

## Les Analyses du Centre Jean Gol



### Analyse sur le relèvement de l'âge des pensions

Décembre 2014

Administrateur délégué : Richard Miller  
Directrice : Laurence Glautier  
Directeur scientifique : Corentin de Salle

Les analyses du Centre Jean Gol sont réalisées chaque année par une équipe de chercheurs dans le cadre de diverses thématiques correspondant aux interrogations, interpellations et suggestions de son public. Consacrées à des sujets pointus ou à des problèmes d'actualité, elles se veulent des outils de réflexion et d'information mais également des pistes de solution permettant à son public de mener à bien ses actions sur le terrain.

Avenue de la Toison d'Or 84-86  
1060 Bruxelles  
Tél. : 02.500.50.40  
[cjg@cjg.be](mailto:cjg@cjg.be)

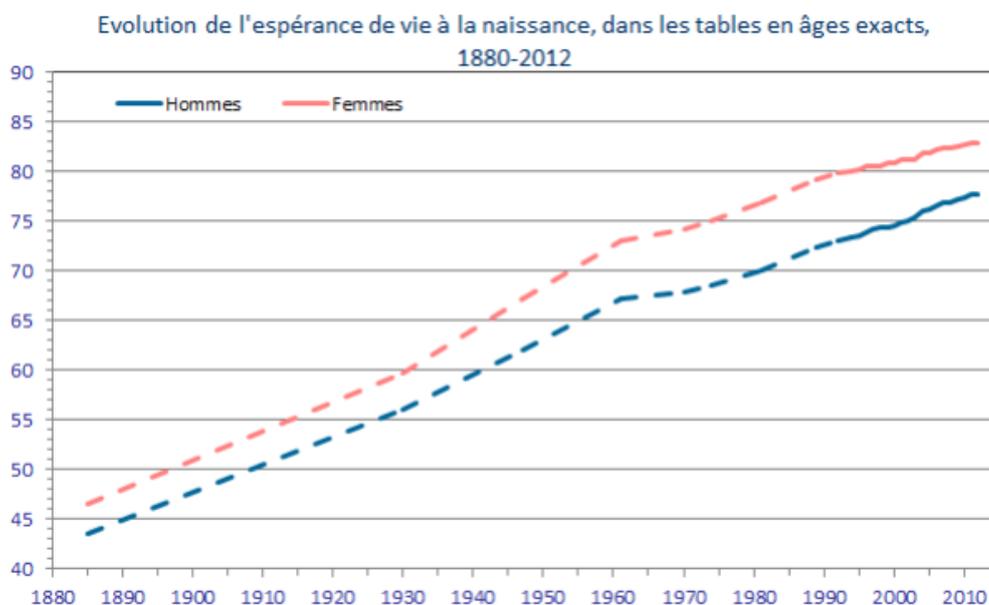
# Analyse sur le relèvement de l'âge des pensions

## Où est le problème ?

1. **L'espérance de vie à la naissance augmente : c'est une excellente chose, mais cela entraîne que les pensions doivent être payées plus longtemps... alors que leur constitution est toujours basée sur des règles anciennes**

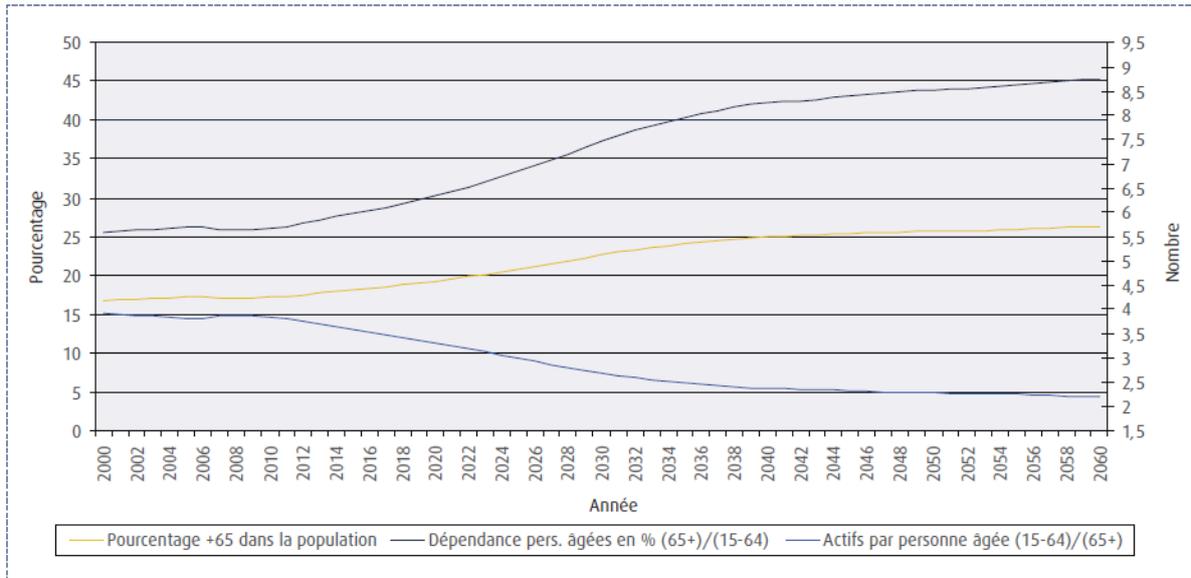
Quand on a instauré la pension à 65 ans, il y a 100 ans, l'espérance de vie était de 58 ans. L'âge qu'un nouveau-né peut atteindre en fonction de son année de naissance a dépassé 80 ans en 2011 en s'établissant à 80,4 ans. Le niveau atteint aujourd'hui place la Belgique en 13<sup>e</sup> position de l'Union européenne et est très proche de la moyenne européenne.

Alors qu'elle n'était encore, en 1960, que de 69 ans, l'espérance de vie en Belgique est désormais de 81 ans en 2013. Et cet âge devrait encore augmenter de plus de 5 ans jusqu'en 2060. Il atteindrait alors 89 ans pour les femmes et près de 87 ans pour les hommes. En 2025, nous travaillerons jusqu'à 66 ans avec une espérance de vie de 83 ans.



2. **Le rapport actifs/pensionnés se réduit : cela veut dire qu'il y a de moins en moins d'actifs qui, dans le système de répartition belge (les actifs cotisent pour payer la pension des retraités) contribuent au financement des pensions d'un nombre grandissant de pensionnés**

Le rapport entre le nombre de gens à l'âge actif (16-64 ans) et à l'âge légal de la retraite (65+) se réduit et continuera à baisser de 3,7 en 2012 jusqu'à 2,2 actifs par personne âgée en 2060. Ceci signifie que, durant cette même période, le taux de dépendance des personnes âgées par rapport à la population connaîtra une croissance spectaculaire de 26 à 45%.



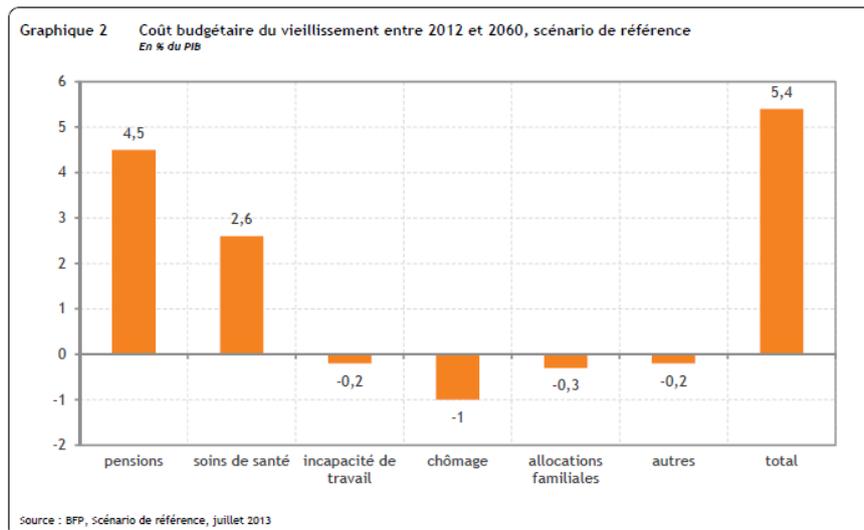
### 3. Le coût budgétaire du vieillissement augmente au point de déséquilibrer les finances publiques

Dans les plus récentes perspectives du Bureau Fédéral du Plan, le coût des dépenses sociales passe de 25,8% du PIB en 2012 à 31,2% en 2060, **soit un coût budgétaire du vieillissement de 5,4% du PIB entre 2012 et 2060 dont 4,5 % pour les seules pensions.**

Pour mesurer l'importance de cette augmentation, mentionnons simplement cette croissance représente « seulement » 0,7% du PIB entre 2012 et 2018.

La flambée des dépenses de pensions : 25.219 M € en 2006 contre 36.553 M € en 2013.

Cela représente une augmentation moyenne de 8.57 % par an, mais en accélération : + 8.76 % de 2010 à 2011 ; +9.16 % de 2011 à 2012 et + 9.55 % de 2012 à 2013).



La prise en compte des mesures adoptées par le gouvernement Di Rupo en matière de pension a été récemment analysée par l'Ageing Working Group<sup>1</sup>.

Le coût budgétaire des pensions, estimé à 4,5 % du PIB en 2012, dans la nouvelle projection, est estimé sur la période 2013-2060 à 3,5% du PIB. Le rapport de l'AWG rappelle que, outre les réformes intervenues entre juillet 2012 et mai 2014, le taux d'emploi a une contribution favorable à l'évolution du coût budgétaire des pensions, mais, surtout, les perspectives démographiques au travers d'une augmentation nettement moins importante du coefficient de dépendance des âgés.

Le rapport mentionne également que « *L'effet des réformes structurelles décidées par le gouvernement Michel sur le coût budgétaire des pensions (...) viendra diminuer ce coût* ».

Une première évaluation des conséquences socio-économiques et macroéconomiques des principales réformes structurelles décidées par le gouvernement Michel (relèvement des conditions de carrière et d'âge pour l'accès à la pension anticipée et relèvement en 2025 et en 2030, de l'âge légal de la retraite) conduirait, selon l'AWG à un relèvement important du taux d'emploi à l'horizon 2060 (71% soit + 3,3 %).

Le niveau du PIB par rapport au scénario avant mesure serait accru de 4,8%.

#### **4. Situation à l'étranger en terme d'âge de départ réel à la pension et d'âge de la pension : la Belgique connaît l'âge de départ réel le plus faible d'Europe et est une des dernière à prendre des dispositions pour relever l'âge de départ réel et l'âge légal de la retraite**

	Actuellement	Dans le futur	Départ réel
Pays-Bas	65 ans	65 ans	63,5 ans
France	60 ans (2011)	62 ans (2017)	60,2 ans
Allemagne	65 ans (2012)	67 ans (2029)	62,4 ans
UK	66 ans (2020)	67 ans (2028)	63 ans
Suède	67 ans (2013)		64,4 ans
Espagne	65 ans (2011)	67 ans (2027)	62,3 ans
Belgique	65 ans (2014)	67 ans (2030)	59,3 ans
Grèce	65 ans (2010)	67 ans (2012)	61,5 ans
Italie	65 ans	66 ans (2013)	60,4 ans
Portugal	65 ans	66 ans (2014)	62,6 ans

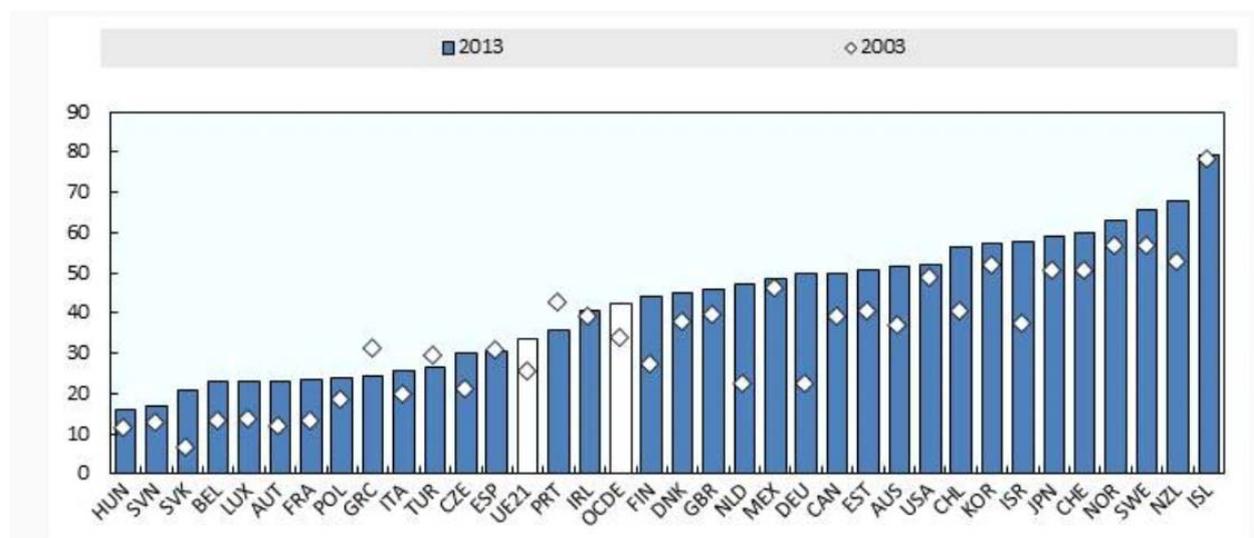
A noter : 59.6 pour les hommes et 58.7 pour les femmes (en Belgique) d'où 59.3 en moyenne.

<sup>1</sup> Economic Policy Committee's Ageing Working Group – Belgium : Country Fiche 2014

## 5. Taux d'emploi des personnes âgées

En 2011, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 50 à 64 ans en Belgique est en progression par rapport à 2005 de 5.9 points de pourcentage, mais reste 9.6 points de pourcentage en dessous de la moyenne de l'OCDE.

Le tableau suivant indique les taux pour les travailleurs âgés de 60 à 64 ans.



Les efforts des dernières années 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.

Le vieillissement de la population, la diminution du nombre de jeunes et l'augmentation du nombre de personnes du troisième et quatrième âge suscitent des doutes dans l'esprit des citoyens quant à la viabilité du système de pensions. Il faut un nouveau contrat social qui couvre toutes les tranches d'âge, qui soit le modèle d'une solidarité intergénérationnelle forte.

Le gouvernement va élaborer une nouvelle réforme des pensions, fondée sur les dix principes du rapport de la Commission de réforme des pensions 2020-2040, en étroite concertation avec les partenaires sociaux. Les réformes iront toujours de pair avec des périodes transitoires suffisamment longues.

En 2015 et 2016, la trajectoire de croissance prévue en termes de conditions d'âge et de carrière pour la pension anticipée est maintenue. Ensuite, la condition de carrière augmente à 41 années en 2018 et à 42 années en 2019.

L'âge auquel on peut prendre sa retraite anticipée est porté à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018.

Des exceptions pour des carrières très longues seront prévues : à partir de 2019, il faudra 44 années pour prendre sa pension à 60 ans et 43 années pour prendre sa pension à 61 ans.

Des mesures transitoires seront adoptées, en concertation avec les partenaires sociaux, afin notamment que les cohortes d'âges les plus proches de la retraite anticipée selon l'ancien régime ne doivent pas travailler plus d'une ou deux années supplémentaires.

Les personnes ayant une carrière inférieure à 45 ans peuvent choisir à 65 ans de prendre leur pension ou de continuer à travailler en se constituant des droits de pension supplémentaires (suppression progressive du principe de l'unité de carrière).

Les plafonds de revenus professionnels autorisés en cas de cumul avec une pension de retraite perçue après l'âge légal de la retraite ou perçues après une carrière de 45 ans, sont supprimés. Les limites actuelles seront maintenues en cas de pension anticipée. La sanction sera proportionnelle au dépassement.

Le bonus de pension sera supprimé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour ceux qui ne remplissent pas, à cette date, les conditions pour le constituer, mais les règles actuelles sont maintenues pour ceux sont en train de se constituer un bonus de pension.

Le gouvernement procédera conformément aux recommandations de la Commission de réforme des pensions et en concertation étroite avec les partenaires sociaux, à des réformes du système de pension du service public visant à harmoniser ce régime de pension sur ceux du secteur privé. Dans ce cadre, le gouvernement entamera la réunification des différents services de pension.

Les aspects suivants feront l'objet d'une négociation :

- Le phasing-out de la bonification pour diplôme, à partir de 2015 pour la condition de carrière dans le cadre de la pension anticipée et la régularisation des périodes d'étude via une contribution personnelle ;
- La durée de la carrière pour le calcul de la pension complète en cas de tantièmes préférentiels. Les droits acquis le resteront si cette mesure est adoptée. Une mesure sera prise dans le courant de la législature afin que tous les droits à pension soient constitués au tantième 1/60<sup>e</sup>, sauf pour les métiers lourds dans le secteur public ;
- Le gouvernement exécutera l'arrêt n° 103/2014 de la Cour constitutionnelle du 10 juillet 2014 relatif à la réglementation des pensions de la police intégrée via l'introduction, dans le statut de la Police, d'un régime transitoire de fin de carrière (demande d'une fonction adaptée) et, à défaut, d'une absence en non activité rémunérée, temporaire et en extinction, à l'âge de 58 ans.
- L'instauration d'une pension mixte pour les futurs fonctionnaires statutaires. Pour le personnel contractuel de la fonction publique nommé après la date de l'accord de gouvernement, les années comme contractuel ne seront plus prises en compte pour le calcul de la pension de fonctionnaire statutaire, sauf en ce qui concerne le personnel temporaire et les membres du personnel assimilé de l'enseignement. L'entrée en vigueur de cette mesure est liée à une pension du deuxième pilier pour les agents contractuels.

Parallèlement à la mise en place de cette pension mixte, le gouvernement adaptera le cadre juridique actuel des pensions complémentaires de sorte que les administrations publiques et les entreprises publiques soient encouragées à développer un régime de pension complémentaire pour le personnel contractuel du service public.

Les avantages fiscaux du 2<sup>e</sup> pilier pour les entreprises ne seront pas diminués et les problèmes d'application de la règle fiscale des 80 % seront examinés, notamment par la prise en compte du salaire moyen sur un certain nombre d'années afin d'empêcher les augmentations artificielles de la rémunération en fin de carrière.

Le gouvernement demandera aux partenaires sociaux d'examiner dans quelle mesure un pourcentage déterminé des augmentations de salaires peut dans la situation d'un accord être affecté à des versements de cotisations dans les plans de pension complémentaires. Le gouvernement prendra des mesures décourageant les départs à la pension anticipés avec pension complémentaire de sorte que celle-ci ne puisse être prise avant la retraite légale.