



# **UN CONTRAT SOCIAL PERFORMANT ET FIABLE**

**Commission de Réforme des Pensions 2020-  
2040**



Aménagements de fin de carrière et pensions  
flexibles

Chaire d'excellence sur les pensions-UCL

13.05.2016

# Changement de stratégie

- ❑ **Loi du 5 septembre 2001** portant garantie d'une réduction continue de la dette publique et création d'un Fonds de vieillissement.

=> (Pré)financer le coût des pensions

- ❑ **Loi du 21 mai 2015** portant création d'un Comité national des Pensions, d'un Centre d'Expertise et d'un Conseil académique

⇒ Assurer la soutenabilité sociale et budgétaire des pensions.

⇒ Réforme structurelle des pensions

# Réformes structurelles

[www.pension2040.belgique.be](http://www.pension2040.belgique.be)

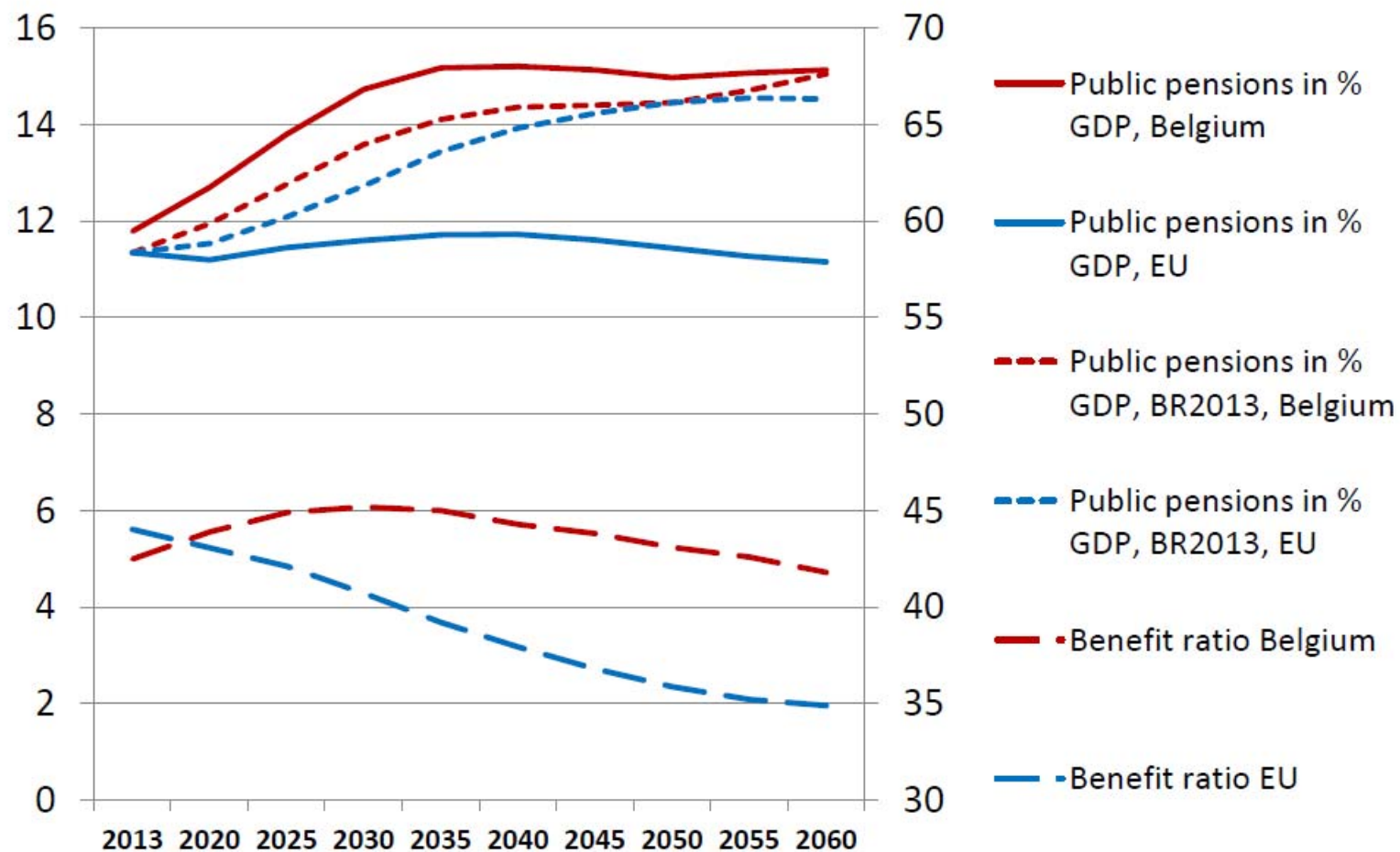
[www.pensioen2040.belgie.be](http://www.pensioen2040.belgie.be)

- **Rapport central** (juin 2014): recommandations politiques
- **Synthèse** du rapport central
- **Annexes**
- **Avis complémentaire** (avril 2015): Métiers pénibles, pension à temps partiel et flexibilité équitable dans le système de pension
- **Annexes**
- **Policy Briefs 1 et 2** (mai 2016) sur pension libre complémentaire et sur qualité sociale des pensions.

## Réformes structurelles

- Pas une **intégration** des trois régimes de pension (salariés, indépendants et fonctionnaires), mais des **principes communs**.
- **un système à points**: pas une fin en soi, mais un moyen de rendre le système de pension lisible, cohérent et flexible.
- **Ajustements automatiques** : pour rendre le système soutenable financièrement et socialement.

# Soutenabilité financière et sociale



# Rétrospectivement: secteur public

Entre 2008-2013 pour pension de retraite (only)

Dépenses totale de pension : +33%

Dont : +16% nombre titulaires

+17% Montant moyen pension(par titulaire):

Évolution comparable dans régime salariés (+33%) et dans régime indépendants (+33%).

# Equation de base d'un système en répartition

A financement alternatif inchangé (en %)

Croissance taux contribution =  
Croissance Benefit ratio + Croissance Dépendance éco

↑  
+50% entre 2015-2050  
(à politique inchangée)

# Effet réforme Michel 1<sup>er</sup> (CEV 2015)

(En milliers d'unités)

	Scénario de référence :	Analyses de sensibilité :	
	hypothèse de translation (1)-(4)	scénario intermédiaire (2)-(4)	scénario de report minimum (3)-(4)
<b>Nombre de bénéficiaires d'une pension de retraite (1)</b>	-315	-229	-118
- régime salarié	-236	-167	-70
- régime indépendant	-37	-31	-20
- secteur public	-42	-31	-28
<b>Nombre de chômeurs avec complément d'entreprise non demandeurs d'emploi (2)</b>	-80	-80	-80
<b>Total (1) + (2)</b>	-395	-309	-198
<b>Population active<sup>a</sup> (3)</b>	+318	+249	+163
- dont emploi	+292	+229	+150
- dont chômage <sup>a</sup>	+25	+20	+13
<b>Autres bénéficiaires d'une allocation sociale (hors pension)<sup>b</sup> (4)</b>	+77	+60	+35
<b>Total (3) + (4)</b>	+395	+309	+198



# Effet réforme Michel 1<sup>er</sup> (CEV 2015)

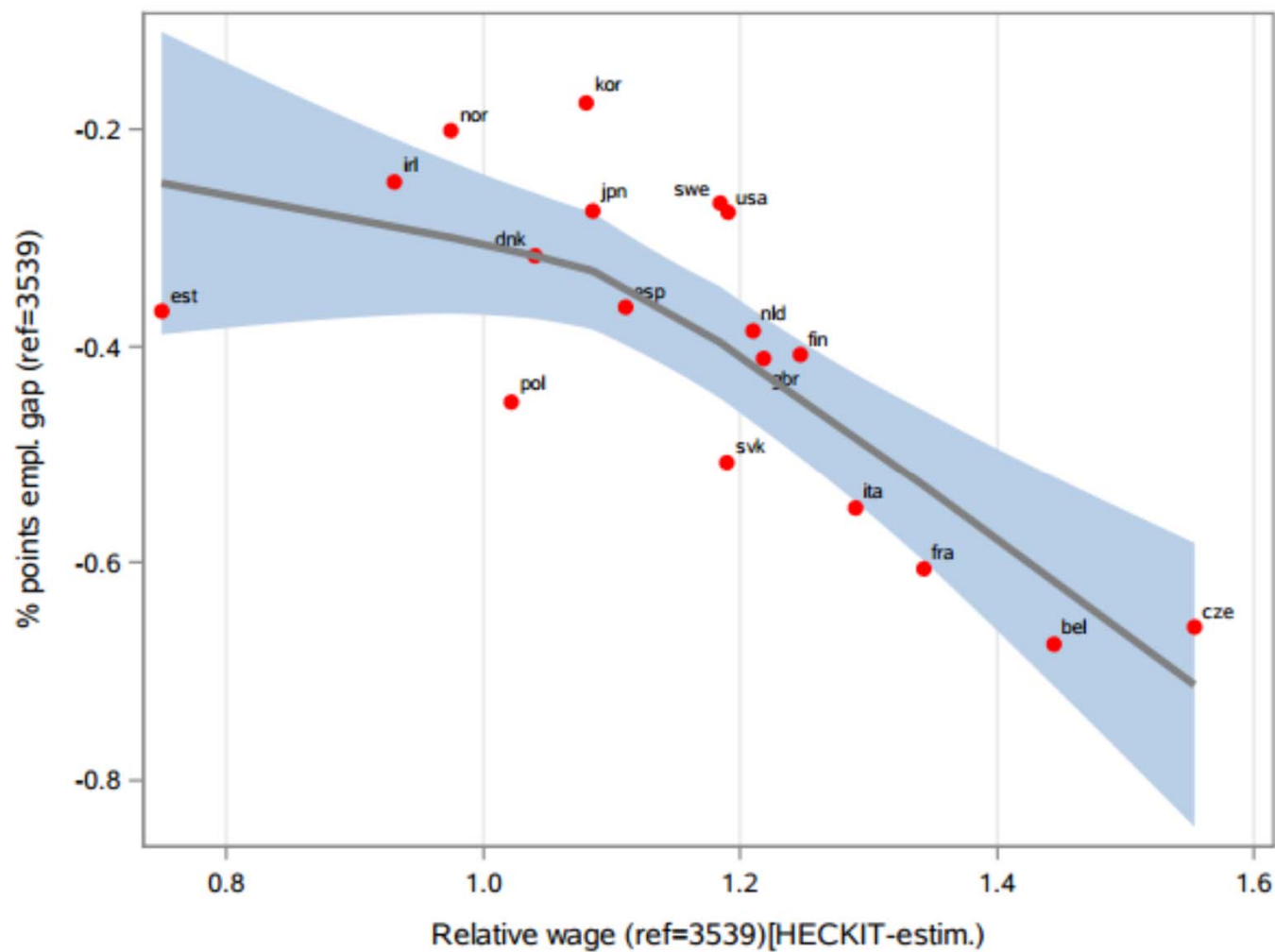
(en points de %)

	Scénario de référence :	Analyses de sensibilité :	
	hypothèse de translation (1)-(4)	scénario intermédiaire (2)-(4)	scénario de report minimum (3)-(4)
Taux d'emploi <sup>a</sup>	3,9	3,1	2,0
- 18-54 ans <sup>b</sup>	0,3	0,2	0,1
Femmes	0,3	0,2	0,1
Hommes	0,3	0,2	0,1
- 55-66 ans <sup>c</sup>	16,4	13,0	8,6
Femmes	13,0	10,3	7,2
Hommes	19,9	15,7	10,0
Taux de chômage <sup>d</sup>	0,0	0,0	0,0
Taux d'activité <sup>a</sup>	4,2	3,3	2,2
- 18-54 ans <sup>b</sup>	0,0	0,0	0,0
- 55-66 ans <sup>c</sup>	18,9	14,8	9,7
Taux d'activité potentielle <sup>e</sup>	3,2	2,3	1,1

## Soutenabilité sociale et financière

- **Solution: augmenter l'emploi pour baisser la dépendance économique**
- Augmentation âge effectif et légal de pension
- Travailler plus longtemps
- Pour travailleur: impossible courir un marathon à la vitesse d'un sprint
- Pour employeur: surcoût lié à l'ancienneté
- Comment faire?

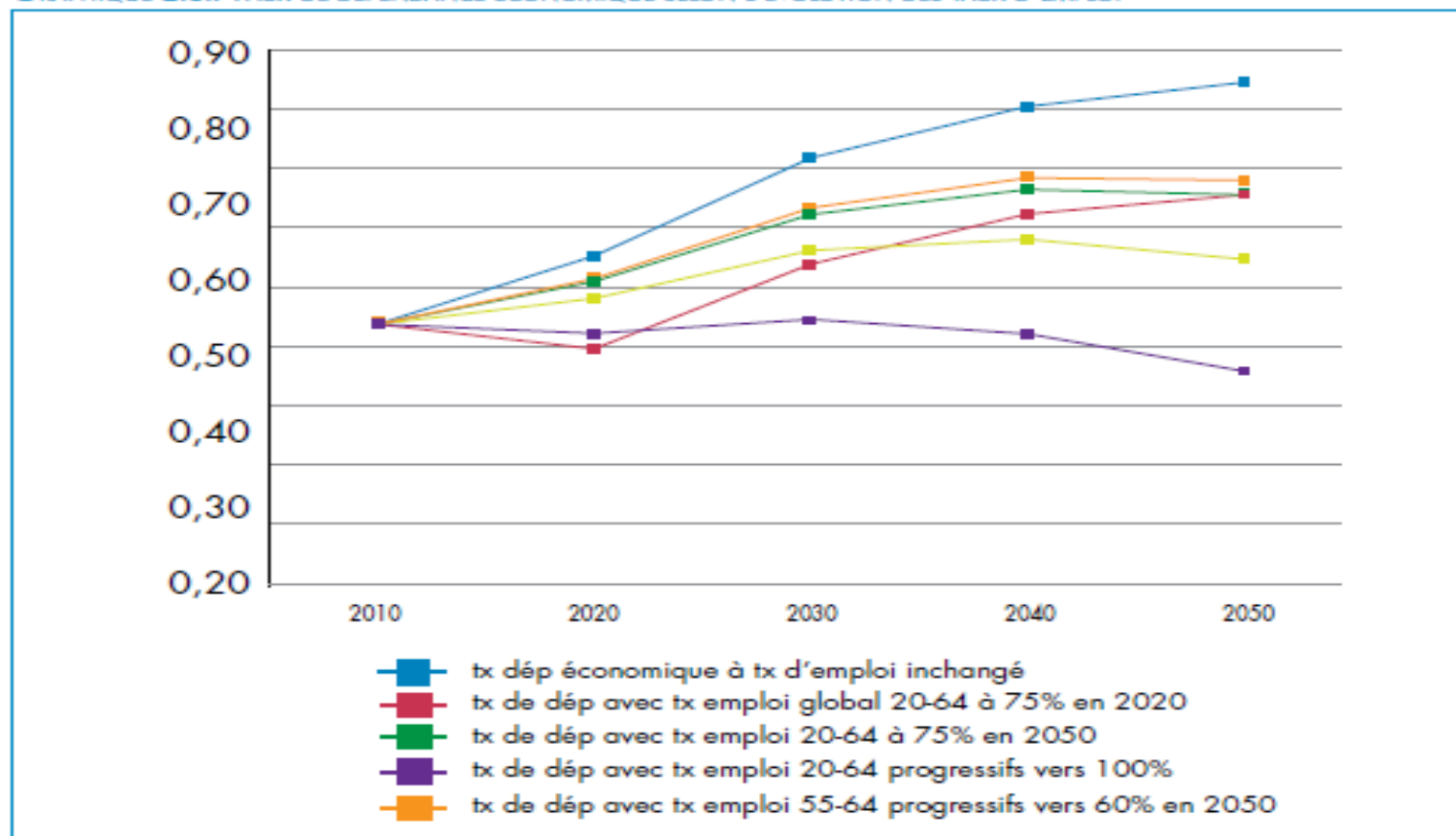
# Handicap emploi et surcoût lié ancienneté



Source : PIAAC OCDE 2012

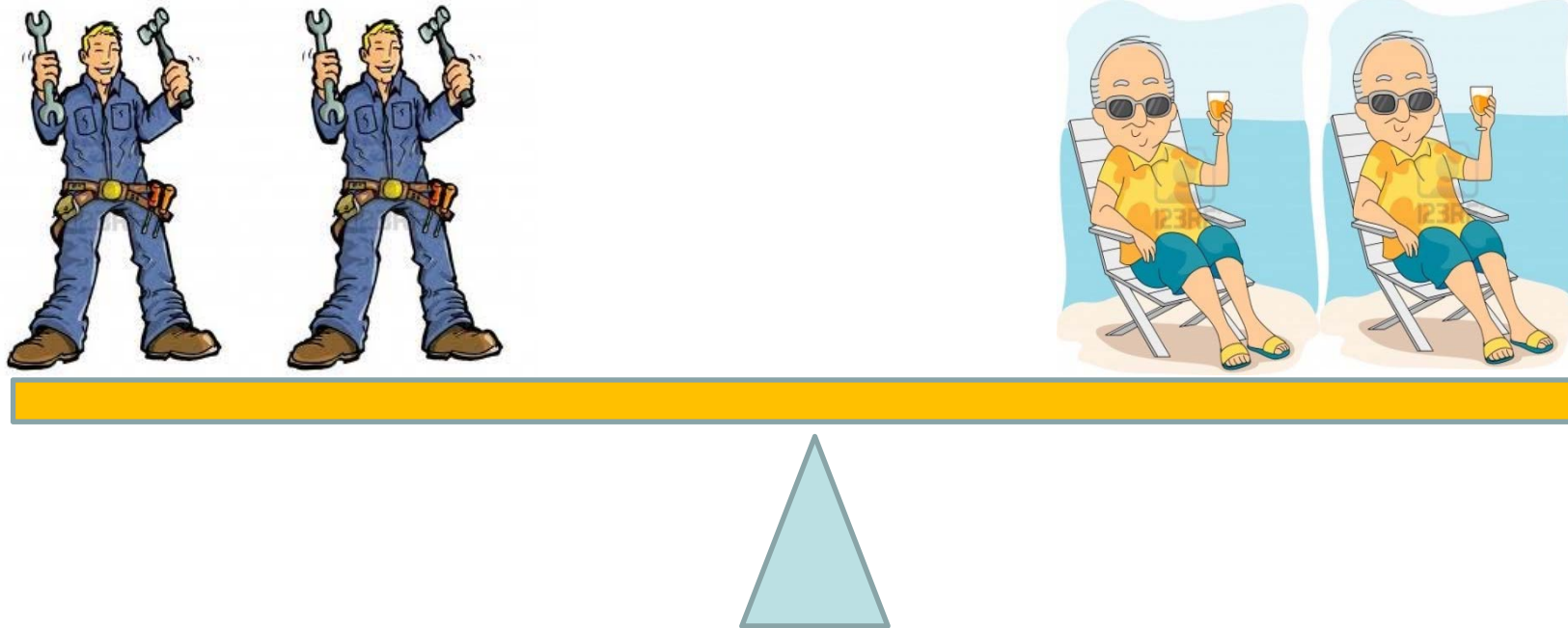
# La nécessité de relever l'âge légal

GRAPHIQUE 2.8.: TAUX DE DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE SELON L'ÉVOLUTION DES TAUX D'EMPLOI



SOURCE : SPF ECONOMIE, ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL (2009 ET 2010) ET BFP, PERSPECTIVES DE POPULATION 2007-2060 (2008), ET CALCULS PROPRES.

# La pension complète



# Pension partielle



## La Pension à mi-temps à 60 ans

➔ Pension à 50% à partir de 60 ans (et travail à 50%)

➔ Pension à 100% à partir de

66 ans en 2015

67 ans en 2020

68 ans en 2030

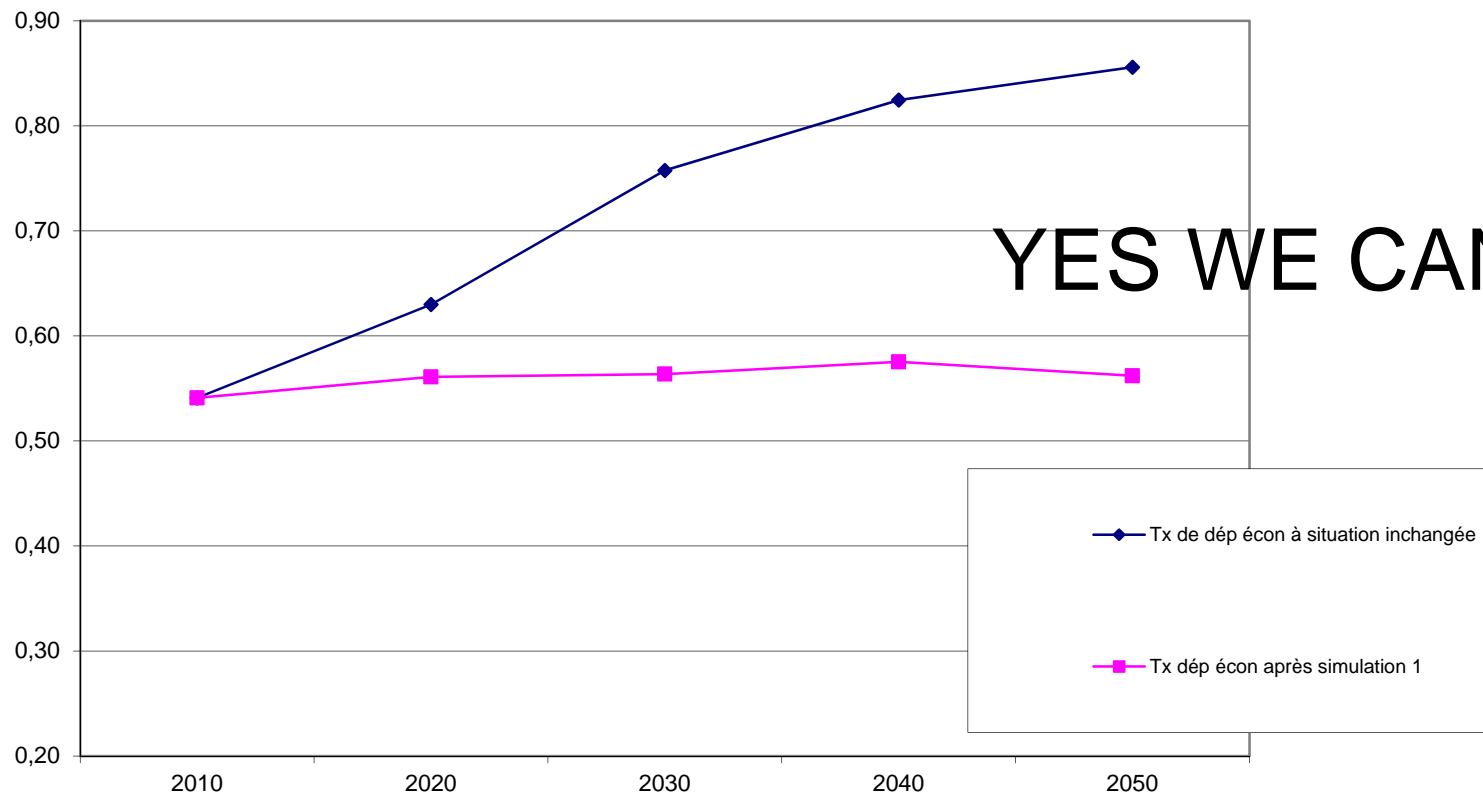
69 ans en 2040

70 ans en 2050

Indexation sur gains longévité

## Dépendance éco avant et après réforme

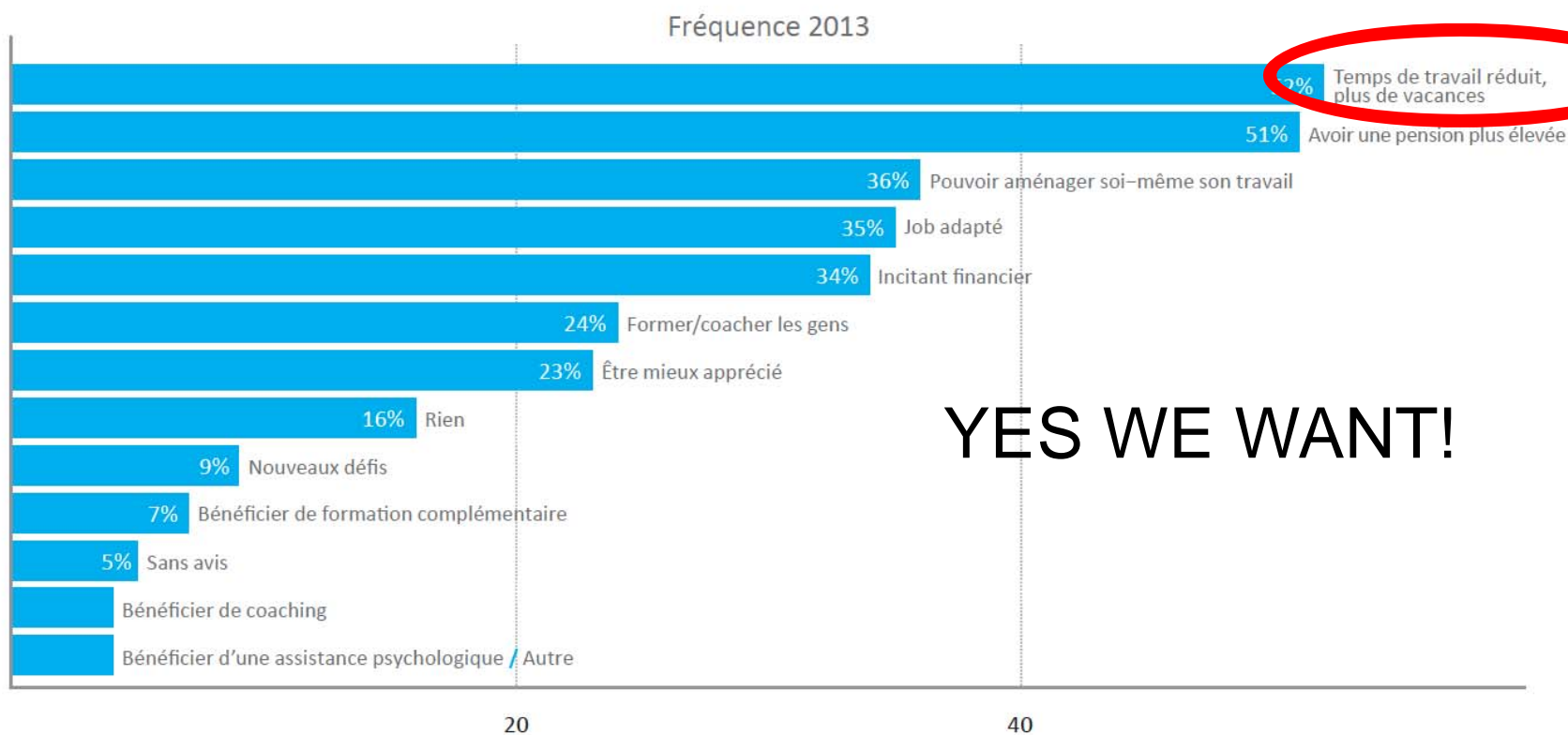
Taux de dépendance économiques avant et après réforme





# Enquête Delta Lloyd (2013)

## Annexe 12: Qu'est-ce qui pourrait vous inciter à continuer à travailler plus longtemps ?



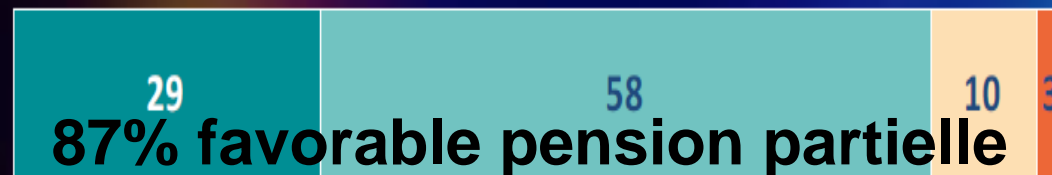
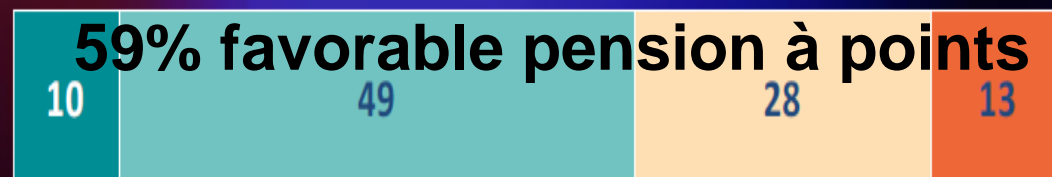
# Enquête Ogeo Fund (2015)

La mise en place d'un système de pension à points dès 2030 dans lequel tout le monde (salariés, indépendants et fonctionnaires) accumulera des points pendant sa carrière. La valeur de ces points sera fonction du revenu moyen dans le secteur concerné au moment où on prendra sa pension

La prise en compte de la pénibilité du travail dans le régime de pension en définissant une liste des métiers lourds qui va influencer le calcul des points

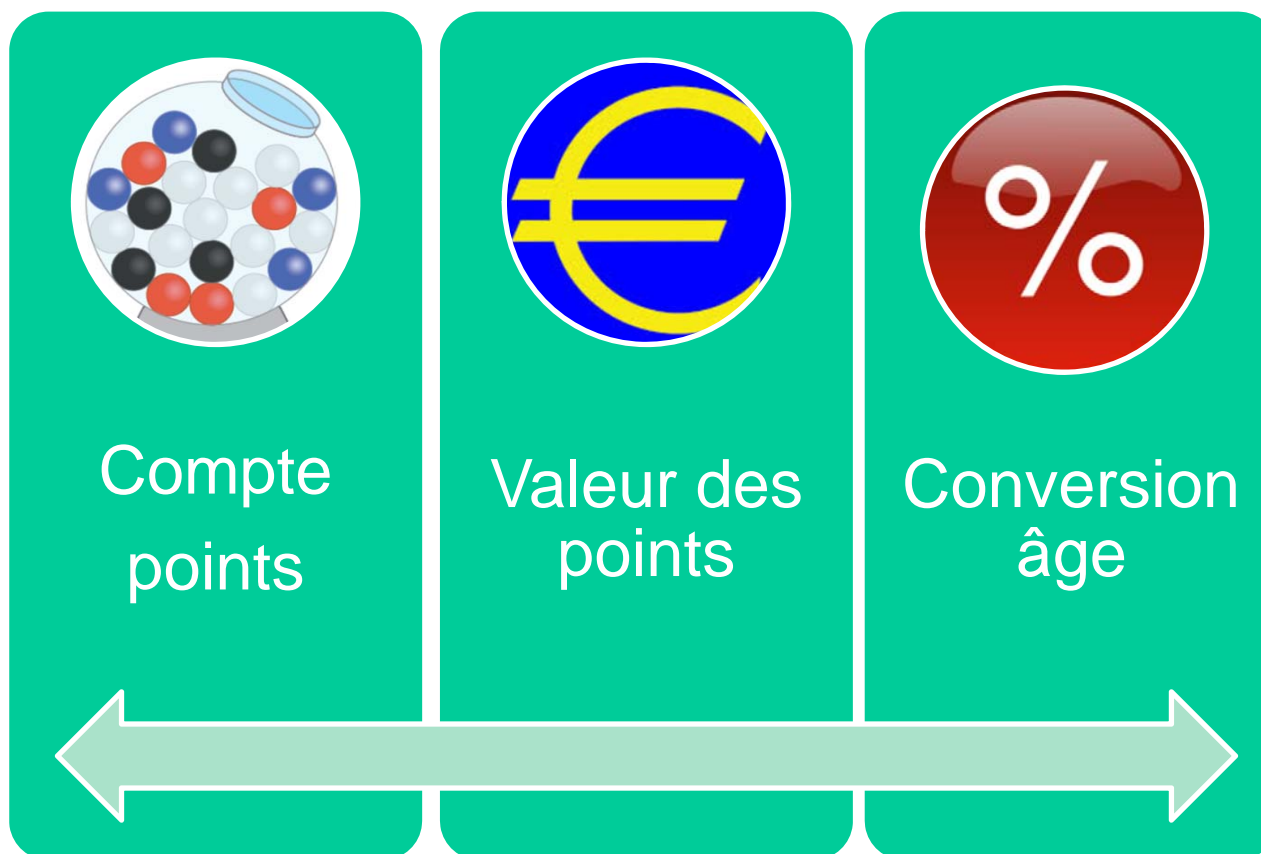
La possibilité de prendre une pension à temps partiel

■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

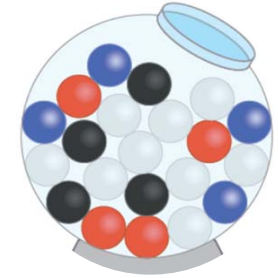


# Systeme à points

- Pension au moment du départ à la retraite:



# Le compte points



- Le nombre de points gagné chaque année est

$$\text{nombre de points} = \frac{\text{revenu annuel de l'affilié pris en compte}}{\text{revenu annuel moyen de référence}}$$

- *Le revenu pris en compte est le revenu professionnel brut pour cette année limité par*
  - *le plafond d'acquisition (en % du revenu moyen) et*
  - *le plancher d'acquisition (en % du revenu moyen)*
- Points de couleurs différentes selon les régimes
- Les points sont accumulés dans un compte points



## La Valeur du point

- La valeur du point est calculée chaque année sur base de
  - Taux remplacement de référence ( $\delta$ )
  - Salaire de référence ( $S_{ref}$ )
  - Durée de carrière de référence ( $N$ )

$$\begin{aligned} \text{valeur du point} &= \frac{\text{taux de remplacement cible} \times \text{salaire de référence}}{\text{durée de référence}} \\ &= \frac{\delta \times S_{ref}}{N} \end{aligned}$$

La valeur du point n'est pas un point d'interrogation!

## La conversion âge



- L'âge normal de pension = âge début carrière + durée de carrière de référence (N)
- si début carrière à 20 ans et N=43 ans
  - âge normal de pension = 20 ans + 43 ans = 63 ans
- Décote actuarielle si départ avant âge normal et augmentation actuarielle si départ après

Conversion âge = Rapport entre l'espérance de vie à l'âge normal de retraite et l'espérance de vie à l'âge de retraite choisi

## Conversion âge



- Pierre commence à travailler à 21 ans.
- Il souhaite prendre sa pension à 62 ans
- Si l'exigence de carrière complète est de 43 ans , son âge normal de retraite est de 64 ans .
- Son coefficient conversion est

$$\text{coefficient conversion} = \frac{e(64)}{e(62)} = \frac{20,75^*}{22,37} = 0,927$$

( \* Tables : source SPF Economie – stat.bel.fgov.be)

# Quand partir à la pension?

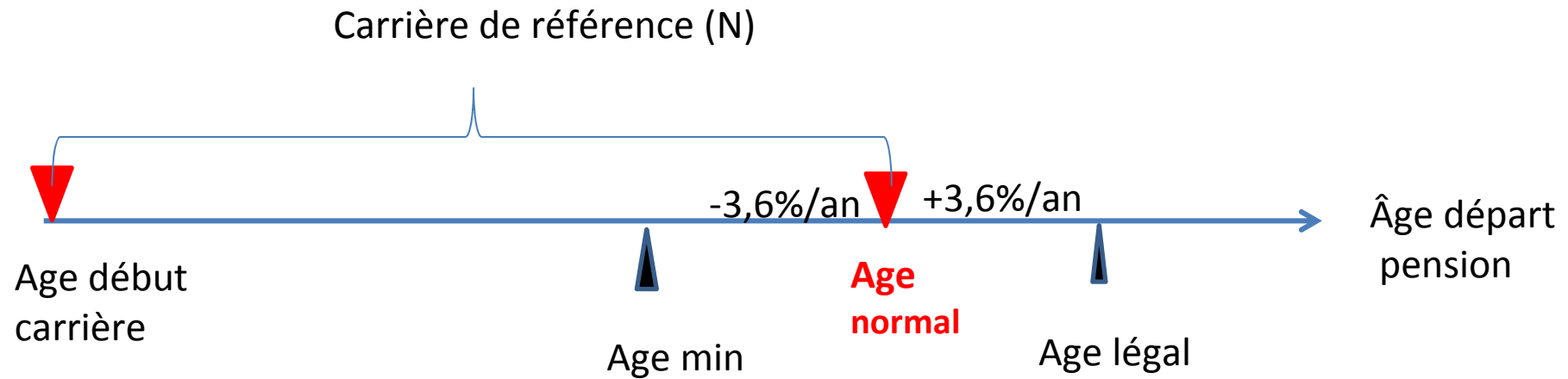
- **Condition de carrière**: A l'âge normal de la pension, l'âge qui correspond à la durée de carrière de référence(N).
- **Conditions d'âge** qui encadrent l'âge normal
  - âge min: pas d'accès à la pension avant cet âge
  - âge max : accès obligatoire à la pension à partir de cet âge
- Âge **départ flexible** entre les deux limites moyennant décote si départ avant âge normal (carrière incomplète).

$$\text{âge min} < \text{âge normal} = \text{âge début} + N < \text{âge max}$$



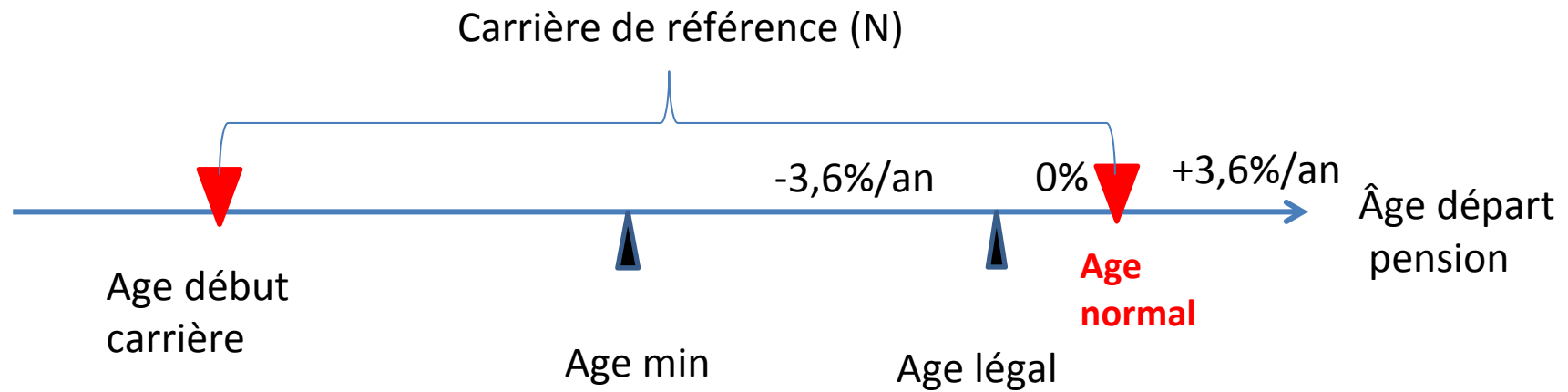
# Conversion âge selon âge départ à la pension

Cas 1: Age normal < Age légal



# Conversion âge

Cas 2: Age normal > Age légal



## Quelle pension au moment du départ?

*Pierre part à la pension à 65 ans (âge normal pension) en 2015 ;*

- compte points = 42 points.
- valeur du point en 2015 = 40 € .
- conversion âge = 1 . (pension à taux plein)
- pension mensuelle :

$$42 \times 40\text{€} \times 1 = 1680 \text{ €}$$

## La pension partielle

*Pierre part à la pension à mi-temps à 62 ans et continue à travailler à mi-temps jusque 67 ans.*

- compte points à 62 ans= 44 points.
- valeur du point à 62 ans= 40 € .
- Âge normal pension 65 ans
- Conversion âge à 62 ans=  $e(65)/e(62)=0,89$

Sa pension à mi-temps à 62 ans est :

$$\text{Pension 1} = (44/2) \times 40\text{€} \times 0,89 = 783 \text{ €}$$

## La pension partielle

*Entre 62 ans et 67 ans Pierre travaille à mi-temps ,  
chaque année lui apporte 0,6 points*

- Son compte points à 67 ans s'élève à  
 $(44/2) + 5 \times 0,6 = 25$  points .
- valeur du point à 67 ans = 44 € (+10% en 5ans) .
- Âge normal pension 65 ans
- Conversion âge à 67 ans =  $e(65)/e(67) = 1,08$

Sa seconde pension à 67 ans est :

$$\text{Pension 2} = 25 \times 44\text{€} \times 1,08 = 1188 \text{€}$$

**Pension totale = pension 1 (indexée) + pension 2**

# La pension partielle

## *Deux effets opposés sur durée carrière*

- **Effet Positif** : personnes qui décident de prendre une pension partielle au lieu de la pension complète
- **Effet négatif**: personnes qui décident d'anticiper leur pension avec une pension partielle
- **Suède** : Effet positif domine avec take up élevé et coût budgétaire important (abandonné en 2001)
- **Norvège**: Effet négatif domine car taux emploi entre 60-65 déjà très élevé

## Crédit temps de fin de carrière

Interaction avec pension anticipée (**Albanese et al 2015**) :

- **Effet positif**: les personnes bénéficiant du crédit temps prolongent leur activité par rapport au groupe de contrôle
- **Effet négatif**: les personnes bénéficiant du crédit temps partent plus vite à la pension anticipée par rapport au groupe de contrôle
- **Effet net négatif**: réduction durée de carrière

Déconseillé combiner pension partielle et pension anticipée!

## Métiers pénibles

- Octroi de **points complémentaires** pour la période durant laquelle un métier considéré comme pénible est exercé
- Cela permet à *ceux occupés dans des métiers pénibles* de **partir plus tôt à la pension sans pénalité** pour départ anticipé (la conversion âge est neutralisée par les points complémentaires)



## Métiers pénibles

*Pierre part à la pension à 62 ans avec anticipation de 3 ans ( âge normal de 65 ans).*

- compte points à 62 ans= 44 points.
- valeur du point à 62 ans= 40 € .
- Conversion âge à 62 ans=  $e(65)/e(62)=0,89$
- Coefficient pénibilité =  $e(62)/e(65)=1,12$

Sa pension à 62 ans est :

$$\text{Pension} = 44 \times 40\text{€} \times (0,89 \times 1,12) = 1760 \text{ €}$$

Compensation pénibilité

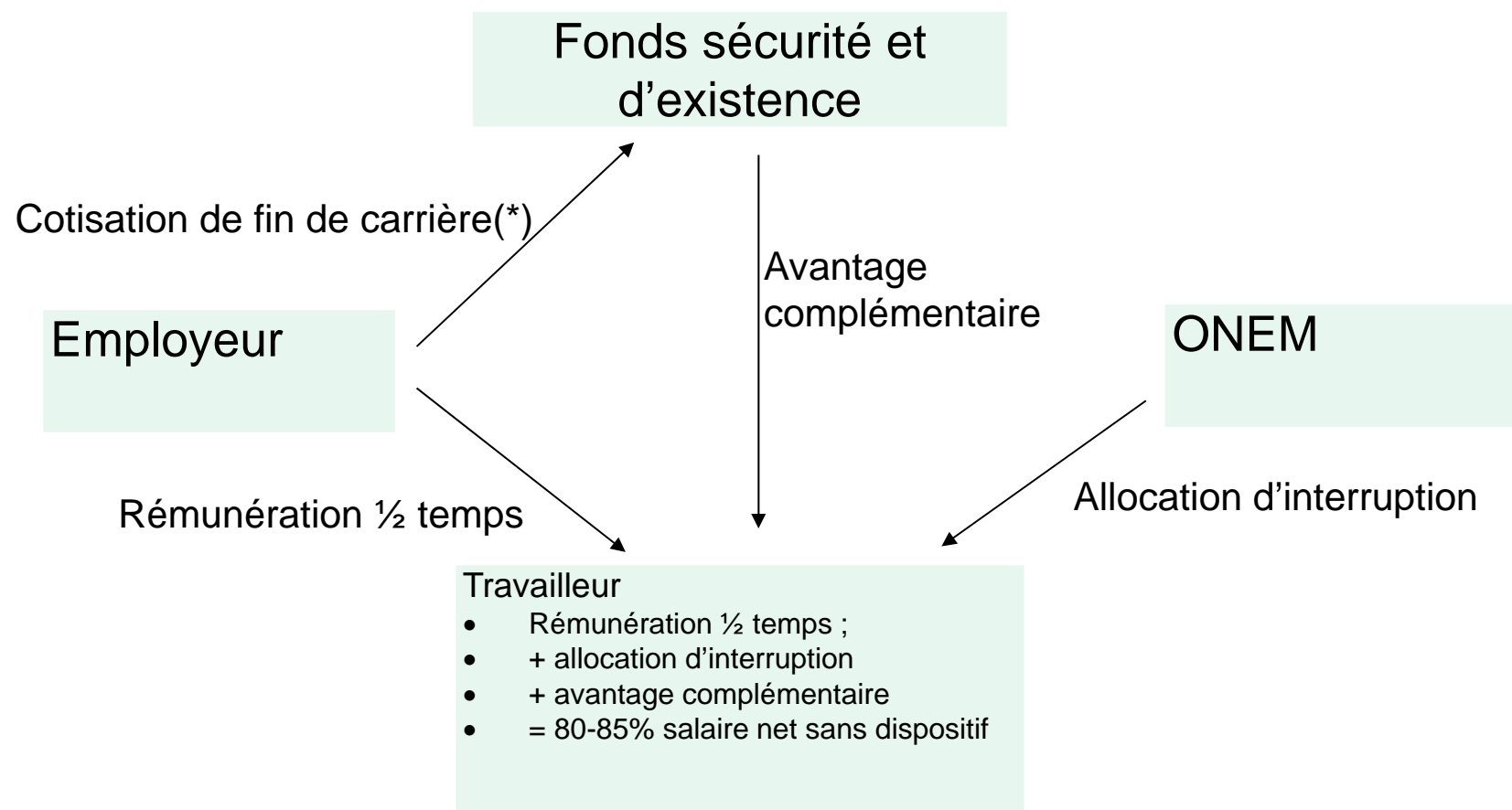
## Carrière mixte

*Pierre part à la pension à 65 ans sans anticipation (âge normal de 65 ans).*

- compte points à 65 ans= 44 points (22 points « salarié » et 22 points « fonctionnaire »)
- valeur du point à 65 ans=
  - 40 € chez les salariés et
  - 45 € chez les fonctionnaires .
- Conversion âge à 65 ans=1 (taux plein)
- Sa pension à 65 ans est :  
**$$\text{Pension} = (22 \times 40\text{€}) + (22 \times 45 \text{€}) = 1870 \text{€}$$**

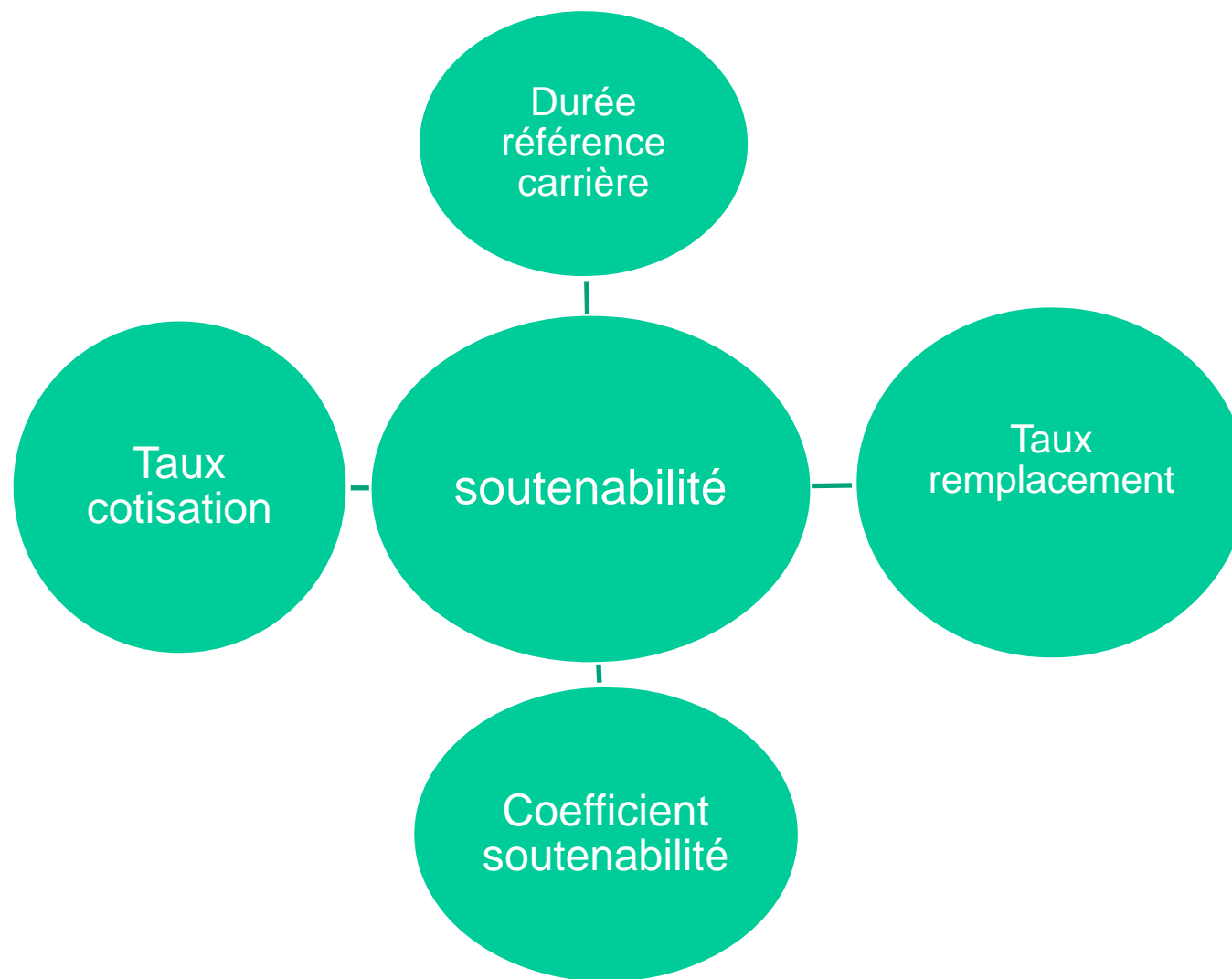
# Plan Tandem I

Conditions:  
-Travailleurs 50+  
-Obligation remplacement  
-assimilation gratuite



(\*) cotisation « fin de carrière » =gain salarial « de la réduction des prestations – coût salarial du travailleur remplacé

# ABS System



# En savoir plus?

