



CONSEIL SUPERIEUR DES FINANCES

**Comité d'Etude
sur le Vieillessement**

RAPPORT ANNUEL

MAI 2005



CONSEIL SUPERIEUR DES FINANCES

**Comité d'Etude
sur le Vieillissement**

RAPPORT ANNUEL

MAI 2005

Les membres du Comité d'Etude sur le Vieillissement

Monsieur T. PEETERS, Président

Monsieur H. BOGAERT, Vice-président

Monsieur G. DE SMET, sur proposition du
Ministre du Budget

Monsieur H. BECQUAERT, sur proposition du
Ministre des Affaires sociales

Monsieur M. WEBER, sur proposition du
Ministre des Finances

Monsieur M. ENGLERT, sur proposition du
Bureau fédéral du Plan

Monsieur J. SMETS, sur proposition de
la Banque Nationale de Belgique

Membre observateur:

Monsieur J.-M. CLOSE

Le Secrétariat:

Madame M. LOPEZ-NOVELLA

Madame S. WEEMAES

Synthèse

A. Introduction	13
B. L'évolution des dépenses sociales à l'horizon 2030	13
1. L'évolution du coût budgétaire du vieillissement à court et à moyen terme	14
2. L'évolution du coût budgétaire du vieillissement à long terme	16
C. Effets de la réforme des pensions	20
D. Comparaison des résultats des différents rapports	21

Les conséquences budgétaires et sociales du vieillissement

I Evolution des dépenses de la protection sociale jusqu'en 2030	25
A. Préambule	25
B. Les hypothèses des scénarios de référence	25
C. Nouvelles perspectives	29
1. Le cadre macroéconomique	29
2. Le marché du travail	29
3. Le coût budgétaire du vieillissement	30
D. Une comparaison des résultats des différents rapports	39
1. Evolution des dépenses sociales au cours des éditions successives	40
2. Evolution du coût budgétaire du vieillissement au cours des différents rapports	41
3. Conclusion	45
II L'évolution à long terme des pensions moyennes du régime des travailleurs indépendants	47
A. La législation du régime de pension des travailleurs indépendants	47
1. La pension de retraite	47
2. La pension de survie	49
B. La modélisation du régime de pension des travailleurs indépendants	49
1. Les travailleurs indépendants	50
2. Le revenu de référence	51
3. La durée de carrière	58
4. Le calcul de la pension	61

C.	La projection des pensions du régime des travailleurs indépendants	63
	1. La pension des hommes mariés - taux ménage	63
	2. Les pensions de retraite masculines	68
	3. Les pensions de retraite féminines	70
	4. Les pensions moyennes du stock	73
	5. Le taux de remplacement	75
	6. Les pensions de survie	76
	7. La masse des pensions du régime indépendant	78
D.	Conclusion	79
III	Les pensions du secteur public: une exploration à long terme	81
A.	Introduction	81
B.	Aperçu des régimes de pension	82
	1. Organisation administrative des pensions du secteur public	82
	2. Le rôle de l'Administration des pensions dans cette organisation administrative	82
	3. Le financement des pensions accordées par l'Administration des pensions	83
C.	Réglementation des pensions	86
	1. Les pensions de retraite	86
	2. Les pensions de survie	90
D.	Modélisation du montant moyen de la pension dans la fonction publique	92
	1. Introduction	92
	2. La pension des secteurs "administration" et "enseignement": nouvelle méthodologie, hypothèses et résultats	92
E.	Conclusion	109
IV	Projection des dépenses de soins de santé et analyse des effets de l'âge	111
A.	Introduction	111
B.	Résultats de la projection des soins de santé	112
C.	Lien entre âge et dépenses de santé	114
	1. Evolution des profils de dépenses par âge et par sexe au fil du temps	115
	2. Désagrégation des soins de santé en soins aigus et soins de long terme	117
	3. Coûts des soins de santé liés au décès	121

D. Conclusion	124
E. Bibliographie	125
V La réforme des pensions de 1996 dans les régimes salarié et indépendant	127
A. Introduction	127
B. La réforme des pensions et le départ à la retraite des femmes	128
1. L'entrée en pension des femmes dans le régime salarié	128
2. L'entrée en pension des femmes dans le régime indépendant	139
C. La réforme des pensions et le maintien dans les statuts autres que celui de pensionné des régimes salarié et indépendant	145
1. Le maintien dans les statuts du régime salarié	145
2. Le maintien dans les statuts du régime indépendant	157
D. Conclusion	160
VI Annexe 1	163
A. Les classes d'activité	163
B. les catégories ONP	164
VII Annexe 2	165
A. Nomenclature des tantièmes préférentiels	165
B. Calcul de la croissance salariale par sexe dans le secteur de l'administration et de l'enseignement	167
C. Calcul du montant de la pension moyenne globale	167
VIII Annexe 3	169
A. Taux et âge moyen d'entrée en pension	169
B. Le maintien dans un statut autre que celui de pensionné et l'âge moyen de sortie de ce statut	170

SYNTHÈSE



A. Introduction

Pour la quatrième année consécutive, le Comité d'étude sur le vieillissement (CEV) remet son Rapport annuel au gouvernement fédéral dans le cadre de la loi du 5 septembre 2001 portant garantie d'une réduction continue de la dette publique et création d'un Fonds de vieillissement¹.

Dans la présente édition, l'accent est mis sur l'évaluation actualisée du coût budgétaire du vieillissement. Cette actualisation tient compte, comme chaque année, des dernières mesures reprises dans les nouvelles prévisions à moyen terme (octobre 2004) et d'affinements apportés aux modèles. Cette année, ces affinements ont principalement concerné les points suivants :

- les pensions des indépendants (chapitre II);
- les pensions dans la fonction publique (chapitre III);
- les soins de santé (chapitre IV).

En outre, nous avons été en mesure, sur la base des premières observations, de calculer l'impact de la réforme des pensions de 1996, d'une part, sur les comportements d'entrée en pension, et d'autre part, sur le maintien dans d'autres catégories socioéconomiques.

Contrairement aux éditions précédentes, un chapitre distinct n'a pas été consacré à la soutenabilité sociale du régime de pensions légal. Néanmoins, des taux de remplacement sont mentionnés dans le chapitre II, consacré aux pensions des indépendants, et dans le chapitre III, sur le secteur public. Dans les éditions précédentes, l'analyse des taux de remplacement était plutôt limitée au régime des travailleurs salariés.

En ce qui concerne le développement du deuxième pilier des pensions, nous renvoyons le lecteur à l'édition 2003 du rapport annuel. Des négociations sectorielles en vue d'une application élargie du deuxième pilier de pensions dans le cadre de la loi sur les pensions complémentaires sont actuellement en cours. Une fois ces négociations clôturées, de nouvelles données statistiques seront disponibles. Dans les prochains rapports, le développement du deuxième pilier sera approfondi à la lumière de ces nouvelles données.

B. L'évolution des dépenses sociales à l'horizon 2030

Le chapitre I "Evolution des dépenses de la protection sociale jusqu'en 2030" présente l'actualisation du coût budgétaire du vieillissement, tant à moyen qu'à long terme, selon les deux scénarios présentés chaque année dans le rapport. Ces deux scénarios ne diffèrent l'un de l'autre que par une seule hypothèse relative au découplage entre l'évolution réelle des salaires et l'adaptation au bien-être des allocations sociales. Dans le cadre d'une société vieillissante, le CEV estime que le scénario sans adaptation au bien-être est peu probable. Ce scénario suppose qu'il n'est pas fait usage de la possibilité légale de procéder à une adaptation des allocations au bien-être alors que des mesures et des engagements politiques ré-

1. Moniteur belge du 14.09.2001.

cents vont dans ce sens. C'est pourquoi le CEV met en avant un scénario qui, par souci de prudence, tient compte d'une certaine adaptation des allocations au bien-être.

C'est la première fois qu'une analyse fine des pensions des indépendants et du secteur public est réalisée. C'est pourquoi les dépenses de pension sont, dans le tableau 1, subdivisées selon les trois grands régimes de pension: régime des travailleurs salariés, des travailleurs indépendants et de la fonction publique.

Le tableau 1 présente les nouveaux résultats des deux scénarios. Pour rappel, le coût budgétaire du vieillissement représente *la variation* de l'ensemble des dépenses de prestations sociales entre *deux périodes*, en % du PIB.

TABLEAU 1 -Coût budgétaire du vieillissement en % du PIB entre 2004 et 2030
selon le scénario du CEV et le scénario sans adaptation au bien-être

	Scénario du CEV de mai 2005				Scénario sans adaptation au bien-être de mai 2005			
	2004	2010	2030	2004-2030	2004	2010	2030	2004-2030
Pensions ^a	9.3	9.0	12.3	3.1	9.3	9.0	11.9	2.7
- régime des salariés	5.2	5.2	7.6	2.4	5.2	5.1	7.2	2.0
- régime des indépendants	0.7	0.7	0.7	0.0	0.7	0.7	0.7	-0.0
- fonction publique	3.3	3.1	4.0	0.7	3.3	3.1	4.0	0.7
Soins de santé ^b	7.2	7.9	9.5	2.3	7.2	7.9	9.5	2.3
- soins de santé "aigus" ^c	6.3	6.8	8.0	1.7	6.3	6.8	8.0	1.7
- soins de santé "de long terme"	0.9	1.1	1.5	0.6	0.9	1.1	1.5	0.6
Incapacité de travail	1.3	1.3	1.3	0.0	1.3	1.3	1.3	-0.0
Chômage	2.3	1.9	1.2	-1.2	2.3	1.9	1.1	-1.2
Prépensions	0.4	0.4	0.4	-0.1	0.4	0.4	0.4	-0.1
Allocations familiales	1.7	1.5	1.3	-0.4	1.7	1.5	1.1	-0.6
Autres dépenses sociales ^d	1.5	1.5	1.5	-0.0	1.5	1.5	1.5	-0.0
Total	23.7	23.5	27.3	3.6	23.7	23.4	26.7	3.0
p.m. rémunérations du personnel enseignant	4.4	4.0	3.8	-0.5	4.4	4.0	3.8	-0.5

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

b. Dépenses publiques de soins de santé.

c. Les soins de santé "de long terme" englobent les soins infirmiers à domicile, les séjours en maison de repos (MRPA), en maison de repos et de soins (MRS), en maison de soins psychiatriques et dans une habitation protégée. Les soins de santé "aigus" constituent les autres soins de santé.

d. Principalement les accidents du travail, les maladies professionnelles, la sécurité d'existence. Y compris l'assurance-dépendance en Flandre.

1. L'évolution du coût budgétaire du vieillissement à court et à moyen terme

A court, on observe une légère baisse du coût budgétaire du vieillissement, entre autres, en raison de l'évolution des pensions, du chômage et des allocations familiales. A moyen terme, une hausse sensible intervient dans les dépenses de soins de santé.

Les pensions

Les dépenses de pension connaissent une réduction de 0,3 point de pourcentage du PIB entre 2004 et 2009, dont 0,1 point de pourcentage est attribuable aux pen-

sions du régime général des travailleurs salariés. Deux facteurs explicatifs peuvent être invoqués: d'une part, un effet démographique dû à l'entrée actuellement, dans le statut de pensionné, de la génération assez peu nombreuse née durant la Seconde Guerre mondiale, et d'autre part, les effets de la réforme des pensions de 1996. Le relèvement progressif de l'âge légal de la pension pour les femmes (de 60 ans à 65 ans en 2009) combiné à l'introduction de la condition de carrière (35 années civiles à partir de 2005) pour l'accès à la retraite anticipée entraîne un report de l'entrée en pension.

Parallèlement à cette évolution, on observe à court et à moyen terme une baisse de 0,2 point de pourcentage du PIB des dépenses de pension de la fonction publique. Dans le secteur public, l'effet démographique évoqué ci-dessus ne joue pas (à l'exception de la défense) suite aux vagues de recrutement intervenues dans le passé au sein de la fonction publique, qui font qu'un nombre important de fonctionnaires prennent leur retraite au cours de la décennie actuelle. En dépit de ces flux d'entrée, les dépenses de pension devraient connaître une baisse, surtout dans le secteur de l'administration. Dans ce secteur, une baisse du montant moyen de la pension se dessine: la disparition progressive des pensionnés les plus âgés bénéficiant des pensions les plus élevées entraîne une baisse de la pension moyenne du stock de pensionnés restants (voir section 2, "Les pensions du secteur public"). En outre, cette période est caractérisée par une diminution du nombre de pensionnés issus du secteur de la défense.

Chômage et allocations familiales

Durant cette période, les dépenses de chômage baissent de 0,3 point de pourcentage du PIB du fait d'une baisse certes limitée du taux de chômage: la croissance économique et la faiblesse des gains de productivité à moyen terme se conjuguent pour permettre une croissance de l'emploi plus forte que celle de la population active. De leur côté, les allocations familiales diminuent de 0,2 point de pourcentage du PIB suite à l'évolution démographique et à une adaptation partielle au bien-être.

Les soins de santé

Parallèlement à ces réductions, on observe une forte augmentation des dépenses de soins de santé entre 2004 et 2009: +0,6 point de pourcentage du PIB. Les dépenses de soins de santé pour l'année 2004 intègrent le dépassement de l'objectif budgétaire (norme de croissance réelle de 4,5 %) de 513 millions d'euros. Ce dépassement explique également la différence par rapport aux résultats d'avril 2004. Le scénario retenu pour la projection fait l'hypothèse du respect de la norme de croissance de 4,5 % des dépenses de soins de santé jusqu'à la fin de la législature. La croissance effective sera néanmoins plus élevée du fait de l'intégration des "petits risques" des indépendants et, dans une faible mesure, de l'accord récent dans le secteur des soins de santé¹.

Le coût budgétaire du vieillissement

Par rapport à la projection de l'année passée, le coût budgétaire du vieillissement (sur la période 2004-2009) est plus élevé de l'ordre de 0,1 point de pourcentage du PIB en raison du léger affaiblissement de la croissance économique et suite à de moindres diminutions des allocations de chômage (la baisse du nombre de chômeurs est moins importante, de 50 000 unités contre 83 000 dans les projections de l'an dernier) et des dépenses de pension (entre autres du fait de la hausse sensible des salaires dans l'enseignement de la Communauté française, laquelle entraîne via le principe de la péréquation une croissance des dépenses de pension). L'accélération de la croissance des dépenses de soins de santé est suivie

1. L'accord social 2005-2009 prévoit un accroissement annuel de 78 millions d'euros pour le secteur de la santé, dont 55 sont financés dans le cadre de la norme et 23 à l'aide de moyens supplémentaires.

d'un ralentissement en 2005, lui-même attribuable au caractère non récurrent d'une partie du dérapage observé en 2004.

2. L'évolution du coût budgétaire du vieillissement à long terme

Entre 2004 et 2030, le coût budgétaire du vieillissement devrait s'élever à 3,6 % du PIB selon le scénario du CEV, et à 3,0 % selon le scénario sans adaptation au bien-être. Les différences entre les résultats du scénario du CEV de cette année et de l'année passée résultent principalement des améliorations méthodologiques apportées cette année (cf. "Pensions de indépendants" et "Pensions du secteur public" ci-dessous).

Les résultats relatifs aux dépenses de pension sont notamment influencés par l'adoption de deux nouveaux modèles: l'un pour le calcul de la pension moyenne des indépendants, et l'autre pour le calcul de la pension moyenne dans le secteur public. Dans le souci de répondre, notamment, à une préoccupation de la Commission des Affaires sociales de la Chambre, ces deux régimes font chacun l'objet d'un chapitre distinct.

En septembre 2004, la Commission des Affaires sociales de la Chambre a en effet présenté un rapport intitulé "*Le vieillissement de la société: les défis en matière d'emploi et de financement de la sécurité sociale et des pensions*"¹. Sur la base des auditions et des discussions au sein de cette Commission, un certain nombre de constatations et de recommandations ont été approuvées et transmises au gouvernement². Une des constatations était que les rapports préparatoires à l'élaboration des politiques relatives à la problématique du vieillissement comportaient d'importantes lacunes en ce qui concerne les pensions des indépendants et de la fonction publique. C'est la raison pour laquelle le CEV tente, aux **chapitres II ("Evolution à long terme des pensions moyennes dans le régime des travailleurs indépendants") et III ("Les pensions du secteur public: une exploration à long terme")**, de combler partiellement ces lacunes. Il convient de souligner que les deux modèles concernés calculent le *montant moyen* des pensions. En revanche, la méthode de calcul pour le *nombre* de pensionnés est identique à celle utilisée dans le rapport précédent.

Pensions des indépendants

La nouvelle projection des pensions moyennes du régime des travailleurs indépendants met, avant tout, en évidence l'existence d'un régime transitoire qui s'explique par la prise en considération, dans le calcul du revenu de référence, d'années de revenus forfaitaires. Cette période transitoire se caractérise par une croissance relativement faible, voire négative vers sa fin, de la pension moyenne.

La modélisation fine de la législation relative aux revenus forfaitaires a permis d'établir que, contrairement à ce que l'on pensait, le remplacement, année après année, d'un revenu forfaitaire par un revenu imposable n'était pas uniformément favorable à l'indépendant.

C'est particulièrement vrai chez les femmes indépendantes qui ont, en majorité, des revenus imposables inférieurs au revenu forfaitaire et pour qui la disparition

-
1. Chambre des Représentants de Belgique, 2 septembre 2004, Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales par Mmes Nahima LANJRI et Maggie DE BLOCK, DOC 51 1325/001.
 2. Chambre des Représentants de Belgique, 2 septembre 2004, Texte adopté par la Commission des Affaires sociales, DOC 51 1325/002.

progressive de ces derniers a un impact négatif. Cette évolution entraîne donc la pension octroyée à la baisse. Compte tenu de la progression des revenus au cours de la carrière, les revenus imposables qui sont intégrés à l'heure actuelle dans le calcul de la pension sont plus élevés que ceux qui seront pris en considération, année après année, dans le futur, et dont les montants seront de plus en plus faibles¹.

Pour les hommes, le remplacement d'un revenu forfaitaire par un revenu imposable reste favorable sur la quasi-totalité de la période transitoire, mais le gain est de plus en plus faible. Durant quelques années avant la fin de la transition, au moment où les revenus forfaitaires sont remplacés par les faibles revenus imposables du début de la carrière, le remplacement a même un effet négatif et entraîne une baisse du montant de la pension.

Une seconde caractéristique du régime des travailleurs indépendants, mise en évidence par le modèle, est la grande importance de la pension minimum au sein de ce régime. Comme dans les autres régimes, on s'attend à ce que la carrière de la femme indépendante s'allonge. Étant donné que l'on doit satisfaire à une condition de carrière pour pouvoir bénéficier d'une pension minimum, l'allongement de la durée de carrière des femmes entraîne une augmentation du nombre d'ayants droit à la pension minimum. Chez les hommes, le nombre d'ayants droit à cette pension minimum baisse.

Les effets de la législation concernant le calcul de la pension des travailleurs indépendants sont, en réalité, presque totalement gommés par la présence de la pension minimum. Près de 75% des indépendants à la retraite perçoivent une pension minimum. En outre, le taux de croissance de la pension moyenne versée aux bénéficiaires du régime est bien plus fonction du taux de croissance de la pension minimum que d'autres variables telles que la croissance du revenu des travailleurs indépendants ou du plafond des revenus. Cette situation est très caractéristique du régime des indépendants car, chez les salariés, l'influence de la pension minimum est faible alors que le plafond et la croissance salariale priment.

La modélisation plus fine de la période de transition entre revenus forfaitaires et revenus imposables, ainsi que de la pension minimum, a conduit à une pension moyenne des indépendants légèrement plus faible que celle estimée lors du Rapport de l'année passée. Cette nouvelle modélisation ainsi que l'actualisation des données font que le coût budgétaire du vieillissement connaît une révision à la baisse de 0,1 point de pourcentage entre 2004 et 2030.

Pensions du secteur public

Le calcul des pensions dans le secteur public fait l'objet d'une nouvelle approche, développée suite à la collaboration qui s'est mise en place, dans le cadre du présent rapport, avec l'Administration des pensions (AP). L'AP a communiqué une série de nouvelles données détaillées qui ont permis, conjointement à l'actualisation des montants et à l'affinement de la modélisation, de réaliser des estimations plus précises.

Quatre secteurs publics sont distingués: l'administration, l'enseignement, la défense et les entreprises publiques. Par rapport aux éditions précédentes du

1. Actuellement, les revenus imposables entrant en ligne de compte dans le calcul de la pension sont les revenus perçus au cours des dernières années de la carrière. Plus on avance dans le temps, plus le nombre d'années avec revenus imposables prises en considération augmente (et partant plus le nombre d'années avec revenus forfaitaires diminue), le nombre d'années de début de carrière (caractérisées par des revenus moins élevés) intégré au calcul, allant croissant.

rapport, la méthodologie de calcul des pensions reste inchangée pour les deux derniers secteurs. Dans les secteurs administration et enseignement, le calcul des pensions s'effectue, à présent, par type de pension (départ à la retraite à l'âge légal, retraite anticipée, pension pour cause de maladie). Une pension est ainsi calculée pour chaque type de pension, et ce par âge et par sexe. Le calcul de la pension pour chaque type de pension et pour chaque secteur tient compte d'un certain nombre de paramètres: le salaire moyen en fin de carrière, la durée de la carrière, le tantième, etc. Notons à ce propos que la durée de la carrière chez les hommes et les femmes et que leurs salaires moyens respectifs en fin de carrière, qui aujourd'hui divergent sensiblement, convergent jusqu'à un certain point, vu la participation accrue des femmes au marché du travail.

En outre, au sein du secteur "administration", une distinction est faite entre l'administration au sens strict, d'une part, et la police intégrée, d'autre part, étant donné que la police bénéficie d'un tantième préférentiel.

Cette nouvelle méthodologie a débouché sur une révision à la hausse des dépenses de pension pour l'administration et l'enseignement, et s'est traduite par un surcoût budgétaire, entre 2004 et 2030, de 0,2 point de pourcentage par rapport à l'année passée (0,1 point de pourcentage pour les dépenses de pension de l'administration et 0,1 point de pourcentage pour les dépenses de pension de l'enseignement).

La projection concernant les pensions du secteur public dans l'administration et dans l'enseignement met en évidence un certain nombre de caractéristiques.

Tout d'abord, *l'administration* se distingue par le montant élevé des pensions des plus vieilles générations. Leurs carrières comparativement plus longues que celles des plus jeunes générations résultent, d'une part, de l'âge plus avancé auquel ces personnes ont effectivement pris leur retraite (avant 1978, le départ anticipé à la retraite à partir de 60 ans n'était pas possible dans la fonction publique). D'autre part, la durée effective de la carrière s'allongeait encore parfois de plusieurs années sous l'effet de bonifications pour services de guerre et services rendus dans les colonies. Par ailleurs, les plus jeunes générations ont connu des modifications dans la législation qui ont eu pour effet de réduire le montant de leur pension en comparaison avec la génération antérieure (bénéfice de tantièmes préférentiels conditionné à l'accomplissement d'une carrière minimale, introduction d'une durée maximale pour certaines périodes d'absence assimilées prises en considération pour le calcul de la pension, etc.). En outre, le montant de la pension du secteur public diminue à mesure qu'augmente le nombre de carrières mixtes relevant partiellement du régime général des pensions des travailleurs salariés et indépendants. La disparition de ces pensions élevées des plus vieilles générations exerce, dans la première partie de la projection, une pression à la baisse sur le montant global moyen de la pension. Ce facteur joue un rôle moins important dans le cas des *pensions dans l'enseignement*.

Une deuxième caractéristique est la croissance plus forte du montant des pensions des femmes. La féminisation croissante de *l'administration* a pour corollaire que de plus en plus de femmes fonctionnaires vont occuper des postes supérieurs dans la hiérarchie (au détriment de leurs homologues masculins). De ce fait, les femmes auront non seulement une carrière mieux rétribuée, mais aussi plus longue. La féminisation prononcée des corps de police entraîne un accroissement du nombre de pensions féminines calculées sur la base d'un tantième préférentiel.

En revanche, malgré la poursuite de la féminisation de *l'enseignement*, le montant de la pension des femmes y évolue parallèlement à celui des hommes: dans ce secteur, en effet, on ne pose pas l'hypothèse d'une meilleure rémunération ou d'un allongement de la carrière, vu que les durées de carrière des enseignantes, pour le calcul de la pension, sont déjà assez longues actuellement (y compris les bonifications de diplôme, le congé préalable à la mise à la retraite, etc.). En fait, la durée de carrière des femmes dépasse même légèrement celle des hommes.

Les pensions dans le secteur public se caractérisent par un taux de remplacement macroéconomique brut élevé¹. L'explication de ce taux élevé dans le secteur public réside dans le mode de calcul -avantageux- des pensions dans ce secteur: salaires de référence élevés (salaire moyen des cinq dernières années de carrière), allongement de la carrière réellement prestée via, entre autres, des bonifications liées au diplôme ou pour ceux qui prennent leur pension après 60 ans, l'existence de tantièmes préférentiels (police, enseignement) grâce auxquels la carrière complète est plus rapidement atteinte, etc. Pratiquement tous les taux de remplacement sont plus bas dans l'administration que dans l'enseignement, vu qu'un nombre nettement plus important de pensionnés de l'administration présentent une carrière mixte. D'autre part, le personnel administratif connaît une ramification croissante de ses niveaux et fonctions, ce qui induit de plus grandes fluctuations dans le montant des pensions, tandis que l'enseignement constitue un groupe assez homogène.

Soins de santé

Dans cette édition, les dépenses de santé ont été pour la première fois décomposées en deux catégories: celles afférentes aux soins de long terme (essentiellement les soins liés à l'état de dépendance à long terme des bénéficiaires) et celles liées aux autres types de soins de santé (soins aigus). L'impact du vieillissement sur les dépenses liées aux soins de long terme est beaucoup plus important que pour les dépenses liées aux soins aigus. Sur la période 2004-2030, compte tenu de l'évolution de la croissance économique dans le scénario du CEV, les dépenses publiques afférentes aux soins de long terme augmentent selon un taux de croissance annuel moyen de 4,0 %, tandis que les dépenses totales afférentes aux soins aigus progressent selon un taux de croissance annuel moyen de 3,0 %.

Le **chapitre IV "Projection des dépenses de soins de santé et analyse des effets de l'âge"** présente également une analyse descriptive des profils de dépenses par âge et sexe, tant pour les dépenses totales que pour les soins de long terme séparément. Bien que le profil par âge et sexe des dépenses totales (soins aigus et soins de long terme) soit relativement stable au cours de la période 1997-2000, il se creuse au cours du temps pour les soins de long terme. La méthodologie de projection des dépenses de santé part de l'hypothèse selon laquelle les profils par âge et sexe sont stables au cours du temps. Les résultats de la projection, en particulier pour les soins de long terme, risquent donc de sous-estimer l'impact du vieillissement.

A l'inverse, la prise en compte des coûts liés au décès dans la méthodologie de projection du CEV devrait, quant à elle, réduire l'impact du vieillissement sur les dépenses de soins de santé. D'autres facteurs potentiels, principalement non démographiques, tels que la diffusion technologique à des âges de plus en plus

1. Le taux de remplacement macroéconomique brut est le rapport entre la pension moyenne et le salaire moyen du fonctionnaire actif au cours d'une année donnée. Le taux de remplacement microéconomique mesure en revanche la perte de niveau de vie au moment de la prise de pension en comparant le montant de la pension d'un nouveau pensionné à son dernier revenu gagné.

avancés, pourraient à leur tour avoir un effet à la hausse sur les dépenses futures de soins de santé.

C. Effets de la réforme des pensions

La réforme des pensions de 1996 a un impact sur la répartition du coût budgétaire du vieillissement entre les différentes prestations sociales. Dès lors que nous disposons des premières observations de l'impact de cette réforme, le CEV a jugé utile d'en analyser les effets sur, d'une part, le montant de la pension, et, d'autre part, le maintien en activité ou les formes d'inactivité autres que la pension. Cette analyse, qui fournit en outre l'occasion de vérifier si les hypothèses posées dans le passé sont confirmées par les observations, est présentée au **chapitre V** intitulé "**La réforme des pensions de 1996 dans le régime des salariés et des indépendants**".

Il ressort de cette analyse que la plupart des femmes diffèrent leur départ à la retraite jusqu'à l'âge légal de la pension, qui passe progressivement de 60 à 65 ans. Ce report s'effectue soit via un allongement effectif de la carrière, soit via un maintien dans l'un des autres régimes de la sécurité sociale. C'est ainsi que dans le régime des travailleurs salariés, l'âge moyen de la pension des femmes serait, en 2010, de 63,8 ans, ce qui correspond à un "âge de sortie"¹ moyen de 63,7 ans. Dans le régime des travailleurs indépendants, l'âge moyen de la prise de pension devrait tourner, en 2010, autour de 64,3 ans, tandis que l'âge de sortie moyen atteindrait 63,8 ans.

Les effets de la réforme des pensions ont été envisagés de deux manières. Une première approche -statique- est basée sur les taux d'emploi et d'activité actuels. Vu que dans cette approche, on ne tient pas compte de l'augmentation attendue de la participation des femmes au marché du travail, l'impact de la réforme se trouve sous-estimé. C'est pourquoi le problème a également été envisagé dans une optique dynamique, en supposant que certaines femmes prolongent leur carrière, ce qui se traduit par un impact plus important de la réforme sur le comportement face à la prise de pension, la poursuite de la carrière ou le maintien dans d'autres statuts.

Dans le cadre de l'approche statique (basée sur l'hypothèse d'un taux d'emploi et d'activité fixe à 59 ans), la réforme se traduirait, à vitesse de croisière, par une hausse du taux d'activité d'un peu plus de 12 points de pourcentage, ce qui représente, en 2010, 40 000 actifs dans la classe d'âge des 60-64 ans. Le taux d'emploi gagnerait 3,7 points de pourcentage (12 000 emplois) par rapport à la situation sans réforme. Le nombre de chômeurs augmenterait de 28 000 unités. L'augmentation du nombre d'individus bénéficiant d'une allocation autre qu'une pension de retraite ou une allocation de chômage (qu'ils soient invalides, prépensionnés ou qu'ils bénéficient d'une allocation pour interruption de carrière) serait de 35 000 unités. Les effectifs de pensionnés serait réduit d'un peu plus de 165 000 unités. Ce chiffre, à mettre au regard d'une couverture des régimes salarié et indépendant accrue de 75 000 personnes, inclut des doubles comptages, les individus ayant une carrière mixte dans le régime salarié et le régime indépen-

1. L'âge de sortie est l'âge auquel on quitte le marché du travail ou l'une des autres branches de la sécurité sociale (hormis la pension).

dant. Dans la catégorie des inactives se retrouveraient dès lors, entre 60 et 64 ans, au maximum 90 000 personnes de plus comparativement à une situation sans réforme.

L'évaluation des créations d'emploi générées par la réforme des pensions est sensiblement influencée par le taux d'emploi fixe (à 59 ans). Dans l'approche dynamique, où les taux d'emploi et d'activité correspondraient à ceux du scénario du CEV, la réforme permettrait à long terme la création de davantage d'emplois et le taux d'emploi des 60-64 ans serait supérieur de 8 points de pourcentage par rapport à une situation hors réforme.

Les résultats prévoyant un accroissement de 8 points de pourcentage du taux d'emploi des 60-64 ans confirment les hypothèses qui ont été posées dans les estimations contenues dans les rapports annuels précédents. Ce résultat indique en outre clairement qu'une réforme qui pourrait faire baisser considérablement le nombre de personnes cessant leur activité professionnelle avant l'âge de 60 ans serait à même de maximiser les effets de la réforme des pensions sur le taux d'emploi des 60-64 ans.

D. Comparaison des résultats des différents rapports

Le premier rapport annuel du CEV a été publié en avril 2002 et la présente parution en constitue donc la 4^e édition. A cette occasion, il a semblé intéressant d'examiner et de comparer l'évolution des résultats obtenus au cours de ces quatre éditions successives car, en l'espace de quatre ans, de nombreux éléments pris en compte dans les projections ont été modifiés (voir le chapitre I, point D).

Le tableau 2 présente l'évolution du coût budgétaire du vieillissement en pourcentage du PIB dans les quatre rapports.

TABLEAU 2 -Le coût budgétaire du vieillissement entre 2000 et 2030 selon les 4 rapports (en % du PIB)

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	2010-2000				2030-2010				2030-2000			
	rapport avril 2002	rapport mai 2003	rapport avril 2004	rapport mai 2005	rapport avril 2002	rapport mai 2003	rapport avril 2004	rapport mai 2005	rapport avril 2002	rapport mai 2003	rapport avril 2004	rapport mai 2005
Pensions	-0.5	-0.3	-0.2	0.0	3.1	3.1	3.2	3.3	2.7	2.8	3.0	3.3
Soins de santé	0.7	1.0	1.5	1.6	1.3	1.5	1.5	1.6	2.0	2.5	3.1	3.2
Incapacité de travail	0.1	0.2	0.2	0.2	-0.0	-0.0	-0.0	-0.0	0.0	0.1	0.1	0.1
Chômage	-0.4	-0.0	-0.0	0.1	-0.5	-0.8	-0.7	-0.8	-0.8	-0.8	-0.8	-0.7
Prépension	0.0	-0.1	-0.1	-0.0	0.0	0.0	-0.0	-0.0	0.0	-0.0	-0.1	-0.1
Allocations familiales	-0.4	-0.3	-0.3	-0.3	-0.2	-0.2	-0.2	-0.2	-0.6	-0.5	-0.5	-0.5
Autres dépenses de sécurité sociale ^a	-0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	-0.1	-0.1	0.0	-0.1	0.1	0.1	0.2
Total	-0.7	0.7	1.3	1.7	3.9	3.5	3.7	3.9	3.1	4.2	4.9	5.6
p.m. rémunérations du personnel enseignant	-0.4	-0.3	-0.3	-0.2	-0.1	-0.2	-0.2	-0.2	-0.5	-0.5	-0.5	-0.4

a. Principalement les accidents du travail, les maladies professionnelles et la sécurité d'existence et l'assurance-dépendance en Flandre.

Au fil des différentes éditions, le coût budgétaire du vieillissement s'est sensiblement accru pour la période globale 2000-2030: il passe de 3,1% dans le premier rapport à 5,6% dans le dernier.

Il apparaît clairement que cette augmentation est due à l'actuelle décennie 2000-2010 pendant laquelle le coût budgétaire du vieillissement passe de -0,7% à 1,7% entre le premier et le quatrième rapport. Si l'on examine plus attentivement cette période (voir le chapitre I, point D), on note que cette hausse non négligeable est issue plus particulièrement de la période 2000-2005 en raison, d'une part, de la faible croissance économique du début des années 2000 dont la persistance n'avait pas été anticipée dans les perspectives macroéconomiques de l'époque, et d'autre part, de nombreuses nouvelles mesures gouvernementales augmentant les dépenses sociales. L'impact de ces deux éléments est examiné en détail dans le chapitre I, section D.

Lors des prochains rapports, des révisions du coût budgétaire du vieillissement sont encore susceptibles d'intervenir compte tenu de la méthodologie du CEV. Pour les projections à long terme, le CEV fait en effet appel, année après année, à des hypothèses et à une méthodologie pratiquement identiques. Les résultats à long terme ont donc montré une certaine stabilité, et ce contrairement aux estimations à moyen terme. Pour la projection à moyen terme, le CEV utilise les "Perspectives économiques à moyen terme" du Bureau fédéral du Plan. Les résultats des Perspectives peuvent varier sensiblement d'une version à l'autre en fonction de l'évaluation faite de la conjoncture économique et/ou de la prise en considération de nouvelles mesures.

*LES CONSÉQUENCES BUDGÉTAIRES ET
SOCIALES DU VIEILLISSEMENT*

I Evolution des dépenses de la protection sociale jusqu'en 2030

A. Préambule

Le rapport annuel du CEV présente une évaluation du coût budgétaire du vieillissement basée sur l'évolution des dépenses de la protection sociale actualisées en permanence. Cette actualisation porte principalement sur trois éléments:

- la prise en compte des données les plus récentes: ceci concerne tant les derniers chiffres observés que l'évolution de la législation et des politiques.
- la révision des hypothèses d'amorçage des perspectives. Ces hypothèses concernent les paramètres démographiques, macroéconomiques, socioéconomiques et de politique sociale.
- les modifications méthodologiques, qui sont introduites en fonction des améliorations ou affinements apportés aux méthodes existantes.

L'originalité de la présente édition tient surtout à ce dernier élément: des affinements importants ont été apportés à plusieurs modules, à savoir les modules de projection à long terme des dépenses de soins de santé, des dépenses de pensions dans le régime des indépendants et des dépenses de pensions dans la fonction publique. Par ailleurs, les effets observés de la réforme des pensions de 1996 sur les comportements de retrait du marché du travail et de pensionnement ont fait l'objet d'une analyse détaillée, qui a permis de contrôler le bien-fondé de certaines hypothèses relatives aux paramètres socioéconomiques.

Comme dans les rapports précédents, il est peut-être utile de rappeler le caractère exploratoire de tout exercice de projection à long terme: les résultats de cette évolution des dépenses de la protection sociale doivent être interprétés avec prudence en raison de l'horizon de temps lointain et des nombreuses incertitudes qui entourent certaines hypothèses.

B. Les hypothèses des scénarios de référence

Les principales hypothèses macroéconomiques et de politique sociale pour la période de moyen terme (2005-2009) coïncident, pour l'essentiel, avec celles retenues dans les "Perspectives économiques à moyen terme" d'octobre 2004 du Bureau fédéral du Plan¹(cf. point C).

1. BUREAU FEDERAL DU PLAN, Economic outlook for 2004-2009, dated October 2004 (in FEDERAL PLANNING BUREAU, Short Term Update, Quaterly Newsletter, December 2004, pp. 5 et 6), la projection en question est adaptée afin de tenir compte des mesures du budget 2005 et des dernières données en matière d'évolution des dépenses sociales en ce compris l'accord "blouses blanches" conclu en début d'année 2005.

Pour ce qui concerne le long terme, les principales hypothèses sont reprises dans le tableau 3 et sont inchangées¹ par rapport à celles du Rapport annuel 2004.

TABLEAU 3 - Aperçu des hypothèses de base: le scénario du Comité d'étude et le scénario sans adaptation au bien-être

Scénario démographique	2000	2030
Taux de fécondité	1,61	1,70
Espérance de vie à la naissance: hommes	75,06	80,96
Espérance de vie à la naissance: femmes	81,53	86,43
Solde migratoire	18 445	17 358
Scénario socio-économique (par sexe et classe d'âge, impact du vieillissement sur les générations successives)		
Taux de scolarité	maintenu au niveau de l'observation la plus récente	
Taux d'activité potentielle: hommes	modélisation tenant compte	
Taux d'activité potentielle: femmes	des cohortes et des probabilités	
Sorties de la population active vers:	de transition entre catégories sociodémographiques	
invalidité, chômeurs âgés, prépension, pension	par sexe et classe d'âge	
Scénario macro-économique (à long terme)		
Croissance de la productivité et des salaires annuels par tête	1,75 % par an	
Taux de chômage structurel ^a en 2030	7,5 %	
Taux d'emploi ^b en 2030	67,6 %	
Scénarios de politique sociale (à long terme)		
Plafond salarial	1,25 % par an	
Droit minimum par année de carrière	1,25 % par an	
Péréquation des pensions du secteur public	1,25 % par an	
Adaptation au bien-être (régime général)	scénario CEV: 0,5 % par an	
	scénario sans adaptation au bien-être: 0,0 % par an	
Liaison au bien-être des allocations forfaitaires	scénario CEV: 1 % par an	
	scénario sans adaptation au bien-être: 0,5 % par an	

a. Y compris les chômeurs âgés non-demandeurs d'emploi.

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

La projection macroéconomique

La projection macroéconomique s'appuie sur deux hypothèses centrales: la croissance de la productivité à long terme et le niveau du taux de chômage structurel en 2030. Ces deux hypothèses sont basées sur les évolutions de long terme observées par le passé.

En ce qui concerne la croissance économique, l'article 7 de la loi du 5 septembre 2001 portant garantie d'une réduction continue de la dette publique et création d'un Fonds de vieillissement invite le CEV à une certaine prudence. Dans cette optique, une croissance raisonnable de la productivité annuelle moyenne du travail de 1,75 % est retenue à partir du début de la prochaine décennie; cette croissance se situe légèrement en deçà de la croissance observée sur près d'un siècle (1,88 % entre 1913 et 2003) et dans les fourchettes de croissance observées sur des périodes plus récentes (1,45 % entre 1980 et 2003 et 1,93 % entre 1970 et 2003).

Cette hypothèse est synonyme d'une accélération des gains de productivité à partir de l'année 2010, dans la mesure où la croissance de la productivité retenue à *moyen terme* (1,5 %) correspond à la tendance récente (cf. point C). Il convient ce-

1. A l'exception du taux d'emploi qui est déterminé de façon endogène et qui était de 68,2 % (en 2030) dans le Rapport de l'année passée.

pendant d'indiquer que cette croissance plus faible à moyen terme s'inscrit dans un contexte de politiques du marché du travail qui entraînent un tassement de la part salariale dans la valeur ajoutée (modération des hausses salariales conventionnelles, accroissement des subventions liées à l'emploi en général et aux emplois de basse productivité en particulier, etc.). A partir de 2010, la part salariale est supposée constante, hypothèse dont il serait téméraire de s'écarter à long terme.

Par ailleurs, de nombreux exercices de projection à long terme, réalisés dans des institutions étrangères ou internationales, retiennent également une hypothèse de croissance de 1,75 %, soit pour l'économie belge, soit pour de nombreuses autres économies partageant avec l'économie belge un certain nombre de caractéristiques importantes¹. Des méthodologies axées sur l'identification de la tendance en ce qui concerne les composantes de la productivité (intensité en capital de la croissance et productivité totale des facteurs) conduisent, pour la Belgique, à un résultat proche².

Il est cependant indéniable, que dans le contexte d'une économie fortement tertiaisée, une croissance annuelle moyenne de la productivité de 1,75 % suppose une accélération des gains de productivité dans le secteur des services.

Le taux de chômage structurel se base sur le taux observé en moyenne sur la période 1953-2002 et se chiffre à 7,5 % de la population active. Cette hypothèse implique une baisse importante du taux du chômage, qui s'élève actuellement à environ 14 %³. L'hypothèse d'une baisse progressive tant du taux de chômage que du taux de chômage structurel s'appuie, d'une part, sur un scénario de retour à moyen terme du niveau d'activité économique à son niveau potentiel - qui suppose la résorption du chômage "conjoncturel" -, d'autre part, sur l'impact des politiques en place sur le chômage structurel. Il est par ailleurs probable que dans un certain contexte de baisse persistante de l'offre de travail, la pénurie de main-d'oeuvre engendre une pression à la baisse sur le taux de chômage.

L'ampleur de la baisse du taux de chômage qui résulterait de ces divers éléments est cependant très incertaine. Pour que le recul très important du taux de chômage à l'horizon 2030, retenu dans le scénario du CEV, ait une haute probabilité de devenir réalité, il convient de poursuivre les politiques actives du marché de l'emploi. Les mesures prises ces dernières années par le gouvernement dans le but de stimuler la participation au marché de l'emploi (cf. Rapport annuel d'avril 2004, pp. 46 et 47) prouvent qu'il est conscient de cette nécessité. La volonté du gouvernement de poursuivre sa politique active en matière d'emploi figure d'ailleurs dans la déclaration de politique fédérale du 12 octobre 2004: *"Afin d'atteindre ces objectifs ambitieux mais indispensables, une forte croissance économique est évidemment décisive. Cela nécessite un climat favorable pour les investissements industriels et les investissements dans le domaine de l'innovation, de la recherche et du développement. Mais cela ne suffira pas. L'augmentation de l'offre et la qualification de la*

1. Economic Policy Committee, Working Group on Ageing, "Budgetary challenges posed by ageing populations: the impact on public spending on pensions, health and long-term care for the elderly and possible indicators of the long-term sustainability of public finances", Brussels, October 2001.
DANG, T.T., ANTOLIN, P., OXLEY, H., "Fiscal implications of ageing: projections of age-related spending", Economic Department Working Paper n) 305, OCDE, September 2001.
2. Economic Policy Committee, Working Group on Ageing Populations, calculs propres (rapport à paraître).
3. Sur base du nombre de chômeurs recensés par les administrations concernées et en ce compris les chômeurs âgés non demandeurs d'emploi.

main-d'oeuvre, dans une période où le vieillissement augmente et la population en âge de travailler recule considérablement, s'imposent comme les facteurs fondamentaux en vue de renforcer le potentiel de croissance. En d'autres termes, outre une stratégie encourageant l'initiative privée, le besoin de développer une stratégie globale pour le marché du travail améliorant le fonctionnement du marché du travail, mobilisant davantage de main-d'oeuvre et maîtrisant le coût du travail se fait ressentir. Il convient également d'attacher de l'importance à l'emploi durable en faveur des personnes défavorisées, à la qualité du travail et à l'entreprise respectant l'environnement et l'être humain." Les mesures et les initiatives concrètes annoncées par le gouvernement dans ce domaine se trouvent sur le site internet du Premier ministre (<http://www.premier.fgov.be/fr/politics/20041012-pol-declar-fr.pdf>).

Ceci dit, même cette baisse supposée du taux de chômage (de 6,5 points de pourcentage), combinée à la projection de long terme des comportements socioéconomiques¹, aboutit à des taux d'emploi (63,2 % en 2010 et 67,6 % en 2030) qui restent en-deçà de l'objectif original de Lisbonne.

Les scénarios de politique sociale

En matière de politique sociale, deux importantes hypothèses ont trait, d'une part, à l'évolution du plafond salarial, et d'autre part, à l'adaptation au bien-être.

La loi sur la réforme des pensions de 1996 prévoit une adaptation du *plafond salarial* dans le régime de pension des travailleurs salariés en fonction des marges salariales fixées dans le cadre de la loi relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde de la compétitivité. Avec une hypothèse de croissance de la productivité de 1,75 % et d'une hausse salariale spontanée de 0,5 % (dérive salariale due à un glissement de l'emploi vers un niveau de qualification plus élevé), la croissance annuelle du plafond salarial est de 1,25 %. Une hypothèse similaire est retenue pour les autres revenus de remplacement.

En ce qui concerne *l'adaptation au bien-être*, deux scénarios sont retenus. Le premier accorde une adaptation annuelle au bien-être de 0,5 % à long terme, dans la ligne des mesures prises lors du Conseil des ministres extraordinaire d'Ostende (20 et 21 mars 2004). Ce premier scénario est privilégié par le CEV dans un contexte de société vieillissante. Le CEV juge qu'il est indiqué, lorsque l'on évalue un scénario, qui servira de base pour tracer les contours de la politique budgétaire, de tenir compte d'une certaine adaptation des allocations sociales au bien-être.

Pour examiner l'impact de cette hypothèse, nous présentons également, en guise de comparaison, un scénario "sans adaptation au bien-être". Ce scénario se base sur des données historiques: entre 1956 et 2002, les salaires ont progressé de 2,9 % en moyenne et l'adaptation au bien-être n'a pas dépassé 1,1 %, ce qui a entraîné un décrochage de 1,8 %. Avec une croissance de la productivité de 1,7 % en projection, cela implique une adaptation au bien-être en moyenne nulle à long terme.

1. Sur base de comportements et d'un contexte législatif et institutionnel inchangés. La projection tient néanmoins compte d'un certain nombre de tendances observées (p. ex. la participation croissante des femmes au marché du travail), de changements de comportement récents (p. ex. le tassement de l'accès à la prépension chez les hommes) et de modifications législatives susceptibles d'influencer certains comportements futurs (comme l'influence de la réforme des pensions sur le comportement des femmes).

C. Nouvelles perspectives

1. Le cadre macroéconomique

A moyen terme, de 2004 à 2009, le scénario macroéconomique se base sur les "Perspectives économiques 2004-2009" d'octobre 2004. Dans ces perspectives, le scénario retenu pour l'ensemble des économies européennes suppose le retour de la croissance économique au niveau de la croissance potentielle en fin de période. Dans ce contexte, l'économie belge retrouve également un niveau d'activité proche du potentiel en 2009.

A partir de 2010, la croissance économique repose sur les hypothèses retenues en matière d'évolution à long terme de la productivité du travail et du taux de chômage structurel, et par conséquent, de l'emploi.

Le tableau 4 présente la projection macroéconomique dont les résultats sont similaires selon les deux scénarios de politique sociale en matière d'adaptation au bien-être (scénario du CEV et scénario sans adaptation au bien-être).

TABLEAU 4 - Projection macroéconomique 2004-2030 (en %)
(Scénario de mai 2005 (1) et écart par rapport aux résultats d'avril 2004 (2))

	2004-2009		2009-2030		2004-2030	
	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)
en taux de croissance réels annuels moyens						
Emploi	0.7	-0.2	0.1	-0.0	0.2	-0.1
Productivité et salaires	1.5	-0.1	1.8	0.0	1.7	-0.0
PIB	2.2	-0.3	1.8	-0.0	1.9	-0.1
en % de la population active (y compris les chômeurs âgés non demandeurs d'emploi)						
Taux de chômage structurel à long terme					7.5	

Par rapport au Rapport annuel 2004, on note entre 2004 et 2009 de légères baisses de la croissance de l'emploi et de la productivité du travail qui limitent la croissance économique à 2,2 %. A long terme (2010-2030), la croissance économique est soutenue par l'évolution de la productivité laquelle reste inchangée par rapport à la projection précédente.

2. Le marché du travail

Lors du Rapport annuel 2003 du CEV, les données d'emploi agrégé observées, publiées par l'Institut des Comptes Nationaux, avaient largement été modifiées suite à une révision de la méthodologie d'établissement de ces données par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Cette année, c'est la ventilation de cette série d'emploi agrégé qui a été revue. Cette ventilation par sexe, classe d'âges, voire année d'âge, est à présent réalisée sur base de données détaillées de la Banque Carrefour. Le tableau 5 illustre la nouvel-

le situation observée sur le marché du travail et ses conséquences pour la projection de long terme.

Il convient de noter que les probabilités de sortie d'activité en fonction de l'âge et du sexe ont été réestimées sur base des nouvelles données. Ce ne sont donc pas seulement les points de départ en matière de taux d'emploi qui sont modifiés, mais également les évolutions projetées.

TABLEAU 5 - Situation sur le marché du travail - nouvelle base de données (Scénario de mai 2005 (1) et écart avec les résultats d'avril 2004 (2))

	2004		2010		2030	
	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)	(1)	(1)-(2)
Taux d'emploi (% de la population 15-64)	61.8	0.2	63.2	-0.4	67.6	-0.9
15-54 ans	66.3	-0.4	68.3	-1.3	71.8	-2.3
* femmes	61.3	2.1	65.0	1.4	71.0	0.7
* hommes	71.1	-2.9	71.6	-3.9	72.6	-5.3
55-64 ans	33.7	0.3	36.2	0.9	42.7	0.3
* femmes	25.1	1.5	31.0	3.3	39.6	3.2
* hommes	42.6	-0.9	41.6	-1.5	45.7	-2.7
Taux de chômage total ^a (% de la population active correspondante)	13.7	-0.4	12.0	0.2	7.5	0.0
Taux de prépensionnement (% de la population active potentielle ^b)	9.6	0.5	10.6	1.8	10.7	1.1

a. Y compris les chômeurs âgés non demandeurs d'emploi.

b. Soit la population active augmentée des bénéficiaires d'une prépension conventionnelle et des bénéficiaires d'une allocation pour interruption de carrière à temps plein.

Les nouvelles données impliquent, d'une part, un taux d'emploi respectivement plus élevé pour les travailleurs de 55 ans à 64 ans et moins élevé pour les 15-54 ans. D'autre part, au sein de ces grands groupes d'âge, la répartition par sexe est également modifiée: les femmes enregistrent des taux d'emploi plus élevés et les hommes, par conséquent, des taux d'emploi plus bas.

3. Le coût budgétaire du vieillissement

Le coût budgétaire du vieillissement représente la variation de l'ensemble des dépenses sociales entre deux périodes, en % du PIB.

En ce qui concerne les composantes du coût budgétaire du vieillissement, ce Rapport fournit de nombreuses désagrégations inédites: d'une part, les pensions sont distinguées par régime (salarié, indépendant et secteur public), et d'autre part, les soins de santé sont répartis entre soins aigus et de long terme. Ces prestations sociales détaillées, sont pour la plupart, abondamment commentées dans les chapitres suivants qui leur sont entièrement consacrés (chapitre II - L'évolution à long terme des pensions moyennes du régime des travailleurs indépendants; chapitre III - Les pensions du secteur public: des perspectives de long terme; chapitre

IV - Les soins de santé), tandis que seuls des commentaires synthétiques apparaissent à leur propos dans ce chapitre.

a. A moyen terme

Le tableau 6 présente les différentes composantes du coût budgétaire du vieillissement à moyen terme, entre 2004 et 2009, selon le scénario du CEV. Celui-ci est basé sur les "Perspectives économiques 2004-2009" d'octobre 2004 qui ont été adaptées pour tenir compte de certaines évolutions et décisions intervenues depuis. Le tableau 6 montre également les écarts entre la nouvelle projection et la précédente basée sur les "Perspectives économiques 2003-2008" d'octobre 2003.

**TABEAU 6 - Le coût budgétaire du vieillissement à moyen terme
(en % du PIB - scénario du CEV et écart par rapport au scénario d'avril 2004)**

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	Scénario du Comité d'étude (mai 2005)								Ecart par rapport aux résultats d'avril 2004
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2004-2009	2004-2009
Pensions	9.3	9.3	9.2	9.1	9.0	9.0	9.0	-0.3	0.1
- régime salarié	5.3	5.2	5.2	5.1	5.1	5.1	5.1	-0.1	-
- régime indépendant	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	-0.0	-
- secteur public ^a	3.2	3.3	3.3	3.2	3.2	3.1	3.1	-0.2	-
Soins de santé ^b	7.0	7.2	7.2	7.4	7.6	7.7	7.8	0.6	-0.1
Incapacité de travail	1.3	1.3	1.3	1.3	1.3	1.3	1.3	0.0	0.0
Chômage	2.3	2.3	2.3	2.2	2.1	2.1	2.0	-0.3	0.1
Prépension	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	-0.0	0.0
Allocations familiales	1.7	1.7	1.7	1.6	1.6	1.6	1.5	-0.2	0.0
Autres dépenses de sécurité sociale ^c	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	-0.0	-0.0
Total	23.6	23.7	23.5	23.4	23.5	23.5	23.5	-0.3	0.1
p.m. rémunérations du personnel enseignant	4.4	4.4	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	-0.3	0.1

- a. Y compris les pensions des entreprises publiques à charge de l'Etat et la GRAPA. Bien que la GRAPA constitue principalement un complément aux pensions des régimes salarié et indépendant, les dépenses y afférentes sont reprises dans les dépenses de pensions du régime de la fonction publique puisqu'elles sont enregistrées dans la Comptabilité nationale à charge du pouvoir fédéral.
- b. Dépenses publiques de soins de santé. Elles comprennent les dépenses de sécurité sociale, c'est-à-dire les soins de santé (régime des travailleurs salariés et indépendants, OSSOM et autres régimes), certaines dépenses du pouvoir fédéral (principalement l'intervention dans le prix de journée d'hospitalisation qui est transféré, à partir de 2004, à la Sécurité sociale), des Régions (aide aux handicapés) et des pouvoirs locaux (prestations médicales des CPAS aux personnes en difficulté, y compris les frais de séjour dans les maisons de repos).
- c. Principalement les accidents du travail, maladies professionnelles, sécurité d'existence. Y compris l'assurance-dépendance en Flandre.

A moyen terme, entre 2004 et 2009, le coût budgétaire du vieillissement devrait diminuer de 0,3 % du PIB en raison de réductions dans les dépenses de pensions du régime salarié et du secteur public, les allocations de chômage et les allocations familiales. Sur la période 2004-2009, le coût budgétaire du vieillissement devrait diminuer légèrement jusqu'en 2006 avant de plus ou moins se stabiliser.

Les dépenses de pension connaissent une réduction de 0,3 point de pourcentage du PIB entre 2004 et 2009, dont 0,1 point de pourcentage est attribuable aux pensions du régime général des travailleurs salariés. Deux facteurs explicatifs

peuvent être invoqués: d'une part, un effet démographique dû à l'entrée actuellement, dans le statut de pensionné, de la génération assez peu nombreuse née durant la Seconde Guerre mondiale, et d'autre part, les effets de la réforme des pensions de 1996. Chez les femmes, le relèvement progressif de l'âge légal de la pension (de 60 ans à 65 ans en 2009) et l'introduction de la condition de carrière (35 années civiles à partir de 2005) pour l'accès à la retraite anticipée entraînent un report de l'entrée en pension.

Parallèlement à cette évolution, on observe à court et à moyen terme une baisse de 0,2 point de pourcentage du PIB des dépenses de pension de la fonction publique. Dans le secteur public, l'effet démographique évoqué ci-dessus ne joue pas (à l'exception de la défense) suite aux vagues de recrutement intervenues dans le passé au sein de la fonction publique, qui font qu'un nombre important de fonctionnaires prennent leur retraite au cours de la décennie actuelle. En dépit de ces flux d'entrée, les dépenses de pension en pour cent du PIB devraient connaître une baisse, surtout dans le secteur de l'administration. Dans ce secteur, une baisse du montant moyen de la pension se dessine: la disparition progressive des pensionnés les plus âgés bénéficiant des pensions les plus élevées entraîne une baisse de la pension moyenne du stock de pensionnés restants (voir section 2, "Les pensions du secteur public"). En outre, cette période est caractérisée par une diminution du nombre de pensionnés issus du secteur de la défense.

Les dépenses de chômage se réduisent de 0,3 % du PIB en raison de la baisse du pourcentage de chômeurs dans la population active: la croissance économique et la faiblesse des gains de productivité à moyen terme se conjuguent pour permettre une croissance de l'emploi plus forte que celle de la population active. Quant aux allocations familiales, elles diminuent de 0,2 % du PIB suite à l'évolution démographique et à une adaptation partielle au bien-être.

Parallèlement à ces réductions, on observe une forte augmentation des dépenses de soins de santé entre 2004 et 2009: +0,6 point de pourcentage du PIB. Les dépenses de soins de santé pour l'année 2004 dépassent l'objectif budgétaire (norme de croissance réelle de 4,5 %) de 513 millions d'euros. Ce dépassement explique également la différence par rapport aux résultats d'avril 2004. Le scénario retenu pour la projection fait l'hypothèse du respect de la norme de croissance de 4,5 % des dépenses de soins de santé jusqu'à la fin de la législature. La croissance effective sera néanmoins plus élevée du fait de l'intégration des "petits risques" des indépendants et, dans une faible mesure, de l'accord récent dans le secteur des soins de santé¹.

Par rapport à la projection de l'année passée, le coût budgétaire du vieillissement (sur la période 2004-2009) est plus élevé de l'ordre de 0,2 point de pourcentage du PIB en raison du léger affaiblissement de la croissance économique et suite à de moindres diminutions des allocations de chômage (la baisse du nombre de chômeurs est moins importante, de 50 000 unités contre 83 000 l'an dernier) et des dépenses de pension (entre autres du fait de la hausse sensible des salaires dans l'enseignement de la Communauté française, laquelle entraîne via le principe de la péréquation une croissance des dépenses de pension). L'accélération de la croissance des dépenses de soins de santé est suivie d'un ralentissement en 2005, lui-même attribuable au caractère non récurrent d'une partie du dérapage observé en 2004.

1. L'accord social 2005-2009 prévoit un accroissement annuel de 78 millions d'euros pour le secteur de la santé, dont 55 sont financés dans le cadre de la norme et 23 à l'aide de moyens supplémentaires.

b. A long terme

Le tableau 7 présente les résultats du coût budgétaire à long terme selon le scénario du Comité d'étude et le scénario sans adaptation au bien-être. Le scénario du Comité d'étude est comparé au même scénario projeté dans le rapport précédent, tandis que le scénario sans adaptation au bien-être est comparé au scénario du Comité d'étude de cette année.

**TABLEAU 7 - Le coût budgétaire du vieillissement à long terme
(en % du PIB - scénario du CEV et scénario sans adaptation au bien-être - et écarts par rapport aux scénarios d'avril 2004)**

<i>Composantes du coût budgétaire du vieillissement</i>	Scénario du Comité d'étude (mai 2005)				Ecarts par rapport aux résultats d'avril 2004
	2004	2010	2030	2004-2030	2004-2030
Pensions ^a	9.3	9.0	12.3	3.1	0.2
- régime salarié	5.2	5.2	7.6	2.4	-
- régime indépendant	0.7	0.7	0.7	0.0	-
- secteur public	3.3	3.1	4.0	0.7	-
Soins de santé ^b	7.2	7.9	9.5	2.3	-0.0
- soins de santé "aigus" ^c	6.3	6.8	8.0	1.7	nd
- soins de santé "de long terme"	0.9	1.1	1.5	0.6	nd
Incapacité de travail	1.3	1.3	1.3	0.0	0.0
Chômage	2.3	1.9	1.2	-1.2	0.0
Prépension	0.4	0.4	0.4	-0.1	-0.0
Allocations familiales	1.7	1.5	1.3	-0.4	0.0
Autres dépenses sociales ^d	1.5	1.5	1.5	-0.0	0.0
Total	23.7	23.5	27.3	3.6	0.3
p.m. rémunérations du personnel enseignant	4.4	4.0	3.8	-0.5	0.1
<i>Composantes du coût budgétaire du vieillissement</i>	Scénario sans adaptation au bien-être (mai 2005)				Ecarts par rapport au scénario du Comité d'étude (mai 2005)
	2004	2010	2030	2004-2030	2004-2030
Pensions	9.3	9.0	11.9	2.7	-0.4
- régime salarié	5.2	5.1	7.2	2.0	-0.3
- régime indépendant	0.7	0.7	0.7	-0.0	-0.0
- secteur public	3.3	3.1	4.0	0.7	0.0
Soins de santé	7.2	7.9	9.5	2.3	0.0
- soins de santé "aigus"	6.3	6.8	8.0	1.7	nd
- soins de santé "long terme"	0.9	1.1	1.5	0.6	nd
Incapacité de travail	1.3	1.3	1.3	-0.0	-0.0
Chômage	2.3	1.9	1.1	-1.2	-0.0
Prépension	0.4	0.4	0.4	-0.1	-0.0
Allocations familiales	1.7	1.5	1.1	-0.6	-0.1
Autres dépenses sociales	1.5	1.5	1.5	-0.0	-0.0
Total	23.7	23.4	26.7	3.0	-0.6
p.m. rémunérations du personnel enseignant	4.4	4.0	3.8	-0.5	0.0

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

b. Dépenses publiques de soins de santé.

c. Les soins de santé "long terme" comprennent les soins infirmiers à domicile, les séjours en maison de repos pour personnes âgées, en maison de repos et de soins, en maison de soins psychiatriques ainsi que dans des habitations protégées. Les soins "aigus" couvrent les autres soins de santé.

d. Principalement les accidents du travail, maladies professionnelles, sécurité d'existence. Y compris l'assurance-dépendance en Flandre.

Le coût budgétaire du vieillissement augmenterait respectivement de 3,6 % du PIB et de 3,0 % du PIB selon le scénario du Comité d'étude et le scénario sans adaptation au bien-être. Les écarts entre les résultats du scénario du Comité d'étude de cette année et de l'année passée résultent principalement des améliorations méthodologiques introduites cette année (cf. sections *i* et *ii* ci-dessous).

Si l'on se penche sur la désagrégation des dépenses de pension par régime, on observe que le régime de pension des travailleurs salariés constitue la majeure partie de ces dépenses, viennent ensuite les dépenses de pension du secteur public, puis les dépenses de pension du régime des travailleurs indépendants.

Dans cette édition, une attention toute particulière a été portée aux pensions moyennes du régime indépendant (chapitre II) et du secteur public (chapitre III), ainsi qu'à nouveau aux dépenses de santé (chapitre IV).

L'analyse des effets de la réforme des pensions de 1996 sur les comportements socioéconomiques, menée sur base des premières observations disponibles (chapitre V), a permis de confirmer très largement les tendances en la matière qui avaient été pressenties antérieurement et intégrées dans la projection.

Il apparaît, d'autre part, que la réforme a entraîné un report massif de l'âge d'entrée en pension des femmes, et un accroissement modeste du taux d'emploi des femmes au-delà de 59 ans. Cet accroissement apparaît cependant très significatif au regard du "potentiel", à savoir la proportion de femmes de 59 ans encore occupées dans un emploi salarié du secteur des entreprises. Ce "potentiel" est, en effet, très réduit. Ce résultat indique à suffisance qu'une réforme qui entraînerait une réduction significative des sorties d'activité avant 60 ans permettrait à la réforme des pensions de donner sa pleine mesure.

i. La pension moyenne du régime des travailleurs indépendants

En ce qui concerne la pension moyenne du régime indépendant, un tout nouveau modèle a été élaboré, dénommé (MoSES¹), par ailleurs, décrit dans le chapitre II de ce rapport. Alors que le modèle précédent travaillait sur base d'une pension moyenne globale dont la projection ne dépendait que de quelques variables, le nouveau modèle travaille sur base de cas-types et effectue des projections par âge, sexe, état civil et type de pension. La modélisation, plus détaillée qu'auparavant, a permis de mettre en évidence quelques effets propres au régime et qui génèrent une baisse sensible des dépenses à long terme.

La première caractéristique mise à jour par le nouveau modèle est que le régime des travailleurs indépendants n'atteindra son régime de croisière qu'à partir de 2030, année à partir de laquelle l'ensemble de la carrière du travailleur indépendant sera prise en compte dans le calcul de la pension, à l'instar de ce qui se passe dans le régime salarié. Avant cette date, seule une partie de la carrière du travailleur indépendant est prise en compte et le reste est remplacé par des années aux revenus forfaitaires. Ce caractère transitoire du régime avant 2030 n'était pris en compte que de manière très simplifiée dans l'ancien modèle et provoque une réduction de la croissance des dépenses entre le début de la projection et la dernière année transitoire.

Un second effet, parallèle au premier, est que l'évolution des revenus professionnels de la carrière du travailleur indépendant freine fortement la croissance de la

1. Model of the Self-Employed Scheme

pension moyenne des nouveaux entrants durant la période transitoire. En effet, au début de la période transitoire, les revenus professionnels de référence qui servent de base au calcul de la pension sont d'abord concentrés sur les hauts revenus de la fin de la carrière. Mais, au fur et à mesure que l'on se rapproche de la fin de la période transitoire, le calcul de la pension englobe de plus en plus d'années de carrière avec des revenus non forfaitaires, y compris les années de début de carrière avec des revenus peu élevés. Les revenus de référence pour le calcul de la pension baissent donc au plus on se rapproche du régime de croisière.

D'autres effets propres à la réforme des pensions et aux règles y attendant ont été également mis en évidence mais ne consistent qu'en des perturbations du taux de croissance des nouvelles pensions qui sont peu visibles sur l'évolution de la masse totale de celles-ci.

ii. La pension moyenne dans le secteur public

Déjà dans le passé, les projections en matière de pensions englobaient les résultats de modules spécifiques relatifs aux pensions dans le secteur public. Ces résultats n'ont cependant jamais été présentés de manière distincte dans les Rapports annuels du Comité d'étude.

Les modules concernant les secteurs "enseignement", "défense" et "entreprises publiques" étaient abordés globalement, tandis que le secteur "administration" faisait l'objet d'une approche plus détaillée en fonction du niveau administratif (du niveau 1 au niveau 4).

Les années précédentes, le montant de la pension des fonctionnaires de l'administration était calculé, d'une part, pour les personnes pensionnées en raison d'une inaptitude physique (avec une seule distinction, en fonction du sexe) et, d'autre part, pour les autres pensionnés, et ce, en fonction du sexe, de l'âge (de 60 à 99 ans et plus) et du niveau administratif (du niveau 1 au niveau 4).

Dans le cadre du présent rapport, une collaboration s'est mise en place avec l'Administration des pensions (AP) (cf. chapitre III, A). Cette collaboration a débouché sur une autre approche du calcul de la pension pour le secteur "administration", vu le fait, notamment, que le niveau administratif n'intervient pas comme paramètre dans le calcul de la pension et qu'à ce titre, il n'est pas repris dans la base de données de l'AP. C'est pourquoi une autre méthodologie, en concordance avec la classification utilisée par l'AP, a été adoptée. Le Bureau fédéral du Plan a, par ailleurs, profité de l'occasion pour étendre cette approche alternative plus fine au module "enseignement".

A présent, le calcul des pensions s'effectue par secteur et par type de pension. Le type I concerne les pensionnés qui sont à la retraite parce qu'ils ont atteint l'âge légal de la pension (65 ans), le type II correspond aux pensionnés qui ont pris leur pension de manière anticipée (entre 60 et 64 ans) et le type III couvre les personnes qui sont pensionnées pour cause de maladie, ou, selon la terminologie utilisée à l'AP, "pour cause d'inaptitude physique". Une pension est ainsi calculée séparément pour chaque type de pension, et ce, par âge et par sexe. Le calcul de la pension pour chaque type de pension et chaque secteur est basé sur différents paramètres: le salaire moyen en fin de carrière, la durée de la carrière, le tantième, etc., sachant que la durée de la carrière et les salaires moyens en fin de carrière

convergent jusqu'à un certain point, vu la participation accrue des femmes au marché du travail.

Au sein du secteur "administration", l'AP fait en outre une distinction entre l'administration au sens strict, d'une part, et la police intégrée, d'autre part. Dans cette dernière, la pension présente certaines caractéristiques spécifiques: elle est calculée sur base d'un autre tantième, à savoir 1/50, alors que pour les autres fonctionnaires, chaque année de carrière est valorisée à hauteur de 1/60. De plus, le calcul de la pension dans la police tient compte du régime de transition dont bénéficient les ex-gendarmes. Ce régime permet notamment le départ anticipé à la retraite à partir de 56 ans, tandis que dans la nouvelle police intégrée, l'âge minimum de la retraite anticipée est de 58 ans.

Cette nouvelle méthodologie a débouché sur une révision à la hausse des dépenses de pension pour l'administration et l'enseignement, et s'est traduite par un surcoût budgétaire, entre 2004 et 2030, de 0,2 point de pourcentage par rapport à l'année passée (0,1 point de pour cent pour les dépenses de pension de l'administration et 0,1 point de pour cent pour les dépenses de pension de l'enseignement). L'actualisation de tous les montants n'est pas le seul élément qui engendre une hausse de la valeur des modules: c'est également le cas de toute une série de nouvelles données détaillées fournies par l'Administration des pensions.

C'est ainsi que l'année passée, on tenait encore compte d'un profil par âge datant d'il y a plusieurs années, qui montrait que les pensionnés plus âgés percevaient un montant plus élevé que les pensionnés les plus jeunes. Ces profils reflétaient, entre autres, l'obligation de la génération des pensionnés plus âgés de travailler jusqu'à 65 ans (le départ anticipé à la retraite n'est possible que depuis 1978), ce qui se traduisait par des carrières comparativement plus longues et, de ce fait, par des montants de pension plus élevés. La longueur de ces carrières n'était pas seulement due à l'âge de la pension en vigueur à l'époque, mais également aux bonifications pour services de guerre et pour services rendus dans les colonies dont ces générations bénéficiaient. Ces bonifications donnaient souvent lieu à des montants de pension qui dépassaient le maximum relatif (c'est-à-dire qu'ils dépassaient le seuil des 75 % du salaire de référence, ce qui était permis dans le cas de ces services). Par contre, les jeunes générations ne bénéficient pas de bonifications pour services de guerre ou pour services rendus dans les colonies. De plus, il y a eu sans cesse de petites modifications de la législation qui ont eu pour effet de réduire le montant de la pension des jeunes générations: introduction d'une durée maximale pour certaines périodes d'absence assimilées prises en compte dans le calcul de la pension (cf. Chapitre III, section C), tantièmes préférentiels conditionnés à l'accomplissement d'une carrière minimale, etc. Parallèlement à cela, le montant de la pension publique diminue à mesure qu'augmente le nombre de carrières mixtes¹. Enfin, la manière dont les vagues de recrutement se sont succédé dans le passé peut également jouer un rôle à cet égard. En effet, si, dans une génération donnée, il y a un afflux plus important de niveaux élevés, cela a un impact sur le montant moyen de la pension.

Dans la projection, ce profil a évolué en fonction des vagues de recrutement aux différents niveaux, vagues elles-mêmes basées sur la répartition de l'emploi par niveau dans les seuls départements ministériels fédéraux (en effet, en l'absence de données semblables pour les communautés, les régions et les pouvoirs locaux, cette répartition a été étendue à l'ensemble de l'administration). L'actualisation

1. Le fonctionnaire a également travaillé comme salarié et/ou comme indépendant.

des montants moyens par âge et la prise en compte d'un beaucoup plus grand nombre de données détaillées débouchent sur un profil similaire. Toutefois, la tension au niveau des pensions entre les jeunes pensionnés et leurs aînés est moindre et se dissipe un peu plus rapidement au fil du temps, si bien que la pression à la baisse exercée sur le montant moyen de la pension par le décès des pensionnés âgés joue moins.

Dans le secteur de l'enseignement, le surcoût lié aux dépenses de pension s'explique pour un tiers à moyen terme: la hausse salariale prévue dans l'enseignement de la Communauté française a naturellement des implications pour les retraités de l'enseignement francophone. De plus, le grand nombre de données détaillées -qui déterminent les paramètres intervenant dans le calcul de la pension- a permis de réaliser des calculs plus fiables dont les résultats font apparaître une plus grande masse des pensions.

Le chapitre III contient plus de détails sur la méthodologie et sur les résultats, et traite également en détail des différents régimes de pension et de la réglementation en matière de pensions.

iii. Décomposition des soins de santé en soins aigus et soins de long terme

Certaines dépenses de soins de santé sont plus spécifiquement liées au vieillissement, notamment celles qui concernent la prise en charge des maladies chroniques. Pour mieux cerner l'impact de l'âge sur les dépenses de santé, les dépenses de santé ont été décomposées en deux catégories: celles afférentes aux soins de long terme (essentiellement les soins liés à l'état de dépendance à long terme des bénéficiaires) et celles liées aux autres types de soins de santé (soins aigus).

Le chapitre IV analyse en détail les profils de dépenses par âge et sexe pour ces deux types de soins ainsi que leur évolution au cours du temps. Une caractéristique mise à jour par cette décomposition est que ce sont les dépenses liées aux soins de long terme qui connaîtront l'expansion la plus importante sous l'effet du vieillissement. Sur la période 2004-2030, compte tenu de l'évolution de la croissance économique dans le scénario du CEV, les dépenses publiques afférentes aux soins de long terme augmentent avec un taux de croissance annuel moyen de 4,0 % alors que les dépenses totales afférentes aux soins aigus augmentent avec un taux de croissance annuel moyen de 3,0 %.

c. Par entité

Le tableau 8 présente la répartition du coût budgétaire du vieillissement entre l'entité I (Pouvoir fédéral et Sécurité sociale) et l'entité II (Pouvoirs locaux et Communautés & Régions), selon le scénario d'adaptation au bien-être du CEV et le scénario sans adaptation au bien-être.

La majeure partie des dépenses sociales dépendant de la Sécurité sociale, il semble logique que le coût budgétaire du vieillissement se situe principalement au sein de l'entité I: 3,3 % entre 2004 et 2030 selon le scénario du CEV (2,8 % selon le scénario sans adaptation au bien-être). Dans l'entité II, le coût budgétaire s'élève à 0,3 % pendant la même période dans le scénario du CEV et à 0,2 % dans le scénario sans adaptation au bien-être.

TABLEAU 8 - Coût budgétaire du vieillissement par entité
(en % du PIB - scénario du CEV et scénario sans adaptation au bien-être)

	Entité I							
	Scénario du Comité d'étude (mai 2005)				Scénario sans adaptation au bien-être (mai 2005)			
	2004	2010	2030	2004-2030	2004	2010	2030	2004-2030
Pensions	8.8	8.6	11.7	2.8	8.8	8.6	11.3	2.5
dont pensions de l'entité II	1.1	1.1	1.5	0.4	1.1	1.1	1.5	0.4
Soins de santé	6.5	7.1	8.7	2.2	6.5	7.1	8.7	2.2
- soins de santé "aigus"	5.7	6.1	7.3	1.6	5.7	6.1	7.3	1.6
- soins de santé "long terme"	0.8	1.0	1.4	0.6	0.8	1.0	1.4	0.6
Incapacité de travail	1.3	1.3	1.3	0.0	1.3	1.3	1.3	-0.0
Chômage	2.3	1.9	1.2	-1.2	2.3	1.9	1.1	-1.2
Prépension	0.4	0.4	0.4	-0.1	0.4	0.4	0.4	-0.1
Allocations familiales	1.6	1.4	1.1	-0.4	1.6	1.4	1.0	-0.5
Autres dépenses sociales	1.2	1.2	1.2	-0.0	1.2	1.2	1.2	-0.0
Total	22.1	21.9	25.4	3.3	22.1	21.8	24.9	2.8
p.m. rémunérations du personnel enseignant	0.0	0.0	0.0	-0.0	0.0	0.0	0.0	-0.0
	Entité II							
	Scénario du Comité d'étude (mai 2005)				Scénario sans adaptation au bien-être (mai 2005)			
	2004	2010	2030	2004-2030	2004	2010	2030	2004-2030
Pensions du secteur public	1.6	1.5	2.2	0.6	1.6	1.5	2.2	0.6
- à charge de l'entité I	-1.1	-1.1	-1.5	-0.4	-1.1	-1.1	-1.5	-0.4
Soins de santé et aide sociale	0.7	0.8	0.8	0.1	0.7	0.8	0.8	0.1
Assurance-dépendance Flandre	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	-0.0
Allocations familiales	0.1	0.1	0.1	-0.0	0.1	0.1	0.1	-0.0
Autres dépenses sociales	0.2	0.2	0.2	-0.0	0.2	0.2	0.2	-0.0
Total	1.6	1.6	1.9	0.3	1.6	1.6	1.8	0.2
p.m. rémunérations du personnel enseignant	4.3	4.0	3.8	-0.5	4.3	4.0	3.8	-0.5

L'entité II enregistre des dépenses sociales telles que des dépenses de pensions de certains fonctionnaires et enseignants dont les trois quarts sont financées par l'entité I. Quant aux dépenses de soins de santé et d'aide sociale, elles recouvrent:

- pour les Communautés et Régions, l'aide aux handicapés pour leur intégration sociale et professionnelle. Ce type de dépense ne devrait pas a priori être touché par le vieillissement démographique et évolue donc avec la croissance du PIB dans la projection de long terme.
- pour les Pouvoirs locaux, les aides des CPAS aux personnes en difficulté financière pour les frais de soins de santé et d'action sociale. Cette dépense sociale suit également l'évolution du PIB en projection car cette catégorie de dépenses semble, jusqu'à présent, limitée par les enveloppes budgétaires et ne pas évoluer en fonction de la demande.

D. Une comparaison des résultats des différents rapports

Le premier rapport annuel du CEV est apparu en avril 2002 et la présente parution en constitue donc la 4^{ème} édition. A cette occasion, il a semblé intéressant d'examiner et de comparer l'évolution des résultats obtenus au cours de ces quatre éditions successives.

En l'espace de quatre ans, de nombreux éléments pris en compte dans les projections ont été modifiés. De manière générale, une actualisation de l'ensemble des données se produit chaque année mais en particulier:

- des changements ont été apportés dans certaines bases de données observées: par exemple, l'emploi par sexe, âge et régime a été totalement revu;
- des affinements ont été introduits dans la modélisation permettant de produire les projections (la projection du coût budgétaire du vieillissement par entité, les soins de santé, les pensions moyennes des travailleurs indépendants et des travailleurs du secteur public...);
- la croissance économique à moyen terme (à un horizon de 5 ans) est revue chaque année au travers des "Perspectives économiques" réalisées par le Bureau fédéral du Plan et introduite dans les projections de long terme;
- des nouvelles mesures ou réformes décidées par le gouvernement sont également intégrées dans les simulations (réforme des chômeurs âgés, mesures en soins de santé, instauration de la GRAPA...);
- des modifications de certains comportements ayant pu être observées ont été introduites dans les projections (par exemple, la probabilité d'entrer en prépension par année d'âge).

Cependant, à long terme, les principales hypothèses de base des simulations sont demeurées inchangées, ce qui permet d'ailleurs une meilleure comparaison entre les différentes simulations:

- les hypothèses de long terme du scénario démographique (fertilité, espérance de vie et solde migratoire) n'ont jusqu'à présent pas été modifiées;
- l'hypothèse de croissance annuelle de la productivité du travail et des salaires est fixée à 1,75 % dans toutes les simulations de référence;
- en ce qui concerne les hypothèses de politique sociale, l'adaptation des plafonds salariaux est fixée à 1,25 % par référence aux hausses salariales conventionnelles (compte tenu d'une dérive salariale de 0,5 %) et l'adaptation au bien-être est toujours réalisée selon deux scénarios: le scénario CEV dans lequel une adaptation au bien-être de 0,5 % est octroyée et le scénario sans adaptation au bien-être, qui correspond à la tendance historique d'un décrochage de 1,75 % entre les adaptations au bien-être des pensions et la croissance des salaires.

Seule l'hypothèse concernant le niveau du taux de chômage structurel de long terme en 2030 a légèrement varié au cours des différentes éditions mais de manière minime: 7,9 % dans le rapport 2002, 7,3 % dans le rapport 2003 et 7,5 % dans les rapports 2004 et 2005. Les modifications sont attribuables d'une part à des adaptations méthodologiques, d'autre part à l'évolution du taux de chômage moyen du dernier demi-siècle.

1. Evolution des dépenses sociales au cours des éditions successives

Le tableau 9 présente l'évolution des niveaux des différentes dépenses sociales en pourcent du PIB pour trois années (2000, 2010 et 2030) selon les quatre rapports du Comité d'Etude sur le Vieillissement.

En matière d'adaptation au bien-être à long terme¹, seuls les résultats réalisés dans le scénario retenu par le CEV sont présentées (adaptation annuelle de 0,5 % pour les allocations non forfaitaires et de 1 % pour les allocations forfaitaires).

TABLEAU 9 - Evolution des dépenses sociales en 2000, 2010 et 2030 selon les 4 rapports (en % du PIB)

Dépenses sociales	2000				2010				2030			
	rapport avril 2002	rapport mai 2003	rapport avril 2004	rapport mai 2005	rapport avril 2002	rapport mai 2003	rapport avril 2004	rapport mai 2005	rapport avril 2002	rapport mai 2003	rapport avril 2004	rapport mai 2005
Pensions	8.7	9.0	9.0	9.0	8.3	8.8	8.8	9.0	11.4	11.8	12.0	12.3
Soins de santé ^a	6.2	6.2	6.3	6.2	6.9	7.2	7.8	7.9	8.2	8.7	9.3	9.5
Incapacité de travail	1.2	1.1	1.1	1.1	1.2	1.3	1.3	1.3	1.2	1.3	1.3	1.3
Chômage	1.9	1.9	1.9	1.9	1.5	1.8	1.8	1.9	1.0	1.1	1.1	1.2
Prépension	0.5	0.5	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.4	0.4	0.4
Allocations familiales	1.8	1.7	1.7	1.7	1.4	1.4	1.4	1.5	1.2	1.2	1.2	1.3
Autres dépenses de sécurité sociale ^b	1.9	1.3	1.3	1.3	1.7	1.5	1.5	1.5	1.8	1.5	1.4	1.5
Total	22.2	21.8	21.8	21.7	21.4	22.6	23.1	23.5	25.3	26.0	26.7	27.3
p.m. rémunérations du personnel enseignant	4.3	4.2	4.2	4.2	3.8	4.0	4.0	4.0	3.7	3.8	3.8	3.8

- a. Dépenses publiques de soins de santé: elles comprennent les dépenses de sécurité sociale, du pouvoir fédéral, des régions et des pouvoirs locaux.
- b. Principalement les accidents du travail, maladies professionnelles, sécurité d'existence. Y compris l'assurance-dépendance en Flandre à partir de 2003.

Les données relatives à l'année 2000 étaient déjà presque entièrement observées lors du Rapport 2002, ce qui explique le peu de modifications intervenues dans les rapports suivants pour cette année. On peut cependant remarquer une hausse des dépenses de pension et une baisse des autres dépenses sociales entre le rapport 2002 et le rapport 2003. En effet certaines dépenses de pension (Ossom, estimation de quelques pensions d'entreprises publiques) étaient encore comptabilisées dans les autres dépenses sociales lors du premier rapport. En outre d'autres corrections ont également été apportées aux autres dépenses sociales lors du rapport 2003.

En ce qui concerne les projections réalisées pour les années 2010 et 2030, on constate au fil des rapports que les hausses projetées des dépenses de pensions et de soins de santé se renforcent alors que les autres dépenses demeurent relativement stables. Globalement l'ensemble des dépenses sociales augmente donc à moyen et long terme en pourcent du PIB au cours des rapports successifs.

1. La période dite de "long terme" commence en 2007 dans le Rapport 2002, en 2009 dans les Rapports 2003 et 2004, et en 2010 dans le Rapport 2005.

Les facteurs qui expliquent l'accentuation de ces augmentations des dépenses sociales d'un rapport à l'autre sont présentés ci-après.

2. Evolution du coût budgétaire du vieillissement au cours des différents rapports

Pour rappel, la variation entre deux périodes de l'ensemble des dépenses sociales exprimées en pourcentage du PIB est dénommée "coût budgétaire du vieillissement" dans les rapports du CEV, même si les politiques et la législation se conjuguent avec le vieillissement pour expliquer ces variations.

A nouveau, les résultats présentés ci-dessous concernent uniquement le scénario CEV en matière d'adaptation au bien-être à long terme¹ (adaptation annuelle de 0,5 % pour les allocations non forfaitaires et de 1 % pour les allocations forfaitaires).

Les différentes simulations du coût budgétaire du vieillissement sont d'abord illustrées sur la période la plus longue (entre 2000 et 2030) puis sur des sous-périodes qui permettent d'expliquer l'évolution des résultats (entre 2000 et 2010 et entre 2010 et 2030).

a. Entre 2000 et 2030

Le tableau 10 présente le coût budgétaire du vieillissement entre 2000 et 2030, en pourcent du PIB, selon les quatre rapports disponibles.

TABLEAU 10 - Le coût budgétaire du vieillissement entre 2000 et 2030 selon les 4 rapports (en % du PIB)

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	2030-2000			
	rapport avril 2002	rapport mai 2003	rapport avril 2004	rapport mai 2005
Pensions	2.7	2.8	3.0	3.3
Soins de santé	2.0	2.5	3.1	3.2
Incapacité de travail	0.0	0.1	0.1	0.1
Chômage	-0.8	-0.8	-0.8	-0.7
Prépension	0.0	-0.0	-0.1	-0.1
Allocations familiales	-0.6	-0.5	-0.5	-0.5
Autres dépenses de sécurité sociale	-0.1	0.1	0.1	0.2
Total	3.1	4.2	4.9	5.6
p.m. rémunérations du personnel enseignant	-0.5	-0.5	-0.5	-0.4

L'estimation du coût budgétaire du vieillissement augmente nettement d'un rapport à l'autre (de 3,1 % du PIB dans le rapport 2002 à 5,6 % du PIB dans le rapport 2005). Ce tableau confirme également que les principaux accroissements sont dus aux secteurs des pensions et des soins de santé.

1. La période dite de "long terme" commence en 2007 dans le Rapport 2002, en 2009 dans les Rapports 2003 et 2004, et en 2010 dans le Rapport 2005.

Il est particulièrement utile d'analyser cette hausse de l'estimation du coût budgétaire du vieillissement en distinguant les périodes-2000-2010 et 2010-2030.

b. Entre 2000 et 2010

Le tableau 11 présente le coût budgétaire du vieillissement pour les sous-périodes 2000-2005, 2005-2010 et pour l'ensemble de la période 2000-2010. C'est clairement la période 2000-2010, et plus particulièrement la sous-période 2000-2005, qui concentre les relèvements successifs de l'évaluation du coût budgétaire du vieillissement (cf. tableau 3).

TABLEAU 11 - Le coût budgétaire du vieillissement entre 2000 et 2010 selon les 4 rapports (en % du PIB)

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	2005-2000				2010-2005				2010-2000			
	rapport avril 2002	rapport mai 2003	rapport avril 2004	rapport mai 2005	rapport avril 2002	rapport mai 2003	rapport avril 2004	rapport mai 2005	rapport avril 2002	rapport mai 2003	rapport avril 2004	rapport mai 2005
Pensions	-0.6	-0.1	-0.0	0.2	0.1	-0.2	-0.2	-0.2	-0.5	-0.3	-0.2	0.0
Soins de santé	0.3	0.7	0.9	1.0	0.4	0.3	0.6	0.7	0.7	1.0	1.5	1.6
Incapacité de travail	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2
Chômage	-0.2	0.3	0.3	0.4	-0.1	-0.3	-0.4	-0.3	-0.4	-0.0	-0.0	0.1
Prépension	-0.1	-0.1	-0.1	-0.0	0.1	0.0	-0.0	0.0	0.0	-0.1	-0.1	-0.0
Allocations familiales	-0.2	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-0.2	-0.2	-0.2	-0.4	-0.3	-0.3	-0.3
Autres dépenses de sécurité sociale	-0.2	0.2	0.2	0.2	-0.1	-0.0	-0.0	-0.0	-0.2	0.2	0.2	0.2
Total	-1.0	1.1	1.4	1.8	0.3	-0.3	-0.1	-0.0	-0.7	0.7	1.3	1.7
p.m. rémunérations du personnel enseignant	-0.2	0.0	0.0	0.1	-0.2	-0.3	-0.3	-0.3	-0.4	-0.3	-0.3	-0.2

Lors du rapport 2002, le coût budgétaire du vieillissement était encore négatif entre 2000 et 2005 à concurrence de 1,0 % du PIB (-0,7 % entre 2000 et 2010); dès le rapport 2003, celui-ci s'accroît de 1,1 % du PIB (+0,7 % entre 2000 et 2010). Les deux rapports suivants ne font que confirmer cette tendance positive et croissante du coût budgétaire du vieillissement entre 2000 et 2005 (2000 et 2010).

Ces augmentations tiennent en premier lieu à la détérioration de la croissance économique, qui n'avait pas été suffisamment anticipée dans les prévisions, et à son impact sur les perspectives de croissance future. Les perspectives de moyen terme sous-jacentes au rapport 2002 avaient été réalisées en avril 2001. Celles-ci n'intégraient pas encore la très mauvaise performance de la croissance économique enregistrée en 2001 (0,6 % par rapport à 3,8 % en 2000), ni la poursuite de ces mauvais résultats économiques en 2002 et 2003. Lors du rapport 2002, le taux de croissance annuel moyen du PIB était estimé à 2,8 % entre 2000 et 2005 contre 1,6 % dans le rapport 2003, 1,4 % dans le rapport 2004 et 1,5 % dans le rapport 2005. Le coût budgétaire du vieillissement étant exprimé en pourcentage du PIB, la réduction de la croissance économique enregistrée au fil des rapports alourdit naturellement le poids du coût budgétaire du vieillissement.

La croissance économique déprimée du début des années 2000 a également entraîné une augmentation du nombre de chômeurs (et par là une hausse des dépenses de chômage): alors que le rapport 2002 prévoyait une réduction du

nombre de chômeurs d'environ 39 000 unités entre 2000 et 2005, le rapport 2003 enregistre un accroissement de 67 000 chômeurs pour la même période (+ 71 000 chômeurs dans le rapport 2005).

En second lieu, de nombreuses mesures exerçant directement une influence sur les dépenses sociales ont été prises à partir de l'année 2002 et n'étaient donc pas encore intégrées dans le rapport 2002.

Parmi les plus importantes, on peut citer:

- l'introduction de la GRAPA au 1er juin 2001 (rapport 2003);
- le relèvement du montant minimum de la pension des travailleurs salariés et indépendants en 2003 (rapport 2003);
- la création du Fonds de pension de la Police intégrée en 2003 (rapport 2003);
- le relèvement de la pension minimum dans le régime indépendant de 2004 à 2007 (rapport 2004);
- la reprise par l'Etat du Fonds de pension Belgacom en 2003 (rapport 2004);
- les adaptations au bien-être prévues pour 2006 et 2007 dans le régime des travailleurs salariés (rapport 2004);
- la norme de croissance réelle de 4,5 % des dépenses de soins de santé pour la période 2004-2007 (rapport 2004);
- l'intégration des petits risques pour les indépendants en 2006 (rapport 2004).

Entre 2005 et 2010, le coût budgétaire du vieillissement est légèrement positif dans le rapport 2002 puis devient négatif dans le rapport suivant en raison principalement des dépenses de pensions et de chômage qui se réduisent.

De manière générale, pour les quatre rapports existants, cette période 2005-2010 est très fortement dépendante de l'horizon de moyen terme: dans le rapport 2002, les perspectives de moyen terme (réalisées avec un autre modèle du Bureau fédéral du Plan) se terminent en 2006, puis en 2008 dans les rapports 2003 et 2004, et 2009 dans le rapport 2005. Cela signifie que les hypothèses retenues pour le long terme jouent déjà à partir de 2007 dans le rapport 2002, tandis qu'elles n'entrent en ligne de compte qu'à partir de 2009 dans les rapports 2003 et 2004 et seulement 2010 dans le rapport 2005.

En matière d'adaptation au bien-être, par exemple, les hypothèses de long terme (croissance annuelle de 0,5 % pour les allocations non forfaitaires et de 1 % pour les allocations forfaitaires) postulent des taux de croissance supérieurs à ceux des hypothèses à moyen terme, dans la mesure où, pour ces dernières, il n'est tenu compte que des mesures clairement décidées par le gouvernement¹.

1. Dans le dernier rapport, il s'agit des adaptations sélectives au bien-être concernant les pensions des salariés, le relèvement progressif de la pension minimum des indépendants, les adaptations sélectives au bien-être concernant les allocations d'invalidité, les allocations pour les maladies professionnelles et les accidents de travail jusqu'en 2007, et la revalorisation des plafonds salariaux pour les maladies professionnelles et les accidents de travail.

En ce qui concerne les dépenses de chômage, outre l'impact de l'adaptation au bien-être, le second rapport table aussi sur une réduction plus forte du nombre de chômeurs entre 2005 et 2010 que le premier rapport.

Les troisième et quatrième rapports dégagent à chaque fois, entre 2005 et 2010, une légère augmentation du coût budgétaire du vieillissement, ou si l'on préfère une réduction moins importante, due à des accroissements des soins de santé en raison principalement de certaines mesures (cfr. ci-dessus), mais aussi d'une (légère) réduction supplémentaire de la croissance économique¹ qui renforce le poids des dépenses sociales en pourcent du PIB.

c. Entre 2010 et 2030

TABLEAU 12 - Le coût budgétaire du vieillissement entre 2010 et 2030 selon les 4 rapports (en % du PIB)

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	2030-2010			
	rapport avril 2002	rapport mai 2003	rapport avril 2004	rapport mai 2005
Pensions	3.1	3.1	3.2	3.3
Soins de santé	1.3	1.5	1.5	1.6
Incapacité de travail	-0.0	-0.0	-0.0	-0.0
Chômage	-0.5	-0.8	-0.7	-0.8
Prépension	0.0	0.0	-0.0	-0.0
Allocations familiales	-0.2	-0.2	-0.2	-0.2
Autres dépenses de sécurité sociale	0.1	-0.1	-0.1	0.0
Total	3.9	3.5	3.7	3.9
p.m. rémunérations du personnel enseignant	-0.1	-0.2	-0.2	-0.2

Pour la période la plus éloignée, de 2010 à 2030, le coût budgétaire du vieillissement ne varie pas fondamentalement selon les différentes simulations: il oscille entre 3,5 % et 3,9 % du PIB. Ceci est logique étant donné que les principales hypothèses de long terme demeurent inchangées dans les différents rapports.

Quelques petites remarques sur le détail des prestations sociales peuvent cependant être faites.

La réduction des dépenses de chômage est plus prononcée dans le rapport 2003 que dans le rapport 2002. En effet, dans le rapport 2003, on part d'un taux de chômage plus élevé en 2010 pour cependant aboutir, par hypothèse, à peu près au même niveau de taux de chômage structurel en 2030. Ceci induit une accélération de la réduction du nombre de chômeurs ainsi qu'une croissance plus élevée de l'emploi total.

Avec des gains de productivité inchangés entre les rapports 2002 et 2003 (croissance de 1,75 %), cette croissance supérieure de l'emploi implique aussi une croissance du PIB plus élevée dans le rapport 2003.

1. Dans les "Perspectives économiques" réalisées par le Bureau fédéral du Plan, la croissance économique rejoint à l'horizon du moyen terme son niveau de croissance potentielle qui a légèrement décliné au cours des différents rapports.

La modélisation des soins de santé à long terme dépendant positivement, mais avec retard, de la croissance économique, les dépenses de soins de santé sont également supérieures dans le rapport 2003.

Dans les deux rapports suivants (2004 et 2005), on n'observe pas de changements majeurs dans l'estimation du coût budgétaire du vieillissement entre 2010 et 2030.

On peut cependant noter une légère augmentation des dépenses de pension qui est la résultante de différents phénomènes: on a d'une part, une légère hausse due à la reprise par l'Etat du Fonds de pension Belgacom (rapport 2004) et d'autre part, un accroissement des dépenses de pensions du secteur public et une légère réduction des dépenses de pensions des travailleurs indépendants dus à d'importantes améliorations apportées à la méthodologie (rapport 2005).

Le rapport 2005 enregistre aussi une très légère augmentation des soins de santé entre 2010 et 2030 due à une modification méthodologique: l'intervention dans le prix de la journée d'hospitalisation connaît dorénavant la même évolution que les dépenses de soins de santé de la sécurité sociale, alors qu'elle restait auparavant constante en pourcent du PIB.

3. Conclusion

Au fil des quatre rapports, les dépenses sociales et le coût budgétaire du vieillissement se sont accrus pour la période globale 2000-2030. Mais il est clairement apparu que ces augmentations étaient dues à la période la plus proche 2000-2005 en raison d'une part, de la mauvaise croissance économique du début des années 2000 qui n'était pas encore prise en compte dans le premier rapport, et d'autre part, de nombreuses nouvelles mesures gouvernementales augmentant les dépenses sociales.

Il convient à cet égard de rappeler que les projections incorporent la législation et les politiques en place et sont donc appelées à évoluer avec ces dernières. Ainsi, lors des prochains rapports, des révisions à la baisse (à la hausse) des dépenses sociales et du coût budgétaire du vieillissement sont encore susceptibles de se produire pour la période de moyen terme en fonction d'une amélioration (dégradation) de la conjoncture économique et/ou de nouvelles mesures. Par contre, à plus long terme, entre 2010 et 2030, à scénarios inchangés, les résultats ne devraient pas fondamentalement se modifier: la comparaison des résultats à long terme a montré en effet une certaine stabilité, les quelques modifications résultant principalement d'améliorations méthodologiques.

II L'évolution à long terme des pensions moyennes du régime des travailleurs indépendants

A. La législation du régime de pension des travailleurs indépendants

Le régime, tel qu'organisé depuis la loi du 15 mai 1984, prévoit une pension de retraite, une pension de survie en faveur du conjoint survivant, une pension de conjoint divorcé et une allocation spéciale. L'aperçu de la législation présenté ici ne concernera que la pension de retraite et la pension de survie¹.

1. La pension de retraite

a. La prise de cours

Depuis le 1er juillet 1997, l'âge légal de la pension est fixé à 65 ans pour les hommes et les femmes. Cependant une période transitoire est prévue en faveur des femmes jusqu'au 1er décembre 2008. Au cours de cette période, l'âge légal de départ à la retraite des femmes augmentera progressivement, passant de 61 ans à partir de 1997 à 65 ans à partir de 2009. Les travailleurs indépendants peuvent néanmoins obtenir une pension anticipée dès l'âge de 60 ans pour autant qu'ils bénéficient d'un certain nombre d'années de carrière. Ce nombre d'années de carrière est de 35 ans. Toutefois, ici aussi, une période transitoire est prévue durant laquelle le nombre d'années de carrière passera de 20 ans à partir du 1er juillet 1997 à 35 ans à partir du 1er janvier 2005.

1. A partir du 1er juillet 2005, tous les conjoints aidants seront obligatoirement assujettis à la totalité du statut social des travailleurs indépendants. Pour un groupe déterminé de conjoints aidants, la conséquence est qu'ils sont obligés de payer des cotisations de pension alors que, vu leur âge (personnes nées avant le 1er décembre 1970), ils pourraient ne plus se constituer de carrière suffisante pour bénéficier de la pension minimale. Un projet d'arrêté, approuvé par le Conseil des Ministres du 22 avril 2005, prévoit que ces conjoints aidants pourront assimiler, moyennant des cotisations volontaires, certaines périodes avant l'introduction du statut social des travailleurs indépendants. Les projections présentées dans ce Rapport ne tiennent pas compte de cette nouvelle mesure.

b. Le calcul de la pension

La pension allouable se base, depuis 1984, sur deux éléments: la carrière et les revenus professionnels.

i. La carrière professionnelle

L'activité exercée entre l'âge de 20 ans et l'âge légal de la pension est prise en compte, l'activité étant prouvée par le paiement de cotisations. L'activité n'est cependant pas retenue si elle est complémentaire, c'est-à-dire exercée en même temps qu'une activité relevant d'un autre régime, et donnant lieu au paiement d'une cotisation réduite.

L'importance de la carrière s'exprime par une fraction dont le numérateur est le nombre d'années d'activité prises en compte et le dénominateur est égal à 45. Une période transitoire (depuis 1997 et jusqu'en 2009) est en cours en ce qui concerne les femmes. Au cours de cette période, le dénominateur passe de 40 à 45. Chaque année d'activité retenue donne donc droit à une pension de retraite égale à un 45ème du revenu de référence, multiplié par 75 % ou 60 %, selon qu'il s'agit d'une pension de ménage ou d'une pension d'isolé.

ii. Le revenu de référence

Le revenu de référence est égal à la moyenne des revenus professionnels. Pour les années antérieures à 1984, les revenus sont fixés de manière forfaitaire. Les revenus à retenir à partir de 1984 sont ceux qui ont servi de base de calcul des cotisations, sans toutefois pouvoir dépasser un plafond. Pour les années entre 1984 et 1996, le revenu professionnel est multiplié par un coefficient qui a été fixé annuellement et qui reflète le rapport entre le taux de cotisation destiné au régime de pension des travailleurs indépendants et le taux global de cotisation destiné au régime de pension des travailleurs salariés. Pour les années postérieures à 1996, le revenu professionnel se voit appliquer deux coefficients fixés par la loi: 0,567851 pour la partie des revenus professionnels qui ne dépasse pas 33 371,67 EUR, et 0,463605 pour la partie des revenus professionnels entre 33 371,67 EUR et le plafond.

iii. Les trimestres bonus

Le numérateur peut être majoré s'il est supérieur à 14,75 et inférieur à 30 et que le bénéficiaire a droit à une pension de retraite à charge du régime des travailleurs indépendants exclusivement, qui prend cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1er juillet 1997 et au plus tard le 1er décembre 2009. Le numérateur est ainsi majoré de 0,75 lorsque la pension de retraite prend cours effectivement entre le 1er juillet 1997 et le 1er décembre 1999, de 1,25 lorsque la pension de retraite prend cours en 2000, 2001 ou 2002, de 2 lorsque la pension de retraite prend cours en 2003, 2004 ou 2005, de 2,75 lorsque la pension de retraite prend cours en 2006, 2007 ou 2008, de 3,25 lorsque la pension de retraite prend cours en 2009. Pour le calcul de la pension, la majoration est censée correspondre à des trimestres situés avant 1984.

c. La pension minimum

Lorsque la carrière en tant qu'indépendant est complète, la pension de retraite ne peut être inférieure à un certain montant annuel minimum. Ce montant est alloué au prorata de la fraction de carrière et pour au moins 2/3 de carrière complète de travailleur indépendant et de travailleur salarié. En cas de cumul de pensions de retraite (travailleur salarié + travailleur indépendant) ou de pensions de survie (travailleur salarié + travailleur indépendant), la pension allouable ne peut excéder 9 217,02 euro (au taux ménage) ou 6 912,87 euro (au taux isolé).

2. La pension de survie

Le conjoint survivant, homme ou femme, peut obtenir une pension de survie du chef de l'activité de travailleur indépendant exercée par le conjoint décédé. Lorsque le conjoint décédé bénéficiait d'une pension de retraite, la pension de survie correspond au montant "isolé" de la pension de retraite dont bénéficiait ou pouvait bénéficier le conjoint décédé. Si le conjoint décédé ne bénéficiait pas d'une telle pension, la pension de survie de son conjoint survivant est égale à la pension de retraite théorique qui aurait pu être allouée au défunt, au titre d'isolé. Dans ce cas, toutefois, le dénominateur de la fraction représentative de la carrière est égal au nombre d'années comprises entre le 1er janvier de l'année du 20ème anniversaire du conjoint décédé et le 31 décembre de l'année précédant le décès.

TABLEAU 13 - Glossaire des termes importants

Revenu de référence	Le revenu annuel moyen calculé sur la durée de la carrière de l'indépendant et qui sert de base au calcul de sa pension.
Taux ménage / isolé	Réservé aux individus mariés pour peu que leur conjoint n'ait pas droit (ou renonce à leur droit) à une pension dans quelque régime que ce soit, le taux ménage offre au pensionné 75 % de son revenu de référence. Le taux isolé, utilisé dans les autres cas, donne une pension égale à 60 % du revenu de référence.
Pension pure	On qualifie de pension pure la pension d'un individu ne bénéficiant d'une pension que dans un seul régime. Un pensionné indépendant "pur" est donc un pensionné n'ayant droit à une pension que dans le régime des travailleurs indépendants.
Pension mixte	A l'inverse, on qualifie de pension mixte la pension d'un individu bénéficiant de pensions dans plusieurs régimes. Un pensionné indépendant "mixte" est donc un individu ayant travaillé une partie de sa vie sous un autre statut que celui d'indépendant et ayant droit à une pension dans le régime des travailleurs indépendants et à une pension dans un autre régime.

B. La modélisation du régime de pension des travailleurs indépendants

Pour calculer la projection de la pension moyenne du régime des travailleurs indépendants, un tout nouveau modèle a été développé (MoSES¹). Il s'agit d'un modèle de cas-types qui a été conçu et développé suite à la constatation de la forte hétérogénéité des travailleurs indépendants. Au sein de ce régime, on trouve en effet des catégories socioprofessionnelles fort différentes: fermiers, avocats, vendeurs, médecins, plombiers, architectes, etc. Ces professions sont amalgamées dans le régime mais ont des niveaux de revenus et également des

1. Model of the Self-Employed Scheme

comportements de carrière dissemblables. La motivation qui a poussé à la conception d'un modèle de cas-types a été la volonté de prendre en compte les différentes situations présentes, c'est-à-dire de calculer la pension du fermier, celle de l'avocat, du vendeur, du médecin, du plombier, de l'architecte, etc., et ensuite de regrouper celles-ci de manière à obtenir une pension "moyenne" du régime des travailleurs indépendants qui tiennent compte de toutes les spécificités des carrières de ces travailleurs.

1. Les travailleurs indépendants

La conception d'un modèle se heurte avant tout aux données disponibles. Grâce à l'INASTI (Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants), nous avons pu analyser une base de données reprenant pour les années 1995 à 2002 la population active indépendante¹ répartie dans des classes d'activité selon la classification NACE-Bel. Ces activités sont rassemblées en 5 grandes branches: agriculture et pêche, industrie et artisanat, activités commerciales, professions libérales, services.

Certaines de ces branches sont naturellement plus importantes que d'autres. En 2002, les activités commerciales représentent 36 % du total des effectifs chez les hommes et 48 % chez les femmes; l'industrie et artisanat 28 % chez les hommes mais seulement 10 % chez les femmes, les professions libérales 16 % chez les hommes et 22 % chez les femmes, l'agriculture et la pêche 13 % chez les hommes et 6 % chez les femmes et les services 7 % chez les hommes et 14 % chez les femmes. Il faut également noter que le régime est majoritairement masculin: en 2002, on compte 403 001 hommes et 177 316 femmes parmi les travailleurs indépendants.

Chacune de ces 5 branches est subdivisée en de plus fines classes d'activité selon la nomenclature NACE-bel à 3 chiffres². Ces classes sont au nombre de 62. Chez les hommes, les cinq classes les plus nombreuses sont le commerce de détail (38 274 membres en 2002), l'industrie du bâtiment (32 873 membres), les cultivateurs (32 041 membres), les professions diverses à caractère manuel des services (21 234 membres) et l'industrie hôtelière (16 038 membres). Chez les femmes, les cinq classes les plus peuplées sont le commerce de détail (22 860 membres), les soins de beauté (16 451 membres), le paramédical (14 669 membres), l'industrie hôtelière (11 342 membres) et les cultivateurs (7 358 membres).

La base de données de l'INASTI contient, outre l'effectif de chaque classe, le revenu moyen déclaré. Ces revenus sont également fort différents d'une branche à l'autre. En 2002, alors que le revenu annuel déclaré des hommes indépendants est égal à 19 657 euros, celui de la branche "agriculture" est de 11 685 euros, celui de la branche "industrie" de 17 218 euros, celui de la branche "commerce" de 16 354 euros, celui de la branche "professions libérales" de 37 114 euros et celui de la branche "services" de 15 148 euros. Chez les femmes indépendantes, le revenu moyen est égal à 9 985 euros et celui de la branche "agriculture" est égal à 3 873 euros, celui de la branche "industrie" à 7 843 euros, celui de la branche "commerce" à 7 801 euros, celui de la branche "professions libérales" à 18 131 euros et celui

1. Les indépendants à titre principal.

2. On trouvera une liste détaillée des classes d'activité en annexe.

de la branche “services” à 5 220 euros. On remarquera au passage la disparité des revenus des hommes et des femmes.

Chez les hommes indépendants, les cinq professions déclarant le plus haut revenu annuel sont les notaires (185 149 euros), les huissiers de justice (67 578 euros), les médecins (66 279 euros), les pharmaciens (51 839 euros) et les activités de banques (39 189 euros). Chez les femmes indépendantes, les cinq professions déclarant le plus haut revenu sont les notaires (84 340 euros), les huissiers de justice (40 885 euros), les médecins (35 691 euros), les pharmaciens (34 029 euros) et les dentistes (23 352 euros).

2. Le revenu de référence

En se basant sur cette base de données, le nouveau modèle calcule une pension pour chacune des 62 classes d’activité. Le premier élément pris en compte dans le calcul de la pension se trouve être le revenu de référence, c’est-à-dire le revenu moyen calculé sur la carrière du futur pensionné. Une grande part de l’évolution de la pension ne fait que suivre et est expliquée par celle du revenu de référence vu que ce revenu, multiplié par la fraction de carrière (le nombre d’années de carrière divisé par 45¹) et par le taux (ménage ou isolé), donne le montant de la pension allouée. Le revenu de référence est calculé sur les années de carrière de l’indépendant. Dans le nouveau modèle, ce calcul se fait en six étapes qui apportent chacune un éclairage sur la manière dont la législation affecte l’évolution de ce revenu.

a. Première étape: la projection des revenus annuels

L’une des caractéristiques du calcul de la pension du régime indépendant est que seuls les revenus des années postérieures à 1983 sont réellement pris en compte. Les années de la carrière des indépendants avant 1984 entrent dans le calcul de la pension à concurrence d’un revenu forfaitaire fixe sans aucun lien avec les revenus réels. Le revenu de référence “réel” se calcule donc à partir de 1984. Avant de calculer ce revenu, il convient cependant de projeter les revenus annuels afin d’obtenir une série chronologique courant de 1984 à 2050², ce qui se fait en se basant sur les hypothèses du modèle central MALTESE.

Une fois le revenu global projeté, il s’agit de déterminer la projection des revenus des hommes et des femmes. On sait, de par l’observation des tendances du régime indépendant, que les revenus féminins, nettement inférieurs, croissent plus vite que les revenus masculins mais les taux de rattrapage observés sont difficilement transférables à l’horizon de très long terme qui caractérise les projections MALTESE. On a donc pris comme hypothèse de projection qu’à l’horizon 2050, l’écart entre revenus masculins et féminins a été comblé de moitié.

Le revenu est ensuite projeté par classe d’activité. Les revenus de chaque classe d’activité sont préalablement convertis en termes de rapport à la moyenne sur l’ensemble des classes en divisant chaque revenu par le revenu moyen masculin

-
1. Chez les femmes, le dénominateur évolue pour atteindre 45 en 2009.
 2. Les projections dans le cadre du Comité d’Etude du Vieillessement se font à l’horizon 2030 mais le modèle MALTESE et les projections long terme du Bureau fédéral du Plan ont 2050 comme horizon.

ou féminin. Ces rapports sont supposés constants sur la durée de la projection et, pour chaque année de projection, le revenu d'une classe est égal au produit du rapport (constant) avec le revenu moyen masculin ou féminin (qui évolue).

b. Seconde étape - le calcul du revenu de référence réel

Le revenu de référence réel de l'année t (qui sert de base au calcul des pensions prenant cours en l'année t) est le revenu moyen calculé sur l'ensemble des années entre 1984 et l'année t (avec un maximum de 45 ans). Le revenu de référence de l'année t est plus bas que le revenu annuel de l'année t (calculé à l'étape 1) car il s'agit d'une moyenne calculée sur les années précédentes et que le revenu croît d'année en année. Le nombre d'années pris en compte dans le calcul de la moyenne (soit un maximum de 45 ans entre l'année en cours et l'année 1984) étant plus grand d'une année à l'autre jusqu'en 2029 - année à partir de laquelle l'ensemble de la carrière est composée de revenus réels - le taux de croissance du revenu de référence de l'étape 2 est également plus bas que celui du revenu annuel. En 2030, la moyenne est calculée sur les 45 dernières années, ce qui, par rapport à 2029, cause l'écartement du revenu (bas) de l'année 1984 au profit de celui (haut) de l'année 2030. Ce changement dans le calcul provoque un bond du taux de croissance du revenu de référence et une croissance "de croisière" élevée et relativement stable au cours des années suivantes (cf. graphique 2).

c. Troisième étape: la prise en compte de l'effet de l'âge sur le revenu de référence réel

Comme les salariés, les indépendants jeunes (en début de carrière) gagnent moins que les indépendants âgés (en fin de carrière). Ceci est particulièrement important dans le calcul de la pension des indépendants. En 2004, la pension est calculée sur 20 années. Pour l'indépendant partant en pension en 2004, ces 20 années sont celles entre 1984 et 2004, soit les 20 dernières années de sa carrière et le revenu moyen de celles-ci est plus élevé que le revenu moyen calculé sur l'ensemble de la carrière (qui est calculé à l'étape 2).

Cette spécificité du calcul de la pension du régime indépendant conjuguée à la structure du revenu en fonction des âges (les âgés gagnent plus que les jeunes), fait que le revenu de référence pris en compte dans le calcul de la pension est plus élevé que la moyenne calculée à l'étape 2, laquelle se base sur le revenu observé de l'INASTI qui est un revenu moyen annuel sur l'ensemble des classes d'âge. Compte tenu du mode de calcul propre au régime des indépendants, les revenus des x dernières années ($x = \text{année de départ} - 1984$) prises en compte sont en moyenne plus élevés que le revenu moyen calculé sur la vie active entière. Le revenu issu de l'étape 2 est donc corrigé par des coefficients multiplicateurs tenant compte de l'effet de l'âge (basés sur les statistiques de l'INASTI qui donnent la structure d'âge des effectifs des branches d'activité). Ces coefficients évoluent en fonction du nombre d'années pris en compte dans le calcul. Ils sont, après 2029, égaux à l'unité car l'ensemble de la carrière est alors composée d'années réelles.

Les coefficients varient d'une classe d'activité à l'autre en fonction de la structure des revenus par âge telle qu'observée dans les statistiques INASTI. Chez les hommes, le coefficient est plus important dans la branche des professions libérales car ces professions ont tendance à avoir des revenus nettement plus élevés en fin de carrière qu'en début alors qu'au contraire, les indépendants actifs dans l'agricul-

ture ou dans l'industrie ont tendance à avoir des revenus plus stables sur la durée de la vie active. On constate également que les femmes ont tendance à avoir, en ce qui concerne les revenus, des carrières beaucoup plus planes que les hommes.

d. Quatrième étape: le plafonnement du revenu de référence réel

Il existe, dans le régime des indépendants comme dans celui des salariés, un plafond limitant chaque année le montant des revenus pris en compte pour le calcul de la pension. Ce plafond évolue à raison d'un taux de croissance annuel fixé à 1,25 % (le taux de hausse salariale conventionnelle). A l'inverse des salariés, le plafond concerne peu de travailleurs indépendants: en 2003, seuls 5,63 % des hommes et 3,48 % des femmes prenant leur pension ont au moins un de leurs revenus plafonnés. Ces indépendants font tous partie des professions libérales. Le plafond progressant de 1,25 % par an alors que le revenu croît de 1,75 %, la proportion d'indépendants ayant au moins un de leurs revenus annuels plafonné augmente cependant au cours de la projection pour atteindre 8,72 % chez les hommes et 6,60 % chez les femmes en 2050.

e. Cinquième étape: les coefficients de réduction

Dans le calcul de la pension, le revenu professionnel réel de l'indépendant pour les années antérieures à 1997 est multiplié par un coefficient qui a été fixé annuellement et qui est censé refléter le rapport entre le taux de cotisation destiné au régime de pension des travailleurs indépendants et le taux global de cotisation destiné au régime de pension des travailleurs salariés. Depuis 1997, ce coefficient a été remplacé par deux coefficients constants.

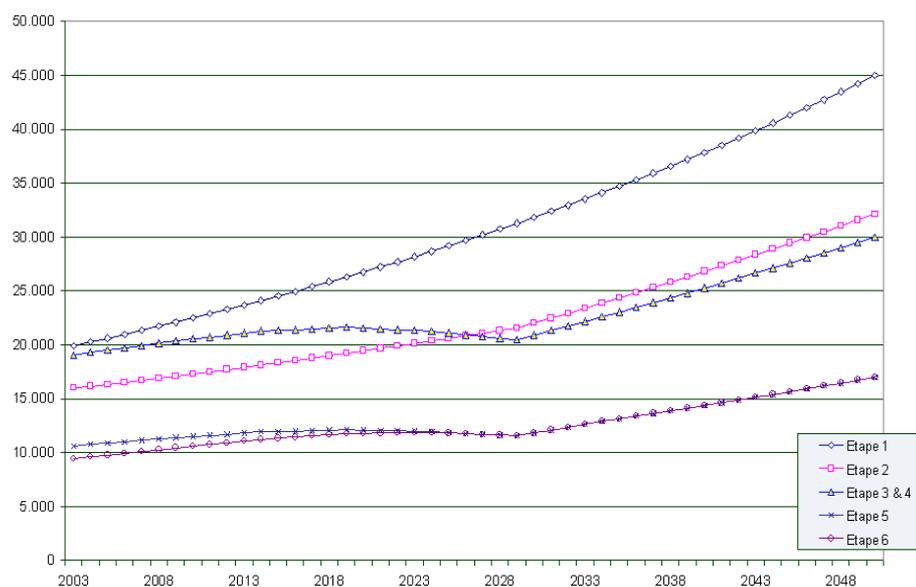
f. Sixième étape: l'ajout du revenu forfaitaire

Les revenus des années antérieures à 1984 ne sont pas pris en compte dans le calcul de la pension des indépendants mais remplacés par un revenu forfaitaire évoluant au rythme de 0,5 % l'an.

g. L'effet de la réglementation sur l'évolution du revenu de référence

Le graphique 1 ci-dessous reprend l'évolution des revenus selon les étapes du calcul du revenu de référence explicitées ci-dessous afin de mettre en évidence quels sont les effets de ce calcul sur la croissance du revenu (et ensuite de la pension).

FIGURE 1 - Projection du revenu selon les étapes du calcul du revenu de référence (hommes et femmes, en euros, prix de 2003)



Le revenu de l'étape 1 est le revenu annuel projeté à un taux de croissance constant de 1,75 % selon l'hypothèse centrale de MALTESE.

Le revenu de l'étape 2 est égal à la moyenne des x revenus (où x est le nombre d'années entre l'année en cours et 1984 avec un maximum de 45 années). Il est plus bas et évolue moins rapidement que le revenu de l'étape 1 car il s'agit d'une moyenne de revenus dont, au cours de l'année considérée, le revenu de l'étape 1 est le plus élevé. A partir de 2030, la prise en compte de la carrière complète occasionne cependant une accélération de la croissance de ce revenu.

Le revenu des étapes 3 & 4¹ tient compte à la fois des effets de l'âge et du plafonnement. Le revenu des étapes 3 & 4 est au départ plus élevé que celui de l'étape 2 car la partie de la carrière prise en compte - la fin de carrière - possède un revenu moyen plus élevé mais à mesure que l'on avance dans la projection, le revenu moyen diminue car, en remontant de plus en plus loin dans la carrière, ce sont des revenus de plus en plus bas que l'on ajoute dans le calcul: en 2004, ce sont les 20 dernières années (entre 45 et 65 ans) qui entrent en compte dans le calcul alors qu'en 2014, ce sont les 30 dernières (entre 35 et 65 ans) et les dix années ajoutées entre-temps (celles entre 35 et 45 ans) ont des revenus plus faibles que ceux des années entre 45 et 65 ans. Vers 2020, alors que le tout début de la carrière - aux revenus très faibles comparés à ceux du reste de la vie active - est pris en compte, le revenu moyen connaît même une légère baisse. Après 2029, l'ensemble de la carrière est enfin prise en compte et l'effet de frein provoqué par l'ajout de revenus d'âges jeunes ne joue plus. La croissance du revenu des étapes 3 & 4 connaît une hausse et devient quasi parallèle avec celle du revenu de l'étape 2.

1. Ces deux étapes sont calculées simultanément dans le modèle et il aurait été difficile de les présenter séparément.

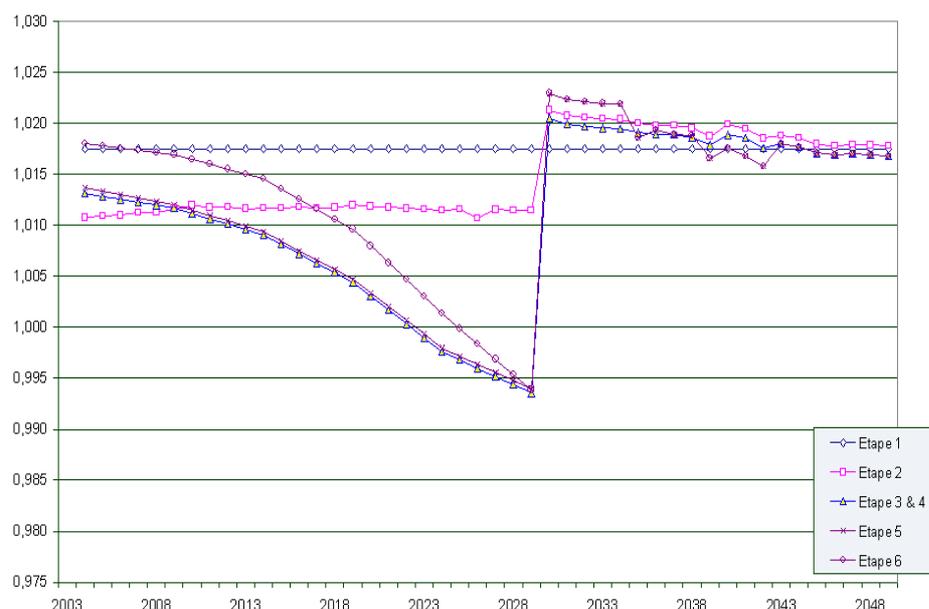
Le revenu de l'étape 5 prend en compte l'effet des coefficients de réduction qui réduisent le revenu de référence. Comme on peut le constater sur le graphique, la baisse du revenu de référence provoquée par ces coefficients est importante. Ces coefficients n'ont cependant que peu d'effet sur le taux de croissance et l'évolution du revenu de l'étape 5 est quasi-parallèle à celui de l'étape 3&4.

Enfin, le revenu de l'étape 6 intègre l'effet du revenu forfaitaire pour les années avant 1984 qui abaisse encore un peu le revenu de référence par rapport à l'étape précédente. Cette différence s'estompe à mesure que l'on se rapproche de 2029 et que le nombre d'années forfaitaires dans le calcul diminue et la courbe du revenu de l'étape 6 finit par se confondre avec celle de l'étape 5.

L'analyse du calcul du revenu de référence permet de constater deux choses. D'une part, avant 2030, la croissance du revenu de référence est considérablement moindre que celle du revenu annuel. Le revenu de référence croit du fait de la croissance régulière du revenu annuel mais cette croissance est de plus en plus freinée par l'effet de baisse de la moyenne du revenu de référence du fait de l'ajout de revenus de plus en plus bas (en remontant la vie active). Vers 2025, alors que le revenu réel pris en compte est celui du tout début de la carrière (entre 20 et 25 ans), l'effet de baisse est si important qu'il n'est plus compensé par l'effet de hausse du revenu annuel et la croissance du revenu de référence devient négative. D'autre part, la méthode de calcul implique de remplacer chaque année un revenu forfaitaire par un revenu réel. Ce dernier est supérieur au revenu forfaitaire (en moyenne mais voir les différences entre hommes et femmes dans le paragraphe suivant) mais la différence entre les deux revenus diminue chaque année. Le remplacement est donc de moins en moins intéressant pour le pensionné.

Le graphique 2 ci-dessous reprend le taux de croissance du revenu de référence selon les étapes successives du traitement.

FIGURE 2 - Taux de croissance des revenus selon les étapes du calcul du revenu de référence (hommes et femmes)



Le revenu de l'étape 1 croît au rythme de la productivité, soit à 1,75 % l'an. Le taux de croissance du revenu de l'étape 2 est, à cause de la méthode de calcul (comme explicité ci-dessus), freiné par rapport au revenu de l'étape 1 mais connaît un saut en 2030 quand l'ensemble de la carrière est prise en compte. La légère augmentation du taux de croissance du revenu entre 2003 et 2009 est causée par une modification du nombre d'hommes et de femmes indépendants au profit de ces dernières qui ont un revenu croissant plus vite. Le revenu des étapes 3&4 est le revenu modifié par les coefficients d'âge. L'application de ces coefficients freine également la croissance du revenu (avec des effets de paliers dus au découpage en tranches d'âge) jusqu'à ce qu'en 2030, l'ensemble de la carrière soit prise en compte. Entre 2025 et 2030, le taux de croissance devient inférieur à l'unité car les années ajoutées sont si faibles que la croissance du revenu annuel ne suffit plus à maintenir la hausse du revenu de référence. Après 2030, le fait que les revenus sortant du calcul (antérieurs de plus de 45 à l'année en cours) ait un taux de croissance plus élevé¹ que ceux entrants dans le calcul freine sensiblement la croissance qui diminue au cours des ans. Le revenu de l'étape 5 est le revenu multiplié par les coefficients de réduction. Ces coefficients n'ont que peu d'effet sur la croissance du revenu et la courbe se confond avec celle de l'étape précédente si ce n'est après 2030 quand les coefficients d'avant 1997 - différents pour chaque année entre 1984 et 1996 - commencent à "sortir" du calcul, causant des irrégularités dans le taux de croissance (NB: il est difficile de constater ce fait sur le graphique car la courbe du revenu de l'étape 5 se confond après 2029 avec celle du revenu de l'étape 6). Le revenu de l'étape 6 est le revenu de référence total annuel. Comme on peut le constater, en début de période, le revenu forfaitaire possède un poids relativement important qui limite l'effet de frein à la croissance apporté par le revenu réel (car le revenu forfaitaire est plus faible que le revenu réel). En 2030, le revenu forfaitaire n'entre plus en ligne de compte dans le calcul de la pension et la courbe se confond avec celle de l'étape précédente.

En conclusion, alors que le revenu annuel croît de 1,75 % par an (dans le scénario standard), l'application de la législation concernant le calcul du revenu de référence, qui va servir ensuite de base au calcul de la pension, non seulement diminue fortement le niveau de ce revenu (par effet de moyenne et, surtout, du fait des coefficients de réduction) mais freine également considérablement la croissance de celui-ci (en raison de la disparité des revenus au cours de la carrière et le fait que seuls les plus élevés sont pris en compte au début). Alors que dans la simulation de base², le revenu annuel de 2003 tourne autour des 20 000 euros et atteint les 45 000 euros en 2050, le revenu de référence pris en compte est inférieur à 10 000 euros en 2003 et atteint les 16 000 euros en fin de projection.

h. Le revenu de référence des femmes et des hommes

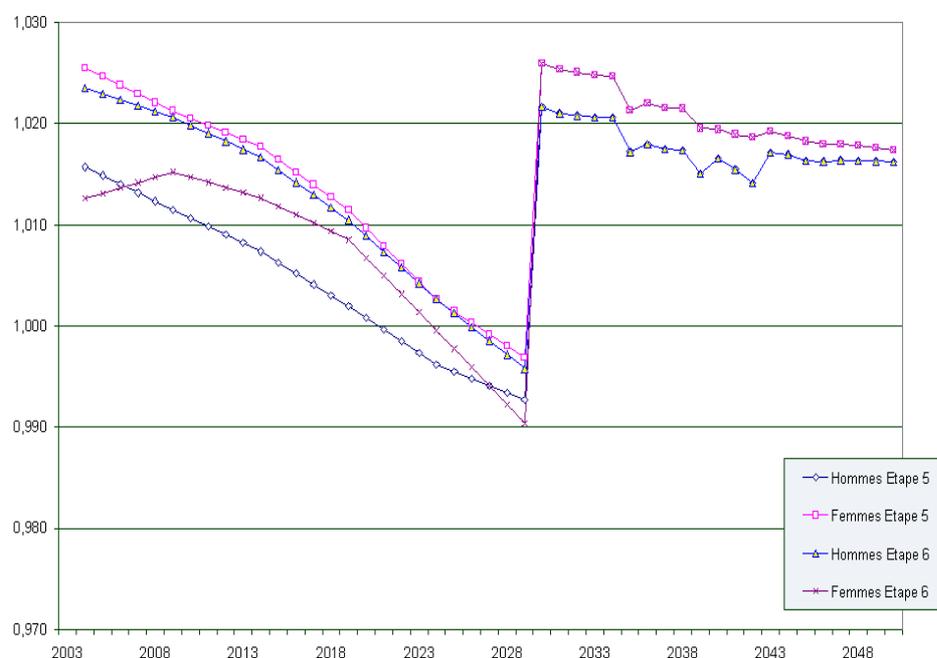
Le revenu de référence des hommes et des femmes n'évolue pas de manière similaire. Le taux de croissance du revenu annuel est plus élevé chez les femmes que chez les hommes du fait de l'effet de rattrapage supposé. L'effet de la distribution du revenu par âge est également différent car les femmes ont une carrière

-
1. Les revenus des années entre 1984 et 2002 sont observés et ont, en général, un taux de croissance plus élevé que celui retenu pour la projection de long terme standard.
 2. La simulation utilisée lors de la conception du modèle: 1,75 % de croissance du PIB sans adaptation au bien-être.

plus plane que les hommes en ce qui concerne l'évolution du revenu et l'effet de frein à la croissance est moindre chez les femmes que chez les hommes. Entre 2020 et 2030, le revenu de référence des hommes est en baisse alors que la période de croissance négative est limitée, chez les femmes, aux années 2025 à 2030 et est de moindre ampleur. En conséquence, le revenu de référence réel féminin a une croissance plus forte que le revenu de référence réel masculin.

Le graphique 3 ci-dessous reprend les taux de croissance des revenus masculins et féminins des deux dernières étapes du calcul. On peut constater que si le taux de croissance du revenu de référence réel féminin (étape 5) est plus élevé que le masculin, on obtient l'inverse à l'étape 6 quand le revenu de référence total est calculé (avec prise en compte du revenu forfaitaire). La raison en est que le montant du revenu de référence réel masculin est supérieur au revenu forfaitaire alors que le revenu réel féminin est inférieur (en 2003, le revenu réel masculin est de 12 820 euros, le revenu féminin de 6 838 euros et le forfaitaire de 8 568 euros). L'ajout du revenu forfaitaire tire le revenu de référence féminin vers le haut et le masculin vers le bas. A mesure que le revenu forfaitaire perd de l'importance dans le calcul, la poussée vers le haut s'amenuise chez les femmes (le taux de croissance du revenu total est donc plus bas) alors qu'à l'inverse, la poussée vers le bas diminue chez les hommes (le taux de croissance du revenu total est donc plus haut). La présence dans le calcul du revenu forfaitaire est, en conséquence, plus favorable aux femmes qu'aux hommes et sa disparition progressive freine la croissance des pensions féminines et accélère celle des pensions masculines.

FIGURE 3 - Taux de croissance du revenu de référence homme/femme



3. La durée de carrière

Avec le revenu de référence, l'autre grande composante du calcul de la pension est la durée de carrière. Malheureusement, contrairement aux revenus, cette donnée n'apparaît dans aucune statistique et ne peut donc être observée. Pourtant, la durée de carrière intervient directement dans le calcul et dans d'autres éléments tels que le droit à la pension minimum.

Dans le nouveau modèle, un artifice a été utilisé qui, en dépit de ses limitations, permet d'obtenir des informations sur les durées de carrière des indépendants. L'approche est la suivante: avant 1984, la carrière d'un indépendant est entièrement composée d'années forfaitaires dont le montant est constant. Le calcul de la pension consiste à multiplier la durée de carrière par ce montant, à le diviser ensuite par 40 ou 45 et ensuite à le multiplier par le taux isolé ou ménage. Dans ce calcul, tous les éléments sont connus à l'exception du nombre d'années de carrière prises en compte. En inversant le calcul, on peut donc obtenir ce nombre d'années.

a. Analyse des durées de carrière en 1984

En consultant les statistiques de l'année 1984 de l'ONP, on obtient en inversant la formule de calcul le nombre d'années de carrière qui ont été utilisées à l'époque pour calculer les pensions. De cette manière sont obtenus pour chacune des catégories¹ et selon que le pensionné est "pur"² ou "mixte"³ une distribution de durées de carrière et une durée de carrière moyenne reprise dans les tableaux 14 et 15 ci-dessous.

Exemple: en 1984, en ce qui concerne la catégorie des hommes mariés au taux ménage, 2 429 hommes bénéficient d'une pension entre 14 000 et 15 000 francs mensuels pour une dépense totale de 35 318 847 francs. Ce montant équivaut, après conversion, à une pension moyenne annuelle de 4 325,39 euros. Si on divise ce nombre par le forfait et par le taux de 0,75 et que l'on multiplie le tout par 45, on obtient une durée de carrière de 42,81 années.

TABLEAU 14 - Durées de carrière moyennes selon les catégories ONP - 1984

Durée moyenne	Homme marié taux ménage	Homme marié taux isolé	Homme non marié taux isolé	Femme mariée taux isolé	Femme non mariée taux isolé
Pensions pures	41.22	39.33	42.12	22.19	33.96
Pensions mixtes	26.48	20.41	25.60	12.96	18.02

Les statistiques publiées contiennent des tableaux reprenant, par catégorie de pensionnés, les nombres et les pensions moyennes par tranche de 5 000 francs belges. En déterminant pour chacune de ces tranches le nombre d'années utilisées dans le calcul, on peut obtenir une distribution de durées de carrière pour chacune des catégories et pour les pensionnés purs et mixtes. Ces distributions donnent, par tranche de durée de carrière, la proportion de pensionnés ayant eu

1. Les catégories ONP sont décrites en annexe.
2. Pur: dont toute la carrière a été faite dans le régime indépendant.
3. Mixte: dont seule une partie de la carrière a été faite en tant qu'indépendant, le bénéficiaire ayant d'autre part une pension dans le régime salarié.

une carrière d'une telle longueur. Le tableau 15 donne la distribution des pensions pures.

TABLEAU 15 - Distribution des durées de carrière pour les pensions pures - 1984

Durée de carrière	Homme marié taux ménage	Homme marié taux isolé	Homme non marié taux isolé	Femme mariée taux isolé	Femme non mariée taux isolé
entre 0 et 5 ans	0.54 %	1.32 %	0.52 %	6.77 %	3.01 %
entre 6 et 10 ans	0.87 %	1.47 %	0.64 %	13.01 %	3.93 %
entre 11 et 15 ans	1.04 %	1.88 %	0.83 %	16.53 %	4.21 %
entre 16 et 20 ans	1.21 %	2.37 %	1.02 %	16.28 %	4.30 %
entre 21 et 25 ans	1.48 %	3.04 %	1.38 %	14.22 %	4.91 %
entre 26 et 30 ans	2.16 %	4.68 %	1.90 %	9.51 %	6.29 %
entre 31 et 35 ans	11.30 %	13.59 %	9.38 %	6.81 %	7.36 %
entre 36 et 40 ans	10.29 %	10.83 %	7.88 %	14.34 %	58.09 %
entre 41 et 45 ans	68.83 %	59.39 %	70.75 %	0.00 %	0.00 %

Comme on le voit, les hommes bénéficiaires de pensions "pures" ont tendance à avoir des carrières longues et quasi complètes. Près de 70 % des pensionnés bénéficiaires d'un taux ménage, 60 % des pensionnés mariés bénéficiaires d'un taux isolé et 70 % des pensionnés non-mariés ont entre 40 et 45 années de carrière à leur actif. Chez les femmes bénéficiaires de pensions "pures", les carrières sont moins longues: seules 15 % des pensionnées mariées et 58 % des pensionnées non mariées ont entre 35 et 40 années de carrière¹. Les observations tirées des statistiques ONP et reprises dans le tableau 15 confirment les analyses des taux d'activité masculins et féminins: un courte carrière de la femme mariée (qui souvent interrompt ou cesse sa carrière pour cause de maternité) et une carrière plus longue et qui se rapproche de la carrière masculine pour la femme non-mariée. Chez les hommes, la différence entre les carrières des pensionnés mariés bénéficiaires d'un taux ménage et pensionnés mariés bénéficiaires d'un taux isolé provient d'un biais de sélection. Les indépendants ayant une carrière complète ont la plupart du temps intérêt à prendre une pension au taux ménage. En conséquence, plus la carrière de l'indépendant est courte et plus il a tendance à prendre une pension au taux isolé.

TABLEAU 16 - Durée de carrière pour les pensions mixtes - 1984

Durée de carrière	Homme marié taux ménage	Homme marié taux isolé	Homme non marié taux isolé	Femme mariée taux isolé	Femme non mariée taux isolé
entre 0 et 5 ans	12.12 %	19.60 %	12.28 %	29.54 %	20.14 %
entre 6 et 10 ans	6.60 %	10.44 %	7.90 %	22.98 %	15.97 %
entre 11 et 15 ans	7.64 %	11.10 %	8.62 %	17.37 %	14.85 %
entre 16 et 20 ans	8.89 %	11.48 %	9.58 %	12.36 %	12.88 %
entre 21 et 25 ans	11.52 %	13.16 %	11.72 %	8.67 %	11.50 %
entre 26 et 30 ans	16.07 %	14.98 %	14.47 %	4.81 %	8.54 %
entre 31 et 35 ans	12.70 %	9.28 %	10.73 %	2.27 %	6.25 %
entre 36 et 40 ans	10.02 %	5.92 %	9.39 %	1.79 %	9.63 %
entre 41 et 45 ans	14.16 %	3.99 %	15.21 %	0.00 %	0.00 %

1. En 1984, la carrière complète des femmes est de 40 ans et celle de hommes de 45 ans. Il n'y a donc pas de femmes dans la tranche 40-45 ans.

Le tableau 16 reprend les distributions pour les pensions mixtes. Les pensionnés mixtes n'ont qu'une partie de leur carrière totale dans le régime des travailleurs indépendants. Il est donc logique que leurs durées de carrière dans ce régime soient nettement inférieures à celles des pensionnés purs.

b. Projection des durées de carrière de 1984 jusqu'en 2050

Le nouveau modèle utilise, dans ses calculs, les distributions de durée de carrière en les regroupant en six tranches: la tranche 0 - 15 ans (soit la durée de carrière pour laquelle le bénéficiaire n'a droit ni à la pension minimum¹ ni au "bonus de trimestres"²); la tranche 15 - 25 ans (soit la durée de carrière pour laquelle le bénéficiaire n'a pas droit à la pension minimum mais bien au "bonus de trimestres"); la tranche 25 - 30 ans (dans ce cas, le bénéficiaire n'a, à priori, pas droit à la pension minimum mais l'attribution du "bonus de trimestre" peut lui donner accès à celle-ci) et les tranches après 30 ans pour lesquelles le bénéficiaire a droit à la pension minimum et qui sont au nombre de trois afin de modéliser finement la prise de bénéfice ou non de celle-ci: la tranche 30 - 35 ans; la tranche 35 - 40 ans et la tranche 40 - 45 ans.

Les proportions observées datent de 1984. En ce qui concerne les femmes, de nombreuses études et statistiques prouvent que leurs carrières s'allongent d'année en année et il est quasi certain que les observations de 1984 sont déjà dépassées en 2004, sans parler de l'horizon 2050. De plus, la réforme des pensions a modifié l'âge légal et la durée de carrière complète des femmes qui passe actuellement de manière progressive de 40 à 45 ans, ce qui a tendance à retarder l'âge de départ à la retraite et à allonger les carrières féminines. En conséquence, en ce qui concerne les carrières féminines, les distributions de durées de carrière sont projetées à partir de 1984 et jusqu'en 2050 moyennant une hypothèse sur l'évolution des carrières féminines (le modèle suppose que les carrières féminines se rapprochent des carrières masculines et, qu'à l'horizon 2050, la moitié de l'écart a été rattrapé). Pour les carrières masculines, on considère par contre que les durées de carrière sont stables et les distributions observées constantes sur la durée de la projection. Le tableau 17 donne un aperçu de la projection des distributions.

-
1. Pour rappel, il faut 30 années de carrière pour être dans les conditions d'octroi de la pension minimum.
 2. Pour rappel: jusqu'en 2009, la durée de carrière peut être majorée lorsqu'elle est supérieur à 14,75 années et inférieure à 30 années. Le nombre d'années de bonus est de 2 jusqu'en 2005, de 2,75 entre 2006 et 2008 et de 3,25 en 2009.

TABLEAU 17 - Distributions de durée de carrière féminines - 1984, 2003 et 2050

Pensions pures Durée de carrière	1984	1984	2003	2003	2050	2050
	Femmes mariées	Femmes non mariées	Femmes mariées	Femmes non mariées	Femmes mariées	Femmes non mariées
0 à 15 ans	37,25 %	12,11 %	32,57 %	10,67 %	20,99 %	7,11 %
16 à 25 ans	31,30 %	9,99 %	27,58 %	8,92 %	18,39 %	6,27 %
26 à 30 ans	9,76 %	6,83 %	9,04 %	6,13 %	7,26 %	4,42 %
31 à 35 ans	6,98 %	7,99 %	7,96 %	8,27 %	10,39 %	8,97 %
36 à 40 ans	14,71 %	63,08 %	11,25 %	30,37 %	6,63 %	7,34 %
41 à 45 ans	0,00 %	0,00 %	11,59 %	35,63 %	36,31 %	65,89 %

Pensions mixtes Durée de carrière	1984	1984	2003	2003	2050	2050
	Femmes mariées	Femmes non mariées	Femmes mariées	Femmes non mariées	Femmes mariées	Femmes non mariées
0 à 15 ans	70,03 %	51,08 %	65,88 %	47,88 %	55,59 %	39,95 %
16 à 25 ans	21,08 %	24,44 %	21,59 %	23,99 %	22,87 %	22,88 %
26 à 30 ans	4,82 %	8,56 %	6,28 %	9,41 %	9,90 %	11,52 %
31 à 35 ans	2,27 %	6,27 %	3,28 %	6,91 %	5,78 %	8,50 %
36 à 40 ans	1,80 %	9,66 %	2,25 %	7,43 %	3,50 %	6,55 %
41 à 45 ans	0,00 %	0,00 %	0,72 %	4,38 %	2,36 %	10,60 %

4. Le calcul de la pension

Le nouveau modèle calcule les pensions moyennes de chacune des catégories ONP simulées par le modèle MALTESE. Au sein de chacune de ces catégories, le modèle calcule les pensions pour les 62 classes d'activité et les six durées de carrière retenues soit un total de 372 pensions par catégorie. Le calcul se fait en tenant compte de tous les paramètres (durée de carrière et éventuelle majoration de celle-ci, nombre d'années réelles et nombre d'années forfaitaires, fraction, taux, revenus réels et revenus forfaitaires) en trois étapes. La première étape consiste à déterminer le montant de la pension calculée, c'est-à-dire le montant qui résulte des règles de calcul de la pension sans tenir compte de la pension minimum alors que les deux étapes suivantes confrontent cette pension minimum aux pensions pures et mixtes calculées.

La pension minimum est prise en compte différemment pour les pensions pures et mixtes. Pour rappel, un pensionné ayant au moins 30 années de carrière peut bénéficier d'une pension minimum si celle-ci est supérieure au montant de la pension calculée. La règle qui donne accès à la pension minimum stipule que le pensionné doit avoir une carrière comptant un nombre d'années égal ou supérieur au 2/3 d'une carrière complète (qui est de 45 ans). Mais, pour cette règle, le nombre d'années pris en compte est celui de la carrière en tant qu'indépendant mais également en tant que salarié, ce qui veut dire que si un pensionné pur ayant moins de 30 années de carrière n'aura pas droit à la pension minimum, ce ne sera pas nécessairement le cas d'un pensionné mixte.

Or, l'une des caractéristiques du régime des indépendants est la forte proportion de pensions mixtes. Contrairement au régime des travailleurs salariés dans lequel les bénéficiaires de pensions mixtes sont une minorité¹, les bénéficiaires de pensions mixtes constituent une majorité dans le régime des travailleurs indépendants². Les pensionnés mixtes ont forcément des carrières plus courtes - et donc des pensions moins avantageuses - dans le régime des travailleurs indépendants et leur distribution de durées de carrière est différente. L'effet de la pension minimum est donc différent chez eux par rapport aux pensionnés purs.

a. Le calcul de la pension "pure"

Dans le cas des pensions "pures", les choses sont assez simples. Les pensions calculées dans la première étape pour les durées de carrière inférieures à 25 ans sont conservées telles quelles (pas de droit à la pension minimum) alors que celles des durées de carrière supérieures à 30 ans sont comparées à la valeur de la pension minimum (calculée au prorata de la durée de carrière moyenne du groupe concerné) et remplacées par cette valeur si supérieure. Pour le groupe des durées de carrière 25 - 30 ans, on calcule la proportion de bénéficiaires qui, grâce à la règle des trimestres "bonus", parviennent à atteindre 30 ans de carrière (en supposant une répartition linéaire sur les 5 âges du groupe) et seuls ces derniers ont droit éventuellement à la pension minimum. Ensuite, la pension moyenne est calculée par classe d'activité comme la moyenne pondérée des pensions des différentes tranches de durée de carrière.

*Exemple: en ce qui concerne la catégorie 11, les proportions en fonction de la durée de carrière sont en 2003 pour les pensions pures: 2,51 % dans la tranche 0-15 ans, 2,76 % dans la tranche 15-25 ans, 2,21 % dans la tranche 25-30 ans, 11,57 % dans la tranche 30-35 ans, 10,53 % dans la tranche 35-40 ans et 70,43 % dans la tranche 40-45 ans. Dans ce cas, la pension moyenne pure de la catégorie 11 est égale à $0,0251 * \text{pension moyenne cas 0-15} + 0,0276 * \text{pension moyenne cas 15-25} + 0,0221 * \text{pension moyenne cas 25-30} + 0,1157 * \text{pension moyenne cas 30-35} + 0,1053 * \text{pension moyenne cas 35-40} + 0,7043 * \text{pension moyenne cas 40-45}$.*

La pension moyenne "pure" de chaque catégorie est ensuite calculée en faisant la moyenne pondérée des pensions de chaque classe d'activité sur base des effectifs relatifs de chacune des classes d'activité.

b. Le calcul de la pension "mixte"

Le traitement des pensions mixtes est plus compliqué que celui des pensions pures. La grande difficulté consiste à déterminer qui a droit à une pension minimum car ce droit se base sur la totalité de la carrière, c'est-à-dire les années prestées en tant que travailleur indépendant mais aussi en tant que salarié et on ne dispose d'aucun renseignement sur les années de salarié.

Pour les pensionnés mixtes ayant plus de 30 années dans le régime indépendant, il n'y a pas de difficulté puisqu'ils ont droit à la pension minimum indépendamment du nombre d'années prestées en tant que salarié. Pour les autres, il a été supposé que la durée globale de la carrière n'est pas différente au sein de la population mixte par rapport à la population pure. En d'autres termes, on fait l'hypothèse que la proportion sur toutes les tranches de durée de carrière d'indi-

1. 19,58 % du total en 2003.

2. 67,41 % du total en 2003.

vidus ayant droit à la pension minimum parmi les mixtes est équivalente au sein de chaque catégorie à la proportion sur toutes les tranches de durée de carrière d'individus ayant droit à la pension minimum parmi les purs: si 92,53 % des purs de la catégorie 11 ont droit à la pension minimum¹, on supposera que 92,53 % des mixtes auront droit à la pension minimum. Les individus mixtes ayant plus de 30 ans de carrière ont automatiquement droit à la pension minimum et la proportion de ceux ayant droit à celle-ci parmi les tranches de durée de carrière inférieure à 30 ans est calculée par règle de trois. La pension minimum du régime indépendant est alors accordée au prorata du nombre d'années prestés en tant qu'indépendant.

Le traitement de la pension moyenne mixte diffère donc de celui de la pension pure de deux manières: d'une part, la pension minimum est accordée à une certaine proportion des bénéficiaires ayant moins de 30 années de carrière dans le régime et d'autre part, en ce qui concerne la pension moyenne finale, le poids de chaque tranches de durée de carrière est différent.

c. Le calcul de la moyenne des pensions pures et mixtes

Le nouveau modèle calcule, pour chaque catégorie, une pension pure et une pension mixte qui sont toutes deux basées sur les mêmes distributions de revenus mais sur des distributions de carrière (dans le régime des indépendants) différentes. Ces deux pensions sont ensuite réunies, selon une moyenne pondérée, pour obtenir la pension "globale" de la catégorie. Les poids utilisés dans cette moyenne sont les proportions respectives de pensionnés purs et mixtes au sein de chaque catégorie.

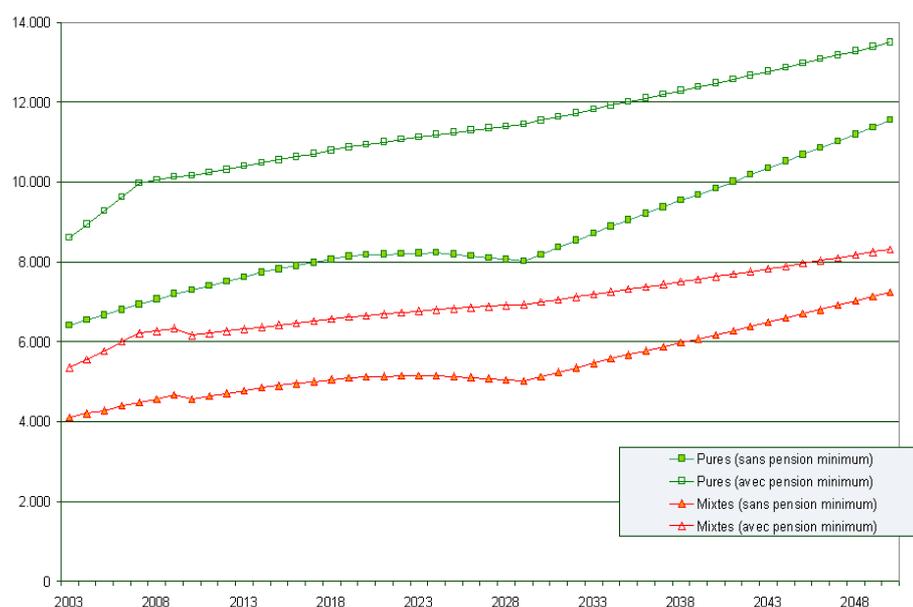
C. La projection des pensions du régime des travailleurs indépendants

1. La pension des hommes mariés - taux ménage

Les hommes bénéficiaires d'une pension de retraite calculée au taux ménage sont, en termes d'effectifs, la catégorie masculine la plus importante, représentant en 2004, 57 % des pensionnés masculins du régime indépendant contre 18 % pour les hommes mariés dont la pension est calculée au taux isolé, 22 % pour les hommes non mariés (la pension au taux ménage étant réservée aux pensionnés mariés, les non-mariés ont automatiquement une pension calculée au taux isolé) et 3 % pour les hommes bénéficiaires d'un cumul de pension de retraite et de survie. La projection de la pension de la catégorie est examinée en détail afin de déterminer les facteurs influençant la croissance de celle-ci. Les pensions des autres catégories seront ensuite comparées à celles de cette catégorie.

1. Attention, on parle ici de la proportion d'individus ayant droit à la pension minimum, c'est-à-dire étant dans les conditions d'octroi de celle-ci et non de la proportion d'individus qui bénéficient réellement de celle-ci (une partie des pensionnés dans les conditions d'octroi ne prennent pas la pension minimum car celle-ci est dans leur cas inférieur à la pension calculée).

FIGURE 4 - Pensions moyennes (hommes mariés - taux ménage - en euros)



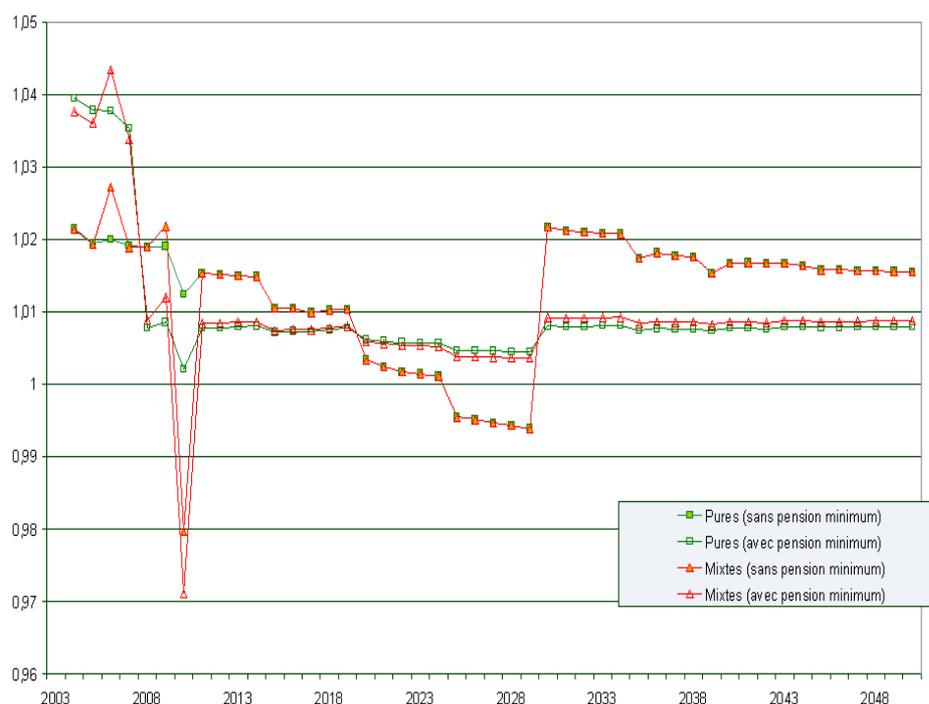
Le graphique 4 ci-dessus reprend l'évolution des pensions moyennes pures et mixtes de la catégorie avant application de la règle de la pension minimum (soit les pensions "calculées" sur base de la carrière) et après application de cette règle (soit les pensions "versées" aux bénéficiaires). La courbe de la pension pure sans pension minimum est similaire à celle du revenu de référence. La pension moyenne augmente sous l'effet de la croissance du revenu global de l'indépendant mais cette croissance s'amenuise à mesure de la prise en compte des revenus faibles des premières années de la carrière qui font chuter le revenu de référence moyen. Peu après 2020, l'effet à la baisse des années de début de carrière l'emporte sur l'effet à la hausse des gains de productivité (de 1,75 % l'an) et la pension moyenne chute. A partir de 2030, l'ensemble de la carrière est prise en compte et la pension repart à la hausse car l'effet de la croissance de la productivité n'est plus contrebalancé par celui des débuts de carrière.

La courbe de la pension mixte sans pension minimum évolue parallèlement à celle de la pension pure si ce n'est à un niveau inférieur du fait des durées de carrière plus courtes. On y remarque également l'effet de la règle des "trimestres-bonus" qui, de 2004 à 2009, gonfle artificiellement le nombre d'années de carrière avant d'être brutalement stoppé. Cette règle ne concerne que les tranches de durée de carrière 15 - 25 ans et 25 - 30 ans dont les effectifs sont nettement plus importants dans les pensions mixtes que dans les pensions pures. Quoiqu'appliqué de manière identique, l'effet se remarque donc plus pour les premières que pour les secondes. Les courbes des pensions pures et mixtes avec pension minimum sont beaucoup plus planes si ce n'est en début de projection du fait de la forte hausse en 2004, 2005, 2006 et 2007 du montant de la pension minimum¹.

Le graphique 5 ci-dessous reprend les taux de croissance des pensions pures et mixtes avec ou sans pension minimum.

1. Hausse chaque année de 324 euros / an pour les isolés et de 396 euros / an pour les ménages.

FIGURE 5 - Taux de croissance des pensions (hommes mariés - taux ménage)



Première observation, la différence entre le taux de croissance de la pension pure et celui de la pension mixte sans pension minimum (soit la pension “calculée”) est très faible. En fait, les deux taux ne diffèrent qu’en 2006, 2009 et 2010. Au sein des tranches de durée de carrière, les pensions pures et mixtes sont calculées de manière identique. Les différences entre les deux pensions moyennes proviennent donc exclusivement des proportions des effectifs des différentes tranches de durée de carrière (les poids de la moyenne pondérée) et ceux-ci sont constants sur la durée de la projection. Les seules différences sont causées par les variations de la règle des “trimestres-bonus” qui passent de 2 à 2,75 ans en 2006, de 2,75 à 3,25 en 2009 et de 3,25 à 0 en 2010. Cette règle n’étant d’application que pour deux tranches de durée de carrière dont les effectifs diffèrent chez les purs et chez les mixtes, les taux de croissance varient durant ces trois années.

Le taux de croissance de la pension (pure ou mixte) sans pension minimum rappelle celui du revenu de référence avec la baisse progressive durant les années qui précèdent 2029 puis le choc à la hausse de 2030 quand la totalité de la carrière est prise en compte. On y constate également l’effet de la cessation de la règle des “trimestres bonus” en 2009, effet plus marqué chez les mixtes que chez les purs. Après 2030, le taux de croissance diminue lentement en raison de la disparité de l’évolution des revenus repris dans le calcul du revenu de référence (entre 2030 et 2040, on retire dans le calcul de la moyenne chaque année un revenu entre 1985 et 1995 alors qu’on ajoute un revenu entre 2030 et 2040 et le taux de croissance des revenus entre 1985 et 1995 est plus élevé¹ que durant les années de projection).

En 2004, chez les hommes mariés - taux ménage, plus de 85 % des bénéficiaires de pensions pures et 65 % des bénéficiaires de pensions mixtes reçoivent la pen-

1. Avec un pic en 1990 et en 1994, ce qui explique les creux de 2035 et de 2039, 45 ans plus tard, quand ces revenus sortent du calcul du revenu de référence.

sion minimum. L'effet de celle-ci sur l'évolution de la pension moyenne de la catégorie est donc primordial. L'application de la règle de la pension minimum a pour effet d'atténuer les évolutions des pensions moyennes car celle-ci croît de 1,25 % par an indépendamment de l'évolution du revenu de référence. Entre 2004 et 2007, le taux de croissance des pensions "versées"¹ est plus fort que celui des pensions "calculées" du fait de l'augmentation du montant de la pension minimum. Entre 2008 et 2019, le taux de croissance des pensions "versées" est plus bas que celui des pensions "calculées". Ces dernières ont un taux de croissance élevé mais la forte proportion de bénéficiaires de pension minimum ralentit l'évolution de la pension moyenne globale. A partir de 2020 et jusqu'en 2029, l'ajout des revenus des débuts de carrière fait plonger le taux de croissance de la pension "calculée". Le taux de croissance de la pension minimum est cette fois plus élevé que celui de la pension "calculée" et pousse vers le haut le taux de croissance de la pension "versée". Après 2029, l'effet s'inverse une nouvelle fois. Le taux de croissance de la pension "calculée" est plus élevé que celui de la pension minimum et celle-ci freine l'évolution de la pension "versée". La pension minimum réduit donc l'amplitude des effets observés dans l'évolution de la pension "calculée" et impose une certaine stabilité. Cependant, du fait de sa croissance faible par rapport à la pension "calculée", elle perd de son importance en cours de projection. En 2050, 60 % des pensionnés purs mariés taux ménage et un peu moins de 50 % des pensionnés mixtes mariés taux ménage bénéficient encore de la pension minimum.

L'évolution de la pension "versée" pure et de la pension "versée" mixte n'est pas identique puisque la proportion de bénéficiaires de la pension minimum (c'est-à-dire le poids associé au montant de la pension minimum dans le calcul de la pension "versée") est basée sur les durées de carrière et est différent pour les pensions pures et mixtes. L'évolution des pensions "versées" pures et mixtes reste cependant fort semblable. Par rapport aux pensions pures, les pensions mixtes sont moins sensibles à l'effet lissant de la pension minimum car il y a chez les mixtes proportionnellement moins de bénéficiaires de celle-ci. En conséquence, les pensions mixtes "versées" croissent un peu plus vite jusqu'en 2020, légèrement moins vite entre 2020 et 2030 et un peu plus rapidement entre 2030 et 2050.

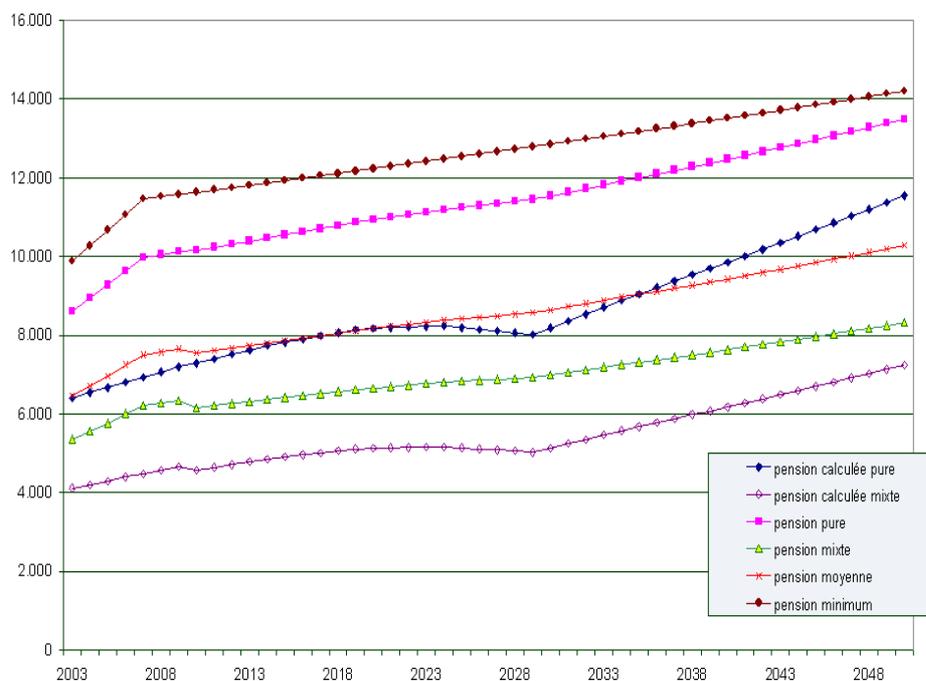
Le graphique 6 reprend l'évolution de différents montants: la pension "calculée" pure/mixte des hommes mariés bénéficiaires d'une pension au taux ménage qui est la pension qui ressort du calcul fondé sur le du revenu de référence sur base de la distribution des durées de carrière des pensionnés purs/mixtes, la pension minimum (pour une carrière complète) au taux ménage qui croît à 1,05 % l'an, la pension pure/mixte est la pension "versée" issue de la confrontation de la pension "calculée" pure/mixte et de la pension minimum et la pension "moyenne" qui est la pension de la catégorie, c'est-à-dire la moyenne pondérée des pensions "versées" pures et mixtes.

Comme on peut le constater sur le graphique, la pension minimum est toujours plus élevée que la pension "calculée" pure² mais cette différence tend à s'atté-

-
1. La pension "calculée" est la pension qui résulte de l'application de la règle de calcul du régime des indépendants. La pension "versée" est celle qui est réellement versée au bénéficiaire qui est égale soit la pension "calculée" soit la pension minimum (au pro rata de la carrière du bénéficiaire).
 2. Il faut rappeler que la pension est calculée au niveau des classes d'activité et des durées de carrière. Elle est confrontée à ce niveau à la pension minimum et que les courbes du graphique reprennent les pensions issues des moyennes pondérées: le fait que la pension calculée moyenne soit inférieure à la pension minimum n'implique pas que 100 % des pensions calculées des classes soient inférieures à la pension minimum. Par ailleurs, le montant repris ici est celui appliqué aux carrières complètes alors que la pension minimum est versée au prorata de la fraction de carrière à partir de 2/3 de carrière complète.

nuer, surtout après 2030. La pension pure, qui dépend de l'évolution à la fois de la pension pure "calculée" et de la pension minimum se trouve entre les deux courbes.

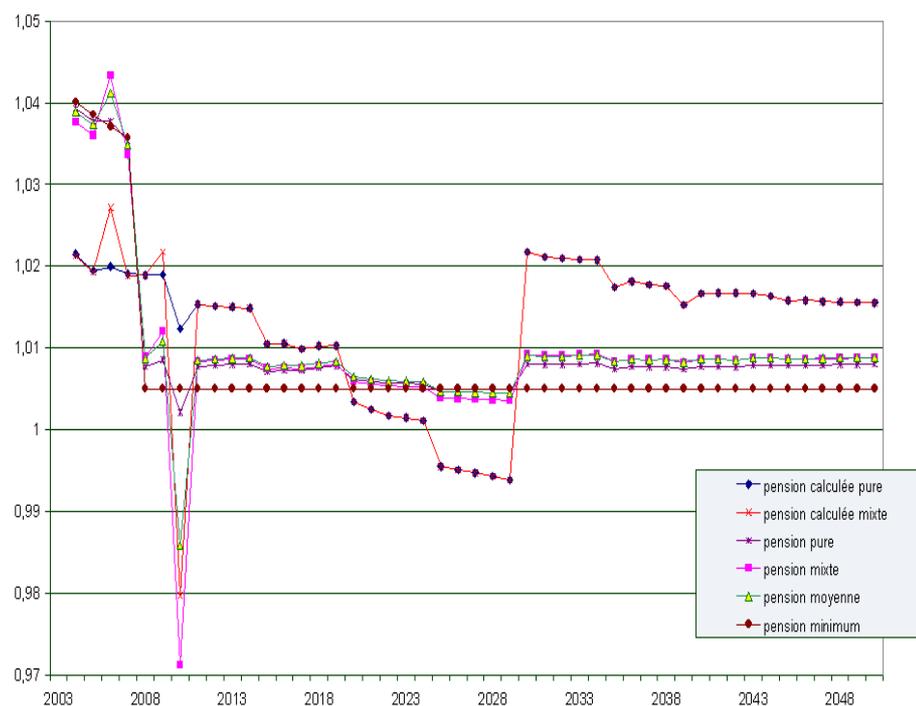
FIGURE 6 - Pensions "calculées", minimum et "versées" (hommes mariés - taux ménage - en euros)



La pension "calculée" mixte est nettement inférieure à la pension "calculée" pure du fait des durées de carrières réduites des mixtes dans le régime indépendant. La pension mixte est également plus basse que la pension pure car l'effet de la pension minimum est moindre chez les mixtes: les bénéficiaires de pensions minimum mixtes sont moins nombreux et ont une pension minimum calculée au prorata de la durée de carrière indépendante qui peut être dans leur cas très faible.

Le graphique 7 reprend les taux de croissance des pensions du graphique précédent. On peut constater que la pension "calculée" a un taux de croissance fort variable sur la durée de la projection et qui est soumis aux évolutions des revenus de référence. La croissance des pensions "calculées" pures et mixtes est identique si ce n'est en 2006, 2009 et 2010. La croissance de la pension pure, qui dépend à la fois de la croissance de la pension pure "calculée" et de celle - stable si ce n'est lors des quatre années de hausse - de la pension minimum, se trouve entre les deux et reste supérieure au taux de croissance de la pension minimum sauf en 2010 et entre 2024 et 2029 quand la pension "calculée" connaît des périodes de forte baisse. La croissance de la pension mixte dépend de la pension "calculée" mixte et de la pension minimum mais est plus proche de la première que de la seconde en raison de la distribution des durées de carrière qui limite l'influence de la pension minimum. Enfin, la croissance de la pension moyenne se situe entre celle de la pension pure et celle de la pension mixte puisqu'elle est calculée comme moyenne pondérée de ces deux dernières.

FIGURE 7 - Taux de croissance des pensions (hommes mariés - taux ménage)

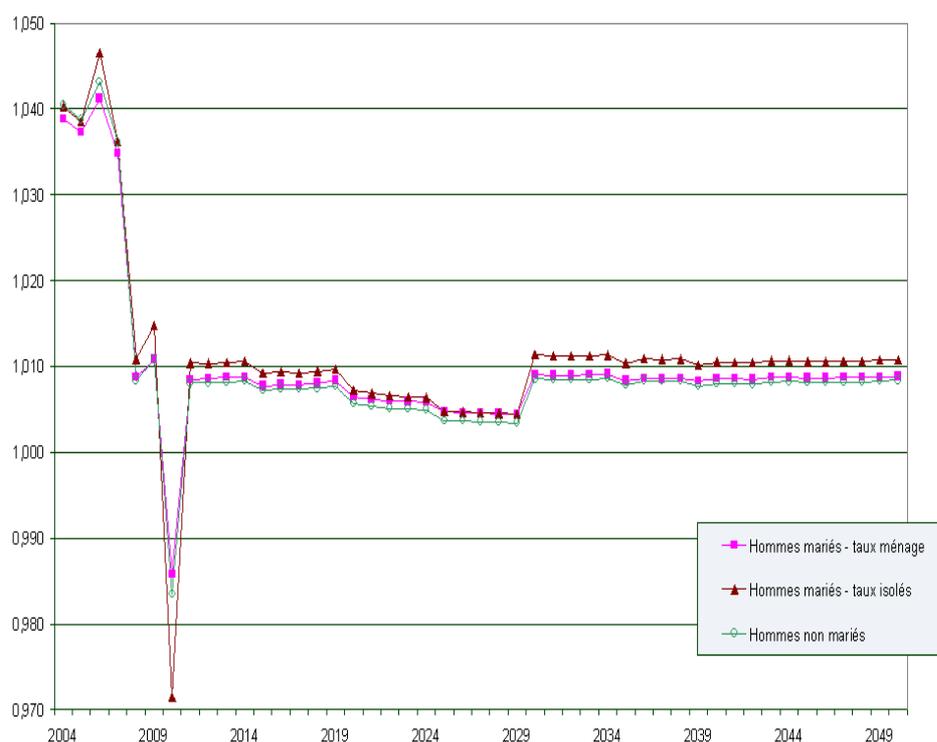


2. Les pensions de retraite masculines

Les montants des pensions moyennes des catégories varient. En 2004, la pension moyenne des hommes mariés - taux ménage, avantagés par le taux utilisé dans le calcul, est égale à 6 523 euros. Celle des hommes mariés - taux isolé, désavantagés par des carrières plus courtes, à 3 742 euros. Celle des hommes non mariés dont les carrières sont similaires à celles des hommes mariés - taux ménage mais qui ne bénéficient pas de ce taux avantageux, à 4 777 euros. Ces différences restent quasi constantes en proportion sur la durée de la projection car les taux de croissance des trois catégories sont relativement similaires. Le graphique 8 reprend le taux de croissance des pensions (“calculées” et “versées”) des catégories.

Comme on peut le constater, la pension moyenne des hommes mariés - taux isolé croît un peu plus rapidement que celles des autres catégories. La raison en est que, vu que les carrières y sont plus courtes, la proportion de bénéficiaires dans les conditions d’octroi de la pension minimum y est plus basse que dans les deux autres catégories. Comme jusqu’en 2020, les bénéficiaires de pension minimum tirent la croissance de la pension globale vers le bas, la pension des hommes mariés - taux isolé, moins influencée par la pension minimum, reste à un niveau plus élevé. On constate d’ailleurs qu’entre 2020 et 2030, quand cet effet est inversé, le taux de croissance de la catégorie se rapproche puis passe en dessous de celui des hommes mariés - taux ménage.

FIGURE 8 - Taux de croissance des pensions de retraite masculines

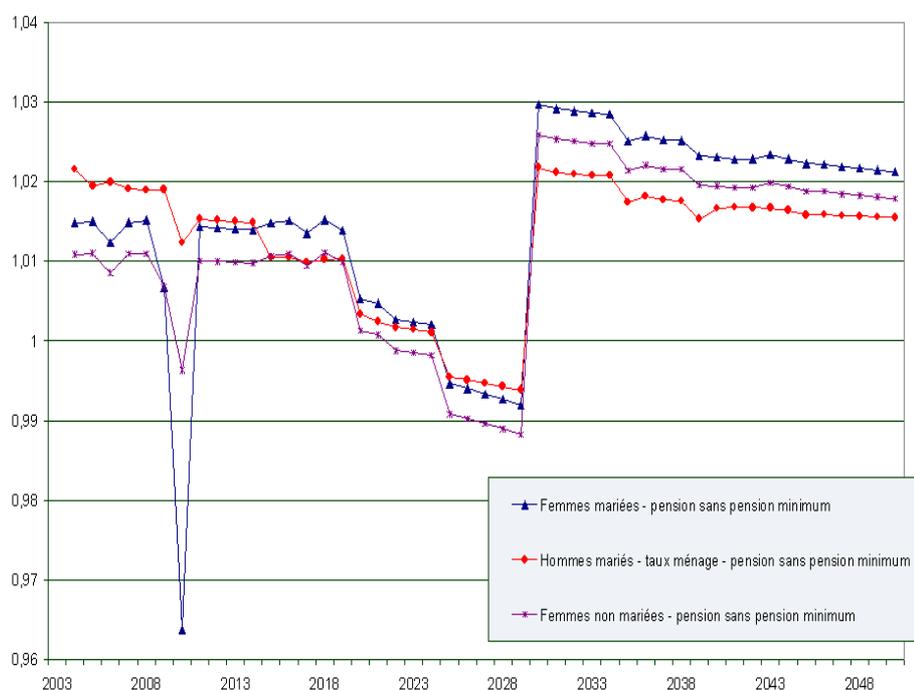


Pour les hommes non mariés, le taux de croissance est identique à celui des hommes mariés - taux ménage au cours des premières années de projection mais se situe ensuite très légèrement en-dessous. La raison en est que la proportion de pensionnés mixtes est plus grande parmi les non-mariés que parmi les mariés - taux ménage. Par rapport aux pensions pures, les pensions mixtes sont moins sensibles à l'effet lissant de la pension minimum car il y a chez ces pensionnés proportionnellement moins de bénéficiaires de celle-ci. En conséquence, les pensions mixtes croissent légèrement moins vite entre 2010 et 2030 et un peu plus rapidement entre 2030 et 2050, ce qui explique la différence de croissance entre la pension des hommes mariés - taux ménage et celle des hommes non-mariés. Cet effet est également présent dans la catégorie des hommes mariés - taux isolé mais encore amplifié par le fait que, chez les purs comme chez les mixtes, les carrières y soient plus courtes que dans la catégorie des hommes mariés - taux ménage. En fin de période, la pension moyenne calculée de la catégorie des hommes non-mariés devient plus élevée que la pension minimum, causant une chute sensible du nombre de bénéficiaires de cette dernière, ce qui provoque une hausse de la croissance de la pension moyenne. Les pensions moyennes des catégories des hommes mariés se rapprochent également du montant de la pension minimum mais moins rapidement et la chute de la proportion de bénéficiaires y est moins marquée.

3. Les pensions de retraite féminines

Les femmes mariées bénéficiaires d'une pension de retraite calculée au taux ménage sont très peu nombreuses et ne sont pas simulées dans MALTESE. Il n'existe donc dans le modèle que deux catégories de pensionnées de retraite: les femmes mariées (bénéficiaires d'une pension de retraite au taux isolé) et les femmes non mariées (bénéficiaires d'une pension de retraite au taux isolé). L'évolution des pensions des catégories féminines diffèrent légèrement de celles des catégories masculines. La catégorie des femmes non-mariés est celle qui offre le plus de similarités avec les catégories masculines car les femmes y ont des carrières relativement longues qui se rapprochent de celles des hommes et la différence s'amenuise encore durant la projection du fait de l'hypothèse posée quant au rattrapage des durées de carrière¹.

FIGURE 9 - Comparaison des taux de croissance des pensions féminines "calculées" et de la pension des hommes - taux ménage "calculée"



Des différences subsistent cependant. Les revenus féminins sont nettement inférieurs aux revenus masculins même si il y a un rattrapage durant la projection. La part des pensions mixtes est également plus importante chez les femmes non-mariées que dans la catégorie masculine correspondante et la proportion de bénéficiaires de pension minimum y est inférieure (malgré des pensions calculées plus basses) que dans les catégories masculines. En 2004, 27 % des femmes mariées et 55 % des femmes non-mariées bénéficient d'une pension minimum alors que les proportions masculines sont de 75 % pour les hommes mariés - taux mé-

1. En 2004, la proportion de pensionnés purs ayant plus de 30 années de carrière atteint les 93 % chez les hommes mariés-taux ménage, 85 % chez les hommes mariés - taux isolé, 93 % chez les hommes non-mariés, 31 % chez les femmes mariées et 74 % chez les femmes non-mariées. En 2050, les proportions sont restées les mêmes chez les hommes et atteignent 53 % chez les femmes mariées et 82 % chez les femmes non mariées.

nage, 60 % pour les hommes mariés - taux isolé et 70 % pour les hommes non-mariés.

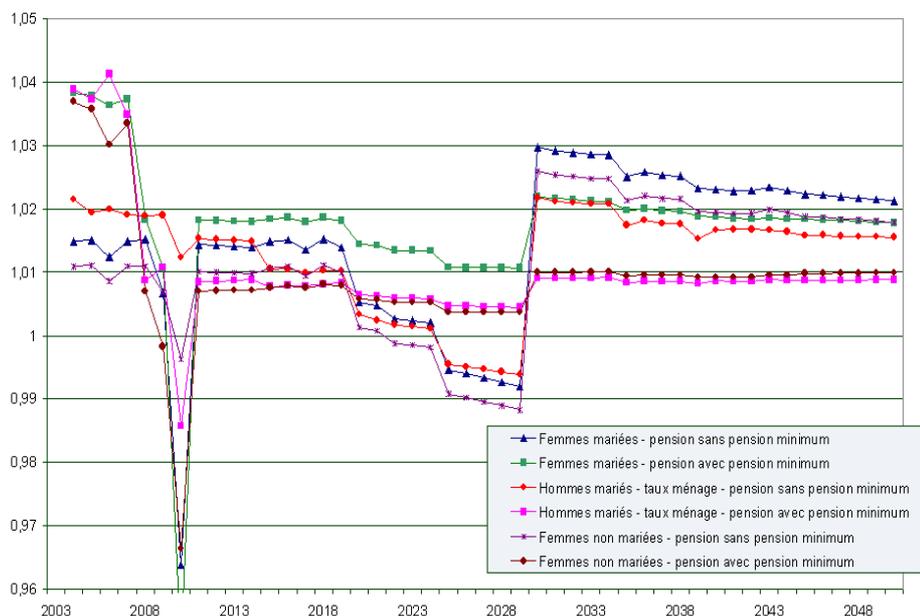
Sur le graphique 9 ci-dessus sont repris les taux de croissance des pensions calculées (sans pension minimum) des hommes mariés - taux ménage, des femmes mariées et des femmes non-mariées. On peut constater de légères baisses du taux en 2006 et 2009 chez les femmes, baisses provoquées par le passage du dénominateur de la fraction de 43 à 44 en 2006 et de 44 à 45 en 2009. Ces chutes sont cependant en partie compensées par la règle des "trimestres-bonus"¹. En 2010, la fin des "trimestres-bonus" occasionne comme chez les hommes une chute d'autant plus forte que les carrières intermédiaires (entre 15 et 30 ans) sont fort représentées dans la catégorie.

Le taux de croissance des pensions féminines est inférieur au taux de croissance de la catégorie masculine entre 2004 et 2015 parce que la disparition progressive du revenu forfaitaire freine la croissance de celles-ci et pas celle des pensions masculines. De 2015 à 2030, le taux de croissance de la pension des femmes non-mariées reste égal ou inférieur à celui de la pension des hommes mariés - taux ménage car l'effet de la distribution du revenu en fonction de l'âge qui est moins marqué chez les femmes contrebalance un peu l'effet de la disparition du revenu forfaitaire. Par contre, le taux de croissance de la pension moyenne des femmes mariées est nettement supérieure aux autres. Les pensionnées de cette catégorie, qui ont des carrières fort basses en début de projection, profitent pleinement de l'effet de rattrapage, bien plus que les femmes non-mariées qui commencent avec des carrières plus proches de celles des hommes. Chaque année, la hausse de la carrière des pensionnées mariées est proportionnellement plus importante que celle des pensionnées non mariées², ce qui pousse le taux de croissance de la pension calculée des premières à la hausse. Le taux de croissance plus fort du revenu féminin du fait du rattrapage hommes/femmes se fait sentir surtout après 2030 - plus chez les femmes mariées que chez les femmes non-mariées - et pousse le taux de croissance des pensions calculées féminines à un niveau supérieur à celui des hommes mariés-taux ménage.

Le graphique 10 reprend les taux de croissance des pensions "calculées" et "versées" des catégories féminines et de la pension taux ménage masculine. Jusqu'en 2030, la prise en compte de la pension minimum augmente le taux de croissance de la catégorie des femmes mariées qui reste nettement supérieure aux autres. Au sein de cette catégorie, la hausse de la durée de carrière a comme effet de provoquer une augmentation de la proportion de femmes dans les conditions d'octroi de la pension minimum. Cet effet est important car, vu leur faible pension calculée, ce sont uniquement les carrières trop courtes qui empêchent les femmes mariées de bénéficier de celle-ci. En 2010, 55 % des pensionnées non-mariées et 25 % des pensionnées mariées bénéficient d'une pension minimum. Dix ans plus tard, ce sont toujours 55 % des pensionnées non-mariées mais 30 % des pensionnées mariées qui bénéficient de la pension minimum. Alors que la proportion de bénéficiaires de pensions minimum diminue chez les hommes du fait du découplage entre le taux de croissance de celle-ci et de celui de la pension calculée (et du revenu de référence), cet effet est contrebalancé chez les femmes non-mariées et plus que compensé chez les femmes mariées par la faiblesse du niveau de la pension calculée et par l'allongement des carrières qui permet à une proportion croissante de femmes d'entrer dans les conditions d'octroi de la pension minimum.

-
1. Cette compensation était la justification de la règle des "trimestres-bonus"
 2. Entre 2004 et 2050, la durée de carrière des femmes mariées augmente de 6 années alors que celle des femmes non mariées n'augmente que de 3 années.

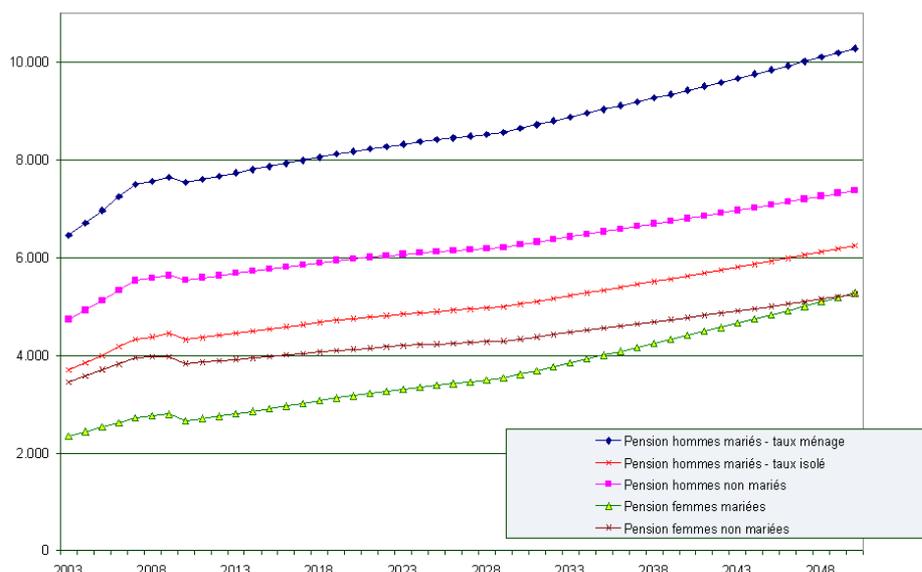
FIGURE 10 - Comparaison des taux de croissance des pensions “calculées” et “versées” féminines et de la pension “calculée” et “versée” des hommes - taux ménage



En ce qui concerne la pension des femmes non-mariées, le remplacement d’une part des pensions calculées par des pensions minimum, en proportion similaire à ce qui est constaté chez les hommes, réduit le haut taux de croissance de la pension calculée. La pension minimum croissant au même rythme chez les femmes et chez les hommes, le taux de croissance de la pension moyenne des femmes non-mariées se rapproche de celui des hommes mariés - taux ménage.

Le graphique 11 montre l’évolution des pensions moyennes des catégories masculines et féminines. Les montants des pensions des catégories sont fort différents et les pensions féminines nettement inférieures aux pensions masculines, à la fois à cause de carrières plus courtes et de revenus plus bas. Malgré les rattrapages en termes de carrières et de revenus, la pension des femmes non-mariées croît de manière similaire à celles des pensions des catégories des hommes mariés - taux ménage et des hommes non-mariés du fait de l’importance dans ces catégories de la pension minimum sur le niveau de la pension “versée”. La pension des femmes mariées croît cependant plus rapidement que les autres et finit par rattraper le niveau de la pension des femmes non-mariées en fin de projection.

FIGURE 11 - Evolution des pensions moyennes

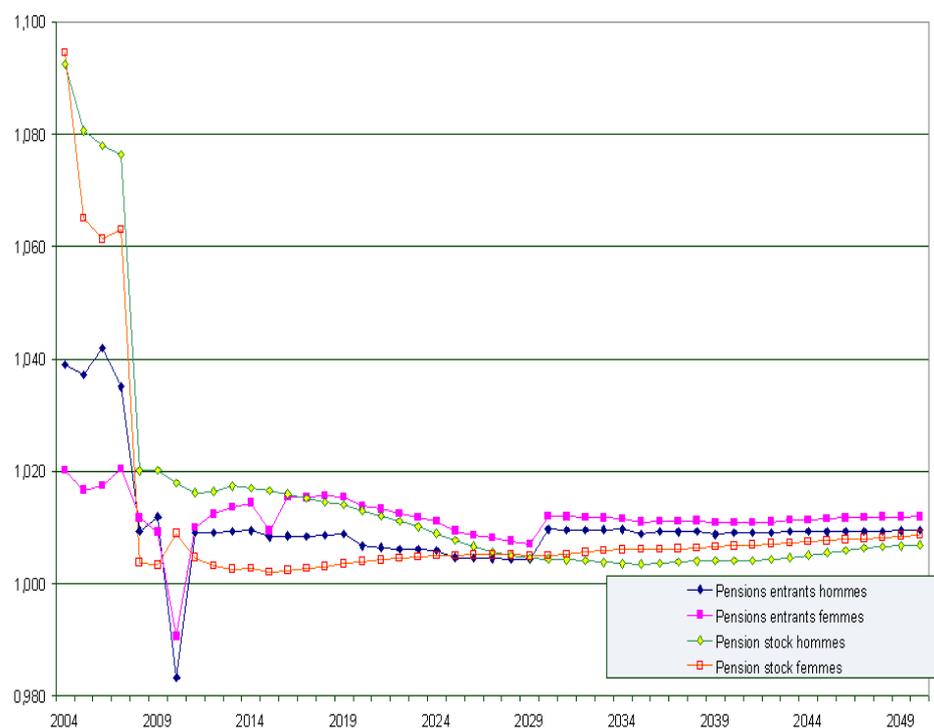


4. Les pensions moyennes du stock

Après avoir projeté les pensions des entrants jusqu'en 2050, le nouveau modèle va calculer les pensions moyennes du stock des pensionnés, c'est-à-dire la pension moyenne de l'ensemble des individus pensionnés l'année x , quelque soit l'année de prise de cours de leur pension. La pension moyenne du stock de pensionnés est observée dans les statistiques de l'ONP jusqu'en 2003. Après 2003, la pension moyenne du stock de pensionnés d'une catégorie est calculé comme une moyenne pondérée, fonction des flux de pensionnés projetés: entrants dans le système, sortants du système et transferts d'une catégorie à l'autre. Les mouvements de pensionnés sont projetés dans un autre module¹ du modèle général MALTESE et sont utilisés en input du nouveau modèle.

1. Celui-ci n'a pas connu de modifications par rapport aux versions des années précédentes

FIGURE 12 - Taux de croissance des pensions des entrants et du stock



Le graphique 12 reprend l'évolution de la pension des entrants hommes et femmes (toutes catégories confondues) et de la pension du stock. Comme on peut le constater, l'évolution de la pension moyenne du stock est différente de celle des entrants. L'évolution de la pension moyenne du stock préexistant à la projection (soit les individus déjà pensionnés - et observés - en 2003) obéit aux taux de mortalité et à la structure par âge de la pension moyenne qui est relativement irrégulière. Or, en début de simulation, la pension projetée par le modèle - c'est-à-dire la pension des entrants - n'a qu'une faible influence sur la pension du stock.

Le taux de croissance de la pension moyenne du stock durant les premières années de la simulation est en grande partie dépendant des transferts entre catégories et sorties de catégories de même que par les différences que l'on observe dans le stock initial entre les pensions moyennes selon les âges des bénéficiaires. A mesure que les pensionnés du stock préexistant décèdent, le taux de croissance évolue de manière irrégulière car la distribution observée est hétérogène (surtout aux âges avancés) alors que celle des pensions simulées est plus lisse (car la modélisation opère par moyenne). Il faut également noter que la réforme des pensions aboutit à une évolution quelque peu irrégulière du nombre de femmes pensionnées et modifie les poids relatifs car les catégories des femmes bénéficiant d'un cumul de pension de retraite et de survie et des femmes bénéficiant d'une pension de survie¹, fort importantes, ne sont pas touchées de la même manière que les autres. Les pics enregistrés en 2007 et 2010 dans l'évolution de la pension moyenne du stock féminin sont par exemple causés par un ralentissement de la croissance des effectifs des catégories de retraite (et de cumul) mais pas de l'effectif des bénéficiaires d'une pension de survie (disposant d'une pension moyenne nettement plus haute) ce qui gonfle le poids associé à cette dernière et pousse la pension moyenne globale à la hausse.

1. Voir la section 6: Les pensions de survie.

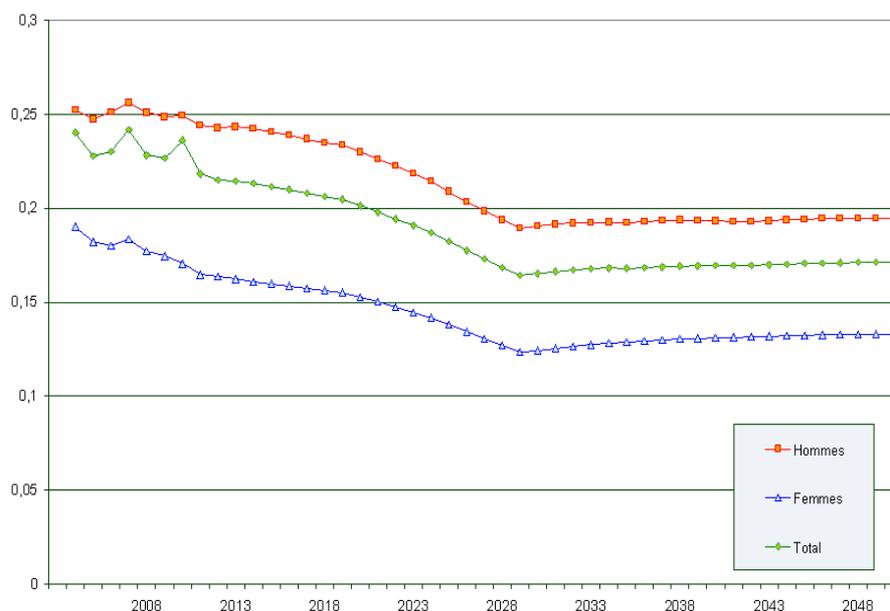
Plus on avance dans la simulation cependant et plus l'évolution passée de la pension des entrants prime sur celle de la pension du stock. Le taux de croissance de la pension moyenne du stock masculin est au début plus haut que celui des entrants. De ce fait, la pension moyenne du stock diminue jusqu'en 2030 quand le saut du taux de croissance de la pension des entrants la fait progressivement repartir à la hausse en seconde partie de projection. A l'inverse, le taux de croissance des pensions du stock féminin est inférieure à celui de la pension des entrantes et est constamment poussé vers le haut par ces dernières. De ce fait, en 2027, le taux de croissance du stock des pensions féminines devient supérieure à celui des pensions masculines.

5. Le taux de remplacement

En output, le nouveau modèle calcule sur base des pensions moyennes projetées l'évolution du taux de remplacement micro-économique brut, c'est-à-dire du rapport entre la pension et le dernier revenu brut¹. Le graphique13 reprend l'évolution de ces taux.

Le taux de remplacement brut du régime indépendant n'est pas très élevé, étant légèrement supérieur à 0,25 chez les hommes et inférieur à 0,20 chez les femmes. Durant la première partie de la projection, la pension croit moins rapidement que le revenu et le taux de remplacement se dégrade, descendant en-dessous de 0,20 chez les hommes et de 0,15 chez les femmes. Après 2030, la plus forte croissance des pensions moyennes permet cependant une relative stabilisation des taux autour de 0,19 chez les hommes et de 0,13 chez les femmes.

FIGURE 13 - Taux de remplacement brut



1. Le taux de remplacement brut met en relation le montant brut de la pension (soit le montant avant la perception des cotisations sociales et des impôts à charge du pensionné) et celui du salaire brut (soit le salaire avant la perception des cotisations sociales et des impôts à charge du travailleur).

6. Les pensions de survie

Les pensions de retraite sont calculées sur base des revenus de référence et des durées de carrière des indépendants. Les pensions de survie qui sont reprises dans la catégorie des femmes bénéficiaires de pension de survie et également dans celles des hommes bénéficiaires d'un cumul de pension de retraite et de survie et dans celle des femmes bénéficiaires d'un cumul de pension de retraite et de survie sont des pensions qui sont en général dérivées de la pension de retraite du conjoint décédé sauf dans le cas où une pension de survie est accordée à une veuve dont le conjoint est décédé avant de prendre sa pension. Le principe de calcul est donc différent et la modélisation également. Remarquons que, si les pensions de survie concernent peu les hommes (les hommes bénéficiaires d'une pension de survie sont très peu nombreux et ne sont pas simulés dans MALTESE et les bénéficiaires d'un cumul retraite-survie ne représentent que 3 % des hommes), elle est au contraire primordiale chez les femmes (les bénéficiaires d'un cumul retraite-survie représentent 35 % des femmes et les bénéficiaires d'une pension de survie 30 %).

a. La pension de survie seule

Dans le cas d'une pension de survie accordée à une veuve dont le conjoint est décédé avant de prendre sa pension, la pension de survie n'est pas dérivée de la pension de retraite vu que celle-ci n'existe pas mais est calculée selon les règles de calcul classique appliquées à la période entre le 20^{ème} anniversaire et l'année du décès du conjoint. Cette pension se base sur la carrière du mari décédé qui peut être courte ou longue selon l'âge au moment du décès. En conséquence, alors que la simulation de la pension de retraite se basait sur des durées de carrière (différentes pour des individus ayant le même âge), la modélisation de la pension de survie va se baser sur des âges de décès, lesquels seront associés à une et une seule durée de carrière.

En fonction de ces âges sont calculés des revenus servant de base au calcul de la pension. Ces revenus se basent sur les mêmes revenus annuels que ceux de la pension de retraite en tenant compte de l'âge de décès. Neuf âges de décès ont été retenus: 20 ans, 25 ans, 30 ans, 35 ans, 40 ans, 45 ans, 50 ans, 55 ans et 60 ans et l'hypothèse est faite que les décédés ont travaillé depuis leurs 20 ans sans interruption¹. Le revenu de référence est recalculé en tenant compte des coefficients d'âge (un indépendant décédé à 30 ans aura un revenu moyen inférieur à celui d'un indépendant mort à 50 ans du fait de l'évolution des revenus sur la vie active) et la pension de survie se calcule sur le revenu moyen de la carrière du décédé.

La pension de survie est calculée en fonction des revenus déterminés selon la durée de carrière associées aux neufs âges de décès². Les règles de calcul sont les mêmes que celles de la pension de retraite des hommes si ce n'est que le dénominateur, au lieu d'être égal à 45, est égal au nombre d'années de carrière entre 20 ans et l'âge du décès. Selon l'hypothèse retenue, toutes les bénéficiaires ont droit à la pension minimum complète (vu que le décédé est supposé avoir travaillé sans interruption et que le droit à la pension minimum dans le cas d'une pension

-
1. On suppose que les petites carrières incomplètes sont trop faibles pour donner naissance à des pensions de survie intéressantes.
 2. Pour les âges de décès supérieurs à 60 ans, la pension de survie est supposée égale à celle de la catégorie 11 multipliée par le coefficient 0,6/0,75.

de survie est accordé si le rapport entre le nombre d'années travaillées et le nombre d'années entre 20 ans et le décès est supérieur à 2/3). Cette règle profite évidemment aux pensions plus faibles associées à des décès précoces: 100 % des bénéficiaires d'une pension associé à un décès à 20 ans, 99,69 % des bénéficiaires d'une pension associé à un décès à 25 ans ou à 30 ans, 94,69 % des bénéficiaires d'une pension associé à un décès à 35 ans, 93,74 % des bénéficiaires d'une pension associé à un décès à 40 ans, 92,11 % des bénéficiaires d'une pension associé à un décès à 45 ans et 88,54 % des bénéficiaires d'une pension associée à un décès à 50, 55 et 60 ans bénéficieront d'une pension minimum.

b. Les pensions cumulées de retraite et de survie

Les catégories de cumul (14 et 24) sont des catégories mixtes abritant des bénéficiaires de pension de retraite et de survie dont l'une au moins est à charge du régime des indépendants. Les statistiques ONP font la différence entre catégories "14a" et "24a" - qui reprennent les bénéficiaires dont la pension de retraite est à charge du régime - et catégories "14b" et "24b" - qui reprennent les bénéficiaires dont la pension de survie est à charge du régime - mais MALTESE ne fait pas cette distinction et il est impossible de déterminer qui, dans la projection des effectifs de ces catégories, est bénéficiaire d'une pension de retraite et qui est bénéficiaire d'une pension de survie à charge du régime indépendant. Une modélisation fine de ces catégories est donc impossible et on se basera sur les taux de croissance des autres catégories pour déterminer le taux de croissance des pensions des entrants de ces catégories. Cette méthode se justifie d'ailleurs par le fait que les bénéficiaires des catégories de cumul proviennent en général d'une autre catégorie et que leur pension a donc déjà été modélisée.

A l'aide des statistiques ONP de l'année 2003, il a été établi que, parmi les hommes bénéficiaires d'un cumul de pension de retraite et de survie (catégorie 14), 87,29 % bénéficiaient d'une pension de retraite à charge du régime (catégorie 14a) et 12,71 % bénéficiaient d'une pension de survie à charge du régime (catégorie 14b). Il a été calculé que sur les années observées, la pension moyenne de retraite du stock des bénéficiaires de la catégorie 14a était, en moyenne, égale à 71,7 % de la pension du stock de la catégorie des hommes mariés - taux ménage et que ce rapport restait relativement stable. La pension de la catégorie 14a sera donc projetée en gardant ce rapport constant et en s'appuyant sur la projection de la pension des hommes mariés - taux ménage, c'est-à-dire que la pension des entrants bénéficiaires d'une pension de retraite et de survie dont la pension de retraite est à charge du régime des indépendants sera pour chaque année égale à 71,7 % de la pension des entrants mariés bénéficiaires d'une pension de retraite au taux ménage.

La catégorie 14b concerne les bénéficiaires de pension de survie à charge du régime. Ces pensions de survie sont par définition dérivée de pensions de retraite de femmes mariées. Il a été calculé que la pension moyenne de la catégorie 14b était égal à 49,6 % de la pension des femmes mariées et que ce rapport était relativement stable. Les pensions moyennes des hommes entrants bénéficiaires d'une pension de retraite et de survie dont la pension de survie est à charge du régime des indépendants est donc égale à 49,6 % de la pension des entrants femmes mariées bénéficiaires d'une pension de retraite. Enfin, la pension moyenne des entrants de la catégorie 14 est alors égale à la moyenne pondérée des pensions des entrants des catégories 14a et 14b.

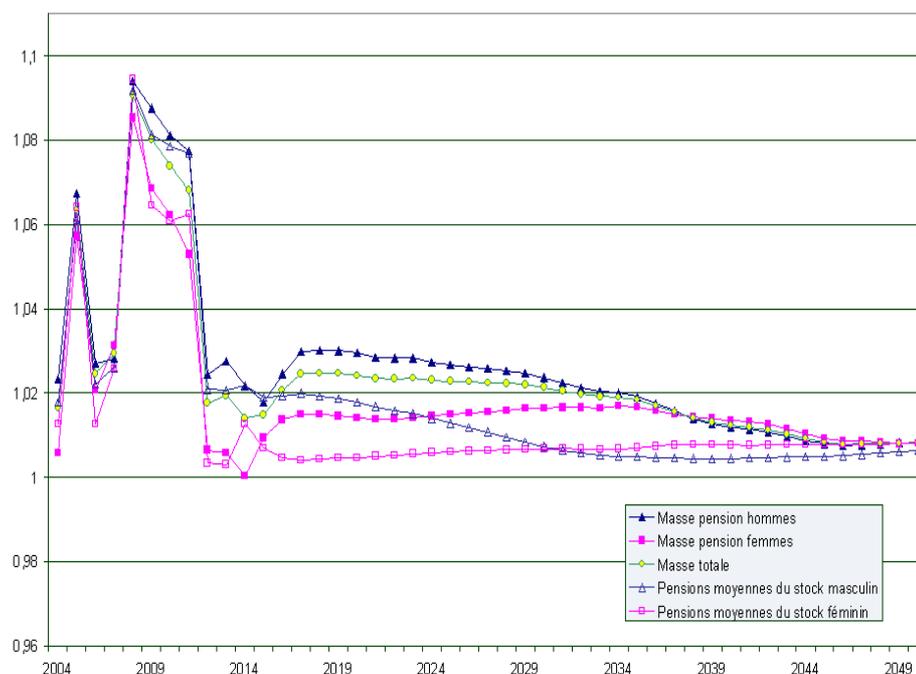
En ce qui concerne la pension de la catégorie 24, on procède de même en s'appuyant sur les pensions des femmes mariées pour la pension de retraite de la catégorie 24a (le rapport est égal à 87,8 %) et de celles des hommes mariés - taux ménage pour la pension de survie de la catégorie 24b (le rapport est égal à 73,0 %).

7. La masse des pensions du régime indépendant

Déoulant directement de la projection du nombre des indépendants et de la pension moyenne, la masse des pensions du régime des travailleurs indépendants est l'objectif final de la modélisation des pensions du régime indépendant. Il faut noter préalablement que la projection des nombres - qui n'est pas traitée ici - a autant d'influence sur l'évolution de la masse des pensions que la projection de la pension moyenne et qu'il est donc délicat de commenter celle-ci. Dans le graphique 14 sont repris les taux de croissance des pensions moyennes du stock (simulées par le modèle avec l'aide des flux de pensionnés) et les taux de croissance de la masse des pensions (calculés à l'aide des pensions moyennes et des nombres de pensionnés).

Comme on peut le voir, les taux ne sont pas identiques. La hausse des bénéficiaires pousse à la hausse la masse des pensions autant que celle de la pension moyenne prévue par le nouveau modèle. De plus, le modèle modélisant les nombres prévoit une augmentation du nombre de bénéficiaires masculins au détriment des bénéficiaires féminins, ce qui a pour effet de pousser à la hausse la masse des pensions masculines.

FIGURE 14 - Comparaison des taux de croissance de la masse des pensions et des pensions moyennes



La masse des pensions masculines du régime des travailleurs indépendants dans le scénario standard (1,75 % de taux de croissance de la productivité et aucune adaptation au bien-être) passe d'environ un milliard d'euros en 2004 à près de 2,5 milliards en 2050 (en prix constants de 2003) alors que la masse des pensions féminines augmente moins (du fait de la baisse de la proportion des femmes essentiellement) passant d'un peu moins de un milliard en 2004 à 1,5 milliard en 2050. La masse totale passe quant à elle de 1,9 milliards en 2004 à près de 4 milliard en 2050.

D. Conclusion

La nouvelle projection des pensions moyennes du régime des travailleurs indépendants met avant tout en évidence l'existence d'un régime transitoire causé par la présence dans le calcul du revenu de référence d'années forfaitaires. Cette période qui se caractérise par une croissance relativement faible voire négative vers sa fin se termine en 2030. A partir de cette date, le régime prend sa vitesse de croisière avec un croissance plus régulière et plus élevée.

La modélisation fine de la réglementation concernant les revenus forfaitaires a permis d'analyser les effets de cette dernière en démontrant que le remplacement chaque année d'un revenu forfaitaire par un revenu réel n'était pas, contrairement à ce que l'on pensait, uniformément favorable à l'indépendant. C'est particulièrement vrai chez les femmes indépendantes qui ont en majorité des revenus réels inférieurs au revenu forfaitaire et pour qui la disparition progressive de ces derniers est négative, poussant la pension accordée à la baisse. De plus, la prise en compte de la progression des revenus au cours de la vie active a montré que les revenus réels pris en compte à l'heure actuelle dans le calcul de la pension sont les plus élevés et que ceux qui seront rajoutés chaque année dans le futur auront des montants de plus en plus faibles. Si le remplacement d'un revenu forfaitaire par un revenu réel reste sur la quasi-totalité de la période transitoire favorable aux hommes, ce gain est de plus en plus faible. Durant quelques années avant la fin de la transition, au moment où les revenus forfaitaires sont remplacés par les faibles revenus réels du tout début de la carrière, le remplacement est même négatif et pousse la pension accordée à la baisse.

Une seconde caractéristique mise en évidence par le modèle est la grande importance de la pension minimum au sein du régime des travailleurs indépendants. Les effets de la législation concernant le calcul de la pension des travailleurs indépendants sont en réalité presque totalement gommés par la présence de la pension minimum et le taux de croissance de la pension moyenne versée aux bénéficiaires du régime est bien plus dépendant du taux de croissance de la pension minimum que d'autres variables tels que la croissance du revenu des travailleurs indépendants ou des plafonds. Cette situation est très caractéristique du régime des indépendants car, chez les salariés, la pension minimum a très peu d'importance alors que le plafond et la croissance salariale en ont beaucoup. La proportion de bénéficiaires de pension minimum est cependant en décroissance chez les hommes. Chez les femmes, l'allongement de la durée de carrière provoque au contraire une hausse de la proportion.

III Les pensions du secteur public: une exploration à long terme

A. Introduction

En septembre 2004, la Commission des Affaires sociales de la Chambre a présenté un rapport intitulé « *Le vieillissement de la société : les défis en matière d'emploi et de financement de la sécurité sociale et des pensions*¹ ». Ce rapport a été approuvé par la Chambre. Sur base des auditions et des discussions de cette commission, transcrites dans ce rapport, il a été proposé de soumettre un certain nombre de constatations et de recommandations au gouvernement². Une des constatations de cette commission était que « *nos connaissances sont encore insuffisantes en ce qui concerne la croissance des dépenses de pensions publiques (...)* ». Ce chapitre sur les régimes de pension, la réglementation des pensions et l'accroissement des dépenses de pension du secteur public à long terme a pour objectif de répondre à cette préoccupation de la Commission des Affaires sociales de la Chambre.

Déjà dans le passé, les projections du Bureau fédéral du Plan (BFP) en matière de pensions englobaient les résultats d'un modèle spécifique (« PUBLIC ») relatif aux pensions d'un secteur déterminé, à savoir le secteur de l'administration. A côté de cela, il existait des modules globaux pour les secteurs enseignement, défense et entreprises publiques. Ces résultats n'ont cependant jamais été présentés séparément dans les Rapports annuels du CEV. Cette année, le Bureau fédéral du Plan a voulu profiter de l'occasion pour revoir de fond en comble le module relatif à l'administration et l'affiner en fonction des données disponibles de l'Administration des pensions (AP). Le BFP en a également profité pour étendre la nouvelle méthodologie aux pensions du secteur enseignement, lesquelles constituent une part non négligeable des dépenses de pension du secteur public.

Ce travail n'aurait pas été possible sans la collaboration de l'Administration des pensions. Les projections présentées ci-après sont donc le résultat d'une collaboration étroite entre le Bureau fédéral du Plan et l'Administration des pensions. En tant que fournisseur des données, l'AP a réalisé un travail préparatoire important, et son expertise a également permis d'interpréter correctement les données fournies. Les hypothèses utilisées dans le modèle du BFP ont fait l'objet de discussions entre les deux parties et les résultats ont également été examinés ensemble.

Ce chapitre commence par une présentation succincte du régime de pension dans le secteur public (point B) et de sa réglementation (point C). Ces deux sections ont été rédigées par l'AP. Viennent ensuite des explications et des commentaires sur

-
1. Chambre des Représentants de Belgique, 2 septembre 2004, Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales par Mmes Nahima LANJRI et Maggie DE BLOCK, DOC 51 1325/001.
 2. Chambre des Représentants de Belgique, 2 septembre 2004, Texte adopté par la Commission des Affaires sociales, DOC 51 1325/002.

le nouveau modèle, les hypothèses et les résultats des projections à long terme en matière de pensions (point D).

B. Aperçu des régimes de pension

Malgré une extension progressive des compétences de l'Administration des pensions, l'octroi, le calcul, le paiement et la gestion des pensions du secteur public sont encore répartis entre différents organismes et administrations. Contrairement aux pensions des travailleurs salariés et indépendants, les pensions du secteur public ne sont pas financées par la Sécurité sociale mais sont, soit à charge du Trésor public ou du Fonds des pensions de survie, soit à charge de divers systèmes de répartition, de systèmes de pool, de fonds ou de caisses. L'absence d'une centralisation complète a des effets considérables du point de vue de l'organisation, tant sur le plan administratif que financier. Pour une bonne compréhension, il convient au préalable de préciser les secteurs qui relèvent de la compétence de l'Administration des pensions.

1. Organisation administrative des pensions du secteur public

L'octroi, le calcul, le paiement et la gestion des pensions du secteur public (pensions de retraite et de survie) relèvent, en principe, de la compétence de l'Administration des pensions. Toutefois, à côté de cette administration, des pensions du secteur public sont également accordées par:

1. quelques organismes d'intérêt public qui ont leur propre régime de pension et qui ne sont pas affiliés à la Sécurité sociale: par exemple, la Société nationale des chemins de fer belges, les Sociétés de distribution d'eau, etc. (pensions de retraite et de survie) ;
2. un certain nombre de Communes, de Centres publics d'aide sociale (CPAS) et d'Intercommunales qui ne sont pas affiliés aux régimes communs de pension de l'ONSSAPL (pensions de retraite et de survie) ;
3. un certain nombre de caisses, de fonds... qui octroient des pensions de retraite et de survie découlant de mandats politiques (mandataires communaux, mandataires provinciaux, mandataires parlementaires).

2. Le rôle de l'Administration des pensions dans cette organisation administrative

De tous les organismes qui sont repris dans la liste ci-dessus, l'Administration des pensions est incontestablement la plus importante. Contrairement à l'Office national des pensions, à l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants et à l'Office de sécurité sociale d'outre-mer, l'Administration des pensions n'est pas un organisme d'intérêt public mais bien une administration non-fiscale du SPF Finances. Une procédure d'autonomie visant à conférer à l'AP un statut de parastatale de type A est actuellement en cours.

Alors qu'à l'origine, l'Administration des pensions n'était compétente que pour les pensions des agents nommés à titre définitif et payés par l'autorité centrale, elle est devenue, au cours des années, un organisme qui gère la majeure partie des pensions du secteur public. Au cours de cette évolution, l'ensemble des tâches de l'Administration n'a d'ailleurs cessé de s'étendre des pensions des fonctionnaires ministériels à d'autres secteurs de pensions¹.

De plus, l'Administration joue maintenant également un rôle de coordination dans la conception et l'interprétation de la législation en matière de pensions de tout le secteur public.

En ce qui concerne le paiement des pensions, l'Administration travaille en étroite collaboration avec un autre service non-fiscal au sein du département des Finances, à savoir le Service central des dépenses fixes de l'Administration de la trésorerie. La répartition des tâches entre l'Administration des pensions et le Service central peut être décrite de la façon suivante:

- l'Administration est compétente pour l'établissement du droit à la pension, le calcul des pensions, la gestion des pensions qu'elle accorde, le budget, la comptabilité et les statistiques, ainsi que pour les études juridiques et financières des projets et propositions de loi. L'Administration charge le Service central d'effectuer le paiement des pensions;
- le Service central est compétent pour toutes les opérations relatives au paiement des pensions.

3. Le financement des pensions accordées par l'Administration des pensions

Comme déjà mentionné, les pensions du secteur public ne sont pas à charge de la Sécurité sociale. Dans le cas des pensions de retraite et de survie accordées par l'Administration des pensions, il convient de faire la distinction suivante entre:

a. Les pensions de retraite à charge du Trésor public

Les pensions de retraite octroyées au personnel des différents pouvoirs en Belgique (Autorité fédérale, Communautés et Régions) sont accordées à titre gratuit - c'est-à-dire sans cotisation personnelle. Concrètement, cela signifie que ces pensions de retraite sont directement mises à charge du budget des dépenses de l'autorité fédérale et sont, par conséquent, financées par les recettes de l'Etat central. Il s'agit des catégories de pensions suivantes :

- 1) les pensions de retraite civiles accordées au personnel de l'Etat, des Communautés et des Régions (ministères), au personnel de l'enseignement autrefois de l'Etat, actuellement relevant des Communautés, aux membres des corps spéciaux (magistrature, Cour des comptes, Cour d'arbitrage,

1. Caisse de répartition des pensions communales, Pensions de l'enseignement provincial, Régime des nouveaux affiliés auprès de l'ONSSAPL, La Poste, Belgacom, Belgocontrol, la police intégrée, la RTBF et BIAC.

Conseil d'Etat,...), aux agents de la Poste, de Belgacom et de l'ancienne Régie des transports maritimes, Biac, Belgocontrol;

- 2) les pensions de retraite ecclésiastiques accordées aux ministres de tous les cultes reconnus;
- 3) les pensions de retraite des militaires;
- 4) les pensions de retraite du personnel de l'enseignement subventionné (libre, provincial et communal) ;
- 5) les pensions de retraite coloniales.

b. Les pensions de retraite à charge d'un système de répartition

Ce secteur comprend les pensions de retraite qui ne sont pas à charge du Trésor public mais qui sont également payées sans que l'employé ne soit tenu de verser des cotisations personnelles. Ces pensions de retraite sont portées à charge d'un système de répartition financé par des cotisations patronales. La contribution des employeurs est établie chaque année et comprend, pour tous les employeurs affiliés, un même pourcentage de la masse salariale. Ce taux de cotisation est déterminé en fonction de la charge globale des pensions et de la masse salariale globale prévues pour l'année suivante pour l'ensemble des organismes affiliés au régime.

Concrètement, cela ne concerne que les pensions de retraite accordées aux agents d'une centaine d'organismes d'intérêt public fédéraux, communautaires et régionaux qui sont affiliés au "Pool des parastataux" institué par la loi du 28 avril 1958. Le nombre d'organismes affiliés évolue continuellement. En raison de la fédéralisation de la Belgique, les anciens organismes d'Etat d'intérêt public sont constamment supprimés ou restructurés, ce qui, la plupart du temps, donne lieu à la création de nouveaux organismes pararégionaux et/ou paracommunautaires.

c. Les pensions de survie à charge du Fonds des pensions de survie

Contrairement aux pensions de retraite, les pensions de survie ne sont pas accordées à titre gratuit. Elles sont financées par le produit des contributions personnelles de 7,5 % qui sont prélevées sur les traitements mensuels bruts ainsi que sur les autres éléments de la rémunération qui interviennent pour le calcul des pensions de retraite. Ces contributions sont versées à un Fonds organique, in casu, au Fonds des pensions de survie. Il s'agit d'avantages en matière de pension accordés aux ayants droit des agents assujettis à un régime de pension de retraite dont la charge est assumée par le Trésor public, par la Poste, par Belgacom, par l'ancienne Régie des transports maritimes ou par les organismes affiliés au Pool des parastataux. Concrètement, il s'agit :

- 1) des pensions de survie civiles accordées: au personnel de l'Etat, des Communautés et des Régions (ministères), au personnel de l'enseignement autrefois de l'Etat, actuellement relevant des Communautés, aux membres des corps spéciaux (magistrature, Cour des comptes, Cour d'arbitrage, Conseil d'Etat...), aux agents de la Poste, de l'ancienne Régie des trans-

ports maritimes, de Belgacom, de Belgocontrol et de l'Office de la navigation;

- 2) des pensions de survie militaires et de l'ancienne gendarmerie;
- 3) des pensions de survie des membres de l'enseignement subventionné (libre, communal et provincial) ;
- 4) des pensions de survie des agents des organismes d'intérêt public affiliés au Pool des parastataux.

L'excédent du Fonds des pensions de survie est affecté au financement des pensions de retraite à charge des crédits inscrits au budget fédéral des pensions. Concrètement, cela a pour effet d'aboutir à une certaine diminution de ces crédits. En outre, il convient de signaler que la contribution de responsabilisation à charge du budget des Communautés et des Régions a un effet positif sur cet excédent.

d. Les pensions de retraite et de survie à charge d'un système de répartition

Dans cette rubrique, sont visés les avantages en matière de pension:

1. accordés aux membres du personnel ainsi qu'à leurs ayants droit des administrations locales affiliées aux régimes communs de pension de l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL). En pratique, il s'agit de deux systèmes de pool internes et parallèles mais tout à fait indépendants, basés sur la solidarité. Le fonctionnement de ces systèmes de répartition est analogue à celui du Pool des parastataux, avec la différence, toutefois, que ces systèmes de répartition, contrairement au Pool des parastataux, prennent en charge non seulement les pensions de retraite, mais également les pensions de survie. Afin de financer la charge globale des pensions, l'ONSSAPL perçoit une cotisation "patronale" globale dans laquelle sont comprises les cotisations personnelles de 7,5 %. Concrètement, il s'agit:
 - des pensions de retraite et de survie à charge du "régime commun des pouvoirs locaux", accordées au personnel des Communes, CPAS et Intercommunales affiliés ;
 - des pensions de retraite et de survie à charge du "régime des nouveaux affiliés à l'Office", accordées au personnel des Communes, CPAS et Intercommunales nouvellement affiliés. Ce second pool n'a été instauré qu'à partir du 1er janvier 1994.
2. accordés aux membres du personnel et à leurs ayants droit de la police intégrée. Il s'agit ici également d'un système de répartition basé sur la solidarité. Il prend en charge tant les pensions de retraite que les pensions de survie qui sont financées par une cotisation employeur complétée par une cotisation personnelle de 7,5 %.

C. Réglementation des pensions

1. Les pensions de retraite

En 2004, cela faisait exactement 160 ans qu'avait été promulguée la loi du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques qui contient les principes de base régissant les pensions de retraite des agents des services publics.

C'est également en 2004 qu'a été célébré le 20^e anniversaire de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, laquelle contient les principes de base régissant les pensions de survie de ces mêmes agents.

Il est bien évident que la loi de 1844 a, par la suite, été modifiée à de très nombreuses reprises, la première fois dès 1849 et la dernière fois en 2004. Néanmoins, un certain nombre des concepts ou des principes de base contenus dans cette loi ont connu une pérennité assez exceptionnelle.

Ces mêmes concepts ont été appliqués à tous les fonctionnaires depuis le milieu du 19^e siècle, bien que le fonctionnaire de cette époque ne puisse être comparé à celui de l'an 2005.

a. Calcul d'une pension de retraite

La pension de retraite des agents des services publics est calculée suivant la formule:

$$\text{Pension de retraite} = \text{traitement de référence} \times \text{durée de carrière} \times \text{tantième}$$

dont le maximum relatif correspond à 3/4 du traitement de référence.

i. Premier concept: le traitement de référence

Règle générale: le traitement de référence = le traitement moyen des 5 dernières années de la carrière, à l'exception des militaires pour lesquels le traitement de référence est le dernier traitement d'activité.

Les traitements pris en compte pour fixer le traitement de référence ne sont pas nécessairement les traitements réellement perçus par l'intéressé mais bien ceux qui ont ou qui auraient été attribués dans les conditions prévues par le statut pécuniaire en vigueur au moment de l'entrée en jouissance de la pension. Concrètement, cela veut dire que lorsque de nouvelles échelles barémiques entrent en vigueur, les pensions prenant cours à partir de cette date, sont établies sur la base de ces nouvelles échelles.

ii. Deuxième concept: la durée de la carrière (services et périodes admissibles)

Sont admissibles pour le calcul de la pension de retraite à charge du Trésor public, tous les services réellement prestés en tant qu'agent définitif ou stagiaire dans une fonction pouvant donner lieu à l'octroi d'une telle pension.

Les services temporaires et contractuels dans une pareille fonction sont également pris en compte lorsqu'ils ont été suivis d'une nomination à titre définitif dans n'importe quelle fonction. Il en va de même pour les services rendus dans le cadre du stage des jeunes ou en tant que contractuel subventionné.

Par contre, les services effectués comme chômeur mis au travail ou au sein du cadre spécial temporaire ou du troisième circuit de travail, ne sont pas admissibles pour la pension dans le secteur public.

Le service militaire entre également en ligne de compte pour le calcul de la pension, qu'il ait été presté avant l'entrée en fonction de l'agent ou pendant sa carrière. Il en va de même pour les services rendus à la protection civile ou les services consacrés à des tâches d'utilité publique en application des lois portant le statut des objecteurs de conscience.

Pour le calcul de la pension de retraite, il est aussi tenu compte, dans certaines conditions, de certaines périodes pendant lesquelles l'intéressé n'a pas effectivement presté des services.

Sont ainsi admissibles, *les périodes d'absence rémunérées* qui sont assimilées à de l'activité de service: p. ex. le congé ordinaire, les congés exceptionnels (mariage, décès,...), le congé pour maladie ou infirmité, le congé pour prestations réduites suite à une maladie ou infirmité, le départ anticipé à mi-temps, la semaine volontaire de 4 jours, etc.

Sont également admissibles des *périodes d'absence non rémunérées* mais qui sont assimilées à de l'activité de service: p. ex. le congé pour motifs impérieux d'ordre familial, le congé pour prestations réduites pour raisons sociales ou familiales, certaines périodes de mission internationale, etc.

Les périodes de *disponibilité* pendant lesquelles un traitement d'attente est octroyé sont également admissibles: disponibilité pour maladie et disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

Les périodes de disponibilité pour convenance personnelle n'étant ni rémunérées, ni assimilées à de l'activité de service, elles ne sont pas prises en compte pour le calcul de la pension.

Les périodes *d'interruption complète ou partielle de la carrière* sont admissibles sous certaines conditions, soit sans aucune contrepartie pécuniaire, soit moyennant le versement d'une cotisation volontaire personnelle de l'agent.

Toutefois, certaines périodes d'absence non rémunérées assimilées à de l'activité de service, postérieures au 31 décembre 1982 (il s'agit essentiellement des périodes de congé pour motifs impérieux d'ordre familial et de congé pour prestations réduites pour raisons sociales ou familiales), les périodes d'absence dans le cadre du départ anticipé à mi-temps ou de la semaine volontaire de 4 jours, le congé précédant la retraite, ainsi que les périodes admissibles d'interruption complète ou partielle de la carrière ne peuvent être prises en compte pour le calcul de la pension qu'à concurrence d'une durée maximum. Celle-ci est fixée à un pourcentage des services et périodes réellement prestées. Le pourcentage varie entre 20 % et 25 % en fonction de l'âge de la personne concernée.

Les diplômes donnent lieu, sans aucune contrepartie pécuniaire, à l'octroi d'une bonification de temps, si la possession de ces diplômes a constitué une condition à laquelle l'intéressé a dû satisfaire soit à l'occasion de son recrutement, soit à l'occasion d'une nomination ultérieure.

La loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses prévoit l'attribution d'un complément de pension de retraite pour les agents du secteur public qui poursuivent leur carrière au-delà de l'âge de 60 ans, âge minimal à partir duquel une pension de retraite peut être demandée.

Le complément pour âge est accordé pour chaque mois de service presté après le 1^{er} janvier 2001 par un agent ayant déjà atteint l'âge de 60 ans. Le complément correspond à un pourcentage du taux annuel de la pension. Ce pourcentage varie selon l'âge. Le complément pour âge est égal à :

- 0,125 % du taux annuel de la pension pour chaque mois de service effectif presté entre le 60^e et le 62^e anniversaire de l'agent,
- 0,167 % du taux annuel de la pension pour chaque mois de service effectif presté après le 62^e anniversaire de l'agent.

Pour un agent qui reste en service jusqu'à l'âge de 65 ans, l'augmentation totale peut dès lors atteindre 9 % comme le montre le tableau ci-après.

Age	Bonus par année	Total
60-61	1,5 %	1,5 %
61-62	+ 1,5 %	3,0 %
62-63	+ 2,0 %	5,0 %
63-64	+ 2,0 %	7,0 %
64-65	+ 2,0 %	9,0 %

Le complément fait partie intégrante de la pension, ce qui a pour conséquence qu'il en sera tenu compte pour les péréquations ultérieures de la pension.

Le complément ne peut pas avoir pour effet de porter le montant de la pension au-delà du maximum relatif (3/4 du traitement qui sert de base au calcul de la pension).

iii. Troisième concept: le tantième

Tantième de base: 1/60. Pour le calcul d'une pension de retraite, chaque année de service est prise en compte à concurrence d'un 1/60 du traitement de référence. Il faut 45 années de service pour atteindre le maximum fixé aux 3/4 du traitement de référence ($45/60 = 3/4$).

Ceci doit cependant être nuancé puisque, comme déjà mentionné, sont prises en compte pour le calcul de la pension, d'autres années que celles correspondant aux années de service dans le secteur public, cf. le service militaire ou les années d'études.

En pratique, ce tantième de base ne s'applique pas à la majorité des agents des services publics. En effet, à côté de cette règle générale, de très nombreuses catégories de personnel sont en droit de bénéficier pour le calcul de leur pension, de l'un des nombreux tantièmes préférentiels qui sont attachés:

- soit à des fonctions spécifiques, comme par exemple, les enseignants, les policiers, les magistrats, les gouverneurs de province, les ministres des cultes, etc.;
- soit à des services spécifiques comme par exemple, les services actifs (douaniers, agents des eaux et forêts, pilotes à la marine, facteurs, ingénieurs des ponts et chaussées, ingénieurs des mines, agents des services extérieurs de la sûreté de l'Etat, contrôleurs aériens).

Une nomenclature des tantièmes préférentiels est reprise dans l'annexe 2.

iv. Quatrième concept: minima et maxima (montants bruts au 1er avril 2005)

Minimum garanti de pension:

- pour un retraité isolé: $9\,228,00 \text{ euro} \times 1,3459 = 12\,419,97 \text{ euro/an}$ ou $1\,035,00 \text{ euro bruts /mois}$
- pour un retraité marié: $11\,535,00 \text{ euro} \times 1,3459 = 15\,524,96 \text{ euro/an}$ ou $1\,293,75 \text{ euro bruts /mois}$

Ces taux sont attribués aux personnes qui bénéficient d'une pension immédiate accordée à partir de l'âge de 60 ans, à condition de compter au moins 20 années de service. Ils ne s'appliquent pas aux pensions différées.

Ces mêmes taux correspondent également aux minima les plus bas qui peuvent être accordés en matière de pensions pour inaptitude physique.

Toutefois, ces taux ne sont accordés que dans la mesure où l'intéressé exerçait une fonction principale (au moins la moitié d'un horaire complet).

Par ailleurs, si l'intéressé exerçait une fonction à prestations incomplètes, ces montants minimums sont affectés d'un coefficient réducteur qui représente le rapport entre le volume des prestations accomplies et le volume correspondant à des prestations complètes.

Remarque: contrairement au régime des salariés ou des indépendants, ce n'est qu'en matière de minima que le régime des pensions de retraite des agents des services publics fait la distinction entre les titulaires isolés et les titulaires mariés.

Maximum absolu

46 882,44 euro x 1,3459 = 63 099,48 euro/an ou 5 258,29 euro bruts /mois

2. Les pensions de survie

a. Bénéficiaires

Dans le secteur public, un droit à une pension de survie peut s'ouvrir en faveur:

- du conjoint survivant - les conditions d'ouverture du droit sont pratiquement identiques à celles prévues dans les régimes des travailleurs salariés ou indépendants;
- des orphelins de père et de mère - un tel droit n'existe pas dans les autres régimes précités;
- du conjoint divorcé.

Remarque: contrairement aux régimes des travailleurs salariés ou indépendants qui prévoient un droit à une pension de retraite en faveur du conjoint divorcé, le régime du secteur public prévoit un droit à une pension de survie en faveur de ce conjoint.

Il en résulte que dans le secteur public, le conjoint divorcé ne pourra bénéficier d'une pension de survie résultant de l'activité de son ex-conjoint qu'à partir du décès de ce dernier, tandis que dans les autres régimes, le conjoint divorcé pourra bénéficier d'une pension de retraite dès qu'il remplit lui-même les conditions d'ouverture du droit à une telle pension.

b. Calcul

La pension de survie des ayants droit des agents des services publics est calculée selon la formule:

$$\text{pension de survie} = \frac{\text{durée des services}}{\text{période de référence}} \times \text{traitement de référence} \times 60\%$$

mais limitée à:

$$\text{pension de survie} = \frac{\text{durée des services}}{\text{période de référence}} \times \text{maximum barémique} \times 50\%$$

Le maximum barémique est remplacé par le dernier traitement:

- si la pension est accordée pour une fonction accessoire (moins de la moitié d'un horaire complet);
- si le conjoint n'est pas décédé en service et qu'il comptait moins de 20 années de service.

i. Premier concept: le traitement de référence

Toujours le traitement moyen des cinq dernières années même si pour la pension de retraite un autre traitement de référence a été pris en compte.

ii. Deuxième concept: la durée des services

Pratiquement, les mêmes qu'en matière de pension de retraite.

Toutefois:

- les services coloniaux ne sont pas pris en compte;
- les services n'interviennent que pour leur durée simple (pas de doublement ou de triplement);
- les services validés en vertu des dispositions antérieures à la loi du 15 mai 1984 sont pris en compte;
- certaines études sont bonifiées en survie alors qu'elles ne le sont pas en retraite.

iii. Troisième concept: la période de référence

Règle générale: période comprise entre le 20e anniversaire et la date du décès, exprimée en mois entiers et limitée à 480, soit une période de 40 années.

Règle particulière: période comprise entre le 20e anniversaire et la date de mise à la retraite, soit une période inférieure à 40 ans, si, avant l'âge de 60 ans, le conjoint a été pensionné par limite d'âge (cas des militaires et des gendarmes) ou pour inaptitude physique. Ainsi par exemple, pour un capitaine commandant de l'armée dont la limite d'âge est fixée à 51 ans, c'est une période de 31 ans.

iv. Quatrième concept: minima et maxima (montants bruts au 1er avril 2005)

Minimum: 8 044,00 euro x 1,3459 = 10 826,42 euro/an ou 902,20 euro bruts / mois

Ce minimum s'applique uniquement au conjoint survivant et pas au conjoint divorcé ou à l'orphelin.

Maximum: (pour une seule pension de survie) 50 % du traitement maximum de secrétaire général soit:
33 390 euro x 1,3459 = 40 039,60 euro/an ou 3 744,97 euro bruts / mois

D. Modélisation du montant moyen de la pension dans la fonction publique

1. Introduction

Le concept de pensions de la fonction publique tel que repris dans le “coût budgétaire du vieillissement” est défini dans son acception la plus large possible.

Dans ces projections de long terme des pensions de la fonction publique, quatre catégories de pensions sont identifiées: celles de “l’administration”, celles de “l’enseignement”, les pensions de la “défense” et celles des “entreprises publiques” (Belgacom, La Poste, etc.). Par ailleurs, dans les comptes publics sont également identifiées les subventions aux entreprises où l’on retrouve notamment les subsides au financement des pensions de la SNCB. L’ensemble de ces dépenses de pensions figure dans le concept de “pensions publiques” repris dans le coût budgétaire du vieillissement.

Par le passé, les méthodologies de calcul de la pension moyenne de “l’enseignement”, de la “défense” et des “entreprises publiques” reposaient sur une approche globale et simplifiée. Pour “l’administration” existait une modélisation affinée qui calculait une pension selon le niveau administratif qu’occupait l’agent pensionné. Plus précisément, la pension des fonctionnaires de l’administration était calculée, d’une part, pour les pensionnés pour cause d’inaptitude physique (uniquement selon le sexe) et, d’autre part, pour les autres pensionnés, par sexe, par âge (de 60 à 99 ans et plus) et niveau administratif (du niveau 1 au niveau 4). Cette méthode a été revue entièrement et améliorée en fonction des données disponibles à l’AP. Son application a en outre été étendue au secteur “enseignement”. Les méthodologies existantes ont été conservées pour le secteur “défense” et “entreprises publiques”.

Soulignons que les données, ventilées par sexe, âge et type de pension, relatives aux montants et aux nombres de bénéficiaires fournies par l’AP sont utilisées comme coefficients de pondération des montants et des effectifs issus du modèle central MALTESE.

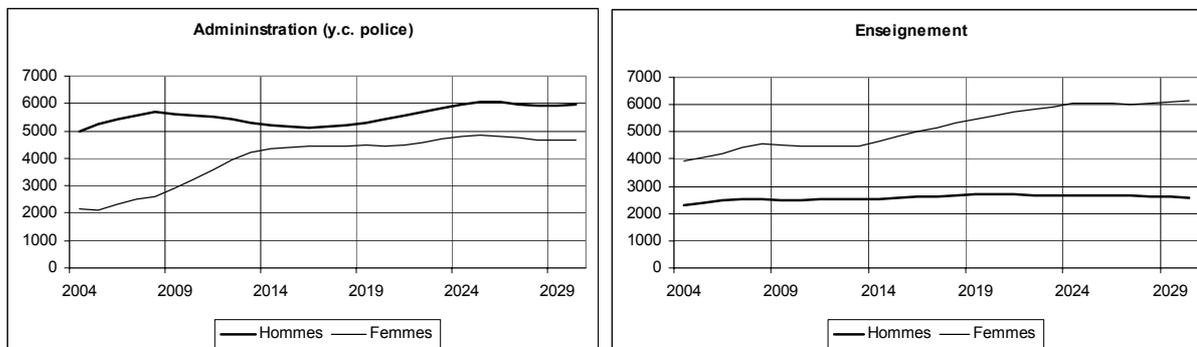
2. La pension des secteurs “administration” et “enseignement”: nouvelle méthodologie, hypothèses et résultats

Le modèle se compose de quatre volets. Un premier identifie les nouveaux pensionnés (ou les entrées en pension) par âge et selon le type de pension. Le deuxième calcule la pension moyenne des nouveaux pensionnés. Le troisième volet détermine la pension moyenne du stock de pensionnés, compte tenu des entrées en pension et des décès. Le quatrième volet traite des pensions de survie.

a. Premier volet: l'entrée des nouveaux pensionnés

La participation accrue des femmes au marché du travail se traduit par une féminisation toujours plus prononcée des entrées en pension.

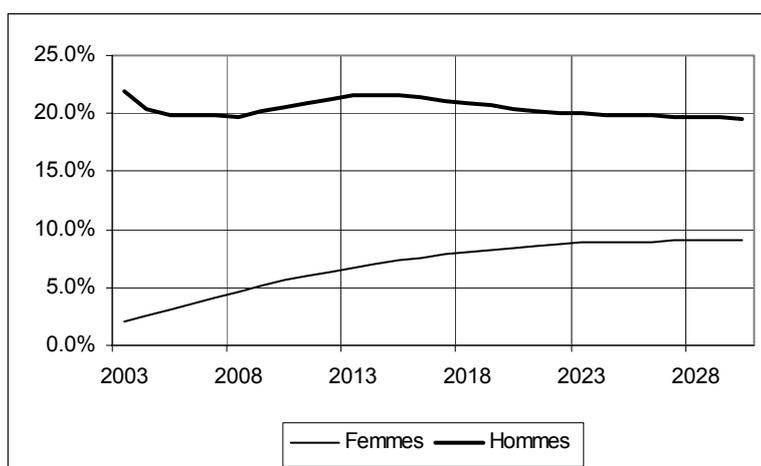
FIGURE 15 - Evolution des entrées en pension dans l'administration et dans l'enseignement



i. Identification des nouveaux pensionnés de la Police

Dans le secteur de l'administration, une distinction est effectuée entre l'administration "pure" et la police. Cette distinction s'impose dans la mesure où un des paramètres clés du calcul de la pension est différent pour ces deux sous-secteurs: le tantième est de 1/60 dans l'administration alors qu'il est plus avantageux et de 1/50 dans la police. Les entrées en pension dans le sous-secteur de la police sont traitées de manière séparée. Il est dès lors tenu compte des différences de pensions moyennes entre l'administration et la police. Selon les dernières observations disponibles, 22 % des entrées en pension masculines sont issues de la police. Cette proportion n'est que de 2 % chez les femmes. Partant d'une féminisation de l'emploi dans la police, la proportion d'entrées féminines en pension passe, dans ce secteur, de 2 % en 2003 à 8 % en 2030¹ (figure 16).

FIGURE 16 - Part des entrées en pension de la police parmi l'ensemble des entrées en pension (administration y compris la police)



1. En outre, l'hypothèse est posée selon laquelle le poids de la police dans les entrées en pension de l'administration considérée dans son ensemble reste constant. La part dans les entrées masculines en pension de celles en provenance de la police constitue dès lors un solde. Cette part oscille autour de 20 %.

ii. Les entrées par type de pension et par âge

Trois types de pension sont distingués. Le type I regroupe les pensionnés qui prennent leur retraite à l'âge légal (65 ans). Le type II recouvre les pensionnés ayant anticipé leur départ à la retraite (entre 60 et 64 ans). Le type III reprend les individus pensionnés pour cause de maladie (ou, selon la terminologie de l'AP, les pensionnés pour "inaptitude physique").

La ventilation par type de pension répond aux comportements observés¹, repris au tableau 18. Ils sont maintenus constants en projection

TABLEAU 18 - Ventilation des entrées par type de pension (en %).

	Administration		Police		Enseignement	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Type I (retraite à l'âge légal)	10	6	12	4	8	3
Type II (retraite anticipée)	70	62	75	55	77	62
Type III (inaptitude physique)	20	32	13	41	15	35
	100	100	100	100	100	100

Par définition, les pensionnés de type I prennent tous leur retraite à l'âge légal, à savoir 65 ans².

L'âge d'entrée des pensionnés de type II, ceux partant anticipativement à la retraite, peut varier de 60 à 64 ans, du moins pour ceux issus de l'administration et de l'enseignement. Les entrées anticipées en provenance de la police s'effectuent en principe à partir de 58 ans. Toutefois, les anciens gendarmes entrés en service avant le 1er mai 1999 peuvent, sur demande, partir à l'âge prévu par leur ancien régime de pension, à savoir 56 ans. Un régime transitoire, prenant fin peu après 2030, est donc prévu. Au-delà, il n'y aura plus d'entrées en pension à 56 et 57 ans. La répartition par âge des entrées anticipées en pension s'effectue également sur base des comportements observés³ (tableau 19).

1. Source: Administration des Pensions. Le type II (retraite anticipée) recouvre également les pensions "anticipées différées" et les pensions "anticipées d'office pour maladie" à partir de 60 ans.
2. A cause du nombre très limité de cas, il n'est pas tenu compte des départs à la pension au-delà de 65 ans, comme c'est le cas dans la magistrature.
3. Source: Administration des Pensions.

TABLEAU 19 - Ventilation par âge des entrées anticipées en pension (en %)

	Administration		Police		Enseignement	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes ^a	Hommes	Femmes
56 ans	-	-	22	22	-	-
57 ans	-	-	10	10	-	-
58 ans	-	-	29	29	-	-
59 ans	-	-	9	9	-	-
60 ans	57	68	20	20	72	84.5
61 ans	21	20	5	5	17	12
62 ans	10	5	2	2	5	2
63 ans	7	4	2	2	3	1
64 ans	5	3	1	1	3	0.5
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

a. La ventilation par âge des entrées en pension des femmes en provenance de la police s'effectue selon la distribution des entrées masculines. Vu le nombre actuellement très limité de femmes pensionnées dans ce secteur, il est possible que la distribution observée des entrées féminines constitue une base erronée de projection.

Dans l'enseignement, le système de *mise en disponibilité pour convenance personnelle précédent la pension de retraite* rencontre un large succès. Sous certaines conditions (être nommé, compter au moins 20 ans de service et exercer sa fonction à titre principal), ce système est accessible à partir de 55 ans. Durant la période de mise en disponibilité (qui se termine à 60 ans, âge auquel la personne doit prendre sa pension de retraite), le membre du personnel se voit accorder un traitement d'attente. Ce système de mise en disponibilité *ne constitue pas une pension anticipée*, les traitements d'attente font partie intégrante de la masse salariale. Depuis le 1er septembre 2002, la limite d'âge est relevée en Flandre à 58 ans, sauf dans l'enseignement maternel où elle a été portée à 56 ans.

Les pensionnés de type III (pour inaptitude physique) sont supposés entrer en pension à l'âge *moyen* d'entrée observé (tableau 20). En réalité, ces entrées s'effectuent à tous les âges, de 30 ans, voire moins, à 60 ans. Même s'il est tenu compte des effectifs de pensionnés observés aux différents âges, les entrées en projection s'effectuent à l'âge moyen d'entrée dans cette catégorie.

TABLEAU 20 - L'âge moyen d'entrée en pension des pensionnés pour inaptitude physique

	Administration		Police		Enseignement	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2003	53	51	51	45	55	53
2030	53	51	51	47	55	53

L'âge moyen d'entrée en pension des femmes de la police est actuellement fort bas, comparativement à l'âge observé pour les hommes et pour les femmes issues de l'administration au sens strict. Nous n'avons pas jugé cet âge suffisamment représentatif au vu du nombre actuellement très limité de femmes pensionnées de la police. Dans le scénario que nous retenons, l'écart moyen, en termes d'âge d'entrée, entre hommes et femmes, tel qu'observé dans les autres secteurs de la fonction publique (à savoir un écart de 2 ans), est atteint à l'horizon 2030 dans le secteur de la police.

b. Deuxième volet: le calcul de la pension des nouveaux pensionnés

La pension est calculée sur base de 4 paramètres:

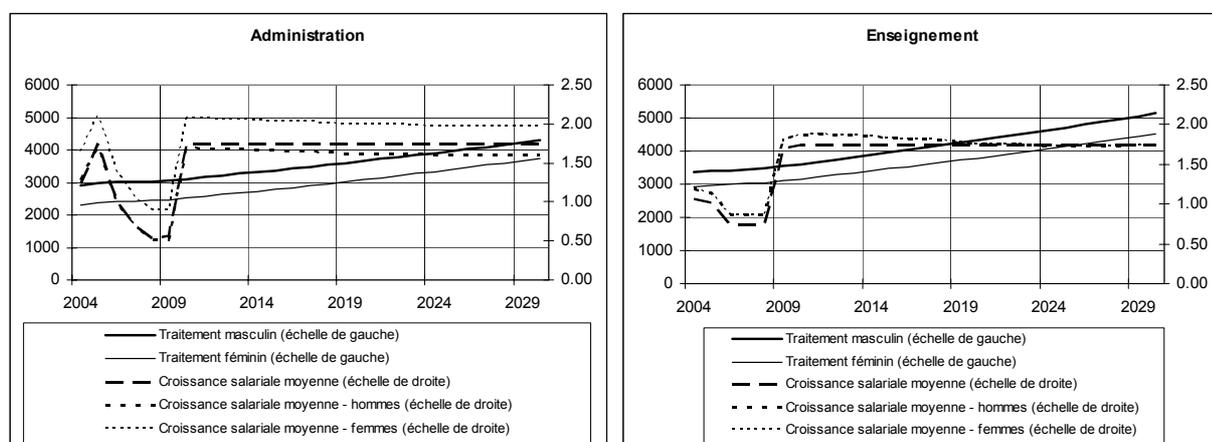
$$\text{traitement de référence} \times \text{durée de carrière} \times \text{tantième} \times \text{bonus âge}$$

i. Premier paramètre: le traitement de référence

Dans le scénario du Comité d'étude, l'ensemble des rémunérations (tous statuts de travail confondus) connaît une progression annuelle moyenne de 1,75 %. Des données de l'AP, il ressort qu'il existe un différentiel salarial hommes-femmes. Cet écart résulte d'une présence plus importante des femmes aux échelons inférieurs des échelles barémiques. Il n'existe évidemment, dans la fonction publique, aucune différence salariale entre hommes et femmes occupant une même fonction.

Dans un scénario de participation accrue des femmes au marché du travail, on s'attend à ce que l'écart salarial entre hommes et femmes se réduise dans l'administration, partant de l'idée qu'un accroissement de l'emploi féminin amène davantage de femmes à occuper des fonctions supérieures, mieux rémunérées et identiques à celles des hommes¹. La figure 17 illustre l'évolution des traitements moyens par sexe, dans l'administration et l'enseignement.

FIGURE 17 - Evolution du traitement moyen des hommes et des femmes dans l'administration et l'enseignement
(échelle de gauche: montants mensuels bruts en euros aux prix de 2003; échelle de droite: taux de croissance en %)



Pour les années antérieures à 2010, la croissance salariale des secteurs considérés est tirée des "Perspectives Economiques 2004-2009". A partir de 2010, la croissance salariale moyenne dans l'enseignement et l'administration répond à l'hypothèse de croissance salariale à long terme de 1,75 %. Soulignons la différence de croissance salariale entre hommes et femmes dans l'administration: en moyenne annuelle sur la période 2010-2030, elle est de 1,6 % pour les hommes et de 2 % pour les femmes. Dans la mesure où davantage de femmes occuperont des fonctions supérieures, leurs traitements progresseront en moyenne à un rythme

1. L'annexe 2 illustre la manière dont est calculée l'évolution des rémunérations féminines et masculines dans l'administration et l'enseignement, sous contrainte d'une croissance salariale globale de 1,75 %.

supérieur à 1,75 %. Parallèlement, devenant moins présents dans ces fonctions, les hommes connaîtront une progression salariale inférieure à la norme de 1,75 %.

Dans l'enseignement également, s'opère une féminisation de l'emploi. Toutefois, le ratio entre traitement féminin et masculin y est maintenu constant dans la mesure où leurs traitements de référence sont déjà fort proches à l'heure actuelle (tableau 21). De manière implicite, nous supposons dès lors que la répartition de l'emploi par niveau d'enseignement entre hommes et femmes reste figée.

Par secteur, type de pension et sexe, le traitement de référence de l'année de base a été fourni par l'AP. Ce traitement de référence est celui qui sert au calcul du montant de la pension (le traitement moyen des 5 dernières années de carrière).

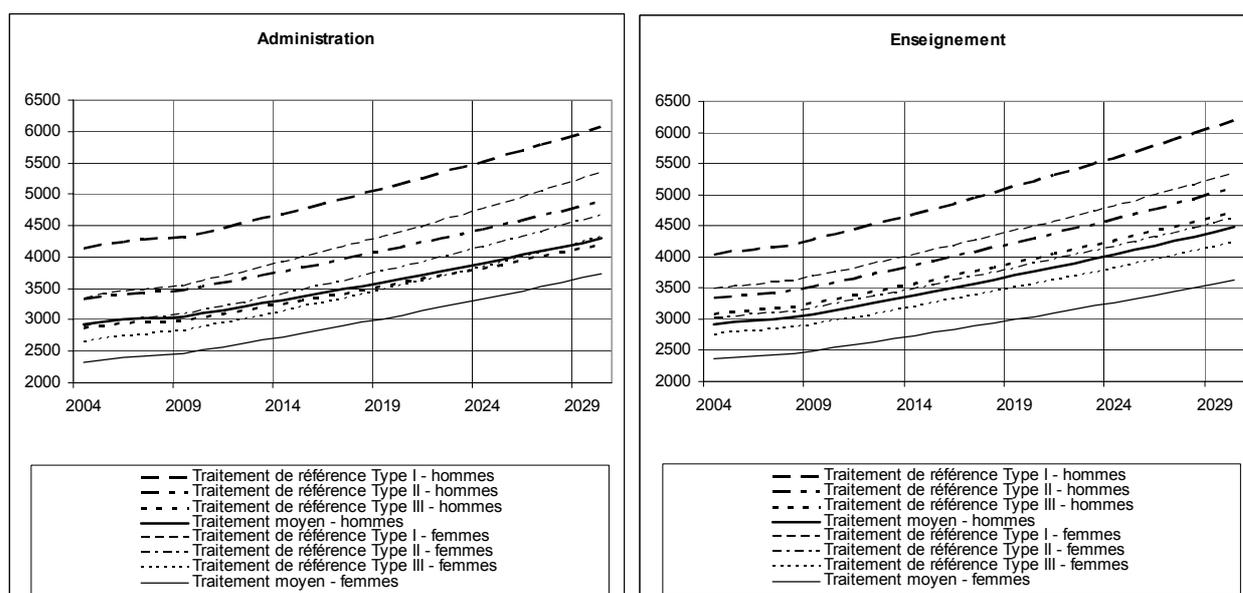
Le tableau 21 dépeint l'évolution de l'écart de traitement de référence entre hommes et femmes dans l'administration et l'enseignement.

TABLEAU 21 - Traitement de référence moyen féminin en % du traitement de référence moyen masculin

	2003	2010	2020	2030
Administration (y compris la police)	84.4 %	87.5 %	90.7 %	94.1 %
Enseignement	89.9 %	89.9 %	89.9 %	89.9 %

L'hypothèse retenue étant que l'écart entre le traitement de référence, par type de pension et par sexe, et le traitement moyen par sexe dans le secteur considéré de la fonction publique reste constant, le traitement de référence connaît une progression identique à celle du traitement moyen (figure 18).

FIGURE 18 - Traitement de référence par type de pension et sexe et traitement moyen par sexe dans l'administration et l'enseignement
(montants mensuels bruts en euros aux prix de 2003)



Remarquons qu'une grande majorité de nouveaux pensionnés sont des pensionnés de type II - retraite anticipée (voir tableau 18). Peu bénéficient du traitement de référence élevé de type I (retraite à l'âge légal).

ii. Deuxième paramètre: la durée de carrière

Le deuxième paramètre pris en compte pour le calcul de la pension est la durée de carrière. A cette fin sont comptabilisées non seulement les périodes de service effectivement prestées, mais également les périodes assimilées d'absence rémunérées et non rémunérées (voir également le point C sur la réglementation, pages 86 et suivantes). Entrent également en ligne de compte, le service militaire et la bonification du diplôme. La durée de carrière observée des hommes est maintenue constante en projection alors que, pour les femmes, la durée de carrière évolue en fonction de la croissance de l'emploi.

Dans l'enseignement, les durées de carrière masculine et féminine se valent déjà à l'heure actuelle et sont en moyenne déjà longues (bonification du diplôme comprise). Elles sont toutes deux maintenues constantes en projection.

Le tableau 22 présente l'évolution de la durée de carrière par secteur de la fonction publique, sexe et type de pension. Les durées de carrière mentionnées dans le présent chapitre intègrent la durée du service militaire et les bonifications de diplôme.

TABLEAU 22 - Durée de carrière par secteur de la fonction publique, sexe et type de pension

	2003		2010		2020		2030	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administration								
Type I (retraite à l'âge légal)	36.7	33.2	36.7	33.5	36.7	34	36.7	34.6
Type II (retraite anticipée)	34.3	32.1	34.3	32.3	34.3	32.6	34.3	32.9
Type III (inaptitude physique)	27.8	27.2	27.8	27.2	27.8	27.3	27.8	27.4
Police								
Type I (retraite à l'âge légal)	39.0	24.1	39.0	25.6	39.0	27.7	39.0	29.9
Type II (retraite anticipée)	36.0	28.7	36.0	29.3	36.0	30.3	36.0	31.2
Type III (inaptitude physique)	30.4	19.7	30.4	20.6	30.4	22.0	30.4	23.4
Enseignement								
Type I (retraite à l'âge légal)	36.6	35.5	36.6	35.5	36.6	35.5	36.6	35.5
Type II (retraite anticipée)	36.3	37.9	36.3	37.9	36.3	37.9	36.3	37.9
Type III (inaptitude physique)	33.8	32.3	33.8	32.3	33.8	32.3	33.8	32.3

Il ressort que, dans l'enseignement, la durée moyenne de carrière des femmes prenant leur retraite anticipativement (type II) est supérieure à celle des femmes travaillant jusqu'à 65 ans (type I). Au premier regard, une durée de carrière de 38 ans pour les pensionnées de type II peut paraître élevée. Cependant, ce sont là principalement des femmes mises en disponibilité à 55 ans et obligées de partir à la retraite à 60 ans. Pour autant que la durée maximale (20-25 %) des périodes de service réellement prestées ne soit pas dépassée, les 5 années entre le début du congé et le départ à la retraite entrent en ligne de compte. Les quelques femmes

(environ 3 %) qui travaillent jusqu'à 65 ans le font souvent parce qu'elles ont eu une carrière plus courte.

iii. Troisième paramètre: le tantième

Le tantième varie selon le secteur de la fonction publique. Dans l'administration, le tantième est de 1/60, alors que les pensionnés de la police bénéficient d'un tantième plus favorable de 1/50. Dans l'enseignement, le tantième est de 1/55, à l'exception de celui des professeurs d'université. L'importance relative de ce groupe dans le secteur "enseignement" est toutefois trop faible pour justifier un traitement spécifique. Auparavant, le personnel de direction et le personnel enseignant de l'enseignement maternel et primaire bénéficiaient d'un tantième encore plus favorable (1/50). Cependant, l'alignement de leur traitement sur celui des régents est allé de pair avec un alignement des règles de calcul de leur pension.

iv. Quatrième paramètre: le bonus d'âge

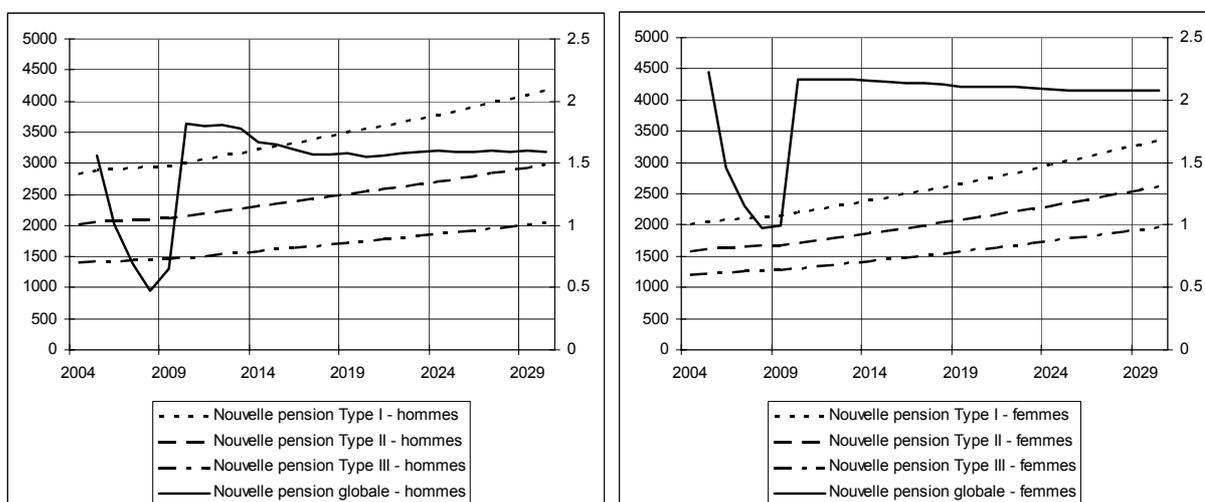
L'agent postposant son départ à la retraite au-delà de l'âge de 60 ans voit le montant de sa pension augmenter, de 1,5 % s'il part à 61 ans, jusqu'à 9 % s'il attend 65 ans. Ce complément profite surtout aux individus ayant une carrière incomplète dans la mesure où le principe du "maximum relatif" doit être respecté ou, en d'autres termes, le montant de la pension ne peut excéder 75 % du traitement de référence.

v. Calcul de la pension moyenne des nouveaux pensionnés

Compte tenu des quatre paramètres exposés, la pension moyenne des nouveaux pensionnés (ou nouvelle pension moyenne) est calculée par secteur, sexe et type de pension.

Administration

FIGURE 19 - Evolution des nouvelles pensions moyennes dans l'administration par type de pension
(montants mensuels bruts aux prix de 2003 - échelle de gauche)
et nouvelle pension moyenne globale (taux de croissance en % - échelle de droite)



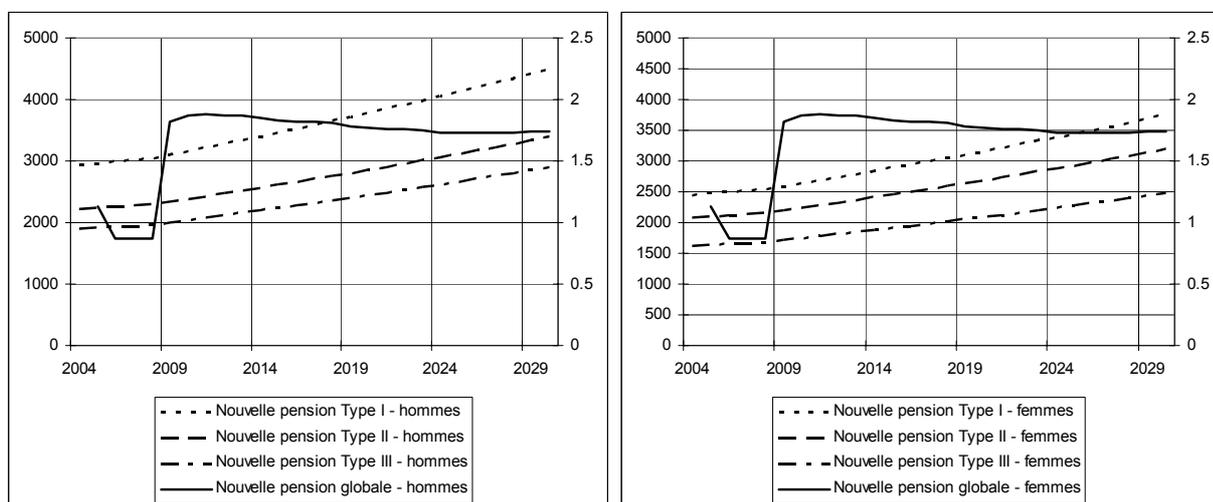
Il est à remarquer que l'hypothèse de croissance salariale reprise des "Perspectives économiques 2004-2009" ralentit la croissance du nouveau montant moyen de la pension avant 2010 (figure 19; échelle de droite).

La croissance de la pension moyenne des nouveaux pensionnés est supérieure chez les femmes par rapport aux hommes, ce qui reflète des croissances salariales différentes. De la figure 17, il ressort en effet que, pour les hommes, la croissance salariale est en moyenne de 1,64 % entre 2010 et 2030 (1,48 % sur la période 2005-2030). Cette évolution se reflète intégralement au niveau de la nouvelle pension moyenne, qui croît au rythme moyen de 1,63 % sur la période 2010-2030. Chez les femmes, la croissance de la pension moyenne des nouvelles pensionnées est légèrement supérieure à la croissance salariale, soit 2,12 au lieu de 2 %. Cette croissance plus favorable résulte, outre d'une croissance salariale plus favorable suite à l'occupation de fonctions mieux rémunérées, d'un allongement de la durée de carrière et de la féminisation de la police (bénéficiant d'une pension calculée selon un tantième plus avantageux) et dont la durée de carrière s'est plus fortement accrue que dans l'administration au sens strict.

Le recul de la croissance de la nouvelle pension moyenne masculine enregistrée sur la période 2013-2018 est une conséquence de la féminisation de l'emploi, qui accroît la représentativité des femmes dans les fonctions supérieures.

Enseignement

FIGURE 20 - Evolution des nouvelles pensions moyennes dans l'enseignement par type de pension (montants mensuels bruts aux prix de 2003 - échelle de gauche) et nouvelle pension moyenne globale (taux de croissance en % - échelle de droite)



Comme, par hypothèse, dans l'enseignement, la progression du traitement de référence est identique pour les hommes et les femmes (le ratio femmes-hommes reste constant, cf. tableau 21), la nouvelle pension moyenne des hommes et des femmes progresse au même rythme. Sur la période 2010-2030, la croissance des traitements est en moyenne de 1,78 %¹. Cette évolution se reproduit à l'identique

1. Conséquence de la féminisation de l'emploi dans l'enseignement et d'un ratio constant entre les traitements de référence masculin et féminin, la croissance salariale masculine et féminine est dans ce secteur, légèrement supérieure à la norme de 1,75 % (voir également l'équation reprise à l'annexe 2, point B).

au niveau de la nouvelle pension moyenne. Ici aussi, le faible taux de croissance de la première décennie (figure 20; échelle de droite) est influencé par l'hypothèse de croissance salariale reprise des "Perspectives économiques 2004-2009".

c. Troisième volet: le calcul de la pension moyenne globale

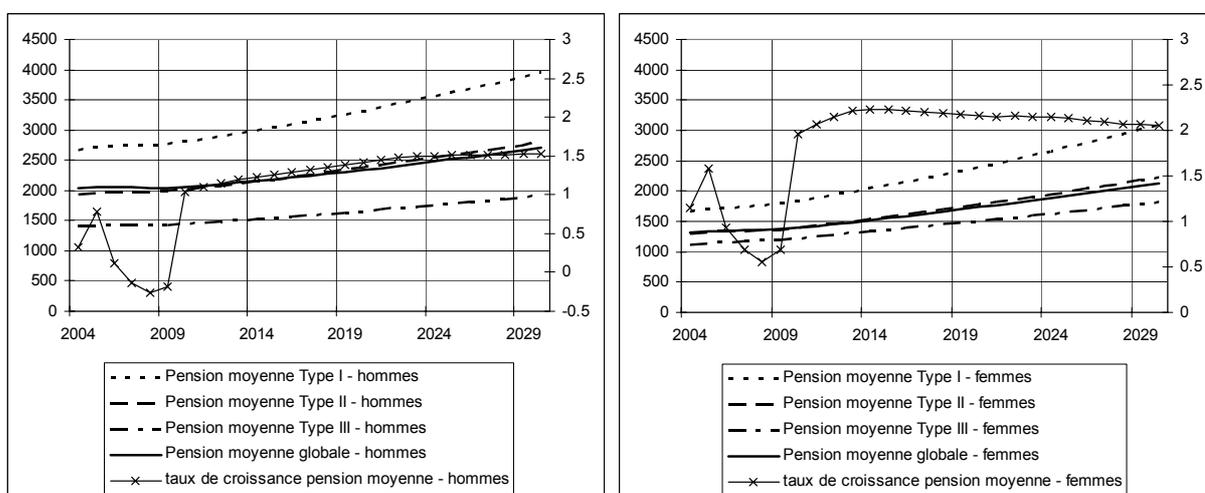
Afin de calculer la pension moyenne du stock de pensionnés, la masse des nouvelles pensions (soit le produit du nombre de nouveaux pensionnés et de leur pension moyenne) est ajoutée à la masse des pensions de l'année précédente expurgée des pensions des pensionnés décédés. Ce calcul est réalisé par secteur, type de pension, sexe et âge¹.

Le montant des pensions est adapté annuellement au bien-être. Cette adaptation au bien-être s'appuie encore toujours sur le principe du "salaire différé". L'automatisme de la péréquation est telle qu'une augmentation du traitement des agents en activité s'accompagne d'un accroissement proportionnellement identique de la pension des agents pensionnés. Des observations passées, il ressort toutefois que la progression de la pension moyenne est d'environ 0,5 point de pourcentage inférieure à l'évolution salariale. Au cours d'une période donnée, la dérive salariale (ou l'augmentation spontanée des salaires suite à une modification de la structure de l'emploi tendant vers davantage de qualification) peut être différente pour les actifs et pour les pensionnés. Toutefois, l'influence de la dérive salariale se reflète, au terme d'un certain nombre d'années, sur le niveau de la pension moyenne. Par ailleurs, la croissance salariale se fait de plus en plus sous des formes (primes, nouvelles échelles barémiques, etc.) qui échappent (fût-ce partiellement) aux mailles de la péréquation.

Les figures 21 et 23 reprennent l'évolution des pensions moyennes.

i. Administration

FIGURE 21 - Pension moyenne dans l'administration, par sexe
(montants mensuels bruts aux prix de 2003 - échelle de gauche)
et pension moyenne globale (taux de croissance en % - échelle de droite)



1. L'équation utilisée afin de calculer la pension moyenne par secteur, type de pension, sexe et âge est reprise à l'annexe 2.

Le tableau 23 offre une comparaison de la croissance des traitements, des nouvelles pensions moyennes et des pensions moyennes.

TABLEAU 23 - Evolution des traitements, des nouvelles pensions moyennes et des pensions moyennes dans l'administration (taux de croissance en %).

Taux de croissance de	2004-2009	2010-2030
Traitement de référence- hommes	0.88	1.64
Traitement de référence- femmes	1.27	2.00
Nouvelle pension moyenne - hommes	0.88	1.63
Nouvelle pension moyenne - femmes	1.36	2.12
Pension moyenne - hommes	0.06	1.37
Pension moyenne - femmes	0.89	2.14

Tant à moyen qu'à long terme, la *nouvelle pension moyenne* des hommes évolue parallèlement au salaire (qui évolue lui-même conformément à l'hypothèse d'évolution salariale reprise des "Perspectives économiques 2004-2009"), alors que celle des femmes progresse légèrement plus vite que leur salaire, sous l'influence d'une évolution salariale plus favorable, d'une augmentation progressive de leur durée de carrière et d'une part croissante, parmi les femmes, de pensionnées ayant fait carrière dans la police (et donc de pensions calculées au tantième 1/50). Pour les pensions de ces dernières, l'allongement de la carrière joue un rôle plus important que pour les autres pensions de l'administration.

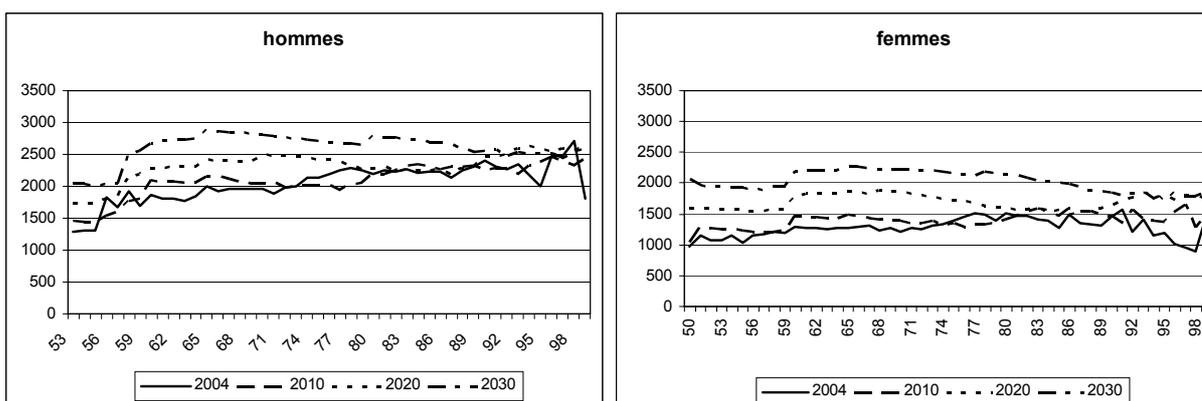
Au cours de la période 2004-2009, la *pension moyenne* masculine comme féminine est surtout influencée par le profil par âge des pensions. La figure 22 montre dans quelle mesure les générations les plus âgées (les hommes de 70 ans et plus et les femmes de 75 ans et plus) bénéficient en moyenne d'une pension plus élevée. Ce profil s'explique notamment par le fait que cette génération a travaillé jusqu'à 65 ans (le droit à une retraite anticipée n'a vu le jour qu'en 1978) et s'est constitué de ce fait une carrière plus longue débouchant sur une pension plus élevée. Leur durée de carrière plus longue ne s'explique pas seulement par l'âge de départ à la pension. Elle a aussi été accrue par des bonifications pour services de guerre ou services rendus à la colonie. Ces bonifications ont souvent eu pour conséquence que le montant de la pension excédait le maximum relatif (en d'autres termes, dépassait 75 % du traitement de référence, ce qui était permis pour ces services). Par contre, les jeunes générations ne peuvent faire valoir ces services. De plus, de nombreuses adaptations mineures ont été apportées à la législation en matière de pensions, lesquelles ont entraîné une diminution du montant de la pension des jeunes générations. Exemples: KB206, KB442, conditionnement du bénéfice des tantièmes préférentiels à l'accomplissement d'une carrière minimum, etc. En outre, la progression des carrières mixtes a entraîné une diminution de la pension dans la fonction publique¹. Les vagues d'embauche intervenues dans le passé peuvent également avoir eu une influence: le poids des niveaux supérieurs dans une génération joue sur le montant moyen de la pension.

La disparition des pensionnés les plus âgés, dont la pension moyenne est plus élevée, tire le niveau de l'allocation moyenne des pensionnés survivants vers le bas.

1. Le fonctionnaire a également été un salarié et/ou un indépendant.

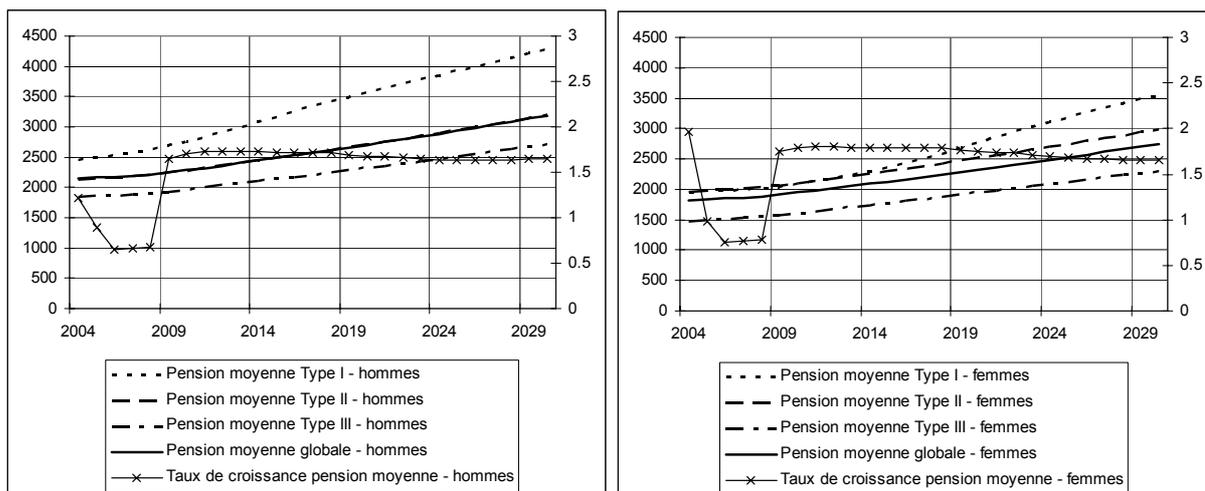
A plus long terme, intervient également la péréquation, inférieure de 0,5 point de pourcentage à la croissance salariale (cf. *supra*: écart observé par le passé entre la croissance des salaires et la croissance des pensions). Cette adaptation partielle au bien-être a pour résultat une évolution moins rapide de la pension moyenne que du salaire chez les hommes. Chez les femmes, par contre, la croissance de la pension moyenne excède celle des salaires en raison d'entrées importantes en pension (comparativement à un stock de pensionnées préexistant plus petit que celui des hommes) dont la pension moyenne croît.

FIGURE 22 - Profil par âge des pensions dans l'administration en 2004, 2010, 2020 et 2030
(montants mensuels en euros aux prix de 2003)



ii. Enseignement

FIGURE 23 - Pension moyenne dans l'enseignement, par sexe
(montants mensuels bruts aux prix de 2003 - échelle de gauche)
et pension moyenne globale (taux de croissance en % - échelle de droite)



En ce qui concerne la croissance de la pension moyenne dans l'enseignement, une différence entre hommes et femmes est perceptible, quoiqu'elle soit moins prononcée que dans l'administration. En outre, le taux de croissance moyenne de ces pensions est plus élevé à long qu'à moyen terme. En effet, l'évolution des salaires à moyen terme est conforme à celle présentée dans les "Perspectives économiques 2004-2009". L'évolution de la pension moyenne est guidée par différents facteurs tels que le montant des nouvelles pensions moyennes, la structure par âge et la composition des stocks de pensionnés, la péréquation, etc. Dans les paragraphes qui suivent, nous détaillerons le rôle joué par certains de ces facteurs.

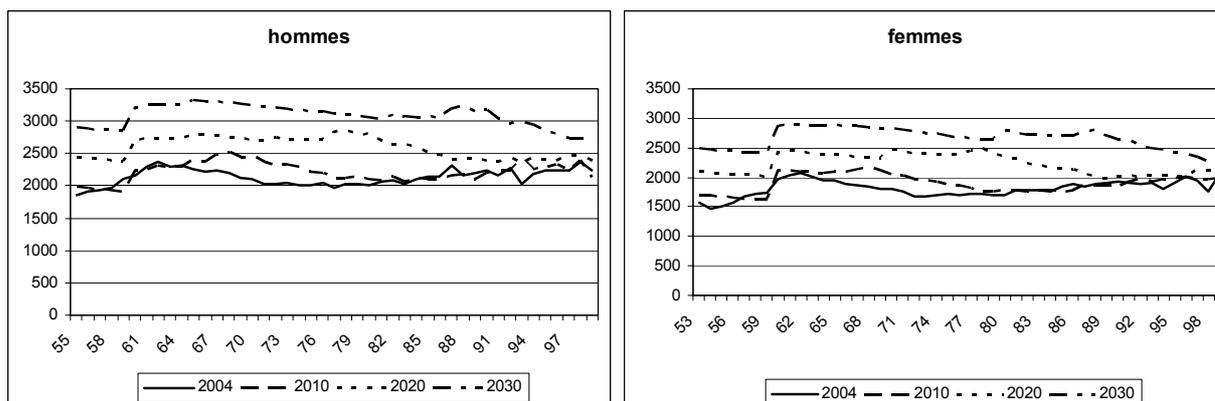
TABLEAU 24 - Evolution des traitements, des nouvelles pensions moyennes et des pensions moyennes dans l'enseignement
(taux de croissance en %)

Taux de croissance de	2004-2009	2010-2030
Traitements - hommes	1.11	1.78
Traitements - femmes	1.11	1.78
Nouvelle pension moyenne - hommes	1.11	1.78
Nouvelle pension moyenne - femmes	1.11	1.78
Pension moyenne - hommes	0.90	1.68
Pension moyenne - femmes	1.01	1.74

Contrairement à l'administration, dans l'enseignement, la *nouvelle pension moyenne* masculine et féminine suit des chemins parallèles, identiques à celui suivi par les salaires (tableau 24). Par hypothèse en effet, dans l'enseignement, les salaires masculins et féminins progressent de la même manière et la durée de carrière des femmes ne s'allonge pas. Etant donnée la plus forte croissance de la nouvelle pension moyenne à long qu'à moyen terme, la pension moyenne croît également plus vite après 2010 que pendant la période 2004-2009.

Le *profil du stock de pensionnés* influence également la pension moyenne. La figure 24 reprend la distribution de la pension moyenne par âge dans l'enseignement. En comparaison avec l'administration, l'écart entre, pensions moyennes des nouvelles et, des plus anciennes générations est moindre. Durant la période 2004-2009, l'effet positif lié à une nouvelle pension moyenne supérieure peut être partiellement compensé par le décès des pensionnés les plus âgés (les 80 ans et plus). Cette génération bénéficie, comparativement aux pensionnés de 70 à 80 ans, d'une pension relativement généreuse. Durant les premières années de projection, de nombreux décès surviendront au sein la génération actuelle des plus de 80 ans, ce qui devrait avoir un impact négatif sur la pension moyenne du stock de pensionnés survivants. Tout comme dans l'administration, les recrutements effectués par le passé, et donc, la composition du corps enseignant (répartition par type d'enseignement et par fonction), ne seront pas sans influence sur le montant de la pension moyenne, bien que l'enseignement constitue un groupe plus homogène que l'administration.

FIGURE 24 - Profil par âge des pensions dans l'enseignement en 2004, 2010, 2020 et 2030
(montants mensuels en euros aux prix de 2003)



Principalement à long terme, la forte augmentation des *entrées féminines* en pension (figure 15) engendre une croissance de la pension moyenne des femmes supérieure à celle des hommes, et ce même si l'évolution de leur nouvelle pension moyenne est identique.

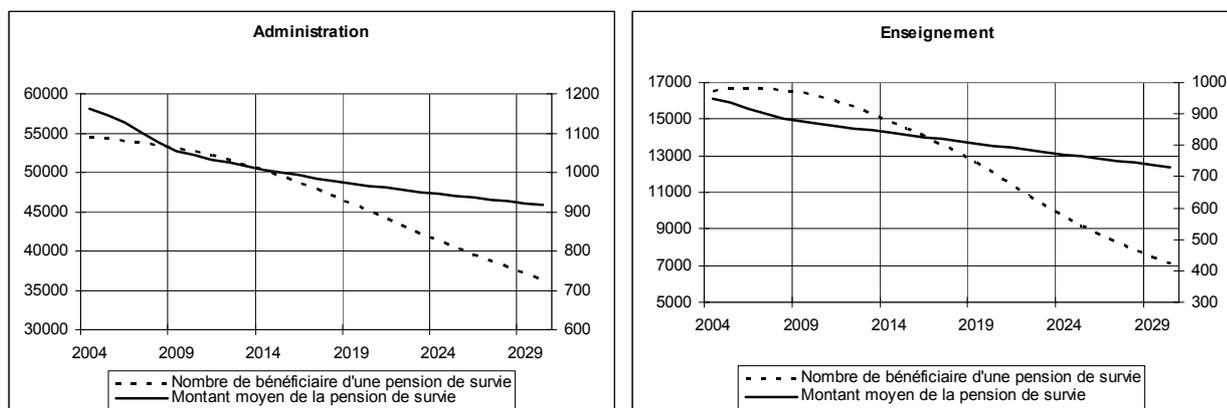
A l'instar de l'administration, l'adaptation des pensions au bien-être ne se fait que partiellement dans l'enseignement (la péréquation est de 0,5 point de pourcentage inférieure à la croissance des salaires). C'est pourquoi la pension moyenne évolue moins rapidement que les salaires, et donc aussi que la nouvelle pension moyenne (qui, elle, suit la croissance salariale).

d. Quatrième volet: le calcul de la pension de survie

Les observations passées montrent que les décès de pensionnés de retraite masculins engendrent de moins en moins de pensions de survie. C'est une conséquence de la croissance de l'activité féminine.

La pension de survie moyenne suit l'évolution de la pension moyenne de retraite masculine. En projection, phénomène déjà observé, le rapport entre pension de survie et pension de retraite moyenne tend à décroître. Les femmes cumulant le bénéfice d'une pension de retraite et de survie auront une pension de survie d'un montant d'autant moins élevé que le montant de leur pension de retraite, fondé sur une carrière plus longue et mieux rémunérée, s'accroît.

FIGURE 25 - Nombre de bénéficiaire d'une pension de survie (échelle de gauche) et montant moyen de cette pension (montants mensuels en euros aux prix de 2003- échelle de droite) dans l'administration et l'enseignement



e. Quelques taux de remplacement

Dans cette section, nous examinons trois types de taux de remplacement¹. Le tableau 25 en présente un aperçu général.

TABLEAU 25 - Quelques taux de remplacement (en %)

Administration	2004	2010	2020	2030
Nouvelle pension / Traitement de référence - hommes	59.9	60.0	60.0	59.9
Nouvelle pension / Traitement de référence - femmes	51.9	52.2	52.7	53.3
Nouvelle pension / Traitement moyen - hommes	73.0	73.1	73.1	73.0
Nouvelle pension / Traitement moyen - femmes	68.2	68.6	69.3	70.0
Pension moyenne / Traitement moyen - hommes	74.5	71.1	68.4	67.7
Pension moyenne / Traitement moyen - femmes	60.6	59.4	60.3	61.2
Enseignement	2004	2010	2020	2030
Nouvelle pension / Traitement de référence - hommes	66.3	66.3	66.3	66.3
Nouvelle pension / Traitement de référence - femmes	65.7	65.7	65.7	65.7
Nouvelle pension / Traitement moyen - hommes	76.2	76.2	76.2	76.2
Nouvelle pension / Traitement moyen - femmes	81.8	81.8	81.8	81.8
Pension moyenne / Traitement moyen - hommes	73.4	72.6	71.8	71.1
Pension moyenne / Traitement moyen - femmes	77.1	76.6	76.2	75.9

1. Le taux de remplacement brut met en relation le montant brut de la pension (soit le montant avant perception des cotisations sociales à charge du pensionné, des cotisations de solidarité, les indemnités d'enterrement et les impôts sur le revenu) et le montant du salaire brut (soit le montant avant perception de cotisations sociales à charge du travailleur et des impôts sur le revenu).

i. Administration

La première définition, qui compare le montant de la nouvelle pension au traitement de référence, donne une indication de la baisse du niveau de vie au moment de la prise de pension. Le tableau 25 montre que le taux de remplacement pour un homme travaillant dans l'administration se situe, dans ce cas, autour de 60 %. On note toutefois des différences selon le type de pension: pour les pensionnés de type I (pension à l'âge légal), le taux de remplacement est de 68,5 %, même si leur carrière (bonifications comprises) ne compte que deux années de plus. Vu que le fonctionnaire moyen n'a pas de carrière complète (45 ans dans l'administration), le bonus d'âge joue un rôle important. Sans ce bonus, les pensionnés de type I auraient un taux de remplacement d'environ 63 %. Pour les pensionnés de type II (pension à l'âge légal), qui constituent la majeure partie des nouveaux pensionnés, le taux de remplacement -toujours selon cette première définition- tourne autour de 61 %, tandis que celui des pensionnés pour inaptitude physique (type III) est de 48,5 %.

Chez les femmes, ce taux de remplacement progresse suite à l'augmentation de la nouvelle pension moyenne. L'allongement de la carrière des femmes joue un rôle dans cette augmentation, tout comme le nombre croissant de pensionnées de la police dont la pension est calculée à un tantième plus favorable.

La deuxième définition du taux de remplacement compare le montant de la nouvelle pension avec le traitement moyen du fonctionnaire en activité à ce moment-là. Ce taux est évidemment supérieur au taux précédent, vu que le traitement moyen est inférieur au traitement de référence. Pour les hommes, ce taux oscille autour de 73 %, tandis que chez les femmes, il passe de 68 à 70 % (notamment suite à l'allongement de la durée de carrière).

La troisième définition correspond au taux de remplacement macroéconomique et compare le montant de la pension moyenne au traitement moyen d'un fonctionnaire en activité cette année-là. Ce taux de remplacement est un indicateur qui permet de mesurer l'écart de revenu entre le fonctionnaire pensionné et le fonctionnaire actif. Chez les hommes, ce taux de remplacement se réduit assez fortement durant la première partie de la période de projection. En effet, c'est au cours de cette période que les pensionnés les plus âgés, dont les pensions sont plus élevées, décèdent, si bien que le montant de la pension moyenne diminue (cf. commentaire sous le tableau 23). La péréquation, inférieure de 0,5 point de pourcentage à l'évolution des salaires, renforce cette réduction du taux de remplacement.

Chez les femmes, la baisse observée au début de la période de projection est nettement moins prononcée que chez les hommes, en raison du moindre déséquilibre entre les pensions des jeunes et anciennes générations. De plus, l'arrivée d'un nombre important de nouvelles pensionnées (dans un groupe plus restreint que celui des hommes), bénéficiant de pensions qui s'accroissent, a un effet important, si bien qu'à terme, le taux de remplacement macroéconomique recommence même à augmenter légèrement.

Compte tenu du mode de calcul plus avantageux des pensions dans la fonction publique, il est étonnant que les taux de remplacement ne soient pas plus élevés.

Le fait que la durée de la carrière se situe nettement en deçà de la carrière complète est un indicateur du nombre important de carrières mixtes: ces fonctionnaires ont donc également travaillé comme salarié et/ou comme indépendant.

ii. Enseignement

Dans l'enseignement, le montant de la nouvelle pension se monte environ à 66 % du traitement de référence (*première définition*), tant pour les hommes que pour les femmes. La ventilation par type de pension fait apparaître que ce taux de remplacement atteint plus de 72 % pour les hommes prenant leur pension à 65 ans (type I), contre 66 % chez les pensionnés anticipant leur retraite (type II) et 61 % chez les pensionnés pour inaptitude physique (type III). Ici aussi, le bonus d'âge joue un rôle important pour les pensionnés de type I¹, vu que leur pension n'atteint pas, en moyenne, le "maximum relatif" (3/4 du traitement de référence). Sans le bonus, le taux de remplacement oscillerait, pour ces pensionnés, autour de 66 %.

Chez les femmes, l'écart entre les taux de remplacement des pensionnées de types I et II est moins prononcé: la nouvelle pension atteint respectivement 70 % et 69 % du dernier traitement perçu. Les femmes qui anticipent leur départ à la retraite ont, il est vrai, une carrière plus longue que celles qui travaillent jusqu'à 65 ans (cf. tableau 22), mais elles ne peuvent bénéficier du bonus d'âge (du moins celles partant à la retraite à 60 ans, femmes qui constituent la large majorité, soit 84,5 %, des pensionnées ayant pris leur retraite anticipativement). Pour les pensionnées de type III, ce taux de remplacement est de 59 %. Il convient de noter à cet égard que ces taux de remplacement demeurent constants, vu que l'évolution de la nouvelle pension suit l'évolution du traitement de référence.

Le montant de la nouvelle pension atteint 76 % du traitement moyen des hommes, et près de 82 % de celui des femmes (*deuxième définition*). Ce taux de remplacement relativement élevé chez les femmes peut s'expliquer par le fait que chez elles, le traitement de référence est assez élevé par rapport au traitement moyen². Or, le montant de la nouvelle pension est calculé sur base de ce traitement de référence relativement élevé.

Le taux de remplacement macroéconomique (rapport entre la pension moyenne et le traitement moyen, *troisième définition*) passe, chez les hommes, de plus de 73 % en 2004 à 71 % en 2030. Cette baisse résulte principalement de la péréquation, inférieure de 0,5 point de pourcentage à l'évolution salariale. Chez les femmes, ce taux de remplacement baisse moins (de 77 % à 76 %), vu un afflux relativement important de nouvelles pensionnées qui fait grimper le montant de la pension moyenne.

iii. Comparaison de l'administration et de l'enseignement

Les taux de remplacement sont pratiquement tous plus élevés dans l'enseignement que dans l'administration. Cette différence découle du fait que de nombreux pensionnés de l'administration cumulent leur pension publique (partielle) avec une pension à charge de l'Office national des pensions (ONP). Ces

-
1. Il ressort du tableau 22 que les pensionnés des types I et II ont des carrières de durée pratiquement égale.
 2. Le traitement moyen des femmes s'élève à 80 % du traitement moyen des hommes, tandis que leur traitement de référence atteint 90 % de celui de l'homme.

personnes justifient donc également d'un passé de travailleur salarié ou indépendant. Selon les statistiques de l'AP, 43 % des hommes pensionnés (et 40,5 % des femmes) issus de l'administration ont eu une carrière mixte, alors que c'est seulement le cas de 6 % des hommes pensionnés (et de 2,5 % des femmes) provenant de l'enseignement.

E. Conclusion

La projection concernant les pensions du secteur public dans l'administration et dans l'enseignement met en évidence un certain nombre de caractéristiques.

Tout d'abord, *l'administration* se distingue par le montant élevé des pensions des plus vieilles générations. Leurs carrières comparativement plus longues que celles des plus jeunes générations résultent, d'une part, de l'âge plus avancé auquel ces personnes ont effectivement pris leur retraite (avant 1978, le départ anticipé à la retraite à partir de 60 ans n'était pas possible dans la fonction publique). D'autre part, la durée effective de la carrière s'allongeait encore parfois de plusieurs années sous l'effet de bonifications pour services de guerre et services rendus à la colonie. Par ailleurs, les plus jeunes générations ont connu des modifications dans la législation qui ont eu pour effet de réduire le montant de leur pension en comparaison avec la génération supérieure (bénéfice de tantièmes préférentiels conditionné à l'accomplissement d'une carrière minimale, introduction d'une durée maximale pour certaines périodes d'absence assimilées prises en considération pour le calcul de la pension, etc.). En outre, le montant de la pension du secteur public diminue à mesure qu'augmente le nombre de carrières mixtes relevant partiellement du régime général des pensions des travailleurs salariés et indépendants. La disparition de ces pensions élevées des plus vieilles générations exerce, dans la première partie de la projection, une pression à la baisse sur le montant global moyen de la pension. Ce facteur joue un rôle moins important dans le cas des *pensions dans l'enseignement*.

Une deuxième caractéristique est la croissance plus forte du montant des pensions des femmes. La féminisation croissante de *l'administration* a pour corollaire que de plus en plus de femmes fonctionnaires vont occuper des postes supérieurs dans la hiérarchie (au détriment de leurs homologues masculins). De ce fait, les femmes auront non seulement une carrière mieux rétribuée, mais aussi plus longue. La féminisation prononcée des corps de police entraîne un accroissement du nombre de pensions féminines calculées sur base d'un tantième préférentiel. En revanche, malgré la poursuite de la féminisation de *l'enseignement*, le montant de la pension des femmes y évolue parallèlement à celui des hommes: dans ce secteur en effet, on ne pose pas l'hypothèse d'une meilleure rémunération ou d'un allongement de la carrière, vu que les carrières des enseignantes sont déjà assez longues actuellement.

Les pensions dans le secteur public se caractérisent par un taux de remplacement macroéconomique brut élevé¹. L'explication de ce taux élevé dans le secteur public réside dans le mode de calcul -avantageux- des pensions dans ce secteur:

-
1. Le taux de remplacement macroéconomique brut est le rapport entre la pension moyenne et le salaire moyen du fonctionnaire actif au cours d'une année donnée. Le taux de remplacement microéconomique mesure en revanche la perte de niveau de vie au moment de la prise de pension en comparant le montant de la pension d'un nouveau pensionné à son dernier revenu gagné.

salaires de référence élevés (salaire moyen des cinq dernières années de carrière), allongement de la carrière réellement prestée via, entre autres, des bonifications liées au diplôme ou pour ceux qui prennent leur pension après 60 ans, l'existence de tantièmes préférentiels (police, enseignement) grâce auxquels la carrière complète est plus rapidement atteinte, etc. Pratiquement tous les taux de remplacement sont plus bas dans l'administration que dans l'enseignement, vu qu'un nombre nettement plus important de pensionnés de l'administration présentent une carrière mixte. D'autre part, le personnel administratif connaît une ramification croissante de ses niveaux et fonctions, ce qui induit de plus grandes fluctuations dans le montant des pensions, tandis que l'enseignement constitue un groupe assez homogène.

IV Projection des dépenses de soins de santé et analyse des effets de l'âge

A. Introduction

La méthodologie de projection des dépenses de soins de santé utilisée dans ce rapport comporte deux étapes distinctes: la première prend en compte les effets démographiques (effet volume de la population et effet du vieillissement), la deuxième, l'effet de la "tendance lourde", soit la partie de l'évolution des dépenses de santé qui résulte de l'évolution des volumes et des prix de ce secteur à structure démographique inchangée¹. La première section de ce chapitre décrit les résultats de la projection des dépenses de soins de santé obtenus à l'aide de cette méthodologie.

Dans un deuxième temps, ce chapitre s'intéresse plus particulièrement à la méthodologie utilisée pour appréhender l'impact du vieillissement de la population sur les dépenses de santé. Pour estimer cet impact, le Comité d'Etude sur le Vieillissement (CEV) applique le profil de dépenses par âge et sexe d'une année de référence à la pyramide des âges future. Toutefois, ce scénario table sur une stabilité dans le temps du profil de dépenses par âge. Dans les sections suivantes, nous essayerons d'évaluer la validité de cette hypothèse.

La relation entre âge et dépenses de santé est bien plus complexe qu'il n'y paraît au premier abord. Malgré une relation très forte au niveau individuel, ce lien est beaucoup plus difficile à établir au niveau agrégé. La plupart des analyses macroéconomiques montrent que l'âge en soi est un facteur qui explique peu, voire pas du tout, l'évolution des dépenses au cours du temps ou les différences observées entre pays². Plus que des besoins accrus à des âges avancés, l'évolution des dépenses reflète avant tout les choix sociaux et économiques qui caractérisent le système de soins de santé tels que la nature du progrès technique médical (s'il est source de réduction des coûts ou non) et sa diffusion, en particulier pour soigner les personnes âgées.

Bien que l'âge ne soit pas un facteur primordial pour expliquer l'évolution des dépenses totales de santé, certaines catégories de dépenses sont plus spécifiquement liées au vieillissement, notamment celles qui concernent la prise en charge des malades chroniques. Pour mieux cerner l'impact de l'âge sur les dépenses de soins de santé, nous avons désagrégé les dépenses de santé en deux catégories: celles afférentes au "long-term care" (essentiellement des soins liés à l'état de

1. Pour une description détaillée de la méthodologie de projection des dépenses de santé, voir le chapitre III du Rapport Annuel du Comité d'Etude sur le Vieillissement (2004).
2. Voir notamment Gerdtham et al. (2000) pour une revue très complète de la littérature sur les déterminants des dépenses de soins de santé. Les auteurs trouvent que l'âge est un facteur non significatif dans la plupart des études comparant les dépenses entre différents pays.

dépendance à long terme des bénéficiaires) et celles liées aux autres soins de santé (“acute health care”). Les profils des dépenses par âge pour ces deux types de soins sont considérablement différents.

Un deuxième élément essentiel dans le débat sur les effets de l’âge est la problématique de la concentration des coûts de santé à la fin de la vie. Les dépenses précédant le décès sont généralement considérables et puisque les personnes âgées ont une probabilité beaucoup plus élevée de décéder, leur consommation refléterait cet effet et non pas uniquement celui de l’âge. Avec l’allongement de l’espérance de vie, les taux de mortalité des classes d’âge supérieures continueront à baisser, et le scénario démographique qui tient uniquement compte de profils par âge d’une année de référence risque de surestimer l’impact du vieillissement sur les dépenses de santé. La dernière section de ce chapitre essaiera d’illustrer l’importance de ces coûts et leur impact éventuel sur la projection des dépenses de santé à l’horizon 2030.

B. Résultats de la projection des soins de santé

Le tableau 26 présente l’évolution des dépenses totales (publiques et privées) en pour cent du PIB et en taux de croissance. Sur l’ensemble de la période de projection (2004-2030), les dépenses totales de santé passent de 9,7 % à 12,8 % du PIB, soit un accroissement de 3,2 points de pourcentage. Le taux de croissance annuel moyen des dépenses totales sur cette période (2004-2030) est de 3,1 %.

TABLEAU 26 - Dépenses totales de santé
(en prix de 1998)

<i>en % du PIB</i>	1970	1980	1990	2000	2003	2004	2010	2020	2030	2030-2004
Dépenses totales de santé^a	4.7	6.4	7.0	8.4	9.4	9.7	10.5	11.6	12.8	3.2

a. Dépenses de soins de santé à charge de tous les agents intérieurs (Etat, ménages, entreprises)

<i>en taux de croissance annuel moyen</i>	1971-1980	1981-1990	1991-2000	2001-2003	2004-2009 ^a	2010-2030	2004-2030 ^b
Dépenses totales de santé	7.0	3.1	4.1	4.7	4.0	2.9	3.1
dont tendance lourde	6.3	2.5	3.3	3.7	-	2.0	-
dont effet démographique	0.6	0.6	0.8	0.9	-	0.8	-
* dont effet vieillissement	0.4	0.5	0.5	0.5	-	0.7	-
* dont effet volume de la population	0.2	0.1	0.3	0.4	-	0.2	-

a. La méthodologie de moyen terme qui prend également en compte les mesures budgétaires de la législature en cours est d’application sur cette période.

b. La méthodologie de moyen terme est partiellement d’application sur cette période.

Le tableau 26 présente également le taux de croissance des dépenses totales de santé désagrégé par facteurs explicatifs, à savoir la “tendance lourde”¹ et les facteurs démographiques (“vieillissement” et “volume de la population”). Sur la période de projection de long terme (2010-2030), le taux de croissance annuel moyen des dépenses totales de santé est de 2,9 %; le taux de croissance annuel moyen de ces dépenses dû à la “tendance lourde” est de 2,0 % et celui dû aux facteurs démographiques est de 0,8 % (0,7 % dû au facteur “vieillissement” et 0,2 % dû au facteur “volume de la population”).

Le tableau 27 présente l'évolution des dépenses *publiques* de santé en pour cent du PIB et en taux de croissance.

TABLEAU 27 - Dépenses publiques de soins de santé (soins aigus et soins de long terme)
(en prix de 1998)

<i>en % du PIB</i>	1970	1980	1990	2000	2003	2004	2010	2020	2030	2030-2004
Dépenses publiques totales de santé^a	3.1	4.8	5.3	6.2	7.0	7.2	7.9	8.7	9.5	2.3
Prestations de sécurité sociale	2.5	3.8	4.4	5.2	5.8	6.5	7.1	7.8	8.7	2.2
dont salariés	2.3	3.5	4.0	4.8	5.4	5.6	6.0	6.6	7.4	1.8
dont indépendant	0.1	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4	0.6	0.7	0.7	0.3
dont autres	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.6	0.6	0.1
Autres dépenses publiques de santé	0.7	1.0	1.0	1.0	1.2	0.8	0.8	0.8	0.8	0.1

a. Les dépenses publiques de santé comprennent les dépenses de santé de la Sécurité sociale (régime des travailleurs salariés et indépendants - y compris les petits risques indépendants à partir de 2006 -, OSSOM et autres régimes), du Pouvoir fédéral (principalement le remboursement de 25 % du prix de journée d'hospitalisation qui est transféré, à partir de 2004, à la Sécurité sociale), des Régions (aide aux handicapés) et des pouvoirs locaux (prestations médicales des CPAS aux personnes en difficulté, y compris les frais de séjour dans les maisons de repos).

<i>en taux de croissance annuel moyen</i>	1971-1980	1981-1990	1991-2000	2001-2003	2004-2009	2010-2030	2004-2030
Dépenses publiques totales de santé	8.2	3.3	3.9	4.7	4.3	2.8	3.1
Prestations de sécurité sociale	8.2	3.6	4.2	4.5	5.7	2.9	3.5
dont salariés	8.3	3.5	4.2	4.6	4.0	2.9	3.1
dont indépendant	10.0	4.6	3.4	4.1	10.1 ^a	2.6	4.3
dont autres	-3.9	2.6	8.6	1.9	236.4 ^b	2.8	54.7
Autres dépenses publiques de santé	8.2	2.3	3.0	5.4	-2.7 ^c	1.8	0.8

a. Le taux de croissance obtenu reflète l'intégration des petits risques indépendants dans l'assurance maladie obligatoire à partir de juillet 2006.

b. Le taux de croissance obtenu reflète le transfert du remboursement de 25 % du prix de journée d'hospitalisation du Pouvoir fédéral à la Sécurité sociale.

c. Idem.

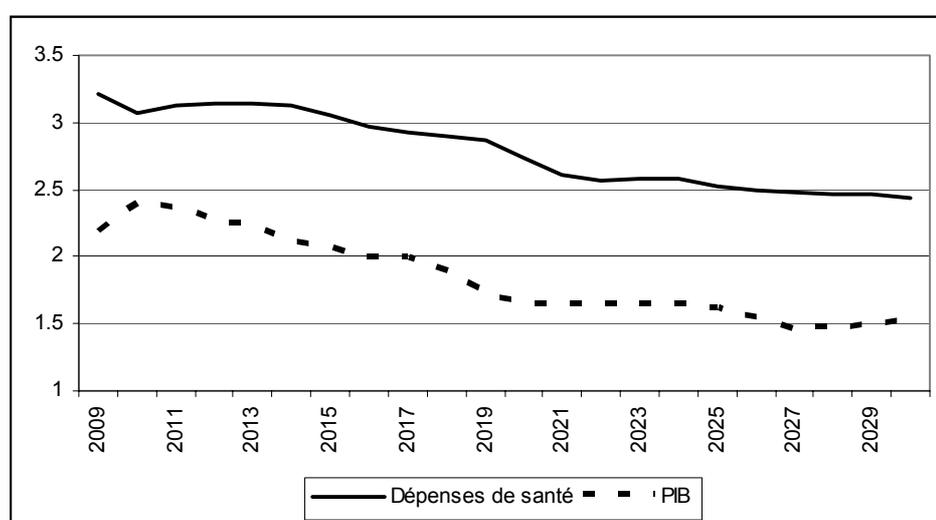
Sur l'ensemble de la période de projection (2004-2030), les dépenses publiques totales de santé passent de 7,2 % du PIB en 2004 à 9,5 % du PIB en 2030, soit un accroissement de 2,3 points de pourcentage du PIB. Le taux de croissance annuel moyen des dépenses publiques totales sur l'ensemble de la période de projection (2004-2030) est de 3,1 % pour un taux de croissance économique annuel moyen de 1,9 %. Sur la période 2004-2009 (qui correspond à la période prenant en compte les décisions politiques concrètes récentes), le taux de croissance annuel moyen est de 4,3 % pour un taux de croissance économique annuel moyen de 2,3 %. Sur la période 2010-2030, le taux de croissance annuel moyen des dépenses

1. La "tendance lourde" est définie comme la partie de l'augmentation des dépenses totales de soins de santé dans le PIB qui ne résulte pas du facteur démographique. Cette tendance historique résulte d'une dynamique combinant des facteurs d'offre (notamment ceux qui découlent des progrès techniques: nouveaux appareils de diagnostic et de soin, technicisation des actes, hyper-spécialisation des prestataires, élargissement de l'arsenal thérapeutique, etc.), de demande et des objectifs politiques en matière de santé. Elle est constituée tant d'effets-volume que d'effets-prix: la comptabilité nationale montre que la croissance du prix de la consommation de soins de santé est en moyenne supérieure à la croissance du PIB. Cette tendance historique est estimée par une approche économétrique: la variable à expliquer est la dépense de santé par tête, déflatée par le prix du PIB (pour prendre en compte le différentiel d'inflation des prix de la santé et du PIB) et par l'indicateur d'impact du vieillissement (afin d'obtenir la consommation de santé à structure d'âge inchangée). Cette variable est fonction du revenu réel par tête et d'un terme auto-régressif: l'élasticité au revenu réel par tête subit de ce fait des variations de court terme. L'élasticité, qui, en moyenne sur la période de projection, est supérieure à l'unité, tend vers 1 à très long terme.

ses publiques est de 2,8 % pour un taux de croissance économique annuel moyen de 1,8 %.

La figure 26 illustre l'évolution du taux de croissance annuel des dépenses publiques totales de santé et du PIB sur la période 2009-2030. Bien qu'en moyenne, le taux de croissance des dépenses de santé soit égal à 2,8 %, le graphique montre que ce taux fluctue assez bien en début de période de projection pour se stabiliser à partir de 2021 autour de 2,5 %. Le graphique montre aussi que malgré une dynamique propre, l'évolution des dépenses de santé finit par être infléchiée avec un certain retard par la croissance économique.

FIGURE 26 - Dépenses publiques totales de santé et PIB
(en taux de croissance)



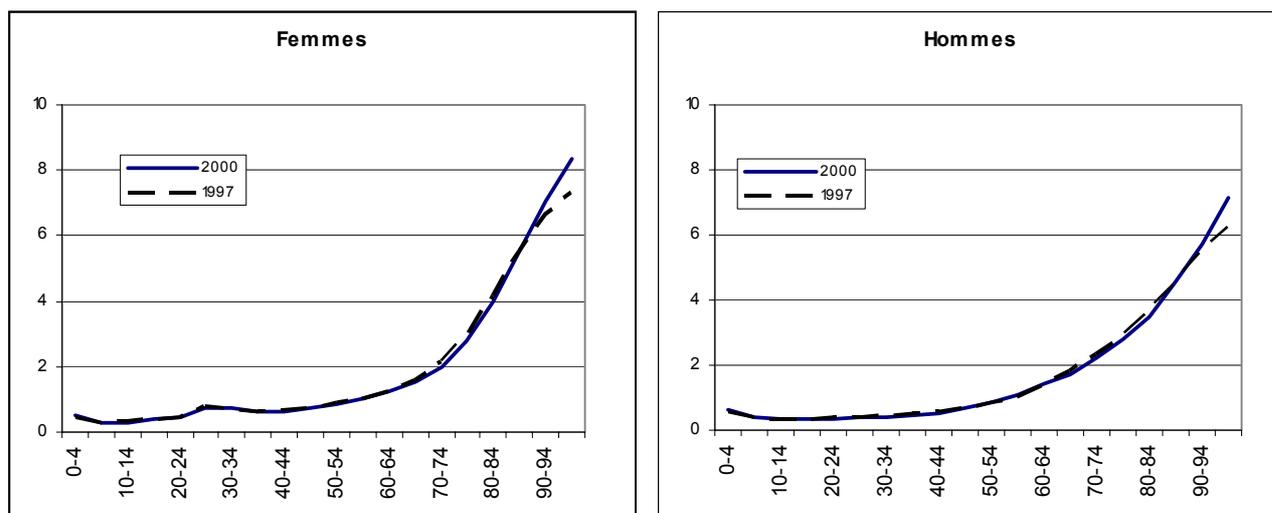
La section suivante reviendra sur des résultats plus détaillés de la projection, en particulier ceux ayant trait à la décomposition des dépenses de santé en soins aigus et soins de long terme.

C. Lien entre âge et dépenses de santé

Le lien entre âge et dépenses de santé au cours de la vie est bien établi: les dépenses augmentent avec l'âge tant chez les hommes que chez les femmes¹. La figure 27 présente des profils² par âge et par sexe tirés à partir de données d'échantillon relatives aux années 1997 et 2000. Ils sont présentés sous une forme normalisée, par rapport à un coût moyen de 1, tous âges, sexes et types de soins confondus.

1. Pour la Belgique, voir notamment le rapport: "Dépenses normatives des organismes assureurs dans l'assurance obligatoire. Un modèle sur base de données individuelles. Avis des équipes universitaires" (INAMI, 2003). La dépense de santé individuelle (hors médicaments ambulatoires) augmente significativement avec l'âge, tant chez les hommes que chez les femmes, et ceci en présence d'indicateurs (indirects) de la morbidité.
2. Il s'agit de la dépense par tête ventilée par classe d'âge et par sexe.

FIGURE 27 - Profils par âge et par sexe des dépenses de santé remboursées en 1997 et 2000 (soins aigus et soins de long terme) (calculs BFP sur base de données d'échantillon)



Les dépenses de santé comprennent l'ensemble des remboursements en provenance de l'assurance maladie, y compris pour les "petits risques" des indépendants. Les dépenses des médicaments ambulatoires (qui sont globalisées jusqu'en 2000) sont réparties par catégorie d'âge et sexe au prorata des autres dépenses de santé.

Les dépenses de santé augmentent significativement avec l'âge, en particulier à partir de 55 ans. Alors que les hommes ont des dépenses moyennes légèrement plus élevées que les femmes aux âges très jeunes (< 15 ans) et entre 55 et 75 ans, les femmes ont des dépenses plus élevées pendant les périodes de grossesse et au-delà de 75 ans.

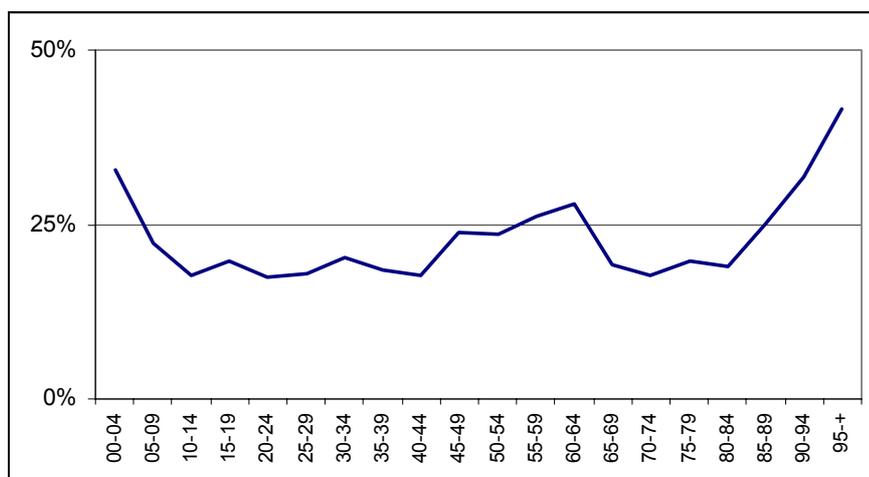
1. Evolution des profils de dépenses par âge et par sexe au fil du temps

Pour évaluer l'impact démographique sur les dépenses de santé, le CEV applique le profil normalisé de dépenses par âge et par sexe d'une année de référence à la pyramide des âges future. De cette manière, la méthodologie tient compte du volume de la population et de sa structure d'âge dans l'hypothèse d'un profil normalisé stable au cours du temps¹. La méthodologie du CEV a l'avantage d'isoler l'effet démographique². Toutefois, elle repose sur des hypothèses fortes³, notamment celle d'un profil normalisé par âge et par sexe stable dans le temps.

La figure 2 examine plus en détail les évolutions des dépenses de santé par classe d'âge entre 1997 et 2000. Elle présente les taux de croissance, par classe d'âge, des dépenses par tête.

1. Les évolutions du coût moyen total sont ensuite prises en compte à l'aide de l'effet de la tendance lourde qui est appliqué uniformément à toutes les catégories d'âge.
2. L'alternative qui consiste à utiliser une méthodologie macro-économétrique (moins "mécanique") pour appréhender l'impact du vieillissement sur les dépenses de santé, comporte également des difficultés techniques. Citons par exemple les problèmes d'endogénéité (les dépenses influencent à leur tour l'état de santé des âgés) et de multicollinéarité (la corrélation entre la part des âgés dans la population totale et le niveau de vie est importante dans les pays industrialisés). De plus, et faute de données disponibles, l'absence de prise en compte de facteurs explicatifs potentiellement importants (par exemple, le progrès technique) peut également conduire à des biais dans l'estimation des coefficients liés au vieillissement.
3. Voir également la section 2 sur les coûts importants des soins de santé précédant le décès.

FIGURE 28 - Evolution des dépenses de santé par tête entre 1997 et 2000 ventilées par classe d'âge (soins aigus et soins de long terme)
(en taux de croissance, calculs BFP sur base de données d'échantillon).



Les dépenses de santé par tête ont augmenté de 25 % au cours de la période 1997-2000 (l'indice des prix à la consommation a quant à lui augmenté de 4,5 % pendant cette période). Les classes d'âge dont les dépenses de santé ont augmenté plus rapidement que la moyenne sont les 00-04 ans, les 55-64 ans et surtout les personnes de plus de 90 ans. Toutefois, étant donné le nombre restreint d'observations pour cette dernière catégorie d'âge, les évolutions obtenues risquent d'être peu fiables¹. Les catégories 45-49 ans et 50-54 ans ont aussi connu des augmentations très proches de la moyenne. Enfin, parmi les catégories d'âge ayant connu une progression plus lente que la moyenne, on trouve les personnes âgées de 65 à 84 ans.

Ces évolutions, bien que limitées à quatre ans, semblent indiquer que les profils n'ont pas tendance à se creuser, et donc, que les âgés ne coûteraient pas de plus en plus cher comme on pourrait le craindre². Les augmentations les plus fortes au cours de la période 1997-2000 se font à des âges variés. Elles peuvent être dues à de nombreux facteurs, en particulier aux nouveaux modes de prise en charge suite au progrès technique, par exemple, dans les services de néonatalogie ou ceux liés à des pathologies telles que les cancers et les maladies cardio-vasculaires, qui se manifestent surtout à partir de 45 ans.

Certains auteurs prévoient que la diffusion de ces technologies sera de plus en plus grande et touchera des classes d'âges de plus en plus élevées. Ces évolutions distinctes des groupes d'âges au cours du temps sont souvent appelées "effets de génération". Elles se différencient de l'effet âge dans la mesure où elles reflètent l'évolution de facteurs de demande (par exemple, les attentes croissantes par rapport au système de soins de santé des nouvelles générations), d'offre (par exemple, le progrès technique qui permet de traiter des pathologies auparavant

1. Le taux de croissance de l'ensemble des âgés de plus de 70 ans est de 22 %, contre respectivement 32 % et 42 % pour les catégories d'âge 90-94 ans et 95 et plus.
2. Le même exercice sur données françaises (hors dépenses hospitalières) semble indiquer un creusement du profil entre 1992 et 1997 (Grignon, 2000). Les Etats-Unis connaîtraient également un creusement du profil, mais sur une période beaucoup plus longue (1987-1995), alors que la Finlande (1983-1990) et le Canada (1980-1994) connaîtraient un profil relativement stable au cours du temps (Jacobzone, 2005).

incurables) et institutionnels (notamment le système de financement des soins de santé). En ce qui concerne plus spécifiquement les dépenses de type long terme (voir la section 2 pour une définition précise de ce type de soins), des facteurs sociologiques, tels que l'institutionnalisation croissante de la prise en charge de la dépendance, constituent également un aspect important de l'accroissement de ces dépenses.

Les évolutions futures des profils par âge et par sexe sont difficiles à prévoir. Bien que les données dont nous disposons à ce jour soient rassurantes, les sections suivantes s'intéresseront à des éléments qui pourraient avoir un effet, tant à la hausse qu'à la baisse, sur le lien entre âge et dépenses de santé tel qu'appréhendé par la méthodologie du CEV. Ainsi, la section 2.c se penche sur l'évolution dans le temps du profil spécifique des dépenses de long terme. Contrairement au profil des dépenses totales, celui-ci se redresserait au cours du temps¹. Dans la section 3.b, nous évoquons les coûts liés au décès qui eux, à l'inverse, atténueraient l'impact de l'âge sur les dépenses de santé.

La section suivante se penche sur la désagrégation des soins de santé en deux types: ceux plus directement liés à la problématique de la prise en charge du vieillissement (soit essentiellement des soins liés à l'état de dépendance à long terme des bénéficiaires) et les autres (soins aigus).

2. Désagrégation des soins de santé en soins aigus et soins de long terme

L'importance sans cesse croissante des classes d'âge les plus élevées soulève la question de la place future des soins de long terme par rapport à celle des soins aigus. Les données dont nous disposons nous permettent de distinguer les soins de type long terme de manière plus ou moins précise pour l'année 1997. Ils comprennent les soins infirmiers à domicile, les séjours en maisons de repos, en maisons de repos et de soins, en maisons de soins psychiatriques, ainsi que dans des habitations protégées.

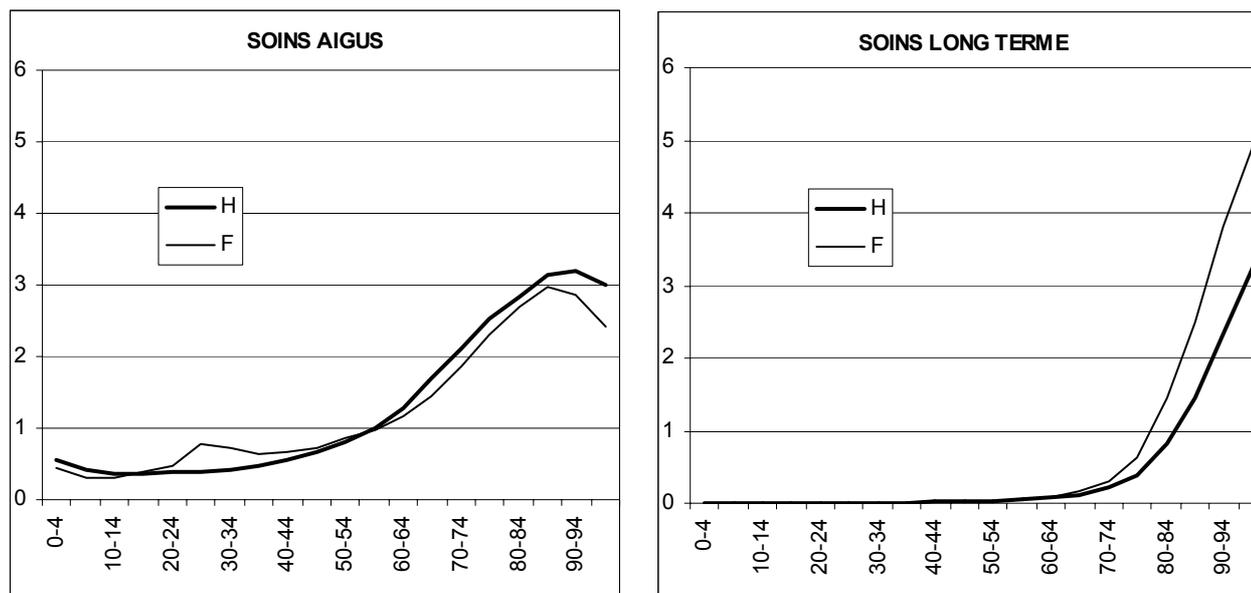
Remarquons que les soins infirmiers à domicile peuvent également être dispensés pour des courtes périodes. Ne pouvant pas isoler ces derniers à l'aide de nos données, il est possible que nous surestimions quelque peu les soins chroniques ou de long terme. Soulignons que, que dans l'échantillon, la part des dépenses afférentes aux soins de long terme dans le total des dépenses remboursées (12,2 %) est proche de celle estimée sur base des données de la comptabilité nationale (11,4 %) pour l'année de référence.

a. Profils par âge et par sexe des soins aigus et de long terme

La figure 3 présente les profils par âge et par sexe des dépenses désagrégées en soins aigus et de long terme. Ces deux types de dépenses ont un profil par âge fort différent. A nouveau, les profils sont donnés sous une forme normalisée (par rapport à un coût moyen de 1, tous âges, sexes et types de soins confondus).

1. Sur base de données provisoires, et contrairement au profil par âge et sexe des dépenses de type long terme, le profil des dépenses de soins aigus ne se redresserait pas dans le temps (voir section 2.c.).

FIGURE 29 - Profils par âge et sexe des dépenses de santé en 1997 (calculs BFP sur base de données d'échantillon).



A partir de 75 ans, les dépenses de type long terme augmentent de manière exponentielle avec l'âge, alors qu'elles ont tendance à diminuer au-delà de 85 ans pour les soins aigus. Si, en dehors des périodes de grossesse, les femmes consomment en moyenne moins de soins aigus que les hommes, à partir de 65 ans, elles consomment en revanche nettement plus de soins de long terme.

b. Résultats détaillés de la projection des soins de santé

Sur base des profils ventilés par type de soins présentés à la section précédente, nous avons ensuite désagrégé les résultats de la projection selon ces deux types de soins. Le tableau 28 présente les résultats obtenus pour les dépenses de santé totales (publiques et privées) et pour les dépenses publiques totales (soit les dépenses de santé de la Sécurité sociale¹, des Régions² et des Pouvoirs locaux³).

TABLEAU 28 - Projection des soins aigus et de long terme: dépenses totales et publiques de santé
(en pour cent du PIB)

en % du PIB	2004	2010	2020	2030	2004-2030
Dépenses totales (publiques et privées)	9.7	10.5	11.6	12.8	+3.2
- soins de santé aigus	8.4	9.0	9.9	10.8	+2.3
- soins de santé de long terme	1.2	1.5	1.7	2.1	+0.8
Dépenses publiques totales	7.2	7.9	8.7	9.5	+2.3
- soins de santé aigus	6.3	6.8	7.4	8.0	+1.7
- soins de santé de long terme	0.9	1.1	1.3	1.5	+0.6

1. Les dépenses de la Sécurité sociale comprennent les dépenses du régime des travailleurs salariés, de celui des travailleurs indépendants - y compris les petits risques indépendants à partir de 2006 - de l'OSSOM et des autres régimes.
2. Les dépenses de Régions comprennent l'aide aux handicapés.
3. Les dépenses des Pouvoirs locaux comprennent les prestations médicales des CPAS au profit des personnes en difficulté, y compris les frais de séjour dans les maisons de repos.

Sur l'ensemble de la période de projection (2004-2030), les dépenses totales de soins de santé passent de 9,7 % à 12,8 % du PIB, soit un accroissement de 3,2 points de pourcentage du PIB. Cet accroissement est attribuable pour 2,3 points de pourcentage aux soins aigus et pour 0,8 point de pourcentage aux soins de long terme.

Rappelons que les dépenses publiques de la sécurité sociale sont projetées en faisant l'hypothèse d'une croissance identique à celles des dépenses totales à l'issue de la période de moyen terme. Les autres dépenses publiques de soins de santé suivent l'évolution du PIB. Au total, les dépenses publiques de soins de santé passent de 7,2 % du PIB en 2004 à 9,5 % en 2030, soit un accroissement de 2,3 points de pourcentage du PIB. Cette augmentation se répartit en 1,7 point de pourcentage pour les soins aigus et 0,6 point de pourcentage pour les soins de long terme.

Le tableau 29 présente le taux de croissance des dépenses totales de santé désagrégé par type de soins et par facteur explicatif, à savoir l'effet démographique (distinct pour ces deux types de soins) et l'effet de la "tendance lourde"¹ (commun aux deux types de soins²), soit la partie de l'évolution des dépenses de santé qui résulte de l'évolution des volumes et des prix de ce secteur à structure démographique inchangée. L'impact du vieillissement sur les dépenses liées aux soins de long terme est beaucoup plus important que pour les dépenses liées aux soins aigus.

TABLEAU 29 - Evolution des dépenses totales (publiques et privées) de santé au cours de la période 2004-2030: désagrégation par type de soins et par facteur explicatif
(en taux de croissance annuel moyen)

en taux de croissance annuel moyen	2010-2020	2021-2030	2004-2030 ^a
Dépenses de soins aigus	2.9	2.5	3.0
Effet démographique total	0.7	0.7	-
- dont effet vieillissement	0.5	0.6	-
- dont effet volume de la population	0.2	0.2	-
Effet tendance lourde	2.2	1.7	-
Dépenses de soins long terme	3.9	3.3	4.0
Effet démographique total	1.7	1.6	-
- dont effet vieillissement	1.5	1.4	-
- dont effet volume de la population	0.2	0.2	-
Effet tendance lourde	2.2	1.7	-

a. La méthodologie de projection de moyen terme est d'application pendant la période 2004-2009. En plus d'un effet démographique et d'une tendance lourde (taux de croissance moyen des dix dernières années hors effet du vieillissement), elle prend en compte les mesures budgétaires d'application au cours de la législature en cours.

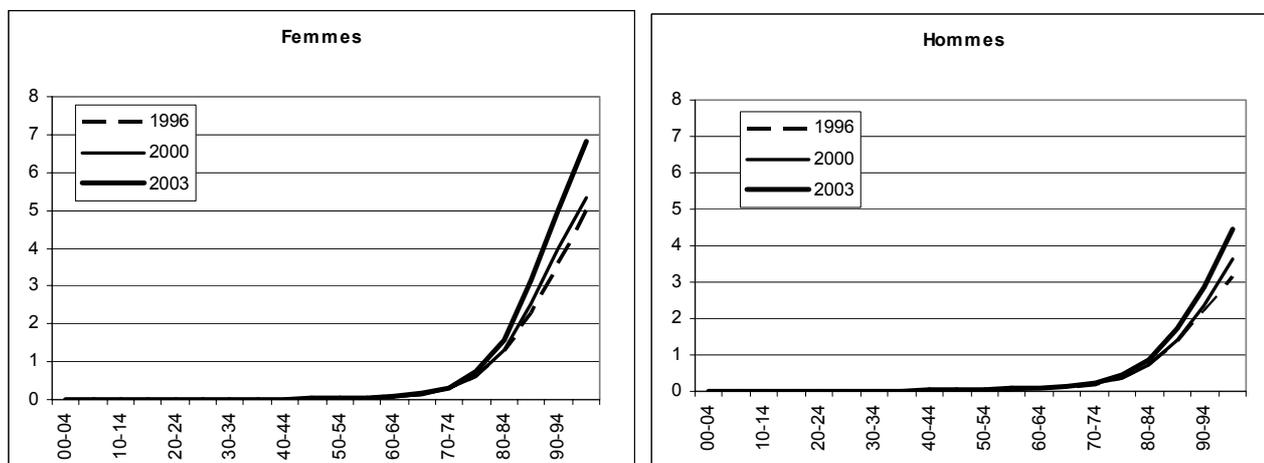
1. Pour une explication plus détaillée de l'effet de la "tendance lourde", voir section B., p.113. Pour une explication tout à fait complète, voir le chapitre III du Rapport Annuel du Comité d'Etude sur le Vieillissement (avril 2004).
2. L'estimation d'une tendance lourde distincte pour ces deux types de soins sera examinée lors de la préparation du prochain rapport du CEV (2006).

c. Evolution des profils de soins de long terme au fil du temps

Les sections précédentes ont montré que le profil normalisé des dépenses de santé totales était stable sur la période 1997-2000. Cette section se concentre sur l'évolution au fil du temps du profil normalisé des soins de long terme pour lesquels l'impact du vieillissement est le plus important. Pour ce faire, nous faisons appel à de nouvelles données reprenant les dépenses de santé, non plus d'un échantillon, mais de la population totale des assurés de l'assurance-maladie obligatoire sur la période 1996-2003. Toutefois, il s'agit de données provisoires qui ne permettent pas encore d'examiner l'évolution des dépenses relatives aux soins aigus.

La figure 30 présente des profils par âge et par sexe spécifiquement pour les soins de long terme au cours de la période 1996-2003. A nouveau, les profils sont donnés sous une forme normalisée (par rapport à un coût moyen de 1, tous âges, sexes et types de soins confondus). Cette fois, les données illustrent un redressement des profils, en particulier pour les femmes au cours de la période 1996-2003, y compris un léger redressement au cours de la période 1996-2000. Rappelons que la figure 27 indiquait un profil total (soins aigus et de long terme) stable sur la période 1997-2000. Puisque les soins aigus représentent 88 % des dépenses publiques totales, on peut en déduire que le profil des soins aigus ne s'est pas redressé au cours de cette période.

FIGURE 30 - Dépenses de soins de long terme: profils par âge et sexe en 1996, 2000 et 2003
(Agence Inter-Mutualiste et Centre Fédéral d'Expertise des Soins de Santé, calculs BFP).



Le relèvement des profils de long terme reflète pleinement les mesures budgétaires de revalorisation adoptées au cours des deux législatures couvertes par la période examinée. Citons notamment, dans le secteur des maisons de repos: la reconversion de lits MR (maisons de repos pour personnes âgées) en lits MRS (maisons de repos et de soins) plus chers, la revalorisation salariale des travailleurs (Accord social 2000-2001), et le financement de la fonction palliative; dans le secteur des soins infirmiers à domicile: l'adoption d'une nouvelle nomenclature introduisant un forfait pour les personnes les plus dépendantes ainsi que le financement de la fonction palliative.

En présence d'un profil par âge qui se redresse au cours du temps, la méthodologie actuelle de projection du CEV sous-estime quelque peu l'impact du vieillissement sur les dépenses de santé, en particulier de long terme. Toutefois, et puisque ces dépenses représentent un peu moins de 1 % du PIB (en 2004), l'impact de cette sous-estimation devrait être relativement limité. En ce qui concerne les soins aigus, qui représentent un peu plus de 6 % du PIB (en 2004), l'hypothèse de profils fixes au cours du temps ne devrait pas générer de biais de sous-estimation.

Remarquons que d'autres facteurs risquent à leur tour d'entraîner une surestimation des dépenses de santé futures. Ainsi, la section suivante se penche sur un deuxième élément qui devrait atténuer l'impact de l'âge sur les dépenses de soins de santé.

3. Coûts des soins de santé liés au décès

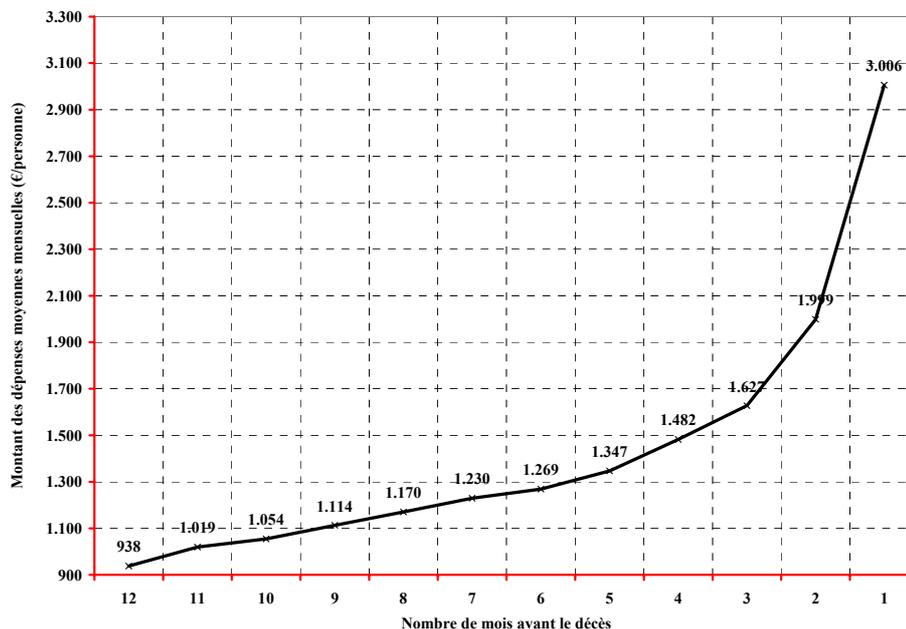
Les dépenses de santé en fin de vie sont généralement considérables, et ce, quel que soit l'âge au moment du décès. En combinaison avec l'allongement futur de l'espérance de vie, la projection à long terme des dépenses de santé, obtenue avec une méthodologie qui tient compte de cet effet, est inférieure à celle qui se limite à un profil fixe au fil du temps. Batljan et al. (2004), par exemple, arrivent à une réduction de presque 37 % des dépenses de type aigu en pour cent du PIB pour la Suède à l'horizon 2030 par rapport à une projection qui ne tient pas compte des dépenses en fin de vie.

a. Importance des coûts en fin de vie en Belgique

Pour illustrer l'importance de ces coûts en Belgique, nous avons recours, dans ce qui suit, à l'étude de Avalosse et al. (2005), lesquels montrent que les coûts précédant le décès sont également très importants en Belgique. Pour évaluer l'impact que la prise en compte de ces coûts pourrait avoir sur la projection de base des soins de santé retenue dans ce rapport, la section suivante se penche sur une approximation de cet effet.

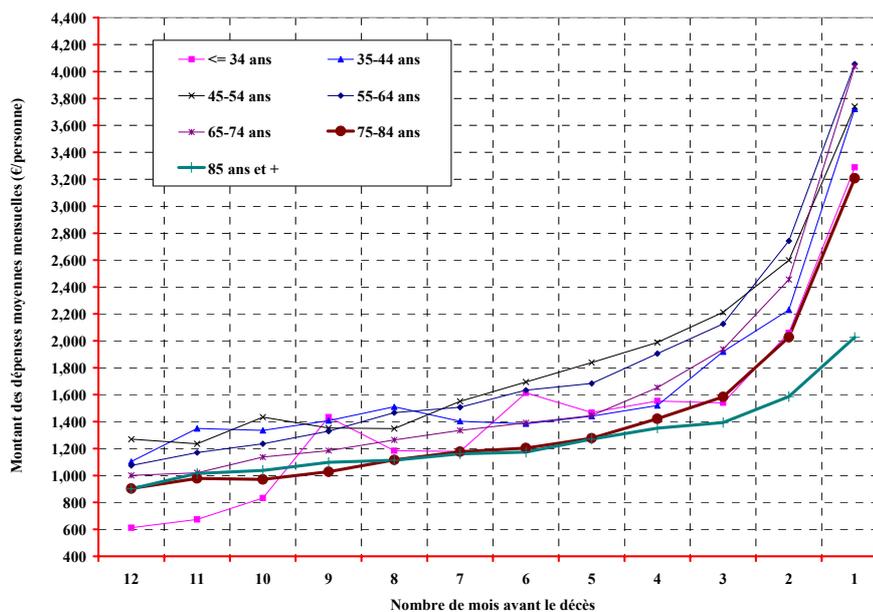
Avalosse et al. (2005) étudient les dépenses de santé de 232 000 personnes décédées entre 1997 et 2002. Il s'agit d'affiliés des Mutualités chrétiennes pour lesquels l'ensemble des dépenses publiques de santé ont été rassemblées (l'ensemble des remboursements en provenance de l'assurance-maladie y compris les "petits risques" des indépendants, mais à l'exception des remboursements pour les médicaments ambulatoires). Les auteurs calculent que les dépenses des personnes décédées sélectionnées sont neuf à dix fois supérieures à celles des personnes en vie au cours de l'année civile de référence. Au cours de la période examinée, les dépenses des personnes décédées ont représenté annuellement entre 7,5 et 8,0 % des dépenses totales, alors que ces personnes représentaient de 0,8 à 0,9 % du total des affiliés auprès des Mutualités chrétiennes. La figure 31 montre le caractère exponentiel des dépenses en fin de vie. Elle reprend les dépenses de soins de santé des personnes décédées en 2002 au cours des 12 derniers mois qui précèdent le décès.

FIGURE 31 - Profil de dépenses de soins de santé durant les 12 derniers mois précédant le décès
(Avalosse et al. (2005))



De plus, l'examen des dépenses générées par les personnes décédées ventilées par classe d'âge fait apparaître que ce ne sont pas les plus âgées qui ont généré le plus de dépenses de soins de santé au cours de leur dernière année de vie.

FIGURE 32 - Dépenses mensuelles des personnes décédées en 2002 au cours des 12 mois qui précèdent le décès, selon l'âge du décès
(Avalosse et al. (2005))



La figure 32 montre que les dépenses des personnes décédées après 75 ans sont plus faibles que les dépenses des personnes décédées entre 45 et 75 ans. Le pic de consommation se situe dans le groupe d'âge 55-64 ans. Toutefois, les auteurs reconnaissent qu'il est difficile d'expliquer ces différences et remarquent que "sous l'influence de l'évolution technologique appliquée au domaine médical, il est assez vraisemblable que ce pic de consommation se déplace progressivement vers des âges plus avancés" (p. 373, Avalosse et al. (2005)).

Pour évaluer l'impact de cet effet sur nos résultats, la section suivante se penche sur une simulation tenant compte de l'augmentation future de l'espérance de vie.

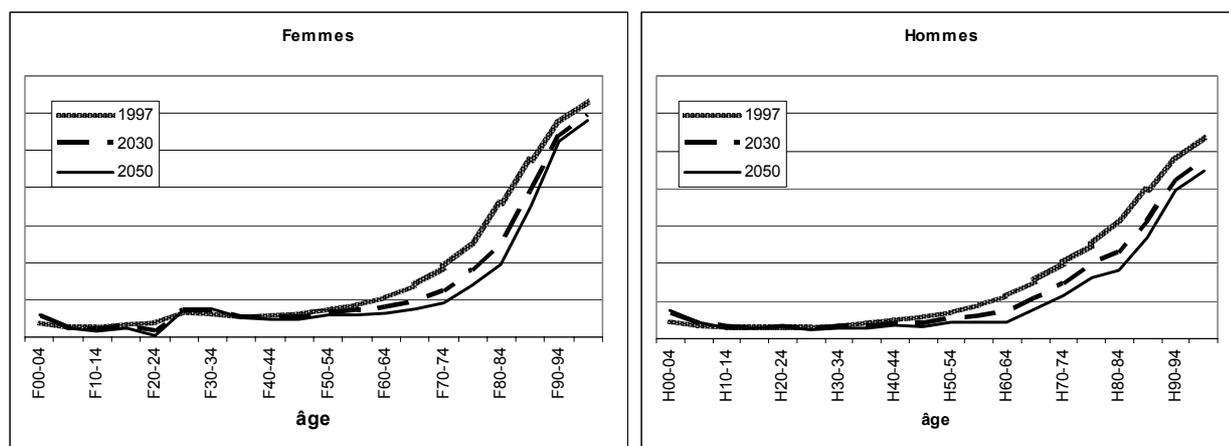
b. Impact de l'allongement de l'espérance de vie en bonne santé sur les dépenses de soins de santé

Pour estimer l'impact des coûts liés au décès sur notre projection de base des soins de santé, nous avons effectué un deuxième exercice de projection des dépenses de santé dans deux nouvelles hypothèses: 1) l'allongement futur de l'espérance de vie se fera en bonne santé, et 2) seules les années qui restent à vivre (et non l'âge calculé à partir de la naissance) ont un impact sur les dépenses de santé. Concrètement, ceci revient à attribuer des coûts de plus en plus faibles à chaque catégorie d'âge en fonction du nombre d'années d'espérance de vie gagnées annuellement au cours de la période de projection. Par exemple, une personne de 75 ans, dont l'espérance de vie en 2050 est de 16 ans (contre 12 ans en 2003), aura en 2050 le même coût de soins de santé qu'une personne ayant 16 ans d'espérance de vie en 2003, soit une personne de 70 ans.

De cette façon, nous avons adapté les profils pour chaque catégorie d'âge pendant toute la période de projection; ceux-ci se sont progressivement déplacés vers la droite. La figure 33 présente l'évolution des profils¹ séparément pour les hommes et les femmes.

1. Les profils ne sont ici pas présentés sous une forme normalisée de manière à mieux illustrer les glissements au cours du temps.

FIGURE 33 - Profil de dépenses par classe d'âge et sexe (soins aigus et soins de long terme): allongement de l'espérance de vie en bonne santé
(calculs BFP sur base de données d'échantillon)



A l'aide de ces profils "dynamiques", nous avons réalisé une nouvelle projection des dépenses de soins de santé. Le tableau 30 présente les résultats obtenus.

TABLEAU 30 - Allongement de l'espérance de vie en bonne santé: impact sur la projection des dépenses totales de soins de santé (dépenses publiques et privées)
(en pour cent du PIB)

en % du PIB	2004	2010	2020	2030	2050
Effet vieillissement "profils fixes"	9.7	10.1	10.8	11.5	13.0
Effet vieillissement "correction espérance de vie en bonne santé"	9.7	10.1	10.7	11.3	12.8

Comme attendu, l'effet du vieillissement dans le nouveau scénario est plus faible que celui obtenu dans la projection de base à l'aide de profils fixes¹. L'impact de la prise en compte de l'allongement de l'espérance de vie en bonne santé se fait vraiment ressentir à partir de 2020, soit la décennie au cours de laquelle la génération du "baby-boom" devrait atteindre les classes d'âge de plus de 65 ans.

Rappelons que cette simulation représente un scénario extrême de l'effet que pourrait avoir la prise en compte des coûts liés au décès dans notre méthodologie de projection des dépenses de santé. En effet, dans cette simulation, les dépenses ne dépendent plus du tout de l'âge (calculé à la naissance), mais uniquement du nombre d'années qui restent à vivre. La plupart des auteurs s'accordent pour dire que ces éléments ont tous les deux un impact sur les dépenses de santé. De plus, les profils sont ajustés complètement pour l'allongement de l'espérance de vie, ce qui requiert l'hypothèse forte que l'allongement de l'espérance de vie se fait entièrement en bonne santé.

1. La réduction de l'effet du vieillissement obtenue dans notre simulation est inférieure à celle que l'on trouve dans certaines études étrangères (voir par exemple l'étude de Madsen (2004)). Cette différence est due à notre méthodologie, qui ne tient pas compte de la réduction du coût moyen engendrée par l'augmentation de l'espérance de vie. Seule la réduction relative des classes d'âge plus âgées par rapport aux plus jeunes est prise en compte dans notre calcul.

Néanmoins, la prise en compte explicite des coûts liés au décès dans la méthodologie de projection du CEV devrait réduire l'impact du vieillissement sur les dépenses futures de santé. Dans la section D.3, nous avons vu que le relèvement des profils par âge des dépenses de type long terme pouvait à son tour entraîner une faible sous-estimation des dépenses futures dans la projection de base.

D. Conclusion

Ce chapitre a présenté en détail les résultats de la projection des dépenses de soins de santé. Pour mieux cerner l'impact du vieillissement, les dépenses publiques de soins de santé ont été ventilées selon deux types de soins: les soins de long terme (essentiellement les soins liés à l'état de dépendance à long terme des bénéficiaires) et les soins aigus (les autres types de soins de santé). L'impact du vieillissement sur les dépenses liées aux soins de long terme est beaucoup plus important que pour les dépenses liées aux soins aigus.

Ce chapitre a également présenté une analyse descriptive des profils de dépenses par âge et sexe, y compris, pour les soins de long terme séparément. Bien que le profil par âge et sexe des dépenses totales (soins aigus et soins de long terme) soit relativement stable au cours de la période 1997-2000, il se creuse au cours du temps pour les soins de long terme. La méthodologie de projection des dépenses de santé fait l'hypothèse que les profils par âge et sexe sont stables au cours du temps. Les résultats de la projection, en particulier pour les soins de long terme, risquent donc de sous-estimer l'impact du vieillissement.

A l'inverse, la prise en compte des coûts liés au décès dans la méthodologie de projection du CEV devrait, quant à elle, réduire l'impact du vieillissement sur les dépenses de soins de santé. D'autres facteurs, principalement non démographiques, tels que la diffusion technologique à des âges de plus en plus avancés, risquent à leur tour d'avoir un effet à la hausse sur les dépenses futures de soins de santé.

E. Bibliographie

Avalosse, H., Léonard C. (2005). *Effets du vieillissement de la population sur l'évolution des dépenses de soins de santé. Un essai de clarification*. 16ème Congrès des Economistes belges de Langue française.

Conseil Supérieur des Finances, Comité d'Etude sur le Vieillissement (2004). *Rapport Annuel*.

Gerdtham, U-G., Jönsson, B. (2000). *International comparisons of health expenditure*. Handbook of health economics (p.11-53).

Grignon, M. (2003). *Les conséquences du vieillissement de la population sur les dépenses de santé*. Questions d'économie de la santé (n°66).

INAMI (2003). *Dépenses normatives des organismes assureurs dans l'assurance obligatoire. Un modèle sur base de données individuelles. Avis des équipes universitaires*.

Jacobzone, S. (2005). *Ageing and the diffusion of new technologies - Challenges for OECD social and health care systems*. 16ème Congrès des Economistes belges de Langue française.

Madsen, M. (2004). *Methodologies to incorporate "death-related" costs in projections of health and long-term care based on Danish data*. Ministère des Finances danois.

V La réforme des pensions de 1996 dans les régimes salarié et indépendant

A. Introduction

La Loi-cadre du 26 juillet 1996, entrée en vigueur le 1er juillet 1997, réforme le régime de pensions des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants. Cette réforme, qui vise notamment à transposer la directive européenne en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, relève graduellement l'âge légal de la retraite des femmes ainsi que le dénominateur de la fraction de carrière (utilisée pour le calcul de la pension). Parallèlement, l'âge jusqu'auquel les femmes ouvrent le droit au bénéfice d'une allocation dans les autres branches de la sécurité sociale augmente au même rythme et sur la même période. L'âge légal de la pension, initialement fixé à 60 ans, est porté à 61 ans à partir du 1er juillet 1997, 62 ans au 1er janvier 2000, 63 ans à partir du 1er janvier 2003, 64 ans au 1er janvier 2006 pour atteindre 65 ans le 1er janvier 2009. Durant la même période, le dénominateur de la fraction de carrière utilisée pour le calcul de la pension passe progressivement de 40 à 45. Tant pour les hommes que pour les femmes, l'âge de la retraite reste flexible si la condition de carrière, considérée sur l'ensemble des régimes, est remplie¹. Cette condition de carrière passe ainsi de 20 ans, en 1997, à 35 ans à partir de 2005. Ce relèvement s'effectue par tranche de deux ans entre 1997 et 2004 et est d'un an en 2005.

Cette réforme devrait, dans le régime salarié et le régime indépendant, entraîner simultanément un recul de l'âge d'entrée en pension et un maintien plus long en activité ou dans d'autres formes d'inactivité que la pension (prépension, invalidité, etc.). L'analyse des effets de la réforme des pensions effectuée dans ce chapitre est menée à ces deux niveaux, l'entrée en pension et le maintien dans un autre statut de chacun de ces deux régimes. Adopter cette double approche n'est en rien redondant. D'une part, il n'existe pas de correspondance univoque, au sein d'un régime, entre départ à la pension et maintien dans un autre statut. En effet, les individus prenant leur pension de retraite dans un régime (le régime salarié par exemple) pouvaient, la veille de leur retraite, soit relever d'un autre régime (le régime indépendant ou celui de la fonction publique) soit être inactifs et ne relever donc d'aucun régime de travail ou de sécurité sociale. Même s'ils ne sont pas identifiables directement dans des données statistiques, les ayants droit ne relevant pas, avant leur départ à la retraite, d'un statut du même régime ne constituent pas, comme nous le verrons par la suite, un groupe d'importance marginale. D'autre part, le report de l'entrée en pension peut être plus ou moins long selon le statut initialement occupé (et selon le régime). Il est, en d'autres termes, intéressant en soi de voir dans quelle mesure le maintien dans chacun des

1. Les ayants droit à une prépension conventionnelle à temps plein constituent une exception à cette règle. Ils ne peuvent bénéficier d'une pension de retraite avant l'âge légal de la pension.

statuts des deux régimes, et particulièrement en emploi, est prolongé suite à la réforme des pensions.

L'analyse proposée des effets de la réforme est donc principalement une analyse en termes d'effectifs. Elle fait par conséquent abstraction des autres effets, notamment macroéconomiques, budgétaires ou redistributifs, de la réforme.

B. La réforme des pensions et le départ à la retraite des femmes¹

1. L'entrée en pension des femmes dans le régime salarié

Avant la réforme des pensions, près de la moitié des femmes de 60 ans bénéficiait d'une pension de retraite dans le régime salarié. Suite au relèvement de l'âge légal de la retraite et à l'allongement de la condition de carrière, une partie non négligeable des femmes de 60 ans doivent postposer leur départ à la retraite. Nous analysons ci-après l'évolution, entre 1995 et 2003, de la part des femmes pensionnées dans la population féminine âgée de 59 à 65 ans. Les données relatives aux nombres de pensionnées² proviennent de l'Office national des pensions (ONP) et fournissent une ventilation des effectifs de pensionnées par âge au 1er janvier d'une année considérée. Elles sont dès lors représentatives des bénéficiaires ayant atteint un âge donné l'année précédente. Dans les tableaux 31 et suivants, le taux de pensionnées de 61 ans en 2000, par exemple, est calculée sur base du nombre de pensionnées à 61 ans au 1er janvier 2001 selon les chiffres de l'ONP. L'évolution de la part des pensionnées dans la population permet de définir³ un taux d'entrée en pension à différents âges. Le taux d'entrée représente le nombre de pensionnées, exprimé en proportion de la population, qui accèdent au régime de pension durant l'année où elles atteignent un certain âge. Nous limiterons notre analyse aux entrées de 60 à 65 ans. Les entrées s'effectuant à d'autres âges ne sont donc pas prises en considération.

L'évolution des taux d'entrée, exprimés en pourcentage de la population, ne résulte pas uniquement de la réforme des pensions. En effet, ces taux sont également influencés par l'évolution du nombre d'ayants droit à la pension. Dans le régime salarié, les ayants droit de 59 ans englobent:

- les individus appartenant au régime salarié (à l'exception des pensionnés) qui sont soit travailleur, chômeur (y compris les chômeurs âgés), invalide, prépensionné ou en interruption de carrière;
- les inactifs (ne bénéficiant d'aucune allocation sociale) qui justifient d'une carrière de salarié;
- les individus relevant d'un autre régime, le régime indépendant ou de la fonction publique, et qui ont eu dans le passé une carrière de salarié.

1. L'influence de la réforme des pensions sur le comportement de départ à la retraite des hommes a également été examinée (allongement de la condition de carrière). Cet examen n'a pas permis de montrer que la réforme avait pour l'instant un effet sur les taux d'entrée des hommes, étant donné que ceux-ci remplissent généralement la condition de carrière (progressivement plus stricte).

2. Les statistiques de l'ONP distinguent, dans le régime salarié et le régime indépendant, les bénéficiaires d'une pension "pure" des bénéficiaires d'une pension "mixte". Une pension mixte, à l'inverse d'une pension pure, est accordée aux individus justifiant d'une carrière à la fois en tant que salarié et en tant qu'indépendant. Les bénéficiaires d'une pension mixte sont comptabilisés deux fois dans les statistiques de l'ONP, dans le régime salarié et dans le régime indépendant.

3. Pour de plus amples informations sur la méthodologie, voir l'annexe.

Une baisse du taux d'entrée des femmes de 60 ans dans le régime salarié pourrait être attribuée au durcissement de la condition de carrière ou au relèvement de l'âge légal de la pension. Cependant, une telle baisse peut être contrecarrée par une hausse du taux d'activité des femmes, laquelle entraîne une augmentation du nombre d'ayants droit dans le régime salarié. On pourrait penser neutraliser cet effet en rapportant les entrées en pension aux nombres d'individus présents dans le régime salarié à 59 ans (à l'exclusion des pensionnés).

Il est très difficile d'identifier les ayants droit qui relèvent d'un autre régime que celui des travailleurs salariés ou qui sont inactifs. Cependant, il s'avère qu'un grand nombre de pensionnées du régime salarié ne relevaient pas, à l'âge de 59 ans, de ce régime, mais qu'elles étaient inactives ou dépendaient d'un autre régime. Ainsi, en 1997, environ 27 % des femmes de 59 ans relevaient du régime salarié (qu'elles aient un emploi ou qu'elles relèvent d'un autre statut du régime), alors que plus de 70 % étaient inactives ou ressortissaient à un autre régime. Six années plus tard, 50 % des femmes de 65 ans étaient pensionnées dans le régime salarié (voir tableau 31). Cela signifie que de nombreuses femmes qui, à 59 ans, n'étaient pas présentes dans le régime salarié, prennent leur pension de retraite dans ce régime. Compte tenu de ce pourcentage élevé, la proposition visant à rapporter le taux d'entrée aux individus présents dans le régime salarié à 59 ans n'a pas été retenue.

De plus, outre la réforme et le nombre d'ayants droit, d'autres facteurs influencent l'évolution des taux d'entrée en pension. Des éléments comme la situation familiale, l'état de santé, le niveau de revenus ou la situation économique générale peuvent également avoir une influence sur les comportements d'entrée en pension. Ces facteurs ne sont toutefois pas pris en compte dans l'analyse qui suit.

a. L'entrée en pension dans le régime salarié considéré dans son ensemble

i. Principaux effets de la réforme des pensions

Avant la réforme des pensions, le taux de pensionnement des femmes à l'âge de 60 ans était de plus de 47 % (voir tableau 31). Au-delà de l'âge légal, les entrées sont beaucoup plus limitées: plus de 3 % à 61 ans et encore quelques dixièmes de pour cent à 62 ans. À 63 et 64 ans, on n'observe plus d'entrées. D'une part, les nouvelles entrées sont peu nombreuses, et d'autre part, beaucoup de femmes quittent le statut de pensionnée parce que le couple opte pour la pension au taux ménage du mari (cf. infra).

Suite à la réforme des pensions, de nombreuses femmes reportent leur départ à la retraite. Comme par le passé, elles prennent majoritairement leur pension à l'âge légal de la retraite. Elles sont une minorité à vouloir ou pouvoir anticiper leur retraite, anticipation qui nécessite de satisfaire une condition de carrière minimale. La réforme des pensions est susceptible d'influencer de trois manières le comportement des femmes en matière de départ à la retraite. Tout d'abord, certaines doivent atteindre l'âge légal de la retraite parce qu'elles ne remplissent pas la condition de carrière¹. Ensuite, d'autres postposent leur départ à la retraite parce qu'elles veulent continuer à travailler ou parce qu'elles bénéficient d'une allocation sociale² plus avantageuse que la pension de retraite. Enfin, d'autres encore

1. Ou qu'elles bénéficient d'une prépension conventionnelle. Ces dernières ne jouissent pas de la possibilité d'anticiper leur pension.

2. L'âge jusqu'auquel les femmes peuvent bénéficier d'une allocation dans les autres branches de la sécurité sociale augmente parallèlement à l'âge légal de la pension.

prendront leur pension plus tard et resteront (en emploi ou) à charge d'une autre branche de la sécurité sociale plus longtemps de manière à faire croître le numérateur de la fraction de calcul de leur pension (via le système des journées assimilées).

Les comportements d'entrée en pension des femmes dans le régime salarié sont illustrés au tableau 31. Alors que le taux d'entrée à 60 ans atteint 48 % en 1996, il passe à 31 % en 1997¹ et à 15 % en 1998 en raison du relèvement de l'âge légal de la retraite à 61 ans. Le taux d'entrée à 61 ans passe de 19 % en 1998 à 31 % en 1999 et tombe à 3,4 % en 2000 suite au relèvement de la condition d'âge à 62 ans en 2000. En 2001 et 2002, 30 % des femmes de 62 ans prennent leur pension. En 2003, ce pourcentage tombe à 2 % compte tenu du relèvement de l'âge légal de la retraite à 63 ans. Les années où la condition d'âge augmente, c.-à-d. 1997 (1er juillet), 2000 et 2003, les entrées en pension sont relativement faibles.

Le tableau 31 fait également apparaître que les taux d'entrée à 60 ans continuent à diminuer après 1998: ils passent de 13 % en 1999 à 9 % en 2003. Les entrées à 61 ans suivent une évolution similaire après 2000, se réduisant de 2,8 % en 2001 à 2,5 % en 2003. Il est à noter que ces baisses sont probablement amorties par la hausse de l'activité féminine. Mais, comme nous l'avons déjà précisé, cet effet ne peut être isolé. Quoi qu'il en soit, la baisse du taux d'entrée peut s'expliquer par le fait que, d'une part, de moins en moins de femmes répondent à la condition de carrière (de plus en plus stricte), et que, d'autre part, certaines préfèrent poursuivre leur activité professionnelle ou bénéficier plus longtemps d'une autre allocation sociale. Dans les paragraphes qui suivent, nous examinons de façon plus détaillée les effets, par année et par âge, de la réforme sur l'entrée en pension des femmes dans le régime salarié.

TABLEAU 31 -Taux de pensionnement féminins et taux d'entrée en pension dans le régime salarié, en %

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Part des pensionnées du régime salarié, en % de la population									
59 ans	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
60 ans	47.8	48.0	31.2	15.5	13.1	10.9	10.1	10.1	9.6
61 ans	50.6	51.3	51.7	50.0	46.3	16.5	13.6	12.9	12.6
62 ans	50.8	50.8	51.3	51.7	51.6	49.8	46.5	44.3	14.5
63 ans	49.9	50.1	50.1	50.6	51.2	51.1	50.6	49.3	49.3
64 ans	48.5	49.2	49.4	49.5	50.3	50.4	50.5	50.4	49.3
65 ans	48.0	49.0	49.7	50.1	49.9	50.3	50.6	50.9	51.0
Taux d'entrée en pension dans le régime salarié, en % de la population									
60 ans		47.9	31.1	15.4	13.0	10.6	9.9	9.9	9.3
61 ans		3.5	3.7	18.8	30.8	3.4	2.8	2.8	2.5
62 ans		0.2	0.0	0.0	1.5	3.6	30.0	30.7	1.6
63 ans		-0.7	-0.7	-0.7	-0.5	-0.5	0.8	2.8	4.9
64 ans		-0.7	-0.7	-0.6	-0.4	-0.8	-0.6	-0.2	0.0
65 ans		0.6	0.5	0.7	0.4	0.0	0.2	0.4	0.6

1. Le relèvement de l'âge légal s'opérant le 1er juillet 1997, ses effets se répartissent sur deux années: 1997 et 1998.

1er juillet 1997: âge légal de la retraite = 61 ans; condition de carrière = 20 ans

L'impact du relèvement de l'âge légal de la pension se manifeste sur deux ans: 1997 et 1998. Le taux de pensionnement féminin à 60 ans passe de 48 % en 1996 à 15 % en 1998. La condition de carrière se renforce jusqu'en 2005, de sorte que les entrées anticipées continueront à diminuer sur la même période (cf. infra).

En 1998, le taux d'entrée à 61 ans est significativement plus bas qu'en 1999: 19 % contre 31 %. Les femmes qui ont eu 60 ans au cours du premier semestre 1997 ont encore pu prendre leur pension cette même année, et seules celles qui avaient postposé leur départ à la retraite au cours du second semestre 1997 ont pris leur retraite à 61 ans en 1998.

1er janvier 2000: âge légal de la retraite = 62 ans; condition de carrière = 26 ans

En 2000, le nombre de salariées partant à la retraite est relativement limité. Une grande partie des femmes qui ont eu 59 ans en 1998 et qui ne répondent pas à la condition de carrière vont différer leur départ à la retraite d'une année: elles ont en effet 61 ans en 2000 et n'atteignent le nouvel âge légal de la retraite qu'en 2001. En 2001 comme en 2002, 30 % des femmes de 62 ans prennent leur pension de retraite. Il est à noter que les femmes qui atteignent l'âge de 62 ans en 2000 ne subissent pas les effets du relèvement de l'âge légal de la retraite, étant donné qu'elles ont principalement pris leur retraite à 61 ans en 1999.

1er janvier 2003: âge légal de la retraite = 63 ans; condition de carrière = 32 ans

Compte tenu du relèvement de l'âge de la retraite à 63 ans, les entrées en pension sont peu importantes en 2003. Plus de 9 % des femmes âgées de 60 ans satisfont à la condition de carrière et optent pour la retraite. Les entrées anticipées à 61 et 62 ans sont nettement moins nombreuses.

ii. Entrée anticipée et âge moyen d'entrée en pension

Les taux d'entrée repris au tableau 31 peuvent également être ventilés par génération (année de naissance). Le tableau ci-dessous présente les taux d'entrée avant l'âge légal, à l'âge légal¹ et un an au-delà de l'âge légal de la retraite¹ pour les générations de femmes qui ont eu 59 ans entre 1995 et 1999. Il permet d'évaluer l'évolution de la part des entrées anticipées pour ces différentes générations, la réforme consacrant également pour les femmes le principe de la flexibilité de l'âge de la retraite (conditionnelle à la durée de la carrière).

1. Vu la nature des statistiques utilisées, les taux d'entrée à l'âge supérieur à l'âge légal sont également repris au tableau 32. Les données de l'ONP étant des statistiques de paiement, les ayants droit dont le dossier est toujours en cours de traitement au 1er janvier et qui n'ont toujours pas été payés n'y sont pas repris. Ce problème se pose surtout pour les nouveaux paiements et principalement, donc, pour les jeunes générations de pensionnés. Un an plus tard, ces ayants droits (qui ont donc un an de plus) sont repris dans les statistiques.

TABLEAU 32 - Taux d'entrée, entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension dans le régime salarié, par génération

Femmes ayant eu 59 ans en...	1995	1996	1997	1998	1999
Taux d'entrée (en %) à:					
60 ans	47.9	31.1	15.4	13.0	10.6
61 ans	3.7	18.8	30.8	3.4	2.8
62 ans		1.5	3.6	30.0	30.7
63 ans				2.8	4.9
Entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension					
- Proportion d'entrées anticipées (en %)	0.0		31.0		27.3
- Age moyen d'entrée en pension ^a	60.1	60.4	60.8	61.5	61.7
- Différence d'âge d'entrée en pension par rapport à la génération de 1995 (en mois)	0.0	4.2	9.1	17.4	19.3

a. Il s'agit de l'âge moyen auquel les femmes font leur entrée en pension dans le régime salarié, qu'elles bénéficient d'une pension de retraite au taux ménage, au taux isolé (femme mariée ou femme non mariée) ou d'une pension de retraite et de survie. L'âge moyen pour les générations qui ont atteint 59 ans en 1998 et 1999 résulte en partie d'estimations. Les taux d'entrée à 65 ans (en 2004 et 2005) et à 64 ans (en 2004) sont estimés sur base des comportements de départ à la retraite précédemment observés.

Bien que la période d'observation soit relativement courte, on note une baisse des départs anticipés. Parmi les femmes ayant droit à une pension de retraite âgées de 59 ans en 1997, 31 % ont pris leur retraite anticipativement. Parmi celles qui ont eu 59 ans en 1999, cette proportion n'est plus que de 27 %¹. Cette évolution s'explique entre autres par le durcissement graduel de la condition de carrière (de 24 à 30 ans) sur cette période.

L'âge moyen de départ à la retraite d'une génération constitue un indicateur plus synthétique de l'impact de la réforme des pensions. Afin de calculer cet indicateur, nous supposons que la totalité des entrées en pension intervient entre 60 et 65 ans. Suite à la réforme, l'âge moyen d'entrée en pension de retraite² des femmes passe de 60,1 ans pour la génération qui a eu 59 ans en 1995, à 60,8 ans pour celle qui a atteint 59 ans en 1997, et à 61,7 ans pour la génération âgée de 59 ans en 1999 (cf. tableau 32). En d'autres termes, suite au relèvement d'un an de la condition d'âge (et à l'allongement de la condition de carrière), les femmes postposent leur départ à la retraite de 9 mois en moyenne³.

A titre d'information, l'âge auquel l'homme prend en moyenne sa retraite dans le régime des travailleurs salariés reste relativement stable sur la même période, à savoir 63,5 ans. Cela semble indiquer que la plupart des hommes ne sont pas con-

1. Il convient de souligner que pour déterminer les entrées à l'âge légal, nous tenons compte non seulement des entrées à l'âge légal mais aussi des entrées l'année qui suit. Ceci est une conséquence du problème -déjà évoqué- de retard dans l'enregistrement des paiements de pensions.
2. Ce résultat sous-estime l'âge moyen réel d'entrée en pension. Il est en effet dérivé (voir l'annexe) de l'évolution des stocks de pensionnés, exprimés en pourcentage de la population. Or, l'évolution de ces stocks est conditionnée non seulement par les entrées en pension, mais également par les abandons de droit (principalement des femmes renonçant à leur pension au profit d'une pension au taux ménage de leur mari). L'abandon de droit se faisant par définition après l'entrée en pension et n'étant comme nous le verrons plus tard pas un phénomène négligeable, le calcul de l'âge moyen sur base de l'évolution des stocks de pensionnés toutes catégories confondues sous-estime l'âge réel de départ à la pension.
3. Vu la sous-évaluation de l'âge moyen global d'entrée en pension et la surestimation de cet âge pour les femmes qui bénéficient d'une pension de retraite et de survie (cf. infra), l'âge moyen global de départ à la retraite des femmes dans le régime salarié ne correspond pas à la moyenne (pondérée) des âges d'entrée dans les différentes catégories.

traints de différer leur retraite, vu qu'ils remplissent la condition de carrière (elle est de 30 ans pour la génération des hommes ayant eu 59 ans en 1999).

iii. Taux de pensionnement féminins: avec et sans réforme

La proportion de femmes de 60 à 64 ans bénéficiant d'une pension de retraite dans le régime salarié diminue à mesure que la réforme des pensions se met en place. Pour examiner les effets de la réforme de ce point de vue, nous comparons la proportion -observée- de femmes qui bénéficient d'une pension de retraite avec celle, virtuelle, d'une situation sans réforme. Pour ce faire, nous supposons que les générations de femmes de 59 ans (à partir de 1996) auraient eu, en l'absence de réforme, le même comportement de départ à la retraite que la dernière génération de femmes dont le comportement n'a pas été influencé par la réforme, à savoir les femmes qui ont eu 59 ans en 1995. Le tableau 33 donne l'évolution des taux de pensionnement des femmes du régime salarié âgées de 60 à 64 ans avec et sans réforme (les taux hypothétiques apparaissent en italique). En l'absence de réforme, la part des femmes pensionnées dans la classe d'âges 60-64 ans se serait maintenue autour de 50 % entre 1996 et 2003. Sous l'effet de la réforme, cette part est environ 3 points plus basse en 1997 et 23 points plus basse en 2003 (où les pensionnées du régime salarié représentent 27,4 % de la population de la classe d'âges).

TABLEAU 33 - Taux de pensionnement des femmes dans le régime salarié au sein de la classe d'âges 60-64 ans: effets de la réforme par rapport à un scénario sans réforme

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Femmes pensionnées dans le régime salarié (par âge et en % de la population) en l'absence de réforme								
60 ans	48.0	<i>48.0</i>	<i>48.0</i>	<i>48.0</i>	<i>48.2</i>	<i>48.2</i>	<i>48.2</i>	<i>48.2</i>
61 ans	51.3	<i>51.7</i>	<i>51.7</i>	<i>51.7</i>	<i>51.7</i>	<i>51.8</i>	<i>51.8</i>	<i>51.8</i>
62 ans	50.8	<i>51.3</i>	<i>51.7</i>	<i>51.7</i>	<i>51.7</i>	<i>51.7</i>	<i>51.8</i>	<i>51.8</i>
63 ans	50.1	<i>50.1</i>	<i>50.6</i>	<i>51.2</i>	<i>51.2</i>	<i>51.2</i>	<i>51.2</i>	<i>51.4</i>
64 ans	49.2	<i>49.4</i>	<i>49.5</i>	<i>50.3</i>	<i>50.4</i>	<i>50.4</i>	<i>50.4</i>	<i>50.5</i>
Effets de la réforme: part des pensionnées dans la classe d'âges 60-64 ans (en %)								
(1) sans réforme	49.9	50.1	50.3	50.6	50.7	50.7	50.7	50.6
(2) avec réforme (observations)	49.9	46.7	43.2	42.3	36.0	35.5	34.6	27.4
Différence (2)-(1)	0.0	-3.4	-7.1	-8.3	-14.7	-15.3	-16.1	-23.2

b. Les entrées en pension dans le régime salarié: ventilation par catégorie

Les femmes qui bénéficient d'une pension de retraite dans le régime salarié peuvent être réparties selon les différentes catégories de pension¹, à savoir les femmes mariées bénéficiant d'une pension au taux isolé, les femmes non mariées bénéficiant d'une pension au taux isolé et les veuves bénéficiant d'une pension de retraite et de survie.

1. Les bénéficiaires d'une pension au taux ménage ne sont pas reprises dans l'analyse qui suit, vu qu'il s'agit d'une catégorie quantitativement marginale. En 2004, les femmes pensionnées de cette catégorie représentaient 0,16 % du nombre total de femmes bénéficiant d'une pension de retraite dans le régime salarié.

i. Femmes mariées bénéficiant d'une pension de retraite au taux isolé

Avant la réforme des pensions, les femmes mariées qui prenaient leur pension de retraite au taux isolé le faisaient essentiellement à l'âge légal de 60 ans (tableau 34). A partir de 62 ans, on constate davantage de sorties que d'entrées dans cette catégorie (taux d'entrée négatif). Ce phénomène est dû à deux facteurs. Tout d'abord, une partie de ces femmes renoncent à leur droit à une propre pension au profit de la pension au taux ménage de leur époux lorsque cette solution s'avère financièrement plus avantageuse que la prise de deux pensions au taux isolé. Ensuite, en cas de décès de l'époux, la veuve a droit, en plus de sa pension de retraite, à une pension de survie (qui constitue un droit dérivé de la pension du mari). Ce faisant, elle passe dans la catégorie "pension de retraite et de survie" (cf. infra).

TABLEAU 34 - Femmes mariées bénéficiant d'une pension au taux isolé dans le régime salarié: taux de pensionnement, taux d'entrée, entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Femmes mariées bénéficiant d'une pension de retraite au taux isolé (en % de la population)									
59 ans	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
60 ans	33.7	33.6	21.5	10.7	9.0	7.6	7.2	7.3	6.9
61 ans	34.5	34.7	34.9	33.7	31.4	11.1	9.2	8.9	8.7
62 ans	33.4	33.3	33.4	33.6	33.4	32.8	30.5	28.8	9.7
63 ans	31.5	31.5	31.5	31.5	32.0	31.9	32.1	31.0	30.7
64 ans	28.8	29.7	29.5	29.7	30.0	30.3	30.3	30.7	29.7
65 ans	26.9	27.8	28.6	28.7	28.7	28.8	29.0	29.1	29.8
Taux d'entrée en pension (en %)									
60 ans		33.6	21.4	10.7	8.9	7.4	7.0	7.1	6.7
61 ans		1.0	1.2	12.2	20.7	2.0	1.6	1.7	1.4
62 ans		-1.2	-1.3	-1.3	-0.3	1.4	19.4	19.6	0.9
63 ans		-1.9	-1.8	-1.9	-1.6	-1.5	-0.7	0.5	2.0
64 ans		-1.7	-2.0	-1.8	-1.6	-1.8	-1.6	-1.4	-1.3
65 ans		-0.9	-1.2	-0.9	-1.0	-1.2	-1.2	-1.2	-0.9
Entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension									
Génération des femmes ayant eu 59 ans en...					1995	1996	1997	1998	1999
- Proportion d'entrées anticipées (en %)					0.0		32.6		29.4
- Age moyen d'entrée en pension ^a					60.0	60.4	60.7	61.4	61.5
- Différence avec la génération de 1995 (en mois)					0.0	3.9	8.2	16.0	17.9

a. L'âge moyen d'entrée en pension pour les générations de femmes qui ont eu 59 ans en 1998 et 1999 est partiellement estimé (hypothèses portant sur les taux d'entrée à 64 ans -en 2004- et à 65 ans- en 2004 et 2005).

Suite à la réforme des pensions, les femmes qui ne remplissent pas la condition de carrière reportent leur entrée en pension jusqu'au moment où elles atteignent l'âge légal (cf. tableau 34). A mesure que la condition d'âge devient plus stricte, une partie de ces femmes a tendance à ne plus solliciter du tout de pension, vu que dans bon nombre de cas, leur époux aura entre-temps demandé une pension au taux ménage. Il faut noter toutefois que lorsque l'époux bénéficie d'une pension dans le régime de la fonction publique, l'épouse réclame quand même sa propre pension, aussi petite soit-elle, étant donné que, dans le régime de la fonc-

tion publique, le montant de la pension de retraite est indépendant du statut du ménage. Bien que le nombre d'années d'observation soit encore restreint, on observe une diminution de la part des entrées anticipées. Cette part passe en effet de 32,6 % pour la génération d'ayants droit ayant atteint 59 ans en 1997 à 29,4 % pour la génération ayant eu 59 ans en 1999, ce qui est dû entre autres à l'allongement de la condition de carrière.

L'âge auquel ces femmes mariées prennent en moyenne leur pension augmente sous l'effet de la réforme: de 60 ans pour la génération de femmes ayant eu 59 ans en 1995, il passe à 61,5 ans pour les femmes ayant atteint cet âge quatre ans plus tard. Cette évolution correspond à une augmentation de plus de 8 mois par relèvement d'un an de l'âge légal de la pension.

ii. Femmes non mariées bénéficiant d'une pension de retraite au taux isolé

La plupart des femmes non mariées reportent, elles aussi, leur départ à la retraite au nouvel âge légal de la pension (tableau 35). Dans ce cas-ci, toutefois, des entrées se manifestent encore après l'âge légal, contrairement à ce que l'on observait chez les femmes mariées, où il y avait davantage de sorties que d'entrées.

TABLEAU 35 - Femmes non mariées bénéficiant d'une pension de retraite au taux isolé dans le régime salarié: taux de pensionnement, taux d'entrée, entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Femmes non mariées bénéficiant d'une pension au taux isolé e % de la population									
59 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
60 ans	8.1	8.4	6.0	3.2	2.7	2.3	2.1	2.1	2.0
61 ans	8.8	9.2	9.5	9.8	9.4	3.6	3.1	2.9	2.8
62 ans	9.1	9.2	9.7	10.0	10.6	10.5	10.3	10.4	3.4
63 ans	9.0	9.5	9.6	10.1	10.4	11.0	11.0	11.3	11.9
64 ans	9.1	9.3	9.8	10.0	10.5	10.7	11.2	11.4	11.7
65 ans	9.7	9.6	9.9	10.4	10.5	11.0	11.2	11.9	12.0
Taux d'entrée en pension (en %)									
60 ans		8.4	5.9	3.2	2.7	2.3	2.0	2.0	1.9
61 ans		1.1	1.1	3.8	6.2	0.9	0.8	0.9	0.8
62 ans		0.5	0.5	0.5	0.8	1.0	6.7	7.4	0.5
63 ans		0.4	0.4	0.4	0.3	0.4	0.5	1.0	1.5
64 ans		0.3	0.3	0.4	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4
65 ans		0.5	0.5	0.6	0.5	0.5	0.5	0.6	0.6
Entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension									
Génération des femmes ayant atteint l'âge de 59 ans en...	1995	1996	1997	1998	1999				
- Proportion d'entrées anticipées (en %)	0.0		30.6		25.6				
- Age moyen d'entrée en pension ^a	60.6	60.9	61.2	61.8	61.9				
- Différence avec la génération de 1995 (en mois)	0.0	3.6	7.1	14.3	15.0				

a. L'âge moyen d'entrée en pension pour les générations de femmes qui ont eu 59 ans en 1998 et 1999 est partiellement estimé (hypothèses portant sur les taux d'entrée à 64 ans -en 2004- et à 65 ans- en 2004 et 2005).

Sous l'effet notamment de l'allongement de la condition de carrière, la proportion d'entrées anticipées semble diminuer. Alors que cette proportion atteignait encore 31 % chez les femmes ayant eu 59 ans en 1997, elle n'était déjà plus que de 26 % au sein de la génération de 1999. Suite à la réforme, l'âge moyen auquel les femmes non mariées prennent leur pension passe de 60,6 ans en 1995 à presque 62 ans en 1999. En moyenne, ces femmes reportent leur départ à la retraite de plus de 7 mois par année de relèvement de l'âge légal. L'effet est donc moindre que dans le cas des femmes mariées, étant donné qu'avant la réforme, ces dernières faisaient principalement leur entrée en pension à 60 ans, tandis que bon nombre de femmes non mariées repoussaient déjà leur départ à la retraite au-delà de l'âge légal.

iii. Femmes bénéficiant d'une pension de retraite et de survie

TABLEAU 36 - Femmes bénéficiant d'une pension de retraite et de survie dans le régime salarié: taux de pensionnement, taux d'entrée, entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Femmes bénéficiant d'une pension de retraite et de survie en % de la population									
59 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
60 ans	5.8	5.7	3.6	1.5	1.3	0.9	0.7	0.7	0.7
61 ans	7.1	7.1	7.0	6.3	5.2	1.7	1.3	1.0	1.0
62 ans	8.1	7.9	7.9	7.8	7.3	6.3	5.6	5.0	1.3
63 ans	9.2	8.9	8.8	8.7	8.6	8.0	7.3	6.9	6.4
64 ans	10.4	10.0	9.9	9.5	9.6	9.3	8.7	8.1	7.8
65 ans	11.3	11.4	11.1	10.9	10.5	10.3	10.2	9.7	9.1
Taux d'entrée dans le régime salarié (en %)									
60 ans		5.7	3.6	1.5	1.3	0.9	0.7	0.7	0.7
61 ans		1.3	1.3	2.7	3.7	0.4	0.4	0.3	0.3
62 ans		0.9	0.9	0.8	1.0	1.1	3.8	3.6	0.2
63 ans		0.9	0.8	0.8	0.8	0.7	1.0	1.3	1.4
64 ans		0.8	0.9	0.8	0.8	0.7	0.8	0.9	0.9
65 ans		1.0	1.1	1.0	0.9	0.8	0.9	1.0	0.9
Entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension									
Génération des femmes ayant atteint l'âge de 59 ans en...					1995	1996	1997	1998	1999
- Proportion d'entrées anticipées					0.0		23.5		20.7
- Age moyen d'entrée en pension ^a					61.3	61.5	61.9	62.3	62.5
- Différence avec la génération de 1995 (en mois)					0.0	3.2	7.4	12.8	15.0

a. L'âge moyen d'entrée en pension pour les générations de femmes qui ont eu 59 ans en 1998 et 1999 est partiellement estimé (hypothèses portant sur les taux d'entrée à 64 ans -en 2004- et à 65 ans- en 2004 et 2005).

Les femmes mariées dont le mari décède peuvent bénéficier d'une pension de survie si le conjoint décédé avait droit à une pension de retraite dans le régime salarié. Si ces veuves ouvrent elles-mêmes le droit à une pension de retraite, elles peuvent cumuler le bénéfice d'une pension de retraite et d'une pension survie¹. Trois groupes peuvent être distingués au sein de cette population: tout d'abord,

1. Le cumul d'une pension de retraite et d'une pension de survie est plafonné à 110 % du montant de la pension de survie calculé sur une carrière complète.

les femmes qui bénéficient déjà d'une pension de survie et qui, lorsqu'elles remplissent les conditions nécessaires, prennent leur pension de retraite (elles changent alors de catégorie de pension, passant de "survie" à "retraite et survie"). Ensuite, il y a le groupe des femmes qui ont leur propre pension de retraite et qui, après le décès de leur mari, complètent cette pension avec une pension de survie. Et enfin, il y a celles dont le mari bénéficie d'une pension de retraite au taux ménage et qui, lors du décès de leur conjoint, peuvent compléter leur pension de survie avec leur propre (petite) pension de retraite.

Le premier groupe de femmes se compose principalement de jeunes veuves, qui prendront leur pension de retraite lorsqu'elles rempliront la condition de carrière requise. Les femmes des deuxième et troisième groupes cumuleront en revanche leur propre pension de retraite avec une pension de survie lors du décès de leur conjoint et, du fait même, entreront en moyenne plus tard dans la catégorie "pension de retraite et de survie". La réforme des pensions a surtout un effet sur l'entrée en pension de retraite et de survie du premier groupe de femmes. En effet, celles-ci reporteront pour la plupart leur pension de retraite jusqu'à ce qu'elles satisfassent à la condition de carrière (bénéficiant ainsi plus longtemps de la seule pension de survie). Le tableau 36 témoigne de cette évolution: l'accès le plus significatif à la pension de retraite et de survie se déplace en même temps que l'âge légal de la retraite. Par ailleurs, la proportion d'entrées anticipées semble également diminuer: de 24 % chez les femmes qui avaient 59 ans en 1997, elle passe à 21 % deux ans plus tard.

L'âge moyen auquel les femmes entrent dans la catégorie "pension de retraite et survie"¹ augmente à mesure que la réforme progresse: de 61,3 ans pour la génération ayant atteint 59 ans en 1995, il est passé à 62,5 pour la génération de 1999. Cela correspond à un report moyen de 7 mois par année de relèvement de l'âge légal de la pension.

c. Effets à maturité de la réforme des pensions dans le régime salarié

C'est en 2009 que l'âge légal de la pension pour les femmes augmentera pour la dernière fois d'une année, atteignant alors 65 ans. Cela signifie que les femmes qui ont eu 59 ans en 2004 n'atteindront ce seuil qu'en 2010, année où elles pourront dès lors prendre leur pension (à moins qu'elles remplissent les conditions d'un départ anticipé). Sur base d'un nombre relativement restreint d'hypothèses, il est possible d'évaluer les effets de la réforme à l'horizon 2010. Sans entrer dans les détails, voici les principales hypothèses réalisées:

- 1) à partir de 2000, le taux d'entrée cumulée global pour les générations de femmes de 59 ans est maintenu à un niveau constant, à savoir le niveau de 1999 (dernière génération dont les taux d'entrée principalement influencés par la réforme ont été observés);
- 2) l'estimation de l'impact du relèvement de l'âge légal de la retraite sur les taux d'entrée se base sur les changements de comportement observés aux âges inférieurs les années précédentes;

1. La notion d'âge moyen d'entrée en pension est un peu abusive pour cette catégorie. En effet, un bon nombre de femmes de cette catégorie auront déjà pris leur pension de retraite précédemment et, au moment du décès de leur époux, cumuleront leur propre pension de retraite avec une pension de survie, basculant ainsi dans cette catégorie. L'âge moyen d'entrée dans cette catégorie surestime l'âge moyen d'entrée en pension des femmes appartenant à cette catégorie.

- 3) l'influence de l'allongement de la condition de carrière est estimée également sur base des comportements observés dans le passé.

Il convient de souligner que l'évaluation des effets de la réforme des pensions présentée ici ne tient pas compte des éventuels cumuls entre les différents régimes de pension. Un taux plus élevé de cumul salarié/indépendant se traduit par un recul de l'âge d'entrée en pension (le départ à la retraite étant plus tardif chez les indépendants). Pour la période de projection, nous faisons l'hypothèse que le taux de cumul demeure constant au fil des générations.

Dans ce scénario, à l'horizon 2010, l'âge moyen d'entrée en pension dans le régime salarié pour les femmes qui ont eu 59 ans en 2004 atteindrait 63,8 ans (cf. tableau 37). L'âge moyen d'entrée en pension au sein de la génération qui n'avait pas encore subi l'influence de la réforme (les femmes qui ont eu 59 ans en 1995) s'élevait quant à lui à 60,1 ans. Par rapport à cette génération, les femmes reportent donc leur entrée en pension de 3,8 ans en moyenne, soit environ 9 mois par année de relèvement de l'âge de la retraite.

TABLEAU 37 - Age moyen d'entrée en pension des femmes dans le régime salarié: perspectives à l'horizon 2010

Age moyen d'entrée en pension des femmes qui ont eu 59 ans...	... en 1995	60.1
	... en 2004	63.8
Augmentation de l'âge moyen par année de relèvement de l'âge légal (en mois)	Augmentation observée	9.1
	En projection	9.0

En gardant les mêmes hypothèses, et en supposant qu'en l'absence de réforme, le comportement des générations suivantes n'aurait pas changé par rapport à la génération de femmes ayant eu 59 ans en 1995, il est possible d'évaluer l'impact de la réforme sur la part des retraitées du régime salarié dans la population de 60 à 64 ans (cf. tableau 38). Selon cette projection, la part que représenteraient les femmes pensionnées dans la classe d'âges 60-64 ans en 2010 serait de 39 points de pourcentage inférieure à ce qu'elle aurait été sans réforme. Cela correspondrait à une diminution d'environ 127 400 du nombre de femmes pensionnées qui, suite à la réforme, soit travailleraient encore, soit seraient inactives (ne bénéficiant d'aucune allocation sociale), soit bénéficieraient d'un autre revenu de remplacement qu'une pension de retraite.

TABLEAU 38 - Taux de pensionnement des femmes de 60-64 ans dans le régime salarié: perspectives à l'horizon 2010 (en %)

	Avec réforme (1)	Sans réforme (2)	Différence (1)-(2) (en %)	Différence en milliers
Taux de pensionnement	12.0	50.8	-38.8	-127.4

2. L'entrée en pension des femmes dans le régime indépendant

a. L'entrée en pension dans le régime indépendant considéré dans son ensemble

i. Principaux effets de la réforme des pensions

Avant la réforme des pensions, environ 10 % des femmes prenaient leur pension dans le régime indépendant à l'âge légal (cf. tableau 39). Près de 3 % supplémentaires accédaient à la pension à l'âge de 61 ans, et, contrairement au régime salarié, on observait des entrées aux autres supérieurs également.

Suite à la réforme des pensions, les femmes qui ne satisfont pas à la condition de carrière doivent reporter leur départ à la retraite jusqu'au nouvel âge légal. Dès lors, les années où l'âge légal de la pension augmente d'un an (2000 et 2003), le taux d'entrée est relativement peu élevé. L'effet du relèvement de l'âge de la pension à 61 ans ne s'est fait ressentir que partiellement en 1997, vu que la mesure a été introduite au milieu de l'année. Par la suite, la proportion de femmes qui accèdent au régime de pension des indépendants à l'âge de 60 ans diminue, passant de 2,88 % en 1998 à 0,98 % en 2003, notamment en raison du fait qu'elles satisfont de moins en moins à la condition (progressivement plus stricte) de carrière. De plus, pour les indépendants, un coefficient de réduction est appliqué lorsque la pension est prise anticipativement¹. Il convient de noter que ces chiffres, comme dans le régime salarié, peuvent être également influencés par l'évolution du nombre d'ayants droit à la pension dans le régime des travailleurs indépendants.

TABLEAU 39 - Taux de pensionnement féminins et taux d'entrée en pension dans le régime indépendant, en %

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Part des pensionnées du régime indépendant, en % de la population									
59 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
60 ans	9.5	10.2	6.0	2.9	2.2	1.7	1.5	1.1	1.0
61 ans	12.4	12.4	12.4	10.9	10.1	3.0	2.3	2.1	1.7
62 ans	12.8	12.9	12.8	12.7	12.2	11.5	9.2	7.9	2.4
63 ans	13.0	13.0	13.0	13.0	12.9	12.3	12.3	10.8	10.6
64 ans	12.9	13.1	13.2	13.1	13.2	13.0	12.5	12.5	11.3
65 ans	12.9	13.2	13.4	13.6	13.4	13.5	13.2	12.8	12.8
Taux d'entrée en pension dans le régime indépendant, en % de la population									
60 ans		10.2	6.0	2.9	2.2	1.7	1.5	1.1	1.0
61 ans		2.9	2.2	4.9	7.3	0.8	0.6	0.5	0.7
62 ans		0.5	0.4	0.3	1.3	1.4	6.1	5.6	0.3
63 ans		0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.8	1.6	2.6
64 ans		0.1	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.6
65 ans		0.4	0.3	0.4	0.3	0.3	0.2	0.3	0.3

1. Ce coefficient de réduction s'élève à 5 % du montant de la pension par année d'anticipation. Depuis le 1er janvier 2003, ce coefficient est supprimé, mais uniquement en cas de carrière complète.

ii. Entrée anticipée et âge moyen d'entrée en pension

Bien que la période d'observation soit encore relativement courte, il est intéressant d'examiner la proportion d'entrées anticipées par génération (tableau 40). Il semble en effet que la proportion de femmes qui entrent dans le régime de pension de manière anticipée diminue également chez les indépendants: pour la génération des femmes qui ont eu 59 ans en 1997, cette proportion était de 25 %, tandis que parmi celles qui ont atteint cet âge deux ans plus tard, le pourcentage de départs anticipés n'était déjà plus que de 22 %¹.

TABLEAU 40 - Taux d'entrée, entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension dans le régime indépendant, par génération

Femmes ayant eu 59 ans en...	1995	1996	1997	1998	1999
Taux d'entrée à:					
60 ans	10.2	6.0	2.9	2.2	1.7
61 ans	2.2	4.9	7.3	0.8	0.6
62 ans		1.3	1.4	6.1	5.6
63 ans				1.6	2.6
Entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension					
- Proportion d'entrées anticipées	0.0		25.1		22.0
- Age moyen d'entrée en pension ^a	60.4	60.8	61.2	62.0	62.2
- Différence d'âge d'entrée en pension par rapport à la génération 1995 (en mois)	0.0	4.9	9.4	19.3	21.7

- a. Il s'agit de l'âge moyen auquel les femmes font leur entrée en pension dans le régime indépendant, qu'elles bénéficient d'une pension de retraite au taux ménage, au taux isolé (femme mariée ou femme non mariée) ou d'une pension de retraite et de survie. L'âge moyen pour les générations qui ont atteint 59 ans en 1998 et 1999 résulte en partie d'estimations. Les taux d'entrée à 65 ans (en 2004 et 2005) et à 64 ans (en 2004) sont estimés sur base des comportements de départ à la retraite précédemment observés.

Suite à la réforme des pensions, l'âge moyen d'entrée dans le régime indépendant a augmenté, passant de 60,4 pour les femmes ayant atteint l'âge de 59 ans en 1995 à 62,2 chez celles qui ont eu 59 ans en 1999 (en supposant que l'entrée en pension s'effectue intégralement entre 60 et 65 ans; cf. tableau ci-dessus). En moyenne, les femmes reportent donc de dix mois leur départ à la retraite par année de relèvement de l'âge légal de la pension.²

Pour information, l'âge moyen auquel les hommes prennent leur pension de retraite dans le régime indépendant oscille entre 63,2 et 63,5 pour la même période.

iii. Taux de pensionnement des femmes dans le régime indépendant: avec et sans réforme

Il est également intéressant d'examiner l'impact de la réforme sur l'évolution de la proportion de pensionnées indépendantes au sein de la population de 60 à 64 ans. Pour ce faire, nous reprenons les mêmes hypothèses que celles formulées pour le régime salarié et supposons qu'en l'absence de réforme, le comportement de départ à la retraite des générations de femmes de 59 ans (à partir de 1996) aurait été identique à celui de la dernière génération de femmes qui n'a pas été

1. Voir la note au bas de la 132.

2. Pour des raisons évoquées précédemment, l'âge moyen global de départ à la retraite ne peut être calculé comme la moyenne pondérée de l'âge d'entrée dans les différentes catégories du régime indépendant.

influencée par la réforme, à savoir les femmes qui ont eu 59 ans en 1995. Le tableau ci-dessous indique quelle aurait été la proportion d'indépendantes pensionnées dans la population de 60 à 64 ans s'il n'y avait pas eu de réforme. Dans ce cas de figure, la part de ces femmes dans la classe d'âges 60-64 ans aurait tourné autour de 12,3 % de la population durant la période 1996-2003. Sous l'effet de la réforme, cette proportion passe de 12,3 % en 1996 à 5,5 % en 2003.

TABLEAU 41 - Taux de pensionnement des femmes dans le régime indépendant au sein de la classe d'âge 60-64 ans: effets de la réforme par rapport à un scénario sans réforme

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Femmes pensionnées dans le régime indépendant (par âge et en % de la population) en l'absence de réforme								
60 ans	10.2	10.2	10.2	10.2	10.2	10.2	10.2	10.2
61 ans	12.4	12.4	12.4	12.4	12.4	12.4	12.4	12.4
62 ans	12.9	12.8	12.7	12.7	12.7	12.7	12.8	12.7
63 ans	13.0	13.0	13.0	12.9	12.9	12.9	12.9	12.9
64 ans	13.1	13.2	13.1	13.2	13.0	13.0	13.0	13.0
Effets de la réforme: part des pensionnées dans la classe d'âge 60-64 (en %)								
(1) sans réforme	12.3	12.3	12.3	12.3	12.3	12.3	12.3	12.2
(2) avec réforme (observation)	12.3	11.5	10.4	10.1	8.4	7.9	7.2	5.5
Différence (2)-(1)	0.0	-0.8	-1.8	-2.2	-3.9	-4.5	-5.1	-6.7

b. Les entrées en pension dans le régime indépendant: ventilation par catégorie

Dans cette section, les entrées en pension des femmes dans le régime indépendant sont examinées par catégorie de pension¹. Ces données doivent être interprétées avec prudence vu que l'évolution de l'emploi (et donc du nombre d'ayants droit à une pension) est relativement moins stable que dans le régime salarié et que les effectifs des différentes catégories sont relativement faibles.

i. Femmes mariées bénéficiant d'une pension de retraite au taux isolé

Comme c'est le cas des salariées, bon nombre de femmes indépendantes ne prennent leur pension que temporairement. A mesure que les conditions d'âge et de carrière deviennent plus strictes, les femmes qui ne satisfont pas à la condition de carrière ne feront leur entrée en pension qu'au moment d'atteindre le nouvel âge légal et à condition que leur époux n'ait pas encore atteint l'âge de la pension et n'opte pas pour le bénéfice d'une pension au taux ménage. Dans ce dernier cas, la pension de l'épouse doit être suffisamment élevée. En comparaison avec d'autres catégories de pensionnées, les carrières relativement courtes sont assez nombreuses chez les femmes indépendantes mariées, si bien que la proportion de femmes pouvant accéder prématurément à la pension pourrait baisser assez rapidement.

1. La catégorie "femmes mariées bénéficiant d'une pension au taux ménage" n'est pas traitée dans ce document.

TABLEAU 42 - Femmes mariées bénéficiant d'une pension au taux isolé dans le régime indépendant: taux de pensionnement, taux d'entrée, entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Femmes mariées bénéficiant d'une pension de retraite au taux isolé (en % de la population)									
59 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
60 ans	6.1	6.5	3.9	2.0	1.5	1.2	1.1	0.8	0.8
61 ans	7.9	7.7	7.8	6.8	6.4	2.0	1.6	1.4	1.1
62 ans	7.8	8.0	7.7	7.8	7.4	7.0	5.4	4.8	1.6
63 ans	7.6	7.6	7.8	7.5	7.7	7.3	7.3	6.2	6.2
64 ans	7.2	7.4	7.5	7.6	7.4	7.4	7.2	7.2	6.3
65 ans	6.8	7.2	7.3	7.4	7.5	7.3	7.3	7.2	7.1
Taux d'entrée (en %)									
60 ans		6.5	3.9	2.0	1.5	1.2	1.1	0.7	0.7
61 ans		1.6	1.2	3.0	4.4	0.5	0.4	0.3	0.4
62 ans		0.0	0.0	0.0	0.6	0.7	3.5	3.2	0.2
63 ans		-0.2	-0.2	-0.2	-0.1	-0.1	0.2	0.8	1.3
64 ans		-0.2	-0.1	-0.2	-0.1	-0.2	-0.2	-0.1	0.1
65 ans		0.0	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	0.0	0.0
Entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension									
Génération des femmes ayant eu 59 ans en...					1995	1996	1997	1998	1999
- Proportion d'entrées anticipées					0.0		28.0		25.3
- Age moyen d'entrée en pension ^a					60.2	60.6	60.9	61.7	61.9
- Différence avec la génération 1995 (en mois)					0.0	4.7	8.7	18.6	21.1

a. L'âge moyen d'entrée en pension pour les générations de femmes qui ont eu 59 ans en 1998 et 1999 est partiellement estimé (hypothèses portant sur les taux d'entrée à 64 ans -en 2004- et à 65 ans- en 2004 et 2005).

La proportion de femmes qui entrent en pension à 60 ans diminue sous l'effet de la réforme, passant de 1,97 % en 1998 à 0,72 % en 2003 (tableau 42). Bien que la période considérée soit courte, il semble que le pourcentage de femmes partant à la retraite de manière anticipée diminue également, passant de 28 % chez les femmes ayant eu 59 ans en 1997 à 25 % parmi la génération ayant atteint cet âge en 1999.

L'âge moyen d'entrée en pension passe de 60 ans pour la génération de femmes ayant eu 59 ans en 1995 à 62 ans pour la génération de 1999, soit une augmentation moyenne de 9,5 mois par année de relèvement de l'âge légal de la pension.

ii. Femmes non mariées bénéficiant d'une pension au taux isolé

La majorité des femmes non mariées, qu'elles ne satisfassent pas la condition de carrière ou pour une autre raison, reportent leur entrée en pension à l'âge légal (tableau 43). Elles continuent, davantage que les femmes mariées, à entrer en pension après l'âge légal de la retraite. Le pourcentage de femmes qui optent pour une entrée anticipée semble diminuer: de 20 % chez les femmes ayant eu 59 ans en 1997, il passe à 18 % parmi la génération de celles qui ont atteint cet âge en 1999.

TABLEAU 43 - Femmes non mariées bénéficiant d'une pension au taux isolé dans le régime indépendant: taux de pensionnement, taux d'entrée, entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Femmes non mariées bénéficiant d'une pension de retraite au taux isolé (en % de la population)									
59 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
60 ans	1.9	2.2	1.2	0.6	0.5	0.3	0.3	0.2	0.2
61 ans	2.4	2.5	2.7	2.5	2.4	0.7	0.5	0.4	0.4
62 ans	2.6	2.6	2.7	2.8	2.8	2.8	2.4	2.2	0.5
63 ans	2.7	2.7	2.7	2.8	2.9	2.9	3.0	2.9	2.9
64 ans	2.7	2.7	2.8	2.8	2.9	2.9	3.0	3.1	3.1
65 ans	2.8	2.8	2.8	3.0	2.9	3.0	3.1	3.1	3.3
Taux d'entrée (en %)									
60 ans		2.2	1.2	0.6	0.5	0.3	0.3	0.2	0.2
61 ans		0.7	0.5	1.2	1.8	0.2	0.2	0.1	0.2
62 ans		0.1	0.1	0.1	0.4	0.4	1.7	1.6	0.1
63 ans		0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.5	0.8
64 ans		0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2
65 ans		0.1	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2
Entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension									
Génération des femmes ayant eu 59 ans en...					1995	1996	1997	1998	1999
- Proportion d'entrées anticipées					0.0		20.1		17.7
- Age moyen d'entrée en pension ^a					60.6	61.1	61.4	62.1	62.4
- Différence avec la génération 1995 (en mois)					0.0	5.2	9.3	17.8	20.8

a. L'âge moyen d'entrée en pension pour les générations de femmes qui ont eu 59 ans en 1998 et 1999 est partiellement estimé (hypothèses portant sur les taux d'entrée à 64 ans -en 2004- et à 65 ans- en 2004 et 2005).

L'âge moyen auquel les femmes non mariées partent à la retraite augmente, passant de 60,6 ans (génération des femmes de 59 ans en 1995) à 62,4 ans (génération des femmes de 59 ans en 1999). Par année de relèvement de l'âge légal, l'entrée en pension recule en moyenne de 9,5 mois.

iii. Femmes bénéficiant d'une pension de retraite et de survie

Dans le régime des travailleurs indépendants également, les femmes qui bénéficient déjà d'une pension de survie reportent leur entrée dans le régime de pension de retraite jusqu'à ce qu'elles atteignent l'âge légal la pension. Le pourcentage de femmes prenant leur pension de retraite de manière anticipée baisse, notamment en raison du fait qu'elles répondent de moins en moins à la condition de carrière, qui devient plus stricte. Si, parmi les femmes ayant atteint l'âge de 59 ans en 1997, un peu moins de 21 % optaient encore pour une entrée anticipée, il n'y en avait déjà plus qu'un peu moins de 17 % deux ans plus tard.

TABLEAU 44 - Femmes bénéficiant d'une pension de retraite et de survie dans le régime indépendant: taux de pensionnement, taux d'entrée, entrées anticipées et âge moyen de l'entrée en pension

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Femmes bénéficiant d'une pension de retraite et de survie dans le régime indépendant (en % de la population)									
59 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
60 ans	1.4	1.3	0.8	0.3	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1
61 ans	1.8	2.0	1.8	1.5	1.3	0.3	0.2	0.2	0.2
62 ans	2.3	2.2	2.3	2.0	1.8	1.6	1.2	0.9	0.2
63 ans	2.6	2.6	2.4	2.5	2.3	2.0	1.9	1.6	1.4
64 ans	2.9	2.9	2.9	2.6	2.8	2.5	2.2	2.1	1.8
65 ans	3.3	3.2	3.2	3.1	2.9	3.1	2.8	2.4	2.3
Taux d'entrée (en %)									
60 ans		1.3	0.8	0.3	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1
61 ans		0.6	0.5	0.7	0.9	0.1	0.1	0.0	0.1
62 ans		0.3	0.3	0.2	0.3	0.3	0.9	0.7	0.0
63 ans		0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.5
64 ans		0.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.3
65 ans		0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2
Entrées anticipées et âge moyen d'entrée en pension									
Génération des femmes ayant atteint 59 ans en...					1995	1996	1997	1998	1999
- Proportion d'entrées anticipées					0.0		20.8		16.7
- Age moyen d'entrée en pension ^a					61.4	61.5	61.9	62.6	62.9
- Différence avec la génération 1995 (en mois)					0.0	1.3	5.9	14.6	17.3

a. L'âge moyen d'entrée en pension pour les générations de femmes qui ont eu 59 ans en 1998 et 1999 est partiellement estimé (hypothèses portant sur les taux d'entrée à 64 ans -en 2004- et à 65 ans- en 2004 et 2005).

Suite à la réforme des pensions, les femmes bénéficiant d'une pension de retraite et de survie prennent en moyenne leur pension plus tard¹: au sein de la génération des femmes qui ont eu 59 ans en 1995, l'âge moyen d'entrée dans la catégorie "pension de retraite et de survie" était de 61,4 ans, tandis que pour la génération de celles ayant atteint cet âge en 1999, il s'élève à 63 ans. Autrement dit, la prise de pension est retardée de plus de 7 mois en moyenne par année de relèvement de l'âge légal.

c. Effets à maturité de la réforme des pensions dans le régime indépendant

Cette section se penche sur les effets de la réforme du régime de pension des indépendants à l'horizon 2010 (génération des 59 ans en 2004). Pour réaliser cet exercice, nous reprenons les mêmes hypothèses que celles utilisées dans le régime salarié.

En 2010, l'âge moyen auquel les femmes entrèrent en pension dans le régime indépendant atteindrait 64,3 ans (cf. tableau 45), ce qui correspond à une augmentation de 4 ans par rapport à la génération des femmes qui ont eu 59 ans en 1995, ou, exprimée en mois, de 9,5 mois par année de relèvement de l'âge de la pension.

1. Ces valeurs sont probablement surestimées (cf. supra).

TABLEAU 45 - Age moyen d'entrée en pension des femmes dans le régime indépendant: perspectives à l'horizon 2010

Age moyen d'entrée en pension des femmes ayant eu 59 ans...	... en 1995	60.3
	... en 2004	64.3
Augmentation de l'âge moyen par année de relèvement de l'âge légal de la pension (en mois)	Augmentation observée	9.9
	En projection	9.5

En 2010, sous l'effet de la réforme des pensions, la part que représentent les femmes pensionnées indépendantes dans la classe d'âge des 60-64 ans serait plus de 11 points de pourcentage inférieure à ce qu'elle aurait été sans la réforme, ce qui correspond à une réduction de plus de 38 700 unités du nombre femmes bénéficiant d'une pension dans le régime indépendant.

TABLEAU 46 - Taux de pensionnement des femmes de 60-64 ans dans le régime indépendant: perspectives à l'horizon 2009 (en %)

	Avec réforme (1)	Sans réforme (2)	Différence (1)-(2) (en %)	Différence en milliers (en %)
Taux de pensionnement	0.5	12.3	-11.8	-38.7

C. La réforme des pensions et le maintien dans les statuts autres que celui de pensionné des régimes salarié et indépendant

1. Le maintien dans les statuts du régime salarié

a. Le maintien dans le régime salarié dans son ensemble

Suite au relèvement de l'âge légal de la pension, davantage de femmes sont présentes dans le régime salarié à l'âge de 60 ans et au-delà, qu'elles poursuivent leur activité professionnelle ou qu'elles relèvent d'un autre statut du régime, le chômage, la prépension ou l'invalidité. Le tableau 47 reprend l'évolution, entre 1995 et 2003, du poids de l'ensemble de ces statuts dans la population de 59 à 64 ans, poids repris sous la dénomination de taux de couverture du régime salarié par la suite. La probabilité (ou taux) de maintien dans ces statuts peut être évaluée en comparant le poids de l'ensemble de ces statuts à deux âges successifs deux années consécutives. Une définition formelle est donnée en annexe. Les chiffres repris en italique dans le tableau 47 résultent d'estimations sur le taux d'emploi salarié. Nous reviendrons sur ces estimations quand nous traiterons des comportements de maintien en emploi.

L'évolution des taux de maintien, présentée dans ce tableau, n'est pas exclusivement liée à la réforme des pensions. La décision de départ à la retraite, ou de maintien dans un autre statut du régime salarié, est influencée par d'autres facteurs que l'âge légal ou la condition de carrière requise afin de pouvoir anticiper sa pension de retraite. La situation familiale, l'état de santé, le niveau de revenu de l'individu ou la situation économique générale par exemple, peuvent également influencer cette décision. Tenir compte de tels facteurs déborde du cadre méthodologique proposé ici.

Insistons également sur le fait que la banque de données utilisée dans l'analyse qui suit est plus récente que celle sur laquelle se base le scénario du Comité d'étude. Elle est en effet enrichie de données fournies très récemment par la Banque carrefour de la Sécurité sociale pour les années 1998, 1999, 2001 et 2002. Précédemment, seules les données relatives à l'année 2000 étaient disponibles auprès de cet organisme.

Avant la réforme, la plupart des femmes quittaient leur statut salarié à 60 ans. Seulement 20 % des femmes présentes en 1995 à 59 ans dans un des statuts retenus, relevait encore d'un de ces statuts l'année suivante à 60 ans. La réforme des pensions se traduit par une augmentation des taux de maintien dans le statut salarié aux années charnières de la réforme des pensions. L'effet du relèvement de l'âge légal est perceptible non seulement les années où ce relèvement a lieu mais également l'année suivante. Ainsi, suite au relèvement de l'âge légal de la retraite à 62 ans en 2000, la probabilité de rester dans le régime salarié à 61 ans passe de 22 % en 1999 à 68 % en 2000 et atteint 91 % en 2001. Cet étalement sur deux années calendaires des effets de la réforme des pensions s'explique par le fait que les individus qui atteignent l'âge de 61 ans jusqu'à la veille de l'entrée en application du relèvement de l'âge légal à 62 ans (en l'espèce le 1er janvier 2000) ne sont pas concernés par la réforme. En d'autres termes début 2000, seule une minorité des individus de 61 ans sont concernés par la réforme, ceux qui ont fêté leur 61 ans en 2000, une majorité ne l'est pas, à savoir ceux qui ont atteint cet âge en 1999. L'effet plein de la réforme ne se manifestera qu'au terme de l'année 2000. La nature des données utilisées dans cette section, à savoir des moyennes annuelles qui constituent donc la moyenne d'enregistrements effectués à une fréquence pluriannuelle (trimestrielle en matière d'emploi, mensuelle en matière de chômage) permet de percevoir la progressivité des effets de la réforme. Les données de pensions, représentatives des effectifs de bénéficiaires au 31 décembre ne le permettent pas.

Le passage de l'âge de la retraite à 63 ans se concrétise par une augmentation de la probabilité de maintien dans le statut salarié à 62 ans de 21 % en 2002 à 71 % en 2003. L'évolution du taux de maintien à 60 ans dans la seconde moitié des années 90 est d'autant plus progressive que la réforme est mise en oeuvre le premier juillet 1997. Le taux de maintien à 60 ans passe de 20 % en 1996 à 33 % en 1997, 64 % en 1998 et 72 % en 1999.

TABLEAU 47 - Taux de couverture du régime salarié et taux de maintien associés (en %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Poids des statuts salariés autres que pensionné dans la population, en % (SALa,t)									
59 ans	25.2	24.7	27.1	28.3	28.5	29.2	31.0	32.4	33.7
60 ans	4.4	5.0	8.1	17.3	20.2	21.4	22.9	24.7	26.8
61 ans	2.6	2.4	2.4	3.0	3.7	13.7	19.5	21.1	23.0
62 ans	2.2	2.2	2.1	2.1	2.1	2.2	3.7	4.0	14.9
63 ans	1.8	1.8	1.8	1.7	1.8	1.9	1.9	2.1	2.5
64 ans	1.6	1.5	1.6	1.6	1.5	1.6	1.7	1.7	1.9
Probabilité de maintien dans ces statuts, en % (PSALa,t=SALa,t/SALa-1,t-1)									
60 ans		19.9	32.8	63.9	71.6	75.2	78.1	79.8	82.5
61 ans		55.2	48.6	36.8	21.5	67.9	91.1	92.2	93.1
62 ans		85.6	85.2	84.8	70.3	58.4	27.0	20.5	70.9
63 ans		81.5	81.3	83.7	87.6	88.4	87.1	56.6	61.7
64 ans		86.7	87.6	91.2	88.9	87.1	91.3	89.1	90.4

Outre une augmentation (progressive) des taux de maintien aux âges charnières de la réforme, cette dernière se concrétise également par une diminution des taux de maintien à l'âge supérieur les années suivantes. A titre d'exemple, la probabilité de maintien dans le régime salarié à 62 ans passe de 58 % en 2000 à 27 % en 2001 et 21 % en 2002. Cette diminution ne se produit toutefois pas au détriment de la probabilité cumulée de maintien dans le régime salarié au-delà de l'âge légal. Cette dernière augmente même suite à la réforme. Ainsi, sur 100 individus présents dans le régime salarié à 60 ans en 1998, 13¹ relèvent encore d'un statut du régime deux en plus tard à 62 ans. Ce chiffre s'élève à 18 pour la génération des individus de 60 ans en 1999 qui eux subissent les effets du relèvement de l'âge légal de la pension à 62 ans en 2000. Pour les statuts autres que l'emploi, cette diminution de la probabilité de maintien est liée à leur extinction à l'âge légal de la pension (il n'est légalement plus possible de bénéficier d'une allocation de chômage ou d'invalidité à l'âge légal de la pension de retraite). La probabilité de rester dans ces statuts au-delà de l'âge légal est dès lors virtuellement nulle. Nous verrons par la suite comment évoluent les taux de maintien en emploi.

Afin d'appréhender de manière plus synthétique les effets de la réforme des pensions l'âge moyen de sortie du régime salarié a été calculé (tableau 48). Une définition formelle de cet indicateur est fournie en annexe. Suite à la réforme des pensions, l'âge moyen de sortie du régime salarié passe de 60,5 ans pour les individus présents dans le régime à 59 ans en 1995, à 61 ans pour les individus qui avaient 59 ans en 1997, et à 61,7 pour la génération de 1999². Le relèvement de l'âge de la retraite de 1 an (ainsi que le durcissement de la condition de carrière ouvrant le droit à l'anticipation de la retraite) se traduit donc, sur la période observée, par une prolongation moyenne d'un peu plus de 7 mois (0,6 an) du

1. Soit 100 multiplié par le produit du taux de maintien à 61 en 1999- 21,5 %- et du taux de maintien à 62 ans en 2000- 58,4 %.
2. Pour ce dernier chiffre, selon l'hypothèse que le taux de maintien à 64 ans en 2004 dans les différents statuts du régime sont égaux à leur niveau de 2003, soit un taux de maintien dans le régime salarié à 64 ans en 2004 de 90 %.

maintien dans d'autres statuts. L'effet présenté peut paraître asymétrique (6 mois ou 0,5 an lors du passage de l'âge légal à 61 ans et 9 mois ou 0,7 an lors du passage à 62 ans). Toutefois, pour les raisons évoquées précédemment, la probabilité de maintien à 60 ans en 1998, sur base de laquelle est calculé l'âge moyen de sortie du régime salarié en 1997, n'incorpore pas pleinement l'effet de la réforme.

TABLEAU 48 - Age moyen de sortie du statut salarié

Génération salariée de 59 ans en...	1995	1996	1997	1998	1999
Age moyen de sortie	60.5	60.7	61.0	61.5	61.7
Différence par rapport à la génération de 1995 (en mois)	0.0	2.0	5.7	11.5	14.7

Une autre approche consiste à évaluer la croissance des effectifs présents dans les statuts du régime salarié, autres que celui de pensionné, de 60 à 64 ans engendrée par la réforme. A cette fin nous supposons que, en l'absence de réforme, les générations de femmes salariées de 59 ans auraient des comportements de maintien dans les différents statuts évoqués identiques à la dernière génération qui n'a pas connu la réforme, soit les salariées de 59 ans en 1995. En faisant cette hypothèse les taux de couverture du régime salarié seraient ceux repris au tableau 49¹ (en italique, les taux hypothétiques "hors réforme"). Dans l'ensemble de la classe d'âge 60-64 ans, le poids du régime salarié serait resté "hors réforme" compris entre 2,5 et 3 %. Le taux de couverture observé du régime salarié connaît, par rapport à ce poids hypothétique, une augmentation d'environ 3 points de pourcentage en 1998 et 1999, d'environ 7 points en 2001 et 2002 et de plus de 10 points en 2003.

TABLEAU 49 - Taux de couverture du régime salarié, observé en l'absence de réforme

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Taux de couverture (en %) par âge en l'absence de réforme à...								
60 ans	5.0	4.9	5.4	5.6	5.7	5.8	6.2	6.5
61 ans	2.4	2.4	2.4	2.6	2.7	2.8	2.8	3.0
62 ans	2.2	2.1	2.1	2.0	2.2	2.3	2.3	2.4
63 ans	1.8	1.8	1.7	1.8	1.8	1.9	2.0	2.0
64 ans	1.5	1.6	1.6	1.5	1.6	1.5	1.7	1.8
Effets de la réforme								
Taux de couverture (en %) dans la classe d'âge 60-64 ans en l'absence de réforme (1)	2.6	2.5	2.7	2.8	2.8	2.8	2.9	3.1
Taux de couverture (en %) dans la classe d'âge 60-64 ans observé (2)	2.6	3.2	5.2	6.0	8.2	9.6	10.1	13.5
Différence (2)-(1)	0.0	0.6	2.5	3.2	5.4	6.8	7.1	10.3

1. Le taux de couverture du régime salarié à 59 ans n'est pas influencé par la réforme. Les taux de couverture à 60 ans sont dès lors calculés à partir des taux observés à 59 ans l'année précédente.

b. Le maintien dans les différents statuts du régime salarié

Dans cette section, les taux de maintien sont estimés pour les différents statuts du régime salarié, à savoir, l'emploi, le chômage, le chômage âgé, la prépension et l'invalidité. Vu le faible nombre de bénéficiaires d'une telle allocation, l'interruption de carrière n'est pas traitée dans cette section. A ce niveau de désagrégation, parler de taux de maintien dans un statut est quelque peu abusif dans la mesure où il existe des flux entre les différents statuts du régime. Au niveau du régime salarié considéré dans son ensemble, les entrées en provenance de statuts extérieurs au régime sont probablement marginales aux âges étudiés. Nous parlerons dès lors de taux (ou de probabilités) de maintien apparent. L'évolution des taux de maintien apparent ne reflétera pas uniquement la mise en oeuvre de la réforme, non seulement pour les raisons déjà évoquées précédemment, mais également parce que les flux entre les différents statuts du régime sont aussi influencés par l'évolution de la conjoncture économique.

La première section s'attardera sur les comportements de maintien dans les différents statuts autres que l'emploi. Le maintien en emploi sera traité dans une deuxième section. Celle-ci tentera également d'évaluer les effets en termes de création brute d'emploi de la réforme des pensions.

i. Les statuts d'inactivité et le chômage

L'invalidité

Le taux de maintien apparent en invalidité progresse de manière importante aux années charnières de la réforme (tableau 50). A 60 ans, ce taux passe de 8 % en 1996 à 84 % en 1998. A 61 ans, ce taux progresse de 8 % en 1999 à 95 % en 2000. Il connaît une évolution similaire à 62 ans entre 2002 et 2003, passant de 7 à 98 %. Une grande majorité d'invalides semble prolonger le bénéfice de leur allocation plutôt que de partir de manière anticipée à la retraite. Le taux de maintien à 60 ans est d'environ 90 % après 1997 et celui à 61 ans de près de 100 % après 2000. Rappelons toutefois le caractère apparent de ces taux: davantage d'invalides quittent ce statut pour partir en pension (ou vers un autre statut) pour peu qu'il y ait des flux dans ce statut en provenance d'autres catégories. En outre, les taux de maintien apparent sont calculés à partir de taux d'invalidité définis en proportion de la population. Le taux de maintien en invalidité peut s'avérer plus élevé si la population d'invalides connaît un taux de mortalité spécifique plus élevé que la moyenne de la population.

TABLEAU 50 - Taux d'invalidité, taux de maintien et âge moyen de sortie associés - régime salarié (taux en %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Invalides dans la population (en%)									
59 ans	5.0	5.0	5.3	5.3	5.1	5.2	5.5	5.8	5.7
60 ans	0.4	0.4	2.2	4.4	4.5	4.6	4.7	4.9	5.3
61 ans	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	4.2	4.4	4.6	4.9
62 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	4.5
63 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
64 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Probabilité de maintien en invalidité (en %)									
60 ans		7.9	44.0	84.1	85.1	89.2	90.2	89.6	92.7
61 ans		0.0	0.0	12.4	7.8	94.9	97.0	97.9	100.4
62 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.2	7.4	98.4
63 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
64 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Age moyen de sortie du statut d'invalide									
Génération d'invalides de 59 ans en...	1995	1996	1997	1998	1999				
Age moyen de sortie	60.1	60.5	60.9	61.7	61.8				
Différence par rapport à la génération de 1995 (en mois)	0.0	5.0	9.9	19.7	20.9				

L'âge moyen de maintien en invalidité se trouve relevé par la réforme. Il passe de 60,1 ans pour la génération d'invalides de 59 ans en 1995 à 60,9 ans pour la génération de 1997 et à 61,8 ans pour celle de 1999, soit, en moyenne, une progression d'un peu plus de 10 mois à chaque augmentation d'un an de l'âge légal de la retraite.

Les prépensionnées

Contrairement aux autres catégories de salariés, les prépensionnées ne peuvent pas anticiper leur départ à la pension. Le relèvement de l'âge légal de la pension d'un an entraînera dès lors une prolongation d'un an du maintien dans le statut de prépensionnée. Les taux de maintien, quant à eux, devraient dès lors se monter à 100 % aux âges inférieurs à l'âge légal. Le tableau 51 confirme ces attentes. Le relèvement des taux de maintien à l'âge inférieur à l'âge légal de la pension est étalé sur deux ans (en 2000 et 2001 ou en 2003 et 2004) étant donné la fréquence mensuelle de l'enregistrement des effectifs de prépensionnés. D'autre part, les probabilités de maintien aux âges inférieurs à l'âge légal de la retraite sont de plus de 100 %, reflet d'entrées en prépension en provenance de l'emploi à ces âges.

TABLEAU 51 - Taux de prépensionnement, taux de maintien et âge moyen de sortie associés (taux en %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Prépensionnées dans la population (en %)										
59 ans	5.3	5.2	5.3	5.2	5.0	4.7	4.5	4.4	4.4	4.3
60 ans	0.5	0.5	1.2	4.8	5.4	5.2	4.9	4.8	4.9	4.9
61 ans	0.0	0.0	0.0	0.3	0.4	3.4	5.3	5.1	5.0	5.1
62 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.4	3.1	5.1
63 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
64 ans	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Probabilité de maintien en prépension (en %)										
60 ans		9.1	22.8	91.0	102.5	104.0	105.7	108.0	109.5	111.9
61 ans		0.0	0.0	20.9	9.3	62.8	101.6	103.0	103.7	105.4
62 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.2	7.8	61.3	101.4
63 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.3
64 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Age moyen de sortie du statut de prépensionnée										
Génération de prépensionnées de 59 ans en...	1995	1996	1997	1998	1999					
Age moyen de sortie	60.1	60.3	61.0	61.7	62.1					
Différence par rapport à la génération de 1995 (en mois)	0.0	2.2	10.8	19.4	23.9					

Les chômeuses âgées

Les probabilités de maintien apparent en chômage âgé augmentent les années charnières de la réforme des pensions. Une majorité de chômeuses non demandeuses d'emploi prolongent leur maintien dans ce statut jusqu'à l'âge légal de la pension. Ce phénomène semble toutefois quelque peu moins marqué que pour les invalides. Le taux de maintien dans le statut de chômeur âgé se monte par exemple à 57 % à 60 ans en 1999 ou à 91 % à 61 ans en 2002 pour respectivement 85 et 98 % pour les invalides. Insistons toujours sur la nécessaire précaution dans l'interprétation des taux apparents présentés. Ainsi, il est notamment difficile de distinguer la part de l'augmentation des taux de maintien à 60 ans, observée après 1999, imputable à l'augmentation de la condition de carrière (effet réforme des pensions) de la part imputable à une probable augmentation des entrées en provenance d'un autre statut, en l'occurrence les chômeuses demandeuses d'emploi (effet conjoncturel).

TABLEAU 52 - Taux de chômage âgé, taux de maintien et âge moyen de sortie associés (taux en %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Chômeuses âgées dans la population (en %)										
59 ans	5.3	5.4	7.1	8.3	8.9	9.6	10.5	11.1	12.0	12.3
60 ans	0.0	0.6	1.0	3.3	4.7	5.7	6.8	7.6	8.4	9.2
61 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	2.5	5.1	6.2	7.1	7.7
62 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.4	3.6	6.7
63 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
64 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Probabilité de maintien en chômage âgé (en %)										
60 ans		10.8	18.9	46.5	57.4	64.6	70.4	72.0	75.2	77.0
61 ans		0.0	0.0	0.0	9.2	52.4	89.4	91.1	93.3	92.1
62 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	6.9	13.4	8.7	57.9	94.7
63 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.9	13.5
64 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Age moyen de sortie du statut de chômeuse âgée										
Génération de chômeuses âgées de 59 ans en...	1995	1996	1997	1998	1999					
Age moyen de sortie	60.1	60.2	60.5	60.9	61.3					
Différence par rapport à la génération de 1995 (en mois)	0.0	1.0	4.8	9.7	14.0					

L'âge moyen de sortie du statut de chômeuse âgée est accru par la réforme: il passe de 60,1 ans pour la génération des chômeuses âgées de 59 ans en 1995 à 60,5 ans pour la génération de 1997 et à 61,3 ans pour la génération de 1999. Soit un report moyen de 7 mois à chaque augmentation d'un an de l'âge légal de la pension. Cette augmentation peut constituer un plafond pour peu que les sorties de ce statut ne se fassent que vers la pension et que des entrées se produisent en provenance du statut de chômeuse demandeuse d'emploi.

Les chômeuses demandeuses d'emploi

Les évolutions des taux de maintien dans le statut de chômeuse demandeuse d'emploi sont fort semblables à celles observées pour les chômeuses âgées. Si à 60 ans, ces évolutions sont pratiquement identiques, à 61 et 62 ans, les probabilités de maintien sont légèrement inférieures pour les chômeuses demandeuses d'emploi. L'existence de sorties plus importantes de ce statut vers un statut autre que la pension, en l'occurrence, le chômage âgé, peut expliquer cette différence.

L'âge moyen de sortie du statut de chômeuse demandeuse d'emploi passe de 60,1 ans pour les chômeuses de 59 ans en 1995 à 61,1 ans pour la génération de 1999, soit une augmentation de 6 mois du maintien dans le statut pour une augmentation de 1 an de l'âge légal de la pension.

TABLEAU 53 - Taux de chômage, taux de maintien et âge moyen de sortie associés (taux en %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Chômeuses demandeuses d'emploi dans la population (en %)										
59 ans	1.9	1.3	1.0	0.9	0.9	0.8	0.8	0.9	0.9	1.0
60 ans	0.1	0.1	0.2	0.5	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7
61 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.4	0.4	0.5	0.6
62 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.4
63 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
64 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Probabilité de maintien en chômage (en %)										
60 ans		7.2	13.2	51.7	67.4	64.4	67.2	76.4	72.1	83.4
61 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	34.9	65.6	79.4	70.6	87.7
62 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	52.3	88.2
63 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
64 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Age moyen de sortie du statut de chômeuse demandeuse d'emploi										
Génération de chômeuses de 59 ans en...	1995	1996	1997	1998	1999					
Age moyen de sortie	60.1	60.1	60.5	60.9	61.1					
Différence par rapport à la génération de 1995 (en mois)	0.0	0.7	5.3	10.0	11.9					

ii. Le maintien en emploi

En matière d'emploi salarié¹, les données utilisées constituent des ventilations exhaustives par âge pour les années 1997 à 2002. Pour les années antérieures², 1995 et 1996, tout comme pour l'année 2003³, les taux d'emploi sont déterminés sur base d'hypothèses portant sur les taux de maintien en emploi, qui sont tirées de l'évolution de probabilités de maintien observées entre 1998 et 2002.

Avant tout, il est important de souligner que l'évolution des taux de maintien apparent en emploi, mise en avant dans les paragraphes qui suivent, sous-estime probablement les effets de la réforme sur le volume de travail. En effet, le maintien en emploi est loin d'être négligeable à l'âge légal de la pension et au-delà. Le

1. Soit l'emploi salarié du secteur privé et l'emploi contractuel de la fonction publique.
2. Principalement, le taux de maintien en emploi à 60 ans en 1995 est déterminé par application, au taux de maintien en emploi à 60 ans en 1998, de l'évolution de ce taux à 61 ans entre 1999 et 2001. Le taux de maintien à 61 ans en 1997 est calibré de telle sorte que la probabilité qu'un individu ayant un emploi à 59 ans occupe toujours un emploi deux ans plus tard est identique pour un individu de 59 ans en 1995 et un individu de 59 ans en 1996. Les probabilités de maintien en emploi sont supposées constantes à partir de 62 ans.
3. Pour 2003, nous supposons que les taux de maintien à 60 ans et à 61 ans poursuivent leur progression observée l'année précédente (liée notamment à l'allongement de la condition de carrière). La probabilité de maintien à 62 ans connaît la même évolution que celle observée pour la probabilité de maintien à 61 ans en 2000. Les taux de maintien à 63 et 64 ans prennent leur valeur moyenne observée les deux années précédentes.

taux de maintien en emploi à 61 ans est d'environ 65 % en 1998 et 1999. Il est de plus de 85 % aux âges supérieurs. Pour autant, il n'est pas certain que les individus restant en emploi prestent un même volume de travail à partir de l'âge légal de la pension ni qu'ils ne bénéficient pas d'une pension de retraite. En effet, le bénéfice d'une pension de retraite est compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle pour peu que les revenus tirés de cette activité ne dépassent pas certaines limites. L'évolution des taux de maintien apparent en emploi, dictée par la réforme, sous-estime dès lors probablement les effets de la réforme sur le volume de travail. Certains individus poursuivent une activité professionnelle à temps plein jusqu'à l'âge légal de la retraite où ils réduisent le volume de leurs prestations afin de pouvoir bénéficier d'une pension de retraite. En l'absence de réforme, ces mêmes individus auraient probablement réduits leur volume de travail dès 60 ans.

Les effets de la réforme sont principalement observés lors du passage de l'âge légal de la pension à 62 ans en 2000. Le taux de maintien apparent à 61 ans passe de 62 % en 1999 à 68 % en 2000 et 81 % en 2001. Parallèlement, les taux de maintien à 62 ans baissent: ils passent de 81 % en 2000 à 66 % en 2002. Les travailleuses salariées qui reportent leur départ à la retraite partent majoritairement à l'âge légal: la proportion de travailleuses restant actives au-delà de l'âge légal n'augmente que légèrement. Sur 100 travailleuses de 60 ans en 1998, 1999 et 2000, 50 sont encore actives à 62 ans en 2000, 52 à 62 ans en 2001 et 53 en 2002.

TABLEAU 54 - Taux d'emploi, taux de maintien et âge moyen de sortie associés -régime salarié (taux en %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Emploi salarié dans la population (en %)									
59 ans	7.5	7.5	8.2	8.3	8.3	8.7	9.4	9.9	10.4
60 ans	3.4	3.4	3.5	4.3	5.0	5.2	5.8	6.7	7.4
61 ans	2.5	2.4	2.4	2.4	2.6	3.4	4.2	4.7	5.5
62 ans	2.2	2.2	2.1	2.1	2.1	2.1	2.6	2.8	3.5
63 ans	1.8	1.8	1.8	1.7	1.8	1.9	1.9	2.1	2.4
64 ans	1.5	1.5	1.5	1.6	1.5	1.6	1.7	1.7	1.9
Probabilité de maintien en emploi salarié (en %)									
60 ans		45.5	46.5	51.7	59.7	63.3	67.1	71.1	75.2
61 ans		71.6	71.1	69.8	61.5	68.3	80.5	81.4	82.3
62 ans		85.8	85.6	85.4	85.8	80.7	75.8	66.1	73.5
63 ans		81.5	81.3	83.6	87.5	88.3	89.4	81.7	85.5
64 ans		86.5	86.5	87.2	88.6	86.5	90.5	88.4	89.5
Age moyen de sortie de l'emploi salarié									
Génération de travailleuses de 59 ans en...	1995	1996	1997	1998	1999				
Age moyen de sortie	61.5	61.5	61.5	61.8	62.0				
Différence par rapport à la génération de 1995 (en mois)	0.0	0.4	0.2	3.5	6.3				

L'âge moyen de sortie de l'emploi salarié passe de 61,5 ans pour une travailleuse de 59 ans en 1995 à 62,0 ans pour une salariée de 59 ans en 1999¹. Cette augmentation correspond en moyenne à la poursuite durant un peu plus de 3 mois d'une activité salariée par année de relèvement de l'âge légal de la pension.

Il est également intéressant d'évaluer les effets de la réforme en termes d'emploi. Comme cela a été fait au niveau du régime dans son ensemble, nous supposons qu'en l'absence de réforme, les générations de travailleuses de 59 ans auraient eu des comportements de maintien en emploi identiques à la dernière génération qui n'a pas connu la réforme, soit les salariées de 59 ans en 1995. En faisant cette hypothèse les taux d'emploi seraient ceux repris au tableau 55. Pour la classe d'âge 60-64 ans, le taux d'emploi hors réforme serait resté sur la période aux alentours de 2,5 %. Le taux d'emploi observé se trouve par rapport à ce taux hypothétique à un niveau supérieur de 0,24 point de pourcentage en 1999, 0,71 en 2001 et 1,37 en 2003, soit en 2003 un peu moins de 3500 emplois supplémentaires par rapport à un scénario sans réforme. En moyenne, le taux d'emploi est accru de près de 0,5 point de pourcentage par année de relèvement de l'âge légal de la pension. Remarquons qu'en 2003 les effets du relèvement de l'âge légal à 63 ans ne sont pas encore pleinement perceptibles. Il est également important de souligner que la création d'emploi évoquée ici est exprimée en tête. Pour les raisons évoquées précédemment, il est probable que ce dénombrement sous-estime les effets de la réforme des pensions sur le volume de travail.

TABLEAU 55 - Emploi salarié observé en l'absence de réforme

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Taux d'emploi salarié (en %) par âge en l'absence de réforme à...								
60 ans	3.4	3.4	3.7	3.8	3.8	3.9	4.3	4.5
61 ans	2.4	2.4	2.4	2.7	2.7	2.7	2.8	3.0
62 ans	2.2	2.1	2.1	2.1	2.3	2.3	2.3	2.4
63 ans	1.8	1.8	1.7	1.8	1.8	2.0	2.0	2.0
64 ans	1.5	1.5	1.6	1.5	1.6	1.6	1.7	1.7
Effet de la réforme								
Taux d'emploi (en %) de la classe d'âges 60-64 en l'absence de réforme (1)	2.3	2.2	2.3	2.4	2.4	2.5	2.6	2.7
Taux d'emploi (en %) de la classe d'âges 60-64 ans observé (2)	2.3	2.3	2.4	2.6	2.8	3.2	3.5	4.1
Différence (2)-(1)	0.0	0.0	0.1	0.2	0.4	0.7	0.9	1.4
Différence en milliers de personnes	0.0	0.0	0.3	0.6	1.1	1.9	2.3	3.4

1. Ce dernier chiffre est calculé d'après une hypothèse de taux de maintien en emploi à 64 ans en 2004 égal à son niveau de 2003.

c. Les effets à maturité de la réforme des pensions dans le régime salarié

Sur base d'un jeu relativement restreint d'hypothèses, il est possible d'évaluer les effets de la réforme des pensions à l'horizon 2010. Ces hypothèses sont:

- un taux de représentativité à 59 ans de chaque statut du régime égal à son dernier niveau observé (2003 ou 2004 pour les différentes catégories de chômeuses et les prépensionnées);
- des taux de maintien constants pour les âges non concernés par le relèvement de l'âge légal de la pension;
- une croissance (relative) des probabilités de maintien identique à la croissance observée lors du dernier relèvement de l'âge légal;
- une constance de la probabilité cumulée de maintien à l'âge légal et à l'âge suivant l'âge légal pour l'emploi salarié.

Sous ces hypothèses, les salariées occupant un emploi à 59 ans en 2005 prolongeraient leur activité jusqu'à 62,8 ans en moyenne (tableau 56, qui reprend à titre de comparaison l'augmentation moyenne de l'âge de sortie par statut observée entre les générations de salariées de 59 ans en 1995 et de 59 ans en 1999). Par rapport à la génération de 1995, cela correspond à une prolongation d'un peu plus d'un an du maintien en emploi, soit une augmentation de 3 mois par année de relèvement de l'âge légal de la pension. La réforme se traduit davantage par une prolongation du bénéfice d'une allocation sociale autre que la pension que par une prolongation d'une activité salariée. La sortie du statut de prépensionnée est retardée (légalement) jusqu'à 65 ans. Le bénéfice d'une allocation d'invalidité se prolonge jusqu'à, en moyenne, 64 ans et demi. L'âge moyen de sortie du statut de chômeuse atteint en moyenne 63 ans (62 ans et demi pour les chômeuses demandeurs d'emploi, 63 ans et demi pour les chômeuses âgées).

TABLEAU 56 - Age moyen de sortie des différents statuts du régime salarié à l'horizon 2010.

	Age moyen de sortie du statut pour la génération de...		Augmentation de l'âge moyen par année de relèvement de l'âge légal (en mois)	
	59 ans en 1995	59 ans en 2005	Projection	Observation
Invalidité	60.1	64.5	10.7	10.5
Prépension	60.1	65.0	11.8	11.9
Chômage âgé	60.1	63.4	7.9	7.0
Chômage	60.1	62.6	6.2	6.0
Emploi	61.5	62.8	3.0	3.1
Régime salarié	60.5	63.7	7.6	7.4

Au niveau du régime salarié considéré dans son ensemble, la réforme engendrerait à l'horizon 2010, sous les mêmes hypothèses et sous une hypothèse de comportements hors réforme identiques à ceux de la génération de salariées de 59 ans en 1995, une croissance du taux de couverture de 60 à 64 ans de 21,5 points de pourcentage, soit environ 70 000 personnes en plus dans le régime salarié. Le taux d'activité (au sens BfP, c.-à-d., y compris chômeurs âgés) serait relevé d'un peu plus de 11 points de pourcentage par la réforme. Cette augmentation correspond à une croissance de 36 000 unités du nombre d'actifs à l'horizon 2010. La

croissance du taux d'emploi serait, quant à elle, limitée à 2,5 points de pourcentage, soit une création d'environ 8 500 emplois. Le nombre de chômeuses augmenterait, pour sa part, de près de 28 000 personnes. Environ 16 000 personnes gonfleraient les effectifs d'invalides et les effectifs de prépensionnées.

Cette évaluation des effets en termes d'activité et d'emploi de la réforme se fait toutefois sous des hypothèses conservatrices en matière de taux d'emploi et de taux d'activité, qui ne sont pas celles retenues dans le scénario du Comité d'Etude. Les taux d'emploi et d'activité (à 59 ans) sont supposés constants à partir de 2004 dans l'évaluation réalisée dans cette section. Dans le scénario du Comité d'étude, l'activité des femmes âgées connaît une croissance suite au vieillissement de générations davantage attachées au marché du travail (dont les taux d'activité sont plus élevés aux mêmes âges que ceux des générations précédentes) et les taux d'emploi progressent dans le cadre d'une diminution progressive du taux de chômage structurel. L'exercice réalisé ici sous-estime, par conséquent, les effets que devraient avoir la réforme des pensions en matière d'activité et d'emploi dans un contexte de croissance du taux d'activité des femmes (âgées) et de diminution du taux de chômage. Rappelons également que la croissance de l'emploi par tête estimée dans cette section constitue probablement également une sous-estimation de la croissance du volume de l'emploi.

TABLEAU 57 - Poids du statut salarié de 60 à 64 ans et de ses composantes dans la population à l'horizon 2010, en %

	Avec réforme (I)	Sans réforme (II)	Différence (I)-(II)	Différence en milliers
Invalidité	5.2	0.1	5.1	16.6
Prépension	5.1	0.1	5.0	16.3
Activité	14.7	3.4	11.3	36.3
<i>dont Chômage âgé</i>	<i>8.4</i>	<i>0.3</i>	<i>8.1</i>	<i>26.2</i>
<i>dont Chômage</i>	<i>0.5</i>	<i>0.0</i>	<i>0.5</i>	<i>1.6</i>
<i>dont Emploi</i>	<i>5.8</i>	<i>3.1</i>	<i>2.6</i>	<i>8.5</i>
Régime salarié	25.1	3.6	21.5	69.6

2. Le maintien dans les statuts du régime indépendant

Dans le régime des travailleurs indépendants, deux statuts sont distingués: l'emploi et l'invalidité. Pour les années 1995 et 1996, les taux d'emploi sont estimés sur base d'hypothèses similaires à celles formulées pour estimer les taux d'emploi dans le régime salarié ces deux mêmes années.

a. Le maintien en emploi

Déjà avant la réforme, les taux de maintien en emploi sont élevés dans le régime indépendant. L'âge moyen de maintien en emploi est de 63 ans pour les travailleuses indépendantes de 59 ans en 1995. La réforme des pensions se concrétise par une augmentation relativement modérée des taux de maintien lors des années de relèvement de l'âge légal de la pension. L'âge moyen de maintien en

emploi passe de 63 ans pour la génération de travailleuses indépendantes de 59 ans en 1995 à 63,3 ans pour la génération de 59 ans en 1999. En moyenne, une augmentation d'un peu plus de 2 mois par année de relèvement de l'âge légal de la retraite. Remarquons que l'évolution des taux de maintien en emploi peut sous-estimer les effets sur le volume de travail de la réforme. En effet, il est probable que certaines travailleuses indépendantes réduisent leur volume de travail afin de pouvoir bénéficier de leur pension à l'âge légal de la pension de retraite.

TABLEAU 58 - Taux d'emploi, taux de maintien et âge moyen de sortie associés- régime indépendant (taux en %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Emploi indépendant dans la population (en %)									
59 ans	4.7	5.0	6.3	6.9	6.9	7.0	7.5	7.4	7.6
60 ans	3.6	3.6	4.1	5.4	5.9	6.0	6.1	6.5	6.4
61 ans	3.3	3.2	3.2	3.4	4.3	5.1	5.4	5.6	6.0
62 ans	2.8	2.8	2.8	2.8	3.1	3.9	4.3	4.5	4.9
63 ans	2.3	2.3	2.2	2.2	2.2	2.5	3.2	3.4	3.7
64 ans	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.0	2.3	2.9	3.1
Probabilité de maintien en emploi indépendant (en %)									
60 ans		76.6	83.3	85.8	84.9	87.4	87.1	86.3	86.6
61 ans		88.2	88.6	81.7	80.2	87.2	89.7	91.3	92.1
62 ans		86.5	86.8	87.1	92.6	89.5	83.1	83.5	87.3
63 ans		79.2	79.4	79.6	81.0	80.9	81.4	80.1	80.8
64 ans		92.3	92.7	93.0	94.4	91.6	91.0	90.9	90.6
Age moyen de sortie de l'emploi indépendant									
Génération de travailleuses de 59 ans en...	1995	1996	1997	1998	1999				
Age moyen de sortie	63.0	63.1	63.1	63.1	63.3				
Différence par rapport à la génération de 1995 (en mois)	0.0	2.0	2.0	2.3	4.4				

b. Le maintien en invalidité

L'ensemble des invalides du régime indépendant semble prolonger le bénéfice de leur indemnité jusqu'à l'âge légal de la pension. Les taux apparents de maintien en invalidité s'élèvent à plus de 100 % aux âges inférieurs à l'âge légal de la pension. Ces probabilités de maintien apparent supérieures à l'unité dénotent des entrées dans ce statut en provenance de l'emploi aux âges considérés. L'âge moyen de sortie du statut d'invalidité augmente, dès lors, d'un an par année de relèvement de l'âge légal de la pension.

TABLEAU 59 - Taux d'invalidité, taux de maintien et âge moyen de sortie associés- régime indépendant (taux en %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Invalides dans la population (en %)									
59 ans	0.6	0.6	0.6	0.7	0.5	0.5	0.6	0.6	0.6
60 ans	0.0	0.1	0.4	0.7	0.7	0.6	0.6	0.6	0.7
61 ans	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.7	0.6	0.6	0.7
62 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.6
63 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
64 ans	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Probabilité de maintien en invalidité (en %)									
60 ans		8.5	60.9	104.5	100.3	105.2	103.3	100.6	105.6
61 ans		0.0	0.0	15.5	9.7	102.9	102.0	108.3	112.2
62 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.9	11.3	102.5
63 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	97.9
64 ans		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Age moyen de sortie du statut d'invalidé									
Génération d'invalides de 59 ans en...	1995	1996	1997	1998	1999				
Age moyen de sortie	60.1	60.7	61.1	62.1	62.2				
Différence par rapport à la génération de 1995 (en mois)	0.0	7.4	12.1	23.9	24.3				

c. Les effets à maturité de la réforme des pensions dans le régime indépendant

Cette section propose une évaluation des effets à l'horizon 2010 de la réforme des pensions dans le régime indépendant. Cette évaluation est réalisée selon les mêmes hypothèses que celles retenues dans le régime salarié.

TABLEAU 60 - Age moyen de sortie des différents statuts du régime indépendant à l'horizon 2010

	Age moyen de sortie du statut pour la génération de...		Augmentation de l'âge moyen par année de relèvement de l'âge légal (en mois)	
	59 ans en 1995	59 ans en 2005	Projection	Observation
Invalidité	60.1	65.0	11.8	12.2
Emploi	63.0	63.7	1.7	2.2
Régime indépendant	62.6	63.8	2.8	3.7

A l'horizon 2010, l'âge moyen de maintien en emploi s'élèvera (pour la génération de travailleuses indépendantes de 59 ans en 2005) à 63,7 ans, soit, une prolongation d'un peu plus de 8 mois du maintien en emploi par rapport à la gé-

nération de 1995. Le bénéficiaire d'une allocation d'invalidité est conservé jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Au niveau du régime indépendant, la réforme engendrerait à l'horizon 2010, une extension du taux de couverture de 60 à 64 ans de 1,7 point de pourcentage, soit environ 5 500 personnes en plus dans le régime indépendant. L'augmentation du taux d'emploi serait de 1,1 point de pourcentage, soit une création d'environ 3 500 emplois. Ce chiffre constitue toutefois un plancher en matière de création d'emploi, que ce soit en termes d'effectifs ou en termes d'heures.

TABLEAU 61 - Poids du régime indépendant de 60 à 64 ans et de ses composantes dans la population à l'horizon 2010, en %

	Avec réforme (I)	Sans réforme (II)	Différence (I)-(II)	Différence en milliers
Invalidité	0.7	0.0	0.7	2.2
Emploi	5.6	4.5	1.1	3.4
Régime indépendant	6.2	4.5	1.7	5.6

D. Conclusion

L'évaluation des effets de la réforme des pensions des régimes salarié et indépendant, réalisée dans ce chapitre, a été menée à deux niveaux: l'entrée en pension et le maintien dans un autre statut de chacun de ces deux régimes. Cette approche est une approche en termes d'effectifs et fait, par conséquent, abstraction des autres effets, notamment budgétaires, de la réforme. Il ressort de ces analyses qu'une majorité de femmes reportent leur départ à la retraite à l'âge légal de la pension progressivement porté de 60 à 65 ans. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce report. Certaines femmes ne remplissent pas la condition de carrière requise afin de pouvoir anticiper leur retraite. D'autres préfèrent prolonger leur activité professionnelle. D'autres encore bénéficient d'une allocation sociale plus généreuse. Certaines reportent leur départ à la retraite pour d'autres motifs (pouvoir bénéficier d'une pension d'un montant plus élevé, se conformer à la norme que constitue l'âge légal de la pension, etc.).

Dans le régime salarié, l'âge moyen d'entrée en pension s'élèverait, selon nos estimations, à 63,8 ans à l'horizon 2010 pour la génération d'ayants droit âgés de 59 ans en 2005. Estimé sous l'angle des comportements de maintien dans les différents statuts du régime salarié (autre que celui de pensionné), l'âge moyen de départ à la retraite s'élève à un niveau identique, 63,7 ans pour la génération d'individus relevant du régime salarié à 59 ans en 2005. Le comportement moyen de départ à la retraite des ayants droit ne relevant pas du régime salarié semble dès lors fort similaire à celui des ayants droit relevant de ce régime. Ce comportement moyen couvre probablement des situations hétérogènes au niveau des diverses catégories d'ayants droit ne relevant pas d'un statut du régime salarié. Il est probable qu'une grande majorité d'inactives (ne bénéficiant d'aucune allocation sociale) ne remplissent pas la condition de carrière requise afin d'anticiper leur départ à la retraite et prennent leur pension à l'âge de 65 ans. Par contre, celles relevant à 59 ans d'un autre régime de travail auront en moyenne une carrière plus longue et anticiperont davantage, surtout celles ayant un emploi dans la fonction publique, leur entrée en pension.

Dans le régime indépendant, les deux approches conduisent à des résultats moins symétriques. L'âge moyen d'entrée en pension est estimé à 64,3 ans pour la génération d'ayants droit de 59 ans en 2005. La sortie des statuts autres que celui de pensionné du régime indépendant se fait, pour la même génération, à 63,8 ans. Les ayants droit ne relevant pas du régime indépendant, en grande majorité des inactives, partiront plus tard à la retraite. La composition de ce groupe et son importance relative au sein de la population d'ayants droit à 59 ans est probablement fort différente que dans le régime salarié. Beaucoup de travailleuses indépendantes ont des carrières fort courtes et sont inactives à 59 ans. Moins de travailleuses indépendantes ont une carrière mixte passant par la fonction publique.

Sous des hypothèses conservatrices en matière de taux d'emploi et d'activité, la réforme se traduirait à maturité par une augmentation d'un peu plus de 12 points de pourcentage du taux d'activité (ou de 40 000 du nombre de personnes actives en 2010) au sein de la classe d'âge 60-64 ans. Le taux d'emploi serait relevé de 3,7 points de pourcentage, soit 12 000 emplois supplémentaires par rapport à une situation sans réforme. Le nombre de chômeurs augmenterait, pour sa part, d'environ 28 000 personnes. L'augmentation du nombre d'individus bénéficiant d'une allocation autre qu'une pension de retraite ou d'une allocation de chômage (qu'ils soient invalides, prépensionnés ou qu'ils bénéficient d'une allocation pour interruption de carrière) serait de 35 000 unités. Les effectifs de pensionnés seraient réduits d'un peu plus de 165 000 unités. Ce chiffre, à mettre au regard d'une couverture des régimes salarié et indépendant accrue de 75 000 personnes, inclut des doubles comptages, les individus ayant une carrière mixte dans le régime salarié et le régime indépendant. Dans la catégorie des inactives se retrouveraient dès lors, entre 60 et 64 ans, au maximum 90 000 personnes de plus comparativement à une situation sans réforme.

Cette estimation en nombre de personnes sous-estime probablement fortement la croissance du volume de l'emploi engendrée par la réforme. Dans le régime salarié et le régime indépendant, il y a très peu d'entrées en pension au-delà de l'âge légal. Par contre le maintien en emploi n'est pas négligeable à cet âge et aux âges supérieurs. Ce phénomène s'explique principalement par le fait que de nombreuses travailleuses réduisent leur volume de travail à l'âge légal afin de pouvoir bénéficier également d'une pension de retraite. En l'absence de réforme, l'ensemble de ces femmes réduisaient leurs heures prestées dès 60 ans. Ceci explique que les effets en termes d'heures de travail de la réforme seront supérieurs aux effets estimés sur l'emploi exprimé par tête. En outre, cette évaluation de la création d'emploi engendrée par la réforme des pensions est fortement conditionnée par le fait qu'elle est réalisée à taux d'emploi constants (à 59 ans). Placée dans le cadre de taux d'emploi et d'activité conformes à ceux retenus dans le scénario du Comité d'étude, la réforme générerait à long terme davantage de création d'emploi. Partant d'un taux d'emploi féminin à 59 ans de 47 %, qui est celui du scénario du Comité d'étude à l'horizon 2025 (à savoir un taux de 25 % dans le régime salarié, un taux de 12 % d'emploi dans la fonction publique et un taux de 10 % dans le régime indépendant)¹, la réforme des pensions engendrerait un accroissement de près de 8 points de pourcentage du taux d'emploi des 60-64 ans comparativement à une situation sans réforme. Ce résultat théorique est d'un ordre de grandeur comparable à celui obtenu dans le scénario du Comité d'étude. Dans le futur, ce dernier sera affiné en fonction de la présente étude.

1. Ces chiffres sont toutefois basés sur une version plus ancienne de la banque de données que celle utilisée dans ce chapitre.

VI Annexe 1

A. Les classes d'activité

Les 5 classes d'activité sont subdivisées en catégories comme suit:

Pêche et agriculture: Maraîchers, Horticulteurs, Viticulteurs, Cultivateurs et éleveurs d'animaux de ferme, Exploitation des forêts, Autres activités liées à l'agriculture (aviculteurs, éleveurs de volaille, apiculteurs, bergers,...), Pêcheurs et armateurs, Autres activités liées à la pêche (pisciculture, ostréiculture, mytiliculture), Administrateurs de sociétés correspondant à une activité ci-dessus.

Industrie et Artisanat: Industrie des mines, Industrie des carrières, Industrie des métaux, Industrie des céramiques, Industrie verrière, Industrie chimique, Industrie alimentaire (farines, boulangeries, fabrication de conserves, vinaigre, boissons, battage, meunerie, boucherie, charcuterie, industrie de la charcuterie, ...), Industrie textile, Industrie de la confection de vêtements, Industrie du bâtiment (maçonnerie, sculpture et taille de la pierre, marbrerie, plomberie, peinture, jointoiment, installations électriques, travaux publics,...), Industrie du bois et de l'ameublement, Industrie des peaux et cuirs: tanneurs, cordonniers, chevilleurs, Industrie du tabac, Industrie du papier, Industrie du livre, Industrie d'art et de précision, Transports, Bateliers, Exploitants de remorqueurs, Administrateurs de sociétés correspondant à une activité ci-dessus.

Commerce: Commerce en gros, Commerce en détail, Commerce en gros et en détail, Banques (offices de crédits, commerce des métaux précieux et de valeurs mobilières, bureaux de change), Assurances, Intermédiaires commerciaux (représentants, courtiers, comptoirs industriels et commerciaux, ventes aux enchères, publicitaires,...), Industrie hôtelière, Divertissements publics (théâtres, cinémas, salles de spectacle, cirques,...), Forains, Marchands ambulants, Administrateurs de sociétés correspondant à une activité ci-dessus.

Professions libérales: Médecins, Dentistes, Pharmaciens, Vétérinaires, Paramédical, Enseignement privé, Sciences (géologues, chimistes, physiciens, préparateurs, ...), Lettres (gens de lettres, journalistes, traducteurs, interprètes, bibliothécaires particuliers, publicistes,...), Arts (peintres, décorateurs, accordés d'instruments de musique, compositeurs de musique, cinéastes, acteurs, artistes, modélistes, ...), Avocats, Notaires, Huissiers de Justice, Experts (géomètres, ingénieurs, comptables, experts fiscaux-immobiliers,...), Architectes, Professions diverses à caractère intellectuel (consultants, informaticiens, bureaux de service,...), Administrateurs de sociétés correspondant à une activité ci-dessus.

Services: Soins de beauté (coiffeurs, manucures, pédicures,...), Professions diverses à caractère manuel (garagistes, réparateurs de radios et télévisions, services divers,...), Administrateurs de sociétés correspondant à une activité ci-dessus.

B. les catégories ONP

Le modèle MoSES calcule les pensions moyennes de chacune des catégories ONP simulées par le modèle MALTESE. Pour rappel, ces catégories sont les suivantes:

La catégorie 11 regroupe les hommes mariés bénéficiaires d'une pension de retraite calculée au taux ménage. La catégorie 12 regroupe les hommes mariés bénéficiaires d'une pension de retraite calculée au taux isolé. La catégorie 13 regroupe les hommes non mariés bénéficiaires d'une pension de retraite (le taux ménage est réservé aux individus mariés). La catégorie 14 regroupe les hommes bénéficiaires à la fois d'une pension de retraite et d'une pension de survie dont au moins une des deux est à charge du régime des indépendants. La catégorie 15 regroupe les hommes bénéficiaires uniquement d'une pension de survie.

La catégorie 21 regroupe les femmes mariées bénéficiaires d'une pension de retraite calculée au taux ménage. La catégorie 22 regroupe les femmes mariées bénéficiaires d'une pension de retraite calculée au taux isolé. La catégorie 23 regroupe les femmes non mariées bénéficiaires d'une pension de retraite. La catégorie 24 regroupe les femmes bénéficiaires à la fois d'une pension de retraite et d'une pension de survie dont au moins une des deux est à charge du régime des indépendants. La catégorie 25 regroupe les femmes bénéficiaires uniquement d'une pension de survie.

Les effectifs de ces catégories sont fort différents: la pension de survie ne concerne que peu les hommes alors qu'une grande partie des femmes s'y retrouvent. Les effectifs des catégories pour l'année 2002 sont les suivants:

- catégorie 11: 117 428 pensionnés
- catégorie 12: 52 632 pensionnés
- catégorie 13: 49 969 pensionnés
- catégorie 14: 6 186 pensionnés
- catégorie 15: 208 pensionnés
- catégorie 21: 444 pensionnées
- catégorie 22: 59 188 pensionnées
- catégorie 23: 37 333 pensionnées
- catégorie 24: 104 527 pensionnées
- catégorie 25: 71 632 pensionnées

A. Nomenclature des tantièmes préférentiels

1/55: ce tantième est appliqué pour les services prestés en qualité de personnel directeur ou enseignant de l'enseignement maternel, primaire, secondaire et supérieur non-universitaire. Avec un tel tantième, le maximum relatif des 3/4 est atteint après 41,25 ans. En tenant compte d'une bonification de 3 ou 4 ans pour le diplôme, le maximum relatif est atteint après:

- $41,25 - 3 = 38,25$ années de service pour l'enseignement gardien et primaire et pour les régents;
- $41,25 - 4 = 37,25$ années de service pour un licencié.

1/50: ce tantième est appliqué:

- pour les services actifs énumérés par la loi du 21 juillet 1844 précitée ;
- pour les services ecclésiastiques prestés par les ministres des cultes autres que catholique qui ne sont pas pensionnés à partir de l'âge de 70 ans ou qui, à cet âge, comptent moins de 35 ans de service ;
- pour les membres du personnel des services opérationnels de la police intégrée.

Avec un tel tantième, le maximum des 3/4 est atteint après 37,5 années de service

1/35: ce tantième est appliqué pour les services prestés au-delà des 5 premières années qui elles sont prises en compte à raison de 1/30, par le Magistrat qui est mis à la retraite pour inaptitude physique ou qui demande sa pension avant la limite d'âge (67 ans - 70 ans à la Cour de cassation, au Conseil d'Etat ou à la Cour d'arbitrage). Avec de tels tantièmes, le maximum des 3/4 est atteint après 21,5 années de service. En effet, $5/30 + (16,5 + 4) / 35 = 75/100$ (4 = bonification pour diplôme).

1/30: ce tantième est appliqué:

- pour les services académiques dans l'enseignement universitaire
- pour les médiateurs fédéraux, à condition qu'ils puissent justifier d'au moins 12 ans de services admis comme ombudsman;
- pour certains services prestés dans la magistrature. Il s'applique à toute la carrière si le magistrat est mis à la retraite par limite d'âge (67 ans ou 70 ans) mais uniquement aux 5 premières années de la carrière, si le magistrat est mis à la retraite pour inaptitude physique ou à sa demande avant la limite d'âge.
- pour les services prestés en qualité de membre de la Cour des comptes. Ce tantième est appliqué d'office si le membre a eu cette qualité pendant 12

ans au moins. Toutefois, le membre âgé de 68 ans au moins, dont le mandat ne serait pas renouvelé, peut solliciter de la Chambre des représentants le bénéfice de ce tantième.

- pour les services prestés en qualité de ministre du culte catholique mais uniquement pour les années comprises entre la 20e et la 30e. Ce tantième s'applique uniquement lorsque le ministre du culte catholique compte plus de 20 et moins de 30 années de service.

Avec ce tantième, le professeur d'université atteindra le maximum des 3/4 après 22,5 années de service académique, tandis que le magistrat atteindra ce même maximum après $22,5 - 4 = 18,5$ années de service (4 = bonification pour le diplôme de docteur en droit).

1/25: ce tantième est appliqué pour les 15 premières années passées en qualité de commissaire d'arrondissement ou de commissaire d'arrondissement adjoint, de sorte que, pour atteindre le maximum des 3/4, ils doivent compter au total 24 années de service. En effet $15/25 + 9/60 = 75/100$.

1/20: ce tantième est appliqué pour les 10 premières années passées en qualité de ministre du culte catholique dans la mesure où il n'est pas pensionné à partir de l'âge de 65 ans avec 30 années de service. Avec un tel tantième, le ministre du culte catholique obtient une pension égale à la moitié (10/20) du traitement de référence après 10 années de service tandis que les 3/4 sont atteints après 22,5 années de service. En effet, $10/20 + 10/60 + 2,5/30 = 75/100$.

1/18: ce tantième est appliqué pour les services en tant que membre d'un Comité permanent de contrôle de la police et des Services de renseignements. Après 10 ans, est acquise une pension égale à 55,55 % du traitement de référence.

1/12: ce tantième est appliqué pour les 7 premières années passées en qualité de gouverneur de province ou de vice-gouverneur de province. Avec un tel tantième, un gouverneur de province obtient une pension égale à 58,3 du traitement de référence après 7 années de service, tandis que le maximum des 3/4, est atteint après 17 années de service. En effet, $7/12 + 10/60 = 75/100$.

Remarque générale

Pour les personnes qui ne comptent pas 20 années de service admissibles pour le droit à la pension, sans les bonifications pour diplôme, et qui ne trouvent leur droit à pension qu'en vertu du titre II du Livre Ier de la loi du 15 mai 1984, c'est-à-dire, notamment toutes les pensions différées, certaines pensions avant la limite d'âge, les tantièmes plus favorables que le 1/50 sont remplacés par des 1/50.

B. Calcul de la croissance salariale par sexe dans le secteur de l'administration et de l'enseignement

Pour respecter l'hypothèse d'une croissance salariale globale de 1,75 %, la contrainte suivante doit être remplie:

$$\frac{\frac{(LM_{s,t} \times WM_{s,t}) + (LM_{s,t} \times X_{s,t} \times WV_{s,t})}{W_{s,t}}}{\frac{(LM_{s,t-1} \times WM_{s,t-1}) + (LM_{s,t-1} \times X_{s,t-1} \times WV_{s,t-1})}{W_{s,t-1}}} = 1 + LS_t$$

où $LM_{s,t}$ = Traitement masculin dans le secteur s de la fonction publique en l'année t ;

$WM_{s,t}$ = Emploi masculin dans le secteur s de la fonction publique en l'année t ;

$X_{s,t}$ = traitement moyen féminin / traitement moyen masculin;

$WV_{s,t}$ = Emploi féminin dans le secteur s de la fonction publique en l'année t ;

LS_t = croissance macroéconomique des salaires (1,5 % en moyenne à moyen terme; 1,75 % à long terme).

C. Calcul du montant de la pension moyenne globale

Ce montant est déterminé selon:

$$GP_t = \frac{((NA_t \times GNP_t) + GP_{t-1} \times \text{perequatie} \times A_{t-1} \times oc_{t-1})}{A_t}$$

où GP_t = Pension moyenne de l'année t ;

NA_t = Nouveaux pensionnés en l'année t ;

GNP_t = Pension moyenne des nouveaux pensionnés en l'année t ;

A_t = Stock de pensionnés en l'année t ;

oc_t = taux de survie en l'année t ;

VIII Annexe 3

A. Taux et âge moyen d'entrée en pension

Le taux d'entrée en pension, exprimé en pourcentage de la population, est défini comme:

$$\text{TNP}_{a,t} = \frac{P_{a,t}}{D_{a,t}} - \frac{P_{a-1,t-1}}{D_{a-1,t-1}}$$

$P_{a,t}$ = le nombre de bénéficiaires d'une pension de retraite d'âge a en l'année t ;

$D_{a,t}$ = la population d'âge a en l'année t .

Etant donné que cet indicateur est calculé à partir de stocks, il reflète les entrées nettes en pension, à savoir la différence entre les entrées en pension et les sorties du régime. A certains âges, certaines années, ce taux peut être négatif si les individus renonçant à leur droit à la pension sont plus nombreux que ceux entrant dans le régime de pension. Etant exprimé en pourcentage de la population, ce taux tient implicitement compte des décès.

Ce taux ne tient toutefois pas compte de l'évolution du nombre d'ayants droit à une pension de retraite. Si l'on suppose que l'ensemble des ayants droit prennent leur pension au plus tard à 65 ans, le nombre d'ayants droit à 59 ans en l'année t (TAD) peut être défini par:

$$\text{TAD}_{59,t} = \frac{AD_{59,t}}{D_{59,t}} = \sum_{i=0}^5 \text{TNP}_{60+i,t+1+i} \quad \text{pour } \text{TNP}_{60+i,t+1+i} > 0$$

Les entrées en pension peuvent alors également être exprimées en pourcentage du nombre d'ayants droit à 59 ans ($PNPAD$) comme:

$$\text{PNPAD}_{a,t} = \frac{\text{TNP}_{a,t}}{\text{TAD}_{59,t-(a-59)}}$$

En suivant sur 6 ans le parcours d'une génération d'ayants droit, on peut définir l'âge moyen d'entrée en pension de retraite (AMR) par:

$$AMR_{59,t} = 60,PNPAD_{60,t+1} + 61,PNPAD_{61,t+2} + \dots + 65,PNPAD_{65,t+6}$$

Remarquons que, en particulier dans le régime indépendant, un nombre non négligeable d'entrées se font après 65 ans. Cependant, cet indicateur a pour principal objectif d'évaluer les effets de la réforme des pensions, plutôt que de calculer un âge effectif d'entrée en pension. Les entrées sont par hypothèse limitées à 65 ans afin de pouvoir élargir au maximum la période de calcul de cet indicateur. En effet en allongeant d'un an l'hypothèse sur l'âge limite d'entrée en pension, on réduit d'un an la période pour laquelle il peut être calculé.

La dernière génération pour laquelle un âge moyen d'entrée peut être calculé sur base de données entièrement observées est la génération née en 1938: cette génération atteint l'âge de 59 ans en 1997 et 65 ans en 2003. Pour les générations ultérieures, le calcul de l'âge moyen nécessite de faire un nombre toujours plus grand d'hypothèses en matière d'entrées en pension.

B. Le maintien dans un statut autre que celui de pensionné et l'âge moyen de sortie de ce statut

La probabilité de maintien dans un statut (S) du régime salarié ou indépendant autre que celui de pensionné (TMS) est définie par:

$$TMS_{a,t} = \left(\frac{S_{a,t}}{D_{a,t}} \right) \div \left(\frac{S_{a-1,t-1}}{D_{a-1,t-1}} \right)$$

$S_{a,t}$ étant le nombre d'individus relevant d'un statut du régime salarié (emploi, chômage, prépension, invalidité, interruption de carrière) ou indépendant (invalidité, emploi) en l'année t et à l'âge a;

$D_{a,t}$ étant la population d'âge a en l'année t.

L'âge moyen de sortie d'un de ces statuts ($AMSS_{59,t}$) est défini pour la génération d'individus présents dans ce statut à 59 en l'année t par:

$$AMSS_{59,t} = 60,(1 - TMS_{60,t+1}) + 61,TMS_{60,t+1} \cdot (1 - TMS_{61,t+2}) + \dots \\ 65,TMS_{60,t+1} \cdot TMS_{61,t+2} \cdot TMS_{62,t+3} \cdot TMS_{63,t+4} \cdot TMS_{64,t+5}$$