



Bureau Fédéral du Plan

Analyses et prévisions économiques

Federaal Planbureau

Economische analyses en vooruitzichten

WORKING PAPER 3-13

Mesures prises en 2012 dans les branches chômage et pension : évaluation des effets selon le genre

Maatregelen genomen in 2012 in de takken werkloosheid en pensioenen: evaluatie van de effecten volgens geslacht

Février - Februari 2013

Gijs Dekkers, Raphaël Desmet, Nicole Fasquelle, Marie-Jeanne Festjens,
Christophe Joyeux, Bertrand Scholtus, Saskia Weemaes

Avenue des Arts 47-49 – Kunstlaan 47-49
1000 Bruxelles – 1000 Brussel

e-mail: contact@plan.be
<http://www.plan.be>

Le Bureau fédéral du Plan

Le Bureau fédéral du Plan (BFP) 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.

Le Bureau fédéral du Plan est certifié EMAS et Entreprise Ecodynamique (trois étoiles) pour sa gestion environnementale.

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

e-mail : contact@plan.be

Publications récurrentes

Publications récurrentes :

Les perspectives

Le "Short Term Update"

Planning Papers (le dernier numéro) :

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

112 Compétitivité de la Belgique - Défis et pistes de croissance

Henri Bogaert, Chantal Kegels - Novembre 2012

Working Papers (le dernier numéro):

2-13 Machines that go 'ping': medical technology and health expenditures in OECD countries

Peter Willemé, Michel Dumont - Janvier 2013

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Editeur responsable : Henri Bogaert

Dépôt légal : D/2013/7433/3

Federaal Planbureau

Het Federaal Planbureau (FPB) is een instelling van openbaar nut.

Het FPB voert beleidsrelevant onderzoek uit op economisch, sociaal-economisch vlak en op het vlak van leefmilieu. 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 zijn werkzaamheden. De resultaten van zijn onderzoek worden ter kennis gebracht van de gemeenschap en dragen zo bij tot het democratisch debat.

Het Federaal Planbureau is EMAS en Ecodynamische Onderneming (drie sterren) gecertificeerd voor zijn milieubeheer.

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

e-mail: contact@plan.be

Publicaties

Terugkerende publicaties:

Vooruitzichten

De "Short Term Update"

Planning Papers (laatste nummer):

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

112 Concurrentievermogen van België - Uitdagingen en groeipistes
Henri Bogaert, Chantal Kegels - November 2012

Working Papers (laatste nummer):

2-13 Machines that go 'ping': medical technology and health expenditures in OECD countries
Peter Willemé, Michel Dumont - Januari 2013

Overname wordt toegestaan, behalve voor handelsdoeleinden, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Henri Bogaert

Wettelijk Depot: D/2013/7433/3

Bureau fédéral du Plan

Avenue des Arts 47-49, 1000 Bruxelles

Federaal Planbureau

Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel

tel. : +32-2-5077311

fax : +32-2-5077373

e-mail : contact@plan.be

<http://www.plan.be>

Mesures prises en 2012 dans les branches chômage et pension : évaluation des effets selon le genre

Maatregelen genomen in 2012 in de takken werkloosheid en pensioenen: evaluatie van de effecten volgens geslacht

Février - Februari 2013

Gijs Dekkers, Raphaël Desmet, Nicole Fasquelle, Marie-Jeanne Festjens,
Christophe Joyeux, Bertrand Scholtus, Saskia Weemaes

Abstract - Au cours de l'année 2012, le gouvernement a introduit un certain nombre de mesures dans les régimes de pension, de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension) et de chômage. Les effets macroéconomiques, budgétaires et sociaux de ces mesures avaient été évalués dans certaines publications du Bureau fédéral du Plan ou du Comité d'étude sur le vieillissement. La présente publication a pour objectif d'analyser plus spécifiquement l'impact selon le genre de certaines mesures prises en matière d'allocation de chômage et de pension de retraite. Cette analyse s'inscrit dans une double perspective : une perspective macro-budgétaire et une perspective micro-économique. Dans un premier temps sont analysés les effets de la réforme, différenciés pour les hommes et les femmes, sur le marché du travail, sur les effectifs de bénéficiaires d'allocations sociales et sur les pensions moyennes par régime. Dans un second temps, les effets de certaines mesures prises dans les branches chômage et pension sont analysés en termes d'inégalité et de pauvreté, avec toujours pour objectif de différencier les effets sur les hommes et les femmes.

Abstract - In de loop van het jaar 2012 heeft de regering een aantal maatregelen geïntroduceerd in de pensioenregelingen, de werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen) en de werkloosheid. De macro-economische, budgettaire en sociale effecten van die maatregelen werden geëvalueerd in bepaalde publicaties van het Federaal Planbureau of van de Studiecommissie voor de vergrijzing. De voorliggende publicatie van het Federaal Planbureau heeft als doelstelling de impact te analyseren van bepaalde maatregelen met betrekking tot de werkloosheidsuitkering en het rustpensioen naar geslacht. Deze analyse kent een dubbel perspectief: een macro-budgettair en een micro-economisch perspectief. In eerste instantie worden de gedifferentieerde effecten voor mannen en vrouwen van de hervorming van de arbeidsmarkt, van het aantal gerechtigden op een sociale uitkering en van de gemiddelde pensioenen per regeling geanalyseerd. In tweede instantie worden de effecten geanalyseerd van bepaalde maatregelen in de takken werkloosheid en pensioen in termen van ongelijkheid en armoede, steeds met als doel de effecten op mannen en vrouwen te differentiëren.

Jel Classification - E6, H53, H55, J1, J2

Keywords - Long-term scenario, social expenditure, population ageing

Table des matières - Inhoudstafel

Synthèse	1
Synthese	3
1. Introduction	5
2. Perspective macro-budgétaire	6
2.1. Les reports d'entrée en pension et en RCC	7
2.2. Les effets de l'ensemble des mesures structurelles sur le marché du travail	11
2.3. Impact op het pensioen van de werknemers	12
2.4. Effet sur la pension des travailleurs indépendants	15
2.5. Impact op het pensioen in de overheidssector	17
3. Perspective micro-économique	20
3.1. Impact de la dégressivité accrue des allocations de chômage sur l'évolution du taux de pauvreté	21
3.2. Impact de la modification du système de la dégressivité en matière de chômage sur le montant de la pension	23
3.3. Impact de la valorisation des périodes de chômage de troisième période et des périodes de prépension avant 60 ans au droit minimum par année de carrière (et non plus sur base du dernier salaire perçu) sur le montant de la pension	24
Bibliographie - Bibliografie	26

Liste des tableaux - Lijst van tabellen

Tableau 1	Hypothèses d'évolution de la durée moyenne de carrière (en années) et des distributions d'entrées selon la durée de carrière (en %) par branche et par sexe (dans un scénario sans réforme).....	8
Tableau 2	Les reports d'entrée dans les régimes de pension et de RCC en 2030 consécutifs à la réforme de 2011	9
Tableau 3	La réduction du nombre de bénéficiaires de pension par régime et de bénéficiaires du RCC, par sexe (tous âges confondus)	10
Tableau 4	Situation sur le marché du travail : impact de l'ensemble des réformes structurelles - concept administratif (écart entre une projection avec réforme et une projection sans réforme).....	11
Tabel 5	Impact van de structurele hervormingen op het werknemerspensioen (verschil in % ten opzichte van een scenario zonder hervorming)	12
Tableau 6	Effets de la réforme des pensions dans le régime des travailleurs indépendants - écart en % d'un scénario sans réforme	16
Tabel 7	Besparing in de overheidspensioenen in % van een scenario zonder hervorming.....	17

Liste des graphiques - Lijst van figuren

Figure 1	Taux de risque de pauvreté des chômeurs par sexe - Seuil de pauvreté fixé à 70% du revenu équivalent médian - Comparaison entre le scénario avec réforme du chômage et le scénario sans réforme du chômage	22
Figure 2	Variation du montant moyen de la pension nette, par sexe, suite à la modification de la dégressivité dans le système de chômage	24
Figure 3	Variation du montant moyen de la pension nette, par sexe, suite à la valorisation des périodes de chômage de troisième période et des périodes de prépension avant 60 ans au droit minimum par année de carrière	25

Synthèse

Les mesures récentes prises dans les branches chômage, chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension) et pension avaient notamment pour objectif de stimuler l'emploi et, en particulier, l'emploi des travailleurs de plus de 55 ans. Les effets macroéconomiques et budgétaires de ces mesures ont fait l'objet de plusieurs évaluations par le Bureau fédéral du Plan, notamment dans ses "Perspectives Economiques 2012-2017" ou dans le cadre du rapport annuel 2012 du Comité d'Etude sur le Vieillissement¹. La présente publication du Bureau Fédéral du Plan a pour objectif d'analyser plus spécifiquement l'impact selon le genre de certaines mesures prises en matière d'allocation de chômage et de pension de retraite.

Cette évaluation selon le genre est opérée, dans un premier temps, selon une perspective macro-budgétaire et ne concerne que les mesures prises dans les régimes de pension et de chômage avec complément d'entreprise. En raison de carrières en moyenne plus courtes, les femmes devraient se voir davantage contraintes de reporter leur départ à la retraite que les hommes, soit, dans le régime salarié, une prolongation de carrière de respectivement 5 et 3 mois à long terme et, dans le régime de la fonction publique, de 20 et de 14 mois. Le régime indépendant constitue une exception : les femmes y reportent leur départ à la retraite de 2 mois contre 4 mois pour les hommes. Le profil initial (en l'absence de réforme) des entrées dans ce régime explique cette différence. La durée moyenne de carrière des femmes y est relativement faible (22 ans en 2008) et de nombreuses femmes sont déjà contraintes (en l'absence de réforme) de partir à 65 ans à la retraite, ayant une carrière d'une durée inférieure à 35 ans. Dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, le report d'entrée est de 17 mois pour les femmes et de 15 mois pour les hommes.

Ces reports d'entrée en pension se traduisent, non seulement, par une réduction des effectifs de bénéficiaires, mais également, par une augmentation des pensions moyennes dans les différents régimes². Dans le régime salarié à long terme, la pension moyenne des femmes est davantage accrue que celles des hommes (soit un accroissement de respectivement 1,3 et 1,0% comparativement à un scénario sans réforme), les femmes se voyant davantage contraintes de prolonger leur carrière. Dans ce régime, la réduction des effectifs de bénéficiaires est, même à long terme, plus prononcée que l'augmentation des pensions moyennes et la réforme allège à court comme à long terme les dépenses (à long terme, de 0,3% des dépenses du scénario sans réforme). Dans le régime des travailleurs indépendants, la situation est différente, les hommes sont davantage contraints de reporter leur départ à la retraite et leur pension s'accroît dès lors plus (1,8% contre 1,1%, comparativement à un scénario sans réforme). En outre, la réforme engendre à long terme des dépenses supplémentaires, à hauteur de 0,5%). Dans le régime de la fonction publique, la réforme entraîne également un surplus de dépenses (de 3,7% des dépenses du scénario sans réforme). Par ailleurs, alors que les femmes prolongent plus leur carrière que les hommes, leur pension augmente en moyenne moins (8,1 contre 8,9%). La raison en est une proportion plus importante de femmes bénéficiaires d'une pension de retraite pour inaptitude physique, pension dont ni les conditions d'attribution ni le montant ne sont affectés par la réforme.

¹ Bureau fédéral du Plan, Perspectives économiques 2012-2017, mai 2012
Comité d'étude sur le vieillissement, Rapport annuel, octobre 2012

² L'allocation moyenne dans le régime de chômage avec complément d'entreprise n'est pas traitée dans le présent document.

Dans un second temps, l'évaluation selon le genre des mesures socio-économiques récentes est opérée selon une perspective microéconomique. Celle-ci inclut l'analyse de l'impact de la dégressivité accrue des allocations de chômage d'une part, sur l'évolution du taux de pauvreté des chômeurs, d'autre part sur le montant des pensions ainsi que l'impact de la modification de la valorisation de certaines périodes assimilées pour le calcul de la pension.

Tout d'abord, il ressort de la réforme du chômage une augmentation du taux de pauvreté des chômeurs qui se révèle plus marquée chez les hommes. En effet, parmi les trois types de chômeurs, les cohabitants avec charge de famille et les isolés sont plus touchés par la réforme que les cohabitants (sans charge de famille). Les hommes étant plus nombreux parmi ces deux catégories de chômeurs, ceux-ci sont plus touchés par la réforme que les femmes.

Ensuite, bien que celui-ci soit probablement non significatif, la réforme du chômage a également un effet plus important sur la pension des hommes que sur celle des femmes. Cet impact provient de la suppression de la durée illimitée de la deuxième période de chômage pour les cohabitants avec charge de famille et les isolés – catégories proportionnellement plus composées d'hommes que de femmes – ainsi que de la diminution de la durée de cette deuxième période pour les cohabitants.

Et enfin, cette étude se penche sur un élément de la réforme des pensions, à savoir la valorisation des périodes de chômage de troisième période et des périodes de prépension avant 60 ans au droit minimum par année de carrière, et plus, comme précédemment, sur base du dernier salaire perçu. Cette modification entraîne une très légère réduction du montant moyen de la pension nette. Bien que négligeable et n'entraînant pas de variation du taux de pauvreté des pensionnés, cette réduction est, une fois encore, plus marquée pour les hommes. Cette différence s'explique par la présence largement majoritaire des hommes parmi les prépensionnés de moins de 60 ans.

Synthese

De recente maatregelen die genomen werden in de takken werkloosheid, werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen) en pensioen hadden als objectief de werkgelegenheid te stimuleren en in het bijzonder de werkgelegenheid van 55-plussers. De macro-economische en budgettaire effecten van deze maatregelen waren het onderwerp van meerdere evaluaties door het Federaal Planbureau, namelijk in zijn “Economische Vooruitzichten 2012-2017” of in het kader van het jaarverslag 2012 van de Studiecommissie voor de Vergrijzing³. De voorliggende publicatie van het Federaal Planbureau heeft als doelstelling de impact te analyseren van bepaalde maatregelen genomen met betrekking tot de werkloosheidsuitkering en het rustpensioen naar geslacht.

In eerste instantie wordt die evaluatie volgens geslacht uitgevoerd vanuit een macro-budgettair perspectief en betreft het enkel de maatregelen genomen in de pensioenregelingen en in de werkloosheid met bedrijfstoeslag. Omwille van gemiddeld kortere loopbanen zien de vrouwen zich meer genoodzaakt hun pensionering uit te stellen dan de mannen, wat op lange termijn in de werknemersregeling een verlenging van de loopbaan betekent van respectievelijk 5 versus 3 maanden en in de overheidssector van 20 versus 14 maanden. De zelfstandigenregeling vormt daarop een uitzondering: de vrouwen stellen er hun pensionering 2 maanden uit tegenover 4 maanden bij de mannen. Het initiële profiel (zonder hervorming) van de intredes in die regeling verklaart dit verschil. De gemiddelde loopbaanduur van vrouwen is er relatief kort (22 jaar in 2008) waardoor talrijke vrouwen al genoodzaakt zijn (in een scenario zonder hervorming) te wachten tot 65 jaar om met pensioen te gaan omdat zij een loopbaan van minder dan 35 jaar hebben. In de regeling van de werkloosheid met bedrijfstoeslag is het uitstel 17 maanden voor de vrouwen en 15 maanden voor de mannen.

Het uitstel van pensioneringen vertaalt zich niet enkel in een daling van het aantal gerechtigden, maar eveneens in een verhoging van de gemiddelde pensioenen in de verschillende regelingen⁴. In de werknemersregeling wordt het gemiddeld pensioen van de vrouwen meer verhoogd dan dat van de mannen (namelijk een toename met respectievelijk 1,3 en 1,0% ten opzichte van een scenario zonder hervorming) gezien de vrouwen meer genoodzaakt zijn hun loopbaan te verlengen. In die regeling is de daling van het aantal gerechtigden, zelfs op lange termijn, meer uitgesproken dan de verhoging van de gemiddelde pensioenen en de hervorming verlicht zowel op korte als op lange termijn de uitgaven (op lange termijn 0,3% van de uitgaven in het scenario zonder hervorming). In de zelfstandigenregeling is de situatie anders. De mannen worden meer genoodzaakt hun pensionering uit te stellen en hun pensioen stijgt bijgevolg meer (1,8% tegenover 1,1%, in vergelijking met een scenario zonder hervorming). Bovendien genereert de hervorming op lange termijn bijkomende uitgaven (ten belope van 0,5%). In de overheidssector resulteert de hervorming eveneens in meeruitgaven (van 3,7% van de uitgaven in een scenario zonder hervorming). Hoewel vrouwen hun loopbaan meer verlengen dan mannen, verhoogt hun pensioen gemiddeld minder (8,1 tegenover 8,9%). De reden hiervoor ligt in het groter aandeel van gerechtigden op een pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid bij vrouwen, een

³ Federaal Planbureau, Economische vooruitzichten 2012-2017, mei 2012
Studiecommissie voor de vergrijzing, Jaarlijks rapport, oktober 2012

⁴ De gemiddelde uitkering in de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt niet behandeld in dit document.

pensioen waarvan de toekenningsvoorwaarden noch het bedrag getroffen worden door de hervorming.

In tweede instantie wordt de evaluatie volgens geslacht van recente socio-economische maatregelen uitgevoerd volgens een micro-economisch perspectief. Dat behelst de analyse van de impact van de toegenomen degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, enerzijds op de evolutie van het armoederisico van werklozen en anderzijds op het pensioenbedrag. Daarnaast werd de impact berekend van de aanpassing van de valorisatie van bepaalde gelijkgestelde perioden in de pensioenberekening.

Ten eerste vloeit uit de hervorming van de werkloosheid een verhoging van het armoederisico van werklozen voort, die meer uitgesproken is bij mannen. Onder de drie types werklozen zijn immers de samenwonenden met gezinslast en alleenstaanden meer getroffen door de hervorming dan de samenwonenden (zonder gezinslast). Gezien mannen talrijker aanwezig zijn in die twee categorieën van werklozen, worden ze meer getroffen door de hervorming dan vrouwen.

Vervolgens (zelfs al is dit waarschijnlijk niet significant) heeft de hervorming van de werkloosheid ook een groter effect op het pensioen van de man dan van de vrouw. Die impact vloeit voort uit de afschaffing van de onbeperkte duur van de tweede werkloosheidsperiode voor de samenwonenden met gezinslast en alleenstaanden – categorieën die proportioneel meer bestaan uit mannen dan uit vrouwen – alsook uit de daling van de duur van die tweede periode voor de samenwonenden.

Tot slot buigt deze studie zich over een element van de pensioenhervorming, namelijk de valorisatie van de derde werkloosheidsperiode en de periode van brugpensioen vóór 60 jaar aan het minimumrecht per loopbaanjaar en niet meer, zoals vroeger, op basis van het laatst verdiende loon. Die aanpassing genereert een zeer lichte daling van het gemiddeld netto pensioenbedrag. Hoewel verwaarloosbaar en zonder variatie van het armoederisico van gepensioneerden, is die daling nogmaals meer uitgesproken bij de mannen. De grotere aanwezigheid van mannen onder bruggepensioneerden jonger dan 60 jaar verklaart dit verschil.

1. Introduction

Les diverses réformes consignées dans l'Accord de gouvernement de décembre 2011 ont fait l'objet de plusieurs évaluations par le Bureau fédéral du Plan, notamment dans ses "Perspectives Economiques 2012-2017" ou dans le cadre du le rapport annuel 2012 du Comité d'étude sur le vieillissement⁵. La présente publication du Bureau Fédéral du Plan a pour objectif d'analyser plus spécifiquement l'impact selon le genre de certaines mesures prises en matière d'allocation de chômage, de pension de retraite et dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension et repris par la suite sous le sigle RCC).

Cette analyse s'inscrit dans une double perspective : une perspective macro-budgétaire et une perspective micro-économique. Dans un premier temps sont analysés les effets différenciés pour les hommes et les femmes de la réforme sur le marché du travail, sur les effectifs de bénéficiaires d'allocations sociales et sur les pensions moyennes⁶. Dans un second temps, les effets de certaines mesures prises dans les branches chômage et pension sont analysés en termes d'inégalité et de pauvreté, avec toujours pour objectif de différencier les effets sur les hommes et les femmes.

⁵ Bureau fédéral du Plan, Perspectives économiques 2012-2017, mai 2012
Comité d'étude sur le vieillissement, Rapport annuel, octobre 2012

⁶ L'allocation moyenne dans le RCC n'est pas traitée dans le présent document.

2. Perspective macro-budgétaire

Les résultats présentés dans cette section proviennent des simulations de long terme (jusqu'à l'horizon 2060), réalisées dans le cadre du rapport annuel 2012 du Comité d'étude sur le vieillissement, à l'aide du système de modèles macro-budgétaires MALTESE du Bureau fédéral du Plan. Ces simulations reposent sur certaines hypothèses démographiques, socio-économiques, macroéconomiques et de politique sociale décrites dans le chapitre 1 du Rapport 2012 du CEV.

Les mesures structurelles (voir chapitre 2 du Rapport 2012 du CEV), prises dans le cadre de l'Accord de gouvernement de décembre 2011 et intégrées dans les projections, concernent :

- l'augmentation de l'âge minimum d'une pension de retraite anticipée et de la condition de carrière afin de pouvoir bénéficier d'une pension de retraite anticipée (voir Box 1), dans les trois régimes de pension légale (régime salarié, régime indépendant et fonction publique) ;
- la valorisation de certaines périodes assimilées au droit minimum par année de carrière, plutôt qu'au dernier salaire perçu, lors du calcul de la pension dans le régime salarié ;
- l'assouplissement du malus dans le régime indépendant ;
- le calcul de la pension dans la fonction publique sur la base du traitement moyen des 10 dernières années et non plus des 5 dernières années ;
- la modification de la prise en compte des périodes assimilées lors du calcul de la pension et le relèvement de certains tantièmes préférentiels dans la fonction publique ;
- le renforcement des conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension conventionnelle à temps plein) et la suppression du régime de prépension à mi-temps ;
- dans le régime de l'assurance-chômage, un nouveau système pour les jeunes sortant des études, une dégressivité accrue des allocations de chômage et le relèvement à 55 ans de l'âge d'accès au bénéfice du complément d'ancienneté ;
- enfin, un ensemble de mesures destiné à réduire l'accès aux systèmes de crédit-temps et d'interruption de carrière.

Box 1 Réforme des pensions de décembre 2011 : règle générale en matière d'âge légal de la retraite anticipée et de la condition de carrière

Année	Age minimum	Condition de carrière	Exception carrières longues
2012	60 ans	35 ans	
2013	60 ans et 6 mois	38 ans	60 ans et 40 années de carrière
2014	61 ans	39 ans	60 ans et 40 années de carrière
2015	61 ans et 6 mois	40 ans	60 ans et 41 années de carrière
2016	62 ans	40 ans	60 ans et 42 années de carrière, 61 ans et 41 années de carrière

Au travers de la réforme de différentes branches de la sécurité sociale, ces mesures visent à promouvoir l'emploi et notamment l'emploi des travailleurs de 55 ans et plus. Les sous-sections suivantes présentent une différenciation hommes-femmes des effets estimés de ces mesures sur le marché du travail, le nombre de bénéficiaires d'allocations sociales et les pensions moyennes.

2.1. Les reports d'entrée en pension et en RCC

Le relèvement de la condition d'âge et de carrière (voir Box 1) pour pouvoir bénéficier d'une pension avant l'âge légal de la retraite réduit les possibilités de sortie anticipée avant 65 ans, de même que le durcissement des conditions d'accès au RCC. Afin d'évaluer les effets potentiels de cette réforme, le Bureau fédéral du Plan s'est appuyé sur des statistiques relatives à la ventilation des nouveaux bénéficiaires de pension et de prépension par sexe, âge d'entrée et durée de carrière. Ces statistiques, établies par les différents organismes compétents, sont relatives à l'année 2008⁷. Elles permettent de déterminer, par âge d'entrée et pour chacun des régimes concernés, le nombre de personnes qui auraient été contraintes de reporter leur entrée en pension (ou en RCC) en raison des nouvelles conditions d'âge ou de durée de carrière, si la réforme avait été appliquée cette année-là. Elles permettent également de déterminer de combien d'années ces personnes auraient été contraintes de reporter leur entrée dans ces régimes, et celles, dans le cas du RCC, qui n'auraient plus eu accès au régime.

Vu l'horizon de long terme des simulations, il est nécessaire de poser certaines hypothèses en matière d'évolution de ces distributions des entrées par âge et par durée de carrière. En ce qui concerne l'évolution de la **durée de carrière moyenne** des hommes, on retient l'hypothèse d'une réduction progressive, de 1 an et demi à l'aube des années 2030 (dans un scénario avant réforme) dans les branches pension du régime salarié et du régime indépendant ainsi que dans la branche chômage avec complément d'entreprise. Cette réduction est le résultat d'entrées de plus en plus tardives sur le marché du travail consécutives à un allongement des études attesté par la réduction historique des taux d'activité aux âges jeunes. Dans le régime de la fonction publique, où la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite intègre, à partir d'un certain niveau, les années d'études, une hypothèse de stabilité de la durée de carrière est retenue. Pour les femmes, on suppose, par branche, une augmentation de la durée de carrière moyenne s'inscrivant dans la logique d'une certaine convergence vers les durées masculines.

⁷ Ces statistiques ont été présentées dans le rapport annuel 2011 du CEV (p. 48 et 49).

Tableau 1 Hypothèses d'évolution de la durée moyenne de carrière (en années) et des distributions d'entrées selon la durée de carrière (en %) par branche et par sexe (dans un scénario sans réforme)

Durée de carrière	2008				2030				Ecart 2008-2030			
	Durée moyenne	Distribution d'entrées			Durée moyenne	Distribution d'entrées			Durée moyenne	Distribution d'entrées		
		37 et moins	38-42	43 et plus		37 et moins	38-42	43 et plus		37 et moins	38-42	43 et plus
Régime de pension des travailleurs salariés												
Hommes	42,5	7	18	75	41,0	10	39	51	-1,5	2	21	-24
Femmes	32,0	44	18	38	39,0	20	54	26	7,0	-24	36	-12
Régime de pension des travailleurs indépendants												
Hommes	40,5	16	33	51	39,0	20	51	29	-1,5	4	17	-21
Femmes	22,0	86	9	5	29,0	67	29	4	7,0	-19	20	-1
Régime de pension de la fonction publique												
Hommes	37,0	33	49	18	37,0	33	49	18	0,0	0	0	0
Femmes	35,0	46	41	12	36,0	43	47	9	1,0	-3	6	-3
Régime de chômage avec complément d'entreprise												
Hommes	41,0	15	46	38	39,5	25	57	18	-1,5	9	11	-21
Femmes	40,0	19	52	30	39,0	29	55	17	-1,0	10	3	-13

En ce qui concerne la **distribution des entrées masculines par durée de carrière**, la réduction de la durée moyenne de carrière repose, dans un contexte d'allongement des études, sur une réduction de l'importance relative des carrières longues (43 ans et plus). Pour les femmes, l'évolution de la durée de carrière moyenne est guidée par deux forces agissant en sens opposés. Tout comme pour les hommes, l'allongement des études induit une diminution de l'importance relative des durées de carrière longues. A l'inverse, un moindre morcellement des carrières féminines se reflète dans une forte réduction de la part des carrières les plus courtes (moins de 35 ans de carrière).

Le tableau suivant offre un aperçu des reports d'entrée en pension et RCC par sexe et par régime, consécutifs à l'introduction des nouvelles conditions d'âge et de carrière.

Tableau 2 Les reports d'entrée dans les régimes de pension et de RCC en 2030 consécutifs à la réforme de 2011
en % des entrées annuelles par branche et par sexe dans un scénario sans réforme

Reports de	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	Report moyen en mois ^a
Hommes							
Ensemble des entrées							
Régime salarié	85	7	5	2	1	0	3
Régime indépendant	82	8	6	2	2	1	4
Fonction publique	53	16	14	6	5	6	14
RCC	34	25	31	6	3	1	15
Entrées avant l'âge légal avant l'introduction des nouvelles conditions d'âge et de carrière							
Régime salarié	63	17	11	4	3	1	8
Régime indépendant	47	22	18	5	5	2	13
Fonction publique	40	20	18	8	6	8	17
Femmes							
Ensemble des entrées							
Régime salarié	80	9	6	2	2	1	5
Régime indépendant	93	2	2	1	1	1	2
Fonction publique	37	19	16	7	6	15	20
RCC	26	25	38	5	5	1	17
Entrées avant l'âge légal avant l'introduction des nouvelles conditions d'âge et de carrière							
Régime salarié	43	25	18	7	5	3	14
Régime indépendant	41	20	19	9	6	5	16
Fonction publique	29	22	18	8	7	16	23

a. Report moyen exprimé en mois, calculé pour l'ensemble des bénéficiaires.

Dans la branche pension du régime salarié, 80% des bénéficiaires féminines qui, sous la condition de carrière de 35 ans, seraient entrés en pension en 2030, partiraient à la retraite en 2030 la même année malgré les nouvelles conditions de carrière (42 ans pour un départ à 60 ans, 41 ans pour un départ à 61 ans et 40 ans pour un départ à partir de 62 ans). 9% de ces bénéficiaires seraient contraintes de reporter leur départ à la retraite de 1 an, 6% de 2 ans, ... Cela correspond à un report moyen de 5 mois dans la branche à l'horizon 2030. Chez les hommes, 85% des bénéficiaires partiraient toujours en retraite la même année malgré les nouvelles conditions de départ, soit un report moyen de 3 mois.

En raison de carrières de plus courte durée en moyenne, les femmes se voient davantage contraintes de reporter leur départ à la retraite que les hommes. Le régime indépendant constitue une exception : les femmes y reportent leur départ à la retraite de 2 mois contre 4 mois pour les hommes. Le profil initial (en l'absence de réforme) des entrées dans ce régime explique cette différence. La durée moyenne de carrière des femmes y est relativement faible (22 ans en 2008) et de nombreuses femmes sont déjà contraintes (en l'absence de réforme) d'atteindre l'âge de 65 ans pour partir à la retraite, ayant une carrière d'une durée inférieure à 35 ans. Si on se limite aux seuls bénéficiaires partant hors réforme anticipativement à la retraite, la situation s'inverse : les femmes partant initialement avant l'âge légal à la retraite dans le régime indépendant, elles sont contraintes de reporter davantage leur départ à la retraite que les hommes, soit respectivement de 16 et de 13 mois.

Tableau 3 La réduction du nombre de bénéficiaires de pension par régime et de bénéficiaires du RCC, par sexe (tous âges confondus)
Écarts en milliers par rapport à un scénario sans réforme

	2013	2014	2015	2016	2017	2021	2030	2060	2060 en % ^a
Hommes									
Régime salarié	-1	-3	-6	-7	-8	-11	-15	-16	-1,1
Régime indépendant	0	-1	-2	-2	-2	-3	-4	-4	-1,4
Fonction publique	-1	-3	-6	-8	-10	-11	-10	-10	-3,1
RCC	-1	-1	-6	-9	-9	-11	-12	-12	-15,8
Total	-4	-8	-20	-26	-28	-35	-40	-42	-2,0
Femmes									
Régime salarié	-1	-3	-7	-9	-9	-13	-18	-21	-1,4
Régime indépendant	0	0	0	0	-1	-1	-1	-1	-0,5
Fonction publique	-2	-4	-8	-11	-14	-15	-15	-17	-4,7
RCC	-1	-1	-3	-4	-4	-6	-9	-9	-23,3
Total	-4	-9	-18	-24	-28	-35	-42	-48	-2,3
Femmes et hommes									
Régime salarié	-3	-6	-13	-16	-17	-24	-32	-37	-1,3
Régime indépendant	0	-1	-2	-2	-3	-4	-4	-5	-1,0
Fonction publique	-3	-7	-13	-18	-23	-26	-25	-26	-3,9
RCC	-2	-2	-9	-13	-13	-17	-21	-22	-18,3
Total	-8	-17	-38	-50	-56	-70	-82	-90	-2,2

a. En % du nombre total de bénéficiaires dans la branche dans un scénario sans réforme.

Ces reports d'entrée en pension se traduisent par une réduction des effectifs de bénéficiaires (Tableau 3) dans les différents régimes. La progressivité du relèvement des conditions d'âge et de carrière, jusqu'en 2016 dans la plupart des régimes, se traduit par une réduction de plus en plus importante du nombre de bénéficiaires (comparativement à un scénario sans réforme). Les premières générations soumises aux modalités définitives de la réforme sont les générations nées en 1956, âgée de 60 ans en 2016. En 2021, ces générations auront atteint 65 ans et les années qui suivent la réduction des nombres de bénéficiaires induites par la réforme tendent à se stabiliser. Toutefois, l'importance de cette réduction sera encore influencée par l'évolution des durées de carrière et le volume des générations arrivant à l'âge de la retraite dans les différents régimes, ainsi que, pour les bénéficiaires féminins du RCC, par une phase transitoire plus longue, se prolongeant jusqu'en 2024.

Remarquons que les écarts hommes-femmes sont proportionnellement moins importants en termes de nombre de pensionnés (Tableau 3) qu'en termes de durée du report du départ à la retraite (Tableau 2). L'espérance de vie féminine supérieure à l'espérance de vie masculine en est une des principales raisons : les générations partant à la retraite (de 60 à 64 ans ou « nouveaux pensionnés ») sont proportionnellement plus importantes que les générations de pensionnés potentiels (de 60 ans et plus ou « stocks de pensionnés ») chez les hommes que chez les femmes et, dès lors, une variation plus importante du nombre de nouveaux pensionnés de sexe féminin se traduit de manière proportionnellement moins marquée par un recul du nombre total de bénéficiaires de sexe féminin.

2.2. Les effets de l'ensemble des mesures structurelles sur le marché du travail

En réduisant les possibilités de retrait de l'activité via le RCC ou les départs en pension anticipée, les mesures accroissent le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans de 6,2 points de pourcentage en 2060 par rapport à une situation sans réforme (Tableau 4). Dans un contexte où davantage de femmes que d'hommes sont contraints de reporter leur départ à la retraite, le taux d'activité féminin de 55 à 64 ans s'accroît plus que celui des hommes (6,9 points de pourcentage et 5,5 points pour les hommes comparativement à un scénario sans réforme). A long terme, le taux d'activité global serait relevé de 1 point de pourcentage. En supposant que les réformes n'influencent pas le niveau du taux de chômage structurel (de 8% dans le scénario du CEV), l'emploi connaît, à long terme, une évolution semblable à celle de la population active. Ainsi, en 2060, le taux d'emploi global est relevé de 1 point de pourcentage et le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans de 5,6 points de pourcentage par rapport à un scénario sans réforme. Le taux d'emploi féminin de 55 à 64 ans est augmenté de 6,2 points de pourcentage contre 5 points pour le taux d'emploi masculin.

Tableau 4 Situation sur le marché du travail : impact de l'ensemble des réformes structurelles - concept administratif (écart entre une projection avec réforme et une projection sans réforme) en point de pourcentage

	2017	2020	2030	2060
Taux d'emploi (emploi total en % de la population de 15 à 64 ans)	0,0	0,4	0,9	1,0
Femmes	0,0	0,4	0,9	1,1
Hommes	0,1	0,5	0,9	0,9
15-54 ans	-0,8	-0,5	-0,2	-0,1
Femmes	-0,9	-0,6	-0,2	-0,2
Hommes	-0,7	-0,4	-0,1	-0,1
55-64 ans	3,1	4,0	5,2	5,6
Femmes	3,2	4,0	5,5	6,2
Hommes	3,1	3,9	4,9	5,0
Taux de chômage (chômage y compris chômeurs âgés non demandeurs d'emploi en % de la population active ^a)	0,8	0,5	0,1	0,0
Femmes	1,0	0,6	0,1	-0,0
Hommes	0,7	0,4	0,1	-0,0
Taux d'activité (population active ^a en % de la population de 15 à 64 ans)	0,7	0,9	1,0	1,0
Femmes	0,7	0,9	1,1	1,1
Hommes	0,7	0,9	1,0	0,9
15-54 ans	-0,2	-0,2	-0,2	-0,1
Femmes	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2
Hommes	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
55-64 ans	4,3	5,0	5,8	6,2
Femmes	4,5	5,2	6,2	6,9
Hommes	4,0	4,8	5,4	5,5
Taux des chômeurs avec complément d'entreprise (% de la population active potentielle ^b de 50 à 64 ans)	-1,0	-1,1	-1,5	-1,5
Femmes	-0,7	-0,9	-1,4	-1,4
Hommes	-1,1	-1,4	-1,7	-1,7

a. Population active = emploi total + chômage y compris chômeurs âgés non demandeurs d'emploi.

b. Population active potentielle = population active + chômeurs avec complément d'entreprise + crédit-temps/interruption de carrière à temps plein.

Soulignons que le relèvement du taux d'emploi entraîne également une croissance économique légèrement supérieure, de 0,03% par an entre 2011 et 2060 (avec une hypothèse de croissance de la pro-

ductivité du travail inchangée). En 2060, le niveau du PIB est ainsi plus élevé de 1,4% que dans un scénario sans réforme.

2.3. Impact op het pensioen van de werknemers

In volgende tabel wordt de impact van de hervormingen op de uitgaven voor het werknemerspensioen opgesplitst in enerzijds de verandering van het aantal gepensioneerden en anderzijds de weerslag op het gemiddeld pensioenbedrag en de gemiddelde pensioenbonus van zowel het globaal aantal gepensioneerden als van de nieuw gepensioneerden. Daartoe wordt de impact op de aantallen en bedragen, bekomen in het scenario met pensioenhervorming, uitgedrukt ten opzichte van een scenario zonder die hervorming, in beide scenario's alsof de huidige modaliteiten van pensioenbonus behouden zouden blijven tot in 2060 (meer bepaald 2,2524 euro in prijzen van 2012 per gewerkte dag vanaf 62-jarige leeftijd en zonder loopbaanvereiste).

De besparing te wijten aan de pensioenhervorming bedraagt in 2020 1,1% van de uitgaven zonder hervorming: het aantal gepensioneerden is 1,2% lager, maar het gemiddeld bedrag neemt toe met 0,1% (zie Tabel 5). Nadien wordt de besparing op de aantallen steeds meer gecompenseerd door de hogere pensioenbedragen en een hogere pensioenbonus van de opeenvolgende nieuwe generaties. Zo wordt de besparing met 1,3% op de aantallen in 2060 voor 1,0% gecompenseerd door de hogere gemiddelde uitkering, waarvan 0,7% te wijten is aan het hogere pensioenbedrag wegens gemiddeld een langere loopbaan en 0,3% te wijten is aan een hogere pensioenbonus, want talrijker gewerkt op 62-jarige leeftijd en/of ouder. De uitgaven zouden in 2060 nog 0,3% lager zijn dan in een scenario zonder hervorming.

Tabel 5 Impact van de structurele hervormingen op het werknemerspensioen (verschil in % ten opzichte van een scenario zonder hervorming)

	2014	2016	2018	2020	2030	2060
Uitgaven voor pensioenen, vakantiegeld, rente, pensioenbonus	-0,3	-0,8	-0,9	-1,1	-0,9	-0,3
Aantal gepensioneerden met rust- en/of overleving	-0,4	-0,9	-1,0	-1,2	-1,4	-1,3
a. Mannen met een rustpensioen	-0,4	-0,9	-0,9	-1,2	-1,3	-1,1
b. Vrouwen met een rustpensioen	-0,5	-1,2	-1,2	-1,6	-1,6	-1,4
Gemiddeld bedrag, waarvan:	0,1	0,1	0,1	0,1	0,5	1,0
het deel pensioen, vakantiegeld en rente	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4	0,7
het deel pensioenbonus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,3
a. Gem. bedrag ¹ mannen met een rustpensioen	-0,0	-0,0	0,0	0,1	0,5	1,0
b. Gem. bedrag ¹ gehuwde en ongeh. vrouwen met een rustpensioen	-0,1	-0,2	0,0	0,1	1,0	1,3
c. Gem. bedrag ¹ weduwen met een overlevingspensioen	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,6
Gemiddeld bedrag van de intredes, waarvan:	0,5	0,6	0,5	0,6	1,2	1,0
a. Gem. bedrag ¹ mannen met rustpensioen	0,3	0,2	0,4	0,4	0,9	0,9
het deel pensioen	0,2	0,1	0,4	0,4	0,6	0,6
het deel pensioenbonus	0,1	0,2	0,0	0,1	0,3	0,3
b. Gem. bedrag ¹ geh. en ongeh. vrouwen met rustpensioen	0,2	0,7	0,7	0,7	1,4	1,1
het deel pensioen	0,1	0,5	0,6	0,6	0,9	0,7
het deel pensioenbonus	0,1	0,2	0,1	0,1	0,5	0,4

¹ Het betreft hier een gemiddeld bedrag bekomen door de uitgaven voor pensioenen tezamen met de uitgaven voor de pensioenbonus te delen door het aantal gepensioneerden, inclusief de gepensioneerden die geen bonus hebben.

De strengere loopbaanvereiste (40 jaar i.p.v. 35 jaar) van het vervroegd pensioen heeft een sterkere invloed op het pensioneringsgedrag van de vrouw: hun aantal vermindert proportioneel meer dan dat van de man, tot -1,6% in 2020 te vergelijken met -1,2% voor de man. De vrouw zal talrijker en meerdere jaren haar pensioen moeten uitstellen en verwerft daardoor gemiddeld een hogere aanpassing van haar pensioen (langere loopbaan bij de pensioenberekening) alsook een hogere pensioenbonus (indien gewerkt vanaf 62-jarige leeftijd).

Bij de interpretatie van het gemiddeld bedrag moet rekening gehouden worden met de toenemende leeftijd van de gepensioneerden te wijten aan de pensioenhervorming. Omdat een gedeelte van de jongere generaties hun pensionering moeten uitstellen stijgt in eerste instantie het gewicht van de oudere gepensioneerden. Hun pensioen is langer geleden ingegaan en dus berekend op basis van de lonen verdiend tijdens een loopbaan die zich verder in het verleden situeert. Daardoor is het gemiddeld bedrag aanvankelijk kleiner dan in een scenario zonder de pensioenhervorming, des te meer wanneer de groep uitstellers belangrijk is, zoals in het geval van de vrouw. De ingangsdatum van het overlevingspensioen wordt niet beïnvloed door de pensioenhervorming.

Daarentegen stijgt ook het 'gemiddeld' pensioenbedrag en bonus naarmate de oudere generaties gepensioneerden worden vervangen door de nieuwe gepensioneerden met een langere loopbaan, een hoger pensioenbedrag en eventueel een hogere pensioenbonus (dan in het scenario zonder hervorming). Op lange termijn (wanneer alle huidige generaties gepensioneerden zullen vervangen zijn door de nieuwgepensioneerden vanaf 2016) zal de pensioenhervorming ervoor zorgen dat het rustpensioen (en bonus) van de vrouw meer wordt verhoogd dan dat van de man (respectievelijk 1,3% voor de vrouw tegenover 1% voor de man). Merk op dat de uitkering van de weduwe de pensioen- en bonusverhoging van de man volgt, weliswaar met jaren vertraging (overlevingspensioen = 80% van het gezinspensioen + het volle bedrag van de pensioenbonus van de overleden echtgenoot).

Voor een meer gedetailleerde analyse van het gemiddeld bedrag bestuderen we het verloop van de gemiddelde uitkering van de nieuwgepensioneerden. Zij kunnen in 3 groepen onderverdeeld worden per jaar t : (1) de groep 65-jarigen, alsook de groep vervroegde pensioneringen met een loopbaan van minstens 40 jaar, die zoals voorheen op pensioen gaan, (2) de groep die zonder hervorming op pensioen zou gaan in het jaar t maar niet voldoet aan de loopbaanvereiste en daarom zijn pensionering moet uitstellen, en ten slotte (3) de groep pensioenuitstellers die later en op een hogere leeftijd op pensioen gaat in het jaar t met een hoger pensioenbedrag omwille van de langere loopbaan en in sommige gevallen met een hogere pensioenbonus. De eerste 10 jaar⁸ zal, omwille van de hervorming, het pensioen van de nieuwgepensioneerden sterk beïnvloed worden door de respectievelijke gewichten van die verschillende groepen in de samenstelling van het aantal nieuwgepensioneerden.

Tijdens de periode 2013-2016 zou de hervorming het aantal gepensioneerden met een rustpensioen verminderen met 0,9% in het geval van de man en met 1,2% in het geval van de vrouw. Die vermindering volgt uit het pensioenuitstel van personen met relatief kortere loopbanen en dus lagere pensioenbedragen. Omdat zij geen deel meer uitmaken van de groep nieuwgepensioneerden, krijgen de 65-jarigen en diegenen met een langere loopbaan een groter gewicht waardoor de gemiddelde uitke-

⁸ De eerste generatie die onderworpen zal zijn aan de definitieve modaliteiten van de hervorming is de generatie geboren in 1956 die de leeftijd van 60 jaar bereikt in 2016 en 65 jaar wordt in 2021.

ring van de nieuwe gepensioneerden toeneemt. De uitkering van de nieuwe intredes in 2016 is aldus om mechanische redenen 0,2% hoger voor de man (in vergelijking met dat bedrag zonder hervorming) en zelfs 0,7% voor de vrouw (omdat zij talrijker een kortere loopbaan hebben). Er is weliswaar een kleine invloed van de overgangsmaatregelen (voor werknemers die op 31 december 2012 tussen 57 en 61 jaar oud zijn wordt het gedwongen pensioenuitstel beperkt tot maximum 2 jaar). Maar de evolutie van het totaal aantal gepensioneerden, van -0,4% in 2014 naar -0,9% in 2016 voor de man, en van -0,5% naar -1,2% voor de vrouw, toont aan dat er in de periode 2013-2016 meer pensioenuitstellers zijn dan nieuwe gepensioneerden die na een uitstel van 1 of 2 jaar gepensioneerd worden in de loop van diezelfde periode, en dat vooral in het geval van de vrouw.

Tussen 2016 en 2020 vertraagt de vermindering van het totaal aantal gepensioneerden in de werknemersregeling, te wijten aan de hervorming, van -0,9% in 2016 tot -1,2% in 2020 voor de mannen, en in mindere mate voor de vrouw van -1,2% in 2016 tot -1,6% in 2020. Vanaf 2016 bereikt de hervorming de definitief gestelde modaliteiten, zodat de loopbaanvoorwaarde niet meer strenger wordt en waardoor het aantal pensioenuitstellers geleidelijk zal worden gecompenseerd door het aantal intredes met 1 of meerdere jaren pensioenuitstel. In tegenstelling tot de eerste jaren van de hervorming, leunt de samenstelling van de nieuwgepensioneerden voortaan korter aan bij die van het scenario zonder hervorming.

In 2020 is de uitkering gemiddeld 0,4% hoger voor de nieuw gepensioneerde man en 0,7% voor de nieuw gepensioneerde vrouw (gemiddeld, want inclusief de nieuw gepensioneerden die hun pensioen niet uitstelden). Maar voor hen die hun pensioen moesten uitstellen, wegens een loopbaan van 35- tot 39 jaar, komt dat uitstel overeen met een pensioenverhoging van ruim 2,5% per jaar, de eventuele hogere pensioenbonus niet meegerekend.

Na 2020 stijgt het pensioenbedrag van de nieuwe gepensioneerden verder: van +0,4% tot +0,6% vanaf 2030 voor de man en voor de vrouw van +0,6% tot +0,9% in 2030 en +0,7% in 2060 (t.o.v. de pensioenbedragen zonder hervorming). Onder invloed van de hervorming stijgt het pensioen van de vrouw sterker dan dat van de man, want vooral zij verlengt bijkomend haar loopbaan. In de mate dat de vrouw ook in het scenario zonder hervorming haar loopbaan steeds meer verlengt en daardoor talrijker zal voldoen aan de loopbaanvereiste of haar pensionering minder lang moet uitstellen, vertraagt mettertijd ook de invloed van de hervorming op het pensioenbedrag van de nieuw gepensioneerde vrouwen na 2030.

Ook het deel pensioenbonus neemt toe na 2020 in de mate dat de verlenging van de loopbaan zich vooral voordoet in een omgeving van toegenomen werkgelegenheidsgraad van de man en nog meer van de vrouw in de leeftijd van 55-64 jaar (zie Tableau 4).

2.4. Effet sur la pension des travailleurs indépendants

Dans le régime indépendant, la réforme des pensions diminue les dépenses à moyen terme du fait du report des départs en retraite et entraîne une hausse des dépenses à long terme lorsque la hausse de la pension moyenne, consécutive à l'allongement des carrières, devient plus importante que la baisse du nombre de bénéficiaires. Comparativement à un scénario sans réforme, la baisse des dépenses est d'abord relativement modeste (-0,1% en 2014) puis s'accroît (-0,5% en 2020) avant de voir la tendance s'inverser (-0,1% en 2030). En 2060, la réforme des pensions occasionne dans le régime indépendant un léger surcoût (+0,5%). En effet, si la réforme oblige un certain nombre de personnes à reporter leur départ à la retraite et, de ce fait, réduit le nombre de pensionnés (-1% en 2060), elle a un effet inverse sur la pension moyenne (+1,5% en 2060).

Durant les toutes premières années, les travailleurs indépendants qui reportent leur départ en pension ont des carrières plus courtes que ceux qui répondent aux critères imposés pour un départ anticipé. Ne rentrent plus alors en pension que les travailleurs ayant des carrières longues et qui bénéficient en général de pensions supérieures à la moyenne. De ce fait, la pension moyenne augmente (0,2% en 2014 par rapport à un scénario sans réforme). Les années suivantes, en renforçant les conditions de départs anticipés, la réforme provoque un allongement de la durée de carrière moyenne des bénéficiaires. En conséquence, la pension des nouveaux pensionnés est proportionnellement calculée sur davantage d'années de carrière qu'avant la réforme. Elle est donc plus élevée. Une conséquence supplémentaire de l'allongement de la durée de carrière est que davantage de pensionnés remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension minimum. Ceci est particulièrement vrai chez les femmes, la proportion des hommes indépendants satisfaisant les conditions de carrière relative à la pension minimum étant déjà fort élevée avant la réforme. Cet élément tend également à augmenter la pension moyenne.

La réforme a un effet sur le coût du bonus de pension⁹. Comme certains travailleurs sont obligés de reporter leur départ à la retraite, le montant du bonus, qui se calcule sur la base du nombre de journées travaillées après le 62^{ème} anniversaire, augmente. La réforme modifie également le malus pour les départs anticipés via la suppression du malus pour l'indépendant qui prend sa pension anticipée à partir de 63 ans (ou qui a une carrière d'au moins 41 ans) et l'assouplissement de ce malus dans les autres cas. Cette mesure contribue à augmenter le montant de la pension des nouveaux pensionnés.

Soulignons que la réforme n'a d'effet que sur les nouveaux pensionnés. Les premières années, elle ne concerne qu'une petite partie du stock de pensionnés. La hausse de la pension moyenne du stock est donc limitée (0,3% en 2016). Les années passant, à mesure que les nouvelles générations (concernées par la réforme) remplacent les anciennes, la pension moyenne augmente davantage (0,6% en 2020 ; 1,5% en 2060 par rapport à un scénario sans réforme).

⁹ Il faut noter que dans les effets de la réforme exposés ci-dessus, les modalités d'octroi du bonus de pension n'ont pas été modifiées. En conséquence, certains travailleurs qui partent à 65 ans parce qu'ils ne rentrent pas dans les nouvelles conditions de départ anticipé bénéficient d'un bonus de 3 années.

Tableau 6 Effets de la réforme des pensions dans le régime des travailleurs indépendants - écart en % d'un scénario sans réforme

	2014	2016	2018	2020	2030	2060
Dépenses de pension	-0,1	-0,5	-0,4	-0,5	-0,1	0,5
Femmes	0,0	0,0	0,3	0,6	0,5	0,6
Hommes	-0,2	-0,9	-0,9	-1,3	-0,5	0,4
Nombre de pensionnés	-0,3	-0,8	-0,8	-1,1	-1,2	-1,0
Femmes	-0,2	-0,3	-0,3	-0,4	-0,5	-0,4
Hommes	-0,4	-1,3	-1,3	-1,7	-1,8	-1,4
Pension moyenne	0,2	0,3	0,4	0,6	1,1	1,5
Femmes	0,1	0,3	0,6	1,1	1,0	1,1
Hommes	0,3	0,4	0,4	0,5	1,3	1,8
dont effet de la réforme sur le bonus	0,0	0,1	0,1	0,1	0,3	0,3
Femmes	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2
Hommes	0,0	0,1	0,1	0,1	0,3	0,4
dont effet de la réforme du malus	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5
Femmes	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2
Hommes	0,1	0,1	0,2	0,3	0,5	0,6

La réforme n'impacte cependant pas les dépenses des hommes et des femmes de la même manière. Chez les hommes, l'effet est similaire à ce qui est expliqué ci-dessus, quoiqu'un peu accentué : d'abord une réduction des dépenses en raison des reports des départs puis une hausse suite à l'augmentation de la pension moyenne. Chez les femmes, la réforme n'engendre pas de réduction des dépenses. A moyen terme, les dépenses de pension augmentent, par rapport à une situation sans réforme, et cette hausse se maintient jusqu'à la fin de la période de simulation.

Deux raisons sous-tendent l'évolution différente des dépenses de pensions des hommes et des femmes suite à la réforme. La première est liée aux reports des départs provoqués par la réforme. La plupart des femmes du régime indépendant ont des carrières très courtes¹⁰. Les conditions de carrière autorisant un départ anticipé qui prévalaient avant la réforme avaient déjà un effet sur l'âge de départ des femmes, la plupart d'entre elles devant attendre 65 ans avant de prendre leur pension (car elles ne remplissaient pas la condition de 35 années de carrière pour un départ anticipé) Dans un scénario sans réforme, le nombre de femmes du régime indépendant partant à 65 ans était donc déjà proportionnellement plus élevé que le nombre d'hommes (en 2011, 91% des femmes partaient à 65 ans ou plus contre 68 % des hommes). Les femmes partant à 65 ans avant réforme ne sont évidemment pas touchées par l'augmentation de la durée de carrière pour un départ anticipé. Dans le régime des travailleurs indépendants, les reports des départs en pension imputables à la réforme sont donc moins nombreux chez les femmes que chez les hommes. Or, c'est essentiellement le report des départs qui entraîne des économies. La seconde raison est liée aux pensions de survie. La réforme provoque une hausse des pensions moyennes masculines, du fait de l'allongement de la carrière, d'un bonus plus élevé, d'un malus réduit. Parmi les femmes bénéficiaires d'une pension dans le régime indépendant, 63% bénéficient d'une pension de survie, laquelle est calculée sur base de la pension du mari décédé. Comme cette pension est plus élevée suite à la réforme, la pension de survie moyenne des femmes est également

¹⁰ Il faut noter que cette différence entre les durées de carrières des hommes et des femmes est beaucoup plus importante dans le régime indépendant que dans le régime salarié. Cela explique que la réforme n'a pas le même effet sur les reports de départ en pension des femmes dans les deux régimes.

plus élevée. L'effet de l'allongement des carrières et notamment du bonus et du malus sont par contre plus réduit chez les femmes que chez les hommes puisqu'elles sont moins nombreuses à reporter leur départ à la retraite.

2.5. Impact op het pensioen in de overheidssector

Tabel 7 toont hoe de pensioenhervorming de pensioenuitgaven, het aantal gepensioneerd en het gemiddeld pensioenbedrag beïnvloedt. De schuin gedrukte rijen zijn de cijfers die eveneens gepubliceerd werden in het Jaarlijks Verslag van de Studiecommissie voor de vergrijzing (SCvV) van oktober 2012. Daarin werd de impact gepresenteerd op de volledige overheid, waarvan het totaal ook de personeelscategorieën omvat die niet getroffen werden door de pensioenhervorming (onder meer de militairen). Bij een verdere detaillering lijkt het aangewezen om enkel de impact op de daadwerkelijk getroffen personeelscategorieën te bestuderen.

Tabel 7 Besparing in de overheidspensioenen in % van een scenario zonder hervorming

	2014	2016	2018	2020	2030	2060
<i>Impact op de totale pensioenuitgaven in % (uitgaven inclusief personeelscategorieën die niet getroffen worden door de pensioenhervorming) (zie SCvV)</i>						
<i>Totaal (zie SCvV-2012)</i>	-0,9	-2,4	-2,7	-2,3	1,5	3,7
Impact op de pensioenuitgaven in % (enkel de uitgaven van de personeelscategorieën die getroffen worden door de pensioenhervorming, vnl. administratie en onderwijs)						
Totaal (rust- en overleving)	-1,0	-2,5	-2,8	-2,4	1,7	4
Enkel rustpensioenen	-1,2	-3,1	-3,6	-2,9	1,4	3,8
Mannen rustpensioen	-0,7	-1,9	-1,2	-0,7	3,1	5,4
Vrouwen rustpensioen	-2,0	-4,5	-6,3	-5,4	-0,4	2,4
<i>Impact op het totaal aantal gepensioneerd in % inclusief de personeelscategorieën die niet getroffen worden door de pensioenhervorming</i>						
<i>Totaal (zie SCvV-2012)</i>	-1,8	-4,2	-5,6	-5,4	-4,4	-3,9
Impact op het totaal aantal gepensioneerd in % (enkel de aantallen van de personeelscategorieën die getroffen worden door de pensioenhervorming, vnl. administratie en onderwijs)						
Totaal (rust- en overleving)	-2	-4,7	-6,1	-5,9	-4,7	-4,1
Enkel rustpensioenen	-2,3	-5,5	-7,1	-6,8	-5,2	-4,3
Mannen rustpensioen	-1,8	-4,4	-5,7	-5,4	-4,1	-3,2
Vrouwen rustpensioen	-3	-6,7	-8,6	-8,3	-6,3	-5,3
<i>Impact op het globaal gemiddeld pensioenbedrag in % (inclusief personeelscategorieën die niet getroffen worden door de pensioenhervorming)</i>						
<i>Totaal (zie SCvV-2012)</i>	0,8	1,9	3	3,3	6,1	7,9
Impact op het globaal gemiddeld pensioenbedrag in % (enkel het gemiddeld bedrag van de personeelscategorieën die getroffen worden door de pensioenhervorming, vnl. administratie en onderwijs)						
Totaal (rust- en overleving)	1	2,3	3,5	3,9	6,7	8,4
Enkel rustpensioenen	1,1	2,5	3,8	4,2	7,0	8,5
Mannen rustpensioen	1,2	2,6	4,8	5,0	7,5	8,9
Vrouwen rustpensioen	1,0	2,3	2,5	3,2	6,3	8,1

De pensioenhervorming in de overheidssector remt op korte en middellange termijn de uitgaven voor overheidspensioenen licht af met een maximale besparing van 2,7% in 2018 ten opzichte van het scenario zonder hervorming. Daarna neemt de besparing geleidelijk aan af en vanaf het midden van de jaren 20 zouden er meer uitgaven genoteerd worden ten opzichte van het scenario zonder hervorming. Tegen het jaar 2060 zouden de uitgaven 3,7% meer bedragen dan zonder hervorming. De evolutie van de uitgaven wordt bepaald door de impact van de hervorming op de aantallen enerzijds en op het gemiddeld pensioenbedrag anderzijds.

De besparing in de beginperiode is een gevolg van minder nieuwe gepensioneerden bij de vrouwen: veel meer vrouwen dan mannen moeten immers hun pensionering uitstellen tot zij voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden. Op langere termijn echter wordt die besparing meer dan gecompenseerd door de toename van het gemiddeld pensioenbedrag zowel bij mannen als bij vrouwen, dat enerzijds wordt veroorzaakt door de verlenging van de loopbaanduur die meetelt in de pensioenberekening en anderzijds door de leeftijdstoelag die belangrijker wordt naarmate men langer uitstelt.

Ambtenaren hebben bij pensionering gemiddeld een hoger pensioen dan werknemers of zelfstandigen en kunnen slechts de arbeidsmarkt verlaten via pensionering (terwijl andere kanalen bestaan voor werknemers: werkloosheid, werkloosheid met bedrijfstoelag, invaliditeit...). Deze twee factoren verklaren dat, bij afwezigheid van een loopbaanvoorwaarde, een meerderheid van ambtenaren voorheen op pensioen ging vóór de wettelijke pensioenleeftijd. Velen gingen reeds op 60 jaar met vervroegd pensioen met een relatief korte loopbaan. Het opleggen van een loopbaanvoorwaarde leidt bijgevolg tot een belangrijk aandeel van ambtenaren dat hun pensionering moet uitstellen, veel meer dan in de werknemersregeling en in de zelfstandigenregeling. De geleidelijke overgang tussen 2013 en 2016 leidt tot een steeds belangrijker aandeel uitstellers. Bij sommige ambtenaren is het uitstel beperkt tot enkele jaren, maar anderen zijn genoodzaakt tot 5 jaar te wachten vooraleer zij met pensioen kunnen gaan¹¹. De daling van het aantal gepensioneerden gedurende deze overgangperiode is meer uitgesproken bij vrouwen dan bij mannen, en verklaart de daling van de pensioenuitgaven (in vergelijking met een scenario zonder hervorming) bij de vrouwen.

Bij de pensioenuitgaven voor de mannen is een gelijkaardige evolutie waar te nemen maar de besparing is minder groot dan bij de vrouwen. Meer mannen dan vrouwen voldoen (vlugger) aan de loopbaanvoorwaarden en moeten dus minder lang hun pensionering uitstellen. Eens de hervorming op kruissnelheid komt, neigt het aantal begunstigden dat hun pensionering moet uitstellen en het aantal begunstigden dat na een vroeger uitstel met pensioen gaat, naar een evenwicht. De ambtenaren die hun pensionering enkele jaren geleden uitstelden, gaan met pensioen, ofwel omdat ze voldoen aan de loopbaanvoorwaarde, ofwel omdat ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, terwijl in de loop van hetzelfde jaar opnieuw personen hun pensionering moeten uitstellen. Met andere woorden stabiliseert het verschil tussen het aantal gepensioneerden van het scenario met en zonder hervorming wat een minder grote afwijking van de uitgaven ten opzichte van het scenario zonder hervorming verklaart.

¹¹ Het wetsontwerp houdende diverse wijzigingsbepalingen betreffende de pensioenen van de overheidssector voorziet een minder strenge overgangperiode voor mensen die slechts op enkele jaren voor hun pensioen staan: hun uitstel zal beperkt worden tot maximaal 2 jaar. Gezien dit wetsontwerp dateert van 27 augustus 2012 werd derhalve geen rekening gehouden met deze versoepeling in de huidige oefening.

Het gemiddelde pensioenbedrag van het totaal aantal gepensioneerden neemt geleidelijk aan toe omdat de oude generaties gepensioneerden (waarop de hervorming niet van toepassing is) vervangen worden door generaties gepensioneerden waarvan men het pensioenbedrag ziet verhogen door de hervorming. Op korte termijn, gedurende de overgangperiode van de hervorming, is die verhoging vooral toe te schrijven aan het feit dat de personen met korte loopbanen, die gepaard gaan met een relatief laag pensioenbedrag, hun pensionering moeten uitstellen. Het gemiddeld bedrag van de nieuw gepensioneerden neemt dus toe en beïnvloedt het gemiddeld pensioenbedrag van de stock. Die verhoging is iets meer uitgesproken bij de mannen dan bij de vrouwen. De mannen stellen minder lang hun pensionering uit waardoor die nieuw gepensioneerde mannen vlugger het globaal gemiddeld pensioenbedrag beïnvloeden.

Bovendien is het gewicht van de nieuw gepensioneerden in de stock belangrijker bij de mannen dan bij de vrouwen omdat de stock van de mannen minder lang overleeft omwille van hun lagere levensverwachting. Het gemiddeld pensioenbedrag van de vrouwen stijgt minder vlug, niet enkel door de hogere levensverwachting, maar eveneens wegens een belangrijker aandeel van vrouwen (dan mannen) die een pensioen hebben wegens lichamelijke ongeschiktheid. Gezien dit pensioenbedrag niet getroffen wordt door de hervorming, zal een verhoging van het 'normale' rustpensioen zich meer laten voelen op het gemiddeld rustpensioen van de man (waarin het gewicht van de pensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid minder belangrijk is) dan op dat van de vrouw. Op langere termijn neigt de verhoging van het gemiddeld rustpensioen van de vrouw, veroorzaakt door de hervorming, naar dat van het mannelijk rustpensioen.

3. Perspective micro-économique

Afin d'introduire une perspective dynamique dans l'analyse de l'adéquation des pensions, le Bureau fédéral du Plan a développé le modèle MIDAS, lequel permet d'évaluer le risque de pauvreté, le degré d'inégalité des pensions ainsi que d'autres indicateurs de l'adéquation des pensions sur un horizon de long terme.

MIDAS est un modèle de micro-simulation dynamique qui se fonde sur un échantillon représentatif de la population. Contrairement au modèle MALTESE, dans la section 2 « Perspective macro-budgétaire », MIDAS n'est pas basé sur des unités agrégées (catégories socio-économiques, groupes d'âge, etc.) mais sur des données individuelles. Les comportements des individus, dont ceux ayant un impact sur la constitution des droits à la pension, sont simulés jusqu'en 2060. De plus, le modèle simule, parallèlement et à un niveau individuel, les salaires, les pensions (de salarié, de fonctionnaire ou d'indépendant), les allocations de prépension (chômage avec complément d'entreprise), de chômage, d'invalidité ainsi que les allocations familiales.

Une caractéristique importante du modèle est sa capacité d'opérer dans le cadre de scénarios démographique (naissances, décès), macroéconomique (croissance de la productivité et des salaires, taux d'emploi), socio-économique (emploi par statut, bénéficiaires d'allocations sociales) et de politique sociale (paramètres d'adaptation au bien-être, intégration des mesures récentes) identiques à ceux des perspectives macro-budgétaires. La soutenabilité sociale et la soutenabilité financière du vieillissement sont dès lors étudiées dans un cadre cohérent.

Partant des individus observés en 2001, le modèle MIDAS produit des résultats individuels pour la période 2002-2060 permettant de dégager des indicateurs sur l'adéquation des pensions.

Lors de l'interprétation des résultats de la simulation, il convient de tenir compte de deux caractéristiques importantes du modèle. Tout d'abord, les revenus de l'épargne, qu'il s'agisse du 2^{ème} ou 3^{ème} pilier pour les pensionnés, des revenus de la propriété mobilière et immobilière ou de l'épargne privée de manière générale, ne sont pas modélisés. En effet, faute de données disponibles, ce type de revenu n'est pas simulé et n'est donc pas intégré dans les indicateurs repris ci-dessous. Ensuite, bien que les développements en cours permettront d'intégrer dans le modèle les migrations, elles ne sont pas modélisées dans la version actuelle du modèle.

Il convient également de tenir compte du fait que l'objectif initial du modèle est l'analyse des comportements de départ à la retraite et leurs impacts sur les mesures d'adéquation des pensions. Même si le modèle inclut également les allocations de chômage, d'invalidité et de prépension, celles-ci sont calculées selon les règles générales de ces différents régimes. Les cas particuliers ne sont, dans la plupart des cas, pas modélisés. Ainsi, par exemple, le stage d'attente relatif aux allocations d'insertion, le crédit temps, les allocations aux personnes handicapées et les allocations relatives aux accidents du travail ne sont pas modélisés.

Précisons aussi que la périodicité du modèle – qui est annuelle – est difficilement compatible avec une modélisation des allocations sociales dont le montant est modifié mensuellement. De la même manière

que le statut d'un individu est déterminé pour une année complète, l'allocation éventuelle qu'il perçoit est également attribuée pour l'année entière. Étant donné que les différentes périodes et sous-périodes de chômage sont composées de périodes de 2 à 3 mois, nous faisons l'hypothèse que la durée de la deuxième période de chômage est égale aux nombres de périodes complètes de 12 mois.

L'analyse développée ci-dessous permet de répondre à certaines questions spécifiques sur l'impact différencié par sexe de certaines mesures socio-économiques récentes. Cette analyse comporte trois points qui forment les sections de ce chapitre. Le premier est consacré à l'impact de la dégressivité accrue des allocations de chômage sur l'évolution du taux de pauvreté. Le second fournit une estimation de l'impact de la modification du système de la dégressivité en matière de chômage sur le montant de la pension. La dernière section est dédiée à l'analyse de l'impact de la valorisation des périodes de chômage de troisième période et des périodes de prépension avant 60 ans au droit minimum par année de carrière sur le montant de la pension.

3.1. Impact de la dégressivité accrue des allocations de chômage sur l'évolution du taux de pauvreté

La dimension financière de la pauvreté est ciblée sur les revenus et est évaluée par rapport à un seuil minimal de revenus, appelé seuil de pauvreté. Si le revenu d'une personne se situe en deçà du seuil de pauvreté, elle est alors exposée à un risque de pauvreté. Le seuil de pauvreté est généralement fixé à 60% du revenu équivalent médian. Le terme « équivalent » signifie que le concept de revenu des ménages¹² utilisé tient compte de la taille et de la composition du ménage. Cette approche permet de comparer le niveau de vie des ménages en tenant compte du nombre d'adultes et d'enfants par ménage.

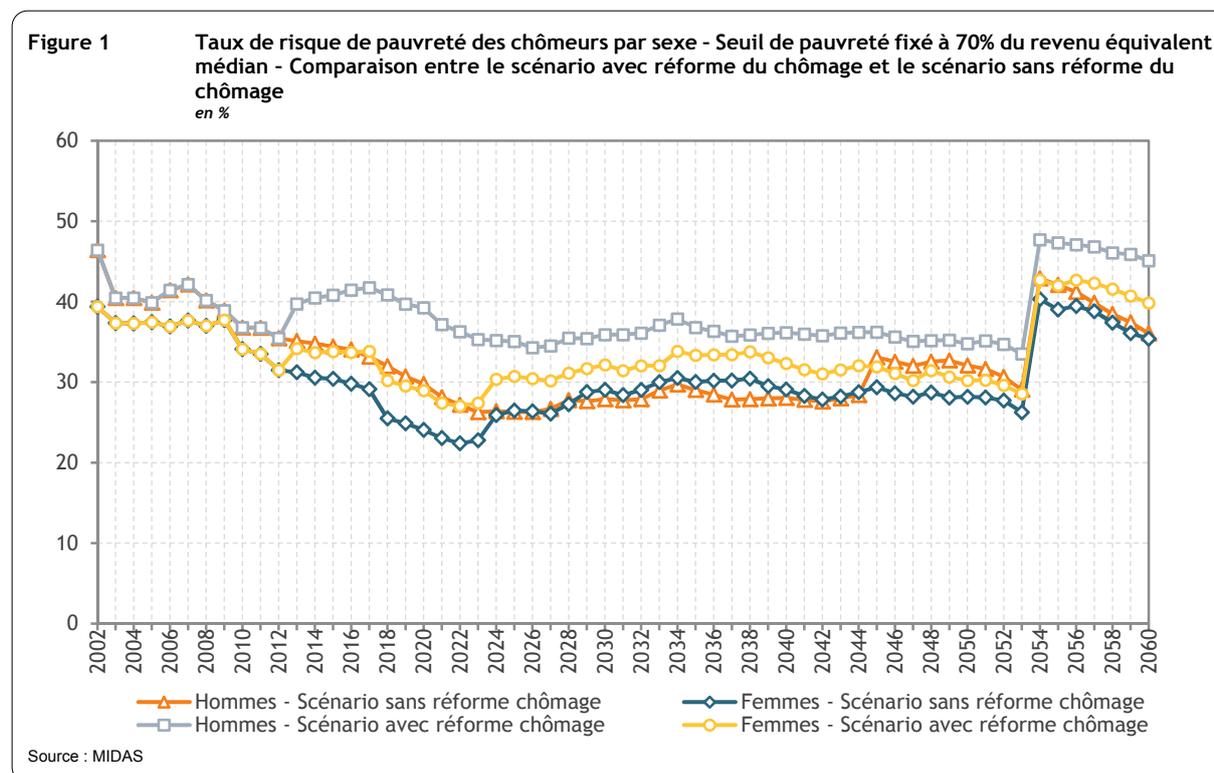
La Figure 1 présente une comparaison du taux de risque de pauvreté des chômeurs par sexe entre un scénario sans réforme du chômage et un scénario avec réforme du chômage. Précisons d'emblée qu'étant donné la définition du risque de pauvreté, la modification du montant de l'allocation de chômage d'un individu a des répercussions sur les revenus du ménage de cet individu et donc sur le risque de pauvreté de tous les individus du ménage. Ainsi, par exemple, la variation de l'allocation de chômage des hommes cohabitants avec une personne du sexe opposé aura des répercussions en termes de mesure de la pauvreté des hommes et des femmes. Il faut donc bien garder à l'esprit que cette évaluation de la pauvreté différenciée par sexe suppose une répartition de l'impact de ces mesures entre tous les membres d'un même ménage.

Précisons également qu'étant donné la non prise en compte dans MIDAS des revenus de l'épargne, le seuil de pauvreté standard – 60% du revenu équivalent médian – s'établit à un niveau significativement plus bas que le seuil de pauvreté de référence (basé sur les données de l'enquête SILC). Le risque de pauvreté de certaines catégories d'individus – dont les chômeurs – est donc sous-estimé. Afin de se rapprocher des niveaux de pauvreté de référence des chômeurs et dans un but unique de comparaison des taux de pauvreté entre un scénario avec réforme du chômage et un scénario sans réforme du

¹² En divisant le revenu des ménages par l'échelle d'équivalence corrigée de l'OCDE, qui correspond à la somme du poids attribué à chaque membre du ménage (1 pour le premier adulte, 0,5 pour chaque adulte supplémentaire et 0,3 pour chaque enfant de moins de 14 ans).

chômage, un taux de risque de pauvreté alternatif a été calculé : le taux de risque de pauvreté basé sur un seuil de pauvreté égal à 70% du revenu équivalent médian. Cette mesure alternative permet d'effectuer une analyse différenciée par sexe de l'impact de cette réforme sur la pauvreté des chômeurs.

La Figure 1 présente donc l'impact différencié par sexe de la réforme du chômage sur (une mesure de) la pauvreté des chômeurs. Il en ressort un impact significativement plus important pour les hommes que pour les femmes.



Pour comprendre cet effet, il convient d'analyser l'impact de la réforme par catégories de chômeurs ainsi que la répartition par sexe de ces différents types. Parmi les trois types de chômeurs, les cohabitants avec charge de famille et les isolés sont plus touchés par la réforme que les cohabitants (sans charge de famille). En effet, les cohabitants connaissaient déjà avant la réforme une dégressivité de leurs allocations alors que les deux autres catégories bénéficiaient d'une deuxième période de chômage illimitée avec allocations non dégressives. La réforme introduit une dégressivité et une troisième période de chômage pour toutes les catégories de chômeurs. Les cohabitants connaissent donc uniquement une dégressivité accrue alors que les cohabitants avec charge de famille et les isolés se voient imposer une dégressivité des allocations – qui était inexistante auparavant – ainsi qu'une allocation forfaitaire en troisième période.

L'analyse des taux de pauvreté par catégorie de chômeurs ainsi que l'impact de la réforme sur le niveau de ces taux confirment l'effet attendu développé ci-dessus. Alors que le taux de pauvreté des cohabitants avec charge de famille augmente de manière importante et que celui des isolés augmente très fortement, celui des cohabitants n'augmente que très peu. Par définition, un chômeur cohabitant partage son ménage avec (au moins) un individu disposant de revenus du travail ou de remplacement, ce qui diminue grandement le risque qu'il soit confronté à la pauvreté. Les deux autres catégories,

également par définition, sont, au contraire, des catégories plus sujettes à faire face à un risque de pauvreté. En effet, les cohabitants avec charge de famille sont, en grande partie, soit parents d'une famille monoparentale soit partagent leur ménage avec un individu (ou plus) ne disposant ni de revenus du travail ni de revenus de remplacement. L'allocation de chômage représente donc souvent la principale source de revenu pour des ménages composés de plusieurs personnes. Quant aux isolés, ils ne bénéficient que de leur allocation de chômage dont le forfait de troisième période est inférieur au seuil de pauvreté officiel (basé sur les données de l'enquête SILC).

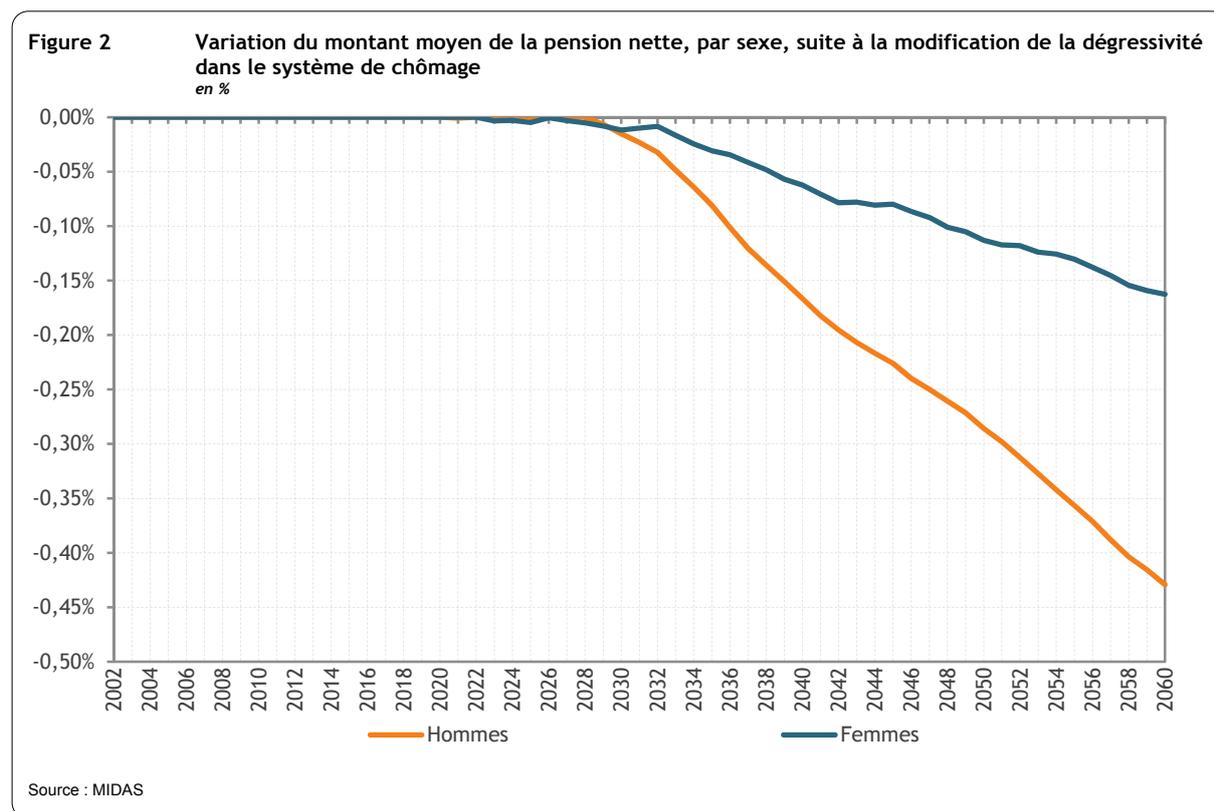
Les statistiques de l'ONEM montrent que les hommes sont plus nombreux parmi les catégories « cohabitants avec charge de famille » et « isolés » alors que les femmes sont largement majoritaires dans la catégorie des cohabitants. Cette présence plus importante des hommes parmi les catégories les plus touchées par la réforme explique la plus forte augmentation de la pauvreté des chômeurs par rapport à celle des chômeuses.

3.2. Impact de la modification du système de la dégressivité en matière de chômage sur le montant de la pension

La Figure 2 présente l'effet différencié par sexe de la modification du système de la dégressivité des allocations de chômage sur le montant moyen de la pension nette. Pour ce faire, comme dans la section 3.1, le scénario avec réforme du chômage est comparé au scénario sans réforme du chômage. Précisons que les éventuels effets comportementaux liés à cette réforme ne sont pas modélisés. En d'autres termes, il n'est pas tenu compte des effets potentiels sur la durée de chômage, ni sur le niveau du taux de chômage.

Si l'on exclut la modification de la valorisation de la troisième période de chômage lors du calcul de la pension – qui est une mesure de la réforme des pensions – la modification de la dégressivité des allocations de chômage proprement dite n'a pas d'effet sur le montant de la pension. En effet, le montant de l'allocation de chômage est un facteur qui n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de la pension. Les périodes de chômeurs sont des périodes assimilées valorisées sur base du dernier salaire et, pour certaines périodes particulières et à partir de la dernière réforme des pensions, sur base du droit minimum par année de carrière (voir section 3.3).

Lorsqu'on considère la modification de la valorisation de la troisième période de chômage – ce qui est fait dans la Figure 2 – la réforme de la dégressivité en matière de chômage a un impact très limité sur la pension moyenne, légèrement supérieur pour les hommes que pour les femmes. Deux effets sont à l'œuvre : tout d'abord, la diminution de la durée de la deuxième période et, par conséquent, l'entrée plus rapide dans la troisième période et ensuite, la suppression de la durée illimitée de la deuxième période pour les cohabitants avec charge de famille et les isolés. Ces deux dernières catégories étant proportionnellement plus composées d'hommes que de femmes, la variation de la pension moyenne nette est plus marquée pour les hommes.

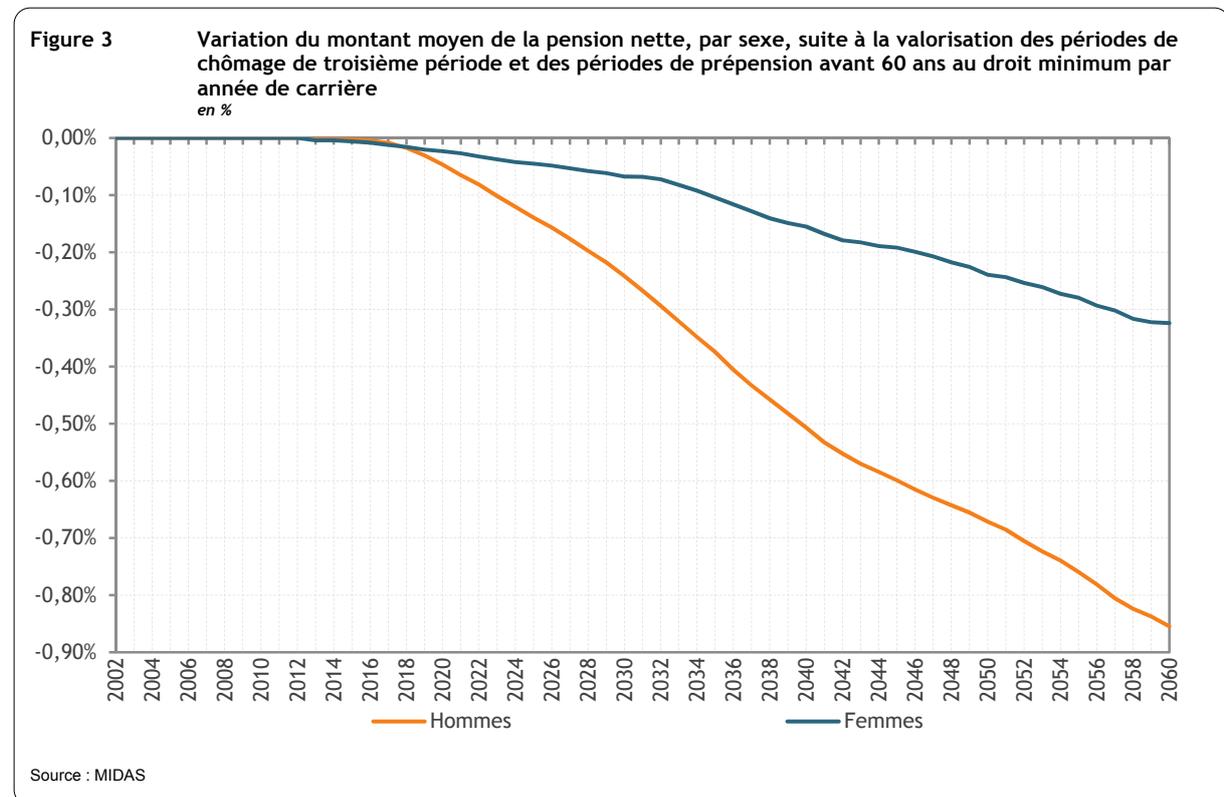


3.3. Impact de la valorisation des périodes de chômage de troisième période et des périodes de prépension avant 60 ans au droit minimum par année de carrière (et non plus sur base du dernier salaire perçu) sur le montant de la pension

La Figure 3 présente la variation du montant moyen de la pension nette pour les hommes et les femmes suite à la valorisation des périodes de chômage de troisième période et des périodes de prépension avant 60 ans au droit minimum par année de carrière. Celle-ci est mesurée par la différence entre un scénario avec réformes socio-économiques, en ce compris la modification de la valorisation des périodes assimilées définis ci-dessus et un scénario avec les réformes socio-économiques excepté cette modification de la valorisation des périodes assimilées.

Le montant moyen de la pension nette se réduit très faiblement suite à cette modification. Cette variation est négligeable et n'entraîne pas de modification du taux de risque de pauvreté des pensionnés. En effet, il ne s'agit pas ici de réduire ou de supprimer certaines périodes assimilées mais bien de les valoriser plus faiblement. En fin de période de simulation cette réduction est inférieure à 1% pour les hommes et même inférieure à 0,5% pour les femmes. On constate donc ici également une variation plus importante pour les hommes. Contrairement à l'analyse qui précède, la dynamique à l'œuvre ne réside pas dans la distribution des différentes catégories de chômeurs mais bien dans la distribution des différentes périodes de chômage ainsi que de l'usage de la prépension avant 60 ans. En ce qui concerne le chômage, il est compliqué dans l'état actuel du modèle de tirer des conclusions sur une présence plus importante des hommes ou des femmes dans la troisième période de chômage. En revanche, en ce qui concerne la prépension, ce sont principalement les hommes qui bénéficient de ce système. Lorsqu'on analyse les bénéficiaires par classes d'âge, on constate que parmi les prépensionnés de moins de 60 ans,

la proportion d'hommes est encore plus importante que parmi l'ensemble des prépensionnés. Ce sont donc principalement les hommes qui sont touchés par cette modification de la valorisation de la prépension avant 60 ans. En supposant un effet identique pour les hommes ou les femmes de la modification de la valorisation de la troisième période de chômage, la différence observée dans la Figure 3 résulte de l'effet plus marqué pour les hommes de la modification de la valorisation des périodes de prépension avant 60 ans.



Bibliographie - Bibliografie

- Bureau fédéral du Plan (2012), " Perspectives économiques 2012-2017 ", BFP, Série Perspectives, mai.
- Bureau fédéral du Plan et Direction générale Statistique et Information économique (2011), " Perspectives de population 2010-2060 ", BFP, Série Perspectives, décembre.
- Conseil Supérieur des Finances, Comité d'Etude sur le Vieillissement (2012), Rapport Annuel, octobre.
- Conseil Supérieur des Finances, Comité d'Etude sur le Vieillissement (2011), Rapport Annuel, juin.
- Dekkers G., Desmet R., De Vil G. (2010), "The long-term adequacy of the Belgian public pension system: An analysis based on the MIDAS model", Federal Planning Bureau, Working Paper 10-10, May.
- Dekkers G., Desmet R., De Vil G., Festjens M-J., (2010), "Adéquation des pensions et coût budgétaire du vieillissement : impacts de réformes et de scénarios alternatifs / Toereikendheid van het pensioen en budgettaire kosten van de vergrijzing: evaluatie van beleidsmaatregelen en van alternatieve scenario's", Working Paper 22-10, December, Brussels: Federal Planning Bureau and Federal Public Service Social Security.
- European Commission and Economic Policy Committee (2011), "The 2012 Ageing Report", European Economy 4/11, October.
- Fasquelle N., Hendrickx K., Joyeux C., Lebrun I. (2012), "The methodology developed by the Federal Planning Bureau to produce long-term scenarios", Federal Planning Bureau, Working Paper 5-12, February.
- Lebrun I. (2009), " S3BE : un modèle macroéconomique de long terme pour l'économie belge ", Bureau fédéral du Plan, Working Paper 3-09, mars.