

## Cadre pour une réforme acceptable des pensions

*Nous n'avons plus le choix, il faut adapter nos régimes de pension face à la pression grandissante du vieillissement et aux inquiétudes sur l'avenir des pensions. Les demi-réformes sont des problèmes au carré. Nous proposons dès lors un cadre cohérent pour une adaptation rapide et socialement acceptable de nos régimes belges de pension. Nous en déduisons une architecture des systèmes de pension cohérente et simple, et nous analysons des mécanismes (inédits) d'ajustement progressif qui assurent une soutenabilité financière et sociale de nos pensions. L'enjeu de notre sécurité sociale est d'offrir des garanties réelles dans un monde incertain.*

**Pierre Devolder**

**Jean Hindriks<sup>1</sup>**

La Belgique peine à réformer ses régimes de pension contrairement à la plupart des pays européens. C'est interpellant car l'inaction augmente les craintes sur l'avenir des pensions. La Commission de réforme des pensions 2020-2040 a remis son rapport en juin 2014, mais cela n'a pas enclenché une réforme structurelle de nos régimes de pension. La confiance est en berne, notamment chez les plus jeunes qui craignent devoir contribuer au régime de pension sans pouvoir obtenir une pension acceptable dans le futur. Les «réformettes» augmentent la complexité du système au point de le rendre illisible et incompréhensible. Les finances publiques belges sont dans le rouge à tous les niveaux de pouvoir et la pression budgétaire de la croissance des dépenses de pension s'accroît sous un double effet : le nombre de pensionnés augmente rapidement et la pension moyenne augmente sous l'effet combiné des revalorisations et de l'arrivée massive de jeunes pensionné.e.s avec des pensions plus élevées. En conséquence, les dépenses de pension augmentent deux fois plus rapidement que les cotisations sociales ou le PIB. La question centrale est donc de savoir comment adapter rapidement nos régimes de pension pour restaurer la confiance dans le système et maîtriser la croissance des dépenses de pension pour éviter un déficit structurel de notre sécurité sociale.

Ce numéro de *Regards économiques* vise à débloquer l'impasse politique dans laquelle nous nous trouvons en proposant un cadre cohérent en vue de mener à bien une réforme acceptable et graduelle de nos régimes belges de pension.

Ce cadre s'articule en 4 niveaux successifs. Nous commençons par un retour sur les valeurs fondamentales et les principes généraux qui devraient selon nous guider cette réforme. Nous proposons ensuite une nouvelle architecture des systèmes

<sup>1</sup> Nous remercions Muriel Dejemepe et Vincent Bodart pour leurs commentaires et suggestions. Cet article est le fruit de nos collaborations de recherche avec Arno Baurin et Kevin Diakité dans le cadre du projet de recherche ARC (contrat n°18/23-088) "SAS Pensions: sustainable, adequate and safe pensions". Il a aussi bénéficié de discussions avec Antoine Bozio, Sefane Cetin, Grégory Ponthière et Vincent Vandenberghe. Les auteurs sont les seuls responsables du contenu.

de pension vers laquelle les régimes existants peuvent basculer rapidement sans rupture avec les droits du passé. Enfin, nous montrons comment cette nouvelle architecture permet d'ajuster graduellement nos pensions en fonction de l'évolution démographique et de l'emploi pour assurer une soutenabilité financière durable de notre sécurité sociale.

## 1. Valeurs fondamentales : le carré magique

Toute réforme de nos systèmes de pension devrait prioritairement s'appuyer sur quatre grandes valeurs fondamentales : la solidarité, l'équité, la responsabilité et la crédibilité. Ces valeurs peuvent parfois s'opposer mais un compromis optimal est toujours souhaitable.

**Solidarité** : la sécurité sociale repose sur une notion de partage de risque entre générations (principe de répartition) et de partage de risque sur le cycle de la vie (lié aux accidents de la vie); elle se doit d'offrir à tous un niveau de revenu minimum après retraite (selon un principe d'assistance).

**Équité** : le système de pension doit viser à l'équité individuelle et à la juste valorisation du travail (selon un principe d'assurance). L'équité nous invite également, non pas à tout uniformiser, mais à n'accepter des différences de traitement qu'objectivement justifiées.

**Responsabilité** : les systèmes de pension collectifs doivent veiller lorsque c'est possible à offrir une flexibilisation adéquate des fins de carrières pour tenir compte de la diversité des situations. Mais cette flexibilité, notamment par des formules de pension progressive (ou pension à temps partiel), doit s'accompagner d'une responsabilisation partielle de l'individu pour ses choix.

**Crédibilité** : La confiance est au centre du fonctionnement d'une pension par répartition qui fonctionne comme une chaîne de transfert entre générations. Des engagements crédibles impliquent des règles de financement crédibles et des garanties solides. *It's all about trust.*

## 2. Principes généraux : sept règles d'or

En vue de concilier au mieux ces quatre grandes valeurs, une réforme des pensions devrait s'appuyer sur les sept principes suivants :

### ***Une réforme cohérente sur le long terme et porteuse de sens, assurant la pérennité d'un premier pilier fort et rassurant la population***

Il y a lieu de mettre un cadre global basé sur une vision et des objectifs crédibles de long terme. Les mesures ponctuelles à court et moyen termes pourront ensuite être progressivement déclinées en fonction de ce cadre. Cette cohérence devra également viser le volet fiscal des pensions.

### ***Une réforme négociée ouvrant la voie à un nouveau contrat social adapté au monde de demain***

L'ampleur de la réforme envisagée nécessite une approche concertée avec les partenaires sociaux, mais en tenant compte simultanément des intérêts des générations futures. La réussite de cette réforme passe par une communication claire du nouveau contrat social proposé.

### ***Une réforme équilibrée visant simultanément la soutenabilité financière et l'adéquation sociale***

Toute réforme juste doit simultanément veiller à la soutenabilité financière (niveau des cotisations et importance du financement alternatif) et à l'adéquation sociale (niveau des prestations). Cela suppose un partage équilibré des coûts du vieillissement entre générations, conduisant à des mécanismes d'adaptation progressifs basés sur des indicateurs objectifs.

*... Principes généraux : sept règles d'or*

*Une réforme s'appuyant sur les réalités du marché du travail d'aujourd'hui et demain*

De plus en plus de travailleurs ont des parcours variés, des carrières fragmentées et sous différents statuts (salarié, indépendant, fonctionnaire). Dans ce contexte, un rapprochement des règles des différents régimes s'impose et des différences ne devraient subsister que sur la base de réalités objectives et non pas d'héritages du passé.

*Une réforme tenant compte des inégalités d'espérance de vie et d'espérance de vie en bonne santé*

Selon les conditions socio-économiques, on peut espérer vivre plus ou moins longtemps. Un régime de pension de sécurité sociale doit, dans son esprit de solidarité, en tenir compte sous peine de devenir anti-redistributif.

*Une réforme combinant la liberté individuelle et la solidarité collective*

En vue de renforcer la légitimation du premier pilier, il convient de renforcer le lien entre durée effective de carrière et prestations tout en maintenant des mécanismes de périodes assimilées. Le système doit aussi reconnaître la diversité des individus face au désir de partir plus tôt ou plus tard à la retraite ou même de partir partiellement à la retraite durant une certaine période; ceci suppose la mise en place de mécanismes de corrections actuarielles.

*Une réforme prenant en considération l'évolution de la vie familiale*

Toute réforme future doit prendre en compte l'évolution des structures familiales et réfléchir au sort des droits dérivés (face à la féminisation du marché du travail) et à de nouvelles règles d'attribution entre conjoints des revenus de pension. Une mutualisation partielle et sur base volontaire des pensions entre conjoints ou cohabitants légaux doit pouvoir être envisagée comme forme de solidarité au sein du ménage.

### 3. Propositions pour une nouvelle architecture des systèmes de pension

En vue de réformer nos systèmes de pension dans l'optique des principes énoncés ci-avant, avec un souci de restaurer la confiance et de tenir compte de la diversité croissante des relations de travail qui compliquent le calcul actuel des pensions légales sur base des fractions de carrières, nous proposons :

**Pour le premier pilier en répartition** : une transition de nos trois grands régimes de pension légale vers un *système universel de compte pension* (fonctionnant selon la même logique quel que soit le statut de l'affilié mais pouvant être paramétré différemment selon le statut). Le principe de fonctionnement du compte universel pension est décrit en détail dans Devolder (2019) et Devolder et Hindriks (2022). Le principe en est le suivant. Chaque année de travail, ce compte est alimenté par un montant de pension théorique exprimé en euros et égal au salaire individuel de l'année (plafonné) multiplié par un taux appelé «taux d'acquisition». On peut envisager si besoin une progressivité en appliquant un taux d'acquisition plus important sur une première tranche de salaire et un taux moins élevé sur une seconde tranche jusqu'à un plafond.<sup>2</sup> D'une année à l'autre, le compte est revalorisé grâce à l'application d'un taux de revalorisation. Chaque année, outre le plafond de rémunération (et l'éventuel seuil si on adopte un système progressif), il y a donc lieu de fixer comme paramètres : le (ou les) **taux d'acquisition** déterminant les nouveaux droits de l'année et le **coefficient de revalorisation** qui permet d'adapter les droits du passé. Schématiquement,

---

<sup>2</sup> Cette progressivité peut se justifier du fait des inégalités socio-économiques en termes d'espérance de vie (voir, par exemple, Diakite et Devolder, 2021).

**... Propositions pour une nouvelle architecture des systèmes de pension**

on a donc les deux relations de base suivante :

$$\begin{aligned} & \text{Compte pension de l'année} = \\ & (\text{Compte pension année précédente} \times \text{coefficient de revalorisation}) + \\ & \text{nouveau droit de l'année} \\ & \text{où, sans l'application d'une progressivité dans le calcul :} \\ & \text{nouveau droit de l'année} = \\ & \text{taux d'acquisition de l'année} \times \text{salaire individuel de l'année} \\ & \text{et où, avec l'application d'une progressivité dans le calcul :} \\ & \text{nouveau droit de l'année} = \\ & (\text{taux d'acquisition majoré de l'année} \times \text{tranche du salaire individuel de l'année} \\ & \text{inférieur à un seuil}) + (\text{taux d'acquisition minoré de l'année} \times \text{tranche de} \\ & \text{salaire entre le seuil et un plafond}) \end{aligned}$$

Pour les périodes non prestées (et assimilées pour chômage involontaire, maladie, accident de travail, crédit-temps ou congé parental), un salaire «imputé» est pris en compte dans le calcul des droits de pension. Pour garantir un droit minimum par année de carrière, on remplace le salaire annuel réel par le salaire annuel minimum multiplié par l'intensité de travail. 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 calculé actuariellement en fonction du choix de l'âge de retraite :

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

Après la retraite, les pensions en cours de paiement sont indexées chaque année en fonction du même coefficient de revalorisation (ou un coefficient distinct) que celui s'appliquant sur les comptes pensions des actifs.

**Pour le deuxième pilier en capitalisation** : une *généralisation des plans collectifs* du deuxième pilier à tous les travailleurs salariés et les contractuels de la fonction publique, avec la possibilité de faire usage de mécanismes de participation automatique.<sup>3</sup> En matière de capitalisation et compte tenu des faibles connaissances financières des affiliés, la simplicité est requise pour éviter la confusion qui peut dissuader les affiliés. Les frais de gestion doivent être limités et transparents. S'agissant d'une épargne de long terme, on pourrait encourager un investissement de cette épargne vers des projets de long terme, durables et socialement responsables (à l'instar du National Employment Saving Trust<sup>4</sup> au Royaume-Uni).

**4. Propositions pour assurer la soutenabilité du premier pilier**

Comme d'autres pays, la Belgique est confrontée à un défi démographique majeur pour son système de pension légale. Son financement en répartition repose sur un équilibre entre cotisants et pensionnés (les actifs financent les pensions des retraités). Or, la Belgique devrait compter 250.000 pensionnés supplémentaires en 2027 et presque 1 million supplémentaire en 2050 pour une population en âge de travailler (18-66 ans) en baisse.

<sup>3</sup> Le taux de participation des salariés à un régime de pension complémentaire est de 83% chez les hommes et 67% chez les femmes (PensionStat.be, situation au 1er janvier 2022). La réserve acquise moyenne pour une personne qui constitue une pension complémentaire et approche de l'âge de la retraite (entre 55 à 64 ans) s'élève à 58.635 euros. Cette moyenne globale masque des inégalités puisque la moitié des personnes pour ce groupe d'âge ont une réserve acquise de moins de 10.012 euros : voir <https://www.fsma.be/fr/news/le-deuxieme-pilier-de-pension-en-images-aperçu-2022>.

<sup>4</sup> <https://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/nest.html>.



**... Propositions pour assurer la soutenabilité du premier pilier**

**Augmenter l'emploi**

Pour pallier à ce vieillissement, la Belgique vise à mettre plus de personnes au travail. Cet objectif est pris en compte dans les projections du coût du vieillissement qui reposent sur une hausse graduelle des taux d'emploi des femmes et des seniors. En particulier, entre 2020 et le 2050, le taux d'emploi entre 60 et 65 ans devrait progressivement évoluer de 40% à 66%. Cette croissance de l'emploi reste néanmoins insuffisante pour absorber pleinement la hausse du nombre de pensionnés. Le taux de dépendance économique, qui représente le nombre de pensionnés par emploi, augmenterait ainsi de 34 % entre 2020 et 2050.<sup>5</sup>

La hausse de l'emploi est donc incapable d'absorber la totalité du coût du vieillissement. Il faut donc inévitablement compléter cette mesure par d'autres mesures graduelles.

**Le financement alternatif**

Le financement alternatif (rétrocession TVA) et les subventions de l'Etat représentent déjà plus d'un tiers du financement de la sécurité sociale en général et des pensions en particulier (Baurin et Hindriks 2019).<sup>6</sup> Si l'on maintient cette clé de financement face à la hausse des dépenses, il reste donc à couvrir les deux tiers restants d'une hausse des dépenses de pension. Comme nous l'avons indiqué dans l'introduction, cette hausse est alimentée par le double effet du relèvement du nombre de pensionnés et de l'augmentation de la pension moyenne sous l'effet Noria.<sup>7</sup> Les différentes options sont les suivantes : augmenter les cotisations, augmenter l'âge de la retraite/durée des carrières ou maîtriser la hausse de la pension moyenne.

**Les cotisations et l'âge**

Les Belges sont déjà lourdement taxés et augmenter les cotisations est difficilement envisageable si l'on souhaite atteindre l'objectif fixé par le gouvernement actuel d'un taux d'emploi de 80%. De même, augmenter l'âge de la pension ou la durée de carrière exige une réforme préalable en profondeur de notre marché du travail et des régimes de fins de carrières.<sup>8</sup> Notons que ces deux mesures font reposer l'effort de l'ajustement uniquement sur les actifs. On peut envisager compléter ces mesures par une maîtrise de la hausse des dépenses de pension en ajustant graduellement les taux de remplacement (sans baisser la pension moyenne).<sup>9</sup> Concrètement, cela peut se faire dans le mécanisme du compte pension de façon transparente via un ajustement du coefficient de revalorisation ou du taux d'acquisition. Un allongement de la durée de carrière requise se traduirait en revanche par un ajustement du coefficient de conversion utilisé pour calculer le montant de la pension au moment du départ à la retraite.

**Endettement**

On pourrait aussi recourir à l'endettement comme initialement prévu dans la stratégie belge du préfinancement qui visait à «réduire» le volume de la dette pour préfinancer le vieillissement. Malheureusement, cette stratégie a échoué. Notre endettement atteint aujourd'hui des niveaux inquiétants et l'endettement a le dé-

---

<sup>5</sup> Rapport annuel de juillet 2022 du Comité d'étude sur le vieillissement :

[https://www.plan.be/databases/data-33-fr-rapport\\_annuel\\_de\\_juillet\\_2022\\_du\\_comite\\_d\\_etude\\_sur\\_le\\_vieillissement](https://www.plan.be/databases/data-33-fr-rapport_annuel_de_juillet_2022_du_comite_d_etude_sur_le_vieillissement).

<sup>6</sup> L'objectif du financement alternatif est d'élargir le financement de la sécurité sociale au-delà de la taxation sur le travail (les cotisations) pour préserver l'emploi. Ce financement alternatif se compose d'un pourcentage des recettes de la TVA, et d'autres recettes fiscales, comme les accises et l'impôt des personnes physiques et des sociétés.

<sup>7</sup> L'effet Noria des pensions est la hausse structurelle de la pension moyenne liée au remplacement progressif des petites pensions des anciens retraités par les pensions plus élevées des jeunes retraités.

<sup>8</sup> La Belgique est le pays de l'OCDE où le report du départ à la pension a le plus faible impact sur la pension (OECD Pension Outlook 2022).

<sup>9</sup> Le taux de remplacement est le niveau de la pension par rapport au dernier salaire. Il varie entre 60% pour un isolé et 75% pour un ménage sur base d'une carrière complète de 45 ans. Le taux de remplacement diminue sans baisse de la pension nominale lorsque la pension augmente moins vite que les salaires.

**... Propositions pour assurer la soutenabilité du premier pilier**

faut de reporter sur les générations suivantes le financement du vieillissement. Montesquieu, l'auteur en 1748 de l'ouvrage *De l'esprit des lois*, y déclarait tout le mal qu'il pensait d'une nation perpétuellement débitrice. En novembre 2022, la dette fédérale représentait plus de trois fois et demie les recettes du gouvernement fédéral et les risques pour la soutenabilité des finances publiques belges sont jugés élevés.<sup>10</sup> Le recours au crédit pour financer le vieillissement est un «entêtement égoïste» car le vieillissement n'est pas un choc temporaire mais un basculement démographique. L'enjeu est d'adapter maintenant et de façon modérée mais soutenue nos pensions pour enrayer la croissance des dépenses de pension.

En vue de maîtriser la croissance des dépenses de pension, nous allons analyser deux leviers inédits qui visent à ajuster graduellement les droits futurs de pension tout en préservant les droits passés. Il s'agit, au travers de la mécanique du compte pension décrit plus haut, d'ajuster le taux d'acquisition ou le coefficient de revalorisation.

**Revalorisation ou acquisition**

Le taux d'acquisition détermine le montant qu'une année de travail rapporte pour la pension. Par exemple, si le taux de remplacement est de 60 % pour une carrière de 45 années, chaque année travaillée augmente la pension à concurrence de 1/45ème de 60% soit 1,33% du salaire brut. Le taux de revalorisation est, quant à lui, le taux auquel les salaires passés sont revalorisés dans le calcul des pensions en cours de constitution et le taux auquel le montant de la pension est indexé après le départ à la pension. Dans cette perspective, la réforme des pensions ne remettrait pas en cause les droits passés, mais elle impliquerait un ajustement graduel des droits futurs, en fonction de la hausse du nombre de pensionnés, via une baisse du taux d'acquisition et/ou du coefficient de revalorisation. Cette baisse peut être faible si elle se fait tôt et si elle est soutenue. C'est la puissance de la loi de l'intérêt composé qui permet de maîtriser la croissance des dépenses de pension par un petit ajustement précoce et soutenu.

**Conflit générationnel**

Le choix entre acquisition ou indexation est loin d'être neutre entre les cohortes. En effet, diminuer le taux d'acquisition n'affecte pas ceux qui sont déjà pensionnés au moment de la réforme. En outre, la baisse du taux d'acquisition est proratisée sur la durée de carrière restante. Cela signifie que les actifs en début de carrière seront plus impactés que les actifs en fin de carrière. A l'inverse, réduire le coefficient de revalorisation répartit le coût plus largement entre les actifs et les pensionnés, ce qui a pour effet de baisser le coût de l'ajustement pour les actifs. Dans la mesure où nous comptons aujourd'hui deux actifs pour un pensionné, cela permet de diminuer d'un tiers le coût pour les actifs.

Les jeunes cohortes ont donc avantage à une réforme de l'indexation des pensions afin de répartir les coûts du vieillissement plus largement dans la population. Les cohortes plus âgées ont quant à elles avantage à une réforme du taux d'acquisition (qui se fait donc au détriment des plus jeunes cohortes). En fait, si on devait réformer le système de pension aujourd'hui pour que celui-ci soit en équilibre de long terme au moyen d'un ajustement immédiat et durable du taux d'acquisition, 85% du coût de la réforme serait supporté par la moitié la plus jeune de la population actuelle (Baurin et Hindriks, 2023b). Le taux de remplacement pour les plus jeunes baisserait de 30% à l'horizon 2065. Il est possible de limiter cette baisse du taux de remplacement pour les jeunes en ajustant le coefficient de revalorisation au lieu d'ajuster le taux d'acquisition. Dans ce cas, 65% du coût de la réforme serait supporté par la moitié la plus jeune de la population actuelle. Le

---

<sup>10</sup> NBB Economic Review 2022 n°19. "How sustainable are the finances of the federal government, the regions and the communities in Belgium?"



**... Propositions pour assurer la soutenabilité du premier pilier**

taux d'indexation requis est de l'ordre de 98% de la hausse nominale des salaires. Sur base des calculs de Baurin et Hindriks (2023b), pour une hausse annuelle de 2% des salaires, on revalorise les salaires pris en compte dans le calcul des pensions en cours de constitution *et* les pensions déjà versées à concurrence de 98% de 2% soit 1,96%.<sup>11</sup> Ce n'est pas extravagant à condition que cet ajustement soit maintenu dans le temps. C'est toute la puissance des intérêts composés qui se cumulent à travers le temps et qui, comme l'indiquait déjà Einstein, est la plus grande force de l'univers. Il y a également lieu de noter que le recours éventuel à un système progressif de taux d'acquisition permettrait d'atténuer les effets de l'ajustement pour les pensions les plus basses.

**Revalorisation inégale**

Notons qu'il est possible de mieux répartir les coûts du vieillissement entre cohortes en modulant l'indexation de sorte à revaloriser plus favorablement les pensions en cours de constitution et à revaloriser moins favorablement les pensions une fois à la retraite. C'est exactement l'opposé de ce que l'on fait actuellement dans le régime salarié, où la revalorisation des salaires pris en compte pour le calcul des pensions en cours de constitution a basculé fin des années nonante d'une revalorisation sur les salaires à une revalorisation (moins favorable) sur les prix.<sup>12</sup> Dans le régime des fonctionnaires, la revalorisation est restée plus favorable puisque les salaires pris en compte dans le calcul de la pension des fonctionnaires statutaires (et non des fonctionnaires contractuels) sont les salaires des 10 dernières années (contrairement aux salaires de l'ensemble de la carrière pour les salariés et fonctionnaires contractuels). Cette simple différence dans la revalorisation avant prise de pension est responsable en grande partie de l'écart actuel de pension dans les deux régimes. Cette différence entre régimes dans la revalorisation des pensions se poursuit une fois à la pension, puisque les fonctionnaires statutaires bénéficient de la «péréquation» qui est une indexation sur les salaires des fonctionnaires tandis que les salariés et fonctionnaires contractuels ont une indexation sur les prix. Une harmonisation des régimes suggère au minimum une harmonisation de ces différents mécanismes de revalorisation.

**Un effort modéré mais soutenu sans baisser les pensions**

Une crainte légitime liée à une maîtrise des dépenses de pension par l'indexation est la baisse progressive des pensions. Cette crainte n'est pas fondée, car une liaison à 98% des pensions sur les salaires permet de préserver la hausse des pensions et en même temps de maîtriser les dépenses de pension pour assurer l'équilibre des comptes. Un autre effet remarquable de la maîtrise des dépenses par l'indexation est qu'elle garantit à *tous* les futurs pensionnés une pension plus élevée que celle qui prévaudrait si l'équilibre budgétaire se faisait par l'ajustement du taux d'acquisition (voir Baurin et Hindriks 2023a). Ce résultat est lié au fait qu'une réforme de l'indexation déplace une partie de la charge de l'ajustement sur les pensionnés d'aujourd'hui. Ce transfert de charge permet de verser des pensions plus élevées aux pensionnés de demain. Un autre effet remarquable de l'indexation est qu'elle permet une maîtrise plus instantanée des dépenses de pension. En effet, la réforme de l'acquisition agit avec retard sur les dépenses de pensions en limitant la hausse des pensions exclusivement pour les nouveaux retraités. En agissant sur l'ensemble des retraités, la réforme de l'indexation a un effet instantané plus efficace pour enrayer la croissance des dépenses de pensions. C'est un avantage important dans le contexte actuel de dégradation de notre déficit budgétaire et du risque d'emballement de notre endettement.

---

<sup>11</sup> Le coefficient de revalorisation dans le compte pension est donc de 1,0196.

<sup>12</sup> Dans la mesure où la croissance nominale des salaires est supérieure à l'inflation, la revalorisation basée sur l'inflation est toujours moins favorable. On appelle cela «le découplage» des pensions aux salaires.

## 5. Conclusion

Nous devons adapter nos pensions tout de suite. Nos régimes de pension sont en décalage croissant avec les nouvelles réalités sociétales, économiques et démographiques. Au fil des réformes successives, nos régimes de pension sont aussi devenus trop complexes et injustes. La réforme doit se faire vers plus de transparence pour susciter l'adhésion. Elle doit également adapter nos régimes de pension pour assurer une véritable soutenabilité financière et sociale.

Nous avons proposé un cadre cohérent pour organiser cette réforme, fondé sur des valeurs et principes souhaitables. Nous avons aussi proposé une nouvelle architecture cohérente et compréhensible qui ne remet pas en cause les droits passés. Le système proposé de compte pension en répartition pour le premier pilier est basé sur une constitution progressive en euros de droits de pension permettant de marier garantie sur le passé et adaptation progressive pour le futur. Loin d'être un mécanisme figé à prendre ou à laisser, il constitue une architecture ouverte dans laquelle des arbitrages sont possibles grâce aux divers coefficients de pilotage : équilibre entre taux de remplacement et taux de cotisation, partage des risques entre taux d'acquisition et taux de revalorisation, possibilité d'introduire des taux d'acquisition progressifs en vue de corriger les inégalités d'espérance de vie. La flexibilité du mécanisme permettrait même d'envisager une revalorisation différente avant et après la retraite ou encore d'imaginer des taux d'acquisition variables avec l'âge.

Grâce à ses nombreux leviers d'action, nous avons montré que le mécanisme permet de maîtriser la hausse des dépenses de pension par des ajustements graduels et modérés car agissant simultanément sur plusieurs plans. Les effets de ces ajustements seront d'autant plus mesurés qu'ils seront mis en place rapidement.

---

*Pierre Devolder est professeur d'actuariat et de finance à l'UCLouvain et chercheur à l'ISBA/LIDAM (UCLouvain). Il a été membre de la Commission de réforme des pensions 2020-2040, et il est actuellement membre du Conseil académique en matière de pensions.*

*Jean Hindriks est professeur d'économie à l'UCLouvain, chercheur au CORE/LIDAM (UCLouvain) et membre fondateur de l'Itinera Institute. Il a été membre de la Commission de réforme des pensions 2020-2040, et il est actuellement membre du Conseil académique en matière de pensions.*

*Pierre Devolder et Jean Hindriks*  
[pierre.devolder@uclouvain.be](mailto:pierre.devolder@uclouvain.be)  
[jean.hindriks@uclouvain.be](mailto:jean.hindriks@uclouvain.be)

## Références

- Baurin, A. et Hindriks, J. (2019). Financement des pensions et le compte individuel pension, *Revue Belge de Sécurité Sociale*, 2/2019, 333-359.
- Baurin, A. et Hindriks, J. (2023a). Conséquences de réformes graduelles des pensions selon l'âge, *Revue Bancaire et Financière*, à paraître.
- Baurin, A. et Hindriks, J. (2023b). Intergenerational consequences of gradual pension reforms, *European Journal of Political Economy*, à paraître.
- Commission Réforme des pensions 2020-2040. Un Contrat Social Performant et Fiable, *Rapport de la Commission de Réforme des Pensions 2020-2040*, SPF Sécurité Sociale, Juin 2014.
- Devolder, P. (2019). Une alternative à la pension à points : le compte individuel pension en euros, *Regards économiques*, Numéro 150.
- Devolder, P. et Hindriks, J. (2022). Une pension légale sous forme d'un compte pension, *Regards économiques*, Focus 28.
- Diakite, K. et Devolder, P. (2021). Progressive pension formula and life expectancy heterogeneity, *Risks*, 9(7).

### REGARDS ÉCONOMIQUES

Place Montesquieu, 3  
B1348 Louvain-la-Neuve  
regard-ires@uclouvain.be  
tél. 010 47 34 26  
[www.regards-economiques.be](http://www.regards-economiques.be)



Directeur de la publication :

*Vincent Bodart*

Rédactrice en chef :

*Muriel Dejemepe*

Secrétaire de rédaction :

*Séverine Dinjar*

Secrétariat & logistique :

*Virginie Leblanc*

Graphiste :

*Dominique Snyers*

Comité de rédaction :

*Paul Belleflamme*

*Vincent Bodart*

*Muriel Dejemepe*

*Gilles Grandjean*

*Jean Hindriks*

*William Parienté*

*Sandy Tubeuf*

*Bruno Van der Linden*

*Frédéric Vrins*

