

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication
École des sciences politiques et sociales (PSAD)**

Les instruments d'action publique dans le cadre des réformes du système des retraites en Belgique entre 2001 et 2019

ANNEXES

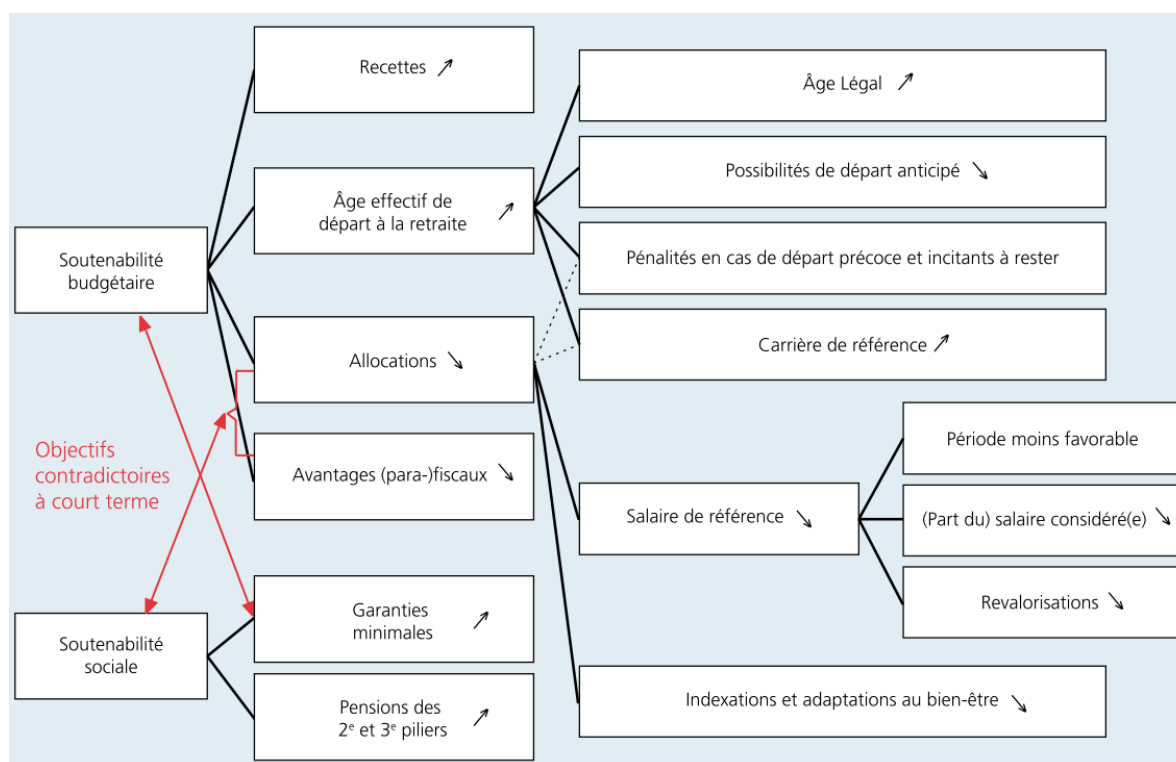
Auteur : Barnabé DONNAY

Promoteur : Jean-François HUSSON

Année académique 2018-2019

Master 60 en Sciences politiques, orientation générale

Annexe A-1 : Typologie des réformes des pensions dans l'UE15 (Bisciari et al., 2009).



Annexe A-2 : Typologie de Jensen et al. (2018) adaptée pour notre étude

Dimension	N°	Instrument	Visibilité
Accès	1	Durée de carrière	Invisible
	2	Durée de cotisation	Invisible
	3	Taux de cotisation	+/-
	4	Âge minimum légal	Visible
	5	Means test	Visible
Prestations	6	Valeur nominale	Visible
	7	Indexation	Invisible
	8	Base d'évaluation	Invisible
Règles de conduite	9	Résidence	+/-

Annexe A-3 : Instruments (et leurs modifications) utilisés dans les réformes du système des pensions depuis 2001, par catégorie selon Lascoumes et Le Galès (2004).

Type d'instrument	Modification	Année	Gouvernement
<i>Législatif et réglementaire</i>	Accessibilité données 2e pilier par CBFA	2006	Verhofstadt II
	Condition de carrière minimum (relèvement)	2007	Verhofstadt II
	Âge minimum retraite anticipée (relèvement)	2007	Verhofstadt II
	Unité de carrière (mesure)	2011	Di Rupo I
	Âge minimal retraite anticipée (relèvement)	2011	Di Rupo I
	Durée de carrière dans les 3 régimes (relèvement)	2011	Di Rupo I

*Économique et
fiscal*

RCC (augmentation conditions âge et carrière)	2011	Di Rupo I
Âge minimal retraite anticipée (relèvement entreprises en difficulté/restructuration)	2011	Di Rupo I
RCC (relèvement condition âge)	2014	Michel I
Âge légal (relèvement)	2014	Michel I
Âge minimal de retraite anticipée (relèvement)	2015	Michel I
Condition de carrière minimum (relèvement)	2015	Michel I
Unité de carrière (suppression)	2017	Michel I
Conditions de carrière (assouplissement secteur public)	2018	Michel I
Fonds de vieillissement (instauration)	2001	Verhofstadt II
PLCI (généralisation)	2002	Verhofstadt II
Pension complémentaire salariés (généralisation)	2003	Verhofstadt II
Pension minimum (hausse montant)	2003	Verhofstadt II
Cumul pension-travail (flexibilisation)	2005	Verhofstadt II
Fonds de vieillissement (renforcement)	2005	Verhofstadt II
Bonus de pension (instauration salariés et indépendants)	2005	Verhofstadt II
Malus de pension des indépendants (réduction pénalité)	2005	Verhofstadt II
Droit minimum par année de carrière (augmentation)	2005	Verhofstadt II
Pension minimum (durcissement accès)	2005	Verhofstadt II
Liaison du montant de pension au bien-être	2005	Verhofstadt II
Calcul de la pension des salariés (Plafond salarial différencié)	2005	Verhofstadt II
Pension complémentaire salariés (harmonisation ouvriers-employés)	2011	Di Rupo I
Calcul de la pension des salariés (valorisation des périodes assimilées)	2011	Di Rupo I
Calcul de la pension des fonctionnaires (traitement de référence lissé)	2011	Di Rupo I
Bonus de pension (augmentation condition âge)	2011	Di Rupo I
Calcul de la pension des fonctionnaires (interruptions de carrière)	2011	Di Rupo I
Malus de pension des indépendants (assouplissement puis suppression)	2012	Di Rupo I
Bonus de pension (conditions d'attribution)	2013	Di Rupo I
Bonus de pension (modification du montant)	2013	Di Rupo I
Pension de survie (durcissement accès)	2014	Di Rupo I
Pension de survie (relèvement âge minimum)	2014	Michel I
Bonus de pension (suppression salariés et indépendants)	2014	Michel I
Calcul de la pension des salariés (périodes assimilées)	2014	Michel I

<i>Informatif et communicationnel</i>	Bonification pour diplôme (suppression fonctionnaires)	2015	Michel I
	Bonus de pension (suppression fonctionnaires)	2015	Michel I
	Fonds de vieillissement (suppression)	2016	Michel I
	Bonification pour diplôme (harmonisation de la régularisation)	2017	Michel I
	Pension minimum (augmentation)	2017	Michel I
	GRAPA (durcissement conditions)	2017	Michel I
	Calcul de la pension des fonctionnaires (pension mixte)	2018	Michel I
	Pension complémentaire contractuels fonction publique (introduction)	2018	Michel I
	GRAPA (augmentation)	2018	Michel I
	CEV (instauration)	2001	Verhofstadt II
	Rapport annuel du gouvernement (instauration)	2001	Verhofstadt II
	MyPension.be (instauration)	2010	Leterme II
	Commission de réforme des pensions 2020-2040 (Instauration)	2013	Di Rupo I
	Triptyque CNP-Centre d'expertise-Conseil académique	2015	Michel I
	<i>Conventionnel et incitatif</i>	MyPension.be (généralisation)	2015
Contrat d'administration de l'ONP (instauration)		2002	Verhofstadt II
MyPension.be (simulateur)		2016	Michel I

Annexe A-4 : Fiches techniques des instruments relevés

Instruments législatifs et réglementaires
<p>Unité de carrière</p> <p>1) Origines</p> <p>-</p> <p>2) Caractéristiques principales</p> <ul style="list-style-type: none"> - La durée maximale d'une carrière est de 14.040 jours ETP - Une fois le maximum dépassé, les droits acquis ne sont plus pris totalement en compte dans le calcul de la pension, seulement les jours les plus avantageux sont attribués (que ce soient de travail ou assimilés) - Pas applicable aux fonctionnaires en soi <p>3) Évolution des techniques et des outils</p> <ul style="list-style-type: none"> - Changement de la mesure : jours ETP au lieu d'années - Suppression du plafond (sauf pour les périodes assimilées) <p>4) Étapes de la carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2011 : Modification de la mesure de la carrière : 14.040 jours ETP (au lieu des années) (mis en place à pd 1^{er} janvier 2015) - 2017 : Suppression de l'unité de carrière : les pensions prenant cours après 1^{er} janvier 2019 peuvent obtenir des droits supplémentaires pour les jours de travail

effectif. Les personnes poursuivant leur carrière au-delà de la limite auront donc droit à une plus grande pension. Le lien entre carrière et le montant de la pension est renforcé.

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)/Prépension

1) Origines

- Prépension conventionnelle en 1974, afin de permettre aux plus âgés de quitter le marché du travail et de favoriser l'emploi des plus jeunes

2) Caractéristiques principales

- Période où le travailleur reçoit une allocation de l'ONEM
- Période est prise en compte dans le calcul de la carrière pour départ anticipé
- Montant de la pension pour la période de RCC est calculé sur base du salaire fictif

3) Évolution des techniques et des outils

-

4) Étapes de la carrière

- 2011 : La prépension conventionnelle s'appelle désormais régime de chômage avec complément d'entreprise
- 2011 : Relèvement de l'âge minimum de 52 ans en 2012 à 55 ans en 2018 pour les entreprises en difficulté et de 50 ans à 55 ans en 2013 pour les entreprises en restructuration
- 2011 : Relèvement de la condition de carrière pour le RCC de 35 ans à 40 ans en 2015
- 2014 : RCC : de 60 à 62 ans en 2015 ; régimes spéciaux : de 56 ans à 58 ans ; entreprises en restructuration : de 55 ans à 60 ans en 2020 ; entreprises en difficulté : de 53,5 ans à 55 ans en 2015 à 60 ans en 2020

Loi d'accès de la CBFA aux données des entités privées sur les retraites complémentaires

1) Origines

- Loi de 2006
- But est de fournir des données sur les pensions complémentaires privées afin de mieux prévoir le coût du vieillissement et de pouvoir avoir une idée de l'importance de ces épargnes

2) Caractéristiques principales

- CBFA = Commission bancaire financière et des assurances
- Accès par un organisme public aux données d'organisations privées sur la constitution des épargnes pension du second pilier par les travailleurs salariés et indépendants
- Extractions de statistiques pour renforcer les prévisions du CEV par exemple

3) Évolution des techniques et des outils

-

4) Étapes de la carrière

- 2006 : loi

Âge légal de la retraite

1) Origines

- Système par répartition belge, proche du système bismarckien de l'assurance sociale

2) Caractéristiques principales

- Âge auquel il devient possible de partir à la pension sans encourir une baisse du montant de pension
- Instrument législatif et réglementaire

- Fixé par la loi, quelques exceptions en cas de carrière longues
- Peut être anticipé selon certaines conditions ou peut être retardé

3) Évolution des techniques et des outils

-

4) Étapes de la carrière

- 1996 : Relèvement à 65 ans pour les hommes et de 60 ans à 65 ans en 2009 pour les femmes
- 2014 : Relèvement de 65 ans en 2014 à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030 pour hommes et femmes

Âge minimum pour la retraite anticipée

1) Origines

- Années 70 et la volonté de laisser de la place aux jeunes sur le marché du travail

2) Caractéristiques principales

- Âge à partir duquel il devient possible de prendre sa retraite sans pénalité sous réserve de remplir les conditions de carrière
- Le RCC (retraite conventionnelle) est un cas particulier pour les travailleurs se retrouvant au chômage en toute fin de carrière

3) Évolution des techniques et des outils

- Relèvement progressif de l'âge minimum

4) Étapes de la carrière

- 2007 : Relèvement de l'âge minimum de 58 ans à 60 ans
- 2011 : Relèvement de l'âge minimum de 60 ans en 2012 à 62 ans en 2016 (sauf exceptions : 60 ans avec 42 années, 61 ans avec 41 années)
- 2015 : Relèvement de l'âge minimal de départ de 62 ans à 63 ans en 2018 (avec 41 années de carrière, avec 42 en 2019)

Durée de carrière minimum pour la retraite anticipée

1) Origines

- Réforme des pensions de 1996

2) Caractéristiques principales

- La carrière de référence permet de partir à la retraite avant l'âge légal lorsqu'elle est assez longue
- La carrière peut être complète (voir unité de carrière) ou partielle

3) Évolution des techniques et des outils

- Introduction d'une condition en 1996
- Relèvement de la durée minimale, particularités au sein de certains régimes

4) Étapes de la carrière

- 1996 : Introduction d'une condition de carrière minimum pour la retraite anticipée : 35 ans à partir de 2005
- 2007 : Relèvement des conditions de carrière pour un départ à la prépension : 35 ans en 2012 pour les hommes et 35 ans en 2028 pour les femmes
- 2011 : Relèvement progressif de la condition de carrière minimale des 3 régimes de 35 ans en 2012 à 40 ans en 2015
- 2015 : Relèvement de la durée minimale de carrière de 40 ans en 2016 à 42 ans en 2019
- 2018 : Suppression de la condition de carrière minimale pour bénéficier d'une pension dans le secteur public

Instrumentes économiques et fiscaux

Fonds de vieillissement

1) Origines

- Union européenne et Sommet de Stockholm en 2001
- Troisième volet qui est d'organiser le préfinancement du vieillissement
- Loi du 5 septembre 2001

2) Caractéristiques principales

- Fonds constitué des surplus budgétaires dégagés chaque année
- Ne peut être utilisé que pour les paiements des pensions à partir de 2010 si le ratio d'endettement (dette/PIB) est < 60%
- But est de préserver les marges dégagées et de ne pas succomber à les utiliser avant le moment opportun
- Instrument de discipline budgétaire (économique et fiscal)

3) Évolution des techniques et des outils

- Modification en 2006 reportant les objectifs de surplus

4) Étapes de la carrière

- 2001 : Création
- 2005 : Garantie chiffrée de la réduction du déficit et consolidation de la stratégie de préfinancement
- 2006 : Modification des objectifs
- 2009 : Crise du creusement du déficit, pas de marges dégagées
- 2011 : Crise de la dette publique, changement de la méthode pour financer les pensions : réformes des pensions et du marché du travail
- 2013 : 6^{ème} réforme de l'État : baisse des moyens alloués aux entités et répartition du poids de la dette
- Loi du 18 décembre 2016 : Suppression en 2016

Pension libre complémentaire des indépendants (PLCI)**1) Origines**

- Années 80, les pensions légales ne suffisent pas aux indépendants, création de la PLCI pour compenser les trop faibles revenus

2) Caractéristiques principales

- PLCI est un complément à une pension légale faible
- Fiscalement avantageée : primes versées déductibles à 100%
- Versements libres dans un système de capitalisation
- PLC ordinaire : coti max de 8,17% ; PLCI sociale : coti max de 9,4%
- Cotisations minimum fixées
- Plafond fixé
- Rendement garanti ou rendement non-garanti
- Liquidation en capital ou en rentes

3) Évolution des techniques et des outils

- À pd de 2002, choix entre plan ordinaire ou plan social

4) Étapes de la carrière

- 1981 : Création de la PLCI pour compenser la faible pension légale
- 2002 : Loi sur les pensions complémentaires des indépendants : démocratisation de la pension complémentaire à tous les types d'indépendants et choix désormais personnel de l'organisme de pension et de la convention de pension

Pension complémentaire des salariés (et contractuels fonction publique)**1) Origines**

-

2) Caractéristiques principales

- Régimes ordinaires et régimes sociaux (s'applique à tous les travailleurs, volet solidarité et gestion paritaire)

- Volet solidarité est au moins égal à 4,4% des versements de l'engagement
 - Régimes de pension sociaux sont exonérés de la taxe sur les contrats d'assurance
 - Système à cotisations définies (risque supporté par le travailleur)
 - Rendement minimum garanti de 3,75%
 - Âge minimum de rachat des réserves est de 60 ans
 - Liquidation sous forme de rentes ou de capital
- 3) Évolution des techniques et des outils**
- Élargissement à toutes les formes collectives de pensions complémentaires et à toutes les promesses individuelles de pension
 - Au départ, pas accessible à tous les travailleurs
 - Changement de fiscalité en 2003 pour permettre au travailleur de continuer son épargne-pension même lorsqu'il change d'employeur et pour développer le système de solidarité
- 4) Étapes de la carrière**
- 2003 : LPC : généralisation des engagements de pension dans le 2nd pilier pour les salariés
 - 2011 : Harmonisation des conditions entre ouvriers et employés au sein du régime salarié
 - 2018 : Ouverture du deuxième pilier aux contractuels de la fonction publique et incitations fiscales à le faire (50% des frais des primes versées peuvent être déduites des cotisations versées par les communes ou le fonds de pension compétent pour le financement des pensions locales)

Prise en compte des périodes d'études dans les calculs de carrière

- 1) Origines**
- 2) Caractéristiques principales**
- Prise en compte des périodes d'études dans le calcul de la durée de carrière exercée
 - Carrière n'est pas seulement basée sur le travail
 - Valable dans les trois régimes mais prise en compte différente
- 3) Évolution des techniques et des outils**
- Fonctionnaires : régularisation d'abord gratuite (bonification pour diplôme), puis payante
- 4) Étapes de la carrière**
- 2015 : Suppression progressive de la bonification pour diplôme dans le secteur public
 - 2017 : Harmonisation de la régularisation des périodes d'études dans les trois régimes (régularisation par un rachat financier des années permettant l'accumulation effective des droits dans le calcul de la pension)

Bonus de pension

- 1) Origines**
- Pacte de solidarité entre les générations du 23 décembre 2005 pour les salariés et les indépendants
 - Complément d'âge des fonctionnaires en 2001
- 2) Caractéristiques principales**
- Bonus de pension accordé lorsqu'un travailleur poursuit sa carrière au-delà de l'âge légal de la retraite
 - Instrument économique et fiscal
- 3) Évolution des techniques et des outils**
- Changement d'un montant fixe à un montant croissant en fonction du nombre d'années passées à travailler après l'âge légal

4) Étapes de la carrière

- 2001 : Introduction du complément pour âge chez les fonctionnaires pour agents statutaires poursuivant au-delà de 60 ans
- 2005 : Introduction du bonus de pension des salariés et des indépendants pour ceux qui travaillent après 62 ans et 44 ans de carrière (2€/jour presté)
- 2007 : Fixation du bonus de pension à 2€/jour travaillé supplémentaire
- 2011 : Modification des conditions d'âge : 62 ans avec 40 ans de carrière
- 2013 : Modification de la condition d'attribution : à pd 1^{er} jour du 13^e mois après conditions remplies de départ à la retraite
- 2013 : Modification du montant du bonus à 1,5€/jour pendant les 12 premiers mois, puis augmentation de 0,20€/jour pour chaque année supplémentaire, plafond total à 2,5€/jour
- 2014 : Suppression du bonus de pension des travailleurs salariés et indépendants
- 2015 : Suppression du bonus de pension du secteur public

Malus de pension des indépendants

1) Origines

-

2) Caractéristiques principales

- Malus appliqué lorsque la pension est prise entre 60 ans et 65 ans : baisse de la pension d'un certain pourcentage par année de retraite anticipée, jusqu'à 25%.

3) Évolution des techniques et des outils

- Modification du taux de réduction
- Modification des conditions d'âge et de carrière

4) Étapes de la carrière

- 1991 : Suppression du malus chez les salariés
- 2005 : Refonte du malus dans le bonus de pension : baisse plus faible, moins pénalisant (ne concerne que très peu d'indépendants)
- 2012 : Assouplissement en fonction des conditions d'âge et de carrière à partir de 2013 jusqu'à suppression

Liaison au bien-être du montant de pension

1) Origines

- Pacte de solidarité entre les générations du 23 décembre 2005

2) Caractéristiques principales

- Maintenir le revenu disponible d'un ménage via un mécanisme d'adaptation structurel basé sur des enveloppes annuelles
- Enveloppes sont décidées tous les deux ans selon deux étapes :
 - o Détermination des moyens financiers réservés aux adaptations au bien-être dans chaque régime, enveloppe au minimum équivalente aux dépenses engendrées par toutes les branches du régime hormis prestations familiales (adaptations fixées) ; la détermination est discrétionnaire car elle doit prendre en compte la croissance économique, taux d'emploi, etc.
 - o Décision des modalités d'utilisation de l'enveloppe après avis du CNT et du CCE pour les salariés et avis de l'ABC et du CCE pour les indépendants

3) Évolution des techniques et des outils

- Évolution de la part d'allocation
- Changement des éléments adaptés : plafond de calcul, prestation, ...

4) Étapes de la carrière

- 2005 : Liaison du montant de pension au bien-être
- 2013-2014 : 60% de l'enveloppe

- 2015-2016 : ensemble de l'enveloppe
- 2017-2018 : réduction de 161,1 M d'euros par an

Droit minimum garanti par année de carrière

1) Origines

- Arrêté Royal du 23/12/1996 portant exécution de la loi sur la réforme des pensions dans le régime général des travailleurs salariés et indépendants

2) Caractéristiques principales

- Instrument économique et fiscal
- Accordé lorsque 15 ans de carrière à au moins 1/3 temps (au moins 104 jours)
- Régime salarié uniquement

3) Évolution des techniques et des outils

- Modification discrétionnaire du montant nominal

4) Étapes de la carrière

- 1996 : Mise en place via Arrêté Royal
- 2005 : Augmentation du droit minimum de 7%

Calcul de la pension des salariés

1) Origines

-

2) Caractéristiques principales

- Pension = taux de remplacement (60% ou 75%) x 1/45 x somme des salaires plafonnés et indexés de la carrière
- En cas de période assimilée, un salaire fictif est calculé pour remplacer le salaire dans le calcul de la pension

3) Évolution des techniques et des outils

- Périodes assimilées sur base du droit minimum plutôt que du dernier salaire
- Différenciation du plafond salarial selon revenus réels et fictifs

4) Étapes de la carrière

- 2005 : Traitement différencié des périodes assimilées en fonction des revenus réels ou fictifs dans le calcul du plafond salarial (1 plafond par type de rémunération) : faire en sorte qu'être actif est plus avantageux qu'être inactif
- 2011 : Valorisation des périodes assimilées sur base du droit minimum par année et pas sur le dernier salaire perçu

Calcul de la pension des fonctionnaires

1) Origines

-

2) Caractéristiques principales

- Pension = nombre d'années prestées (ou assimilées) x traitement de référence x 1/tantième
- Si traitement moyen calculé sur 10 ans est plus faible qu'un montant déterminé, alors la pension sera calculée sur base du traitement moyen sur les 5 dernières années
- Le traitement de référence est le salaire moyen perçu sur les dix dernières années de la carrière, il est multiplié par le tantième pour obtenir le montant de pension
- La valeur du tantième varie selon la fonction occupée par l'agent

3) Évolution des techniques et des outils

- Lissage du revenu sur une période plus longue (et moins avantageuse puisque le traitement augmente avec l'ancienneté)
- Diminution de l'importance des périodes d'interruption

- Perte de l'avantage de l'uniformité dans la prise en compte des périodes statutaires et contractuelles
- 4) Étapes de la carrière**
- 2011 : Traitement basé sur les 10 dernières années de carrière et plus sur les 5 dernières
- 2011 : Périodes d'interruption de carrière (complète ou partielle) sont désormais admissibles seulement à hauteur de maximum 12 mois, 60 mois si il s'agit d'une réduction du temps de travail
- 2018 : Introduction de la pension mixte : les années contractuelles comptent dans le régime salarié

Cumul pension-travail

1) Origines

-

2) Caractéristiques principales

- Cumul plus flexible d'une pension avec un travail autorisé après l'âge légal et plus strict avant
- Plafond de revenu complémentaire au-delà de 65 ans augmenté de 15% en 2006 et 10% en 2007.
- Possibilités de cumul avec une pension anticipée réduites

3) Évolution des techniques et des outils

- Plafond de cumul relevé après 65 ans, aboli au-delà de 42 ans de carrière

4) Étapes de la carrière

- 2005 : Cumul travail-pension rendu plus flexible après l'âge légal et plus stricte avant
- 2013 : Cumul avec revenus professionnels est illimité si 65 ans avec 42 années de carrière

Pension minimum

1) Origines

-

2) Caractéristiques principales

- Pension accordée au minimum lorsqu'un travailleur a exercé au minimum 2/3 de carrière complète
- Si carrière pas complète, pension minimum accordée au prorata

3) Évolution des techniques et des outils

-

4) Étapes de la carrière

- 2003 : Relèvement du montant de la pension minimum des salariés et des indépendants
- 2005 : Modification des conditions d'accès (30 ans avec un temps de travail au minimum d'un mi-temps) et proratisation, permettant une augmentation du nombre de bénéficiaires
- 2017 : Augmentation du montant minimum de la pension pour les indépendants et les salariés

Pension de survie

1) Origines

-

2) Caractéristiques principales

- Allocation accordée à un conjoint de salarié décédé (pareil pour les fonctionnaires)

- 80% de la pension au taux ménage du retraité décédé (60% du traitement de référence)
- Lorsque pas encore retraité au moment du décès, calcul de la pension sur base de la carrière prestée
- Allocation de transition est payée en attendant de remplir les conditions de pension de survie
- 3) Évolution des techniques et des outils**
- Développement de l'allocation de transition pour palier l'augmentation des conditions d'âge
- 4) Étapes de la carrière**
- 2011 : Relèvement de la condition d'âge de 45 ans en 2015 à 50 ans en 2025
- 2014 : Relèvement des conditions d'accès de 45 ans en 2015 à 50 ans en 2025 et 55 ans en 2030

Garantie de revenu aux personnes âgées (GRAPA)

- 1) Origines**
 - Loi du 22 mars 2001
 - Remplacement du revenu garanti aux personnes âgées
- 2) Caractéristiques principales**
 - Garantie accordée aux personnes âgées en situation de risque de pauvreté
 - Accordée selon des conditions de résidence
 - But est de permettre une vie décente aux aînés
 - Complémentaire à d'autres allocations, pas une pension en soi
- 3) Évolution des techniques et des outils**
- 4) Étapes de la carrière**
 - 1/6/2001 : Introduction de la GRAPA
 - 2017 : Modification des conditions d'octroi de la GRAPA pour les nouveaux bénéficiaires (10 de résidence effective en Belgique dont 5 ans de façon ininterrompue)
 - 2018 : Majoration par le Gouvernement Michel

Instruments conventionnels et incitatifs

Triptyque CNP-Centre d'expertise-Conseil académique

- 1) Origines**
 - Loi du 21 mai 2015
 - Prend la place du triptyque CEV-Fonds de vieillissement-Note annuelle
 - Changement de stratégie face au vieillissement : passage du préfinancement aux réformes structurelles
- 2) Caractéristiques principales**
 - CNP : instauration de la concertation sociale pour trouver des accords sur les réformes des pensions à mener
 - Centre d'expertise : apporter toutes les informations techniques nécessaires sur les pensions au CNP et au Conseil académique
 - Conseil académique : suite de la Commission de réforme des pensions 2020-2040, but est de poursuivre le travail grâce aux académiques
 - Instrument conventionnel
- 3) Évolution des techniques et des outils**
- 4) Étapes de la carrière**
 - 2014 : Commission de réforme des pensions 2020-2040
 - 2015 : Instauration du nouveau triptyque

Contrat d'administration de l'Office national des Pensions

1) Origines

- Arrêté royal du 4 avril 2002

2) Caractéristiques principales

- Responsabiliser les dépenses sociales afin d'assurer la viabilité des pensions via une modernisation de la sécurité sociale

3) Évolution des techniques et des outils

-

4) Étapes de la carrière

- 2002 : Approbation du contrat d'administration
- 2003 : Approbation de la première adaptation pour la période 2002-2004
- 2016 : 5^{ème} contrat et changement de la dénomination en Service fédéral des Pensions

Instruments informatifs et communicationnels

Note annuelle du gouvernement sur les politiques de vieillissement

1) Origines

- Loi du 5 septembre 2001
- Sommet de Stockholm de 2001

2) Caractéristiques principales

- Note élaborée par le gouvernement
- Prise en compte des recommandations du Conseil supérieur des Finances en matière des trajectoires des surplus budgétaires
- Publiée annuellement
- Instrument informationnel et communicatif

3) Évolution des techniques et des outils

4) Étapes de la carrière

- Création en 2001 dans le triptyque CEV-Fonds-Note annuelle
- Nouveau triptyque en 2015

Comité d'Étude sur le Vieillissement (CEV)

1) Origines

- Loi du 5 septembre 2001
- Sommet de Stockholm de 2001

2) Caractéristiques principales

- Comité sous la houlette du Bureau fédéral du Plan
- Établissement du coût futur du vieillissement selon plusieurs scénarios et sous diverses contraintes
- Rapport annuel sur le coût du vieillissement
- Instrument conventionnel et incitatif

3) Evolution des techniques et des outils

- Utilisation de divers modèles de prévision : Modèle MALTESE, modèle MOSES (pour indépendants)
- Mise à jour des hypothèses selon les dernières réformes engagées par l'État

4) Étapes de la carrière

- 2001 : Création en dans le triptyque CEV-Fonds-Note annuelle
- 2016 : Suppression du Fonds
- 2015 : Nouveau triptyque Conseil académique-CNP-Centre d'expertise (loi du 21 mai) mais CEV existe toujours

1) Origines

2) Caractéristiques principales

- Site permettant d'accéder à ses données personnelles sur l'âge de la retraite, le montant à recevoir, etc.
- Développement d'incitants à poursuivre en ayant les informations nécessaires pour prendre la décision

3) Évolution des techniques et des outils

- Indicateur sur le montant de pension
- Simulateur de montant de pension et d'âge de retraite

4) Étapes de la carrière

- 2010 : Mise en ligne du site MyPension.be, possibilité d'accéder aux données des pensionnés salariés et indépendants
- 2015 : Accès aux données pour tous les salariés, indépendants et fonctionnaires
- 2016 : Introduction du simulateur de carrière et de retraite

Commission de réforme des pensions 2020-2040

1) Origines

- Mise en place afin de trouver une alternative au système actuel des pensions qui apparaît comme insoutenable tant financièrement que socialement

2) Caractéristiques principales

- Composé d'experts académiques, d'experts de la sécurité sociale et d'anciens responsables politiques
- Réalisation d'un rapport avec de nombreuses annexes
- Proposition : système de pension à points

3) Évolution des techniques et des outils

4) Étapes de la carrière

- 2013 : Instauration de la Commission
- 2014 : Publication du rapport
- 2015 : Remplacement par le Conseil académique

Le vieillissement de la population devient, d'année en année, un problème de plus en plus majeur pour la soutenabilité financière de nos systèmes de pension. Les mesures pour y faire face mettent quant à elles la soutenabilité sociale des retraites. Cela mène les gouvernements en place à opérer des réformes.

Au travers de l'approche par les instruments, ce travail vise à analyser les différentes réformes mises en place depuis le début des années 2000 en matière de pensions en Belgique. Grâce à une analyse longitudinale à la fois qualitative et quantitative, l'étude montre que les instruments utilisés s'inscrivent dans une dépendance au sentier des réformes des pensions, et que le choix de ces instruments est déterminé par un enjeu politique pouvant primer sur l'enjeu économique.

Mots-clés : pensions ; instruments ; instrumentation ; réforme ; Belgique