



RAPPORT_CP_10741

Federaal Planbureau

Economische analyses en vooruitzichten

Bureau Fédéral du Plan

Analyses et prévisions économiques

Pensioenhervormingsscenario's in de werknemers- en zelfstandigenregelingen (II) en in de overheidssector

Versie met een evaluatie van een bonus-malussysteem

Studie gerealiseerd op vraag van de
"Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040"

Des scénarios de réforme des pensions dans les régimes salarié et indépendant (II) et dans la fonction publique

Version intégrant une évaluation d'un système de bonus-malus

Etude réalisée à la demande de la
« Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 »

Maart 2014 - Mars 2014

Avenue des Arts 47-49 – Kunstlaan 47-49
1000 Bruxelles – 1000 Brussel

E-mail: contact@plan.be
<http://www.plan.be>

Rapport gerealiseerd door het Federaal Planbureau voor de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040

Het Federaal Planbureau heeft sinds midden 2013 een reeks studies en simulaties gerealiseerd op vraag van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 in het kader van een onderzoeksovereenkomst tussen de FOD Sociale Zekerheid en het Federaal Planbureau.

De Commissie heeft aan het FPB gevraagd om enerzijds bepaalde analyses te maken m.b.t. eerder door het FPB gepubliceerde prospectieve studies en anderzijds een aantal pensioenhervormingsscenario's te simuleren. Die scenario's werden opgesteld door de Commissie en vallen volledig onder haar verantwoordelijkheid. Het FPB heeft bepaalde economische, budgettaire en sociale effecten van die scenario's geraamd aan de hand van zijn verschillende modellen en zijn expertise op dat gebied. Dat gebeurde in zeer korte tijdspannes en rekening houdend met beschikbare kennis inzake het gedrag van oudere werkenden. Gelet op die beperkingen werd bij bepaalde ramingen gebruik gemaakt van vereenvoudigde methodologieën. Ook deze documenten zijn enkel beschikbaar in de oorspronkelijke taal.

Onderstaande lijst geeft een overzicht van de rapporten die werden gerealiseerd in het kader van bovenvermelde werkzaamheden op vraag van de Commissie:

- BUREAU FEDERAL DU PLAN, *"Une estimation à long terme du taux de cotisation d'équilibre implicite des différents régimes de pension "*, Septembre 2013.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"Een verdeling van de budgettaire kosten van de vergrijzing tussen de kosten verbonden aan de verlenging van de levensverwachting en de kosten verbonden aan andere demografische factoren - Antwoord op een vraag van de «Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040»"- "Une décomposition du coût budgétaire du vieillissement entre le coût lié à l'allongement de l'espérance de vie et le coût lié aux autres facteurs démographique - Réponse à une question de la «Commission pour la réforme des pensions 2020-2040»"*, Novembre – November 2013.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"Pensioenhervormingsscenario's in de werknemers- en zelfstandigenregelingen - Studie gerealiseerd op vraag van de «Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040»"- "Des scénarios de réforme des pensions dans les régimes salarié et indépendant - Etude réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040»"*, Décembre – December 2013.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"Technische nota over het uitstel van pensionering in het hervormingsscenario HS4_6 - Nota gerealiseerd op vraag van de*

« Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040 » - "Note technique sur les reports de départ à la retraite dans le scénario de réforme HS4_6 - Note réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 »", Décembre – December 2013.

- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, "Pensioenhervormingsscenario's in de werknemers- en zelfstandigenregelingen (II) en in de overheidssector - Versie met een evaluatie van een bonus-malussysteem - Studie gerealiseerd op vraag van de « Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040 »" - "Des scénarios de réforme des pensions dans les régimes salarié et indépendant (II) et dans la fonction publique - Version intégrant une évaluation d'un système de bonus-malus - Etude réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 »" -, mars – maart 2014.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, "L'évolution des benefit ratios et du taux de pauvreté dans le scénario de référence du Comité d'étude sur le vieillissement - Rapport réalisé à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 »" – "De evolutie van de benefit ratios en het armoederisico in het referentiescenario van de Studiecommissie voor de vergrijzing - Rapport gerealiseerd op vraag van de « Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040 »", mai – mei 2014.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, "Koppeling aan de levensverwachting van de belangrijkste parameters in het pensioenregime van de werknemers gedurende de periode 2020-2030 - Liaison à l'espérance de vie des principaux paramètres du régime de pension des travailleurs salariés sur la période 2020-2030", juin – juni 2014.

Rapport réalisé par le Bureau Fédéral du Plan à l'attention de la Commission de réforme des pensions 2020-2040

Le Bureau fédéral du Plan a réalisé depuis la mi-2013 une série d'études et de simulations à la demande et à l'intention de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 conformément à un contrat de recherche passé entre le SPF Sécurité Sociale et le Bureau fédéral du Plan.

Dans ce cadre, la Commission a demandé au Bureau fédéral du Plan, d'une part, de réaliser certaines analyses relatives à des études prospectives publiées antérieurement par le Bureau fédéral du Plan, d'autre part, de simuler des scénarios de réforme des pensions. Les scénarios de réforme ont été mis au point par la Commission et sous sa seule responsabilité. Le Bureau fédéral du Plan s'est efforcé d'évaluer certains impacts économiques, budgétaires et sociaux de ces scénarios en mobilisant au mieux ses différents modèles et son expertise sur le sujet, dans des délais très serrés et compte tenu de l'état actuel des connaissances en matière de comportement d'activité des travailleurs âgés. Vu ces contraintes, certaines évaluations ont été réalisées sur la base de méthodologies simplifiées. De même, ces documents ne sont disponibles qu'en langue originale.

Les rapports qui consignent les travaux susmentionnés réalisés à la demande de la Commission sont les suivants:

- BUREAU FEDERAL DU PLAN, *"Une estimation à long terme du taux de cotisation d'équilibre implicite des différents régimes de pension "*, Septembre 2013.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"Een verdeling van de budgettaire kosten van de vergrijzing tussen de kosten verbonden aan de verlenging van de levensverwachting en de kosten verbonden aan andere demografische factoren - Antwoord op een vraag van de «Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040»"- "Une décomposition du coût budgétaire du vieillissement entre le coût lié à l'allongement de l'espérance de vie et le coût lié aux autres facteurs démographique - Réponse à une question de la «Commission pour la réforme des pensions 2020-2040»"*, Novembre – November 2013.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"Pensioenhervormingsscenario's in de werknemers- en zelfstandigenregelingen - Studie gerealiseerd op vraag van de «Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040»"- "Des scénarios de réforme des pensions dans les régimes salarié et indépendant - Etude réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040»"*, Décembre – December 2013.

- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, "*Technische nota over het uitstel van pensionering in het hervormingsscenario HS4_6 - Nota gerealiseerd op vraag van de « Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040 »*" - "*Note technique sur les reports de départ à la retraite dans le scénario de réforme HS4_6 - Note réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 »*", Décembre – December 2013.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, "*Pensioenhervormingsscenario's in de werknemers- en zelfstandigenregelingen (II) en in de overheidssector - Versie met een evaluatie van een bonus-malussysteem - Studie gerealiseerd op vraag van de « Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040 »*" - "*Des scénarios de réforme des pensions dans les régimes salarié et indépendant (II) et dans la fonction publique - Version intégrant une évaluation d'un système de bonus-malus - Etude réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 »*" –, mars – maart 2014.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, "*L'évolution des benefit ratios et du taux de pauvreté dans le scénario de référence du Comité d'étude sur le vieillissement - Rapport réalisé à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 »*" – "*De evolutie van de benefit ratios en het armoederisico in het referentiescenario van de Studiecommissie voor de vergrijzing - Rapport gerealiseerd op vraag van de « Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040 »*", mai – mei 2014.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, "*Koppeling aan de levensverwachting van de belangrijkste parameters in het pensioenregime van de werknemers gedurende de periode 2020-2030 - Liaison à l'espérance de vie des principaux paramètres du régime de pension des travailleurs salariés sur la période 2020-2030*", juin – juni 2014.

Federaal Planbureau

Het Federaal Planbureau (FPB) is een instelling van openbaar nut.

Het FPB voert beleidsrelevant onderzoek uit op economisch, sociaal-economisch vlak en op het vlak van leefmilieu. Hiertoe verzamelt en analyseert het FPB gegevens, onderzoekt het aanneembare toekomstscenario's, identificeert het alternatieven, beoordeelt het de gevolgen van beleidsbeslissingen en formuleert het voorstellen.

Het stelt zijn wetenschappelijke expertise onder meer ter beschikking van de regering, het Parlement, de sociale gesprekspartners, nationale en internationale instellingen. Het FPB zorgt voor een ruime verspreiding van zijn werkzaamheden. De resultaten van zijn onderzoek worden ter kennis gebracht van de gemeenschap en dragen zo bij tot het democratisch debat.

Het Federaal Planbureau is EMAS en Ecodynamische Onderneming (drie sterren) gecertificeerd voor zijn milieubeheer.

url: <http://www.plan.be>

e-mail: contact@plan.be

Overname wordt toegestaan, behalve voor handelsdoeleinden, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Henri Bogaert

Le Bureau fédéral du Plan

Le Bureau fédéral du Plan (BFP) est un organisme d'intérêt public.

Le BFP réalise des études sur les questions de politique économique, socio-économique et environnementale. A cette fin, le BFP rassemble et analyse des données, explore les évolutions plausibles, identifie des alternatives, évalue les conséquences des politiques et formule des propositions.

Son expertise scientifique est mise à la disposition du gouvernement, du parlement, des interlocuteurs sociaux, ainsi que des institutions nationales et internationales. Le BFP assure à ses travaux une large diffusion. Les résultats de ses recherches sont portés à la connaissance de la collectivité et contribuent au débat démocratique.

Le Bureau fédéral du Plan est certifié EMAS et Entreprise Ecodynamique (trois étoiles) pour sa gestion environnementale.

url : <http://www.plan.be>

e-mail : contact@plan.be

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Editeur responsable : Henri Bogaert

Bureau fédéral du Plan

Avenue des Arts 47-49, 1000 Bruxelles

Federaal Planbureau

Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel

tel. : +32-2-5077311

fax : +32-2-5077373

e-mail : contact@plan.be

<http://www.plan.be>

Pensioenhervormingsscenario's
in de werknemers- en zelfstandigenregelingen (II)
en in de overheidssector

Des scénarios de réforme des pensions dans les
régimes salarié et indépendant (II) et dans la
fonction publique

Maart - Mars 2014

Inhoudstafel - Table des matières

1. Introduction	1
2. Scénario de relèvement strict de l'âge de la retraite anticipée à 62 ans (dans les régimes salarié et indépendant)	2
2.1. Reports de départ à la retraite et effectifs de pensionnés	2
2.2. Marché du travail et environnement macroéconomique	4
2.3. Pension moyenne	5
2.4. Coût budgétaire du vieillissement	6
3. Scenario met afschaffing van de preferentiële tantièmes in de pensioenregeling van de overheidssector	7
3.1. Inleiding	7
3.2. Beschrijving van de pensioenhervorming	7
3.3. Reports de départ à la retraite et effectifs de pensionnés	8
3.4. Arbeidsmarkt en macro-economische omgeving	9
3.5. Gemiddeld pensioenbedrag	10
3.6. Budgettaire kosten van de vergrijzing	10
4. Scénario de "liaison" à l'espérance de vie des principaux paramètres du régime de pension des travailleurs salariés	12
4.1. Introduction	12
4.2. Modalités du scénario	12
4.3. Les reports de départ à la retraite	12
4.4. Les réductions d'effectifs de bénéficiaires d'une pension de retraite	15
4.5. Les effectifs des autres catégories socio-économiques	15
4.6. Les effets macroéconomiques	17
4.7. Le coût budgétaire du vieillissement sans système de bonus-malus	18
4.8. Le coût budgétaire du vieillissement avec un système de bonus-malus	20

Lijst van tabellen - Liste des tableaux

Tableau 1	Conditions d'âge et de carrière au bénéfice d'une pension de retraite anticipée dans le scénario de référence du CEV et dans le scénario de relèvement strict.....	2
Tableau 2	Report moyen ¹ (comparativement au scénario de référence du CEV) par sexe et régime des départs à la retraite dans le scénario de relèvement strict - illustrations pour la génération ayant 65 ans en 2024 et en 2060.....	3
Tableau 3	Réduction des effectifs de bénéficiaires d'une pension par régime et par sexe dans le scénario de relèvement strict.....	4
Tableau 4	Taux d'activité, d'emploi et d'invalidité des populations de 60-64 ans (différences par rapport au scénario de référence du CEV) - illustration à l'horizon 2060.....	4
Tableau 5	Taux d'activité, taux d'emploi, emploi et PIB à l'horizon 2060 (différences par rapport au scénario de référence du CEV).....	5
Tableau 6	La pension moyenne dans les régimes salarié et indépendant, scénario de relèvement strict ·	6
Tableau 7	Le coût budgétaire du vieillissement à long terme selon le scénario de référence du CEV de juillet 2013 et différences avec le scénario de relèvement strict ·	6
Tabel 8	Omzettingstabel voor loopbaanbreuk 1/55 volgens de pensioenhervorming van december 2011	8
Tabel 9	Leeftijds-en loopbaanduurvoorwaarden voor vervroegde pensionering in de administratie en het onderwijs - referentiescenario en scenario met afschaffing van de preferentiële tantièmes ·	8
Tableau 10	Report moyen ¹ (comparativement au scénario de référence) par sexe des départs à la retraite - illustrations pour la génération ayant 65 ans en 2024 et en 2060.....	9
Tabel 11	Daling van het aantal gepensioneerden in de overheidssector, en in het onderwijs in het bijzonder.....	9
Tabel 12	Werkgelegenheidsgraad (verschil ten opzichte van het referentiescenario) - illustratie in 2060	10
Tabel 13	Het gemiddeld pensioen in de overheidssector, en in het onderwijs in het bijzonder.....	10
Tabel 14	Budgettaire kosten van de vergrijzing op lange termijn volgens het referentiescenario van de SCvV van juli 2013 en in verschil met het scenario hervorming loopbaanbreuk.....	11
Tableau 15	Relèvement des paramètres du régime de pension des travailleurs salariés dans le scénario "liaison à l'espérance de vie".....	12
Tableau 16	Les départs à la retraite dans le régime salarié: une comparaison entre le scénario liaison à l'espérance de vie et le scénario de référence adapté ^a selon une hypothèse de translation des comportements de départ à la retraite.....	13
Tableau 17	Les départs à la retraite dans le régime salarié: une comparaison entre le scénario de liaison à l'espérance de vie et le scénario de référence adapté ^a selon une hypothèse de report minimum des départs à la retraite.....	14
Tableau 18	Réduction des effectifs de bénéficiaires d'une pension dans le régime salarié dans le scénario de liaison à l'espérance de vie selon les deux hypothèses retenues en matière de comportement de départ à la retraite.....	15
Tableau 19	Composition selon l'âge, le sexe et par statut de la population non pensionnée du régime salarié dans le scénario de liaison à l'espérance de vie - illustration en 2060.....	16

RAPPORT

Tableau 20	Augmentation des populations invalide, active et de CCE dans le scénario de liaison à l'espérance de vie selon les deux hypothèses retenues en matière de comportements de départ à la retraite.....	17
Tableau 21	Le scénario de liaison à l'espérance de vie selon les deux jeux d'hypothèses en matière de comportements de départ à la retraite et de taux de chômage	18
Tableau 22	Le coût budgétaire du vieillissement dans le scénario de liaison à l'espérance de vie en l'absence d'un système de bonus-malus et selon deux jeux d'hypothèses en matière de départ à la retraite et de taux de chômage.....	19
Tableau 23	Pension moyenne des personnes partant à la retraite dans le régime salarié en présence d'un système de bonus-malus et selon deux hypothèses en matière de comportements de départ à la retraite	22
Tableau 24	Pension moyenne de l'ensemble des bénéficiaires dans le régime salarié en présence d'un système de bonus-malus et selon les deux hypothèses retenues en matière de comportements de départ à la retraite	23
Tableau 25	Le coût budgétaire du vieillissement dans le scénario de liaison à l'espérance de vie avec système de bonus-malus et selon deux jeux d'hypothèses en matière de départ à la retraite et de chômage.....	24

1. Introduction

Le présent document constitue le troisième rapport réalisé à la demande de la "Commission pour la réforme des pensions 2020-2040". Il évalue trois scénarios de réformes des pensions.

Dans un premier scénario, l'âge de la retraite anticipée est relevé de manière stricte à 62 ans dans les régimes salarié et indépendant, excluant les possibilités de départ à la retraite à 60 ans pour les personnes justifiant d'une carrière d'au moins 42 années et à 61 ans pour celles justifiant d'au moins 41 années (section 2).

Le deuxième scénario a trait au régime de la fonction publique (section 3). Il supprime les tantièmes et conditions d'accès préférentiels applicables dans ce régime. Un tantième de 1/60^{ème} est dès lors appliqué à l'ensemble des agents de la fonction publique et les conditions de départ anticipé à la retraite sont identiques pour tous ces agents.

Le troisième scénario lie les principaux paramètres des régimes (salarié et indépendant) de pension à l'évolution de l'espérance de vie (section 4). Ces paramètres sont l'âge légal de la retraite, l'âge minimum de la retraite anticipée, la condition de carrière pour bénéficier d'une retraite anticipée et le dénominateur de la fraction de calcul de la pension. Ce scénario intègre également un système de bonus-malus variable selon le nombre d'années séparant l'âge effectif du départ à la retraite et l'âge légal de la retraite.

Les résultats de ces scénarios sont présentés, par comparaison au scénario de référence du CEV de juillet 2013, en termes de reports de départ à la retraite, de réduction d'effectifs de bénéficiaires d'une pension, macroéconomiques, de pension moyenne et enfin de coût budgétaire du vieillissement. En outre, le troisième scénario constituant une réforme en profondeur des régimes de pension et les délais imposés étant relativement courts, il a fait l'objet d'une évaluation schématisée, ne faisant appel que de manière partielle aux outils traditionnellement utilisés par le Bureau fédéral du Plan.

2. Scénario de relèvement strict de l'âge de la retraite anticipée à 62 ans (dans les régimes salarié et indépendant)

2.1. Reports de départ à la retraite et effectifs de pensionnés

Le présent scénario modifie les conditions d'accès à la retraite anticipée dans le régime de pension des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants (Tableau 1) en supprimant les possibilités d'entrer en pension à 60 ou 61 ans (moyennant une condition de carrière de respectivement 42 et 41 années), à partir de 2019. L'âge légal de la retraite reste de 65 ans.

Tableau 1 Conditions d'âge et de carrière au bénéfice d'une pension de retraite anticipée dans le scénario de référence du CEV et dans le scénario de relèvement strict

	Condition d'âge	Condition de carrière
Scénario de référence du CEV (à partir de 2016)	60 ans	42 années
	61 ans	41 années
	62 ans	40 années
Scénario de relèvement strict (à partir de 2019)	62 ans	40 années

En durcissant les conditions d'accès à la retraite anticipée, ce scénario induit des reports de départ à la retraite et une réduction, comparativement au scénario de référence du CEV, des effectifs de bénéficiaires d'une pension de retraite dans les régimes salarié et indépendant.

Les reports de départ à la retraite sont estimés sur la base de statistiques de paiement relatives à l'année 2011 fournies par l'ONP ventilant les départs à la retraite selon l'âge, la durée de carrière, le sexe et le régime, et selon une méthodologie similaire à celle présentée dans le rapport annuel 2012 du CEV pour estimer les effets de la réforme des pensions de 2011. Cette méthodologie suppose que les reports de départ à la retraite sont uniquement dictés par les contraintes d'âge et de durée de carrière et non par des considérations financières.

Les reports moyens de départs à la retraite (exprimés en mois) engendrés par ce scénario sont repris au Tableau 2. Au-delà de la période transitoire, soit à partir de 2024, année où la génération âgée de 60 ans en 2019 atteint 65 ans, l'ampleur de ces reports varie peu. Remarquons que l'ampleur de ces reports est relativement faible pour les femmes du régime indépendant. Dans ce régime, de nombreuses femmes ont des carrières très courtes et partent à la retraite à 65 ans.

Tableau 2 Report moyen¹ (comparativement au scénario de référence du CEV) par sexe et régime des départs à la retraite dans le scénario de relèvement strict - illustrations pour la génération ayant 65 ans en 2024 et en 2060
En mois

Scénario de relèvement strict	
<i>Au terme de la période transitoire (2024)</i>	
Régime salarié	
Hommes	4
Femmes	3
Régime indépendant	
Hommes	1
Femmes	1
<i>A long terme</i>	
Régime salarié	
Hommes	3
Femmes	3
Régime indépendant	
Hommes	1
Femmes	0

¹ Les reports de départ à la retraite sont supposés dictés par les contraintes d'âge et de durée de carrière et non par des considérations financières.

Ces reports correspondent à une réduction du nombre de bénéficiaires qui, exprimée en % du nombre de bénéficiaires dans le scénario de référence du CEV, est maximale au terme de la période transitoire (Tableau 3). Par la suite, l'incidence de reports de départ à la retraite entre 60 et 65 ans sur des populations pensionnées vieillissantes se réduit progressivement en termes relatifs. Cette moindre incidence à long terme est moins marquée au sein des populations féminines qui, par hypothèse (convergence partielle des espérances de vie masculines et féminines), vieillissent moins. Notons que la participation accrue des femmes au marché du travail contribue également au moindre vieillissement des populations pensionnées féminines mais dans une moindre mesure, surtout à très long terme. En outre, dans le régime indépendant, la population pensionnée est initialement déjà relativement âgée, reflet d'une baisse historique de l'emploi indépendant jusqu'au milieu des années 1970. La stabilisation et puis la croissance que connaît l'emploi indépendant par la suite contribuent à un moindre vieillissement de la population pensionnée du régime.

Tableau 3 Réduction des effectifs de bénéficiaires d'une pension par régime et par sexe dans le scénario de relèvement strict
En % des effectifs de bénéficiaires dans le scénario de référence du CEV

Scénario de relèvement strict	
<i>Au terme de la période transitoire (2024)</i>	
Régime salarié	
Hommes	-2,0
Femmes	-1,4
Régime indépendant	
Hommes	-0,6
Femmes	-0,2
<i>A l'horizon 2060</i>	
Régime salarié	
Hommes	-1,2
Femmes	-0,9
Régime indépendant	
Hommes	-0,3
Femmes	-0,1

¹ Les reports de départ à la retraite sont supposés dictés par les contraintes d'âge et de durée de carrière et non par des considérations financières.

2.2. Marché du travail et environnement macroéconomique

Les reports de départs à la retraite se traduisent non seulement par une augmentation de la population active (Tableau 4) mais également par un accroissement de la population bénéficiant d'indemnités d'invalidité (accroissements proportionnels à la population initiale de 60 ans et plus de ces catégories socio-économiques).

Tableau 4 Taux d'activité, d'emploi et d'invalidité des populations de 60-64 ans (différences par rapport au scénario de référence du CEV) - illustration à l'horizon 2060
En points de pourcentage, sauf mention contraire

	Scénario de relèvement strict	<i>Référence du CEV (en %)</i>
<i>Populations de 60-64 ans</i>		
Hommes		
Taux d'activité	3,8	52,1
Taux d'emploi	3,1	44,7
Taux d'invalidité	0,8	9,4
Femmes		
Taux d'activité	3,0	46,6
Taux d'emploi	2,4	39,2
Taux d'invalidité	0,6	8,4

En suivant l'hypothèse conventionnelle selon laquelle l'évolution de l'emploi à long terme est guidée par des mécanismes d'offre (cf. Box 1), le taux de chômage reste inchangé par rapport au scénario de référence et le taux d'activité et le taux d'emploi s'accroissent dans des proportions identiques dans le scénario étudié. La croissance de la productivité étant supposée ne pas être modifiée, PIB et emploi sont relevés de 0,4% par rapport au scénario de référence (Tableau 5).

Tableau 5 Taux d'activité, taux d'emploi, emploi et PIB à l'horizon 2060 (différences par rapport au scénario de référence du CEV)

En points de pourcentage, sauf mention contraire

	Scénario de relèvement strict
Taux d'activité	0,3
Taux d'emploi	0,3
Emploi et PIB (<i>variation en %</i>)	0,4

Box 1 Marché du travail et réformes des pensions

Les effets sur le marché du travail d'une réforme des pensions sont supposés différer selon l'horizon de projection.

A moyen terme, la croissance de l'emploi est principalement menée par la demande. Dès lors, à moyen terme, un relèvement du taux d'activité induit par des réformes structurelles telles qu'un durcissement des conditions d'accès à la retraite anticipée se traduit principalement par une augmentation du taux de chômage, même si un certain impact sur l'emploi peut se manifester progressivement, via un effet sur la formation des salaires.

A long terme, il est communément accepté que la croissance de l'emploi est dictée par l'évolution de la population active (ou l'offre de travail). De plus, le taux de chômage structurel est souvent supposé ne pas être affecté par une augmentation de la population active. Au niveau international, cette hypothèse est largement retenue, notamment par le « Working Group on Ageing Populations and Sustainability », créé par le Comité de politique économique de la Commission européenne, dans le cadre de projections de long terme de dépenses publiques liées à l'âge.

2.3. Pension moyenne

Dans le présent scénario, le relèvement de la pension moyenne est à long terme essentiellement le reflet de carrières plus longues que dans le scénario de référence du CEV (Tableau 7). La pension moyenne de l'ensemble des bénéficiaires d'un régime se voit relevée progressivement à mesure que davantage de générations de pensionnés partent à la retraite au terme d'une carrière plus longue que dans le scénario de référence du CEV.

Le relèvement de la pension engendré par cette condition stricte d'âge est estimé à long terme à 0,7% dans le régime salarié, dans la lignée d'un report moyen du départ à la retraite de 3 mois comme indiqué au Tableau 3. Dans le régime indépendant, ce relèvement serait de 0,2%.

Tableau 6 La pension moyenne dans les régimes salarié et indépendant, scénario de relèvement strict
Variations en % par rapport au scénario de référence du CEV

	2024	2030	2040	2060
Régime salarié	0,03	0,22	0,46	0,70
Régime indépendant	0,04	0,13	0,19	0,21

2.4. Coût budgétaire du vieillissement

Les variations du coût budgétaire des dépenses de pension (dépenses de pension exprimées en % du PIB, Tableau 7) reflètent les modifications en termes d'effectifs de bénéficiaires, de pension moyenne et d'emploi (au travers de son influence sur le PIB) commentés dans les sections précédentes.

Tableau 7 Le coût budgétaire du vieillissement à long terme selon le scénario de référence du CEV de juillet 2013 et différences avec le scénario de relèvement strict
En % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	Scénario de référence du CEV de juillet 2013				Scénario de relèvement strict - scénario de référence du CEV		
	2012-2018	2018-2040	2040-2060	2018-2060	2018-2040	2040-2060	2018-2060
Pensions	0,8	3,7	0,0	3,7	-0,1	0,0	-0,1
- régime des salariés	0,6	2,3	-0,2	2,1	-0,1	0,0	-0,1
- régime des indépendants	0,0	0,3	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
- secteur public ^a	0,1	1,1	0,2	1,3	0,0	0,0	0,0
Soins de santé ^b	0,2	1,5	0,9	2,4	0,0	0,0	0,0
- soins « aigus »	0,1	0,7	0,2	0,9	0,0	0,0	0,0
- soins de longue durée	0,1	0,8	0,8	1,5	0,0	0,0	0,0
Incapacité de travail	0,1	-0,3	-0,1	-0,3	0,0	0,0	0,0
Chômage ^c	-0,2	-0,6	-0,1	-0,6	0,0	0,0	0,0
Chômage avec complément d'entreprise	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Allocations familiales	0,0	-0,1	-0,1	-0,3	0,0	0,0	0,0
Autres dépenses sociales ^d	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	0,0	0,0	0,0
Total	0,7	4,1	0,5	4,6	-0,1	0,0	-0,1
p.m. rémunérations du personnel enseignant	-0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0

a. Y compris les pensions des entreprises publiques à charge de l'Etat et la GRAPA.

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

3. Scenario met afschaffing van de preferentiële tantièmes in de pensioenregeling van de overheidssector

3.1. Inleiding

Het scenario dat oorspronkelijk door de Commissie werd voorgesteld, ging uit van een afschaffing van de preferentiële loopbaanbreuken (tantièmes) en toegankelijkheidsvoorwaarden die in de pensioenregeling van de overheidssector van toepassing zijn (1/55 voor het onderwijspersoneel, 1/50 voor onder meer de militairen, brandweerlieden en leden van het operationeel kader van de geïntegreerde politie, 1/48^{ste} voor onder meer de magistraten en universiteitsprofessoren). Het macrobudgettair projectiemodel op lange termijn van het Federaal Planbureau omvat een gedetailleerde module voor de berekening van het gemiddelde pensioenbedrag voor het onderwijspersoneel en voor het administratief personeel. De andere categorieën pensioenuitgaven van de overheidssector (defensie, overheidsbedrijven,...) worden op een minder verfijnde manier geraamd. Vandaar dat het bestudeerde scenario bestaat uit de toepassing van het tantième 1/60 enkel op het onderwijspersoneel. De gerealiseerde evaluatie in het voorliggende rapport bevat bijgevolg een lichte onderschatting van de effecten die de afschaffing van het geheel van de preferentiële tantièmes en toegankelijkheidsvoorwaarden met zich meebrengt.

3.2. Beschrijving van de pensioenhervorming

De pensioenhervorming van december 2011 voert een loopbaanduurvoorwaarde in voor vervroegde pensionering, zoals die ook van toepassing is in de algemene regeling van werknemers en zelfstandigen. Ook de pensioenleeftijd voor vervroegde pensionering werd vanaf 2013 jaarlijks met 6 maanden verhoogd. Vanaf 2016 is vervroegde pensionering dan enkel meer mogelijk vanaf 62 met een minimale loopbaan van 40 jaar, met uitzondering van de lange loopbanen (op 60 jaar met 42 loopbaanjaren en op 61 jaar met 41 loopbaanjaren).

Er werden afwijkingen voorzien voor de personeelscategorieën waarvan het pensioen berekend wordt aan een voordeliger tantième. Voor het onderwijs werd een verhogingscoëfficiënt ingevoerd, waardoor de dienstjaren met tantième van 1/55 zwaarder doorwegen. Het algemeen principe voor de loopbaanvoorwaarde is:

- 1 jaar dienst aan 1/60 telt als 1,00 jaar (=x60/60)
- 1 jaar dienst aan 1/55 telt als 1,09 jaar (=x60/55)

Die verhogingscoëfficiënt evolueert in de tijd volgens de volgende omzettafel:

Tabel 8 Omzettingstabel voor loopbaanbreuk 1/55 volgens de pensioenhervorming van december 2011

Jaar	Min. Leeftijd	Gewicht 1 jaar (1/60)	Loopbaan (in jaar) (1/60)*	Gewicht 1 jaar (1/55)	Loopbaan (in jaar) (1/55)**
2012	60		5		5
2013	60,5	1	38	1,0910	34,83 (34j 9m 30d)
2014	61	1	39	1,0909	35,75 (35j 9m 1d)
2015	61,5	1	40	1,0908	36,37 (36j 8m 2d)
2016	62	1	40	1,0908	36,67 (36j 8m 2d)
2017	62	1	40	1,0644	37,58 (37j 6m 30d)
2018	62	1	40	1,0390	38,50 (38j 6m)

* Er zijn uitzonderingen voor lange loopbanen: wie 60 jaar is in 2013 en 2014 kan met 40 loopbaan jaren met vervroegd pensioen, in 2015 met 41 loopbaan jaren en vanaf 2016 met 42 loopbaan jaren. Vanaf 2016 kunnen 61-jarigen met 41 loopbaan jaren eveneens met vervroegd pensioen.

** Er zijn uitzonderingen voor lange loopbanen: wie 60 jaar is in 2013 en 2014 kan met een loopbaanduur van 36 jaren, 8 maanden en 2 dagen met vervroegd pensioen. Die loopbaanduurvoorwaarde loopt in de overgangperiode op tot 40 jaar vanaf 2018. 61-jarigen kunnen vanaf 2016 met vervroegd pensioen met een loopbaanduur van 37 jaren, 6 maanden en 60 dagen, wat oploopt tot 39 jaren, 5 maanden en 1 dag vanaf 2018.

Het door de Commissie voorgestelde hervormingsscenario viseert de afschaffing van de preferentiële tantièmes evenals de preferentiële toegankelijkheidsvoorwaarden voor vervroegde pensionering die ermee gepaard gaan. In het bestudeerde scenario zullen bijgevolg vanaf 2019 de pensioenen van het onderwijspersoneel berekend worden aan 1/60 met de toegankelijkheidsvoorwaarden voor vervroegde pensionering die van toepassing zijn in de pensioenregeling van werknemers- en zelfstandigen en in de algemene pensioenregeling (administratieve functies) van de overheidssector (zie Tabel 9).

Tabel 9 Leeftijds- en loopbaanduurvoorwaarden voor vervroegde pensionering in de administratie en het onderwijs - referentiescenario en scenario met afschaffing van de preferentiële tantièmes

Referentiescenario (vanaf 2016 voor de administratie, vanaf 2018 voor het onderwijs)			
Administratie		Onderwijs	
Leeftijdsvoorwaarde	Loopbaanduurvoorwaarde	Leeftijdsvoorwaarde	Loopbaanduurvoorwaarde
60	42	60	40,0
61	41	61	39,4
62	40	62	38,5

Scenario met afschaffing van de preferentiële tantièmes (vanaf 2019)	
Administratie en Onderwijs	
Leeftijdsvoorwaarde	Loopbaanduurvoorwaarde
60	42
61	41
62	40

3.3. Reports de départ à la retraite et effectifs de pensionnés

L'alignement des conditions de départ à la retraite du personnel enseignant sur celles du personnel administratif induit un report des départs à la retraite d'un peu plus d'une demi-année (Tableau 10).

Tableau 10 Report moyen¹ (comparativement au scénario de référence) par sexe des départs à la retraite - illustrations pour la génération ayant 65 ans en 2024 et en 2060
En mois

<i>Au terme de la période transitoire (2024)</i>	
Fonction publique (enseignement)	
Hommes	6
Femmes	7
<i>A long terme</i>	
Fonction publique (enseignement)	
Hommes	6
Femmes	8

¹ Les reports de départ à la retraite sont supposés dictés par les contraintes d'âge et de durée de carrière et non par des considérations financières.

Het uitstel van pensionering vertaalt zich in een daling van het aantal gepensioneerden in de overheidssector met ongeveer 1% ten opzichte van het referentiescenario. Indien men de onderwijssector, waarop de hervorming werd toegepast, isoleert, dan noteert men een daling van 2% ten opzichte van het referentiescenario.

Tabel 11 Daling van het aantal gepensioneerden in de overheidssector, en in het onderwijs in het bijzonder
In % van de aantallen in het referentiescenario

	2020	2025	2030	2040	2050	2060
Gehele overheidssector	-1,0	-1,0	-0,9	-0,9	-0,9	-0,8
Mannen	-0,9	-0,9	-0,8	-0,7	-0,7	-0,7
Vrouwen	-1,1	-1,1	-1,0	-1,0	-1,0	-0,9
Onderwijs	-2,2	-2,3	-2,1	-2,0	-2,0	-1,9
Mannen	-2,6	-2,5	-2,2	-2,0	-2,0	-1,8
Vrouwen	-2,0	-2,1	-2,0	-2,0	-2,0	-1,9

3.4. Arbeidsmarkt en macro-economische omgeving

Het verplicht uitstellen om met (vervroegd) pensioen te gaan in het onderwijs, heeft slechts een marginaal effect op de beroepsbevolking in de leeftijdscategorie 60-64 jaar, gezien de voorgestelde hervorming enkel van toepassing is op een klein deel van de beroepsbevolking (nl. het onderwijspersoneel). De werkgelegenheidsgraad ligt voor die leeftijdscategorie 0,6 en 0,8 procentpunt hoger respectievelijk voor mannen en vrouwen over de gesimuleerde periode ten opzichte van het referentiescenario (zie Tabel 12). De totale werkgelegenheidsgraad ligt 0,1 procentpunt hoger dan in het referentiescenario. Het bbp ligt op lange termijn 0,1% hoger dan in het referentiescenario.

Tabel 12 Werkgelegenheidsgraad (verschil ten opzichte van het referentiescenario) - illustratie in 2060
In procentpunt

	Hervorming	Referentie (in %)
Werkgelegenheidsgraad 60-64 j		
Mannen	0,6	44,7
Vrouwen	0,8	39,2
Totale werkgelegenheidsgraad	0,1	68,1

3.5. Gemiddeld pensioenbedrag

De verandering van de loopbaanbreuk van 1/55 naar 1/60 vanaf 2019 voor de pensioenberekening van de nieuwe gepensioneerden, leidt tot een daling van het gemiddeld pensioenbedrag (van de stock) met 1,6% in 2025 ten opzichte van het referentiescenario tot 4,5% tegen het jaar 2060. Isoleert men de onderwijssector, dan loopt die daling op van 2,7% in 2025 tot 7,9% in 2060 ten opzichte van het referentiescenario. Zonder de (kleine) toename van de loopbaanduur, als gevolg van het optrekken van de loopbaanduurvoorwaarde van 38,5 jaar naar 40 jaar vanaf 2019, zou de daling nog iets sterker geweest zijn.

Tabel 13 Het gemiddeld pensioen in de overheidssector, en in het onderwijs in het bijzonder
Variaties in % ten opzichte van het referentiescenario

	2020	2025	2030	2040	2050	2060
Gehele overheidssector	-0,6	-1,6	-2,3	-3,6	-4,3	-4,5
Onderwijs	-0,8	-2,7	-4,1	-6,3	-7,5	-7,9

3.6. Budgettaire kosten van de vergrijzing

De daling van de budgettaire kosten van de overheidspensioenen (pensioenuitgaven van de overheid, uitgedrukt in % van het bbp) weerspiegelen de daling van het aantal gepensioneerden en de daling van het gemiddeld pensioenbedrag, zoals beschreven in voorgaande secties.

Tabel 14 Budgettaire kosten van de vergrijzing op lange termijn volgens het referentiescenario van de SCvV van juli 2013 en in verschil met het scenario hervorming loopbaanbreuk
In % van het bbp

Componenten van de budgettaire kosten van de vergrijzing	Referentiescenario van de SCvV van juli 2013				Scenario hervorming loopbaanbreuk - referentiescenario		
	2012-2018	2018-2040	2040-2060	2018-2060	2018-2040	2040-2060	2018-2060
Pensioenen	0,8	3,7	0,0	3,7	-0,2	-0,1	-0,3
- werknemersregeling	0,6	2,3	-0,2	2,1	0,0	0,0	0,0
- zelfstandigenregeling	0,0	0,3	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
- overheidssector ^a	0,1	1,1	0,2	1,3	-0,2	-0,1	-0,3
Gezondheidszorg ^b	0,2	1,5	0,9	2,4	0,0	0,0	0,0
'acute' zorg	0,1	0,7	0,2	0,9	0,0	0,0	0,0
Langdurige gezondheidszorg	0,1	0,8	0,8	1,5	0,0	0,0	0,0
Arbeidsongeschiktheid	0,1	-0,3	-0,1	-0,3	0,0	0,0	0,0
Werkloosheid ^c	-0,2	-0,6	-0,1	-0,6	0,0	0,0	0,0
Werkloosheid met bedrijfstoeslag	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kinderbijslag	0,0	-0,1	-0,1	-0,3	0,0	0,0	0,0
Overige sociale uitgaven ^d	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	0,0	0,0	0,0
Totaal	0,7	4,1	0,5	4,6	-0,2	-0,1	-0,3
p.m. lonen van het onderwijzend personeel	-0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0

a. Inclusief de pensioenen van de overheidsbedrijven ten laste van de staat en de IGO.

b. Overheidsuitgaven voor gezondheidszorg, acute en langdurige zorg.

c. Inclusief tijdskrediet en loopbaanonderbreking.

d. Vooral de uitgaven voor arbeidsongevallen, beroepsziekten, Fonds voor Bestaanszekerheid, tegemoetkomingen aan personen met een handicap en leefloon.

4. Scénario de “liaison” à l’espérance de vie des principaux paramètres du régime de pension des travailleurs salariés

4.1. Introduction

Le scénario élaboré par la Commission comporte, outre une liaison à l’espérance de vie des principaux paramètres du régime de pension des travailleurs salariés et indépendants, un système de bonus-malus variable selon l’âge de départ à la retraite et la durée de carrière au moment du départ à la retraite. L’évaluation réalisée dans la présente section se limite au régime des travailleurs salariés. Dans un premier temps, elle est réalisée en faisant abstraction du système de bonus-malus. L’évaluation des effets de ce système en termes de pensions moyennes et, ensuite, en termes budgétaires est effectuée au dernier point de la présente section.

4.2. Modalités du scénario

Le scénario défini par la Commission propose de relever progressivement et en fonction de l’augmentation de l’espérance de vie les principaux paramètres du régime de pension des travailleurs salariés. Ainsi, dans ce scénario, l’âge légal de la retraite, l’âge minimum de la retraite anticipée ainsi que le dénominateur de la fraction de carrière prise en compte dans le calcul de la pension sont, à partir de 2025, adaptés progressivement à l’évolution de l’espérance de vie (Tableau 15). Outre ces adaptations, ce scénario relève également la condition de carrière pour une retraite anticipée à 42 ans à partir de 2020, condition qui est également relevée, tous les 5 ans, selon l’évolution de l’espérance de vie. Ce relèvement est toutefois plafonné à 47 ans à partir de 2045.

Tableau 15 Relèvement des paramètres du régime de pension des travailleurs salariés dans le scénario “liaison à l’espérance de vie”

	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Scénario de liaison à l’espérance de vie									
Age légal de la retraite	65	66	67	68	69	70	71	72	72
Dénominateur de la fraction de carrière	45	46	47	48	49	50	51	52	52
Age minimum de la retraite anticipée	60	61	62	63	64	65	66	67	67
Cond. carrière de la retraite anticipée	42	43	44	45	46	47			
Scénario de référence 2013 du CEV									
Age légal de la retraite					65				
Dénominateur de la fraction de carrière					45				
Age minimum de la retraite anticipée					60				
Cond. carrière de la retraite anticipée	42 années à 60 ans, 41 à 61 ans et 40 à partir de 62 ans								

4.3. Les reports de départ à la retraite

Les effets du scénario retenu sur les comportements de départ à la retraite dans le régime des travailleurs salariés sont estimés selon deux hypothèses.

La première hypothèse est de supposer que la distribution par âge des départs à la retraite autour de l'âge légal reste inchangée comparativement au scénario de référence du CEV (plus précisément au scénario du CEV adapté¹ pour tenir compte du relèvement de la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite à 42 ans à partir de 2020). Ainsi, en 2060, les départs à la retraite à l'âge légal (exprimés en % de la population de 72 ans) correspondront aux départs à la retraite de cette génération à 65 ans dans le scénario de référence adapté (soit le nombre de départs à la retraite à 65 ans rapportés à la population de même âge 7 ans auparavant, soit en 2053). Les départs à la retraite à 67 ans (âge minimal de départ à la retraite anticipée dans le scénario de réforme) correspondront aux départs à la retraite de cette génération à 60 ans dans le scénario de référence. Cette hypothèse est illustrée au Tableau 16. Elle est dénommée "hypothèse de translation" des départs à la retraite dans la suite du document. Selon cette hypothèse, le report moyen de départ à la retraite serait, comparativement au scénario de référence adapté, de 7 ans à long terme et correspondrait au relèvement de l'âge légal de la retraite, ce scénario adapté engendrant à long terme un report moyen d'environ 2 mois des départs à la retraite comparativement au scénario de référence du CEV.

Tableau 16 Les départs à la retraite dans le régime salarié: une comparaison entre le scénario de liaison à l'espérance de vie et le scénario de référence adapté^a selon une hypothèse de translation des comportements de départ à la retraite
En % de la population d'âge correspondant

60	61	62	63	64	65	66+	67	68	69	70	71	72	73+
----	----	----	----	----	----	-----	----	----	----	----	----	----	-----

Scénario de référence adapté (en 2053)

Femmes	5	5	4	4	3	56	1
Hommes	7	6	5	5	3	53	5

Scénario de liaison à l'espérance de vie (en 2060)

Femmes	5	5	4	4	3	56	1
Hommes	7	6	5	5	3	53	5

Scénario de référence du CEV (en 2053)

Femmes	5	7	5	3	2	55	1
Hommes	7	8	7	4	2	51	5

^a scénario du CEV adapté pour tenir compte du relèvement de la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite à 42 ans à partir de 2020.

La seconde hypothèse consiste à supposer que, suite au relèvement des conditions d'âge et de carrière pour un départ à la retraite, les salariés devant reporter leur départ à la retraite le font jusqu'au moment où ils remplissent soit la condition de carrière pour une retraite anticipée soit l'âge légal de la pension. Notons que les personnes partant, dans le scénario de référence, à la retraite à un âge et avec une condition de carrière respectant les conditions de départ à la retraite du scénario de réforme ne modifient pas, dans ce scénario, leur comportement de départ à la retraite (départ la même année que dans le scénario de référence). Dans les statistiques disponibles et dans le scénario de référence, les

¹ Selon une méthodologie similaire à celle présentée dans le rapport annuel 2012 du CEV pour estimer les effets de la réforme des pensions de 2011. Cette méthodologie suppose que les reports de départ à la retraite sont dictés uniquement par les contraintes d'âge et de durée de carrière.

carrières les plus longues sont de 45 années. Dès lors jusqu'en 2039, où l'âge minimum de la retraite anticipée est de 63 ans et la condition de carrière de 45 années, certaines personnes continueront, dans le scénario de liaison à l'espérance de vie, à partir à la retraite la même année que dans le scénario de référence. Par la suite, les pensionnés se verront contraints de reporter leur départ à la retraite d'au minimum 1 an à partir de 2040 (où la condition de carrière pour une retraite anticipée passe à 46 ans), 2 ans à partir de 2045 (où la condition de carrière pour une retraite anticipée passe à 47 ans) comparativement au scénario de référence. Ce report peut atteindre à long terme 7 ans pour certains pensionnés, notamment, ceux qui partaient à la retraite à 60 ans dans le scénario de référence (en raison d'un âge minimum de la retraite anticipée porté à 67 ans dans le scénario de liaison à l'espérance de vie), ceux qui partaient à 62, 63, 64 ou 65 ans avec une carrière de 40 ans dans le scénario de référence (en raison d'une condition de carrière de 47 ans pour un départ anticipé à la retraite dans le scénario de liaison à l'espérance de vie) et ceux qui partaient à 65 ans avec moins de 40 ans de carrière dans le scénario de référence (en raison d'un âge légal de 72 ans et d'une condition de carrière de 47 ans pour un départ anticipé à la retraite dans le scénario de liaison à l'espérance de vie). Cette hypothèse est dénommée "hypothèse de report minimum" dans la suite du document.

Tableau 17 Les départs à la retraite dans le régime salarié: une comparaison entre le scénario de liaison à l'espérance de vie et le scénario de référence adapté^a selon une hypothèse de report minimum des départs à la retraite
En % de la population d'âge correspondant

60	61	62	63	64	65	66+	67	68	69	70	71	72	73+
----	----	----	----	----	----	-----	----	----	----	----	----	----	-----

Scénario de référence adapté (en 2053)

Femmes	5	5	4	4	3	56	1
Hommes	7	6	5	5	3	53	5

Scénario de liaison à l'espérance de vie (en 2060)

Femmes	18	9	11	9	7	25	0
Hommes	27	17	15	9	5	12	0

Scénario de référence du CEV (en 2053)

Femmes	5	7	5	3	2	55	1
Hommes	7	8	7	4	2	51	5

^a scénario du CEV adapté pour tenir compte du relèvement de la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite à 42 ans à partir de 2020.

Comparativement au scénario de référence du CEV, le report moyen de départ à la retraite sous l'hypothèse de report minimum est moindre que sous l'hypothèse de translation des comportements de départs à la retraite. Selon l'hypothèse de report minimum, les femmes du régime salarié reporteraient leur départ à la retraite de 5 ans et 9 mois et les hommes de 4 ans et 10 mois comparativement au scénario de référence du CEV. Selon l'hypothèse de translation des comportements de départ à la retraite, ce chiffre serait de 7 ans et 2 mois pour les femmes comme pour les hommes.

4.4. Les réductions d'effectifs de bénéficiaires d'une pension de retraite

Les reports de départ à la retraite induits par l'introduction de nouvelles conditions d'âge et de carrière pour bénéficier d'une pension de retraite engendrent une réduction du nombre de bénéficiaires d'une pension de retraite. Il est par ailleurs supposé de manière simplificatrice que le nombre de bénéficiaires d'une pension de survie n'est pas influencé par le relèvement des conditions d'âge et de carrière au bénéfice d'une pension de retraite². La réduction du nombre de bénéficiaires d'une pension se réduit à long terme (et comparativement au scénario de référence) d'un peu plus de 20 pour cent selon l'hypothèse de report minimum et de 28 pour cent selon l'hypothèse de translation des départs à la retraite. Les réductions d'effectifs de bénéficiaires d'une pension sont comparativement au scénario de référence de plus en plus prononcées à mesure que les conditions d'accès à la retraite anticipée et l'âge légal de la retraite sont relevés.

Tableau 18 Réduction des effectifs de bénéficiaires d'une pension dans le régime salarié dans le scénario de liaison à l'espérance de vie selon les deux hypothèses retenues en matière de comportement de départ à la retraite
En % des effectifs de bénéficiaires dans le scénario de référence

	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Selon une hypothèse de report minimum du départ à la retraite									
Femmes	-0,4	-4,1	-8,0	-11,6	-14,6	-18,2	-19,6	-21,3	-20,9
Hommes	-0,5	-3,3	-7,2	-11,3	-14,7	-18,4	-19,1	-20,5	-20,0
Total	-0,5	-3,7	-7,6	-11,4	-14,7	-18,3	-19,4	-20,9	-20,5
Selon une hypothèse de translation des départs à la retraite									
Femmes	-0,4	-5,8	-10,3	-13,6	-16,5	-20,0	-23,3	-26,8	-26,6
Hommes	-0,5	-6,7	-12,2	-15,8	-18,9	-22,3	-25,8	-29,6	-29,4
Total	-0,5	-6,2	-11,2	-14,7	-17,7	-21,1	-24,5	-28,1	-28,0

4.5. Les effectifs des autres catégories socio-économiques

Les personnes reportant leur départ à la retraite sont supposées relever d'un des autres statuts du régime salarié. Ces personnes se retrouveront dans le scénario de liaison à l'espérance de vie soit en emploi, soit au chômage, soit en invalidité, soit en prépension. Afin de déterminer dans quelles proportions les individus reportant leur départ à la retraite se retrouvent dans les différents autres statuts du régime salarié, il est nécessaire de distinguer la population de 60 à 64 ans, la population dans la tranche d'âge située entre 65 ans et l'âge précédant l'âge légal de la retraite (71 ans en 2060) et la population ayant atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite. Entre 60 et 64 ans, l'incidence par âge de ces statuts au sein de la population ne bénéficiant plus d'une pension de retraite est identique à leur incidence dans le scénario de référence. A titre d'exemple, la population masculine de 64 ans ne bénéficiant en 2060 plus d'une pension dans le scénario de liaison à l'espérance de vie sera constituée pour 10% d'invalides, 23% de chômeurs avec complément d'entreprise (CCE, anciennement prépensionnés), 57% de travailleurs et 9% de chômeurs. Ces proportions reflètent la répartition par

² Les hypothèses relatives aux comportements des pensionnés amenés à reporter leur départ à la retraite sont présentées dans la section suivante.

statut des non pensionnés du régime salarié dans le scénario de référence. Entre 65 ans et 71 ans, l'évolution de la part par âge de chômeurs, d'invalides et de CCE s'inscrit dans la lignée de l'évolution de ces parts entre 60 et 64 ans (par exemple, et dans la mesure où le scénario étudié ne restreint pas l'accès à ce régime, la part des CCE augmente par âge entre 65 et 71 ans au rythme de l'évolution de cette part entre 60 et 64 ans). La part des personnes ayant un emploi est obtenue par solde. Les personnes reportant leur départ à la retraite au-delà de l'âge légal sont supposées avoir un emploi.

Tableau 19 Composition selon l'âge, le sexe et par statut de la population non pensionnée du régime salarié dans le scénario de liaison à l'espérance de vie - illustration en 2060

	Femmes					Hommes				
	Invalides	CCE	Emploi	Chômeurs	Total	Invalides	CCE	Emploi	Chômeurs	Total
60 ans	15	11	58	16	100	11	14	63	11	100
61 ans	16	14	54	16	100	12	17	61	11	100
62 ans	17	18	50	15	100	11	19	60	10	100
63 ans	17	21	48	14	100	11	21	58	9	100
64 ans	17	23	46	14	100	10	23	57	9	100
65 ans	18	26	43	13	100	10	26	55	9	100
66 ans	18	29	40	13	100	10	28	53	8	100
67 ans	18	32	38	12	100	10	31	51	8	100
68 ans	19	35	35	11	100	10	33	49	8	100
69 ans	20	38	32	10	100	9	35	47	8	100
70 ans	21	41	29	10	100	9	38	45	8	100
71 ans	22	43	26	9	100	9	41	42	7	100
72 ans +			100		100			100		100

CCE= parts des bénéficiaires du régime de chômage avec complément d'entreprise

La modification de la composition socio-économique de la population de 60 ans et plus, engendre un accroissement des populations active, invalide et de CCE (comparativement au scénario de référence). Cette augmentation, exprimée en % des populations concernées dans le scénario de référence, est reprise au Tableau 20. Elle suppose que les effectifs des populations active, invalide et de CCE avant 60 ans ne sont pas (indirectement) affectés par la liaison des principaux paramètres du régime de pension des travailleurs salariés à l'évolution de l'espérance de vie. Les effets sont distincts selon l'hypothèse retenue en matière de report de départ à la retraite. L'hypothèse de report minimum engendrant une moindre réduction des effectifs de bénéficiaires d'une pension (que l'hypothèse de translation), elle se traduit par un moindre accroissement des populations active, invalide et de CCE.

Tableau 20 Augmentation des populations invalide, active et de CCE dans le scénario de liaison à l'espérance de vie selon les deux hypothèses retenues en matière de comportements de départ à la retraite
En % des populations correspondantes dans le scénario de référence

	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Selon une hypothèse de translation des départs à la retraite									
Invalides	0,4	6,4	13,8	21,5	27,8	34,1	38,9	45,1	44,3
CCE	1,7	28,9	61,4	96,2	132,8	172,0	216,0	261,1	275,4
Pop. active	0,1	1,4	2,7	3,8	4,8	5,9	7,0	8,0	8,1
Selon une hypothèse de report minimum du départ à la retraite									
Invalides	0,4	4,0	10,0	17,6	23,9	30,3	31,6	34,3	33,3
CCE	1,7	16,2	41,1	74,0	108,7	147,2	164,2	182,5	189,9
Pop. active	0,1	0,9	1,9	3,1	4,1	5,2	5,6	6,2	6,1

4.6. Les effets macroéconomiques

Le taux de croissance de la productivité est, de manière simplificatrice, supposé être le même dans le scénario de liaison à l'évolution de l'espérance de vie que dans le scénario de référence. Moduler l'évolution de la productivité (et des salaires) en fonction de la structure par âge de l'emploi est hors de portée du présent exercice.

La section précédente proposait une évaluation des conséquences du scénario étudié en termes de population active. Celle-ci se verrait accrue à long terme de 6,1 à 8,1 % en fonction de l'hypothèse retenue sur les comportements de report de départ à la retraite. La question se pose de savoir dans quelle mesure cet accroissement de la population active se traduit par des gains en matière d'emploi et dans quelle mesure elle se concrétise par une augmentation du nombre de chômeurs.

Deux hypothèses sont retenues en la matière. La première est de supposer que le taux de chômage reste inchangé par rapport au scénario de référence. A priori cette hypothèse devrait porter sur le niveau de chômage structurel de long terme et intégrer un processus progressif de convergence vers ce niveau à mesure que tous les 5 ans (fréquence du relèvement des conditions d'âge et de carrière pour bénéficier d'une pension de retraite) la population active est accrue par rapport au scénario de référence. Dans l'évaluation schématisée effectuée dans le présent document, nous supposerons toutefois que ce processus d'ajustement à l'offre de travail est immédiat, en d'autres termes que l'évolution du taux de chômage est identique dans le scénario de liaison à l'espérance de vie et dans le scénario de référence. La seconde est de supposer que le taux de chômage par âge a le même profil dans le scénario étudié et dans le scénario de référence. Cette hypothèse est compatible avec une hypothèse de segmentation du marché du travail selon l'âge, "l'employabilité" de l'offre de travail variant selon ce dernier critère. L'ajustement aux nouvelles conditions d'offre est supposé ici aussi immédiat.

Afin de ne pas multiplier la combinaison d'hypothèses, nous retiendrons deux ensembles d'hypothèses. Le premier combine l'hypothèse de translation des reports de départ à la retraite et l'hypothèse de taux de chômage (structurel) global inchangé. Cet ensemble aboutit à l'évolution la plus favorable de l'emploi et du PIB (Tableau 21). Le second jeu d'hypothèses reprend l'hypothèse de report minimum

de départ à la retraite et une structure du taux de chômage par âge inchangé. Il en résulte l'évolution la moins favorable de l'emploi et du PIB.

Tableau 21 Le scénario de liaison à l'espérance de vie selon les deux jeux d'hypothèses en matière de comportements de départ à la retraite et de taux de chômage

	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Déclinaison 1: une hypothèse de translation des départs à la retraite et de taux de chômage global inchangé									
Emploi et PIB (variation en % par rapport au scénario de référence):	0,1	1,4	2,7	3,8	4,8	5,9	7,0	8,0	8,1
Taux de chômage (niveau en %):	11,0	9,5	8,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
Déclinaison 2: une hypothèse de report minimum du départ à la retraite et de taux de chômage par âge inchangés									
Emploi et PIB (variation en % par rapport au scénario de référence):	0,1	0,7	1,7	2,7	3,6	4,6	5,0	5,4	5,4
Taux de chômage (niveau en %):	11,0	9,6	8,7	8,3	8,4	8,5	8,6	8,6	8,6

4.7. Le coût budgétaire du vieillissement sans système de bonus-malus

Cette section évalue l'effet d'une liaison à l'espérance de vie des principaux paramètres du régime de pension des travailleurs salariés sur le coût budgétaire du vieillissement. Ce scénario se limite au seul régime des travailleurs salariés. Les régimes de pension de la fonction publique et le régime indépendant ne sont pas réformés par le présent scénario.

Le poids des dépenses de pension du régime salarié dans le PIB peut s'écrire comme:

$$\frac{DP}{PIB} = \frac{PM \cdot NP}{PIB}$$

où: DP représente les dépenses de pensions,

- PM, la pension moyenne,
- NP, le nombre de pensionnés.

Le rapport du poids des dépenses de pension dans le PIB entre le scénario de liaison à l'espérance de vie (*LEV*) et le scénario de référence (*REF*) est dès lors:

$$\frac{\left(\frac{DP}{PIB}\right)_{LEV}}{\left(\frac{DP}{PIB}\right)_{REF}} = \frac{PM_{LEV} \cdot NP_{LEV}}{PM_{REF} \cdot NP_{REF}} = \frac{PIB_{LEV}}{PIB_{REF}}$$

En accord avec la Commission, l'hypothèse simplificatrice a été retenue que, sans système de bonus-malus, la pension moyenne restait inchangée dans le scénario de liaison à l'espérance de vie (en

raison d'une adaptation du dénominateur de la fraction de carrière à l'évolution de l'espérance de vie). Le poids des dépenses de pensions dans le PIB dans le scénario de liaison à l'espérance de vie peut dès lors être estimé par:

$$\left(\frac{DP}{PIB}\right)_{LEV} = \frac{NP_{LEV}}{NP_{REF}} \cdot \frac{PIB_{REF}}{PIB_{LEV}} \cdot \left(\frac{DP}{PIB}\right)_{REF}$$

Les effets en termes d'effectifs de pensionnés et de PIB du scénario de liaison à l'espérance de vie ont été présentés au cours des sections précédentes.

En matière de dépenses de chômage, de chômage avec complément d'entreprise et d'invalidité, les effets du scénario de liaison à l'espérance de vie sont estimés de manière similaire, en supposant également une allocation moyenne inchangée comparativement au scénario de référence. Le poids des dépenses en matière de prestations familiales, de pension des régimes indépendant et de la fonction publique ainsi que de dépenses de soins de santé de longue durée sont réduites en fonction du relèvement du PIB. Les "autres dépenses sociales" et les dépenses de soins de santé aigus ont un poids dans le PIB supposé constant comparativement au scénario du CEV.

Tableau 22 Le coût budgétaire du vieillissement dans le scénario de liaison à l'espérance de vie en l'absence d'un système de bonus-malus et selon deux jeux d'hypothèses en matière de départ à la retraite et de taux de chômage
Ecart par rapport au scénario de référence en % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	Hypothèse de translation des départs à la retraite et taux de chômage global inchangé				Hypothèse de report minimum de départ à la retraite et taux de chômage par âge inchangés			
	2025	2030	2040	2060	2025	2030	2040	2060
Pensions	-0,6	-1,2	-2,1	-3,2	-0,3	-0,8	-1,7	-2,4
- régime des salariés	-0,5	-1,1	-1,8	-2,8	-0,3	-0,7	-1,5	-2,0
- régime des indépendants	0,0	0,0	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0	-0,1
- secteur public ^a	-0,1	-0,1	-0,2	-0,4	0,0	-0,1	-0,2	-0,3
Soins de santé ^b	0,0	0,0	-0,1	-0,2	0,0	0,0	-0,1	-0,1
- soins « aigus »	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins de longue durée	0,0	0,0	-0,1	-0,2	0,0	0,0	-0,1	-0,1
Incapacité de travail	0,1	0,2	0,3	0,5	0,1	0,1	0,3	0,4
Chômage ^c	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Chômage avec complément d'entreprise	0,1	0,2	0,4	0,7	0,1	0,1	0,3	0,5
Allocations familiales	0,0	0,0	-0,1	-0,1	0,0	0,0	-0,1	-0,1
Autres dépenses sociales ^d	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	-0,5	-0,9	-1,6	-2,4	-0,2	-0,5	-1,2	-1,6

a. Y compris les pensions des entreprises publiques à charge de l'Etat et la GRAPA.

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

- d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

Il est intéressant de noter que le scénario de liaison à l'espérance de vie réduit très fortement l'augmentation du poids dans le PIB de l'ensemble des dépenses de pensions, de chômage, d'invalidité et de chômage avec complément d'entreprise du régime salarié. L'augmentation du poids de ces dépenses est, entre 2012 et 2060, de 1,2% du PIB dans le scénario de référence du CEV (Tableau 7). Dans le scénario de liaison à l'espérance de vie des principaux paramètres du régime de pension des travailleurs salariés, l'augmentation du poids de ces dépenses n'est plus que de 0,2% du PIB sous une hypothèse de report minimum des départs à la retraite et de taux de chômage par âge inchangés. Sous une hypothèse de translation des comportements de départ à la retraite et de taux de chômage global inchangé, ce poids se réduit même de 0,4% du PIB sur l'ensemble de la période.

Notons que l'hypothèse d'une pension moyenne invariante par rapport au scénario de référence est moins pertinente sous l'hypothèse d'un report minimum du départ à la retraite que sous l'hypothèse de translation des comportements de départs à la retraite. Sous cette seconde hypothèse, la durée effective de carrière et le dénominateur de la fraction de carrière augmentent du même nombre d'années comparativement au scénario de référence (soit 7 années au-delà de 2055). Sous l'hypothèse d'un report minimum, la durée effective de carrière augmenterait à long terme d'un peu moins de 5 ans pour les hommes et de près de 6 ans pour les femmes. Ces écarts devraient mener à long terme à une réduction d'environ 2% de la pension moyenne. En retenant cette hypothèse, le recul du coût budgétaire des dépenses de pension du régime salarié serait (comparativement au scénario de référence) à l'horizon 2060 d'un peu plus de 2,1 points de PIB plutôt que de 2,0 points sous l'hypothèse d'invariance de la pension moyenne³, le recul du coût budgétaire du vieillissement d'un peu plus de 1,7 point de PIB plutôt que de 1,6.

4.8. Le coût budgétaire du vieillissement avec un système de bonus-malus

Le système de bonus-malus consiste en une réduction de 5% du montant de la pension par année d'anticipation (réduction de 5% pour un départ à l'âge précédant d'un an l'âge légal, de 10% pour un départ précédant de 2 ans l'âge légal, ... avec un maximum de 25%) et en une revalorisation de 5% du montant de la pension par année de report du départ à la retraite après l'âge légal (revalorisation de 5% pour un départ à un âge supérieur d'un an à l'âge légal, ...). Ce système est supposé être appliqué au calcul de la pension à partir de 2020.

La nouvelle pension moyenne

L'estimation présentée ci-après de l'effet de ce système de bonus-malus sur la « nouvelle pension moyenne » (la pension moyenne des personnes partant à la retraite au cours d'une année) repose sur une méthodologie simplifiée dans laquelle, en l'absence du système de bonus-malus, la « nouvelle pension moyenne » est supposée proportionnelle à la durée de carrière. Cette hypothèse permet de calculer une « nouvelle pension théorique » selon la durée de carrière. En couplant la distribution des

³ Soit une baisse d'un peu plus de 0,1% de PIB correspondante à 2% du poids des dépenses de pension du régime salarié dans le PIB à l'horizon 2060 dans le scénario de référence (8,3%) diminué de la réduction de ce poids induite par la baisse du nombre de bénéficiaires et l'accroissement du PIB (1,6%).

entrées *par durée de carrière et par âge* et les « nouvelles pensions théoriques » *par durée de carrière*, il est possible de calculer une « nouvelle pension *moyenne* théorique » pour chaque année de l'horizon de projection. Cette « nouvelle pension moyenne théorique » peut être calculée selon les deux hypothèses retenues en matière de comportements de départ à la retraite et en fonction de l'implémentation ou non du système de bonus-malus. Les résultats en termes de nouvelles pensions moyennes présentés dans cette partie du rapport le sont par comparaison à la « nouvelle pension *moyenne* théorique » calculée sous l'hypothèse de translation des départs à la retraite et en l'absence de système de bonus-malus (pension dénommée dans la suite du texte « nouvelle pension moyenne (théorique) de référence »).

Selon cette méthodologie simplifiée, la pension moyenne des personnes partant à la retraite est réduite par l'introduction du système de bonus-malus d'environ 5% à long terme sous une hypothèse de translation des départs à la retraite (par comparaison à la « nouvelle pension moyenne de référence », Tableau 23). Cette réduction reflète principalement un départ à la retraite à un âge qui précède en moyenne d'un peu moins d'un an l'âge légal de la retraite. Elle est toutefois légèrement accentuée par le fait que le malus est appliqué à des pensions en moyenne légèrement supérieures à la pension perçue à l'âge légal. En vertu de l'hypothèse de proportionnalité de la pension à la durée de carrière et en raison d'une condition de carrière pour bénéficier d'une retraite anticipée de 47 ans à long terme, la pension moyenne (théorique) aux âges de la retraite anticipée est en effet supérieure à la pension moyenne (théorique) perçue à l'âge légal (et pour les quelques cas concernés, au-delà de l'âge légal). A titre d'exemple prenons les hommes partant, sous une hypothèse de translation, à la retraite en 2059. L'âge moyen de départ à la retraite de ces hommes est estimé à 71,05 ans. Cet âge moyen correspondrait, à pension moyenne indifférenciée selon l'âge de départ, à un malus moyen de 4,75% - soit $(72-71,05) \times 5\%$. La baisse de la pension moyenne des hommes partant à la retraite est, en 2059, de 4,97 % (Tableau 23), soit plus importante de 0,22 points de pourcentage, en raison de pensions plus importantes aux âges de la retraite anticipée.

Sous une hypothèse de report minimum de départ à la retraite, la réduction de la pension moyenne des nouvelles générations est bien plus importante. La proportion de personnes anticipant leur départ à la retraite s'accroît fortement (dès 2025, année où l'âge de la retraite est porté à 66 ans) et dès lors davantage de pensionnés se voient appliquer un malus (en d'autres termes, le malus moyen est accru). En outre, les nouvelles générations de pensionnés ont une carrière plus courte que sous l'hypothèse de référence de translation des départs à la retraite. Cette réduction de la durée de carrière accentue la réduction de la « nouvelle pension moyenne » comparativement à la « nouvelle pension moyenne de référence ». Notons qu'après 2044, la réduction de la pension s'accroît fortement, l'âge légal de la retraite étant encore adapté à l'évolution de l'espérance de vie et la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite ne l'étant plus. Illustrons cette interaction entre malus et durée de carrière au travers à nouveau du cas des hommes partant à la retraite en 2059. L'âge moyen de départ à la retraite de cette génération est de 68,8 ans, un âge de 3,2 ans inférieur à l'âge légal de la pension. Cet âge moyen correspondrait, à pension moyenne indifférenciée selon l'âge de départ, à un malus moyen de 16% - soit $(72-68,8) \times 5\%$. Par ailleurs, sous l'hypothèse de report minimum du départ à la retraite, la durée effective de carrière (46,3 ans) est moindre (de 2,2 ans) que sous l'hypothèse de référence de translation (soit une durée de carrière effective de 48,5 ans). Cet écart se traduit par une réduction de la pension moyenne de 4,5% (soit $2,2/48,5$). En première approximation la réduction de la pension moyenne serait de l'ordre de 20,5% (16% imputable au malus à pension moyenne inchangée, et 4,5%

imputable à la baisse de la durée moyenne de carrière). Le solde, soit 0,6% (différence entre 21,1% - Tableau 23- et 20,5%), est dû à des pensions plus élevées aux âges de la retraite anticipée (et aux effets de second ordre).

Tableau 23 Pension moyenne des personnes partant à la retraite dans le régime salarié en présence d'un système de bonus-malus et selon deux hypothèses en matière de comportements de départ à la retraite
Variation en % comparativement à la « nouvelle pension moyenne théorique de référence »

	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
Selon une hypothèse de translation des départs à la retraite							
Femmes	-4,7	-4,3	-4,4	-4,5	-4,6	-4,7	-4,7
Hommes	-5,3	-5,0	-4,9	-4,9	-4,9	-5,0	-5,0
Selon une hypothèse de report minimum du départ à la retraite							
Femmes	-7,8	-7,7	-7,9	-8,1	-8,1	-11,9	-15,8
Hommes	-9,3	-10,9	-11,6	-11,6	-11,6	-16,4	-21,1

La pension moyenne

Afin de déterminer l'effet de l'introduction du système de bonus-malus sur la pension moyenne de l'ensemble des bénéficiaires d'une pension, deux hypothèses supplémentaires sont posées. Selon la première hypothèse, la « pension moyenne théorique de référence » des nouveaux bénéficiaires croît à un rythme de 1,5% par an (taux de croissance des salaires à long terme). Selon la seconde, les pensions sont adaptées annuellement au bien-être de 0,5% par an (comme sont adaptées, en vertu du Pacte de solidarité entre les générations, les allocations non forfaitaires dans l'optique du calcul de l'enveloppe bien-être). Ces hypothèses permettent de tenir compte de manière schématique d'un profil décroissant de la pension selon l'âge du bénéficiaire (« toutes choses égales par ailleurs »). L'effet d'une variation de la « nouvelle pension moyenne » est dès lors plus que proportionnel à la part des effectifs de bénéficiaires partant à la retraite dans l'effectif de l'ensemble des bénéficiaires d'une pension.

Sous l'hypothèse de translation des départs à la retraite, la pension moyenne se réduit (comparativement à la pension moyenne en l'absence d'un système de bonus-malus et sous une hypothèse de translation des départs à la retraite, dénommée par la suite « pension moyenne théorique de référence ») progressivement à mesure que davantage de générations de bénéficiaires d'une pension se sont vues appliquer le système de bonus-malus. Au terme de 5 ans, la pension moyenne est réduite de 1,7%, au terme de 10 ans cette réduction atteint 2,8%, au terme de 15 ans la pension moyenne est inférieure de 3,6 % au niveau qu'elle atteignait dans le scénario de référence, ... pour approcher des 5%, ordre de grandeur de la réduction de la « nouvelle pension », après 2040 (Tableau 24).

Sous l'hypothèse de report minimum, la « nouvelle pension moyenne » se réduit encore sensiblement en fin de période de projection (la condition de carrière pour un départ à la retraite anticipée n'étant plus modifiée après 2045). Dès lors, à long terme, la réduction de la pension moyenne de l'ensemble

des bénéficiaires (-14,9%) est encore inférieure à la réduction de la pension moyenne des générations parties à la retraite en fin de période de projection (réduction de plus de 20%).

Tableau 24 Pension moyenne de l'ensemble des bénéficiaires dans le régime salarié en présence d'un système de bonus-malus et selon les deux hypothèses retenues en matière de comportements de départ à la retraite
Variation en % comparativement à la « pension moyenne théorique de référence »

	2024	2029	2034	2039	2044	2049	2054	2059
Selon une hypothèse de translation des départs à la retraite								
	-1,7	-2,7	-3,4	-4,0	-4,4	-4,6	-4,7	-4,8
Selon une hypothèse de report minimum du départ à la retraite								
	-1,7	-3,6	-5,4	-6,9	-8,1	-9,0	-10,6	-12,9

Le coût budgétaire du vieillissement

En accord avec la Commission, dans le scénario de liaison à l'espérance de vie évalué selon l'hypothèse de translation des comportements de départ à la retraite, la pension moyenne sans système de bonus-malus est, par hypothèse simplificatrice, supposée rester inchangée comparativement au scénario de référence du CEV. Les effets du système de bonus-malus en termes de coût budgétaire du vieillissement sont dès lors évalués en appliquant aux résultats présentés au point précédent (4.7 *Le coût budgétaire du vieillissement sans système de bonus-malus*) les réductions de pensions moyennes reprises au Tableau 24.

Ces réductions de la pension moyenne induites par l'introduction du système de bonus-malus se reflètent dans un recul du poids des dépenses de pension du régime salarié dans le PIB. Ce recul est, comparativement au scénario de référence, de 2,9% à l'horizon 2060 en combinant l'hypothèse de report minimum et de taux de chômage par âge inchangés (Tableau 25). Il est de 3% en combinant l'hypothèse de translation des départs à la retraite et de taux de chômage global inchangé. Rappelons qu'en l'absence d'un système de bonus-malus, le poids des dépenses de pension du régime salarié était réduit à long terme de 2,0% sous la première combinaison d'hypothèses et de 2,8% sous la seconde combinaison d'hypothèses.

Tableau 25 Le coût budgétaire du vieillissement dans le scénario de liaison à l'espérance de vie avec système de bonus-malus et selon deux jeux d'hypothèses en matière de départ à la retraite et de chômage
Ecart par rapport au scénario de référence en % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	Hypothèse de translation des départs à la retraite et taux de chômage global inchangé				Hypothèse de report minimum de départ à la retraite et taux de chômage par âge inchangés			
	2025	2030	2040	2060	2025	2030	2040	2060
Pensions	-0,7	-1,4	-2,4	-3,5	-0,5	-1,1	-2,2	-3,2
- régime des salariés	-0,6	-1,2	-2,1	-3,0	-0,4	-1,0	-2,0	-2,9
- régime des indépendants	0,0	0,0	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0	-0,1
- secteur public ^a	-0,1	-0,1	-0,2	-0,4	0,0	-0,1	-0,2	-0,3
Soins de santé ^b	0,0	0,0	-0,1	-0,2	0,0	0,0	-0,1	-0,1
- soins « aigus »	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins de longue durée	0,0	0,0	-0,1	-0,2	0,0	0,0	-0,1	-0,1
Incapacité de travail	0,1	0,2	0,3	0,5	0,1	0,1	0,3	0,4
Chômage ^c	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Chômage avec complément d'entreprise	0,1	0,2	0,4	0,7	0,1	0,1	0,3	0,5
Allocations familiales	0,0	0,0	-0,1	-0,1	0,0	0,0	-0,1	-0,1
Autres dépenses sociales ^d	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	-0,6	-1,1	-1,8	-2,6	-0,4	-0,8	-1,7	-2,4

a. Y compris les pensions des entreprises publiques à charge de l'Etat et la GRAPA.

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.