



RAPPORT

Federaal Planbureau

Economische analyses en vooruitzichten

Bureau Fédéral du Plan

Analyses et prévisions économiques

L'évolution des benefit ratios et du taux de pauvreté dans le scénario de référence du Comité d'étude sur le vieillessement

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 2014 - Mei 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: Philippe Donnay

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 : Philippe Donnay

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>

L'évolution des benefit ratios et du taux de
pauvreté dans le scénario de référence du Comité
d'étude sur le vieillissement

De evolutie van de benefit ratios en het
armoederisico in het referentiescenario van de
Studiecomissie voor de vergrijzing

Mai - Mei 2014

Gijs Dekkers, Christophe Joyeux

Inhoudstafel - Table des matières

1. Introduction	1
2. Evolution du benefit ratio dans le régime des travailleurs salariés	2
2.1. Facteurs contribuant à la croissance du benefit ratio dans le régime salarié	2
2.2. Facteurs contribuant à la décroissance du benefit dans le régime salarié	4
3. Evolution du benefit ratio dans le régime des travailleurs indépendants	5
3.1. Facteurs contribuant à la croissance du benefit ratio dans le régime indépendant	5
3.2. Facteurs contribuant à la décroissance du benefit ratio dans le régime indépendant	6
4. Evolution du benefit ratio dans le régime de la fonction publique	7
4.1. Facteurs contribuant à la croissance du BR dans le régime de la fonction publique	7
5. Ontwikkeling van het armoederisico verklaard	8
6. Annexe: L'évolution du benefit ratio au travers d'exemples schématiques	11

1. Introduction

Ce document a été réalisé à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 ». La Commission s'interrogeait premièrement sur les raisons de l'évolution fort contrastée du benefit ratio des trois principaux régimes de pension dans le scénario de référence du CEV. Sur la période de 2012-2060, le benefit ratio du régime de pensions de la fonction publique a un profil croissant alors que ce profil décroît dans le régime de pension des travailleurs salariés et dans le régime de pension des travailleurs indépendants et de façon plus importante dans ce premier régime que dans ce second. En outre, dans un contexte de décroissance du benefit ratio dans le régime de pension le plus important (en termes de bénéficiaires), le régime salarié, le scénario de référence du CEV aboutit à décroissance du taux de pauvreté des pensionnés sur la période 2012-2060. Le deuxième questionnement de la Commission portait sur ces évolutions, a priori, paradoxales.

La première partie de ce document traite de l'évolution du benefit ratio des trois principaux régimes de pension dans le scénario de référence du CEV et tente de mettre en avant les principaux facteurs contribuant à ces évolutions (sections 2 à 4). La deuxième partie met en avant les différents facteurs permettant d'expliquer pourquoi, dans le scénario de référence du CEV, le taux de pauvreté diminue dans un environnement où le benefit ratio du principal régime de pension se détériore.

2. Evolution du benefit ratio dans le régime des travailleurs salariés

Le benefit ratio (le rapport entre la pension moyenne de l'ensemble des bénéficiaires du régime de pension et le salaire macroéconomique moyen) dans le régime salarié connaît une progression jusqu'au milieu des années 2020, passant de 36% en 2012 à 38,8% en 2025. Ensuite il se réduit progressivement et atteint 33% en 2060.

2.1. Facteurs contribuant à la croissance du benefit ratio dans le régime salarié

a. La mise en place d'un mécanisme structurel d'adaptation au bien-être des pensions et d'un bonus de pension

Le pacte de solidarité entre les générations introduit un mécanisme structurel d'adaptation au bien-être des prestations sociales. L'introduction d'un tel mécanisme accroît progressivement le benefit ratio (voir l'exemple 2 de l'annexe)¹. Cet accroissement se poursuit jusque l'année où chacune des générations de pensionnés présentes dans le régime de pension aura bénéficié d'une revalorisation de sa pension tout au long de son séjour dans ce régime. Les premières revalorisations des prestations sociales liées au pacte solidarité entre les générations ayant eu lieu en 2007, l'effet sur le benefit ratio de la revalorisation structurelle des pensions introduite par le pacte n'est à l'heure actuelle encore que partiel. Au milieu des années 2020, une large majorité des générations de pensionnés (celles parties à la retraite après 2007) auront bénéficié depuis l'année de leur départ à la retraite des revalorisations prévues par le pacte. Les revalorisations ultérieures n'auront, toutes choses égales par ailleurs, plus qu'une influence marginale sur le benefit ratio (hormis les revalorisations des minima qui ne concernent qu'une minorité des pensionnés de ce régime).

Le bonus de pension, introduit lui aussi par le pacte de solidarité entre les générations, tend également à relever le benefit ratio dans la mesure où l'ensemble des générations actuelles de pensionnés n'ont pas bénéficié de ce système (seules les générations parties à la retraite à partir de 2007 ont pu en bénéficier).

b. Le départ à la retraite des générations issues du baby-boom d'après-guerre

L'arrivée à l'âge de la retraite des générations issues du baby-boom d'après-guerre engendre, malgré l'allongement de l'espérance de vie et la réforme des pensions de 2011, une stabilisation, voire une légère réduction en ce qui concerne les femmes, de l'âge moyen des effectifs de pensionnés. Ce léger

¹ Remarquons qu'en tant que tel le caractère partiel de l'adaptation des pensions au bien-être n'a, à maturité, aucune influence sur l'évolution du benefit ratio (voir l'exemple 1 de l'annexe). Une discussion plus approfondie sur l'adaptation des prestations sociales au bien-être est disponible dans « Gijs Dekkers, 2014. What are the driving forces behind trends in inequality among pensioners? Validating MIDAS Belgium using a stylized model. In: Gijs Dekkers, Marcia Keegan and Cathal O'Donoghue (Eds), 2014, *New Pathways in Microsimulation*. Farnham: Ashgate Publishing Limited, Chapter 19, pp. 287-304. » et dans "Fasquelle, Nicole, Marie-Jeanne Festjens, and Bertrand Scholtus, 2008, Welvaartsbinding van de sociale zekerheidsuitkeringen: een overzicht van de recente ontwikkelingen, Working paper 8-08, Federal Planning Bureau, Brussels.".

rajeunissement des effectifs de pensionnées, engendre un relèvement du benefit ratio, dans la mesure où ce rajeunissement a pour conséquence une moindre érosion en moyenne des pensions par rapport aux salaires dans un contexte d'adaptation partielle des prestations sociales au bien-être (à l'inverse du vieillissement de la population pensionnée illustré au travers de l'exemple 3 repris en annexe). A partir de 2030, l'âge moyen des effectifs de pensionnés augmente par contre rapidement (voir ci-dessous).

c. L'augmentation de la durée de carrière des femmes partant à la retraite

Dans la perspective de la participation accrue des femmes au marché du travail, la simulation de référence du CEV tient compte de la croissance de la durée moyenne de carrière des femmes partant à la retraite (selon une hypothèse de convergence partielle vers la durée moyenne de carrière des hommes partant à la retraite à l'horizon 2030, voir le rapport annuel 2012 du CEV). Cette augmentation de la durée de carrière influence directement le montant de la pension des femmes partant à la retraite (ou montant de la nouvelle pension). Ce relèvement de la nouvelle pension se traduit année après année dans un relèvement de la pension moyenne ce qui tend à relever le benefit ratio. Cet effet s'estompe au début des années 2030, disparaissant ensuite complètement.

d. La modération salariale

Depuis le début des années 2000, la croissance (macroéconomique) des salaires est relativement faible. Cette faible dynamique salariale devrait, selon le scénario de référence du CEV, se poursuivre à moyen terme (jusqu'en 2018) . Ensuite, la croissance des salaires devrait progressivement converger vers son niveau de long terme, de 1,5% par an, aux environs de 2030 (scénario de référence du CEV). Cette faible croissance salariale a tendance à relever le benefit ratio, le salaire de référence des nouvelles générations de pensionnés, qui correspond aux salaires perçus sur l'ensemble de leur carrière, augmentant plus rapidement que le salaire macroéconomique (voir l'exemple 4 repris en annexe) au début de la période de projection.

e. La croissance du plafond salarial supérieure à la croissance des salaires

A partir de 2015, c'est-à-dire au-delà de la période 2013-2014 couverte par la dernière allocation de l'enveloppe bien-être, l'adaptation du plafond salarial (pris en compte dans le calcul de la pension) est annuellement de 1.25% par an dans le scénario de référence du CEV (1,25% correspondant, en l'absence de décision quant à l'allocation de l'enveloppe bien-être, à l'adaptation des plafonds prévue pour le calcul de l'enveloppe). A moyen terme, la croissance annuelle des salaires est inférieure à 1,25%. Dans la projection de référence du CEV, la croissance des salaires reste inférieure à la croissance du plafond jusqu'en 2025. Ce phénomène engendre un relèvement du benefit ratio (a contrario, l'exemple 5 repris en annexe illustre la baisse du benefit ratio enregistrée dans le cas d'une croissance du plafond salarial inférieure à la croissance des salaires).

2.2. Facteurs contribuant à la décroissance du benefit dans le régime salarié

a. La reprise progressive de la croissance de la productivité et des salaires

En 2030, la croissance de la productivité rejoint son niveau de long terme de 1,5%, supérieur au niveau atteint au cours des trois décennies précédentes. Ce phénomène a pour conséquence une baisse de la pension moyenne (calculée en fonction des salaires perçus sur l'ensemble de la carrière) exprimée en pourcentage du salaire macroéconomique moyen. En outre, dans un contexte d'adaptation au bien-être des prestations sociales indépendante de la croissance salariale, la reprise de la croissance de la productivité et des salaires se traduit par une érosion plus rapide des pensions exprimées en pourcentage du salaire macroéconomique au cours du séjour des bénéficiaires dans le régime.

b. La réduction de la part du nombre de bénéficiaires au taux ménage

En raison de la participation accrue des femmes au marché du travail et du recul du nombre de personnes mariées, la part de bénéficiaires d'une pension au taux ménage dans l'ensemble de la population pensionnée se réduit fortement. Le moindre bénéfice de ce taux préférentiel engendre une réduction du benefit ratio.

c. Le vieillissement de la population pensionnée

L'adaptation partielle des pensions au bien-être entraîne une érosion progressive de la pension exprimée en pourcentage du salaire au cours du séjour du bénéficiaire dans le régime. L'allongement de l'espérance de vie correspond à une prolongation du séjour des bénéficiaires dans le régime de pension. Cet allongement se traduit dès lors par une baisse du benefit ratio (voir l'exemple 3 en annexe), vu le caractère partielle de l'adaptation des prestations sociales au bien-être.

d. La croissance du plafond salarial inférieure à la croissance des salaires

A partir de 2026, la croissance des salaires redevient supérieure à la croissance du plafond salarial (pris en compte dans le calcul de la pension). Ce différentiel engendre une érosion progressive et continue du salaire de référence (à mesure que davantage de rémunérations constitutives du salaire de référence sont plafonnées) et donc du taux de remplacement (le rapport entre la pension des bénéficiaires partant à la retraite et leur dernier salaire). Cette érosion progressive se répercute année après année sur l'évolution du benefit ratio (voir l'exemple 5 en annexe).

e. La réduction de la durée de carrière des hommes partant à la retraite

La projection de référence du CEV s'appuie sur une hypothèse de réduction de la durée de carrière des hommes dans la perspective de l'allongement des études. Au cours des deux premières décennies de la projection (jusqu'au début des années 2030), cette réduction de la durée de carrière des hommes tend à faire baisser le taux de remplacement. Cette baisse se traduit de manière progressive sur le benefit ratio (à mesure que davantage de générations de pensionnés sont parties à la retraite en bénéficiant d'un taux de remplacement moins favorable). Rappelons d'autre part que la hausse de la durée de carrière des femmes arriverait à saturation à l'horizon 2030.

3. Evolution du benefit ratio dans le régime des travailleurs indépendants

Le profil d'évolution du benefit ratio dans le régime des indépendant est analogue au profil observé dans le régime salarié. Le benefit ratio dans le régime indépendant connaît une progression jusqu'en 2030, passant de 35,5% en 2012 à 39,3% en 2030. Ensuite il se réduit progressivement pour atteindre 35,1% en 2060.

3.1. Facteurs contribuant à la croissance du benefit ratio dans le régime indépendant

a. La mise en place d'un mécanisme structurel d'adaptation au bien-être des pensions et d'un bonus de pension, l'assouplissement du malus

Outre un mécanisme structurel d'adaptation des prestations sociales au bien-être et un bonus de pension, le pacte de solidarité entre les générations prévoit un allègement du malus en cas de départ anticipé à la retraite dans le régime indépendant. Dans la mesure où cet assouplissement n'a bénéficié qu'aux générations parties à la retraite depuis 2007, il contribue également au relèvement du benefit ratio dans le régime indépendant dans la première période de la projection.

b. Le départ à la retraite des générations issues du baby-boom d'après-guerre

Voir régime des travailleurs salariés

c. L'augmentation de la durée de carrière des femmes partant à la retraite

Voir régime des travailleurs salariés

d. La faible croissance des revenus des travailleurs indépendants depuis le milieu des années 2000

Depuis le milieu des années 2000, la croissance des revenus moyens des travailleurs indépendants est très faible, voire, plusieurs années, négative. Cette faible croissance devrait se prolonger à moyen terme et ensuite progressivement converger vers un rythme de croissance de 1,5% par an aux environs de 2030 (scénario de référence du CEV). Cette faible croissance à tendance à relever le benefit ratio, au cours de la première partie de la période de projection. Durant cette période, le revenu de référence des nouvelles générations de pensionnés, qui correspond aux revenus perçus sur l'ensemble de la carrière, croît plus rapidement que le revenu macroéconomique moyen des travailleurs indépendants.

e. La croissance de la pension minimum supérieure à la croissance des salaires

Le régime des travailleurs indépendant est en outre caractérisé par un nombre important de bénéficiaires d'une pension minimum, surtout au sein de la population masculine. Jusqu'en 2020, la croissance des revenus moyens des travailleurs indépendants est inférieure à 1%, le pourcentage de

revalorisation de la pension minimum. Le benefit ratio tend, dans un tel contexte, à augmenter (a contrario, l'exemple 6 repris en annexe illustre l'effet d'une croissance d'une allocation forfaitaire inférieure à la croissance des salaires).

3.2. Facteurs contribuant à la décroissance du benefit ratio dans le régime indépendant

a. La reprise progressive de la croissance de la productivité et des revenus

Voir régime des travailleurs salariés.

b. Réduction de la part du nombre de bénéficiaires au taux ménage

Voir régime des travailleurs salariés

c. Le vieillissement de la population pensionnée

Voir régime des travailleurs salariés

d. La croissance de la pension minimum inférieure à la croissance des revenus des indépendants

A partir de 2020, la croissance des revenus des travailleurs indépendants devient supérieure à la croissance de la pension minimum dans le scénario de référence du CEV. Ce différentiel engendre une réduction continue du benefit ratio des bénéficiaires d'une pension minimum (voir l'exemple 6 en annexe).

e. Réduction de la durée de carrière des hommes

Voir régime des travailleurs salariés

4. Evolution du benefit ratio dans le régime de la fonction publique

Le benefit ratio dans le régime de la fonction publique connaît une progression tout au long de la période de projection, passant de 59,9% en 2012 à 69,2% en 2060.

4.1. Facteurs contribuant à la croissance du BR dans le régime de la fonction publique

a. Augmentation de la durée de carrière des femmes et des hommes

En projection, la durée de carrière des femmes partant à la retraite progressent de manière relativement importante dans les 2 principaux "secteurs" de la fonction publique (l'enseignement et l'administration). Les trois principales raisons de cette évolution sont: la participation accrue des femmes au marché du travail, la bonification pour diplôme dans le calcul de la carrière (qui neutralise l'effet à la baisse qu'a la prolongation des études) et la réforme des pensions de 2011. La combinaison de ces deux derniers facteurs contribue à une légère augmentation de la durée de carrière des hommes partant à la retraite au cours de la période de projection.

Ces éléments tendent à relever le taux de remplacement des nouvelles générations de pensionnés, ce relèvement contribuant à une augmentation progressive du benefit ratio moyen de l'ensemble de la population pensionnée au cours de la période de projection.

b. La réduction de la part des pensions de survie

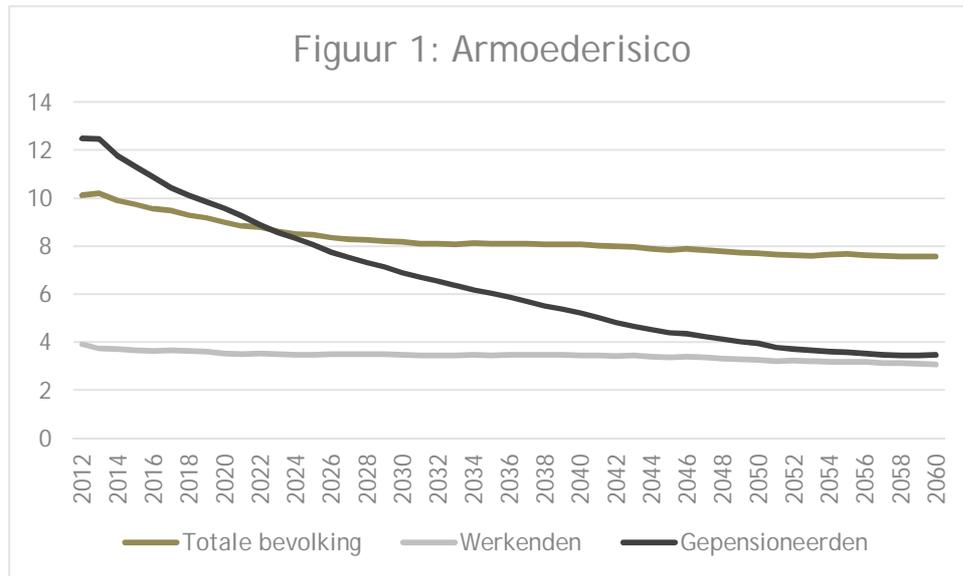
Dans le régime de la fonction publique, le montant moyen de la pension de survie (qu'elle soit cumulée ou non avec une pension de retraite) est nettement inférieur au montant moyen de la pension de retraite. La baisse de la part des bénéficiaires d'une pension de survie (dans l'ensemble de la population bénéficiant d'une pension) au long de la période de projection engendre un relèvement du benefit ratio de l'ensemble de la population pensionnée.

c. Le profil initial de la pension moyenne par âge dans le secteur de l'enseignement

Le profil par âge de la pension moyenne dans le secteur enseignant est à l'amorce de la période de projection fortement décroissant (probablement en raison de départs fortement anticipés à la retraite suite aux différentes réformes qu'a connus le secteur de l'enseignement depuis la fin des années 80). A long terme, la décroissance de la pension par âge est nettement moins marquée (dans un contexte où il n'y a plus de départs à la retraite avant 60 ans et où les durées de carrière, à partir du début des années 2030, ne progressent plus). Cet aplanissement du profil de la pension moyenne par âge contribue à une augmentation du benefit ratio dans le régime de pension de la fonction publique, même dans un contexte d'allongement de l'espérance de vie.

5. Ontwikkeling van het armoederisico verklaard.

Het armoederisico onder gepensioneerden neemt in de eerste helft van de simulatieperiode inderdaad af. Maar deze daling wordt kleiner dwz de AROP van gepensioneerden stabiliseert zich. Dit is zeker vanaf 2030 het geval.



De samenhang tussen de stijgende benefit ratio en het dalende armoederisico onder gepensioneerden in het eerste deel van de projectieperiode ligt voor de hand, dus daar wordt niet verder op ingegaan. Wij richten ons met name op de ontwikkelingen vanaf ongeveer 2030 en vragen ons af waarom de armoede in dat tweede gedeelte van de simulatieperiode niet stijgt.

Een belangrijke eerste reden hangt samen met de stijging van de benefit ratio in de eerste periode, als gevolg van de verjonging van het bestand van gepensioneerden, de gestegen activiteitsgraad van de vrouw, het verhoudingsgewijs minder achterop lopen van de uitkeringen op de lonen, enzovoort. Verschillende van deze processen komen tot een einde, maar hebben ondertussen het mediane pensioeninkomen ruim boven de armoedelijn uitgetild. De daling van het armoederisico wordt dus weliswaar afgeremd, maar het duurt tot na de simulatiehorizon voordat het armoederisico onder gepensioneerden begint te stijgen.

Door de hogere activiteitsgraad en langere loopbaan van vrouwen neemt de proportie gezinspensioenen af, waardoor het armoederisico afneemt. Aangezien personen zonder eigen uitkering niet in de benefit ratio zijn opgenomen, neemt de benefit ratio af wanneer de proportie gezinspensioenen daalt (1.2.b). Een daling van de benefit ratio gaat dus gepaard met een daling van het armoederisico. Eveneens wordt door deze verhoogde activiteitsgraad van vrouwen de positie van alleenstaande vrouwen door deze ontwikkeling minder precair, waardoor ook het armoederisico afneemt.

In de werkende populatie kent de proportie zelfstandigen sedert lange tijd een afname. Aangezien het armoederisico van de groep gepensioneerde zelfstandigen traditioneel hoger ligt dan van werknemers en ambtenaren neemt het armoederisico onder gepensioneerden als geheel af.

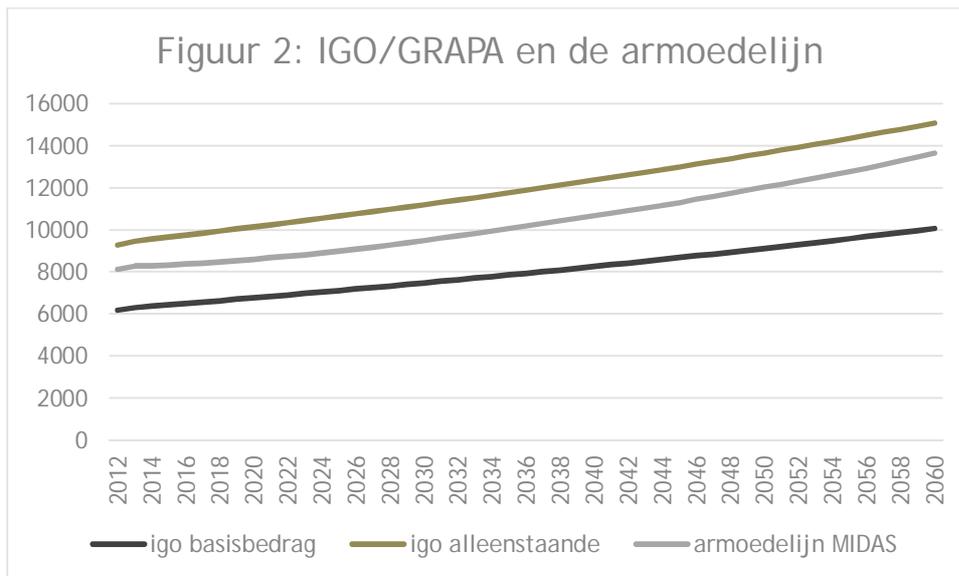
De minimumpensioenen en de IGO werden gedurende de jaren 2000 verhoogd. Daarbij komt een positief verschil tussen de groeivoet van deze minima en de reële lonen in het daaropvolgende decennium. Uitgaande van de lage groeivoet van de gemiddelde lonen op middellange termijn, stijgen de minimumpensioenen van werknemers en zelfstandigen, alsmede de IGO, in de jaren voor 2020 sneller dan de lonen. Hierdoor neemt het armoederisico verhoudingsgewijs af. Maar omdat het aantal ontvangers beperkt is ten opzichte van de total populatie gepensioneerden is het effect op de benefit ratio beperkt.

Een in dit verband belangrijke demografische ontwikkeling is de daling van de gezinsgrootte. Uitgaande van de traditionele equivalentieschalen moet een koppel een inkomen hebben wat 50% hoger is dan dat van een alleenstaande om een gelijk welvaartsniveau te bereiken. Echter, in de pensioen- en bijstandsregeling liggen de bedragen voor een koppel slechts 25% tot 33% hoger dan de bedragen voor een alleenstaande. Het is omwille van dit verschil dat de IGO voor koppels beneden de armoedegrens ligt, terwijl de IGO voor alleenstaanden boven de armoedegrens ligt² (zie figuur 2). Het aantal alleenstaanden neemt verhoudingsgewijs toe, en dit ook bij de gepensioneerden. Deze ontwikkeling leidt dus tot een daling van het armoederisico bij deze groep.

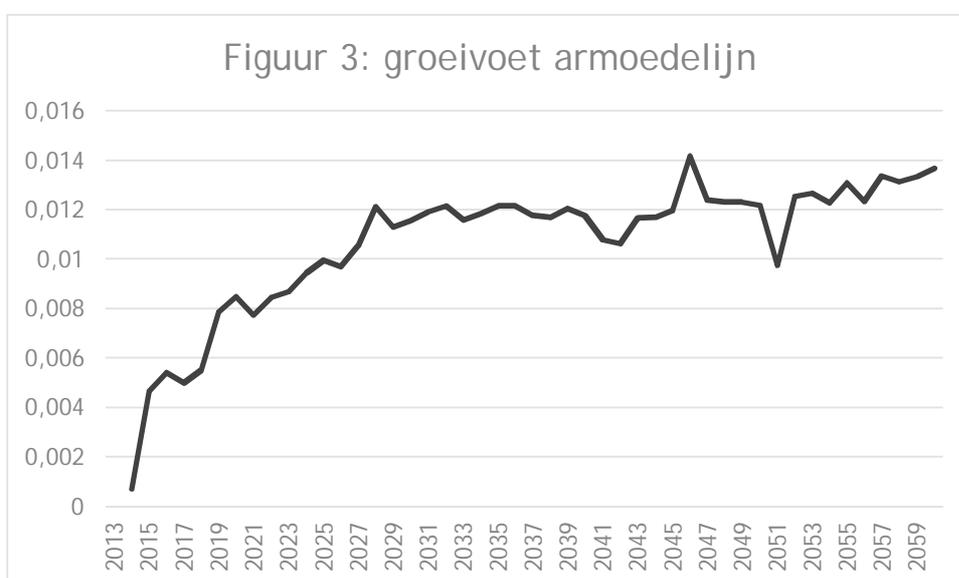
Op lange termijn is de groeivoet lonen 1.5%, terwijl volgens de hypothesen het berekeningsplafond stijgt met 1.25% per jaar. Het berekeningsplafond loopt dus achter op de lonen, waardoor de uitkeringen aan de bovenkant van de verdeling verhoudingsgewijs zullen afnemen. Hierdoor daalt de benefit ratio (zie punt 1.2.d), maar het effect op het armoederisico zal kleiner of zelfs afwezig zijn.

Weliswaar nemen de minimumpensioenen met slechts 1% per jaar toe, hetgeen van verloop van tijd tot een stijging van het armoederisico zal leiden. Maar uit figuur 2 blijkt dat het verschil tussen de armoedelijn en de IGO voor alleenstaanden eerst toeneemt (cf. infra) om daarna slechts zeer geleidelijk af te nemen. Hierdoor zou de voorziene stijging van het armoederisico onder gepensioneerden pas na 2060 plaatsvinden.

² Hier speelt ook mee dat de armoedelijn die uit de simulaties van MIDAS wordt afgeleid, lager ligt dan de officiële armoedelijn die wordt afgeleid uit de SILC. Echter, een aantal zaken zijn niet in de huidige versie van MIDAS (SCVV 2013) inbegrepen. Het betreft hier onder meer de inkomens uit spaargelden, het bezit en de waarde van roerend of onroerend goed, uitkeringen uit de 2e of 3e pijler. Deze inkomensbronnen en bijbehorende aftrekposten (o.a. hypotheek) grijpen dus ook niet in in het bruto-nettotraject.



Deze voornoemde ontwikkeling wordt versterkt door een tragere groei van de armoedelij zelf, zoals uit figuur 3 blijkt. Het armoederisico is een relatief begrip en is gebaseerd op de vergelijking van de inkomens van verschillende groepen met het mediane inkomen (beiden in equivalente termen). Veronderstel dat er twee groepen zijn : werkenden en gepensioneerden, en de armoedelij is een gewogen functie van hun mediane inkomens. Indien het inkomen van één groep dus stijgt (en hun armoede afneemt), dan zal dit via een stijgende armoedelij leiden tot een toenemende armoede bij andere groepen. Er is echter één omstandigheid waarin dit niet het geval is, en dat is wanneer de proportionele grootte van verschillende groepen veranderen ten opzichte van elkaar. Gegeven dat het mediane inkomen van gepensioneerden lager ligt dan van werkenden zal een stijging van de proportie gepensioneerden in de maatschappij de armoedelij verhoudingsgewijs doen dalen, waardoor het armoederisico bij zowel werkenden als gepensioneerden afneemt. Uit de simulatieresultaten blijkt dat de armoedelij pas vanaf ongeveer 2025 een groeivoet kent die hoger komt dan de groeivoet van de minimumpensioenen en de IGO. Dus uit de groeivoet van de lonen op lange-termijn (1.5%) en de groeivoet van de armoedegrens, die steeds ruim onder 1.5% blijft, is een van de verklaringen dat de benefit ratio afneemt terwijl het armoederisico niet stijgt.



6. Annexe: L'évolution du benefit ratio au travers d'exemples schématiques

a. Exemple 1: L'adaptation partielle des prestations sociales au bien-être

Le caractère partiel de l'adaptation des pensions au bien-être n'a, en tant que tel, aucune influence sur l'évolution du benefit ratio Ceci peut-être illustré au travers de l'exemple schématique qui suit. Supposons que le salaire macroéconomique moyen (de la période t-1) coïncide avec le salaire de référence de calcul de la pension et qu'ils connaissent une croissance de 1,5% de période en période (le salaire macroéconomique passe de 100 en t-4 à 101,5 en t-3,...). En outre, lors du départ à la retraite (à l'âge a), la pension est supposée correspondre à 60% du salaire de référence. La personne partant à la retraite en t-3 percevra une pension de 60 cette période-là (où elle sera âgée de a périodes). La période suivante, sa pension sera revalorisée de 0,5%. Cette personne percevra dès lors une pension de 60,3 lors de la période t-2 (où elle sera âgée de a+1 périodes). Cette même période (en t-2), la personne partant à la retraite (à l'âge a) percevra une pension correspondant à 60% du salaire de référence (soit $0,6 \times 101,5 = 60,9$). Supposons que les individus restent 4 périodes dans le régime (de l'âge a à l'âge a+3). En la période t, la pension moyenne est de 61,8, le salaire moyen 106,1. Le benefit ratio de la population pensionnée est de 58,25. Dans cet environnement la pension moyenne croît, de période en période, au même rythme que la nouvelle pension moyenne et que le salaire de référence (1,5% par période) et le benefit ratio est constant. Le caractère partiel de l'adaptation des prestations sociales au bien-être est dès lors sans influence sur l'évolution du benefit ratio.

Tableau 1 : Le benefit ratio et l'adaptation partielle des pensions au bien-être

	t-4	t-3	t-2	t-1	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5
I. Salaires										
macroéconomique	100	101,5	103,0	104,6	106,1	107,7	109,3	111,0	112,6	114,3
de référence		100	101,5	103,0	104,6	106,1	107,7	109,3	111,0	112,6
II. Adaptations au bien-être										
Prestations non forfaitaires			0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
III. Pension selon l'âge										
a	...	60,0	60,9	61,8	62,7	63,7	64,6	65,6	66,6	67,6
a+1	60,3	61,2	62,1	63,1	64,0	65,0	65,9	66,9
a+2	60,6	61,5	62,4	63,4	64,3	65,3	66,3
a+3	60,9	61,8	62,7	63,7	64,6	65,6
Pension moyenne	61,8	62,7	63,7	64,6	65,6	66,6
IV. Benefit ratio										
	58,25	58,25	58,25	58,25	58,25	58,25

b. Exemple 2: L'introduction d'un mécanisme d'adaptation (partielle) des prestations sociales au bien-être

Dans cet exemple, un mécanisme d'adaptation partielle des prestations sociales au bien être (de 0,5% par an) est mis en place en la période t+1. Les bénéficiaires âgés de a+1 à a+3 périodes perçoivent en la période t+1 une pension revalorisée de 0,5% par rapport à la pension perçue lors de la période précédente. L'instauration d'un tel mécanisme accroît progressivement le benefit ratio. La progression

du benefit ratio prend fin au terme de 3 périodes, lorsque la génération la plus âgée de pensionnés aura bénéficié du nombre maximum de revalorisation de sa pension (en l'occurrence 3, à l'âge a+1, a+2 et a+3).

L'introduction de tout mécanisme augmentant le taux de remplacement des générations de pensionnés partant à la retraite (pensons au bonus de pension ou à l'assouplissement récent du malus de pension dans le régime indépendant) aura un effet analogue sur le benefit ratio.

Tableau 2 : mise en place d'un système d'adaptation au bien-être

	t-4	t-3	t-2	t-1	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5
I. Salaires										
macroéconomique	100	101,5	103,0	104,6	106,1	107,7	109,3	111,0	112,6	114,3
de référence		100	101,5	103,0	104,6	106,1	107,7	109,3	111,0	112,6
II. Adaptations au bien-être										
Prestations non forfaitaires			0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
III. Pension selon l'âge										
a	...	60,0	60,9	61,8	62,7	63,7	64,6	65,6	66,6	67,6
a+1	60,0	60,9	61,8	63,1	64,0	65,0	65,9	66,9
a+2	60,0	60,9	62,1	63,4	64,3	65,3	66,3
a+3	60,0	61,2	62,4	63,7	64,6	65,6
Pension moyenne	61,4	62,5	63,6	64,6	65,6	66,6
IV. Benefit ratio	57,82	58,03	58,17	58,25	58,25	58,25

c. Exemple 3: L'allongement de l'espérance de vie

L'allongement de l'espérance de vie est schématisé dans l'exemple qui suit par la prolongation d'une période du séjour des bénéficiaires dans le régime (5 périodes à partir de la période t+2, plutôt que 4 périodes antérieurement). Dans un contexte d'adaptation partielle des prestations sociales au bien-être, le vieillissement de la population pensionnée se traduit par une réduction du benefit ratio. En effet, dans ce contexte, la pension perçue au cours de la cinquième période dans le régime est réduite comparativement au salaire (elle correspond à la pension perçue au cours de la quatrième période revalorisée de 0,5%, alors que le salaire croît de 1,5% par période). Le benefit ratio en cinquième période est inférieur aux benefit ratios dont bénéficient les générations plus jeunes. Le benefit ratio moyen diminue. En cas d'adaptation intégrale au bien-être (une adaptation des prestations non forfaitaires identique à la croissance macroéconomique des salaires), le benefit ratio ne serait pas affecté par le vieillissement.

Tableau 3 : L'allongement de l'espérance de vie

	t-4	t-3	t-2	t-1	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5
I. Salaires										
macroéconomique	100	101,5	103,0	104,6	106,1	107,7	109,3	111,0	112,6	114,3
de référence		100	101,5	103,0	104,6	106,1	107,7	109,3	111,0	112,6
II. Adaptation au bien-être										
Prestations non forfaitaires			0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
III. Pension selon l'âge										
a	...	60,0	60,9	61,8	62,7	63,7	64,6	65,6	66,6	67,6
a+1	60,3	61,2	62,1	63,1	64,0	65,0	65,9	66,9
a+2	60,6	61,5	62,4	63,4	64,3	65,3	66,3
a+3	60,9	61,8	62,7	63,7	64,6	65,6
a+4	/	/	/	/	/	/	62,1	63,1	64,0	65,0
Pension moyenne	61,8	62,7	63,4	64,3	65,3	66,3
IV. Benefit ratio										
	58,25	58,25	57,96	57,96	57,96	57,96

d. Exemple 4: Une décélération de la croissance des salaires

Dans l'exemple qui suit, après avoir crû à un rythme de 1,5%, les salaires n'augmentent plus à partir de t+1. Cette période de stagnation du salaire macroéconomique se traduit par une croissance du benefit ratio. En t+2, par exemple, l'ensemble des pensions ont été calculées sur base de salaires ayant crû à un rythme de 1,5% par an (jusqu'en t+1). Le salaire macroéconomique par contre ne croît pas entre t+1 et t+2, ce qui entraîne une augmentation du benefit ratio. Cette augmentation du benefit ratio perdurera jusqu'en la période où l'ensemble des bénéficiaires aura une pension calculée sur base d'un salaire de référence n'ayant pas connu de croissance. Le benefit ratio se situe alors à un niveau plus élevé qu'initialement, en raison principalement d'une adaptation au bien-être des pensions qui reste de 0,5% par an dans un contexte de non croissance salariale. Le taux de remplacement (et les benefit ratios par âge) est (sont) également relevé(s) dans la mesure où la pension est calculée en fonction d'un salaire de référence qui a connu une période de croissance supplémentaire que le salaire macroéconomique, la période t.

Tableau 4 : Une décélération de la croissance des salaires

	t-4	t-3	t-2	t-1	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5
I. Salaires										
macroéconomique	100	101,5	103,0	104,6	106,1	106,1	106,1	106,1	106,1	106,1
référence		100	101,5	103,0	104,6	106,1	106,1	106,1	106,1	106,1
II. Adaptation au bien-être										
Prestations non forfaitaires			0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
III. Pension selon l'âge										
a	...	60,0	60,9	61,8	62,7	63,7	63,7	63,7	63,7	63,7
a+1	60,3	61,2	62,1	63,1	64,0	64,0	64,0	64,0
a+2	60,6	61,5	62,4	63,4	64,3	64,3	64,3
a+3	60,9	61,8	62,7	63,7	64,6	64,6
Pension moyenne	61,8	62,7	63,4	63,9	64,2	64,2
IV. Benefit ratio										
	58,25	59,12	59,78	60,23	60,45	60,45
<i>Selon l'âge :</i>										
a	...	59,1	59,1	59,1	59,1	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
a+1	58,5	58,5	58,5	59,4	60,3	60,3	60,3	60,3
a+2	58,0	58,8	59,7	60,6	60,6	60,6	60,6
a+3	57,4	58,2	59,1	60,0	60,9	60,9

e. Exemple 5: une croissance du plafond salarial inférieure à la croissance du salaire de référence

Dans cet exemple, à partir de l'année t+1, le salaire de référence (qui croît à un rythme de 1,5% par an) est supérieur au plafond salarial (qui croît à un rythme de 1,25% par an). Cette évolution réduit le taux de remplacement des personnes partant à la retraite, réduction qui concerne période après période davantage de générations de pensionnés. Cette réduction du taux de remplacement se poursuit tant que la croissance du plafond est inférieure à la croissance du salaire de référence.

Tableau 5 : une croissance du plafond salarial inférieure à la croissance du salaire de référence

	t-4	t-3	t-2	t-1	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+...
I. Salaires											
macroéconomique	100	101,5	103,0	104,6	106,1	107,7	109,3	111,0	112,6	114,3	...
de référence		100	101,5	103,0	104,6	106,1	107,7	109,3	111,0	112,6	...
II. Adaptations au bien-être											
Plafonds	99,5	100,7	102,0	103,3	104,6	105,9	107,2	108,5	109,9	111,3	...
Prestations non forfaitaires			0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	...
III. Pension selon l'âge											
a	...	60,0	60,9	61,8	62,7	63,5	64,3	65,1	65,9	66,8	...
a+1	60,3	61,2	62,1	63,1	63,8	64,6	65,4	66,3	...
a+2	60,6	61,5	62,4	63,4	64,2	65,0	65,8	...
a+3	60,9	61,8	62,7	63,7	64,5	65,3	...
Pension moyenne	61,8	62,7	63,6	64,4	65,2	66,0	...
IV. Benefit ratio											
	58,25	58,21	58,14	58,03	57,89	57,74	...

f. Exemple 6: une croissance d'une allocation forfaitaire inférieure à la croissance du salaire

Dans cet exemple, les bénéficiaires du régime perçoivent tous une allocation forfaitaire qui croît jusqu'en la période t au rythme du salaire de référence (1,5% par an). Dans ce contexte, le benefit ratio est constant. A partir de la période t+1, le forfait n'augmente plus que de 1% par an alors que le salaire de référence continue de croître de 1,5% par an. Ce différentiel engendre une baisse continue du benefit ratio.

Tableau 6 une croissance d'une allocation forfaitaire inférieure à la croissance du salaire

	t-4	t-3	t-2	t-1	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+...
I. Salaires											
macroéconomique	100	101,5	103,0	104,6	106,1	107,7	109,3	111,0	112,6	114,3	...
de référence		100	101,5	103,0	104,6	106,1	107,7	109,3	111,0	112,6	...
II. Adaptations au bien-être											
Allocation forfaitaire	58,3	59,1	60,0	60,9	61,8	62,4	63,1	63,7	64,3	65,0	...
III. Pension selon l'âge											
a	58,3	59,1	60,0	60,9	61,8	62,4	63,1	63,7	64,3	65,0	...
a+1	58,3	59,1	60,0	60,9	61,8	62,4	63,1	63,7	64,3	65,0	...
a+2	58,3	59,1	60,0	60,9	61,8	62,4	63,1	63,7	64,3	65,0	...
a+3	58,3	59,1	60,0	60,9	61,8	62,4	63,1	63,7	64,3	65,0	...
Pension moyenne	58,3	59,1	60,0	60,9	61,8	62,4	63,1	63,7	64,3	65,0	...
IV. Benefit ratio											
	58.25	58.25	57.96	57.68	57.39	57.11	56.83	...