

Les conséquences budgétaires du vieillissement à l'horizon 2060 pour la Belgique

Estimation de mars 2015 tenant compte des réformes du gouvernement Michel

Mars 2015

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. À 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 Écodynamique (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.

Éditeur responsable : Philippe Donnay

Bureau fédéral du Plan

Avenue des Arts 47-49, 1000 Bruxelles

tél. : +32-2-5077311

fax : +32-2-5077373

e-mail : contact@plan.be

<http://www.plan.be>

Les conséquences budgétaires du vieillissement à l'horizon 2060 pour la Belgique

Estimation de mars 2015 tenant compte des réformes du
gouvernement Michel

Mars 2015

Table des matières

1. Introduction.....	1
2. Evolution des dépenses sociales à l'horizon 2060 (version de mars 2015)	3
2.1. Hypothèses	3
2.1.1. Les hypothèses démographiques	4
2.1.2. Les hypothèses socio-économiques	4
2.1.3. Les hypothèses macroéconomiques	4
2.1.4. Les hypothèses de politique sociale	4
2.2. Prise en compte des réformes du gouvernement Michel	5
2.3. Relèvement de l'âge légal de la retraite : méthodologie en matière de nombre de pensionnés	6
2.4. Perspectives de dépenses sociales de long terme (mars 2015)	8
2.4.1. Les perspectives démographiques	8
2.4.2. Le marché du travail	9
2.4.3. Evolution des taux de pensionnement	11
2.4.4. L'environnement macroéconomique	11
2.4.5. Le coût budgétaire du vieillissement (version de mars 2015)	12
Tableau spécifique pour le volet long terme du programme de stabilité	17

Liste des tableaux

Tableau 1	Les principales hypothèses des perspectives de long terme de mars 2015.....	3
Tableau 2	Hypothèse de translation et comportements des départs à la retraite dans le cas d'un relèvement de l'âge légal de 65 à 67 ans : illustration au travers des départs à la retraite des hommes dans le régime salarié Répartition des départs à la retraite par âge (en % du nombre total des départs à la retraite)	7
Tableau 3	Principaux résultats des " Perspectives démographiques 2014-2060 " au 30 juin (1) et écart avec les perspectives 2013-2060 (2)	8
Tableau 4	Situation sur le marché du travail, scénario de mars 2015 (1) et différences par rapport aux résultats du CEV de juillet 2014 (2) - concept administratif.....	10
Tableau 5	Situation sur le marché du travail, scénario de mars 2015 (1) et écart par rapport aux résultats du CEV de juillet 2014 (2) - concept administratif.....	11
Tableau 6	Evolution des taux de pensionnement dans le scénario de mars 2015	11
Tableau 7	Projection macroéconomique 2014-2060, scénario de mars 2015 (1) et écart par rapport aux résultats du CEV de juillet 2014 (2).....	12
Tableau 8	Le coût budgétaire du vieillissement à long terme selon le scénario de mars 2015	13

1. Introduction

Le Bureau fédéral du Plan contribue annuellement à la préparation du Programme de stabilité de la Belgique en produisant des perspectives économiques de moyen terme¹ et des perspectives d'évolution à long terme des dépenses publiques liées à l'âge ("age-related public expenditure"). Ces dernières alimentent le volet "long terme" du Programme de stabilité. Celui-ci est traditionnellement basé sur le scénario de référence du dernier rapport disponible du Comité d'étude sur le vieillissement (CEV - dont le Bureau fédéral du Plan est chargé du secrétariat technique et administratif)², sauf si des réformes appelées à modifier significativement ce scénario sont intervenues entre-temps, comme c'est le cas cette année. Dans cette optique, le présent rapport propose un scénario d'évolution à long terme des dépenses publiques liées à l'âge qui intègre les mesures prises par le gouvernement Michel.

Ce scénario est construit en partant des hypothèses de base du scénario de référence du dernier rapport annuel du CEV, mais en les adaptant pour tenir compte des nouvelles mesures³. Celles-ci influencent essentiellement les hypothèses dites « socio-économiques ». En effet, les réformes qui touchent aux conditions d'accès à la retraite anticipée et au régime de chômage avec complément d'entreprise, à la disponibilité des chômeurs ressortissant de ce régime et à l'âge légal de la retraite sont appelées à modifier sensiblement les comportements en matière d'activité, de préretraite et de retraite dans les classes d'âge situées entre 50 et 69 ans. Les hypothèses démographiques, les hypothèses macroéconomiques relatives à la productivité et au taux de chômage de long terme et les hypothèses de politique sociale relatives aux adaptations à l'évolution du bien-être ne sont pas affectées par les nouvelles mesures.

L'ampleur des modifications de comportement en matière d'activité, de préretraite et de retraite entraînées par les réformes est particulièrement délicate à évaluer. Dans le cadre des travaux que le Bureau fédéral du Plan avait réalisés en 2013 et 2014 à l'intention de la Commission pour la réforme des pensions 2020-2040⁴, l'une des propositions de réforme avait posé un problème similaire. Deux scénarios avaient alors été retenus, basés sur deux hypothèses contrastées : l'hypothèse de « translation », selon laquelle un relèvement d'un an de l'âge légal de la retraite se traduit par un report moyen d'un an des départs à la retraite et l'hypothèse de « report minimum », selon laquelle l'âge de départ à la retraite avant et après réforme est identique pour toutes les personnes qui ne sont pas contraintes par la réforme de retarder leur départ à la retraite. Dans le cadre du présent rapport réalisé à la demande du gouvernement, l'hypothèse de translation en matière de comportement de départ à la retraite a été retenue,

¹ Bureau fédéral du Plan, « Perspectives économiques 2015-2020 – Version de mars 2015 », Rapport, 19 mars 2015

² Conseil supérieur des Finances, Comité d'étude sur le vieillissement, Rapport annuel, juillet 2014

³ Outre l'intégration des mesures du gouvernement Michel, le présent exercice de projection diffère des perspectives du rapport annuel 2014 du CEV sur d'autres points : il intègre notamment de nouvelles perspectives démographiques ainsi que les perspectives économiques de moyen terme 2015-2020.

⁴ Bureau fédéral du Plan, « 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 du système de bonus-malus – Etude réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 » », Rapport_CP_10741, Mars 2014, p. 12, section 4.3

dans la mesure où celle-ci s'apparente le plus à la méthodologie utilisée par l'Ageing Working Group (AWG)⁵ pour estimer l'effet d'un relèvement de l'âge légal de la retraite.

Les résultats présentés dans ce rapport constituent une première estimation dans le sens où ils seront revus lors du rapport 2015 du Comité d'étude sur le vieillissement (qui devrait être publié normalement fin juin-début juillet), notamment en fonction de l'adoption de modalités définitives de certaines mesures et de la révision des « Perspectives économiques 2015-2020 » en mai 2015.

⁵ L'AWG a été créé en 1999 par le Comité de Politique Economique du Conseil européen ECOFIN. Il réalise des perspectives de long terme des dépenses sociales pour les Etats membres. Les résultats sont consignés dans un « Ageing Report » et utilisés par la suite dans le cadre du « Fiscal Sustainability Report » de la Commission.

2. Evolution des dépenses sociales à l'horizon 2060 (version de mars 2015)

2.1. Hypothèses

Le Tableau 1 présente les principales hypothèses des perspectives de long terme de mars 2015, à savoir les hypothèses démographiques, socio-économiques, macroéconomiques et de politique sociale. L'hypothèse retenue en matière de comportement de départ à la retraite (à savoir une hypothèse de translation) est présentée dans la section 2.3.

Tableau 1 Les principales hypothèses des perspectives de long terme de mars 2015

Hypothèses démographiques à partir de 2014 (« Perspectives démographiques 2014-2060 »)			
	2014	2030	2060
Nombre moyen d'enfants par femme	1,72	1,84	1,85
Espérance de vie à la naissance : hommes	78,4	81,6	86,2
Espérance de vie à la naissance : femmes	83,3	85,4	88,5
Solde migratoire en milliers	36,3	31,6	23,3
Hypothèses socio-économiques			
Taux de scolarité	Maintenu au niveau des observations les plus récentes pour les moins de 15 ans et fonction de l'évolution du taux d'activité pour les 15 ans et plus		
Taux d'activité et passage du statut d'actif vers statut d'invalidé et de pensionné	Modélisation basée sur les probabilités de transition d'une catégorie socio-économique à l'autre, par sexe et classe d'âge, adaptées pour tenir compte des effets des réformes.		
Hypothèses macroéconomiques			
À moyen terme : « Perspectives économiques 2015-2020 » de mars 2015	À long terme : un scénario de référence		
Croissance moyenne de la productivité par travailleur entre 2015 et 2020 : 0,8% par an	Croissance annuelle de la productivité par travailleur et salaire par actif occupé	1,5%	
Taux de chômage ^a en 2020 : 11,1% Taux d'emploi ^b en 2020 : 65,5%	Taux de chômage structurel ^a de long terme	8,0%	
Hypothèses de politique sociale			
2015-2016	À partir de 2017 : calcul de l'enveloppe budgétaire destinée aux adaptations au bien-être		
Législation en place (mesures des partenaires sociaux et du gouvernement)	Plafond salarial	1,25%	
	Droit minimum par année de carrière	1,25%	
	Prestations non forfaitaires (régime général) ^c	0,50%	
	Prestations forfaitaires et minima	1,00%	

a. Selon le concept administratif, y compris les chômeurs âgés avec la dispense maximale et les chômeurs avec complément d'entreprise demandeurs d'emploi.

b. Emploi des 15-64 ans en % de la population d'âge actif (15-64 ans)

c. Dans le régime des pensions du secteur public, l'adaptation au bien-être (en d'autres termes la péréquation) présente, sur la base de l'écart observé historiquement, un découplage de 0,4% par rapport à la hausse salariale.

2.1.1. Les hypothèses démographiques

Les hypothèses démographiques sont issues des nouvelles « Perspectives démographiques 2014-2060 » publiées en mars 2015⁶. Dans ces perspectives, le taux de fécondité ou le nombre moyen d'enfants par femme passe de 1,72 en 2014 à 1,85 en 2060. Entre 2014 et 2060, le gain d'espérance de vie est de 7,9 années pour les hommes et de 5,2 années pour les femmes. L'écart entre l'espérance de vie des hommes et des femmes se réduit dès lors à l'horizon 2060. Le solde migratoire (ou solde des migrations externes) est constamment positif et oscille entre 36000 (maximum de la projection en 2014) et 23000 personnes.

2.1.2. Les hypothèses socio-économiques

La population démographique est répartie en catégories socio-économiques, par sexe et par groupe d'âge, voire par année d'âge, pertinentes pour la projection des dépenses sociales (par exemple, le nombre de bénéficiaires d'allocations sociales). Les hypothèses socio-économiques se basent sur une modélisation qui applique aux générations successives des probabilités de transition d'une catégorie socio-économique à une autre ou de maintien dans une catégorie socio-économique. Ce scénario est effectué dans un contexte législatif et institutionnel inchangé mais il intègre certaines réformes du gouvernement Michel (voir ci-dessous la section 2.2).

2.1.3. Les hypothèses macroéconomiques

Les hypothèses concernant l'évolution du marché du travail et la croissance de la productivité par travailleur permettent de déterminer la croissance économique.

A moyen terme, l'environnement macroéconomique est basé sur la version de mars 2015 des « Perspectives économiques 2015-2020 » réalisées par le Bureau fédéral du Plan⁷.

A long terme, les présentes perspectives reprennent les hypothèses du scénario de référence du rapport annuel 2014 du Comité d'étude sur le vieillissement⁸, soit une croissance annuelle de la productivité par travailleur de 1,5% par an et un taux de chômage structurel de 8%. Le scénario de convergence vers ces niveaux de long terme est fourni pour les années 2021 et suivantes par le modèle macroéconomique de long terme du Bureau fédéral du Plan (S3BE).

2.1.4. Les hypothèses de politique sociale

Les hypothèses de politique sociale portent sur les revalorisations des allocations sociales en termes réels, au-delà de leur adaptation automatique à l'évolution des prix. L'ensemble des mesures de liaison au bien-être proposées par les partenaires sociaux pour 2015 et 2016 sont intégrées dans la simulation. À partir de 2017, la revalorisation des prestations sociales s'effectue selon les paramètres utilisés pour le calcul des enveloppes disponibles prévues par le pacte de solidarité⁹, dans l'ensemble des branches

⁶ Bureau fédéral du Plan, Direction générale Statistique, « Perspectives démographiques 2014-2060 – Population, ménages et quotients de mortalité prospectifs », Bureau fédéral du Plan, Série Perspectives, Mars 2015

⁷ Bureau fédéral du Plan, « Perspectives économiques 2015-2020 - Version de mars 2015 », Rapport, 19 mars 2015

⁸ Conseil supérieur des Finances, Comité d'étude sur le vieillissement, Rapport annuel, juillet 2014

⁹ Soit une adaptation annuelle au bien-être de 0,5% de toutes les allocations sociales de remplacement, à l'exclusion des allocations forfaitaires; une adaptation annuelle au bien-être de 1% de toutes les allocations sociales forfaitaires; une augmentation

du régime salarié, du régime indépendant et des régimes d'assistance sociale. Signalons qu'à partir de 2015, la branche des allocations familiales n'est plus intégrée au calcul de l'enveloppe disponible. Dès lors, les allocations familiales ne sont, par hypothèse, pas revalorisées en termes réels jusqu'en 2020, selon le principe de projection à législation inchangée à moyen terme. Par contre, elles sont supposées revalorisées annuellement à partir de 2021, selon le principe de projection à politique constante suivi pour le long terme¹⁰. Dès lors, la revalorisation des allocations familiales est calibrée sur base de l'écart moyen observé au cours des 30 dernières années entre la croissance du salaire moyen et la croissance du montant moyen de ces prestations, soit un découplage de 0,7 point de pourcentage.

2.2. Prise en compte des réformes du gouvernement Michel

Cette version de mars 2015 prend en compte les réformes du gouvernement Michel, techniquement modélisables dans les délais impartis et dont les modalités sont suffisamment précises.

Ces mesures sont les suivantes :

– dans la branche pension :

- 1) relèvement progressif des conditions d'accès à la pension anticipée dans les trois régimes de pension: il s'agit principalement du relèvement de 62 à 63 ans de la condition d'âge et de 40 à 42 ans de la condition de carrière;

	2016	2017	2018	2019
Age/condition de carrière	62/40	62,5/41	63/41	63/42
Exceptions carrières longues	60/42	60/43	60/43	60/44
	61/41	61/42	61/42	61/43

- 2) relèvement de l'âge légal de la retraite à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030 dans les trois régimes de pension;
- 3) relèvement progressif de l'âge minimum de veuvage de 50 ans en 2025 à 55 ans en 2030 ;
- 4) suppression de la bonification pour diplôme dans la condition de carrière au départ anticipé à la retraite (dans le régime de pensions de la fonction publique);
- 5) suppression du bonus de pension dans les trois régimes de pension ;

– dans le régime de chômage avec complément d'entreprise :

- 1) renforcement progressif des conditions d'accès au chômage avec complément d'entreprise;
- 2) généralisation progressive de l'obligation faite aux chômeurs avec complément d'entreprise de se porter demandeurs d'emploi ;

– dans la branche chômage (y compris interruption de carrière et crédit-temps) :

annuelle de 1,25% des plafonds pris en compte pour le calcul des allocations sociales de remplacement et, dans le régime de pension des travailleurs salariés, du droit minimum par année de carrière.

¹⁰ En l'absence de revalorisation, les allocations familiales se dégraderaient fortement par rapport au niveau de vie moyen, ce qui serait en contradiction avec la politique historiquement menée en matière d'allocations familiales.

- 1) suppression du complément d'ancienneté et de l'allocation de crédit-temps non motivé ;
 - 2) réduction de certaines allocations (allocation de garantie de revenu, allocation de chômage temporaire, calcul de l'allocation de chômage sur la base des 12 derniers mois de salaires perçus au lieu du dernier mois) ;
 - 3) abaissement de la limite d'âge pour introduire une demande d'allocation d'insertion et introduction d'une exigence minimale de diplôme pour les jeunes de moins de 21 ans ;
 - 4) limitation du nombre de jours de chômage temporaire par employeur ;
 - 5) relèvement de l'âge d'accès aux premières demandes de crédit-temps de fin de carrière ;
- dans les soins de santé :
- les perspectives intègrent les économies décrites dans la note de politique générale Soins de santé de novembre 2014. Elles concernent notamment l'industrie pharmaceutique, le ticket modérateur chez les spécialistes, la dialyse, les accouchements, etc.
- dans la branche incapacité de travail (incapacité primaire et invalidité) :
- 1) procédures d'octroi et de contrôle plus strictes, établissement d'un plan de réinsertion après trois mois d'incapacité primaire pour les personnes à même d'être réinsérées, renforcement des sanctions administratives dans le cadre de l'incapacité de travail et de l'invalidité ;
 - 2) suppression pour les nouveaux bénéficiaires (à partir du 1er janvier 2015) de la hausse des allocations INAMI octroyées aux chômeurs en incapacité de travail ;
 - 3) calcul à partir du 1er janvier 2015 des allocations INAMI des nouveaux bénéficiaires sur la base du salaire moyen perçu durant une période de référence de 12 mois précédant l'incapacité de travail (au lieu du dernier salaire perçu).

Remarquons que certaines mesures mentionnées dans l'accord de gouvernement n'ont pas été prises en compte en raison du degré élevé d'incertitude entourant leurs modalités d'application. Il s'agit notamment, dans le régime de pension de la fonction publique, de la suppression de la bonification pour diplôme dans le calcul de la pension, de la suppression progressive des tantièmes préférentiels et de la non prise en compte pour le personnel statutaire des années prestées en tant que contractuel lors du calcul de la pension.

2.3. Relèvement de l'âge légal de la retraite : méthodologie en matière de nombre de pensionnés

La réforme des pensions relève notamment l'âge légal de la retraite à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030. Les reports de départ à la retraite engendrés par cette mesure sont estimés selon une méthodologie analogue à celle utilisée lors d'une étude réalisée en 2014 pour la Commission pour la réforme des pensions 2020-2040¹¹. En particulier, le scénario retenu ici en ce qui concerne les comportements de départ

¹¹ Bureau fédéral du Plan, « 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 du système de bonus-malus – Etude réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 » », Rapport_CP_10741, Mars 2014, p. 12, section 4.3

à la retraite se base sur l'hypothèse de « translation » telle que définie dans l'étude de 2014. C'est en effet l'hypothèse qui s'apparente le plus à la méthodologie utilisée par l'AWG pour estimer l'effet d'un relèvement de l'âge de la retraite sur l'activité et l'emploi, même si la présente étude tient compte d'une augmentation avec l'âge des probabilités de transition vers l'invalidité et le chômage. L'hypothèse de translation suppose qu'un relèvement d'un an de l'âge légal de la retraite implique un report moyen d'un an des départs à la retraite, autrement dit que la distribution par âge des départs à la retraite autour de l'âge légal reste inchangée comparativement à un scénario sans réforme¹². En 2060, selon l'hypothèse de translation, les départs à la retraite à l'âge légal dans le scénario avec réforme (67 ans), exprimés en % de la population de 67 ans, correspondent aux départs à la retraite de cette génération à 65 ans dans un scénario sans réforme (le nombre de départs à la retraite à 65 ans rapporté à la population de 65 ans), deux ans auparavant (en 2058).

Tableau 2 Hypothèse de translation et comportements des départs à la retraite dans le cas d'un relèvement de l'âge légal de 65 à 67 ans : illustration au travers des départs à la retraite des hommes dans le régime salarié
Répartition des départs à la retraite par âge (en % du nombre total des départs à la retraite)

60	61	62	63	64	65+	66	67+
Scénario sans relèvement de l'âge légal (répartition en 2058)							
3%	9%	7%	10%	4%	67%		
Scénario avec relèvement de l'âge légal (répartition en 2060)							
		3%	9%	7%	10%	4%	67%

Dans l'étude menée pour la Commission pour la réforme des pensions 2020-2040, un scénario alternatif avait également été retenu, basé sur une hypothèse de « report minimum ». Celle-ci suppose que les personnes amenées à reporter leur départ à la retraite, suite au relèvement de l'âge légal, le font jusqu'au moment où elles remplissent soit la condition de carrière pour une retraite anticipée soit l'âge légal de la pension. Cela signifie aussi que les personnes qui, en l'absence de relèvement de l'âge légal, partaient à la retraite tout en respectant les nouvelles conditions de départ introduites par la réforme, prendront leur retraite à une date identique avec ou sans relèvement de l'âge légal. Autrement dit, le relèvement de l'âge légal à 67 ans ne concernera que les personnes qui, dans le scénario sans relèvement de l'âge légal de la retraite, partaient à la retraite à 65 ans avec une condition de carrière inférieure à 42 années. Dès lors, le report moyen de départ à la retraite par rapport à une situation sans relèvement de l'âge légal sera moindre selon l'hypothèse de « report minimum » que suivant l'hypothèse « de translation ».

Remarquons finalement que, dans le cadre du présent rapport, vu les délais impartis et par manque de données (pour la SNCB), l'effet des réformes sur le comportement de départ à la retraite n'a pas pu être pris en compte pour les régimes de pension des entreprises publiques.

¹² L'hypothèse de « translation » a également été utilisée lors de l'estimation par le Bureau fédéral du Plan de l'impact de certaines réformes du gouvernement Michel, réalisée en février 2015. Cf. Bureau fédéral du Plan, « Les impacts économiques et budgétaires de long terme des réformes structurelles décidées par le gouvernement Michel », février 2015

2.4. Perspectives de dépenses sociales de long terme (mars 2015)

2.4.1. Les perspectives démographiques

Le tableau suivant présente les principaux résultats des « Perspectives démographiques 2014-2060 »¹³ ainsi que les écarts avec les anciennes perspectives 2013-2060.

Tableau 3 Principaux résultats des " Perspectives démographiques 2014-2060 " (1) et écart avec les perspectives 2013-2060 (2)
Situation au 30 juin

	2014		2020		2040		2060	
	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)
Population totale en milliers	11175,7	-14,5	11456.1	-57.9	12424.2	252.0	13111,7	579,5
<i>Par groupe d'âge en milliers</i>								
0-14 ans	1898,8	-5,5	1959.0	-25.1	2084.0	87.4	2209,0	157,2
15-64 ans	7266,4	-8,5	7275.7	-28.8	7334.1	184.9	7681,2	428,6
65 ans et +	2010,4	-0,5	2221.5	-4.0	3006.1	-20.3	3221,5	-6,3
dont de 65 à 79 ans	1407,8	-2,5	1575.8	-9.0	1955.1	-17.8	1936,2	3,6
dont 80 ans et plus	602,7	2,0	645.7	5.0	1051.0	-2.6	1285,3	-9,9
<i>Structure d'âge en %</i>								
0-14 ans	17,0	-0,0	17.1	-0.1	16.8	0.4	16,8	0,5
15-64 ans	65,0	0,0	63.5	0.1	59.0	0.3	58,6	0,7
65 ans et +	18,0	0,0	19.4	0.1	24.2	-0.7	24,6	-1,2
<i>Quelques indicateurs</i>								
Dépendance des âgés: (65+/15-64)	27,7	0,0	30.5	0.1	41.0	-1.3	41,9	-2,6
Dépendance des âgés: (65+/20-64)	30,3	0,0	33.4	0.1	45.4	-1.5	46,4	-2,8
Intensité du vieillissement (80+/65+)	30,0	0,1	29.1	0.3	35.0	0.2	39,9	-0,2

Entre 2014 et 2060, la population totale s'accroît de 17%, passant de 11,2 millions à 13,1 millions d'habitants. Cet accroissement varie selon le groupe d'âge : le groupe de 0 à 14 ans augmente de 16%, la population d'âge actif (15 à 64 ans) d'environ 6% et la population de 65 ans et plus de 60%. La structure d'âge de la population en Belgique se modifie fortement sur la période de projection : si la proportion des 0 à 14 ans demeure relativement stable, la proportion des personnes de 15 à 64 ans se réduit de 6,4 points de pourcentage et est compensée par une augmentation de la part des personnes de 65 ans et plus. Le vieillissement de la population se manifeste également au travers d'une augmentation de 51% du coefficient de dépendance des âgés (qui rapporte le nombre de personne de 65 ans et plus au nombre de personnes de 15 à 64 ans).

Par comparaison aux perspectives démographiques 2013-2060, la population totale est moins élevée jusqu'aux environs de 2025 en raison de l'évolution récente de la migration internationale, notamment affectée par la politique menée en matière de regroupement familial. Par contre, elle est supérieure à

¹³ Bureau fédéral du Plan, Direction générale Statistique, « Perspectives démographiques 2014-2060 – Population, ménages et quotients de mortalité prospectifs », Bureau fédéral du Plan, Série Perspectives, Mars 2015

long terme (de près de 580000 personnes en 2060) suite à une révision à la hausse de la migration internationale (due à des améliorations méthodologiques apportées au modèle de projection démographique). Cette population plus importante se situe dans les groupes d'âges de 0 à 14 ans et de 15 à 64 ans, ce qui implique un coefficient de dépendance des personnes âgées inférieur dans les nouvelles perspectives (de 2,6 points de pourcentage en 2060).

2.4.2. Le marché du travail

Les perspectives de long terme du marché du travail intègrent les données les plus récentes en la matière ainsi que les mesures citées dans la section 2.2. Notons que suite au relèvement de l'âge légal de la retraite (jusqu'à 67 ans en 2030), le taux d'emploi (d'activité) est défini comme le rapport entre l'emploi total (l'activité) et la population de 15 à 69 ans (alors que précédemment il s'agissait de la population de 15 à 64 ans). Le taux d'activité et le taux d'emploi des personnes de 65 ans et plus, rapportés à la population de 65 à 69 ans, sont dès lors également mentionnés. Soulignons finalement que, suite à l'élargissement de la disponibilité sur le marché du travail (notamment) aux chômeurs avec complément d'entreprise, le chômage et la population active comptabilisent désormais les chômeurs demandeurs d'emploi avec complément d'entreprise.

A long terme, le taux d'emploi, à savoir l'emploi total rapporté à la population de 15 à 69 ans, selon un concept administratif, s'accroît de 6,5 points de pourcentage entre 2014 et 2060. Il atteint 65,4% en 2060. En comparaison avec les résultats publiés dans le rapport annuel 2014 du Comité d'étude sur le vieillissement, le taux d'emploi est relevé de 3,2 points de pourcentage.

L'augmentation du taux d'emploi découle d'un accroissement non seulement du taux d'emploi des personnes de 15 à 54 ans (+2,2 points de pourcentage entre 2014 et 2060) mais surtout du taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans (de près de 20 points de pourcentage) et du taux d'emploi des personnes de 65 ans et plus (+21 points de pourcentage). Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans atteint 66% en 2060, soit 10 points de pourcentage de plus que dans le rapport annuel 2014 du CEV en raison notamment de la nouvelle réforme des pensions. Quant au taux d'emploi des personnes de 65 ans et plus, il atteint 30,7%¹⁴ en 2060 et dépasse de 17,5 points de pourcentage le taux projeté l'année dernière. Soulignons qu'à partir de 2025, l'évolution des taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus reflète notamment l'hypothèse de translation (voir ci-dessus la section 2.3) retenue en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal de la retraite.

Le taux d'activité augmente de 3,9 points de pourcentage entre 2014 et 2060. Ce relèvement résulte de l'accroissement des taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus, le taux d'activité des personnes de 15 à 54 ans se réduisant pendant cette période. L'augmentation des taux d'activité des personnes de 55 ans et plus est nettement plus prononcée que dans le rapport 2014 du CEV en raison des différentes mesures prises par le gouvernement Michel.

Le taux de chômage passe de 12,4% de la population active en 2014 à 8% aux environs de 2035, selon l'hypothèse retenue en matière de taux de chômage structurel. Soulignons que cette hypothèse n'est pas

¹⁴ L'emploi des 65 ans et plus quadruple presque, passant de quelques 55000 personnes en 2014 à plus de 210000 travailleurs en 2060.

modifiée par les nouvelles réformes dans la mesure où l'on suppose qu'à long terme, la croissance de l'emploi est dictée par l'évolution de la population active (ou l'offre de travail). L'Ageing Working Group retient également cette hypothèse dans ses projections budgétaires, à savoir que le taux de chômage structurel n'est pas affecté par une augmentation de la population active, due par exemple à une réforme des pensions.

Tableau 4 Situation sur le marché du travail, scénario de mars 2015 (1) et différences par rapport aux résultats du CEV de juillet 2014 (2) - concept administratif
En %

	2014		2020		2040		2060		2014-2060	
	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)
Taux d'emploi ^a	59,0	0,0	61,1	0,3	65,1	3,0	65,5	3,2	+6,5	3,2
15-54 ans	66,9	-0,1	68,4	0,0	69,2	0,0	69,2	-0,2	+2,2	-0,1
Femmes	63,7	0,0	65,3	-0,1	66,7	0,2	66,6	-0,0	+2,9	-0,1
Hommes	70,1	-0,2	71,4	0,2	71,7	-0,1	71,7	-0,4	+1,6	-0,2
55-64 ans	46,4	0,1	54,7	1,8	64,9	8,6	66,2	10,0	+19,7	9,9
Femmes	40,0	0,3	49,0	1,2	59,3	6,1	60,1	7,2	+20,1	6,8
Hommes	53,0	-0,1	60,4	2,4	70,6	11,0	72,3	12,9	+19,3	13,0
65 ans et plus ^b	9,4	0,0	10,4	-0,3	28,7	15,7	30,7	17,5	+21,3	17,5
Femmes	5,7	0,0	6,7	-0,5	22,7	13,2	24,9	15,4	+19,2	15,3
Hommes	13,4	0,1	14,3	-0,1	34,9	18,3	36,6	19,6	+23,2	19,5
p.m. taux d'emploi 15-64 ans en % de la population de 15 à 64 ans	63,0	0,0	65,5	0,4	68,4	1,7	68,6	1,7	+5,6	1,7
Taux de chômage ^c	12,4	-0,2	11,1	0,5	8,0	-0,0	8,0	-0,0	-4,4	0,2
Taux d'activité ^d	67,3	-0,2	68,7	0,8	70,8	3,3	71,2	3,5	+3,9	3,6
15-54 ans	75,7	-0,2	75,4	-0,2	74,5	-0,1	74,5	-0,4	-1,2	-0,3
55-64 ans	56,6	-0,2	67,7	5,2	73,2	9,3	74,6	10,9	+18,1	11,1
65 ans et plus	9,4	0,0	10,4	-0,3	31,8	18,8	34,0	20,8	+24,6	20,8
p.m. taux d'activité 15-64 ans en % de la population de 15 à 64 ans	72,0	-0,2	73,8	0,9	74,3	1,7	74,5	1,7	+2,5	1,9
Taux d'activité potentielle ^e	69,0	-0,2	69,2	-0,2	71,1	2,2	71,5	2,4	+2,5	2,6

a. Emploi total en % de la population de 15 à 69 ans

b. Emploi des 65 ans et plus en % de la population de 65 à 69 ans

c. Chômage y compris chômeurs âgés avec la dispense maximale et chômeurs demandeurs d'emploi avec complément d'entreprise, en % de la population active ; population active = emploi total + chômage y compris chômeurs âgés avec la dispense maximale et chômeurs avec complément d'entreprise demandeurs d'emploi

d. Population active (voir c.) en % de la population de 15 à 69 ans

e. Population active potentielle (= population active + crédit-temps/interruption de carrière à temps plein) en % de la population de 15 à 69 ans

La population d'âge actif de 15 à 64 ans s'accroît de 5,7% entre 2014 et 2060 mais la population active augmente de 12,7% sur la même période. Celle-ci atteint presque 6 millions de personnes en raison de la hausse de la population d'âge actif mais aussi de l'accroissement des taux d'activité (voir Tableau 4). L'emploi est relevé de 850000 personnes entre 2014 et 2060, tandis que le chômage décroît d'environ 180000 personnes. Par comparaison au rapport annuel 2014 du CEV, une population d'âge actif plus élevée, conjuguée à une augmentation plus importante des taux d'activité, entraînent une population

active supérieure de 10,9% en 2060. A taux de chômage inchangé, l'emploi et le chômage s'accroissent dans une mesure identique.

Tableau 5 Situation sur le marché du travail, scénario de mars 2015 (1) et écart par rapport aux résultats du CEV de juillet 2014 (2) - concept administratif
En milliers d'unités

	2014		2020		2040		2060		1/2 ^b
	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)	
Population d'âge actif	7266,4	-8,5	7275,7	-28,8	7334,1	184,9	7681,2	428,6	5,9
Population active ^a	5287,9	-18,5	5435,5	41,6	5658,1	382,1	5958,9	588,0	10,9
Emploi	4631,8	-8,2	4830,9	7,3	5205,5	351,5	5482,2	541,0	10,9
Chômage ^a	656,0	-10,3	604,5	34,3	452,7	30,6	476,7	47,0	10,9

a. y compris les chômeurs âgés avec la dispense maximale et les chômeurs demandeurs d'emploi avec complément d'entreprise.

b. écart en pourcentage

2.4.3. Evolution des taux de pensionnement

La réforme des pensions du gouvernement Michel engendre, dès les premières années de la projection, un recul important du taux de pensionnement¹⁵ au sein de la population de 60 à 64 ans et à plus long terme (à partir de 2025 où l'âge légal de la retraite passe à 66 ans), une réduction du taux de pensionnement au sein de la population de 65 à 69 ans. Cette réforme permet de stabiliser, entre 2014 et 2060, le taux de pensionnement au sein de l'ensemble de la population de 60 ans et plus, qui autrement se serait accru, en raison d'un accroissement de la proportion de femmes bénéficiant d'une pension de retraite au fil des générations et d'une population pensionnée vieillissante¹⁶.

Tableau 6 Evolution des taux de pensionnement dans le scénario de mars 2015
Nombre de « bénéficiaires d'une pension » exprimé en % de la population de la classe d'âge considérée

	2014	2020	2030	2040	2050	2060
60-64 ans	39	28	12	9	9	9
65-69 ans	102	104	77	79	79	80
70 ans et +	107	109	112	114	115	116
60 ans et +	89	88	83	88	89	91

2.4.4. L'environnement macroéconomique

A moyen terme, la croissance du PIB et de ses composantes est reprise des « Perspectives économiques 2015-2020 » de mars 2015. Dans ces perspectives, la croissance économique est en moyenne de 1,1% par an en 2014 et 2015. Elle remonte ensuite lentement, atteignant une moyenne de 1,5% par an entre 2015 et 2020. Cette croissance est soutenue à parts quasiment égales par l'emploi et la productivité du travail.

¹⁵ Soit le rapport entre le « nombre de bénéficiaires » d'une pension de retraite ou de survie et la population de la tranche d'âge. Le taux de pensionnement dans certaines catégories d'âge excède 100% dans la mesure où le concept statistique de pensionné utilisé comprend des doubles comptages. En particulier, les personnes bénéficiant d'une pension à la fois dans le régime de la fonction publique et dans le régime salarié ou indépendant sont comptabilisées deux fois dans ce concept de pension. En outre, certains bénéficiaires d'une pension ne résident pas en Belgique.

¹⁶ Le taux de pensionnement a globalement selon l'âge un profil croissant (en raison de départs à la retraite s'étalant entre 60 ans et l'âge légal, de certains départs à la retraite après l'âge légal de la retraite, du bénéfice d'une pension de survie). Dans un contexte de vieillissement de la population pensionnée, ce profil induit un relèvement du taux de pensionnement au sein de l'ensemble de la population de 60 ans et plus.

Tableau 7 Projection macroéconomique 2014-2060, scénario de mars 2015 (1) et écart par rapport aux résultats du CEV de juillet 2014 (2)
En %

	Taux de croissance annuels moyens en termes réels en %								Niveau en %	
	2014-2020		2020-2040		2040-2060		2014-2060		2020	2060
	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)	(1)/(2)	(1)/(2)
Emploi	0,7	0,1	0,4	0,3	0,3	0,2	0,4	0,2	0,2	10,9
Productivité par emploi	0,8	-0,2	1,3	-0,1	1,5	0,0	1,3	-0,1	2,1	0,3
Salaires ^a	1,1	-0,5	1,6	0,2	1,8	0,2	1,6	0,1	-0,1	8,6
PIB	1,5	-0,1	1,6	0,2	1,8	0,2	1,7	0,2	2,2	11,3
PIB/tête	1,1	-0,1	1,2	0,1	1,5	0,1	1,3	0,1	2,7	6,3

a. Salaires des travailleurs salariés, des agents de la fonction publique et revenus professionnels des indépendants.

A long terme, la croissance de la productivité est supposée atteindre 1,5% par an. Partant d'une croissance beaucoup plus faible en fin de période de moyen terme (0,9% en 2020), ce niveau de croissance de 1,5% n'est atteint qu'au cours des années 2030. Ceci explique qu'entre 2020 et 2040, la croissance annuelle de la productivité n'est que de 1,3% en moyenne, de même qu'entre 2014 et 2060. Avec une croissance annuelle moyenne de 0,4% de l'emploi, la croissance économique s'établit à 1,7% par an sur l'ensemble de la période de projection. En comparaison aux résultats du rapport annuel 2014 du CEV, cette croissance du PIB supérieure de 0,2% par an résulte d'un accroissement plus important de l'emploi (cf. Tableau 5).

2.4.5. Le coût budgétaire du vieillissement (version de mars 2015)

Le tableau suivant présente l'évolution de l'ensemble des dépenses sociales jusque 2060 en % du PIB selon le scénario de mars 2015, ainsi que le coût budgétaire du vieillissement (ou la variation des dépenses sociales entre deux années données, exprimée en % du PIB) entre 2014 et 2060. Il s'agit du coût budgétaire du vieillissement selon la définition du CEV, soit une définition différente de celle de l'Ageing Working Group¹⁷.

¹⁷ Pour le coût budgétaire du vieillissement, le CEV reprend l'ensemble des dépenses sociales reprises dans la comptabilité nationale, à l'exception des dépenses d'enseignement. L'AWG reprend les dépenses de pensions (y compris les dépenses d'invalidité et de chômage avec complément d'entreprise), de soins de santé (aigus et de longue durée), de chômage (hors interruption de carrière et crédit-temps) et d'enseignement. Contrairement au CEV, l'AWG ne tient pas compte des dépenses d'incapacité primaire, de repos de maternité, d'allocations familiales, d'interruption de carrière et de crédit-temps, d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de Fonds de sécurité d'existence, d'allocations pour personnes handicapées, de revenu d'intégration...

Tableau 8 Le coût budgétaire du vieillissement à long terme selon le scénario de mars 2015
En % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	Scénario de mars 2015								
	2014	2020	2030	2040	2060	2014-2020	2020-2060	2014-2060	Différence avec les résultats du CEV de juillet 2014 2014-2060
Pensions	10,4	11,0	11,6	12,9	12,8	0,6	1,8	2,4	-1,7
- régime des salariés	5,6	6,1	6,5	7,3	7,2	0,5	1,0	1,5	-1,1
- régime des indépendants	0,8	0,9	0,9	1,1	1,0	0,1	0,2	0,2	-0,1
- secteur public ^a	3,9	4,0	4,2	4,5	4,6	0,1	0,6	0,7	-0,5
Soins de santé ^b	8,0	8,4	9,3	10,0	9,8	0,4	1,4	1,9	-0,1
- soins « aigus »	6,7	6,7	7,5	7,8	7,6	0,1	0,9	0,9	0,0
- soins de longue durée	1,3	1,7	1,8	2,2	2,2	0,4	0,6	0,9	-0,1
Incapacité de travail	1,7	1,9	2,0	2,0	1,5	0,1	-0,4	-0,2	0,1
Chômage ^c	2,3	1,7	1,2	1,1	1,1	-0,6	-0,6	-1,2	-0,2
Allocations familiales	1,6	1,4	1,3	1,2	1,1	-0,2	-0,3	-0,5	-0,2
Autres dépenses sociales ^d	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	0,0	-0,2	-0,2	0,1
Total	25,3	25,7	26,8	28,5	27,4	0,4	1,7	2,2	-2,0
p.m. rémunérations du personnel enseignant ^e	3,9	3,7	3,7	3,7	3,7	-0,2	0,0	-0,1	-0,1

a. Y compris les pensions des entreprises publiques à charge de l'État (les résultats présentés dans ce rapport ne tiennent pas compte de la réforme de ces régimes) et la GRAPA.

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

c. Y compris chômage avec complément d'entreprise et crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence (seulement la partie relevant de la sécurité sociale selon les principes du SEC 2010), les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

e. Selon la définition du CEV, les rémunérations du personnel enseignant ne font pas partie du total du coût budgétaire du vieillissement. Par contre, les dépenses d'enseignement sont comptabilisées dans le coût budgétaire du vieillissement selon les concepts de l'Ageing Working Group.

A moyen terme, le coût budgétaire du vieillissement s'élève à 0,4% du PIB entre 2014 et 2020. Cet accroissement est modéré notamment en raison des diverses mesures prises par le gouvernement. Il est inférieur de 0,3% du PIB par rapport au résultat du rapport 2014 du CEV sur la même période.

A long terme, le coût budgétaire du vieillissement est de 2,2% du PIB entre 2014 et 2060. Les dépenses de pensions et de soins de santé s'accroissent respectivement de 2,4% et de 1,9% du PIB, alors que l'ensemble des autres dépenses se réduit de 2,1% du PIB.

En comparaison avec les résultats du rapport annuel 2014 du CEV, le coût budgétaire du vieillissement est inférieur de 2% du PIB sur la période 2014-2060. Le poids des pensions est inférieur de 1,7% du PIB, celui des soins de santé et des autres dépenses sociales de 0,3% du PIB. Les réformes, et principalement la réforme des pensions, induisent non seulement une baisse des dépenses mais également un relèvement du PIB. Remarquons que les « perspectives démographiques 2014-2060 » sont également plus favorables en termes de coût budgétaire du vieillissement dans la mesure où elles sont marquées par une moindre progression du coefficient de dépendance des âgés (ce qui se traduit par de moindres dépenses et un PIB accru).

ANNEXE

Tableau spécifique pour le volet long terme du programme de stabilité

Long term sustainability of public finances

% of GDP	2007	2010	2020	2030	2040	2050	2060
Total expenditure (not available)	-	-	-	-	-	-	-
of which: age-related expenditure	24.8	27.7	29.4	30.4	32.2	31.9	31.2
Pension expenditure (AWG definition)	9.7	10.8	12.5	13.1	14.4	14.2	13.8
Social security pension	9.7	10.8	12.5	13.1	14.4	14.2	13.8
old-age and early pensions (survivors included)	8.9	9.9	11.2	11.7	12.9	13.0	12.8
other pensions (only disability)	0.8	0.9	1.2	1.4	1.5	1.2	1.0
Occupational pensions: not in the general government	-	-	-	-	-	-	-
Health care	5.6	6.4	6.7	7.5	7.8	7.6	7.6
Long-term care	1.0	1.2	1.7	1.8	2.2	2.4	2.2
Education expenditure	3.5	3.8	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7
Other age-related expenditure (unemployment, family allowance, allowance for handicapped persons...)	5.0	5.5	4.8	4.4	4.1	4.0	3.8
Interest expenditure (not available)	-	-	-	-	-	-	-
Total revenue (not available)	-	-	-	-	-	-	-
of which: property income (not available)	-	-	-	-	-	-	-
of which: from pensions contributions (not relevant)	-	-	-	-	-	-	-
Pension reserve fund assets (not available)	-	-	-	-	-	-	-
of which: consolidated public pension fund assets (not available)	-	-	-	-	-	-	-
Systemic pensions reform	-	-	-	-	-	-	-
Social contributions diverted to mandatory private scheme	-	-	-	-	-	-	-
Pension expenditure paid by mandatory private scheme	-	-	-	-	-	-	-
Assumptions							
Labour productivity growth	1.3	1.8	0.9	1.3	1.5	1.5	1.5
Real GDP growth	3.0	2.5	1.4	2.4	1.6	1.8	1.7
Participation rate males (aged 20-64): potential participation rate (1)	87.3	85.9	84.6	84.8	85.0	85.1	85.4
Participation rate females (aged 20-64): potential participation rate (1)	72.7	73.7	76.0	77.1	77.8	77.7	77.9
Total participation rates (aged 20-64): potential participation rate (1)	80.0	79.8	80.3	80.9	81.4	81.4	81.6
Unemployment rate (administrative definition)	12.4	12.5	11.1	8.5	8.0	8.0	8.0
Population aged 65+ over total population	17.1	17.2	19.4	22.5	24.2	24.4	24.6

(1) Participation rate inclusive full time career breaks and unemployment with company allowance.