



RAPPORT_CP_SHORT_10664

Federaal Planbureau

Economische analyses en vooruitzichten

Bureau Fédéral du Plan

Analyses et prévisions économiques

Pensioenhervormingsscenario's in de werknemers- en zelfstandigenregelingen

Studie gerealiseerd op vraag van de
"Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040"

Des scénarios de réforme des pensions dans les régimes salarié et indépendant

Etude réalisée à la demande de la
« Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 »

December - Décembre 2013

Avenue des Arts 47-49 – Kunstlaan 47-49
1000 Bruxelles – 1000 Brussel

E-mail: contact@plan.be
<http://www.plan.be>

Rapport gerealiseerd door het Federaal Planbureau voor de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040

Het Federaal Planbureau heeft sinds midden 2013 een reeks studies en simulaties gerealiseerd op vraag van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 in het kader van een onderzoeksovereenkomst tussen de FOD Sociale Zekerheid en het Federaal Planbureau.

De Commissie heeft aan het FPB gevraagd om enerzijds bepaalde analyses te maken m.b.t. eerder door het FPB gepubliceerde prospectieve studies en anderzijds een aantal pensioenhervormingsscenario's te simuleren. Die scenario's werden opgesteld door de Commissie en vallen volledig onder haar verantwoordelijkheid. Het FPB heeft bepaalde economische, budgettaire en sociale effecten van die scenario's geraamd aan de hand van zijn verschillende modellen en zijn expertise op dat gebied. Dat gebeurde in zeer korte tijdspannes en rekening houdend met beschikbare kennis inzake het gedrag van oudere werkenden. Gelet op die beperkingen werd bij bepaalde ramingen gebruik gemaakt van vereenvoudigde methodologieën. Ook deze documenten zijn enkel beschikbaar in de oorspronkelijke taal.

Onderstaande lijst geeft een overzicht van de rapporten die werden gerealiseerd in het kader van bovenvermelde werkzaamheden op vraag van de Commissie:

- BUREAU FEDERAL DU PLAN, *"Une estimation à long terme du taux de cotisation d'équilibre implicite des différents régimes de pension "*, Septembre 2013.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"Een verdeling van de budgettaire kosten van de vergrijzing tussen de kosten verbonden aan de verlenging van de levensverwachting en de kosten verbonden aan andere demografische factoren - Antwoord op een vraag van de «Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040»"- "Une décomposition du coût budgétaire du vieillissement entre le coût lié à l'allongement de l'espérance de vie et le coût lié aux autres facteurs démographique - Réponse à une question de la «Commission pour la réforme des pensions 2020-2040»"*, Novembre – November 2013.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"Pensioenhervormingsscenario's in de werknemers- en zelfstandigenregelingen - Studie gerealiseerd op vraag van de «Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040»"- "Des scénarios de réforme des pensions dans les régimes salarié et indépendant - Etude réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040»"*, Décembre – December 2013.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"Technische nota over het uitstel van pensionering in het hervormingsscenario HS4_6 - Nota gerealiseerd op vraag van de*

« Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040 » - "Note technique sur les reports de départ à la retraite dans le scénario de réforme HS4_6 - Note réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 »", Décembre – December 2013.

- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, "Pensioenhervormingsscenario's in de werknemers- en zelfstandigenregelingen (II) en in de overheidssector - Versie met een evaluatie van een bonus-malussysteem - Studie gerealiseerd op vraag van de « Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040 »" - "Des scénarios de réforme des pensions dans les régimes salarié et indépendant (II) et dans la fonction publique - Version intégrant une évaluation d'un système de bonus-malus - Etude réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 »" –, mars – maart 2014.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, "L'évolution des benefit ratios et du taux de pauvreté dans le scénario de référence du Comité d'étude sur le vieillissement - Rapport réalisé à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 »" – "De evolutie van de benefit ratios en het armoederisico in het referentiescenario van de Studiecommissie voor de vergrijzing - Rapport gerealiseerd op vraag van de « Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040 »", mai – mei 2014.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, "Koppeling aan de levensverwachting van de belangrijkste parameters in het pensioenregime van de werknemers gedurende de periode 2020-2030 - Liaison à l'espérance de vie des principaux paramètres du régime de pension des travailleurs salariés sur la période 2020-2030", juin – juni 2014.

Rapport réalisé par le Bureau Fédéral du Plan à l'attention de la Commission de réforme des pensions 2020-2040

Le Bureau fédéral du Plan a réalisé depuis la mi-2013 une série d'études et de simulations à la demande et à l'intention de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 conformément à un contrat de recherche passé entre le SPF Sécurité Sociale et le Bureau fédéral du Plan.

Dans ce cadre, la Commission a demandé au Bureau fédéral du Plan, d'une part, de réaliser certaines analyses relatives à des études prospectives publiées antérieurement par le Bureau fédéral du Plan, d'autre part, de simuler des scénarios de réforme des pensions. Les scénarios de réforme ont été mis au point par la Commission et sous sa seule responsabilité. Le Bureau fédéral du Plan s'est efforcé d'évaluer certains impacts économiques, budgétaires et sociaux de ces scénarios en mobilisant au mieux ses différents modèles et son expertise sur le sujet, dans des délais très serrés et compte tenu de l'état actuel des connaissances en matière de comportement d'activité des travailleurs âgés. Vu ces contraintes, certaines évaluations ont été réalisées sur la base de méthodologies simplifiées. De même, ces documents ne sont disponibles qu'en langue originale.

Les rapports qui consignent les travaux susmentionnés réalisés à la demande de la Commission sont les suivants:

- BUREAU FEDERAL DU PLAN, *"Une estimation à long terme du taux de cotisation d'équilibre implicite des différents régimes de pension "*, Septembre 2013.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"Een verdeling van de budgettaire kosten van de vergrijzing tussen de kosten verbonden aan de verlenging van de levensverwachting en de kosten verbonden aan andere demografische factoren - Antwoord op een vraag van de «Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040»"- "Une décomposition du coût budgétaire du vieillissement entre le coût lié à l'allongement de l'espérance de vie et le coût lié aux autres facteurs démographique - Réponse à une question de la «Commission pour la réforme des pensions 2020-2040»"*, Novembre – November 2013.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"Pensioenhervormingsscenario's in de werknemers- en zelfstandigenregelingen - Studie gerealiseerd op vraag van de «Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040»"- "Des scénarios de réforme des pensions dans les régimes salarié et indépendant - Etude réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040»"*, Décembre – December 2013.

- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"Technische nota over het uitstel van pensionering in het hervormingsscenario HS4_6 - Nota gerealiseerd op vraag van de « Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040»" - "Note technique sur les reports de départ à la retraite dans le scénario de réforme HS4_6 - Note réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 »",* Décembre – December 2013.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"Pensioenhervormingsscenario's in de werknemers- en zelfstandigenregelingen (II) en in de overheidssector - Versie met een evaluatie van een bonus-malussysteem - Studie gerealiseerd op vraag van de «Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040»" - "Des scénarios de réforme des pensions dans les régimes salarié et indépendant (II) et dans la fonction publique - Version intégrant une évaluation d'un système de bonus-malus - Etude réalisée à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040»" –,* mars – maart 2014.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"L'évolution des benefit ratios et du taux de pauvreté dans le scénario de référence du Comité d'étude sur le vieillissement - Rapport réalisé à la demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040»" – "De evolutie van de benefit ratios en het armoederisico in het referentiescenario van de Studiecommissie voor de vergrijzing - Rapport gerealiseerd op vraag van de «Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040»",* mai – mei 2014.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN – FEDERAAL PLANBUREAU, *"Koppeling aan de levensverwachting van de belangrijkste parameters in het pensioenregime van de werknemers gedurende de periode 2020-2030 - Liaison à l'espérance de vie des principaux paramètres du régime de pension des travailleurs salariés sur la période 2020-2030",* juin – juni 2014.

Federaal Planbureau

Het Federaal Planbureau (FPB) is een instelling van openbaar nut.

Het FPB voert beleidsrelevant onderzoek uit op economisch, sociaal-economisch vlak en op het vlak van leefmilieu. Hiertoe verzamelt en analyseert het FPB gegevens, onderzoekt het aanneembare toekomstscenario's, identificeert het alternatieven, beoordeelt het de gevolgen van beleidsbeslissingen en formuleert het voorstellen.

Het stelt zijn wetenschappelijke expertise onder meer ter beschikking van de regering, het Parlement, de sociale gesprekspartners, nationale en internationale instellingen. Het FPB zorgt voor een ruime verspreiding van zijn werkzaamheden. De resultaten van zijn onderzoek worden ter kennis gebracht van de gemeenschap en dragen zo bij tot het democratisch debat.

Het Federaal Planbureau is EMAS en Ecodynamische Onderneming (drie sterren) gecertificeerd voor zijn milieubeheer.

url: <http://www.plan.be>

e-mail: contact@plan.be

Overname wordt toegestaan, behalve voor handelsdoeleinden, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Henri Bogaert

Le Bureau fédéral du Plan

Le Bureau fédéral du Plan (BFP) est un organisme d'intérêt public.

Le BFP réalise des études sur les questions de politique économique, socio-économique et environnementale. A cette fin, le BFP rassemble et analyse des données, explore les évolutions plausibles, identifie des alternatives, évalue les conséquences des politiques et formule des propositions.

Son expertise scientifique est mise à la disposition du gouvernement, du parlement, des interlocuteurs sociaux, ainsi que des institutions nationales et internationales. Le BFP assure à ses travaux une large diffusion. Les résultats de ses recherches sont portés à la connaissance de la collectivité et contribuent au débat démocratique.

Le Bureau fédéral du Plan est certifié EMAS et Entreprise Ecodynamique (trois étoiles) pour sa gestion environnementale.

url : <http://www.plan.be>

e-mail : contact@plan.be

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Editeur responsable : Henri Bogaert

Bureau fédéral du Plan

Avenue des Arts 47-49, 1000 Bruxelles

Federaal Planbureau

Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel

tel. : +32-2-5077311

fax : +32-2-5077373

e-mail : contact@plan.be

<http://www.plan.be>

Pensioenhervormingsscenario's in de werknemers- en zelfstandigenregelingen

Des scénarios de réforme des pensions dans les régimes salarié et indépendant

December - Décembre 2013

Inhoudstafel - Table des matières

1. Introduction	1
2. Description des scénarios de réforme	2
3. Reports de départ à la retraite et effectifs de pensionnés	3
4. Marché du travail et environnement macroéconomique	6
5. Pension moyenne	8
6. Coût budgétaire du vieillissement	10
7. Taux de risque de pauvreté des pensionnés	13
8. Annexe	16
8.1. Coût budgétaire du vieillissement	16
8.2. Nombre de travailleurs, de chômeurs et d'invalides	22

Lijst van tabellen - Liste des tableaux

Tableau 1	Modalités des scénarios de réforme.....	2
Tableau 2	Conditions d'âge et de carrière au bénéfice d'une pension de retraite anticipée dans les différents scénarios.....	3
Tableau 3	Report moyen ¹ (comparativement au scénario de référence) par sexe et régime des départs à la retraite dans les différents scénarios étudiés - illustrations pour la génération ayant 65 ans en 2024 et en 2060	4
Tableau 4	Réduction des effectifs de bénéficiaires d'une pension par régime et par sexe dans les différents scénarios étudiés ¹	5
Tableau 5	Taux d'activité, d'emploi et d'invalidité des populations de 60-64 et 55-59 ans (différences par rapport au scénario de référence) - illustration à l'horizon 2060.....	6
Tableau 6	Taux d'activité, taux d'emploi, emploi et PIB à l'horizon 2060 (différences par rapport au scénario de référence)	7
Tableau 7	La pension moyenne dans les régimes salarié et indépendant.....	8
Tableau 8	Le coût budgétaire du vieillissement à long terme selon le scénario de référence du CEV de juillet 2013 et différences avec le scénario HS2 et le scénario HS5_1	10
Tableau 9	Le coût budgétaire du vieillissement à long terme, scénario HS3_1 et scénario HS3_4 : différences avec le scénario de référence	11
Tableau 10	Le coût budgétaire du vieillissement à long terme, scénario HS4_2, scénario HS4_6 et scénario HS4_7 : différences avec le scénario de référence.....	12

Tableau 11	Taux de risque de pauvreté des pensionnés avec un seuil de pauvreté de 60%.....	14
Tableau 12	Indice de Gini des pensionnés.....	15
Tableau 13	Le coût budgétaire du vieillissement à long terme selon le scénario de référence du CEV de juillet 2013.....	16
Tableau 14	Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS2 et le scénario de référence.....	17
Tableau 15	Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS3_1 et le scénario de référence.....	18
Tableau 16	Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS3_4 et le scénario de référence.....	18
Tableau 17	Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS4_2 et le scénario de référence.....	19
Tableau 18	Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS4_6 et le scénario de référence.....	19
Tableau 19	Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS4_7 et le scénario de référence.....	20
Tableau 20	Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS5_1 et le scénario de référence.....	21
Tableau 21	Emploi, chômage et nombre d'invalides par sexe de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans selon le scénario de référence.....	22
Tableau 22	Emploi, chômage et nombre d'invalides par sexe de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans : différences entre les scénarios HS2, HS3_1, HS3_4 et HS5_1 et le scénario de référence.....	23
Tableau 23	Emploi, chômage et nombre d'invalides par sexe de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans : différences entre le scénario HS4_2 et le scénario de référence.....	24
Tableau 24	Emploi, chômage et nombre d'invalides par sexe de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans : différences entre le scénario HS4_6 et le scénario de référence.....	25
Tableau 25	Emploi, chômage et nombre d'invalides par sexe de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans : différences entre le scénario HS4_7 et le scénario de référence.....	26

1. Introduction

En appui à ses travaux, la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 » a demandé au Bureau fédéral du Plan de réaliser une série de simulations. Ce rapport est le second transmis à la Commission après celui réalisé en novembre 2013 et intitulé « Une décomposition du coût budgétaire du vieillissement entre le coût lié à l'allongement de l'espérance de vie et le coût lié aux autres facteurs démographiques ». Il présente les résultats d'une sélection de variantes issus de la liste de scénarios établis par la Commission. Cette sélection a été établie en concertation avec la Commission en tenant compte des contraintes de temps imparti et des ressources humaines disponibles. Il s'agit de sept scénarios de réforme en matière d'accès ou de calcul de la pension dans les régimes salarié et indépendant. Vu sa difficulté technique¹ et en accord avec la Commission, le scénario HS4_6 ne fait l'objet que d'une évaluation partielle dans le présent rapport.

Ces scénarios sont décrits à la section 2 du présent rapport. La section 3 s'intéresse aux conséquences de ces scénarios en termes de reports de départ à la retraite et d'effectifs de bénéficiaires d'une pension dans les régimes salarié et indépendant. La section 4 s'attache à évaluer les effets de ces scénarios sur le marché du travail et la croissance économique. La section 5 en évalue l'influence sur la pension moyenne. Les deux dernières sections sont consacrées à leurs implications en matière budgétaire et d'adéquation. Dans ces différentes sections, les effets des scénarios étudiés sont présentés par comparaison au scénario de référence du Rapport annuel 2013 du Comité d'étude sur le vieillissement.

¹ Dans ce scénario, où seule une condition de carrière de 42 années est imposée pour un départ anticipé en pension de retraite, le droit à la pension de retraite est ouvert à partir de 57 ans. Cette ouverture de droit avant 60 ans aurait nécessité un travail fort important d'adaptation de différents modèles (dans lesquels les départs à la retraite avant 60 ans prévus dans certains régimes particuliers du régime salarié sont traités de manière simplifiée) qui, au regard de l'évaluation partielle de ce scénario en termes de reports de départ à la retraite et macroéconomiques réalisée dans le présent rapport, aurait été disproportionné.

2. Description des scénarios de réforme

La dénomination des différents scénarios est reprise de la note technique du 7 octobre 2013 "Description des besoins en données de la Commission des pensions". Dans tous les scénarios testés, le critère A2 est appliqué en matière de détermination de la durée de carrière, c'est-à-dire que tous les jours ouvrés et tous les jours assimilés dans la législation actuelle sont comptés dans la durée de carrière (comme dans le scénario de référence). Les réformes proposées portent sur les conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et/ou le mode de calcul de la pension.

La réforme des pensions de 2011 durcit les conditions d'accès à la pension de retraite anticipée. Ces conditions sont à terme (à partir de 2017) de 60 ans et 42 années de carrière, de 61 ans et 41 années de carrière, et au-delà de 62 ans, 40 années de carrière. Les scénarios HS2, HS3_1, HS3_4 et HS5_1 imposent une condition d'âge stricte au départ à la retraite anticipée (62 ans sans possibilité d'anticipation à 60 ou 61 ans) et modifient certaines modalités de calcul de la pension (voir Tableau 1). Les scénarios HS4_2, HS4_6 et HS4_7 modifient uniquement les conditions d'accès à la pension de retraite anticipée sans changer les modalités de calcul de la pension. Signalons que pour des raisons techniques, les scénarios de réforme débutent à partir de 2019.

Tableau 1 Modalités des scénarios de réforme

Scénario	Condition d'accès à la pension de retraite anticipée	Calcul de la pension
HS2	62 ans et 40 années de carrière ou 65 ans	Revalorisation dans le calcul de la pension des salaires perçus à partir de 2019.
HS3_1	Idem HS2	Valorisation de toutes les périodes assimilées au droit minimum par année de carrière.
HS3_4 ^a	Idem HS2	Valorisation des période d'interruption de carrière et de crédit-temps ainsi que la période de chômage et chômage avec complément d'entreprise au-delà de 15 années au droit minimum par année de carrière.
HS4_2	62 ans et 42 années de carrière ou 65 ans	-
HS4_6	42 années de carrière ou 65 ans	-
HS4_7	45 années de carrière ou 65 ans	-
HS5_1 ^b	Idem HS2	Malus de 2% par an si moins de 45 années de carrière et moins de 65 ans. Bonus de 2% par an si plus de 45 années de carrière et plus de 65 ans.

a. Par manque de données, seules les périodes assimilées de chômage sont prises en compte dans l'étude de ce scénario.

b. Seul le malus est pris en compte dans l'étude de ce scénario. Les départs à la retraite après 65 ans sont rares et les départs à ces âges avec une carrière de 45 années ou plus le sont encore davantage selon les statistiques de l'ONP.

3. Reports de départ à la retraite et effectifs de pensionnés

Les scénarios évalués dans le présent rapport modifient les conditions d'accès à la retraite anticipée dans le régime de pension des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants (Tableau 2). L'âge légal de la retraite reste de 65 ans et la notion de durée de carrière n'est pas non plus modifiée (critère A2).

Tableau 2 Conditions d'âge et de carrière au bénéfice d'une pension de retraite anticipée dans les différents scénarios

	Condition d'âge	Condition de carrière
Scénario de référence	60 ans	42 années
	61 ans	41 années
	62 ans	40 années
Scénarios HS2, HS3_1, HS3_4 et HS5_1	62 ans	40 années
Scénario HS4_2	62 ans	42 années
Scénario HS4_6	Aucune	42 années
Scénario HS4_7	Aucune	45 années

A l'exception du scénario HS4_6, ces scénarios durcissent les conditions d'accès à la retraite anticipée. Ils se traduisent par des reports de départ à la retraite et une réduction, comparativement au scénario de référence, des effectifs de bénéficiaires d'une pension de retraite dans les régimes salarié et indépendant. Le scénario HS4_6 est, en termes d'accès à la retraite anticipée, ambivalent. Il durcit les conditions d'accès à la retraite anticipée à partir de 61 ans, mais en offre l'accès avant l'âge de 60 ans. Dès lors, dans ce scénario, certains bénéficiaires anticiperont leur départ à la retraite comparativement au scénario de référence.

Les reports de départ à la retraite sont estimés sur la base de statistiques de paiement relatives à l'année 2011 fournies par l'ONP ventilant les départs à la retraite selon l'âge, la durée de carrière, le sexe et le régime, et selon une méthodologie similaire à celle présentée dans le rapport annuel 2012 du CEV pour estimer les effets de la réforme des pensions de 2011. Cette méthodologie suppose que les reports de départ à la retraite sont uniquement dictés par les contraintes d'âge et de durée de carrière et non par des considérations financières.

Par ailleurs, le scénario HS4_6 supprime la condition d'âge pour accéder à la retraite anticipée. Dans ce scénario, le droit au bénéfice d'une retraite avant l'âge de 60 ans est donc ouvert. L'hypothèse est faite que l'ensemble des bénéficiaires qui partaient à la retraite à 60 ans en justifiant d'une carrière d'au moins 43 ans anticipent leur départ à la retraite dès l'âge où ils atteignent 42 ans de carrière. En d'autres termes, les individus qui dans le scénario de référence partaient à la retraite à 60 ans avec 43 ans de carrière, anticiperont dans le scénario HS4_6 leur départ à la retraite d'un an, ceux qui partaient à 60 ans avec 44 ans de carrière anticiperont leur départ de 2 ans, ceux qui justifiaient de 45 ans de carrière l'anticiperont de 3 ans. Dans ce sens, ce scénario retient une estimation maximaliste des anticipations de départ à la retraite.

Les reports moyens de départs à la retraite (exprimés en mois) engendrés par les différents scénarios étudiés sont repris au Tableau 3. Au-delà de la période transitoire des scénarios étudiés, soit à partir de

2024, année où la génération âgée de 60 ans en 2019 atteint 65 ans, l'ampleur de ces reports varie peu². Remarquons que l'ampleur de ces reports est relativement faible pour les femmes du régime indépendant. Dans ce régime, de nombreuses femmes ont des carrières très courtes et partent à la retraite à 65 ans.

Tableau 3 Report moyen¹ (comparativement au scénario de référence) par sexe et régime des départs à la retraite dans les différents scénarios étudiés - illustrations pour la génération ayant 65 ans en 2024 et en 2060
En mois

Scénarios:	HS2; HS3_1; HS3_4; HS5_1	HS4_2	HS4_6	HS4_7
<i>Au terme de la période transitoire (2024)</i>				
Régime salarié				
Hommes	4	5	1	8
Femmes	3	4	1	7
Régime indépendant				
Hommes	1	3	2	9
Femmes	1	1	1	3
<i>A long terme</i>				
Régime salarié				
Hommes	3	5	1	10
Femmes	3	4	1	9
Régime indépendant				
Hommes	1	4	3	10
Femmes	0	1	1	3

¹ Les reports de départ à la retraite sont supposés dictés par les contraintes d'âge et de durée de carrière et non par des considérations financières.

Ces reports correspondent à une réduction du nombre de bénéficiaires qui, exprimée en % du nombre de bénéficiaires dans le scénario de référence, est maximale au terme de la période transitoire (Tableau 4). Par la suite, l'incidence de reports de départ à la retraite entre 60 et 65 ans sur des populations pensionnées vieillissantes se réduit progressivement. Cette moindre incidence à long terme est moins marquée au sein des populations féminines qui, par hypothèse (convergence partielle des espérances de vie masculines et féminines), vieillissent moins. Notons que la participation accrue des femmes au marché du travail contribue également au moindre vieillissement des populations pensionnées féminines mais dans une moindre mesure, surtout à très long terme. En outre, dans le régime indépendant, la population pensionnée est initialement déjà relativement âgée, reflet d'une baisse historique de l'emploi indépendant jusqu'au milieu des années 1970. La stabilisation et puis la croissance que connaît l'emploi indépendant par la suite contribuent à un moindre vieillissement de la population pensionnée du régime.

² Dans le scénario de relèvement à 45 années de la condition de carrière au départ anticipé à la retraite (HS4_7), les reports sont un peu plus importants à long terme qu'au terme de la période transitoire vu la réduction supposée de l'importance des carrières les plus longues induite par l'allongement des études (voir rapport annuel 2012 du CEV, p. 48).

Tableau 4 Réduction des effectifs de bénéficiaires d'une pension par régime et par sexe dans les différents scénarios étudiés¹*En % des effectifs de bénéficiaires dans le scénario de référence*

Scénarios:	HS2; HS3_1; HS3_4; HS5_1	HS4_2	HS4_6	HS4_7
<i>Au terme de la période transitoire (2024)</i>				
Régime salarié				
Hommes	-2,0	-2,6	-0,7	-4,2
Femmes	-1,4	-1,9	-0,5	-3,3
Régime indépendant				
Hommes	-0,6	-1,4	-1,0	-4,3
Femmes	-0,2	-0,4	-0,3	-1,1
<i>A l'horizon 2060</i>				
Régime salarié				
Hommes	-1,2	-1,7	-0,3	-3,3
Femmes	-0,9	-1,3	-0,4	-2,7
Régime indépendant				
Hommes	-0,3	-1,1	-1,0	-2,9
Femmes	-0,1	-0,5	-0,3	-1,2

¹ Les reports de départ à la retraite sont supposés dictés par les contraintes d'âge et de durée de carrière et non par des considérations financières.

4. Marché du travail et environnement macroéconomique

Les reports de départs à la retraite se traduisent non seulement par une augmentation de la population active (Tableau 5) mais également par un accroissement de la population bénéficiant d'indemnités d'invalidité (accroissements proportionnels à la population initiale³ de 60 ans et plus des ces catégories socio-économiques). Par contre, les anticipations de départ à la retraite (simulation HS4_6) se traduisent par une réduction pratiquement équivalente de la population active. Vu le mode de calcul des indemnités d'invalidité dans le régime salarié, rares sont les bénéficiaires d'une telle indemnité qui partent à la retraite avant 65 ans. Par contre, dans le régime indépendant où les indemnités d'invalidité sont forfaitaires, les anticipations de départ à la retraite influencent aussi bien la population bénéficiaire d'une indemnité d'invalidité que la population exerçant une activité professionnelle. Les volumes de populations concernées sont toutefois bien moindres que dans le régime salarié (et ce recul de la population invalide de 55 à 59 ans dans le régime indépendant n'est pas perceptible au Tableau 5).

Tableau 5 Taux d'activité, d'emploi et d'invalidité des populations de 60-64 et 55-59 ans (différences par rapport au scénario de référence) - illustration à l'horizon 2060
En points de pourcentage, sauf mention contraire

Scénarios:	HS2; HS3_1; HS3_4; HS5_1	HS4_2	HS4_6	HS4_7	Référence (en %)
<i>Populations de 60-64 ans</i>					
Hommes					
Taux d'activité	3,8	5,9	2,2	11,9	52,1
Taux d'emploi	3,1	4,8	1,4	9,7	44,7
Taux d'invalidité	0,8	1,3	1,2	2,8	9,4
Femmes					
Taux d'activité	3,0	4,6	1,7	9,1	46,6
Taux d'emploi	2,4	3,7	1,0	7,2	39,2
Taux d'invalidité	0,6	1,1	1,0	2,2	8,4
<i>Populations de 55-59 ans</i>					
Hommes					
Taux d'activité	0	0	-1,4	0	80,2
Taux d'emploi	0	0	-1,2	0	72,3
Taux d'invalidité	0	0	0,0	0	8,3
Femmes					
Taux d'activité	0	0	-1,0	0	74,5
Taux d'emploi	0	0	-0,8	0	65,3
Taux d'invalidité	0	0	0,0	0	8,7

En suivant l'hypothèse conventionnelle que l'évolution de l'emploi à long terme est guidée par des mécanismes d'offre, le taux de chômage reste inchangé par rapport au scénario de référence et le taux d'activité et le taux d'emploi s'accroissent dans des proportions identiques dans chacun des scénarios

³ À savoir en l'absence de report de départ à la retraite mais, dans le cas du scénario HS4_6, tenant compte des anticipations de départ à la retraite avant 60 ans et de leurs répercussions sur la composition par catégorie socio-économique de la population de 60 ans et plus. Ce dernier point explique le profil singulier de l'évolution de l'emploi, de la population active et invalide de 60 ans et plus dans ce scénario.

étudiés. La croissance de la productivité étant supposée ne pas être modifiée, il en va de même pour le PIB et l'emploi (Tableau 6).

Tableau 6 Taux d'activité, taux d'emploi, emploi et PIB à l'horizon 2060 (différences par rapport au scénario de référence)

En points de pourcentage, sauf mention contraire

Scénarios:	HS2; HS3_1; HS3_4; HS5_1	HS4_2	HS4_6	HS4_7
Taux d'activité	0,3	0,5	0,1	0,9
Taux d'emploi	0,3	0,5	0,1	1,0
Emploi et PIB (<i>variation en %</i>)	0,4	0,7	0,1	1,3

5. Pension moyenne

Dans les scénarios de modification du seul accès à la retraite anticipé (HS4_2 et HS4_7), le relèvement de la pension moyenne est à long terme essentiellement le reflet de carrières plus longues que dans le scénario de référence (Tableau 7). La pension moyenne de l'ensemble des bénéficiaires d'un régime se voit relever progressivement à mesure que davantage de générations de pensionnés sont parties à la retraite au terme d'une carrière plus longue que dans le scénario de référence.

Ces effets de prolongation de carrière sont également présents dans les autres scénarios dans la mesure où, comparativement au scénario de référence, ils intègrent un relèvement strict de l'âge de la retraite anticipée à 62 ans. Le relèvement de la pension engendré par cette condition stricte d'âge peut en première approximation (et selon un report moyen du départ à la retraite qui serait à long terme de 3 mois comme indiqué au Tableau 3) être estimé à un peu plus de 0,5% dans le régime salarié. Dans le régime indépendant, ce relèvement serait de 0,2% comme l'indique les résultats des scénarios HS3 dans lesquels les modalités de calcul de la pension ne sont pas modifiées dans le régime indépendant.

Tableau 7 La pension moyenne dans les régimes salarié et indépendant
Variations en % par rapport au scénario de référence

	2024	2030	2040	2060
Régime salarié				
HS2	0,06	0,57	2,81	15,92
HS3_1	-0,59	-0,87	-1,10	-1,06
HS3_4	-0,05	0,05	0,19	0,43
HS4_2	0,17	0,46	0,72	0,82
HS4_7	0,24	0,79	1,40	1,84
HS5_1	-0,20	-0,24	-0,28	-0,32
Régime indépendant				
HS2	0,04	0,25	0,52	1,32
HS3_1	0,04	0,13	0,19	0,21
HS3_4	0,04	0,13	0,19	0,21
HS4_2	0,04	0,26	0,50	0,66
HS4_7	-0,12	0,57	1,29	1,67
HS5_1	-0,23	-0,34	-0,49	-0,64

Le scénario de revalorisation réelle des rémunérations prises en compte dans le calcul de la pension et perçues à partir de l'année 2019 (HS2) engendre un relèvement très progressif de la pension moyenne. Année après année, ce sont successivement 1 année, 2 années, 3 années, ... de rémunérations des individus partant à la retraite qui sont, comparativement au scénario de référence, revalorisées à concurrence de successivement 1 année, 1 et 2 années, 1, 2 et 3 années, ... de croissance salariale. En 2060, ce scénario ne fait pas encore sentir ses effets pleins sur la pension moyenne (de l'ensemble des bénéficiaires) des régimes. La génération partant à la retraite cette année-là aura bénéficié d'une revalorisation des rémunérations de 40 années de sa carrière. En 2060, les générations plus anciennes de pensionnés auront connu de moindres revalorisations de leur rémunération de référence.

Ce scénario engendre à l'horizon 2060 un relèvement substantiel de la pension moyenne dans le régime salarié, pension dont le montant est de près de 16% supérieur à celui atteint dans le scénario de référence (relèvement qui, comme évoqué dans le paragraphe précédent, devrait encore croître au cours des deux ou trois décennies qui suivent). Dans le régime indépendant, où le nombre de bénéficiaires d'une pension minimum est très important, le relèvement de la pension moyenne est bien moindre. La pension minimum constitue en effet un seuil en-dessous duquel la revalorisation réelle des revenus est sans influence sur le montant de la pension. Remarquons finalement qu'un effet initial (illustré en 2024) relativement proche dans le régime indépendant et dans le régime salarié est imputable au relèvement strict de l'âge de la retraite anticipée à 62 ans dans ce scénario.

Le scénario dans lequel les périodes au-delà de la 15^e année de chômage sont valorisées au droit minimum par année de carrière (HS3_4), engendre à long terme un relèvement de la pension moyenne (dans le régime salarié) comparativement au scénario de référence. Une telle valorisation de ces périodes engendre (comparativement au scénario de référence) une réduction marginale du montant de la pension moyenne, montant qui augmente en raison de carrières plus longues induites par l'introduction d'une condition d'âge stricte au bénéfice anticipé d'une pension de retraite. Dans le scénario de valorisation de l'ensemble des périodes assimilées au droit minimum par année de carrière (HS3_1) la pension moyenne est, par contre, réduite, malgré la prolongation des carrières consécutive à l'introduction de cette condition stricte.

Enfin, dans le scénario de malus⁴ (HS5_1), le recul de la pension moyenne (comparativement au scénario de référence) est à long terme un peu plus prononcé dans le régime indépendant que dans le régime salarié (soit un recul de 0,3 point de pourcentage supérieur). Alors que les proportions de pensionnés auxquelles sont appliquées un malus sont semblables (environ 25%) dans les deux régimes, les pensionnés du régime salarié voient leur allocation davantage accrue par une prolongation plus importante de leur carrière induite par l'introduction d'une condition stricte d'âge au départ anticipé à la retraite (comparativement au scénario de référence).

⁴ Dans ce scénario, le malus correspond à une réduction de 2% à 6% de la pension en cas d'un départ anticipé à la retraite en l'absence d'une carrière complète (45 années). Le pourcentage correspond à un multiple de 2% déterminé comme le minimum entre, d'une part, la différence entre 45 et le nombre d'années de carrière et, d'autre part, 65 et l'âge de départ à la retraite. L'âge de la retraite anticipée étant relevé à 62 ans dans ce scénario, la pénalisation maximale est de 6%.

6. Coût budgétaire du vieillissement

Les variations du coût budgétaire des dépenses de pension (dépenses de pension exprimées en % du PIB) enregistrées dans les différents scénarios (Tableau 8, Tableau 9 et Tableau 10) reflètent les modifications en termes d'effectifs de bénéficiaires, de pension moyenne et d'emploi (au travers de son influence sur le PIB) commentés dans les sections précédentes.

Tableau 8 Le coût budgétaire du vieillissement à long terme selon le scénario de référence du CEV de juillet 2013 et différences avec le scénario HS2 et le scénario HS5_1
En % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	Scénario de référence du CEV de juillet 2013				Scénario HS2 - scénario de référence			Scénario HS5_1 - scénario de référence		
	2012-2018	2018-2040	2040-2060	2018-2060	2018-2040	2040-2060	2018-2060	2018-2040	2040-2060	2018-2060
Pensions	0,8	3,7	0,0	3,7	0,1	1,1	1,1	-0,2	0,0	-0,2
- régime des salariés	0,6	2,3	-0,2	2,1	0,1	1,1	1,2	-0,2	0,0	-0,1
- régime des indépendants	0,0	0,3	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- secteur public ^a	0,1	1,1	0,2	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Soins de santé ^b	0,2	1,5	0,9	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins « aigus »	0,1	0,7	0,2	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins de longue durée	0,1	0,8	0,8	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Incapacité de travail	0,1	-0,3	-0,1	-0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage ^c	-0,2	-0,6	-0,1	-0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage avec complément d'entreprise	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Allocations familiales	0,0	-0,1	-0,1	-0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres dépenses sociales ^d	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	0,7	4,1	0,5	4,6	0,1	1,1	1,1	-0,2	0,0	-0,2
p.m. rémunérations du personnel enseignant	-0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

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

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

Tableau 9 Le coût budgétaire du vieillissement à long terme, scénario HS3_1 et scénario HS3_4 : différences avec le scénario de référence
En % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	Scénario HS3_1 - scénario de référence			Scénario HS3_4 - scénario de référence		
	2018-2040	2040-2060	2018-2060	2018-2040	2040-2060	2018-2060
Pensions	-0,2	0,0	-0,2	-0,1	0,0	-0,1
- régime des salariés	-0,2	0,0	-0,2	-0,1	0,0	-0,1
- régime des indépendants	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- secteur public ^a	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Soins de santé ^b	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins « aigus »	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins de longue durée	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Incapacité de travail	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage ^c	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage avec complément d'entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Allocations familiales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres dépenses sociales ^d	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	-0,3	0,0	-0,2	-0,1	0,0	-0,1
p.m. rémunérations du personnel enseignant	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

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

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

Tableau 10 Le coût budgétaire du vieillissement à long terme, scénario HS4_2, scénario HS4_6 et scénario HS4_7 : différences avec le scénario de référence
En % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	Scénario HS4_2 - scénario de référence			Scénario HS4_6 - scénario de référence			Scénario HS4_7 - scénario de référence		
	2018-2040	2040-2060	2018-2060	2018-2040	2040-2060	2018-2060	2018-2040	2040-2060	2018-2060
Pensions	-0,2	0,0	-0,2	n.d.	n.d.	n.d.	-0,3	0,0	-0,3
- régime des salariés	-0,1	0,0	-0,1	n.d.	n.d.	n.d.	-0,3	0,0	-0,2
- régime des indépendants	0,0	0,0	0,0	n.d.	n.d.	n.d.	0,0	0,0	0,0
- secteur public ^a	0,0	0,0	0,0	n.d.	n.d.	n.d.	-0,1	0,0	-0,1
Soins de santé ^b	0,0	0,0	0,0	n.d.	n.d.	n.d.	0,0	0,0	0,0
- soins « aigus »	0,0	0,0	0,0	n.d.	n.d.	n.d.	0,0	0,0	0,0
- soins de longue durée	0,0	0,0	0,0	n.d.	n.d.	n.d.	0,0	0,0	0,0
Incapacité de travail	0,0	0,0	0,0	n.d.	n.d.	n.d.	0,0	0,0	0,0
Chômage ^c	0,0	0,0	0,0	n.d.	n.d.	n.d.	0,0	0,0	0,0
Chômage avec complément d'entreprise	0,0	0,0	0,0	n.d.	n.d.	n.d.	0,0	0,0	0,0
Allocations familiales	0,0	0,0	0,0	n.d.	n.d.	n.d.	0,0	0,0	0,0
Autres dépenses sociales ^d	0,0	0,0	0,0	n.d.	n.d.	n.d.	0,0	0,0	0,0
Total	-0,2	0,0	-0,2	n.d.	n.d.	n.d.	-0,4	0,0	-0,3
p.m. rémunérations du personnel enseignant	0,0	0,0	0,0	n.d.	n.d.	n.d.	-0,1	0,0	-0,1

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

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

7. Taux de risque de pauvreté des pensionnés

Les effets en termes de soutenabilité sociale des scénarios étudiés sont appréhendés au travers de deux indicateurs : le taux de risque de pauvreté des pensionnés (Tableau 11) et l'indice de Gini des pensionnés (Tableau 12). Ces effets sont dans l'ensemble relativement faibles.

Dans le scénario HS2, le risque de pauvreté des pensionnés diminue progressivement comparativement au scénario de référence. Les pensions connaissent un relèvement progressif et important. Même si, comparativement au scénario de référence, les pensions les plus élevées augmentent proportionnellement plus que les pensions les plus faibles (en raison de l'effet de seuil induit par les minima de pension, *cf. infra*), les pensions les plus faibles sont davantage relevées que le seuil de pauvreté et le risque de pauvreté est réduit.

Dans les scénarios HS3, le risque de pauvreté des pensionnés varie, comparativement au scénario de référence, à la hausse ou à la baisse selon la période envisagée. La baisse des pensions engendrée par cette réforme touche plus fortement les pensions les plus élevées. En effet, la valorisation des périodes assimilées au droit minimum par année de carrière est plus pénalisante pour les individus ayant eu des salaires élevés. A long terme, dans le scénario HS3_1, on observe une légère baisse du seuil de pauvreté, toutefois plus importante que la baisse des revenus des pensionnés les plus pauvres. Le risque de pauvreté des pensionnés diminue donc par rapport au scénario de référence. Quant à l'effet de la réforme HS3_4 sur le risque de pauvreté des pensionnés, il est virtuellement nul. Cette réforme ne concerne en effet qu'une très faible proportion des individus touchés par la réforme HS3_1.

Dans les scénarios HS4, le risque de pauvreté des pensionnés augmente légèrement comparativement au scénario de référence. D'une part, ces scénarios n'influencent que le comportement de départ à la retraite des individus ayant une carrière relativement longue (suffisamment longue pour ouvrir le droit à la retraite anticipée dans le scénario de référence, soit d'une durée minimale de 40 années). Le relèvement de la pension moyenne qui en découle ne concerne pas les pensions les plus faibles résultant de carrières courtes. D'autre part, un emploi accru entraîne un relèvement du seuil de pauvreté.

Dans le scénario HS5_1 également, le risque de pauvreté des pensionnés augmente légèrement comparativement au scénario de référence. Ce scénario engendre un recul de la pension moyenne plus important chez les indépendants que chez les salariés. Les indépendants disposant de pensions plus faibles, la diminution de leur pension les rend encore plus vulnérables au risque de pauvreté.

Tableau 11 Taux de risque de pauvreté des pensionnés avec un seuil de pauvreté de 60%
Ecart en points de pourcentage par rapport au scénario de référence

Scénario	2030	2040	2050	2060
Référence (en %)	8,33	6,91	5,23	3,47
HS2	0,01	-0,02	-0,06	-0,34
HS3_1	0,06	0,05	0,02	-0,06
HS3_4	-0,01	0,01	0,00	0,01
HS4_2	0,04	0,05	0,02	0,04
HS4_7	0,16	0,16	0,09	0,11
HS5_1	0,01	0,00	-0,01	0,08

Bien qu'il induise une diminution substantielle du risque de pauvreté des pensionnés, le scénario HS2 entraîne une augmentation importante de l'inégalité des revenus⁵ parmi les pensionnés. En effet, comme précisé ci-dessus, comparativement au scénario de référence, les pensions les plus élevées augmentent davantage que les pensions plus faibles engendrant une distribution plus inégalitaire des revenus des pensionnés.

Les scénarios HS3 entraînent une baisse de l'inégalité des revenus au sein de la population pensionnée. La valorisation des périodes assimilées au droit minimum par année de carrière est plus défavorable pour les salariés du haut de l'échelle des revenus. Les pensions les plus élevées sont proportionnellement réduites davantage que les pensions les plus basses. Cette réforme induit donc une répartition moins inégalitaire des revenus des pensionnés.

Les scénarios HS4 sont également caractérisés par une baisse de l'inégalité des revenus au sein de la population pensionnée. Le volume de la population pensionnée, à savoir le nombre de ménages composés d'au moins un pensionné, baisse (suite aux reports de départ à la retraite). Cette baisse affecte les ménages les plus jeunes qui bénéficient en grande partie des revenus du travail perçus par les ménages composés d'au moins un pensionné. La part des revenus du travail au sein des revenus de la population pensionnée est dès lors également en recul. Ce type de revenus étant en moyenne plus élevé que les revenus de pensions, l'inégalité de la distribution des revenus au sein de la population pensionnée diminue.

Le scénario HS5_1 engendre une hausse de l'indice de Gini des pensionnés. La baisse relativement plus importante des pensions des indépendants – disposant des pensions les plus basses – entraîne une distribution plus inégalitaire des revenus des pensionnés.

⁵ L'indice de Gini est une mesure de l'inégalité de la distribution des revenus. Sa valeur se situe entre 0 et 1. La valeur 0 correspond à une égalité de revenu complète : tout le monde perçoit le même revenu. A l'opposé, la valeur 1 correspond à une inégalité totale : un seul individu perçoit tous les revenus.

Tableau 12 Indice de Gini des pensionnés
Variations en % par rapport au scénario de référence

Scénario	2030	2040	2050	2060
Référence	0,160	0,147	0,132	0,128
HS2	0,00	0,03	0,59	3,57
HS3_1	-0,35	-0,65	-1,18	-1,11
HS3_4	-0,06	-0,07	-0,10	-0,09
HS4_2	0,03	0,08	0,02	-0,49
HS4_7	0,52	0,52	0,32	-1,03
HS5_1	0,08	0,11	0,25	0,72

8. Annexe

8.1. Coût budgétaire du vieillissement

Tableau 13 Le coût budgétaire du vieillissement à long terme selon le scénario de référence du CEV de juillet 2013
En % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	2012	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Pensions	10,2	10,6	11,3	12,5	13,6	14,4	14,7	14,9	14,9	14,9	14,7
- régime des salariés	5,6	5,9	6,4	7,1	7,8	8,2	8,5	8,6	8,5	8,5	8,3
- régime des indépendants	0,8	0,8	0,9	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
- secteur public ^a	3,9	3,9	4,0	4,4	4,7	5,0	5,1	5,2	5,2	5,3	5,3
Soins de santé ^b	8,1	8,3	8,4	8,7	9,0	9,4	9,8	10,1	10,4	10,6	10,7
- soins « aigus »	6,9	7,0	7,1	7,3	7,4	7,6	7,7	7,8	7,8	7,8	7,9
- soins de longue durée	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,8	2,1	2,4	2,6	2,8	2,9
Incapacité de travail	1,7	1,8	1,8	1,7	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5	1,4
Chômage ^c	2,0	1,9	1,7	1,4	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1
Chômage avec complément d'entreprise	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Allocations familiales	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,4
Autres dépenses sociales ^d	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5
Total	25,8	26,4	26,9	28,1	29,1	30,0	30,6	31,1	31,2	31,3	31,2
p.m. rémunérations du personnel enseignant	4,2	4,2	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1

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

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

Tableau 14 Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS2 et le scénario de référence
En % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Pensions	-0,2	-0,2	-0,1	0,0	0,1	0,3	0,5	0,8	1,1
- régime des salariés	-0,2	-0,1	-0,1	0,0	0,1	0,3	0,5	0,8	1,2
- régime des indépendants	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- secteur public ^a	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Soins de santé ^b	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins « aigus »	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins de longue durée	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Incapacité de travail	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage ^c	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage avec complément d'entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Allocations familiales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres dépenses sociales ^d	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	-0,2	-0,2	-0,1	-0,0	0,1	0,2	0,5	0,8	1,1
p.m. rémunérations du personnel enseignant	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

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

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

Tableau 15 Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS3_1 et le scénario de référence
En % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Pensions	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,3	-0,2	-0,2
- régime des salariés	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2
- régime des indépendants	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- secteur public ^a	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Soins de santé ^b	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins « aigus »	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins de longue durée	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Incapacité de travail	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage ^c	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage avec complément d'entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Allocations familiales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres dépenses sociales ^d	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,3	-0,3	-0,3	-0,2	-0,2
p.m. rémunérations du personnel enseignant	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

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

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

Tableau 16 Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS3_4 et le scénario de référence
En % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Pensions	-0,2	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
- régime des salariés	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
- régime des indépendants	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- secteur public ^a	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Soins de santé ^b	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins « aigus »	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins de longue durée	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Incapacité de travail	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage ^c	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage avec complément d'entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Allocations familiales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres dépenses sociales ^d	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
p.m. rémunérations du personnel enseignant	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

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

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

Tableau 17 Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS4_2 et le scénario de référence
En % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Pensions	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2
- régime des salariés	-0,2	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
- régime des indépendants	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- secteur public ^a	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Soins de santé ^b	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins « aigus »	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins de longue durée	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Incapacité de travail	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage ^c	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage avec complément d'entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Allocations familiales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres dépenses sociales ^d	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2
p.m. rémunérations du personnel enseignant	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

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

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

Tableau 18 Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS4_6 et le scénario de référence
En % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Pensions	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
- régime des salariés	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
- régime des indépendants	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
- secteur public ^a	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Soins de santé ^b	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
- soins « aigus »	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
- soins de longue durée	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Incapacité de travail	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Chômage ^c	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Chômage avec complément d'entreprise	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Allocations familiales	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Autres dépenses sociales ^d	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Total	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
p.m. rémunérations du personnel enseignant	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

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

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

Tableau 19 Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS4_7 et le scénario de référence
En % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Pensions	-0,3	-0,4	-0,4	-0,4	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3
- régime des salariés	-0,2	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2
- régime des indépendants	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- secteur public ^a	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
Soins de santé ^b	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins « aigus »	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins de longue durée	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Incapacité de travail	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage ^c	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage avec complément d'entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Allocations familiales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres dépenses sociales ^d	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	-0,3	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4	-0,3	-0,4	-0,3
p.m. rémunérations du personnel enseignant	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1

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

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

Tableau 20 Le coût budgétaire du vieillissement à long terme : différences entre le scénario HS5_1 et le scénario de référence
En % du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Pensions	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2
- régime des salariés	-0,2	-0,2	-0,2	-0,1	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,1
- régime des indépendants	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- secteur public ^a	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Soins de santé ^b	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins « aigus »	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- soins de longue durée	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Incapacité de travail	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage ^c	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Chômage avec complément d'entreprise	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Allocations familiales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres dépenses sociales ^d	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2
p.m. rémunérations du personnel enseignant	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

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

b. Dépenses publiques de soins de santé, aigus et de longue durée.

c. Y compris crédit-temps et interruption de carrière.

d. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence, les allocations pour personnes handicapées et le revenu d'intégration.

8.2. Nombre de travailleurs, de chômeurs et d'invalides

Tableau 21 Emploi, chômage et nombre d'invalides par sexe de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans selon le scénario de référence
En milliers d'unités

	2012	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Emploi											
<i>Femmes</i>											
55-59	181	204	238	240	238	236	241	245	247	237	234
60-64	65	87	120	138	138	136	137	140	143	143	138
<i>Hommes</i>											
55-59	243	262	284	275	263	258	259	262	264	254	253
60-64	104	123	153	165	160	154	153	154	156	157	152
Chômage											
<i>Femmes</i>											
55-59	42	50	47	40	35	33	33	34	34	33	33
60-64	32	32	35	33	29	26	26	26	27	27	26
<i>Hommes</i>											
55-59	39	45	42	35	30	28	28	28	29	28	28
60-64	33	33	36	33	29	26	25	25	26	26	25
Nombre d'invalides											
<i>Femmes</i>											
55-59	32	37	43	46	44	38	35	32	33	31	31
60-64	24	29	35	41	42	39	35	32	31	30	30
<i>Hommes</i>											
55-59	33	36	39	37	34	31	30	30	30	29	29
60-64	32	35	38	40	39	35	34	33	33	33	32

Tableau 22 Emploi, chômage et nombre d'invalides par sexe de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans : différences entre les scénarios HS2, HS3_1, HS3_4 et HS5_1 et le scénario de référence
En milliers d'unités

	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Emploi									
<i>Femmes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	9	9	8	7	8	8	9	8	8
<i>Hommes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	12	13	11	10	11	10	11	11	10
Chômage									
<i>Femmes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	4	3	2	2	2	2	2	2	2
<i>Hommes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	4	4	3	3	3	2	3	3	2
Nombre d'invalides									
<i>Femmes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	3	3	3	3	2	2	2	2	2
<i>Hommes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	4	4	4	3	3	3	3	3	3

Tableau 23 Emploi, chômage et nombre d'invalides par sexe de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans : différences entre le scénario HS4_2 et le scénario de référence
En milliers d'unités

	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Emploi									
<i>Femmes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	11	12	11	11	12	13	13	13	13
<i>Hommes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	15	17	17	17	17	17	17	17	16
Chômage									
<i>Femmes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	5	4	3	3	3	3	3	3	3
<i>Hommes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	5	5	4	4	4	4	4	4	4
Nombre d'invalides									
<i>Femmes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	4	5	4	4	4	4	4	4	4
<i>Hommes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	5	6	5	5	5	5	5	5	5

Tableau 24 Emploi, chômage et nombre d'invalides par sexe de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans : différences entre le scénario HS4_6 et le scénario de référence
En milliers d'unités

	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Emploi									
<i>Femmes</i>									
55-59	-5	-4	-3	-3	-3	-3	-3	-3	-3
60-64	2	-0	2	3	3	3	3	4	3
<i>Hommes</i>									
55-59	-7	-6	-5	-4	-4	-4	-5	-4	-4
60-64	3	2	4	5	5	5	5	5	5
Chômage									
<i>Femmes</i>									
55-59	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
60-64	2	3	2	2	2	2	3	3	2
<i>Hommes</i>									
55-59	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
60-64	2	4	3	3	3	3	3	3	3
Nombre d'invalides									
<i>Femmes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	-0	0
60-64	2	5	4	4	4	4	4	3	3
<i>Hommes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	2	5	5	5	5	4	4	4	4

Tableau 25 Emploi, chômage et nombre d'invalides par sexe de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans : différences entre le scénario HS4_7 et le scénario de référence
En milliers d'unités

	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Emploi									
<i>Femmes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	13	20	21	22	23	25	26	27	25
<i>Hommes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	19	31	33	33	32	33	33	34	33
Chômage									
<i>Femmes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	6	7	6	6	6	6	7	7	6
<i>Hommes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	6	8	8	8	7	7	7	8	7
Nombre d'invalides									
<i>Femmes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	5	9	9	9	8	8	8	8	8
<i>Hommes</i>									
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	6	10	11	11	10	10	10	10	10