
RÉFORME DES PENSIONS : UNE URGENCE ABSOLUE

Pierre Devolder et Jean Hindriks

**Édition électronique**URL : <http://journals.openedition.org/pyramides/1534>

ISSN : 2034-9564

Éditeur

CERAP - Centre d'études et de recherches en administration publique

Édition imprimée

Date de publication : 1 octobre 2019

Pagination : 233-260

ISBN : 1376-098X

ISSN : 1376-098X

Ce document vous est offert par Université catholique de Louvain

**Référence électronique**

Pierre Devolder et Jean Hindriks, « RÉFORME DES PENSIONS : UNE URGENCE ABSOLUE », *Pyramides* [En ligne], 31/32 | 2019, mis en ligne le 01 octobre 2019, consulté le 31 octobre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pyramides/1534>

Ce document a été généré automatiquement le 31 octobre 2019.

© Tous droits réservés

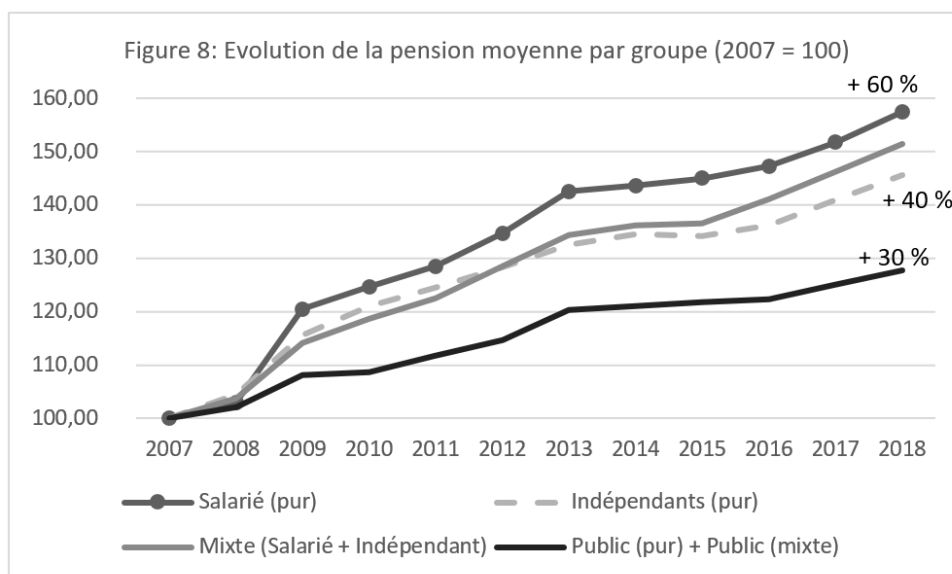
RÉFORME DES PENSIONS : UNE URGENCE ABSOLUE

Pierre Devolder et Jean Hindriks

I. Le lent naufrage de nos pensions

- 1 Si l'on s'en tient aux gros titres de la presse, nous sommes occupés à vivre plusieurs fléaux d'ampleur inégalée dont les principaux sont les inégalités, les migrations, le populisme et le dérèglement climatique. Face à ces cataclysmes, le naufrage à venir des pensions de millions de retraités actuels et futurs ne semble pas trop inquiéter nos médias et nos politiciens.
- 2 Nous utilisons le terme « naufrage » (ou désastre), non pas par plaisir de la caricature et de l'exagération, mais bien parce que les rapports officiels et les statistiques disponibles suggèrent une véritable dérive dans le financement de nos pensions. Notre système de pension se délite.
- 3 Il faut dire que la situation est alarmante et prête assez peu à l'optimisme. Selon tous les observateurs qualifiés (y compris les membres de la Commission de réforme des Pensions dont nous avons fait partie), les syndicats, le patronat et le gouvernement doivent absolument ouvrir de nouvelles négociations sur les pensions légales pour trouver un accord permettant de sauvegarder son financement.
- 4 Cet accord devra se traduire par une baisse des pensions, une augmentation des cotisations, un allongement de la durée du travail, ou un habile mélange de ces options. Pour l'instant, on se contente, et cela n'est pas nouveau, de repousser le problème à plus tard grâce à quelques expédients (quand il ne s'agit pas de bricolages) afin de limiter la casse tant que c'est possible. Parmi les expédients permettant de gagner du temps, on trouve la suppression du bonus pension, le report progressif de l'âge de la pension légale à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030, la suppression de la bonification diplôme pour les fonctionnaires, la suppression de l'unité de carrière, la discussion sur les métiers pénibles, ... En attendant, le coût annuel des dépenses de pension a augmenté de près de 15 milliards en 10 ans. Plus étonnant encore, ce n'est pas le

vieillesse qui est le principal coupable mais la revalorisation des pensions. En effet, Hindriks et Baurin (2019) montrent que trois quarts de la hausse des dépenses sont dues à un relèvement de la pension moyenne. Cela signifie que sur l'augmentation de 14,6 milliards des dépenses, presque 11 milliards sont attribuables à la hausse de la pension moyenne tandis que 3,6 milliards sont à imputer à la croissance du nombre de pensionnés.



Source : Hindriks et Baurin (2019)

- 5 Cette situation d'inflation des pensions est clairement en porte à faux avec les slogans actuels d'une baisse des pensions. Cette hausse des pensions suggère clairement que la question de l'indexation des pensions doit être au cœur de la discussion sur le financement des pensions. Comprendons bien qu'une revalorisation des pensions de 2% signifie aujourd'hui un surcoût annuel de un milliard d'euros pour les pensions qu'il faut assurer pendant toute la durée de pension. Compte tenu des départs anticipés, la durée moyenne de pension est aujourd'hui de 22 ans pour les hommes et de 26 ans chez les femmes, soit en moyenne 24 ans. Le coût cumulé de cette revalorisation de 2% est donc au final de 24 milliards. On pourrait imaginer geler les pensions pendant quelques années mais il faut comprendre que l'économie en question sera fortement dépendante du niveau de l'inflation et de la croissance des salaires. L'économie réalisée est importante si l'inflation et la croissance des salaires (productivité) sont fortes, mais l'économie en question risque d'être totalement absente dans le cas contraire.
- 6 Les solutions réalistes, celles qui permettent réellement de faire les économies nécessaires à combler les déficits, se résument à augmenter les recettes, diminuer les prestations et retarder autant que possible le moment où l'argent doit sortir des caisses en retardant le plus possible les départs à la pension.
- 7 Il faut dire que notre pays vieillit (comme tous les pays voisins) et que notre sécurité sociale subit de plein fouet l'augmentation importante du nombre de pensionnés à qui elle doit verser des pensions en hausse constante sur une période de plus en plus longue. Face à cette hausse des dépenses, les cotisations n'arrivent plus à suivre. Comme l'indique la figure suivante, on a depuis 2003 une hausse des cotisations employeurs et employés nettement moins rapide que la hausse des dépenses de

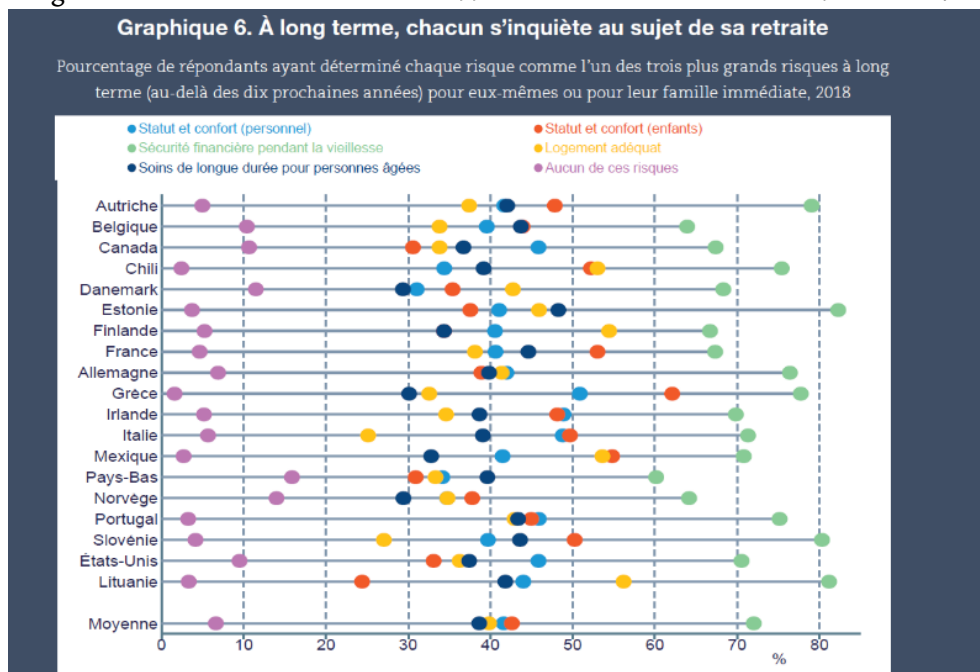
pension. Les cotisations évoluent au même rythme que la croissance économique, ce qui implique que leur part dans le PIB reste plus ou moins constante. Le tax shift ne semble donc pas avoir modifié la part des cotisations dans le PIB. En revanche, la part des dépenses de pension dans le PIB a augmenté de façon importante depuis 2007. Cette part est passée de 8,5% en 2007 à 10,5% en 2017. Les dernières projections du BfP reprises dans le rapport du Comité d'étude sur le vieillissement (CEV 2018) anticipent une nouvelle augmentation des pensions dans le PIB dont la part passerait à 13% à l'horizon 2040 avant de retomber à 12,3% en 2070. Nous reviendrons sur ces projections plus loin.

Source Hindriks et Baurin (2019).

- 8 Le problème est donc aigu, et les perspectives de départs massifs à la pension au cours des deux prochaines décennies ne vont pas améliorer la situation. Les seules solutions possibles et crédibles apparaissent déjà particulièrement douloureuses et inenvisageables pour les politiques et les partenaires sociaux qui préfèrent continuer à dire aux gens ce qu'ils préfèrent entendre que ce qu'ils doivent savoir. Pourtant des ajustements douloureux seront nécessaires si l'on ne veut pas aboutir à la faillite de notre système de pension avec des retraités sans pension qui devront se retourner vers leurs enfants pour assurer leur subsistance.
- 9 En tout cas, le silence dont fait preuve la presse devant le désastre est assourdissant. Pour évoquer ce que nous considérons avec d'autres « d'urgence absolue », nous avons bien les négociations sur la réforme des pension en cours, le combat entre les uns et les autres pour conserver ce merveilleux système de pension par répartition que le reste du monde nous envie modérément (et auquel les jeunes semblent ne plus trop croire), et les positions des différents syndicats, dont la fermeté, peut-être théâtrale mais cependant assez claire, laisse le citoyen inquiet sur l'avenir de sa pension. A en croire une étude récente de l'OCDE, la pension figure bien parmi les soucis prioritaires des Belges. L'inquiétude porte plus sur le montant que l'âge de la pension. Plus de six Belges sur dix craignent donc de toucher « peanuts » ou presque. L'âge semble moins préoccuper nos concitoyens si on se fie au sondage électoral que le PS a publié en avril 2019 qui révèle (contre toute attente) que le retour de l'âge de la pension à 65 ans n'était pas la priorité (seulement la 15e proposition sur 25). Ce n'est pas la première fois que cette crainte d'un effondrement du système et des montants des futures pensions traverse l'esprit de nos concitoyens. Si cette crainte persiste, c'est aussi parce que les politiques ont trop longtemps oublié de prendre leurs responsabilités vis-à-vis de cet épineux dossier et que les citoyens ne se laissent pas bernés par des déclarations politiques péremptoires, et des promesses électorales qui fondent comme neige au soleil une fois les élections passées.

Image

10399E400000528500003835C11F0C39245C13A3.emf



Source : OCDE (2018), "Des risques qui comptent : résultats préliminaires de l'enquête internationale 2018 de l'OCDE sur les risques sociaux et économiques", <http://www.oecd.org/belgium/Risks-That-Matter-2018-BEL-en.pdf>

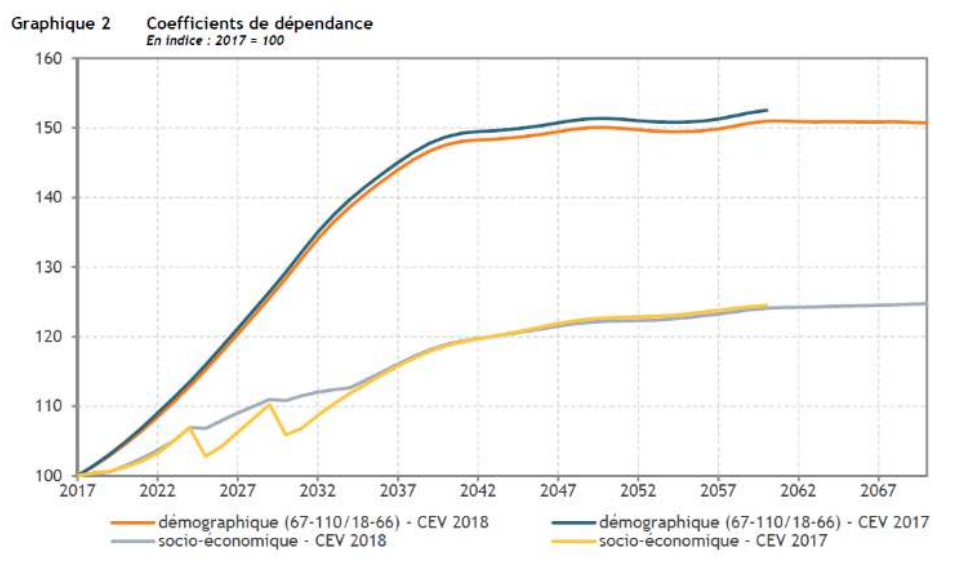
II. Le chant des sirènes

- 10 Une réforme des pensions réussie ne peut qu'être menée dans la transparence et la franchise. Il faut commencer par se poser la question centrale qui a été si longtemps éludée : comment allons-nous répartir les coûts liés au vieillissement sur les prochaines décennies ? Quelle division entre ajustements des financements, allongement des durées de carrières, et ajustement des pensions (via indexation aux salaires et prix) ? C'est une question qui n'a jamais été vraiment posée à ce jour et qui pourtant semble essentielle pour amorcer un dialogue franc et transparent avec les partenaires sociaux.
- 11 Aujourd'hui on contourne cette question en brandissant une solution magique : l'emploi et les migrations. La solution de l'emploi consiste à supposer une croissance de l'emploi qui absorbe plus de la moitié des coûts du vieillissement. Les projections démographiques du BfP suggèrent que la part des pensionnés (65 ans et plus) dans la population totale passe de 16,8% en 2000 à 24,35% à l'horizon 2040, ce qui représente une croissance de 50%. La part des travailleurs de 25 à 50 ans passe de 36,42% en 2000 à 30% en 2040. Le résultat est une croissance de plus de 50% du ratio de dépendance démographique (le nombre de personnes de 67+ par rapport au nombre de personnes entre 18-66 ans)¹. Face à ce vieillissement de la population, le BfP considère une expansion de l'emploi de 30% qui absorbe donc trois cinquièmes du vieillissement (comme indiqué sur le graphique suivant). Cette hypothèse est le scénario de référence du BfP utilisé par le comité d'étude sur le vieillissement pour effectuer ses prévisions. Cette croissance de l'emploi est alimentée par un triple effet : les migrations qui augmentent la population en âge de travailler (en moyenne 20.000 unités par an), la participation accrue des femmes et des migrants sur le marché du travail et des taux

d'emploi accrus chez les travailleurs âgés. Concrètement, le taux d'emploi des 60-64 ans passe de 40% en 2020 à 60% en 2040 (soit une augmentation de moitié) et celui des 65-69 passe de 6,4% en 2020 à 23% en 2040 (soit une multiplication par quatre). Selon ces prévisions du Bureau fédéral du Plan, la dépendance économique augmenterait de 20% (contre une hausse de 50% de la dépendance démographique). La différence s'explique par une augmentation du niveau global d'emploi de 30%. En résumé, 3/5 du vieillissement serait absorbé par la hausse de l'emploi ; il resterait donc à financer les 2/5 restants. Cette solution d'une expansion de l'emploi est très attrayante et comme toute solution attrayante, on est moins disposé à la remettre en question. Mais l'évolution de l'emploi est une variable probablement plus incertaine que l'évolution de la démographie. On devrait donc faire preuve de prudence car le financement de la sécurité sociale doit reposer sur des bases solides et pas des hypothèses incertaines (ou des incantations). On doit donc envisager un scénario B dans lequel l'emploi serait constant entre 2020 et 2040. Dans Hindriks et Baurin (2019), les deux scénarios sont envisagés et les résultats sont très contrastés. En effet, si l'emploi devait rester constant à l'horizon 2040, la dépendance économique augmenterait de 35% entre 2020 et 2040 (contre une augmentation de 20% dans le scénario de référence du BfP avec croissance de l'emploi). Cela peut sembler limité mais en termes d'ajustement des cotisations ou des pensions les effets sont considérables. Dans le cas d'un ajustement uniquement par les cotisations, les cotisations doivent augmenter de 35% dans le scénario d'emploi constant (contre une augmentation de 20% dans le scénario de référence). A l'inverse, si l'ajustement se fait uniquement par les pensions, les pensions d'équilibre doivent diminuer de 25% dans le cas de l'emploi constant contre 12% dans le scénario de référence.

Image

102DD0D000004EE100002EAAA69B680D7793FD98.emf



Source. CEV 2018

III. Le contrat social

- 12 La réforme des pensions est une réforme de long terme qui doit être dénuée de toute forme de populisme et de lobbying. Réformer la pension n'est pas une affaire

technique, même si ses conséquences techniques doivent être traitées avec sérieux, et elles ont été (notamment) analysées par la Commission réforme des pensions et le Conseil académique des pensions. Cette réforme est clairement politique. Son importance réside dans le fait qu'elle doit pérenniser la solidarité inter- et intra-générationnelle. Des principes comme l'accessibilité, la transparence, la solidarité et la solidité du système doivent être garantis dans un contexte d'évolutions de la démographie et du marché du travail.

- 13 Le projet d'une réforme des pensions structurelle, pragmatique et non dogmatique doit prévoir l'instauration d'un régime de pension basé sur des règles communes (régime de pension des fonctionnaires, salariés et indépendants) qui pérennise la solidarité intergénérationnelle, rend chacun responsable de ses choix, protège les plus faibles par la solidarité et permet à chacun de récolter les fruits de son travail en liant la pension aux efforts de cotisations.
- 14 Nos concitoyens perdent parfois la vision du bien commun et leur interdépendance. Chacun défend à tout prix ses propres intérêts : l'égoïsme des uns alimente l'égoïsme des autres. Si nous ne mettons pas un terme à cet égarement, si les jeunes générations perdent confiance dans le régime de pension, pourquoi soutiendraient-elles par leurs voix un régime dans lequel elles ne croient plus ? Pourquoi le financeraient-elles par leur travail ? Si les plus âgés ne portent plus aucune attention au recul de la qualité de vie et du bien-être de la population active, nous nous exposons à un « égoïsme générationnel » à même de saper les fondements de notre sécurité sociale. Nous devons oser admettre qu'actuellement, la pauvreté diminue partout en Europe parmi les seniors, alors qu'elle augmente chez les jeunes. Le taux de pauvreté est aujourd'hui plus élevé chez les jeunes que chez les pensionnés. Selon Eurostat, le risque de pauvreté en Europe s'élevait en 2016 à 24% pour les jeunes de 18 à 24 ans, contre 14% chez les plus de 65 ans.
- 15 La réforme des pensions est avant tout un projet social visant à renforcer la confiance des jeunes dans l'aide aux plus âgés et l'attention des plus âgés pour la qualité de vie des plus jeunes. Pour combattre l'atmosphère de peur dominante qui plane autour des pensions, mais aussi de l'évolution du marché du travail et de la société en général, nous devons parler un langage crédible et digne de confiance avec tous ceux qui sont confrontés avec les préoccupations justifiées de la population.

IV. Réforme des pensions Michel 1^{er} (2014-2019)

- 16 **L'accord de gouvernement** d'octobre 2014 en matière de Réforme des pensions mentionne quatre points importants qui ont retenu notre attention.
- 17 Premièrement l'ambition est celle d'une réforme structurelle : *« ces efforts doivent être complétés par des réformes structurelles qui apportent une contribution suffisante à la viabilité à long terme des finances publiques, notamment par le biais d'une réforme des pensions réalisée en prenant le rapport du groupe d'experts pour la réforme des pensions 2020-2040 comme base scientifique, et d'une réforme des carrières. Ces réformes entreront en vigueur d'ici 2030 »*. (p. 28)
- 18 Deuxièmement, l'accord modifie l'âge légal de pension en s'appuyant sur le rapport de la Commission : *« l'âge légal de la retraite est porté en 2025 à 66 ans et en 2030 à 67 ans, conformément au rapport du groupe d'experts »* (p. 30).

- 19 Troisièmement, l'accord stipule la mise en place concertée d'un cadre légal pour la pension à points : *« le gouvernement élaborera, en étroite concertation avec les partenaires sociaux et le Comité national des pensions, une base légale, qui entrera en vigueur au plus tard en 2030, pour l'introduction d'un système à points pour le calcul de la pension, et qui sera le correct reflet des droits constitués »* (p. 32).
- 20 Quatrièmement, l'accord envisage des mécanismes d'ajustements automatiques : *« le gouvernement élaborera une base légale, qui entrera en vigueur au plus tard en 2030, qui permette des adaptations automatiques des conditions pour le départ à la pension légale ou anticipée. Ces adaptations automatiques peuvent être effectuées en fonction des évolutions démographiques et financières au sein du système de pension (le « papy-boom ») et de l'augmentation de l'espérance de vie »* (p. 33).

V. Qu'est-ce qui a été accompli ?

- 21 Conformément à l'accord de gouvernement, cette législature a été marquée par plusieurs actions pour lesquelles le rapport de la Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 a parfois été utilisé comme base scientifique ... ou comme prétexte.
- 22 La réforme la plus retentissante (mais aussi la plus controversée) est le relèvement de l'âge légal de la retraite à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030. Une autre réforme importante est le durcissement des conditions à remplir pour avoir droit à une pension anticipée. Les conditions d'âge et de carrière pour pouvoir bénéficier d'une pension anticipée sont restées inchangées en 2015 et en 2016. Ensuite, la condition de carrière a été portée à 41 ans en 2017 et 42 ans en 2019. L'âge auquel on peut bénéficier d'une pension anticipée a été relevé à 62,5 ans en 2017 et 63 ans en 2018. Une exception est prévue pour les longues carrières : à partir de 2019, les conditions de carrière sont fixées à 44 ans pour un départ à la retraite à 60 ans et à 43 ans pour un départ à la retraite à 61 ans.
- 23 Par ailleurs, il a été décidé de renoncer au principe de l'*unité de carrière*, de sorte qu'un individu qui travaille plus de 14.040 jours continue à se constituer des droits pour la pension. Dans le même esprit, les montants limites ont été supprimés pour les revenus professionnels admis, quand ils sont combinés à la perception d'une pension de retraite après l'âge légal de la pension ou après 45 ans de carrière. Cependant, les revenus professionnels perçus en combinaison avec une pension de retraite n'ouvrent aucun droit supplémentaire à la pension légale. Les limites de revenus actuels sont conservées en cas de pension anticipée et de pension de survie.
- 24 Pour ce qui concerne la *pension à points*, le gouvernement n'est pas réellement parvenu à créer la base légale d'un système destiné à être le reflet fidèle des droits constitués durant cette législature. Le gouvernement n'a pas non plus réalisé son souhait d'adapter automatiquement les conditions de départ à la retraite (anticipée) aux évolutions démographiques et financières au sein du régime de pension (la génération du *baby-boom*) et à l'allongement de l'espérance de vie.
- 25 Dans l'objectif d'harmoniser les régimes de pension, le gouvernement a pris des mesures pour réduire les différences entre régimes de pension, tant pour le calcul que pour l'accès à la pension anticipée. La mesure emblématique est la suppression de la bonification diplôme pour l'accès à la pension et l'harmonisation des conditions de rachat des années d'étude. La suppression des tantièmes préférentiels dans le régime

des fonctionnaires statutaires est suspendue en l'absence d'accord sur les métiers pénibles dans la fonction publique.

- 26 Pour ce qui concerne les *métiers pénibles*, le gouvernement a décidé de laisser les partenaires sociaux établir au niveau interprofessionnel une liste maximale de métiers qui peuvent être considérés comme lourds. Aucun accord n'a encore été trouvé à ce sujet et il semble difficile de concevoir qu'un accord puisse être trouvé (voir rapport Soete & de callatay, 2019).
- 27 Quand il a introduit la *pension mixte* (une pension de travailleur salarié pour les années d'agent contractuel et une pension de fonctionnaire pour les années d'agent statutaire), le gouvernement a également modifié le cadre juridique des pensions complémentaires afin d'inciter les administrations et entreprises publiques à développer un régime de pensions complémentaires pour le personnel contractuel. Depuis la mise en place d'une pension mixte dans la fonction publique, les années prestées comme contractuel ne sont plus considérées dans le calcul de la pension de fonctionnaire. C'est une réforme particulièrement sensible dans la mesure où aujourd'hui, deux fonctionnaires sur trois sont des contractuels et que les nominations au titre statutaire se font de plus en plus rares car très coûteuses pour l'employeur.
- 28 Le gouvernement a voté les modalités d'une *pension à temps partiel* qui sera possible à partir d'octobre 2019. La pension partielle sera accessible notamment à ceux qui n'ont pas accès aujourd'hui aux régimes des fins de carrière comme les indépendants, certains fonctionnaires (en Flandre) et les salariés avec des carrières insuffisantes. En concertation avec son employeur, le travailleur qui exerce au moins 80% d'un temps plein l'année qui précède sa demande, pourra à partir de l'âge d'accès à la pension anticipée obtenir la moitié de la pension à laquelle il a droit. Le travailleur devra en contrepartie réduire son activité professionnelle au maximum à la moitié d'un temps plein. Pendant son activité professionnelle à mi-temps le travailleur continue à se constituer des droits de pension pour sa carrière à mi-temps jusqu'à la date de sa pension complète. C'est une différence majeure avec le crédit temps de fin de carrière qui compte entièrement pour le calcul des droits de pension.
- 29 **La pension à mi-temps est-elle plus favorable que le crédit temps ?**
- 30 Reprenons ici la simulation proposée par la Cabinet des pensions et reprise dans l'Echo du 1^{er} avril 2019. Supposons que Pierre et Jean sont tous deux fonctionnaires avec un traitement mensuel de 4.500 euros et une pension anticipée mensuelle à 63 ans de 3.150 euros. Pierre opte pour un crédit-temps à mi-temps plutôt qu'une pension anticipée entre 63 et 65 ans. Il percevra donc la moitié de son traitement mensuel (2.250 euros) et une allocation mensuelle de l'ONEM de 425 euros, soit un montant total de 2.675 euros jusqu'à sa pension complète. Jean opte en revanche pour la pension à mi-temps entre 63 et 65 ans. Il percevra donc comme Pierre la moitié de son traitement mensuel (2.250 euros) mais aussi la moitié de sa pension anticipée (1.575 euros), soit un montant total de 3.825 euros (contre 2.675 euros pour Pierre). Jean bénéficie donc d'un revenu mensuel entre 63 et 65 ans supérieur de 1.150 euros à celui de Pierre. Cela correspond à une différence annuelle de 13.800 euros pendant deux ans. En revanche, Pierre avec son crédit temps continue de se constituer entre 63 et 65 ans des droits de pension à taux plein pour obtenir une pension à 65 ans de 3.300 euros. Jean se constitue avec sa pension à mi-temps des droits de pension à mi-temps entre 63 et 65 ans pour obtenir une pension à 65 ans de 3.225 euros. Cela correspond à une différence annuelle de 900 euros. La pension à mi-temps se traduit donc par un gain de traitement annuel de

13.800 euros entre 63 et 65 ans contre une perte de 900 euros après 65 ans. Du point de vue du budget de l'Etat, la formule de la pension à temps partiel est préférable au crédit-temps à temps partiel parce que le travailleur finance alors l'inactivité à temps partiel en prenant une partie de la pension qui ne sera plus développée.

- 31 Le gouvernement a aussi introduit une pension libre complémentaire pour les salariés (PLCS) : ils peuvent désormais sur initiative personnelle se constituer librement avec l'opérateur de leur choix et selon les modalités de leur choix une pension complémentaire dans le deuxième pilier grâce à des retenues sur salaire net de l'employeur (plafonnée à 3% du salaire de l'année n-2 mais tenant compte de ce qui a déjà été versé pour eux dans le deuxième pilier). Ils bénéficient alors des avantages fiscaux des régimes de pensions complémentaires mis en place par les employeurs. Le Conseil Académique des pensions a émis un avis critique sur cette PLCS². Le paradoxe de cette réforme est qu'elle donne l'initiative à l'affilié et le confronte à des choix complexes alors que l'on sait, sur la base des expériences à l'étranger, que les principaux obstacles à la constitution d'une pension complémentaire sont la procrastination et la confusion dans le chef des affiliés³. Le système de pension complémentaire NEST au Royaume-Unis a démontré l'efficacité des mécanismes de participation automatique et d'une simplification des pensions complémentaires.
- 32 Le gouvernement a enfin harmonisé la pension des indépendants isolés en l'adaptant progressivement à celle des salariés isolés. Les indépendants actifs en personnes physiques ont désormais également accès au deuxième pilier des pensions.

VI. Les barrières à l'allongement des carrières

- 33 Des mécanismes d'adaptation équilibrés sont essentiels pour notre système de pension. Ainsi l'allongement progressif des carrières professionnelles doit-il jouer un rôle clé. C'est une exigence évidente puisque les carrières sont plus courtes que par le passé et qu'elles donnent droit à des allocations de pension plus élevées pendant une période plus longue. L'allongement des carrières semble souhaitable, mais est difficile à réaliser pour différentes raisons. Tout d'abord, des carrières plus longues vont à l'encontre de notre système de pension actuel, qui favorise les carrières courtes et souffre d'un manque de flexibilité en matière de métiers lourds et pour ce qui concerne le départ progressif à la pension. Deuxièmement, l'allongement des carrières se heurte aux réticences des employeurs, qui craignent de former et conserver les travailleurs « plus âgés » en raison des surcoûts qu'ils représentent. Troisièmement et surtout dans la fonction publique, les travailleurs plus âgés perdent leur motivation quand ils doivent travailler plus longtemps, et sont parfois poussés vers la sortie afin de libérer des places pour des promotions internes. Quatrièmement, on ne court pas un marathon à la vitesse d'un sprint. Les travailleurs peuvent travailler plus longtemps à condition de se ménager des pauses durant leur carrière et des périodes de formation et de reconversion. Le paradoxe aujourd'hui est que notre cycle de vie s'allonge mais que notre cycle de compétence se rétrécit sous l'effet de la révolution digitale et de l'intelligence artificielle. Nous investissons trop peu par rapport aux pays nordiques dans la formation des travailleurs. La réforme des pensions ne peut être un succès que si nous parvenons à éliminer ces obstacles à l'allongement des carrières tout en acceptant qu'un financement complémentaire soit nécessaire pour rétablir l'équilibre. Si l'on veut mettre en place une réforme juste pour toutes les générations, il est

également nécessaire de mieux répartir les coûts du vieillissement entre les générations au moyen de mécanismes qui adaptent non seulement les cotisations, mais aussi les prestations. Cela signifie que notre régime de pensions doit être géré de manière transparente afin de susciter la confiance et l'adhésion publique.

VII. Retour vers le futur : la pension à points

- 34 Dans son rapport de juin 2014, la Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 propose de transformer le régime des pensions en un régime de pensions à points. L'accord de gouvernement du 11 octobre 2014 reprend cette proposition. De quoi s'agit-il exactement et comment un tel régime fonctionne-t-il concrètement ?
- 35 Dans un régime à points, c'est le « kilométrage » et non l'âge qui détermine le moment du départ à la retraite. Ceux qui commencent leur carrière plus tôt peuvent donc partir à la retraite plus tôt. Au long de leur carrière, ils collectent des points sur un « compte à points » proportionnellement à leur salaire brut par rapport au salaire brut moyen. Des périodes d'inactivité (chômage indemnisé, maladie, congé parental, crédit-temps, etc.) rapportent également des points. Au moment du départ à la retraite, la pension est calculée en euros en convertissant tous les points (ou une partie de ceux-ci) sur le « compte à points » sur la base de la valeur du point et du coefficient de conversion pour une éventuelle sortie anticipée. La valeur du point est publique afin que le travailleur puisse suivre l'évolution de sa pension sur la base du nombre de points qu'il a accumulés.
- 36 Le site du Conseil académique des pensions propose une description complète du système de pension à points proposé par le Conseil⁴.
- 37 Calcul de la pension : le montant de la pension = (nombre de points accumulés au cours de la carrière) x (la valeur du point) x (le coefficient de conversion).
- 38 La valeur du point est égale au ratio entre le salaire mensuel brut moyen de référence et la carrière de référence (43 ans par exemple) multiplié par un taux de remplacement cible. La carrière de référence est la durée d'une carrière dite « normale ». Cette carrière dite normale est appelée à évoluer en fonction de l'espérance de vie. Cela veut dire concrètement que plus l'espérance de vie augmentera, plus la carrière de référence augmentera. Le principe est que la carrière de référence augmente proportionnellement aux gains de longévité pour stabiliser le nombre d'année de travail « requis » par année de pension. La tendance sur les dernières décennies a été un rétrécissement de la carrière et un allongement de la pension avec une pension moyenne accrue. Cela nous semble constituer une rupture du contrat social entre générations : on travaille moins longtemps pour une pension plus élevée pendant plus longtemps. Ensuite, la valeur du point dépendra du taux de remplacement cible. C'est l'objet même du contrat social de garantir un taux de remplacement donné, stable et prévisible pour ceux qui ont une carrière normale. Enfin, la valeur du point est indexée sur l'évolution du salaire brut moyen de référence. Le taux de remplacement cible est fixé au moment de la transition vers le système à points de sorte à garantir des pensions équivalentes (en moyenne) dans l'ancien et le nouveau système. Une micro-simulation a été réalisée sur l'impact d'une transition partielle vers un système à points sur une cohorte de salariés récemment partis en pension (Peeters, 2017). L'analyse se concentre sur l'effet de la revalorisation des salaires de carrière (absente dans notre

système actuel) sur la base de la croissance salariale moyenne, qui est implicite au système à points. L'étude montre que les pensionnés percevant une faible pension, les personnes faiblement qualifiées, et les femmes sont les gagnants de la réforme et que les pensionnés bénéficiant d'une pension élevée, les personnes hautement qualifiées, et les hommes sont les perdants. L'explication réside dans le fait que la revalorisation rééquilibre le calcul des pensions en faveur des salaires de début de carrière et au détriment des salaires de fin de carrière.

- 39 Il reste le coefficient de conversion. Qu'est-ce que c'est ? Le coefficient de conversion est une forme de correction actuarielle absente de notre système de pension depuis la suppression du bonus pension en 2015. Cette correction actuarielle est basée sur l'écart entre la durée de carrière effective et la durée de carrière de référence⁵. Pour simplifier, on peut dire que le but de ce « coefficient » est de neutraliser l'impact budgétaire d'une anticipation ou d'un report de la pension par rapport à la carrière de référence. Cela nous semble normal et la Belgique fait exception en la matière par l'absence de correction actuarielle en matière de pension. Si on travaille moins, il est logique que notre pension soit plus basse. Et inversement si on travaille plus longtemps. Il convient d'ajouter que ce coefficient de conversion âge sera automatiquement adapté à l'évolution de l'espérance de vie. Plus l'espérance de vie s'allongera, plus la carrière de référence s'allongera et le coefficient de conversion s'ajustera. Cette correction actuarielle est cruciale dans la perspective de l'introduction de pensions progressives. La pension à temps partiel doit impérativement s'accompagner d'une correction actuarielle de la partie de la pension prise de manière anticipée pour éviter que ceux qui poursuivent leur carrière à temps plein jusqu'à l'âge légal de la pension soient lésés. Sans une telle correction actuarielle, nous risquons une diminution de la durée réelle des carrières, ce qui est l'opposé de l'objectif recherché.⁶
- 40 Un obstacle important au départ progressif à la pension réside dans le régime des fonctionnaires, où une sortie progressive du marché du travail implique une baisse des pensions puisque celles-ci sont calculées sur les dix dernières années. C'est pourquoi il convient de calculer la pension des fonctionnaires sur la base de la totalité de la carrière (comme dans les deux autres régimes de pension), quitte à prévoir des compensations. La réforme de la pension mixte pour les fonctionnaires va dans la bonne direction mais les compensations pour les fonctionnaires statutaires doivent encore être clarifiées. La pension à temps partiel pourra aussi devenir un système qui permettra tant aux fonctionnaires qu'aux salariés de quitter de manière plus flexible le marché du travail et internalisera une partie des coûts sociaux. L'expérience d'autres pays nous apprend à ce propos qu'il est important d'élaborer le système de manière à ce que la pension à temps partiel soit proposée en dernière option aux personnes qui quitteraient sinon le marché du travail, et non aux personnes qui continueraient quand même à travailler à temps plein si elle n'existait pas (effet d'aubaine).⁷
- 41 Nous voyons donc bien que la variable centrale sera la durée de la carrière de référence (notamment pour adapter la pension à l'allongement de l'espérance de vie). Mais la pension à points sera aussi pourvue d'autres mécanismes d'adaptation qui répartissent équitablement les coûts du vieillissement entre la population active et les retraités. En particulier, le système à point envisage d'introduire un facteur de soutenabilité selon lequel les pensions sont, durant la retraite, indexées sur la croissance nominale du salaire brut moyen, multipliée par un coefficient de soutenabilité qui varie selon les capacités de financement du régime de pension. En particulier, si la contrainte

budgétaire du régime l'exige, l'indexation sur la croissance nominale des salaires peut être partielle (coefficient de soutenabilité inférieur à 1).

VIII. Pourquoi la pension à points est plus juste ?

- 42 Quand des systèmes existants sont modifiés, c'est actuellement dans le cadre de réformes arbitraires et abruptes, selon la conjoncture politique (souvent imprévisible) du moment. Ces réformes politiques engendrent des inégalités de traitement parmi les travailleurs. Un régime de pension plus juste doit limiter l'insécurité politique et être équipé de mécanismes d'adaptation sur le progressif connus par avance et basés sur des critères objectifs et observables par chacun.
- 43 Les tentatives de réforme du système des pensions subissent de nombreuses critiques parce qu'elles seraient injustes. Pourtant – et c'est là que réside le paradoxe – rien n'est plus injuste que l'immobilisme. Notre régime actuel est en effet entaché de cinq formes d'injustice que la pension à points permet de corriger⁸.
- 44 Vis-à-vis du vieillissement et des fluctuations de l'emploi, il n'est pas équitable de faire peser tous les efforts d'adaptation soit sur la seule population active, soit sur les seuls pensionnés. Les efforts doivent être répartis sur toute la population afin qu'ils soient moins lourds pour chacun. Dans notre système de pension actuel, cette parité de pouvoir d'achat n'est pas prise en compte et c'est la population active qui supporte ces efforts. Un système de pension plus juste doit intégrer un régime de partage qui garantit la parité de pouvoir d'achat entre les pensionnés et la population active. Les simulations de Hindriks et Baurin (2019) révèlent qu'il est possible en combinant un ajustement des pensions avec un ajustement des cotisations de réduire de 2/3 la hausse des cotisations et de réduire de moitié la baisse des pensions. En effet, si l'ajustement est partagé entre actifs et pensionnés (selon règle de Musgrave), les cotisations d'équilibre augmentent de 13% à l'horizon 2040 dans le scénario de référence et de 22% dans le scénario à emploi constant, tandis que les pensions baissent de 6% dans le premier cas et de 10% dans le second. Si tout l'ajustement se fait uniquement par les cotisations, les cotisations d'équilibre augmentent de 20% à l'horizon 2040 dans le scénario de référence contre une augmentation de 33% dans le scénario à emploi constant. Ce qui est clairement inenvisageable compte tenu de la perte de compétitivité et la destruction d'emploi qui en résulterait. A l'inverse, si tout l'ajustement se fait exclusivement par les pensions, la pension d'équilibre baisse de 18% à l'horizon 2040 dans le scénario de référence contre une baisse de 27% dans la perspective à emploi constant. Ce qui est inenvisageable politiquement compte de la soutenabilité sociale des pensions. Un effort d'ajustement partagé entre les générations réduit donc l'effort de chacun.
- 45 Une autre injustice est celle de l'âge uniforme de pension. Notre régime de pension actuel, avec un seul âge de retraite, est clairement injuste étant donné l'inégalité sociale en matière d'espérance de vie. Les personnes plus faiblement qualifiées commencent généralement à travailler plus tôt, mais quittent le marché du travail au même âge que les autres bien que leur espérance de vie soit plus faible. Dans un système de pension honnête, cet âge unique doit être remplacé par une durée de carrière unique. Ceux qui commencent leur carrière plus tôt pourront donc également arrêter de travailler plus tôt.

- 46 Tout le monde ne prend pas nécessairement sa retraite au même âge. Ceux qui prennent leur retraite plus tôt ne subissent aucune diminution de la valeur de leur pension, ceux qui travaillent plus longtemps ne perçoivent pas de pension plus élevée. C'est injuste pour ceux qui travaillent plus longtemps. Un régime de pension plus juste doit prévoir plus de flexibilité pour des choix individuels de départ à la retraite ; simultanément, les affiliés doivent être sensibilisés aux conséquences d'une sortie anticipée ou d'un report volontaire du départ à la retraite. Ce système doit de plus permettre une sortie progressive du marché du travail avec une pension à temps partiel.
- 47 Notre système actuel est constitué de trois régimes de pension distincts, chacun avec des conditions d'accès et niveaux de prestations qui leur sont propres. Dans la mesure où la plus grande mobilité professionnelle accroît le nombre de carrières mixtes, la coexistence de ces règles distinctes devient une source de complexité et d'inégalités de traitement. Un régime de pension plus juste exige des règles communes pour les trois systèmes, pour ce qui concerne tant le départ à la retraite que le calcul de la pension ; seules les différences justifiables objectivement devraient être autorisées.

IX. Un compte individuel pension

- 48 La pension à points, telle que proposée par le conseil académique des pensions, constitue une réforme fondamentale et structurelle de nos régimes publics de sécurité sociale. Nous avons montré ci-avant que ce mécanisme est à la fois plus efficace, plus pérenne et plus juste que les formules actuelles à bout de souffle. Mais rompre les conservatismes et les habitudes n'est pas toujours chose aisée dans un pays qui s'est illustré ces trente dernières années par un immobilisme remarquable en matière de réforme fondamentale des pensions. La proposition n'a pas manqué de susciter des critiques et des réactions négatives. Celles-ci se sont fortement concentrées sur le concept même de point et sur l'incertitude liée à la valeur du point. En effet, dans un système à points, toute la période d'accumulation des droits s'exprime avant la retraite en points et non pas en euros et ce n'est qu'à l'âge effectif de la retraite, au moment de la conversion de ses points en euros, qu'on connaît la valeur nominale de sa pension. Cette apparente incertitude a même été caricaturée par certains en parlant de pension « loterie »⁹. Il en va bien sûr tout autrement et le rapport de la commission précise de façon claire et indiscutable le mode de fixation de la valeur du point et les modes de garantie qui peuvent lui être associés. L'émoi suscité par le concept même de point est néanmoins présent dans les esprits des uns ou des autres ; il faut pouvoir y répondre et il n'est pas interdit dans ce contexte de s'interroger sur la notion de pension à points et sur la possibilité de développer des alternatives permettant de lever ces incompréhensions tout en réalisant les mêmes grands objectifs comme le propose notamment Beckers et Dhaene (2019). Le concept de compte individuel pension en euros tel que proposé dans Devolder (2019b) va dans ce sens, en présentant une version « en euros » de la pension à points.
- 49 Les grandes lignes en sont les suivantes :
- 50 **Durant la carrière :** Un compte pension exprimé en euros est ouvert pour chaque affilié ; ce compte est alimenté chaque année de travail par un montant de pension théorique égale au salaire individuel de l'année (plafonné) multiplié par un taux

d'acquisition fixé chaque année ; ce nouveau droit en € vient s'ajouter à ce qui a déjà été constitué et qui est revalorisé.

51 D'une année à l'autre, le compte individuel pension évolue selon le schéma d'un compte courant :

52 *Compte pension année t = Compte pension année t-1 x coefficient de revalorisation + nouveau droit de l'année t*

53 Où le nouveau droit de l'année est donné par :

54 *nouveau droit de l'année t = taux d'acquisition année t x le salaire individuel de l'année t*

55 Le salaire individuel pris en compte est le salaire annuel le cas échéant plafonné.

56 Chaque année, outre le plafond de rémunération, il y a donc lieu de fixer deux paramètres : le *taux d'acquisition* qui détermine les nouveaux droits de l'année et le *coefficient de revalorisation* qui permet d'adapter les droits du passé.

57 Le taux d'acquisition est égal à un taux de remplacement cible divisé par la durée de la carrière de référence.

58 Prenons un exemple : Claire entre dans le régime en 2019 à 25 ans avec un salaire de 25.000 €. Le taux de remplacement cible pour 2019 est de 60% pour une durée de référence de 43 ans. Le taux d'acquisition pour 2019 est donc égal à 60% / 43, soit 1,40% ; son compte pension fin 2019 est:

59 $\text{Compte pension fin 2019} = 1,40\% \times 25.000 \text{ €} = 350 \text{ €}.$

60 En 2020, on maintient le taux de remplacement cible mais on augmente à 44 ans la durée de la carrière de référence ; le taux d'acquisition passe ainsi à 60% / 44, soit 1,36% ; le taux de revalorisation est supposé fixé à 1% ; le nouveau salaire de Claire pour 2020 est de 26.500 €. Son compte pension fin 2020 s'élève à :

61 $\text{Compte pension fin 2020} = 350 \text{ €} \times 1,01 + 26.500 \text{ €} \times 1,36\% = 713,9 \text{ €}$

62 **A l'âge de la retraite :**

63 Lorsque l'affilié prend effectivement sa retraite, son compte pension est liquidé et sa pension s'obtient en multipliant son compte pension accumulé par le coefficient de conversion tel que défini ci avant dans la pension à points :

64 *Le montant de la pension = (compte pension à l'âge de la retraite) x (le coefficient de conversion)*

65 Remarquons que, comme dans la pension à points, le compte individuel pension peut n'être liquidé que partiellement ; le solde du compte pension continuant à être alimenté par des nouveaux droits et revalorisé chaque année (mécanisme de la pension partielle). Il présente donc le même caractère de flexibilité.

66 **Après l'âge de la retraite :**

67 Les pensions en cours de paiement sont adaptées chaque année en fonction du même coefficient de revalorisation que celui s'appliquant sur les comptes pensions¹⁰ (voir ci avant).

68 **Analogie avec la pension à points :**

69 On peut montrer aisément que ce compte pension peut être vu comme une traduction en euros de la pension à points. Plus exactement, l'assimilation peut se faire sur les bases suivantes :

70 *Taux d'acquisition = valeur du point / salaire brut moyen de référence*

71 *Coefficient de revalorisation = variation du salaire de référence x variation du taux d'acquisition*

- 72 A titre d'illustration, considérons un régime en points dont les caractéristiques sont les suivantes en bases annuelles :
- 73 valeur du point 2020 = 450 € salaire de référence 2020 = 30.000 €
- 74 valeur du point 2021 = 459 € salaire de référence 2021 = 30.900 €
- 75 les paramètres équivalents du compte pension sont alors :
- 76 taux d'acquisition 2020 = $450 \text{ €} / 30.000 \text{ €} = 1,5\%$
- 77 taux d'acquisition 2021 = $459 \text{ €} / 30.900 \text{ €} = 1,485\%$
- 78 coefficient de revalorisation sur 2021 = $(30.900 \text{ €} / 30.000 \text{ €}) \times (1,485\% / 1,5\%) = 1,0197$
- 79 (soit une revalorisation de + 1,97%).

X. Garantie et sécurité :

- 80 Si, à priori, la pension à points et le compte individuel pension peuvent être paramétrés de telle manière à générer un niveau identique de prestations, leur formulation et leur présentation peuvent différer lorsqu'il s'agit d'introduire des garanties dans le régime. Comme nous allons le montrer, le compte individuel pension a, à nos yeux, deux grands avantages sur la pension à points :
- 81 il permet en cours de carrière de mieux sécuriser la formation progressive des droits et évite ainsi l'effet surprise de la conversion finale des points à l'âge de la retraite ;
- 82 il comprend un degré de liberté de plus en permettant de mieux dissocier le coefficient de revalorisation du passé et le taux d'acquisition de nouveaux droits<#EXPOSANT#¹¹></#EXPOSANT#>
- 83 Si on veut sécuriser le mécanisme à points, une façon naturelle de le faire est de prévoir que, quels que soient les mécanismes d'ajustement prévus par ailleurs, en tout état de cause la valeur du point ne peut jamais diminuer en valeur nominale. Il conviendrait donc d'incorporer au système un mécanisme de « cliquet » sur la valeur nominale du point. Cette contrainte limite bien sûr l'application de mécanismes d'ajustements automatiques à la baisse des prestations mais elle semble incontournable socialement. Pensons que si on acceptait de diminuer d'une année à l'autre la valeur du point, un affilié pourrait, en différant d'un an sa retraite, être amené à recevoir une plus petite pension !
- 84 Cette clause de non diminution de la valeur nominale du point peut être traduite dans les paramètres du compte individuel pension. Elle revient simplement à dire que le coefficient de revalorisation ne peut être inférieur à un (ce qui est équivalent à un rendement garanti supérieur à zéro) : le taux de revalorisation doit toujours être positif ou nul. Ceci permet de donner une garantie nominale au compte pension dont l'encours ne pourra donc jamais diminuer. Cette garantie nous semble plus transparente et mieux communicable : les droits en euros du passé vous resteront en tout état de cause acquis (en euros). Cette garantie ressemble au rendement garanti sur les contributions pour pension complémentaire avec laquelle les affiliés sont familiarisés. Une garantie similaire peut aussi être octroyée dans la pension à points mais elle est moins explicite pour l'affilié qui continue en cours de carrière à voir des points et pas des euros¹². Par ailleurs, cette protection du passé du compte pension n'empêche pas de pouvoir si nécessaire revoir à la baisse le taux d'acquisition pour la nouvelle quotité de l'année. Dans le mécanisme des points, il n'y a qu'un seul paramètre qui est la valeur du point et

il n'est pas possible de dissocier la protection des droits passés de l'acquisition de droits nouveaux : si on garantit les droits passés on ne peut ajuster les droits futurs.

- 85 Illustrons cette flexibilité accrue du compte pension par un exemple.
- 86 Supposons que le compte pension fin 2020 s'élève à 1500 € et que le taux d'acquisition qui était égal en 2020 à 1,50% passe à 1,40% en 2021 du fait d'un allongement de la carrière de référence ; par ailleurs le salaire de référence passe de 30.000 € en 2020 à 30.900 € en 2021.
- 87 Le coefficient de revalorisation devient :
- 88 Coefficient de revalorisation = variation du salaire de référence x variation du taux d'acquisition = $(30.900\text{€} / 30.000\text{€}) \times (1,4\% / 1,5\%) = 0,96$
- 89 Ce coefficient étant plus petit que 1, la garantie conduit à fixer ce coefficient de revalorisation à un (pas de diminution des droits du passé) ; mais cela n'empêche pas de calculer les droits nouveaux de l'année 2021 à l'aide du taux d'acquisition ajusté de 2021. Pour un salaire 2021 par exemple de 33.000 €, le compte pension fin 2021 deviendrait alors :
- 90 Compte pension fin 2020 = $1500\text{ €} \times 1 + 33.000\text{ €} \times 1,40\% = 1962\text{ €}$
- 91 En l'absence de garantie sur la revalorisation, le compte pension aurait été :
- 92 Compte pension fin 2020 = $1500\text{ €} \times 0,96 + 33.000\text{ €} \times 1,40\% = 1902\text{ €}$
- 93 En l'absence d'ajustement du taux d'acquisition (garantie à la fois sur revalorisation et le taux d'acquisition), on aurait eu :
- 94 Compte pension fin 2020 = $1500\text{ €} \times 1 + 33.000\text{ €} \times 1,50\% = 1995\text{ €}$
- 95 La valeur obtenue de 1962 € apparait donc comme un compromis raisonnable entre garantie sur la revalorisation et ajustement sur le taux d'acquisition. Ce compromis permet une adaptation pour le futur sans diminuer les droits du passé.

XI. Conclusion : transition et harmonisation

- 96 Nous avons esquissé des propositions de réforme structurelle de nos régimes publics de pension (pension à points ou compte individuel pension), permettant de rencontrer les défis à la fois démographiques, financiers et sociétaux de ces prochaines décennies et visant à introduire plus d'équité. Mais nous ne partons pas de rien et il convient, comme dans toute réforme des pensions, d'assurer la transition par rapport à l'existant. Nos systèmes existants concernant les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires sont relativement différents pour des raisons historiques mais aussi parfois pour des raisons objectives. Une harmonisation des principes et des conditions ouvrant à des droits est plus que souhaitable dans le cadre d'une nouvelle architecture équitale ; mais des différences dans le niveau des prestations seront à prévoir, compte tenu notamment des structures différentes de financement. Il suffira pour ce, de décliner des systèmes fonctionnant de manière identique, mais dont les paramètres pourront différer d'un régime à l'autre. Ainsi dans un régime à points, on aurait trois types de points avec des valeurs différentes du point et dans un régime de compte individuel pension, on aurait trois types de compte pension avec des taux d'acquisition différents.

- 97 En ce qui concerne enfin les modalités même de la transition entre les anciennes formules et les nouvelles formules, les choses semblent évidentes pour deux types d'affiliés : d'une part, les anciennes formules resteront d'application pour les affiliés déjà pensionnés au moment de l'entrée en vigueur de la réforme ; d'autre part, les affiliés entrant sur le marché du travail postérieurement se verront bien sûr appliquer en totalité les nouveaux systèmes. Pour les affiliés en cours de carrière, différentes modalités sont possibles ; il s'agit de concilier la protection des droits du passé, la faisabilité technique et l'efficacité financière. Cette problématique a fait l'objet en 2017 d'une étude conjointe entre le conseil académique des pensions et les administrations de pension dans le cadre de la pension à points, démontrant ainsi la faisabilité pratique de la réforme proposée. La note conjointe¹³ formule un scénario qui permettrait en pratique le basculement dans un régime à points d'ici 2030 en convertissant en points les droits de pension liés aux années passées. Le même type de transition pourrait être utilisé dans le cas d'un basculement vers un régime de comptes individuels pension (initialisation pour chacun d'un compte individuel pension à la date de la mise en vigueur de la réforme).
- 98 Tout ceci démontre que des solutions au lent naufrage de nos pensions existent non seulement comme concept cohérent et juste mais aussi comme technique réalisable en pratique. La fatalité n'est pas de rigueur. Reste le courage collectif d'aborder enfin de manière globale et cohérente une telle réforme de nos pensions, dans une réelle vision de long terme à la mesure des enjeux.

BIBLIOGRAPHIE

- Beckers, D. et Dhaene, J., « pensioenbeloefte in euros of in punten ? », *Trends*, 19 juin 2018.
- Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Goll, N., Kutlu Koc, V., « Dangerous Flexibility – Retirement Reforms Reconsidered », in : *Economic Policy*, forthcoming.
- Boulet, J., Berghman, J., Cantillon B., Devolder, P., Janvier, R., Hindriks, J., Jousten, A., Masai, F., Perl, G., Schokkaert, E., Stevens, Y., Vandenbroucke, F., *Un contrat social performant et fiable. Propositions de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme structurelle des régimes de pension*, Bruxelles, 16 juin 2014.
- Boulet, J., Cantillon B., Devolder, P., Janvier, R., Hindriks, J., Masai, F., Perl, G., Schokkaert, E., Stevens, Y., Vandenbroucke, F., *Métiers pénibles, pension à temps partiel et flexibilité équitable*, Avis complémentaire de la Commission de réforme des pensions, Bruxelles, avril 2015.
- Devolder, P., Hindriks, J., Schokkaert, E., Vandenbroucke, F., Réforme des pensions légales: le système de pension à points, *Regards économiques*, n°130, 2017.
- Devolder, P. et Hindriks, J., « La pension à points : 5 principes pour plus d'équité dans les régimes de pension en Belgique », *Regards économiques*, n°139, 2018.
- Devolder, P., « Une alternative à la pension à points : le compte individuel pension en euros », UCL, Institut de Statistique, Biostatistique et Sciences Actuarielles, Working paper, 2019/b.

Devolder, P., « Nouveaux horizons des retraites : des comptes notionnels à la répartition par points », Wolters Kluwer, 2019.

Duyck, J., Paul, J.-M. et Vandresse, M., « Perspectives démographiques 2016-2060 : analyse de sensibilité, scénarios alternatifs et effets budgétaires et sociaux », Working Paper BFP, pp. 1-18, 2018.

Hindriks, J., « Quel avenir pour nos pensions : les grands défis de la réforme des pensions », de Boeck, 2015.

Hindriks, J. et Baurin, A., Financement des pensions : rétrospective et perspectives, *Reflets et Perspectives de la Vie Economique*.

OCDE, « Des risques qui comptent : Résultats préliminaires de l'enquête internationale 2018 de l'OCDE sur les risques sociaux et économiques », 2018.

OECD, Pension Outlook. Improving retirement incomes considering behavioral biases and limited financial knowledge, chapter 5, 2018.

OECD, Pension at a Glance, Paris, 2017.

Peeters, H., « Reële herwaardering van de lonen via een puntenstelsel - Winnaars en verliezers bij recent gepensioneerden met een werknemerspensioen », Bureau fédéral du Plan, Working paper, 2017, pp. 09-17.

Schokkaert, E., Devolder, P., Hindriks, J., Vandenbroucke, F., « Towards an equitable and sustainable points system. A proposal for pension reform in Belgium », *Journal of Pension Economics and Finance*, 2018, pp. 1-31.

Vandenbroucke, F., « L'impératif d'une flexibilité équitable dans le système de pension », *Pyramides*, à paraître.

NOTES

1. Voir Duyck et al (2018).
2. <https://www.conseilacademiquepensions.be/>
3. Improving retirement incomes considering behavioral biases and limited financial knowledge, chapter 5 in OECD Pension Outlook 2018.
4. Pour une description pédagogique du système de répartition par points voir Devolder et al (2017). Pour des descriptions plus techniques et détaillées voir Devolder (2019) et Schokkaert et al (2018).
5. Comme mentionné par Frank Vandenbroucke dans sa contribution à ce même numéro, baser la correction actuarielle sur la carrière et non sur l'âge est plus équitable mais aussi plus complexe dans la mesure où la définition de la carrière n'est pas aussi simple que la définition de l'âge. Comment distinguer une carrière complète à mi-temps et une carrière complète à plein temps. Faut-il comptabiliser les jobs étudiants dans la carrière ? Et comment tenir compte des nouvelles formes de travail liées au développement des technologies digitales ?
6. Voir Avis complémentaire de la Commission de réforme des pensions 2020-2040, avril 2015. Voir aussi Börsch-Supan et al (2018).
7. Flexible retirement in OECD countries, Chapter 2 in Pension at a Glance, OECD 2017.
8. Pour plus de détails voir Devolder et Hindriks (2018).
9. Voir par exemple <https://bruxelles-hal-vilvoorde.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/Campagnes/action-pension/pension-points/pension-points.html>.

10. Remarquons que l'on pourrait théoriquement différencier les taux de revalorisation sur le compte pension et ceux sur les pensions en cours. Cela ne nous semble à priori pas souhaitable à la fois pour des raisons de simplicité et d'égalité de traitement entre actifs et retraités.

11. Dans le système à points, le coefficient de revalorisation et le taux d'acquisition étaient intégrés dans la valeur du point.

12. On pourrait évidemment envisager la conversion des points en euros en cours de carrière sur base de la valeur du point du moment, mais cette conversion est sujette à révision au fur et à mesure de l'évolution de la valeur du point.

13. Note commune du Conseil Académique et des institutions de pension relative à la faisabilité technique de la transition vers un système à points et de sa mise en œuvre, 21 Juin 2017.

RÉSUMÉS

Dans cette contribution, nous discutons du financement des pensions. Nous montrons que les dépenses évoluent nettement plus rapidement que les cotisations, et que cette hausse des dépenses, que nous qualifions de double effet boule de neige, résulte d'une hausse des pensions combinée à une hausse du nombre de pensionnés. Face à la certitude du vieillissement et à l'incertitude de l'emploi, nous plaçons pour un effort partagé entre générations qui se caractérise concrètement par un principe de parité de pouvoir d'achat entre actifs et pensionnés. Nous revenons ensuite sur le contrat social proposé par la Commission de réforme des pensions et sur les mesures adoptées par le gouvernement Michel. La société change mais pas nos pensions. Nous terminons sur la nécessaire modernisation de notre système de pension en répartition que ce soit sous la forme d'une pension à points ou celle d'un compte individuel pension qui protège contre les insécurités politiques, économiques et financières et qui s'adapte aux nouvelles formes de travail.

AUTEURS

PIERRE DEVOLDER

Professeur d'actuariat et de finance à l'UCL et chercheur à l'ISBA (UCL). Il a été membre de la Commission de Réforme des Pensions 2020-2040, et il est actuellement membres du Conseil académique en matière de pensions. pierre.devolder@uclouvain.be

JEAN HINDRIKS

Professeur d'économie à l'UCL, membre fondateur de l'Itinera Institute et chercheur au CORE (UCL). Il a été membre de la Commission de Réforme des Pensions 2020-2040, et il est actuellement membres du Conseil académique en matière de pensions. jean.hindriks@uclouvain.be