

National report - Belgium

ETUC SociAll Project

Author: Jozef Pacolet, Emeritus Professor with formal duties in the ‘Social and economic policy & social inclusion’ unit of HIVA

Participating National Trade unions: CSC, FGTB, CGSLB

LES COMMENTAIRES SONT LES BIENVENUS typ e-mailadres van auteur(s)

KU Leuven
HIVA - RESEARCH INSTITUTE FOR WORK AND SOCIETY
Parkstraat 47 box 5300, 3000 LEUVEN, Belgium
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

© typ het jaartal HIVA-KU Leuven

No part of this publication may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the author.

With the financial support of the European Union



ACCÈS POUR TOUS À DES PENSIONS ADÉQUATES EN BELGIQUE

Table des matières

Résumé analytique	5
1 Le contexte national	6
1.1 Régimes de retraite publics légaux	7
1.2 Régimes privés de retraite professionnelle	9
1.3 Epargne pension individuelle	12
2 Les défis	14
2.1 Risque de pauvreté	14
2.2 Minimas	15
2.3 Taux de remplacement	15
2.4 Différences de pensions	16
2.5 Écart entre les sexes	17
2.6 Travailleurs non couverts	19
2.7 Plafond des salaires	20
2.8 Prise en compte de la pénibilité	21
2.9 Adéquation des deuxième et troisième piliers	21
2.10 Transparence	22
2.11 Conclusions	23
3 Réformes actuelles et possibles	23
3.1 Les réformes du gouvernement Michel I	24
3.2 Les réformes annoncées par le gouvernement Alexander De Croo I	27
4 Lignes directrices et recommandations	30
4.1 Retour de la pension par répartition	30
4.2 Reprise du dialogue social	31
4.3 Importance de la dimension européenne	31
4.4 Transparence aux niveaux micro et macro	32
4.5 Épilogue	32
Références et Bibliographie	33
annexe 1 Number of active persons and pensioners, situation around 2018	Error! Bookmark not defined.
annexe 2 Comparison of second and first pillar in National Accounts of Belgium	Error! Bookmark not defined.
annexe 3 Main reforms in the past and more recent	Error! Bookmark not defined.
annexe 4 Average pension benefit	Error! Bookmark not defined.
annexe 5 Écart entre les sexes	48
annexe 6 Paramètres pour un système PAYG adéquat et durable	49



Résumé analytique¹

La Belgique se caractérise par un système de retraite à trois piliers : un premier pilier du régime public obligatoire de retraite, un deuxième pilier de la prévoyance professionnelle et un troisième pilier de l'épargne retraite individuelle. Le premier pilier est organisé selon les régimes socio-économiques des travailleurs, des indépendants et des fonctionnaires. Entre ces trois régimes, des différences substantielles existent dans le niveau des pensions. La durabilité est améliorée par l'augmentation de l'âge légal de la retraite dans un proche avenir (66 ans en 2025, 67 en 2030). Le taux de pauvreté des retraités est élevé mais en recul. Le premier pilier pour les salariés se caractérise par des taux de remplacement faibles, même après impôt, pour les groupes à revenus moyens et élevés. Pour les travailleurs indépendants, les prestations sont également faibles, mais cela va de pair avec une base de cotisation et un taux de cotisation plutôt bas. Seule la pension des fonctionnaires garantit un taux de remplacement adéquat et décent, qui dans les autres régimes doit être organisé par un deuxième pilier.

Le deuxième pilier est promu par les gouvernements belges depuis des décennies, y compris l'ancien et l'actuel gouvernement. Cela s'est traduit par un élargissement substantiel de la couverture. Jusqu'à présent, cela ne garantissait pas pour une grande partie des bénéficiaires une augmentation substantielle des revenus après la retraite. Dans le premier pilier pour les travailleurs, le niveau de solidarité est relativement élevé, avec des cotisations à payer sur tous les revenus et des prestations basées sur des salaires plafonnés. Le premier pilier pour les indépendants est moins solidariste en ceci que les cotisations sont dégressives et deviennent nulles à partir d'un certain niveau de revenu. Le deuxième pilier se caractérise par d'énormes inégalités, entre les prestations faibles et élevées, entre les secteurs, selon le sexe, entre les ouvriers et les employés. C'est aussi la conséquence de contributions inégales pour ce deuxième pilier, malgré des incitations fiscales substantielles mais peu documentées, et avec des coûts de service relativement élevés.

Il y a eu une ambition persistante d'augmenter les faibles bénéficiaires au sein du premier pilier. Cela a abouti à une feuille de route du gouvernement actuel pour la période à venir 2021-2024 qui vise une pension minimum de 1500 euros nets par mois. Il y a désormais également une ambition d'améliorer le taux de remplacement dans le premier pilier, en rétablissant le principe d'assurance. Cela se réalisera entre autres en relevant les plafonds pour le calcul des pensions. Cela peinera à compenser l'érosion qui a eu lieu au cours des dernières décennies. Les études et autres propositions de réforme qui seront présentées par le gouvernement actuel nous apprendront jusqu'où nous allons évoluer dans un soutien plein pour le premier pilier. Étant donné que seule une amélioration substantielle du premier pilier, basée sur une convergence vers le haut (vers le système actuel pour les fonctionnaires), soulagera la pression et les efforts dans les deuxièmes piliers ou même le soutien supplémentaire pour le troisième pilier, cela semble également être l'option préférée des syndicats.

Certaines des politiques de retraite ont été maintenues par de nombreux gouvernements. C'est le cas du soutien au deuxième pilier, avec un succès remarquable dans la couverture, mais avec un succès insuffisant en termes de niveau. En outre, l'ambition d'augmenter l'âge réel ou légal de la retraite a également été une politique continue des gouvernements successifs. Pour d'autres, nous sommes

¹ Nous remercions Chris Serroyen (ACV), Celien Vanmoerkerke, (ABVV), Astrid Thienpont (ABVV) et Lisa Castelein (ACLVB) pour leurs commentaires critiques et suggestions constructives sur la version antérieure de ce rapport. Josef Wöss (AK Wien) a également fait des remarques instructives. Les erreurs restantes sont à la charge exclusive de l'auteur.



confrontés à une politique alternée de freinages et d'accélération (stop-and-go) comme c'est le cas pour la prime de retraite. La voie reste libre pour un soutien pleinement engagé du premier pilier. De grands progrès ont été accomplis en matière de transparence individuelle des droits à pension, tant dans le premier que dans le deuxième pilier. Cela s'inscrit dans une stratégie permettant au citoyen de prendre des décisions éclairées sur son futur régime de retraite. Dans cet article, nous fournissons des données récentes mais fragmentées sur les coûts administratifs et les dépenses sociales et fiscales pour le deuxième pilier. Le manque de transparence du coût total et ses implications fiscales restent un sujet de préoccupation. Ils sont pertinents pour le compromis entre la poursuite de la stimulation du premier pilier et le maintien du soutien aux deuxième et troisième piliers. Les gouvernements précédents ont entamé un processus de réforme (la Commission Réforme des retraites 2020-2040, transformée plus tard en comité scientifique). De nouvelles études et plans de réforme sont annoncés par le gouvernement actuel d'ici septembre 2021. Au moment de la finalisation de ce document, un site Web PensionStat.be a été lancé pour mettre à disposition des statistiques fiables et clairement définies, afin d'améliorer davantage la transparence. Il soutiendra la poursuite de la recherche et l'élaboration de politiques éclairées dans le domaine des pensions.

1 | Le contexte national

La Belgique se caractérise par un système de retraite à trois piliers : un premier pilier du régime public obligatoire de retraite, un deuxième pilier de la prévoyance professionnelle et un troisième pilier de l'épargne retraite individuelle.²

Il existe trois régimes publics parallèles de retraite et de pension de survie, organisés selon trois régimes socio-économiques différents couvrant les salariés, les indépendants et les fonctionnaires, y compris en particulier le secteur de l'éducation. Ils constituent le premier et de loin le plus important pilier du système de retraite belge. Un régime public résiduel garantit un revenu minimum pour les personnes âgées sans ressources propres suffisantes (y compris les droits à pension).

Le deuxième pilier consiste en une variété de régimes professionnels qui, depuis 2003, se sont développés pour couvrir environ 75 pour cent des salariés du secteur privé et près de 45 pour cent des travailleurs indépendants. Pour un nombre croissant de personnel contractuel (non statutaire) du secteur public, un deuxième pilier est installé.

Le troisième pilier est composé de plans d'épargne-retraite personnelle et d'assurance-vie qui répondent à la même ambition d'épargne-pension. Bien que pour beaucoup, y compris les experts de la Commission des pensions, le troisième pilier ne soit pas considéré en Belgique comme faisant partie du régime de retraite mais comme une épargne à long terme, il a gagné sa place sur la scène des retraites. Les syndicats soulignent également qu'ils ne considèrent pas le troisième pilier comme faisant partie du régime de retraite.

En annexe a1.1, la situation actuelle du marché du travail belge est décrite selon ces catégories socioprofessionnelles. Quelque 4,2 millions de personnes sont actives en tant que salarié ou

² Des aperçus similaires du système national de pension se trouvent dans les annexes du rapport sur le vieillissement 2018 et du rapport sur l'adéquation des pensions. Nous basons en partie ce rapport sur notre contribution à l'ESPN (réseau européen de politique sociale) pour le rapport sur l'adéquation des retraites 2018 et sur plusieurs mises à jour des réformes des retraites en cours dans les fiches par pays pour la Belgique pour ce réseau ESPN..



fonctionnaire ou combinent une carrière salariée et un statut d'indépendant. Quelque 1,1 million sont actifs en tant qu'indépendants, soit à titre principal, soit en tant qu'activité complémentaire ou encore actifs après la retraite. Le tableau montre que malgré l'organisation des régimes de retraite selon des frontières socioprofessionnelles, il y a environ un quart de carrières mixtes. Pour le groupe actuel d'indépendants, ce n'est leur activité principale que pour 66% d'entre eux. Pour environ 24% des travailleurs indépendants, il s'agit de leur deuxième occupation.

1.1 Régimes de retraite publics légaux

Le régime de retraite public statutaire est un régime de retraite défini, financé comme un système par répartition. L'âge légal de la retraite pour les hommes et les femmes est de 65 ans. À partir de 2025, il sera de 66 ans et à partir de 2030, il sera de 67 ans. L'équivalent de 45 ans d'ancienneté est normalement requis pour avoir droit à une pension complète. Des carrières plus courtes se traduiront par des pensions proportionnellement plus faibles. La retraite anticipée est possible pour ceux qui ont commencé à travailler à un âge précoce et qui ont complété un nombre élevé d'années de cotisation. S'ils ont acquis 45 ans d'ancienneté, ce sera une pension complète.

Le premier pilier est financé soit par des cotisations liées aux revenus (employeurs / salariés et indépendants) à la sécurité sociale, soit par des subventions fiscales générales provenant directement du budget de l'État (fonctionnaires). Le financement de la pension de sécurité sociale est complété par le financement dit alternatif (fiscal) et la subvention directe de l'État, comme c'est le cas pour la sécurité sociale en général³. Les récentes réformes de cette subvention directe de l'État à la sécurité sociale, et donc aussi du financement des retraites, garantissent un lien entre cette subvention directe de l'État et le coût croissant du vieillissement. Cependant, ce lien du financement avec le coût du vieillissement est conditionné par une augmentation significative de l'âge effectif de la retraite (une augmentation de six mois par an) et une croissance du PIB réel d'au moins 1,5%⁴.

Pour les salariés et les travailleurs indépendants, les prestations de retraite correspondent à 60% du salaire ajusté moyen plafonné ou du revenu d'entreprise au cours de la carrière contributive. Lorsque le retraité a un conjoint à charge avec un revenu de pension nul ou faible, le pourcentage est porté à 75%. La base de calcul étant plafonnée, aucune pension maximale formelle n'est définie mais dépend du revenu plafonné utilisé dans le passé pour le calcul des droits à pension. En outre, pour la pension de fonctionnaire, un plafond absolu est prévu. Le deuxième pilier, abordé plus en détail ci-après, est également plafonné en ce sens que les incitations fiscales et sociales à fournir ces prestations supplémentaires se limitent à acquérir au total (premier et deuxième piliers combinés) 80% du dernier revenu brut. Parallèlement, une cotisation supplémentaire est prélevée sur les cotisations du deuxième pilier au-delà d'un certain plafond.

Une grande catégorie de travailleurs indépendants n'est engagée qu'à titre complémentaire. Normalement, ils n'accumulent pas de droits à pension supplémentaires en plus de leur pension au cours de leur première occupation. Lorsqu'ils paient des cotisations sociales comme dans la profession principale, ils peuvent accumuler des droits à pension.

Pour les fonctionnaires, les prestations de retraite sont calculées sur la base du traitement moyen des dix dernières années de service avec un maximum de 75 pour cent du traitement final.

Les trois systèmes peuvent prendre en compte des périodes pour lesquelles aucune cotisation n'a été versée (les périodes dites «assimilées» telles que chômage, maladie, garde d'enfants...). Le crédit est organisé différemment dans les différents systèmes et diffère également en fonction du type de période à créditer.

³ Voir Pacolet (2019) et Desmet, R., Tarantchenko, E., Van den Bosch, K., (2021)

⁴ Voir Pacolet (2019) et Lambert, L., Van Cutsem, P. et Feltesse P., (Decembre 2019),



Dans le cadre de l'aide sociale, les résidents de plus de 65 ans ont droit à une *garantie de revenu pour les personnes âgées* (la GRAPA / IGO).

Les prestations de retraite sont indexées sur les prix à la consommation. Des adaptations supplémentaires à l'évolution des pensions sont possibles grâce au «bonus de prospérité» négocié avec les partenaires sociaux, qui implique une adaptation régulière des retraites actuelles à l'évolution du niveau de vie général, y compris en donnant la priorité à l'amélioration des basses retraites. Pour les fonctionnaires, le mécanisme de «péréquation» garantit que les prestations sont ajustées en fonction de l'évolution des salaires standard des fonctionnaires.

Jusqu'en 2014, la pension de survivant s'élevait à 80% de la prestation du défunt calculée au «taux familial» (75%). L'admissibilité aux pensions de survivant commençait à l'âge de 45 ans. Depuis le 1er janvier 2015, le système a été réformé et cet âge minimum passera à 50 ans d'ici 2025 et 55 ans en 2030⁵. Les veuves / veufs de moins de cet âge recevront une «prestation de transition» temporaire d'un an (deux en cas d'enfants à charge).

Alors que pour les fonctionnaires, l'âge de la retraite fonctionne également comme un âge de la retraite obligatoire, dans le secteur privé, il n'est pas obligatoire de prendre sa pension à l'âge de la retraite. De plus, la pension de retraite peut être combinée avec un revenu du travail. Les incitations financières à travailler plus longtemps comprennent toujours un «supplément d'âge» pour les fonctionnaires après 62 ans et une «prime de retraite» pour les salariés et les indépendants. Ces systèmes sont en place pour les fonctionnaires depuis 2000 et pour les salariés et les indépendants depuis le Pacte de solidarité entre les générations en 2005. Au 1^{er} Janvier 2014, ce système a été réformé et un nouveau système de montants progressifs a été mis en place qui s'applique aux trois régimes de retraite (salariés, indépendants et fonctionnaires) de manière égale, avec un âge le plus précoce possible pour l'acquisition de la prime correspondant à l'âge de retraite le plus anticipé possible pour l'individu concerné. Cependant, ce système a de nouveau été aboli le 1^{er} Janvier 2015 par le Gouvernement Michel I, à l'exception des droits déjà constitués. Le nouveau gouvernement De Croo propose à nouveau d'introduire une prime de retraite. Ces abrogations/promulgations illustrent une politique alternée (stop-go) à ce sujet.

Il y avait en 2018 quelque 2,1 millions de bénéficiaires d'une pension de vieillesse ou d'une pension de survivant dans le régime public de pension des salariés ou des indépendants (voir annexe a1.2). Environ 1,3 million ne bénéficient que d'une pension de salarié, 98 000 seulement ont uniquement une pension d'indépendant et 745 000 cumulent une pension de salarié, d'indépendant ou de fonctionnaire. Des situations plus mixtes apparaissent, mais ce n'est pas seulement le résultat de la carrière du passé, mais aussi parce qu'ici les pensions de vieillesse et les pensions de survivant apparaissent combinées. En plus de cela, il existe des prestations supplémentaires ou des régimes de retraite comme revenu garanti sous condition de ressources pour les personnes âgées et une pension inconditionnelle pour les travailleurs indépendants. Les statistiques du Service fédéral des pensions révèlent le système encore existant de rentes pour les salariés, ainsi que pour les salariés et les indépendants la prévalence d'une prime de pension (en raison de l'allongement des carrières et des prestations par les seniors). Enfin, il existe quelque 500 000 pensions de vieillesse et de survivant pour les fonctionnaires, dont quelque 289 000 seulement une pension de fonctionnaire, et environ 289 000 sont également associées à une pension de salarié ou d'indépendant.⁶

Dans l'annexe a1.3, le total des dépenses pour les régimes de retraite publics statutaires est indiqué. En 2015, il est de 42 milliards soit 10,1% du PIB dont 15,2 milliards (3,6% du PIB) pour les

⁵ Cela ne s'applique pas aux survivants qui n'ont pas, ou pas assez, participé au marché du travail au décès du conjoint.

⁶ Le Comité d'étude sur le Vieillessement (CEV) calcule certaines pensions «équivalentes à temps plein», où elles séparent les pensions des salariés et des indépendants. Elle compte 1,8 million de pensions d'employés, quelque 313 000 travailleurs indépendants, quelque 430 000 pensions de fonctionnaires et quelque 108 000 revenus garantis pour les personnes âgées. Les statistiques d'Eurostat SESPROS mentionnent quelque 2,2 pensions de vieillesse et de vieillesse anticipées, quelque 108 000 revenus garantis sous condition de ressources pour les personnes âgées et quelque 541 000 pensions de survivant..



fonctionnaires et 26,7 milliards (soit 6,4% du PIB) pour les salariés et les indépendants. Sur ce montant total, la pension de survivant s'élève à environ 7,4 milliards, 1,8% du PIB et 18% du total des dépenses publiques de retraite. Il révèle l'importance de cette partie, dans une large mesure au profit des femmes.

1.2 Régimes privés de retraite professionnelle

Les régimes de retraite professionnels privés constituent le deuxième pilier du système de retraite belge. Ils sont prévus pour les salariés du secteur privé et les indépendants, mais de plus en plus ils sont également installés pour les travailleurs contractuels du secteur public qui n'ont pas de pension de fonctionnaire.

Pour les salariés, ces régimes de retraite complémentaire sont liés au contrat de travail suite à des accords de travail au niveau du secteur ou de l'entreprise. Avant la «loi sur les pensions complémentaires» de 2003, qui visait à élargir considérablement la couverture des régimes professionnels, ces régimes bénéficiaient presque exclusivement aux hauts salariés, pour compenser leur très faible taux de remplacement dans le cadre de la pension légale. En 2012 et à la suite de la loi de 2003, la couverture s'était élargie pour inclure environ 75 pour cent des salariés par le biais de régimes d'entreprise individuelles ou de groupe ou de régimes couvrant tout un secteur d'emploi.

En outre, environ 45 pour cent des travailleurs indépendants ont adhéré à l'un des régimes de retraite complémentaire pour les travailleurs indépendants.

Les informations les plus récentes sur la couverture sont disponibles sur PensionStat.be (voir tableau a1.5). Sur l'ensemble de la population active, y compris également les personnes à la recherche d'un emploi et les fonctionnaires, 72,3% (78,3 M, 65,9 F) bénéficient d'un deuxième pilier, soit de manière active (payant toujours des cotisations), soit de manière inactive (pas de cotisations supplémentaires). Les chiffres sont cependant trop optimistes puisqu'une partie des bénéficiaires sont «dormants», sans cotisation active à leur plan de pension. Les comptes actifs du deuxième pilier représentent 55% (60,1 M, 49,4%) de la population active totale. Si l'on regarde plus en détail le travailleur privé actif (sans chômeurs ni fonctionnaires, donc ceux qui pourraient avoir droit à ces pensions professionnelles), le taux de participation est de 69,6%; 78,2% pour les hommes et 60,6% pour les femmes. L'écart entre les sexes est d'environ 19 points de pourcentage, soit 29% plus élevé pour les hommes. Pour les indépendants, comme activité principale ou lorsque les cotisations sont versées comme activité principale, le taux d'activité est de 53,9%. Il est à noter ici que le taux de participation est plus élevé pour les femmes (55,0%) que pour les hommes (53,3%).

Les prestations de retraite professionnelle sont versées sous forme de sommes forfaitaires ou de rentes, mais dans la pratique, une écrasante majorité des paiements se fait sous forme de somme forfaitaire. En 2015, environ 96% des nouvelles pensions du deuxième pilier sont versées sous forme de somme forfaitaire, environ 3% combinent le montant forfaitaire avec une rente et seulement 1% n'a reçu qu'une rente (Comité d'étude sur le vieillissement, Rapport annuel 2020 p. 60).

Au 1er janvier 2020, quelque 3 950 000 personnes cotisent à un deuxième pilier, dont 3 358 714 en tant que salarié, 360 027 en tant qu'indépendant et environ 229 390 combinant les deux situations. Près de 2,2 millions sont uniquement affiliés à un fonds d'assurance, environ 909 000 sont uniquement affiliés à un fonds de pension et quelque 755 000 sont affiliés aux deux systèmes. Le total des réserves acquises était d'environ 85,6 milliards au 1er janvier 2019 et 91,5 milliards au 1er janvier 2020 (FSMA, 2020, 2021).⁷ Pour 2019, quelque 16,9 milliards sont constitués dans les fonds de pension, et le reste, quelque 74,5 milliards, dans les fonds d'assurance. Il y a cependant une énorme différence entre les travailleurs et les indépendants. Ces derniers sont majoritairement affiliés à une compagnie d'assurance (voir tableau a.1.5 en annexe 1). Sur le total des réserves acquises en 2020 de 91,5 milliards, quelque 63 milliards provenant des salariés et 28 milliards des indépendants. Le

⁷ Ces chiffres diffèrent des droits à pension accumulés à ce jour dans les régimes de retraite par capitalisation tels qu'indiqué dans les comptes nationaux.



deuxième pilier est pour ces derniers à 97% situé dans des caisses d'assurance, tandis que chez les salariés environ 75% seulement du deuxième pilier est thésaurisé dans des caisses d'assurances (voir tableau a.1.6 en annexe 1)

Le bilan de l'ensemble du secteur des fonds de pension en Belgique en 2019 est d'environ 40 milliards, pour près de 2 millions de bénéficiaires. On y trouve quelque 10,7 milliards de fonds de pension dits paneuropéens (pour la plupart des multinationales étrangères) pour... 77 000 bénéficiaires (PensioPlus, conférence de presse, 16 février 2021).

Le versement total du deuxième pilier en 2015 était de 4,6 milliards, soit 1,1% du PIB, soit l'équivalent de 11% du régime de retraite public statutaire. En 2018, il atteignait 4,9 milliards soit encore 1,1% du PIB. Ces chiffres sont basés sur un nouveau tableau dans les comptes nationaux, le tableau 29 «Tableau complémentaire des droits à pension accumulés à ce jour dans l'assurance sociale» (voir l'annexe 2 pour le tableau pour 2018). Le tableau comprend également les contributions. Les contributions au deuxième pilier sont, selon ce tableau 29, d'environ 5,7 milliards en 2015 et 6,8 milliards en 2018 (Banque nationale de Belgique, Statistiques en ligne). Dans ce tableau des comptes nationaux, le total des «frais de service du régime de pension» est également mentionné. Ce coût n'est inclus que dans le régime de retraite par capitalisation privé. Pour le premier pilier, il est censé être inclus dans les frais d'administration générale de la sécurité sociale (et des pensions). Il est estimé pour les régimes financés à quelque 805 millions d'euros en 2018, environ 0,2% du PIB, environ 1% des réserves acquises dans le deuxième pilier (environ 105 milliards en 2018) et environ 17% du versement. Il illustre le problème des coûts de fonctionnement substantiels pour ces régimes de retraite par capitalisation. Comme l'indique P. Diamond (2018), des frais d'entrée (% des nouvelles contributions) de 1% réduiraient la valeur des contributions après 40 ans de carrière d'environ 20%; des frais de gestion annuels (% du solde du compte) de 0,5% réduiraient la valeur du compte après 40 ans d'environ 10,5%⁸

Dans l'aperçu d'Eurostat sur les retraites du deuxième pilier, la situation belge est décrite la plupart du temps comme «RRPD», notamment en raison de l'obligation légale pour l'organisateur (employeur ou secteur) de garantir un rendement minimum de 1,75%. Il est remarquable que dans l'aperçu annuel, la FSMA mentionne que la majorité des régimes de retraite des travailleurs sont à RRCD ou hybrides RRPD / RRCD (environ 95% de tous les comptes), bien que les réserves soient pour le moment plus équilibrées entre CD et RRPD. La part des CD dans le total des fonds n'est que de 65%. Environ 5% des comptes sont purement en RRPD, mais représentent 35% des réserves acquises. Il illustre le rôle du deuxième pilier pour garantir à un groupe limité une amélioration substantielle de leur taux de remplacement du total des droits à pension. Il est remarquable dans le reporting de la FSMA qu'elle ne fournit que des informations sur le nombre de personnes impliquées, le type et le montant total et moyen, pour les salariés et les indépendants, mais aucune information n'est fournie pour les paiements et les contributions. Cela rend le tableau 29 des comptes nationaux (voir ci-dessus) encore plus intéressant. Il convient de noter que le rapport de la FSMA sur les plans de pension au niveau de l'entreprise est incomplet en raison d'un manque d'informations détaillées, et que la Cour des comptes signale également des problèmes d'exactitude et d'exhaustivité dans les registres centraux des piliers sociaux (Cour des comptes, Audit, 2020).

Il existe deux types importants de pensions du deuxième pilier, au niveau de l'entreprise ou au niveau du secteur.

Les avantages fiscaux accordés aux cotisations versées dans les régimes des deuxième et troisième piliers ont été réduits par le train de réformes des retraites de 2011, qui prévoyait également que les prestations de retraite complémentaires acquises avant l'âge de 62 ans seraient imposées à un taux plus élevé. Néanmoins, ils sont de plus en plus préoccupants.

Un rapport récent de la Cour des comptes (Cour des comptes, Rekenhof, 2020) signale des problèmes dans le contrôle adéquat des contributions dans certains cas réduites et dans d'autres cas augmentées sur ces contributions du deuxième pilier. Cela s'est traduit par une persistance d'un

⁸ Peter Diamond, 2018, <https://suspensions.files.wordpress.com/2018/11/peter-diamond.pdf>



manque de transparence sur le coût macro-économique de ces pensions du deuxième pilier, comme déjà mentionné au sein de la Commission des pensions en 2014 (Cour des comptes, 2020, p. 64). La Cour des comptes estime les dépenses para-fiscales pour le deuxième pilier à 340 millions sur les 3,9 milliards de cotisations pour les salariés et 250 millions pour les 1,9 milliard de cotisations pour les indépendants (situation 2018, Cour des comptes, 2020, p. 61 -62). Le total des contributions au deuxième pilier est de 5,7 milliards. Les dépenses fiscales (revenus réduits de la fiscalité) ne sont pas estimées. Le problème du traitement fiscal du deuxième pilier est également abordé dans une étude récente du Conseil Supérieur des Finances (Conseil Supérieur des Finances, Mai 2020) qui soulignait notamment le traitement préférentiel réservé au paiement en capital de ces pensions, avec un traitement avantageux substantiel. Dans une question parlementaire récente, le ministre des Pensions (Lalieux, K., 25 Février 2021), mentionne cependant un montant total de dépenses sociales et fiscales pour le deuxième pilier de 2 milliards. Dans la note d'orientation du ministre (Lalieux, K., novembre 2020), une plus grande transparence macro-économique est annoncée, dans le cadre de la préparation d'un plan de réforme des retraites d'ici l'automne 2021.

Pendant des décennies, les gouvernements belges ont souhaité encourager les retraites du deuxième pilier. Le gouvernement Michel I a poursuivi son objectif de « rendre le deuxième pilier plus démocratique ». Plusieurs initiatives ont été prises pour mettre en œuvre cette stratégie: pour certains agents contractuels du secteur public, une option de pension du deuxième pilier a été introduite afin d'aligner davantage leur pension sur les pensions des fonctionnaires pour le personnel statutaire; l'accès aux retraites du deuxième pilier a été amélioré pour les indépendants; et enfin, un projet de loi a été adopté sur une «pension complémentaire volontaire pour les salariés», même si cela devrait être défini davantage comme un système du troisième pilier.

Plus récemment, les exigences relatives à l'âge minimum et à la carrière ont été supprimées des régimes de retraite. Dans ce contexte, il convient de mentionner également l'harmonisation des retraites du deuxième pilier des ouvriers et des employés. En 2015, une loi a été adoptée qui introduit une obligation d'harmonisation progressive des droits du deuxième pilier pour les ouvriers et employés entre 2015 et 2025. L'harmonisation devrait être réalisée au niveau sectoriel en 2024, après quoi les entreprises ont une année (supplémentaire) pour combler les différences au niveau de l'entreprise. Même si des efforts considérables ont été consentis dans plusieurs secteurs, les progrès ont été très lents pour plusieurs raisons: la complexité du paysage sectoriel, avec différents comités sectoriels pour les employés et les ouvriers et des entreprises appartenant à plusieurs secteurs, la complexité des régimes de retraite et la difficulté de les comparer, et bien sûr la petite marge pour négocier l'augmentation des salaires. Les différences de cotisations entre les ouvriers et les employés varient parfois de 1 à 3% du salaire. La convergence à la hausse de tels régimes serait déjà conforme à l'ambition de l'ancien et de l'actuel gouvernement d'augmenter les cotisations pour le deuxième pilier à 3% minimum des salaires (voir ci-après). Certains estiment les coûts supplémentaires de cette convergence entre 410 millions et 1 milliard (Keeris, W., (2018); Marsh & McLennan companies, (Janvier 2021),

Les informations disponibles les plus récentes montrent une nouvelle augmentation, mais reflètent en même temps une fragmentation de la couverture. Pour environ 1 million des 3,8 millions de personnes ayant droit à une pension du deuxième pilier en 2019, aucune cotisation active n'a été versée cette année-là (FSMA, 2019). Bien que la couverture ait été élargie, il n'y a pas eu d'approfondissement. L'élargissement a cependant lieu dans les catégories à faible revenu et, par définition, dans un système financé, les réserves supplémentaires sont au point de départ du financement. La norme salariale limite également la possibilité d'augmenter ce type de mécanismes, et le rendement potentiel (ou l'augmentation du coût) limite son attractivité pour tous les partenaires. Cela est également indiqué par les réserves totales de ces retraites capitalisées, qui n'ont pas augmenté de manière substantielle en pourcentage du PIB total. Cela confirme le récent bilan de la loi sur les retraites complémentaires (2016): «tout est une question d'argent», sur les contributions complémentaires au financement des retraites du deuxième pilier (Jansen, S., 2016). Le progrès ne semble pas sincère, ou du moins il est handicapé par la volonté de payer pour cela.



Dans le dernier ⁹ (2020, p. 59 and 60) rapport sur le vieillissement pour la Belgique, une comparaison est faite entre l'importance du deuxième pilier maintenant (2015) par rapport à il y a une dizaine d'années (2004), pour les salariés récemment retraités. Entre 2004 et 2015, la disponibilité d'un deuxième pilier a augmenté pour l'ensemble du groupe des retraités récemment de 35% (18% F et 46% H) à 46% (40% F et 60% H). Cela illustre un nouvel élargissement substantiel, voire une augmentation plus substantielle pour les femmes que pour les hommes, bien que l'écart entre les sexes en matière de couverture reste le même en pourcentage. Le capital moyen diminue cependant, en termes d'euro 2015, de quelque 140 000 (80 000 F et 150 000 H) d'euros en 2004 à 80 000 en 2015 (60 000 F et 85 000 H). Ici, l'écart entre les sexes dans le capital de retraite moyen se réduit. Mais 50% des bénéficiaires ont reçu un capital inférieur à la valeur médiane de 50000 (25000 F et 60000 H) euros en 2004 à 20000 en 2015 (20000 F et 20000 H). Traduit en annuités implicites mensuelles, cela équivaut à une pension supplémentaire de (valeurs médianes pour 2015) 115 euros (107 F et 120 H), les 25% les plus bas sont inférieurs à 22 euros (14 F et 24 H), les 25% les plus élevés sont supérieurs à 482 euros (423 F et 517 H). Le rapport montre en outre que ces rentes mensuelles implicites sont particulièrement importantes pour le quatrième et le cinquième quintile de la pension obligatoire. Dans le quatrième quintile, les 50% et 25% des pensions professionnelles les plus élevées sont respectivement supérieures à 109 et 416 euros par mois, dans le cinquième quintile, elles concernent les 50% et 25% des pensions professionnelles les plus élevées supérieures respectivement à 427 et 1190 euros par mois (Ibidem , p. 60).

1.3 Epargne pension individuelle

Les régimes du troisième pilier consistent en une variété de régimes personnels d'épargne-retraite et de contrats d'assurance-vie individuels soutenus par différentes incitations fiscales. Il existe depuis 1985 des comptes d'épargne-pension individuels, mais avant cela, la Belgique a une longue tradition d'épargne à long terme via un contrat d'assurance-vie. Toutes les formes sont stimulées par des incitations fiscales. The third pillar is not considered by experts as part of the pension system. Ceci est confirmé par le rapport de la Commission de réforme des pensions qui déclare : « La Commission des Pensions considère les politiques liées au troisième pilier non pas comme une partie intrinsèque de la politique des retraites mais finalement comme une politique d'épargne pertinente » (Commission Réforme des pension 2020-2040, 2014, principe 1.5 page 8). Cette opinion est partagée par les syndicats, voir Enquête auprès des syndicats. Néanmoins, elle a acquis une place remarquable dans le paysage belge des retraites... et les produits financiers d'épargne à long terme surclassent même le deuxième pilier pour une grande partie de la population. Sur les 3,7 millions de personnes disposant d'un deuxième pilier, la moitié d'entre elles ont un capital de pension acquis dont la valeur médiane est de 3091 euros, et 2185 pour les salariés (Sigedis, 2018) respectivement 3488 et 2455 en 2019. Au 1er janvier 2020, la valeur médiane du capital acquis du deuxième pilier de 3,9 millions de bénéficiaires était de 3 344 euros (PensionStat.be). Un tel montant est déjà atteint après 2 à 3 ans d'épargne retraite individuelle ou même 1,5 an d'épargne à long terme bénéficiant d'une aide fiscale (montants voir ci-dessous).

Certaines des nouvelles initiatives proposées en tant que «pension complémentaire volontaire pour les salariés» ont même le caractère d'un instrument du troisième pilier. Illustrant la complémentarité, au moins dans la mentalité, du troisième et du deuxième pilier est une proposition du Haut Conseil des Finances de limiter l'épargne retraite individuelle à ceux qui n'ont pas de deuxième pilier, y compris même les fonctionnaires, attendu que leur premier pilier comprend un deuxième pilier implicite (Haut Conseil des Finances, 2020, p. 301).

⁹ Ces rapports sont publiés chaque année depuis 2002 et ont largement contribué à la sensibilisation et à la transparence du débat sur le coût du vieillissement.



Les cotisations d'épargne-retraite personnelle (plafond annuel de 990 euros ou 1270 euros en 2021) et les contrats d'assurance vie individuelle (plafond annuel de 2350 euros en 2021) sont déductibles de l'impôt sur le revenu. L'allégement fiscal est égal à 30% des cotisations. En 2016, quelque 2,55 millions de personnes ont cotisé à un régime individuel d'épargne-retraite, soit quelque 38% du total des personnes en âge de travailler. Les régimes individuels d'épargne-retraite représentent 28,5 milliards d'euros soit 6,8% du PIB. Plus importants encore, on trouve les contrats d'assurance-vie individuelle qui s'élèvent à 152 milliards d'euros ou 36% du PIB. Le troisième pilier est deux fois plus important en volume que le deuxième pilier.

Le total des primes d'assurance individuelle où en 2019 quelque 10 milliards, l'épargne en 2019 sur les comptes individuels de retraite s'élevait à quelque 2,4 milliards (Assuralia). En 2018, les dépenses fiscales pour ces comptes individuels de retraite ne s'élevaient qu'à 579 millions. L'utilisation supplémentaire de la possibilité d'économies à long terme a entraîné des dépenses fiscales supplémentaires de 327 millions d'euros (Chambre des Représentants, 2020).

Lorsque les produits de pension individuels ont été lancés dans les années quatre-vingt, nous avons affirmé qu'il n'y avait pas besoin et qu'il n'y avait pas de place budgétaire pour les développer en Belgique (Pacolet, 1985). À plusieurs reprises et dans plusieurs programmes de partis politiques, une nouvelle réduction des stimuli pour le troisième et même le deuxième pilier est mentionnée comme une source potentielle de financement pour l'expansion du premier pilier. Nous supposons que cela ne peut être convaincant que lorsque le premier pilier est considérablement amélioré (Pacolet, 2021).

Le troisième pilier a encore été promu sous le gouvernement précédent Michel I (été 2017) où le ministre des Finances autorise un élargissement du crédit d'impôt de 30% pour un effort d'épargne de 940 à 25% si l'effort d'épargne était de 1200 euros par an. Cela révèle cependant aussi que le budget public atteint ses limites, mais tente toujours de convaincre la population de redoubler d'efforts dans l'épargne retraite. L'incitation fiscale en faveur l'effort supplémentaire d'épargne diminue, et il faut désormais montrer si la mesure réussit (quod non)¹¹.

La Belgique se caractérise également par un niveau élevé d'accession à la propriété. Cela est de plus en plus appelé aussi un «quatrième» pilier de retraite qui a certainement contribué à une réduction de la pauvreté à un âge plus avancé (voir ci-après).

Comme le sous-titre l'indique, le troisième pilier n'est pas non plus considéré dans certains cercles académiques, politiques et sociaux comme faisant partie du système de retraite, mais il est davantage considéré comme une épargne individuelle à long terme. Cela est déjà apparu clairement dans le rapport de la Commission sur la réforme des pensions. Les syndicats suivent également le raisonnement selon lequel le troisième pilier ne devrait pas être considéré comme faisant partie du système de retraite¹². De même, dans certaines nouvelles propositions de réforme des retraites de certains partis politiques, les incitations fiscales pour le troisième ou même le deuxième pilier sont considérées comme réduites et utilisées pour une nouvelle expansion du premier pilier.

Lorsque les produits de pension individuels ont été lancés dans les années quatre-vingt, nous avons affirmé qu'il n'y avait pas besoin et qu'il n'y avait pas de place budgétaire pour les développer en Belgique (Pacolet, 1985). Nous soutenons maintenant qu'une nouvelle limitation ou réduction du deuxième et du troisième pilier ne peut être convaincante que lorsque le premier pilier est sensiblement amélioré (Pacolet, 2021).

Un exemple du manque de transparence des informations sur les deuxième et troisième piliers est que même dans les statistiques faisant autorité de l'OCDE (Pension Markets in Focus), seuls les fonds de pension étaient inclus et ce jusqu'en 2019. En 2020, cela est corrigé en incluant également les fonds collectifs d'assurance-vie. Mais une nouvelle erreur a été introduite puisque à partir de 2017, l'épargne retraite individuelle volontaire est également incluse (elle ne devrait pas l'être) ... alors qu'en plus, elle existe déjà depuis 1987.

¹⁰ Quelque 17,3 milliards d'euros pour les comptes d'épargne retraite individuelle et 11,2 milliards d'euros pour les comptes d'épargne assurance individuelle.

¹¹ Il en va de même pour le «deuxième pilier individuel pour les travailleurs» créé également par le gouvernement Michel I.

¹² Commentaires personnels des représentants syndicaux sur le présent rapport.



2 | Les défis

Le rapport 2018 sur l'adéquation des pensions de la Commission européenne définit trois dimensions importantes de l'adéquation des pensions : une période de retraite raisonnable; un taux de remplacement décent pour les pensions, défini comme le niveau des pensions après la retraite et le revenu avant, après impôts (net), et un faible risque de pauvreté pour les retraités, illustrant l'adéquation des minima et la possibilité d'exclure les retraités de la pauvreté.

2.1 Risque de pauvreté

Le Comité d'Etude sur le Vieillessement fournit des informations sur l'adéquation des pensions ¹³.

Le risque de pauvreté des retraités passe de 25% en 1994 à 17% en 2017, à comparer avec le risque de pauvreté de la population totale qui est restée au même niveau au cours de ces deux années. Pour la population active, le risque de pauvreté a légèrement diminué de 6% à 5%; pour les chômeurs, il est passé de 34 à 51% et aussi pour les autres personnes inactives, il est passé de 25% à 34% (CEV, 2020). Ainsi dans ce contexte d'augmentation du risque de pauvreté des allocataires, la situation des retraités s'est améliorée. Il était plus élevé que le risque de pauvreté du reste de la population au départ, pour atteindre maintenant le même niveau. Mais par rapport à la population active – et cela ne devrait-il pas être le point de référence ? – il est encore trois fois plus élevé!

Les personnes âgées belges sont principalement propriétaires et n'ont plus de dettes hypothécaires arrivés à la retraite. Lorsque cette propriété du logement est incluse, le risque de pauvreté s'améliore encore. Corrigé du loyer imputé, ce risque de pauvreté pour les personnes de moins de 65 ans est de 16,3% alors qu'il est réduit à 9,8% pour les personnes de plus de 65 ans. Cela montre que l'accession à la propriété est une sorte de «quatrième pilier des pensions».

Les taux de pauvreté diminuent entre autres par l'allongement de la carrière des femmes et lorsque deux pensions sont basées sur deux carrières, mais le problème est plus important pour les célibataires que pour les couples. Lorsque les couples dépendent d'une pension (familiale), le risque de pauvreté est élevé car les prestations familiales en général ne tiennent pas suffisamment compte du coût de la vie d'une famille. Le ménage risque donc souvent d'être en dessous du seuil de pauvreté des couples¹⁴.

Les soins de santé et les soins de longue durée sont également des risques de vieillesse. Environ 50% de toutes les dépenses publiques de santé sont destinées aux 20% de la population de plus de 65 ans, ce qui devrait nous rappeler cependant aussi que cela reste un risque pour le reste de la population. Les soins de longue durée sont orientés dans une large mesure soit aux personnes handicapées, soit aux personnes âgées à nouveau.

Selon les syndicats, le coût des soins de santé est moins problématique puisque le gouvernement fédéral introduit une facture maximale pour les dépenses directes de santé. Les dépenses directes pour les principaux services de soins de longue durée ne sont jamais incluses dans cette facture maximale, ni à l'époque où les soins de longue durée étaient inclus dans l'assurance maladie fédérale, ni depuis 2015 lorsque les soins de longue durée sont devenus une responsabilité régionale. Ici, le système d'une facture maximale n'existe pas pour les dépenses personnelles en soins de longue durée.

¹³ La possible baisse des revenus dans le futur en raison de la crise du COVID peut créer l'illusion d'une meilleure adéquation des retraites dans un proche avenir.

¹⁴ Cela tient compte du fait que le seuil de pauvreté pour un couple est 1,5 fois le seuil de pauvreté pour une personne seule, comme l'indique l'échelle d'équivalence de l'OCDE pour les revenus des ménages.



En Flandre, depuis 2001, une assurance complémentaire pour les soins de longue durée a déjà été mise en place, compensant en partie ces dépenses personnelles ou autres par une allocation. En Wallonie et à Bruxelles, cette assurance complémentaire est encore «en construction», avec le risque potentiel de différences régionales croissantes. L'«assurance soins» flamande est toujours accessible à Bruxelles sur une base volontaire, ce qui réduit son caractère «obligatoire» de système d'assurance sociale, confirmant notre crainte de voir les différences régionales croissantes.

2.2 Minimas

Trois minima (respectivement pour les célibataires et les familles) sont pertinents pour évaluer l'adéquation : la pension minimum (des salariés et des travailleurs indépendants), le droit minimum et la garantie de revenu. Il y a eu une convergence progressive de ces minima vers le seuil de pauvreté (voir rapport annuel Comité d'étude sur le vieillissement). C'est plus le cas pour le minimum individuel mais moins pour la pension familiale, puisque les prestations familiales ne prennent pas correctement en compte la dimension du ménage (échelle d'équivalence de l'OCDE) qui est utilisée pour le seuil de pauvreté. Néanmoins, le risque de pauvreté est plus élevé pour les individus que pour les ménages de deux personnes.

Lors des élections générales de mai 2019, plusieurs propositions ont été faites pour fixer la pension minimum à «1500» euros par mois. Les propositions diffèrent cependant dans leurs définitions : parle-t-on de brut ou de net ? pour une carrière complète ou non ? pour une carrière complète de 42 ans ou de 45 ans ? dans la structure publique des pensions ou à constituer comme un deuxième pilier supplémentaire généralisé ? L'enquête de la CES indique qu'une pension minimum améliorée devrait être éligible à partir de la durée de carrière de 42 ans.

L'accord du gouvernement fédéral du gouvernement actuel De Croo améliorera considérablement les basses pensions. Pour le revenu minimum garanti des retraités, une trajectoire de quatre ans d'augmentation progressive de la pension minimum en quatre échelons égaux est prévue à partir du 1er janvier 2021, 2022, 2023 et 2024 (soit au total 11%) pour la porter à 1500 euros nets par mois pour une carrière complète de 45 ans. Pour la garantie de revenu pour les personnes âgées sous conditions de ressources (GRAPA), une trajectoire de croissance similaire de 10,75% au total est prévue. Cette hausse s'ajoute à l'indexation habituelle sur le niveau des prix et à l'adaptation régulière au niveau de vie (Lalieux, Novembre 2020). L'accord gouvernemental prévoit également l'augmentation de toutes les prestations minimales vers le seuil de pauvreté. Ceci est particulièrement pertinent pour les prestations pour les couples, car celles-ci ne représentent pas correctement le niveau de vie d'un couple (voir ci-dessus). Pour les futurs pensionnés ayant droit à la pension minimale, une durée de carrière de 30 ans sera requise et une condition d'emploi effectif sera également installée.

À l'heure actuelle, quelque 20% des fonctionnaires ont une pension inférieure à 1500 euros nets, quelque 80% des salariés, quelque 94% de ceux bénéficiant d'une pension mixte salarié / indépendant et tous les indépendants perçoivent une pension inférieure à 1500 net car il y a une pension maximale pour cette catégorie qui est inférieure (Fediplus). Pour les chiffres récents sur les montants minima, maxima et moyens des pensions, voir le point 2.4 et l'annexe 4.4.

2.3 Taux de remplacement

Au départ, le Belgian Aging Report a prêté attention au taux de remplacement présent et futur, y compris l'impact du deuxième pilier sur celui-ci (Pacolet, Coudron, 2010). Ce n'est plus le cas dans les rapports actuels. La «durabilité sociale» est devenue un concept central, mais cela fait référence à



l'adéquation en particulier des minima et du risque de pauvreté. Le reporting est pour le reste centré sur la soutenabilité macro-économique du point de vue des finances publiques. Pour cette raison, le PAR de la Commission européenne offre une perspective plus équilibrée. Dans l'information sur l'adéquation en termes de taux de remplacement, deux concepts sont utilisés, le taux de remplacement moyen et le taux de remplacement théorique. Pour la Belgique, nous renvoyons à l'annexe et aux tableaux qui y figurent dans le PAR, sur la base des calculs de l'OCDE. Ils révèlent en particulier que le taux de remplacement des pensions inférieures, notamment en termes nets, est relativement élevé, mais le taux de remplacement des revenus moyens et élevés reste faible. Le taux de remplacement théorique pour les faibles revenus (jusqu'à 66% du revenu moyen) est de 87,8% pour les revenus nets et de 61,1% pour les revenus bruts; pour le salaire moyen, il est de 74,6% pour le revenu net et de 50,4% pour le revenu brut; pour les revenus élevés, il est de 65,4% pour le revenu net et de 37,7% pour le revenu brut.

Un taux de remplacement relativement faible des pensions pour les travailleurs indépendants trouve sa source dans les faibles cotisations qui impliquaient un facteur de correction dans le calcul de la pension, par rapport aux salariés. Le taux de remplacement moyen de 60% utilisé dans les deux régimes pour les pensions supérieures aux minima a été corrigé pour les indépendants en raison de leurs cotisations sociales plus faibles. Dans une étude de l'UCM (2018) et confirmée dans un avis du conseil d'administration de la sécurité sociale des indépendants (ABCGG 2019), il a été avancé que le facteur de correction d'origine sur le revenu des indépendants visait à corriger la différence entre les cotisations de sécurité sociale du régime des salariés par rapport aux indépendants. Cela garantirait qu'un euro de cotisations générerait le même montant de pension dans les deux régimes de retraite. Selon l'ABCGG, cette comparaison doit prendre en compte l'évolution de l'importance du financement des dépenses de retraite dans les dépenses sociales totales, mais aussi la part croissante des exonérations qui interviennent dans le régime des salariés et l'importance relative des périodes assimilées qui sont prises en compte pour le calcul de la pension. Deux facteurs de correction existent tenant compte des deux taux de cotisation différents pour le premier et le deuxième niveau de revenu des indépendants. Celles-ci s'élevaient en 2019 à 0,6632 et 0,5415 respectivement. Compte tenu des différences actuelles des taux de cotisation, le facteur de correction devrait passer à 0,7919 et 0,7676 et même 1,1403 et 1,1053 si la différence actuelle des années assimilées est prise en compte (voir annexe 4.1). L'ABCGG propose d'éliminer ce facteur de correction (en l'égalisant à 1) pour le revenu désormais, pour les nouvelles années de carrière. Cela augmenterait le budget des retraites des indépendants de 11,7 millions en 2024 et 64,2 millions en 2030 (à comparer à un budget total pour les indépendants, voir annexe 3.1), ce qui semble être une demande modeste (1% de le budget prévisionnel en 2030). Cela devient plus important lorsque le système deviendra plus mature. Par exemple, le surcoût serait de 274 millions en 2040, mais dans le même temps, l'impact pourrait évoluer en raison de l'augmentation des pensions minimales vers 1500 euros nets. Le faible niveau de la pension des indépendants semble cependant s'expliquer par d'autres raisons, à savoir la faible base de cotisation.

2.4 Différences de pensions

La prestation de pension est difficile à comparer car elle dépend du revenu antérieur, de la carrière, du type et de la situation familiale. Cela a déjà été souligné en profondeur dans l'étude de 2005 du professeur Jos Berghman a.o. (2007) sur le registre des pensions, qui comprenait d'ailleurs non seulement la pension publique obligatoire mais aussi les pensions professionnelles. Les énormes différences entre la pension des salariés, des indépendants et des fonctionnaires sont apparues clairement.

En annexe 4.1, nous présentons les pensions minima et maxima et les pensions moyennes brutes et nettes par catégorie socio-économique. Les différences entre les prestations brutes moyennes sont sensiblement aplaties après imposition. La pension nette pour une carrière complète de fonctionnaire est de 2 072 EUR; en tant que salarié, il est de 1 255 EUR et en tant qu'indépendant il est de 904 EUR.



En annexe 4.2, nous présentons la prestation de retraite mensuelle moyenne selon le régime socio-économique de 2000 à 2020, en nous appuyant sur la base de données du Rapport sur le Vieillessement de 2020. Les montants moyens sont en euros par mois (prestations brutes) et en prix constants de 2019. La pension moyenne des fonctionnaires est en 2019 supérieure à 3300 euros, tandis que pour le salarié elle est d'environ 1280 euros et pour les indépendants 1000 euros. Dans l'annexe 4.3, nous donnons l'indice depuis 2000 de ces prestations de retraite et le comparons à l'indice d'évolution du PIB par habitant. Ce PIB réel par habitant a augmenté entre 2000 et 2019 de quelque (seulement?) 18%. La pension moyenne des salariés et des fonctionnaires a augmenté selon un pourcentage similaire de respectivement 22 et 17%, permettant ainsi de suivre l'évolution générale du PIB par habitant. Seules les pensions des indépendants ont augmenté de 43%, illustrant un rattrapage substantiel au cours des deux dernières décennies. Les chiffres pour 2020 illustrent la baisse du PIB par habitant (retour au niveau d'avant 2007 en termes réels), alors que les retraites ont conservé leur valeur nominale et réelle, à l'abri de la tempête COVID qui frappe l'économie.

2.5 Écart entre les sexes

Depuis 2009, l'âge légal de la retraite est de 65 ans pour les hommes comme pour les femmes. Avant 1998, il était de 60 pour les femmes et de 65 pour les hommes. Entre 1998 et 2009, des dispositions transitoires étaient en place pour les femmes (avec des augmentations d'un an tous les trois ans). La réforme des retraites de 2015 relève l'âge légal de la retraite de 65 à 66 ans d'ici 2025 et à 67 ans d'ici 2030.

En Belgique, il existe encore une grande différence entre l'âge légal de la retraite et l'âge effectif moyen de la retraite. De plus, en 2014, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail était quelque peu plus bas pour les femmes que pour les hommes (59,3 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes). Néanmoins, les données montrent un processus de rattrapage par lequel le relèvement de l'âge légal de la retraite des femmes de 60 à 65 ans a eu un impact positif à la fois sur l'âge effectif moyen de sortie et sur le taux d'emploi des femmes. Le rapport le plus récent du Comité d'étude sur le vieillissement (2020, p. 65) décrit également un changement substantiel dans la participation des femmes au marché du travail. En 1960, le taux d'activité¹⁵ des jeunes femmes était d'environ 60%, mais chutait à 30% entre 30 et 34 ans, pour rester à ce niveau jusqu'à la retraite. Depuis, il a augmenté de façon permanente et pour toutes les catégories d'âge. Aujourd'hui, 2019, l'exception est qu'il a de nouveau diminué pour la catégorie d'âge des 20-24 ans à cause de la prévalence des études longues (de 80% à 50%), mais pour toutes les autres catégories d'âge, il est proche de 85% jusqu'à l'âge de 45-49 ans, environ 80% pour les 50-54 ans, 70% pour les 55-59 ans et 40% pour la tranche d'âge 60-64 ans. Cela a eu et a un impact positif sur les retraites présentes et futures. Le taux élevé, à la fois chez les personnes ayant un emploi et chez les chômeurs, pour une grande partie de l'âge actif, puis la baisse pour les catégories plus âgées, illustrent également le potentiel élevé d'augmentation de l'emploi (féminin) total... et des prestations de retraite acquises à l'avenir.

La pension moyenne des femmes est cependant nettement inférieure à celle des hommes. Cela peut être mesuré à la fois par «l'écart entre les sexes en matière de pensions»¹⁶ et «l'écart entre les sexes dans la couverture des retraites»¹⁷ (CE, 2017). La Belgique affiche un écart entre les sexes en matière de retraites de 34,1% en 2015, contre un écart moyen entre les sexes dans l'UE-28 en matière de retraites de 38,1%. En outre, l'écart entre les sexes en matière de couverture des retraites s'élève à

¹⁵ Le ratio d'activité est calculé en tant que personnes en emploi + chômage, y compris celles exemptées de recherche d'emploi + les chômeurs bénéficiant d'une prestation supplémentaire de l'employeur par rapport à la population totale par catégorie d'âge.

¹⁶ L'écart entre les sexes dans les retraites mesure la différence entre les retraites entre les femmes et les hommes.

¹⁷ L'écart entre les sexes dans la couverture des pensions est l'écart entre les proportions d'hommes et de femmes qui ont droit à une pension. Il mesure auquel plus d'hommes que de femmes ont accès au système de retraite



17,3% en 2015, contre un écart moyen entre les sexes dans l'UE-28 en matière de couverture des retraites de 5%¹⁸.

Dans le premier pilier des pensions, le niveau de la pension dépend des revenus antérieurs et de la durée de la carrière, les pensions étant calculées en fonction du nombre d'années de carrière. En conséquence, la baisse des retraites résulte principalement des écarts de rémunération (cf «écart de rémunération entre les sexes»¹⁹), de taux d'emploi et d'heures de travail. Premièrement, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Cependant, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en Belgique (6,5%) est bien inférieur à l'écart de rémunération moyen de l'UE-28 (16,3%). Deuxièmement, leur intensité de travail est inférieure à celle du temps plein - les femmes ayant tendance à travailler à temps partiel plus fréquemment que les hommes. En Belgique, 4 femmes actives sur 10 travaillent à temps partiel. Il s'agit d'un niveau beaucoup plus élevé par rapport aux hommes actifs en Belgique (9,5%) ainsi qu'au pourcentage moyen de l'UE-28 (32% des femmes actives travaillent à temps partiel). Enfin, le nombre moyen d'années d'emploi des femmes est plus faible. Par exemple, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 59 ans s'élève à 68,5% pour les hommes et à 58% pour les femmes en Belgique (à comparer également avec le degré «d'activité», voir ci-dessus). Il n'est pas surprenant que dans le récent rapport sur «L'écart entre les sexes dans les retraites» commandé par le Parlement européen (Chłoń-Domińczak, 2017), le faible taux d'emploi des femmes et la forte proportion de femmes occupant un emploi à temps partiel soient définis comme des facteurs qui ont un impact négatif sur l'écart de retraite entre les hommes et les femmes en Belgique.

Malgré ces disparités entre les sexes, l'impact négatif sur la pension des femmes est dans une certaine mesure réduit par les «périodes d'assimilation». Les droits à pension en Belgique peuvent également être accordés pour des périodes non actives. Pendant ces «périodes d'assimilation», les personnes peuvent acquérir des droits à pension lorsqu'elles sont au chômage, malades ou lorsqu'elles prennent un congé de maternité ou parental. L'ancien gouvernement fédéral Michel I avait l'ambition de «renforcer le lien entre le travail d'un individu et la pension perçue». Il a donc récemment décidé que les droits à pension après douze mois de chômage seraient calculés sur la base du droit minimum d'une personne et non plus sur la base du dernier salaire (une exception s'applique aux personnes de plus de 50 ans).²⁰ Une réforme du principe des «périodes assimilées» pourrait avoir un impact plus important sur les femmes que sur les hommes.

L'annexe 4.1 montre que 84 pour cent des jours assimilés concernent le chômage ou l'incapacité de travail. Ce pourcentage est plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Pour les femmes, le travail à temps partiel avec maintien des droits et crédit-temps sont des périodes d'assimilation importantes, couvrant respectivement 10% et 6% de toutes les assimilations.

L'importance des périodes assimilées a évolué au fil des années. En 1970, environ 13% de tous les jours ouvrant droit à pension dans le régime des salariés ont été assimilés. Le même pourcentage s'appliquait aux femmes et aux hommes. Les années 1970 et le début des années 1980 ont vu une augmentation considérable de l'importance de l'assimilation, de sorte qu'en 1985, 38% et 31% des jours générant des droits à pension respectivement pour les femmes et les hommes ont été assimilés. Les données pour 2011 montrent que les pourcentages ont évolué à 30% pour les femmes et 37% pour les hommes. En général, tant les femmes que les hommes sont à un niveau d'assimilation très élevé. De plus, l'importance des périodes d'assimilation pour les femmes est beaucoup plus élevée que pour les hommes. Ainsi, l'écart entre les sexes en termes de salaire, d'emploi et d'heures de travail est fortement réduit du fait de l'assimilation. Il est à noter que pour les indépendants, la part des périodes assimilées s'élève à peine à 3% pour les hommes et 5% pour les femmes.

¹⁸ Cette partie est basée sur la contribution ESPN pour le PAR, Pacolet & De Wispelaere, 2018.

¹⁹ L'écart de rémunération non ajusté entre les sexes (GPG) représente la différence entre les gains horaires bruts moyens des salariés masculins et des salariées rémunérées en pourcentage du salaire horaire brut moyen des salariés masculins.

²⁰ <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie-federaal/Vuurwerk-over-pensioen-werkloze-50-plussers/9933072>



L'annexe 5.2 montre que le% d'années assimilées est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, mais en nombre absolu d'années, il est plus élevé pour les hommes salariés. Le nombre d'années est nettement plus faible pour les retraités récents ne bénéficiant que d'une pension en tant qu'indépendants, mais pour les retraités ayant une carrière mixte, la différence est moindre.

Il y a parfois des critiques sur le niveau élevé des périodes assimilées. Il y a une assimilation assez généreuse (qualification par la suite également par les syndicats) des périodes de congé de maternité, de paternité et parental, de maladie, de chômage (mais de plus en plus conditionnel), de tâches de soins, de congé de formation en cours de carrière et d'années d'études en général. La prise en compte de ces années d'études pour le calcul des pensions est désormais supprimée pour les fonctionnaires mais peut être récupérée dans tous les régimes en payant des cotisations supplémentaires pour ces années d'études. Jusqu'en 2020, des tarifs réduits pour les cotisations existaient également pour les travailleurs et les indépendants.

La critique de l'inclusion trop généreuse des périodes assimilées a été contrée dans le rapport de base de la commission pour la réforme des retraites 2020-2040 où elle indique que les périodes de chômage et d'incapacité de travail (maladie et invalidité), doivent rester des «périodes assimilées». S'il y a d'éventuels abus dans ces régimes, ils doivent être traités là-bas, et non dans le système de retraite (Commission des pensions, paragraphe 13.1, page 108).

2.6 Travailleurs non couverts

Notre système de pension obligatoire « a une couverture assez large, au moins pour ceux qui participent au marché du travail, avec un système plutôt généreux d'assimilation des périodes d'inactivité " (et complété par un système d'assistance sociale avec conditions de ressources) », selon les syndicats (Enquête, Q. 1.5).

Ils identifient cependant des faiblesses dans l'accès aux droits à la pension pour :

- Les étudiants qui travaillent, pour lesquels une cotisation de solidarité est prélevée, mais sans ouvrir de droits à la pension.
- Apprentis en alternance jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans
- Les travailleurs de plateformes en dessous de 6130 euros par an sans cotisations mais également sans droits à la pension (le système a été annulé par la Cour constitutionnelle à partir du 1.1.2021).
- Le travail bénévole défrayé
- Le travail C2C ou «citoyens à citoyens»
- Les aides aux indépendants sans contrat de travail et de moins de 20 ans
- Les indépendant dont l'activité n'est que complémentaire
- Les faux indépendants
- De nouveaux problèmes surgiront pour les personnes bénéficiant d'un revenu minimum garanti puisqu'une condition de résidence s'ajoute à cette prestation. La Cour constitutionnelle a de nouveau rejeté cette condition comme incompatible avec le principe de statu quo énoncé à l'article 23 de la Constitution et du règlement de coordination (EU) 883/2004. (Q 2.2 Survey).

Les personnes à risque d'une couverture inefficace sont en outre:

- Les veuves : La Cour constitutionnelle a rejeté, à la demande des syndicats, l'augmentation de l'âge minimum pour avoir droit à la pension de survivant de 45 à 55 ans dans la période 2025-2030 pour le groupe vulnérable de personnes qui ne participent pas, ou seulement partiellement au marché du travail (en particulier les femmes).
- Les travailleurs pauvres avec des pensions médiocres : il s'agit des travailleurs indépendants en raison d'une sécurité sociale moins adéquate et des travailleurs à temps partiel



La Belgique dispose d'un système d'interruption de carrière et de régimes à temps partiel relativement bien développé avec assimilation des droits à pension, mais celui-ci est en permanence sous pression. Et ici, les femmes qui ne sont jamais entrées sur le marché du travail ou qui l'ont quitté à un certain moment demeurent particulièrement exposées aux risques (Enquête, Q. 2.3 .c).

En ce qui concerne les raisons d'une couverture inefficace, il semble y avoir moins de problème d'agrégation des périodes d'assurance et de transparence des règles. Ceci est remarquable en ceci que le système est complexe et diversifié, surtout avec des carrières mixtes. Le calcul de la pension et de ses déterminants est plus problématique : une carrière de 45 ans, des minima et maxima bas, une revalorisation inadéquate de la carrière passée, une augmentation de l'âge de la retraite et des conditions de retraite anticipée plus strictes. Bien que «paramétriques», ils sont de nature structurelle. L'augmentation de l'âge de la retraite pourrait cependant faciliter la réalisation des exigences de carrière puisque l'âge de la retraite a été augmenté sans augmenter la durée de la carrière. Cela n'a pas été le cas au début des années 2000 lorsque le relèvement de l'âge de la retraite des femmes de 60 à 65 ans s'est accompagné progressivement d'une augmentation de la durée de carrière de 40 à 45 ans.

2.7 Plafond des salaires

En 1981, un plafond salarial a été introduit pour le calcul des droits à pension tant pour les ouvriers que pour les employés. Auparavant, ils n'existaient que pour les employés. Comme le montre l'annexe 4.5, il était en 1981 fixé à 2,1 fois le PIB moyen par habitant. Depuis, il s'est progressivement érodé pour atteindre 1,4 fois le PIB moyen par habitant en 2019. La revalorisation régulière pour le maintenir en ligne avec le salaire général n'a pas changé cette dégradation par rapport au PIB par habitant. Entre 1980 et 2020, le plafond salarial a augmenté d'environ 14,4% en termes réels, bien en deçà de l'augmentation du PIB réel par habitant qui atteint au cours de la même période 75%²¹. Les scénarios pour l'avenir du Comité d'étude sur le vieillissement ne prévoient pas que la situation puisse changer.²² Pour les opérateurs du deuxième pilier, cela reste un argument de promotion de leur alternative (Pensioplus, rapport annuel 2019).

Les syndicats ont mis en garde en 2016 contre une revalorisation du plafond salarial qui serait compensée par une prise en compte réduite des années assimilées (FGTB, CGSLB, CSC a.o., 2016) où d'une part la logique d'assurance de la pension publique serait rétablie, mais d'autre part la logique de solidarité réduite. La Commission des pensions (citée dans FGTB, CGSLB, CSC a.o., 2016, notes 10 & 11) a mentionné qu'en 2008, 80% des travailleurs n'avaient jamais été touchés par le plafond salarial, tandis que pour ceux qui y étaient confrontés, ce n'était le cas « que » pendant 16 ans de carrière pour les hommes et 11 ans pour les femmes. Cela a probablement augmenté depuis, puisqu'au début du plafond salarial généralisé en 1981, il était encore de 2,1 fois le PIB moyen par habitant, mais depuis lors, il n'est plus que de 1,4 fois en 2019 (voir annexe 4.5). Il est remonté à 1,6 en 2020 en raison de la baisse du PIB.

Le plafond salarial érode le principe de l'assurance dans la sécurité sociale de sorte que le soutien au système érode davantage et réduit encore la viabilité du système public. Le nouveau gouvernement De Croo souhaite renforcer ce principe d'assurance en améliorant le taux de remplacement et en augmentant le plafond salarial. Pour cette raison, le plafond salarial sera relevé, parallèlement à l'augmentation des pensions minimales, à 9,86%, également en quatre étapes égales (2021, 2022, 2023, 2024) (Lalieux, 3 novembre 2020). Pour rattraper le niveau de croissance réelle du PIB par habitant, le plafond devrait augmenter d'environ 41 points de pourcentage ou 36% (voir annexe 4.5 ainsi que Pacolet, 2021).

Une confirmation de combien le principe de solidarité a influencé ce qu'est devenu le système de retraite belge tient dans le fait que les pensions brutes des salariés aux plus hauts revenus, définis

²¹ Pour plus d'informations, reportez-vous à Pacolet, De Smedt, De Wispelaere, 2020

²² Voir le rapport Comité d'étude sur le vieillissement, 2020



comme des revenus de travail quatre fois plus élevés que les bas salaires, ne sont qu'environ deux fois plus élevées que les pensions brutes des salariés à faible revenu. Le revenu net de pension est même moins de deux fois plus élevé (voir également en annexe 4.1 la différence entre le revenu brut et le revenu net). Ce ratio entre pensions élevées et faibles est l'un des plus bas d'Europe (Pension Adequacy Report 2018, p. 55). Il sera intéressant de suivre cet indicateur de la dimension de solidarité lorsque les pensions basses seront à nouveau augmentées.

2.8 Prise en compte de la pénibilité

Dans les régimes de retraite des travailleurs tant dans le secteur privé que public, différentes conditions existent pour la mise en pension anticipée en raison de conditions de travail pénibles.

En mars 2018 (Bacquelaine, 2018a), un premier projet de loi sur les travaux pénibles a été adopté par le gouvernement. Pour qu'un travail soit considéré comme «pénible», quatre aspects doivent être évalués: Au moins une des trois conditions suivantes doit être remplie: conditions de travail exigeantes en raison de contraintes physiques, organisation du travail exigeante et / ou travail exigeant en raison de risques accrus pour la sécurité. Un quatrième critère (tension mentale ou émotionnelle) peut être un facteur aggravant mais n'a pas besoin d'être satisfait pour qu'un travail soit considéré comme pénible. Si le travailleur a un handicap reconnu - une condition liée à l'individu et non à l'emploi - son travail est également plus susceptible d'être considéré comme pénible.

Pour les retraités de la fonction publique et les travailleurs contractuels du secteur public, le ministre des Pensions a annoncé en mai 2018 (Bacquelaine, 2018c) qu'il était parvenu à un accord avec deux des trois syndicats selon lequel les quatre (en fait trois plus un) «critères» de pénibilité énumérés ci-dessus seraient utilisés pour dresser une liste spécifique d'emplois qui pourraient être considérés comme pénibles. Cela devait être confirmé par le gouvernement, d'autant plus que cet accord pourrait également avoir un impact substantiel sur la liste des emplois considérés comme pénibles dans le secteur privé. Certains partis politiques, organisations d'employeurs ainsi que des universitaires ont critiqué cette liste (Van den Broek, A., Galle, C., 5 Juin 2018). La discussion s'est poursuivie et, à la fin du mois de juillet 2018, un projet de loi révisé sur les emplois pénibles a été adopté par le gouvernement, y compris les chapitres sur les salariés du privé et les indépendants. Une liste spécifique des emplois pénibles pour lesquels un régime de retraite préférentiel serait applicable était annoncée pour après l'été 2018, et le nouveau système devait commencer à l'horizon 2020 (Bacquelaine, 2018e). Tous ces plans se sont arrêtés avec la démission du gouvernement Michel Ier en décembre 2018. Le nouvel accord gouvernemental du gouvernement De Croo n'en fait plus aucune mention. Là aussi, nous avons clairement affaire à une politique stop-go.

2.9 Adéquation des deuxième et troisième piliers

Il existe également en Belgique des preuves que, malgré les efforts de promotion du deuxième pilier, les fonds de pension en termes relatifs n'ont guère augmenté en % du PIB. La Belgique reste l'un des pays où ces fonds de pension sont à peine développés. Il a été classé il y a 20 ans comme l'un des pays avec les plus faibles réserves, et il l'est encore aujourd'hui. Selon une récente perspective des retraites de l'OCDE, la Belgique était l'un des seuls pays où les réserves des fonds de pension, en % du PIB, n'ont pas augmenté²³. Malgré également les efforts et les cotisations continues, ils sont à peine suffisants pour payer les pensions des nouveaux retraités. Si, dans le même temps, un nombre croissant de personnes bénéficient d'un tel deuxième pilier, cela pourrait impliquer que ces nouvelles pensions du deuxième pilier sont limitées et ne peuvent pas combler le vide d'un premier pilier stagnant, voire en train de s'éroder. Ce problème a par exemple augmenté en raison de l'accord entre les partenaires sociaux ces dernières années pour accepter un rendement garanti inférieur, maintenant 1,75%. C'est le résultat de l'évolution des marchés financiers. Un rapport récent du Conseil de stabilité financière sur les vulnérabilités des régimes de retraite privés ne fournit pas de preuves claires sur la couverture actuelle et le niveau d'adéquation du deuxième pilier, car ils incluent dans ces pensions privées une part substantielle du troisième pilier²⁴.

23 Malgré aussi le fait que même dans les statistiques de l'OCDE, les statistiques sont parfois erronées.

24 **Conseil de stabilité financière, Groupe consultatif régional pour l'Europe, Groupe de travail sur la résilience des régimes de retraite privés (2017)**



La Commission de réforme des retraites 2020-2040 a inspiré dans une large mesure la conception du futur système de retraite en Belgique, et elle est invitée à poursuivre cette discussion au sein d'un comité tripartite des retraites. Il a plaidé pour un renforcement du premier pilier, non seulement pour prévenir la pauvreté, mais aussi pour garantir des revenus pour tous les niveaux de revenu. Il a également disqualifié, peut-être de manière trop rigide, le troisième pilier dans le cadre de l'architecture des retraites. Et il n'a utilisé qu'un seul paragraphe pour expliquer la nécessité d'une pension capitalisée du deuxième pilier. Le troisième pilier mérite un certain crédit en tant qu'instrument d'épargne à long terme classique, en tant qu'épargne de précaution. Le quatrième pilier de l'accession à la propriété est également très développé en Belgique. La Commission de réforme des retraites 2020-2040 a également étudié la possibilité d'introduire un «premier pilier bis» complémentaire financé, mais ne l'a pas retenu en général. Ils l'ont considéré comme une alternative possible pour les nouveaux contractuels du secteur public uniquement (paragraphe 18, p. 175). Il s'approche de la création par le gouvernement flamand de son propre fonds de pension en 2018 (Vlaams Pensioenfonds). Pour le reste, ils proposent une nouvelle amélioration du deuxième pilier. Telle a été l'ambition du gouvernement fédéral précédent et actuel, comme indiqué plus loin. Mais certaines des faiblesses illustrées ci-dessus appuient la conclusion selon laquelle le deuxième pilier a besoin d'une évaluation appropriée de toute urgence, pour éviter qu'il ne puisse livrer ce qu'il promet. Il est également nécessaire d'évaluer si une nouvelle amélioration du premier pilier ne serait pas la meilleure alternative pour le système de retraite belge actuel, en termes d'adéquation, d'abordabilité à l'heure actuelle et de durabilité à l'avenir, comme nous le suggérons dans nos conclusions. Cette préoccupation quant à l'adéquation du deuxième pilier est renforcée par la prise de conscience croissante de son soutien fiscal et parafiscal substantiel et par le niveau élevé des coûts des services. Cela nuit à la pérennité du deuxième pilier.

Il y a également un besoin généralement ressenti d'améliorer encore la transparence du système actuel, également par rapport à d'autres pays, notamment en ce qui concerne le niveau des contributions, le coût du service et enfin le résultat en termes de taux de remplacement ainsi que la part relative des premier et deuxième piliers.

2.10 Transparence

Les syndicats indiquent dans leur réponse à l'enquête de la CES que la transparence n'est pas tant un problème. Ceci est certainement confirmé par les efforts du précédent gouvernement belge pour 2014-2019 visant à accroître encore la transparence du système de retraite. «MyPension» est une plate-forme électronique, lancée en 2010 par l'Office national des pensions, qui permet la communication électronique avec les retraités actuels et futurs et leur donne accès à toutes les informations pertinentes sur leur dossier de pension. Depuis décembre 2016, les salariés et les indépendants sont informés de tous leurs droits à une pension du deuxième pilier, dans le volet «Ma pension complémentaire» du site. Depuis juillet 2018, les futurs retraités peuvent simuler l'impact d'une retraite anticipée sur leur pension mensuelle (brute et nette). Depuis la fin de l'année 2018, il est possible de simuler l'impact de l'option d'inclure (contre paiement à l'État) des années d'études dans le calcul du montant de la pension. Jusqu'en 2020, ce rachat des années d'études était même possible à un tarif réduit. La transparence est un sujet de préoccupation pour toutes les communications entre les organismes de pension privés et les travailleurs. Les contrats sont généralement très compliqués et les informations sur les intérêts et les coûts sont souvent incomplètes et difficiles à comparer entre différentes entreprises ou institutions. Le nouvel accord gouvernemental veut poursuivre ces efforts, en introduisant plus d'outils permettant aux futurs pensionnés de planifier leur future retraite. Ce processus reposait et repose toujours sur la «conviction» que la population peut assumer une plus grande responsabilité individuelle dans la planification de ses retraites. Cela pourrait être amélioré en encourageant une plus grande alphabétisation financière. Nous craignons qu'il ne s'agisse que d'une illusion. Les choix concernant le régime de retraite optimal doivent être opérés collectivement.



2.11 Conclusions

Il existe un consensus pour augmenter encore les pensions minimales et autres prestations sociales jusqu'au seuil de pauvreté. L'autre consensus large est que pour le reste des retraités, un taux de remplacement décent devrait être atteint par un complément de la pension obligatoire avec un deuxième pilier. Cela semble être encore le consensus dans le nouvel accord gouvernemental. De l'avis des syndicats, ce taux de remplacement décent doit être (Enquête, Q.2.4) réalisé avec une pension publique «plus conforme aux anciens salaires, y compris des conditions d'assimilation généreuses».

Selon les syndicats, les principaux problèmes du système de retraite actuel sont :

- Les pensions sont trop faibles,
- Le taux de remplacement est trop faible;
- Une carrière de 45 ans est trop difficile à atteindre, en particulier pour les travailleuses, ce qui entraîne une réduction supplémentaire de la pension
- Les seconds piliers accessibles ne sont pas allés de pair avec des seconds piliers adéquats : ils restent inégaux, en particulier pour les femmes, les PME, les ouvriers (et cela semble s'être aggravé ces dernières années) (Q 1.6). Les prestations sont si limitées pour de nombreux retraités qu'elles n'impliquent pas une amélioration significative du revenu de pension; et le progrès, s'il en est, semble aller lentement.

3 | Réformes actuelles et possibles

Les réformes les plus récentes du système de retraite remontent à la mise en place d'une «Commission réforme des retraites 2020-2040» d'experts en retraite en 2013 par le gouvernement Di Rupo et le ministre des Pensions Alexander De Croo. La commission a été installée l'année précédant les nouvelles élections. La commission d'experts académiques, avec entre autres également l'ancien ministre des pensions devenu depuis ministre de la Santé et des Affaires sociales Frank Vandenbroucke, a publié ses conclusions à l'été 2014, après les élections. Alexander De Croo est maintenant Premier ministre et Frank Vandenbroucke est de nouveau ministre des Affaires sociales. En annexe 3, nous énumérons les principales recommandations. Le rapport est devenu une référence au sein du nouveau gouvernement Michel I, mais aussi en dehors du gouvernement. Mais leurs recommandations forment également un continuum avec les réformes précédentes. Il réaffirme un premier pilier fort, lié à l'évolution des revenus et du pouvoir d'achat, en maintenant les régimes socio-économiques existants, mais en harmonisant les calculs de manière intégrée incluant la durée de la carrière, l'âge de la retraite, l'espérance de vie et la pénibilité des emplois. Le nouveau gouvernement a inclus bon nombre de ses suggestions dans son programme de réforme des retraites. Un élément n'a pas été inclus dans les recommandations du comité d'experts, à savoir l'augmentation de l'âge légal de la retraite.

Une nouvelle structure de consultation a également été mise en place pour préparer les futures réformes des retraites. En mai 2015, le gouvernement a mis en place un comité national tripartite des pensions composé de représentants des employeurs, des syndicats et du gouvernement. Il s'agit d'un organe consultatif, installé non ou seulement physiquement mais aussi institutionnellement à proximité des organes consultatifs sociaux et économiques du Conseil national du travail et du Conseil économique et social. Le président est jusqu'à présent le président (désormais sortant) du



Conseil national du travail, M. Paul Windey. Pour soutenir leurs activités, un centre de connaissances est créé, intégré au Bureau fédéral du plan et enfin la commission d'experts poursuit son rôle sous la forme d'un «conseil académique» (Conseil Académique des Pensions).

Un premier conseil supplémentaire de la commission d'experts était de savoir comment intégrer les emplois «pénibles» dans le futur régime de retraite. La conclusion est qu'il est de la responsabilité des partenaires sociaux de définir la liste des emplois pénibles. Le Comité national des pensions a donc préparé à l'été 2016 un conseil sur la façon de procéder. Le même Comité a également préparé les autres avis mentionnés sur la flexibilité du taux de rendement requis pour les caisses d'assurance. Son rôle le plus important pour les années à venir consistait à intégrer tous les changements paramétriques en cours dans un système plus harmonisé de calcul des pensions, basé sur un système de «points notionnels». Cela aurait été en place d'ici à 2030 et aurait inclus des mesures d'adaptation visant à «l'adéquation et la durabilité», en liant l'âge légal de la retraite à l'espérance de vie.

Les récentes réformes impliquaient cependant, selon les syndicats :

- Une retraite anticipée plus restreinte, avec une augmentation des conditions d'âge et de carrière;
- Une éligibilité plus restrictive à la pension de survivant;
- Des conditions plus strictes pour l'assimilation des périodes d'inactivité, en particulier pour les chômeurs de longue durée et les personnes bénéficiant de régimes spécifiques pour les chômeurs âgés;
- L'augmentation de l'âge de la retraite à 66 et 67 ans, «mais l'impact quantitatif sur l'adéquation et la couverture est plutôt limité, car la grande majorité des travailleurs peuvent prendre leur retraite plus tôt».

3.1 Les réformes du gouvernement Michel I ²⁵

Les réformes annoncées par le gouvernement en octobre 2014 s'appuient sur une série de réformes antérieures. Parmi les plus importantes figurent : la loi de 1996 sur la viabilité des pensions, qui a harmonisé les âges de la retraite par sexe et relevé les dispositions minimales et introduit déjà un premier pas vers le relèvement de la retraite anticipée à 60 ans, sous réserve de 35 ans d'ancienneté ; la loi de 2001 qui prévoyait la constitution de réserves financières, le «Fonds de Vieillesse», pour aider à faire face au coût supplémentaire des baby-boomers prenant leur retraite en créant des réserves budgétaires; la loi de 2003 pour réglementer et étendre les régimes professionnels; et le «Pacte des générations» de 2005 pour encourager l'allongement de la vie professionnelle.

Les modifications apportées en décembre 2011 visaient notamment à limiter les départs anticipés à la retraite. Tout en s'abstenant de relever l'âge de la retraite, la réforme a intensifié les efforts visant à augmenter l'âge effectif de la retraite et la durée de la vie active. Le raisonnement derrière la focalisation sur la durée de la carrière plutôt que sur l'âge de la retraite est d'encourager davantage de personnes à travailler plus longtemps avant la retraite, de sorte que des revenus plus importants provenant des cotisations seraient collectés tandis que les travailleurs se bätiraient également de meilleurs droits à pension. Les âges d'admissibilité et les conditions de cotisation sont progressivement relevés et les options de sortie anticipée de l'assurance-chômage sont réduites. Les périodes sans cotisations qui étaient auparavant prises en compte pour le calcul des droits à pension sont désormais cumulées de manière moins avantageuse, de sorte que plus de poids est accordé aux périodes de travail et aux paiements de cotisations. Les régimes spéciaux pour certains types de travailleurs ont été supprimés en 2012 et dans les trois régimes du premier pilier, la tendance à un traitement plus homogène s'est poursuivie.

D'autres réformes adoptées en 2015 poursuivent l'augmentation progressive de l'âge minimum d'admissibilité à la retraite anticipée et des exigences relatives aux années de cotisation terminées, tout

²⁵ En décembre 2019, la NVA a quitté le gouvernement, ce qui a abouti à un gouvernement minoritaire Michel II, suivi d'un gouvernement intérimaire Wilmès I et II. Daniel Bacquelaine est resté ministre des Pensions au sein de ces quatre gouvernements.



en prévoyant toutefois des exceptions pour les carrières professionnelles longues et pénibles. En outre, l'âge minimum d'ouverture du droit à une pension de survivant passera à 55 ans d'ici à 2030 et l'âge d'admissibilité au «crédit-temps jusqu'à la retraite» est passé de 55 à 60 ans. Ces réformes ont été votées par le Parlement en 2015.

En outre, la réforme de 2015 portant l'âge actuel de la retraite de 65 à 66 ans d'ici 2025 et à 67 ans d'ici 2030 ouvre de nouveaux horizons. Une nouvelle approche de la promotion de l'allongement de la vie active est également indiquée par la suppression de la prime de pension depuis le 1.1.2015, permettant une prolongation illimitée au-delà de 45 ans de la période pendant laquelle on peut continuer à travailler et construire des droits à pension et en supprimant les restrictions à la combinaison d'une pension avec un revenu de travail après l'âge de la retraite ou l'accomplissement de 45 années de cotisation.

Plusieurs mesures sont proposées pour améliorer la pension minimum en augmentant explicitement la prestation, visant à fixer son niveau à 10 pour cent au-dessus du seuil de pauvreté pour une carrière complète et à en faciliter l'accès. Cette amélioration s'est poursuivie ces dernières années mais certains avantages comme la garantie de revenu pour les personnes âgées isolées et en particulier aussi pour les couples restent inférieurs ou proches du seuil de pauvreté.

Une liste d'emplois pénibles et de nouvelles conditions d'âge et de carrière pour une retraite anticipée pour les personnes exerçant ce type de travail, conformément aux recommandations du Comité des pensions nouvellement créé, allait être définie en concertation avec les partenaires sociaux. Ces discussions entre les partenaires sociaux n'ont pas abouti à une conclusion rapide, de sorte que le gouvernement fédéral a décidé à l'automne 2017 de maintenir les régimes de sortie anticipée actuels inchangés pour les catégories existantes.

Les principales réformes des retraites à achever d'ici à 2030 comprennent l'introduction d'un mécanisme automatique d'adaptation aux problèmes d'adéquation et de viabilité et un calcul plus transparent des prestations de retraite basé sur un système en «points». Une harmonisation plus poussée des pensions des travailleurs des secteurs public et privé est également envisagée, y compris une prolongation de la période de cotisation pour les fonctionnaires. Le gouvernement a également annoncé des mécanismes correctifs automatiques pour adapter le système de retraite à l'évolution démographique et financière, au-delà de 2030.

Le gouvernement a également confié à la Commission des pensions 2020-2040 des conseils supplémentaires sur le système des «retraites partielles ou à temps partiel».

Les retraites capitalisées du deuxième pilier sont restées une préoccupation majeure pour le gouvernement Michel I. En principe général l'accord de gouvernement 2014-2019 mentionne déjà l'ambition d'inviter les partenaires sociaux à viser des cotisations d'environ 3% des salaires. En 2016, la persistance de taux d'intérêt bas a posé la question de l'équilibre financier des assurances de groupe. Ces assurances collectives sont le principal fournisseur de pensions professionnelles. Lorsqu'ils ne peuvent pas fournir le rendement minimum garanti par la loi, les sponsors (les employeurs) seraient obligés de compenser le déficit, au risque de se retrouver à leur tour en difficulté. Pour cette raison, le gouvernement a invité les partenaires sociaux à s'entendre sur une réduction du rendement minimum garanti, ce qui a été accepté. Cela implique bien sûr une nouvelle érosion du deuxième pilier.

Néanmoins, le gouvernement fédéral a continué à promouvoir davantage ces pensions capitalisées, pour le secteur public comme alternative pour certaines catégories d'employés du secteur public et pour les travailleurs indépendants. Le gouvernement fédéral a également introduit d'autres incitations pour promouvoir davantage les contributions volontaires à un deuxième pilier. Les salariés pourraient demander à leurs employeurs de contribuer une part supplémentaire de leur salaire dans un deuxième pilier (accord budgétaire été 2017).

Enfin, les périodes d'études peuvent être «rachetées» et prises en compte dans le calcul de la pension légale publique. Depuis décembre 2017, les conditions légales ont été modifiées.



Deux plans de réforme des retraites du gouvernement démissionnaire ont été renvoyés par le parlement fédéral au Conseil d'État pour une évaluation plus approfondie : un sur la pension à temps partiel et un sur l'introduction de conditions de séjour plus strictes pour les demandeurs de la garantie de revenu pour les personnes âgées (GRAPA). Dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale, le Service fédéral des pensions (SFPD) resserre les conditions de séjour en Belgique et étend les possibilités de contrôle. Par exemple, tout séjour à l'étranger doit être déclaré au SFPD à partir du 1er juillet 2019 au risque de perdre un mois de GRAPA, et même le facteur sera mis à contribution pour contrôler le séjour. (D. Bacquelaine, 24 Avril 2019, V. Beel, 2019)

Enfin, le gouvernement Michel I a également décidé de supprimer le «Fonds de Vieillessement» créé en 2001, bien qu'il s'agisse d'une stratégie commune à l'échelle internationale pour créer une pension en partie capitalisée. L'un des arguments était qu'il avait investi dans des obligations spéciales du gouvernement belge, de sorte qu'il n'était pas considéré comme un véritable système financé par l'extérieur. L'autre raison est que le gouvernement a en fait confirmé que la viabilité financière de la pension publique devrait être garantie par le mécanisme de répartition. Ceci est d'ailleurs en contradiction avec l'une des recommandations de la Commission Réforme des retraites 2020-2040 de créer également un premier pilier bis, une part de capitalisation dans la pension publique.

Le Fonds de Vieillessement représentait en 2016 quelque 21,9 milliards d'euros, soit 5,2% du PIB. Il pesait presque autant que les fonds de pension du deuxième pilier (5,9% du PIB). Néanmoins, le Bureau fédéral du plan a qualifié le Fonds de Vieillessement de «stratégie ratée d'anticipation des coûts futurs du vieillissement». Elle a été remplacée par la suite par des mesures favorisant l'emploi et la croissance économique qui garantiraient le financement futur du coût du vieillissement dans une approche par répartition. Ce n'est qu'au cours des cinq dernières années que les politiques de réforme structurelle ont été privilégiées pour garantir un financement durable de ce coût (Denil F., Frogneux V. & Saintrain M, Février 2019). Voir aussi le rapport ESPN Flash sur le Fonds de Vieillessement (Pacolet, 2016).

Il convient de rappeler que le troisième pilier est pour de nombreux experts en retraite considéré en Belgique comme non approprié dans un système de retraite.

En théorie, comme illustré de manière stylisée en annexe 6, il existe plusieurs alternatives pour maintenir un financement des retraites durable dans un système par répartition: augmenter les cotisations, soit en augmentant l'assiette ou le taux de cotisation, réduire la durée de la retraite ou réduire le niveau de la pension. Si nous voulons améliorer l'adéquation des pensions, augmenter le niveau des pensions, les deux seules alternatives sont d'augmenter l'assiette des cotisations ou d'augmenter les cotisations. L'adéquation implique non seulement d'éviter la pauvreté, mais aussi un taux de remplacement adéquat et une période de retraite raisonnable, comme l'illustre bien le triangle d'adéquation utilisé dans le rapport européen sur l'adéquation des pensions. Travailler plus longtemps réduit la durée de la retraite, limitant ainsi cette dimension «d'adéquation», mais réduit le nombre de retraités et augmente le nombre de travailleurs actifs. Mais un résultat similaire pourrait être obtenu en s'engageant pleinement pour le plein emploi, dans le sens de réduire le chômage et d'améliorer également le taux d'emploi de la population totale. La présentation stylisée en annexe 7 illustre enfin aussi l'importance du niveau des salaires, ou du niveau général de productivité et de croissance économique. En ce sens, le choix belge de financer la sécurité sociale en faisant un lien avec la croissance économique et en reportant l'âge effectif de la retraite (voir ci-dessus), est au cœur de la résolution du problème de durabilité, mais ne peut suffire à lui seul. Il demeure en outre difficile à contrôler.

Le rapport 2018 sur l'adéquation des pensions offre une perspective plus équilibrée sur le «triangle d'adéquation». Il comprend trois dimensions : une période de pension raisonnable mesurée par la «durée de la retraite», le maintien du revenu mesuré par le taux de remplacement et l'évitement de la pauvreté, mesuré par AROPE 65, la population âgée de 65 ans et plus exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Tous dépendent de choix discrétionnaires et de négociations. Éviter la



pauvreté renvoie la plupart du temps au risque de pauvreté et au seuil de pauvreté national. Le maintien du revenu fait référence au taux de remplacement entre le revenu après la retraite et avant la retraite. La plupart du temps, un taux de 75% est présenté comme souhaitable.

Le gouvernement Michel I 2014-2020, conformément aux recommandations de la commission de 2014, a également prévu l'introduction d'un nouveau mode de calcul des pensions, basé sur un système de «points notionnels» : les points de pension seraient gagnés en fonction du nombre d'années travaillées et du revenu gagné, avec des droits minimums améliorés et des maximums maintenus. Cela devait être voté pendant ce mandat gouvernemental et aurait dû commencer à partir de 2030. À plusieurs reprises, la RSE (recommandations par pays) du semestre européen a rappelé à la Belgique ces plans. À cela s'ajoute le lien automatique entre l'âge légal de la retraite et l'espérance de vie. Ils ont également été proposés dans une large mesure par la Commission de réforme des retraites. Dans un entretien en avril 2018, le ministre Bacquelaine a déclaré que la décision pourrait être transmise au prochain gouvernement (Belga, 2018). Cependant, après une manifestation syndicale contre les réformes des retraites à Bruxelles en mai 2018, il a déclaré au Parlement qu'il souhaitait rouvrir le débat avec les partenaires sociaux et le Conseil académique des retraites (Bacquelaine, 2018d). Dans le nouvel accord gouvernemental du gouvernement De Croo, le projet n'est plus mentionné. De nouvelles propositions de réforme fondamentale sont attendues pour l'automne 2021. Mais ci-après, nous soumettons les nouvelles propositions de réforme dans un délai plus court.

3.2 Les réformes annoncées par le gouvernement Alexander De Croo I

Le 1er octobre 2020, un nouveau gouvernement fédéral a été installé avec Alexander De Croo comme Premier ministre. Nous présentons ci-après les principales propositions de réforme des retraites dans les années à venir. Mais au-delà de ce qui figure dans l'accord gouvernemental, il est également important de noter ce qui n'y apparaît pas.

La pension minimum allant dans le sens de 1500 euros nets par mois est prévue d'ici la fin de la période gouvernementale en 2024 pour ceux qui ont une carrière de 45 ans. Enfin, l'ambition est de l'augmenter en valeur nette à un niveau de 1500 euros d'ici 2024, en plus des efforts pour adapter les retraites minimales à l'inflation et l'adaptation régulière au niveau de vie. Le niveau minimum ne sera atteint qu'après une carrière complète de 45 ans et une condition d'emploi effectif sera également incluse. Il existe également une condition d'admissibilité d'une carrière d'au moins 30 ans. La GRAPA augmentera de manière similaire, avec l'ambition de rapprocher le minimum du seuil de pauvreté. Il y aura également une égalité de traitement dans le calcul pour les salariés et les indépendants. Aucune information publique précise n'est disponible sur l'impact budgétaire de cette mesure. Le Bureau fédéral du plan a calculé à la veille des élections de mai 2019 l'impact de plusieurs propositions des partis politiques. Une proposition figurait au programme du PS visant à augmenter la pension d'une personne seule d'ici 2020 au-dessus de 1750 bruts et 1500 nets. Le coût budgétaire en 2020 serait de 3,2 milliards. Le coût de l'augmentation des prestations sociales au niveau du seuil de pauvreté coûterait 1,2 milliard.

Le grand absent, c'est le futur âge de la retraite, pour lequel rien n'est mentionné. Ainsi, l'augmentation de l'âge de la retraite à 66 ans en 2020 et 67 ans en 2030 sera probablement maintenue. L'introduction prévue du système de retraite basé sur les points notionnels n'est pas mentionnée non plus, ni le lien entre l'âge futur de la retraite et l'augmentation de l'espérance de vie. De même, le débat sur les retraites pour les emplois pénibles ne figure pas dans l'accord gouvernemental.

La protection sociale des travailleurs et leurs retraites seront améliorées pour les travailleurs des plateformes et pour certains autres groupes explicitement mentionnés, tels que les journalistes et les artistes. D'autres initiatives pour les retraites des gouvernements locaux sont également mentionnées, mais cela était déjà conforme aux réformes de mars 2018 et aux précédentes.



Le deuxième pilier sera encore harmonisé entre les ouvriers et les employés et les partenaires sociaux sont invités à voir comment le deuxième pilier peut être généralisé pour tous les travailleurs au niveau (au moins?) d'un taux de cotisation de 3% du salaire. C'est une ambition similaire à celle du gouvernement précédent. De plus, le gouvernement veut encourager l'investissement de l'épargne-retraite dans une économie durable, en espérant que cela puisse également offrir une solution aux faibles taux d'intérêt.

Les coûts de gestion de ces régimes de retraite par capitalisation (tant du deuxième que du troisième pilier) seront examinés et, si nécessaire, contrôlés davantage. La maîtrise de ces coûts administratifs pourrait être obtenue grâce à une efficacité accrue. Cela implique qu'au moins en termes du nouvel accord gouvernemental, le troisième pilier conserve également sa place, même si certains des partis de la coalition ont proposé, lors des élections, une certaine réduction des incitants fiscaux en faveur du troisième pilier.

Dans le cadre de la révision du financement de la sécurité sociale, une révision des cotisations des indépendants est également prévue. Le facteur de correction susmentionné pour les pensions des travailleurs indépendants sera progressivement éliminé pour les nouvelles années de carrière. Cela aura un impact à plus long terme. A court terme, l'augmentation des basses retraites profitera relativement plus aux indépendants. La note d'orientation du ministre des Pensions (Lalieux, p. 7) mentionne qu'une plus grande solidarité doit être introduite également dans le régime de retraite des indépendants. Les modalités de prise en compte de la cotisation dégressive et nulle de sécurité sociale au-dessus d'un certain niveau de revenu sont encore inconnues à ce jour. Pour les salariés, les cotisations sociales s'appliquent au revenu total, tandis que la prestation de retraite est plafonnée au-delà d'un certain plafond salarial. Selon nous, la convergence dans le financement de la sécurité sociale devrait impliquer une nouvelle suppression des cotisations dégressives pour les indépendants et de la cotisation zéro au-dessus d'un certain niveau de revenu. La manière dont se matérialiseront les principes de convergence entre les différents régimes de retraite, de solidarité améliorée, d'assurance améliorée, deviendra plus clair d'ici septembre 2021, date à laquelle la note d'orientation annonce une étude et un plan pour les réformes des retraites nécessaires.

L'accord gouvernemental prévoit également une nouvelle augmentation de ce plafond salarial (voir ci-avant point 2.7).

Une prime de pension sera à nouveau introduite pour inciter à travailler plus longtemps, avec une période d'éligibilité commençant au moment du droit à la pension anticipée, et similaire pour tous les régimes de pension..

Une réforme plus fondamentale des retraites est prévue. D'ici septembre 2021, un plan doit être présenté par la ministre des Pensions Karine Lalieux (PS). Il s'organisera dans le sens d'une plus grande convergence des trois groupes socioprofessionnels, avec un maintien des droits acquis (ce qui pourrait impliquer une nouvelle réduction des nouveaux droits), une solidarité renforcée au sein du système (ce qui est réalisé par les minima les plus élevés) tandis que les taux de remplacement pour les autres catégories de revenus doivent être améliorés. Certaines des mesures déjà proposées dans l'accord gouvernemental vont dans le sens de la convergence ou d'autres améliorations similaires. Certaines des mesures du passé impliquent cependant aussi une dégradation du système de retraite des fonctionnaires. L'avenir dira si ce sera la direction maintenue ou s'il y aura convergence vers le haut.

La convergence est déjà notable en annexe 4.2 dans laquelle on observe que les retraites moyennes des indépendants augmentent plus que pour les autres catégories, et surtout pour les années à venir 2019-2024 on prévoit un ralentissement remarquable de la hausse de la pension des fonctionnaires.

La poursuite de l'amélioration de la protection sociale est un des objectifs de la lutte contre les faux indépendants ou les faux salariés.

Sur la question de la dimension de genre, une étude sera lancée pour évaluer le potentiel d'un partage des «retraites».



Pour conclure : le nouveau gouvernement de coalition centre/gauche poursuit dans de nombreux aspects de la réforme des retraites la direction déjà prise par l'ancien gouvernement de centre/droit.

Nous avons déjà évoqué les nombreuses initiatives prises pour améliorer la transparence des retraites pour le citoyen via MyPension. Celle-ci continuera à inclure de nouvelles dimensions et à fournir au citoyen plus d'outils pour décider lui-même de sa future pension (et de son financement). Cela correspond également à un changement substantiel dans cette direction déjà entrepris par les gouvernements précédents et leur administration.

En général, le financement supplémentaire de la sécurité sociale est à nouveau garanti (ce à quoi on pouvait s'attendre) mais en même temps une plus grande convergence est annoncée ²⁶.

Pour le secteur public, le débat sur la pension de maladie / d'invalidité des fonctionnaires est également annoncé. Ce débat a également été lancé par le gouvernement précédent, mais n'a pas été conclu. Désormais, le système est plutôt généreux non seulement pour les prestations de maladie, mais aussi en cas d'incapacité de travail, les fonctionnaires pouvant entrer plus tôt dans le système de retraite, sous des modalités bien plus favorables que les pensions de maladie et d'invalidité dans le secteur privé. Mais pour les plus jeunes, cette «pension de maladie» est moins favorable car les pensions pouvaient être calculées sur la base du nombre (limité) d'années de carrière déjà acquises.

En outre, l'obligation de résidence (et son contrôle) des personnes bénéficiant d'une garantie de revenu des personnes âgées sous conditions de ressources sont à nouveau proposées pour un examen plus approfondi. Encore une fois, c'est un débat en cours.

Les régimes de retraite par capitalisation seront invités à inclure des instruments financiers plus «durables» dans leur portefeuille (obligations vertes?), Mais à l'avenir, tous les investissements ne deviendront-ils pas durables?

La pension à temps partiel comme système alternatif et complémentaire de sortie anticipée ou d'activité continue est également encouragée pour combiner travail et retraite, ou pour prolonger la carrière professionnelle. Cela était déjà prévu par l'ancien ministre des pensions Daniel Bacquelaine, et en raison de la démission du gouvernement, fut réintroduit sous forme de proposition de loi par David Clarinval (24 septembre 2019). Le nouvel accord gouvernemental inclut cette idée. Cela implique la possibilité de prendre jusqu'à 50% de la pension et de continuer à travailler pour 50%, en créant des droits à pension supplémentaires. Par ailleurs, la proposition de David Clarinval inclut à nouveau toutes les catégories socio-économiques, contribuant ainsi davantage à la convergence.

Pour conclure : le nouveau gouvernement poursuit dans plusieurs domaines et sous différents aspects la direction déjà prise par le(s) gouvernement(s) précédent(s). Une partie substantielle des réformes du précédent gouvernement reste acquise, tandis que d'autres sont retirées de la table des négociations.

²⁶ Selon une récente question parlementaire (Sénat, 2020) de R. Daems, quelque 85000 personnes sont en situation de retraite anticipée en raison d'une incapacité de travail de longue durée, ce qui implique un budget total d'environ 1,8 milliard d'euros. Ces «pensionnés» et leur budget devraient être considérés comme des pensions d'invalidité et non comme des pensions de vieillesse.



4 | Lignes directrices et recommandations

4.1 Retour de la pension par répartition

Les syndicats confirment dans l'enquête de la CES leur confiance dans le système de retraite actuel qui donne la priorité au premier pilier de retraite, le système de retraite obligatoire basé sur un plan de retraite par répartition et non sur le financement, basé sur les revenus pendant la carrière, à condition qu'ils soient correctement revalorisés, y compris en termes de minimas et maximas. Ils confirment leur confiance dans ce modèle de Bismarck, basé sur une «logique d'assurance» et financé par des cotisations et complété par un régime d'assistance sociale sous conditions de ressources pour ceux dont la participation au marché du travail est insuffisante.

Sur le plan de la durabilité, les syndicats rejettent que le financement soit dépendant d'un maximum déterminé a priori en raison des conditions fiscales ou économiques.

Les syndicats mentionnent comme principal défi le vieillissement de la population en raison d'une stagnation attendue de l'immigration à l'avenir, et ce bien qu'il y ait eu une augmentation substantielle de la population au cours des deux dernières décennies d'une ampleur similaire à celle du baby-boom dans les années 1945-1995. (Pacolet, 2020).

Comme évoqué ci-avant, certains des paramètres de calcul des droits à pension contribuent au faible niveau des pensions, et par là même à leur faible niveau d'adéquation. Mais les bas salaires eux-mêmes dans certains secteurs et catégories contribuent également au faible niveau des retraites. À l'avenir, le Comité d'étude sur le Vieillissement invite à une nouvelle réduction du risque de pauvreté pour les retraités. Lorsque notre économie entrera, en raison d'une faible productivité, dans une ère de bas salaires, cela pèsera sur l'adéquation des retraites futures. Pour cette raison, la politique de l'emploi ne doit pas seulement viser une augmentation de l'emploi, mais aussi un emploi avec des niveaux de revenus décents.

Il est remarquable que l'enquête syndicale ne considère pas la capacité de financement des régimes de retraite volontaires par capitalisation comme un problème. Les syndicats critiquent la stratégie selon laquelle des retraites inadéquates doivent être résolues par le deuxième pilier «parce que nous ne considérons pas les régimes de retraite volontaires comme une solution» pour les retraites (Enquête Q. 2.3 c). Ceci est en contradiction avec la stratégie des gouvernements passés (et nouveaux) aussi bien de droite que de gauche, qui ont constamment souligné que l'insuffisance du taux de remplacement des revenus moyens et élevés dans la pension publique obligatoire devait être résolue en développant davantage le deuxième pilier. Cela va de pair avec ou sans responsabilité supplémentaire des partenaires sociaux dans ces systèmes. Le dernier accord gouvernemental se concentre à nouveau sur ce point, invitant les partenaires sociaux à prendre des initiatives pour généraliser le deuxième pilier à tous les travailleurs jusqu'à un niveau de cotisations annuelles (au moins?) égales à 3% du salaire. Dans le même temps, nous constatons que le financement des régimes de retraite volontaires par capitalisation est insuffisant et ne peut être résolu que par une augmentation des cotisations, moyennant un surcoût de dépenses fiscales et de frais de service. Notre analyse révèle que cette stratégie n'a pas fonctionné dans le passé, malgré l'élargissement du nombre de bénéficiaires, mais avec des problèmes persistants d'accès inégal ou d'avantages supplémentaires inadéquats, parce que le développement n'était pas «sans réserve», et parce qu'il a besoin de contributions supplémentaires. S'il y avait une volonté de contribuer davantage au financement des pensions, cela pourrait également se concrétiser dans la pension de répartition. Pour les retraités actuels, il est trop



tard pour démarrer un deuxième pilier, il faut donc de nouveaux fonds. Pour les futures pensions, ce n'est certainement pas le bon moment, pour commencer des économies / cotisations supplémentaires pour une pension capitalisée. Compte tenu de la situation budgétaire et économique actuelle, il n'y a pas de place pour autoriser davantage de contributions pour un deuxième pilier, qui alourdisent la charge de travail (ici les contributions volontaires) et réduisent les recettes de l'État. Il est également presque trop tard pour les retraites des « échos-boomers » (nés entre 1965-1985) qui augmenteront la facture des retraites dans les années 2030-2050. Alors que nous avons besoin d'une politique économique expansionniste pour la prochaine décennie, je pense qu'une pension de répartition est plus appropriée qu'une pension capitalisée. La préoccupation supplémentaire concernant le coût élevé d'intermédiation administrative ou financière d'un tel régime volontaire est également reconnue par le gouvernement actuel et il propose des efforts pour les contenir. Mais la meilleure mesure de limitation serait de les éviter.

4.2 Reprise du dialogue social

Les syndicats mentionnent que le gouvernement précédent a pris de nombreuses décisions unilatérales dans le cadre de la réforme des retraites, avec uniquement des procédures consultatives obligatoires au sein de l'organe directeur ou du Service fédéral des pensions et pour les fonctionnaires du Comité consultatif général de négociation du secteur public (Comité A). La seule implication réelle des partenaires sociaux a été réalisée dans la définition des métiers pénibles pour le secteur public au sein du Comité A. Pour le secteur privé, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de parvenir à un accord au sein du Conseil national du travail. Ces négociations ont échoué et la question était de savoir si le gouvernement généraliserait maintenant l'accord conclu pour le secteur public. En raison du limogeage du gouvernement depuis décembre 2018, de nouvelles discussions ont été laissées au nouveau gouvernement. Selon les syndicats, pour l'ancien ministre des Pensions, le dialogue social n'était qu'une partie du processus formel, mais «le contenu ou le résultat de ce dialogue n'avait pas d'importance pour lui». Le nouveau gouvernement accorde beaucoup plus de poids à ce dialogue social. Un exemple clair est l'invitation à garantir au moins 3% des salaires pour le financement d'un deuxième pilier adéquat. D'autres problèmes, qui avaient été laissés dans le giron du dialogue social par le gouvernement précédent, comme par exemple un accord sur les emplois pénibles, ne sont plus à l'ordre du jour.

4.3 Importance de la dimension européenne

Le socle européen des droits sociaux inspire (et facilite) les syndicats et le gouvernement à faire campagne et à prendre des mesures pour garantir l'accès à la protection sociale des travailleurs atypiques en tant que travailleurs de la plateforme numérique qui gagnent moins de 6130 euros par an. Le débat s'est arrêté avec la démission du gouvernement et est à nouveau annoncé dans le nouvel accord gouvernemental. Le socle européen des droits sociaux et la recommandation sur l'accès à la protection sociale ont inspiré le consensus des partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail. En outre, le principe (14) du socle social européen sur des prestations minimales adéquates soutient l'ambition nationale d'augmenter les prestations minimales jusqu'au seuil de pauvreté européen. Mais cela ne reste qu'un minimum.

Un problème majeur est celui des travailleurs peu qualifiés avec des conditions de marché du travail médiocres, un risque plus élevé de chômage (et de maladie et d'invalidité) et une nouvelle dégradation des périodes d'assimilation. Cela contribuera encore à l'érosion de leur pension. Un deuxième groupe à risque est constitué des femmes peu qualifiées et des femmes migrantes. La réévaluation des



pensions minimales jusqu'à 1500 euros nets, corrigera cela en partie, mais elle n'est éligible qu'après une carrière de 30 ans et dépendra de la durée de la carrière.

4.4 Transparence aux niveaux micro et macro

Malgré la complexité, en particulier lorsque les réformes des retraites sont de nature «stop-go» (en accordéon), il semble y avoir une transparence croissante pour le retraité actuel et futur. C'est peut-être même une marge de manœuvre pour accroître la responsabilité individuelle dans la planification des pensions, même si nous doutons qu'il soit nécessairement opportun d'aller dans cette direction.

Mais en même temps, nous rencontrons beaucoup de confusion dans la dimension macro-économique du système de retraite et sa taille, sa structure et ses paramètres. Cela freine la prise de conscience de certaines dimensions du système, comme la taille réelle des contributions dans le système public mais aussi dans privé, et les avantages en termes de taux de remplacement, ou de coût d'organisation. Par exemple dans les rapports annuels exemplaires du Comité d'étude sur le Vieillessement, cette dimension de taux de remplacement, risque d'être oubliée. Les administrations belges sont parfaitement équipées pour fournir ces informations. Nous avons hâte de voir les statistiques au-delà des récents régimes de retraite du nouveau gouvernement. C'est la base d'un dialogue social plus poussé.

4.5 Épilogue

Le site Web PensionStat.be, récemment créé, démontre la volonté et la capacité de fournir cette transparence. Au moment de la finalisation de ce document, Sigedis, le Service fédéral des pensions et l'INASTI (Sécurité sociale des indépendants) ont lancé un site Internet PensionStat.be, afin de rendre plus facilement accessibles des statistiques fiables et clairement définies, afin d'améliorer encore la transparence. Les lacunes d'information et parfois les incohérences que nous avons signalées, illustrent qu'elle est venue au bon moment. Ils créent de «grandes opportunités» et contribueront certainement à un débat éclairé sur les futurs plans de réforme des retraites. Il produira des statistiques que nous avons recherchées nous-mêmes à plusieurs reprises, comme de nombreux autres chercheurs. Nous avons en partie essayé à nouveau dans cet article de rassembler sur une base ad hoc ces «preuves empiriques»; PensionStat.be permet une analyse plus systématique, plus facilement accessible et plus détaillée. Pour aller plus en détail là-dessus, va au-delà de l'ambition de ce papier. La plupart des informations datent du 1er janvier 2020. Toutes les informations utilisées dans ce document ne sont pas les plus récentes, mais cela n'entrave pas l'analyse et les conclusions, car elles concernent la structure de notre système de retraite. Nous renvoyons cependant avec plaisir à ce nouveau site internet pour l'instant et pour un suivi futur de l'évolution du secteur: <https://pensionstat.be/fr>.



Références et Bibliographie

- ABCGG Algemeen beheerscomité comité général de gestion RSVZ** Advies 2019/07 Uitgebracht op eigen initiatief Artikel 109 van de wet van 30 december 1992 houdende sociale en diverse bepalingen De correctiecoëfficiënt in het pensioenstelsel voor zelfstandigen
- ABVV, ACLVB, ACV, de Vrouwenraad, het VOK, Vie Féminine, Femmes Prévoyantes Socialistes, Comité de Liaison des Femmes, Raad van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen** (7 maart 2016), Ver terug in de tijd met de hervormingen van Bacquelaine in de pensioenen
- Assuralia, Studies and Statistics**, Studies & Cijfers (assuralia.be)
- Bacquelaine, D. (2018a)**, Press Release, 30 March 2018, "Zware functies: de Kern keurt het voorontwerp van wet goed in eerste lezing".
- Bacquelaine, D. (2018b)**, Press Release, 20 April 2018, "Veralgemening van de aanvullende pensioenen: Afschaffing van de beperkingen verbonden aan de leeftijd of de duur van de diensten om van een aanvullend pensioenplan te kunnen genieten".
- Bacquelaine, D. (2018c)**, Press Release, 23 May 2018, "Pensioenen van de publieke sector: Akkoord over het dossier zware functies in het Comité A".
- Bacquelaine, D. (2018d)**, **Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers**, "Integral Verslag Plenum vergadering 17 May 2018".
- Bacquelaine, D. (2018e)**, Press Release, 26 July 2018, "Het voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de bepaling van de pensioenrechten werd goedgekeurd door de Ministerraad in 2de lezing".
- Berghman J., Curvers, G., Palmans, S., Peeters, H.** (2007), De Belgische gepensioneerden in kaart gebracht Deel 1: De wettelijke pensioenbescherming, Working Paper Sociale Zekerheid Nr 6
- Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers (2020)**, Bijlage inventaris 2018 van de vrijstellingen, aftrekken en verminderingen die de ontvangsten van de staat beïnvloeden,
- Belgische Senaat (2020)** - Schriftelijke vraag nr. 7-281 Schriftelijke vraag nr. 7-281 van Rik Daems (Open VLD) d.d. 13 januari 2020 aan de minister van Pensioenen
- Belgium's pension reform Commission 2020-2040 (2014). Een sterk en betrouwbaar sociaal contract. Voorstellen van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 voor een structurele hervorming van de pensioenstelsels. Report June 2014, <http://pensioen2040.belgie.be/nl/>.**
- Belgium's pension reform Commission 2020-2040 (2015). Zware beroepen, deeltijds pensioen en eerlijke flexibiliteit in het pensioensysteem - Aanvullend advies van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040. Report April 2015, <http://pensioen2040.belgie.be/nl/>.**
- ABVV, ACLVB, ACV, de Vrouwenraad, het VOK, Vie Féminine, Femmes Prévoyantes Socialistes, Comité de Liaison des Femmes, Raad van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen (7 maart 2016), Ver terug in de tijd met de hervormingen van Bacquelaine in de pensioenen
- Vlaams Patiëntenplatform**, Premies hospitalisatieverzekeringen mutualiteiten 2016
- Belga (2018)**, Press Release, 28 April 2018, "Il ne faut pas absolument voter la pension à points avant la fin de législature.
- Belgische Regering Michel I, Federaal regeerakkoord Donderdag 9 oktober 2014
- Brys, Y..** (May 2017), Accrued-to-date pension entitlements in Belgium, Federal Planning Bureau, Working Paper 6-17
- BRYs, Y.,** Table 29 - First pillar pensions in Belgium (grant report), Federal Planning Bureau, October 2017,
- Carone, G., Eckefeldt, P., Giamboni, L., Laine, V., Pamies Sumner, S. (2016)**, Pension Reforms in the EU since the Early 2000's: achievements and challenges ahead, Economic and Financial Affairs, European Economy, Discussion paper 042.
- Court of Audit (Rekenhof) (2020)**, Aanvullende pensioenen. Doeltreffendheid van het overheidsbeleid inzake sociale en fiscale stimulansen, Brussel, Verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers, November 2020
- Court of Audit (Rekenhof) (2015)**, RSZ: verminderde bijdragen voor de aanvullende pensioenen van werknemers, Boek 2015 over de Sociale Zekerheid, Verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers, Brussel, oktober 2015, p. 129-146, www.rekenhof.be.
- Desmet, R., Tarantchenko, E., Van den Bosch, K., (2021)**, Columns G and H of the supplementary table on pension schemes in social insurance (Table 29) First pillar pensions in Belgium January



De Morgen (24 February 2021), Minister Lalieux (PS) ontkent dat ze inimumpensioenen wil verhogen met geld uit tweede pijler,

De Wispelaere, F., Pacolet, J., (2017) ESPN Thematic Report 1 & 2 on Social protection for the self-employed and non-standard contracts in Europe [Belgium]. ESPN Report.

De Witte, K. (2017), De juridische kwalificatie van het recht op pensioen, Leuven, KU Leuven, Faculteit Rechtsgeleerdheid

Diamond, P. (2018), Pension Design Innovation Pension Reforms in Europe November 9, 2018
<https://sasensions.files.wordpress.com/2018/11/peter-diamond.pdf>,

Devolder, P., de Valeriola, S. University of Louvain (UCL) Belgium, May 2016, Pension Design and Risk Sharing: New Mix Solutions between DB and DC, Institute and Faculty of Actuaries, PowerPoint;
 AFIRERM Devolder 0616 (actuaries.org.uk)

Dujardin, D. (24 Februari 2021), Pensioenminister zet doos van Pandora op een kier, De Tijd

European Commission (2018), Pension Adequacy Report 2018, Luxembourg: Publications Office of the European Union

Economic Policy committee (2016), Joint Report on health care and long-term care systems & fiscal sustainability, Volume 1, European Economy, Institutional paper 037.

Federal Planning Bureau (2017), Economic Policy's Committee's Ageing Working Group. Belgium: Country Fiche [on public pension] 2017

Federal Planning Bureau, DC2019. Doorrekening /chiffage verkiezingsprogramma's in 2019

Financial Stability Board, Regional Consultative Group for Europe, Working Group on Private Pension Schemes Resilience (2017), Report on European Private Pension Schemes: functioning, vulnerabilities and future challenges.

FOD Kanselarij van de Eerste Minister (2018), Press Release, 20 July 2018, "Instelling van een vrij aanvullend pensioen voor de werknemers (VAPW)".

FSMA – Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (2019), De tweede pensioenpijler in beeld, Aanvullende pensioenen toegelicht. Situatie op 1 januari 2019.

FSMA (2019, 2020); De tweede pensioenpijler in beeld. Aanvullende pensioenen toegelicht. Situatie op 1 januari 2019

Governmental Agreement for Belgium, 11 October 2014, "Een economisch engagement, een sociaal project", Chapter 2. Pension Reform.

Gieselink, G., Peeters, H., Van Gestel, V., Berghman, J. & Van Buggenhout, B. (2002). Het Belgische pensioenlandschap sinds 1980, KU Leuven

Gregorini, F. and Amerini G. (Eds.)(2020), (Eurostat) Technical compilation guide for pension data in national accounts 2020 edition, Eurostat, Luxembourg

Gregorini, F. (2020); Pension data in European national accounts: ESA 2010 Table 29, in Eureka, December, p. 77-98.

High Council of Finance (Hoge Raad van Financiën, May 2020), Afdeling "Fiscaliteit en Parafiscaliteit" Advies verlaging van de lastendruk op arbeid en mogelijkheden voor de financiering ervan

Jansen, S. (2016), "The Law on Complementary Pensions (LCP) 2003 [in Belgium]", Prowelfare 2014-2016, Conference OSE, November 2016: Available here

Keeris, W. (2018) Harmonisering aanvullende pensioenplannen arbeiders en bedienden. Afwachten of zelf initiatief nemen?, Aon, Eenheidstatuut pensioenplannen - Opiniestuk | Aon

Lalieux, K., (25 Februari 2021), Plenaire vergadering Parlement, 25.02.2021

Lalieux, K. (3 november 2020), Beleidsverklaring Pensioenen, Maatschappelijke Integratie, Personen met een beperking, armoedebestrijding en Beliris, Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

Lambert, L., Van Cutsem, P. and Feltesse P.,(December 2019), Analyse van de financiering van de sociale zekerheid en de evolutie ervan. De noodzaak van een structurele en duurzame herfinanciering van de sociale zekerheid, CM-Informatie 278

Lesaffer, P. (29 April 2018), "Pensioen met punten wellicht niet meer voor deze legislatuur", De Standaard.

Marsh & McLennan companies (January 2021), Verplichte gelijkschakeling pensioenplan arbeiders-bedienden kan bedrijven jaarlijks 1 miljard euro kosten <https://marsh-mercer.rcapress.be/verplichte-gelijkschakeling-pensioenplan-arbeiders-bedienden-kan-bedrijven-jaarlijks-1-miljard-euro-kosten>

Magnette, P., De Croo, A. (30 september 2020), Verslag van de formateurs. Voor een welvarend, solidair en duurzaam België.

SIGEDIS, MyPension, Cijfers over aanvullende pensioenen 2018, Sigedis

Nationale Arbeidsraad, (26 mei 2020), Harmonisering statuut arbeider/bediende - Aanvullende pensioenen - Art. 14/4, § 2 van de WAP – Evaluatie R A P P O R T Nr. 117

National Bank of Belgium, Online Statistics, National Accounts, Supplementary table for accrued-to-date pension entitlements in social insurance, tables for 2015 and 2018

OECD. (2017). Pension funds in figures. May 2017. Te raadplegen via: <https://www.oecd.org/pensions/private-pensions/Pension-Funds-in-Figures-2017.pdf>

OECD (2016). OECD pensions outlook 2016. Te raadplegen via: <http://www.oecd-ilibrary.org/econorg/docserver/download/2116041e.pdf?expires=1504178794&id=id&accname=ocid49025850&checksum=8B0CC97C3443D80BD842514ECE80B9BC>



- OECD (2020), Pension Markets in Focus 2020
- Pacolef, J. (2021), Versterk ten volle de eerste pensioenpijler, Sampol, March
- Pacolef, J., De Smedt, L., De Wispelaere, F. (2021, to be published) De staat van de verzorgingsstaat in België anno 1992 en een kwarteeuw later. Van financiële crisis tot covid-crisis, Belgisch Tijdschrift Sociale Zekerheid
- Pacolef, J. (2019). ESPN Thematic Report on Financing Social Protection – Belgium, European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission.
- Pacolef, J. (2018), Pension reform in Belgium: a real “stop and go” policy?, ESPN Flash Report 2018/56
- Pacolef J., “Groei en verdeling. De Lucas-optie”, Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 2017/4.
- Pacolef, J., De Wispelaere, F., (2017) ESPN Thematic Report Contribution to the 2018 Pension Adequacy Report [Belgium]. ESPN Report.
- Pacolef, J., Vanormelingen, J. & De Coninck, A. (2016) ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous and hazardous jobs. ESPN Report.
- Pacolef, J. & De Wispelaere, F. (2015b), 'De staat van de verzorgingsstaat in de EU anno 1992 en 20 jaar later : cijfers en trends', Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 2015/4, p. 667-712.
- Pacolef, J. & Strengs, T. (2010). Pensioenrendement vergeleken. Vergelijking van de performantie van de eerste versus de tweede en derde pensioenpijler. HIVA-KU Leuven.
- Pacolef, J. (1985), Vier jaar aandelenwet: tijd voor een eindbalans, De Gids op maatschappelijk gebied, Samenwerkingsovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en het Vlaams Pensioenfonds (28 januari 2019)
- PensionStat.be (2021), Pensions in Belgium, <https://pensionstat.be/nl>
- Studiecommissie Vergrijzing (2017,2020). Jaarverslag 2017, 2020, Brussel, Hoge Raad van Financiën
- UCM National (2018), Service d'Etudes, de Représentation et de Positionnement (SERP) 1 Etude comparative de la rentabilité des cotisations sociales en matière de pensions chez les indépendants et chez les salariés
- Van den Broek, A. and Galle, C. (5 June 2018), “Leraar? Geen zwaar beroep. Verpleger? Misschien”, Arbeidseconoom Stijn Baert presenteert eigen onderzoek naar wat zwaar beroep is en wat niet, De Morgen
- Van Maldegem, P., (25 February 2021) Werkgevers moesten vorig jaar niet bijpassen voor groepsverzekering, De Tijd
- Vivum, De Wijninckx-bijdrage: definitieve regeling vanaf 1 januari 2019 - De Wijninckx-bijdrage: definitieve regeling vanaf 1 januari 2019 (vivium.be)
- Vlaams Pensioenfonds, Jaarverslag 2019 <https://overheid.vlaanderen.be/personeel/vlaams-pensioenfonds-ofp>
- Wet van 30 maart 2018 met betrekking tot het niet in aanmerking nemen van diensten gepresteerd als nietvastbenoemd personeelslid voor een pensioen van de overheidssector, tot wijziging van de individuele responsabilisering van de provinciale en lokale overheden binnen het Gesolidariseerde pensioenfonds, tot aanpassing van de reglementering inzake aanvullende pensioenen, tot wijziging van de modaliteiten van de financiering van het Gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen en tot bijkomende financiering van het Gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen, BS 17 april 2018
- Schepers, W., Pacolef, J., De Wispelaere, F., Nicaise, I. (2018) ESPN European Semester Report Belgium 2017 – 2018,
- Serroyen, C. (ACV) , Vanmoerkerke, C. (ABVV), (2020); Reply for Belgium on the ETUC SociAll Project Survey for national contact persons



annexe 1 Nombre d'actifs et de retraités, situation vers 2018

a1.1 Nombre d'assurés, 2018

Table a1.1 Nombre total de personnes actives en 2018

Catégorie	Nombre	En % du total
Travailleurs employés		
Exclusivement Salariés	2 898 581	68
Exclusivement Fonctionnaires	379 278	9
A la fois salariés/fonctionnaires / indépendants	982 295	23
Total Travailleurs employés	4 260 154	100
Travailleurs indépendants		
A titre principal	733 856	66
A titre complémentaire	269 108	24
Actifs après l'âge de la pension	109 682	10
Total indépendants	1 112 646	100

* au moins un jour d'activité
Source Sigedis, Données de carrière 2018



a1.2 Nombre de bénéficiaires de la pension de vieillesse et de survivant, 2018

Table a1.2 Nombre de bénéficiaires de la pension de vieillesse et de survivant des travailleurs privés, indépendants et fonctionnaires, 2018

	Travailleurs salariés	Travailleurs indépendants	Autres prestations	Total retraités	Exclusivement fonctionnaires	Fonctionnaires à carrières mixtes	Total fonctionnaires	Grand total
Total Bénéficiaires				2 147 471				
Total des pensions	1 989 350	551 184		2 098 197	289 532	289 533	579 065	2 387 729
Vieillesse	1 798 879	470 634						
Survivants	452 311	109 155						
Bénéfice de transition	1 139	260						
Allocation de chauffage	40 498							
Prime de retraite	192 444	80 496						
Revenu garanti aux personnes âgées			104 265					
Revenu garanti du système antérieur			3 400					
Droit à la rente	314 344							
Vieillesse	278 463							
Survivants	53 791							
Prestations pour handicapés			783					
Indemnité inconditionnelle pour travailleur indépendant			73 173					
Vieillesse			51 695					
Survivants			23 610					

* Nombre de bénéficiaires (prestations individuelles ou familiales), plusieurs catégories sont possibles
Source SFPD : Statistique annuelle des bénéficiaires de prestations 2018

a1.3 Prestation de retraite par régime socio-économique

Table a1.1 Prestations de retraite par catégorie socio-économique et par type de prestation de retraite (2015), millions d'euros, pourcentages du total et% du PIB



	En millions d'euros			En % du total		En % du PIB		
	Paiement prestations de retraite	Pension de vieillesse	Pension de survivant	% vieillesse	% de survivants	Paiement prestations de retraite	Pension de vieillesse	Pension de survivant
Fonctionnaires	15 168,0	13 500,8	1 667,2	89	11	3,6	3,2	0,4
Salariés	23 408,2	18 511,9	4 896,3	79	21	5,6	4,4	1,2
Travailleurs indépendants	3 343,1	2 485,8	857,3	74	26	0,8	0,6	0,2
Total	41 919,3	34 498,5	7 420,8	82	18	10,1	8,3	1,8

*

Source Brys, Y., Octobre 2017, p. 56

a1.4 Nombre de bénéficiaires du deuxième pilier et fonds disponibles

Table a1.4 Nombre de bénéficiaires du deuxième pilier 2019

	Uniquement salariés	Uniquement travailleurs indépendant	A la fois salariés et travailleurs indépendants	Total
Nombres				
Personnes assurées	3 187 040	363 148	208 779	3 758 967
dont				
Actifs	1 561 650	185 205	14 615	1 761 470
Actifs et non actifs	733 019	94 418	164 935	992 373
Inactifs	892 371	83 524	29 229	1 005 124
En % du total				
Total	100	100	100	100
Actifs	49	51	7	47
Actifs et non actifs	23	26	79	26
Inactifs	28	23	14	27

Source FSMA, Le deuxième pilier de pension en images - aperçu 2019

Table a1.5 Number of beneficiaries of second pillar 2020, by socio-professional group and provider

	Salariés	Indépendants	Carrière Mixte Salarié/Indépendant	total
Fonds de pension	899 968	8 623	1 019	909 610
Assurance	1 812 001	336 931	133 802	2 282 734
Fonds de pension & assurance combinées	646 745	14 473	94 569	755 787
Total	3 358 714	360 027	229 390	3 948 131

*

Source FSMA, Le deuxième pilier de pension en images - aperçu 2019

With the financial support of the European Union



Table a1.6 Taux de participation active et totale aux pensions du deuxième pilier par groupe socioprofessionnel et total, 2020

Nombre de bénéficiaires deuxième pilier			
	Bénéficiaires	Population Active	Participation %
Hommes	2 098 778	2 681 449	78,3%
Femmes	1 545 987	2 362 071	65,5%
Total	3 644 765	5 043 520	72,3%
Nombre de bénéficiaires actifs			
	Bénéficiaires actifs	Population Active	Participation %
Hommes	1 610 975	2 681 449	60,1%
Femmes	1 166 505	2 362 071	49,4%
Total	2 777 480	5 043 520	55,1%
Nombre de bénéficiaires actifs, salariés			
	Bénéficiaires actifs	Salariés	Participation %
Hommes	1 383 754	1 770 627	78,2%
Femmes	1 014 480	1 673 721	60,6%
Total	2 398 234	3 444 348	69,6%
Nombre de bénéficiaires actifs, indépendants			
	Bénéficiaires actifs	Indépendants	Participation %
Hommes	270 542	507 694	53,3%
Femmes	146 220	265 890	55,0%
Total	416 762	773 584	53,9%

* Bénéficiaires actifs: pour lesquels des droits à pension supplémentaires sont acquis au cours de l'année en cours; Population active: y compris ceux qui recherchent du travail; Travailleurs: travailleurs actifs, sans ceux à la recherche d'un emploi et travailleurs statutaires du secteur public (fonctionnaires); Indépendants: actifs en tant qu'activité principale et en tant qu'activité complémentaire cotisant en tant qu'activité principale

Source PensionStat.be

Table a1.7 Capital acquis dans le deuxième pilier 2020, par groupe socioprofessionnel et prestataire

	Salariés		Indépendants		Total	
	Réserves acquises	en % du total	Réserves acquises	en % du total	Réserves acquises	en % du total
Fonds de pension	15 937 579 395	25	989 558 946	3	16 927 138 341	19
Assurances	47 201 481 972	75	27 330 291 243	97	74 531 773 215	81
Total 2020	63 139 061 367	100	28 319 850 189	100	91 458 911 556	100

*

Source FSMA, Le deuxième pilier de pension en images - aperçu 2019

With the financial support of the European Union



Table a1.8 Nombre de comptes et capital acquis dans le deuxième pilier pour les travailleurs 2020 par type (DC / DB) et statut (actif / passif), 2020

	Actifs	en % du total	Passifs "dormants"	en % du total	Total	en % du total
Number of accounts and in %						
RRPD	186 597	5,7	118 143	4,6	304 740	5,2
RRCD	2 540 929	78,0	1 959 660	76,7	4 500 589	77,4
Hybrides CD/PD	528 382	16,2	477 391	18,7	1 005 773	17,3
Total	3 255 908	100,0	2 555 194	100,0	5 811 102	100,0
Acquired capital (in billion euro and in %)						
RRPD	15,6	39,1	4,4	25,7	20,0	35,1
RRCD	22,5	56,4	11,1	64,9	33,6	58,9
Hybrides CD/PD	1,8	4,5	1,6	9,4	3,4	6,0
Total	39,9	100,0	17,1	100,0	57,0	100,0

	Salariés		Indépendants		Total	
	Réserves acquises	en % du total	Réserves acquises	en % du total	Réserves acquises	en % du total
Fonds de pension	15 937 579 395	25	989 558 946	3	16 927 138 341	19
Assurances	47 201 481 972	75	27 330 291 243	97	74 531 773 215	81
Total 2020	63 139 061 367	100	28 319 850 189	100	91 458 911 556	100

* Le nombre de comptes est supérieur au nombre de bénéficiaires car on peut avoir plus d'un compte; les comptes passifs ou «dormants» impliquent pour les indépendants qu'au cours de l'année précédente, aucune cotisation supplémentaire n'a été versée; pour les travailleurs, il s'agit les comptes ouverts par un employeur précédent

Source FSMA, Le deuxième pilier de pension en images - aperçu 2020



annexe 2 Comparaison du deuxième et du premier pilier dans les comptes nationaux de la Belgique

Table a2.1 Pensions dans les comptes nationaux belges: Tableau 29 Tableau complémentaire des droits à pension accumulés à ce jour dans l'assurance sociale, 2018, en millions d'euros

Type	Comptes nationaux de base	Pas dans les comptes nationaux de base		Total des régimes de retraite	Homologues: droits de	
	Administrations non générales	Gouvernement général			Ménages résidents	Ménages non résidents
	Régimes à prestations définies et autres régimes à cotisations non définies	Régimes à prestations définies pour les fonctionnaires	Régimes de retraite de la sécurité sociale			
Item		Classés dans les administrations publiques				
Droits à pension en début d'année	105 412	250 115	1 153 401	1 508 928	1 502 500	6 428
Augmentation des droits à pension due aux cotisations sociales	8 117	9 594	52 367	70 078	69 764	314
Cotisations sociales effectives de l'employeur	5 498	0	14 497	19 995	19 656	339
Cotisations sociales imputées par l'employeur	0	4 592	..	4 592	4 592	0
Cotisations sociales réelles des ménages	1 266	0	14 802	16 068	16 068	0
Suppléments de contribution sociale des ménages	2 157	5 002	23 068	30 228	30 187	41
Moins : frais de service du régime de retraite	805	0	0	805	739	66
Autre modification (actuarielle) des droits à pension dans les régimes de retraite de la sécurité sociale	3 403	3 403	3 403	0
Réduction des droits à pension due au paiement des prestations de retraite	4 872	12 217	35 269	52 357	52 113	244
Modifications des droits à pension dues aux cotisations sociales et aux prestations de retraite	3 245	-2 622	20 501	21 124	21 055	70
Transferts de droits à pension entre régimes	0	260	-264	-4	-4	0
Modifications des droits dues aux réévaluations	-3 396	0	0	-3 396	-3 329	-67
Droits à pension à la fin de l'année	105 261	247 753	1 173 638	1 526 652	1 520 221	6 431

With the financial support of the European Union



* La Table 29 représente la valeur réelle des futurs droits à pension de la population active actuelle et des retraités, accumulée jusqu'au moment du calcul. Les pensions incluses sont les pensions de vieillesse et les pensions de survivant. La garantie de revenu des personnes âgées sous conditions de ressources et financée par l'impôt n'est pas incluse. Nous avons particulièrement examiné ici les cotisations versées dans l'année en cours, les prestations versées dans l'année en cours et les charges de service des régimes de retraite. Calculs avec un taux d'actualisation de 2%. Plus d'information a.o. **Desmet, R., Tarantchenko, E., Van den Bosch, K., (2021),**

Source Tableau 29 Tableau supplémentaire des droits à pension accumulés à ce jour dans l'assurance sociale, comptes nationaux, données extraites le 06 mars 2021 17:37 UTC (GMT) à partir de NBB.Stat

Table a2.2 Pensions in Belgian National accounts: Table 29 Supplementary table for accrued-to-date pension entitlements in social insurance, 2018, in % of GDP

Type	Comptes nationaux de base		Pas dans les comptes nationaux de base		Total des régimes de retraite	Homologues: droits de	
	Administrations non générales		Gouvernement général			Ménages résidents	Ménages non résidents
	Régimes à prestations définies et autres régimes à cotisations non définies	Régimes à prestations définies pour les fonctionnaires	Régimes de retraite de la sécurité sociale				
		Classés dans les administrations publiques					
Item							
Droits à pension en début d'année	22,9	54,3	250,5	327,7	326,3	1,4	
Augmentation des droits à pension due aux cotisations sociales	1,8	2,1	11,4	15,2	15,2	0,1	
Cotisations sociales effectives de l'employeur	1,2	0,0	3,1	4,3	4,3	0,1	
Cotisations sociales imputées par l'employeur	0,0	1,0		1,0	1,0	0,0	
Cotisations sociales réelles des ménages	0,3	0,0	3,2	3,5	3,5	0,0	
Suppléments de contribution sociale des ménages	0,5	1,1	5,0	6,6	6,6	0,0	
Moins : frais de service du régime de retraite	0,2	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	
Autre modification (actuarielle) des droits à pension dans les régimes de retraite de la sécurité sociale			0,7	0,7	0,7	0,0	
Réduction des droits à pension due au paiement des prestations de retraite	1,1	2,7	7,7	11,4	11,3	0,1	
Modifications des droits à pension dues aux cotisations sociales et aux prestations de retraite	0,7	-0,6	4,5	4,6	4,6	0,0	
Transferts de droits à pension entre régimes	0,0	0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0	
Modifications des droits dues aux réévaluations	-0,7	0,0	0,0	-0,7	-0,7	0,0	
Droits à pension à la fin de l'année	22,9	53,8	254,9	331,6	330,2	1,4	



annexe 3 Principales réformes du passé et plus récentes

Table a3.1 Les grandes réformes des retraites dans le passé

<i>Réformes du premier pilier</i>	
1982	Installation généralisée d'un plafond salarial pour les retraites
1997	Réforme des retraites, y compris les adaptations des plafonds salariaux, la pension minimum et le revenu minimum garanti pour les retraités plus âgés
1999-2009	Augmentation de l'âge légal de la retraite pour les femmes de 60 à 65 ans et de la durée de la carrière de 40 à 45 ans
2001	Création d'un fonds pour la pension publique: «Fonds de Vieillessement»
2015	Augmentation de l'âge légal de la retraite à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030
2016	Suppression du « Fonds de Vieillessement »
<i>Réformes du deuxième pilier</i>	
1995	Loi Colla
1999	Accord gouvernemental sur la création de fonds de pension sectoriels
2001	Les partenaires sociaux ont convenu de la création de fonds sectoriels
2002	Création d'une pension complémentaire pour les travailleurs indépendants
2003	Loi sur les pensions sectorielles
2003	Non discrimination des travailleurs temporaires
Loi du 30 mars 2018	Adaptation du deuxième pilier pour les travailleurs contractuels du secteur public, entre autres dans le secteur public local
À partir du 1 ^{er} janvier 2019	Création d'un deuxième pilier pour les travailleurs contractuels dans l'administration flamande Création de pensions complémentaires individuelles pour les salariés
<i>Réformes du troisième pilier</i>	
1985	Création de comptes d'épargne-pension individuels

*

Source Propre résumé mis à jour

Table a3.2 Principales tendances des réformes récentes et débat sur la réforme du système de retraite

-
- * Un cycle politique dans le débat sur les retraites : livre vert sur la réforme des retraites avant les élections de 2008, livre blanc annoncé pour après les élections, une commission de réforme des retraites installée depuis, a publié ses conclusions après les élections de 2014
 - * Réduction des possibilités de sortie anticipée (par exemple crédit-temps, durée de carrière et conditions d'âge)
 - * Un continuum de réformes paramétriques depuis le Pacte des générations (2005) jusqu'aux réformes depuis 2011 et le gouvernement actuel
 - * Priorité à l'amélioration et à la sauvegarde des pensions minimales
 - * Augmentation progressive de l'âge réel de sortie
 - * Une attention croissante pour les travaux pénibles et rendre le travail réalisable
 - * Première réduction, puis harmonisation et enfin démantèlement des incitations à travailler plus longtemps (prime de pension)
 - * Démantèlement progressif des régimes de retraite préférentiels
 - * Premières réductions des pensions des fonctionnaires
 - * Le «Fonds de Vieillessement» (réserve publique de retraite de 21,5 milliards d'euros) en discussion et finalement démantelé en 2016
 - * En 2015, le relèvement de l'âge légal de la retraite est voté (66 en 2025, 67 en 2030)
 - * D'ici à 2030, une adaptation automatique à l'adéquation (espérance de vie) et des systèmes de retraite durables et l'introduction d'un système de points notionnels harmonisé
 - * Le deuxième pilier (prévoyance professionnelle) retient de plus en plus l'attention... mais reste en deçà de l'ambition
 - * Le secteur financier (assurance-vie) réclame l'adaptation du rendement requis et, par là même, affaiblit l'ambition du gouvernement de renforcer ce deuxième pilier
-

*
Source

Table a3.3 Propositions de réforme de la Commission d'experts des pensions (2013-2014)

-
- 2013 Commission d'experts des pensions mise en place; conclusions en 2014:
- * Renforcement du principe d'assurance dans le premier pilier par rapport entre carrière et salaire
 - * Garantir également le lien avec l'inflation et les revenus
 - * Maintenir les piliers professionnels
 - * Calculs harmonisés entre ces piliers
 - * Introduction d'un système de points «pour le rendre plus transparent pour le citoyen»
 - * Le deuxième pilier doit être renforcé
 - * Une attention croissante pour travailler plus longtemps dans des emplois pénibles et des travaux réalisables
- Depuis, ils ont fourni des conseils supplémentaires sur les emplois pénibles et la pension à temps partiel
Mai 2015 Le Comité national des pensions est installé
Comité national des pensions des partenaires sociaux et du gouvernement fédéral, situé à proximité du Conseil National du Travail (CNT);
Centre de connaissances créé;
La commission d'experts a continué en tant que conseil académique
Priorités des futurs régimes de pension du gouvernement:
- * Emplois pénibles: poursuite de la discussion avec les partenaires sociaux
 - * Retour sur le deuxième pilier: les partenaires sociaux doivent proposer une solution
 - * Préparer la réforme d'ici 2030 du système de points notionnels et l'adaptation à l'adéquation et à la durabilité
-

*
Source propre résumé dans Pacolet, Dewispelaere

annexe 4 Prestation de retraite moyenne

a4.1 Pension minimale, maximale et moyenne selon les catégories socio-économiques

Table a4.1 Minimum, maximum and average pension per socio-economic category, in euro per month, gross figures

	Minimum	Maximum	Moyenne
Fonctionnaires	1 365,66	6 668,68	2 713,00
Salariés	1 253,83	2 470,38	1 152,49
Indépendants	1 253,83	1 460,56	918,45

*

Source A. Mouton, Trends, 3/10/2019 sur information PensioPlus

Table a4.2 Pension moyenne brute et nette par catégorie socio-économique, en euros par mois, 1er janvier 2020

	Brute	Nette
Fonctionnaires	2 933	2 072
Salariés	1 375	1 255
Indépendants	935	904

* moyennes pour des carrières homogènes

Source PensionStat.be

a4.2 Évolution des prestations de retraite moyennes 2000-2024

Table a4.3 Évolution du total des bénéficiaires, des dépenses totales de retraite et des prestations de retraite moyennes, 2000-2024

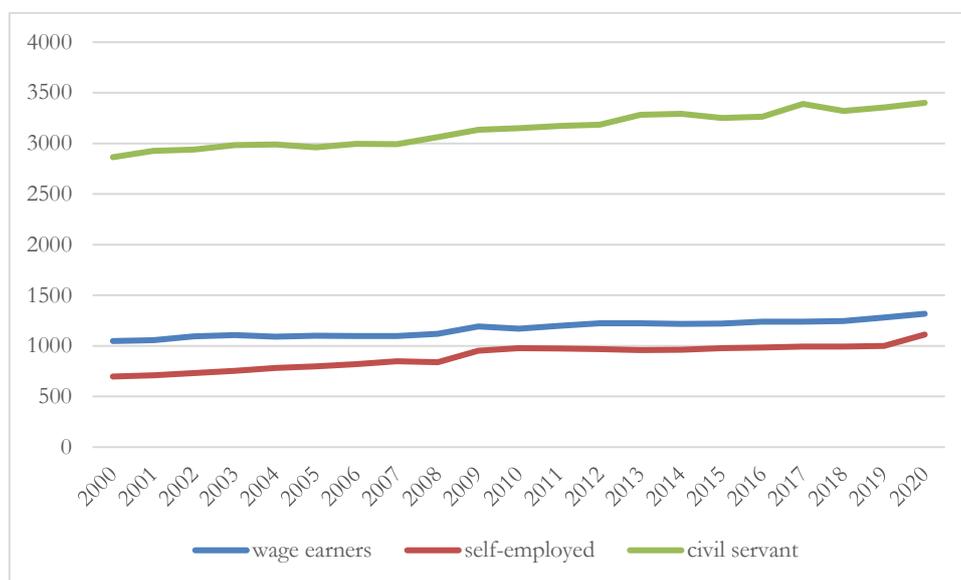
	2000	2005	2010	2015	2019	2020	2024	2024*	2030	2030*
Nombre de bénéficiaires (en milliers)										
salariés (en ETP)	1425	1454	1518	1700	1846	1883	2037		2179	
indépendants (en ETP)	300	287	285	304	315	319	337		347	
fonctionnaires	293	332	386	421	433	445	477		499	
revenu garanti aux personnes âgées	93	90	101	113	108	108	110		106	
Prestation moyenne par mois, euros aux prix de 2019										
salariés	1 048	1 101	1 169	1 222	1 281	1 317	1 375	1 476	1 470	1 768
indépendants	697	797	976	976	1 000	1 112	1 083	1 163	1 266	1 522
fonctionnaires	2 864	2 960	3 150	3 251	3 354	3 401	3 380	3 631	3 583	4 308
PIB par habitant	34 963	37 417	38 330	39 604	41 291	37 003	41 734	44 825	44 305	53 276
Prestation moyenne par mois, en euros sur aux prix de 2019 (2000 = 100)										
salariés	100	105	112	117	122	126	131		140	
indépendants	100	114	140	140	143	159	155		182	
fonctionnaires	100	103	110	114	117	119	118		125	
PIB par habitant	100	107	110	113	118	106	119		127	
Dépenses totales (en millions d'euros aux prix de 2019)										0
salariés	17 920	19 212	21 299	24 925	28 385	29 766	33 591	36 079	38 448	46 233
indépendants	2 509	2 745	3 341	3 561	3 785	4 252	4 381	4 706	5 267	6 333
fonctionnaires	10 082	11 790	14 584	16 406	17 438	18 149	19 361	20 795	21 457	25 802
Total	30 511	33 746	39 224	44 892	49 608	52 167	57 333	61 579	65 173	78 369
Dépenses totales (en% du PIB)										
salariés	5	4,9	5,1	5,6	6	7	6,9		7,3	
indépendants	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	1	0,9		1	
fonctionnaires	2,9	3,1	3,6	3,8	3,8	4,4	4,1		4,2	
Total	8,6	8,7	9,5	10,2	10,6	12,4	11,9		12,5	
	2000	2005	2010	2015	2019	2020	2024		2030	

* en termes nominaux, en appliquant l'inflation attendue du Bureau fédéral du plan 2020-2025; à partir de 2025, le taux d'inflation est supposé de 1,9%.

Source Calculs personnels sur les dépenses de retraite et les bénéficiaires, banque de données Comité d'étude sur le vieillissement

a4.3 Évolution de la prestation de retraite moyenne

Figure a4.4 Prestation de retraite moyenne 2000-2020, en prix en euros de 2019

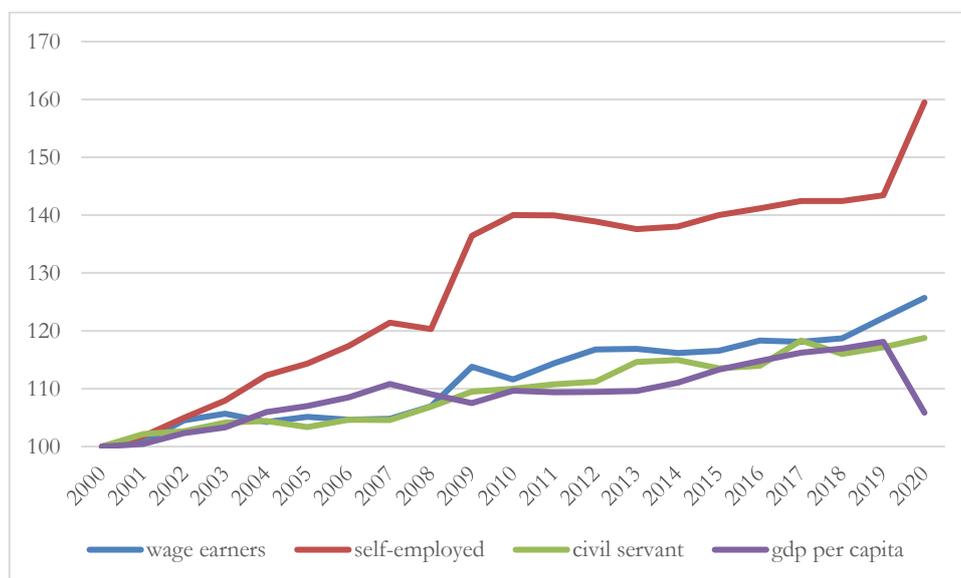


*

Source Calculs personnels sur les dépenses de retraite et les bénéficiaires, banque de données Comité d'étude sur le vieillissement

a4.4 Évolution 2000-2020 de la pension moyenne, indice 2000 = 100

Figure a4.5 Évolution de la pension moyenne et du PIB par habitant, en termes réels (prix de 2019), 2000 = 100



*

Source Calculs personnels sur les dépenses de retraite et les bénéficiaires, banque de données Comité d'étude sur le vieillissement

a4.5 Wage ceiling

Table a4.6 Évolution du plafond des salaires des salariés par rapport au PIB par habitant, en euros et indice 1981-2020

	Plafond de salaire, nominal	Plafond de salaire aux prix de juillet 2020	PIB par habitant aux prix de 2020	Rapport Plafond salarial/ PIB par habitant
1981	19 706	50 786	23 693	2,14
2010	47 172	55 745	39 186	1,42
2019	57 603	58 122	41 523	1,40
2020	58 447	58 447	37 014	1,58
Croissance entre 1981 et 2019 (1981=100)	297	115	156	

*

Source propres calculs sur Service Fédéral des Pensions ('Plafond Salarial') et Contassur

annexe 5 Écart entre les sexes

a5.1 Structure des jours assimilés dans le régime des salariés

Table a5.1 Répartition en pourcentage des jours assimilés par type d'assimilation dans le régime salarial, par sexe, 2010

	Total	Hommes	Femmes
Chômage	54	63	45
Incapacité de travailler	30	28	32
Travail à temps partiel avec conservation des droits	6	2	10
Crédit de temps	5	3	6
Assimilation gratuite	4	3	5
Congé de maternité / paternité	1	0	2
Autre	1	1	1
Total	100	100	100

*

Source H. Peeters (2016), cité dans Wouters, Pacolet, De Wispelaere, Nicaise, 2017

a5.2 Nombre d'années effectives d'emploi et nombre total d'années éligibles au calcul des pensions, salariés et indépendants, par sexe

Table a5.2 Nombre d'années de carrière des retraités récents pour le calcul de la pension et de l'emploi effectif

Type de carrière	Durée de la carrière en années	
	Hommes	Femmes
Salariés		
emploi effectif	30	19
carrière de retraite	44	30
années assimilées	14	11
années assimilées en% du total	32	37
Indépendants		
emploi effectif	39	17
carrière de retraite	40	18
années assimilées	1	1
années assimilées en% du total	3	6
Carrières mixtes		
emploi effectif	34	19
carrière de retraite	41	26
années assimilées	7	7
années assimilées en% du total	17	27

*
Source Bureau fédéral du plan, 2016 dans ABCGG, 2019, p.11

annexe 6 Paramètres pour un système PAYG adéquat et durable

De manière stylisée, l'équilibre financier à l'instant t d'un régime de retraite PAYG peut être présenté comme ²⁷ :

$$\begin{aligned}
 & \text{Revenu du régime de pension, cotisations de pension} \\
 & = A(t) \times c(t) \times W(t) \\
 & = \text{pension} \text{ dépenses,} \\
 & = B(t) \times P(t) = B(t) \times r(t) \times W(t)
 \end{aligned}$$

où

²⁷ Voir l'intéressant PowerPoint de **Devolder, P., de Valeriola, S.**, 2016.

A est le nombre de personnes employées ou potentiellement employées,

c est le taux de cotisation,

W (t) est le salaire moyen et

B (t) est le nombre de bénéficiaires ou de retraités et

P(t) est la pension moyenne

r est le taux de remplacement ou $r(t) = P(t) / W(t)$

et le taux de cotisation

$$c = (B(t) * P(t)) / (W(t) * A(t))$$

or

$$c(t) = (B(t) / A(t)) * (P(t) / W(t))$$

où

$B(t) / A(t) =$ taux de dépendance

et

$P(t) / W(t) =$ taux de remplacement.

Travailler plus longtemps modifie la proportion entre les retraités et la population active; mais l'augmentation de la participation au marché du travail et la réduction du chômage peuvent également réduire le taux de dépendance. La politique salariale et la politique de croissance influencent aussi le niveau d'adéquation et l'accessibilité (ainsi que la viabilité) des futures retraites.