



Une publication
des économistes de l'UCL

FOCUS

Une pension légale sous forme d'un compte pension

Pierre Devolder, Jean Hindriks

Pierre Devolder est professeur d'actuariat et de finance à l'UCLouvain et chercheur à l'ISBA/LIDAM, UCLouvain. pierre.devolder@uclouvain.be

Jean Hindriks est professeur et Président de l'Economics School of Louvain, chercheur au CORE/LIDAM, UCLouvain, et Membre Fondateur de l'Itera Institute. jean.hindriks@uclouvain.be

¹ OCDE (2018), "Des risques qui comptent : Résultats préliminaires de l'enquête internationale 2018 de l'OCDE sur les risques sociaux et économiques", <http://www.oecd.org/belgium/Risks-That-Matter-2018-BEL-en.pdf>

² Thermomètre 2021 Solidaris. Voir aussi l'enquête 2021 ING International Survey (IIS).

³ Selon une enquête de 2019 menée par CBC & Assurance ("Les Belges et leur pension", 3ème Observatoire, CBC & Assurance, 2019), 8 Belges sur 10 estiment ne pas être suffisamment informés pour comprendre le mécanisme des pensions).

Devolder P., Hindriks J. (2022), Une pension légale sous forme d'un compte pension, *Regards économiques*, Focus 28. doi: 10.14428/regardseco2022.02.03.01

1. La motivation

La motivation de notre proposition est double. Premièrement, les belges sont inquiets voire résignés pour leur pension. Si l'on analyse la perception des risques dans une perspective de long terme, on constate que les pensions sont de loin le risque le plus important aux yeux de nos concitoyens. 64% des belges considèrent les pensions comme l'un des principaux risques et 48% des belges ne pensent pas recevoir une pension adéquate de l'Etat¹. Ce résultat rejoint d'autres enquêtes qui aboutissent au même constat. L'enquête Solidaris 2021 menée auprès de 943 personnes représentatives de la population wallonne et bruxelloise révèle en particulier que 80% des sondés s'inquiètent d'une diminution des pensions pour les futurs retraités². Deuxièmement, les belges ne comprennent plus grand-chose aux pensions³. Les réformes récentes sont perçues comme des demi-solutions, qui posent des problèmes au carré. Ces «réformettes» créent de la confusion et complexifient encore plus nos systèmes de pension déjà bien compliqués, en superposant à chaque réforme des dispositions nouvelles. Il faut savoir par exemple qu'il existe sept systèmes distincts de pension minimum (selon les régimes de pension auxquels vous êtes affiliés et selon votre intensité de travail) avec des conditions d'accès différentes.

Bref, 75 ans après la création de notre sécurité sociale, les belges trouvent nos pensions complexes et incertaines. Plutôt que de lancer un cri alarmiste «SOS pension», nous préférons adopter une approche constructive et rassurante. Cette approche est le «SAS pension», comme acronyme pour une pension «Simple, Adéquate et Sûre». Concrètement, nous ne proposons ni de procéder à une réformette de plus, ni de s'engager dans un «big bang» anxiogène, mais plus pragmatiquement d'envisager une évolution de notre pension légale vers un compte individuel pension pour mieux sécuriser et garantir les pensions présentes pour nos retraités et à venir pour nos jeunes.

2. Le compte individuel pension

Le fonctionnement du compte individuel pension peut être décrit de la façon suivante :



- *Tout au long de la carrière :*

Un compte pension exprimé en euros est ouvert pour chaque affilié. Ce compte est alimenté chaque année de travail par un montant de pension exprimé en euros et égal au salaire brut individuel de l'année (plafonné) multiplié par un taux appelé taux d'acquisition, à fixer chaque année. C'est donc le morceau de pension qui est promérité pour l'année de travail. En cas d'inactivité professionnelle durant l'année, à l'instar des périodes assimilées dans le calcul actuel des pensions, ce compte est alimenté par un salaire imputé (plafonné) multiplié par le taux d'acquisition. Le taux d'acquisition est donc uniforme pour les périodes d'activité et les périodes assimilées. Le nouveau droit en euros € vient s'ajouter à ce qui a déjà été constitué et qui est revalorisé. Ces droits peuvent éventuellement être mutualisés entre conjoints durant la période de cohabitation légale ou de mariage (pension split).

D'une année à l'autre, le compte individuel pension évolue selon le schéma d'un compte courant :

$$\text{Compte pension de l'année} = (\text{Compte pension année précédente} \times \text{Coefficient de revalorisation}) + \text{Nouveau droit de l'année}$$

où le nouveau droit de l'année est donné par :

$$\text{Nouveau droit de l'année} = \text{Taux d'acquisition de l'année} \times \text{Salaire individuel de l'année}$$

Le salaire individuel pris en compte est le salaire brut annuel plafonné (y compris pour les fonctionnaires contractuels). Dans le cas des fonctionnaires statutaires, c'est le traitement qui est pris en compte, et pour les indépendants c'est le bénéfice professionnel déclaré qui est pris en compte. Comme dans le système actuel, il existe des planchers et des plafonds d'acquisition.

Outre le plafond de rémunération, il y a donc lieu de fixer deux paramètres annuels : (1) le *taux d'acquisition* qui détermine les nouveaux droits de l'année et (2) le *coefficient de revalorisation* qui permet d'adapter les droits du passé.

Ces deux paramètres peuvent être fixés de la façon suivante :

- Le taux d'acquisition est égal au taux de remplacement cible⁴ divisé par la durée de la carrière de référence;
- Le coefficient de revalorisation est basé sur un taux de revalorisation en ligne avec la croissance moyenne observée des salaires et des prix.

⁴ Le taux de remplacement cible est le rapport souhaité entre le montant de la première pension versée et le montant du dernier salaire versé pour une personne représentative de la population.

EXEMPLE 1

Claire entre dans le régime en 2019 à 25 ans avec un salaire annuel de 25.000€. Le taux de remplacement cible est de 60% pour une carrière de référence de 43 ans. Le taux d'acquisition en 2019 est donc égal à 60%/43, soit 1,40%; son compte pension fin 2019 est :

$$\text{Compte pension fin 2019} = 1,40\% \times 25.000\text{€} = 350\text{€}$$

En 2020, la carrière de référence augmente à 44 ans; le taux d'acquisition passe à 60%/44, soit 1,36%; le taux de revalorisation est supposé fixé à 1%; le nouveau salaire de Claire pour 2020 est de 26.500€. Son compte pension fin 2020 s'élève à :

$$\text{Compte pension fin 2020} = (350\text{€} \times 1,01) + (26.500\text{€} \times 1,36\%) = 713,9\text{€}$$

- *A l'âge de la retraite :*

Lorsque l'affilié prend effectivement sa retraite, son compte pension est liquidé et sa pension s'obtient en multipliant son compte pension accumulé par un coefficient de conversion permettant de laisser à l'affilié le choix de l'âge de départ à la pension tout en le responsabilisant de son choix éventuel d'un départ anticipé :

$$\text{Montant de la pension} = \text{Montant sur le Compte pension à l'âge de la retraite} \times \text{Coefficient de conversion}$$

Le coefficient de conversion est égal à 1 si on part à la retraite à l'âge «normal»; il est supérieur (resp. inférieur) à 1 si on part après (resp. avant) cet âge. On réintroduit de la sorte dans notre système de pension le mécanisme du bonus et malus qui existait par le passé. Conformément au Rapport de la Commission de réforme des pensions (juillet 2014), l'âge «normal» de départ à la retraite est indexé sur l'âge de début de carrière. Ainsi, une personne qui commence sa carrière plus tôt qu'une autre est autorisée à prendre sa retraite aussi plus tôt sans pénalité. Concrètement, la correction actuarielle se fait sur la base d'un départ anticipé par rapport à une carrière de référence identique pour tous.

C'est le kilométrage parcouru durant toute sa carrière et non l'âge qui devient central. Ceci représente une correction sociale importante par rapport à la situation actuelle injuste qui impose un âge de départ identique pour tous sans tenir compte de l'âge très variable du début de carrière. Pour les «métiers pénibles», il est possible de multiplier le taux d'acquisition par un coefficient pénibilité (à fixer) pour les périodes durant lesquelles l'affilié exerce un métier pénible. Cela permet de proratiser la correction pour pénibilité à la durée de prestation d'un métier pénible contrairement à une réduction de la carrière de référence pour les métiers pénibles. Cela permet aussi d'ajuster la pénibilité des métiers au cours du temps.

- *Après l'âge de la retraite :*

Les pensions en cours de paiement sont adaptées chaque année en fonction d'un coefficient de revalorisation qui indexe les pensions sur la croissance des salaires ou des prix selon un taux qui peut être différent du taux de revalorisation avant retraite, de sorte à aligner les niveaux de vie entre actifs et pensionnés.

3. Garantie et sécurité

Contrairement à des systèmes en points, le compte pension permet en cours de carrière de mieux sécuriser la formation progressive des droits et évite ainsi l'effet surprise en fin de carrière du fait de l'incertitude sur la valeur du point.

Le compte pension permet aussi d'introduire explicitement une garantie de non diminution de la valeur nominale des pensions en cours de constitution ou en paiement. Cette garantie revient simplement à dire que le coefficient de revalorisation ne peut être inférieur à 1 (ce qui est équivalent à un rendement garanti supérieur à zéro) : le taux de revalorisation doit toujours être positif ou nul. Ceci permet de donner une garantie nominale au compte pension dont l'encours ne pourra donc jamais diminuer. Ce qui a été constitué dans le passé vous est acquis et lorsque vous progressez dans votre carrière, la partie garantie prend de plus en plus d'importance. Cette garantie ressemble au rendement garanti sur les contributions pour pension complémentaire avec laquelle plus de 75% des affiliés salariés sont familiarisés. Par ailleurs, et contrairement aux systèmes actuels de pension légale, cette protection du passé n'empêche pas de pouvoir, si nécessaire, ajuster le taux d'acquisition pour la nouvelle quotité de l'année. En fait, le compte

pension permet un pilotage souple de nos dépenses de pension en dissociant le coefficient de revalorisation du passé et le taux d'acquisition des nouveaux droits. Plutôt que de devoir envisager, comme dans le système actuel, des réformes paramétriques successives qui peuvent remettre en cause la confiance, la mécanique du compte individuel permet de rassurer, en n'adaptant que les années futures et en protégeant ce qui a déjà été constitué.

4. Transition et harmonisation

Le compte pension, en dissociant les droits passés des droits futurs, permet une transition progressive. En effet le compte individuel pension peut être paramétré de telle manière à générer au moment de la transition un niveau identique de prestations acquises par rapport à l'existant. On gèle les droits passés en préservant une flexibilité nécessaire sur les droits futurs. Ce compromis permet les adaptations nécessaires pour le futur en fonction des évolutions démographiques et économiques sans diminuer les droits du passé. La crise Covid nous a montré l'importance de pouvoir s'adapter à un environnement changeant et des situations imprévues et imprévisibles.

Pour ce qui concerne l'harmonisation, elle devra se faire progressivement. En effet, nous ne partons pas de rien et il convient, comme dans toute réforme des pensions, d'assurer la transition par rapport à l'existant. Les régimes des salariés (y compris fonctionnaires contractuels), des indépendants et des fonctionnaires statutaires sont relativement différents (y compris en matière de pension minimum) pour des raisons historiques mais aussi parfois pour des raisons objectives. Cette asymétrie pose des problèmes de calcul des pensions pour beaucoup d'affiliés qui sont aujourd'hui à cheval sur plusieurs régimes (2/3 des affiliés ont une carrière mixte). Une harmonisation des principes et des conditions ouvrant à des droits est plus que souhaitable dans le cadre d'une nouvelle architecture équitable ; mais des différences dans le niveau des prestations seront à prévoir, compte tenu notamment des structures différentes de financement. Il suffira pour ce, de décliner des systèmes fonctionnant de manière identique selon des règles communes, mais dont les paramètres pourront différer d'un régime à l'autre. Ainsi, on aurait trois types de compte pension avec des taux d'acquisition différents. Dans ce contexte, les éventuelles différences qui subsisteraient entre statut ne seraient plus simplement justifiées par l'histoire mais elles découleraient de différences objectives (par exemple l'absence de deuxième pilier pour les fonctionnaires statutaires).

5. Fins de carrière et pension progressive

Seulement un affilié sur quatre est encore à l'emploi au moment du départ à la pension. Trois affiliés sur quatre ont en effet quitté le marché du travail avant de prendre leur pension⁵. Ils/elles passent par des régimes de fin de carrière qui diffèrent d'un régime de pension à l'autre avec des âges d'accès variables. Les principaux régimes sont les chômeurs âgés (à partir de 55 ans), le chômage avec complément d'entreprise (à partir de 58 ans), le crédit temps (à temps plein) de fin de carrière, l'interruption de carrière de fin de carrière (chez les fonctionnaires), l'incapacité de travail, et la pension de survie. Ces régimes de fin de carrière encouragent les affiliés à quitter définitivement le marché du travail bien avant l'âge de la pension légale (65 ans) ou celui de la pension anticipée. Concrètement on observe des pics de sortie à 55 ans, 58 ans et 60 ans. Si l'on analyse les âges de départ à la pension sur base des chiffres du Service Fédéral des Pensions (SFPD), on constate pour la période 2017-2020, que 85% des

⁵ Sur base des cohortes 1944-1952 qui ont pris leur pension entre 2003-2017 (Banque Carrefour de la Sécurité Sociale).

fonctionnaires sont partis à la pension avant 65 ans, contre 40% chez les salariés et 25% chez les indépendants. Le compte individuel pension que nous proposons permet une harmonisation de ces divers régimes de fin de carrière en les organisant de manière cohérente autour d'un régime unique de pension progressive, générant une transition harmonieuse et cohérente des fins de carrière. Les contours de cette pension progressive avaient été élaborés dans un rapport complémentaire de la Commission de réforme des pensions (mars 2015). Le fonctionnement d'une pension progressive dans un compte individuel pension est illustré dans l'encadré suivant.

EXEMPLE 2

Luc souhaite prendre une pension partielle à 62 ans fin 2019 après une carrière de 42 ans et continuer à travailler à temps partiel jusqu'à 63 ans (fin 2020) avec un salaire annuel de 10.000€. La carrière de référence est de 43 ans. Son compte pension fin 2019 est de 24.000€ dont il liquide la moitié. Il anticipe donc de 1 an sa pension avec une décote supposée de 4%. Sa pension partielle en 2020 est :

$$\text{Pension en 2020} = (24.000\text{€}/2) \times 0.96 = 11.520\text{€}$$

En 2021, Luc part définitivement à la pension. Sa pension complète en 2021 est la somme de sa pension 2020 revalorisée (1% par an) et du solde de son compte pension fin 2020 sur base d'un coefficient de revalorisation de 1% et d'un taux d'acquisition de 1.36% :

$$\begin{aligned} \text{Pension en 2021} &= (11.520\text{€} \times 1,01) + ((24.000\text{€}/2) \times 1,01) + (10.000\text{€} \times 1,36\%) \\ &= 23.891,2\text{€} \end{aligned}$$

6. Conclusion

La proposition d'introduire un compte individuel pension dans notre système de pensions légales nous semble, non pas une révolution, mais une évolution naturelle initiée par la plateforme «MyPension.be». C'est une réforme qui part de l'existant, respecte la clause de «standstill» (ou effet cliquet des droits) et permet de prendre en compte les défis et les besoins d'ajustements futurs. Elle répond à un besoin de protection par sa garantie sur les droits déjà accumulés tout en permettant, selon des règles claires, une adaptation des droits futurs. Sa logique de compte, qui s'inspire d'expériences étrangères mais en l'adaptant de manière originale à notre système belge, donne une grande lisibilité et un sentiment de propriété sur les droits de pension en cours de constitution ; elle permet d'envisager de manière raisonnable et équitable une flexibilité de l'âge de la retraite et la perspective d'une pension progressive plus douce et adaptée aux situations de chacune. Elle permet une harmonisation progressive des statuts tout en respectant les droits du passé et les différences légitimes entre eux.

REGARDS ÉCONOMIQUES

Place Montesquieu, 3
B1348 Louvain-la-Neuve
regard-ires@uclouvain.be
tél. 010 47 34 26
www.regards-economiques.be



Directeur de la publication :
Vincent Bodart

Rédactrice en chef :
Muriel Dejemeppe

Secrétariat & logistique :
Virginie Leblanc

Graphiste :
Dominique Snyers

Comité de rédaction :

Paul Belleflamme
Vincent Bodart
Muriel Dejemeppe
Gilles Grandjean
Jean Hindriks
William Parienté
Sandy Tubeuf
Bruno Van der Linden
Frédéric Vrins

