) au salaire de base (ligne simple) et au salaire de base plafonné ou au salaire de référence (ligne grasse)<sup>4</sup>.

Elle illustre clairement le fait que, après l'an 2000, la pension des nouveaux pensionnés masculins est de plus en plus déterminée par la croissance du plafond salarial et plus par celle de leurs salaires effectifs. Jusqu'à l'an 2000, la pension du nouveau pensionné augmente de 1,9 pour cent par an: chaque année, une année forfaitaire est remplacée, lors du calcul de la pension, par une année de carrière comportant un salaire perçu plus élevé. Les salaires sur l'entièreté d'une carrière s'accroissent pourtant plus rapidement que le montant des nouvelles pensions, parce que le plafond salarial ralentit la croissance de ces dernières, de même que l'impact des journées assimilées (en cas de chômage, de prépension et d'invalidité).

Après 2000, l'écart entre le rythme de croissance de la pension et celui du salaire de base non plafonné s'agrandit, du fait du plafond salarial (à prix constants) qui n'a pas été relevé depuis 1981. Un décrochage permanent du plafond salarial, de 1,25 pour cent à partir de 2000, par rapport à l'évolution salariale conduit à une croissance de 1,3 pour cent par an des nouvelles pensions à partir de 2020.

L'influence du plafond salarial sur le calcul de la pension féminine demeure beaucoup plus limitée. La figure 13 montre que le salaire de référence (ligne grasse) évolue plus lentement que le salaire de base (ligne simple), mais cet écart est réduit de moitié au niveau de la pension (ligne brisée), grâce au prolongement de la carrière féminine. Ce rattrapage se produit surtout avant 2010, en raison des accroissements importants des taux d'activité féminine à partir des années septante. Ensuite l'impact du prolongement de la carrière est partiellement neutralisé par l'effet de la hausse de l'emploi féminin à temps partiel, ce qui a pour effet de ralentir la croissance des nouvelles pensions féminines à 2,3 pour cent entre 2000 et 2010, puis à une moyenne de 1,6 pour cent au cours de la période 2010-2030. Après 2030, ce rythme de croissance s'élève à nouveau à 1,8 pour cent, soit 0,5 pour cent supérieur à celui des nouvelles pensions masculines.

---

4. Le salaire de base est la somme des salaires revalorisés sur toute la carrière, à chaque fois comptabilisés à raison de 1/45 pour les hommes et 1/40 pour les femmes. Le salaire de référence est la somme des salaires revalorisés plafonnés sur toute la carrière.

**Taux de remplacement pour les nouveaux pensionnés**

Le tableau suivant compare la pension des nouveaux pensionnés au salaire moyen brut<sup>5</sup>, avec des augmentations salariales de 2,25 pour cent par an et un découplage de 1,25 pour cent pour le plafond salarial (menant à une hausse annuelle de 1 pour cent à partir de 1999).

**TABLEAU 2 Les nouvelles pensions**  
*en pour cent du salaire brut, simulation sans réforme des pensions*

	1997	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Pension de retraite, taux ménage	48,5	49,7	45,7	41,9	37,9	34,4	31,3
Pension de retraite, homme isolé	34,5	35,1	32,5	29,7	26,9	24,4	22,2
Pension de retraite:							
homme marié	30,8	31,5	29,0	26,6	24,0	21,8	19,8
femme mariée	19,0	19,2	19,4	18,3	17,4	16,7	16,0
couple	49,8	50,6	48,4	44,9	41,4	38,5	35,9
Pension de retraite, femme isolée	29,1	29,3	29,0	26,7	25,0	23,5	22,2
Pension de retraite et de survie	40,0	40,5	39,3	37,1	33,9	30,6	27,8
Pension de survie	32,3	32,7	32,6	31,4	28,9	26,2	23,7

Source: Bureau fédéral du Plan, simulation de PENSION.

Jusqu'en l'an 2000, la pension de retraite masculine augmente par rapport au salaire, grâce au remplacement des années forfaitaires par des années où il est tenu compte des salaires perçus, plus élevés. Puis cette pension de retraite se ralentit par rapport à l'évolution des salaires, de presque 40 pour cent en 2050.

Une évolution semblable mais nettement moins marquée est observée pour la pension de retraite féminine, avec des pertes de 28 pour cent pour la femme non mariée et de 16 pour cent pour la femme mariée.

Signalons également que le couple cumulant deux pensions de retraite reçoit un montant qui ne dépasse guère la pension de retraite au taux ménage. Cependant, cette différence s'accroît à terme car le plafond salarial exerce un impact moins important sur la pension féminine.

Bien que l'homme marié et l'homme non marié se voient appliquer un même coefficient (60 pour cent du salaire de référence), leurs pensions sont différentes en raison de la durée de leur carrière dans le régime des salariés.

5. Comme il a été signalé dans le chapitre 2, nous n'avons pas réussi à éliminer les doubles comptages entre les pensionnés salariés et les pensionnés de l'Etat. Les montants de pension repris dans le tableau ne comprennent pas la partie de la pension reçue à titre d'une carrière partielle en tant qu'agent de l'Etat.

## D. Influence du coefficient de bien-être au cours du vieillissement de la pension

---

### *Coup d'oeil en arrière*

Etant liées à l'évolution des prix, les pensions maintiennent leur pouvoir d'achat. Mais il est intéressant de déterminer dans quelle mesure elles bénéficient de la croissance du bien-être, avec un écart de 1,25 pour cent entre l'évolution du coefficient de bien-être et celle des salaires.

La liaison des pensions au bien-être a pris cours le 1er juillet 1969 avec un certain nombre de revalorisations des pensions, afin d'élever leur niveau de 30 pour cent sur une période de 5 ans. Conformément à la loi Namèche (loi du 28 mars 1973), l'adaptation annuelle au bien-être des prestations sociales devient ensuite automatique. En effet, au cours des "golden sixties", période de haute conjoncture, les salaires réels ont augmenté de plus de 5 pour cent par an, tandis que le taux de chômage ne s'élevait qu'à 2,5 pour cent de la population active. Alors que les revenus de la population active grimpaient, les pensionnés de cette époque ne participaient pas au bien-être, car le processus de maturation du régime des pensions n'était achevé que pour un-quart. En d'autres termes, trois-quarts des pensions de l'époque étaient déterminés par un salaire forfaitaire (représentant les années de carrière comprises avant 1955 pour lesquelles les salaires perçus n'étaient pas comptabilisés), forfait inférieur de 35 pour cent au salaire réellement gagné. Les revalorisations des pensions et la loi Namèche ont impliqué une appréciation des pensions de plus de 60 pour cent au cours des années septante.

La croissance moyenne annuelle des pensions s'élève à 2,3 pour cent au cours de la période 1969-1992, tandis que les salaires s'accroissent de 3,6 pour cent, soit un décrochage de 1,3 pour cent. Cette période a connu d'abord un processus de rattrapage avec les adaptations au bien-être pendant les années septante, après quoi aucune adaptation au bien-être n'a été réalisée au cours des années quatre-vingt. Deux nouvelles adaptations ont toutefois eu lieu en octobre 1990 et 1991.

Ce coup d'oeil en arrière démontre clairement que le découplage de 1,25 pour cent entre, d'une part, les hausses salariales des travailleurs et, d'autre part, les adaptations des pensions au bien-être, ne constitue pas une hypothèse pessimiste, d'autant plus que les pensions actuelles sont beaucoup plus élevées en termes réels que celles de 1968 et que le processus de maturation du calcul des pensions est aujourd'hui pratiquement achevé.

*Mécanisme de la liaison au bien-être à l'aide d'une formule*

Une comparaison des montants des pensions des jeunes pensionnés et des personnes plus âgées est fournie ci-dessous, à l'aide de la formule suivante:

$$B(a, t) = \frac{B(o, t) \cdot \prod_{i=0}^{a-1} (1 + c_{t-i})}{\prod_{i=0}^{a-1} (1 + m_{t-i})}$$

avec:

- $B(o, t)$  la pension moyenne des nouveaux pensionnés de l'année  $t$   
 $B(a, t)$  la pension moyenne à l'année  $t$  des personnes pensionnées depuis  $a$  années  
 $1+c$  la hausse de la pension suite à l'adaptation au bien-être  
 $1+m$  la hausse du montant de pension des nouveaux pensionnés

Plus le pensionné est âgé, plus sa pension s'affaiblit relativement à celle d'un jeune pensionné, dans la mesure où l'écart entre  $c$  et  $m$  s'agrandit.

Le fonctionnement de la formule précédente peut être décrit de façon simple.

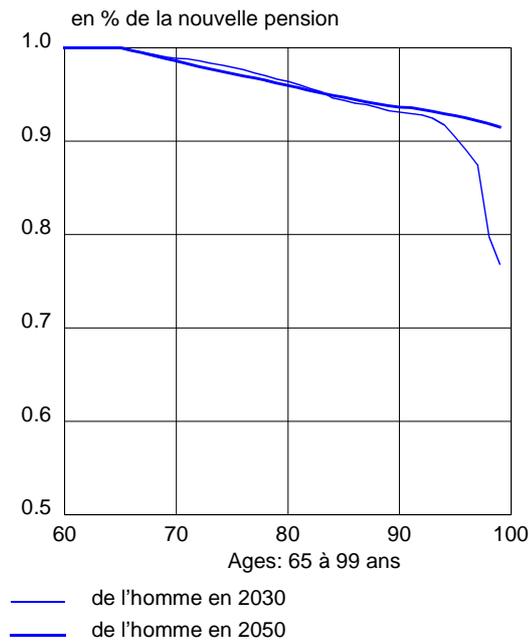
Au cours de la période 2020-2050, la pension du nouveau pensionné masculin augmente de 1,3 pour cent par an. La pension de l'homme pensionné en  $t-1$  est revalorisée du seul fait de la liaison au bien-être de 1 pour cent, de sorte qu'elle enregistre un retard de 0,3 pour cent par rapport à la nouvelle pension en  $t$ . L'homme ayant été pensionné en  $t-2$  a déjà bénéficié de deux adaptations au bien-être de 1 pour cent et sa pension enregistre donc un retard de  $2 \times 0,3$  pour cent par rapport à la nouvelle pension en  $t$ . La démographie des pensionnés détermine donc à une certaine dispersion du montant des pensions versées une année donnée.

Chaque pension augmente annuellement, mais moins vite que la nouvelle pension. Cet effet d'érosion est d'autant plus marqué que l'adaptation au bien-être ( $c$ ) est inférieure au rythme de croissance de la nouvelle pension ( $m$ ) et que la durée de séjour en pension est grande. La pension moyenne augmente donc dans le temps, mais diminue relativement à la nouvelle pension, d'autant plus que l'âge moyen des pensionnés augmente.

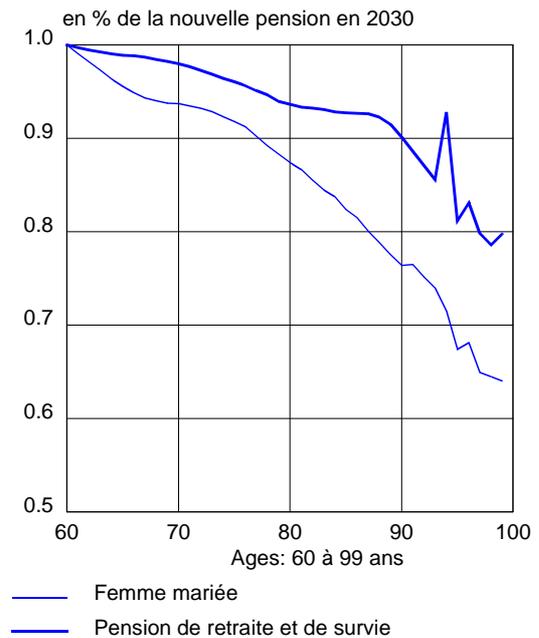
*Illustration du mécanisme de la liaison au bien-être*

Les figures 14 et 15 fournissent, respectivement pour l'homme et pour la femme, l'évolution de la pension par âge en 2030 (après 30 ans d'adaptations au bien-être) et en 2050.

**FIGUUR 14 Pension de retraite de l'homme par âge**



**FIGUUR 15 Pension de retraite de la femme par âge**



Source: Bureau fédéral du Plan, simulation avant réforme des pensions.

On observe *une pension moyenne masculine presque égale à tous les âges* (figure 14), suite aux adaptations annuelles au bien-être de 1 pour cent pour les pensions anciennes combinées à l'effet du plafond salarial, *dont le décrochage s'élève toujours à 1,25 pour cent* - après 18 années de blocage de 1982 à 1999. En 2030 (après 30 ans d'adaptations au bien-être), la pension d'un homme de 95 ans s'élève toujours à 90 pour cent de celle d'un homme de 65 ans.

Par contre, la pension féminine augmente plus vite que celle de l'homme. Elle échappe partiellement à l'effet de ralentissement du plafond salarial par le prolongement de la carrière. L'adaptation annuelle au bien-être réduit l'écart entre la pension nouvellement calculée et la pension moyenne, mais la différence entre la pension d'une femme de 60 ans et celle d'une femme de 95 ans reste plus importante que pour un homme (voir figure 15). La nouvelle pension augmente de 1,9 pour cent en moyenne au cours de la période 2000-2050, enregistrant un ralentissement de 0,9 pour cent par an au fur à mesure que la génération vieillit, avec une adaptation au bien-être de 1 pour cent.

La pension de retraite et de survie suit au contraire une évolution similaire à celle de la pension masculine.

## E. Evolution du montant moyen de la pension

### *résulte de plusieurs facteurs*

Le montant moyen de la pension résulte de plusieurs facteurs: l'effet de ralentissement du plafond salarial, l'influence du coefficient de bien-être pendant la durée de séjour en pension, la modification dans la structure d'âge des pensionnés et le glissement dans le choix du type de pension.

Nous raisonnons toujours au sein de chaque statut de pensionné, les glissements entre ces statuts étant traités par la suite.

L'évolution de la pension moyenne par statut est illustrée à l'aide de la formule suivante.

$$B_t = \frac{B(o, t) \times A(o, t) + \sum_a B(o, t) \frac{\prod_{i=0}^{a-1} 1 + c_{t-i}}{a-1} \cdot A(o, t-a) \cdot \prod_{i=0}^{a-1} \wp(1+i, t-i)}{\prod_{i=0}^{a-1} 1 + m_{t-1}} \cdot A_t$$

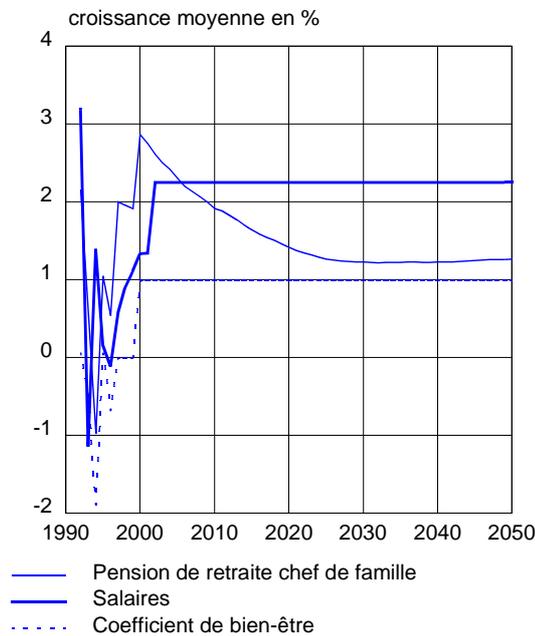
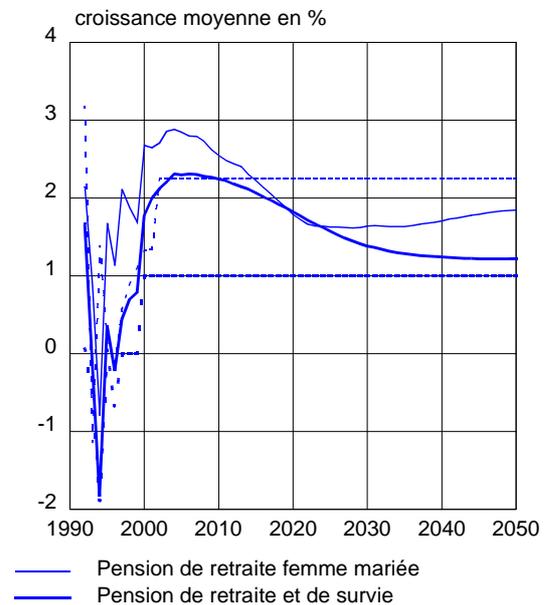
A	nombre de pensionnés
B	montant moyen de la pension
a = 0	pour un nouveau pensionné
a = 40	est déjà pensionné depuis 40 ans, date d'entrée en pension t-40
A(a,t)	nombre de pensionnés par âge de l'année t
B(a,t)	la pension moyenne à l'année t, des personnes pensionnées depuis a années
$\wp$	coefficient de survie
1+c	augmentation de la pension suite aux adaptations au bien-être
1+m	augmentation du montant de la pension des nouveaux pensionnés

Cette formule comprend trois parties: l'entrée des nouveaux pensionnés avec leur montant de pension, le montant de la pension des personnes déjà pensionnées par âge (cfr. la formule précédente) et le nombre total des pensionnés réparti suivant leur structure d'âge.

Le fonctionnement de cette formule peut être décrit de la façon suivante. Supposons que la structure d'âge demeure inchangée pendant 50 ans, que m reste constant à 1,3 pour cent et que c reste constant à 1 pour cent. En régime de croisière -lorsque la pension à chaque âge est inférieure de 0,3 pour cent à celle du pensionné plus jeune d'un an- et si (m-c) est constant pour tous les âges (i=0,1,...a-1), le montant moyen de pension augmente à un rythme de 1,3 pour cent. En régime de croisière, le niveau de la liaison au bien-être n'a pas d'effet sur ce taux de croissance.

Une modification de l'écart entre m et c exerce un impact sur la croissance du montant moyen de la pension. Une modification du taux de croissance des nouvelles pensions (m') influence le montant moyen de la pension, de façon d'abord très limitée, puis exponentielle à mesure que les jeunes générations remplacent les générations plus âgées. Par contre, une variation du niveau d'adaptation au bien-être (c') engendre un effet immédiat du fait qu'elle touche toutes les générations de pensionnés, effet qui s'atténue rapidement mais qui ne s'annulera qu'au moment où le mécanisme atteint son régime de croisière -tel que défini ci-dessus-. Les effets d'une modification de m et c sont illustrés au chapitre suivant, figures 20 et 21.

La dernière partie de la formule est relative à l'impact sur le montant moyen de la pension, de l'évolution du coefficient de survie des nouvelles générations, compte tenu de l'hypothèse d'un coefficient de survie en augmentation. La pension moyenne augmenterait en 2010 du fait que les jeunes générations modifient la structure des pensionnés. Par contre, la croissance annuelle de la pension moyenne se réduit à partir de 2030, lorsque ces générations nombreuses ont vieilli

**FIGUUR 16** Evolution du montant moyen de la pension, taux ménage**FIGUUR 17** Evolution du montant moyen de la pension, femme marié et veuve

Source: Bureau fédéral du Plan, simulation avant réforme des pensions<sup>6</sup>.

Après l'influence négative de l'introduction de l'indice-santé en 1994, la pension moyenne masculine (figure 16) augmente d'environ 2 pour cent par an jusqu'en 1999: une année forfaitaire est en effet remplacée annuellement par un salaire réellement perçu beaucoup plus élevé, éventuellement plafonné. A partir de 2000, le salaire forfaitaire (pour les années de carrière avant 1955) disparaîtra de la carrière des nouveaux pensionnés masculins.

L'introduction d'une adaptation annuelle au bien-être de 1 pour cent à partir de 2000 entraîne un accroissement plus rapide de la pension moyenne (voir figure 16: 2,9 pour cent en 2000, puis 1,9 pour cent en 2010) que de la pension nouvellement calculée (croissance de 1,3 pour cent au cours de la même période) ralentie par le plafond salarial. Entre 2010 et 2020, le taux de croissance du montant moyen de la pension demeure supérieur à celui de la nouvelle pension: l'extinction des effets de la nouvelle adaptation au bien-être est contrariée par les effets du rajeunissement de la population pensionnée à partir de 2010. En 2030, la croissance du montant moyen de la pension atteint un rythme de croisière de 1,3 pour cent qui se réduit progressivement jusqu'à 1,2 pour cent au cours de la période 2040-2050, au fur à mesure du vieillissement des générations plus nombreuses.

La figure 17 dégage une évolution semblable, à l'exception d'une caractéristique: les femmes nées pendant la période après-guerre entrent en

6. L'évolution négative du coefficient de bien-être en 1994 et 1996 (figures 16 et 17) comprend l'économie réalisée suite au décrochage de l'indice des prestations sociales par rapport à l'indice des prix à la consommation. Toutes les valeurs sont exprimées en prix constants de 1991 dans cette étude.

pension 5 ans plus tôt et sont plus nombreuses (figure 7). En outre, la nouvelle pension de retraite féminine augmentant plus rapidement que celle de l'homme (figure 13). En 2040-2050, l'effet du vieillissement des femmes pensionnées est même neutralisé par le rythme de croissance des nouvelles pensionnées, qui passe de 1,7 pour cent en 2030 à 1,8 pour cent en 2040-2050 (figure 17).

#### Taux de remplacement

Le tableau 3 compare le montant moyen de la pension (sur l'ensemble des âges) au salaire brut moyen, selon chaque statut de pension.

**TABLEAU 3 La pension moyenne**  
*en pour cent du salaire brut, simulation sans réforme des pensions*

	1995	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Pension de retraite, taux ménage	40,6	42,8	43,4	40,8	37,1	33,6	30,4
Pension de retraite, homme isolé	29,6	29,9	29,4	28,1	26,1	23,7	21,5
Pension de retraite:							
- homme marié	25,0	26,7	27,7	26,2	23,7	21,4	19,4
- femme mariée	15,6	16,5	17,5	17,4	16,4	15,5	14,8
- couple	40,7	43,2	45,2	43,6	40,1	36,9	34,2
Pension de retraite femme isolée	23,4	24,2	25,3	24,9	23,5	21,9	20,5
Pension de retraite et de survie	33,8	33,7	34,0	33,3	31,1	28,3	25,6
Pension de survie	27,8	27,9	27,7	27,1	25,9	24,2	22,3
<b>Pension moyenne</b>	<b>28,7</b>	<b>29,5</b>	<b>29,8</b>	<b>28,8</b>	<b>26,7</b>	<b>24,5</b>	<b>22,4</b>

Source: Bureau fédéral du Plan, simulation de PENSION.

L'âge moyen des pensionnés diffère selon chaque type de pension. Les hommes pensionnés au taux isolé (comprenant un grand nombre de veufs) ou les veuves avec une pension de survie sont le fait d'une population pensionnée très âgée, au fur et à mesure de l'augmentation de la durée de vie. Par contre, le groupe des hommes mariés ou des femmes mariées comportera plutôt une composante à population pensionnée jeune, particulièrement en 2010 lorsque se pensionneront nombre de personnes appartenant aux nouvelles générations.

Les évolutions présentées au tableau 3 s'expliquent par l'effet modérateur du plafond salarial, l'effet négatif de l'âge sur le taux de remplacement, le rajeunissement de l'effectif pensionné à partir de 2010 du fait de l'arrivée de grosses générations (et l'effet du vieillissement de ces générations nombreuses 20 ans plus tard), et les glissements entre les diverses catégories de pensionnés.

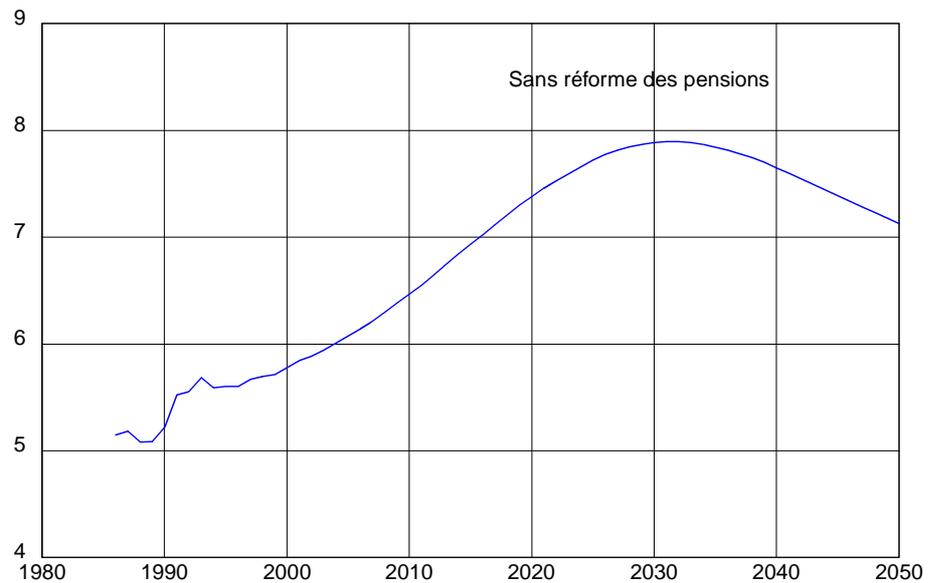
L'introduction des adaptations annuelles au bien-être à partir de 2000, complétée par l'effet de rajeunissement des nouvelles générations, entraînera une croissance de la pension supérieure à celle du salaire brut pendant 13 ans. Le dédoublement de la pension au taux ménage ralentirait cet impact sur le montant moyen de la pension. Après 2020, l'influence du plafond salarial prédominerait, renforcée par l'effet négatif du vieillissement de la population pensionnée.

## F. Evolution de la masse des pensions sans réforme des pensions

La figure suivante fournit la masse totale des pensions dans le régime des salariés, y compris le pécule de vacances, les rentes et les pensions de l'Office de Sécurité Sociale d'Outre-Mer, sans réforme des pensions.

**FIGURE 18**

**Masse totale des pensions dans le régime des salariés**  
en pour cent du PIB



Source: Bureau fédéral du Plan, simulation de PENSION.

Au cours de la période 1990-1992, la masse des pensions augmente par rapport au PIB, suite aux deux adaptations au bien-être octroyées en octobre 1990 et octobre 1991. La hausse de 1993 est attribuable à la baisse du PIB de 0,5 pour cent.

Par la suite, l'augmentation du montant moyen de la pension jusqu'en 2010 et le nombre considérable de nouveaux pensionnés à partir de 2005 expliquent l'évolution de la masse des pensions: 5,8 pour cent du PIB en 2000, 6,5 pour cent en 2010, 7,9 pour cent en 2030.

Le ralentissement qui suit (jusqu'à 7,1 pour cent en 2050) est dû à la réduction du montant moyen de la pension par rapport au salaire brut (tableau 3), en raison de l'effet "freinant" du plafond salarial sur la pension des générations successives et du vieillissement des pensionnés avec un nombre croissant de veufs et surtout de veuves.



## 6. La réforme des pensions conforte le régime légal de pension par une nouvelle politique sociale

### *Quelques observations préliminaires*

L'importance des paramètres de liaison au bien-être, mise en évidence par une analyse des évolutions spontanées de long terme aux points C et D du chapitre 5, entraîne quelques observations.

Le caractère assuranciel de la pension s'amenuise de plus en plus du fait d'abord du blocage du plafond salarial (en prix constants) de 1982 à 1998, puis du décrochage permanent de l'évolution de ce plafond (de 1,25 pour cent) par rapport à celle des salaires.

Le plafond salarial limite principalement la pension du travailleur masculin. Si son épouse a sa propre pension de retraite, cas de plus en plus fréquent de fait de l'allongement des carrières féminines, la perte sera partiellement compensée par le dédoublement de la pension ménage en deux pensions individuelles. Dans les autres cas, chef de ménage ou isolé, l'effet modérateur du plafond salarial mène de plus en plus à une pension standard, c'est-à-dire indépendante des salaires effectifs durant la carrière. Il en est de même pour la pension de survie, calculée sur base de la pension du conjoint décédé (le plus souvent le mari).

On peut légitimement se demander si la jeune génération masculine<sup>1</sup> sera à l'avenir disposée -conformément à notre hypothèse de travail- à supporter la pression parafiscale actuelle, alors que ses droits à la pension évolueront de plus en plus, quel que soit son niveau de salaire durant la vie active, vers un montant forfaitaire qui ne devrait plus augmenter que d'1 pour cent par an.

Par contre, l'hypothèse d'une adaptation au bien-être de 1 pour cent par an peut sembler trop optimiste. Ce rythme d'adaptation au bien-être est celui qui, en moyenne, a prévalu jusqu'à présent, mais dans le contexte de pensions déterminées en grande partie par des salaires forfaitaires peu élevés. Or, dans le futur, les pensions seront basées sur des salaires de références plus élevés que ces salaires forfaitaires. En outre, le vieillissement considérable de la population dans le contexte d'un niveau de chômage non négligeable constitueront des éléments de pressions dans le sens d'une modération des dépenses et donc d'une restriction de ces adaptations au bien-être. Enfin, une pression dans le même sens pourrait provenir du fait que la combinaison de 1 pour cent de croissance annuelle du plafond salarial et de 1 pour cent d'adaptation annuelle au bien-être implique, dans quelques décennies, un rapprochement des pensions à travers les âges, alors pourtant que les différentes générations de pensionnés ont contribué différemment au financement du contrat de pension, du fait de la hausse constante de la productivité.

---

1. Les salaires des hommes dépassent plus généralement le plafond salarial que ceux des femmes.

**Pour renforcer la confiance**

Le texte de la réforme des pensions contient un paragraphe dans lequel le législateur instaure une nouvelle politique sociale en matière de pensions des travailleurs salariés. “Pour renforcer la confiance dans la pension légale, on inscrira les mesures suivantes: le plafond de calcul peut être relevé en fonction de la marge salariale; (...) la législation sera adaptée de façon à permettre des adaptations sélectives du bien-être pour les personnes déjà pensionnées.”

Les simulations suivantes incorporent successivement les différents volets de la *nouvelle politique sociale* instaurée par la réforme: *le plafond salarial pour le calcul de la pension augmente annuellement de 1,75 pour cent dès 1999* (hausse salariale réelle de 2,25 pour cent moins dérive salariale estimée à 0,5 pour cent) *et l’adaptation au bien-être s’élève à 0,5 pour cent par an à partir de l’an 2000*. Cette adaptation au bien-être est ici supposée uniforme. Le Conseil des Ministres a cependant la liberté de répartir cette adaptation de 0,5 pour cent de façon différenciée sur les diverses catégories de pensionnés; par exemple, le pourcentage peut être plus élevé à mesure que l’âge d’entrée en pension est plus ancien.

Le passage à la nouvelle politique sociale est analysé à l’aide de trois simulations:

W1: plafond salarial + 1 pour cent, coefficient de bien-être + 1 pour cent (simulation étudiée dans le chapitre 5);

W2: plafond salarial + 1,75 pour cent, coefficient de bien-être + 1 pour cent (afin de pouvoir mesurer les effets du plafond salarial plus élevé sur la masse des pensions);

W3: plafond salarial + 1,75 pour cent, coefficient de bien-être + 0,5 pour cent (conformément à la politique sociale annoncée par le Gouvernement, si les salaires croissent de 2,25 pour cent).

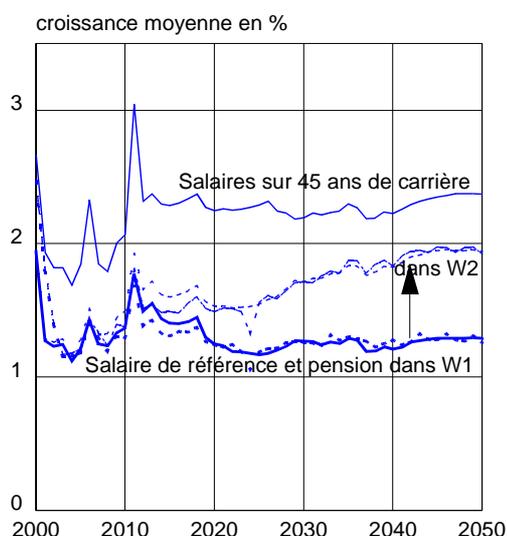
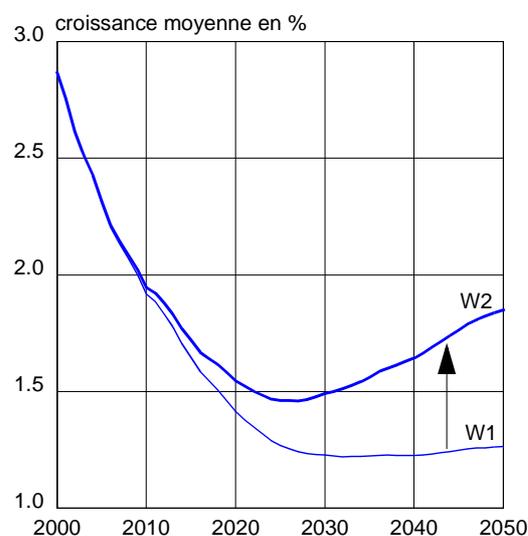
#### **A. Evolution de la pension des nouveaux pensionnés dans une hypothèse d’évolution plus favorable du plafond salarial**

##### *en fonction de la marge salariale*

La figure 19 illustre l’impact sur l’évolution de la nouvelle pension d’un décrochage du plafond salarial par rapport à l’évolution salariale de 0,5 pour cent (à partir de 1999), au lieu de 1,25 pour cent.

Déjà à l’heure actuelle, plus de 35 pour cent des employés masculins ont un salaire supérieur au plafond salarial; l’évolution future de ce plafond a dès lors pour eux un effet important sur le montant de leurs pensions. A moins que le plafond salarial n’augmente plus rapidement que l’évolution des salaires, *le montant de la pension de ces 35 pour cent d’employés masculins ne reposera pas sur le salaire réellement gagné* mais bien sur le plafond salarial. Dans la figure 20, ces employés masculins sont inclus dans la pension moyenne de retraite des hommes.

La croissance annuelle du plafond salarial de 1,75 pour cent au lieu de 1 pour cent à partir de 1999 implique que la pension moyenne des nouveaux pensionnés augmentera plus vite avec le temps, à mesure que les années de carrière postérieures à 1998 occuperont une place plus importante dans la carrière des nouveaux pensionnés. Alors que dans l’ancienne simulation (W1) la pension nouvellement calculée augmentait de 1,3 pour cent par an, cette croissance, d’après la simulation W2, se renforcera progressivement passant à 1,5 pour cent en 2015, 1,8 pour cent en 2035, et 1,9 pour cent à partir de 2045 (figure 19).

**FIGUUR 19 Pensions des nouveaux pensionnés masculins****FIGUUR 20 Evolution du montant de la pension des hommes**

Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION avec introduction partielle de la nouvelle politique sociale.

Progressivement, l'arrivée de nouveaux pensionnés avec une pension toujours plus élevée augmentera la pension moyenne (figure 20). Il faudra 45 années pour que le taux de croissance plus élevé du plafond salarial soit complètement intégré dans la pension nouvellement calculée (figure 19), et 15 années supplémentaires pour que ces générations de pensionnés d'un nouveau type aient remplacé les anciennes. La hausse de la pension moyenne, due à la croissance plus rapide du plafond salarial, se prolongera donc jusqu'en 2060 (figure 20).

Le tableau 4 montre la modification de la pension nouvelle (en pourcentage du salaire brut), due au relèvement du plafond salarial: 1,75 pour cent au lieu de 1 pour cent dès 1999, tandis que le salaire augmente de 2,25 pour cent.

**TABEAU 4 Impact de la croissance plus forte du plafond salarial sur la pension nouvellement calculée en pour cent du salaire brut, W2-W1**

	2010	2020	2030	2040	2050
Pension de retraite, chef de ménage	0,2	0,9	2,2	4,0	6,0
Pension de retraite, homme isolé	0,1	0,6	1,5	2,8	4,2
Pension de retraite:					
- homme marié	0,1	0,5	1,3	2,4	3,7
- femme mariée	0,0	0,2	0,6	1,3	2,2
- couple	0,1	0,7	1,9	3,7	5,8
Pension de retraite, femme isolée	0,1	0,4	1,1	2,1	3,2
Pension de retraite et de survie	0,1	0,5	1,2	2,1	3,4
Pension de survie	0,0	0,2	0,6	1,3	2,2

Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION avec introduction partielle de la nouvelle politique sociale.

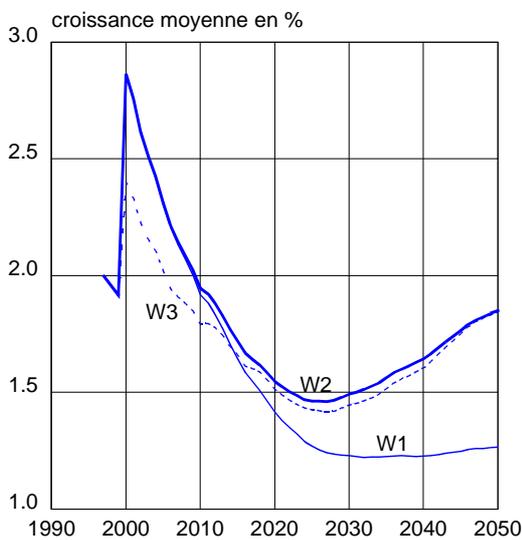
Comme il était prévisible, l'augmentation du plafond salarial entraîne un relèvement important (19 pour cent en fin de période) de la pension des

hommes. Pour les femmes, le plafond salarial jouera un rôle à partir de 2030-2040. La pension de survie réagit avec retard à la modification de la pension des hommes.

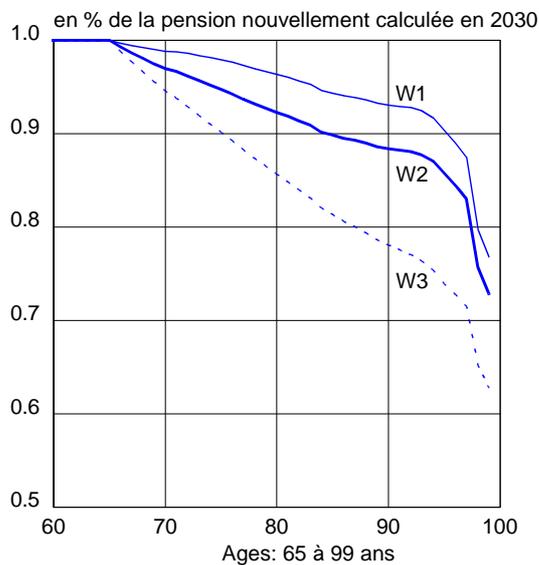
**B. Evolution de la pension avec un plafond salarial suivant de près la marge salariale et une adaptation annuelle au bien-être de 0,5 pour cent**

Les figures 21 et 23 illustrent les effets, sur la pension moyenne de l'homme et de la femme respectivement, d'une croissance plus rapide du plafond salarial (de W1 à W2), et de l'application aux pensions en cours d'un coefficient de bien-être inférieur (de W2 à W3).

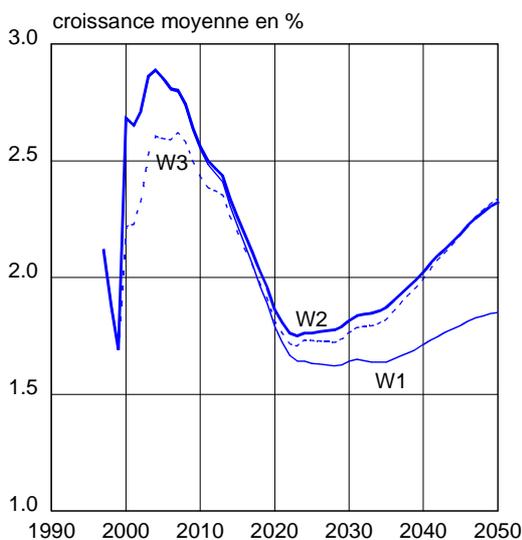
**FIGUUR 21 Evolution du montant de la pension masculine**



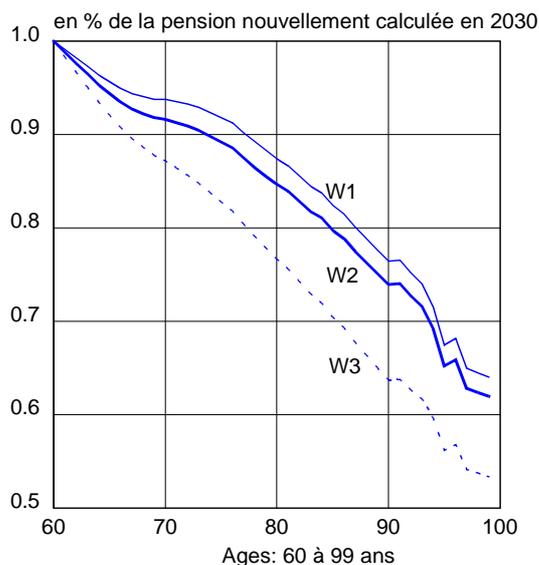
**FIGUUR 22 Pension de retraite masculine selon l'âge**



**FIGUUR 23 Evolution du montant de la pension féminine**



**FIGUUR 24 Pension de retraite féminine selon l'âge**



Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION avec introduction par étapes (de W1 à W3) de la nouvelle politique sociale.

Ces figures reflètent l'influence des nouvelles pensions qui, plus élevées (à cause du relèvement du plafond salarial), entraînent progressivement et de plus en plus à la hausse la pension moyenne (de W1 à W2) à partir de 2010 pour les hommes (figure 21) et 10 ans plus tard pour les femmes (figure 23).

L'introduction d'une adaptation au bien-être moins élevée se répercute immédiatement et de façon substantielle sur le montant moyen de la pension. Cet effet devient de moins en moins important, à mesure que les nouvelles générations remplacent les anciennes, pour devenir presque négligeable vers 2015 (voir la distance entre W3 et W1-W2 pendant la période 2000-2015).

La ligne W3 dans les figures 21 et 23 montre l'effet combiné d'un plafond salarial croissant plus vite et d'une adaptation au bien-être réduite de moitié. L'introduction d'une adaptation au bien-être annuelle de 0,5 pour cent entraîne une augmentation de la pension masculine de 2,3 pour cent en 2000, au lieu de 2,9 pour cent avec une adaptation au bien-être de 1 pour cent. Pendant la période 2000-2015, le rythme de croissance du montant de la pension reste moins élevé que dans le cas d'une adaptation au bien-être de 1 pour cent. Dès 2015, la pension moyenne est davantage déterminée par la pension des nouvelles générations.

*En résumé, l'on peut tirer les conclusions suivantes*

*Une modification du coefficient de bien-être exerce un impact immédiat et important sur le montant de la pension moyenne car toutes les générations de pensionnés sont touchées; son effet s'éteint par la suite de manière accélérée (voir la distance entre W3 et W2). Par contre, une modification du rythme de croissance du plafond salarial a à l'origine peu d'influence, mais celle-ci croît de manière exponentielle avec le temps, à mesure que les jeunes générations remplacent les plus anciennes.*

Les figures 22 et 24 montrent l'importance relative de la pension selon l'âge des pensionnés, en l'exprimant en pourcentage de la pension d'un nouveau pensionné en 2030, et ceci dans les différentes hypothèses d'évolution du plafond salarial et de l'adaptation au bien-être.

Si le plafond salarial augmente de 1 pour cent par an et les salaires de 2,25 pour cent, la nouvelle pension masculine se développe progressivement vers une pension standard, qui n'augmente guère plus que l'adaptation au bien-être de 1 pour cent, de telle sorte que le montant de la pension des nouveaux pensionnés ne diffère presque pas de celui des anciens pensionnés (ligne W1 dans la figure 22). Dans la mesure où le plafond salarial et donc le montant de la nouvelle pension sont plus élevés, tandis que l'adaptation au bien-être est réduite de moitié, la pension augmentera certes dans le temps mais son importance relative par rapport à une nouvelle pension sera plus faible à mesure que le pensionné vieillit (ligne W3 dans la figure 22).

Ce ralentissement en fonction de l'âge du pensionné est beaucoup plus marqué pour la femme mariée (figure 24), parce que chaque nouvelle génération possède une carrière plus longue et donc une pension sensiblement plus élevée que celle de la génération précédente. L'écart entre le rythme de croissance de la nouvelle pension et le coefficient de bien-être est, dans ce cas, plus grand que pour un homme.

*Cette analyse montre qu'au plus l'adaptation annuelle au bien-être s'écarte du rythme de croissance de la nouvelle pension (entre autres, en raison de l'évolution du plafond salarial), au plus la pension exprimée en pour cent d'une nouvelle pension diminue avec l'âge du pensionné.*

*Impact de la nouvelle politique sociale sur le taux de remplacement*

Le tableau 5 fournit la modification de la pension en pourcentage du salaire brut, due au relèvement du plafond salarial (1,75 pour cent au lieu de 1 pour cent dès 1999) et à la réduction de l'adaptation au bien-être (0,5 pour cent au lieu de 1 pour cent dès 2000), faisant la différence entre les simulations W3 et W1.

**TABLEAU 5** Impact de la nouvelle politique sociale sur la pension moyenne en pour cent du salaire brut, W3-W1

	2010	2020	2030	2040	2050
Pension de retraite, chef de ménage	-1,3	-1,2	-0,5	0,5	2,1
Pension de retraite, homme isolé	-1,1	-1,3	-1,0	-0,4	0,4
Pension de retraite:					
- homme marié	-0,8	-0,7	-0,3	0,3	1,3
- femme mariée	-0,5	-0,5	-0,4	0,0	0,5
- couple	-1,3	-1,3	-0,7	0,3	1,8
Pension de retraite, femme isolée	-0,8	-1,0	-0,8	-0,4	0,3
Pension de retraite et survie	-1,5	-2,1	-1,8	-1,2	-0,4
Pension de survie	-1,3	-2,1	-2,4	-2,2	-1,7
<b>Pension moyenne</b>	<b>-1,1</b>	<b>-1,2</b>	<b>-0,9</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,5</b>

Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION avec mesures de la nouvelle politique sociale.

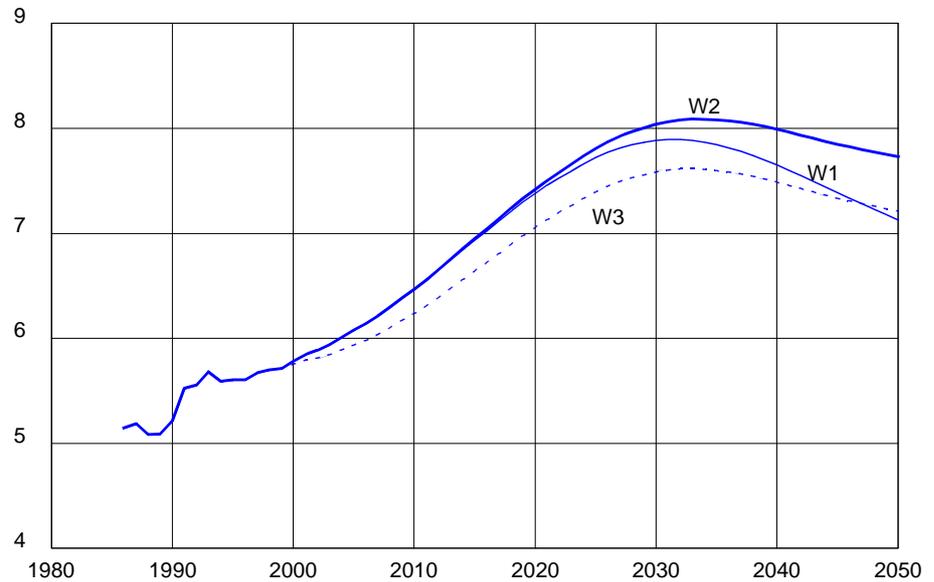
L'impact d'un plafond salarial se développant au même rythme que la marge salariale, dérive salariale exceptée, (au lieu d'un décrochage de 1,25 pour cent) sur la pension moyenne ne se fera sentir qu'après 20 ans, pour représenter un accroissement de la valeur de 2,1 pour cent du salaire brut en 2050. Contrairement au plafond salarial, la réduction de moitié du coefficient de bien-être (0,5 pour cent au lieu de 1 pour cent) possède un effet immédiat sur la pension: la baisse se chiffre à plus de 1 pour cent du salaire brut pendant les 30 premières années. Dès 2030, au moment où l'application du plafond salarial plus élevé atteint sa vitesse de croisière, la perte est rattrapée.

L'écart entre le coefficient de bien-être et le rythme de croissance de la nouvelle pension détermine la différenciation entre nouveaux et anciens pensionnés et influence surtout le montant de la pension des pensionnés les plus âgés: les veufs et les veuves. Comme les femmes pensionnées vivent environ 9 ans de plus que les hommes, l'incidence du coefficient de bien-être est surtout importante pour ce groupe de veuves bénéficiaires d'une pension de survie.

### C. Evolution de la masse des pensions du régime des travailleurs salariés avec un plafond salarial suivant de près la marge salariale et une adaptation annuelle au bien-être de 0.5 pour cent

FIGURE 25

Masse des pensions dans le régime des travailleurs salariés  
en pour cent du PIB



Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION avec introduction par étapes (de W1 à W3) de la nouvelle politique sociale.

La figure 25 illustre l'effet de la nouvelle politique sociale sur la masse des pensions, exprimée en pour cent du PIB.

Le relèvement du plafond salarial (de 1 pour cent à 1,75 pour cent), combiné à une hausse des salaires de 2,25 pour cent, relève la courbe de la masse des pensions à partir de 2020 (de W1 à W2): +0,1 pour cent du PIB en 2030, +0,3 pour cent en 2040 et +0,5 pour cent en 2050.

Par ailleurs, la réduction de moitié du coefficient de bien-être (de W2 à W3) entraîne une économie de 0,3 pour cent du PIB en 2010, jusqu'à 0,5 pour cent en 2040 et 0,6 pour cent en 2050 lorsque les survivants de la génération du baby-boom d'après-guerre atteignent des âges très élevés.

La courbe W3 est conforme aux intentions du Gouvernement: le plafond salarial évolue avec la marge salariale et l'adaptation annuelle au bien-être est découplée des salaires avec 1,75 pour cent, à partir du siècle prochain.



## 7. La réforme des pensions dans le régime des salariés

Différentes étapes de travail sont nécessaires pour appréhender finement l'impact de la réforme des pensions sur le nombre de pensionnés et sur le montant de leur pension: analyse des effets de l'introduction de la condition de carrière et du relèvement de la fraction de calcul sur les comportements de pensionnement; analyse des effets de l'égalisation progressive du calcul de la pension, analyse des effets de la suppression du coefficient de revalorisation et enfin du "droit minimum par année de carrière".

Le relèvement d'une unité, tant de l'âge de la pension que de la fraction de calcul, en 1997, 2000, 2003, 2006 et 2009 correspond à la mise en place progressive de modifications à caractère structurel, qui ne s'expriment que partiellement dans les chiffres budgétaires afférents à ces seules années. Les effets de ces glissements structurels n'atteignent en effet leur régime de croisière qu'après 365 jours. Dans un souci de clarté, les effets de la réforme des pensions sur le comportement des personnes qui atteignent l'âge de 60 ans et sur le montant de leur pension (volet A) sont calculés en "années pleines". En d'autres termes, le glissement de l'âge de la pension et de la fraction de calcul est supposé jouer pleinement à partir du 1er janvier 1997, du 1er janvier 2000, etc.

Au volet B, qui traite de l'impact budgétaire de la réforme des pensions, la date d'introduction effective de la réforme est prise en compte, de même que le délai nécessaire à la réalisation des effets d'année pleine, par le biais de pondérations traduisant les impacts annuels en impacts par "années budgétaires".

### A. Analyse de la réforme des pensions en terme d'années pleines

La réforme des pensions instaure l'égalisation de l'âge de la retraite et de la fraction de calcul et introduit une condition de carrière pour le départ à la pension avant l'âge de 65 ans. La fraction de calcul pour la femme est fixée en 45èmes. L'âge de la retraite demeure flexible à partir de 60 ans si la condition de carrière est vérifiée en tenant compte des années de carrière dans tous les régimes (sauf pour les bénéficiaires d'une prépension conventionnelle à temps plein).

**TABLEAU 6** Alignement progressive du régime de pension de la femme sur celui de l'homme

Date de prise de cours de la pension de retraite	Fraction de calcul	Condition de carrière en années civiles	Age de la pension	
			ne remplit pas la condition de carrière	remplit la condition de carrière
1 juillet 1997	41èmes	20	61 ans	
1er janvier 1998	41èmes	22	61 ans	
1er janvier 1999	41èmes	24	61 ans	
1er janvier 2000	42èmes	26	62 ans	
1er janvier 2001	42èmes	28	62 ans	
1er janvier 2002	42èmes	30	62 ans	
1er janvier 2003	43èmes	32	63 ans	
1er janvier 2004	43èmes	34	63 ans	
1er janvier 2005	43èmes	35	63 ans	au choix entre 60 et 65 ans
1er janvier 2006	44èmes	35	64 ans	
1er janvier 2007	44èmes	35	64 ans	
1er janvier 2008	44èmes	35	64 ans	
à partir de 2009	45èmes	35	65 ans	

L'égalité juridique entre hommes et femmes est complétée par un "droit minimum par année de carrière" qui se substitue au dispositif de revalorisation de la pension en fonction des hausses salariales réelles afférentes aux années de carrière 1955-1974.

### 1. Impact de la réforme des pensions sur les différents types de pensionnés

La nouvelle fraction de calcul et la condition de carrière s'appliquent uniquement aux droits personnels à la pension à partir de 1997, c'est-à-dire aux nouvelles pensions de retraite, et aux droits dérivés ou aux pensions de survie calculées sur base de ces pensions de retraite.

La figure 26 présente les modifications des flux d'entrées et de sorties des pensionnés liées au fait que la femme, soit ne remplit pas la condition de carrière, soit préfère prolonger sa carrière, soit encore, étant prépensionnée, ne peut demander sa pension qu'à l'âge de 65 ans.

Les flux d'entrées de "nouveaux pensionnés", tels que définis<sup>1</sup> ici, concernent:

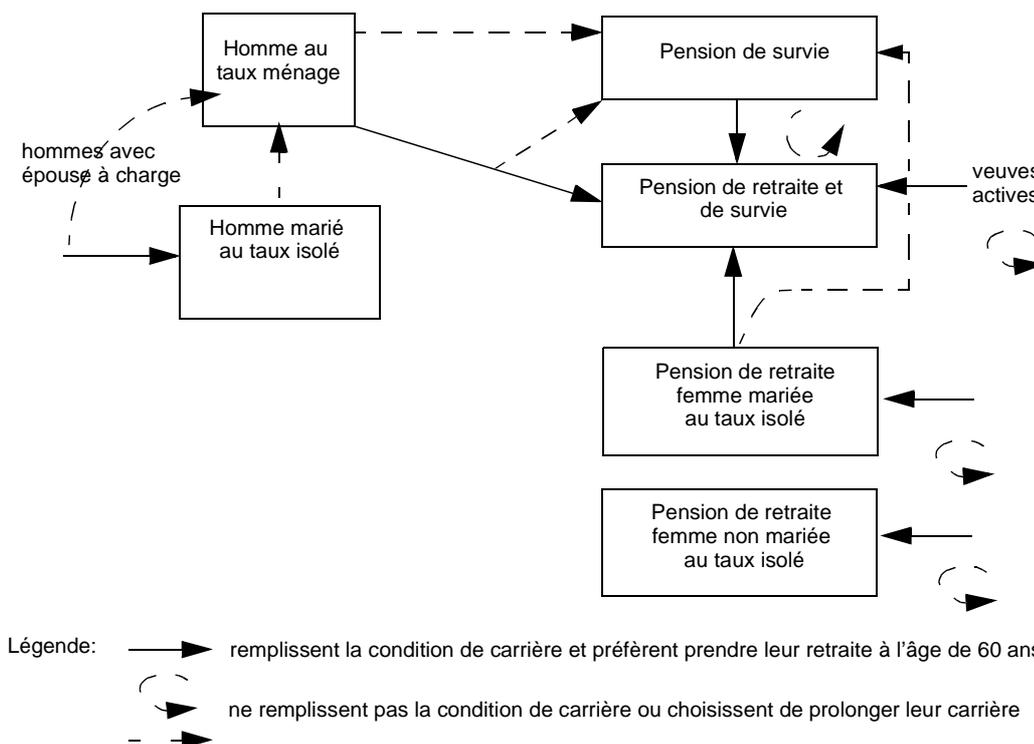
- les femmes mariées ou non mariées qui, dans l'ancien régime, auraient demandé leur pension de retraite dès l'âge 60 ans;
- les veuves qui n'ont pas exercé leur droit à la pension de survie du fait qu'elles travaillaient ou bénéficiaient d'un revenu de remplacement et qui,

1. Les "nouveaux pensionnés" sont ceux qui apparaissent pour la première fois dans le fichier des pensions, à l'exclusion des nouveaux bénéficiaires de pensions de survie suite au décès du chef de famille pensionné.

dans l'ancien régime, auraient exercé ce droit à la pension de survie en même temps que leur droit à la pension de retraite, à l'âge de 60 ans;

- les hommes dont l'épouse doit reporter son départ à la pension de retraite et qui dès lors peuvent demander une pension au taux ménage, à condition que leur épouse ait cessé toute activité professionnelle -excepté les activités autorisées- ou ne reçoive aucun revenu de remplacement (le décès de l'époux durant le report de pension de l'épouse ouvre à cette dernière le droit à une pension de survie).

**FIGURE 26** Glissements imputables à la réforme des pensions



Certaines femmes sont obligées de reporter leur passage à la pension de retraite et de survie:

- la veuve d'un chef de famille pensionné, si elle ne remplit pas la condition de carrière, ne peut exercer son propre droit à la pension en plus de son droit dérivé à la pension de survie qu'à partir de l'âge 65 ans (au lieu de 60 ans dans l'ancien régime);
- la veuve avec une pension de survie doit attendre l'âge de 65 ans avant de pouvoir cumuler sa pension de retraite et sa pension de survie;
- la femme mariée, obligée de reporter sa pension de retraite, peut recevoir une pension de survie en cas de décès de son époux, alors que dans l'ancien régime elle pouvait passer, dès l'âge de 60 ans, de la pension de retraite à la pension de retraite et de survie.

**2. Hypothèses concernant le nouveau comportement de pensionnement des femmes de 60 ans**

L'âge de la pension demeure flexible entre 60 et 65 ans, pour autant que la condition de carrière soit remplie (sauf pour les bénéficiaires d'une prépension conventionnelle à temps plein).

La condition de carrière pour les hommes se monte à 35 années civiles ouvrant des droits à la pension en vertu d'un régime de pension légal belge quelcon-

que. Selon l'Office National des Pensions, la plupart des hommes remplissent cette condition.

Cette même condition de carrière est introduite progressivement pour les femmes: 20 années civiles à partir du 1 juillet 1997, 22 années civiles à partir du 1 janvier 1998, 24 années civiles à partir du 1 janvier 1999, etc. Chaque année augmente ainsi la condition de carrière de 2 années civiles, jusqu'à ce qu'elle atteigne 34 années civiles en 2004 et 35 années civiles en 2005.

Par ailleurs, l'âge maximal jusqu'auquel les femmes ont droit à un revenu de remplacement dans les autres branches de la Sécurité sociale sera relevé au même rythme que l'âge de la pension des femmes: 61 ans à partir du 1 juillet 1997, 62 ans à partir du 1 janvier 2000, ..., 65 ans à partir de 2009.

Tant la condition de carrière que la prolongation du droit aux revenus de remplacement dans les autres branches de la Sécurité sociale constituent les bases des hypothèses relatives au comportement de pensionnement des femmes suite à la réforme.

Il s'avère nécessaire de distinguer le statut de la future pensionnée avant l'âge de 60 ans: elle peut être invalide, chômeuse, prépensionnée, au travail ou ménagère. En outre, certaines pensionnées peuvent cumuler leur pension avec un emploi à temps partiel (dans certaines limites).

Enfin, un examen de la modification du comportement est effectué pour chaque statut, en fonction de 3 critères:

- la femme remplit-elle ou non la condition de carrière?
- si oui, de quel revenu alternatif (professionnel ou de remplacement) dispose-t-elle au départ volontaire à la pension?
- ne va-t-elle pas accepter temporairement une allocation sociale plus faible que la pension à laquelle est pourrait prétendre, afin de bénéficier dans le futur d'une pension plus élevée (ce comportement est observé chez les hommes).

Cette micro-analyse fournit les hypothèses générales suivantes quant à la modification du comportement de pensionnement féminin suite à la réforme des pensions (tableau 7).

#### *Caractéristiques des femmes qui ne remplissent pas la condition de carrière*

Les données de l'enquête de l'Office National des Pensions (portant, lors de chaque sondage, sur 200 femmes ayant pris leur retraite en 1988 et en 1992), ainsi que les paramètres de comportement du modèle PENSION (notamment le prolongement de la carrière de la femme et le dédoublement subséquent de la pension au taux ménage en deux pensions au taux isolé) indiquent que 29,6 pour cent des femmes nouvellement pensionnées en 1997 et 51,7 pour cent en 2005 ne remplissent pas la condition de carrière.

La condition de carrière de 20 années civiles en 1997 s'avère difficile à remplir par les femmes mariées avec une courte carrière effectuée à un âge jeune et abandonnée vers l'âge de 30 ans au profit du statut de femme au foyer (hors Sécurité sociale). Le relèvement de la condition de carrière jusqu'à 35 années civiles en 2005 va affecter les femmes qui ont temporairement interrompu leurs carrières, par exemple en vue de l'éducation des enfants, et qui reprennent leurs activités vers l'âge de 40 ans. L'on notera qu'une minorité de femmes travaille encore à l'âge de 59 ans: la plupart des femmes de cet âge bénéficient d'un revenu de remplacement.

Les femmes de 60 ans qui ne remplissent pas la condition de carrière doivent reporter l'exercice de leur droit à la pension. Une partie de ces femmes continue de travailler ou bénéficie d'un revenu de remplacement. La plupart cepen-

dant demeure inactive à charge du chef de famille (23,3 pour cent en 1997 et 26,6 pour cent en 2005).

**TABLEAU 7 Hypothèses quant au comportement des femmes de 60 ans suite à la réforme des pensions en années pleines<sup>2</sup>**

	1997	2005
<b>En pour cent des femmes nouvellement pensionnées avec une pension de retraite dans l'ancien régime</b>		
<i>Remplissent la condition de carrière, dont:</i>		
- femmes mariées avec pension de retraite au taux isolé	70,4%	48,3%
- femmes non mariées	39,8%	29,4%
- veuves en activité	22,6%	14,9%
- veuves en activité	8,0%	4,0%
<i>Ne remplissent pas la condition de carrière, dont:</i>		
- femmes mariées avec pension de retraite au taux isolé	29,6%	51,7%
- (venant de l'inactivité, en dehors de la Sécurité sociale)	25,4%	35,9%
- femmes non mariées et veuves en activité	(23,3%)	(26,6%)
	4,2%	15,8%
<b>En pour cent du nombre de personnes âgées de 59 ans dans les dif. statuts socio-profes.</b>		
- Restent dans le régime de prépension	100,0%	100,0%
- Restent dans le régime de chômage	60,0%	98,0%
- Restent dans le régime d'invalidité	73,5%	79,0%
- Continuent de travailler (dans le régime des salariés)	64,3%	77,6%
- Restent femmes au foyer pendant 1, 2, ..., 5 ans de plus (hors Sécurité sociale)	80,3%	97,1%
- Sont pensionnées 1, 2 ...5 ans plus tard	75,3%	83,1%
- Renoncent temporairement à leurs droits à la pension	5,0%	14,0%

Deux catégories sont à distinguer parmi les femmes au foyer âgées de 60 qui ne remplissent pas la condition de carrière:

*- les femmes au foyer avec une carrière "très courte"*

La première catégorie comprend les femmes au foyer avec une "carrière très courte" qui auraient demandé, dans l'ancien régime, à bénéficier de leur pension de retraite jusqu'au pensionnement de leur époux pour, à ce moment, renoncer à cette modeste pension de retraite (inférieure à 5.000 fr. par mois) en faveur de la pension au taux ménage de leur époux.

Suite à la nouvelle condition de carrière, ces femmes doivent reporter leur pension de retraite, pour la plupart jusqu'à une date ultérieure au pensionnement de leur époux. La pension au taux ménage de ce dernier étant plus avantageuse, elle attendront cependant son décès pour demander la pension de retraite et de survie.

Ces femmes au foyer qui renonceront temporairement à la pension de retraite jusqu'au moment du décès de leur époux représenteraient 5 pour cent en 1997, 14 pour cent en 2005 et 19 pour cent en 2009 du total des femmes au foyer âgées de 59 ans.

L'on notera que, pour ce qui est des femmes au foyer dont l'époux bénéficie d'une pension de retraite de l'Etat, c'est-à-dire indépendante de son statut familial, l'hypothèse retenue est que la moitié d'entre-elles continuent de demander leur petite pension, mais avec un retard de 1 à 5 années.

2. Source: calculs propres. Les pourcentages intermédiaires sont obtenus par interpolation linéaire. Ce tableau ne reprend pas les femmes qui sont obligées de reporter leur passage à la pension de retraite et de survie, mais seulement les entrées des femmes "nouvellement pensionnées", au sens où elles apparaissent pour la première fois dans le fichier des pensions, non comprises les nouvelles pensions de survie.

*- les femmes dont la carrière est inférieure à 20 ans*

La seconde catégorie comprend les femmes au foyer dont la carrière est inférieure à 20 ans (condition de carrière en 1997) mais suffisamment longue pour qu'elles préfèrent leur pension de retraite personnelle à la pension au taux ménage de leur époux, mais qui doivent reporter l'exercice de ce droit. A mesure que la condition de carrière augmente, le pourcentage de ces femmes qui devront reporter leur retraite jusqu'à 5 années et donc rester à charge de leur mari s'accroît également. Il est possible que leur époux prenne entre-temps sa pension, en l'occurrence au taux ménage jusqu'au moment où la femme, âgée de 65 ans, bénéficiera de sa pension de retraite. L'on notera que compte tenu de la différence d'âge entre l'homme et la femme dans le couple et de l'âge de pensionnement masculin, l'on estime que 57,4 pour cent de ce groupe de femmes seraient mariées avec un homme pensionné.

L'on estime que ces femmes qui prendront leur pension de retraite à l'âge relevé de la pension (en ce compris les femmes avec une courte carrière mariées à un agent de l'Etat) représentent 75,3 pour cent en 1997 et 83,1 pour cent en 2005 des femmes au foyer âgées de 59 ans.

Au total, 80,3 pour cent des femmes au foyer qui atteignent l'âge de 60 ans restent en dehors de la Sécurité sociale en 1997 et ce pourcentage augmente à mesure que la condition de carrière s'accroît, jusqu'à 97,1 pour cent en 2005. Ainsi, seulement 19,7 pour cent en 1997 et 2,9 pour cent en 2005 des femmes au foyer qui atteignent l'âge de 60 ans remplissent la condition de carrière et reçoivent leur pension.

*Caractéristiques du comportement de pensionnement des femmes pouvant choisir*

Les femmes prépensionnées avant l'âge de 60 ans sont obligées de reporter leur départ à la pension. Par contre, les autres femmes bénéficiaires d'un revenu de remplacement et remplissant la condition de carrière ont la faculté de choisir leur date d'entrée à la pension. L'hypothèse retenue est que ces femmes vont opérer leur choix en fonction du montant des allocations auxquelles elles peuvent prétendre dans les différents régimes, montants qui diffèrent selon le statut social de la femme (chef de famille, isolée ou cohabitante).

Pour rappel, le coefficient de revalorisation appliqué aux années de carrière 1955-1974 est progressivement supprimé au cours de la période de transition 1997-2005. En contrepartie, un droit minimum par année de carrière est instauré. Pour les femmes ayant bénéficié de faibles rémunérations professionnelles, ce droit minimum s'avère souvent plus avantageux que le coefficient proportionnel de revalorisation.

*- femmes qui cumulent leur pension de retraite avec une pension de survie*

Par contre, pour un nombre restreint de femmes, la perte engendrée par la diminution progressive du coefficient de revalorisation n'est pas entièrement compensée par l'effet positif du "droit minimum par année de carrière", d'autant plus que ce droit minimum n'est pas appliqué lorsque la pension de retraite (à 60 pour cent) dépasse 35.000 fr. par mois pour une carrière complète. Il s'agit de femmes qui cumulent leur pension de retraite avec une pension de survie jusqu'à un plafond de 110 pour cent de la pension de retraite de leur mari décédé. Cette sous-compensation de la suppression progressive du coefficient de revalorisation fait diminuer le plafond de cumul au cours des années de transition, de sorte que ces veuves ont intérêt à demander leur propre pension aussi vite que possible.

*- chômeurs âgés avec une carrière de 20 ans*

Dans l'assurance-chômage, les chômeurs âgés avec une carrière de 20 ans effectuée dans le régime des salariés bénéficient de compléments d'ancienneté. Grâce à ce supplément, l'allocation de chômage s'élève à 60 pour cent du salaire plafonné pour la femme isolée à partir de 55 ans et à 55 pour cent pour la femme cohabitante à partir de 58 ans. Ces femmes ont un avantage à postposer leur pension malgré le fait que le plafond salarial appliqué dans l'assurance-chômage soit beaucoup moins élevé que celui du régime des pensions. Cependant certains chômeurs avec une carrière de 20 années civiles, telles que définies dans le nouveau régime de pensions, ne remplissent pas la condition

de carrière pour recevoir le complément d'ancienneté (carrière partielle en tant qu'agent de l'Etat ou qu'indépendant, emploi à temps partiel volontaire, etc.). De ce fait, leur allocation de chômage peu élevée (particulièrement pour les cohabitantes en troisième période) incitent ces femmes à demander leur pension dès que la loi le leur permet.

*- femmes avec une allocation d'invalidité*

L'allocation d'invalidité féminine est en général plus élevée que la pension. L'allocation d'invalidité est calculée sur base du dernier salaire plafonné, ce plafond étant 65 pour cent plus élevé que celui de la branche chômage. De ce fait, la pension d'une cohabitante ne sera éventuellement supérieure à son allocation d'invalidité qu'en cas de carrière complète. L'on a dès lors supposé qu'un certain nombre d'entre elles acceptent pendant quelques années une allocation d'invalidité légèrement inférieure afin d'obtenir par la suite une pension plus élevée (ce comportement est observé pour les hommes).

*- les femmes de 59 ans encore au travail*

En ce qui concerne les femmes de 59 ans encore au travail, l'on a retenu l'hypothèse que 50 pour cent de celles qui sont mariées et remplissent la condition de carrière continueraient de travailler et que celles qui ne sont pas mariées choisiraient d'allonger leur carrière. Au total 64,3 pour cent en 1997 et 77,6 pour cent en 2005 de ces femmes continuent de travailler. Il est possible qu'entre-temps ces femmes perdent leur emploi et bénéficient d'un revenu de remplacement (cette éventualité est prévue par le système MALTESE), par exemple d'une prépension puisque la CCT 17 accorde un accès plus facile à ce régime à partir de 60 ans.

*- les jeunes veuves bénéficiant d'une pension de survie*

La condition de carrière affecte également les jeunes veuves bénéficiant d'une pension de survie: elles sont obligées de reporter le passage à la pension de retraite et de survie car la plupart d'entre elles ne remplissent pas la condition de carrière leur permettant d'exercer leurs droits à la pension de retraite à l'âge de 60 ans (tout comme les femmes mariées ayant dû reporter leur pension suite à la réforme bénéficieront, après le décès de leur époux, d'une pension de survie jusqu'à l'âge de 65 ans au lieu d'une pension de retraite et de survie).

### **3. Glissements entre statuts socio-professionnels imputables à la réforme des pensions dans le régime des salariés**

Les glissements entre statuts socio-professionnels sont d'abord présentés en termes de "flux" sur base du comportement des femmes de 60 ans, puis ensuite en terme d'impacts sur le "stock" (le nombre) de bénéficiaires de la Sécurité sociale.

Un second point traitera du glissement entre les différents statuts de pensionnés.

#### *a. Glissements entre catégories d'allocataires sociaux*

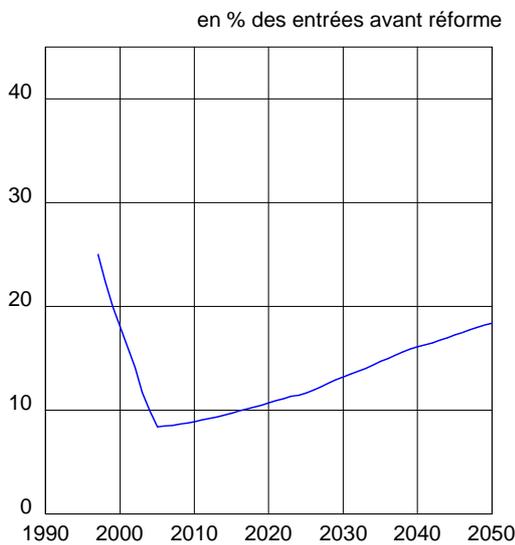
Le tableau suivant donne les glissements des femmes de 60 ans entre les différents statuts socio-professionnels. Différents comportements sont possibles: passer à la pension à l'âge de 60 ans, continuer de travailler pendant encore 1, 2, ... 5 ans, bénéficier d'un autre revenu de remplacement ou rester à charge du chef de famille.

**TABLEAU 8 Structure du comportement de la femme de 60 ans**  
*en pour cent du nombre de femmes de 60 ans pensionnées dans l'ancien régime (=100 pour cent),  
réforme des pensions en "années pleines"*

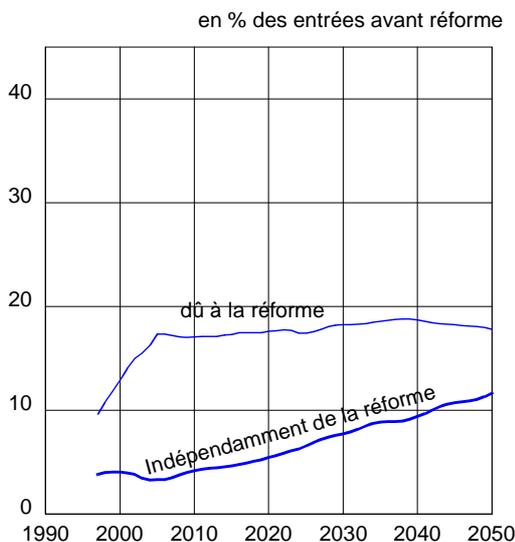
Condition de carrière	1997 20 ans	1998 22 ans	1999 24 ans	2000 26 ans	2001 28 ans	2002 30 ans	2003 32 ans	2004 34 ans	2005 35 ans	2010 35 ans
Pension de salarié	25,0	22,5	20,0	17,9	16,1	14,1	11,7	10,0	8,4	8,9
Chômage	12,0	14,1	15,3	16,6	18,3	19,4	20,9	22,6	24,6	24,8
Prépension	9,9	10,0	9,8	9,8	9,6	9,6	9,2	9,1	9,5	10,5
Invalidité	8,1	8,5	8,5	8,4	8,2	8,0	7,4	7,2	7,2	6,6
Occupé	9,6	10,8	11,8	12,9	14,0	15,0	15,5	16,2	17,4	17,1
Inactif, hors Séc. soc.	35,3	34,2	34,6	34,3	33,8	33,9	35,3	35,0	33,0	32,1

Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de MALTESE et PENSION.

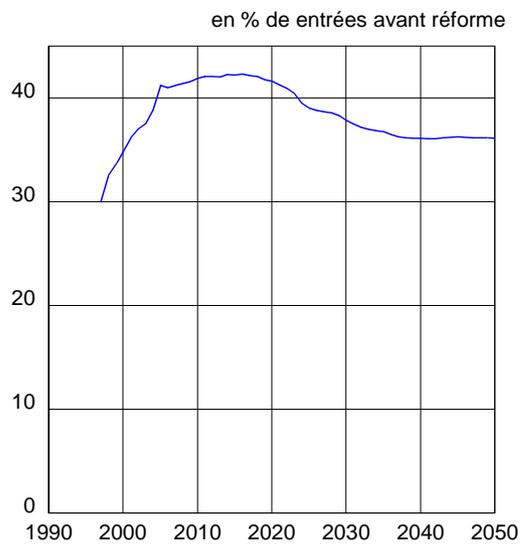
**FIGURE 27 Entrée à la pension des femmes de 60 ans dans le régime des salariés**



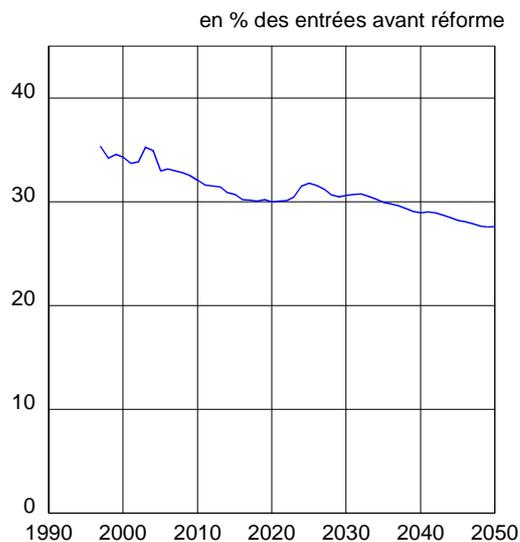
**FIGURE 29 Femmes de 60 ans continuant à travailler**



**FIGURE 28 Glissements des femmes de 60 ans vers le chômage, la prépension et l'invalidité**



**FIGURE 30 Femmes de 60 ans demeurant inactives, hors Sécurité sociale**



Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de MALTESE et PENSION.

Les figures 27 à 30 permettent de mieux appréhender l'effet de long terme de ces hypothèses de comportement de pensionnement à l'âge de 60 ans, en combinaison avec les hypothèses socio-démographiques et macroéconomiques. La somme des pourcentages du tableau 8 ou des lignes fines dans les figures 27 à 30 est égale à 100.

Conformément aux attentes, la stricte application de la condition de carrière sur la période 1997-2005 entraîne un glissement croissant des pensions de salariés vers le chômage, la prépension, l'invalidité et l'emploi. Notons que 35 pour cent des femmes qui auraient été pensionnées à l'âge de 60 ans en l'absence de réforme, passent maintenant à l'inactivité hors sécurité sociale, dès 1997, sous l'effet de la condition de carrière à 20 ans.

L'effet combiné du baby-boom d'après-guerre et de l'accroissement des taux d'activité féminins au cours des années soixante-septante, qui avant la réforme se traduisait par un dédoublement accru des pensions au taux ménage, se manifeste maintenant sur, d'une part, les pensions de retraite féminines (à partir de l'âge de 65 ans) et, d'autre part, par davantage de femmes entre 60 et 64 ans dans les autres catégories de revenus de remplacement et l'emploi. Une partie seulement des femmes entre 60-64 ans qui demeurent inactives perdent temporairement (certaines pour une période très longue) leur droit à un revenu de remplacement. En outre le prolongement de la carrière féminine entraîne une diminution au fil du temps de l'importance relative de ce groupe des femmes inactives hors Sécurité sociale (voir figure 30).

La figure 29 distingue, d'une part, les femmes de 60 ans qui, nonobstant la réforme, avaient décidé de prolonger au maximum leur carrière (ligne grasse) et, d'autre part, les femmes de 60 ans qui ne remplissent pas la condition de carrière ou qui désirent compenser la perte de pension due à la nouvelle fraction par une carrière plus longue.

Hors introduction de la réforme, les simulations tiennent compte d'une augmentation du taux d'occupation des femmes de 60-64 ans à concurrence de 4 pour cent à l'heure actuelle (exprimé en pour cent des entrées avant réforme) jusqu'à 12 pour cent en 2050. Ces femmes ont poursuivi plus longtemps leur études et n'ont pas encore une carrière complète à l'âge de 60 ans (ligne grasse dans la figure 29).

Le tableau 9 présente l'effet de la modification de comportement des femmes de 60 ans suite à la réforme sur le nombre de bénéficiaires de la Sécurité sociale, calculé en "années pleines". Il ne s'agit plus de flux mais de stocks.

En 2009, lorsque l'âge de la pension des femmes devient identique à celui des hommes, le nombre de femmes pensionnées se trouve réduit de plus de 151.200 unités: 11.300 demeurent dans le régime d'invalidité, 41.800 bénéficient une allocation de chômage, généralement avec complément d'ancienneté, 16.800 sont en prépension, 24.600 continuent de travailler, 51.200 femmes au foyer restent à charge du chef de famille et 5.500 femmes qui, dans l'ancien régime, cumulaient leur pension de retraite avec une activité professionnelle limitée sont obligées de reporter leur pension de retraite.

**TABLEAU 9** Glissements entre catégories d'allocataires sociaux  
en milliers, effets en "années pleines"

	1997	2000	2003	2006	2009	2020	2030	2050
<b>Invalides</b>	1,8	3,9	6,2	8,7	11,3	12,3	12,3	11,5
<b>Chômeurs, dont</b>	5,0	14,4	28,5	47,5	65,1	72,8	63,8	53,2
- femmes de 60 à 64 ans	2,9	8,9	17,8	30,1	41,8	47,4	39,5	32,4
- femmes de moins de 60 ans	1,3	3,3	6,5	10,5	14,1	15,5	14,9	12,9
- hommes	0,8	2,1	4,2	6,9	9,2	9,9	9,3	7,9
<b>Prépendionnés, dont</b>	2,4	4,7	7,8	12,5	18,2	25,9	25,4	19,9
- femmes de 60 à 64 ans	2,4	4,7	7,7	11,9	16,8	21,9	20,4	15,1
- femmes de moins de 60 ans	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,4	0,5	0,6
- hommes	0,0	0,0	0,1	0,5	1,2	3,6	4,4	4,2
<b>Emploi, dont</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- femmes de 60 à 64 ans	2,1	5,5	10,8	18,0	24,6	29,3	29,2	25,6
- femmes de moins de 60 ans	-1,3	-3,3	-6,5	-10,6	-14,3	-15,9	-15,5	-13,5
- hommes	-0,8	-2,1	-4,3	-7,4	-10,4	-13,5	-13,7	-12,1
<b>Femmes travaillant à temps partiel</b> (60-64 ans) obligées de reporter leur pension	0,4	1,1	2,2	3,9	5,5	7,2	7,8	8,8
<b>Femmes inactives, hors SS</b>	8,4	16,5	27,2	39,3	51,2	54,1	51,4	40,6
<b>Femmes pensionnées de 60-64 ans, dont</b>	<b>-17,9</b>	<b>-40,4</b>	<b>-71,9</b>	<b>-111,8</b>	<b>-151,2</b>	<b>-172,2</b>	<b>-160,6</b>	<b>-133,9</b>
- pensions des salariés	-17,6	-39,7	-70,6	-109,7	-148,3	-168,9	-157,6	-131,4
- pensions des indépendants	-0,3	-0,8	-1,4	-2,1	-2,9	-3,3	-3,1	-2,5
(p.m. pensions de l'Etat <sup>a</sup> )	-0,9	-1,9	-3,4	-5,3	-7,2	-8,2	-7,7	-6,4

a. La réduction du nombre de pensions de l'Etat est comptabilisée tant dans les pensions de l'Etat que dans les pensions des salariés où elles sont considérées comme des "carrières mixtes". Les carrières mixtes dans le régime des salariés et dans le régime des indépendants ont été transformées en carrières "théoriquement pures" de sorte que les doubles comptages entre ces deux régimes sont éliminés.

Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de MALTESE, PENSION et PUBLIC avant et après réforme des pensions dans le régime salarié.

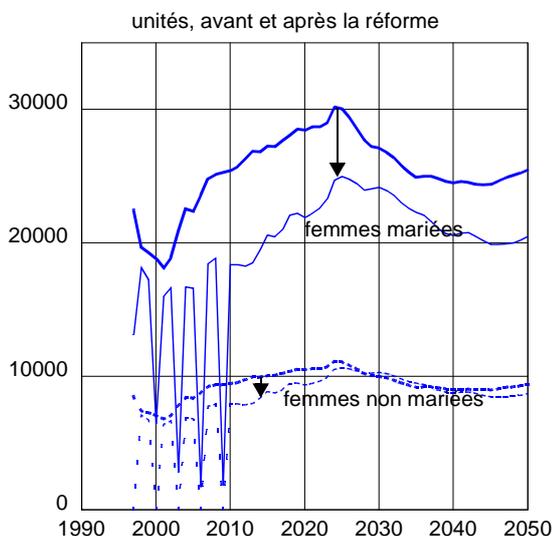
La réforme des pensions dans le régime des salariés affecte également le nombre de pensionnés dans le régime des indépendants et même les pensions des agents de l'Etat, puisqu'un certain nombre de femmes salariées ont travaillé également comme indépendantes et/ou agents de l'Etat.

La réforme des pensions comporte tant des effets de demande (via le revenu disponible) que d'offre (offre plus élevée de main d'oeuvre). Le modèle MALTESE ne comporte pas encore de volet macroéconomique dynamique et donc ne tient pas compte des mécanismes induits par ces effets d'offre et de demande. Le contexte macroéconomique est donc inchangé ex post, en particulier le niveau global de l'emploi. Dès lors, dans la simulation, les femmes de 60-64 ans qui continuent de travailler prennent la place d'hommes et de femmes plus jeunes, qui se retrouvent d'abord au chômage puis après un certain temps en prépension.

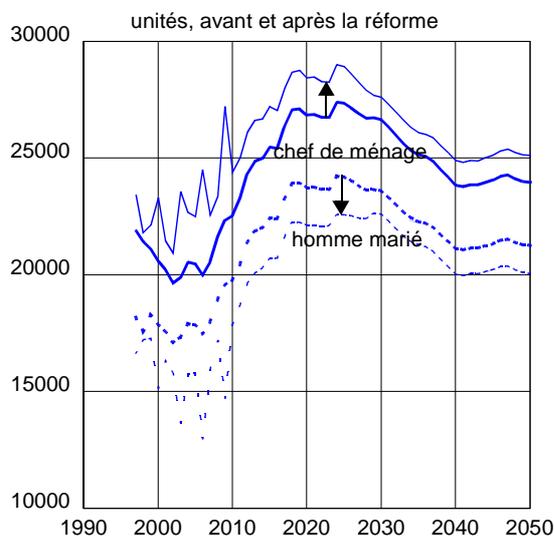
#### *b. Glissements entre les statuts de pensionnés dans le régime des salariés*

Les figures 31 et 32 donnent la variation des entrées en pension de retraite et/ou de survie des femmes et de leurs époux. Alors, que la figure 26 présentait les glissements en terme de flux, les figures 31 et 32 transforment ces flux en volumes.

**FIGURE 31** Nombre de nouveaux pensionnés avec une pension de retraite - Femmes



**FIGURE 32** Nombre de nouveaux pensionnés avec une pension de retraite - Hommes



Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION avant et après la réforme des pensions du régime des salariés.

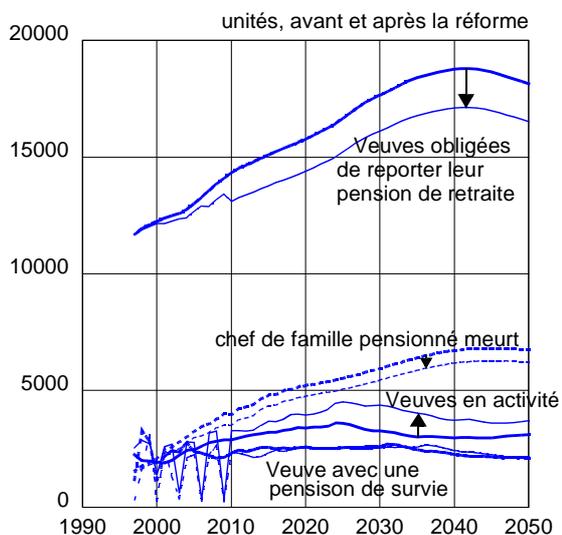
Les effets de la réforme des pensions sont toujours donnés en “années pleines”. Ceci explique la présence de pics en 1997, 2000, 2003, 2006 et 2009, années où le dénominateur de la fraction de calcul s’élève d’une unité, entraînant chaque fois une partie importante de la nouvelle génération à reporter sa pension.

Pour ces années particulières, l’on a supposé (cfr. supra) que toutes les femmes non mariées décident de prolonger leur carrière (figure 31).

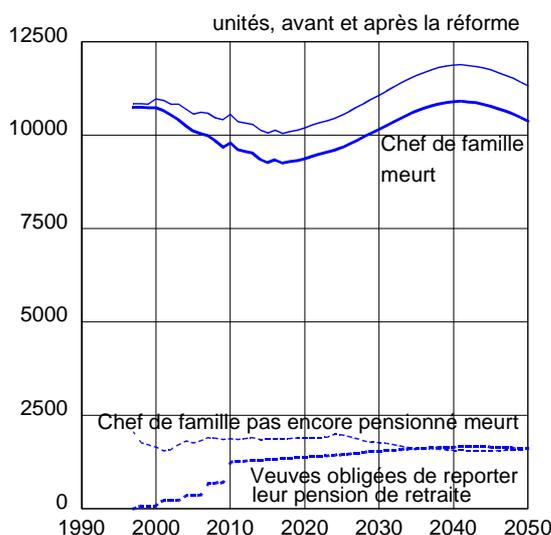
Le nombre de pensions de retraite accordées à l’âge de 60 ans aux femmes mariées diminue de 9.400 en 1997, 21.900 en 2006 -principalement en raison de l’application de la condition de carrière- et de 23.500 en 2009. L’évolution des entrées après 2010 est semblable à celle avant la réforme, hormis un glissement dans le temps. Pourtant, un certain nombre de femmes mariées ne demandent plus une pension de retraite à titre personnel (7.000 unités en 2010). Il s’agit notamment de celles qui ont une “carrière très courte” et qui, dans l’ancien régime, recevaient une pension de retraite de 5000 fr. par mois jusqu’au pensionnement de leur mari.

Les femmes mariées obligées de reporter leur pension ouvrent, de ce fait, le droit pour leur mari pensionné à une pension au taux ménage au lieu du montant au taux isolé (voir figure 32).

**FIGURE 33 Entrées en pension de retraite et survie**



**FIGURE 34 Entrées en pension de survie**



Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION avant et après la réforme des pensions dans le régime des salariés.

Leur pension de retraite étant retardée, moins de veuves peuvent cumuler une pension de retraite et une pension de survie (figure 33): au décès du mari, la femme obligée de reporter sa pension de retraite reçoit une pension de survie (figure 34) au lieu de la pension de retraite et de survie dans l'ancien régime (figure 33). Le même glissement est observé en cas de décès du chef de famille. Cependant, davantage de veuves en activité obtiennent leur pension de retraite et de survie à 65 ans (60 ans dans l'ancien régime). La femme étant donc 5 ans plus âgée, la probabilité de décès du mari est plus grande.

La veuve avec une pension de survie (figure 33, en-dessous) doit attendre l'âge de 65 ans pour pouvoir cumuler sa pension de retraite avec la pension de survie. Chaque relèvement de l'âge légal de la pension entraîne un pic jusqu'en 2009, avec par la suite de légers écarts dans les entrées annuelles qui ne sont guère visible graphiquement en raison de l'échelle.

L'accès des jeunes veuves à la pension de survie après le décès du chef de famille non encore pensionné n'est pas affecté par l'augmentation de l'âge légal de la pension de la femme (figure 34). Il s'agit ici de droits dérivés résultant des droits masculins à la pension qui n'ont pas encore pris cours.

Le tableau 10 donne l'effet sur les différents statuts de pensionnés, en "années pleines", de la modification du comportement des femmes de 60 ans suite à la réforme des pensions du régime des salariés.

La réduction du nombre de pensionnées intervient principalement dans le groupe des femmes mariées, autrement dit les femmes responsables du dédoublement de la pension au taux ménage. Dans l'ancien régime, ces mêmes femmes étaient responsables d'importants glissements de la pension de survie à la pension de retraite et de survie. Du fait de la condition de carrière pour l'octroi de la pension de retraite à partir de 60 ans, un grand nombre ces veuves de 60-64 ans se voient contraintes de recevoir une pension de survie pendant 5 ans, en attendant le cumul avec leur propres droits à la pension. Ainsi, même les droits dérivés résultant du dédoublement de la pension au

taux ménage se trouvent réduits pour la génération des veuves entre 60 et 64 ans.

**TABLEAU 10 Réduction du nombre de pensionnés suite à la réforme**  
en milliers, effets en "années pleines"

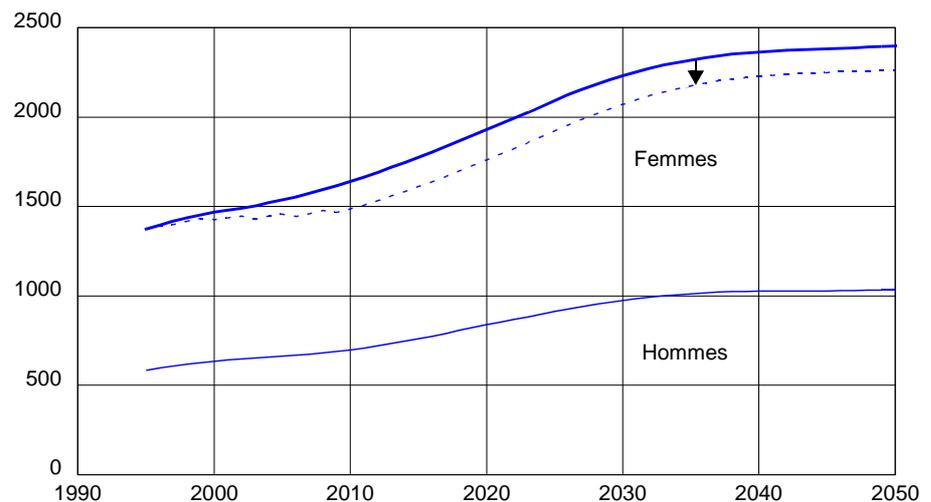
	1997	2000	2003	2006	2009	2020	2030	2050
Hommes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- chefs de famille, pension de retraite à 75 %	1,5	5,3	10,4	17,1	22,7	27,1	27,7	24,2
- mariés, pension de retraite à 60 %	-1,5	-5,3	-10,4	-17,1	-22,7	-27,0	-27,7	-24,2
- non mariés, pension de retraite à 60 %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Femmes	-17,6	-39,7	-70,6	-109,7	-148,3	-168,9	-157,6	-131,4
- mariées, pension de retraite à 60 %	-9,4	-25,1	-47,1	-74,9	-103,2	-130,4	-134,1	-123,2
- non mariées, pension de retraite à 60 %	-8,5	-15,4	-22,6	-31,8	-40,4	-39,5	-32,0	-23,0
- veuves avec pension de retraite et survie	-0,7	-2,7	-8,2	-14,6	-20,2	-29,1	-31,5	-36,4
- veuves avec pension de survie	1,0	3,5	7,3	11,6	15,5	30,2	40,0	51,3
Total	-17,6	-39,7	-70,6	-109,7	-148,3	-168,9	-157,6	-131,4

Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION avant et après la réforme dans le régime des salariés.

L'on observe également un glissement chez les hommes. L'époux pensionné de la femme obligée de reporter sa pension de retraite, a droit à une pension au taux ménage si l'épouse n'exerce pas une activité professionnelle dépassant la limite légale et ne bénéficie pas d'un revenu de remplacement de la Sécurité sociale. Si cet époux décède, il ouvre pour sa femme le droit à une pension de survie.

La figure 35 montre l'évolution du nombre de pensionnés (stock) avant et après la réforme, évaluée en "années pleines".

**FIGURE 35 Nombre de pensionnés dans le régime des salariés, avant et après la réforme**  
en milliers



Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION.



famille. La pension minimale pour une personne isolée s'élève à 27.775 fr. par mois en cas de carrière complète. Cette pension minimum dépasse donc le droit minimum mais les conditions d'obtention sont beaucoup plus strictes: elle est accordée à partir de deux tiers de carrière avec au minimum 185 jours de six heures par année civile. *Le droit minimum garantit une sorte de pension minimale pour ceux qui ont au moins travaillé durant 15 années civiles dans le régime des salariés et ne remplissent pas la condition de deux tiers de carrière.*

Le bénéficiaire d'une pension minimale de 27.775 fr. par mois peut également prétendre au droit minimum par année de carrière, de sorte que sa pension augmentera du fait du relèvement des plus bas salaires, jusqu'à un montant qui ne peut pas dépasser 35.000 fr. par mois. *L'introduction du droit minimum par année de carrière remplacera indirectement la pension minimale par une "pension minimale par année de carrière compte tenu de certaines limites".*

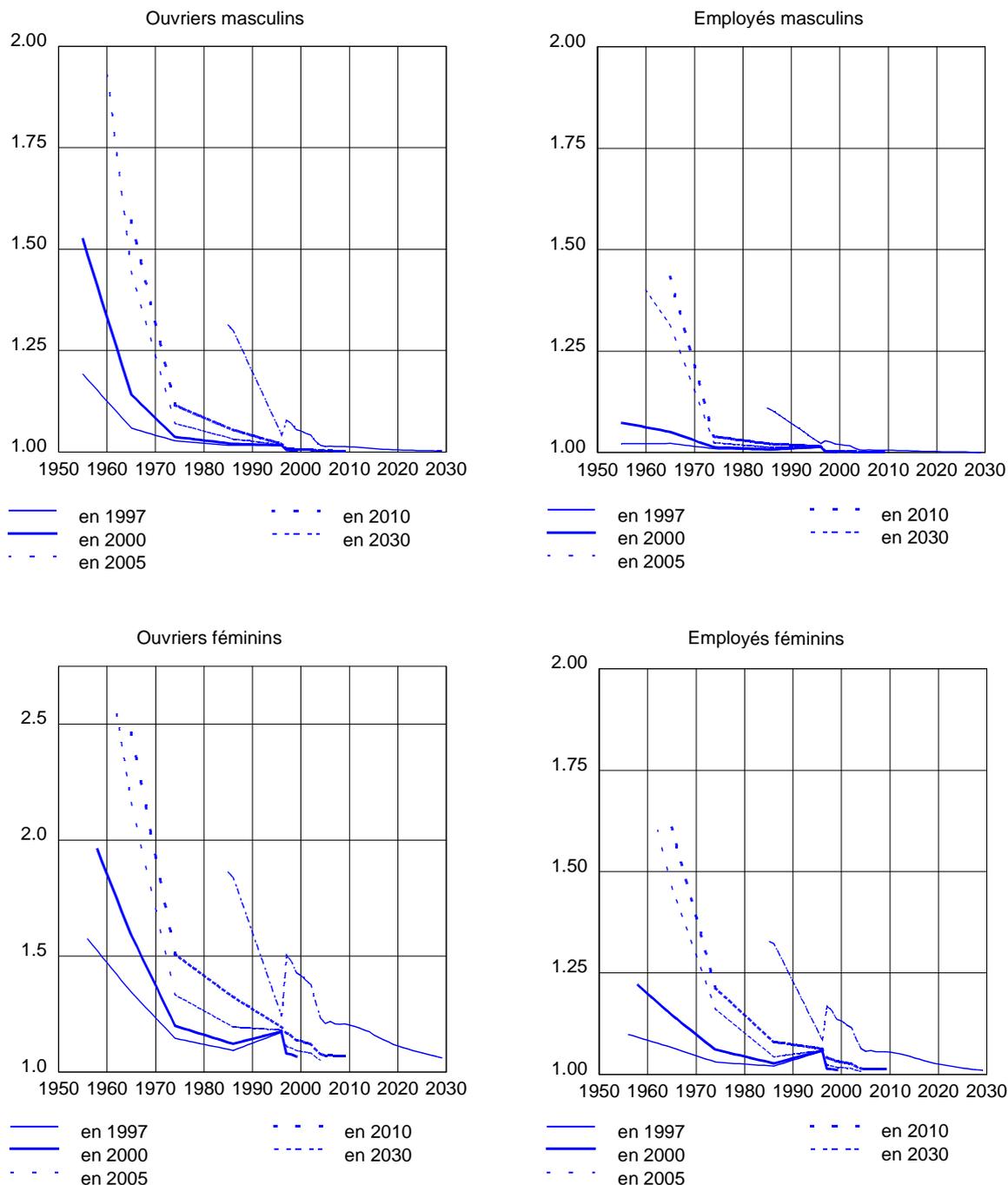
La figure 36 illustre l'augmentation du salaire de base attribuable au "droit minimum par année de carrière" conformément aux différentes dates de prise de cours de la pension<sup>4</sup>. Il est tenu compte, sur cette figure, des critères "horaire de travail d'au moins 1/3 temps" et "limite maximum de 35.000 fr. par mois pour un isolé"<sup>5</sup> mais pas du critère "minimum de 15 ans de carrière en tant que salarié". Ce dernier critère a été ajouté dans le modèle PENSION qui fournit les paramètres nécessaires quant au prolongement de la carrière féminine.

Le droit minimum est soumis aux dispositions de l'article 3 de la CCT n°43: il suit l'évolution du salaire minimum (à l'âge de 21 ans) ou, selon notre hypothèse, de la marge salariale de +1,75 pour cent à partir de 2000.

Bien que la loi ne lie la limite maximale qu'à l'évolution des prix (ce qui réduirait à long terme l'effet du droit minimum), il est supposé que cette limite maximale évolue également avec la marge salariale à partir de 2000.

- 
4. Les années forfaitaires (avant 1955) sont relevées jusqu'au droit minimum si les conditions d'attribution sont remplies. A partir de 1955, le poids des salaires inférieurs au droit minimum est calculé sur base des statistiques de l'INAMI. Ces statistiques donnent une répartition des revenus par classes de salaires, ventilés par sexe et en distinguant les ouvriers et les employés. L'on a supposé que la distribution des revenus reste inchangée dans l'avenir.
  5. Les statistiques de l'ONP ont permis de tenir compte de la limite de 35.000 fr. par mois et d'un horaire de travail d'au moins 1/3 temps. En projection, le modèle PENSION fournit les paramètres nécessaires quant au prolongement de la carrière et l'amélioration de la pension féminine.

**FIGURE 36** Augmentation du salaire de base du fait du droit minimum par année de carrière, en fonction de la date de prise de cours de la pension rapport entre le salaire de base avant et après la réforme



Source: Simulation du sous-module VANGNET dans le modèle PENSION.

Les figures ci-dessus font apparaître que:

- l'année 1975 est un point de rupture: le poids des bas salaires est beaucoup plus important avant 1975, du fait qu'il s'agit de l'année d'introduction du salaire minimum pour l'homme et la femme;
- les salaires des ouvriers profitent des augmentations les plus fortes;
- l'impact du droit minimum augmente au fur et à mesure de la disparition des hausses réelles correspondant à la période 1955-1974 et dues au coefficient de

revalorisation (voir la ligne de 2005 en comparaison avec la ligne de 1997), même pour les employés;

- au plus les salaires ont augmenté dans le passé, comme par exemple de la deuxième moitié des années cinquante jusqu'aux années septante, au plus le mécanisme du droit minimum joue un rôle d'adaptation "sélective" à l'évolution salariale réelle;
- l'effet du "droit minimum" se réduit avec le temps, du fait qu'à partir de l'an 2000 le salaire minimum évolue en fonction de la marge salariale (inférieure de seulement 0,5 pour cent à l'évolution salariale).

#### *b. Le comportement de pensionnement de quelques cas-types*

Le passage au nouveau calcul de la pension est analysé à l'aide de trois simulations consécutives (B0 représente la simulation avant réforme des pensions mais y compris la nouvelle politique sociale).

B1: effet de la modification du comportement de pensionnement et de l'augmentation progressive de la fraction de calcul;

B2: B1 + diminution de la revalorisation des salaires de la période 1955-1974;

B3: B2 + introduction du droit minimum par année de carrière.

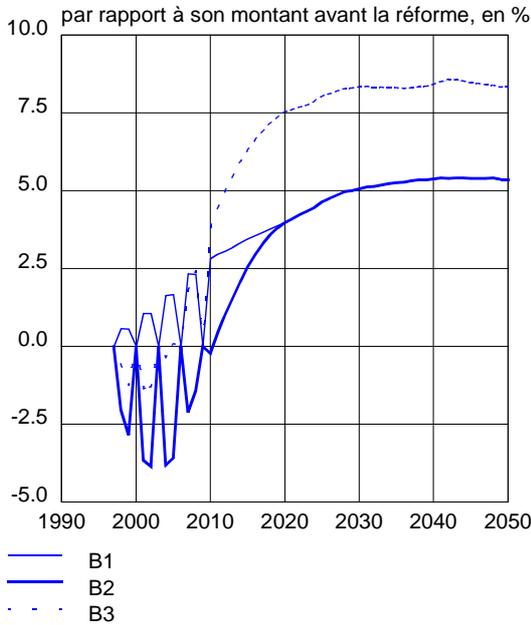
Alors que B1-B0 donne l'effet du relèvement de la fraction de calcul, B2-B1 et B3-B2 illustrent respectivement l'effet de la diminution de la revalorisation des salaires de la période 1955-1974 et l'introduction du "droit minimum par année de carrière". B3-B0 donne l'impact total du nouveau calcul de la pension.

Quatre cas-types peuvent être distingués, en matière de comportement de pensionnement:

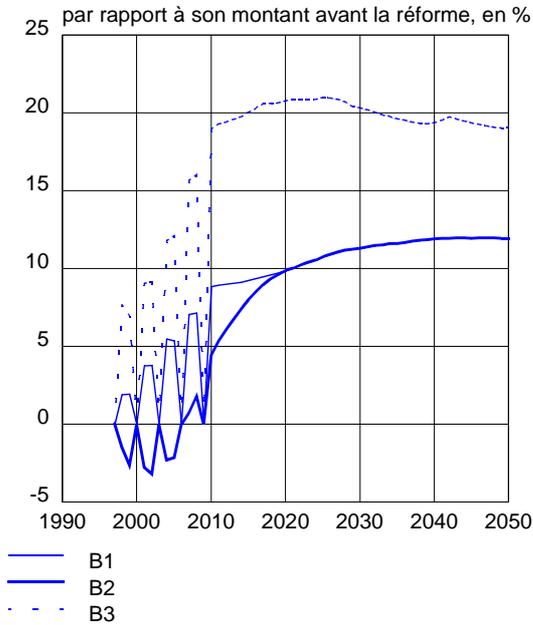
- la femme qui reporte sa pension et prolonge sa carrière de 1, 2, ... 5 ans de sorte que la fraction de calcul augmente vers 45 années (la figure 37 illustre le cas d'une carrière complète, la figure 38 le cas d'une carrière incomplète);
- la femme qui ne modifie pas son comportement de pensionnement mais dont la fraction de calcul se trouve modifiée (la figure 39 présente le cas d'une carrière de 40 années);
- la femme au foyer qui est obligée de reporter sa pension sans prolongement de carrière;
- la femme au foyer avec une "carrière très courte" qui est d'abord obligée de reporter sa pension de retraite et qui y renoncera ensuite au bénéfice de la pension au taux ménage.

Il n'est pas utile de développer le cas des femmes au foyer dont la typologie varie au fil du temps. Du fait de la condition de carrière de 20 ans, les femmes avec une "carrière courte" sont évacuées: elles ne remplissent en effet pas la condition avant l'âge de 65 ans et, à partir de 65 ans, leur petite pension de retraite n'équivaut pas au montant plus élevé dont peut bénéficier leur époux en tant que chef de famille. L'on observe une augmentation du montant de la pension à mesure que ce type de femmes au foyer ne fait plus partie des entrées, mais aussi du fait que, parallèlement, les autres femmes au foyer demandent leur pension de retraite avec délai (c'est-à-dire avec une carrière plus longue). En outre, durant la période de transition, le renforcement de la condition de carrière modifie à chaque fois le type de femmes au foyer accédant à la pension.

**FIGURE 37 Pension de retraite de la femme, carrière complète: pensionnement à l'âge légal (65 ans à partir de 2010) avec prolongation de la carrière**



**FIGURE 38 Pension de retraite de la femme non mariée, carrière incomplète: pensionnement à l'âge légal (65 ans à partir de 2010) avec prolongation de la carrière**



Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION.

*Au sein d'une même génération*

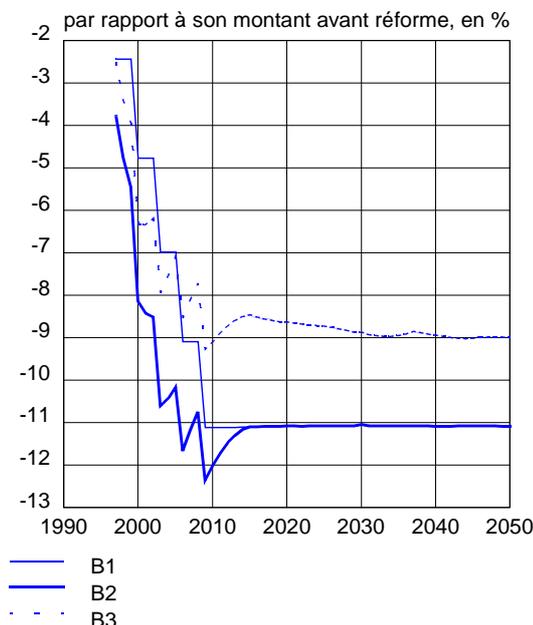
L'on compare sur les figures ci-dessus, le montant de la pension à l'âge légal dans le nouveau régime avec le montant de la pension dont aurait bénéficié la même femme à l'âge légal de l'ancien régime.

Les courbes donnent une valeur nulle pour les années de relèvement de l'âge de la pension. En effet, l'année d'un relèvement, personne n'atteint l'âge légal relevé tout en étant pas déjà pensionné. Ce phénomène se produit en 1997, 2000, 2003, 2006 et 2009.

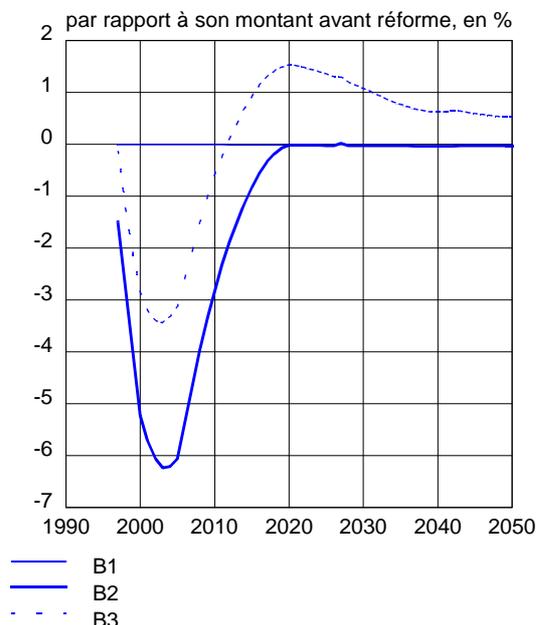
Les femmes qui reportent leur départ à la pension et prolongent leur carrière voient la perte due à la nouvelle fraction de calcul plus que compensée par le fait que les dernières années de la carrière sont les "profitables" au niveau du calcul de la pension: de 2,5 à 5 pour cent de plus pour une carrière complète (ligne pleine) et de 9 à 12 pour cent (ligne pleine) pour une carrière incomplète d'en moyenne 28 ans aujourd'hui (la carrière des nouvelles générations sera plus longue).

La réduction du coefficient de revalorisation provoque une perte qui d'abord s'accroît jusqu'en 2003 et diminue ensuite à mesure que la période 1955-1974 disparaît de la carrière. L'introduction du droit minimum par année de carrière compense partiellement cette perte, cette compensation étant d'autant plus forte (voire même plus que totale) que la carrière est courte et peu rémunérée. Ce n'est pas un hasard si les femmes qui ont arrêté tôt leur carrière (surtout dans un ménage à deux revenus) sont aussi celles dont le salaire était faible.

**FIGURE 39 Pension de retraite de la femme avec une carrière de 40 ans: pensionnement à 60 ans**



**FIGURE 40 Pension de retraite de l'homme avec une carrière complète**



Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION.

Tant pour la femme qui ne modifie pas son comportement de pensionnement que pour la femme au foyer qui doit reporter sa pension, chacune avec la même carrière qu'auparavant, la perte s'élève à 2,44 pour cent par année, l'effet de la fraction de calcul portant cette perte à plus de 11 pour cent à partir de 2009. La figure 39 présente le cas de la femme pensionnée à l'âge de 60 ans avec une carrière de 40 années. La réduction du coefficient de revalorisation augmente temporairement la perte due à la nouvelle fraction de calcul jusqu'en 2014. Par contre, l'introduction du droit minimum réduit la perte à environ 9 pour cent à partir de 2010.

La figure 40 donne l'évolution du montant de la pension de l'homme avec une carrière complète (ouvriers et employés). La réduction du coefficient de revalorisation entraîne une diminution de la pension de 6 pour cent en 2003. Le droit minimum réduit cette perte à 3 pour cent en 2003 et conduit à une pension qui est plus élevée de 1 pour cent à partir de 2020. L'on remarquera cependant que la majorité des employés masculins bénéficient d'une pension de retraite de plus de 35.000 fr. par mois, ce qui leur interdit d'invoquer le bénéfice du droit minimum. La légère augmentation apparaissant à la figure 40 à trait aux ouvriers masculins.

*c. Impact de la réforme sur le montant de la pension des nouveaux pensionnés*

Le tableau suivant présente la modification du montant de la pension des nouveaux pensionnés suite à la réforme exprimée en terme de variation du taux de remplacement. Les trois effets distingués sont: le nouveau comportement de pensionnement et le relèvement de la fraction de calcul, le nouveau coefficient de revalorisation et le "droit minimum par année de carrière". Le tableau commence en 2010, après la période de transition.

**TABEAU 11 Impact de la modification des comportements de pensionnement et du nouveau calcul sur la pension moyenne des nouveaux pensionnés en pour cent du salaire brut, effets d'“années pleines”**

	2010			2020			2030			2050		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Pension de retraite, taux ménage	0,0	-1,1	1,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,2
Pension de retraite, homme isolé	0,0	-,7	0,7	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,1
Pension de retraite:												
- homme marié	0,0	-,7	0,6	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,1
- femme mariée	0,3	-,6	1,4	1,2	0,0	1,1	0,8	0,0	0,9	0,5	0,0	0,7
- couple	0,3	-1,3	2,1	1,2	0,0	1,5	0,8	0,0	1,2	0,5	0,0	0,8
Pension de retraite, femme non mariée	-1,0	-1,0	2,3	-,4	0,0	1,7	-,8	0,0	1,3	-,9	0,0	1,0
Pension de retraite et survie	-,2	1,3	0,7	-,2	-,6	0,7	0,0	-,2	0,5	-,1	0,0	0,2
Pension de survie	-,3	-,8	0,5	-,3	-,6	0,5	-,3	-,3	0,4	-,1	0,0	0,2

Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION.

- (1) Impact de la modification du comportement de pensionnement et de l'augmentation de la fraction de calcul.  
 (2) Suppression de la revalorisation des salaires relatifs aux années de carrière 1955-1974.  
 (3) Introduction du droit minimum par année de carrière.

#### En cohortes différentes

Sur base des figures 37 et 38, l'on pourrait s'attendre à des chiffres positifs dans la première colonne. Or, les chiffres sont négatifs: en effet, l'on compare ici le montant de pension de cohortes différentes. Par exemple, en 2010, les nouvelles pensionnées de l'ancien régime étaient des femmes de 60 ans partant à la retraite avec une carrière au cours de la période 1970-2009 dont chaque année comptait pour 1/40ième, alors qu'après réforme, les nouvelles pensionnées de l'année 2010 sont principalement des femmes de 65 ans avec une carrière au cours période 1965-2009, chaque année comptant pour 1/45ième. La différence avec le point b ci-dessus réside dans le fait que ce dernier étudiait l'impact de la réforme des pensions au sein d'une même génération de femmes.

Suite à la modification des comportements de pensionnement et au nouveau calcul, la pension d'un nouveau pensionné est maintenant inférieure à ce qu'elle était dans l'ancien régime, du fait que les nouveaux pensionnés sont maintenant 5 ans plus âgés, avec une carrière qui a commencé 5 ans plus tôt et des salaires qui ne sont plus corrigés pour la perte de bien-être. Au plus les hausses salariales étaient élevées dans le passé, au plus ce glissement vers une génération plus âgée de cinq années produit un effet important sur le montant de la pension des nouveaux pensionnés.

Le seul chiffre positif dans la première colonne du tableau 11 est celui relatif à la pension de retraite de la femme mariée. Du fait de la condition de carrière, les femmes mariées et dont la carrière est courte n'ont plus de pension de retraite: avant 65 ans elles ne remplissent pas la condition de carrière et, après 65 ans, leur pension de retraite serait trop faible par rapport à la pension au taux ménage de leur époux à partir de 65 ans. Parallèlement au fait que ces femmes au foyer ne font plus partie des nouvelles entrées, le montant des autres femmes mariées qui demandent leur pension avec un retard de cinq ans augmente. De plus, c'est maintenant 5 ans plus tard qu'arrive à la retraite la nouvelle génération de femmes qui ont augmenté leur participation à la vie professionnelle durant les années soixante et surtout septante (ce qui explique le chiffre de +1,2 dans la première colonne en 2020).

L'impact de la suppression progressive du coefficient de revalorisation des années de carrière 1955-1974 (colonne 2) sur les pensions de retraite prend fin à partir de 2020. Les droits de survie sont quant à eux influencés jusqu'après 2030, du fait qu'ils sont calculés sur base de la pension de retraite de l'homme décédé et donc sur base d'années de carrière masculine d'avant 1975 (le tra-

vailleux masculin qui a débuté sa carrière à l'âge de 20 ans en 1970 aurait 80 ans en 2030).

L'impact du droit minimum par année de carrière (colonne 3) est surtout bénéfique pour la pension de retraite féminine. Cet impact diminue à mesure que la rémunération des femmes augmente, entre autres par la fixation en 1975 d'un salaire minimum tant pour les hommes que pour les femmes.

*d. Impact du nouveau calcul sur le montant moyen de la pension, par statut de pensionné*

Le tableau suivant présente l'impact du nouveau calcul de la pension sur la pension moyenne du "stock" de pensionnés, selon les trois mesures: la nouvelle fraction, la suppression du coefficient de revalorisation et le droit minimum par année de carrière.

**TABLEAU 12 Impact du nouveau calcul sur la pension moyenne en pour cent du salaire brut, effet d'"années pleines"**

	2005			2010			2030			2050		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Pension de retraite, taux ménage	0,1	-1,2	0,6	0,1	-1,4	0,8	0,0	-,1	0,5	0,0	0,0	0,2
Pension de retraite, homme isolé	0,0	-,6	0,3	0,0	-,7	0,4	0,0	-,2	0,4	0,0	0,0	0,2
Pension de retraite:												
homme marié	-,2	-,9	0,4	-,2	-,9	0,5	-,2	-,1	0,3	-,1	0,0	0,1
femme mariée	-,2	-,4	0,5	-,1	-,6	0,8	1,1	0,0	0,9	0,8	0,0	0,6
couple	-,3	-1,3	0,9	-,3	-1,5	1,3	0,9	-,1	1,2	0,7	0,0	0,8
Pension de retraite, femme non mariée	-1,0	-,5	0,7	-1,4	-,7	1,1	-,3	-,2	1,4	-,5	0,0	0,9
Pension de retraite et de survie	-,1	-,4	0,2	-,3	-,7	0,4	-,2	-,4	0,5	0,0	0,0	0,2
Pension de survie	0,3	-,2	0,1	0,5	-,4	0,2	0,5	-,4	0,4	0,3	0,0	0,2
<b>Pension moyenne</b>	<b>0,5</b>	<b>-,7</b>	<b>0,4</b>	<b>0,9</b>	<b>-,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,8</b>	<b>-,2</b>	<b>0,6</b>	<b>0,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,3</b>

Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION.

- (1) Impact de la modification du comportement de pensionnement et de l'augmentation de la fraction de calcul.
- (2) Suppression de la revalorisation des salaires relatifs aux années de carrière 1955-1974.
- (3) Introduction du droit minimum par année de carrière.

*En cohortes différentes*

Comme précédemment observé, le montant moyen de la pension général ou par statut est sensible à la structure d'âge des pensionnés (cfr. la première colonne du tableau 12). En comparaison avec l'ancien régime:

- beaucoup moins de femmes entre 60 et 64 ans apparaissent dans la catégorie "femmes avec une pension de retraite", ce qui conduit à une augmentation de leur âge moyen d'environ 3 ans et donc à un ralentissement de leur pension moyenne plus marquée que les chiffres négatifs de la colonne 1 dans le tableau 11;
- les veuves entre 60 et 64 ans restent dans la catégorie "pension de survie", du fait qu'elles ne remplissent pas la condition de carrière qui leur permettrait de cumuler une pension de retraite et de survie dès 60 ans;
- pourtant le montant moyen de la pension est plus élevé qu'avant la réforme car le poids des hommes -avec une pension plus élevée que les femmes- augmente dans le total des pensionnés à mesure que la génération des femmes entre 60 et 64 ans doivent reporter leur retraite. En outre, davantage d'hommes entrent dans la pension avec un montant au taux ménage au lieu d'une pension au taux isolé (de sorte que le groupe des hommes au taux ménage rajeunit alors que celui des hommes au taux isolé vieillit).

Les colonnes 2 et 3 du tableau 12 illustrent l'impact de la suppression progressive du coefficient de revalorisation et de l'introduction d'un droit minimum par année de carrière, d'application pour les nouvelles générations de pensionnés à partir de 1997, sur le montant moyen de la pension du stock des pensionnés.

Le tableau suivant donne le montant de la pension dans le régime des salariés après la réforme, en "années pleines", y compris la nouvelle politique sociale (le plafond salarial s'accroît au rythme de la marge salariale et l'adaptation au bien-être est de 0,5 pour cent par an tandis que les salaires augmentent à partir de 2002 de 2,25 pour cent par an).

**TABLEAU 13 Impact de la réforme des pensions sur la pension moyenne en pour cent du salaire brut, effet d'"années pleines"**

	2000			2010			2030			2050		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Pension de retraite, taux ménage	42,4	-2	-2	41,5	-5	-1,3	37,0	0,4	-5	32,7	0,2	2,1
Pension de retraite, homme isolé	29,6	-1	-1	28,0	-3	-1,1	25,2	0,2	-1,0	22,1	0,2	0,4
Pension de retraite												
- homme marié	26,3	-2	-1	26,2	-6	-8	23,5	0,1	-3	20,7	0,0	1,3
- femme mariée	16,5	0,1	-1	17,2	0,1	-5	18,0	2,0	-4	16,8	1,4	0,5
- couple	42,9	-2	-2	43,4	-5	-1,3	41,5	2,1	-7	37,5	1,5	1,8
Pension de retraite, femme non mariée	23,5	-7	-1	23,6	-1,0	-8	23,7	1,0	-8	21,2	0,4	0,3
Pension de retraite et de survie	33,5	-1	-2	31,8	-7	-1,5	29,2	0,0	-1,8	25,4	0,2	-4
Pension de survie	27,8	0,1	-1	26,6	0,3	-1,3	24,0	0,5	-2,4	21,1	0,5	-1,7
<b>Pension moyenne</b>	<b>29,6</b>	<b>0,2</b>	<b>-1</b>	<b>29,4</b>	<b>0,7</b>	<b>-1,1</b>	<b>26,9</b>	<b>1,2</b>	<b>-9</b>	<b>23,8</b>	<b>0,8</b>	<b>0,5</b>

Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION.

(1) Les montants du tableau 3 (simulation avant la réforme des pensions) + colonne (2) + colonne (3) du tableau 13.

(2) Impact de la modification des comportements de pensionnement et du nouveau calcul de la pension de retraite (la somme des 3 colonnes dans le tableau 12).

(3) Impact de la nouvelle politique sociale (voir tableau 5).

#### En cohortes différentes

Les adaptations au bien-être moins élevées de la nouvelle politique sociale (colonne 3) réduisent le montant moyen de la pension en début de la période (2000-2020). La pension moyenne s'accroît, surtout celle des hommes, à mesure que les nouvelles générations avec un montant de pension plus élevé (à cause du plafond salarial) remplacent les générations plus âgées.

Les modifications de comportement entraînent la plupart des femmes de 60-64 ans à postposer leur pension, augmentant ainsi l'âge des pensionnées et réduisant la pension féminine moyenne (colonne 2). Cette baisse est d'autant plus importante que le montant des nouvelles pensions augmente plus vite que le coefficient de bien-être<sup>6</sup>. A partir de 2010, cet effet négatif est progressivement neutralisé par le fait que les femmes avec une carrière courte renoncent à leur pension de retraite (au profit d'une pension au taux ménage) et que le droit minimum par année de carrière améliore principalement la pension féminine (carrières complètes et incomplètes, figures 37 et 38).

La pension moyenne hommes et femmes confondus est plus élevée qu'avant la réforme (colonne 2) en raison de l'accroissement du poids des hommes, qui

6. Voir à ce sujet "Influence du coefficient de bien-être au cours du vieillissement de la pension" développé dans le chapitre 5, point D et démontré dans le chapitre 6 point B.

bénéficient d'une pension plus élevée que les femmes, à mesure que la génération des femmes entre 60 et 64 ans reportent leur pension.

**B. Impact budgétaire de la réforme des pensions dans le régime des salariés (par années budgétaires)**

Dans cette partie B, il est tenu compte de la date effective d'entrée en vigueur de la réforme des pensions et du délai qui s'écoule avant la réalisation de l'effet annuel complet.

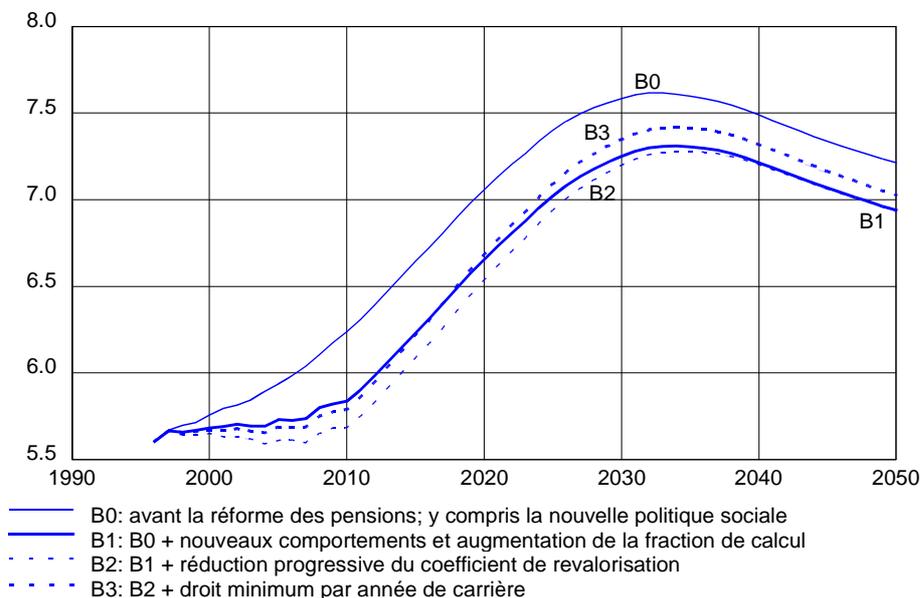
L'on traitera d'abord de l'évolution de la masse des pensions dans le régime des salariés, avant et après réforme, et ensuite des économies ou dépenses supplémentaires dans les différentes catégories de revenus de remplacement.

**1. Evolution de la masse des pensions dans le régime des salariés avant et après la réforme des pensions**

La figure suivante montre l'évolution de la masse des pensions dans le régime des salariés. Les effets distingués sont: la modification des comportements de pensionnement et l'augmentation de la fraction de calcul (de B0 à B1), la suppression de la revalorisation des salaires afférents aux années de carrière 1955-1974 (de B1 à B2) et l'introduction du droit minimum par année de carrière (de B2 à B3).

**FIGURE 41**

**Masse des pensions dans le régime des salariés  
en pour cent du PIB**



Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de PENSION.

La modification de comportement qui amène la majorité des femmes à postposer leur mise à la retraite n'implique guère d'augmentation des dépenses de pension par rapport au PIB jusqu'en 2007. Le coût additionnel du droit minimum est largement financé par l'économie engendrée par la réduction du coefficient de revalorisation. A ce moment, l'économie liée à la réforme des pensions s'élève à 0,35 pour cent du PIB. De ce fait, la hausse spontanée des dépenses de pension est reportée de plus de 10 ans. Ensuite, l'évolution natu-

relle est ralentie par la réduction du coefficient de revalorisation: l'économie est de 0,45 pour cent du PIB en 2010.

Entre 2010 et 2030, l'économie diminue jusqu'à 0,37 pour cent en 2020 et 0,24 pour cent en 2030: si les années de carrière de la période 1955-1974 pèsent de moins en moins important, l'impact du droit minimum coûte toujours davantage à mesure de nouvelles générations remplacent les générations plus âgées (+0,15 pour cent du PIB en 2030). A partir de 2040, la réforme des pensions atteint sa vitesse de croisière avec une économie de 0,2 pour cent du PIB.

En résumé, la réforme des pensions provoque d'abord un glissement de la forte croissance des dépenses de pension de 2003 vers 2010 (la génération des femmes de 60-64 ans disparaît pour ainsi dire du stock des pensionnés) puis atténue cet accroissement de dépenses, jusqu'à -0,2 pour cent du PIB en 2040 (fig. 41 et tableau 14).

## 2. Les économies résultant de la réforme des pensions dans le régime des salariés

Si l'on enregistre des économies dans les dépenses de pension, des dépenses supplémentaires apparaissent dans les autres catégories de revenus de remplacement.

**TABLEAU 14 Economies (-) ou dépenses (+) supplémentaires dues à la réforme des pensions dans le régime des salariés**  
en "années budgétaires"

	En milliards de francs, prix constants de 1997				En pour cent du PIB			
	1998	2001	2004	2007	2010	2020	2030	2050
Pension des salariés	-3,8	-11,7	-23,5	-36,8	-,447	-,373	-,238	-,189
hommes	-0,1	-1,0	-2,2	-2,5	-,018	+,032	+,062	+,043
femmes	-3,7	-10,7	-21,4	-34,3	-,429	-,405	-,299	-,232
1. fraction uniformisée	-3,7	-9,9	-19,7	-31,7	-,401	-,403	-,335	-,277
hommes	0,2	+0,7	+1,3	+2,0	+,023	+,027	+,026	+,020
femmes	-3,9	-10,6	-21,0	-33,7	-,424	-,430	-,361	-,297
2. coefficient de revalorisation	-1,1	-5,2	-10,2	-14,6	-,152	-,118	-,050	-,002
hommes	-0,8	-3,7	-7,1	-9,7	-,095	-,056	-,016	-,001
femmes	-0,3	-1,5	-3,1	-4,9	-,057	-,062	-,034	-,001
3. droit minimum par année de carrière	+1,0	+3,4	+6,3	+9,5	+,106	+,148	+,147	+,090
hommes	+0,5	+2,0	+3,6	+5,2	+,054	+,061	+,052	+,024
femmes	+0,5	+1,4	+2,7	+4,3	+,052	+,087	+,096	+,066
Autres pensions	-0,3	-0,8	-1,7	-3,0	-,045	-,060	-,056	-,037
Invalidité	+0,5	+1,4	+2,5	+3,7	+,045	+,046	+,042	+,031
Chômage	+1,3	+4,1	+8,4	+14,1	+,176	+,187	+,157	+,120
Prépension	+0,8	+1,8	+3,3	+5,6	-,076	+,100	+,094	+,068
Autres dépenses	-	-	-	-0,2	-,003	-,008	-,003	-,001
Total de l'impact de la réforme des pensions dans le régime des salariés	-1,5	-5,1	-10,9	-16,3	-,198	-,108	-,004	-,008

Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de MALTESE, PENSION et PUBLIC.

Outre les économies dans les pensions des salariés, la réforme des pensions du régime des salariés entraîne également des économies dans les régimes de pension des indépendants et des agents de l'Etat. Une part non négligeable des femmes ont une carrière mixte avec des années de carrière comme indé-

---

pendantes et/ou agents de l'Etat. Dans la mesure où leurs carrières mixtes reposent pour l'essentiel sur un emploi dans le secteur privé (ou un revenu de remplacement), ces femmes reportent automatiquement leurs droits à la pension dans les autres régimes quand elles postposent leur pension dans le régime des salariés.

Les dépenses additionnelles dans les autres catégories de revenus de remplacement correspondent aux glissements entre catégories d'allocataires sociaux (tableau 9) qui se produisent du fait que certains revenus de remplacement deviennent accessibles aux femmes de 60 à 65 ans du fait de la réforme et sont plus avantageux que la pension à laquelle elles pourraient prétendre (tableau 16).

L'économie nette de la réforme des pensions dans le régime des salariés s'élève à 16,3 milliards en 2007 -en francs de 1997- et 0,2 pour cent du PIB en 2010. Cette épargne est surtout imputable aux femmes de 60 ans qui ne satisfont pas à la condition de carrière introduite par la réforme. Les femmes pensionnées malgré tout à l'âge de 60 ans perdent de 9 à 11 pour cent de leur pension de retraite, dans la mesure où la perte due à la hausse de la fraction de calcul n'est que peu ou pas compensée par le "droit minimum par année de carrière" (figure 39).



## 8. La réforme des pensions dans le régime des indépendants

### A. Bref aperçu de la méthode utilisée pour le calcul des dépenses de pension dans le régime des indépendants

Le nombre de futur pensionnés est obtenu à l'aide du modèle MALTDEMO qui prend en considération l'accroissement du taux d'activité féminin et par conséquent le dédoublement de la pension familiale en une pension de retraite pour l'homme ainsi que pour la femme. Le modèle MALTESE traduit ensuite les unités démographiques en unités comptables, en tenant compte notamment du nombre de pensionnés bénéficiant d'une pension de retraite belge mais résidant à l'étranger. Le sous-module HOR2040 répartit le nombre de pensionnés entre les différents régimes de pension, en fonction de la division historique de l'emploi observée entre les divers statuts professionnels.

Le calcul du montant moyen de la pension des indépendants prend en compte le développement de la "pension proportionnelle". En effet, les années de carrière antérieures à 1984 sont valorisées à un revenu forfaitaire. Pour les années de carrière postérieures à 1984, durant lesquelles une activité indépendante a été exercée, la pension est calculée sur base des revenus d'exploitation qui servent d'assiette au calcul des cotisations. A mesure que les nouvelles générations d'indépendants remplacent les anciennes, le poids de la "pension proportionnelle" s'accroît par rapport à la pension forfaitaire.

### B. Impact de la réforme des pensions dans le régime des indépendants

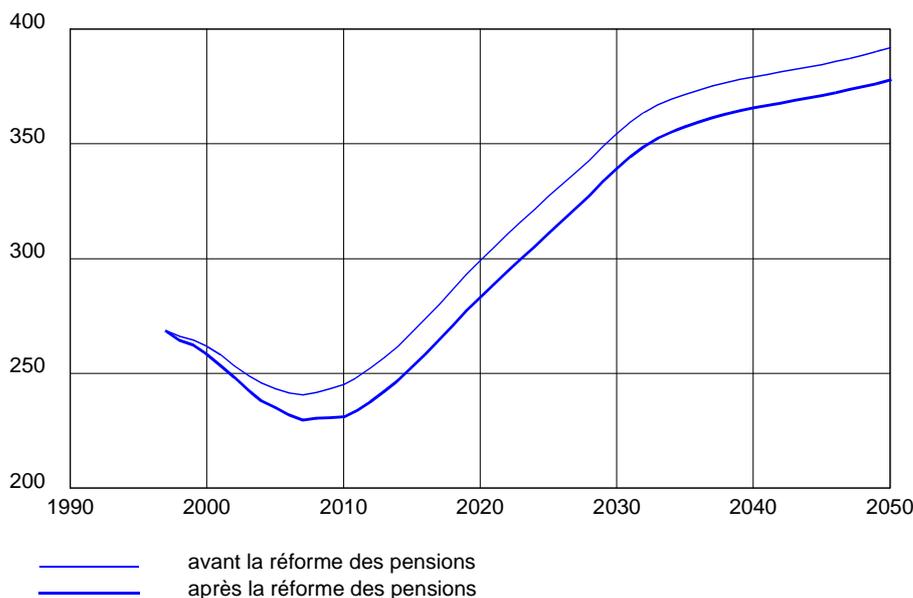
#### 1. Nombre de pensionnés

En exécution de la Directive CEE 79/7, relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, le régime des travailleurs indépendants suit la réforme des pensions dans le régime des travailleurs salariés en ce qui concerne le relèvement de l'âge de la pension, la fraction de calcul pour les femmes, l'introduction d'une condition de carrière pour les hommes et les femmes au cas où ceux-ci prennent leur pension avant 65 ans, ainsi qu'en ce qui concerne la période transitoire prévue.

La figure 42 illustre la diminution du nombre de pensionnés indépendants due à la modification de l'âge auquel les femmes prennent leur pension.

FIGURE 42

**Nombre de pensionnés dans le régime des travailleurs indépendants en milliers**



Source: Bureau fédéral du Plan, simulations MALTESE.

Le nouveau comportement des femmes en matière de pensionnement dans le régime des travailleurs indépendants a été déduit de celui du régime des travailleurs salariés, à la différence près que, par le passé, on a déjà pu observer que les femmes ayant un statut d'indépendant prenaient leur pension à un âge plus élevé que les femmes appartenant au régime des travailleurs salariés.

Dans le régime des travailleurs indépendants, la réforme des pensions réduira le nombre de femmes pensionnées, de 14.300 unités en 2010, ce qui équivaut à 12 pour cent. Nous supposons que la moitié de ces femmes prolongent leur activité indépendante. L'autre moitié n'est plus active et ne bénéficie pas de revenu de remplacement de la sécurité sociale. A mesure que les générations moins nombreuses de personnes nées après 1964 atteindront l'âge de la pension, ce pourcentage diminuera pour atteindre 8,2 pour cent en 2050.

**2. Montant moyen de la pension**

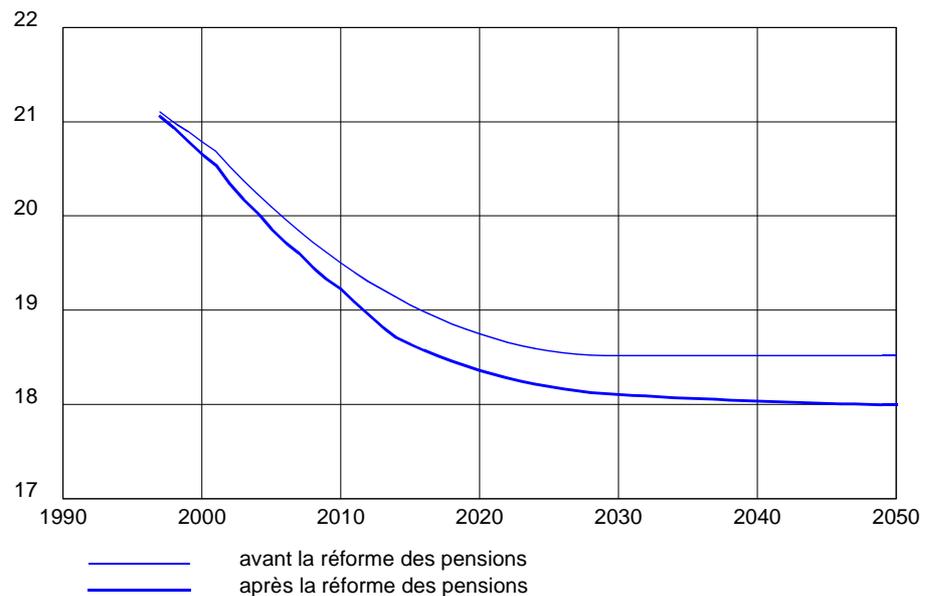
La figure 43 illustre l'évolution de la pension moyenne dans le régime des travailleurs indépendants. Celle-ci est exprimée en pourcentage des revenus d'exploitation, avant et après la réforme des pensions.

Avant la réforme, la pension moyenne, exprimée en pourcentage des revenus d'exploitation, diminue en raison du dédoublement de la pension familiale et du découplage du coefficient de bien-être.

Le développement de la pension proportionnelle exerce un effet en sens contraire, d'ampleur moindre et qui se trouve donc neutralisé.

FIGURE 43

**Pension moyenne dans le régime de travailleurs indépendants**  
*en pourcentage des revenus d'exploitation*



Source: Bureau fédéral du Plan, simulations MALTESE.

Comme dans le cas du régime des travailleurs salariés, la réforme des pensions a pour effet d'accroître la pension moyenne dans le régime des travailleurs indépendants étant donné que le poids des hommes, bénéficiant d'une pension plus élevée que les femmes, augmente à mesure que la génération des femmes âgées de 60 à 64 ans diffère son départ en pension. En outre, les femmes ayant un statut d'indépendant et qui prennent leur pension durant la période transitoire (1997-2009) bénéficient d'années de bonification si elles ont entre 15 et 29 années de carrière ou d'un complément de pension si elles ont une carrière de plus de 29 ans.

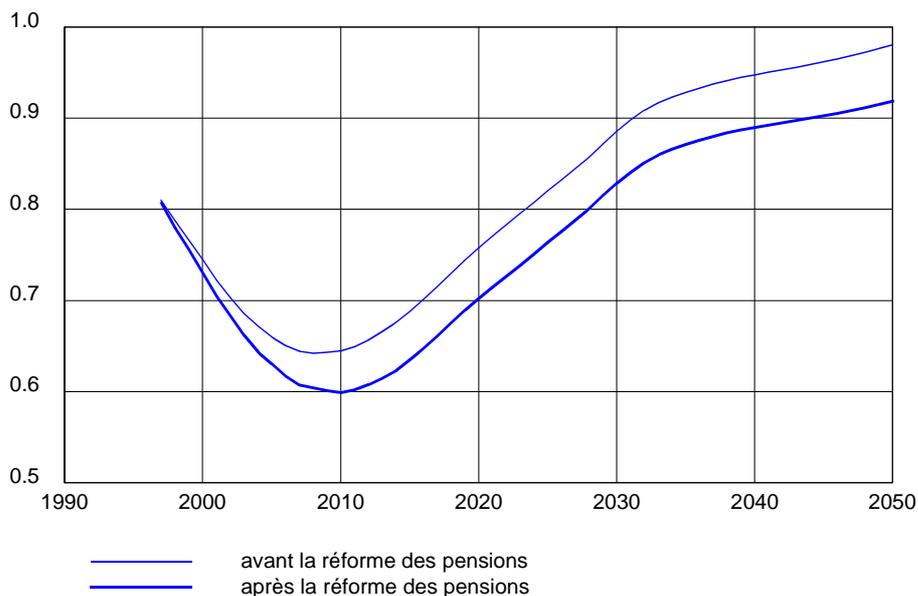
Par contre, le coefficient de correction appliqué au calcul de la pension proportionnelle des hommes et des femmes (10,0089/16,36, soit 61,17909 pour cent en 1996; voir chapitre 3, partie B, point 3), est respectivement réduit à 56,7851 pour cent et 46,7909 pour cent, selon que les revenus d'exploitation revalorisés sont inférieurs ou supérieurs au plafond salarial dans le régime des travailleurs salariés. La figure 43 montre que l'effet de cette réduction du coefficient de correction domine les effets positifs mentionnés précédemment sur la pension moyenne des travailleurs indépendants. Cet effet de ralentissement augmente à mesure que les nouvelles générations de pensionnés, qui bénéficient d'une pension proportionnelle moins élevée qu'avant la réforme des pensions, deviennent de plus en plus nombreuses.

### 3. Masse des pensions dans le régime des travailleurs indépendants

La figure 44 illustre l'évolution de la masse des pensions dans le régime des travailleurs indépendants, avant et après la réforme des pensions.

FIGURE 44

**Masse des pensions dans le régime des travailleurs indépendants**  
*en pourcentage du PIB*



Source: Bureau fédéral du Plan, simulations MALTESE

En 2010, la réforme des pensions a pour effet de réduire les dépenses de pension dans le régime des travailleurs indépendants de 0,71 pour cent du PIB, soit 5,3 milliards (aux prix de 1997), principalement en raison de la diminution du nombre de femmes pensionnées. Du fait de la réduction du coefficient de correction pour le calcul de la pension proportionnelle, cette économie s'élève à 0,74 pour cent en 2020 et à 0,77 pour cent en 2050.

L'économie globale (en tenant compte des dépenses additionnelles de chômage, puisque l'emploi est maintenu constant) s'élève à 0,025 pour cent du PIB en 2010 et à 0,043 pour cent en 2050. Dans un environnement macroéconomique constant, seul l'effet du glissement structurel du nombre de pensionnés, et de leurs revenus correspondants, a été considéré.

## 9. La réforme globale des pensions

*dans les régimes des  
travailleurs salariés et  
indépendants*

Bien que la loi sur la réforme des pensions comporte un volet sur la nouvelle politique sociale, il est impossible, faute de référence, d'exprimer son impact en terme de dépenses additionnelles ou d'économies. Avant la réforme des pensions, le point de vue des pouvoirs publics, concernant l'évolution future du plafond salarial et des adaptations au bien-être, n'était pas clairement établi.

A législation constante, le plafond salarial resterait (depuis 1982) découplé de l'évolution des salaires de sorte, qu'après 50 ans, la future pension de retraite évoluerait vers un montant forfaitaire d'environ 10 pour cent du salaire brut. L'adaptation sélective des pensions au bien-être d'octobre 1990 a déjà montré qu'après 10 ans de décrochage, les pensions les plus anciennes devaient être relevées. Le Bureau fédéral du Plan a utilisé une hypothèse de travail sur la future politique sociale basée sur le décrochage moyen observé pendant la période 1969-1991, à savoir 1,3 pour cent par rapport à l'évolution historique des salaires. Cette hypothèse de travail a été utilisée pour analyser les effets d'une nouvelle politique sociale (voir chapitre 6). Dans la mesure où cette hypothèse de travail n'a pas de cadre légal, *les chiffres cités ci-après ne concernent que le nouvel âge de la pension et le nouveau mode de calcul de la pension de retraite.*

### A. Glissements entre les statuts socio-professionnels

Le tableau 15 présente l'impact que la modification du comportement des femmes de 60 ans (due à la réforme des pensions dans les régimes des travailleurs salariés et indépendants) exerce sur le nombre de bénéficiaires de la sécurité sociale.

En 2010, au moment où l'âge de la pension devient le même pour les hommes et les femmes, le nombre des pensionnés aura diminué de 168.500 femmes âgées de 60 à 64 ans, dont 151.300 dans le régime des travailleurs salariés et 17.200 dans celui des travailleurs indépendants. En outre, 8.000 femmes ayant une carrière mixte dans le secteur privé et public (doubles comptages) et qui souhaitent ou doivent reporter leur pension du secteur privé, différeront également leur pension du secteur public pour autant qu'elles travaillent ou bénéficient d'un revenu de remplacement. Plus de 35 pour cent de ces femmes (59.200) resteront 5 ans de plus à charge de leur époux, sans bénéficier de la Sécurité sociale.

**TABLEAU 15 Glissements entre les bénéficiaires sociaux en milliers, réforme en "années budgétaires"**

	1998	2001	2004	2007	2010	2030	2050
<i>Invalides</i>	1,6	4,0	6,3	8,9	11,5	12,4	11,6
<i>Chômeurs, dont</i>	5,8	18,1	34,9	54,7	72,9	70,2	59,2
- femmes de 60 à 64 ans	2,9	9,7	19,4	31,4	42,6	39,6	32,5
- femmes de moins de 60 ans	1,8	5,1	9,4	14,1	18,3	18,8	16,6
- hommes	1,2	3,3	6,1	9,2	11,9	11,8	10,2
<i>Pré-pensionnés, dont</i>	2,0	4,7	8,3	13,4	19,4	26,6	21,0
- femmes de 60 à 64 ans	2,0	4,7	8,0	12,4	17,4	20,5	15,1
- femmes de moins de 60 ans	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,7	0,7
- hommes	0,0	0,0	0,2	0,8	1,7	5,5	5,2
<i>Emploi, dont</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- femmes de 60 à 64 ans	3,0	8,4	15,8	24,3	32,2	36,7	32,7
- femmes de moins de 60 ans	-1,8	-5,1	-9,4	-14,3	-18,5	-19,5	-17,3
- hommes	-1,2	-3,3	-6,3	-10,0	-13,7	-17,2	-15,4
<i>Femmes travaillant à temps partiel (60-64 ans) obligées de reporter leur pension</i>	0,4	1,2	2,5	4,1	5,6	7,8	8,8
<i>Femmes inactives, sans SS</i>	7,8	19,2	32,4	45,3	59,2	59,0	47,7
<i>Total des femmes reportant leur prise de pension à 60 ans dont</i>	-17,6	-47,2	-84,4	-126,3	-168,5	-175,9	-148,2
- pensionnées salariées	-15,3	-41,7	-75,0	-113,0	-151,3	-157,6	-131,5
- pensionnées indépendantes	-2,2	-5,5	-9,4	-13,4	-17,2	-18,2	-16,7
(p.m. pensionnées de l'Etat <sup>a</sup> )	-,8	-2,3	-4,0	-6,0	-8,0	-8,4	-7,1

a. La réduction du nombre de pensions de l'Etat est comptabilisée tant dans les pensions de l'Etat que dans les pensions des salariés où elles sont considérées comme des carrières mixtes. Les carrières mixtes dans le régime des salariés et dans le régime des indépendants ont été transformées en carrières "théoriquement pures" de sorte que les doubles comptages entre ces deux régimes ont été éliminés.

Source: Bureau fédéral du Plan, simulations de MALTESE, PENSION et PUBLIC.

Comme cela a déjà été mentionné dans l'introduction, nous ne traitons que des effets de la réforme des pensions dans le cadre d'un environnement macroéconomique constant (en terme de gains de productivité, de rémunération et d'emploi). Dans le cadre d'un scénario de référence où l'emploi est maintenu constant et où la population active augmente du fait des femmes des 60 à 64 ans, une partie plus importante des jeunes générations sera au chômage et plus tard (à l'âge de 55 ans) en prépension.

Durant la période 2010-2020, au moment où la génération du baby-boom d'après-guerre atteint l'âge de la pension, la réforme des pensions dans les régimes des travailleurs salariés et des indépendants réduira le nombre de pensionnés de plus de 7 pour cent. Pendant la période 2040-2050, dès que les générations moins nombreuses de l'après baby-boom atteindront l'âge de la pension, ce pourcentage ne sera plus que de 4,5 pour cent.

## B. Revenus de remplacement moyens

Le tableau suivant donne le revenu de remplacement moyen des femmes âgées de 60 à 64 ans dans les différentes branches de la sécurité sociale des travailleurs salariés, après la réforme des pensions. Ce revenu est exprimé en pourcentage du salaire brut.

**TABLEAU 16 Revenu de remplacement moyen des femmes de 60-64 ans dans le régime des travailleurs salariés après la réforme des pensions, en pourcentage du salaire brut**

	1998	2010	2020	2030	2050
1. Allocation d'invalidité	29,4	28,2	28,0	27,8	27,3
2. Allocation de chômage	23,3	21,4	20,5	19,5	17,7
3. Pré pension	36,3	33,6	32,3	31,0	28,4
4. Pension de retraite (nouveau mode de calcul)					
- femme mariée	19,2	20,6	20,8	19,8	19,4
- femme isolée	29,9	29,5	28,4	26,6	25,4

Source: Bureau fédéral du Plan, simulation de référence MALTESE et PENSION.

### En cohortes différentes

Les revenus de remplacement repris dans le tableau 16 recouvrent les chômeurs et les invalides de différents statuts, les isolés et les cohabitants, avec un taux d'allocation différent par statut. Dans l'assurance-chômage, les chômeurs reçoivent un montant forfaitaire dès la troisième période. La comparaison de ces revenus de remplacement "moyens" ne fournit aucune indication sur les effets négatifs ou positifs de la réforme des pensions sur le revenu individuel d'une femme de 60 ans.

En effet, le décrochage des plafonds (+1,75 pour cent) et du montant forfaitaire des allocations de chômage (+0,5 pour cent) ralentit tous les types de revenu de remplacement par rapport au salaire (+2,25 pour cent). Cependant, certains autres facteurs contribuent au ralentissement de la pension de retraite des nouveaux pensionnés.

En 2010, la pension de retraite des femmes mariées s'améliore en moyenne de 1,4 pour cent du salaire brut par rapport à 1998. La majeure partie de ce groupe n'a qu'une carrière très incomplète, dont la plus grande partie se situe durant les années où le "droit minimum par année de carrière" a un effet considérable. En outre, les femmes au foyer ayant une "courte carrière" sont écartées puisqu'avant 65 ans elles ne remplissent pas la condition de carrière et, qu'après 65 ans, leur petite pension de retraite est sans intérêt par rapport à la pension au taux ménage de leur époux (ce n'est pas le cas si l'époux bénéficie d'une pension publique qui n'est pas affectée par son statut familial).

Les femmes isolées possèdent une carrière plus longue et une partie importante de ce groupe bénéficie déjà d'une pension minimum (à partir d'une carrière de 2/3), de telle sorte que l'effet de l'introduction du "droit minimum par année de carrière" est moins important que dans le cas des femmes mariées.

Le "droit minimum par année de carrière" garantit une sorte de pension minimum à partir de 15 années de carrière dans le régime des travailleurs salariés, à condition que l'occupation atteigne au moins le tiers d'un emploi à temps plein.

## C. Impact budgétaire de la réforme globale des pensions

Le tableau suivant présente la modification qu'entraîne la réforme des pensions sur les dépenses dans les différentes branches de la sécurité sociale, dans un contexte économique inchangé (emploi constant).

**TABLEAU 17 Impact budgétaire de la réforme globale des pensions**  
en unités budgétaires

	En milliards de francs, prix constants de 1997				En pour cent du PIB		
	1998	2001	2004	2007	2010	2030	2050
Pensions	-4,7	-17,1	-28,0	-43,7	-0,54	-0,35	-0,29
1. Travailleurs salariés	-3,8	-11,7	-23,5	-36,8	-0,45	-0,24	-0,19
2. Travailleurs indépendants	-0,8	-1,9	-3,2	-4,6	-0,05	-0,07	-0,07
3. Pouvoirs publics	-0,2	-0,6	-1,3	-2,4	-0,04	-0,05	-0,03
Invalidité	+0,5	+1,2	+2,2	+3,3	+0,05	+0,04	+0,03
Chômage	+1,6	+4,8	+9,6	+15,9	+0,20	+0,18	+0,14
Prépension	+0,8	+1,8	+3,4	+5,7	+0,08	+0,10	+0,07
Autres	-	-	-	-0,2	-0,01	-0,01	-0,00
Prestations sociales	-1,9	-6,1	-12,4	-18,3	-0,22	-0,04	-0,05

Source: Bureau fédéral du Plan, simulations MALTESE.

En 2010, l'économie dans le secteur des pensions s'élève à plus de 60 milliards (à prix constants de 1997) soit 0,54 pour cent du PIB. Toutefois, les dépenses additionnelles dans les autres branches de la sécurité sociale réduisent cette économie à 25 milliards, soit 0,22 pour cent du PIB. Cette économie est largement due aux femmes qui sont inactives à 59 ans et qui ne bénéficient pas d'un revenu de remplacement. Dans le régime des travailleurs salariés, les femmes qui prennent quand même leur pension à 60 ans perdent plus de 9 pour cent de leur montant de pension, puisque l'effet négatif du relèvement de la fraction de calcul n'est compensé que partiellement par le "droit minimum par année de carrière". Les hommes disposant d'une pension de travailleur salarié perdent également de leur montant de pension en raison de la réduction du coefficient de revalorisation.

A mesure que la diminution du coefficient de revalorisation ne compense plus le coût additionnel du "droit minimum par année de carrière" (dès 2020), l'économie dans le régime des travailleurs salariés disparaît (voir tableau 14).

Dans le régime des travailleurs indépendants, l'économie s'élève en 2010 à 5,3 milliards (aux prix de 1997), soit 0,05 pour cent du PIB. A mesure que les nouvelles générations d'indépendants prennent leur retraite, l'économie s'accroît, puisque le montant de leur pension comporte un poids accru de la pension proportionnelle dont le coefficient de correction a diminué de plus de 7 pour cent (soit 56,8 pour cent au lieu de 61,2 pour cent). En 2050, l'économie atteint 0,07 pour cent du PIB. Quelque 0,02 pour cent de cette économie est neutralisé par le fait que les femmes de 60 ans prolongent leur activité indépendante et prennent ainsi la place des plus jeunes générations (dans l'hypothèse d'un emploi constant).

Si les pouvoirs publics devaient capitaliser l'économie de la réforme globale des pensions, celle-ci se monterait à 100 milliards en 2007 et à 1,6 pour cent du PIB en 2010, au moment où la génération du baby-boom d'après-guerre atteint l'âge de la pension.

## 10. Conclusions

L'évolution spontanée de la future charge des pensions est déterminée par quatre facteurs: le vieillissement démographique, l'impact de la modification du modèle familial sur les types de pensions, l'influence du plafond salarial sur le montant de la pension de retraite du nouveau pensionné et enfin, l'adaptation des pensions au bien-être.

### *Un nouveau contrat de pension*

Les pensionnés du siècle prochain appartiennent non seulement à une nouvelle génération mais surtout à une génération différente: nés en grand nombre après la seconde guerre mondiale et mieux qualifiés grâce à l'extension de la scolarité, ils entrent de plus en plus nombreux dans des "white collar jobs", de sorte qu'un nombre croissant de femmes ne sont plus disposées à échanger leur emploi bien payé pour le rôle de mère au foyer. Les couples âgés disposant d'une pension familiale sont de plus en plus remplacés par des couples à double revenu au sein desquels chaque conjoint bénéficie de sa pension de retraite et d'un droit dérivé de cumuler les pensions de retraite et de survie, jusqu'à un maximum de 110 pour cent de la pension de retraite du partenaire décédé.

### *Quatre caractéristiques majeures*

A notre sens, la récente réforme des pensions dans le régime des travailleurs salariés et dans le statut social des travailleurs indépendants comporte quatre caractéristiques majeures:

- elle confirme la légitimité des régimes de pensions légales par une nouvelle politique sociale;
- elle permet de réaliser une économie dans les prestations de sécurité sociale en éliminant "les usages impropres" dans le secteur des pensions;
- l'égalité juridique entre hommes et femmes, quant à l'âge et au mode de calcul de la pension, est complétée d'une égalité de fait compte tenu des évolutions sur le marché du travail;
- elle ajuste la pension proportionnelle des travailleurs indépendants en fonction de leurs contributions aux dépenses de pension stricto sensu.

### *1. La réforme des pensions confirme la légitimité des régimes de pensions légales.*

Avant la réforme des pensions, le point de vue des pouvoirs publics concernant l'évolution future du plafond salarial et des adaptations au bien-être n'était pas clairement établi. Au cours de ces dix dernières années, le Bureau fédéral du Plan a utilisé une hypothèse de travail basée sur les adaptations moyennes au bien-être de la période 1969-1991, à savoir un décrochage de 1,25 pour cent par rapport à l'évolution des salaires (soit +2,25 pour cent), tant pour l'évolution du plafond salarial dans le calcul des pensions que pour les adaptations au bien-être des autres pensions.

L'avantage de cette hypothèse de travail était de montrer qu'avec un décrochage continu du plafond salarial, la pension de retraite des nouveaux pensionnés se réduisait progressivement à une pension standard, annonçant la suppression du principe d'assurance. Par contre, il s'avérait que des adaptations annuelles des pensions au bien-être à concurrence de 1 pour cent seraient beaucoup trop généreuses. La combinaison des deux mesures (décrochage de 1,3 pour cent du plafond salarial et des adaptations au bien-être) entraînerait, au fil du temps, un courant de solidarité des jeunes générations de pensionnés vers les plus anciennes; la pension d'un homme de 95 ans s'élèverait toujours à 90 pour cent de la pension d'un nouveau pensionné.

Ce constat s'est traduit par un nouvel article de loi: "le plafond de calcul indexé, utilisé pour le calcul de la pension de retraite, sera relevé tous les deux ans sur base de la marge d'augmentation réelle des salaires"; d'autres part, "(...) la possibilité est prévue (...) d'octroyer aux pensionnés une augmentation sélective de bien-être (sur

base de l'importance ou de la date de départ en pension)<sup>1</sup>. Par ceci, les pouvoirs publics entendent restaurer la confiance dans les régimes de pensions légales.

Le blocage du plafond salarial instauré entre 1982 et 1998 continuera à freiner la future pension de retraite. Ceci ne concerne que les personnes ayant un salaire supérieur au plafond salarial, ce qui, à l'heure actuelle, est le cas de 35 pour cent des employés masculins.

Dans le régime des travailleurs indépendants, on prévoit également des plafonds de revenus. La première tranche de revenu pour le calcul de la pension est couplée au plafond salarial dans le régime des travailleurs salariés. L'évolution future de ce plafond est également déterminée de façon implicite.

*2. La réforme des pensions élimine les "usages impropres", via la condition de carrière.*

La pension anticipée est octroyée dès l'âge de 60 ans (sauf pour les bénéficiaires d'une prépension conventionnelle à temps plein), pour autant que la condition de carrière soit remplie à travers tous les régimes, à savoir; 20 années civiles en 1997, 22 années civiles en 1998,... et 35 années civiles à partir de 2005. Sont considérées comme années civiles; les années pendant lesquelles une occupation équivalent au moins au tiers d'un emploi à temps plein a été exercée, les périodes d'inactivité s'inscrivant dans un "régime de sortie" (prenant cours avant le 1er juillet 1997) et les interruptions de carrière prises pour élever un enfant de moins de 6 ans (avec un maximum de 36 mois complets).

Plus d'un quart des nouveaux pensionnés féminins dans l'ancien régime de pension des travailleurs salariés ne remplissent pas la condition de carrière de 20 années civiles. Il s'agit surtout de femmes mariées n'ayant qu'une "très courte carrière" et une pension de retraite minime, qui, au moment de la mise à la retraite de leur époux, échangent leur pension de retraite contre une pension au taux ménage. Dans la mesure où leur mise à la retraite est reportée au-delà du départ en pension de l'époux, elles devront renoncer à leur pension de retraite.

Les autres femmes qui ne remplissent pas la condition de carrière devront reporter leur mise à la retraite de 5 ans. Si leur époux est pensionné, il a droit à une pension familiale, pour autant qu'il porte le statut de chef de famille.

La veuve bénéficiant de droits de survie ne pourra cumuler sa pension de retraite avec sa pension de survie que 5 ans plus tard.

*3. L'égalité juridique est complétée d'une égalité de fait.*

Dès 1997, l'âge légal de la pension et la fraction de calcul pour les femmes sont relevés d'une unité tous les trois ans, pour atteindre respectivement, à partir de 2009, 65 ans et 1/45ème, comme c'est le cas pour les hommes. D'autre part, le droit des femmes à un revenu de remplacement dans les autres branches de la sécurité sociale est étendu au nouvel âge de la pension légale.

Suite à la nouvelle fraction de calcul, tant la femme qui demande sa pension à 60 ans que celle qui doit la reporter de 5 ans sans pour autant compléter sa carrière, perdent plus de 11 pour cent de leur montant de pension. Par contre, la femme qui reporte l'âge de sa pension, tout en prolongeant sa carrière, pourra largement compenser la perte due à la nouvelle fraction de calcul, étant donné que les dernières années de carrière sont les plus favorables dans le calcul de la pension.

L'égalité juridique entre hommes et femmes est complétée d'un "droit minimum par année de carrière", visant à ramener les bas salaires du passé -corrigé par l'évolution des prix- au niveau du salaire minimum garanti en vigueur au moment du calcul de la pension. Ce droit minimum est un nouveau type de régime minimum, dont le seuil d'accès est moins élevé que dans le régime actuel de la pension minimum. La pension minimum n'est octroyée qu'à partir d'une carrière de deux tiers, tandis que ce "droit minimum par année de carrière" est appliqué dès que la carrière de travailleur salarié dépasse 15 années civiles pour autant que l'occupation

1. A.R. du 23 décembre 1996, chapitre VI, art. 10 et 11.

représente au moins le tiers d'un emploi à temps plein. L'application de ce droit ne peut cependant amener la pension au-delà d'un montant mensuel maximum de 35.000 fr. pour un isolé et 43.750 fr. pour un chef de famille, proratisés en fonction de la fraction de carrière. Les "usages impropres" des allocations de pensions sont ainsi éliminés par la condition de carrière.

Ce droit minimum par année de carrière est financé par la suppression du coefficient de revalorisation qui était appliqué aux années de carrière 1955-1974 et qui favorisait essentiellement les salaires plus élevés, à savoir ceux des hommes. Il n'est donc pas étonnant que, suite à cette "égalité de traitement", le pensionné masculin moyen dispose d'une pension de retraite moins élevée qu'auparavant; la perte s'élève à 3 pour cent en 2003 pour disparaître dès 2020, lorsque la période 1955-1974 ne fait plus partie de la carrière.

Le "droit minimum par année de carrière" bénéficie surtout aux femmes ayant les plus bas salaires; Il garantit un salaire minimum pour le calcul de la pension, à partir d'une occupation de 15 années civiles dans le régime des travailleurs salariés, alors que la pension minimum prévoit une condition de deux tiers d'une carrière complète. A l'heure actuelle, une grande partie des femmes disposant d'au moins deux tiers d'une carrière bénéficie déjà d'une pension minimum supérieure à la pension calculée sur base des salaires qu'elles ont réellement perçus.

Le bénéficiaire (surtout les femmes) d'une pension minimum de 27.775 fr. par mois et d'une carrière complète, peut également bénéficier du "droit minimum par année de carrière", limité à un maximum de 35.000 fr. par mois.

L'égalité de traitement est, de plus, élargie par l'extension des périodes assimilées et/ou par l'octroi d'années de bonification aux travailleurs à temps partiel et aux nouvelles formes d'interruption de carrière et de partage du travail.

*4. Le principe: "1 franc de cotisation produit une pension équivalente dans tous les régimes"*

En 1984, l'introduction de la pension proportionnelle dans le statut social des travailleurs indépendants était basée sur l'idée qu'un franc payé pour la pension d'un travailleur indépendant devait rapporter le même montant de pension qu'un franc payé pour la pension d'un travailleur salarié. Il a donc alors été décidé de compléter la pension proportionnelle par un coefficient de correction, correspondant au rapport entre les taux de cotisation des travailleurs indépendants et salariés.

Depuis lors, la pension de retraite des travailleurs indépendants s'est améliorée, puisque la pension minimum a été augmentée, sans pour autant que les cotisations ne soient relevées. En outre, dès l'introduction de la Gestion globale de la Sécurité sociale, les cotisations ont été globalisées à des taux de cotisation uniformes par régime. Le coefficient de correction est adapté en fonction de la part des cotisations des travailleurs indépendants dans les prestations de pension stricto sensu. Pour la grande majorité, le coefficient s'est réduit de 61,18 pour cent à 56,79 pour cent pour les années de carrière postérieures à 1997.

Contrairement aux travailleurs salariés, les travailleurs indépendants reçoivent une pension calculée sur base du revenu dépassant le plafond salarial appliqué dans le régime des travailleurs salariés.

*Glissements structurels*

La réforme des pensions provoque essentiellement des glissements entre les allocataires sociaux féminins. En 2010, au moment où l'âge de la pension devient identique pour les hommes et les femmes (régime de croisière), le nombre de pensionnées des régimes salarié et indépendant diminue de 19 pour cent, ce qui représente 168.500 femmes entre 60 et 64 ans. En outre, 8.000 femmes ayant une carrière mixte dans les secteurs privé et public reportent la partie publique de leur pension, puisqu'elles continuent à travailler ou qu'elles bénéficient d'un revenu de remplacement. Plus d'un tiers de ces femmes âgées de 60 à 64 ans resteront 5 ans de plus à charge de leur époux (hors Sécurité sociale). C'est ce dernier groupe qui fournit la majeure partie des économies réalisées dans la Sécurité sociale.

*Economies et dépenses supplémentaires*

En 2010, 60 milliards (à prix constants de 1997), ou 0,54 pour cent du PIB, d'économies réalisées dans le secteur des pensions se réduisent globalement à 25 milliards

ou 0,22 pour cent du PIB, en raison des dépenses supplémentaires dans les autres branches de la Sécurité sociale. L'impact de la réforme des pensions étant analysé dans un environnement macroéconomique inchangé, la majeure partie des dépenses additionnelles sont des allocations de chômage: en effet, d'une part, la femme chômeuse âgée de 59 ans demeure 5 années de plus dans le système; d'autre part, celle qui travaille restera 5 années de plus au travail, réduisant ainsi les opportunités des plus jeunes générations sur le marché du travail.

A mesure que le coût supplémentaire du "droit minimum par année de carrière" n'est plus compensé par la réduction du coefficient de revalorisation, les économies dans le régime des travailleurs salariés disparaissent. Il faut souligner l'importance d'économies continues (durant 20 ans) sur la réduction de la dette publique et/ou la création de marges de manoeuvre pour pouvoir, par exemple, mener une politique de l'emploi. Dès 2020, l'économie réalisée par l'élimination des "plus petites pensions" est utilisée pour le financement du "salaire minimum garanti par année de carrière", à condition que la carrière atteigne au moins 15 années civiles dans le régime des travailleurs salariés.

La réforme des pensions dans le régime des travailleurs indépendants fournit des économies croissantes, à mesure que la réduction du coefficient de correction pour le calcul de la pension proportionnelle acquiert un poids de plus en plus important dans les pensions de retraite des indépendants. En 2010, ces économies, dues à la réforme des pensions des travailleurs indépendants, s'élèvent à 0,05 pour cent du PIB, alors que le total des dépenses de pension dans ce statut social représente 0,65 pour cent du PIB (avant la réforme des pensions). Ces économies atteignent 0,07 pour cent du PIB en 2050. Dans l'hypothèse d'un emploi constant, 0,02 pour cent de ces économies sont écrimés par le chômage accru des plus jeunes générations.

#### *Economie nette*

Dans le cadre d'un environnement macroéconomique inchangé, les économies nettes de la réforme des pensions s'élèvent globalement à 0,22 pour cent du PIB en 2010 pour diminuer jusqu'à 0,05 pour cent en 2050, ce qui correspond aux économies nettes de la réforme des pensions dans le régime des travailleurs indépendants.

## 11. Bibliographie

- Delhuvette M., Festjens M.J., Berckmans A., De Lange H. - "*De geschiedkundige ontwikkeling van de sociale zekerheid in België (1945-1980)*", Bulletin de Documentation, Ministère des Finances, Juillet-août 1985
- Englert M. - "*Méthodologie des projections à long terme des comptes de la Sécurité Sociale*", Planning Paper nr. 51, Bureau du Plan, novembre 1990
- Englert M. - "*Méthodologie des projections à long terme des comptes de la Sécurité Sociale*", texte de l'exposé présenté lors de la conférence de Bristol du 12 au 14 novembre 1990, organisée par l'A.I.S.S.
- Englert M., Fasquelle N., Weemaes S. - "*Les perspectives d'évolution à très long terme de la Sécurité Sociale (1991-2050)*", Planning Paper nr. 66, Bureau du Plan, mars 1994
- Debois Th. - "*Mise à jour du module HOR2040 : répartition de la projection du nombre de pensionnés entre les divers régimes sur base de la répartition de l'emploi passé*", note Bureau du Plan 5115, 18 juin 1993
- Fasquelle N., Festjens M.J., Weemaes S. - "*Les nouvelles perspectives financières 1997-2050 de la Sécurité Sociale*", Bureau fédéral du Plan, Rapport, août 1997
- Fasquelle N., Masure L. - "*MALTEMO : Actualisation du module socio-démographique jusqu'en 2050*", Bureau fédéral du Plan, note DG/5698, 3 avril 1996
- Fasquelle N., Weemaes S. - "*Les perspectives financières de long terme de la protection sociale*", Bureau fédéral du Plan, Contribution au 12ème Congrès des Economistes belges de langue française, Commission 2, Bruxelles 28 et 29 novembre 1996
- Fasquelle N., Weemaes S. - "*Perspectives financières de la Sécurité Sociale à l'horizon 2050*", Bureau fédéral du Plan, Planning Paper nr. 83, 1997
- Bureau fédéral du Plan - "*Perspectives économiques 1997-2001*", avril 1997
- Bureau fédéral du Plan - "*Doelstellingen en manoeuvreerruimte van het budgettair beleid : vooruitzichten op middellange- en lange termijn*", Rapport, septembre 1997
- Festjens M.J. - "*De ontwikkeling van de sociale zekerheid (1980-1990)*", chapitre VI dans "*Geschiedenis van de openbare financiën in België, de periode 1980-1990*", Institut Belge des Finances Publiques, Academia Press-Gent
- Festjens M.J., Becquaert H., Bogaert H. - "*PENSION, un modèle d'analyse et de projection des pensions des salariés*", note Bureau du Plan 4550, en préparation à la conférence de Bristol du 12 au 14 novembre 1990 sur l'application de méthodes quantitatives dans la sécurité sociale, organisée par l'A.I.S.S.
- Festjens M.J. - "*Het pensioen. Een lange termijn contract versus het schrikbeeld van de vergrijzing*", Papier pour le 22ème Congrès scientifique des Economistes flamand, Bureau fédéral du Plan, DG 5597, octobre 1995
- Festjens M.J. - "*Gevoeligheid van de werknemerspensioenen aan de welvaartsbinding*", note Bureau fédéral du Plan, 28 mars 1995
- Lambrecht M., Fasquelle N., Weemaes S. - "*L'évolution démographique de long terme et son incidence isolée sur quelques grandeurs socio-économiques (1992-2050)*", Planning Paper nr. 68, Bureau du Plan, juillet 1994

- 
- Lambrecht M. - "*Le vieillissement démographique*", Bureau fédéral du Plan, Planning Paper nr. 81, 1997
- Institut National de Statistiques, Bureau fédéral du Plan avec la communauté des démographes, "*Perspectives de population 1995-2050*", INS, Bruxelles 1996
- Office National des Pensions, Statistiques annuelles des bénéficiaires de pension
- Saintrain M. - "*Modèle MALTESE : proposition d'une équation pour les dépenses de santé*", note Bureau du Plan 5052, 20 avril 1993
- Weemaes S. - "*Onderzoek naar de evolutie van de overheidspensioenen op lange termijn*", Planning Paper nr. 73, Bureau fédéral du Plan, 1995

## Annexe: Calcul du salaire “plafonné”

Si

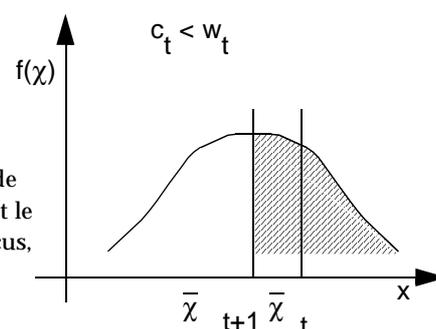
$f(\chi)$  la répartition des salariés par tranche de salaires  $x$

$\bar{\chi}$  le niveau du plafond salarial

$\eta$  le nombre de travailleurs dont les salaires sont supérieurs au plafond salarial

$$\eta = \int_{\bar{\chi}} f(\chi) d\chi$$

La surface sous la courbe  $f(\chi)$  à droite de  $\bar{\chi}$  fournit le nombre de travailleurs dont le plafond salarial, et non les salaires perçus, a été pris en compte pour le calcul de la pension en l'année  $t$ .



En  $t+1$ , nous avons:

$\chi_{t+1} = \chi_t \cdot (1 + w_{t+1})$  chaque tranche de revenu s'est accrue parallèlement à la croissance du salaire  $W$

$\bar{\chi}_{t+1} = \bar{\chi}_t \cdot (1 + c_{t+1})$  le plafond salarial  $\bar{\chi}$  est lié au coefficient de bien-être  $c$

Ces deux équations montrent que la courbe  $f(\chi)$  se déplace vers la droite au rythme de la croissance des salaires ( $W$ ) tandis que le plafond salarial  $\bar{\chi}$  se déplace vers la droite au rythme du coefficient de bien-être ( $C$ ). Si  $c_t$  est inférieur à  $w_t$ , alors la surface comprise sous la courbe  $f(\chi)$  à droite du plafond salarial  $\bar{\chi}$  (soit la partie hachurée sur la figure) s'accroît.

En supposant que la forme de la courbe ne se modifie pas au cours du temps, il est possible de calculer le nombre croissant de travailleurs, dont les salaires perçus sont supérieurs au plafond salarial, en déplaçant le plafond salarial  $\bar{\chi}$  vers la gauche. Ce glissement de  $\bar{\chi}$  se produit conformément à l'équation suivante, c'est-à-dire en fonction du décrochage du coefficient de bien-être ( $C$ ) par rapport à la croissance des salaires ( $W$ ).

$$\bar{\chi}_t = \bar{\chi}_{1989} \times \prod_{i=1990}^{2050} \frac{1 + c_i}{1 + w_i}$$

$$\eta_t = \int_{\bar{\chi}_t} f(\chi) d\chi$$

$\eta$  fournit donc le nombre croissant de travailleurs dont les salaires sont remplacés par le plafond salarial lors du calcul de la pension. Cette technique permet de calculer l'évolution du "salaire plafonné" qui représente une moyenne pondérée du salaire réellement perçu et du plafond salarial en l'année  $t$ .

