

**Une réforme structurelle et cohérente  
des régimes de pensions Belges**  
*Pourquoi est-elle nécessaire?*  
*Avec quels objectifs?*  
*Quelles sont les questions à résoudre?*

Frank Vandenbroucke

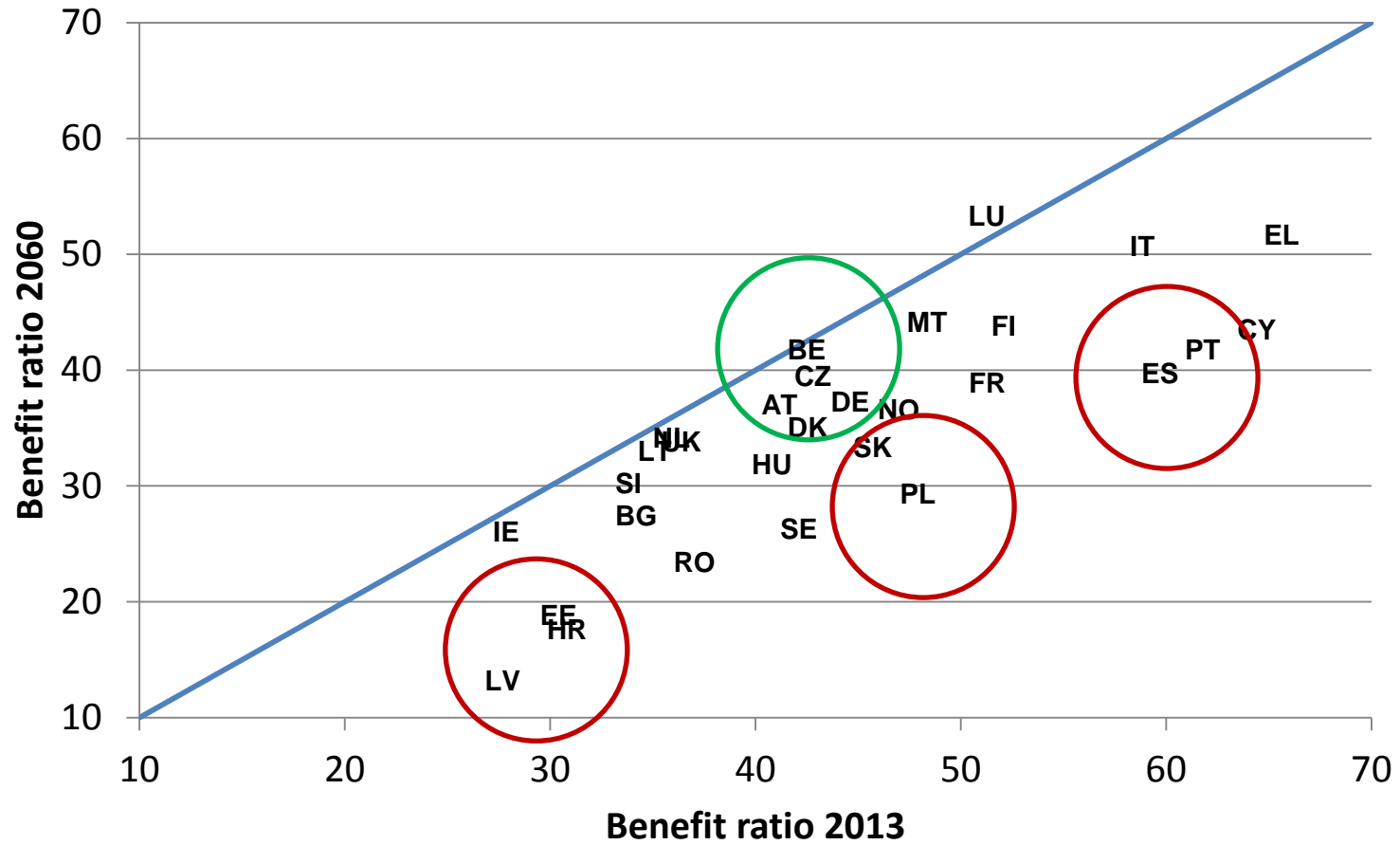
Présentation au Conseil Consultatif Fédéral des Aînés

Bruxelles, 3 mai 2018

## Structure de la présentation

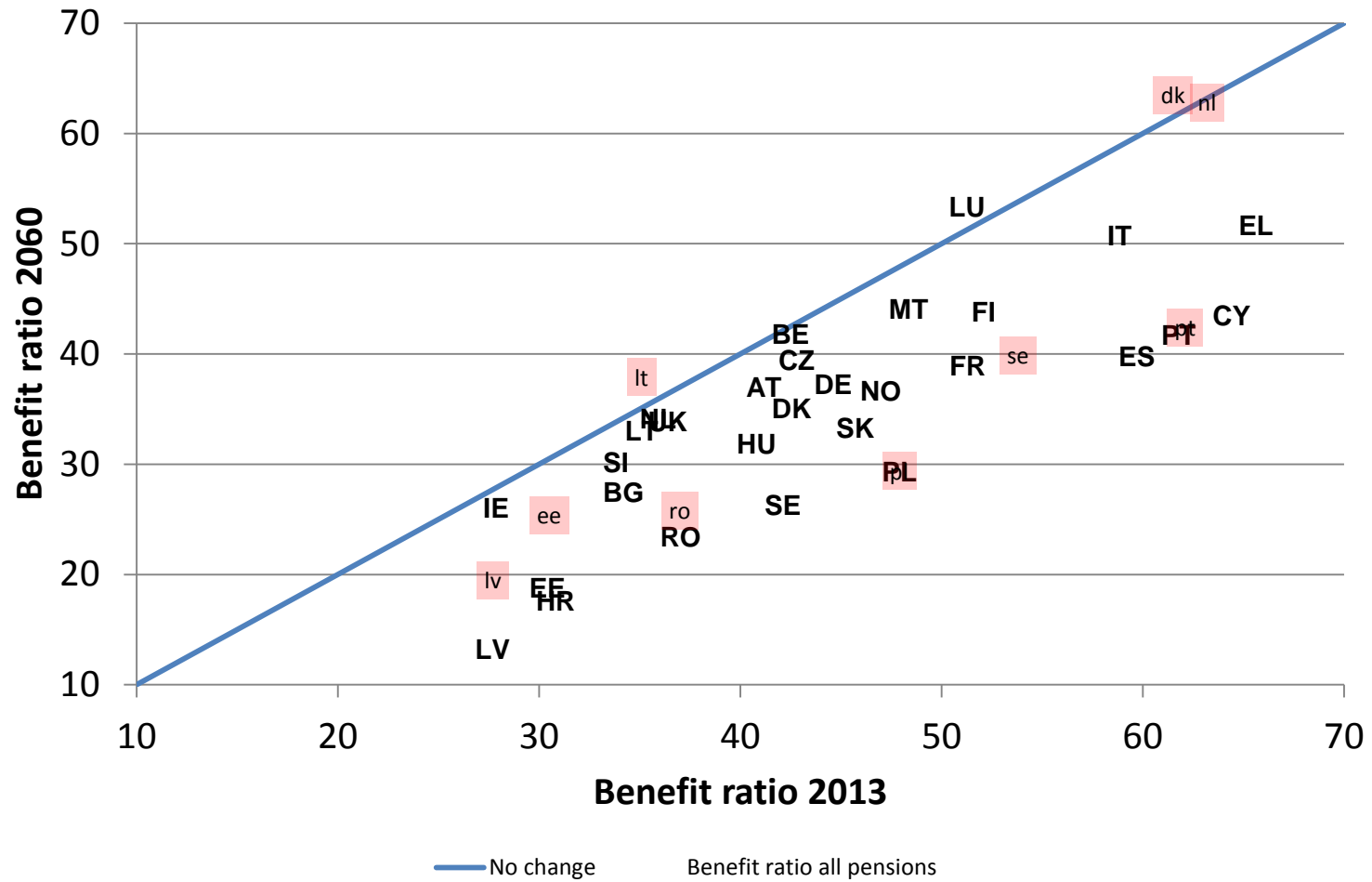
- Evolution des *pension benefit ratios* (*Ageing Report 2015*)
- Quels sont les objectifs d'une réforme, selon l'avis de la Commission de réforme des pensions 2020-2040?
- A quelles questions est-ce qu'on doit répondre?

# Change in public pension benefit ratios, 2013 to 2060



— No change  $\approx$  Musgrave rule

# Change in pension benefit ratios, including private pensions



## Structure de la présentation

- Evolution des *pension benefit ratios* (*Ageing Report 2015*)
- **Quels sont les objectifs d'une réforme, selon l'avis de la Commission de réforme des pensions 2020-2040?**
- A quelles questions est-ce qu'on doit répondre?

# Une nouvelle sécurité grâce à une réforme en profondeur

- En tant qu'assurance sociale, le système de pension constitue un contrat social qui doit **ancrer** les attentes de chacun, jeunes et plus vieux, actifs et pensionnés.
- Tel qu'il est **aujourd'hui**, le système de pension n'est pas soutenable financièrement, il ne correspond plus à l'évolution de la société et il pose des problèmes de qualité sociale.
- Ne modifier que les paramètres du système actuel **ne suffira pas** à résoudre ces problèmes.
- C'est pourquoi la Commission plaide pour une **réforme en profondeur**.

# Réformes structurelles

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

# Systeme à points

- Pension = (**nombre de points**) x (**valeur du point**) x (**correction actuarielle**) x (**liaison au bien-être**)



# Systeme à points

- Pension = (nombre de points) x (valeur du point) x (correction actuarielle) x (liaison au bien-être)
- **Nombre** de points  $\leq$  carrière

***Equité au sein des générations***

=> Principe de revalorisation (revenus, plafonds)

# Systeme à points

- Pension = (nombre de points) x (valeur du point) x (correction actuarielle) x (liaison au bien-être)
- Nombre de points  $\leq$  carrière
- **Valeur** du point dans l'année T

***Equité entre les générations***

## Formule simplifiée: la pension de Marcel (m), au moment de la prise de pension $T$

- $(pension)_{Tm} = (points\ acquis)_{Tm} \times (valeur\ point)_T \times r_{Tm}$
- $(points\ acquis)_{tm} = \frac{(salaire\ brut)_{tm}}{(salaire\ brut\ moyen\ de\ tous\ les\ travailleurs)_t}$
- $(valeur\ point)_T = \delta \times \frac{(salaire\ brut\ moyen\ de\ tous\ les\ travailleurs)_T}{(points\ acquis)_T^{REF}}$
- *Pension de référence après une carrière de référence:*  
 $(pension)_T^{REF} = \delta \times (salaire\ moyen\ brut\ tous\ les\ travailleurs)_T$

# Comparaison avec la formule actuelle

Marcel (M) a une carrière complète, pas de correction actuarielle

- $0,6 \times \frac{1}{45} \times \sum_{i=1970}^{2014} \left[ (\text{salaire brut nominal } M)_i \times \frac{\text{indice des prix}_{2015}}{\text{indice des prix}_i} \right]$
- $\delta \times \frac{1}{45} \times \sum_{i=1970}^{2014} \left[ (\text{salaire brut nominal } M)_i \times \frac{(\text{salaire brut moyen})_{2015}}{(\text{salaire brut moyen})_i} \right]$
- $\delta \times \frac{1}{45} \left[ \sum_{i=1970}^{2014} \frac{(\text{salaire brut nominal } M)_i}{(\text{salaire brut moyen})_i} \right] \times (\text{salaire brut moyen})_{2015}$
- $\left\{ \sum_{i=1970}^{2014} (\text{points acquis par } M_i) \right\} \times \left\{ \delta \times \frac{1}{45} \times (\text{salaire brut moyen})_{2015} \right\}$
- $\left\{ \sum_{i=1970}^{2014} (\text{points acquis par } M_i) \right\} \times \{ \text{la valeur du point pour l'année 2015} \}$

# Systeme à points

- Pension = (nombre de points) x (valeur du point) x (correction actuarielle) x (liaison au bien-être)
- Nombre de points  $\leq$  carrière
- Valeur du point dans l'année T  
 $\approx f(\text{revenu moyen des travailleurs, l'année T})$
- **Corrections actuarielles:** sur base la carrière

# Systeme à points

- Pension = (nombre de points) x (valeur du point) x (correction actuarielle) x (liaison au bien-être)
- Nombre de points  $\leq$  carrière
- Valeur du point dans l'année T  
 $\approx f(\text{revenu moyen des travailleurs, l'année T})$
- Corrections actuarielles: sur base de la carrière
- **Liaison au bien-être** comme facteur d'ajustement

# Arguments

- La philosophie du système à points constitue un retour à la philosophie du système qui existait avant les économies des années 80 et 90. Le système à points correspond à un système de calcul basé sur une revalorisation réelle.
- Le système à points permet de présenter *des estimations en euros* de la pension attendue.
- On pourrait dire que l'introduction de la croissance des salaires comme paramètre de calcul de la prestation, introduit un degré d'incertitude qui n'existe pas aujourd'hui et qui n'existait pas non plus dans la formule traditionnelle (où les coefficients de revalorisation étaient préétablis).
- Mais, en ajoutant ce facteur de croissance des salaires, on introduit dans le calcul même une liaison avec le développement économique, ce qui correspond à l'objectif de *stabiliser* les rapports de revenus, et introduit ainsi un élément 'd'assurance' (ou de *certitude conditionnelle*).
- Les principes de revalorisation des salaires du pensionné et de revalorisation des plafonds appliqués dans le calcul *sont ancrés et consolidés définitivement dans le calcul des points*, qui sont *acquis* par le futur pensionné et mis sur son compte individuel.
- Il y a une *plus-value informative et sensibilisante*.
- En outre, le système à points permet de réaliser un système de partage ('splitting') en cas de divorce, permet de réaliser la pension à temps partiel, etc.

# Objectifs essentiels d'un nouveau système

- Le maintien dans des marges souhaitables du **rapport moyen** entre les revenus des pensionnés et les revenus des actifs (« ni *defined benefit*, ni *defined contribution*, mais *defined ambition* »).
- La **maîtrise des contributions** prélevées sur le travail dans des marges données.

=>

- Allonger les carrières
  - Financement complémentaire, qui ne peut peser sur les revenus du travail; un financement sur la base du patrimoine doit jouer un rôle
- 
- Des **règles du jeu fixées à l'avance** assureront que les objectifs du système de pension seront atteints et que l'équilibre financier sera maintenu, avec une juste répartition des efforts



# Principes communs (1)

- Le niveau moyen des pensions sera maintenu grâce à un allongement des carrières.
- Les conditions d'accès à la pension seront alignées dans les trois régimes.
- Les différences en matière de durée de carrière ou d'âge donnant accès à la pension devront être justifiées par des raisons objectives.
- La pension anticipée restera possible moyennant une correction du montant de la pension qui soit équitable, objective, et correcte d'un point de vue social.
- La durée de la carrière est l'élément central mais, à terme, les critères d'âge pour la pension anticipée et la pension légale devront aussi évoluer.

## Principes communs (2)

- La pension minimum doit être simplifiée et améliorée.
- Moderniser et harmoniser la dimension familiale des régimes de pension.
- Pour les salariés et les indépendants, le taux ménage devra disparaître après une période de transition suffisamment longue. Les droits dérivés vaudraient aussi, à partir de ce moment, pour les cohabitants légaux.
- En cas de divorce ou de fin de la cohabitation légale, les points acquis pendant la période de vie commune seraient additionnés et partagés entre les partenaires.

## Principes communs (3)

- Un lien plus fort doit exister entre les prestations de travail et le niveau de la pension. Cela n'exclut cependant pas des périodes assimilées : notamment pour ceux qui sont touchés par le chômage, la maladie ou l'invalidité, un accident de travail ou une maladie professionnelle, il y aura bien entendu toujours assimilation de ces périodes à des périodes de travail pour le calcul de la pension.
- Un régime de pension légal financé par capitalisation doit être institué pour les contractuels nouvellement engagés dans le secteur public.
- Le second pilier existant doit être structuré et stimulé de manière plus cohérente et élargi pour les travailleurs indépendants en personne physique.

# Stratégie de transition

- Décrire longtemps à l'avance et de manière conditionnelle, ce que seront les exigences en termes de carrière et d'âge à partir de 2030 de sorte que chacun sache à quoi il peut éventuellement s'attendre ;
- Comparer ces exigences de carrière et d'âge entre 2025 et 2030 avec l'application des mécanismes d'adaptation endogènes prévus, sur la base des données démographiques et économiques disponibles;
- Prendre sur cette base une décision définitive entre 2025 et 2030 ;
- Ensuite des mécanismes d'adaptation endogènes et, dans la mesure du possible, des mécanismes d'adaptation automatiques prennent complètement le relais.

# Une combinaison équilibrée et juste

- A côté d'une combinaison **équilibrée et juste** de réformes destinées à maîtriser la hausse des dépenses de pension et d'un financement complémentaire qui ne peut peser sur les revenus du travail, un taux d'emploi plus élevé est la clé du succès.
- Les réformes des pensions et la politique de l'emploi non seulement se complètent, mais sont aussi **interdépendantes** : le succès de l'une détermine le succès de l'autre. Une politique de l'emploi énergique et novatrice est donc indispensable.

# L'avis complémentaire de la Commission de réforme des pensions d'avril 2015

Les métiers pénibles:

- Plusieurs dimensions jouent un rôle
- Une réalité évolutive
- Objectivable, mais aussi résultat de choix de politique (préventive)

⇒ Concertation sociale

⇒ Différencier dans le calcul de la pension, pas dans l'âge ou l'exigence de carrière

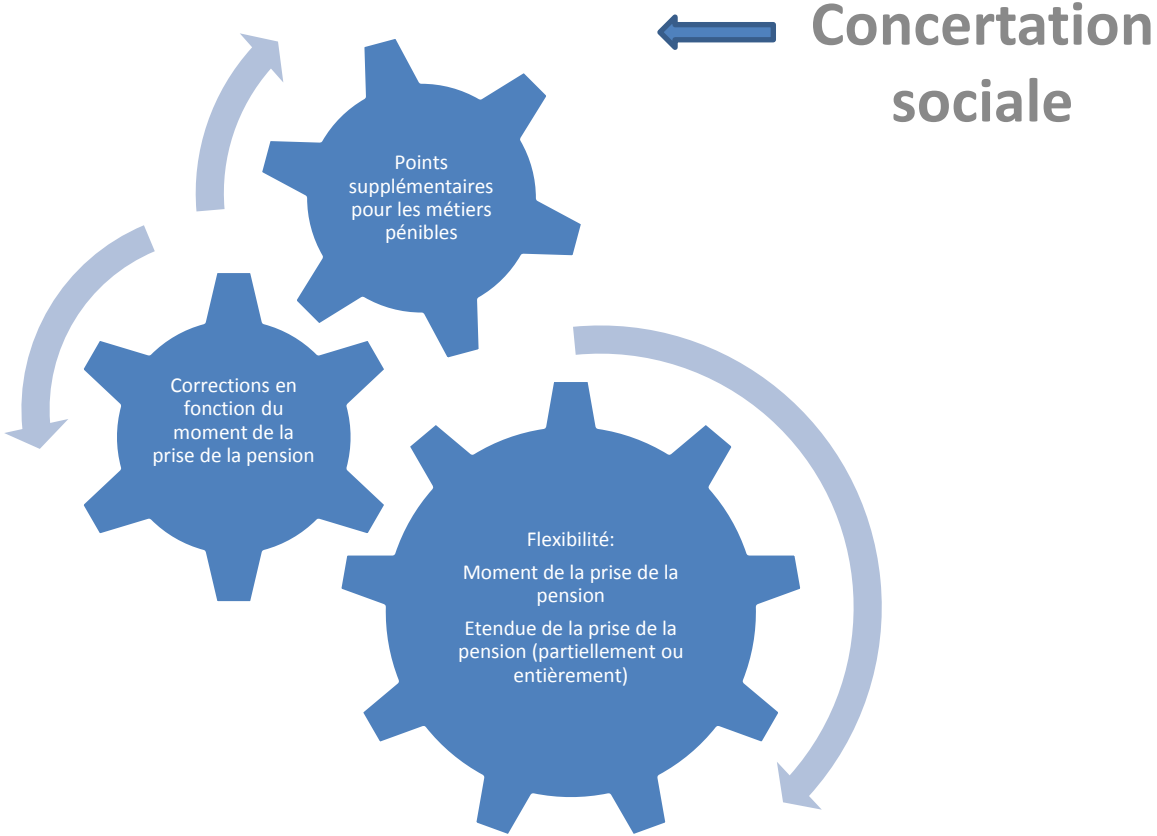
⇒ Exige une flexibilité générale (liberté de choix) dans le système de pension

# L'avis complémentaire de la Commission de réforme des pensions d'avril 2015

La pension à temps partiel comme une forme de flexibilité: opportunités, et questions à résoudre :

- Quel peut être le revenu complémentaire autorisé en plus de la pension ?
- Peut-on, en combinant travail rémunéré et pension, continuer à constituer des droits de pension supplémentaires ?
- Quelles corrections sont appliquées en cas de prise anticipée de la pension?
  - Comment corriger? (stratification sociale de la longévité)
  - Corriger dans quelle mesure?
  - Quelle est l'ambition en ce qui concerne la pension moyenne?

# Il faut une réforme cohérente





## Conclusions de l'avis complémentaire d'avril 2015

- La Commission préconise que le gouvernement propose avant toute chose un processus de réforme bien structuré, propre à garantir que la cohérence entre les différentes composantes de la réforme et la chronologie des réformes soient sauvegardées.
- La Commission déconseille, pour des raisons administratives également, d'instaurer la pension à temps partiel dans les réglementations de pension actuelles.

## Structure de la présentation

- Quelles conclusions peut-on tirer du dernier rapport de la Commission européenne?
- Quels sont les objectifs d'une réforme, selon l'avis de la Commission de réforme des pensions 2020-2040?
- **A quelles questions est-ce qu'on doit répondre?**

## Questions de principes (sur le premier pilier)?

- Est-ce qu'on veut '*defined ambition*', c.à.d. stabiliser le *benefit ratio* (le rapport pension moyenne/revenu moyen des actifs)?
- Si oui, à quel niveau? (Est-ce qu'on peut réformer en misant sur une amélioration des pensions des salariés?)
- Si oui, sur base de mécanismes d'ajustement intégrés dans le système de pension?
  - ajustements préétablis des critères de carrière et d'âge?
  - ajustements préétablis des paramètres de calcul?
- Dans quelle mesure les régimes doivent converger, en restant gérés par régime?
- Est-ce qu'on veut un système flexible?
  - => questions de la diapositive 23: travail autorisé, corrections actuarielles, ...
- Est-ce qu'on veut intégrer la problématique de la pénibilité au niveau du calcul du montant de la pension?
- Est-ce qu'on veut moderniser la dimension familiale? Si oui, dans quel sens?
- Est-ce qu'on veut simplifier et améliorer les minima?
- ...

# Documentation

- Erik Schokkaert, Bea Cantillon, *De hervorming van het pensioensysteem: terug naar de principes*, te verschijnen als CSB-bericht en artikel Gids op Maatschappelijk Gebied.
- Frank Vandenbroucke, De Grote Pensioenverwarring. Een reactie op Kim De Witte, *De Wereld Morgen*, 17 april 2018.  
<http://www.dewereldmorgen.be/artikel/2018/04/17/de-grote-pensioenverwarring>
- Erik Schokkaert, Pierre Devolder, Jean Hindriks, Frank Vandenbroucke, *Naar een nieuw sociaal contract. Het pensioen op punten*, Leuvense Economische Standpunten 2017/162, 10 april 2017
- Jean Hindriks, Pierre Devolder, Erik Schokkaert, Frank Vandenbroucke, *Réforme des pensions légales: le système de pension à points*, *Regards Economiques*, numéro 130, Mars 2017  
(<http://www.regards-economiques.be>)

[www.academischeraadpensioenen.be](http://www.academischeraadpensioenen.be)

[www.conseilacademiquepensions.be](http://www.conseilacademiquepensions.be)

[www.frankvandenbroucke.uva.nl](http://www.frankvandenbroucke.uva.nl)