

# **Pourquoi un système de pensions à points?**

**Arguments et malentendus concernant le rapport de la  
Commission des Pensions**

**Frank Vandembroucke**

**SREPB**

**9 septembre 2014**

# Point de départ de la Commission

La société doit toutefois éviter **deux pièges** parce qu'ils engendrent tous deux la passivité : d'une part l'**alarmisme** de ceux qui disent qu'un régime de pension basé sur la répartition est voué à la faillite et que seuls des dispositifs de pensions complémentaires privées basées sur la **capitalisation** offrent une solution et d'autre part l'**immobilisme** qui s'installe lorsqu'on s'accroche au statu quo, ce qui rend impossible la poursuite de réformes pourtant indispensables.

# Structure des publications

[www.pension2040.belgique.be](http://www.pension2040.belgique.be)

- **Rapport central:** recommandations politiques
- **Synthèse** du rapport central
- **Annexes:**
  - » Régimes
  - » Thématiques
  - » Analyses formelles
- **Notes statistiques** à la demande de la Commission

# Une nouvelle sécurité grâce à une réforme en profondeur

- En tant qu'assurance sociale, le système de pension constitue un contrat social qui doit **ancrer** les attentes de chacun, jeunes et plus vieux, actifs et pensionnés.
- Tel qu'il est **aujourd'hui**, le système de pension n'est pas soutenable financièrement, il ne correspond plus à l'évolution de la société et il pose des problèmes de qualité sociale.
- Ne modifier que les paramètres du système actuel **ne suffira pas** à résoudre ces problèmes.
- C'est pourquoi la Commission plaide pour une **réforme en profondeur**.

# Réformes structurelles

- Pas une **intégration** des trois régimes de pension (salariés, indépendants et fonctionnaires), mais des **principes communs**.
- **un système à points**: pas une fin en soi, mais un moyen de rendre le système de pension lisible

# Systeme à points

- Chaque travailleurs devra pouvoir suivre, année après année, la constitution de sa pension
- le nombre de points variera en fonction de la durée de la carrière et des revenus du travail perçus pendant la carrière
- Ce système à points créera un lien clair entre le calcul de la pension et les revenus professionnels moyens des actifs.
- Il permet de veiller à différents objectifs.

# Systeme à points

- Pension = (**nombre** de points) x (**valeur** du point) x (**correction actuarielle**) x (**liaison au bien-être**)

# Systeme à points

- Pension = (nombre de points) x (valeur du point) x (correction actuarielle) x (liaison au bien-être)
  - **Nombre** de points  $\leq$  carrière
    - Revenu moyen des travailleurs salariés = 1 point
    - Minimum
    - Périodes assimilées
    - Majorations
- => Principe de revalorisation (revenus, plafonds)

# Systeme à points

- Pension = (nombre de points) x (valeur du point) x (correction actuarielle) x (liaison au bien-être)
- Nombre de points  $\leq$  carrière
- **Valeur** du point dans l'année T  
 $\approx f(\text{revenu moyen des travailleurs, l'année T})$

## Formule simplifiée: la pension de Marcel (m), au moment de la prise de pension $T$

- $(pension)_{Tm} = (points\ acquis)_{Tm} \times (valeur\ point)_T \times r_{Tm}$
- $(points\ acquis)_{tm} = \frac{(salaire\ brut)_{tm}}{(salaire\ brut\ moyen\ de\ tous\ les\ travailleurs)_{tm}}$
- $(valeur\ point)_T = \delta \times \frac{(salaire\ brut\ moyen\ de\ tous\ les\ travailleurs)_T}{(points\ acquis)_T^{REF}}$
- *Pension de référence après une carrière de référence:*  
 $(pension)_T^{REF} = \delta \times (salaire\ moyen\ brut\ tous\ les\ travailleurs)_T$

# Comparaison avec la formule actuelle

Marcel (M) a une carrière complète, pas de correction actuarielle

- $0,6 \times \frac{1}{45} \times \sum_{i=1970}^{2014} \left[ (\text{salair e brut nominal } M)_i \times \frac{\text{indice des prix}_{2015}}{\text{indice des prix}_i} \right]$
- $\delta \times \frac{1}{45} \times \sum_{i=1970}^{2014} \left[ (\text{salair e brut nominal } M)_i \times \frac{(\text{salair e brut moyen})_{2015}}{(\text{salair e brut moyen})_i} \right]$
- $\delta \times \frac{1}{45} \left[ \sum_{i=1970}^{2014} \frac{(\text{salair e brut nominal } M)_i}{(\text{salair e brut moyen})_i} \right] \times (\text{salair e brut moyen})_{2015}$
- $\left\{ \sum_{i=1970}^{2014} (\text{points acquis par } M_i) \right\} \times \left\{ \delta \times \frac{1}{45} \times (\text{salair e brut moyen})_{2015} \right\}$
- $\left\{ \sum_{i=1970}^{2014} (\text{points acquis par } M_i) \right\} \times \{ \text{la valeur du point pour l'année 2015} \}$

# Systeme à points

- Pension = (nombre de points) x (valeur du point) x (correction actuarielle) x (liaison au bien-être)
- Nombre de points  $\leq$  carrière
- Valeur du point dans l'année T  
 $\approx f(\text{revenu moyen des travailleurs, l'année T})$
- **Corrections actuarielles:** sur base la carrière

# Systeme à points

- Pension = (nombre de points) x (valeur du point) x (correction actuarielle) x (liaison au bien-être)
- Nombre de points  $\leq$  carrière
- Valeur du point dans l'année T  
 $\approx f(\text{revenu moyen des travailleurs, l'année T})$
- Corrections actuarielles: sur base de la carrière
- **Liaison au bien-être** comme facteur d'ajustement

# Instruments d'ajustement

- 'Points acquis de référence' => 'carrière de référence'
  - Taux de cotisation et taux *brut* de remplacement
  - Financement alternatif
  - Liaison au bien-être
- ⇒ Stabilisation des rapports de revenus *nets*, autour d'une règle à la Musgrave
- ⇒ équilibre intergénérationnel

Voir l'**annexe** avec le modèle formel sur le site de la Commission

# Arguments

- La philosophie du système à points constitue un retour au système qui existait avant les économies des années 80 et 90. Le système à points est *exactement identique* à un système de calcul basé sur une revalorisation réelle.
- Le système à points permet de présenter *des estimations en euros* de la pension attendue, à condition d'y introduire des hypothèses sur la croissance réelle des salaires.
- On pourrait dire que cette nécessité d'appliquer des hypothèses en matière de croissance des salaires, introduit un degré d'incertitude qui n'existe pas aujourd'hui et qui n'existait pas non plus dans la formule traditionnelle (où les coefficients de revalorisation étaient préétablis).
- Mais, en ajoutant ce facteur de croissance des salaires, on introduit dans le calcul même une liaison avec le développement économique, ce qui correspond à l'objectif de *stabiliser* les rapports de revenus, et introduit ainsi un élément 'd'assurance' (ou de *certitude conditionnelle*).
- Les principes de revalorisation des salaires du pensionné et de revalorisation des plafonds appliqués dans le calcul sont *ancrés et consolidés définitivement* dans le calcul des *points*, qui sont *acquis* par le futur pensionné et mis sur son compte individuel.
- Il y a une *plus-value informative et sensibilisante*.
- En outre, le système à points permet de réaliser un système de partage ('splitting') en cas de divorce, permet de réaliser la pension à temps partiel, etc.

# Objectifs essentiels du nouveau système

- Le maintien dans des marges souhaitables du **rapport moyen** entre les revenus des pensionnés et les revenus des actifs
- La **maîtrise des contributions** prélevées sur le travail dans des marges données.

# Objectifs essentiels d'un nouveau système

- Le maintien dans des marges souhaitables du **rapport moyen** entre les revenus des pensionnés et les revenus des actifs.
- La **maîtrise des contributions** prélevées sur le travail dans des marges données.
- Des **règles du jeu fixées à l'avance** assureront que les objectifs du système de pension seront atteints et que l'équilibre financier sera maintenu, avec une juste répartition des efforts.
- Des **mécanismes d'ajustement** seront intégrés au système de pension même. Dans la mesure du possible, certains de ces mécanismes pourraient avoir à terme un caractère **automatique**.

# Rôle important des interlocuteurs sociaux

## 1. Comité national des pensions (tripartite)

- Concertation sociale
- Contribuer à élaborer des politiques
- Suivi

## 2. Centre d'expertise des pensions

# Principes communs (1)

- Le niveau moyen des pensions sera maintenu grâce à un allongement des carrières.
- Les conditions d'accès à la pension seront alignées dans les trois régimes.
- Les différences en matière de durée de carrière ou d'âge donnant accès à la pension devront être justifiées par des raisons objectives.

# Principes communs (1)

- Le niveau moyen des pensions sera maintenu grâce à un allongement des carrières.
- Les conditions d'accès à la pension seront alignées dans les trois régimes.
- Les différences en matière de durée de carrière ou d'âge donnant accès à la pension devront être justifiées par des raisons objectives.
- La pension anticipée restera possible moyennant une correction du montant de la pension qui soit équitable, objective, et correcte d'un point de vue social.

# Principes communs (1)

- Le niveau moyen des pensions sera maintenu grâce à un allongement des carrières.
- Les conditions d'accès à la pension seront alignées dans les trois régimes.
- Les différences en matière de durée de carrière ou d'âge donnant accès à la pension devront être justifiées par des raisons objectives.
- La pension anticipée restera possible moyennant une correction du montant de la pension qui soit équitable, objective, et correcte d'un point de vue social.
- La durée de la carrière est l'élément central mais, à terme, les critères d'âge pour la pension anticipée et la pension légale devront aussi évoluer.

## Principes communs (2)

- La pension minimum doit être simplifiée et améliorée.
- Moderniser et harmoniser la dimension familiale des régimes de pension.
- Pour les salariés et les indépendants, le taux ménage devra disparaître après une période de transition suffisamment longue. Les droits dérivés vaudraient aussi, à partir de ce moment, pour les cohabitants légaux.
- En cas de divorce ou de fin de la cohabitation légale, les points acquis pendant la période de vie commune seraient additionnés et partagés entre les partenaires.

# Principes communs (3)

- Un lien plus fort doit exister entre les prestations de travail et le niveau de la pension. Cela n'exclut cependant pas des périodes assimilées : notamment pour ceux qui sont touchés par le chômage, la maladie ou l'invalidité, un accident de travail ou une maladie professionnelle, il y aura bien entendu toujours assimilation de ces périodes à des périodes de travail pour le calcul de la pension.
- Un régime de pension légal financé par capitalisation doit être institué pour les contractuels nouvellement engagés dans le secteur public.
- Le second pilier existant doit être structuré et stimulé de manière plus cohérente et élargi pour les travailleurs indépendants en personne physique.

# **Un contrat social pour répondre aux incertitudes de l'avenir**

- Papy-boom
- Longévité
- Contexte économique
- Marché de l'emploi

# Stratégie de transition

- Décrire longtemps à l'avance et de manière conditionnelle, ce que seront les exigences en termes de carrière et d'âge à partir de 2030 de sorte que chacun sache à quoi il peut éventuellement s'attendre ;
- Comparer ces exigences de carrière et d'âge entre 2025 et 2030 avec l'application des mécanismes d'adaptation endogènes prévus, sur la base des données démographiques et économiques disponibles;
- Prendre sur cette base une décision définitive entre 2025 et 2030 ;
- Ensuite des mécanismes d'adaptation endogènes et, dans la mesure du possible, des mécanismes d'adaptation automatiques prennent complètement le relais.

# Une combinaison équilibrée et juste

- A côté d'une combinaison **équilibrée et juste** de réformes destinées à maîtriser la hausse des dépenses de pension et d'un financement complémentaire qui ne peut peser sur les revenus du travail, un taux d'emploi plus élevé est la clé du succès.
- Les réformes des pensions et la politique de l'emploi non seulement se complètent, mais sont aussi **interdépendantes** : le succès de l'une détermine le succès de l'autre. Une politique de l'emploi énergique et novatrice est donc indispensable.

# Questions à étudier concernant le système à points

- Neutralité budgétaire lors de la transition
- Dynamique du système dans des contextes différents de croissance
- Définition de l'équilibre budgétaire par régime, et équilibres entre régimes

# Conclusion

- La publication du rapport est une **étape dans un processus**. Un large débat est nécessaire, avec les interlocuteurs sociaux et les autres parties prenantes.
- En même temps, il doit y avoir une volonté de décider de la réforme des pensions **pendant la présente législature** : certaines réformes doivent être lancées suffisamment vite, et, d'un autre côté, des périodes de transition suffisamment longues sont indispensables.