



3047

REPRINT

Jean Hindriks et Arno Baurin

Financement des pensions:
rétrospectives et perspectives

*Reflets et perspectives de la vie économique, 58,
97-119, 2019*



CORE

Voie du Roman Pays 34, L1.03.01

B-1348 Louvain-la-Neuve

Tel (32 10) 47 43 04

Email: lidam-library@uclouvain.be

[https://uclouvain.be/en/research-institutes/
lidam/core/reprints.html](https://uclouvain.be/en/research-institutes/lidam/core/reprints.html)

Financement des pensions : rétrospectives et perspectives¹

Financing pensions: Retrospect and prospect

Jean Hindriks², Arno Baurin³

Résumé – Nous commençons par une analyse rétrospective du financement des pensions et de la sécurité sociale sur base de séries longues issues des comptes nationaux pour la période 1995-2017. Cette première partie révèle trois faits saillants : le glissement progressif vers le financement alternatif, la répartition stable entre les cotisations employeurs, employés et indépendants, et l'évolution plus rapide des dépenses de pension par rapport aux cotisations depuis 2003. Concernant la dynamique entre 2007 et 2017, on constate une augmentation des dépenses de pension de 14,6 milliards dont plus des trois quarts sont liées à la hausse de la pension moyenne et un quart à l'accroissement du nombre de pensionnés. Dans la seconde partie, nous étudions les perspectives de financement sur base des projections démographiques et d'emploi du Bureau fédéral du Plan. Nous simulons différents mécanismes d'ajustement (au delà de l'allongement des carrières), notamment la hausse des cotisations ou la baisse du taux de remplacement. Nous montrons qu'il est possible en combinant ces deux mesures de réduire de 1/3 l'ajustement des cotisations et de 2/3 l'ajustement des pensions. Nous montrons enfin qu'en l'absence d'un ajustement des cotisations ou du taux de remplacement, le financement alternatif augmentera à l'horizon 2040 de 33 % dans la perspective d'une croissance du taux d'emploi et de 50 % dans la perspective d'un taux d'emploi constant.

Codes JEL : H55, J11, J14, J26

Mots clés : sécurité sociale, pension, vieillissement, mécanisme d'ajustement, financement alternatif

1. Nous remercions Alain Joustien, Françoise Masai, Christian Valenduc et Frank Vandenbroucke pour leurs commentaires, ainsi que Johan Janssens du Service fédéral des Pensions (SFPD), Nicole Fasquelle, Bertrand Scholtus et Marie Vandresse du Bureau fédéral du Plan (BfP) pour nous avoir fourni les données utilisées dans ce rapport. Les analyses effectuées restent la seule responsabilité des auteurs et ne représentent pas le point de vue des institutions ou des personnes mentionnées précédemment.
2. Professeur à l'Economics School of Louvain (ESL), membre du Louvain Institute of Data Analysis and Modeling (LIDAM) à l'Université catholique de Louvain, Co-fondateur de l'Institut Itinera, membre de la Commission de réforme des Pensions 2020-2040, et membre du Conseil académique des Pensions. Co-promoteur du projet ARC SAS Pensions.
3. Doctorant en économie à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) à l'Université catholique de Louvain au sein du projet ARC SAS Pensions.

Abstract – In the first section, we provide a retrospective analysis of the financing of the social security and pension system based on the national accounts series for the period 1995–2017. This section points out three important features: the progressive shift towards alternative financing; the stable share of contributions from employers, employees, and the self-employed; and the faster increase of pension expenditure relative to contributions since 2003. As for the dynamic between 2007 and 2017, pension expenditure has increased by 14.6 billion euros, three quarters of which is linked to the increase in the average pension and one quarter is due to the increasing number of retirees. In the second section, we provide a prospective view of the financing of pensions based on the demographic and employment projections of the Federal Planning Bureau. We simulate different adjustment mechanisms (beyond career adjustment), in particular the adjustment of contribution rates or the pension replacement rate. We show that mixing these two measures makes it possible to limit the contribution adjustment by one third and the pension adjustment by two third. Lastly, we show that, in the absence of contribution and/or pension adjustments, alternative financing would increase by 33% by 2040 if the employment rate increases, or by 50% if the employment rate is constant.

Keywords: social security, pension, aging, adjustment mechanism, alternative financing

1 RÉTROSPECTIVE DU FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

1.1 Remarques liminaires sur les données statistiques de long terme

Les chiffres sur les séries longues du financement de la sécurité sociale qui sont exposés par la suite exigent quelques commentaires et précisions.

Les seules séries historiques longues disponibles sont celles de l'ICN qui vont de 1995 à 2017, réalisées selon la classification SEC2010. Par contraste, les budgets réalisés par les administrations de sécurité sociale et compilés par le SPF Sécurité sociale n'utilisent pas cette méthodologie. Ce sont ces derniers qui sont utilisés notamment par le comité du monitoring. Il n'existe pas à notre connaissance de base de données historique fiable utilisant la classification budgétaire (cela n'exclut pas la possibilité de leurs existences sans mise à disposition externe). Nous allons donc confiner notre rétrospective sur base des données issues des comptes nationaux uniquement.

Les séries ICN en SEC2010 utilisées reprennent d'une part les cotisations sociales, le financement alternatif (divisé entre régimes salarié, indépendant et, à partir de 2008, INAMI-soins de santé), les subventions (détaillées entre régimes salarié, indépendant et OSSOM), les recettes fiscales (séparées entre régimes salarié, indépendant et, à partir de 2008, INAMI-soins de santé) et les « autres

recettes » (y compris les transferts en capitaux) qu'il n'est pas possible de répartir entre régimes. Les cotisations et subventions « salariées » sont celles versées pour les pensions des fonctionnaires (du moins celles qui font partie du périmètre de la sécurité sociale depuis 2016) et celles de l'ONSS-APL (pouvoirs locaux). Il n'est malheureusement pas possible dans les séries SEC de distinguer les cotisations versées pour les pensions des fonctionnaires de celles afférant au régime salarié.

Il est important de noter qu'une partie des cotisations sociales exprimées en SEC et celles reprises dans les tableaux budgétaires ne recoupent pas exactement les mêmes rubriques (la cotisation de solidarité sur les capitaux, par exemple, est considérée comme une cotisation personnelle en SEC mais comme une recette affectée dans le tableau budgétaire de l'ONP). Il faut aussi noter que les recettes affectées qui sont reprises dans les tableaux budgétaires n'existent pas en SEC (une grande partie se retrouve dans les recettes fiscales mais d'autres se retrouvent dans les cotisations ou dans les autres recettes). Enfin, les séries budgétaires reprennent les données de la gestion globale du régime des travailleurs salariés qui n'offrent qu'une vision partielle des rentrées du régime salarié car les administrations de sécurité sociale (ONP, ONEM, etc.) ont des revenus propres qui ne sont pas repris dans ces tableaux.

1.2 Financement total de la sécurité sociale

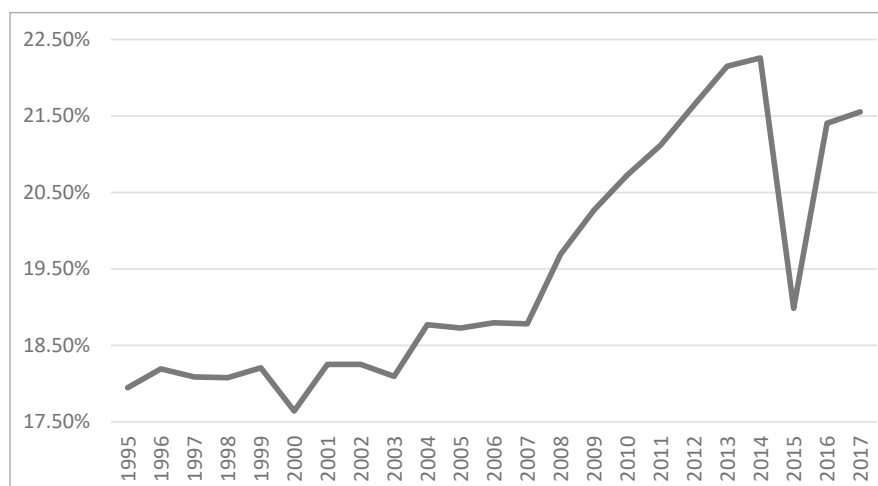
Les recettes sont composées des cotisations, des subventions, du financement alternatif, des recettes fiscales et des autres recettes. L'évolution du financement est dans l'ensemble assez linéaire avec une exception notable en 2015 où l'on constate une baisse importante et en 2016 où l'on observe une hausse considérable qui compense la perte subie l'année antérieure. La diminution observée en 2015 est due au transfert de compétences aux communautés et régions suite à la 6^e réforme de l'État impliquant une baisse des dépenses de la sécurité sociale liée au déplacement des allocations familiales, d'une partie des soins de santé et des subsides sans que les recettes de cotisations à la sécurité sociale ne soient affectées. Il en résulte une baisse du besoin de financement. La dotation d'équilibre, qui fait partie des subventions, est réduite à zéro (contre 6,1 milliards en 2014) et le financement alternatif est aussi diminué pour éviter un surplus de la sécurité sociale.

Depuis janvier 2015, l'ONSS est responsable de la perception des cotisations destinées au financement des pensions publiques des fonctionnaires statutaires (SdPSP). En 2016, une grande partie des pensions publiques est donc intégrée dans le périmètre de la sécurité sociale et, pour accompagner cette dépense supplémentaire, une dotation du pouvoir fédéral vers la sécurité sociale est instaurée (10,8 milliards en 2016 dont 9,1 milliards ne font que transiter avant d'être transférée aux autres niveaux de pouvoir pour financer les pensions qui sont à leur charge).

Le total des recettes a augmenté en termes réels (hors inflation) de 80 % sur les 20 dernières années et de 20 % sur les 10 dernières. Il y a une forte

diminution pour l'année 2015 liée aux transferts de compétences vers les communautés et régions et une hausse importante en 2016 due à l'intégration des cotisations pour pensions publiques dans la sécurité sociale. Il est important de mentionner que le tax shift n'est pas responsable de la baisse des recettes en 2015. Il faut rappeler que celui-ci représente un montant total de 7,2 milliards entre 2015 et 2018 qui se répartit comme suit : 3 milliards d'euros en faveur des entreprises (dont une baisse des cotisations patronales de 1,5 milliard en 2016 ; 0,25 milliard en 2017 et 0,49 milliard en 2018), 3 milliards d'euros en faveur du pouvoir d'achat des travailleurs et 1,2 milliard d'euros en faveur des allocataires sociaux (enveloppe bien-être) (BNB, 2017). Les mesures du tax shift en faveur du pouvoir d'achat des travailleurs n'affectent pas les cotisations versées par ceux-ci. Il s'agit de l'augmentation des frais forfaitaires fiscalement déductibles, du relèvement de la quotité exemptée d'impôt et de la réforme des tranches d'imposition. Ces mesures sont intégrées dans les barèmes de précompte professionnel et ne modifient pas la base de calcul des cotisations. Par ailleurs, la part des recettes dans le PIB augmente avec une forte correction à la baisse en 2015 et à la hausse en 2016 (voir figure 1).

Figure 1. Recettes de la sécurité sociale en pourcentage du PIB



Source : Séries ICN SEC 2010 disponibles auprès du Bureau fédéral du Plan, et calculs propres.

2 DÉCOMPOSITION DU FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2.1 Analyse générale

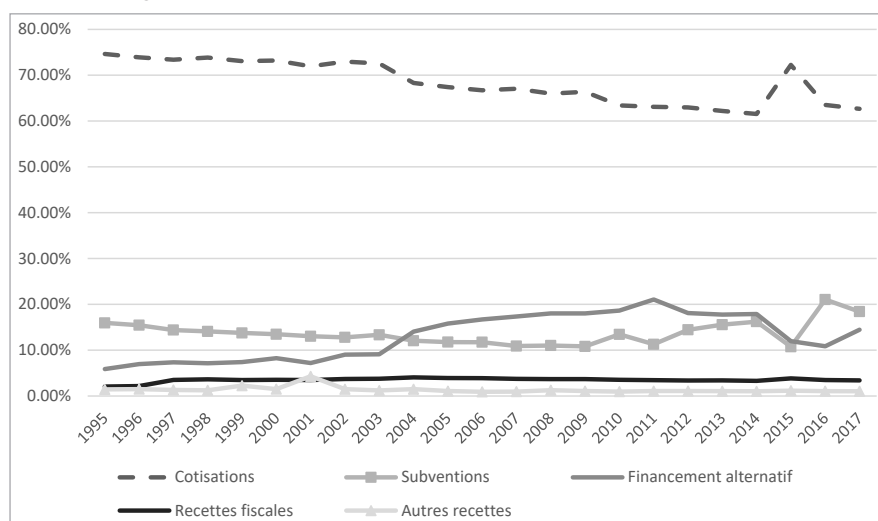
La majorité des recettes proviennent des cotisations avec cependant une baisse progressive (de 75 % en 1995 à 63 % en 2017) (voir figure 2). Les subventions ont

diminué sur la première partie de la période passant de 16 % en 1995 à 10 % en 2009, avant de remonter graduellement à 18,4 % en 2017. Une exception notable s'est produite en 2015 où la dotation d'équilibre est réduite à zéro (contre 6,1 milliards l'année précédente) pour compenser le transfert partiel de dépenses de sécurité sociale vers les communautés et régions ; suivie d'une hausse importante en 2016 via une subvention du pouvoir fédéral de 10,8 milliards pour compenser l'intégration d'une partie des pensions publiques dans la sécurité sociale. Le financement alternatif est passé de 5,8 % en 1995 à 21 % en 2011 pour redescendre à 14,5 % en 2017 sous l'effet de la diminution importante en 2015. Il occupe donc une part croissante du budget tandis que la part des cotisations diminue. Cette modification progressive de la structure du financement par une part grandissante provenant de l'impôt interroge sur la gouvernance actuelle du système de pension et la gestion financière globale. On doit se questionner à l'avenir sur la place respective des partenaires sociaux, du parlement et des citoyens dans le pilotage des pensions.

Jusqu'en 1981, les différents secteurs de la sécurité sociale (pensions, soins de santé, allocations de chômage, etc.) étaient financés exclusivement par des recettes propres, constituées principalement par les cotisations et les subventions publiques. À chaque secteur était liée une cotisation propre assise sur la rémunération brute. Ces dernières créaient un droit dans le secteur concerné. Ce financement « en silo » avait notamment pour conséquence que certains secteurs étaient confrontés à des déficits alors que d'autres pouvaient constituer des réserves. Début des années 1980, la création du Fonds pour l'équilibre financier de la sécurité sociale (FEFSS) a commencé un décloisonnement en organisant des transferts vers les secteurs en déficit, mais également en canalisant de nouvelles recettes et cotisations comme celles de modération salariale. La Gestion financière globale a supprimé le cloisonnement entre les différents secteurs et a permis un financement croisé entre ceux-ci. Ce dernier était aussi une nécessité afin de pouvoir faire face aux défis liés au vieillissement et à la croissance des dépenses de pension et santé. En 1993, le plan global pour l'emploi et la compétitivité prévoit de stimuler l'emploi par le biais d'une diminution substantielle des coûts salariaux réalisée au moyen d'une réduction des cotisations (à l'instar du tax shift de 2015). La baisse des recettes de cotisations est compensée (implicitement) par l'introduction d'un financement alternatif, sous la forme de moyens généraux de TVA et accises qui sont mis à disposition de la sécurité sociale. L'objectif annoncé était le renforcement de l'équilibre financier du système en vue d'un financement durable qui repose moins sur les cotisations, qui ont un effet négatif sur l'emploi. La motivation était aussi d'introduire une distinction progressive, entre, d'une part, les secteurs liés au travail (à savoir prestations pour incapacité de travail, accident, chômage et pension) et, d'autre part, ceux généraux (à savoir les prestations familiales et l'assurance soins de santé). Le but affiché étant de renforcer le lien entre le droit aux prestations et le travail dans les secteurs liés à l'emploi et d'aller vers des prestations uniformes dans les secteurs généraux. Avec la gestion financière globale, toutes les recettes sont centralisées dans une caisse commune ; les cotisations sectorielles sont rassemblées en une seule cotisation patronale et en une seule cotisation « salarié » ; le financement des dépenses par secteur s'effectue dorénavant sur la base des besoins à financer. Un reproche que l'on peut

faire à cette méthode est le risque de déresponsabiliser les différentes parties de la sécurité sociale. En effet, les déficits sont comblés automatiquement tandis que les excédents sont prélevés de sorte qu'il n'y a pas d'incitation à faire des efforts pour maîtriser les coûts. Une autre critique que l'on peut mentionner est la vision budgétaire de court terme. En se concentrant sur la gestion de la trésorerie, on a ignoré la tendance de long terme liée aux coûts du vieillissement. La gestion financière globale n'a pas cherché à générer des surplus durant les années où les indicateurs démographiques étaient favorables pour constituer une réserve qui pourrait être utilisée à partir de 2020 lors du départ à la pension des baby-boomers. La stratégie adoptée à l'époque consistait à préfinancer le vieillissement en réduisant le volume de la dette. Celle-ci a avorté avec la crise financière de 2008 puisque celle-ci est passée de 87 % en 2007 à 107 % en 2017 (soit une augmentation de 20 p.p. en moins de 10 ans). Nous sommes revenus au niveau d'endettement de 2000 et les coûts de l'augmentation de l'âge de la population vont maintenant se faire sentir pleinement durant les deux prochaines décennies.

Figure 2. Structure du financement de la sécurité sociale



Source : Séries ICN SEC 2010 disponibles auprès du Bureau fédéral du Plan, et calculs propres.

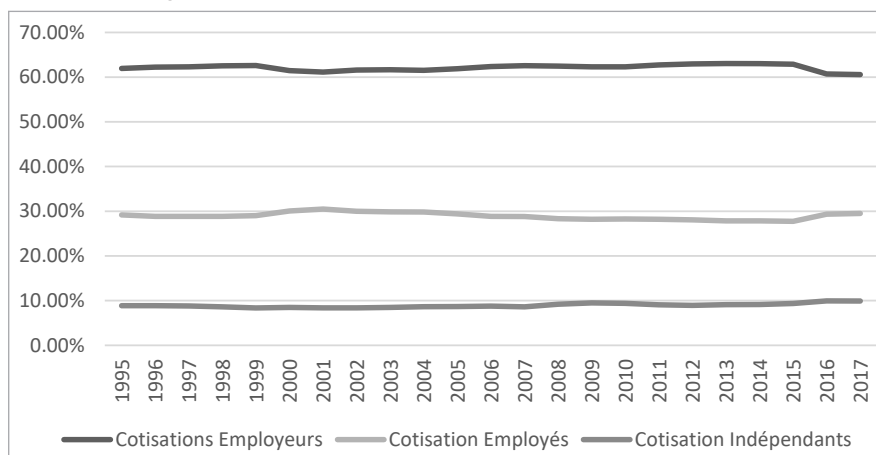
2.2 Cotisations

Les cotisations représentent le poste le plus important du financement de la sécurité sociale (voir figure 3). Leurs différentes parts (employeurs, employés et indépendants) ne se modifient pas fondamentalement à travers le temps. Les cotisations des indépendants suivent plus fortement celles des salariés que celles des employeurs. On voit en 2016 une fluctuation opposée entre d'une part les employeurs et d'autre part les indépendants et salariés. Les cotisations totales ont augmenté de 50 % en terme réel (hors inflation) sur les 20 dernières

années et de 20 % sur les 10 dernières années. La même tendance se présente lorsque l'analyse est réalisée avec inflation ; mais le mouvement est plus important dû à celle-ci (+110 % lors des 20 dernières années et +35 % lors des 10 dernières).

Le tax shift ne semble pas avoir impacté négativement les cotisations. Celles des employeurs du secteur privé sont de 28,5 milliards en 2015 (contre 28,4 milliards en 2014) ; 27,6 milliards en 2016 et 28,2 milliards en 2017. Cette légère baisse est compensée par la hausse des cotisations employeurs du secteur public suite à l'intégration des pensions publiques dans la sécurité sociale en 2015. Celles-ci sont de 6,9 milliards en 2015 (contre 6,1 milliards en 2014), 7,5 milliards en 2016 et 7,8 milliards en 2017. L'ensemble des cotisations employeurs passe donc de 34,5 à 35,9 milliards entre 2014 et 2017, soit une hausse de 1,4 milliard. Du côté des cotisations personnelles, elles passent au total de 20,2 à 23,4 milliards entre 2014 et 2017, soit une hausse de 3,2 milliards dont 1,6 milliard sont attribuables aux cotisations personnelles du secteur public ; 0,5 milliard à celles des non-salariés (dont 0,3 milliard pour les indépendants et 0,2 milliard pour les allocataires sociaux) et 1,1 milliard à celles des salariés.

Figure 3. Répartition entre les différentes cotisations



Source : Séries ICN SEC 2010 disponibles auprès du Bureau fédéral du Plan, et calculs propres.

Il faut cependant être prudent concernant les effets du tax shift, car la baisse des cotisations patronales se fait surtout en 2018 et 2019. Au cours de la période précédente, le taux de cotisation n'a été diminué que de 1,4 point du taux nominal et le seuil d'application de la réduction « bas salaires » a été relevé de 48 à 59 % du salaire moyen du secteur marchand⁴. Au-delà du tax shift mis en œuvre à partir de 2016, il faut aussi tenir compte des autres mesures prises pour baisser le coût réel du travail comme le saut d'index d'avril 2015 et l'ajus-

4. Nous remercions Christian Valenduc pour cette précision.

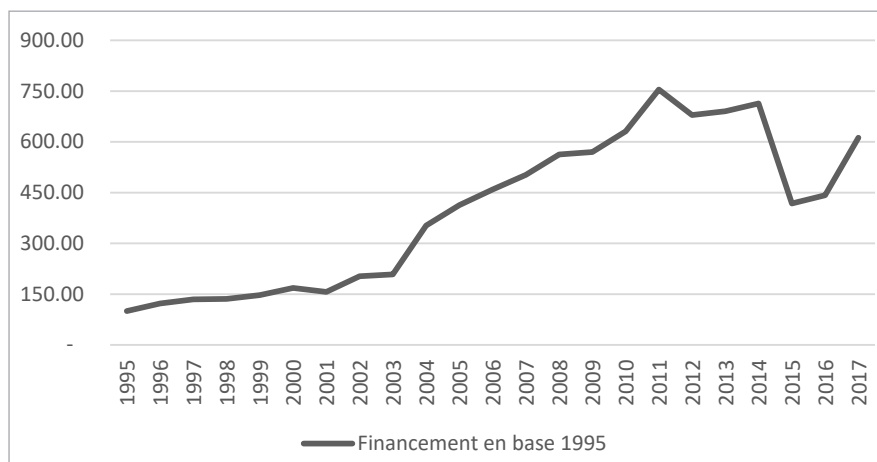
tement de la loi sur la norme salariale à partir de 2017. Ces mesures, combinées à une conjoncture favorable, ont entraîné des créations nettes d'emplois qui s'élèvent sur la période 2015-2019 à 229 800 unités dont 69 % sont des emplois privés (Bodart *et al.*, 2019). L'effet net sur les cotisations patronales dépendra donc de savoir si la hausse de l'emploi compense à l'avenir la baisse des taux de cotisations et la modération salariale. Il faut enfin remarquer que le tax shift n'est pas totalement financé à concurrence d'un montant de 5 milliards (BNB, 2017).

2.3 Financement alternatif

Le financement alternatif se compose principalement des recettes de TVA attribuées (plus de 90 %). Le reste se compose d'autres sources telles que le précompte mobilier, les stock-options et les accises sur le tabac. Depuis le pacte des générations, un financement alternatif supplémentaire est prévu à partir de 2007, afin de compenser les réductions de cotisations pour les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés. La fixation du montant de base de celui-ci (dotation TVA) est assez peu transparente car il faut tenir compte d'un grand nombre d'éléments et de paramètres. Celui-ci correspond à un maximum de 23,514 % des recettes de TVA et de la somme d'une longue série de dépenses spécifiques. Certains éléments du financement alternatif prennent la forme d'une subvention où le transfert des moyens est réglé, par le biais de différents arrêtés royaux, après que le montant nécessaire de transfert financier est fixé pour l'exercice budgétaire concerné.

Notons également que cette pratique est aussi en partie en rupture avec le principe de la gestion globale puisque certaines sources sont attribuées directement à un certain nombre de secteurs, à savoir les dotations directes. Par exemple, depuis 2004, une partie des recettes du financement alternatif, provenant de la TVA et des accises, est attribuée directement à l'INAMI. L'ONEM bénéficie également d'une dotation directe de la TVA depuis 2005. Pour terminer, le Pacte de solidarité entre les générations a décidé d'attribuer, depuis 2006, directement 15 % des recettes du précompte mobilier à la sécurité sociale des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants.

Quantitativement, le financement alternatif a fortement augmenté sur les 20 dernières années, mais est resté stable au cours des 10 dernières années avec une forte rectification en 2015 (voir figure 4).

Figure 4. Evolution du financement alternatif (prix courant)

Source : Séries ICN SEC 2010 disponibles auprès du Bureau fédéral du Plan, et calculs propres.

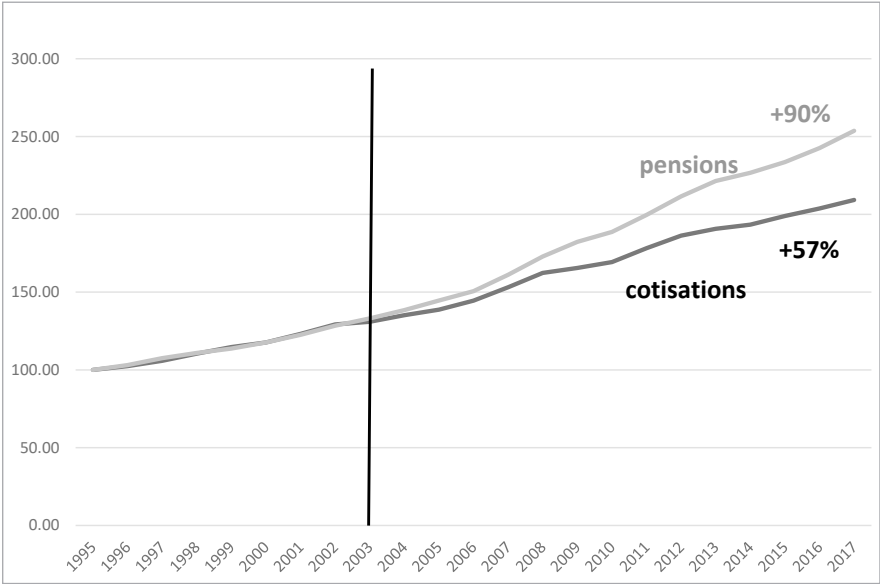
3 RÉTROSPECTIVE DES DÉPENSES DE PENSION

Sur base des séries longues ICN en SEC2010, les dépenses de pension ont augmenté en terme de réel (hors inflation) de 80 % depuis 1995 et de 36 % depuis 2007 ; soit une moyenne de 2,72 % par an. Cependant, l'accroissement est plus important ces dernières années. Le taux de croissance annuel réel était de 2,14 % avant 2007 et passe à 3,3 % au-delà.

Si l'on tient compte de l'inflation, les dépenses de pension progressent de 150 % depuis 1995 et de 90 % depuis 2003. Si on leur superpose l'évolution du total des cotisations, on constate une évolution parfaitement parallèle jusqu'en 2003. Ensuite les premières se mettent à progresser 1,6 fois plus vite que les cotisations de sécurité sociale (voir figure 5). Entre 2003 et 2017, le paiement des pensions a augmenté de 90 % contre une hausse des cotisations de 57 %. Le taux de croissance des dépenses de pension a été particulièrement élevé pendant la crise économique avec une progression annuelle de 7 % entre 2007-2009 contre une hausse moyenne de 4 % hors de cette période.

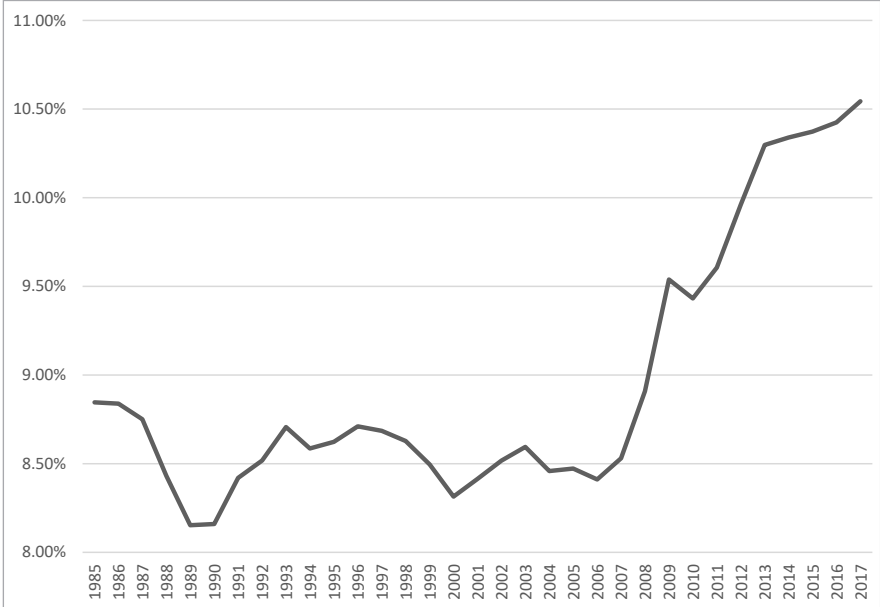
Les cotisations évoluent au même rythme que la croissance économique ce qui implique que leur part dans le PIB reste plus ou moins constante. Le tax shift ne semble donc pas à ce stade avoir modifié la part des cotisations dans le PIB. En revanche, la part des dépenses de pension dans le PIB a augmenté de façon importante depuis 2007. Cette part est passée de 8,5 % en 2007 à 10,5 % en 2017 (voir figure 6).

Figure 5. Evolution des dépenses de pension et cotisations totales (à prix courant)



Source : Séries ICN SEC2010 disponibles auprès du Bureau fédéral du Plan, et calculs propres.

Figure 6. Dépenses de pension en pourcentage du PIB



Source : Séries ICN SEC 2010 disponibles auprès du Bureau fédéral du Plan, et calculs propres.

4 DÉCOMPOSITION ENTRE EFFECTIFS ET PENSION MOYENNE

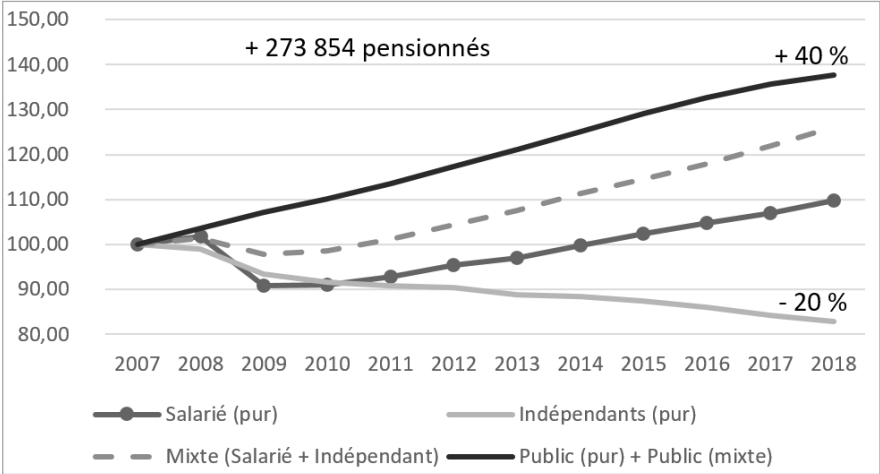
Nous allons maintenant analyser plus en détail la dynamique des dépenses sur les dix dernières années en décomposant l'effet « effectif » de celui de la pension moyenne. Nous utiliserons pour ce faire les séries statistiques du Service fédéral des Pensions qui recensent les effectifs et les pensions versées chaque année (Grapa⁵ non incluse). La croissance des dépenses est alimentée par un double effet : la hausse du nombre de pensionnés (+273 854 depuis 2007) et l'augmentation de la pension moyenne qui s'explique par le relèvement des minimas, par l'arrivée massive des générations récentes de pensionnés avec des retraites plus élevées que leurs aînés et par les pensions des femmes qui croissent en parallèle avec leur participation accrue sur le marché du travail. La hausse de la pension moyenne s'explique aussi par la baisse progressive de la part des pensions de survie. Sur la période 1985-2017 dans le régime des salariés, la part des pensions de survie passe de 32,75 % à 20 %. Cette tendance provient de la féminisation du marché du travail. Les femmes qui sont entrées sur le marché du travail dans les années 1970 quittent progressivement leur travail avec une pension personnelle et non plus un droit de pension dérivé de l'emploi de leur conjoint. On observe la même tendance chez les indépendants et les fonctionnaires.

Sur base des données du Service fédéral des Pensions, nous observons une hausse des dépenses annuelles de 14,6 milliards ce qui représente une augmentation de 75 % depuis 2007. Ce qui est remarquable, c'est que la croissance du nombre de pensionnés représente seulement un quart de la croissance des dépenses. Trois quarts de la hausse des dépenses est due 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. On peut aussi comparer l'évolution des effectifs selon les régimes. On constate que la hausse est la plus forte chez les fonctionnaires (+40 %), suivie des carrières mixtes de salarié et indépendant (+25 %) et des salariés (+10 %). En revanche, les effectifs chez les indépendants diminuent de 20 % depuis 2007.

Si l'on compare l'évolution de la pension moyenne pour chaque régime, les résultats sont assez différents de la modification des effectifs. La pension moyenne augmente de 60 % chez les salariés, tandis qu'elle progresse de 45 % chez les indépendants et de 30 % chez les fonctionnaires (voir figure 7). On a donc une hausse deux fois plus élevée chez les salariés que chez les fonctionnaires. Si l'on exprime la croissance en terme réel (hors inflation), on obtient une hausse de 33 % pour les salariés, 23 % pour les indépendants et 8 % pour les fonctionnaires (voir tableau 1).

5. Garantie de ressources pour les personnes âgées.

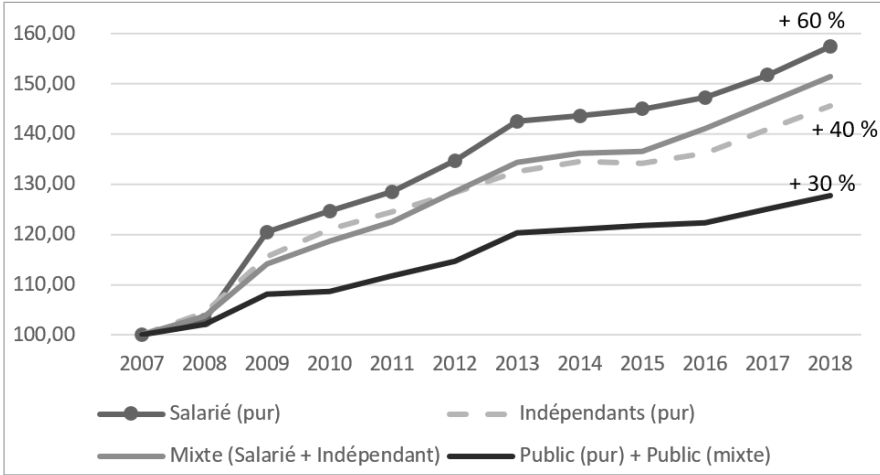
Figure 7. Evolution des effectifs (2007 = 100)



Source : Service fédéral des Pension et calculs propres.

Pour résumer, l'augmentation de 14,6 milliards des dépenses annuelles de pension depuis 2007 peut se décomposer entre pour moitié la croissance réelle de la pension moyenne, pour un quart l'inflation et pour l'autre quart la hausse des effectifs. Le vieillissement est donc loin d'être la cause principale de l'évolution des dépenses de pension puisqu'il ne représente qu'un quart de celle-ci. À l'avenir, ce double effet prix et volume sur la croissance des dépenses de pension aura tendance à se poursuivre sauf à réussir l'allongement effectif des carrières sans augmenter de façon trop importante les pensions moyennes.

Figure 8. Evolution de la pension moyenne par groupe (2007 = 100)



Source : Service fédéral des Pensions et calculs propres.

Cette hausse des pensions moyennes interpelle car, combinée à l'augmentation programmée des effectifs avec la vague des baby-boomers qui partent à la pension au cours de la prochaine décennie, on doit s'attendre à un double effet boule de neige (effet volume + effet prix) qui met sous pression le financement de notre sécurité sociale. Nos concitoyens ont parfois perdu la vision du bien commun et d'une communauté de destin ; et chacun se crispe sur la défense de ses intérêts particuliers. Si nous laissons cette dérive se poursuivre, si les jeunes générations perdent la confiance dans le système des pensions, pour quelle raison continueraient-elles à soutenir par le vote et financer par leur travail un système auquel elles ne croient plus ? Si les personnes âgées ne sont pas attentives à la détérioration de la qualité et du niveau de vie des actifs, nous nous exposons à des conflits générationnels qui saperont le fondement de notre sécurité sociale. Il faut oser dire aujourd'hui que, partout en Europe, la pauvreté baisse chez les seniors mais elle augmente chez les jeunes. Le taux de pauvreté est aujourd'hui plus élevé chez les jeunes que chez les pensionnés. Selon Eurostat, en 2016 le risque de pauvreté en Europe est de 23 % chez les 18-24 ans contre 14 % chez les 65 ans et plus. Attention de ne pas faire de notre sécurité sociale un modèle de solidarité vieillissante organisé par et pour les plus âgés sans et contre les jeunes : « Papy winners, baby losers! » (Hindriks, 2012).

Tableau 1. Croissance des effectifs et de la pension entre 2007-2018

Régimes	Effectif	Pension moyenne	Pension réelle
Salarié pur	9,70%	57,40%	33,38%
Indépendant pur	-17,05%	45,60%	23,39%
Mixte: Salarié + Indépendant	26,22%	51,47%	28,36%
Public pur + Mixte	37,73%	27,71%	8,23%
Total	15,25%	51,08%	28,03%

Source : Service fédéral des Pensions et calculs propres (les pensions Grapa et les pensions Ethias & Ogeo Fund dans le secteur public ne sont pas reprises). Les statistiques reprennent toutes les pensions payées par le Service fédéral des Pensions.

5 PERSPECTIVE DES PENSIONS : QUELS MÉCANISMES D'AJUSTEMENT ?

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 : comment allons-nous répartir les coûts liés au vieillissement sur les prochaines décennies ? Quel arbitrage 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.

5.1 L'augmentation de l'emploi et l'allongement des carrières

Dans la mesure où les financements complémentaires ne sont pas inépuisables, des mécanismes d'ajustement équilibrés s'avèrent indispensables. Parmi ceux-ci, l'allongement progressif des carrières devrait jouer un rôle essentiel. Cette exigence est naturelle dans la mesure où celles-ci sont aujourd'hui plus courtes qu'elles ne l'étaient par le passé, et donnent droit à une rente de pension plus élevée pour une période plus longue. Notons que la situation s'améliore depuis cinq ans puisque la durée active a augmenté d'un an chez les femmes et de deux ans chez les hommes. Cependant, les Belges continuent à partir plus tôt à la pension que leurs voisins : l'âge effectif est de 61 ans pour les hommes (contre 65 ans dans l'OCDE) et de 60 ans pour les femmes (contre 63 ans dans l'OCDE). Ces départs anticipés se traduisent par un allongement de la durée effective de pension (22 ans pour les hommes et 26 ans pour les femmes). Cela représente une augmentation par rapport à 1970 de 7 ans pour les hommes et les femmes. L'exigence d'allonger les carrières semble souhaitable mais aussi difficile à réaliser pour plusieurs raisons. Premièrement, cet allongement se heurte à notre régime actuel qui encourage les carrières courtes et souffre d'un manque de flexibilité concernant les métiers pénibles et la sortie progressive du marché du travail. Deuxièmement, les employeurs ont une réticence à former et conserver des travailleurs « plus âgés » du fait notamment des surcoûts que cela implique mais aussi du progrès technologique qui rend obsolètes les qualifications des travailleurs plus âgés. Nous rencontrons un paradoxe redoutable entre l'allongement de notre cycle de vie et la révolution digitale qui réduit notre cycle de compétence. Troisièmement, l'allongement des carrières se heurte, en particulier dans la fonction publique, à une démotivation des travailleurs âgés qui se voient parfois poussés vers la sortie pour permettre des promotions internes (ou un remplacement par des travailleurs plus habiles avec les nouvelles technologies).

La Commission de réforme des pensions 2020-2040 a proposé, dans son rapport de juin 2014, une modification de notre système de pension vers un système à points (Commission de réforme des pensions, 2014) ; qui avait été repris dans l'accord de gouvernement du 11 octobre 2014. Mais force est de constater que cette suggestion risque d'être reportée au mieux à 2025. Sur le plan du marché du travail, les opposants à la réforme des pensions ont mis le doigt sur le point le plus sensible de la réforme, à savoir qu'une augmentation de l'âge de la pension (légale ou anticipée) n'est pas une garantie d'un accroissement de la durée de carrière. Le rapport de la Commission Pension de juin 2014 ne disait rien d'autre. Il considérait même qu'une politique active de l'emploi en fin de carrière était une condition indispensable à la réforme des pensions (voir partie IV, pp. 180-184). C'est donc sur ce point que nous souhaitons nous arrêter un instant. Entre 2009 et 2014, 353 184 personnes de 50 ans et plus ont quitté le marché du travail avant l'âge légal de 65 ans (NP Data, 2019). Parmi la cohorte des 55-59 ans en 2009 qui est passée à 60-64 ans en 2014, 68 % ont quitté le marché du travail. Chez les enseignants (enseignement obligatoire), le taux de

sortie anticipée monte à 80 %. Cela se passe en dépit du Pacte des générations et de la Réforme des pensions qui durcit les conditions de pension anticipée et de prépension. Où vont les personnes qui quittent prématurément le marché du travail ? Les prépensions ont fortement baissé chez les plus de 55 ans mais nombre d'entre eux basculent vers l'assurance maladie ou l'invalidité. Entre 2009 et 2013, on dénombre une hausse de 17 % du nombre de personnes qui ont bénéficié d'allocation maladie et une augmentation de 22 % du nombre de personnes en incapacité d'exercer une activité professionnelle pour raison médicale (*L'Écho*, 2015). Le nombre total d'invalides est passé de 175 766 à 379 908 entre 1998 et 2017 (INAMI-RIZIV, 2018).

Ceci correspond à une hausse de 204 142 invalides, soit 116,14 %. Le nombre de femmes invalides a progressé de 69 795 en 1998 à 218 345 en 2017. Ceci correspond à une augmentation de 148 550 invalides, soit 212,84 % sur une période de 20 ans. Globalement, le taux d'invalidité⁶ a doublé en 20 ans, il est passé de 5,21 % à 9,14 % entre 1998 et 2017 avec un taux chez les femmes qui passe de 4,61 % à 10,64 % sur la période contre 5,7 % à 7,68 % chez les hommes. Suite au relèvement de l'âge de la pension pour les femmes, le nombre de femmes invalides dans la catégorie d'âge 60-65 est passé de 2 606 à 36 303, au cours de la période 1998-2017 (contre une augmentation globale du nombre de femmes invalides de 150 000). Ces chiffres montrent que le relèvement de l'âge de la pension des femmes n'explique que partiellement l'augmentation de leur invalidité ; la seconde explication est la féminisation du marché du travail. Chez les hommes, c'est entre 55-60 ans que le taux d'invalidité a augmenté le plus fortement. Ces dernières années, une tendance à la hausse du taux d'invalidité est constatée dans toutes les catégories d'âge, quel que soit le statut (ouvrier ou employé) ou le genre.

Qu'en est-il de l'évolution de l'emploi entre 2007 et 2017 ? On observe, comme indiqué dans le tableau 2, que l'emploi augmente chez les plus de 55 ans tant du côté des femmes que du côté des hommes. La croissance est la plus forte entre 55 et 59 ans avec une hausse globale de 17 p.p. contre une augmentation de 11 p.p. entre 60 et 64 ans. Le taux d'emploi reste cependant deux fois plus faible après 60 ans qu'avant. C'est chez les femmes que l'emploi se redresse le plus fortement avec un gain de 23 p.p. pour les 55-59 ans (contre 11 p.p. chez les hommes), et une hausse moins forte de 13 p.p. pour les 60-64 ans (contre 8 p.p. chez les hommes).

6. Le taux d'invalidité est le rapport du nombre d'invalides par rapport au nombre de titulaires indemnisables moins le nombre de prépensionnés.

Tableau 2. Taux d'emploi des seniors entre 2007 et 2017

	2007	2012	2017
Hommes			
55-59	62,02%	67,60%	73,24%
60-64	29,16%	32,50%	37,74%
Femmes			
55-59	39,41%	50,90%	62,64%
60-64	14,49%	19,45%	27,22%
Total			
55-59	50,69%	59,20%	67,93%
60-64	21,69%	25,88%	32,40%

Source : Bureau fédéral du Plan.

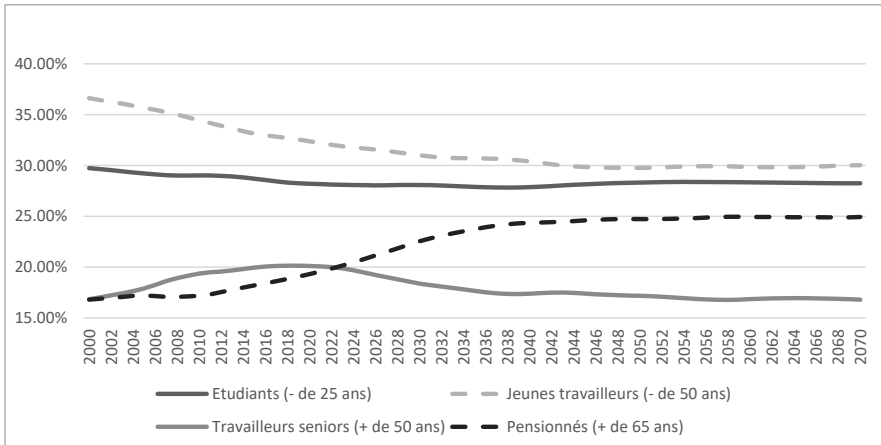
On constate donc bel et bien un redressement des taux d'emploi des seniors qui est deux fois plus marqué chez les femmes. Cela traduit un rattrapage progressif du taux d'emploi féminin sur celui des hommes. L'écart a diminué de moitié : il est de 5 p.p. en 2017 contre un écart de 10 p.p. en 2007. Travailler plus longtemps c'est possible, mais c'est aussi une affaire de choix. Il faut inciter les travailleurs à rester plus longtemps et les employeurs à les maintenir plus longtemps. L'avis complémentaire de la Commission Pension remis en avril 2015 sur les métiers pénibles et la pension progressive ne dit rien d'autre. Il faut introduire une flexibilité réelle dans notre système de pension. Le blocage actuel reflète l'intérêt commun des syndicats et entreprises à maintenir le système des départs anticipés, pour les premiers au nom des droits acquis et pour les seconds au nom de la compétitivité. Cette pratique n'est pas une nouveauté, mais est, au contraire, une constante des politiques gouvernementales depuis la crise économique du début des années 1970. Depuis cette époque, la montée du chômage, et en particulier celui des jeunes, a créé un consensus autour de cette anticipation. C'est l'étonnante « stratégie du coucou » des gouvernements belges en matière de lutte contre le chômage (Van Langendonck, 1976). Depuis quatre décennies, nous remarquons que cela n'a pas fonctionné... et beaucoup pourtant continuent encore à y croire.

5.2 L'augmentation de la dépendance économique

La dépendance économique combine la dépendance démographique et l'emploi. Cet indicateur est défini par le nombre de pensionnés par personne à l'emploi. C'est une variable centrale dans le financement des pensions que nous allons maintenant analyser. La première composante nécessaire à cette analyse est l'évolution démographique. Les projections du Bureau fédéral du Plan seront utilisées à cet effet. Leurs hypothèses sont une stabilisation du taux de natalité à 1,85 enfant par femme, un ralentissement progressif de l'augmentation de

l'espérance de vie et une migration nette de 20 000 habitants par an (Duyck *et al.*, 2018). Nous pouvons constater 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 (voir figure 9) ; 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. Par ailleurs, la part des étudiants est relativement stable sur l'ensemble de la période ; ce qui empêche de financer les pensions par une diminution des dépenses liées à l'enfance et l'enseignement. Nous pouvons constater que l'impact du vieillissement se fera jusqu'en 2040 ; au-delà, les changements sont relativement minimes. Cela signifie qu'il faudra trouver dans les prochaines années des ajustements au système actuel dont le financement est basé sur une structure d'âge de la population « 2000 ».

Figure 9. Part des différentes tranches d'âge dans la population totale

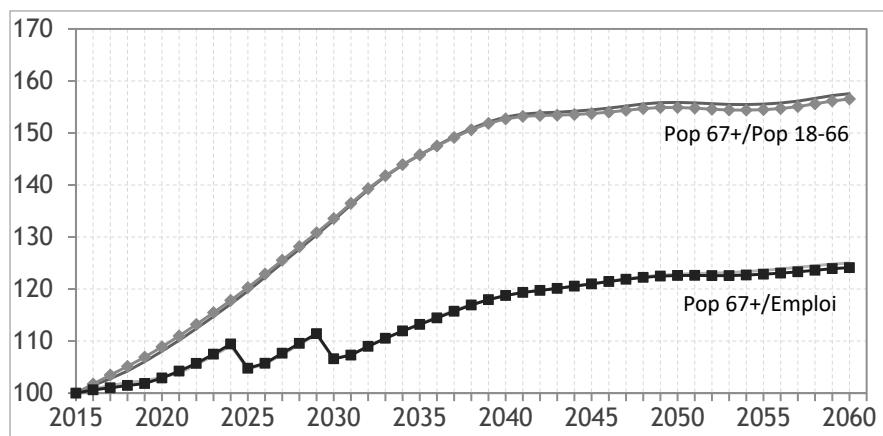


Source : Bureau fédéral du Plan et calculs propres.

La deuxième étape dans la projection de la dépendance économique consiste à estimer l'évolution de l'emploi dans la population en âge de travailler. Pour ce faire, nous utiliserons également, les projections du Bureau fédéral du Plan. Pour le groupe d'âge des personnes entre 25-54 ans, les projections sont relativement stables au cours du temps. À l'inverse, pour les 60-64 ans, les taux d'emploi varient fortement. Celui 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). Cette hausse chez les plus de 60 ans est le résultat conjugué de deux phénomènes; d'une part, un relèvement du taux d'emploi des femmes (poursuite de la féminisation du marché du travail), avec notamment un boom chez les 65-69 ans qui passe de 4,4 % à 21 % et une croissance moins importante chez les hommes. Sur base de ces hypothèses, le Bureau fédéral du Plan a estimé la croissance du taux de dépendance économique et celle du taux de dépendance démographique. Concrètement, le taux de dépendance démographique est la proportion de la population de 67 ans et plus

divisée par la population entre 18-66 ans, et la dépendance économique est la proportion de la population de 67ans et plus dans la population à l'emploi. Selon les prévisions du Bureau fédéral du Plan, le taux de dépendance démographique augmenterait de 50 % à l'horizon 2040 tandis que le taux de dépendance économique augmenterait de 20 % (voir figure 10). La différence s'explique par une augmentation du taux global d'emploi de 30 %, par l'effet combiné de la participation accrue des femmes sur le marché du travail et le redressement des taux d'emploi des travailleurs âgés (ce qui correspond donc à un allongement des carrières). En résumé, 60 % du vieillissement serait absorbé par la hausse de l'emploi (et indirectement l'allongement des carrières); il resterait donc à financer les 40 % restants.

Figure 10. Evolution des taux de dépendance démographique et économique



Source : Bureau fédéral du Plan et Rapport du Comité d'étude sur vieillissement (2015).

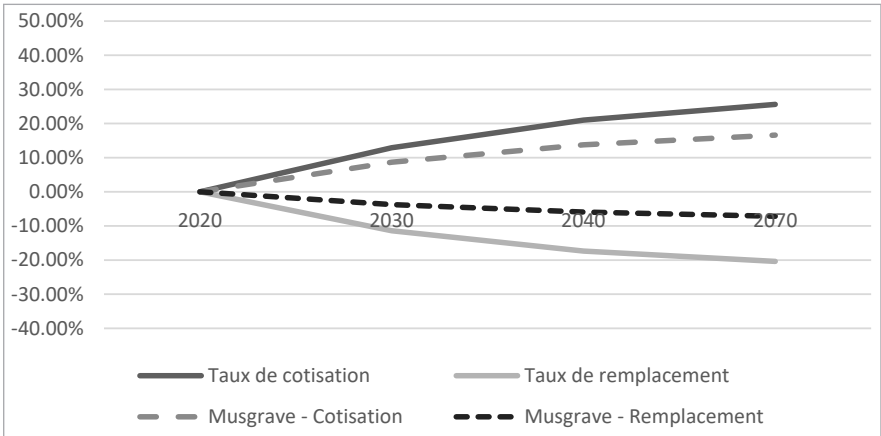
5.3 Ajustement des cotisations et taux de remplacement (scénario de référence)

Sur base de ces hypothèses économiques et démographiques, nous avons calculé les ajustements nécessaires des taux de cotisations et de remplacement ainsi que la possibilité d'utiliser le financement alternatif. Nous avons réalisé une projection sur base des hypothèses d'emploi du Bureau fédéral du Plan (scénario de référence) et une projection en cas de stagnation de l'emploi, c'est-à-dire en figeant les taux d'emploi sur ceux de 2020 (mais en conservant l'hypothèse d'une croissance de la participation des femmes au marché du travail). Notre analyse commencera avec le scénario de référence. Concrètement, le taux de dépendance économique augmente de 45,34 % en 2020 à 54,85 % en 2040 (57 % en 2070), soit une hausse de 10 p.p. (ou 22 %) en 20 années. Pour contrer ce problème, divers ajustements peuvent être mis en œuvre: une augmentation

du taux de cotisation pour maintenir le taux de remplacement fixe (l'effort d'ajustement incombe aux travailleurs uniquement), une baisse du taux de remplacement pour maintenir le taux de cotisation fixe (l'effort d'ajustement est supporté par les pensionnés uniquement) ou une combinaison des deux selon la règle dite de « Musgrave » de sorte à répartir l'effort entre les deux parties. Selon cette règle, les modifications sont réalisées afin de maintenir fixe le ratio entre salaire net des cotisations et pension. De cette façon, si le nombre de pensionnés augmente, le taux de remplacement (brut) diminue et les cotisations sont relevées. Le lecteur intéressé par les spécifications techniques peut consulter Schokkaert *et al.* (2018). Devolder et Hindriks (2018) expliquent les raisons pour lesquelles cette mesure est plus juste que le mécanisme à taux de cotisation fixe (*Defined contribution*) ou le mécanisme à taux de remplacement fixe (*Defined Benefit*).

Sur base du scénario de référence (avec croissance de la participation des femmes sur le marché du travail et du taux d'emploi des seniors), le taux de cotisation devrait s'accroître de 20 % pour garder une pension fixe à l'horizon 2040 (25 % à l'horizon 2070)⁷. Au contraire, si la seule variable d'ajustement est le taux de remplacement, alors il faudrait diminuer celui-ci de 18 % à l'horizon 2040 (21 % à l'horizon 2070) afin de maintenir les cotisations constantes. On peut aussi répartir l'ajustement sur les pensions et les cotisations au moyen de la règle de Musgrave. Cette formule de partage des coûts est intéressante dans le sens où elle réduit l'effort d'ajustement pour chacun avec à l'horizon 2040, une hausse du taux de cotisations de 14 % (contre 20 % en cas d'effort non partagé) et une baisse du taux de remplacement de 8 % (contre 18 % en cas d'effort non partagé) (voir figure 11). On observe donc un effort d'ajustement réduit tant pour les actifs que pour les pensionnés.

Figure 11. Ajustements – Scénario de référence



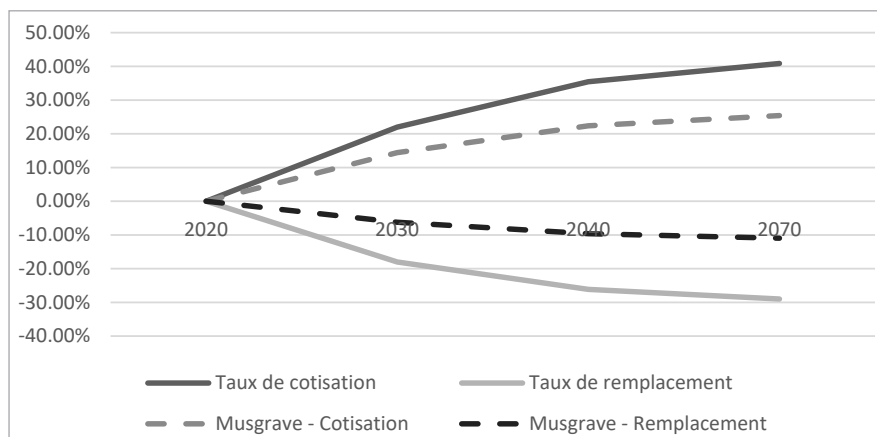
Source : Projections démographiques et de l'emploi du Bureau fédéral du Plan et calculs propres.

7. Pour être précis, c'est le taux de cotisation qui sert à couvrir les dépenses de pension qui doit être ajusté. Dans la pratique, avec la gestion globale, les cotisations sont affectées à l'ensemble des dépenses de sécurité sociale dont les pensions représentent la moitié.

5.4 Ajustement des cotisations et taux de remplacement (scénario emploi constant)

Notre seconde projection à « emploi constant » part du principe que les taux d'emploi n'augmenteraient plus à partir de 2020. Cette hypothèse ne représente pas un pronostic sur l'emploi, mais est utilisée comme point de comparaison. Il s'agit de manière simple d'un scénario « prudent » couplant un vieillissement de la population avec une stabilisation du taux d'emploi. Dans ce scénario, l'emploi est réduit de 320 000 en 2040 par rapport au scénario de référence. Le nombre de pensionnés est aussi plus élevé compte tenu de la baisse de l'emploi. En 2040, le nombre de pensionnés augmente de 140 000 par rapport au scénario de référence. Sur base de ce scénario, le taux de dépendance passe à 61 % à l'horizon 2040 (contre 54,8 % dans le scénario de référence). Face à cette hausse, un ajustement uniquement par les cotisations implique une augmentation de celles-ci de 35 % à l'horizon de 2040. À l'inverse, un ajustement uniquement par les pensions implique une baisse du taux de remplacement de 27 % à l'horizon 2040. Si l'on répartit l'ajustement sur les cotisations et les pensions (selon la règle de Musgrave), cela implique un relèvement des cotisations de 22 % (contre 35 % si l'effort est non partagé) et une réduction des taux de remplacement de 10 % (contre 27 % si l'effort est non partagé) (voir figure 12). L'ampleur de l'ajustement en cas de stagnation de l'emploi nous amène à envisager l'option du financement alternatif.

Figure 12. Ajustements – Scénario emploi constant



Source : Projections démographiques et de l'emploi du Bureau fédéral du Plan et calculs propres.

5.5 Ajustement par le financement alternatif

Une autre solution pour financer le vieillissement est de recourir au financement « alternatif ». La part de celui-ci devrait augmenter d'un tiers à l'horizon 2040 (passant de 33 % à 44 %) dans le scénario de référence. Dans la perspective à emploi constant (avec les taux fixés au niveau de 2020), l'ajustement implique d'augmenter la part du financement alternatif de moitié à l'horizon 2040 pour passer de 33 % à 50 % (voir tableau 3). Ces simulations montrent donc l'importance d'un relèvement des taux d'emploi pour financer le vieillissement ; en effet, le vieillissement sans croissance de l'emploi est difficilement finançable exclusivement par un recours accru au financement alternatif. Il faut en outre préciser que ce dernier doit être défini clairement afin de pouvoir évaluer la répartition des charges entre actifs et pensionnés (financement par l'impôt) mais aussi entre générations présentes et générations futures (financement par la dette). Il est intéressant de noter que face à la pression budgétaire du vieillissement et la pression sociale contre la baisse des taux de remplacement et la hausse des cotisations, l'Allemagne a récemment décidé d'augmenter la part du financement alternatif (Stevens et Van Aggelen, 2019).

Tableau 3. Ajustements requis selon l'évolution de l'emploi

	Scénario de référence				Scénario à emploi constant		
	2020	2030	2040	2070	2030	2040	2070
Nombre de travailleurs	4.957.121	5.107.150	5.208.747	5.531.336	4.872.533	4.880.220	5.169.855
Nombre de pensionnés	2.247.482	2.613.992	2.856.990	3.149.993	2.694.810	2.996.597	3.301.584
Taux de dépendance économique	45,34%	51,18%	54,85%	56,95%	55,31%	61,40%	63,86%
Taux de cotisation	100,00	112,89	120,98	125,61	121,99	135,43	140,86
Taux de remplacement	100,00	88,58	82,66	79,61	81,98	73,84	70,99
Musgrave:							
Taux de cotisation	100,00	108,67	113,78	116,60	114,40	122,36	125,40
Taux de remplacement	100,00	96,26	94,05	92,83	93,78	90,35	89,03
Pourcentage du financement alternatif	100,00	122,33	133,92	139,87	135,25	151,17	156,73

Source : Projections démographiques et de l'emploi du Bureau fédéral du Plan et calculs propres.

6 CONCLUSION

Dans cet article, nous avons proposé une analyse rétrospective du financement des pensions et de la sécurité sociale sur base de séries longues issues des comptes nationaux pour la période 1995-2017. Nous avons montré le glissement progressif vers le financement alternatif qui passe de 25 % à 40 % du financement de la sécurité sociale entre 1995 et 2017. Nous avons montré que la répartition des cotisations entre employeurs (60 %), salariés (30 %) et indépendants (10 %) reste inchangée sur la période. L'analyse a révélé un décrochage depuis 2003 entre la croissance des dépenses de pension et des cotisations. Depuis 2003, les premières ont augmenté de 90 % contre une hausse des secondes de

54 %. Sur base des pensions versées par le Service fédéral entre 2007 et 2017, on constate une augmentation des dépenses 14,6 milliards en 10 ans avec la surprise que 75 % de cette dépense supplémentaire est liée à la hausse des pensions et 25 % est liée au vieillissement (avec une augmentation du nombre de pensionnés de 15 %). Ce constat suggère un double effet boule de neige dans les dépenses de pension avec un versement d'une pension moyenne plus élevée à un nombre croissant de pensionnés. Dans la deuxième partie du travail, nous nous sommes interrogés sur les perspectives de financement à l'horizon 2040 (et 2070). Sur base des projections démographiques et d'emploi du Bureau fédéral du Plan, nous avons simulé différents mécanismes d'ajustement. Si les taux de remplacement sont inchangés, nous obtenons que 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. À l'inverse, si les taux de cotisations sont inchangés, la pension d'équilibre baisse de 18 % à l'horizon 2040 dans le scénario de référence contre une baisse de 27 % dans le scénario à emploi constant. Nous montrons qu'il est possible en combinant un ajustement des pensions avec un ajustement des cotisations de réduire de 1/3 la hausse des cotisations et de réduire de 2/3 la baisse des pensions. Concrètement, si l'ajustement est partagé entre actifs et pensionnés (selon la 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. Un ajustement partagé est donc un ajustement allégé. Nous montrons enfin qu'en l'absence d'une modification des cotisations ou des pensions, le financement alternatif augmentera à l'horizon 2040 de 33 % dans le scénario de référence et de 50 % dans le scénario à emploi constant. Nous espérons par cet exercice de simulation sensibiliser les partenaires sociaux et les décideurs publics à s'accorder sur des mécanismes d'ajustement « socialement acceptables » avant de s'engager dans une nouvelle réforme des pensions. Le contrat social repose sur le partage des efforts d'ajustement entre tous. Notre sécurité sociale est un projet de société qui doit renforcer la confiance des jeunes dans le soutien à apporter aux aînés et l'attention des aînés à la qualité de vie active des jeunes. La solidarité entre les générations n'est pas une solidarité à sens unique. Il est intéressant de remarquer que ce partage des efforts était au cœur de la réforme des pensions proposée par la Commission de réforme des pensions en juin 2014. Il est étonnant que de ce consensus soit né un dissensus autour de la réforme des pensions.

RÉFÉRENCES

- BNB (2017), « Incidence macroéconomique et budgétaire du scénario de tax shift révisé par le cabinet du ministre des Finances et comparaison avec l'exercice de novembre 2015 ».
- BODART, V., DEJEMEPPE, M., FONTENAY, S. (2019), « Évolution de l'emploi en Belgique : tentons d'y voir plus clair », *Regards économiques*, 146.
- COMMISSION DE RÉFORME DES PENSIONS (2014), « Un contrat social performant et fiable », Rapport de la Commission de Réforme des pensions 2020-2040.

- DEVOLDER, P., HINDRIKS, J. (2018), « La pension à points : 5 principes pour plus d'équité dans les régimes de pension en Belgique », *Regards économiques*, 139.
- DUYCK, J., PAUL, J.-M., VANDRESSE, M. (2018), « Perspectives démographiques 2016-2060 : analyse de sensibilité, scénarios alternatifs et effets budgétaires et sociaux », *Working Paper BFP*, 1-18.
- HINDRIKS, J. (2012), « Le double effet boule de neige et une solidarité vieillissante », *Regards économiques-Focus*.
- HINDRIKS, J. (2015), *Quel avenir pour nos pensions : les grands défis de la réforme des pensions*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur.
- INAMI-RIZIV (2018), « Facteurs explicatifs relatifs à l'augmentation du nombre d'invalides : régime des salariés 2008-2017 ».
- L'ÉCHO (2015), « Le vrai débat sur l'activation au travail ».
- NP DATA (2019), « Eindeloopbaan lekt overal behalve in de Non-Profit », npdata.be/BuG/273-Eindeloopbaan/, consulté le 8 avril 2019.
- SCHOKKAERT, E., DEVOLDER, P., HINDRIKS, J., VANDENBROUCKE, F. (2018), « Towards an equitable and sustainable point system: a proposal for pension reform in Belgium », *Journal of Pension Economics and Finance*, pp. 1-31.
- STEVENS, Y., VAN AGGELEN, E. (2019), « Germany implements pension reforms affecting contribution rates and benefits », *Leergang pensionrecht – Nieuwsbrief*, 3-13, p. 14.
- VAN LANGENDONCK, J. (1976), « Pushed out of the cuckoo's nest: the preference for young over older workers in Belgian social and economic policy in times of recession », in *Reexamining European manpower policies: a report on a conference*, Washington: The Commission.