



REP_CEP1_11080

Bureau fédéral du Plan

Analyses et prévisions économiques

Federaal Planbureau

Economische analyses en vooruitzichten

**Centre d'Expertise des pensions
Kenniscentrum pensioenen**

Analyse des effets de la réforme des pensions et du chômage avec complément d'entreprise

Analyse van de effecten van de hervorming van de pensioenen en van de werkloosheid met bedrijfstoelage

Septembre - September 2015

Greet De Vil, Nicole Fasquelle, 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. À 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 écodynamique (trois étoiles) pour sa gestion environnementale.

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

e-mail : contact@plan.be

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

Éditeur responsable : Philippe Donnay

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

Overname wordt toegestaan, behalve voor handelsdoeleinden, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Philippe Donnay

Bureau fédéral du Plan
Centre d'Expertise des pensions
Avenue des Arts 47-49, 1000 Bruxelles

Federaal Planbureau
Kenniscentrum pensioenen
Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel

tél. : +32-2-5077311

fax : +32-2-5077373

e-mail : contact@plan.be

<http://www.plan.be>

Analyse des effets de la réforme des pensions et du chômage avec complément d'entreprise

Analyse van de effecten van de hervorming van de pensioenen en van de werkloosheid met bedrijfstoelage

Septembre - September 2015

Greet De Vil, Nicole Fasquelle, Christophe Joyeux, Bertrand Scholtus, Saskia Weemaes

Table des matières - Inhoudstafel

Synthèse.....	1
Synthese.....	6
1. Introduction.....	11
2. Les mesures de la réforme des pensions et du chômage avec complément d'entreprise....	13
2.1. La réforme des pensions	13
2.2. La réforme du régime de chômage avec complément d'entreprise	14
3. Différents scénarios en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal.....	15
4. Effets de la réforme des pensions sur les durées de carrière des personnes partant à la retraite	16
5. Effets de la réforme des pensions sur la proportion de personnes ouvrant le droit à une retraite anticipée.....	19
6. Effets de la réforme des pensions et du chômage avec complément d'entreprise sur la composition socio-économique de la population.....	32
6.1. La composition socio-économique de la population	32
6.2. Taux de pensionnement par régime, sexe et classe d'âge	34
7. Effets de la réforme des pensions sur la pension moyenne	38
7.1. De werknemersregeling	38
7.2. Le régime des travailleurs indépendants	40
7.3. Le régime de la fonction publique	41

Liste des tableaux - Lijst van tabellen

Tableau 1	Effets de la réforme des pensions sur les durées de carrière des personnes partant à la retraite en 2060	2
Tableau 2	Effets de la réforme des pensions sur la proportion de personnes remplissant les conditions d'accès à la retraite anticipée en 2060	3
Tableau 3	Effets socio-économiques à long terme (2060).....	4
Tableau 4	Effet des reports d'entrée à la retraite sur les taux de pensionnement par sexe et classe d'âge en 2060	4
Tableau 5	Effet de la réforme des pensions sur la pension moyenne en 2060.....	5
Tableau 6	Conditions d'âge et de carrière pour un départ anticipé à la retraite	13
Tableau 7	Âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise, avant et après les mesures.....	14
Tableau 8	Hommes - Effets de la réforme des pensions sur les durées de carrière des personnes partant à la retraite	17
Tableau 9	Femmes - Effets de la réforme des pensions sur les durées de carrière des personnes partant à la retraite	18
Tableau 10	Hommes du régime des travailleurs salariés - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite	20
Tableau 11	Femmes du régime des travailleurs salariés - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite	21
Tableau 12	Hommes du régime des travailleurs indépendants - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite	23
Tableau 13	Femmes du régime des travailleurs indépendants - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite	24
Tableau 14	Hommes du régime de la fonction publique administration - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite	26
Tableau 15	Femmes du régime de la fonction publique administration - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite	28
Tableau 16	Hommes du régime de la fonction publique enseignement - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite	29
Tableau 17	Femmes du régime de la fonction publique enseignement - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite	31
Tableau 18	Total - Effets socio-économiques à long terme (2060) : scénario de translation (référence CEV) (2), scénario intermédiaire (3) et scénario de report minimum (4) en écart avec le scénario sans réforme (1)	32
Tableau 19	Hommes - Effets socio-économiques à long terme (2060) : scénario de translation (référence CEV) (2), scénario intermédiaire (3) et scénario de report minimum (4) en écart avec le scénario sans réforme (1).....	33

Tableau 20	Femmes - Effets socio-économiques à long terme (2060) : scénario de translation (référence CEV) (2), scénario intermédiaire (3) et scénario de report minimum (4) en écart avec le scénario sans réforme (1).....	34
Tableau 21	Régime salarié - Effet des reports d'entrée en retraite sur les taux de pensionnement par sexe, classe d'âge et les trois scénarios de comportement de départ à la retraite	35
Tableau 22	Régime indépendant - Effet des reports d'entrée à la retraite sur les taux de pensionnement par sexe, classe d'âge et les trois scénarios de comportement de départ à la retraite	36
Tableau 23	Régime de la fonction publique - Effet des reports d'entrée à la retraite sur les taux de pensionnement par sexe, classe d'âge et les trois scénarios de comportement de départ à la retraite.....	37
Tabel 24	Effecten van de pensioenhervorming in de werknemersregeling op het gemiddeld (nieuw) pensioen.....	38
Tableau 25	Effets de la réforme des pensions dans le régime des travailleurs indépendants sur la pension moyenne.....	40
Tabel 26	Effecten van de pensioenhervorming in de overheidssector op het gemiddeld (nieuw) pensioen.....	42

Synthèse

Le présent rapport a été réalisé à la demande du Comité national des Pensions et de la cellule stratégique du Cabinet des pensions. Il présente les effets de la réforme des pensions (relèvement des conditions d'accès à la retraite anticipée, relèvement de l'âge légal de la retraite, suppression de la bonification pour diplôme dans l'évaluation de la condition de carrière pour une retraite anticipée dans le régime de la fonction publique, suppression du bonus de pension) et du chômage avec complément d'entreprise sur un certain nombre d'indicateurs: la durée de carrière des personnes partant à la retraite, la proportion de personnes ouvrant le droit à une retraite anticipée, la composition socio-économique de la population et la pension moyenne. Les effets sont évalués sur la base des projections de long terme du Rapport annuel 2015 du Comité d'étude sur le vieillissement (CEV)¹ paru en juillet. Les résultats sont ventilés par sexe, régime de pensions et, le cas échéant, par groupe d'âge, et selon différents scénarios en matière de comportement de départs à la retraite. Ils sont présentés en comparaison à un scénario sans réforme (à savoir sans la réforme décidée par l'actuel gouvernement mais qui intègre la réforme des pensions de 2011). En matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal, trois hypothèses sont envisagées :

- 1) L'hypothèse de translation suppose qu'un relèvement d'un an puis de deux ans de l'âge légal de la retraite implique un report moyen d'un an puis de deux ans des départs à la retraite.
- 2) Selon l'hypothèse de report minimum, seules les personnes qui ne remplissent pas les conditions requises pour prendre leur retraite avant l'âge légal reportent leur départ, comparativement à un scénario sans relèvement de l'âge légal. Ces personnes amenées à reporter leur départ à la retraite le font jusqu'au moment où, soit, elles remplissent la condition de carrière pour une retraite anticipée, soit, elles atteignent l'âge légal de la retraite.
- 3) Dans le scénario intermédiaire, l'hypothèse de translation est retenue pour les personnes qui, en l'absence de relèvement de l'âge légal, seraient parties à 65 ans à la retraite et l'hypothèse de report minimum est appliquée pour les personnes qui, en l'absence de relèvement de l'âge légal, seraient parties à la retraite entre 60 et 64 ans.

Les durées de carrière moyennes des personnes partant à la retraite (tableau 1) augmentent suite au relèvement des conditions d'accès à la pension anticipée, au relèvement de l'âge légal et à la suppression de la bonification pour diplôme dans l'évaluation de la condition de carrière pour le bénéfice de la retraite anticipée dans la fonction publique. Ces augmentations sont, à long terme, d'ordres de grandeur comparables pour les hommes et les femmes dans la mesure où, même dans un scénario sans réforme, la projection repose sur l'hypothèse d'une certaine convergence entre durées de carrière féminine et masculine. Le relèvement de la durée de carrière est le plus marqué dans le scénario de translation : à long terme, plus de deux ans dans les régimes salarié et indépendant, et de 3 à 4 ans dans les régimes de l'administration et de l'enseignement de la fonction publique. Dans la fonction publique, l'accroissement de la durée de carrière est plus important en raison de la suppression de la bonification pour

¹ Conseil supérieur des Finances, Comité d'étude sur le vieillissement, Rapport annuel, juillet 2015. Ces projections ont toutefois été adaptées pour tenir compte de certaines modalités récentes concernant les mesures en matière de chômage avec complément d'entreprise.

diplôme dans l'évaluation de la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite. Dans le scénario intermédiaire, le relèvement de la durée de carrière varie entre 1,6 et 3,4 années. Dans le scénario de report minimum, cette fluctuation oscille entre 0,6 et 3 années à long terme.

Tableau 1 Effets de la réforme des pensions sur les durées de carrière des personnes partant à la retraite en 2060
Scénarios en différence avec le scénario sans réforme, en années

	Régime salarié	Régime indépendant	Régime de la fonction publique - administration	Régime de la fonction publique - enseignement
Hommes				
Scénario de translation (référence du CEV)	2,3	2,2	2,9	4,0
Scénario intermédiaire	1,6	1,7	2,1	3,3
Scénario de report minimum	0,6	0,8	1,5	2,7
Femmes				
Scénario de translation (référence du CEV)	2,2	2,1	2,9	3,9
Scénario intermédiaire	1,6	1,6	2,2	3,4
Scénario de report minimum	0,7	1,4	1,7	3,0

Les effets de la réforme des pensions sur la proportion des personnes remplissant les conditions d'accès à la retraite anticipée diffèrent selon les régimes (tableau 2). Dans le régime salarié, pour les hommes comme pour les femmes, une diminution de 6 points de pourcentage (en 2060²) des départs à la retraite qui satisfont la condition de carrière pour un départ anticipé est observée dans les trois scénarios de réforme, en comparaison avec un scénario sans réforme. Le scénario de report minimum se concrétise, par construction, par une forte augmentation des départs anticipés à la retraite au détriment des départs à l'âge légal (même si, dans ce scénario, aucun départ à la retraite n'intervient plus tôt que dans le scénario sans réforme).

Dans le régime indépendant, la réduction de la proportion de personnes remplissant la condition de carrière pour un départ anticipé est plus élevée que dans le régime salarié (selon les trois scénarios), les durées de carrière dans le régime indépendant étant en moyenne, et en particulier pour les femmes, inférieures à celles du régime salarié. Cette faible durée de carrière des femmes explique pourquoi une proportion élevée d'entre elles ne remplissent déjà pas la condition de carrière dans le scénario sans réforme et dès lors, pourquoi, dans le scénario de report minimum, le relèvement de la proportion de départs anticipés féminins est beaucoup plus faible.

Dans le secteur de l'administration (du régime de pensions de la fonction publique), les effets de la réforme des pensions sont similaires sur la ventilation des départs à la retraite des hommes et des femmes. Dans les trois scénarios, la diminution de la proportion de personnes remplissant la condition de carrière pour une retraite anticipée est de 10 à 11 points de pourcentage, comparativement à un scénario sans réforme. Dans les scénarios de translation et intermédiaire, contrairement aux régimes salarié et indépendant, la part des départs à la retraite à partir de l'âge légal en remplissant la condition de carrière pour un départ anticipé est relevée. En effet, l'ampleur des départs anticipés à la retraite dans un scénario sans réforme engendre, dans un premier temps, un report important des départs à 65 ans suite au relèvement des conditions d'accès à la retraite anticipée, personnes qui dans les scénarios de

² Ces pourcentages sont donnés pour 2060 mais ils sont pratiquement atteints dès le début de la décennie 2030.

translation et intermédiaire partiront à 66 ou 67 ans suite au relèvement de l'âge légal. Dans le scénario de report minimum, la proportion de personnes partant à la retraite anticipée augmente mais de manière nettement moins marquée que dans les régimes salarié et indépendant en raison d'une part d'un poids relativement important des départs anticipés en l'absence de réforme, d'autre part, de la suppression de la bonification pour diplôme dans l'évaluation de la condition de carrière pour une retraite anticipée.

Dans le secteur de l'enseignement, la ventilation des départs à la retraite a le même profil que dans le secteur de l'administration. Mais ils sont plus marqués vu la proportion importante de bénéficiaires détenteurs d'un diplôme d'études supérieures et de la proportion plus élevée de personnes qui, en l'absence de réforme, partaient anticipativement à la retraite. Dans le scénario de report minimum, contrairement à tous les autres cas envisagés, la part des départs en retraite anticipée se réduit comparativement à un scénario sans réforme.

Tableau 2 Effets de la réforme des pensions sur la proportion de personnes remplissant les conditions d'accès à la retraite anticipée en 2060
Scénarios en écart avec le scénario sans réforme en point de pourcentage

	Régime salarié		Régime indépendant		Régime de la fonction publique - administration		Régime de la fonction publique - enseignement	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Scénario de translation (référence du CEV)								
<i>personnes ouvrant le droit au bénéfice d'une retraite anticipée</i>	-6	-6	-14	-19	-11	-10	-17	-29
- départ en retraite anticipée	-3	-3	-7	-3	-18	-20	-35	-45
- départ à partir de l'âge légal	-2	-2	-6	-16	7	9	18	16
Scénario intermédiaire								
<i>personnes ouvrant le droit au bénéfice d'une retraite anticipée</i>	-6	-6	-13	-19	-11	-10	-17	-29
- départ en retraite anticipée	-3	-3	-7	-3	-17	-19	-35	-45
- départ à partir de l'âge légal	-3	-2	-7	-16	7	9	18	15
Scénario de report minimum								
<i>personnes ouvrant le droit au bénéfice d'une retraite anticipée</i>	-6	-6	-15	-19	-11	-10	-14	-27
- départ en retraite anticipée	49	46	33	7	5	1	-4	-25
- départ à partir de l'âge légal	-55	-52	-48	-27	-15	-11	-10	-3

La diminution du nombre de pensionnés et de chômeurs avec complément d'entreprise demandeurs d'emploi en raison de la réforme de ces régimes est, à long terme, la plus importante dans le scénario de translation où elle s'élève à 369 000 personnes (tableau 3). Cette diminution est de 279 000 dans le scénario intermédiaire et de 175 000 dans le scénario de report minimum. Ces réductions vont de pair avec une augmentation de la population active et des autres bénéficiaires d'une allocation sociale (invalides, mises en disponibilité, crédit-temps et interruption de carrière et autres). Dans les trois scénarios présentés, la réduction du nombre de pensionnés et de chômeurs avec complément d'entreprise non demandeurs d'emploi se répartit à concurrence d'environ 75% en emploi, 6% en chômage et 20% dans les autres allocations sociales, à savoir majoritairement des bénéficiaires d'une allocation d'invalidité.

Tableau 3 Effets socio-économiques à long terme (2060)
Scénarios en écart avec le scénario sans réforme, en milliers d'unités

	Scénario de translation (référence CEV)	Scénario intermédiaire	Scénario de report minimum
Nombre de pensionnés et de chômeurs avec complément d'entreprise demandeurs d'emploi	-369	-279	-175
Population active et autres bénéficiaires d'une allocation sociale	+369	+279	+175
Population active ^a	+291	+221	+142
- dont emploi	+268	+203	+131
- dont chômage ^a	+23	+18	+11
Autres bénéficiaires d'une allocation sociale (hors pension) ^b	+78	+58	+33

a. y compris chômeurs avec complément d'entreprise demandeurs d'emploi

b. invalides, mises en disponibilité, crédit-temps et interruption de carrière et autres

Dans les trois régimes, les réductions de taux de pensionnement (nombres de pensionnés exprimés en pourcent de la population) dues à la réforme des pensions sont, par hypothèse, les plus marquées dans le scénario de translation et les moins élevées dans le scénario de report minimum (tableau 4). L'ordre de grandeur des diminutions est généralement similaire pour les hommes et les femmes. Les différences entre le scénario de translation et le scénario intermédiaire apparaissent surtout dans la tranche d'âge de 60 à 64 ans. Dans le premier, l'ensemble des pensionnés reportent d'une année puis de deux années leur départ à la retraite, dans le second, seules les personnes qui seraient parties à 65 ans en l'absence de relèvement de l'âge légal le font. Les écarts entre le scénario intermédiaire et le scénario de report minimum sont surtout perceptibles dans la tranche d'âge de 65 à 69 ans, de nombreuses personnes continuant de partir à 65 ans dans le scénario de report minimum.

Tableau 4 Effet des reports d'entrée à la retraite sur les taux de pensionnement par sexe et classe d'âge en 2060
Scénarios en écart avec le scénario sans réforme en points de pourcentage

	Régime salarié		Régime indépendant		Régime de la fonction publique	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Scénario de translation (référence CEV)						
De 60 à 64 ans	-16,0	-13,1	-2,6	-0,6	-3,8	-3,4
De 65 à 69 ans	-20,9	-20,0	-5,0	-3,1	-2,4	-2,6
Scénario intermédiaire						
De 60 à 64 ans	-5,3	-4,6	-1,2	-0,3	-2,6	-2,3
De 65 à 69 ans	-20,3	-19,5	-4,7	-2,9	-2,1	-2,3
Scénario de report minimum						
De 60 à 64 ans	-5,5	-4,6	-1,2	-0,3	-2,6	-2,6
De 65 à 69 ans	-4,1	-6,9	-1,8	-2,6	-1,2	-1,7

La suppression du bonus de pension tend à réduire la pension moyenne (tableau 5) alors que la prolongation des carrières engendrée par la réforme (conditions d'accès plus stricts à la retraite anticipée, relèvement de l'âge légal, suppression de la bonification pour diplôme dans le régime de la fonction publique lors de l'évaluation de la condition de carrière pour une retraite anticipée) tend à la relever, comparativement à un scénario sans réforme. Dans tous les régimes et dans tous les scénarios, la pension moyenne est relevée à long terme, par rapport à un scénario sans réforme, excepté pour les hommes du

régime indépendant dans le scénario de report minimum. Dans ce régime, le bonus de pension est en effet relativement important, comparativement au niveau de la pension moyenne.

Le relèvement du montant de la pension moyenne (par comparaison au scénario sans réforme) est plus prononcé dans le régime de la fonction publique que dans les régimes salarié et indépendant, en raison de la prolongation plus importante des carrières suite à la suppression de la bonification pour diplôme dans l'évaluation de la condition de carrière pour une retraite anticipée. Les effets sont les plus marqués dans le scénario de translation et les moins importants dans le scénario de report minimum. Le relèvement de la pension moyenne est généralement d'un ordre de grandeur comparable pour les hommes et les femmes, même s'il est légèrement plus prononcé pour ces dernières, surtout dans le scénario de report minimum où seules les personnes dont les carrières sont plus courtes reportent leur départ à la retraite.

Tableau 5 Effet de la réforme des pensions sur la pension moyenne en 2060
En % d'un scénario sans réforme

	Régime salarié	Régime indépendant	Régime de la fonction publique
Scénario de translation (référence CEV)	3,7	3,5	8,4
Hommes	3,7	3,5	8,4
Femmes	3,9	3,8	8,3
Scénario intermédiaire	2,4	2,2	7,3
Hommes	2,3	1,9	6,9
Femmes	2,6	3,0	7,7
Scénario de report minimum	0,7	0,4	5,2
Hommes	0,5	-0,5	4,4
Femmes	1,0	2,7	6,0

Synthese

Dit verslag werd opgesteld op verzoek van het Nationaal Pensioencomité en de strategische cel van het kabinet Pensioenen. Het toont de effecten van de hervorming van de pensioenen (verstrenging van de voorwaarden voor vervroegd pensioen, verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd, afschaffing van de diplomabonificatie in de berekening van de loopbaanduur voor vervroegd pensioen in de overheidsregeling, afschaffing van de pensioenbonus) en van de werkloosheid met bedrijfstoeslag op een bepaald aantal indicatoren: de loopbaanduur van personen die met pensioen gaan, het aantal personen dat recht heeft op vervroegd pensioen, de socio-economische samenstelling van de bevolking en het gemiddeld pensioen. De effecten worden geëvalueerd aan de hand van de langetermijnprojecties van het in juli verschenen Jaarverslag 2015 van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvV)³. De resultaten worden uitgesplitst naar geslacht, pensioenregeling en, desgevallend, leeftijdsgroep, en volgens verschillende scenario's met betrekking tot het pensioneringsgedrag. Ze worden voorgesteld in vergelijking met een scenario zonder hervorming (namelijk zonder hervorming beslist door de huidige regering, maar die de pensioenhervorming van 2011 integreert). Er worden drie hypothesen met betrekking tot het pensioneringsgedrag als gevolg van de verhoging van de wettelijke leeftijd beoogd:

- 1) De verschuivingshypothese veronderstelt dat een verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd met één jaar en vervolgens met twee jaar resulteert in een pensioneringsuitstel van gemiddeld één jaar en vervolgens twee jaar.
- 2) Volgens de hypothese van minimumuitstel stellen enkel de personen die niet voldoen aan de loopbaanvoorwaarden om met pensioen te gaan vóór de wettelijke leeftijd hun pensionering uit, in vergelijking met een scenario zonder verhoging van de wettelijke leeftijd. Die personen die hun pensionering uitstellen doen dat tot wanneer ze voldoen aan de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen of tot ze de wettelijke pensioenleeftijd bereiken.
- 3) In het tussenscenario wordt de verschuivingshypothese gehanteerd voor de personen die, zonder optrekking van de wettelijke leeftijd, op 65 jaar met pensioen gegaan zouden zijn, en wordt de hypothese van minimumuitstel toegepast op de personen die, zonder optrekking van de wettelijke leeftijd, tussen 60 en 64 jaar met pensioen gegaan zouden zijn.

De gemiddelde loopbaanduur van personen die met pensioen gaan (tabel 1) neemt toe door de verstrenging van de voorwaarden voor vervroegd pensioen, de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en de afschaffing van de diplomabonificatie in de berekening van de loopbaanduur voor een vervroegd rustpensioen in de overheidssector. Die toename is op lange termijn vergelijkbaar voor mannen en vrouwen aangezien de projectie, zelfs in een scenario zonder hervorming, berust op de hypothese van een bepaalde convergentie van de vrouwelijke en mannelijke loopbaanduur. De toename van de loopbaanduur is het meest uitgesproken in het verschuivingsscenario: op lange termijn meer dan twee jaar in de werknemers- en zelfstandigenregeling, en drie tot vier jaar in de administratie en het onderwijs van de overheidssector. De toename van de loopbaanduur is groter in de overheidssector door de afschaffing van de diplomabonificatie in de berekening van de loopbaanduur voor vervroegd pensioen.

³ Hoge Raad voor Financiën, Studiecommissie voor de Vergrijzing, Jaarverslag, juli 2015. Die projecties werden evenwel aangepast om rekening te houden met bepaalde recente modaliteiten inzake de maatregelen met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoeslag.

In het tussenscenario schommelt de toename van de loopbaanduur tussen 1,6 en 3,4 jaar. In het scenario van minimumuitstel schommelt die variatie tussen 0,6 en 3 jaar op lange termijn.

Tabel 1 Effecten van de pensioenhervorming op de loopbaanduur van personen die met pensioen gaan in 2060
Vershil tussen de scenario's en het scenario zonder hervorming, in jaren

	Werknemers- regeling	Zelfstandigen- regeling	Overheidsregeling - administratie	Overheidsregeling - onderwijs
Mannen				
Verschuivingsscenario (SCvV-referentie)	2,3	2,2	2,9	4,0
Tussenscenario	1,6	1,7	2,1	3,3
Scenario van minimumuitstel	0,6	0,8	1,5	2,7
Vrouwen				
Verschuivingsscenario (SCvV-referentie)	2,2	2,1	2,9	3,9
Tussenscenario	1,6	1,6	2,2	3,4
Scenario van minimumuitstel	0,7	1,4	1,7	3,0

De effecten van de pensioenhervorming op het aandeel personen dat voldoet aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen verschillen naargelang het stelsel (tabel 2). In de werknemersregeling wordt er een daling van 6 procentpunt (in 2060)⁴ vastgesteld van de pensioneringen die voldoen aan de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen in de drie hervormingsscenario's, voor mannen en vrouwen, in vergelijking met een scenario zonder hervorming. Het scenario van minimumuitstel vertaalt zich, naar opbouw, concreet in een forse toename van de vervroegde pensioneringen ten nadele van de pensioneringen op wettelijke leeftijd (ook al gaat in dit scenario niemand vroeger met pensioen dan in het scenario zonder hervorming).

In de zelfstandigenregeling is de daling van het aandeel personen dat voldoet aan de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen sterker dan in de werknemersregeling (volgens de drie scenario's), aangezien de loopbaanduur in de zelfstandigenregeling gemiddeld genomen, en in het bijzonder voor de vrouwen, lager ligt dan in de werknemersregeling. Die lage loopbaanduur van vrouwen verklaart waarom een groot aandeel vrouwen niet voldoet aan de loopbaanvoorwaarde in het scenario zonder hervorming en dus ook waarom de toename van de vrouwelijke vervroegde pensioneringen veel lager ligt in het scenario van minimumuitstel.

In de administratie (overheidssector) zijn de effecten van de pensioenhervorming vergelijkbaar volgens de opsplitsing van de pensioneringen van mannen en vrouwen. In de drie scenario's daalt het aandeel personen dat voldoet aan de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen met 10 tot 11 procentpunt, in vergelijking met een scenario zonder hervorming. In het verschuivings- en tussenscenario stijgt het aandeel van de pensioneringen vanaf de wettelijke leeftijd die voldoen aan de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen, in tegenstelling tot de werknemers- en zelfstandigenregeling. Het groot aantal vervroegde pensioneringen in een scenario zonder hervorming leidt in eerste instantie tot een belangrijk uitstel van de pensioneringen op 65 jaar als gevolg van de verstrenging van de voorwaarden voor vervroegd pensioen. Dit zijn personen die in het verschuivingsscenario en het tussenscenario op 66 of 67 jaar met pensioen gaan als gevolg van de verhoging van de wettelijke leeftijd. In het scenario van minimumuitstel stijgt het aandeel personen dat met vervroegd pensioen gaat, maar veel minder

⁴ Die percentages worden gegeven voor 2060 maar worden bijna volledig bereikt vanaf het begin van het decennium 2030.

uitgesproken dan in de werknemersregeling en zelfstandigenregeling door, enerzijds, een relatief belangrijk aandeel van de vervroegde pensioneringen zonder hervorming en, anderzijds, door de afschaffing van de diplomabonificatie in de evaluatie van de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen.

In het onderwijs heeft de opsplitsing van de pensioneringen hetzelfde profiel als in de administratie. Maar ze zijn meer uitgesproken door een hoger aandeel uitkeringsgerechtigden met een diploma hoger onderwijs en een hoger aantal personen dat zonder hervorming vervroegd met pensioen ging. In tegenstelling tot de andere gevallen, daalt het aandeel van de vervroegde pensioneringen in het scenario van minimumuitstel in vergelijking met een scenario zonder hervorming.

Tabel 2 Effecten van de pensioenhervorming op het aandeel personen dat voldoet aan de loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen in 2060
Verskil tussen de scenario's en het scenario zonder hervorming, in procentpunt

	Werknemersregeling		Zelfstandigenregeling		Overheidsregeling - administratie		Overheidsregeling - onderwijs	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Verschuivingsscenario (SCvV-referentie)								
<i>personen met recht op vervroegd pensioen</i>	-6	-6	-14	-19	-11	-10	-17	-29
- vervroegde pensionering	-3	-3	-7	-3	-18	-20	-35	-45
- pensionering vanaf de wettelijke leeftijd	-2	-2	-6	-16	7	9	18	16
Tussenscenario								
<i>personen met recht op vervroegd pensioen</i>	-6	-6	-13	-19	-11	-10	-17	-29
- vervroegde pensionering	-3	-3	-7	-3	-17	-19	-35	-45
- pensionering vanaf de wettelijke leeftijd	-3	-2	-7	-16	7	9	18	15
Scenario van minimumuitstel								
<i>personen met recht op vervroegd pensioen</i>	-6	-6	-15	-19	-11	-10	-14	-27
- vervroegde pensionering	49	46	33	7	5	1	-4	-25
- pensionering vanaf de wettelijke leeftijd	-55	-52	-48	-27	-15	-11	-10	-3

De daling van het aantal gepensioneerden en werkzoekende werklozen met bedrijfstoelage als gevolg van de hervorming van die stelsels is op lange termijn het grootst in het verschuivingsscenario (369 000 personen) (tabel 3). Die daling bedraagt 279 000 in het tussenscenario en 175 000 in het scenario van minimumuitstel. Die dalingen gaan hand in hand met een toename van de beroepsbevolking en andere sociale uitkeringsgerechtigden (invaliden, terbeschikkingstellingen, tijdskrediet en loopbaanonderbreking en overige). In de drie scenario's kan de daling van het aantal gepensioneerden en niet-werkzoekende werklozen met bedrijfstoelage als volgt verdeeld worden: ongeveer 75% werkgelegenheid, 6% werkloosheid en 20% andere sociale uitkeringen (voornamelijk begunstigden van een invaliditeitsuitkering).

Tabel 3 Socio-economische effecten op lange termijn (2060)
Verskil tussen de scenario's en het scenario zonder hervorming, in duizendtallen

	Verschuivingsscenario (SCvV-referentie)	Tussenscenario	Scenario van minimumuitstel
Aantal gepensioneerden en werkzoekende werklozen met bedrijfstoelag	-369	-279	-175
Beroepsbevolking en andere sociale uitkeringsgerechtigden	+369	+279	+175
Beroepsbevolking ^a	+291	+221	+142
- waarvan werkgelegenheid	+268	+203	+131
- waarvan werkloosheid ^a	+23	+18	+11
Andere sociale uitkeringsgerechtigden (behalve pensioen)^b	+78	+58	+33

a. inclusief werkzoekende werklozen met bedrijfstoelag.

b. invaliden, terbeschikkingstellingen, tijdskrediet en loopbaanonderbreking en overige.

In de drie stelsels is de daling van de pensioneringsgraden (aantal gepensioneerden uitgedrukt in procent van de bevolking) als gevolg van de pensioenhervorming per hypothese het meest uitgesproken in het verschuivingsscenario en het geringst in het scenario van minimumuitstel (Tabel 4). Over het algemeen is de daling even groot voor mannen als voor vrouwen. De verschillen tussen het verschuivingsscenario en het tussenscenario worden vooral duidelijk in de leeftijdscategorie 60 tot 64 jaar. In het eerste scenario stellen alle gepensioneerden hun pensionering uit met één jaar, en vervolgens met twee jaar. In het tweede scenario stellen alleen de personen die, zonder verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd, op 65 jaar met pensioen gegaan zouden zijn hun pensionering uit. De verschillen tussen het tussenscenario en het scenario van minimumuitstel zijn vooral merkbaar in de leeftijdscategorie 65 tot 69 jaar, aangezien veel personen op 65 jaar met pensioen blijven gaan in het scenario van minimumuitstel.

Tabel 4 Effect van het pensioneringsuitstel op de pensioneringsgraden per geslacht en leeftijdsklasse in 2060
Verskil tussen de scenario's en het scenario zonder hervorming, in procentpunt

	Werknemersregeling		Zelfstandigenregeling		Overheidsregeling	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Verschuivingsscenario (SCvV-referentie)						
Van 60 tot 64 jaar	-16,0	-13,1	-2,6	-0,6	-3,8	-3,4
Van 65 tot 69 jaar	-20,9	-20,0	-5,0	-3,1	-2,4	-2,6
Tussenscenario						
Van 60 tot 64 jaar	-5,3	-4,6	-1,2	-0,3	-2,6	-2,3
Van 65 tot 69 jaar	-20,3	-19,5	-4,7	-2,9	-2,1	-2,3
Scenario van minimumuitstel						
Van 60 tot 64 jaar	-5,5	-4,6	-1,2	-0,3	-2,6	-2,6
Van 65 tot 69 jaar	-4,1	-6,9	-1,8	-2,6	-1,2	-1,7

De afschaffing van de pensioenbonus doet het gemiddeld pensioenbedrag (tabel 5) afnemen terwijl de verlenging van de loopbanen als gevolg van de hervorming (strengere loopbaanvoorwaarden voor vervroegde pensionering, optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd, afschaffing van de diplomabonificaties in de loopbaanduurberekening voor vervroegde pensionering in de overheidssector) het pensioenbedrag doet toenemen, in vergelijking met een scenario zonder hervorming. In alle pensioenregelingen en in alle scenario's kent het gemiddeld pensioenbedrag een verhoging op lange termijn, ten opzichte van een scenario zonder hervorming, met uitzondering voor het bedrag van de mannen in de

zelfstandigenregeling in het scenario met minimumuitstel. In die regeling is de pensioenbonus inderdaad relatief belangrijk ten opzichte van het niveau van het gemiddeld pensioen.

De verhoging van het gemiddeld pensioenbedrag (in vergelijking met een scenario zonder hervorming) is meer uitgesproken in de regeling van de overheidssector dan in de werknemers-en zelfstandigenregeling, omwille van de belangrijkere verlenging van de loopbanen tengevolgde de afschaffing van de diplomabonificaties in de berekening van de loopbaanduur voor vervroegde pensionering. De effecten zijn sterker in de verschuivingshypothese en het minst belangrijk in de hypothese van minimumuitstel. De verhoging van het gemiddeld pensioen is in het algemeen van een orde grootte die vergelijkbaar is voor mannen en vrouwen, hoewel die iets meer uitgesproken is voor deze laatsten, vooral in de hypothese van minimumuitstel waar enkel de personen met een kortere loopbaan hun pensionering uitstellen.

Tabel 5 Effect van de pensioenhervorming op het gemiddeld pensioen in 2060
In % van een scenario zonder hervorming

	Werknemersregeling	Zelfstandigenregeling	Overheidssector
Verschuivingshypothese (referentiescenario SCvV)	3,7	3,5	8,4
Mannen	3,7	3,5	8,4
Vrouwen	3,9	3,8	8,3
Tussenscenario	2,4	2,2	7,3
Mannen	2,3	1,9	6,9
Vrouwen	2,6	3,0	7,7
Hypothese van minimumuitstel	0,7	0,4	5,2
Mannen	0,5	-0,5	4,4
Vrouwen	1,0	2,7	6,0

1. Introduction

L'accord de gouvernement d'octobre 2014 prévoyait la création d'un Comité national des Pensions, d'un Conseil académique et d'un Centre d'Expertise. Ceux-ci ont été instaurés par la loi du 21 mai 2015, entrée en vigueur le 1^{er} juin 2015. Le Comité national des Pensions est un organe consultatif, composé de représentants des travailleurs, des employeurs et des travailleurs indépendants et de l'autorité fédérale. Il est chargé de rendre des avis sur toutes propositions en matière de pensions soumises par le ou les ministres ayant les pensions dans leurs attributions. Le Conseil académique est composé de 12 membres choisis pour leur expertise scientifique en matière de pension. Il a pour mission d'adresser au(x) ministre(s) des pensions, soit d'initiative, soit à leur demande, un avis scientifique étayé sur toutes les propositions en matière de pension. Enfin le Centre d'Expertise rassemble l'ensemble des connaissances en matière de pensions disponibles auprès des différentes administrations, établissements publics et établissements d'utilité publique. La mise en commun des connaissances et sa coordination est effectuée par le comité d'accompagnement du Centre d'Expertise dont le secrétariat est assuré par le Bureau fédéral du Plan. Le Centre d'Expertise fournit tant au Comité national des Pensions, qu'au Conseil académique et qu'au(x) ministre(s) des pensions toute l'assistance technique requise pour leur permettre de mener à bien leurs travaux.

Le présent rapport est réalisé à la demande du Comité national des Pensions et de la cellule stratégique du Cabinet des pensions. Les effets de la réforme des pensions et du chômage avec complément d'entreprise de l'actuel gouvernement sur différents indicateurs y sont estimés, sur la base des projections de long terme du Rapport annuel 2015 du Comité d'étude sur le vieillissement (CEV)⁵ paru en juillet. L'accord de gouvernement d'octobre 2014 prévoyait de nombreuses mesures en matière de dépenses sociales, notamment en matière de pensions et de chômage avec complément d'entreprise. Les mesures dont les modalités étaient suffisamment précisées ont été prises en compte dans les projections de long terme du rapport 2015 du CEV.

En matière de pension, il s'agit du relèvement progressif des conditions d'accès à la pension anticipée dans les trois régimes de pension; du relèvement de l'âge légal de la retraite à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030 dans les trois régimes de pension; du relèvement progressif de l'âge minimum pour bénéficier d'une pension de survie; de la suppression de la bonification pour diplôme dans le calcul de la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite (dans le régime de pensions de la fonction publique) et de la suppression du bonus de pension dans les trois régimes de pension.

Dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), les mesures ont trait au renforcement progressif des conditions d'accès au chômage avec complément d'entreprise et à la disponibilité des chômeurs avec complément d'entreprise sur le marché du travail. Lors de l'établissement du rapport annuel 2015 du CEV, il a été considéré que tous les nouveaux entrants en RCC devaient être inscrits comme demandeurs d'emploi, être disponibles sur le marché du travail et être soumis à la procédure de contrôle de disponibilité (A.R. du 30/12/2014 et A.R. du 01/06/2015). Depuis la rédaction du rapport,

⁵ Conseil supérieur des Finances, Comité d'étude sur le vieillissement, Rapport annuel, juillet 2015. Ces projections ont toutefois été adaptées pour tenir compte de certaines modalités récentes concernant les mesures en matière de chômage avec complément d'entreprise.

l'A.R. du 19/06/2015, paru au M.B. du 03/07/2015, a précisé que les allocataires du RCC doivent rester disponibles sur le marché du travail de manière adaptée jusque 65 ans mais que des dispenses à cette disponibilité adaptée sont possibles. Pour le présent rapport, les projections de long terme du CEV ont été adaptées afin de tenir compte de ces nouvelles modalités.

Les estimations présentées dans ce rapport portent sur les effets des mesures énumérées ci-dessus considérées dans leur ensemble. Le présent rapport évalue les effets de la réforme des pensions sur la durée de carrière des personnes partant à la retraite (section 4), la proportion de personnes ouvrant le droit à une retraite anticipée (section 5), la composition socio-économique de la population (section 6) et la pension moyenne (section 7). Les résultats sont ventilés par sexe, régime de pensions et, le cas échéant, par groupe d'âge et selon différents scénarios en matière de comportement de départs à la retraite (section 3). Ces résultats sont présentés en comparaison à un scénario sans réforme, qui n'inclut pas les mesures énumérées à la section 2 mais qui intègre la réforme des pensions de 2011. Notons finalement que pour diverses raisons (délais impartis, manque de données...), l'effet des réformes sur le comportement de départ à la retraite n'a pas pu être pris en compte dans le régime de pensions des entreprises publiques.

2. Les mesures de la réforme des pensions et du chômage avec complément d'entreprise

2.1. La réforme des pensions

Les mesures de la réforme des pensions de l'actuel gouvernement, prises en compte dans ce rapport, sont les suivantes :

- 1) relèvement de l'âge légal de la retraite à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030 dans les trois régimes de pension.
- 2) Relèvement progressif des conditions d'accès à la pension anticipée dans les trois régimes de pension (pour les pensions des membres du personnel enseignant, ces conditions sont pondérées, par hypothèse, selon un coefficient identique à celui utilisé dans la réforme des pensions de 2011). Le tableau suivant présente l'évolution des conditions d'âge et de condition de carrière pour bénéficier d'une retraite anticipée, dans un scénario sans réforme et dans un scénario avec réforme. Rappelons que dans un scénario sans réforme, les conditions d'âge et de condition de carrière de retraite anticipée augmentent de 2013 à 2016, suite aux mesures du gouvernement précédent. La réforme de l'actuel gouvernement porte l'âge de la retraite anticipée à 63 ans à partir de 2018 avec une condition de carrière de 41 années en 2018 et de 42 années à partir de 2019, mais soulignons qu'il est toujours possible de partir entre 60 et 63 ans, moyennant une condition de carrière plus importante.

Tableau 6 Conditions d'âge et de carrière pour un départ anticipé à la retraite

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Scénario sans réforme								
Age/condition	60/35	60.5/38	61/39	61.5/40	62/40	62/40	62/40	62/40
	(5 dans la	60/40	60/40	60/41	61/41	61/41	61/41	61/41
	fonction				60/42	60/42	60/42	60/42
	publique)							
Scénario avec réforme								
Age/condition	Idem scénario sans réforme					62.5/41	63/41	63/42
						61/42	61/42	61/43
						60/43	60/43	60/44

- 3) Relèvement progressif de l'âge minimum pour bénéficier d'une pension de survie, de 50 ans en 2025 à 55 ans en 2030.
- 4) Suppression de la bonification pour diplôme dans le calcul de la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite (dans le régime de pensions de la fonction publique). Celle-ci est modulée en fonction de la durée des études liée au diplôme requis pour l'engagement ou la promotion. La bonification est réduite de 4 mois par année civile pour une durée d'étude de 2 ans ou moins, de 5 mois par année civile pour une durée d'étude de plus de 2 ans et moins de 4 ans, de 6 mois par année civile pour une durée d'étude de 4 ans ou plus.
- 5) Suppression du bonus de pension dans les trois régimes de pension.

2.2. La réforme du régime de chômage avec complément d'entreprise

Deux modifications importantes ont été apportées au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) : d'une part, un relèvement de l'âge minimum d'accès à ce régime (Tableau 7), et d'autre part, l'obligation pour certains de ces chômeurs d'être inscrits comme demandeurs d'emploi et disponibles sur le marché du travail.

Dans le régime général de chômage avec complément d'entreprise, l'âge minimum d'accès passe de 60 à 62 ans en 2015. Dans les régimes spéciaux dont l'âge minimum d'accès au RCC était de 56 ans (travail de nuit ou en équipe, secteur de la construction, longue carrière de 40 ans), l'âge est relevé à 58 ans en 2015. À moyen terme, l'intention est de porter l'âge d'accès à 60 ans pour l'ensemble des régimes spéciaux à partir d'une date qui sera fixée par le CNT. L'âge d'accès au régime « entreprise en difficulté » est relevé à 55 ans en 2015. Par la suite, cet âge est porté à 60 ans dans les régimes « entreprise en difficulté et en restructuration » à l'horizon 2020.

Tableau 7 Âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise, avant et après les mesures

	2015		2020	
	Avant mesures	Après mesures	Avant mesures	Après mesures
Régime général	60 ans	62 ans	60 ans	62 ans
Régimes spéciaux	56/58 ans	58 ans	56/58 ans	58 (60) ans
Entreprise en restructuration	55 ans	55 ans	55 ans	60 ans
Entreprise en difficulté	53,5 ans	55 ans	55 ans	60 ans

L'accord de gouvernement prévoyait que, dès 2015, tous les chômeurs avec complément d'entreprise de moins de 60 ans soient inscrits comme demandeurs d'emploi, disponibles sur le marché du travail et soumis à la procédure de contrôle de disponibilité. Après discussion et accord entre les partenaires sociaux, le gouvernement est revenu sur ces décisions pour certains points. Ces obligations ne concernent que les nouveaux entrants dans le régime et un concept de « disponibilité adaptée » a été créé. Toutefois des dispenses à cette disponibilité adaptée sont prévues en fonction de la durée de carrière des bénéficiaires de ce régime.

3. Différents scénarios en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal

Dans le rapport du CEV, différentes hypothèses ont été retenues en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal de la retraite à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030. Le scénario de référence du CEV se base sur une hypothèse de « translation », telle que définie dans une étude réalisée en 2014 pour la Commission pour la réforme des pensions 2020-2040⁶. Cette hypothèse s'apparente le plus à la méthodologie utilisée par l'Ageing Working Group (AWG) du Comité de Politique Économique du Conseil ECOFIN pour estimer l'effet d'un relèvement de l'âge de la retraite sur l'activité et l'emploi. L'hypothèse de translation suppose qu'un relèvement d'un an puis de deux ans de l'âge légal de la retraite implique un report moyen d'un an puis de deux ans des départs à la retraite. Dans ce cas, la distribution par âge des départs à la retraite autour de l'âge légal reste inchangée comparativement à un scénario sans relèvement de l'âge légal. Autrement dit, l'ensemble des personnes partant à la retraite, quel que soit leur âge et leur durée de carrière, reportent d'un an puis de deux ans leur départ à la retraite.

Cette hypothèse est entourée d'incertitude. Aussi, le rapport du CEV⁷ présente également deux analyses de sensibilité en la matière : l'une basée sur une hypothèse de « report minimum » des départs à la retraite lors d'un relèvement de l'âge légal de la retraite, l'autre sur une hypothèse intermédiaire entre l'hypothèse de translation et l'hypothèse de report minimum.

Selon l'hypothèse de report minimum, seules les personnes qui ne remplissent pas les conditions requises pour prendre leur retraite avant l'âge légal reportent leur départ, comparativement à un scénario sans relèvement de l'âge légal. Ces personnes amenées à reporter leur départ à la retraite le font jusqu'au moment où, soit, elles remplissent la condition de carrière pour une retraite anticipée, soit, elles atteignent l'âge légal de la retraite.

Dans le scénario intermédiaire, l'hypothèse de translation est retenue pour les personnes qui, en l'absence de relèvement de l'âge légal, seraient parties à 65 ans à la retraite et l'hypothèse de report minimum est appliquée pour les personnes qui, en l'absence de relèvement de l'âge légal, seraient parties à la retraite entre 60 et 64 ans. En d'autres termes, les personnes qui, en l'absence de relèvement de l'âge légal, seraient parties à la retraite à 65 ans reportent d'un an (de deux ans) leur départ à la retraite, celles qui seraient parties de manière anticipative ne modifient pas la date de leur départ à la retraite.

⁶ Bureau fédéral du Plan, « Pensioenhervormingsscenario's in de werknemers- en zelfstandigenregelingen (II) en in de overheidssector – Versie met een evaluatie van een bonus-malussysteem – Studie gerealiseerd op vraag van de « Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040 » » - « Des scénarios de réforme des pensions dans les régimes salarié et indépendant (II) et dans la fonction publique – Version intégrant une évaluation du système de bonus-malus – Étude réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 » », Rapport_CP_10741, Mars 2014, p. 12, section 4.3

⁷ Conseil supérieur des finances, Comité d'étude sur le vieillissement, Rapport annuel, juillet 2015, chapitre 4, pp. 71-76

4. Effets de la réforme des pensions sur les durées de carrière des personnes partant à la retraite

Cette section présente les effets de la réforme des pensions sur la durée de carrière moyenne des personnes partant à la retraite. Le relèvement des conditions d'accès à la pension anticipée, le relèvement de l'âge légal et la suppression de la bonification pour diplôme dans l'évaluation de la condition de carrière pour le bénéfice de la retraite anticipée dans la fonction publique influencent les durées de carrière. Ces effets sont analysés par sexe, régime de pension et selon trois scénarios en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal (scénario de translation, scénario intermédiaire et scénario de report minimum).

Le tableau 8 illustre les effets de la réforme des pensions du gouvernement actuel sur les durées de carrière des hommes partant à la retraite par régime et selon les trois scénarios de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal. Ces trois scénarios sont exprimés en écart avec un scénario sans réforme.

Dans le scénario sans réforme (mais incluant toutefois la réforme de 2011), la durée de carrière des hommes partant à la retraite est d'environ 40 années. Les évolutions de ces durées de carrière ont été commentées dans le rapport d'octobre 2012 du CEV et le rapport « Une estimation des effets budgétaires de la suppression de la bonification pour diplôme dans le régime de pension de l'administration et de l'enseignement » d'octobre 2013.

La réforme des pensions se traduit, à long terme, par un relèvement de la durée de carrière moyenne des hommes partant à la retraite. Cette hausse est la plus marquée dans le scénario de translation. Ainsi dans les régimes salarié et indépendant, l'augmentation moyenne de la durée de carrière des hommes est de 2,2 à 2,3 années par rapport au scénario sans réforme (deux années étant imputables au relèvement de l'âge légal, le solde au durcissement des conditions de départ anticipé). Dans les régimes de l'administration et de l'enseignement de la fonction publique, l'accroissement de la durée de carrière est plus important en raison de la suppression de la bonification pour diplôme dans le calcul de la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite. En 2060, l'augmentation s'élève à 2,9 années dans l'administration et à 4 années dans l'enseignement (où une vaste majorité de retraités bénéficie de la bonification pour diplôme). Les deux autres scénarios, de report minimum et intermédiaire, montrent également une hausse plus ou moins importante de la durée de carrière des hommes partant à la retraite. Dans les régimes salarié et indépendant, cette hausse est d'un peu plus d'un an et demi selon le scénario intermédiaire et d'un peu plus d'une demi année selon le scénario de report minimum. À nouveau, les reports sont plus élevés dans l'administration et l'enseignement suite à la suppression de la bonification pour diplôme dans le calcul de la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite : de 1,5 année dans l'administration selon le scénario de report minimum à 3,3 années dans l'enseignement suivant le scénario intermédiaire.

À moyen terme, l'évolution des durées de carrière est plus volatile. À partir de 2017, les conditions de carrière à l'ouverture du droit à une retraite anticipée sont progressivement relevées et, dès 2016, la bonification pour diplôme commence à être supprimée dans le régime de la fonction publique. Durant

les années de cette période transitoire, le nombre de personnes partant annuellement à la retraite tend à se réduire dans la mesure où les reports annuels engendrés par le durcissement progressif des conditions de départ anticipé à la retraite ne sont que partiellement compensés par des entrées de personnes ayant été antérieurement contraintes de reporter leur départ à la retraite (à savoir celles qui ont reporté leurs départ à la retraite à partir de 2016 dans la fonction publique et à partir de 2017 dans les régimes salarié et indépendant). La durée moyenne de carrière des personnes partant à la retraite se modifie comparativement à un scénario sans réforme selon l'écart entre la durée de carrière des personnes reportant leur départ à la retraite et la durée de carrière des personnes ne modifiant pas leur date de départ à la retraite (ou celles partant à la retraite suite à un report antérieur). En particulier dans la fonction publique, la durée moyenne des personnes reportant leur départ à la retraite est, au cours de la plupart des années de cette période transitoire, supérieure à la durée moyenne des personnes ne modifiant pas leur comportement de départ, et ce en raison notamment de la suppression de la bonification pour diplôme. Dès lors, la durée moyenne des personnes partant à la retraite se réduit comparativement à un scénario en l'absence de réforme. Insistons sur le fait que cette réduction est due à une modification de la composition de la population partant annuellement à la retraite et que, à un niveau individuel, aucune personne n'écourte sa carrière suite au durcissement des conditions de départ anticipé à la retraite.

Tableau 8 Hommes - Effets de la réforme des pensions sur les durées de carrière des personnes partant à la retraite
Scénario sans réforme en années et autres scénarios en différence avec le scénario sans réforme

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2026	2031	2040	2060
Régime salarié										
Scénario sans réforme	42,4	42,3	42,2	42,2	42,1	42,1	41,7	41,3	41,3	41,3
Scénario de translation (référence du CEV)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	1,4	2,4	2,3	2,3
Scénario intermédiaire	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	1,0	1,7	1,6	1,6
Scénario de report minimum	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,4	0,6	0,5	0,6
Régime indépendant										
Scénario sans réforme	40,2	40,2	40,2	40,2	40,1	40,1	39,7	39,3	39,3	39,4
Scénario de translation (référence du CEV)	0,0	0,0	-0,1	0,0	-0,1	0,3	1,3	2,3	2,2	2,2
Scénario intermédiaire	0,0	0,0	-0,1	0,0	-0,1	0,3	1,0	1,8	1,7	1,7
Scénario de report minimum	0,0	0,0	-0,1	0,0	-0,1	0,3	0,6	0,8	0,7	0,8
Régime de la fonction publique : administration										
Scénario sans réforme	38,5	38,8	39,3	38,7	38,8	38,9	38,8	38,8	39,1	39
Scénario de translation (référence du CEV)	0,0	0,0	-0,4	-0,4	-0,5	0,6	1,9	2,9	2,8	2,9
Scénario intermédiaire	0,0	0,0	-0,4	-0,4	-0,5	0,6	1,4	2,0	2,0	2,1
Scénario de report minimum	0,0	0,0	-0,4	-0,4	-0,5	0,6	1,2	1,4	1,5	1,5
Régime de la fonction publique : enseignement										
Scénario sans réforme	39,6	39,7	39,9	39	39,1	39,1	39,1	39,1	39,2	39,2
Scénario de translation (référence du CEV)	0,0	0,1	0,1	-0,5	-1,0	-0,2	2,9	3,9	4,0	4,0
Scénario intermédiaire	0,0	0,1	0,1	-0,5	-1,0	-0,2	2,5	3,1	3,3	3,3
Scénario de report minimum	0,0	0,1	0,1	-0,5	-1,0	-0,2	2,3	2,5	2,7	2,7

Dans un scénario sans réforme, la durée de carrière moyenne des femmes (tableau 9) partant à la retraite est inférieure à celle des hommes. En projection, l'évolution des durées de carrière repose sur l'hypothèse d'une certaine convergence entre durées de carrière féminines et masculines. Cette évolution est également influencée par la réforme des pensions de 2011, en particulier dans la fonction publique, où a été instaurée une condition de carrière au départ anticipé à la retraite.

Tableau 9 Femmes - Effets de la réforme des pensions sur les durées de carrière des personnes partant à la retraite
Scénario sans réforme en années et autres scénarios en différence avec le scénario sans réforme

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2026	2031	2040	2060
Régime salarié										
Scénario sans réforme	36,6	36,9	37,3	37,5	37,7	37,9	38,8	39,4	39,6	39,6
Scénario de translation (référence du CEV)	0,0	0,0	-0,3	0,0	-0,5	0,2	1,1	1,9	2,2	2,2
Scénario intermédiaire	0,0	0,0	-0,3	0,0	-0,5	0,2	0,8	1,4	1,6	1,6
Scénario de report minimum	0,0	0,0	-0,3	0,0	-0,5	0,2	0,4	0,5	0,6	0,7
Régime indépendant										
Scénario sans réforme	24,6	25	25,6	25,7	26,1	26,4	28,5	29,9	30,2	30,2
Scénario de translation (référence du CEV)	0,0	0,0	-0,4	-0,2	-0,8	-0,1	1,1	2,1	2,1	2,1
Scénario intermédiaire	0,0	0,0	-0,4	-0,2	-0,8	-0,1	0,6	1,2	1,6	1,6
Scénario de report minimum	0,0	0,0	-0,4	-0,2	-0,8	-0,1	0,6	1,0	1,4	1,4
Régime de la fonction publique : administration										
Scénario sans réforme	39,1	39,5	40	36,7	36,9	37	37,3	37,4	37,9	37,7
Scénario de translation (référence du CEV)	0,0	0,0	-0,3	-0,8	-1,1	0,4	1,6	2,6	2,6	2,9
Scénario intermédiaire	0,0	0,0	-0,3	-0,8	-1,1	0,4	1,3	1,9	2,0	2,2
Scénario de report minimum	0,0	0,0	-0,3	-0,8	-1,1	0,4	1,1	1,5	1,6	1,7
Régime de la fonction publique : enseignement										
Scénario sans réforme	38,1	38,2	38,5	35,6	36,5	36,6	37	37,1	37,6	37,5
Scénario de translation (référence du CEV)	0,0	0,1	0,0	-1,7	-3,6	-0,6	2,3	3,4	3,6	3,9
Scénario intermédiaire	0,0	0,1	0,0	-1,7	-3,6	-0,6	2,1	3,0	3,2	3,4
Scénario de report minimum	0,0	0,1	0,0	-1,7	-3,6	-0,6	2,0	2,7	2,9	3,0

Les effets de la réforme des pensions de l'actuel gouvernement sur la durée de carrière des femmes, selon les différents scénarios en matière d'hypothèse de comportement suite au relèvement de l'âge légal de la retraite, sont de mêmes ordres de grandeur que ceux estimés pour les hommes. Remarquons qu'à moyen terme, la durée de carrière des femmes partant à la retraite tend à se réduire dans l'ensemble des régimes (comparativement à un scénario sans réforme). Des durées de carrière en moyenne plus faibles pour les femmes que pour les hommes amplifient l'effet de composition de la population partant à la retraite, mis en évidence précédemment dans le cas des hommes.

5. Effets de la réforme des pensions sur la proportion de personnes ouvrant le droit à une retraite anticipée

Dans cette section, les personnes partant à la retraite sont réparties en cinq groupes :

- 1) les personnes qui partent en retraite anticipée (avant l'âge légal) ;
- 2) les personnes qui partent à l'âge légal alors qu'elles remplissaient la condition de carrière pour partir en retraite anticipée ;
- 3) les personnes qui partent après l'âge légal alors qu'elles remplissaient la condition de carrière pour partir en retraite anticipée ;
- 4) les personnes qui partent à l'âge légal car elles ne remplissaient pas la condition de carrière pour partir en retraite anticipée;
- 5) les personnes qui partent après l'âge légal sans que la condition de carrière pour partir en retraite anticipée n'ait été remplie.

La somme des groupes 1, 2 et 3 représentent les personnes qui ouvrent le droit au bénéfice d'une pension de retraite anticipée, qu'elles en aient bénéficié ou non. Les groupes 4 et 5 représentent les personnes ne pouvant prendre leur retraite avant l'âge légal. L'analyse est menée par sexe, régime de pension et selon les trois scénarios de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal.

a. Régime salarié - hommes

Dans un scénario sans réforme, près de 40% des hommes du régime salarié partent à la retraite de manière anticipée et 60% à l'âge légal ou après. Parmi les personnes prenant leur retraite à partir de l'âge légal, seul un dixième ne satisfait pas la condition de carrière pour une retraite anticipée (soit 6% de l'ensemble des départs à la retraite). C'est dans le cas des hommes du régime salarié que l'on observe la plus grande proportion de personnes remplissant la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite (94%).

Tableau 10 Hommes du régime des travailleurs salariés - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite
Scénario sans réforme en % et autres scénarios en écart avec le scénario sans réforme en point de pourcentage

	2020	2026	2040	2060
Scénario sans réforme				
1) départ en retraite anticipée (RA)	40	40	38	38
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	51	51	52	52
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	3	3	3	3
sous-total 1+2+3	94	94	94	94
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	4	4	5	5
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	2	2	2	2
sous-total 4+5	6	6	6	6
Scénario de translation (référence du CEV)				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-1	-3	-4	-3
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	1	-5	-1	-1
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	-2	-1	-1
sous-total 1+2+3	0	-9	-6	-6
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	0	7	5	5
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	0	2	1	1
sous-total 4+5	0	9	6	6
Scénario intermédiaire				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-1	-2	-4	-3
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	1	-5	-1	-2
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	-2	-1	-1
sous-total 1+2+3	0	-9	-6	-6
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	0	7	5	5
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	0	2	1	1
sous-total 4+5	0	9	6	6
Scénario de report minimum				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-1	44	49	49
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	1	-50	-52	-52
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	-3	-3	-3
sous-total 1+2+3	0	-8	-6	-6
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	0	9	7	7
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	0	0	-1	-1
sous-total 4+5	0	8	6	6

Dans les trois scénarios de réforme (translation, intermédiaire et de report minimum), en comparaison avec un scénario sans réforme, on observe à long terme un relèvement de 6 points de pourcentage des départs à la retraite masculins qui ne satisfont pas la condition de carrière pour un départ anticipé.

Dans les scénarios de translation et intermédiaire, ce sont principalement les proportions de retraités partant à l'âge légal sans remplir les conditions d'une retraite anticipée qui augmentent (de 5 points de pourcentage). Le scénario de report minimum se concrétise, par construction, par une forte augmentation des départs anticipés à la retraite (+49 points de pourcentage) au détriment des départs à l'âge légal (-52 points de pourcentage).

b. Régime salarié - femmes

Dans le scénario sans réforme, environ 1/3 des femmes partent à la retraite anticipativement dans le régime salarié. La proportion de femmes remplissant la condition de carrière pour un départ anticipé est moins élevée que celle des hommes, soit 77% en 2020 par rapport à 94% pour les hommes. Cette proportion s'accroît jusque 87% en 2060 suite à l'augmentation de la durée de carrière des femmes.

Tableau 11 Femmes du régime des travailleurs salariés - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite
Scénario sans réforme en % et autres scénarios en écart avec le scénario sans réforme en point de pourcentage

	2020	2026	2040	2060
Scénario sans réforme				
1) départ en retraite anticipée (RA)	34	33	35	35
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	42	48	52	52
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	1	1	1	0
sous-total 1+2+3	77	82	87	87
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	22	17	13	13
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	1	1	1	0
sous-total 4+5	23	18	13	13
Scénario de translation (référence du CEV)				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-1	-2	-5	-3
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	1	-14	-1	-2
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	0	0	0
sous-total 1+2+3	0	-16	-6	-6
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	0	15	6	5
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	0	1	0	0
sous-total 4+5	0	16	6	6
Scénario intermédiaire				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-1	-2	-4	-3
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	1	-14	-2	-2
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	0	0	0
sous-total 1+2+3	0	-16	-6	-6
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	0	15	5	5
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	0	1	0	0
sous-total 4+5	0	16	6	6
Scénario de report minimum				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-1	33	46	46
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	1	-48	-52	-52
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	-1	-1	0
sous-total 1+2+3	0	-16	-6	-6
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	0	16	7	6
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	0	0	0	0
sous-total 4+5	0	16	6	6

L'effet de la réforme des pensions sur la proportion de femmes ne remplissant plus la condition de carrière pour une retraite anticipée est, à long terme, identique pour les hommes et les femmes du régime salarié à long terme, soit un relèvement de 6 points de pourcentage, dans les trois scénarios envisagés. Selon le scénario de report minimum, en comparaison avec un scénario sans réforme, les femmes satisfaisant la condition de carrière pour une retraite anticipée partiront en retraite anticipée (+46 points de pourcentage) plutôt qu'à partir de l'âge légal.

c. Régime indépendant - hommes

Environ 1/3 des hommes du régime indépendant partent en retraite anticipée dans le scénario sans réforme, près de la moitié à l'âge légal et 18% après l'âge légal. Plus de 80% des hommes du régime indépendant satisfont la condition de carrière pour un départ anticipé, mais la majorité d'entre eux partent à la retraite à l'âge légal (37%), voire après (13%).

Tableau 12 Hommes du régime des travailleurs indépendants - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite
Scénario sans réforme en % et autres scénarios en écart avec le scénario sans réforme en point de pourcentage

	2020	2026	2040	2060
Scénario sans réforme				
1) départ en retraite anticipée (RA)	34	33	31	32
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	37	38	38	37
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	13	12	12	12
sous-total 1+2+3	83	83	81	82
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	12	12	12	12
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	5	5	7	6
sous-total 4+5	17	17	19	18
Scénario de translation (référence du CEV)				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-2	-5	-7	-7
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	1	-8	-2	-1
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	-9	-5	-5
sous-total 1+2+3	-1	-22	-14	-14
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	0	14	10	10
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	0	8	4	4
sous-total 4+5	1	22	14	14
Scénario intermédiaire				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-2	-4	-7	-7
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	1	-8	-2	-2
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	-9	-5	-5
sous-total 1+2+3	-1	-21	-14	-13
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	0	13	10	9
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	0	8	4	4
sous-total 4+5	1	21	14	13
Scénario de report minimum				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-2	25	34	33
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	1	-33	-37	-36
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	-12	-12	-12
sous-total 1+2+3	-1	-20	-15	-15
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	0	19	16	16
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	0	2	-1	-1
sous-total 4+5	1	20	15	15

Dans les trois scénarios de réforme, la proportion d'hommes ne remplissant plus la condition de carrière pour un départ anticipé s'accroît entre 13 et 15 points de pourcentage, par rapport au scénario sans réforme. Ce relèvement est plus élevé que dans le régime salarié, la durée de carrière dans le régime indépendant étant inférieure à celle du régime salarié. Dans le scénario de report minimum, les personnes remplissant la condition de carrière pour une retraite anticipée partiront anticipativement (+33 points de pourcentage) plutôt qu'à partir de l'âge légal.

d. Régime indépendant - femmes

La faible durée de carrière des femmes du régime indépendant implique que, dans le scénario sans réforme, seules 24% d'entre elles remplissent la condition de carrière pour un départ anticipé en 2020, et parmi celles-ci, moins de la moitié choisissent effectivement de partir en retraite anticipée (11% de l'ensemble des départs à la retraite en 2020). À long terme, suite à l'augmentation de leur durée de carrière, le pourcentage de femmes ouvrant le droit à une retraite anticipée s'élève à 39%, ce qui reste le plus faible pourcentage de tous les cas envisagés. Contrairement aux hommes du régime indépendant, les femmes relevant de ce régime ne sont pas nombreuses à prendre leur retraite après l'âge légal (2% en 2060).

Tableau 13 Femmes du régime des travailleurs indépendants - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite
Scénario sans réforme en % et autres scénarios en écart avec le scénario sans réforme en point de pourcentage

	2020	2026	2040	2060
Scénario sans réforme				
1) départ en retraite anticipée (RA)	11	12	12	12
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	10	18	25	26
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	2	1	1	1
sous-total 1+2+3	24	31	38	39
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	73	66	59	60
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	3	3	2	1
sous-total 4+5	76	69	62	61
Scénario de translation (référence du CEV)				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-1	-2	-3	-3
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	0	-14	-15	-16
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	-1	-1	0
sous-total 1+2+3	-1	-17	-19	-19
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	1	17	19	19
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	0	0	0	0
sous-total 4+5	1	17	19	19
Scénario intermédiaire				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-1	-2	-3	-3
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	0	-14	-15	-16
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	-1	-1	0
sous-total 1+2+3	-1	-17	-19	-19
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	1	17	19	19
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	0	0	0	0
sous-total 4+5	1	17	19	19
Scénario de report minimum				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-1	3	7	7
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	0	-18	-25	-26
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	-1	-1	-1
sous-total 1+2+3	-1	-17	-20	-19
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	1	17	20	20
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	0	0	0	0
sous-total 4+5	1	17	20	19

Dans les trois scénarios de réforme, à long terme, la proportion de femmes du régime indépendant ne remplissant plus la condition de carrière pour un départ anticipé est relevée d'environ 20 points de pourcentage, en comparaison avec le scénario sans réforme. Contrairement aux cas précédents, le scénario de report minimum ne se traduit que par un faible relèvement de la proportion de départs anticipés à la retraite en raison des carrières relativement courtes des femmes de ce régime.

e. Fonction publique - administration - hommes

Dans un scénario sans réforme, la proportion de fonctionnaires partant à la retraite anticipée est nettement plus importante (en 2060, 58% et 55% respectivement pour les hommes et les femmes du secteur de l'administration et 71% et 68% pour les hommes et les femmes du secteur de l'enseignement) que dans les régimes salarié (38% pour les hommes, 35% pour les femmes) et indépendant (32% pour les hommes, 12% pour les femmes).

Tableau 14 Hommes du régime de la fonction publique administration - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite
Scénario sans réforme en % et autres scénarios en écart avec le scénario sans réforme en point de pourcentage

	2020	2026	2040	2060
Scénario sans réforme				
1) départ en retraite anticipée (RA)	65	58	59	58
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	11	11	11	12
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	7	4	5	5
sous-total 1+2+3	83	74	75	74
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	14	20	19	19
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	3	7	6	6
sous-total 4+5	17	26	25	26
Scénario de translation (référence du CEV)				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-1	-14	-18	-18
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	0	2	9	9
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	-3	-3	-2	-2
sous-total 1+2+3	-3	-15	-12	-11
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	1	12	9	9
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	3	3	3	2
sous-total 4+5	3	15	12	11
Scénario intermédiaire				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-1	-14	-17	-17
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	0	2	9	9
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	-3	-3	-2	-2
sous-total 1+2+3	-3	-15	-11	-11
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	1	13	8	8
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	3	3	2	2
sous-total 4+5	3	15	11	11
Scénario de report minimum				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-1	-1	4	5
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	0	-10	-11	-11
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	-3	-4	-4	-4
sous-total 1+2+3	-3	-15	-11	-11
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	1	16	13	13
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	3	-1	-2	-2
sous-total 4+5	3	15	11	11

Dans les trois scénarios, le relèvement de la proportion de personnes ne remplissant pas la condition de carrière pour une retraite anticipée est de 11 points de pourcentage à long terme. Il faut cependant souligner que dans les scénarios de translation et intermédiaire, contrairement aux régimes salarié et indépendant, la part des départs à la retraite à l'âge légal en remplissant la condition de carrière pour un départ anticipé augmente (de 9 points de pourcentage). Ce relèvement s'explique par le fait que les comportements de départ à la retraite sont supposés être modifiés dans un premier temps par le durcissement des conditions d'accès à la retraite anticipée et la suppression de la bonification pour diplôme, et dans un second temps par le relèvement de l'âge légal (conformément à la séquence de mise en œuvre des réformes). Dans la première phase de la réforme, de nombreux individus seront contraints de poursuivre leur activité jusqu'à l'âge légal de 65 ans. Dans une deuxième phase de la réforme, dans les scénarios intermédiaire et de translation, les personnes qui, en l'absence de relèvement de l'âge légal, seraient parties à 65 ans sont supposées reporter leur départ de un an et ensuite de deux ans à la retraite (accroissant de la sorte d'une année ou deux années leur durée de carrière). Dans le secteur de l'administration, l'ampleur des départs anticipés à la retraite dans un scénario sans réforme engendre, dans un premier temps, un report important des départs à 65 ans suite au relèvement des conditions d'accès à la retraite anticipée, personnes qui dans les scénarios de translation et intermédiaire partiront à 66 ou 67 ans suite au relèvement de l'âge légal.

Dans le scénario de report minimum, la proportion de personnes partant en retraite anticipée augmente mais de manière nettement moins marquée que dans les régimes salarié et indépendant en raison d'une part d'un poids relativement important des départs anticipés en l'absence de réforme dans le secteur, d'autre part, de la suppression de la bonification pour diplôme dans l'évaluation de la condition de carrière pour une retraite anticipée.

f. Fonction publique - administration - femmes

Plus de la moitié des femmes relevant de l'administration partent en retraite anticipée dans un scénario sans réforme. Un tiers des bénéficiaires n'ouvrent pas le droit à un départ anticipé.

Tableau 15 Femmes du régime de la fonction publique administration - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite
Scénario sans réforme en % et autres scénarios en écart avec le scénario sans réforme en point de pourcentage

	2020	2026	2040	2060
Scénario sans réforme				
1) départ en retraite anticipée (RA)	56	53	57	55
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	10	9	9	9
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	3	2	2	2
sous-total 1+2+3	69	63	68	66
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	30	35	30	32
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	1	2	2	2
sous-total 4+5	31	37	32	34
Scénario de translation (référence du CEV)				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-2	-16	-22	-20
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	0	3	10	10
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	-1	-1	-1	-1
sous-total 1+2+3	-3	-13	-12	-10
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	2	12	11	9
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	1	1	1	1
sous-total 4+5	3	13	12	10
Scénario intermédiaire				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-2	-15	-20	-19
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	0	3	10	10
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	-1	-1	-1	-1
sous-total 1+2+3	-3	-13	-11	-10
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	2	12	10	9
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	1	1	1	1
sous-total 4+5	3	13	11	10
Scénario de report minimum				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-2	-3	0	1
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	0	-8	-9	-9
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	-1	-1	-2	-2
sous-total 1+2+3	-3	-13	-11	-10
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	2	13	12	10
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	1	0	-1	-1
sous-total 4+5	3	13	11	10

L'effet de la réforme des pensions sur les départs à la retraite des femmes de l'administration est similaire à celui estimé pour les hommes.

g. Fonction publique - enseignement - hommes

Dans un scénario sans réforme, c'est dans le secteur de l'enseignement qu'on observe la plus grande proportion de départs en retraite anticipée, soit plus de 70%. C'est aussi dans ce régime que les conditions pour un départ anticipé sont les moins élevées. Parmi l'ensemble des départs à la retraite masculins de l'enseignement, 85% remplissent les conditions de départ à la retraite anticipée.

Tableau 16 Hommes du régime de la fonction publique enseignement - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite
Scénario sans réforme en % et autres scénarios en écart avec le scénario sans réforme en point de pourcentage

	2020	2026	2040	2060
Scénario sans réforme				
1) départ en retraite anticipée (RA)	76	71	72	71
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	8	9	9	10
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	5	4	4	4
sous-total 1+2+3	89	85	86	85
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	10	13	12	13
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	1	2	2	2
sous-total 4+5	11	15	14	15
Scénario de translation (référence du CEV)				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-18	-28	-36	-35
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	6	8	21	21
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	1	-3	-3	-3
sous-total 1+2+3	-11	-23	-17	-17
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	8	20	14	14
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	3	3	3	3
sous-total 4+5	11	23	17	17
Scénario intermédiaire				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-18	-28	-36	-35
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	6	8	21	21
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	1	-3	-3	-3
sous-total 1+2+3	-11	-23	-17	-17
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	8	20	14	14
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	3	3	3	3
sous-total 4+5	11	23	17	17
Scénario de report minimum				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-18	-11	-4	-4
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	6	-6	-6	-6
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	1	-4	-4	-4
sous-total 1+2+3	-11	-20	-14	-14
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	8	19	14	14
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	3	1	1	1
sous-total 4+5	11	20	14	14

Les effets de la réforme dans le secteur de l'enseignement ont le même profil que dans le secteur de l'administration. Mais ils sont plus marqués vu la proportion importante de bénéficiaires détenteurs

d'un diplôme d'études supérieures et de la proportion plus élevée de personnes qui, en l'absence de réforme, partaient anticipativement à la retraite dans le secteur de l'enseignement. Soulignons que dans le scénario de report minimum, contrairement à tous les autres cas envisagés, la part des départs en retraite anticipée se réduit comparativement à un scénario sans réforme.

h. Fonction publique - enseignement - femmes

Dans le scénario sans réforme, 73% des femmes du secteur de l'enseignement ouvrent le droit à une retraite anticipée et 68% partent anticipativement à la retraite.

Tableau 17 Femmes du régime de la fonction publique enseignement - Effets de la réforme des pensions sur la répartition des personnes partant à la retraite
Scénario sans réforme en % et autres scénarios en écart avec le scénario sans réforme en point de pourcentage

	2020	2026	2040	2060
Scénario sans réforme				
1) départ en retraite anticipée (RA)	67	64	69	68
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	4	5	5	4
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	1	1	1	1
sous-total 1+2+3	72	70	75	73
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	28	29	25	27
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	0	1	1	1
sous-total 4+5	28	30	25	27
Scénario de translation (référence du CEV)				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-17	-40	-47	-45
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	1	5	16	17
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	0	-1	-1
sous-total 1+2+3	-16	-36	-31	-29
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	15	35	31	29
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	1	1	1	1
sous-total 4+5	16	36	31	29
Scénario intermédiaire				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-17	-39	-46	-45
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	1	5	15	16
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	0	-1	-1
sous-total 1+2+3	-16	-35	-31	-29
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	15	34	30	29
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	1	1	1	1
sous-total 4+5	16	35	31	29
Scénario de report minimum				
1) départ en retraite anticipée (RA)	-17	-30	-26	-25
2) départ à l'âge légal avec condition RA remplie	1	-3	-2	-2
3) départ après l'âge légal avec condition RA remplie	0	-1	-1	-1
sous-total 1+2+3	-16	-33	-29	-27
4) départ à l'âge légal sans condition RA remplie	15	33	29	27
5) départ après l'âge légal sans condition RA remplie	1	0	0	0
sous-total 4+5	16	33	29	27

L'effet de la réforme des pensions sur les départs à la retraite des femmes est similaire à celui estimé pour les hommes dans le secteur de l'enseignement.

6. Effets de la réforme des pensions et du chômage avec complément d'entreprise sur la composition socio-économique de la population

6.1. La composition socio-économique de la population

Les tableaux suivants présentent l'effet de la réforme des pensions et du chômage avec complément d'entreprise (RCC) sur les populations pensionnées et non pensionnées, selon trois scénarios en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal (translation, intermédiaire et report minimum) et par sexe. Les résultats de ces trois scénarios sont exprimés en écart par rapport à un scénario sans réforme.

Par rapport à un scénario sans réforme, le scénario de translation (référence du CEV) réduit le nombre de pensionnés de 323 000 unités à l'horizon 2060, hommes et femmes confondus (tableau 18). Le nombre de pensionnés recule de 235 000 unités dans le scénario intermédiaire et de 121 000 unités dans le scénario de report minimum.

Tableau 18 Total - Effets socio-économiques à long terme (2060) : scénario de translation (référence CEV) (2), scénario intermédiaire (3) et scénario de report minimum (4) en écart avec le scénario sans réforme (1)
En milliers d'unités

	Scénario de translation (référence CEV) (2)-(1)	Scénario intermédiaire (3)-(1)	Scénario de report minimum (4)-(1)
Nombre de bénéficiaires d'une pension de retraite (1)	-323	-235	-121
- régime salarié	-242	-171	-72
- régime indépendant	-38	-31	-21
- secteur public	-43	-32	-28
Nombre de chômeurs avec complément d'entreprise non demandeurs d'emploi (2)	-46	-44	-54
Total (1) + (2)	-369	-279	-175
Population active^a (3)	+291	+221	+142
- dont emploi	+268	+203	+131
- dont chômage ^a	+23	+18	+11
Autres bénéficiaires d'une allocation sociale (hors pension)^b (4)	+78	+58	+33
- dont invalides	+71	+52	+29
- régime salarié	+67	+49	+26
- régime indépendant	+4	+3	+3
Total (3) + (4)	+369	+279	+175

a. y compris chômeurs avec complément d'entreprise demandeurs d'emploi

b. invalides, mises en disponibilité, crédit-temps et interruption de carrière et autres

Notons que, dans la mesure où, dans le régime de pensions de la fonction publique, la part des départs anticipés est relativement importante, l'hypothèse de report minimum et l'hypothèse intermédiaire aboutissent à une réduction d'une ampleur similaire des effectifs de pensionnés. La réforme du régime

de chômage avec complément d'entreprise induit une réduction du nombre de bénéficiaires non demandeurs d'emploi de ce régime de 46 000 personnes dans le scénario de translation, 44 000 personnes dans le scénario intermédiaire et 54 000 personnes dans le scénario de report minimum.

La réduction du nombre de pensionnés de retraite et de chômeurs avec complément d'entreprise non demandeurs d'emploi va de pair avec une augmentation de la population active et des autres bénéficiaires d'une allocation sociale (invalides, mises en disponibilité, crédit-temps et interruption de carrière et autres). Dans les trois scénarios, le relèvement de la population active varie entre 142 000 (selon l'hypothèse de report minimum) et 291 000 personnes (selon l'hypothèse de translation). En termes d'emploi, sous l'hypothèse d'un taux de chômage structurel inchangé, l'évolution est, dans les trois scénarios, parallèle à celle de la population active. Dans les trois scénarios présentés, la réduction du nombre de pensionnés et de chômeurs avec complément d'entreprise non demandeurs d'emploi se répartit à concurrence d'environ 75% en emploi, 6% en chômage et 20% dans les autres allocations sociales, à savoir majoritairement des bénéficiaires d'une allocation d'invalidité.

Au sein de la population masculine (tableau 19), le nombre de pensionnés et de bénéficiaires non demandeurs d'emploi du RCC est respectivement réduit de 206 000, 155 000 et 93 000 unités dans les scénarios de translation, intermédiaire et de report minimum.

Tableau 19 Hommes - Effets socio-économiques à long terme (2060) : scénario de translation (référence CEV) (2), scénario intermédiaire (3) et scénario de report minimum (4) en écart avec le scénario sans réforme (1)
En milliers d'unités

	Scénario de translation (référence CEV) (2)-(1)	Scénario intermédiaire (3)-(1)	Scénario de report minimum (4)-(1)
Nombre de bénéficiaires d'une pension de retraite (1)	-174	-123	-56
- régime salarié	-126	-88	-33
- régime indépendant	-26	-20	-10
- secteur public	-21	-16	-13
Nombre de chômeurs avec complément d'entreprise non demandeurs d'emploi (2)	-32	-31	-38
Total (1) + (2)	-206	-155	-93
Population active^a (3)	+172	+130	+80
- dont emploi	+158	+119	+74
- dont chômage ^a	+14	+10	+7
Autres bénéficiaires d'une allocation sociale (hors pension)^b (4)	+34	+25	+13
- dont invalides	+32	+23	+12
- régime salarié	+29	+21	+11
- régime indépendant	+2	+2	+1
Total (3) + (4)	+206	+155	+93

a. y compris chômeurs avec complément d'entreprise demandeurs d'emploi

b. invalides, mises en disponibilité, crédit-temps et interruption de carrière et autres

L'effet de la réforme des pensions et du RCC sur la composition socio-économique de la population féminine est présenté dans le tableau 20. La diminution du nombre de pensionnés et de bénéficiaires

non demandeurs d'emploi du RCC s'élève à 163 000 femmes dans le scénario de translation en comparaison avec un scénario sans réforme (124 000 dans le scénario intermédiaire et 82 000 dans le scénario de report minimum).

Tableau 20 Femmes - Effets socio-économiques à long terme (2060) : scénario de translation (référence CEV) (2), scénario intermédiaire (3) et scénario de report minimum (4) en écart avec le scénario sans réforme (1)
En milliers d'unités

	Scénario de translation (référence CEV) (2)-(1)	Scénario intermédiaire (3)-(1)	Scénario de report minimum (4)-(1)
Nombre de bénéficiaires d'une pension de retraite (1)	-149	-111	-65
- régime salarié	-116	-83	-40
- régime indépendant	-12	-11	-10
- secteur public	-21	-17	-15
Nombre de chômeurs avec complément d'entreprise non demandeurs d'emploi (2)	-14	-13	-17
Total (1) + (2)	-163	-124	-82
Population active^a (3)	+119	+91	+62
- dont emploi	+110	+84	+57
- dont chômage ^a	+10	+7	+5
Autres bénéficiaires d'une allocation sociale (hors pension)^b (4)	+44	+33	+19
- dont invalides	+40	+30	+17
- régime salarié	+38	+28	+15
- régime indépendant	+2	+2	+2
Total (3) + (4)	+163	+124	+82

a. y compris chômeurs avec complément d'entreprise demandeurs d'emploi

b. invalides, mises en disponibilité, crédit-temps et interruption de carrière et autres

6.2. Taux de pensionnement par régime, sexe et classe d'âge

Les tableaux suivants illustrent, par régime de pension, l'effet de la réforme des pensions sur le taux de pensionnement (nombre de pensionnés exprimés en pourcent de la population) par sexe et pour les classes d'âge de 60 à 64 ans et 65 à 69 ans, selon les trois scénarios de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal (exprimés en écart avec le scénario sans réforme).

Dans les trois régimes, les réductions de taux de pensionnement dues à la réforme des pensions sont, par hypothèse, les plus importantes dans le scénario de translation et les moins élevées dans le scénario de report minimum. L'ordre de grandeur de ces réductions est généralement similaire pour les hommes et les femmes. Les réductions des taux de pensionnement qu'on peut observer en 2020, suite au durcissement des conditions d'accès à la retraite anticipée (et à la suppression de la bonification pour diplôme dans l'évaluation de la condition de carrière pour retraite anticipée), sont en général plus faibles comparativement aux réductions consécutives au relèvement de l'âge légal.

Les différences entre le scénario de translation et le scénario intermédiaire apparaissent surtout dans la tranche d'âge de 60 à 64 ans. Dans le premier, l'ensemble des pensionnés reportent d'une année puis de deux années leur départ à la retraite, dans le second, seules les personnes qui seraient parties à 65 ans

en l'absence de relèvement de l'âge légal le font. Les écarts entre le scénario intermédiaire et le scénario de report minimum sont surtout perceptibles dans la tranche d'âge de 65 à 69 ans, de nombreuses personnes continuant de partir à 65 ans dans le scénario de report minimum.

Tableau 21 Régime salarié - Effet des reports d'entrée en retraite sur les taux de pensionnement par sexe, classe d'âge et les trois scénarios de comportement de départ à la retraite
En écart en points de pourcentage avec le scénario sans réforme

	2020	2026	2040	2060
Scénario de translation (référence CEV)				
<i>Hommes</i>				
De 60 à 64 ans	-3,1	-9,7	-15,9	-16,0
De 65 à 69 ans	0,0	-10,0	-21,5	-20,9
<i>Femmes</i>				
De 60 à 64 ans	-2,7	-7,6	-12,6	-13,1
De 65 à 69 ans	0,0	-9,8	-20,3	-20,0
Scénario intermédiaire				
<i>Hommes</i>				
De 60 à 64 ans	-3,1	-4,5	-5,4	-5,3
De 65 à 69 ans	0,0	-10,0	-20,9	-20,3
<i>Femmes</i>				
De 60 à 64 ans	-2,7	-3,4	-4,4	-4,6
De 65 à 69 ans	0,0	-9,8	-19,7	-19,5
Scénario de report minimum				
<i>Hommes</i>				
De 60 à 64 ans	-3,1	-4,5	-5,4	-5,5
De 65 à 69 ans	0,0	-2,1	-4,3	-4,1
<i>Femmes</i>				
De 60 à 64 ans	-2,7	-3,4	-4,4	-4,6
De 65 à 69 ans	0,0	-4,8	-6,9	-6,9

Tableau 22 Régime indépendant - Effet des reports d'entrée à la retraite sur les taux de pensionnement par sexe, classe d'âge et les trois scénarios de comportement de départ à la retraite
En écart en points de pourcentage avec le scénario sans réforme

	2020	2026	2040	2060
Scénario de translation (référence CEV)				
<i>Hommes</i>				
De 60 à 64 ans	-0,8	-1,8	-2,4	-2,6
De 65 à 69 ans	0,0	-2,3	-4,9	-5,0
<i>Femmes</i>				
De 60 à 64 ans	-0,3	-0,3	-0,3	-0,6
De 65 à 69 ans	0,0	-1,4	-2,7	-3,1
Scénario intermédiaire				
<i>Hommes</i>				
De 60 à 64 ans	-0,8	-1,1	-1,2	-1,2
De 65 à 69 ans	0,0	-2,3	-4,6	-4,7
<i>Femmes</i>				
De 60 à 64 ans	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3
De 65 à 69 ans	0,0	-1,4	-2,7	-2,9
Scénario de report minimum				
<i>Hommes</i>				
De 60 à 64 ans	-0,8	-1,1	-1,2	-1,2
De 65 à 69 ans	0,0	-0,9	-1,8	-1,8
<i>Femmes</i>				
De 60 à 64 ans	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3
De 65 à 69 ans	0,0	-1,4	-2,4	-2,6

Tableau 23 Régime de la fonction publique - Effet des reports d'entrée à la retraite sur les taux de pensionnement par sexe, classe d'âge et les trois scénarios de comportement de départ à la retraite
En écart en points de pourcentage avec le scénario sans réforme

	2020	2026	2040	2060
Scénario de translation (référence CEV)				
<i>Hommes</i>				
De 60 à 64 ans	-1,7	-3,4	-3,6	-3,8
De 65 à 69 ans	0,0	-1,2	-2,1	-2,4
<i>Femmes</i>				
De 60 à 64 ans	-1,1	-2,3	-3,2	-3,4
De 65 à 69 ans	0,0	-1,1	-2,4	-2,6
Scénario intermédiaire				
<i>Hommes</i>				
De 60 à 64 ans	-1,7	-2,4	-2,4	-2,6
De 65 à 69 ans	0,0	-1,2	-1,8	-2,1
<i>Femmes</i>				
De 60 à 64 ans	-1,1	-1,8	-2,4	-2,3
De 65 à 69 ans	0,0	-1,1	-2,1	-2,3
Scénario de report minimum				
<i>Hommes</i>				
De 60 à 64 ans	-1,7	-2,4	-2,4	-2,6
De 65 à 69 ans	0,0	-0,6	-1,2	-1,2
<i>Femmes</i>				
De 60 à 64 ans	-1,1	-1,8	-2,4	-2,6
De 65 à 69 ans	0,0	-0,8	-1,5	-1,7

7. Effets de la réforme des pensions sur la pension moyenne

7.1. De werknemersregeling

Tabel 24 geeft de impact op het gemiddeld (nieuw) pensioen van de pensioenhervormingen (verstren- ging van de voorwaarden voor vervroegde pensionering, afschaffen pensioenbonus en optrekken wet- telijke pensioenleeftijd). De gesimuleerde pensioenhervormingen leiden tot een gemiddeld pensioenbe- drag dat tot midden van de jaren 2020 iets lager maar tegen het einde van de projectieperiode (2060) hoger ligt in vergelijking met een situatie zonder hervorming. De grootte van deze stijging wordt sterk beïnvloed door de gehanteerde hypothese met betrekking tot het pensioneringsgedrag als gevolg van de verhoging van de wettelijke leeftijd (zie hoofdstuk 3): van 0,7% volgens de hypothese van minimum- uitstel, 2,4% volgens het tussenscenario tot 3,7% volgens de verschuivingshypothese.

Tabel 24 Effecten van de pensioenhervorming in de werknemersregeling op het gemiddeld (nieuw) pensioen ^a
In % van een scenario vóór hervorming

	2016	2017	2018	2019	2020	2026	2031	2040	2060
Verschuivingshypothese (referentiescenario SCvV)									
Totaal, gemiddeld pensioen	0,0	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,6	-0,2	1,7	3,7
<i>waarvan nieuw</i>	0,0	-0,1	-0,2	-1,3	-1,0	1,1	3,2	3,6	3,3
Mannen, gemiddeld pensioen	0,0	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,6	-0,1	1,8	3,7
<i>waarvan nieuw</i>	0,0	0,0	-0,1	-0,8	-0,9	1,2	3,7	3,5	3,2
Vrouwen, gemiddeld pensioen	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,2	-0,4	0,0	1,8	3,9
<i>waarvan nieuw</i>	0,0	-0,5	-0,4	-1,7	-1,2	1,3	2,8	3,7	3,6
Tussenscenario									
Totaal, gemiddeld pensioen	0,0	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,4	-0,2	1,0	2,4
<i>waarvan nieuw</i>	0,0	-0,1	-0,2	-1,3	-1,0	0,6	1,9	2,4	2,2
Mannen, gemiddeld pensioen	0,0	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,4	-0,1	1,0	2,3
<i>waarvan nieuw</i>	0,0	0,0	-0,1	-0,8	-0,9	0,6	2,1	2,2	2,1
Vrouwen, gemiddeld pensioen	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,2	-0,3	-0,1	1,1	2,6
<i>waarvan nieuw</i>	0,0	-0,5	-0,4	-1,7	-1,2	0,8	1,9	2,6	2,5
Hypothese van minimumuitstel									
Totaal, gemiddeld pensioen	0,0	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,2	0,0	0,2	0,7
<i>waarvan nieuw</i>	0,0	-0,1	-0,2	-1,3	-1,0	-0,1	0,4	0,5	0,6
Mannen, gemiddeld pensioen	0,0	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3	-0,1	0,1	0,5
<i>waarvan nieuw</i>	0,0	0,0	-0,1	-0,8	-0,9	-0,1	0,2	0,4	0,5
Vrouwen, gemiddeld pensioen	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	0,1	0,4	1,0
<i>waarvan nieuw</i>	0,0	-0,5	-0,4	-1,7	-1,2	0,1	1,1	0,8	0,8

a. Over de periode 2016-2024 zijn de effecten van de pensioenhervorming identiek volgens de drie scenario's met betrekking tot het pensio- neringsgedrag als gevolg van de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd.

Een belangrijke verklarende factor voor de evolutie van het gemiddeld pensioenbedrag is het gemid- deld pensioen van de nieuwe gepensioneerden. Op korte termijn wordt het gemiddeld nieuw pensioen beïnvloed door het afschaffen van de pensioenbonus in 2015. Aanvankelijk zijn de effecten nog gering door een overgangperiode voor diegenen die in 2014 nog aan de pensioneringsvoorwaarden voldoen maar in 2019 ligt het nieuw pensioen 1,3% lager dan vóór de hervormingen (zie ook Tabel 24). Bij vrou- wen is deze negatieve impact op het nieuw gemiddeld pensioen groter (- 1,7%) dan bij mannen (-0,8%)

te wijten aan het forfaitaire karakter van de pensioenbonus (weliswaar in functie van de gewerkte dagen na 62 jaar).

Vervolgens zal het nieuw pensioen geleidelijk aan dat van vóór de hervorming overstijgen als gevolg van de verlenging van de loopbaanduur door de strengere voorwaarden voor vervroegde pensionering en de verhoging van de wettelijke leeftijd in 2025 en in 2030. Naargelang de gehanteerde hypothese met betrekking tot het pensioneringsgedrag als gevolg van de verhoging van de wettelijke leeftijd, zal het nieuw pensioen in 2040 0,5% (hypothese van minimumuitstel) tot 3,6% (verschuivingshypothese) hoger liggen dan zonder hervorming.

In vergelijking met een situatie zonder hervorming, zorgen de pensioenhervormingen op lange termijn voor een iets grotere stijging van het gemiddeld pensioen van nieuwgepensioneerde vrouwen dan van mannen. Bij hun pensionering hebben vrouwen immers gemiddeld iets kortere loopbanen dan mannen (zowel met als zonder hervorming, zie tableau 8 en tableau 9) en daaruit volgend ook lagere pensioenen. Het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030 impliceert evenwel een gelijkaardige toename van het aantal loopbaan jaren bij vrouwen als bij mannen. In vergelijking met een situatie zonder hervorming is het effect op de loopbaanduur hierdoor iets groter bij vrouwen dan bij mannen wat resulteert in een licht grotere procentuele toename van het gemiddeld nieuw pensioenbedrag bij vrouwen. Maar globaal genomen is de impact van de hervorming weinig verschillend tussen de geslachten en vooral afhankelijk van het gehanteerde scenario met betrekking tot uitstel van pensionering bij verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd.

Naarmate oudere generaties gepensioneerd meer en meer vervangen zullen worden door nieuwe gepensioneerden, zal de impact van de hervormingen op het gemiddeld nieuw pensioen doorsijpelen naar het gemiddeld pensioen. Tot 2025 ligt het gemiddeld pensioen lager dan vóór de hervorming, vooral te wijten aan het afschaffen van de pensioenbonus in 2015. Nadien zal de stijging van het gemiddeld nieuw pensioen geleidelijk aan het gemiddeld pensioenbedrag beïnvloeden en begin 2030 is er bijna geen verschil meer met het gemiddeld pensioen vóór hervorming. Naarmate er meer en meer generaties nieuwe pensioenen zullen zijn met een hoger pensioen, uit zich dat ook in het gemiddeld pensioen dat tegen 2060 0,8% volgens het scenario van minimumuitstel, 2,4% volgens het tussenscenario en 3,8% volgens het verschuivingscenario hoger zou liggen dan vóór de hervorming (zie Tabel 24). Ook op het gemiddeld pensioen is de impact van de hervormingen iets groter bij vrouwen dan bij mannen wat in lijn ligt met de evolutie van het gemiddeld nieuw pensioen.

7.2. Le régime des travailleurs indépendants

Dans le régime des travailleurs indépendants, la suppression du bonus de pension tend à réduire la pension moyenne alors que la prolongation des carrières engendrée par la réforme tend à la relever (comparativement à un scénario sans réforme).

Tableau 25 Effets de la réforme des pensions dans le régime des travailleurs indépendants sur la pension moyenne^{a, b}
En % du scénario avant réforme

	2016	2017	2018	2019	2020	2026	2031	2040	2060
Verschuivingshypothese (referentiescenario SCvV)									
Totaal, gemiddeld pensioen	0,0	-0,4	-0,7	-1,1	-1,2	-2,9	-2,6	0,9	3,5
<i>waarvan nieuw</i>	-0,5	-3,4	-2,8	-4,1	-1,5	-0,6	2,1	2,2	2,9
Mannen, gemiddeld pensioen	0,0	-0,4	-0,6	-1,0	-1,2	-2,6	-2,3	0,8	3,5
<i>waarvan nieuw</i>	-0,5	-3,3	-2,6	-3,7	-1,9	-0,7	1,9	2,0	2,8
Vrouwen, gemiddeld pensioen	0,0	-0,4	-0,7	-1,3	-1,4	-3,5	-3,3	1,5	3,8
<i>waarvan nieuw</i>	-0,2	-2,9	-2,8	-4,0	-0,1	0,5	3,2	3,3	3,7
Tussenscenario									
Totaal, gemiddeld pensioen	0,0	-0,4	-0,7	-1,1	-1,2	-2,4	-2,7	-0,1	2,2
<i>waarvan nieuw</i>	-0,5	-3,4	-2,8	-4,1	-1,5	-1,2	1,0	0,9	1,7
Mannen, gemiddeld pensioen	0,0	-0,4	-0,6	-1,0	-1,2	-2,2	-2,0	-0,1	1,9
<i>waarvan nieuw</i>	-0,5	-3,3	-2,6	-3,7	-1,9	-1,5	0,6	0,3	1,2
Vrouwen, gemiddeld pensioen	0,0	-0,4	-0,7	-1,3	-1,4	-2,9	-4,3	0,0	3,0
<i>waarvan nieuw</i>	-0,2	-2,9	-2,8	-4,0	-0,1	0,2	2,5	2,8	3,2
Hypothese van minimumuitstel									
Totaal, gemiddeld pensioen	0,0	-0,4	-0,7	-1,1	-1,2	-2,0	-2,3	-1,0	0,4
<i>waarvan nieuw</i>	-0,5	-3,4	-2,8	-4,1	-1,5	-1,9	-1,0	-0,9	0,0
Mannen, gemiddeld pensioen	0,0	-0,4	-0,6	-1,0	-1,2	-1,8	-1,6	-1,4	-0,5
<i>waarvan nieuw</i>	-0,5	-3,3	-2,6	-3,7	-1,9	-2,5	-1,9	-2,1	-1,1
Vrouwen, gemiddeld pensioen	0,0	-0,4	-0,7	-1,3	-1,4	-2,4	-4,0	0,1	2,4
<i>waarvan nieuw</i>	-0,2	-2,9	-2,8	-4,0	-0,1	0,2	1,8	2,3	2,7

a. Uniquement pensions de retraite.

b. De 2016 à 2024, les effets de la réforme des pensions sont identiques selon les trois scénarios en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal.

Dans ce régime, le bonus est relativement important (comparativement au niveau de la pension moyenne). La suppression du bonus provoque une baisse assez marquée de la pension moyenne de retraite (environ 3,5% pour la pension des entrants). L'effet sur la pension moyenne du stock de pensionnés est plus lent à se manifester étant donné que les individus déjà pensionnés ne sont pas concernés par la suppression du bonus et que ce n'est que par le remplacement progressif des anciennes cohortes par les nouvelles que la pension moyenne du stock se modifie.

L'allongement de la durée de carrière résulte d'une part de l'introduction de conditions plus strictes d'accès à la retraite anticipée, mais aussi et surtout du relèvement de l'âge légal à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030. En ce qui concerne les bénéficiaires d'une pension minimum, l'allongement de la durée de carrière a plusieurs conséquences. La première est l'augmentation de la pension minimum moyenne, celle-ci étant, pour peu qu'on remplisse les conditions, calculée au prorata du nombre d'années de carrière par rapport à une carrière complète. L'augmentation de la durée de carrière moyenne a également

pour effet d'augmenter le nombre de bénéficiaires (surtout chez les femmes) du fait qu'un plus grand nombre de pensionnés se retrouvent dans les conditions d'octroi, soit 2/3 de carrière complète. Pour ces pensionnés, la pension calculée est remplacée par la pension minimum, plus élevée. Les pensions non minimum moyennes sont également relevées suite à la prolongation des carrières.

Dans le scénario de translation, l'allongement de la durée de carrière en 2025 ne suffit pas à contrebalancer la baisse provoquée par la suppression du bonus de pension et il faut attendre 2030 et le relèvement de l'âge légal à 67 ans pour que l'effet à la hausse l'emporte sur celui à la baisse. Dans le scénario intermédiaire et encore plus dans le scénario de report minimum, l'allongement de la durée de carrière est plus limité. Comme la hausse de la pension moyenne est directement liée à l'importance de cet allongement de la durée de carrière, celle-ci est moindre et l'effet à la baisse l'emporte durant une période plus longue. La pension moyenne globale augmente de 3,5% à l'horizon 2060 dans le scénario de translation, de 2,2% dans le scénario intermédiaire et de 0,4% dans le scénario de report minimum.

Dans l'ensemble des scénarios, le relèvement de la pension moyenne des femmes est plus important que celui des hommes. La plus grande progression de bénéficiaires de la pension féminine ainsi qu'une prolongation proportionnellement plus importante de la carrière des femmes expliquent grandement cette différence.

7.3. Le régime de la fonction publique

L'évolution du montant des pensions reflète à long terme principalement la prolongation des carrières induite par la réforme des pensions. Le relèvement du montant de la pension moyenne (comparativement au scénario sans réforme) est de ce fait plus prononcé, dans le régime de la fonction publique que dans le régime salarié, et, dans le scénario de translation que dans le scénario intermédiaire et que dans le scénario de report minimum. À long terme cette hausse de la pension moyenne est, dans le régime de la fonction publique, respectivement de 8,4%, 7,3% et 5,2% pour les trois scénarios évoqués. Remarquons que la pension moyenne des hommes et celle des femmes connaissent à long terme un relèvement d'un ordre de grandeur comparable (toutefois légèrement plus prononcé pour ces dernières).

À moyen terme, apparaît un léger recul de la pension moyenne qui s'inscrit dans une double perspective. La première est la suppression du bonus de pension. Deuxièmement, la réforme est à moyen terme dans sa phase transitoire. Au cours de cette phase, le durcissement progressif des conditions d'accès à la retraite anticipée modifie, comparativement à un scénario sans réforme, la composition de la population partant à la retraite. Cette modification se traduit, non seulement, par une diminution, la plupart des années, de la durée moyenne de carrière de la population partant à la retraite (voir section 4), mais également, par une moindre représentation des personnes détentrices d'un diplôme d'études supérieures au sein de cette population (en raison de la suppression de la bonification pour diplôme). Cette moindre représentation tend à accentuer la réduction de la pension moyenne des personnes partant à la retraite, engendrée par la suppression du bonus de pension et la diminution de la durée moyenne de carrière pendant la phase transitoire. Insistons sur le fait que la réduction de la pension moyenne est en grande partie imputable à la modification de la composition de la population partant annuellement à la retraite et que, à un niveau individuel, le montant de la pension est réduit à concurrence du bonus de

pension (pour les personnes qui en auraient bénéficié) et relevé proportionnellement à la prolongation de la carrière induite par des conditions d'accès plus strictes à la retraite anticipée.

Tabel 26 Effecten van de pensioenhervorming in de overheidssector op het gemiddeld (nieuw) pensioen^{a, b}
In % van een scenario vóór hervorming

	2016	2017	2018	2019	2020	2026	2031	2040	2060
Verschuivingshypothese (referentiescenario SCvV)									
Totaal, gemiddeld pensioen	-0,2	-0,4	-0,8	-1,4	-1,7	-1,5	0,2	3,9	8,4
<i>waarvan nieuw</i>	-1,8	-1,1	-5,4	-8,1	-3,1	6,0	8,5	7,4	8,0
Mannen, gemiddeld pensioen	-0,2	-0,5	-0,8	-1,4	-1,6	-1,1	0,7	4,2	8,4
<i>waarvan nieuw</i>	-1,8	-1,7	-3,6	-4,5	-1,8	5,5	7,8	7,4	8,0
Vrouwen, gemiddeld pensioen	-0,2	-0,3	-0,7	-1,5	-1,9	-1,9	-0,6	3,5	8,3
<i>waarvan nieuw</i>	-2,3	0,0	-8,2	-14,5	-5,0	6,0	8,8	7,3	8,1
Tussenscenario									
Totaal, gemiddeld pensioen	-0,2	-0,4	-0,8	-1,4	-1,7	-1,0	0,9	3,9	7,3
<i>waarvan nieuw</i>	-1,8	-1,1	-5,4	-8,1	-3,1	4,3	6,4	6,8	7,4
Mannen, gemiddeld pensioen	-0,2	-0,5	-0,8	-1,4	-1,6	-0,7	1,4	4,0	6,9
<i>waarvan nieuw</i>	-1,8	-1,7	-3,6	-4,5	-1,8	4,6	6,4	6,6	7,0
Vrouwen, gemiddeld pensioen	-0,2	-0,3	-0,7	-1,5	-1,9	-1,5	0,1	3,6	7,7
<i>waarvan nieuw</i>	-2,3	0,0	-8,2	-14,5	-5,0	3,4	6,3	7,1	7,9
Hypothese van minimumuitstel									
Totaal, gemiddeld pensioen	-0,2	-0,4	-0,8	-1,4	-1,7	-0,9	1,1	3,4	5,2
<i>waarvan nieuw</i>	-1,8	-1,1	-5,4	-8,1	-3,1	2,0	4,8	5,5	5,9
Mannen, gemiddeld pensioen	-0,2	-0,5	-0,8	-1,4	-1,6	-0,6	1,9	3,6	4,4
<i>waarvan nieuw^d</i>	-1,8	-1,7	-3,6	-4,5	-1,8	3,1	4,6	5,0	5,4
Vrouwen, gemiddeld pensioen	-0,2	-0,3	-0,7	-1,5	-1,9	-1,4	-0,2	2,9	6,0
<i>waarvan nieuw</i>	-2,3	0,0	-8,2	-14,5	-5,0	0,9	5,2	6,0	6,5

a. Zonder pensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid.

b. Over de periode 2016-2024 zijn de effecten van de pensioenhervorming identiek volgens de drie scenario's met betrekking tot het pensioeneringsgedrag als gevolg van de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd.