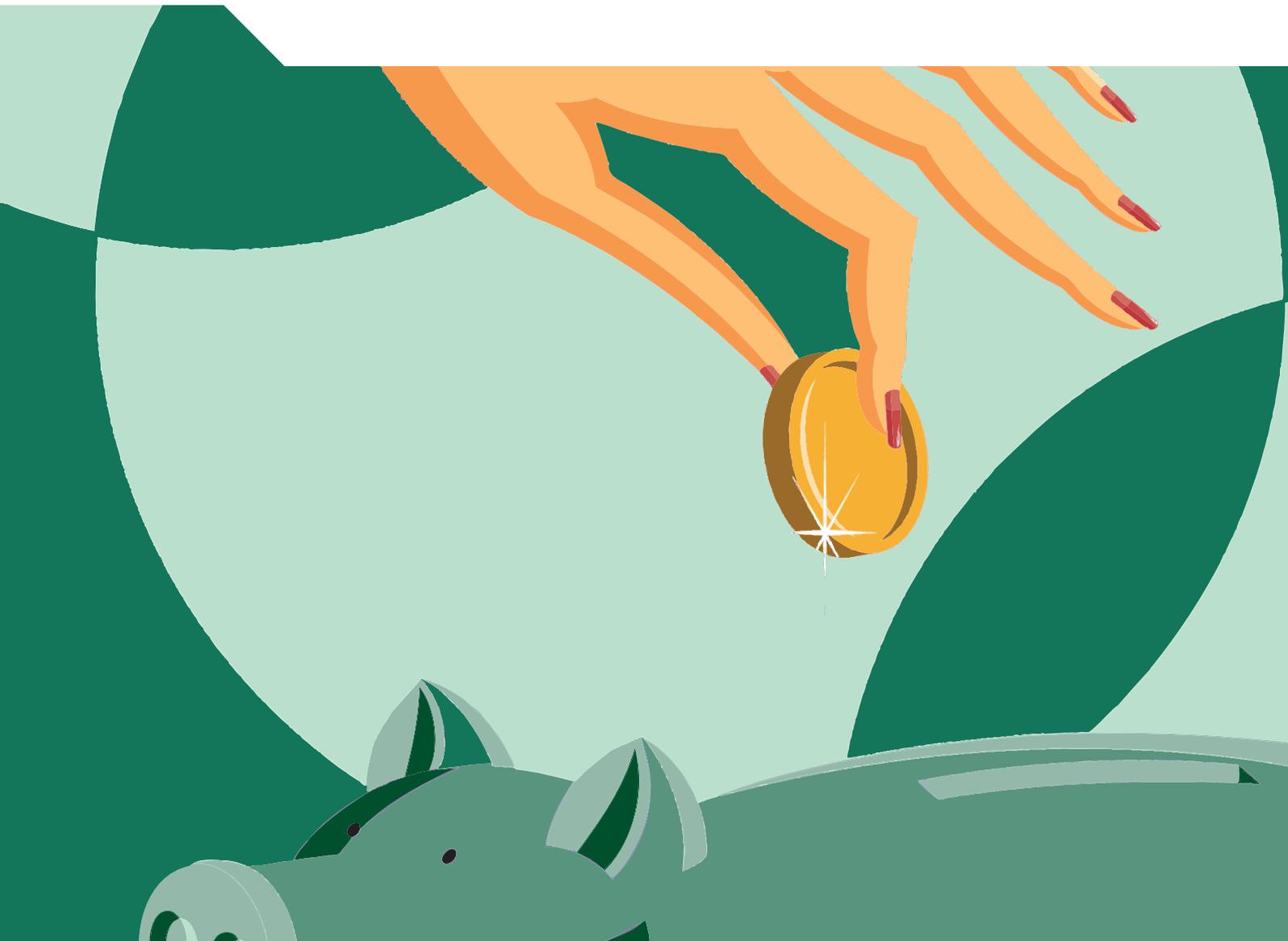




# Panorama des pensions 2011

LES SYSTÈMES DE RETRAITES DANS LES PAYS  
DE L'OCDE ET DU G20





# **Panorama des pensions 2011**

LES SYSTÈMES DE RETRAITES DANS LES PAYS  
DE L'OCDE ET DU G20



Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'OCDE ou des gouvernements de ses pays membres.

**Merci de citer cet ouvrage comme suit :**

OCDE (2011), *Panorama des pensions 2011 : Les systèmes de retraites dans les pays de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE.

[http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2011-fr](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-fr)

ISBN 978-92-64-09629-5 (imprimé)

ISBN 978-92-64-09630-1 (PDF)

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : [www.oecd.org/editions/corrigenda](http://www.oecd.org/editions/corrigenda).

© OCDE 2011

---

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).

---

## Avant-propos

Cette quatrième édition de Panorama des pensions contient une gamme élargie d'indicateurs permettant de comparer les politiques des retraites menées par les pays de l'OCDE, ainsi que leurs résultats. Ces indicateurs sont aussi calculés, dans la mesure du possible, pour les nouveaux pays membres et les autres grandes économies du G20. Dans la Partie I, cinq chapitres thématiques livrent une analyse approfondie des questions fondamentales que sont les pensions, les départs en retraite et l'espérance de vie.

La présente publication a été élaborée par l'équipe en charge des retraites au sein de la Division de la politique sociale de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. Cette équipe se compose d'Edward Whitehouse, Anna Cristina D'Addio et Andrew Reilly. Les représentants nationaux – en particulier les délégués auprès du Groupe de travail sur la politique sociale de l'OCDE et les membres du groupe d'experts de l'OCDE sur les retraites – ont apporté une contribution active et précieuse à cette étude. Pour les pays de l'OCDE, les résultats des modèles de retraite de l'OCDE ont été confirmés et validés par les autorités nationales.

Le chapitre 1 de la Partie I, intitulé « Âge de la retraite et espérance de vie, 1950-2050 », a été rédigé par Edward Whitehouse. Il s'inspire de travaux précédemment menés avec Rafal Chomik, du ministère britannique du Travail et des Retraites, durant sa période de détachement auprès du Secrétariat de l'OCDE. Anna Cristina D'Addio et Edward Whitehouse ont élaboré le chapitre 2 sur les « Tendances en matière de retraite et d'activité pour les seniors » et le chapitre 3 consacré aux « Incitations au départ en retraite induites par le système de retraite ». Anna Cristina D'Addio, Mark Keese (de la Division de l'analyse et des politiques de l'emploi de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE), ainsi qu'Edward Whitehouse sont les auteurs du chapitre 4 : « Aider les seniors à trouver et à conserver un emploi ». Edward Whitehouse est le responsable du chapitre 5 (« Indexer les pensions sur l'espérance de vie »), dernier chapitre thématique de la Partie I.

Les indicateurs ayant trait aux pensions privées proviennent essentiellement de l'unité de l'OCDE en charge de ce dossier au sein de la Direction des affaires financières et des entreprises, unité qui se compose de Pablo Antolín, Stéphanie Payet, Jean-Marc Salou et Juan Yermo.

Cette publication a également bénéficié des commentaires de nombreux représentants des pays et collègues du Secrétariat de l'OCDE, notamment John P. Martin, Monika Queisser, Stefano Scarpetta, Anne Sonnet et Fiona Stewart. Elle est le fruit d'un projet commun cofinancé par la Commission européenne et l'OCDE. Les modèles de retraite de l'OCDE, qui sous-tendent les indicateurs des droits à pension, reposent sur l'infrastructure APEX (Analysis of Pension Entitlements across Countries), conçue par Axia Economics.



## Table des matières

<b>Éditorial – Trois solutions au paradoxe des retraites</b> .....	11
<b>Codes ISO par pays</b> .....	14
<b>Résumé</b> .....	15

### Partie I

#### **Principaux enjeux : les pensions, les départs en retraite et l'espérance de vie**

<b>Chapitre 1. Âge de la retraite et espérance de vie, 1950-2050</b> .....	21
1.1. Définition de l'âge de la retraite .....	22
1.2. Évolution de l'âge de la retraite sur un siècle .....	24
1.3. Durée de la retraite attendue : espérance de vie à l'âge de la retraite .....	30
1.4. Conclusions et répercussions sur l'action publique .....	36
Notes .....	39
Références .....	40
<b>Chapitre 2. Tendances en matière de retraite et d'activité pour les seniors</b> .....	41
2.1. Participation des seniors au marché du travail .....	42
2.2. Retraite et sortie du marché du travail .....	44
2.3. Voies d'accès à la retraite .....	46
2.4. Impératifs budgétaires et avenir des retraites .....	47
2.5. Résumé et conclusions .....	49
Notes .....	50
Références .....	50
<b>Chapitre 3. Incitations au départ en retraite induites par le système de retraite</b> ....	51
3.1. Mesure des incitations au départ induites par le système de retraite .....	53
3.2. Importance des incitations .....	57
3.3. Effets de l'allongement de la vie active sur le patrimoine retraite .....	57
3.4. Salaire individuel et variations du patrimoine retraite .....	60
3.5. Le rôle des impôts : effets d'un allongement de la vie active sur le patrimoine retraite net .....	61
3.6. Ajout d'une dimension à l'analyse : niveaux du patrimoine retraite .....	62
3.7. Résumé des résultats pour la tranche d'âge de 60 à 64 ans .....	64
3.8. Répercussions sur l'action publique .....	66
Notes .....	69
Références .....	70

Chapitre 4. <b>Aider les seniors à trouver et à conserver un emploi</b> .....	73
4.1. Une main-d'œuvre plus âgée .....	74
4.2. Discrimination liée à l'âge .....	75
4.3. Coûts de main-d'œuvre et travailleurs seniors .....	77
4.4. Réglementation du marché du travail .....	80
4.5. Compétences et formation .....	81
4.6. Conditions de travail .....	82
4.7. Aide à la recherche d'emploi .....	82
4.8. Des emplois pour les plus jeunes et les plus âgés .....	83
4.9. Conclusions pour l'action publique .....	85
Notes .....	85
Références .....	86
Chapitre 5. <b>Indexer les pensions sur l'espérance de vie</b> .....	87
5.1. Espérance de vie et réformes récentes des retraites .....	90
5.2. Quelle est l'incertitude liée à l'espérance de vie ? .....	93
5.3. Deux dispositifs de retraite de référence .....	95
5.4. Droits à retraite et incertitude liée à l'espérance de vie .....	96
5.5. Un indicateur de l'indexation automatique sur l'espérance de vie prévue par les systèmes de retraite .....	101
5.6. Impact de la fiscalité .....	103
5.7. Impact du salaire individuel .....	104
5.8. Vivre et travailler plus longtemps ? .....	105
5.9. Conclusions et répercussions sur l'action publique .....	107
Notes .....	108
Références .....	110

## Partie II

**Les indicateurs des politiques des retraites**

Chapitre 1. <b>Conception des systèmes de retraite</b> .....	115
Architecture des systèmes de retraite nationaux .....	116
Retraites de base, ciblées et minimums .....	118
Pensions destinées à remplacer le revenu d'activité .....	120
Départs en retraite normale, anticipée et différée .....	122
Chapitre 2. <b>Les droits à retraite</b> .....	125
Méthodologie et hypothèses .....	126
Taux de remplacement bruts .....	128
Taux de remplacement bruts : régimes publics et privés .....	130
Régime fiscal des pensions et des retraités .....	132
Taux de remplacement nets .....	134
Taux de remplacement nets : régimes publics et privés .....	136
Taux de remplacement pour les couples .....	138
Risque d'investissement et régimes privés .....	140
Patrimoine retraite brut .....	142

Patrimoine retraite net . . . . .	144
Progressivité de la formule de calcul des prestations de retraite . . . . .	146
Lien entre les pensions et les salaires . . . . .	148
Moyenne pondérée des pensions et des patrimoines retraite . . . . .	150
Prestation globale de retraite . . . . .	152
<b>Chapitre 3. Les revenus et la pauvreté des personnes âgées . . . . .</b>	<b>155</b>
Le revenu des personnes âgées . . . . .	156
La pauvreté monétaire des personnes âgées . . . . .	158
<b>Chapitre 4. L'équilibre financier des systèmes de retraite . . . . .</b>	<b>161</b>
Cotisations . . . . .	162
Dépenses publiques de retraite . . . . .	164
Dépenses de retraite : régimes publics et privés . . . . .	166
Projections à long terme des dépenses publiques de retraite . . . . .	168
<b>Chapitre 5. Contexte démographique et économique . . . . .</b>	<b>171</b>
Fécondité . . . . .	172
Espérance de vie . . . . .	174
Rapport actifs/inactifs de 65 ans ou plus . . . . .	176
Moyenne et distribution des salaires . . . . .	178
<b>Chapitre 6. Pensions privées et fonds de réserve publics . . . . .</b>	<b>181</b>
Couverture des régimes de retraite privés . . . . .	182
Structure institutionnelle des plans de retraite privés . . . . .	184
Le déficit d'épargne-retraite . . . . .	186
Actifs des fonds de pension et des fonds de réserve publics . . . . .	188
Répartition des actifs des fonds de pension et des fonds de réserve publics . . . . .	190
Rendement des fonds de pension et des fonds de réserve publics . . . . .	192
Coûts d'exploitation et frais relatifs aux fonds de pension . . . . .	194
Coefficients de capitalisation des dispositifs à prestations définies . . . . .	196

## Partie III

**Descriptifs pays**

<b>Guide des descriptifs pays . . . . .</b>	<b>201</b>
<b>Allemagne . . . . .</b>	<b>203</b>
<b>Australie . . . . .</b>	<b>207</b>
<b>Autriche . . . . .</b>	<b>211</b>
<b>Belgique . . . . .</b>	<b>214</b>
<b>Canada . . . . .</b>	<b>219</b>
<b>Chili . . . . .</b>	<b>222</b>
<b>Corée . . . . .</b>	<b>226</b>
<b>Danemark . . . . .</b>	<b>229</b>
<b>Espagne . . . . .</b>	<b>234</b>
<b>Estonie . . . . .</b>	<b>238</b>

États-Unis	241
Finlande	245
France	250
Grèce	256
Hongrie	260
Irlande	266
Islande	269
Israël	273
Italie	276
Japon	280
Luxembourg	284
Mexique	288
Norvège	291
Nouvelle-Zélande	296
Pays-Bas	299
Pologne	303
Portugal	308
République slovaque	315
République tchèque	319
Royaume-Uni	323
Slovénie	328
Suède	333
Suisse	339
Turquie	344
<b>Pays non membres de l'OCDE</b>	
Afrique du Sud	347
Arabie Saoudite	349
Argentine	352
Brésil	355
Chine	358
Fédération de Russie	361
Inde	364
Indonésie	367

**Ce livre contient des...****StatLinks** **Accédez aux fichiers Excel®  
à partir des livres imprimés !**

En bas à droite des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des *StatLinks*.  
Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre  
navigateur Internet le lien commençant par : <http://dx.doi.org>.

Si vous lisez la version PDF de l'ouvrage, et que votre ordinateur est connecté à Internet,  
il vous suffit de cliquer sur le lien.

Les *StatLinks* sont de plus en plus répandus dans les publications de l'OCDE.



## Éditorial

### Trois solutions au paradoxe des retraites

La politique des retraites a toujours rendu nécessaire la conciliation entre l'adéquation des prestations et leur coût. La crise économique et financière récente rend cette recherche d'équilibre plus périlleuse. Elle vient s'ajouter au vieillissement de la population, qui représente un défi beaucoup plus conséquent pour les systèmes de retraite. Ces difficultés immédiates ne doivent pas faire oublier que la problématique des retraites s'inscrit sur le long terme.

En premier lieu, un arbitrage s'impose entre adéquation et viabilité financière : des prestations de retraite publiques plus généreuses garantissent un meilleur revenu aux personnes âgées, mais coûtent plus cher. Néanmoins, si les pensions publiques s'avèrent insuffisantes, des pressions s'exerceront pour augmenter ponctuellement les pensions ou les prestations complémentaires afin d'éviter que les personnes âgées ne tombent dans la pauvreté.

À l'inverse, les prestations de retraite peuvent être trop élevées, menaçant l'équilibre financier du système de retraite. Si les pouvoirs publics sursoient aux réformes, l'ajustement des prestations nécessaire à moyen ou long terme sera plus brutal et plus douloureux. La Grèce, la Hongrie et l'Irlande ont dû consentir à de vastes réformes des retraites dans le cadre du programme d'assainissement des finances publiques exigé par les bailleurs de fonds internationaux. Face à ces changements brutaux, il est très difficile pour un individu de modifier ses décisions de travail, de retraite et d'épargne pour s'adapter aux nouvelles réalités financières.

Comment les pouvoirs publics peuvent-ils assurer des prestations de retraite suffisantes sans mettre en péril la viabilité financière ? De manière générale, trois solutions sont envisageables pour résoudre ce dilemme.

La première consiste à allonger la durée de la vie active. La moitié des pays de l'OCDE ont déjà commencé à relever l'âge légal de la retraite ou le feront dans les décennies à venir. En moyenne, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est aujourd'hui de 63 ans pour les hommes et de 62 ans pour les femmes. Selon les prévisions actuelles, il passera à près de 65 ans d'ici 2050 pour les deux sexes. Toutefois, dans tous les pays de l'OCDE sauf cinq, l'accroissement escompté de l'espérance de vie au cours des quatre prochaines décennies dépassera le relèvement prévu de l'âge de la retraite. Par conséquent, la viabilité financière n'est pas garantie, à moins de repousser l'âge de la retraite au-delà de ce qu'envisagent la plupart des pays de l'OCDE.

À défaut de relever l'âge de la retraite, sept pays ont mis en place un lien automatique entre le niveau des pensions et l'espérance de vie. Néanmoins, l'effet de cette mesure est différent : les prestations diminuent à mesure que la durée de vie s'allonge. Le financement du système de retraite s'en trouve stabilisé, mais les prestations risquent de

devenir insuffisantes à long terme. Il est surprenant que quelques pays seulement aient adopté la solution qui consiste à moduler l'âge de la retraite en fonction de l'espérance de vie. Cette stratégie aurait l'avantage d'adresser un signal clair quant à la nécessité de travailler plus longtemps. En outre, elle permettrait de maintenir les prestations annuelles à un niveau plus élevé que si l'âge d'ouverture des droits était maintenu malgré l'augmentation de l'espérance de vie.

Certains pays ont également supprimé de nombreuses incitations à partir en retraite anticipée fournies par leur système de retraite. Néanmoins, il faut bien admettre que les seniors se heurtent à une série d'obstacles pour trouver et conserver un emploi. Les réformes des retraites doivent s'appuyer sur des mesures, de la part des pouvoirs publics et des employeurs, visant à lutter contre la discrimination liée à l'âge, à promouvoir les possibilités de formation et à améliorer les conditions de travail des seniors. La crise actuelle de l'emploi ne doit pas servir d'excuse pour renouer avec la mauvaise politique du passé qui consistait à radier les seniors des statistiques du chômage en les mettant *de facto* en retraite anticipée, notamment par le biais des prestations d'invalidité ou de maladie longue durée. Maintenir les seniors en activité ne prive pas les jeunes d'un emploi.

La deuxième solution pour assurer à la fois des prestations de retraite adéquates et un système viable consiste à concentrer les efforts du régime public sur les plus vulnérables. Par exemple, trois des pays ayant les taux de pauvreté monétaire des personnes âgées parmi les plus faibles – Canada, Nouvelle-Zélande et Pays-Bas – consacrent seulement 4 à 5 % de leur revenu national aux retraites publiques, soit beaucoup moins que la moyenne de l'OCDE. Par contraste, plus d'une personne âgée sur cinq est pauvre en Espagne et en Grèce, alors que les dépenses publiques liées aux retraites sont relativement élevées. Cette situation s'explique par une fonction *redistributive* plus marquée de leurs régimes publics de retraite. Bien évidemment, certains pays devront revoir la philosophie qui sous-tend leur système de retraite pour aller dans cette direction, parce qu'elle induit un affaiblissement du lien entre cotisations individuelles et prestations versées. Néanmoins, ce lien est déjà largement remis en cause par les réalités démographiques, qui impliquent que les régimes publics devront, pour rester en équilibre financier, revoir à la baisse l'indemnisation versée à cotisations identiques.

De fait, de nombreux pays ont engagé des réformes visant à accroître les caractéristiques redistributives de leur système de retraite. À titre d'exemple, la Finlande, la France et la Suède ne répercutent qu'une fraction des baisses des prestations sur les bas salaires. L'Australie et le Royaume-Uni utilisent une partie des ressources budgétaires dégagées par le relèvement de l'âge de la retraite pour augmenter le niveau des prestations, en privilégiant les retraités les plus pauvres. Par contraste, l'Allemagne, l'Autriche et le Japon ont procédé à des réductions généralisées des prestations, y compris pour les bas salaires. Enfin, la Hongrie, l'Italie, la Pologne et la République slovaque ont resserré le lien entre cotisations et prestations, supprimant toute fonction redistributive ou presque.

La troisième solution est d'encourager les salariés à épargner pour leur retraite afin de compenser les réductions des prestations publiques déjà programmées ou qui seront probablement nécessaires. D'importantes avancées ont été réalisées à cet égard. Le plan KiwiSaver en Nouvelle-Zélande, qui affine automatiquement les salariés à des dispositifs de retraite privés à moins qu'ils n'en décident autrement, a rapidement accru la couverture des pensions privées. Le Royaume-Uni s'engagera dans cette voie en 2012. Les pensions privées du plan Riester en Allemagne rencontrent un franc succès, notamment parmi les

jeunes et les bas salaires, catégories que d'autres pays ont du mal à atteindre (même si ce plan mise davantage sur des incitations fiscales relativement généreuses que sur l'affiliation automatique).

Les prestations publiques sont la pierre angulaire des revenus des personnes âgées dans les pays de l'OCDE, puisqu'elles représentent en moyenne 60 % de ces revenus. Les 40 % restants se divisent pratiquement à parts égales entre les pensions privées et d'autres formes d'épargne d'une part, et le revenu d'activité d'autre part. Le secteur public continuera de jouer un rôle très important pour assurer les revenus des personnes âgées, mais ce rôle diminuera. Inévitablement, il faudra travailler plus longtemps et cotiser à des dispositifs de retraite privés pour combler la différence.

Toutefois, la crise financière a sapé la confiance dans la capacité des régimes de retraite privés à garantir un revenu à la retraite. Dans certains pays qui ont remplacé une partie du régime public par des pensions privées, puiser dans les recettes issues des cotisations destinées à des plans de pension privés s'est avéré une solution tentante pour résoudre des problèmes budgétaires immédiats. Néanmoins, il serait regrettable de revenir sur ces réformes qui cherchent à renforcer le rôle des prestataires de retraite privés. À long terme, la mise en place d'un système de retraite *diversifié* – associant public et privé, répartition et capitalisation comme sources de recettes – représente non seulement la perspective la plus réaliste, mais aussi le choix le plus avisé.



John P. Martin

Directeur

Direction de l'emploi, du travail  
et des affaires sociales, OCDE

Carolyn Ervin

Directrice

Direction des affaires  
financières et des entreprises, OCDE

## Codes ISO par pays

Pays de l'OCDE		Pays de l'OCDE (suite)	
Allemagne	DEU	Norvège	NOR
Australie	AUS	Nouvelle-Zélande	NZL
Autriche	AUT	Pays-Bas	NLD
Belgique	BEL	Pologne	POL
Canada	CAN	Portugal	POR
Chili	CHL	République slovaque	SVK
Corée	KOR	République tchèque	CZE
Danemark	DNK	Royaume-Uni	GBR
Espagne	ESP	Slovénie	SVN
Estonie	EST	Suède	SWE
États-Unis	USA	Suisse	CHE
Finlande	FIN	Turquie	TUR
France	FRA		
Grèce	GRE	Pays non membres de l'OCDE	
Hongrie	HUN	Afrique du Sud	ZAF
Irlande	IRL	Arabie Saoudite	SAU
Islande	ISL	Argentine	ARG
Israël	ISR	Brésil	BRA
Italie	ITA	Chine	CHN
Japon	JPN	Fédération de Russie	RUS
Luxembourg	LUX	Inde	IND
Mexique	MEX	Indonésie	IDN

## Résumé

**L**es controverses sur les réformes des retraites en général, et sur le relèvement de l'âge de la retraite en particulier, ont souvent fait les gros titres depuis la dernière édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* publiée en juin 2009. Choisir pour thème de l'édition 2011 les pensions, les départs en retraite et l'espérance de vie, ainsi que les liens qui les unissent est donc tout à fait approprié.

« Âge de la retraite et espérance de vie, 1950-2050 » est le premier des cinq chapitres thématiques de la Partie I. Il montre que la moitié environ des pays de l'OCDE ont déjà commencé à reporter l'âge de la retraite ou envisagent de le faire dans un proche avenir. Ainsi, l'âge de la retraite va augmenter dans 18 pays pour les femmes et 14 pays pour les hommes. D'ici 2050, l'âge moyen d'ouverture des droits dans les pays de l'OCDE atteindra presque 65 ans pour les deux sexes, soit une hausse de près de 2.5 ans pour les hommes et 4 ans pour les femmes par rapport à 2010.

L'espérance de vie a progressé de façon quasiment continue au cours de la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Le temps passé à la retraite s'est ainsi accru. De 1960 à 1993, l'espérance de vie à l'âge de la retraite est passé de 13.4 à 16.5 ans en moyenne. Pour les femmes, la durée de la retraite attendue a augmenté de 4.8 ans depuis 1960 pour atteindre 21.6 ans en 1993. Cette évolution reflète en partie l'allongement général de la vie. Néanmoins, un tiers de cette progression est imputable à l'abaissement de l'âge de la retraite : entre 1950 et 2010, 10 pays de l'OCDE ont réduit à un moment ou à un autre l'âge d'ouverture des droits à pension pour les hommes et 13 l'ont fait pour les femmes.

La plupart des prévisions indiquent une poursuite de l'allongement de l'espérance de vie à l'avenir. Si l'on se fonde sur les projections des Nations Unies, l'espérance de vie à l'âge normal de la retraite continuera de progresser pour atteindre 20.3 ans pour les hommes et 24.5 ans pour les femmes en 2050, en dépit des reports de l'âge de la retraite prévus. De fait, cinq pays seulement ont suffisamment accru l'âge de la retraite pour stabiliser la durée de la retraite lors des quatre prochaines décennies pour les hommes et les femmes, et quatre autres pays vont faire de même uniquement pour les femmes.

Cette analyse concerne exclusivement l'âge normal de la retraite. Néanmoins, la plupart des actifs des pays de l'OCDE partent en retraite avant l'âge normal. C'est ce que montre le chapitre 2 intitulé « Tendances en matière de retraite et d'activité pour les seniors ». L'âge effectif moyen de sortie du marché du travail a baissé au cours des années 70 et 80. Toutefois, la tendance à long terme à la retraite anticipée a pris fin au milieu des années 90 pour les hommes et un peu plus tard pour les femmes. Il n'en reste pas moins que sur la période 2002-07, l'âge moyen de cessation d'activité dans les pays de l'OCDE était de quatre à cinq ans inférieur à celui enregistré à la fin des années 60, soit environ 63.5 ans pour les hommes et 62.3 ans pour les femmes. Ne serait-ce que pour rester en phase avec l'augmentation de l'espérance de vie prévue jusqu'en 2050, l'âge effectif de la retraite devra

être porté à 66.5 ans environ pour les hommes et à près de 66 ans pour les femmes. Cela donne une idée de l'ampleur du défi à relever pour les pouvoirs publics.

Les deux chapitres thématiques suivants traitent des mesures que les pouvoirs publics peuvent adopter afin d'allonger la durée de la vie active. Le premier examine la question sous l'angle de l'offre et fournit des informations sur les incitations induites par le système de retraite à travailler ou à partir en retraite. Le deuxième s'intéresse au versant de la demande et analyse les moyens d'offrir des emplois aux seniors.

Il existe des preuves convaincantes que les incitations financières influent sur le comportement de départ en retraite. « Les incitations au départ induites par le système de retraite », étudiées au chapitre 3, sont donc importantes pour des raisons d'efficacité économique, mais aussi d'équité. Les salariés qui travaillent plus longtemps et qui cotisent davantage devraient percevoir des pensions plus élevées. De même, ceux qui sont contraints de quitter précocement le marché du travail, pour des raisons qui ne leur sont pas nécessairement imputables, doivent bénéficier d'un niveau de vie convenable.

Renforcer les incitations à travailler est donc un axe central de la plupart des réformes des retraites : la moitié environ des pays de l'OCDE ont agi en ce sens. Les mesures prises incluent le durcissement des conditions ouvrant droit à une retraite anticipée, la majoration de la décote pour les préretraités et l'augmentation des prestations en cas de départ après l'âge normal de la retraite. Le chapitre 3 montre que ces réformes sont efficaces et que rares sont les pays de l'OCDE qui continuent d'encourager fortement la retraite anticipée. Toutefois, la plupart des pays peuvent faire plus pour améliorer les incitations financières induites par leur système de retraite. Ce chapitre formule neuf conclusions afin de récompenser les salariés qui choisissent de travailler plus longtemps.

Si des obstacles à l'allongement de la vie active existent du côté de la demande, les réformes des retraites visant à améliorer les incitations à travailler risquent d'être moins efficaces. Le chapitre 4 examine l'éventail des mesures prises pour « aider les seniors à trouver et à conserver un emploi ». Les employeurs peuvent nourrir des préjugés sur l'âge, notamment en ce qui concerne la capacité des seniors à s'adapter au changement. L'adoption de lois contre la discrimination liée à l'âge et les campagnes publiques d'information sont souvent (mais pas toujours) efficaces. Le coût élevé de l'emploi des seniors reste problématique dans certains pays. Enfin, les employeurs utilisent parfois la retraite anticipée comme un moyen pratique d'ajuster la taille de leurs effectifs.

Les possibilités d'emploi des seniors peuvent aussi être limitées. Leurs compétences peuvent se déprécier et la formation reste ciblée sur les salariés plus jeunes. Il est souvent nécessaire de renforcer les mesures d'aide à la recherche d'emploi.

Dans le débat sur le recul de l'âge de la retraite revient souvent l'idée selon laquelle le maintien des seniors en activité priverait les jeunes d'un emploi. Aucun élément probant ne vient corroborer cette idée. Au contraire, le taux d'emploi des jeunes âgés de 20 à 25 ans est fortement et positivement corrélé avec celui des salariés qui approchent de la soixantaine. Un sondage d'opinions révèle que les pays où ce préjugé est le plus répandu sont ceux dans lesquels le taux d'emploi des seniors comme des jeunes est relativement faible.

Le chapitre 5 revient sur la question des pensions et de l'espérance de vie. Dans la moitié environ des pays de l'OCDE, le régime de retraite obligatoire prévoit une indexation automatique des pensions versées sur l'allongement de l'espérance de vie, ce qui constitue une transformation radicale des politiques des retraites.

Premièrement, de nombreux pays ont mis en place des régimes obligatoires à cotisations définies en remplacement ou en complément du régime de retraite public. Deuxièmement, certains ont transformé leur régime public de retraite par répartition en dispositif de « comptes notionnels ». Troisièmement, deux pays établissent un lien entre le montant des prestations ou les conditions d'ouverture des droits à pension et l'espérance de vie. Outre ces changements, on constate un net basculement des dispositifs à prestations définies vers ceux à cotisations définies dans les régimes privés facultatifs.

Ces transformations ont d'importantes conséquences sur les modalités de répartition du coût des retraites à mesure que l'espérance de vie augmente. Ce coût sera de plus en plus supporté par les retraités par le biais d'une diminution de leurs prestations. Le chapitre 5 illustre l'incertitude inhérente aux projections de l'espérance de vie et évalue les politiques visant à « indexer les prestations de retraite sur l'espérance de vie ». Il explique en quoi une amélioration de l'espérance de vie plus lente ou plus rapide que la prévision moyenne se répercutera sur les droits à retraite.

Les cinq chapitres thématiques de la Partie I exposent et évaluent tout l'éventail des mesures prises par les pays de l'OCDE pour faire face aux pressions croissantes exercées par le vieillissement de la population sur les budgets publics. Le relèvement de l'âge de la retraite – le paramètre le plus visible et le plus aisément compris du système de retraite – accapare l'attention. Néanmoins, il ne rend que partiellement compte de la question des pensions, des départs en retraite et de l'espérance de vie.

La Partie II de cette étude contient une version actualisée des « indicateurs des politiques des retraites » traités dans les trois dernières éditions des *Pensions dans les pays de l'OCDE* et présente 18 indicateurs supplémentaires par rapport à l'édition précédente. Par ailleurs, l'analyse est, lorsque ceci est possible, étendue aux pays du G20 qui ne sont pas membres de l'OCDE : Afrique du Sud, Arabie Saoudite, Argentine, Brésil, Chine, Fédération de Russie, Inde et Indonésie.

Elle s'ouvre sur un examen de la conception des systèmes de retraite, établissant une taxinomie qui décrit la grande diversité des régimes existants (Partie II.1). Elle présente les principaux paramètres et règles des systèmes de retraite afin de faciliter les comparaisons internationales.

Ces paramètres et règles sont alors utilisés pour modéliser les droits à retraite des hommes et des femmes en fonction du salaire (Partie II.2). La plupart des indicateurs s'intéressent aux régimes obligatoires, mais ils analysent aussi les dispositifs de retraite privés facultatifs dans les pays où de tels mécanismes sont solidement implantés. Une attention particulière est consacrée au régime fiscal applicable aux pensions et aux retraités et à ses conséquences sur le niveau de vie d'un retraité par rapport à celui d'un actif.

L'analyse des droits à retraite est prospective en ce sens qu'elle tient compte de la valeur des prestations pour les salariés qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail. Les indicateurs de la Partie II.3 portent sur la situation financière des personnes ayant actuellement l'âge de la retraite et examinent les revenus moyens, les sources de revenus et le risque de pauvreté.

Après avoir analysé la situation des retraités, la Partie II.4 se penche sur le financement des systèmes de retraite dans leur ensemble. Elle fournit des données sur les dépenses publiques et privées consacrées aux retraites, les taux de cotisation au titre des retraites obligatoires et le total des recettes tirées des cotisations pour les régimes publics.

La Partie II.5 décrit le contexte général dans lequel s'inscrivent les systèmes de retraite. Ces indicateurs comprennent des critères démographiques – comme l'espérance de vie et la fertilité – et le salaire moyen. Enfin, la Partie II.6 fournit des informations spécifiques aux pensions privées et aux fonds de réserve publics pour les retraites.

## PARTIE I

# Principaux enjeux : les pensions, les départs en retraite et l'espérance de vie

*Cette partie de la publication s'intéresse de près aux questions auxquelles sont confrontés aujourd'hui les responsables de la politique des retraites. Les cinq chapitres s'articulent autour des thèmes des pensions, des départs en retraite et de l'espérance de vie.*

*Le premier chapitre est consacré à l'âge de la retraite, et notamment à son évolution de 1950 à 2010. La moitié environ des pays de l'OCDE s'emploient actuellement à relever l'âge de la retraite ou ont déjà pris des mesures en ce sens. Ce chapitre s'intéresse également aux prévisions d'évolution de l'âge de la retraite d'ici 2050. En associant ces informations aux projections relatives à l'espérance de vie, on analysera les répercussions de ces modifications sur la durée de la retraite.*

*Le deuxième chapitre traite du comportement de départ en retraite, en rapprochant l'âge effectif de sortie du marché du travail de l'âge normal de la retraite présenté au premier chapitre. Les données citées concernant l'évolution de l'activité des seniors dénotent un ralentissement, voire un renversement de tendance en faveur des départs en retraite anticipée dans certains pays.*

*Il a été démontré que les incitations financières à partir en retraite ou à poursuivre une activité à un âge avancé qui sont prévues par les systèmes de retraite influent sensiblement sur les décisions individuelles. Le troisième chapitre évalue les incitations à partir en retraite ou à continuer de travailler et propose des mesures pour améliorer la situation.*

*Les incitations financières ne suffisent pas à elles seules à conforter un mouvement de prolongation de l'activité des seniors. Le quatrième chapitre analyse les mesures qui peuvent être adoptées par les gouvernements pour aider les personnes âgées à trouver et à conserver un emploi, telles que la lutte contre les traitements discriminatoires liés à l'âge, l'acquisition de compétences par la formation et l'éradication des obstacles à l'emploi des seniors qui découlent du coût de la main-d'œuvre et de la législation sur la protection de l'emploi.*

*Le report de l'âge de la retraite, étudié au premier chapitre, constitue l'une des réponses à l'allongement perpétuel de l'espérance de vie. Toutefois, de nombreux pays sont allés encore plus loin en créant des plans de retraite indexant automatiquement les pensions sur l'espérance de vie. Ces dispositifs seront analysés dans le cinquième et dernier chapitre.*



## PARTIE I

### Chapitre 1

# Âge de la retraite et espérance de vie, 1950-2050

*La moitié environ des pays de l'OCDE ont déjà entrepris de relever l'âge de la retraite ou ont l'intention de le faire à l'avenir : 18 pays en ce qui concerne les femmes, 14 en ce qui concerne les hommes. Les augmentations récentes de l'âge de la retraite ont fréquemment suscité des polémiques en raison de leur visibilité accrue pour les hommes politiques et les électeurs.*

*En 2050, l'âge moyen de la retraite dans les pays de l'OCDE atteindra pratiquement 65 ans pour les deux sexes, soit une hausse de près de 2.5 ans pour les hommes et 4 ans pour les femmes par rapport à 2010. L'espérance de vie devrait néanmoins progresser plus vite que l'âge de la retraite. Selon les prévisions, les gains d'espérance de vie observés entre 2010 et 2050 à l'âge de la retraite seront d'environ 3 ans pour les hommes et de 2.5 ans pour les femmes.*

**L**e vieillissement rapide de la population mondiale pose un problème considérable au regard de l'accessibilité des pensions et de la viabilité financière des systèmes de retraite, problème d'autant plus aigu que les experts ont longtemps eu pour habitude de sous-estimer l'allongement de l'espérance de vie<sup>1</sup>.

Ce chapitre thématique analyse l'évolution d'un paramètre essentiel du système de retraite : l'âge de la retraite au versement des prestations de retraite obligatoires<sup>2</sup>. L'« âge de la retraite » est le paramètre le plus visible du système de retraite. À ce titre, il offre aux actifs un repère précis quant au moment opportun pour cesser leur activité. Le recul de l'âge de la retraite a souvent compté parmi les éléments des réformes des retraites les plus sujets à controverse, par comparaison à d'autres modifications, moins visibles, des régimes de retraite. On trouvera dans la section ci-dessous une analyse des problématiques liées à la définition de l'âge de la retraite, concept parfois plus flou qu'on pourrait l'imaginer.

La section 1.2 présente ensuite un nouveau jeu de données sur l'évolution de l'âge de la retraite sur un siècle, soit de 1950 à 2050. La principale conclusion en est que l'âge moyen de la retraite dans les pays de l'OCDE<sup>3</sup> a diminué de près de deux ans durant la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle pour revenir à 62.5 ans pour les hommes et 61.1 ans pour les femmes. La législation déjà en vigueur le portera à près de 65 ans pour les uns et les autres en 2050.

Le lien existant entre l'âge de la retraite et l'espérance de vie – sous un angle à la fois rétrospectif et prospectif – sera examiné à la section 1.3. L'analyse montre dans quelle mesure les modifications de l'âge de la retraite et l'allongement pratiquement ininterrompu de l'espérance de vie observés par le passé ont influé et vont probablement se répercuter sur la durée attendue de la retraite. On constate que de 1960 à la fin du XX<sup>e</sup> siècle, l'espérance de vie à l'âge de la retraite est passée en moyenne de 13.4 à 17.3 ans pour les hommes et de 16.8 à 22.1 ans pour les femmes dans les pays de l'OCDE. Toutefois, l'espérance de vie à l'âge normal de la retraite devrait atteindre 20.3 et 24.6 ans (pour les hommes et les femmes, respectivement) en 2050, même si de nombreux pays de l'OCDE ont déjà pris des mesures pour reculer progressivement l'âge de la retraite.

### 1.1. Définition de l'âge de la retraite

L'âge de la retraite désigne ici l'âge auquel les actifs peuvent percevoir l'intégralité des prestations qui leur sont dues (soit sans la réduction actuarielle prévue en cas de retraite anticipée). Dans la majorité des pays, l'âge normal de la retraite est clairement déterminé dans la législation. Il peut être possible, toutefois, de partir en retraite avant l'âge normal sans que les prestations de retraite soient soumises à une réduction « actuarielle » (pour tenir compte de l'allongement de la durée de versement des prestations). En règle générale, cela suppose de remplir certaines conditions relatives aux cotisations (voir l'indicateur sur les « départs en retraite normale, anticipée et différée » en Partie II.1). Certains pays n'ont pas fixé d'âge « normal » de la retraite, définissant en revanche une fourchette dans

laquelle il est possible de faire valoir ses droits à pension. La définition adoptée dans les présentes vise à permettre des comparaisons entre les pays.

Comme dans le reste de cette publication, un actif a effectué une carrière complète lorsqu'il est entré dans la vie active à l'âge de 20 ans et qu'il a cotisé tous les ans à partir de ce moment-là. Dans les pays où différents programmes de retraite ont été mis en place pour différents groupes de salariés, les données ont trait au principal régime national couvrant les salariés du secteur privé. L'analyse ne tient pas compte de l'âge de la retraite, moins élevé, fixé pour les employés du secteur public ou les personnes qui exercent certains métiers pénibles ou dangereux, par exemple, ou du régime plus favorable qui leur est appliqué<sup>4</sup>. Lorsque l'âge de la retraite varie selon la situation maritale des femmes ou le nombre de leurs enfants, l'âge de la retraite mentionné est celui des femmes célibataires sans enfant<sup>5</sup>.

Les problématiques propres à certains pays en matière de définition de l'âge de la retraite sont abordées en détail dans l'encadré 1.1 ; on y explique aussi le raisonnement qui sous-tend la méthode adoptée ici.

#### Encadré 1.1. Définition de l'âge de la retraite : problématiques propres à certains pays

Des mesures récemment adoptées en **France** prévoient d'augmenter progressivement le nombre d'années requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein en le portant de 37.5 ans à 40 ans en 2008, puis à 41 ans en 2012 (Nota : la présente étude a été rédigée avant qu'il ne soit décidé de reculer l'âge légal de la retraite à 62 ans, contre 60 précédemment). Pour une personne qui a commencé à travailler à l'âge de 20 ans, l'âge de la retraite tel que défini ici grimpera de 60 à 61 ans en 2012 selon les calculs de l'OCDE (soit de 20+40 à 20+41 ans). (Là encore, une nouvelle augmentation progressive du nombre d'années de cotisations, qui sera porté à 42, a été arrêtée depuis l'élaboration de cette analyse détaillée.)

L'analyse de la **Turquie** fait apparaître une difficulté analogue : l'âge normal de la retraite ayant été supprimé en 1969, il suffisait pour avoir droit à la retraite à taux plein d'avoir cotisé pendant 25 ans. En Turquie, l'âge de la retraite s'établissait dans les années 70 et 80 aux alentours de 45 ans (20+25 ans) conformément à l'hypothèse classique d'une entrée dans la vie active à l'âge de 20 ans. Cette situation est appelée à évoluer car l'âge normal de la retraite a été réintroduit et va être relevé progressivement.

En **Hongrie**, l'âge normal de la retraite était de 62 ans pour les hommes et 58 ans pour les femmes en 2002 (et 62 ans pour tous en 2009). Néanmoins, les hommes pouvaient prétendre à la retraite à taux plein dès 60 ans (pour 38 années de cotisations au moins) et les femmes dès 55 ans (pour 37 ans de cotisations). Les réformes récentes ont durci les règles de départ en retraite anticipée. Les hommes nés après 1950 et les femmes nées après 1958 ne pourront plus bénéficier d'une retraite anticipée à taux plein. Par conséquent, l'âge de la retraite (tel que défini ici) et l'âge normal de la retraite coïncideront pour ces cohortes.

De même, l'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans en **Belgique**, mais les actifs qui ont cotisé 35 ans peuvent percevoir leurs prestations à partir de 60 ans sans réduction actuarielle. En **Grèce**, l'âge normal de la retraite est également de 65 ans, mais aujourd'hui, la retraite à taux plein est versée, indépendamment de l'âge, au bout de 37 années de cotisations, de sorte que l'âge de la retraite tel que défini ici ressort à 57 ans (20+37). La réforme adoptée récemment va cependant réserver l'accès à la retraite anticipée aux personnes âgées de 60 ans au moins.

En **Allemagne**, l'âge légal de la retraite va être relevé progressivement – passant ainsi de 65 à 67 ans à partir de 2035 – si bien qu'il s'écartera alors de la définition de l'âge de la retraite établie par l'OCDE. Après la réforme, les actifs conserveront en effet la possibilité de faire valoir leurs droits à une retraite à taux plein après 45 années de cotisations. Par conséquent, l'âge de la retraite calculé selon la définition de l'OCDE restera égal à 65 ans (soit 20+45 ans).

**Encadré 1.1. Définition de l'âge de la retraite : problématiques propres à certains pays (suite)**

En **Italie**, l'âge légal de la retraite ressortira à long terme à 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes. En vertu du dispositif de comptes notionnels, toutefois, une réduction actuarielle sera appliquée aux femmes qui prennent leur retraite à 60 ans, la durée attendue de versement des prestations étant plus longue que lorsque la pension est servie à partir de 65 ans. Le fait que l'âge légal de la retraite soit moins élevé pour les femmes (soit 60 ans) est considéré ici comme un accès privilégié à la retraite anticipée et non comme une différence dans l'âge de la retraite. L'âge normal de la retraite sera aligné sur l'espérance de vie à partir de 2015. Mais il sera encore possible de prendre sa retraite à partir de 40 ans de cotisation, quel que soit l'âge atteint.

Dans la plupart des cas, l'âge de la retraite s'applique à tous les individus à un moment donné. Lorsque les modifications progressives de l'âge de la retraite ne se répercutent pas de la même manière sur les cohortes nées à des dates différentes, on peut aisément en déduire l'âge auquel certaines personnes atteindront l'âge de la retraite. Dans d'autres pays – comme l'**Italie** ou la **Turquie** – des conditions diverses s'appliquent en fonction du nombre d'années de cotisations effectuées à une date donnée ou de l'âge d'affiliation initiale au système de retraite. Conformément aux conventions exposées ci-dessus, l'âge de la retraite applicable a été calculé pour les personnes ayant effectué une carrière complète à partir de l'âge de 20 ans.

Reste à savoir, enfin, comment aborder les pays qui ne prévoient pas d'âge normal de la retraite pour leur principal régime. En **Finlande** et en **Suède**, par exemple, aucun âge n'est fixé pour les prestations publiques liées à la rémunération. Toutefois, l'accès aux dispositifs soumis à conditions de ressources – les pensions nationale et garantie, respectivement – est réservé aux personnes âgées de 65 ans au moins. C'est l'âge que l'on retiendra ici pour l'ouverture des droits.

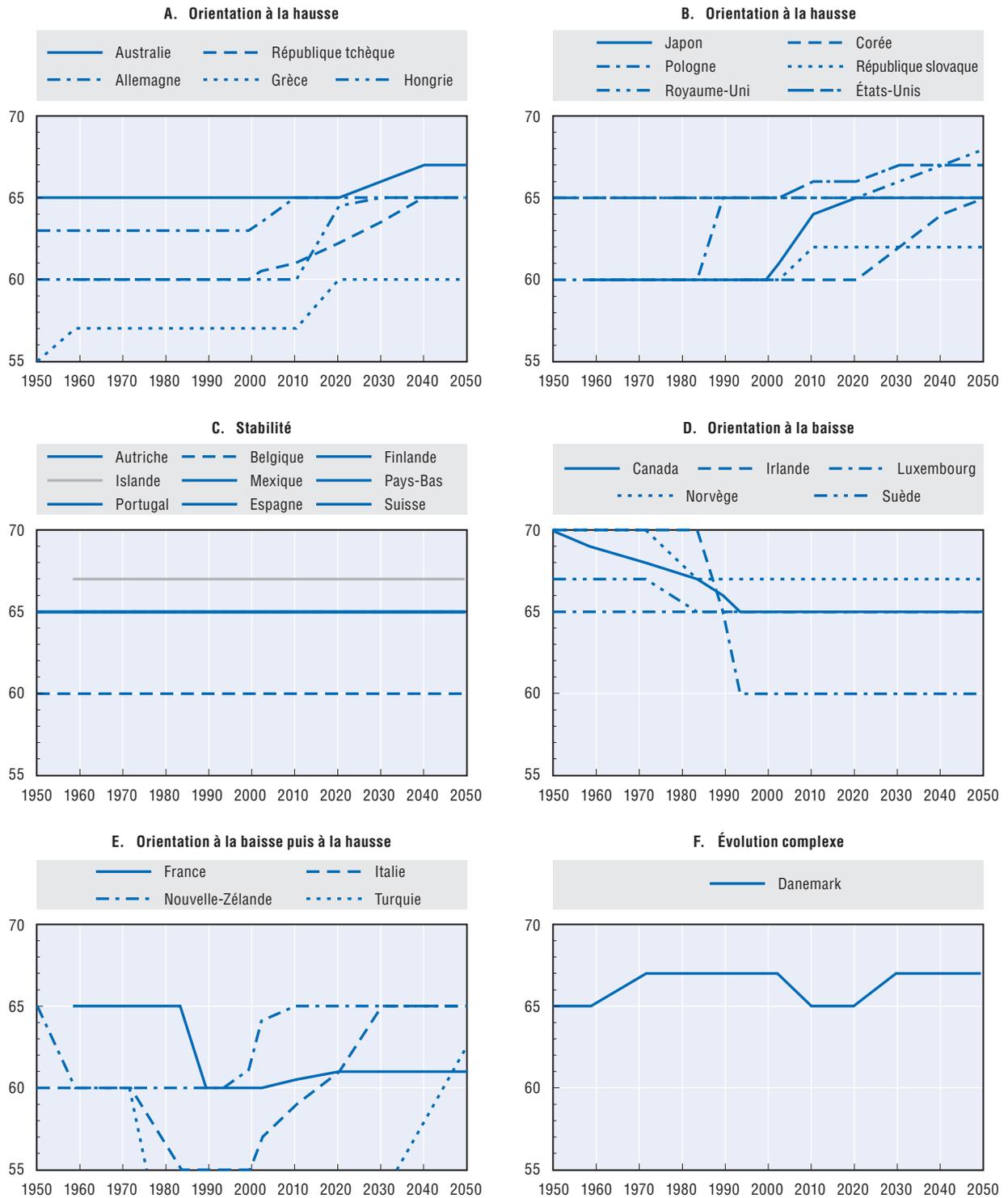
**1.2. Évolution de l'âge de la retraite sur un siècle**

Les graphiques 1.1 et 1.2, ainsi que les tableaux 1.1 et 1.2 retracent l'évolution dans le temps de l'âge de la retraite dans les pays de l'OCDE. Les premières données datent de 1949, année où l'ensemble des pays de l'OCDE, à l'exception de la Corée et de la Turquie, étaient déjà dotés d'un régime de retraite public sous une forme ou une autre. En observant l'évolution passée de l'âge de la retraite de 1949 à 2010 et son évolution future jusqu'en 2050 conformément aux projets en cours, on peut ainsi analyser sur un siècle les variations de l'âge de la retraite dans 30 pays de l'OCDE.

Jusqu'en 2010, l'âge de la retraite est demeuré inchangé pour les hommes et les femmes dans six pays seulement : l'Espagne, la Finlande, l'Islande, le Mexique, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Il est resté identique pour les hommes (alors qu'il évoluait pour les femmes) en Australie, en Autriche, en Belgique, en Hongrie, au Portugal et en Suisse. Seule la Pologne a maintenu l'âge de la retraite au même niveau pour les femmes tout en relevant celui applicable aux hommes.

Dans l'avenir, 11 pays de l'OCDE ont l'intention de repousser l'âge de la retraite pour les hommes comme pour les femmes, soit l'Australie, la Corée, le Danemark, les États-Unis, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Turquie<sup>6</sup>. Deux autres – l'Autriche et la République slovaque – vont reculer l'âge de la retraite pour les femmes afin de l'aligner sur celui des hommes. La Suisse va relever l'âge de la retraite pour les femmes, mais il restera inférieur d'un an à celui fixé pour les hommes. Ces modifications ont déjà été adoptées, mais elles vont être introduites pas à pas dans les années qui viennent.

Graphique 1.1. Âge de la retraite dans les pays de l'OCDE, hommes, 1950-2050

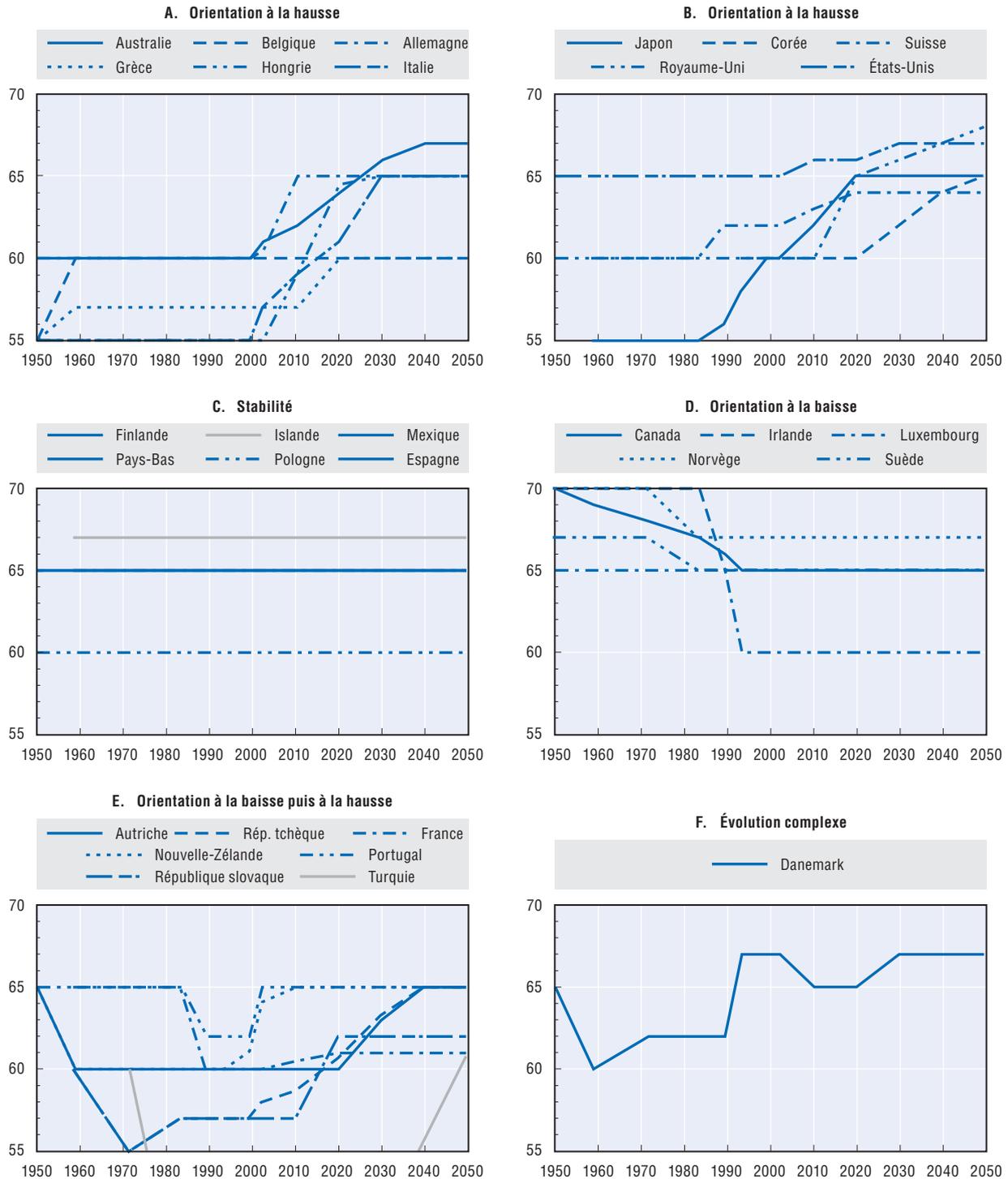


Note : Les variations de l'âge de la retraite reposent sur les points de données figurant dans le tableau 1.1. Par conséquent, les courbes ne font pas apparaître les variations observées d'une année sur l'autre. Pour la Turquie, les données inférieures à 55 ans n'apparaissent pas sur le graphique.

Source : Représentants des pays concernés, calculs de l'OCDE et Turner (2007).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546661>

Graphique 1.2. Âge de la retraite dans les pays de l'OCDE, femmes, 1950-2050



Note : Les variations de l'âge de la retraite reposent sur les points de données figurant dans le tableau 1.1. Par conséquent, les courbes ne font pas apparaître les variations observées d'une année sur l'autre. Pour la Turquie, les données inférieures à 55 ans n'apparaissent pas sur le graphique.

Source : Représentants des pays concernés, calculs de l'OCDE et Turner (2007).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932546680>

Tableau 1.1. Âge de la retraite pour les hommes dans les pays de l'OCDE, 1949-2050

	1949	1958	1971	1983	1989	1993	1999	2002	2010	2020	2030	2040	2050
Australie	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	66.0	67.0	67.0
Autriche	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Belgique	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0
Canada	70.0	69.0	68.0	67.0	66.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
République tchèque		60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.5	61.0	62.2	63.5	65.0	65.0
Danemark	65.0	65.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	65.0	65.0	67.0	67.0	67.0
Finlande		65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
France		65.0	65.0	65.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.5	61.0	61.0	61.0	61.0
Allemagne	63.0	63.0	63.0	63.0	63.0	63.0	63.0	63.5	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Grèce	55.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	60.0	60.0	60.0	60.0
Hongrie	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	64.5	65.0	65.0	65.0
Islande		67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0
Irlande	70.0	70.0	70.0	70.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Italie	60.0	60.0	60.0	55.0	55.0	55.0	55.0	57.0	59.0	61.0	65.0	65.0	65.0
Japon		60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	61.0	64.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Corée						60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	62.0	64.0	65.0
Luxembourg	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0
Mexique		65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Pays-Bas	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Nouvelle-Zélande	65.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	61.1	64.1	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Norvège	70.0	70.0	70.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0
Pologne	60.0	60.0	60.0	60.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Portugal	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
République slovaque		60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	62.0	62.0	62.0	62.0	62.0
Espagne	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Suède	67.0	67.0	67.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Suisse		65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Turquie			60.0	45.0	45.0	45.0	45.0	44.0	44.9	48.6	53.1	57.7	62.3
Royaume-Uni	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	66.0	67.0	68.0
États-Unis	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	66.0	66.0	67.0	67.0	67.0
<b>OCDE</b>	<b>64.3</b>	<b>63.9</b>	<b>63.8</b>	<b>62.9</b>	<b>62.7</b>	<b>62.4</b>	<b>62.4</b>	<b>62.6</b>	<b>62.9</b>	<b>63.5</b>	<b>64.1</b>	<b>64.4</b>	<b>64.6</b>

Note : Pour l'Allemagne, les données de la période 1949-2002 concernent l'Allemagne de l'Ouest. Selon le cas, les données relevées pour la Tchécoslovaquie sont utilisées pour la République tchèque ou la République slovaque. Lorsqu'on dispose de plusieurs valeurs par année civile, on utilise la moyenne de ces données. Au Royaume-Uni, le récent amendement au taux d'augmentation de l'âge de la retraite n'est pas pris en compte dans ce tableau.

Source : Responsables des pays concernés, calculs de l'OCDE et Turner (2007).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548599>

Le graphique 1.1 fait apparaître les séries chronologiques de l'âge de la retraite fixé pour les hommes, pays par pays (les données qui sous-tendent les graphiques figurent au tableau 1.1). Dans les graphiques, les pays sont réunis en cinq ensembles de séries chronologiques. Les cas les plus fréquents – comme on le voit aux panneaux A et B dans le haut du graphique 1.1 – correspondent à une augmentation de l'âge de la retraite dans le temps. Ainsi, en Australie, aux États-Unis et au Royaume-Uni, l'âge de la retraite ressort à 65 ans pour les hommes sur une bonne partie de la période 1950-2010. Mais un relèvement à 67 ou 68 ans est désormais à l'étude ou prévu. La Pologne a porté l'âge de la retraite de 60 à 65 ans pour les hommes ; la République tchèque et la Hongrie s'appêtent à lui emboîter le pas.

Le côté gauche de la partie centrale du graphique 1.1 (panneau C) confirme que pour les hommes, l'âge de la retraite est demeuré inchangé depuis 1950, et qu'aucune évolution n'est actuellement prévue pour la période 2010-50, dans neuf pays de l'OCDE. Il s'agit du

Tableau 1.2. Âge de la retraite pour les femmes dans les pays de l'OCDE, 1949-2050

	1949	1958	1971	1983	1989	1993	1999	2002	2010	2020	2030	2040	2050
Australie	<b>60.0</b>	<b>61.0</b>	<b>62.0</b>	<b>64.0</b>	66.0	67.0	67.0						
Autriche	65.0	<b>60.0</b>	<b>63.0</b>	65.0	65.0								
Belgique	<b>55.0</b>	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0
Canada	70.0	69.0	68.0	67.0	66.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
République tchèque		60.0	<b>55.0</b>	<b>57.0</b>	<b>57.0</b>	<b>57.0</b>	<b>57.0</b>	<b>58.0</b>	<b>58.7</b>	<b>60.7</b>	<b>63.3</b>	65.0	65.0
Danemark	65.0	<b>60.0</b>	<b>62.0</b>	<b>62.0</b>	<b>62.0</b>	67.0	67.0	67.0	65.0	65.0	67.0	67.0	67.0
Finlande		65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
France		65.0	65.0	65.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.5	61.0	61.0	61.0	61.0
Allemagne	<b>60.0</b>	<b>60.5</b>	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0						
Grèce	55.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	60.0	60.0	60.0	60.0
Hongrie	<b>55.0</b>	<b>59.0</b>	64.5	65.0	65.0	65.0							
Islande		67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0
Irlande	70.0	70.0	70.0	70.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Italie	<b>55.0</b>	<b>55.0</b>	<b>55.0</b>	55.0	55.0	55.0	55.0	57.0	59.0	61.0	65.0	65.0	65.0
Japon		<b>55.0</b>	<b>55.0</b>	<b>55.0</b>	<b>56.0</b>	<b>58.0</b>	<b>60.0</b>	<b>60.0</b>	<b>62.0</b>	65.0	65.0	65.0	65.0
Corée						60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	62.0	64.0	65.0
Luxembourg	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0
Mexique		65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Pays-Bas	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Nouvelle-Zélande	65.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	61.1	64.1	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Norvège	70.0	70.0	70.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0
Pologne	60.0	60.0	60.0	60.0	<b>60.0</b>								
Portugal	65.0	65.0	65.0	65.0	<b>62.0</b>	<b>62.0</b>	<b>62.0</b>	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
République slovaque		60.0	<b>55.0</b>	<b>57.0</b>	<b>57.0</b>	<b>57.0</b>	<b>57.0</b>	<b>57.0</b>	<b>57.0</b>	62.0	62.0	62.0	62.0
Espagne	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Suède	67.0	67.0	67.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Suisse		<b>60.0</b>	<b>60.0</b>	<b>60.0</b>	<b>62.0</b>	<b>62.0</b>	<b>62.0</b>	<b>62.0</b>	<b>63.0</b>	<b>64.0</b>	<b>64.0</b>	<b>64.0</b>	<b>64.0</b>
Turquie			60.0	45.0	45.0	45.0	45.0	<b>40.0</b>	<b>41.0</b>	<b>45.2</b>	<b>50.4</b>	<b>55.6</b>	<b>60.8</b>
Royaume-Uni	<b>60.0</b>	65.0	66.0	67.0	68.0								
États-Unis	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	66.0	66.0	67.0	67.0	67.0
<b>OCDE</b>	<b>62.9</b>	<b>62.3</b>	<b>61.9</b>	<b>61.3</b>	<b>61.0</b>	<b>61.0</b>	<b>61.1</b>	<b>61.3</b>	<b>61.8</b>	<b>62.9</b>	<b>63.7</b>	<b>64.1</b>	<b>64.4</b>

Note : Les données en **gras** indiquent que l'âge de la retraite est différent pour les hommes et pour les femmes. Pour l'Allemagne, les données de la période 1949-2002 concernent l'Allemagne de l'Ouest. Selon le cas, les données relevées pour la Tchécoslovaquie sont utilisées pour la République tchèque ou la République slovaque. Lorsqu'on dispose de plusieurs valeurs par année civile, on utilise la moyenne de ces données. Au Royaume-Uni, le récent amendement au taux d'augmentation de l'âge de la retraite n'est pas pris en compte dans ce tableau.

Source : Responsables des pays concernés, calculs de l'OCDE et Turner (2007).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548618>

deuxième schéma le plus courant sur la durée. Dans la majorité des pays, l'âge de la retraite reste fixé à 65 ans sur cette période, mais il continue de s'établir à 67 ans en Islande, tandis qu'en Belgique, les salariés ayant effectué une carrière complète peuvent faire valoir leurs droits à une retraite anticipée à l'âge de 60 ans sans aucune décote.

Le graphique de droite de cette partie centrale (panneau D) illustre l'évolution de l'âge de la retraite dans les cinq pays qui ont l'abaissé par le passé. Au Canada, en Irlande et en Norvège, par exemple, l'âge de la retraite atteignait pas moins de 70 ans au début de la période considérée. Dans les autres pays, il a été ramené de 67 à 65 ans en Suède et de 65 à 60 ans au Luxembourg (pour la retraite anticipée sans décote). En règle générale, l'âge de la retraite a été avancé il y a de nombreuses années de cela, la dernière mesure en ce sens datant du début des années 90.

L'avant-dernier groupe de pays – en bas à gauche du graphique 1.1 (panneau E) – connaît une évolution dans le temps en forme de U pour les hommes. Cette situation provient d'un abaissement de l'âge de la retraite, suivi d'une période de stabilité et aujourd'hui d'un effacement des diminutions précédentes déjà mis en place progressivement ou annoncé. La France, par exemple, a ramené l'âge de la retraite de 65 à 60 ans dans les années 80. Toutefois, le nombre d'années de cotisations requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein étant porté à 41 ans à compter de 2012, l'âge de la retraite tel que défini par l'OCDE dépassera les 60 ans. La Nouvelle-Zélande n'a ramené l'âge de la retraite de 65 à 60 ans il y a quelque temps déjà que pour revenir promptement à 65 ans à la fin du siècle dernier. C'est en Turquie que l'évolution aura été la plus frappante : l'âge légal de la retraite, fixé à 60 ans, a été supprimé et remplacé par une durée de cotisation requise de 25 ans pour pouvoir prétendre à la retraite à taux plein, si bien que l'âge de la retraite ressort à 44-45 ans selon la définition de l'OCDE (cette valeur est si excentrée que la plupart du temps, elle n'apparaît pas dans le graphique).

Enfin, le Danemark est le seul pays figurant en bas à droite du graphique 1.1 (panneau F). C'est le seul à avoir relevé l'âge de 65 à 67 ans, à l'avoir ramené à 65 ans, puis à avoir décidé de le porter de nouveau à 67 ans en 2027. Le Danemark indexera l'âge de la retraite sur l'espérance de vie au-delà de 2027, mais l'impact de cette mesure n'est pas visible ici<sup>7</sup>.

Le graphique 1.1 illustre les différences sensibles observées quant au rythme d'évolution de l'âge de la retraite. D'une manière générale, les orientations à la baisse sont intervenues rapidement (panneaux D et E du graphique 1.1). Les orientations à la hausse, en revanche, ont été plus progressives. Ainsi, la réforme italienne concerne uniquement les salariés affiliés depuis 18 ans au plus ; le nouveau système ne sera pleinement opérationnel que lorsque les personnes entrées sur le marché du travail en 1995 et au-delà prendront leur retraite. Conformément aux réformes introduites en Turquie, le nouvel âge de la retraite, soit 65 ans, s'appliquera exclusivement aux actifs qui partiront en retraite après 2050, le recul de 60 à 65 ans pour les nouveaux venus sur le marché du travail n'étant en vigueur que depuis 2008. À l'inverse, la Nouvelle-Zélande et la Pologne ont repoussé l'âge de la retraite à un rythme bien plus soutenu.

S'agissant de l'âge de retraite des femmes, la moitié précisément des pays de l'OCDE ont fixé à un moment ou à un autre un âge différent de celui des hommes, comme en témoignent les données détaillées du tableau 1.2 : lorsque l'âge de la retraite des femmes est inférieur à celui des hommes – il n'est supérieur dans aucun pays – les données apparaissent en gras. Ces cas représentent 28 % des points de données du tableau 1.2<sup>8</sup>. La différence existant entre les sexes est le plus souvent de cinq ans. Elle n'est jamais supérieure et elle s'établit en moyenne à 3.8 années.

Le graphique 1.2 reprend l'analyse des séries chronologiques pays par pays présentée dans le graphique 1.1, mais pour les femmes cette fois. Là encore, les pays ont été classés en cinq groupes de séries chronologiques.

La partie supérieure du graphique 1.2 (panneaux A et B) fait apparaître les séries chronologiques pour les 11 pays où l'âge de la retraite des femmes s'est orienté à la hausse après une période de stabilité. Parmi ces pays, seuls la Corée, les États-Unis et la Grèce ont toujours fixé le même âge pour les hommes et les femmes. Dans cinq autres pays appartenant à ce groupe, l'âge de la retraite des femmes était inférieur à celui des hommes et a donc subi une augmentation plus marquée. Il s'agit de l'Allemagne, de l'Australie, de

la Hongrie, de l'Italie et du Royaume-Uni. En Belgique et en Suisse, l'âge de la retraite a été relevé pour les femmes tandis qu'il restait inchangé pour les hommes. Enfin, le Japon a porté l'âge de la retraite de 60 à 65 ans pour tous, mais cette mesure est intervenue un peu plus tôt pour les hommes que pour les femmes.

Dans la partie centrale du graphique 1.2, côté gauche (panneau C), l'âge de la retraite est stable pour les hommes comme pour les femmes depuis 1950 et cette tendance va se poursuivre jusqu'en 2050 en Espagne, en Finlande, en Islande, au Mexique et aux Pays-Bas. Dans ce groupe, la Pologne est le seul pays à conserver un âge différent pour les femmes sur le long terme, le maintenant à 60 ans tout en relevant celui des hommes de 60 à 65 ans.

Les cinq pays du panneau D n'ont jamais pratiqué de différenciation entre les hommes et les femmes. L'âge de la retraite a été avancé pour les femmes – comme pour les hommes – dans le passé, mais aucun pays n'envisage de le reculer à l'avenir.

Le panneau E contient sept pays, qui ont avancé précédemment l'âge de la retraite pour les femmes et qui, le plus souvent, l'ont repoussé depuis. De nouvelles hausses ont déjà été décidées en Autriche, en République slovaque, en République tchèque et en Turquie afin de faire concorder l'âge de la retraite des femmes et celui des hommes, puis, dans certains cas, de le relever pour tous. Le Portugal a déjà uniformisé l'âge fixé pour les femmes et celui appliqué aux hommes, alors que la France et la Nouvelle-Zélande ont toujours affiché le même âge, l'âge de la retraite évoluant parallèlement dans le temps pour les hommes et les femmes. Enfin, le panneau F présente l'évolution des séries chronologiques plus complexe qu'a connue le Danemark. Pendant les années 60, 70 et 80, l'âge de la retraite des femmes était inférieur à celui des hommes.

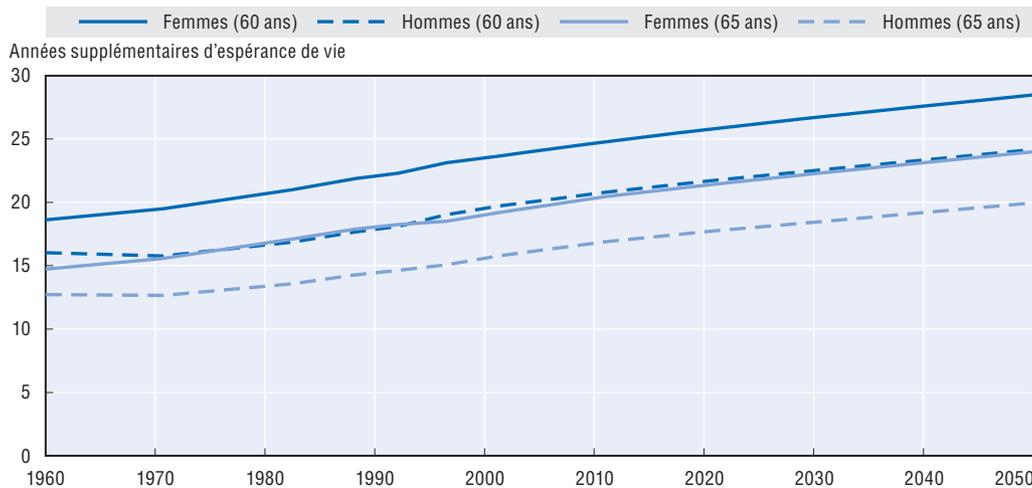
### 1.3. Durée de la retraite attendue : espérance de vie à l'âge de la retraite

Les mesures d'abaissement de l'âge de la retraite adoptées jusqu'en 1993 dans de nombreux pays de l'OCDE sont allées de pair avec une forte élévation de l'espérance de vie. Dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, l'allongement de l'espérance de vie totale était dû, pour l'essentiel, à une baisse de la mortalité des plus jeunes : mortalité à la naissance, durant l'enfance et pendant la période d'activité. Pendant la seconde partie du XX<sup>e</sup> siècle, toutefois, le risque de mortalité à l'âge de la retraite a aussi sensiblement diminué. De 1960 à 2010, l'espérance de vie moyenne à 65 ans calculée par l'OCDE a progressé de quelque 3.9 ans pour les hommes et de 5.4 ans pour les femmes (graphique 1.3). Les gains enregistrés à 60 ans ont été plus importants qu'à 65 ans.

La Division de la population de l'Organisation des Nations Unies prévoit un nouvel allongement de l'espérance de vie de 2010 et 2050, estimé à 3.1 années supplémentaires pour les hommes et 3.6 ans pour les femmes âgés de 65 ans. Comme par le passé, les gains à 60 ans sont plus importants, mais moindres qu'en 1960-2010.

On associe ici les données nationales sur l'âge de la retraite présentées à la section 1.2 ci-dessus aux informations relatives à l'évolution de la mortalité et de l'espérance de vie. On obtient ainsi l'évolution du nombre d'années de vie supplémentaires au-delà de l'âge normal de la retraite (en moyenne)<sup>9</sup> dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Par souci de concision, on parlera ici de « durée de la retraite attendue ». Puisqu'il désigne la durée de la période durant laquelle les prestations de retraite doivent être versées, ce concept est un déterminant important du coût des pensions.

Les tableaux 1.3 et 1.4 contiennent pour chaque pays des calculs détaillés pour les hommes et les femmes, respectivement. En 2010, il s'écoule en moyenne, pour les

Graphique 1.3. **Espérance de vie à 60 et 65 ans par sexe, moyenne de l'OCDE, 1960-2050**

Source : Données rétrospectives sur l'espérance de vie extraites de la Base de données de l'OCDE sur la santé 1960-95. Données récentes et projections relatives à l'espérance de vie fondées sur la base de données de la Division de la population de l'Organisation des Nations Unies, *World Population Prospects – The 2008 Revision*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546699>

hommes, 18,5 ans entre le départ en retraite à l'âge normal et le décès. Pour les femmes, la durée de la retraite attendue à l'âge normal de la retraite s'établit en moyenne à 23,3 ans, soit près de cinq ans de plus que pour les hommes. Sept pays, où l'âge de la retraite est fixé à 60 ans au plus, se caractérisent par la retraite la plus longue observée pour les hommes en 2010 – soit plus de 20 ans ; il s'agit de la Belgique, de la Corée, de la France, de la Grèce, de l'Italie, du Luxembourg et de la Turquie. De même, la retraite s'étend aussi sur une longue durée pour les femmes en 2010 – plus de 25 ans – dans les pays où l'âge de la retraite est bas, soit en Autriche, en Belgique, en Corée, en France, en Grèce et en Italie.

Inversement, c'est en Pologne et en République slovaque que la retraite est la plus courte pour les hommes, du fait de la brièveté de l'espérance de vie observée dans ces pays : à 65 ans, par exemple, l'espérance de vie des hommes ressort à 14,4 et 13,8 ans respectivement, contre 16,9 ans en moyenne dans les pays de l'OCDE et 18,8 ans au moins en Islande, au Japon et en Suisse. Parmi les pays où la retraite est de courte durée pour les hommes en 2010 figurent également ceux où l'âge de la retraite est déjà supérieur à 67 ans, à savoir l'Islande et la Norvège. La durée de la retraite attendue y est aussi brève pour les femmes, de même qu'aux États-Unis. Toutefois, l'âge de la retraite étant différent pour les hommes et les femmes en Hongrie, en Pologne et en République slovaque, ces pays ne sont pas au nombre de ceux où l'espérance de vie est la plus courte à l'âge de la retraite pour les femmes (alors que c'est le cas pour les hommes). De plus, l'espérance de vie à 60 ans ou 65 ans s'approche davantage de la moyenne de l'OCDE pour les femmes que pour les hommes.

Les graphiques 1.4 et 1.5 présentent une synthèse de l'évolution de l'espérance de vie à l'âge de la retraite pour différents pays, en distinguant là encore la situation des hommes de celle des femmes. Les pays sont regroupés selon l'ampleur des variations de l'âge de la retraite sur la période 1960-2050.

Pour analyser les effets de l'évolution de l'espérance de vie, on peut utilement se concentrer, dans un premier temps, sur les pays où l'âge de la retraite n'a pas varié durant

Tableau 1.3. **Espérance de vie à l'âge de la retraite dans les pays de l'OCDE, 1958-2050, hommes**

	1958	1971	1983	1989	1993	1999	2002	2010	2020	2030	2040	2050
Australie	12.5	12.5	14.2	14.7	15.7	16.6	17.5	18.6	19.5	19.3	19.0	19.7
Autriche	12.0	12.0	13.1	14.3	14.7	15.7	16.0	17.5	18.7	19.5	20.3	21.1
Belgique	15.3	15.3	16.6	17.6	18.1	19.2	19.4	21.1	22.3	23.1	24.0	24.8
Canada		10.7	12.8	14.4	15.8	16.3	17.1	18.3	19.1	19.9	20.7	21.4
République tchèque	15.4	14.2	14.3	14.8	15.7	16.9	16.5	17.0	16.9	17.8	17.2	18.1
Danemark	13.7	11.7	11.9	12.2	12.0	13.0	13.4	16.4	17.1	15.8	16.5	17.2
Finlande	11.5	11.4	13.0	13.9	14.1	15.2	15.5	16.8	17.6	18.3	19.1	19.8
France	12.5	13.0	14.2	18.8	19.4	20.2	20.5	21.7	22.4	23.3	24.0	24.8
Allemagne	14.2	14.1	15.2	16.0	16.5	17.6	17.2	17.0	17.9	18.7	19.5	20.3
Grèce	19.9	20.7	21.6	22.4	22.7	23.1	22.7	24.0	21.8	22.5	23.3	24.1
Hongrie	15.6	15.1	14.5	14.8	14.5	14.9	15.6	16.5	14.4	14.5	15.4	16.3
Islande			13.5	14.0	14.7	14.9	15.8	16.8	17.5	18.3	19.1	19.8
Irlande	7.6	7.7	7.9	13.1	13.4	14.1	15.2	16.9	17.7	18.5	19.2	20.0
Italie		16.7	17.1	23.6	24.2	25.4	23.8	22.8	21.7	19.4	20.1	20.9
Japon	14.8	16.6	19.0	20.0	20.2	20.9	20.9	19.8	19.6	20.3	21.0	21.6
Corée					16.2	17.5	18.7	20.2	21.1	19.9	19.6	19.3
Luxembourg	12.5	11.4	12.9	13.8	17.8	19.0	19.2	20.8	22.1	23.0	23.8	24.6
Mexique	14.2	15.3	15.5	16.2	16.1	16.4	16.4	17.2	17.9	18.3	18.6	18.9
Pays-Bas	13.9	13.3	13.7	14.3	14.4	15.1	15.7	17.3	18.1	19.0	19.8	20.6
Nouvelle-Zélande		15.7	16.8	17.9	18.8	19.0	17.9	18.1	19.0	19.7	20.5	21.2
Norvège	9.5	8.9	12.5	12.7	12.8	13.7	14.3	15.7	16.6	17.3	18.1	18.9
Pologne	15.9	15.0	15.7	14.3	14.2	15.0	13.9	14.4	14.9	15.6	16.4	17.2
Portugal	12.4	11.8	13.4	14.3	14.2	15.0	15.5	16.3	17.1	17.8	18.5	19.2
République slovaque	16.6	15.5	15.3	15.3	16.1	15.9	16.1	14.9	15.7	16.6	17.6	18.6
Espagne	13.1	13.7	14.9	15.6	15.9	16.2	16.6	17.9	19.0	19.9	20.6	21.4
Suède	11.7	12.0	14.7	15.4	15.5	16.4	16.8	17.9	18.8	19.5	20.3	21.1
Suisse	12.9	13.3	14.6	15.5	15.9	16.9	17.5	18.9	20.0	20.8	21.6	22.4
Turquie		14.6	29.2	29.9	30.5	31.1	31.5	31.1	28.4	24.5	21.0	22.5
Royaume-Uni	11.9	12.3	13.2	13.8	14.2	15.4	16.0	16.9	17.7	17.5	17.2	16.9
États-Unis	12.8	13.2	14.4	15.0	15.3	16.1	16.7	16.8	17.3	16.8	17.2	17.7
<b>OCDE</b>	<b>13.4</b>	<b>13.5</b>	<b>15.0</b>	<b>16.2</b>	<b>16.7</b>	<b>17.4</b>	<b>17.7</b>	<b>18.5</b>	<b>18.9</b>	<b>19.2</b>	<b>19.6</b>	<b>20.3</b>

Note : L'espérance de vie est calculée à l'aide de données de 1960 pour l'âge de la retraite applicable en 1958.

Source : Données sur l'évolution de l'âge de la retraite tirées du tableau 1.1. Données rétrospectives sur l'espérance de vie extraites de la Base de données de l'OCDE sur la santé 1960-95. Données récentes et projections relatives à l'espérance de vie fondées sur la base de données de la Division de la population de l'Organisation des Nations Unies, *World Population Prospects – The 2008 Revision*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548637>

la période considérée. Ils sont au nombre de neuf pour les hommes, comme en témoigne la partie basse du graphique 1.4 (panneaux E et F). La durée de la retraite attendue dans ces pays a grimpé de 13.2 ans pour les hommes dans les années 60 à 17.8 ans en 2010. Aucun recul de l'âge de la retraite n'étant en projet actuellement, la durée de la retraite va continuer d'y augmenter pour les hommes et elle devrait atteindre 20.9 ans en 2050. L'analyse équivalente menée pour les cinq pays où l'âge de la retraite n'a pas été modifié pour les femmes (graphique 1.5, panneau E) montre que la durée de la retraite va passer de 15.5 ans en 1960 à 20.8 ans en 2010 et 24.1 ans en 2050. Il en ressort qu'en ce qui concerne l'âge de la retraite, une politique du *statu quo* ne se traduit pas, dans la pratique, par un *statu quo*, mais au contraire par un allongement perpétuel de la durée moyenne de la retraite et donc par une hausse constante du coût des retraites.

S'agissant des pays où l'âge de la retraite a évolué au fil du temps, ceux où les variations observées ont été relativement importantes figurent dans la partie supérieure des graphiques 1.4 et 1.5. En Italie, le relèvement de l'âge de la retraite va sensiblement

Tableau 1.4. **Espérance de vie à l'âge de la retraite dans les pays de l'OCDE, 1958-2050, femmes**

	1958	1971	1983	1989	1993	1999	2002	2010	2020	2030	2040	2050
Australie	19.4	20	22.4	22.8	23.7	24.5	24.2	24.3	23.7	22.6	22.5	23.3
Autriche	18.6	19.0	20.6	22.1	22.6	23.7	23.8	25.1	26.1	24.6	23.6	24.5
Belgique	18.5	19.3	21.1	22.5	23.1	23.9	23.6	25.8	27.0	28.0	28.9	29.8
Canada		14.5	17.2	18.7	19.9	20.1	20.4	21.4	22.3	23.1	24.0	24.8
République tchèque	18.5	23.3	21.4	22.1	23.0	24.1	23.1	23.8	23.1	22.3	21.6	22.5
Danemark	19.3	18.6	19.6	19.9	15.6	16.1	16.6	19.8	20.8	19.6	20.3	21.0
Finlande	13.7	14.4	17.5	17.8	18.0	19.5	19.3	21.0	22.0	22.9	23.8	24.7
France	15.6	16.8	18.4	24.0	24.6	25.3	25.4	26.5	26.9	27.8	28.7	29.5
Allemagne	18.1	19.0	20.8	21.8	22.5	23.7	23.3	20.7	21.7	22.6	23.5	24.4
Grèce	21.5	22.5	23.7	25.2	25.6	26.1	25.3	27.1	25.3	26.3	27.4	28.3
Hongrie	22.6	23.2	23.5	24.2	24.2	24.7	25.4	22.6	19.0	19.4	20.3	21.1
Islande			16.5	17.0	17.0	17.2	18.3	19.2	20.2	21.1	22.0	22.9
Irlande	9.4	10.0	10.6	16.5	17.0	17.6	18.6	20.6	21.6	22.5	23.4	24.3
Italie		25.2	26.5	28.1	28.8	29.9	28.1	27.4	26.3	23.7	24.6	25.5
Japon	22.8	25.0	27.7	28.3	25.9	26.3	27.4	26.7	25.2	26.0	26.9	27.7
Corée					20.8	22.2	23.2	25.2	26.2	25.1	24.6	24.5
Luxembourg	14.5	14.7	16.8	17.8	22.9	24.2	23.7	24.9	25.9	26.8	27.7	28.6
Mexique	14.6	16.0	17.2	17.9	17.9	18.0	18.2	19.4	20.4	21.0	21.5	21.9
Pays-Bas	15.3	16.2	18.3	18.9	18.8	19.1	19.1	20.4	21.2	22.0	22.8	23.5
Nouvelle-Zélande		19.8	21.1	22.0	22.7	22.6	20.9	20.9	21.8	22.6	23.4	24.3
Norvège	11.1	11.9	16.7	16.7	16.8	17.5	17.7	18.9	19.9	20.8	21.7	22.5
Pologne	18.7	18.9	19.9	19.9	20.1	21.0	21.8	23.1	24.0	24.9	25.8	26.6
Portugal	14.5	14.2	16.5	19.8	19.8	20.8	18.8	20.2	21.2	22.1	22.9	23.6
République slovaque	18.4	23.7	22.3	22.8	23.7	23.6	23.8	24.9	21.0	22.0	23.0	23.9
Espagne	15.3	16.3	18.2	19.2	19.8	20.3	20.6	21.8	22.8	23.6	24.4	25.1
Suède	13.3	14.9	18.5	19.1	19.1	19.9	20.0	21.1	21.9	22.7	23.4	24.2
Suisse	19.0	20.5	22.9	22.3	22.6	23.2	23.4	24.1	24.0	24.9	25.8	26.6
Turquie		16.0	30.8	31.9	32.5	33.1	37.2	36.9	34.7	30.9	27.2	23.2
Royaume-Uni	18.9	19.8	21.0	21.5	21.9	22.7	23.3	24.5	21.2	21.1	22.0	21.9
États-Unis	15.8	17.1	18.6	18.8	18.9	19.1	19.1	19.3	20.2	20.1	21.0	21.9
<b>OCDE</b>	<b>17.0</b>	<b>18.2</b>	<b>20.2</b>	<b>21.4</b>	<b>21.7</b>	<b>22.3</b>	<b>22.5</b>	<b>23.3</b>	<b>23.2</b>	<b>23.4</b>	<b>23.9</b>	<b>24.6</b>

Note : L'espérance de vie est calculée à l'aide de données de 1960 pour l'âge de la retraite applicable en 1958.

Source : Données sur l'évolution de l'âge de la retraite tirées du tableau 1.2. Données rétrospectives sur l'espérance de vie extraites de la Base de données de l'OCDE sur la santé 1960-95. Données récentes et projections relatives à l'espérance de vie fondées sur la base de données de la Division de la population de l'Organisation des Nations Unies, *World Population Prospects – The 2008 Revision*.

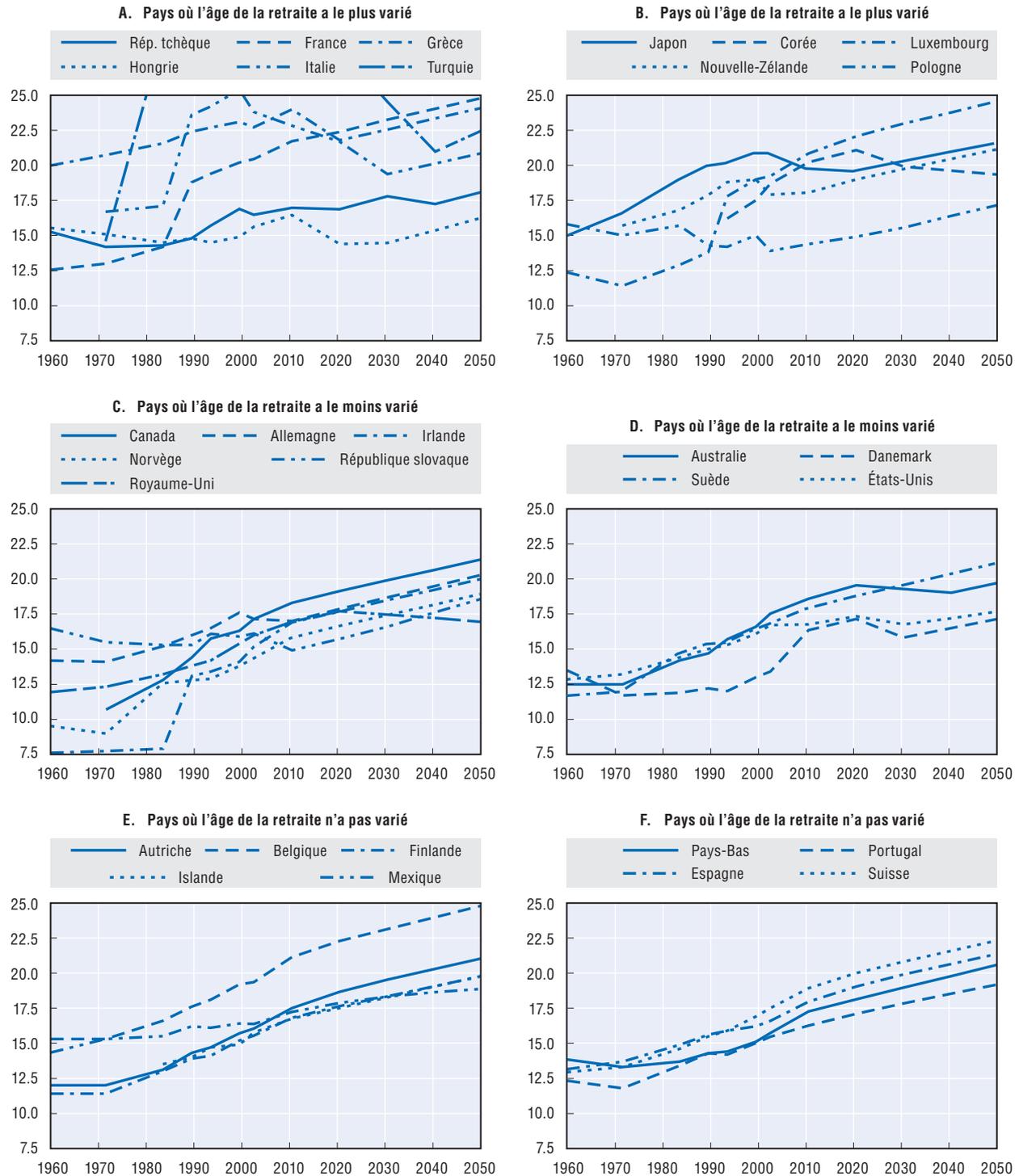
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548656>

réduire la durée de la retraite attendue, qui reviendra de son plus haut niveau, soit plus de 25 ans pour les hommes, aux alentours de 20 ans à la fin de l'horizon de prévision. Pour les femmes, la durée de la retraite attendue a culminé à 30 ans en 1999 et devrait être ramenée à 25.5 ans en 2050.

Les actifs ayant la possibilité de prendre leur retraite à l'âge de leur choix à condition d'avoir cotisé pendant 20 à 25 ans, la durée de la retraite attendue en Turquie se situe nettement en dehors de l'échelle des graphiques. La valeur de crête est de 32 ans pour les hommes et 37 ans pour les femmes (en 2002 dans les deux cas). En d'autres termes, une femme ayant effectué une carrière complète à partir de l'âge de 20 ans pouvait bénéficier d'une pension durant un laps de temps près de deux fois plus long que sa durée de cotisation. Pour les hommes, la durée de versement attendue pouvait être supérieure de près de 30 % à la durée de cotisation.

Dans d'autres pays ayant repoussé l'âge de la retraite, la durée de la retraite attendue va rester globalement stable sur des périodes relativement longues. En Grèce, par exemple,

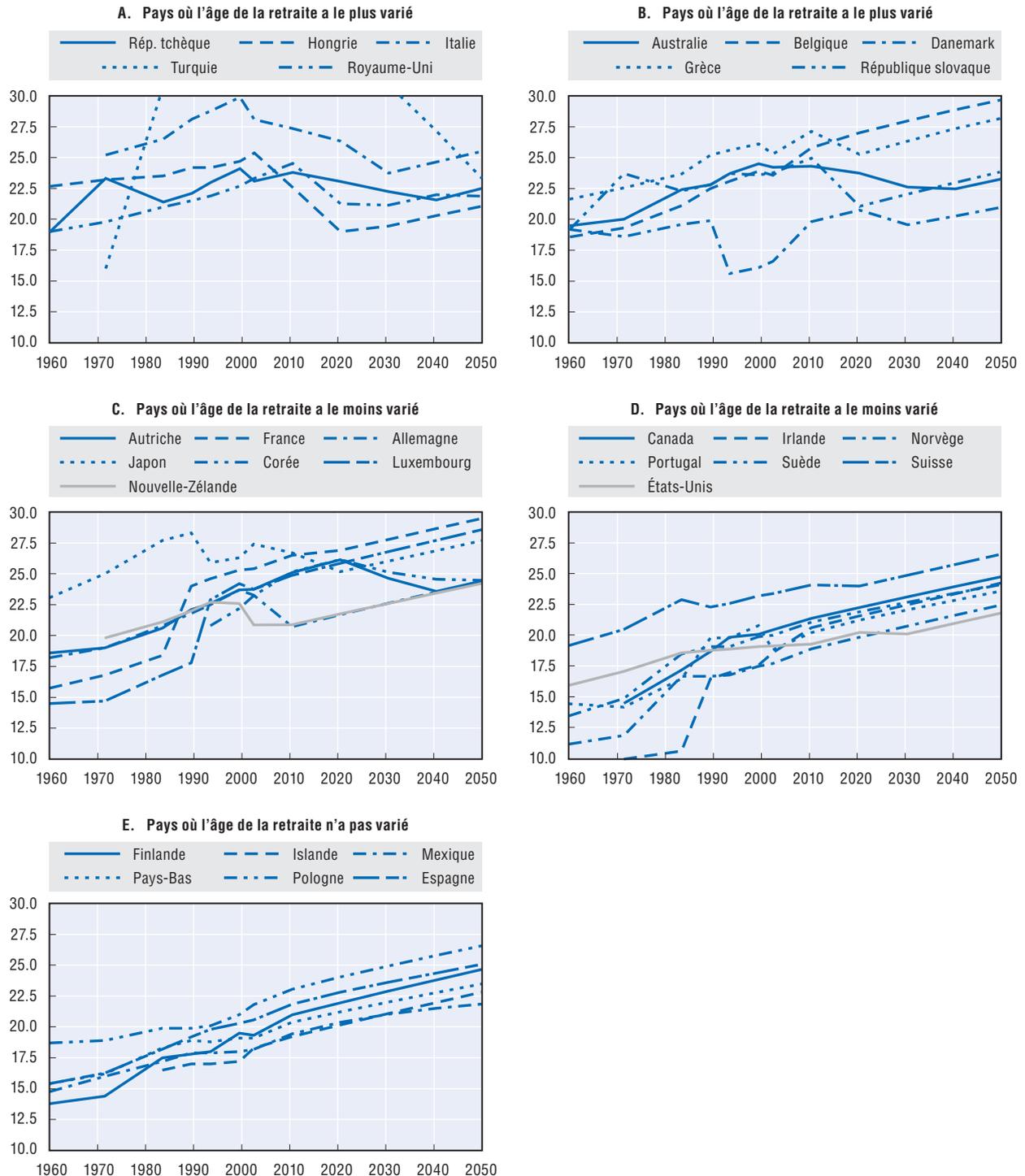
Graphique 1.4. **Espérance de vie à l'âge de la retraite dans les pays de l'OCDE, hommes, 1950-2050**



Note : Les valeurs ont été plafonnées à 25 ans, de sorte que la durée de la retraite attendue en Turquie se situe hors échelle.

Source : Données sur l'évolution de l'âge de la retraite tirées du tableau 1.1. Données rétrospectives sur l'espérance de vie extraites de la Base de données de l'OCDE sur la santé 1960-95. Données récentes et projections relatives à l'espérance de vie fondées sur la base de données de la Division de la population de l'Organisation des Nations Unies, World Population Prospects – The 2008 Revision.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932546718>

Graphique 1.5. **Espérance de vie à l'âge de la retraite dans les pays de l'OCDE, femmes, 1950-2050**

Note : Les valeurs ont été plafonnées à 30 ans, de sorte que la durée de la retraite attendue en Turquie se situe hors échelle.

Source : Données sur l'évolution de l'âge de la retraite tirées du tableau 1.2. Données rétrospectives sur l'espérance de vie extraites de la Base de données de l'OCDE sur la santé 1960-95. Données récentes et projections relatives à l'espérance de vie fondées sur la base de données de la Division de la population de l'Organisation des Nations Unies, *World Population Prospects – The 2008 Revision*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546737>

l'espérance de vie à l'âge de la retraite devrait continuer de s'inscrire entre 22 et 24 ans pour les hommes de 1993 à 2050. De même, en République tchèque, la durée de la retraite pour les hommes devrait ressortir aux alentours de 17 ans entre 1999 et 2040. Pour les hommes, la situation est comparable en Corée, en Hongrie, en Nouvelle-Zélande et en Pologne. En Australie et au Royaume-Uni, le report de l'âge de la retraite de 60 à 67 et 68 ans, respectivement, pour les femmes suffit à maintenir la durée de la retraite attendue en 2050 à un niveau pratiquement identique à celui de 1993. Toutefois, l'âge de la retraite initial s'inscrivait à 65 ans pour les hommes dans ces deux pays. Au Royaume-Uni, la durée de la retraite attendue pour les hommes devrait revenir à son niveau de 2010 en 2050. Néanmoins, le relèvement opéré en Australie pour les hommes ne suffira pas à empêcher une élévation constante de l'espérance de vie à l'âge de la retraite.

#### 1.4. Conclusions et répercussions sur l'action publique

L'âge de la retraite est le paramètre le plus visible du système de retraite. Il influe sur les incitations financières à partir en retraite à des âges différents, incitations analysées plus en détail au chapitre 3 de la Partie I (« Incitations au départ induites par le système de retraite »). Dans le sens où il constitue un repère, il peut aussi avoir des répercussions notables sur les décisions des individus à prendre leur retraite.

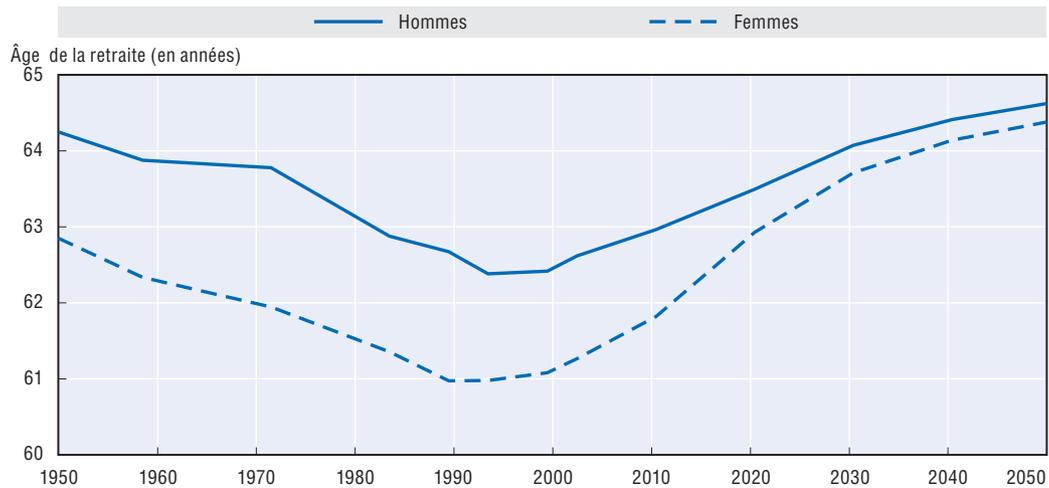
L'analyse à long terme des politiques menées montre que l'âge de la retraite a fortement diminué dans la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle (graphique 1.6). De 1950 à 2010, dix pays ont abaissé l'âge de la retraite pour les hommes à un moment ou à un autre, et 13 ont procédé de même pour les femmes. Dans les 30 pays de l'OCDE, l'âge moyen de la retraite est revenu de 64.3 ans en 1949 à 62.4 ans, soit le point le plus bas, en 1993 pour les hommes, ce qui correspond à une diminution de près de deux ans. Pour les femmes, l'âge de la retraite a également été abaissé de pratiquement deux ans sur la même période, et ramené ainsi de 62.9 à 61.0 ans en 1993.

À partir des années 90, les gouvernements ont commencé à prendre des mesures pour inverser la tendance et adopter des lois qui ont déjà ou qui vont relever l'âge de la retraite d'ici 2050. Par rapport au point bas de 1993, 14 pays ont repoussé ou ont l'intention de reculer l'âge de la retraite pour les hommes et 18 pour les femmes. Dès 2010, l'âge moyen de la retraite avait augmenté de 0.5 an pour les hommes et de 0.8 an pour les femmes par rapport au point bas de la courbe.

À l'avenir, les projets en cours vont permettre de porter l'âge moyen de la retraite à 64.6 ans pour les hommes et 64.4 ans pour les femmes en 2050. L'âge moyen est légèrement inférieur pour les femmes, car la législation encore en vigueur en Pologne et en Suisse prévoit de maintenir un écart sur le long terme et qu'en Turquie, l'harmonisation entre les hommes et les femmes ne sera pas achevée en 2050.

En dépit de ces augmentations, on remarquera que l'âge moyen de la retraite pour les hommes ne reviendra au niveau de 1950 qu'en 2040. L'âge de la retraite a été relevé plus sensiblement et souvent plus tôt pour les femmes que pour les hommes, afin d'harmoniser les âges fixés pour les uns et les autres dans 12 des 15 pays qui se caractérisaient par un écart d'âge de la retraites à un moment ou à un autre. Même pour les femmes, toutefois, l'âge de la retraite ne retrouvera son niveau de 1950 qu'en 2020.

L'espérance de vie a connu une hausse pratiquement ininterrompue durant la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle et la majorité des estimations prévoient une croissance constante à l'avenir. De 1960 au creux de la courbe de l'âge de la retraite enregistré en 1993, le laps de

Graphique 1.6. **Âge moyen de la retraite dans les pays de l'OCDE par sexe, 1950-2050**

Source : Représentants des pays concernés, calculs de l'OCDE et Turner (2007).

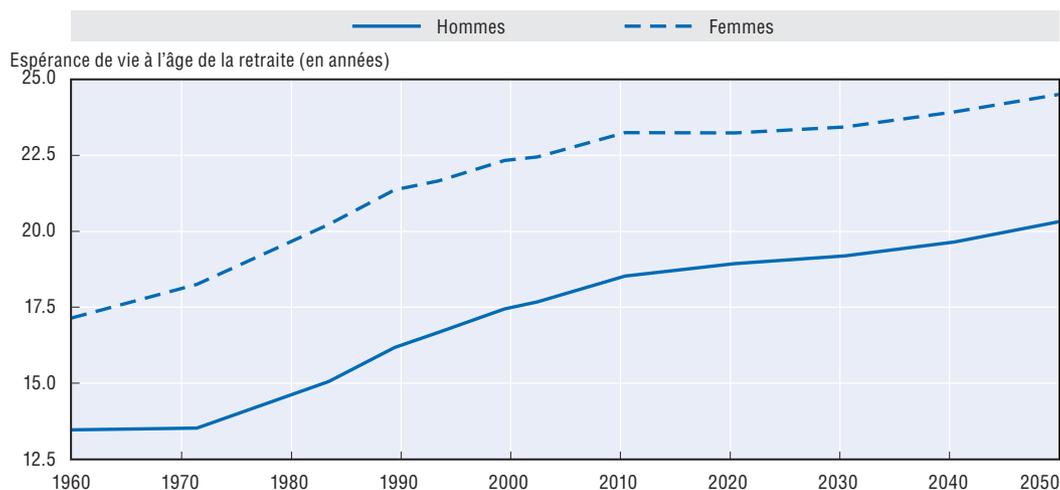
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546756>

temps durant lequel un homme ayant atteint l'âge de la retraite pouvait espérer vivre est passé de 13,4 à 16,7 ans (graphique 1.7). Plus de 40 % de l'allongement de la durée de la retraite attendue résulte de l'abaissement de l'âge de la retraite, une courte majorité étant attribuable à une augmentation de l'espérance de vie. La durée de la retraite attendue pour les femmes a progressé de 4,7 ans à partir de 1960, pour atteindre 21,7 ans en 1993. Pour elles, 70 % de cette hausse est due à l'allongement de l'espérance de vie et 30 % à un abaissement de l'âge de la retraite.

Récemment, soit de 1993 à 2010, la durée de la retraite attendue a augmenté moins vite qu'auparavant pour s'établir à 23,3 ans pour les femmes (soit +1,6 année supplémentaire) et à 18,5 ans pour les hommes (+1,8 années supplémentaires). Le ralentissement constaté pour les femmes s'explique par le fait que durant cette période, l'âge de la retraite a reculé plus vite pour elles que pour les hommes. En l'absence de report de l'âge de la retraite, la durée de la retraite attendue aurait été plus longue de 0,8 an pour les femmes et de 0,4 an pour les hommes en 2010.

Concernant la période 2010-50, la durée de la retraite attendue ces 40 prochaines années devrait progresser à un rythme nettement moins soutenu qu'au cours des 50 années précédentes (soit de 1960 à 2010). Dans les pays de l'OCDE, l'espérance de vie des femmes à l'âge de la retraite devrait ressortir en moyenne à 24,6 ans en 2050, contre 20,3 ans pour les hommes. Seuls cinq pays de l'OCDE – la Corée, la Hongrie, l'Italie, le Royaume-Uni et la Turquie – ont suffisamment relevé l'âge de la retraite pour stabiliser ou réduire la durée de la retraite attendue entre 2010 et 2050 pour les hommes comme pour les femmes. L'Australie, l'Autriche et les Républiques tchèque et slovaque procéderont ainsi pour les femmes uniquement (en raison de l'harmonisation de l'âge de la retraite entre les deux sexes).

Dans certains pays, le débat relatif au report de l'âge de la retraite s'est articulé autour de la viabilité financière du système de retraite, mais aussi de la hausse des pensions de retraite au-delà des moyens disponibles. Il existe une corrélation négative entre le montant des prestations et l'âge de la retraite, corrélation qui peut être démontrée en utilisant des

Graphique 1.7. **Espérance de vie à l'âge de la retraite par sexe, 1960-2050**

Source : Données sur l'évolution de l'âge de la retraite tirées du tableau 1.2. Données rétrospectives sur l'espérance de vie extraites de la Base de données de l'OCDE sur la santé 1960-95. Données récentes et projections relatives à l'espérance de vie fondées sur la base de données de la Division de la population de l'Organisation des Nations Unies, *World Population Prospects – The 2008 Revision*.

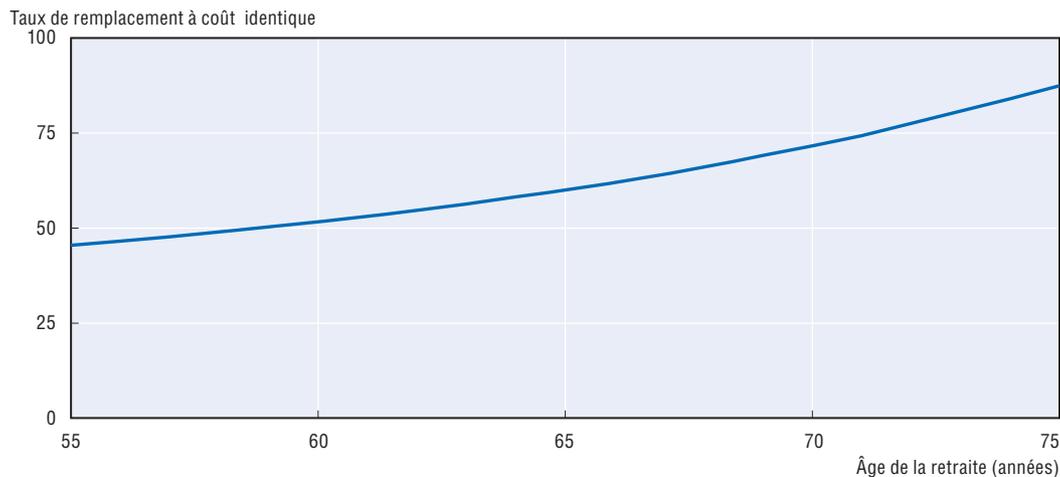
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546775>

taux de rente afin de calculer le taux de remplacement pour des âges différents compte tenu des contraintes budgétaires pesant sur le prestataire des retraites. Ce scénario est illustré dans le graphique 1.8 à l'aide des modèles de retraite de l'OCDE. Il montre qu'en différant son départ en retraite de cinq ans à l'âge 65 ans, un actif obtient un taux de remplacement de 72 %, contre 60 % à 65 ans (le taux de 60 % a été choisi ici car il s'agit approximativement du taux de remplacement moyen obtenu pour un salaire moyen dans les pays de l'OCDE). À l'inverse, en cas de retraite anticipée, le budget disponible doit être réparti sur une plus longue durée. En partant en retraite cinq ans plus tôt, soit à l'âge de 60 ans, on obtient alors un taux de remplacement de 52 %.

Pour interpréter les résultats présentés ci-dessus, il convient de garder à l'esprit d'autres réformes adoptées en matière de retraite. Tout d'abord, la moitié environ des pays de l'OCDE ont pris depuis dix ans d'autres mesures que celles consistant à relever l'âge de la retraite, afin d'encourager les actifs à travailler plus longtemps. Ils ont notamment durci les conditions d'ouverture des droits à une retraite anticipée, majoré la décote appliquée en cas de retraite anticipée et minoré la surcote accordée en cas de retraite différée. Ces réformes sont étudiées plus en détails au chapitre 3 de la Partie I consacré aux « Incitations au départ induites par le système de retraite »<sup>10</sup>. Le chapitre 5 de la Partie I intitulé « Indexer les pensions sur l'espérance de vie » analyse un deuxième ensemble non négligeable de réformes. Dans la plupart de ces nouveaux dispositifs de retraite, les prestations vont diminuer automatiquement à mesure que l'espérance de vie va s'allonger, de sorte que la valeur viagère des pensions servies au titre de ces mécanismes demeurera globalement constante. On peut donc considérer ces changements comme des substituts partiels au recul de l'âge de la retraite en vue de garantir la viabilité financière du système de retraite.

Et maintenant ? Près de la moitié des pays de l'OCDE vont repousser l'âge de la retraite au cours des 40 prochaines années. Bien souvent, toutefois, cela reviendra à faire du sur place : le relèvement de l'âge de la retraite ne suffira que dans quelques cas à compenser

Graphique 1.8. **Corrélation négative entre le taux de remplacement et l'âge de la retraite**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE. Taux de rente calculés à partir des données sur la mortalité par tranches d'âge extraites de la base de données de la Division de la population de l'Organisation des Nations Unies, *World Population Prospects – The 2008 Revision*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546794>

l'allongement à venir de l'espérance de vie, et encore moins à effacer en partie les gains précédemment observés. La durée de la retraite attendue en 2050 devrait être de 25 ans pour les femmes et de 20 ans pour les hommes, soit supérieure de sept ou huit ans ou de 50 % par rapport à 1960.

Certains pays, compte tenu du discours adopté sur la politique des retraites, n'excluent pas de repousser de nouveau l'âge de la retraite pour atténuer les effets de l'élévation continue de l'espérance de vie. Ainsi, l'ancien chef de la commission britannique sur la réforme des retraites, Lord Turner, a émis l'idée d'un nouveau recul de l'âge de la retraite à 70 ans, soit au-delà des 68 ans déjà prévus. Dans d'autres pays, le débat concernant l'âge futur de la retraite vient seulement de s'ouvrir, mais si l'on se fie aux expériences passées, ils seront probablement nombreux à emboîter le pas à ceux qui ont déjà annoncé un recul de l'âge de la retraite.

## Notes

1. Voir l'analyse présentée dans Whitehouse (2007).
2. Ce chapitre thématique fait la synthèse de l'analyse plus détaillée figurant dans Chomik et Whitehouse (2010).
3. Lorsque ce chapitre thématique a été rédigé, les nouveaux pays membres, comme le Chili, l'Estonie, Israël et la Slovaquie n'avaient pas encore adhéré à l'Organisation, si bien qu'ils ne sont pas pris en compte dans cette analyse.
4. Voir Zaidi et Whitehouse (2009) pour une analyse de ces règles.
5. On a observé de telles différences en République tchèque et en ex-Tchécoslovaquie, au Danemark et en Suisse à des périodes diverses.
6. L'Allemagne projette également de porter l'âge légal de la retraite de 65 à 67 ans mais, pour les raisons expliquées à l'encadré 1.1, le calcul OCDE de l'âge d'ouverture des droits ne s'en trouve pas modifié.
7. Voir le chapitre 5 de la Partie I, intitulé « Indexer les pensions sur l'espérance de vie ».

8. On dénombre 390 point de données, comprenant 30 pays et jusqu'à 13 points sur la durée.
9. On obtient ainsi l'espérance de vie pour l'ensemble de la population d'un pays donné. Whitehouse et Zaidi (2008) analysent les différences d'espérance de vie existant entre différents groupes socio-économiques d'un même pays. La principale conclusion de ce document est que les écarts socio-économiques de mortalité dans les économies de l'OCDE sont nettement moins élevés pour les personnes qui ont atteint l'âge de la retraite que pour celles qui sont en âge de travailler.
10. Voir aussi Whitehouse et al. (2009), les chapitres consacrés à la réforme des retraites dans OCDE (2007, 2009) et Ebbinghaus (2006).

## Références

- Chomik, R. et E.R. Whitehouse (2010), « Trends in Pension Eligibility Ages and Life Expectancy, 1950-2050 », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 105, Éditions OCDE, Paris.
- Ebbinghaus, B. (2006), *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*, Oxford University Press, Oxford.
- OCDE (2005), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2005 : Panorama des politiques publiques*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006), *Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2007 : Panorama des politiques publiques*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), Les régimes de retraite du secteur public et le défi du vieillissement de la fonction publique, *Documents de travail de l'OCDE sur la gouvernance publique* n° 2, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 : Panorama des systèmes de retraite*, Éditions OCDE, Paris.
- Palacios, R.J. et E.R. Whitehouse (2006), « Civil-service Pension Schemes Around the World », *Pension Reform Primer Series, Social Protection Discussion Paper* n° 06/02, Banque mondiale, Washington, D.C.
- Queisser, M. et E.R. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 40, Éditions OCDE, Paris.
- Turner, J. (2007), « Social Security Pensionable Ages in OECD Countries: 1949-2035 », *International Social Security Review*, vol. 60, n° 1, pp. 81-99.
- Whitehouse, E.R. (2007), « Life-Expectancy Risk and Pensions: Who Bears the Burden? », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 60, Éditions OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R. et A. Zaidi (2008), *Socio-Economic Differences in Mortality: Implications for Pension Policy*, *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 71, Éditions OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R., A.C. D'Addio, R. Chomik et A. Reilly (2009), « Two Decades of Pension Reform: What has been Achieved and What Remains to be Done? », *Geneva Papers on Risk and Insurance*, vol. 34, pp. 515-535.
- Zaidi, A. et E.R. Whitehouse (2009), « Should Pension Systems Recognise Hazardous and Arduous Work? », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 91, Éditions OCDE, Paris.

## PARTIE I

### Chapitre 2

# Tendances en matière de retraite et d'activité pour les seniors

*Ce chapitre examine le comportement des seniors sur le marché du travail, compare leur situation d'un pays à l'autre et analyse les changements intervenus dans le temps. Dans les années 70 et 80, on constatait une forte tendance au départ à la retraite anticipée. Toutefois, cette tendance a pris fin au milieu des années 90, et au cours des années 2000, le pourcentage des individus âgés de 50 à 64 ans qui étaient en activité a commencé à croître.*

*L'analyse détaillée des voies d'accès à la retraite révèle qu'au moins la moitié des hommes ont recours à des mécanismes du type assurance chômage, maladie ou invalidité dans la moitié des pays étudiés. Les femmes sont également nombreuses à quitter le marché du travail pour s'occuper de membres de leur famille.*

*Les seniors semblent avoir relativement bien résisté au retournement de conjoncture induit par la crise financière mondiale dans la plupart des pays de l'OCDE. Cette situation tranche avec les récessions précédentes, lors desquelles les seniors étaient souvent les premiers à perdre leur emploi et avaient le plus de mal à en retrouver un.*

*L'analyse des projections nationales à long terme relatives au financement du système de retraite montre qu'il dépend fortement d'une nouvelle augmentation des taux d'activité des seniors et de l'âge effectif de la retraite.*

L'un des principaux objectifs poursuivis par les réformes des retraites menées récemment dans de nombreux pays était de relever l'âge du départ en retraite. Cela s'explique par le vieillissement de la population dans les pays de l'OCDE, phénomène bien connu qui se poursuit depuis six décennies. En 1950, on comptait plus de sept personnes en âge de travailler pour un retraité. En 2047, ce rapport passera à deux actifs à peine pour un retraité<sup>1</sup>. Par conséquent, les dépenses publiques consacrées aux pensions de vieillesse et de reversion augmentent plus rapidement que le revenu national depuis au moins 20 ans, et cette tendance devrait se poursuivre dans pratiquement tous les pays au cours des cinq prochaines décennies<sup>2</sup>.

Face au vieillissement rapide de la population, la baisse à long terme de l'âge effectif de la retraite dans la plupart des pays de l'OCDE doit être inversée. Certains signaux positifs indiquent que cette tendance est amorcée, mais quelles sont les chances qu'elle se prolonge ? Quel est l'impact sur les salariés âgés de la récession provoquée par la crise financière mondiale ?

Ce chapitre thématique porte sur les taux d'activité des actifs et leur distribution entre les pays, groupes d'âge et périodes (section 2.1). Les sections 2.2 et 2.3 étudient plus en détail le comportement de départ en retraite, en analysant l'âge effectif de sortie du marché du travail et les différentes voies empruntées pour accéder à la retraite. La section 2.4 porte sur les projections à long terme des dépenses au titre des retraites. Non seulement les pouvoirs publics cherchent à alléger le fardeau croissant qui pèse sur les contribuables et les cotisants pour financer les retraites, mais leurs prévisions s'appuient sur l'hypothèse selon laquelle on travaillera plus longtemps à l'avenir. La section 2.5 résume brièvement les sections précédentes.

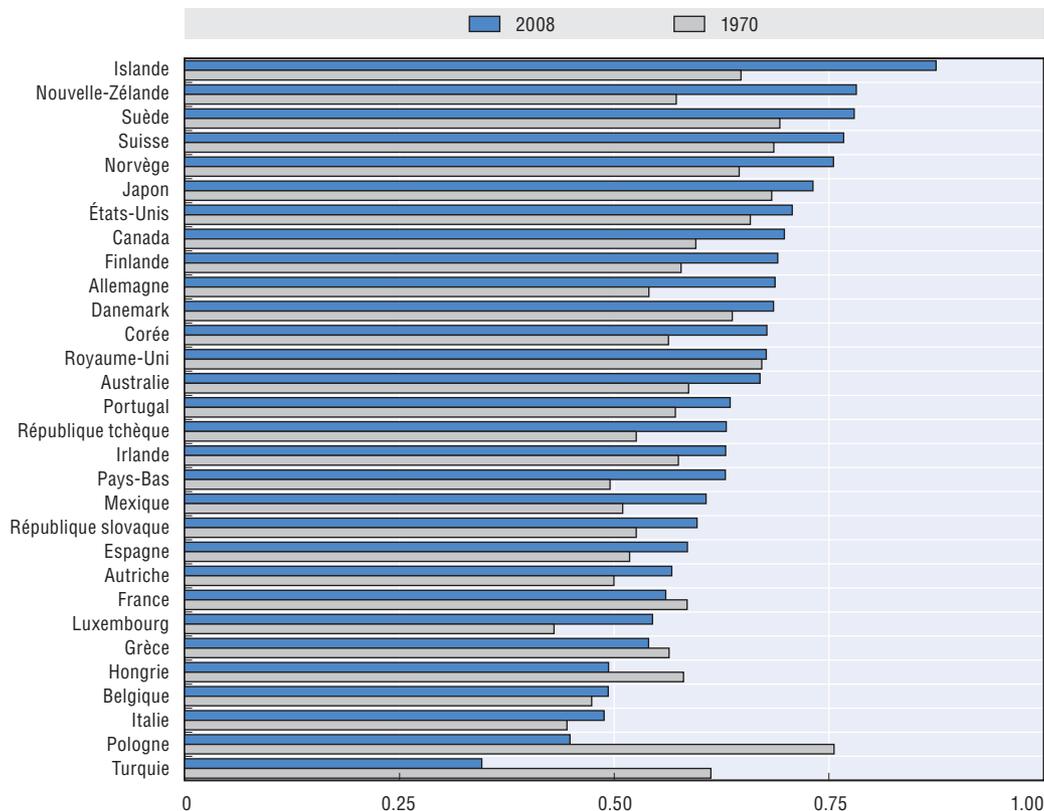
## 2.1. Participation des seniors au marché du travail

Les seniors ont moins de probabilités d'exercer un emploi que les salariés qui appartiennent aux tranches d'âge de forte activité (25 à 50 ans). En 2008, les taux d'activité des seniors (50 à 64 ans) dans les pays de l'OCDE atteignaient 63 % en moyenne, contre 75 % pour les classes d'âge de forte activité. Ces moyennes masquent de grandes différences d'un pays à l'autre (graphique 2.1). Les taux d'activité des salariés âgés dépassent 70 % dans sept pays, y compris aux États-Unis et au Japon. À l'autre extrême, en Belgique, Hongrie, Italie, Pologne et Turquie, moins de la moitié des seniors sont actifs sur le marché du travail.

Les taux d'activité des seniors dans la plupart des pays de l'OCDE étaient plus élevés en 2008 qu'en 1970. Très souvent, ces taux ont décliné au début de la période 1970-2008, tendance qui s'est inversée par la suite, en général pendant la dernière décennie environ. C'est en Allemagne, en Islande, en Nouvelle-Zélande et aux Pays-Bas que se sont produites les plus fortes hausses. Dans cinq pays seulement – France, Grèce, Hongrie, Pologne et Turquie – les taux d'activité étaient plus faibles en 2008 qu'en 1970.

L'accroissement du taux d'activité des femmes est le principal facteur qui explique l'augmentation du nombre d'actifs âgés de 50 à 64 ans sur le marché du travail. Entre 1995 et 2008, par exemple, le taux d'activité des femmes âgées de 50 à 64 ans dans les pays de l'OCDE a progressé d'environ 11 points en moyenne, contre 4 points seulement pour les hommes. Néanmoins, l'écart entre les sexes reste marqué. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, environ 75 % des hommes âgés exerçaient une activité économique en 2008, contre un peu plus de 50 % des femmes. Cette différence est particulièrement grande en Corée, en Espagne, en Grèce, en Irlande, en Italie, au Japon, au Mexique, en Pologne et en Turquie.

Graphique 2.1. **Taux d'activité des salariés âgés de 50 à 64 ans en 1970 et 2008**



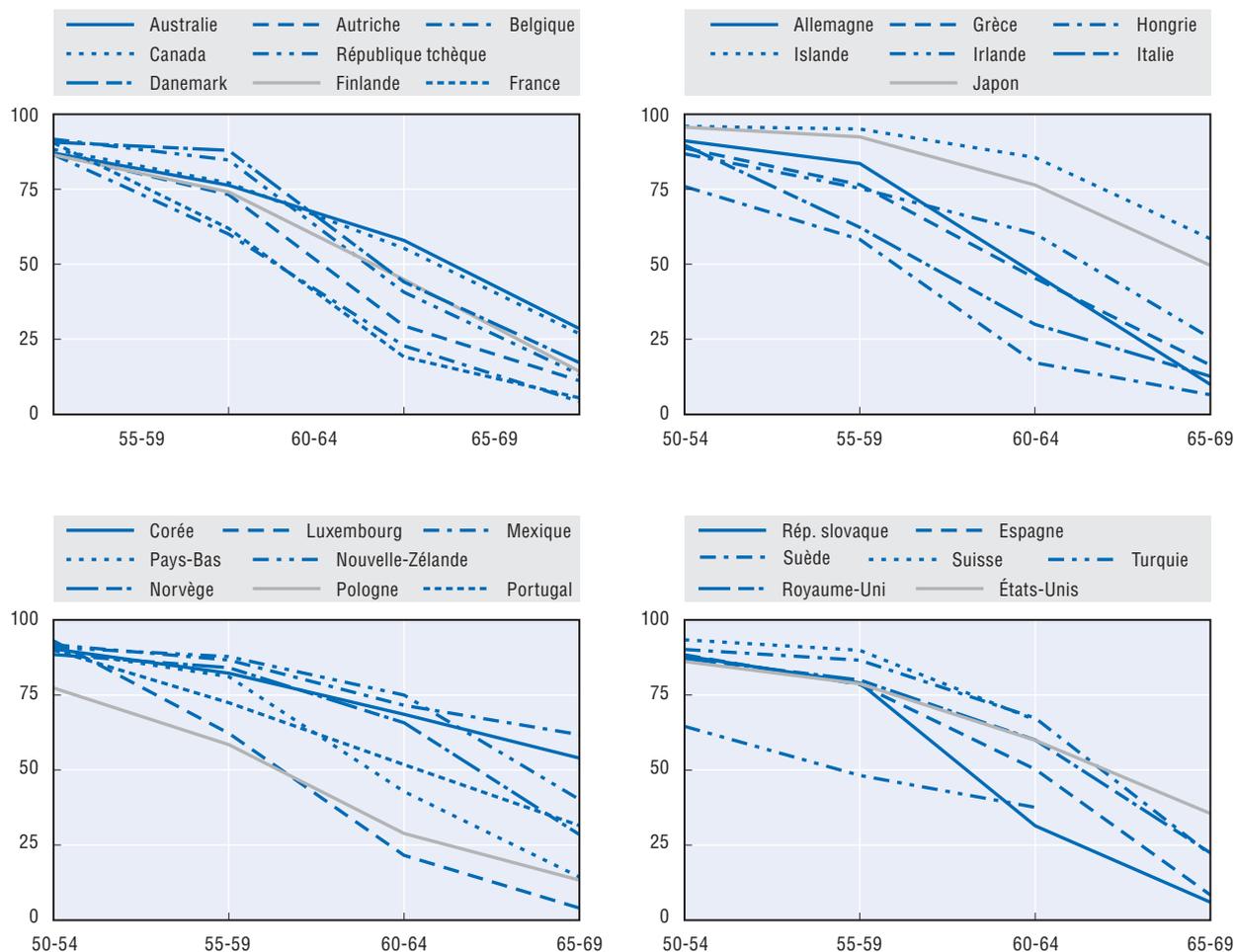
Source : D'Addio et al. (2010) d'après la Base de données de l'OCDE sur l'emploi.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546813>

Les différences de taux d'activité entre pays de l'OCDE s'amplifient à mesure que les salariés vieillissent (graphique 2.2). Par exemple, plus de la moitié des salariés âgés de 65 à 69 ans exerçaient toujours un emploi en Corée, en Islande et au Mexique ; un quart à la moitié de toutes les personnes de la même tranche d'âge étaient encore en activité en Australie, au Canada, aux États-Unis, en Irlande, au Japon, en Norvège, en Nouvelle-Zélande et au Portugal. Néanmoins, ce chiffre chute à moins d'une sur dix dans de nombreux pays européens comme l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la France, la Hongrie, le Luxembourg et la République slovaque.

Graphique 2.2. Taux d'activité par tranche d'âge, 2008

En pourcentage



Source : D'Addio et al. (2010) d'après la Base de données de l'OCDE sur l'emploi.

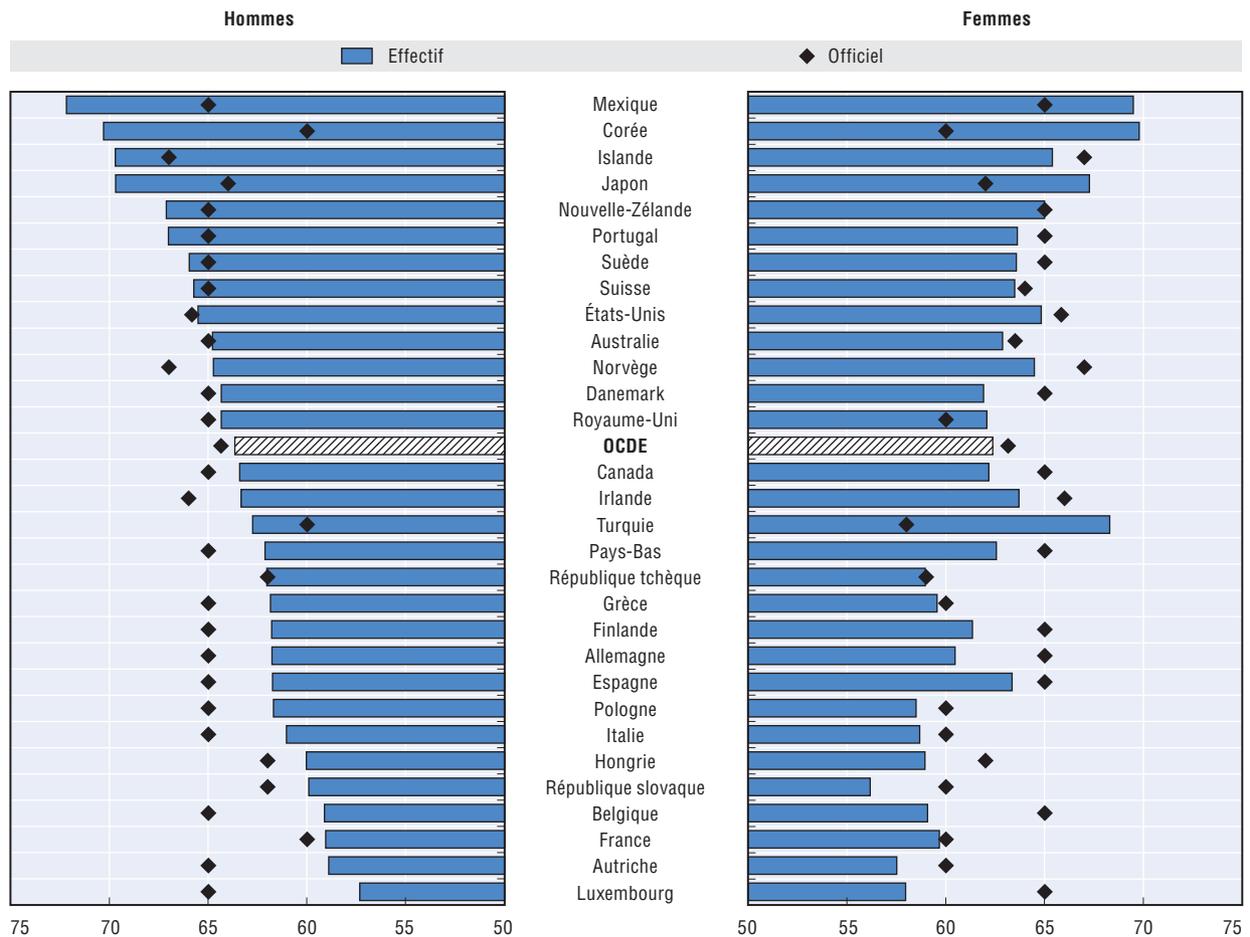
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546832>

## 2.2. Retraite et sortie du marché du travail

La plupart des salariés des pays de l'OCDE quittent le marché du travail avant l'âge normal de la retraite ; dans certains cas, ils le font beaucoup plus tôt. Le graphique 2.3 illustre l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail, ainsi que l'âge de la retraite dans les pays de l'OCDE pour les hommes et pour les femmes<sup>3</sup>. Les pays sont classés selon l'âge effectif de sortie des hommes du marché du travail. Pour atténuer l'impact des variations conjoncturelles, l'âge de départ est calculé en se fondant sur l'âge moyen de cessation d'activité sur une période de cinq ans (2004-09).

Dans un petit nombre de pays de l'OCDE – comme l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et la Suède – les salariés quittent généralement le marché du travail lorsqu'ils sont proches de l'âge de la retraite. Néanmoins, on relève d'importants écarts dans les autres pays. En moyenne, les hommes quittent le marché du travail après l'âge de la retraite dans 12 des 30 pays indiqués. Pour les femmes, c'est le cas dans six pays. Le départ en retraite intervient beaucoup plus tôt que l'âge normal d'ouverture des droits en Autriche, en

Graphique 2.3. Âge effectif moyen de sortie du marché du travail et âge normal de la retraite



Note : L'âge effectif du départ en retraite est calculé sur une période de cinq ans (2004-09) ; l'âge de la retraite est indiqué pour 2010.

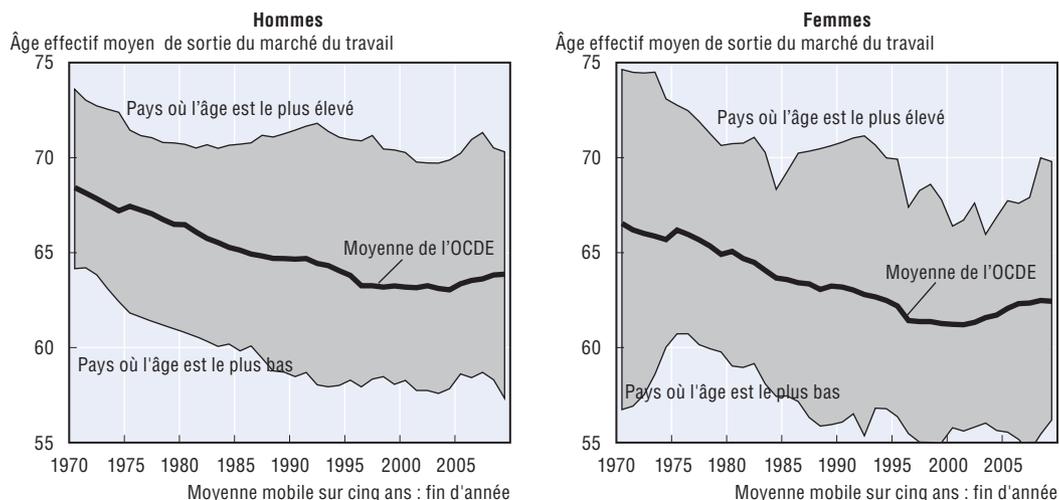
Source : OCDE, adapté d'OCDE (2006).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546851>

Belgique, en Espagne, en Finlande, aux Pays-Bas et en Pologne. Dans ces pays, les hommes partent en retraite trois à six ans avant l'âge d'ouverture des droits.

Le graphique 2.4 illustre l'évolution dans le temps de l'âge effectif de la retraite pour les hommes et les femmes dans les pays de l'OCDE. Les graphiques couvrent la période comprise entre 1965 et 2007, et indiquent à la fois l'âge moyen et l'éventail observé pour ces économies. Dans pratiquement tous les pays de l'OCDE, l'âge effectif de la retraite a sensiblement baissé depuis 1970. Toutefois, cette tendance s'est récemment inversée. Au cours de la dernière décennie, l'âge moyen s'est stabilisé avant de repartir légèrement à la hausse. Néanmoins, l'âge effectif de la retraite reste très inférieur aux niveaux enregistrés dans les années 60 et 70 dans les pays de l'OCDE (à l'exception de la Corée et du Japon). Pour les hommes, l'âge effectif moyen est passé de 68,6 ans à la fin des années 60 à 63,5 ans pendant les cinq années qui ont précédé 2009. Sur la même période, l'âge moyen de cessation d'activité pour les femmes a chuté de 66,7 à 62,3 ans.

La Corée, l'Islande, le Japon et le Mexique comptent parmi les pays où l'âge effectif de la retraite est le plus élevé. Ceux dans lesquels l'âge effectif est le plus bas pendant la

Graphique 2.4. **Âge moyen de sortie du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 1965-2007**

Source : OCDE, adapté d'OCDE (2006).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546870>

majeure partie de la période analysée sont la Belgique, la France, la Hongrie et la République slovaque.

Les évolutions de l'âge effectif de la retraite des hommes et des femmes suivent une trajectoire relativement parallèle, malgré la hausse tendancielle des taux d'activité des femmes et le relèvement plus sensible de l'âge normal de la retraite pour les femmes que pour les hommes (voir le chapitre 1 de la Partie I intitulé « Âge de la retraite et espérance de vie, 1950-2050 »).

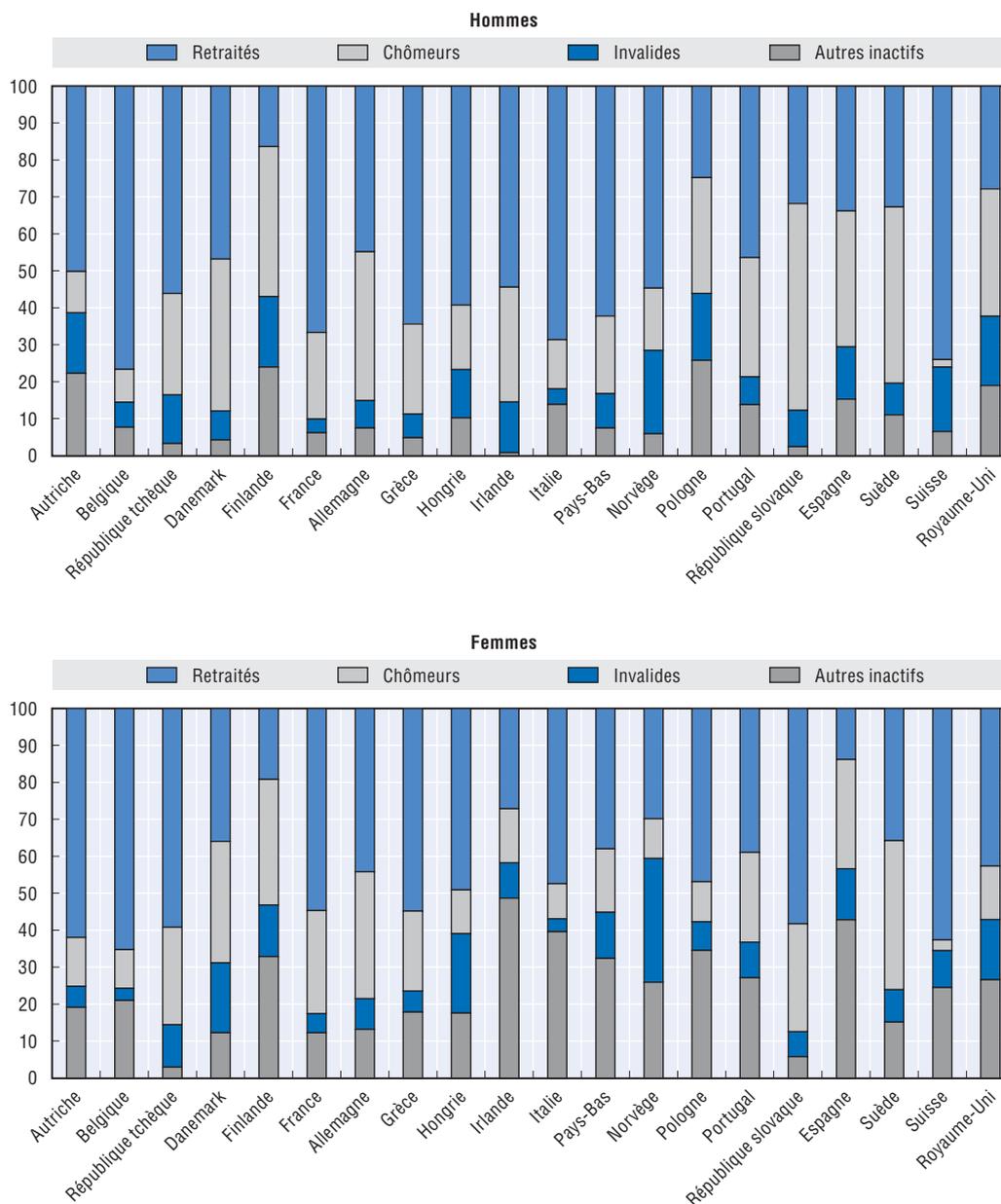
### 2.3. Voies d'accès à la retraite

Une analyse détaillée des voies empruntées pour quitter le marché du travail (graphique 2.5) révèle que plus de la moitié des hommes ont recours à des mécanismes autres que la retraite dans 11 des 20 pays pour lesquels on dispose de données. Les données englobent toutes les personnes âgées de 50 à 64 ans qui ont perdu leur emploi au cours de l'année précédente. Les trois principales voies de sortie de l'emploi utilisées sont les prestations de retraite, de chômage ou d'invalidité.

La retraite représente plus de la moitié des sorties du marché du travail pour les hommes dans neuf pays où l'âge de la retraite est relativement bas ou qui offrent un éventail de possibilités de retraite anticipée (Belgique, France, Grèce, Hongrie, Italie, République tchèque), ou qui ont mis en place des programmes professionnels de retraite anticipée en dehors du régime général (Norvège et Pays-Bas). Par contraste, plus de la moitié des seniors quittent l'emploi en passant par le chômage ou les prestations d'invalidité dans cinq pays : Espagne, Finlande, République slovaque, Royaume-Uni et Suède.

Pour les femmes, la retraite est la principale voie de sortie de l'emploi dans seulement cinq pays sur 20. Le nombre de femmes qui cessent de travailler pour entrer dans la catégorie des « autres inactifs » est la différence la plus flagrante avec la situation des

Graphique 2.5. Voies de sortie de l'emploi pour les seniors



Source : OCDE (2006), graphique 2.12.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546889>

hommes. Cela traduit très probablement le fait que les femmes abandonnent une activité rémunérée pour s'occuper d'autres membres de leur famille.

## 2.4. Impératifs budgétaires et avenir des retraites

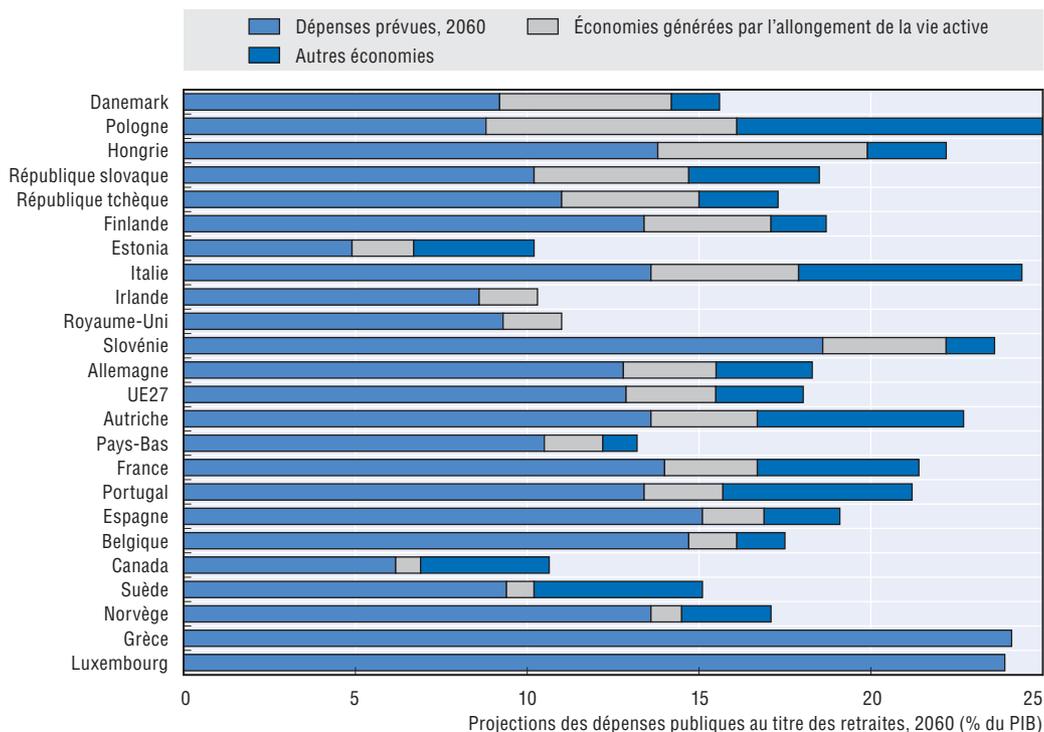
Les dépenses publiques affectées aux retraites devraient continuer de croître plus vite que le revenu national au cours des 40 prochaines années dans la plupart des pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données. Dans deux d'entre eux seulement, ces dépenses devraient baisser en proportion du produit intérieur brut (PIB), et elles devraient

rester globalement stables dans cinq autres (voir l'indicateur « Projections à long terme des dépenses publiques de retraite » dans la Partie II.4 pour plus de détails).

Pour 23 pays de l'OCDE, il est possible de décomposer l'évolution prévue des dépenses au titre de la retraite en différents facteurs. Les résultats de cette analyse sont réunis dans le graphique 2.6 qui présente les prévisions des dépenses consacrées aux retraites en 2060. La somme des différentes barres montre le résultats des seuls changements démographiques, tous les autres facteurs (le système de retraite, le comportement de départ à la retraite, etc.) restant identiques. En moyenne, pour les 23 pays, les dépenses au titre des retraites devraient passer de 9.2 % du PIB en 2007 à 18.0 % en 2060 sous l'effet du vieillissement démographique (l'évolution démographique est mesurée par la variation du taux de dépendance économique, c'est-à-dire le rapport entre la population âgée de 65 ans et plus et celle des 15-64 ans). Toutefois, les prévisions effectives misent sur un accroissement beaucoup plus lent des dépenses publiques au titre des retraites, qui passeraient de 9.2 % du PIB en 2007 à 12.7 % en 2060. Ces prévisions sont représentées par les barres de couleur noire dans le graphique 2.6.

Les barres décomposent les différents facteurs qui ont un impact sur les projections des dépenses. L'impact des hypothèses relatives à l'allongement de la vie active est le plus pertinent. Deux éléments entrent en ligne de compte. Le premier est appelé effet du « taux de couverture » par la Commission européenne (2009). Le taux de couverture est le nombre

Graphique 2.6. **Décomposition de différents effets sur les dépenses prévues au titre des retraites en 2060**



Note : Le Luxembourg est le seul pays à déclarer une hausse des dépenses imputable aux effets du taux de couverture et du taux d'emploi. La Grèce, l'Irlande, le Luxembourg et le Royaume-Uni déclarent une augmentation des dépenses due à l'effet du taux de prestations.

Source : Calculs de l'OCDE basés sur la Commission européenne (2009) et sur les informations fournies par le Bureau de l'actuaire en chef, Bureau du surintendant des institutions financières, Canada.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546908>

de titulaires d'une pension de retraite divisé par la population âgée de 65 ans et plus. Le second, dit effet du « taux d'emploi », désigne le rapport entre le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans exerçant un emploi et la population totale de cette tranche d'âge. Un allongement de la vie active se traduirait par une amélioration de ces deux indicateurs.

Dans le graphique 2.6, les barres de couleur gris clair représentent les économies réalisées sur les dépenses de retraite grâce à l'allongement de la vie active. Le graphique établit un classement des pays : ceux qui misent le plus sur l'allongement de la vie active pour compenser les pressions démographiques apparaissent en haut du classement. En termes absolus, cet allongement devrait alléger les dépenses de retraite de l'équivalent de 5 % du PIB ou plus au Danemark, en Hongrie et en Pologne, contre 4 % à 5 % en Finlande, République slovaque et République tchèque.

L'allongement de la vie active génère la moitié des économies prévues sur les dépenses publiques en 2060. Les « autres économies », représentées par les barres de bleu foncé dans le graphique 2.6, proviennent essentiellement de la baisse des prestations par rapport aux salaires, effet dit du « taux de prestations ». Un terme résiduel reflète l'interaction entre les différents effets.

Les changements prévus en termes de comportement de départ à la retraite sont considérables dans de nombreux cas. Par exemple, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans devrait augmenter de plus de 25 points entre 2007 et 2060 dans deux pays : il passera de 35 % à 64 % en Italie et de 48 % à 74 % en Espagne<sup>4</sup>. Les hausses supposées des taux d'activité sont également importantes – entre 15 et 20 points – en Allemagne, Autriche, Hongrie et République tchèque. L'hypothèse moyenne pour les 27 pays de l'UE est une progression de 10 points de l'activité économique des personnes âgées de 55 à 64 ans.

## 2.5. Résumé et conclusions

La tendance durable au départ à la retraite anticipée a pris fin au milieu des années 90 pour les hommes et un peu plus tard pour les femmes. L'âge moyen de sortie du marché du travail est resté plus ou moins inchangé pendant quelques années, mais on a constaté récemment une nette tendance à un départ plus tardif. Les seniors ont assez bien résisté à la récession économique qu'ont traversée la plupart des pays de l'OCDE après la crise financière mondiale. Le pourcentage des salariés âgés de 55 à 64 ans qui exerçaient un emploi est resté constant de 2007 à 2009, tandis qu'on enregistrait une baisse de 1.7 point de la part des 25-54 ans en activité et de 3.6 points pour les jeunes de 20 à 24 ans. Le pourcentage des 65-69 ans en activité a légèrement augmenté, passant de 21.1 % en 2007 à 22.0 % en 2009.

Les projections à long terme des pouvoirs publics concernant les dépenses publiques consacrées aux retraites sont étroitement tributaires de l'hypothèse selon laquelle l'âge de départ à la retraite augmentera à l'avenir. Néanmoins, il ne faut pas sous-estimer l'ampleur du défi à relever pour opérer une telle transformation. Selon les dernières estimations, l'âge moyen de sortie d'emploi est de 63.5 ans pour les hommes et de 62.3 ans pour les femmes dans les pays de l'OCDE. Si l'espérance de vie continue de s'accroître, comme l'indiquent la plupart des prévisions, alors un relèvement significatif de l'âge effectif de la retraite sera nécessaire pour contenir le coût des retraites. En 2050, l'âge effectif de la retraite devra être de 66.6 ans pour les hommes et de 65.8 ans pour les femmes si l'on veut que la durée d'indemnisation soit la même qu'aujourd'hui (selon les projections de la population établies par l'Organisation des Nations Unies).

Les politiques pouvant être menées par les pouvoirs publics pour allonger la durée de la vie active font l'objet des deux prochains chapitres thématiques de l'édition 2011 de *Panorama des pensions*. Le premier examine la question du côté de l'offre, en réunissant des informations sur les incitations à travailler et à partir en retraite qui sont induites par le système de retraite. Le deuxième s'intéresse à la demande et aux moyens d'offrir des emplois aux seniors.

### Notes

1. Voir l'indicateur « Ratio actifs/inactifs de 65 ans ou plus » dans la Partie II.5.
2. Voir l'indicateur « Projections à long terme des dépenses publiques de retraite » dans la Partie II.4.
3. L'âge effectif moyen de sortie du marché du travail provient des données des enquêtes sur la population active. Il s'agit de la moyenne pondérée de l'âge de cessation d'activité de chaque cohorte d'âge sur cinq ans, en commençant par la cohorte des 40-44 ans, et en utilisant comme pondérations les variations sur cinq ans, en termes absolus, du taux d'activité de chaque cohorte. On suppose que l'âge moyen de sortie pour chaque cohorte est le point médian entre les groupes d'âge : par exemple, l'âge de sortie de la cohorte âgée de 55 à 59 ans en 2004 et de 60 à 64 ans en 2009 est 60 ans. La variation sur cinq ans des taux d'activité est simplement la différence entre le taux pour chaque tranche d'âge (55-59 ans, par exemple) au début de la période, diminuée du taux de la tranche correspondante ayant cinq ans de plus (60-64 ans) en fin de période.
4. Commission européenne (2009), tableau A31.

### Références

- Commission européenne (2009), « The 2009 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU-27 Member States (2008-2060) », *European Economy*, No. 2/2009.
- D'Addio, A.C., M. Keese and E.R. Whitehouse (2010), « Population Ageing and Labour Market », *Oxford Review of Economic Policy*, à paraître.
- OCDE (2006), *Vieillessement et politiques de l'emploi : Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris.

## PARTIE I

### Chapitre 3

# Incitations au départ en retraite induites par le système de retraite

*La décision de rester en activité ou de partir en retraite dépend des incitations financières incorporées aux systèmes de retraite. Ce chapitre évalue ces incitations à cesser de travailler et montre comment le régime de retraite peut agir comme un impôt ou un subside implicite à conserver un emploi. L'analyse porte sur la tranche d'âge à laquelle la plupart des salariés dans les pays de l'OCDE prennent leur retraite, à savoir de 60 à 65 ans.*

*Outre le relèvement de l'âge de la retraite (sujet traité au chapitre 1), les réformes récentes des retraites dans la plupart des pays comportent des mesures visant à réduire les incitations à partir en retraite anticipée et à renforcer celles à différer le départ au-delà de l'âge normal de la retraite.*

*Toutefois, l'incitation à prendre une retraite anticipée reste forte dans un petit nombre de pays de l'OCDE. Par ailleurs, la plupart des pays peuvent encore améliorer leur régime de retraite. En conclusion, ce chapitre formule neuf conclusions afin de récompenser les salariés qui choisissent de travailler plus longtemps.*

Il existe des preuves convaincantes que les incitations financières contenues dans les systèmes de retraite ont un impact sur le comportement de départ en retraite. Des études nationales et internationales l'attestent. Par conséquent, corriger les incitations excessives au départ en retraite constitue une préoccupation essentielle de toute politique dans ce domaine. De fait, la plupart des réformes des retraites menées dans les pays de l'OCDE au cours des deux dernières décennies comprennent un relèvement de l'âge de la retraite ou d'autres mesures destinées à encourager les salariés à travailler plus longtemps.

Les incitations à la retraite sont importantes à la fois pour des raisons d'efficacité économique et d'équité. Naturellement, ces incitations ne sont pas la seule raison qui explique le taux d'activité des seniors. L'état de santé et la situation du conjoint au regard de l'emploi exercent également une forte influence. Les facteurs du côté de la demande – comme le contexte macroéconomique et l'état du marché du travail, la discrimination liée à l'âge et l'économie industrielle – comptent aussi ; ils sont examinés au chapitre 4 de la Partie I intitulé « Aider les seniors à trouver et à conserver un emploi ». Partant, des incitations adéquates à continuer de travailler sont rarement une solution suffisante au problème de la retraite anticipée, mais en font presque assurément partie.

Les incitations à la retraite ont également leur importance pour des raisons tenant à l'équité. Les salariés qui travaillent plus longtemps et qui cotisent davantage devraient percevoir des pensions plus élevées. De même, ceux qui sont contraints de quitter précocement le marché du travail, pour des raisons qui ne leur sont pas nécessairement imputables, doivent bénéficier d'un niveau de vie convenable. L'objectif doit être d'établir un système de retraite qui ne favorise ni ne pénalise excessivement le départ en retraite anticipée.

Ce chapitre thématique utilise les modèles de retraite de l'OCDE pour examiner les droits à pension de salariés qui prennent leur retraite à des âges différents. La section 3.1 présente la méthodologie utilisée pour mesurer les incitations au départ en retraite induites par le système. Il décrit les effets que peuvent avoir sur les droits à pension un allongement de la vie active et une diminution de la durée d'indemnisation dans différents types de régimes. La section 3.2 passe brièvement en revue les études qui montrent que les incitations à la retraite peuvent avoir un effet significatif sur le comportement de départ en retraite. Les sections 3.3 à 3.7 présentent les résultats empiriques. Elles commencent par analyser l'effet sur le patrimoine retraite d'un allongement de la vie active en tant que mesure des incitations à partir en retraite, puis déterminent ses variations en fonction du niveau du salaire (section 3.4). Les sections 3.5 et 3.6 complètent l'analyse en tenant compte, dans un premier temps, du rôle des impôts et des cotisations de sécurité sociale, puis du niveau du patrimoine retraite en tant que mesure supplémentaire des incitations. La section 3.7 résume ces résultats empiriques et la section 3.8 formule des conclusions sur l'action à mener.

### 3.1. Mesure des incitations au départ induites par le système de retraite

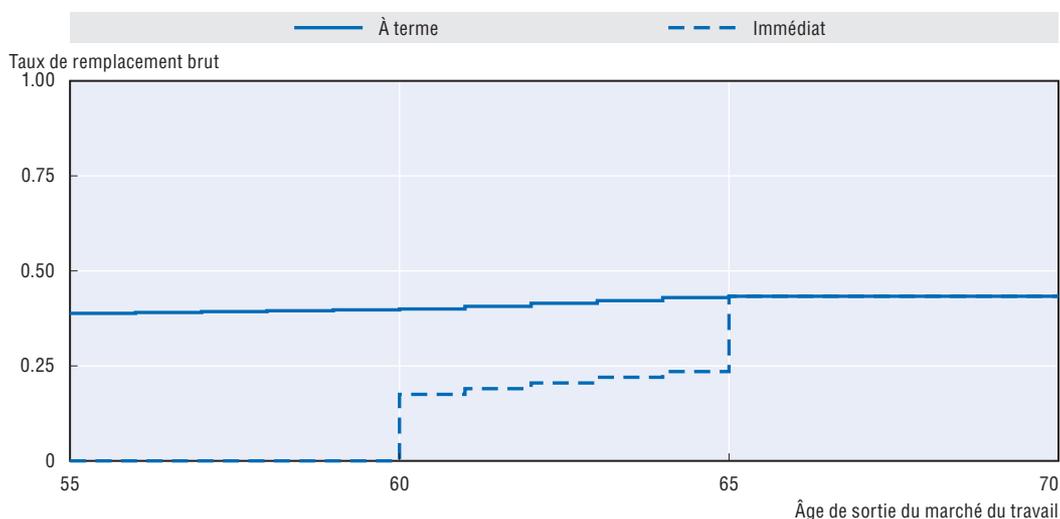
La plupart des études sur les incitations au travail se fondent sur un indicateur simple – le taux de remplacement – qui mesure le rapport entre le revenu d’activité et les prestations de retraite. Cet indicateur est largement employé pour étudier les effets des prestations de chômage et de l’aide sociale sur le comportement à l’égard du travail<sup>1</sup>.

Le graphique 3.1 présente cet indicateur en s’appuyant sur l’exemple du Canada (D’Addio et Whitehouse, 2011, fournissent des illustrations pour les 34 pays de l’OCDE). L’axe horizontal indique l’âge auquel le salarié cesse de travailler, sur une échelle allant de 55 à 70 ans. L’axe vertical fait apparaître le taux de remplacement. Ces résultats concernent une personne rémunérée au salaire moyen. On suppose que ce salarié type a travaillé et cotisé chaque année depuis l’âge de 20 ans jusqu’à l’âge de sortie du marché du travail indiqué sur le graphique.

La ligne pointillée représente le taux de remplacement du système public de retraite qui est immédiatement disponible lorsque le salarié quitte le marché du travail. Il lui est impossible de faire valoir ses droits à la retraite publique avant l’âge de 60 ans ; par conséquent, le taux de remplacement immédiat est égal à zéro avant cet âge. À 60 ans, il peut demander à percevoir une pension de retraite publique liée à la rémunération. Le taux de remplacement est alors faible : de l’ordre de 20 %. En effet, le niveau des prestations est automatiquement réduit afin de compenser l’allongement de la période d’indemnisation (voir l’indicateur « Départs en retraite normale, anticipée et différée » dans la Partie II.1 ci-après). Entre 60 et 65 ans, le taux de remplacement progresse parce que la décote diminue pour chaque année d’activité supplémentaire. À l’âge de 65 ans, le taux de remplacement augmente considérablement parce que le salarié peut alors prétendre aux prestations de retraite de base et sous conditions de ressources.

Toutefois, le taux de remplacement immédiat ne suffit pas à expliquer l’incidence des systèmes de retraite sur la décision de continuer de travailler. Bien qu’il ne soit pas possible de prétendre à une retraite entre 55 et 60 ans au Canada, une année d’activité

Graphique 3.1. **Taux de remplacement bruts par âge de sortie d’emploi : Canada**  
Pourcentage de la rémunération brute du salarié



Source : Modèles de retraite de l’OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546927>

supplémentaire augmente le montant final de la prestation de retraite, comme l'indique la ligne pleine sur le graphique 3.1. Cette ligne représente le total des prestations qui peuvent être perçues à partir de 65 ans, en fonction de l'âge effectif de départ du marché du travail.

De toute évidence, une analyse simple des taux de remplacement à différents âges ne rend pas pleinement compte de l'impact du système de retraite sur les incitations à prendre sa retraite ou à poursuivre son activité. La comparaison entre les revenus des actifs et des retraités présentée ci-dessus est d'ordre statique. Or, les décisions de continuer de travailler prises à un moment donné ont une incidence sur les droits à pension futurs : l'analyse doit être dynamique. À la différence de l'analyse de l'effet des prestations de chômage et d'aide sociale sur les incitations relatives au travail, il faut tenir compte de l'impact des décisions de travailler sur les droits à pension à l'avenir. Plus formellement, le système de retraite a des répercussions sur la « contrainte budgétaire intertemporelle » du salarié. En outre, la période de versement des pensions varie manifestement en fonction de l'âge auquel les salariés quittent le marché du travail.

Par conséquent, les mesures plus complètes des incitations à la retraite s'appuient sur le concept de « patrimoine retraite », soit la valeur actualisée du flux des prestations de retraite viagères. On trouvera un examen plus approfondi de ce concept, accompagné de calculs du patrimoine retraite à l'âge normal de la retraite, dans les sections consacrées aux deux indicateurs « Patrimoine retraite brut » et « Patrimoine retraite net » dans la Partie II.2.

Les **conséquences** d'une année d'activité supplémentaire sur les droits à retraite (et sur le niveau du patrimoine retraite) jouent sur les incitations à travailler. Le tableau 3.1 recense les principaux facteurs susceptibles d'influer sur les incitations liées au système de retraite à quitter le marché du travail, en étudiant l'effet d'une année d'activité supplémentaire sur les droits à pension. Dans chaque cas, on suppose que les salariés reportent le moment où ils font valoir leurs droits à la retraite (s'ils peuvent cumuler travail et prestations de retraite, le système de retraite n'a pas d'effet sur les incitations à prendre sa retraite). Les effets sur les incitations à partir en retraite sont regroupés en trois catégories de changement.

L'incidence est indiquée pour les quatre types de dispositifs de retraite les plus fréquents destinés à assurer aux retraités un revenu de remplacement, et qui relèvent du deuxième pilier de la taxinomie utilisée dans la publication : voir l'indicateur « Architecture des systèmes de retraite nationaux » dans la Partie II.1. En résumé, dans les régimes à prestations définies, les droits à pension dépendent du nombre d'années de cotisations ainsi que du salaire. Dans les régimes à points, les salariés acquièrent des points de retraite grâce à leurs cotisations. Lors du départ en retraite, la somme des points est multipliée par la valeur du point afin de déterminer les droits. Dans les systèmes de comptes notionnels – « notionnels » en ce sens qu'ils ne contiennent pas d'argent – on enregistre les cotisations de chaque salarié sur un compte individuel et on applique un taux d'intérêt notionnel généralement associé à une variable macroéconomique telle la progression du PIB ou des salaires. Le capital notionnel constitué lors du départ en retraite est alors converti en droits à pension versés sous forme de rente. Dans les régimes à cotisations définies, le processus est analogue au système des comptes notionnels, à ceci près que les comptes contiennent effectivement de l'argent et le taux d'intérêt dépend des performances financières des actifs sous-jacents<sup>2</sup>.

Tableau 3.1. **Incitations au départ induites par différents types de régimes de retraite**

	Prestations définies	Points	Comptes notionnels	Cotisations définies
Allongement de la vie active	Droits majorés d'une année	Droits majorés d'une année	Droits majorés d'une année	Durée de cotisation majorée d'une année
	Rapprochement des conditions d'ouverture des droits (+1 an)	Rapprochement des conditions d'ouverture des droits (+1 an)	Rapprochement des conditions d'ouverture des droits (+1 an)	–
	Revalorisation du salaire des années antérieures	Revalorisation du point de retraite	Intérêt notionnel sur le capital notionnel constitué	Retour sur investissement du capital constitué
	Dans la formule de calcul, une rémunération plus élevée remplace une rémunération antérieure éventuellement moins élevée	Dans la formule de calcul, une rémunération plus élevée remplace une rémunération antérieure éventuellement moins élevée	–	–
Réduction de la durée d'indemnisation	Renonciation à une année de prestations	Renonciation à une année de prestations	Renonciation à une année de prestations	Renonciation à une année de prestations
	Ajustement « actuariel »	Ajustement « actuariel »	Baisse du coefficient de rente	Baisse du coefficient de rente
Report de la date de liquidation	Probabilité de mourir	Probabilité de mourir	Probabilité de mourir	Probabilité de mourir
	Actualisation	Actualisation	Actualisation	Actualisation

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548675>

Les deux premiers effets qui ressortent du tableau 3.1 tiennent à **l'allongement de la vie active**. Les droits à pension s'en trouvent influencés de différentes manières. Dans tous les types de systèmes de retraite, l'année supplémentaire de cotisations procure généralement une augmentation des droits à pension. Dans la plupart des régimes à prestations définies et à points (et parfois aussi de comptes notionnels), le droit de prendre sa retraite dépend du nombre d'années de cotisations. L'année supplémentaire de cotisations peut donc aider le salarié à satisfaire aux conditions d'ouverture des droits. Ces deux premiers facteurs – qui apparaissent dans les deux premières lignes du tableau 3.1 – se rapportent au droit supplémentaire à pension acquis pendant l'année.

Par contraste, les deux facteurs suivants, bien qu'ils soient là encore influencés par l'allongement de la vie active, résultent des variations de la valeur des droits à pension déjà constitués. Dans les plans à prestations définies, la rémunération des années antérieures est généralement revalorisée afin de prendre en compte l'évolution des coûts et du niveau de vie entre le moment où les droits sont acquis et le moment où ils sont liquidés<sup>3</sup>. Dans un système à cotisations définies, le capital constitué en début d'année sur le compte individuel continue de générer un retour sur investissement pendant l'année. Dans les systèmes de comptes notionnels, le même phénomène se produit, mais avec l'application du taux d'intérêt notionnel. Enfin, dans les régimes à points, le corollaire est la revalorisation du point de retraite, qui se traduit par une augmentation des droits constitués. Ces facteurs sont indiqués sur la troisième ligne du tableau 3.1.

Enfin, dans certains régimes à prestations définies et à points, les droits à pension sont calculés en fonction d'un sous-ensemble d'années de salaire (« meilleures » ou « dernières » années, par exemple<sup>4</sup>). En pareils cas, la rémunération individuelle peut (même après revalorisation ou révision à la hausse de la valeur du point) être plus élevée que lors d'une année antérieure. De même, certains pays plafonnent la période d'acquisition des droits à un certain nombre d'années. Ainsi, une année supplémentaire

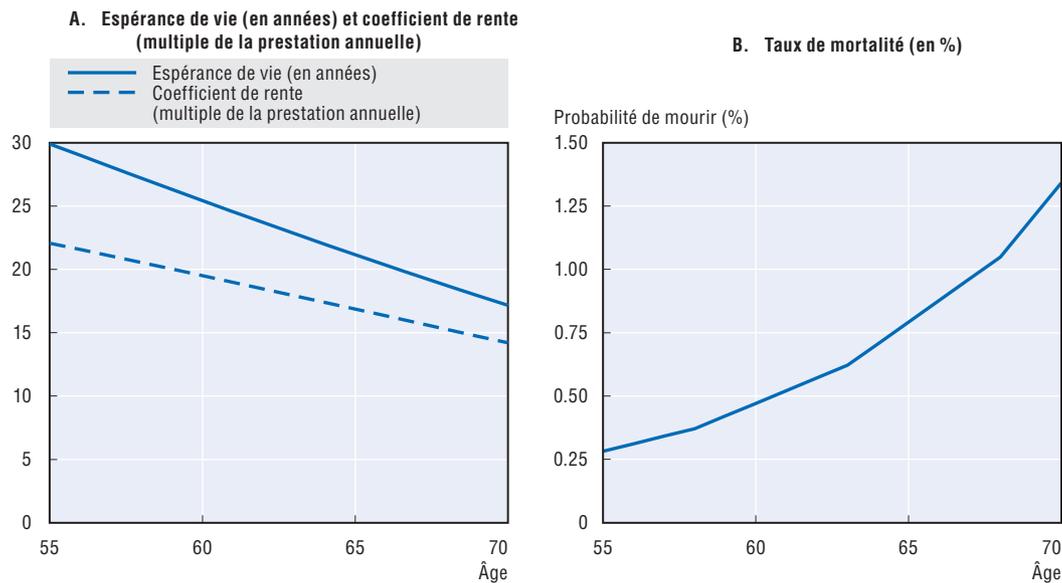
d'activité ne procure pas nécessairement des droits en plus, mais peut se substituer, dans la formule de calcul, à une année antérieure où la rémunération était inférieure. La quatrième ligne du tableau 3.1 rend compte de ces effets.

Le deuxième type d'effet sur les retraites induit par un allongement de la vie active d'une année provient de la **réduction de la durée d'indemnisation**. Quel que soit le régime de retraite, les salariés doivent naturellement renoncer à une année de prestations s'ils diffèrent d'un an leur départ en retraite. Toutefois, la valeur des prestations est souvent ajustée pour en tenir compte. Dans les régimes à prestations définies et à points, il s'agit d'ajustements « actuariels » au titre d'un départ en retraite anticipée ou différée. Dans les systèmes à cotisations définies et de comptes notionnels, l'ajustement s'effectue au niveau du calcul de la rente qui convertit le capital constitué en un flux de revenus perçus au titre de la retraite<sup>5</sup>. Ce calcul reflète la durée d'indemnisation attendue. Le panneau A du graphique 3.2 fournit une illustration chiffrée. En s'appuyant sur les projections des taux de mortalité à différents âges en 2050, le graphique montre que l'espérance de vie à 55 ans sera en moyenne de près de 30 ans, contre 17 ans à 70 ans. Le « coefficient de rente » intègre cette évolution de l'espérance de vie dans le calcul des prestations : la valeur actualisée d'une pension due chaque année à une unité jusqu'au décès. Dans le cas d'un système de retraite à cotisations définies, par exemple, la valeur d'une rente correspondra au capital constitué dans le cadre du plan, divisé par le coefficient de rente.

Enfin, les incitations au départ en retraite induites par le système de retraite reflètent les coûts supplémentaires subis par le salarié au titre d'un **report de la date de liquidation de la retraite**. Le salarié peut décéder pendant l'année et donc ne percevoir aucune pension. Les régimes à cotisations définies et la plupart des systèmes de comptes notionnels n'en tiennent pas compte car la rente est calculée au moment du départ en retraite, ce qui suppose que le salarié est toujours vivant pour faire valoir ses droits. Les taux de mortalité augmentent avec l'âge, comme le montrent les projections des taux de mortalité en 2050 pour les pays de l'OCDE qui figurent dans le panneau B du graphique 3.2. À l'âge de 55 ans, la probabilité de mourir l'année suivante est inférieure à 0.3 %, contre plus de 1.3 % à 70 ans.

Les droits à pension doivent également être actualisés car la valeur future de l'argent est plus faible que la valeur actuelle en raison du coût d'opportunité qu'implique le fait de renoncer à la consommation. L'incidence de l'actualisation se traduit par l'écart entre l'espérance de vie et le coefficient de rente dans le panneau A du graphique 3.2.

Compte tenu de tous les facteurs qui influent sur les incitations au départ en retraite présentés dans le tableau 3.1, la variation du patrimoine retraite est alors normalisée en fonction du niveau du salaire brut, afin d'illustrer les incitations au départ induites par le système. L'effet sur le patrimoine retraite d'une année d'activité supplémentaire peut être interprété comme un impôt implicite ou une aide implicite au titre de la poursuite de l'activité. Cette mesure compare directement deux flux de revenus : le premier obtenu dans le cas d'un départ en retraite immédiat, et le second dans le cas d'une année de travail supplémentaire avant de faire valoir ses droits à pension. La différence entre ces deux flux de revenus correspond à la rémunération perçue pendant l'année, à laquelle s'ajoute l'impôt implicite ou l'aide implicite induite par le système de retraite, qui est mesurée par rapport à la rémunération individuelle<sup>6</sup>.

Graphique 3.2. **Espérance de vie, coefficient de rente et taux de mortalité par âge**

Note : Coefficient de rente calculé en utilisant un taux d'actualisation réel de 2 % et selon l'hypothèse d'une indexation des prestations sur les prix.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE basés sur des données provenant des Nations Unies, *World Population Prospects – 2008 Revision*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546946>

### 3.2. Importance des incitations

Un groupe d'experts nationaux de 11 pays de l'OCDE, coordonné par Gruber et Wise (1998, 1999), a comparé les taux de retrait de la vie active entre 60 et 64 ans avec « l'impôt implicite » induit par le système de retraite du fait du maintien en activité. Ils ont également examiné d'autres voies de sortie de l'emploi, comme le chômage et les prestations d'invalidité. Ils ont calculé que l'élasticité du retrait de la vie active par rapport à l'impôt implicite était de 0.41. Le Japon enregistrait à la fois le taux de retrait le plus bas – 75 % des personnes âgées de 60 à 64 ans étaient en activité – et le plus faible impôt implicite sur la poursuite du travail. Par contraste, la Belgique, l'Italie et les Pays-Bas affichaient les taux de retrait les plus élevés – environ 20 % seulement des 60 à 64 ans en activité – et des impôts implicites parmi les plus hauts pour la poursuite du travail à ces âges. Ces résultats généraux ont été confirmés par des études ultérieures de l'OCDE (Blöndal et Scarpetta, 1999 ; et Duval, 2003)<sup>7,8</sup>.

### 3.3. Effets de l'allongement de la vie active sur le patrimoine retraite

Les effets produits sur le patrimoine retraite par une année d'activité supplémentaire ont été calculés en utilisant les modèles de retraite de l'OCDE décrits dans une autre section de *Panorama des pensions*.

L'analyse effectuée ici diffère des études antérieures citées plus haut (Gruber et Wise, 1998, 1999 ; Blöndal et Scarpetta, 1999 ; et Duval, 2003) de par sa nature *prospective*. Elle ne s'intéresse pas aux incitations offertes aux seniors aujourd'hui, qui dépendent des politiques des retraites passées et actuelles. Elle cherche plutôt à évaluer l'orientation actuelle de la politique des retraites dès lors qu'elle se répercute sur les salariés qui prendront leur retraite à l'avenir. Comme pour les indicateurs des droits à pension décrits

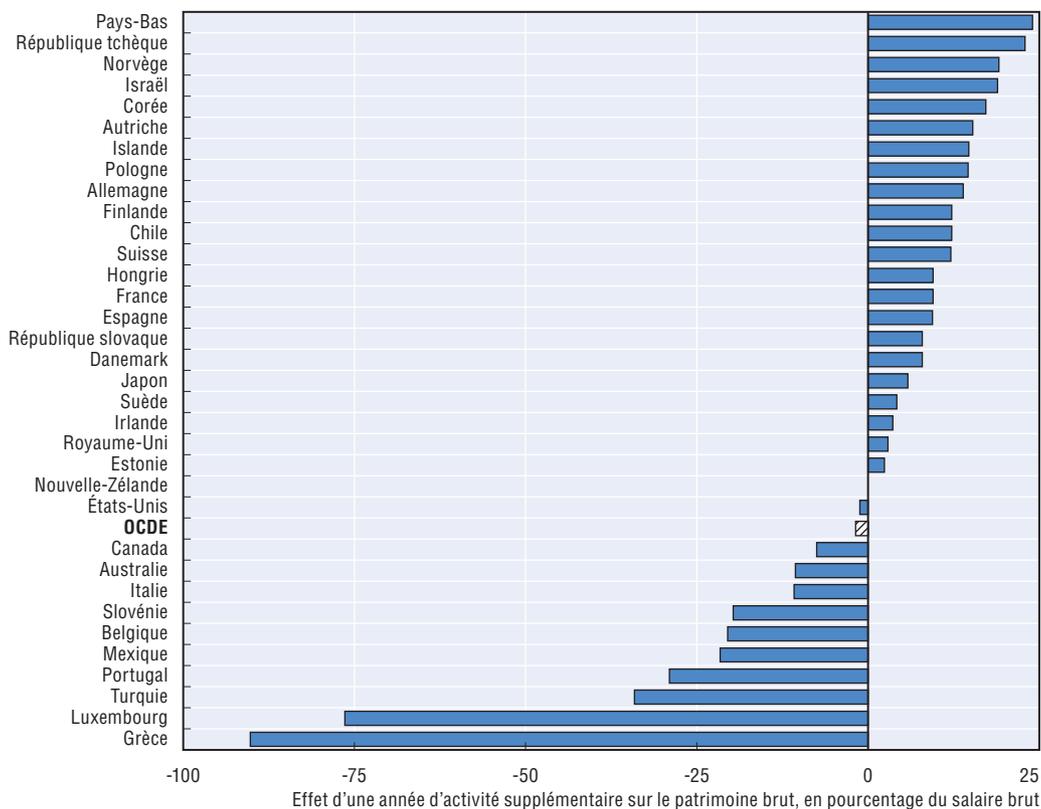
dans la Partie II.2, les prestations sont calculées pour les salariés qui entrent sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et qui cotisent chaque année jusqu'à l'âge variable où ils quittent le marché du travail. Les changements de règles qui ont été décidés mais dont la mise en œuvre est progressive – relèvement de l'âge de la retraite, par exemple – sont donc pris en compte. Les valeurs des paramètres concernent l'année 2008<sup>9</sup>.

Le graphique 3.3 fait apparaître le premier ensemble de résultats. Ils portent sur la tranche d'âge de 60 à 65 ans (comme dans les études précédentes) qui est celle où la plupart des salariés partent en retraite dans les pays de l'OCDE. Entre 55 et 59 ans, environ 77 % des individus sont actifs, contre 23 % des personnes âgées de 65 à 69 ans. Dans la tranche des 60 à 64 ans, les taux d'activité avoisinent 50 % (voir le chapitre 2 de la Partie I consacrée aux « Tendances en matière de retraite et d'activité pour les seniors »). L'effet global pour la tranche d'âge de 60 à 65 ans est calculé, puis annualisé.

Les résultats présentés dans ce chapitre thématique concernent uniquement les hommes, faute de place. Étant donné que les mesures sont basées sur le patrimoine retraite, les incitations à la retraite concernant les femmes, dont les taux de mortalité sont moins élevés et l'espérance de vie plus longue, sont différentes. Les calculs relatifs aux femmes sont publiés dans D'Addio et Whitehouse (2011).

**Graphique 3.3. Variations du patrimoine retraite brut pour les hommes actifs âgés de 60 à 65 ans qui perçoivent un salaire moyen**

En pourcentage du salaire annuel brut



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932546965>

L'évolution du patrimoine retraite est positive dans 22 pays, négative dans 11 et nulle en Nouvelle-Zélande. Les valeurs négatives très marquées en Grèce et au Luxembourg sont frappantes. Elles s'expliquent par la possibilité de partir en retraite avant 65 ans sans réduction actuarielle des prestations. Des effets similaires se manifestent en Belgique, tandis qu'en Slovénie et au Portugal, les ajustements actuariels en fonction de l'âge de départ en retraite peuvent être relativement minimes.

Une dégradation du patrimoine retraite peut également se produire en raison du plafonnement du nombre d'années permettant de constituer des droits à pension : 35 ans aux États-Unis et 40 ans au Canada. Dans cet exemple d'un salarié qui a commencé à travailler à l'âge de 20 ans et qui a accompli une carrière complète, la retraite à taux plein est déjà constituée à l'âge de 60 ans ou avant, ce qui limite l'intérêt financier de continuer à travailler par rapport à d'autres pays.

Les règles de revalorisation des rémunérations pour le calcul des prestations ont également un effet (la revalorisation consiste à ajuster le salaire des années antérieures afin de tenir compte de l'inflation et de l'évolution du niveau de vie). La plupart des pays de l'OCDE se fondent sur la croissance du salaire moyen, hormis quelques-uns. Aux États-Unis, par exemple, la revalorisation s'effectue en fonction du salaire moyen jusqu'à l'âge de 60 ans, aucun ajustement n'est opéré entre 60 et 62 ans, puis elle se fait sur la base des prix. Étant donné que les calculs sont fondés sur l'hypothèse selon laquelle les salaires progressent plus rapidement que les prix, les droits à pension constitués augmentent plus lentement que les salaires après 62 ans aux États-Unis, contrairement aux pays où la revalorisation se fait en fonction des salaires. Cet effet est également à l'œuvre en Belgique – où la revalorisation est basée sur l'inflation – et au Portugal, où la revalorisation s'effectue à 75 % en fonction de l'inflation et à 25 % en fonction de l'augmentation du salaire moyen.

Au Canada et en Australie, une proportion importante des prestations est soumise à conditions de ressources, ce qui limite l'intérêt financier de travailler plus longtemps, dès lors que l'augmentation de la pension de retraite servie dans les régimes liés à la rémunération (au Canada) ou à cotisations définies (en Australie) est partiellement compensée par une diminution des prestations sous conditions de ressources.

Lorsque l'amélioration du patrimoine retraite procurée par l'allongement de la vie active est minime, cela s'explique souvent par le fait que les prestations de retraite du régime obligatoire sont relativement faibles. L'Irlande, le Japon ou le Royaume-Uni, par exemple, enregistrent les taux de remplacement bruts parmi les plus faibles pour les salariés ayant accompli une carrière complète. En Estonie et en France, les taux de remplacement sont également très inférieurs à la moyenne de l'OCDE.

Les Pays-Bas se situent en haut de l'échelle, puisque le patrimoine retraite augmente de l'équivalent de 24 % du salaire par année d'activité supplémentaire. Cela s'explique par la suppression des programmes de départ en retraite anticipée qui versaient des prestations entre 60 et 65 ans, associée au fait que le taux de remplacement pour une carrière complète est l'un des plus élevés de l'OCDE. La République tchèque est également bien placée en raison des ajustements actuariels relativement lourds effectués en cas de retraite anticipée. Ces deux facteurs jouent dans le cas de l'Islande. Dans d'autres pays, comme le Danemark et la Pologne, l'augmentation relativement forte du patrimoine retraite est en partie liée au fait qu'il n'est pas possible de faire valoir ses droits avant l'âge de 65 ans.

### 3.4. Salaire individuel et variations du patrimoine retraite

Jusqu'à présent, les résultats concernent le salarié moyen. Toutefois, les systèmes de retraite de la plupart des pays de l'OCDE génèrent des incitations différentes à travailler en fonction du niveau de rémunération. Les éléments correspondants sont réunis dans le tableau 3.2, qui illustre l'effet sur le patrimoine retraite d'une année supplémentaire d'activité pour les personnes dont la rémunération est égale à 50 %, 100 % et 150 % du salaire moyen à l'échelle nationale.

La partie gauche du tableau regroupe 20 pays de l'OCDE qui enregistrent une variation importante des incitations à la retraite en fonction du salaire individuel. Dans les 14 pays qui figurent sur le côté droit, les incitations à la retraite sont exactement identiques quel que soit le salaire dans la moitié d'entre eux, et globalement identiques dans l'autre moitié.

Dans le groupe où les incitations sont strictement les mêmes, l'Espagne, la Grèce, la Hongrie, l'Italie et la Pologne ont des systèmes de retraite où le montant des prestations est étroitement lié au salaire individuel<sup>10</sup>. En Nouvelle-Zélande, le régime universel de retraite de base se traduit par un effet nul sur le patrimoine retraite pour l'ensemble des salariés.

Les sept pays qui font partie du groupe pour lequel les incitations sont globalement identiques (partie inférieure droite du tableau 3.2) ont principalement des systèmes de retraite progressifs, contrairement aux régimes en vigueur dans la plupart des pays du groupe où les incitations sont strictement identiques. L'incitation à rester en activité est un peu plus forte pour les bas salaires en Autriche, au Danemark et au Royaume-Uni. La situation est inversée – les incitations à travailler sont légèrement plus fortes pour les hauts salaires – au Canada, en Estonie, aux États-Unis et au Japon.

Les pays dans lesquels le lien entre salaire individuel et incitations à la retraite est le plus fort (côté gauche du tableau 3.2) se subdivisent également en deux sous-groupes. La progressivité des prestations de retraite est la principale raison expliquant pourquoi les huit pays qui se situent dans le haut du tableau offrent des incitations plus fortes à travailler pour les bas ou moyens salaires. La progressivité tient à des caractéristiques très différentes du régime national : la retraite de base en Irlande et en Islande, les crédits minimums pour les bas salaires en République slovaque et la progressivité des formules de calcul des prestations pour les pensions liées à la rémunération en Corée et en République tchèque.

Les incitations au départ en retraite sont plus fortes pour les bas salaires que pour les moyens ou hauts salaires dans les 12 pays de l'OCDE qui se situent dans la partie inférieure gauche du tableau 3.2. Dans pratiquement tous les cas, cela s'explique par le filet de protection offert par le système de retraite. En Belgique, au Luxembourg et au Portugal, par exemple, la progressivité accentue les incitations négatives plutôt que positives (par comparaison avec les pays figurant dans la partie supérieure gauche du tableau 3.2). En Allemagne, Finlande, Norvège et Suède, les bas salaires qui pourront prétendre à une retraite minimum ou à des prestations sous conditions de ressources sont incités à prendre une retraite anticipée, contrairement aux moyens et hauts salaires. Au Mexique, du fait de l'existence d'une pension minimum, les incitations à partir tôt à la retraite sont particulièrement fortes pour les bas salaires.

Tableau 3.2. **Variations du patrimoine retraite brut pour les hommes actifs âgés de 60 à 65 ans à différents niveaux de salaire**

	Salaire individuel (en % du salaire moyen)			Salaire individuel			
	Bas 50 %	Moyen 100 %	Haut 150 %	Bas 50 %	Moyen 100 %	Haut 150 %	
<b>Incitations plus fortes à rester en activité pour les bas ou moyens salaires</b>				<b>Incitations à la retraite strictement identiques quel que soit le salaire</b>			
République tchèque	30.3	22.9	18.3	Australie	-10.6	-10.6	-10.6
France	8.3	9.5	-0.1	Grèce	-90.2	-90.2	-90.2
Corée	26.2	17.2	13.1	Hongrie	9.5	9.5	9.5
Islande	47.7	14.7	12.2	Italie	-10.8	-10.8	-10.8
Irlande	7.3	3.6	2.4	Nouvelle-Zélande	0	0	0
Israël	23.1	18.9	12.6	Pologne	14.6	14.6	14.6
République slovaque	24.1	7.9	7.9	Espagne	9.4	9.4	9.4
Suisse	13.4	12.1	8.5				
<b>Incitations plus faibles à rester en activité pour les bas ou moyens salaires</b>				<b>Incitations à la retraite globalement identiques quel que soit le salaire</b>			
Belgique	-25.2	-20.5	-16.5	Autriche	14.9	15.3	14.2
Chili	12.2	12.2	17.3	Canada	-7	-7.5	-6.4
Finlande	0.8	12.2	12.2	Danemark	8.7	7.9	7.6
Allemagne	-16.3	13.9	13.9	Estonie	2.3	2.4	2.4
Luxembourg	-88.1	-76.4	-72.5	Japon	5.2	5.8	6
Mexique	-56.5	-21.6	0.4	Royaume-Uni	3.5	2.9	1.9
Pays-Bas	14.1	24	27.3	États-Unis	-1.2	-1.2	0.4
Norvège	-26.9	19.1	14.5				
Portugal	-61.8	-29	-28.6				
Slovénie	-59.4	-19.7	-19.7				
Suède	-10.5	4.2	4.3				
Turquie	-78.9	-34.1	-34.1				

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548694>

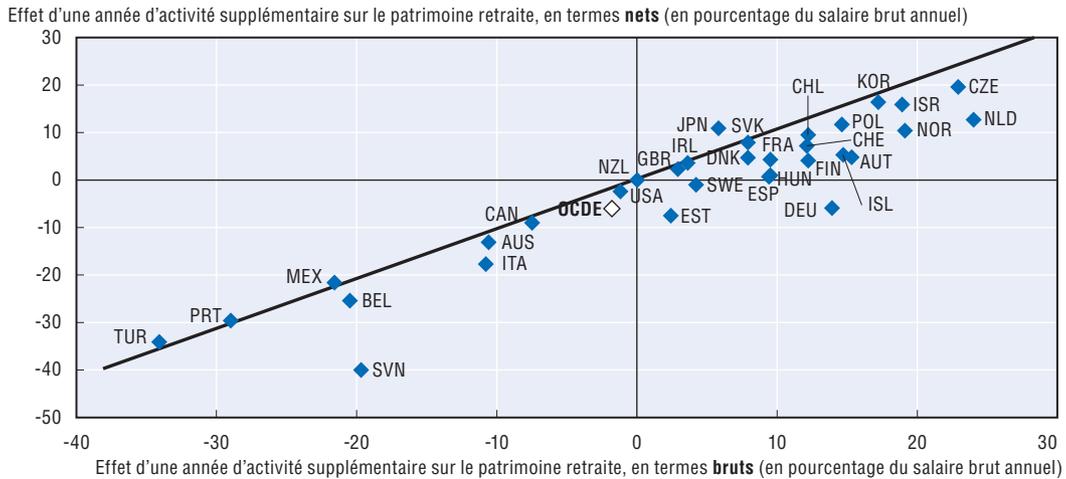
### 3.5. Le rôle des impôts : effets d'un allongement de la vie active sur le patrimoine retraite net

Les pensions servies sont imposables en vertu du régime de l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur dans pratiquement tous les pays de l'OCDE. Dans 15 pays membres, les pensions sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale (généralement au titre des soins de santé et de longue durée), bien qu'à un taux inférieur à celui applicable aux salaires. La prise en compte de ces impôts et cotisations – ce que reflète l'indicateur « Régime fiscal des pensions et des retraités » dans la Partie II.2 – permet de connaître l'effet net d'un allongement de la vie active sur le patrimoine retraite.

Pour illustrer l'incidence des impôts et des cotisations sur les pensions mises en paiement, le graphique 3.4 représente les variations du patrimoine retraite brut sur l'axe horizontal et celles du patrimoine net sur l'axe vertical. Pour faciliter la lecture du graphique, les valeurs aberrantes représentées par la Grèce et le Luxembourg sont exclues. Une diagonale a été ajoutée pour repérer les cas dans lesquels les variations du patrimoine retraite brut et net sont identiques. Cela se produit dans deux pays qui n'imposent pas les prestations versées – la République slovaque et la Turquie – et dans plusieurs autres où les pensions font partie du revenu imposable, mais où les droits à pension d'un salarié moyen seraient inférieurs au niveau auquel l'impôt sur le revenu devient exigible. Ce dernier groupe réunit l'Australie, la Hongrie, l'Irlande, le Mexique et le Portugal.

**Graphique 3.4. Variations du patrimoine retraite brut pour les hommes actifs âgés de 60 à 65 ans qui perçoivent un salaire moyen, en termes bruts et nets**

En pourcentage du salaire annuel brut



Note : Deux valeurs aberrantes – la Grèce et le Luxembourg – ne sont pas représentées par souci de clarté.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546984>

Dans d'autres pays, les impôts et cotisations prélevés sur les prestations versées ont un effet considérable. Par exemple, les Pays-Bas sont le pays où l'allongement de la vie active a le plus d'effet sur le patrimoine retraite en termes bruts, mais arrivent derrière la Corée, Israël et la République tchèque en termes nets. Une évolution positive du patrimoine retraite brut en Allemagne, en Espagne, en Estonie, au Japon et en Suède devient négative mesurée en termes nets. En moyenne, pour l'ensemble des pays de l'OCDE, la variation du patrimoine retraite net induite par la poursuite d'une activité de 60 à 65 ans est de -7.9 %, contre -1.8 % en termes bruts.

**3.6. Ajout d'une dimension à l'analyse : niveaux du patrimoine retraite**

Les études antérieures portant sur les incitations à la retraite (Gruber et Wise, 1998, 1999 ; Blöndal et Scarpetta, 1999 ; et Duval, 2003) – insistent toutes sur la *variation* du patrimoine retraite en tant que mesure clé des incitations au départ en retraite. Néanmoins, elles négligent un aspect évident, à savoir que le *niveau* du patrimoine retraite compte aussi. La variation du patrimoine retraite peut être assimilée à un « effet de substitution » : les loisirs deviennent plus attractifs car l'aide implicite à la poursuite d'une activité décline ou se transforme en impôt implicite. Le niveau du patrimoine retraite s'apparente à un « effet de revenu ». Si les individus disposent d'un patrimoine retraite élevé dès l'âge de 60 ans, ils ne souhaiteront peut-être pas accroître ce patrimoine en travaillant une année supplémentaire, même si leurs droits à pension s'en trouveraient considérablement majorés. Autrement dit, si deux individus dans des pays différents voient leur patrimoine retraite *varier* de manière identique sous l'effet d'un allongement de leur vie active, mais que l'un a déjà acquis un patrimoine retraite d'un *niveau* plus élevé que l'autre, l'incitation à partir en retraite sera plus forte dans le pays où le patrimoine retraite est plus élevé.

Cette section analyse les niveaux de patrimoine retraite en se basant à nouveau sur la tranche d'âge de référence de 60 à 65 ans. Le patrimoine retraite est calculé à l'âge de

60 ans. L'âge normal de la retraite pour les hommes est supérieur à 60 ans dans tous les pays de l'OCDE, aussi le patrimoine retraite indiqué ici est-il inférieur à celui de l'indicateur « Patrimoine retraite brut » dans la Partie II.2 pour les salariés ayant accompli une carrière complète. Cela s'explique par le système de retraite. Les individus n'ont pas forcément une durée de cotisation complète à l'âge de 60 ans : le patrimoine retraite dépend du taux de remplacement, de l'âge de la retraite et des règles d'indexation. À cela s'ajoutent des effets actuariels : le patrimoine retraite dépend de l'espérance de vie nationale. En outre, dans la plupart des pays, les individus ne peuvent pas faire valoir leurs droits à pension à 60 ans. Les calculs tiennent alors compte de la probabilité que les individus décèdent entre 60 ans et l'âge ouvrant droit au versement des prestations.

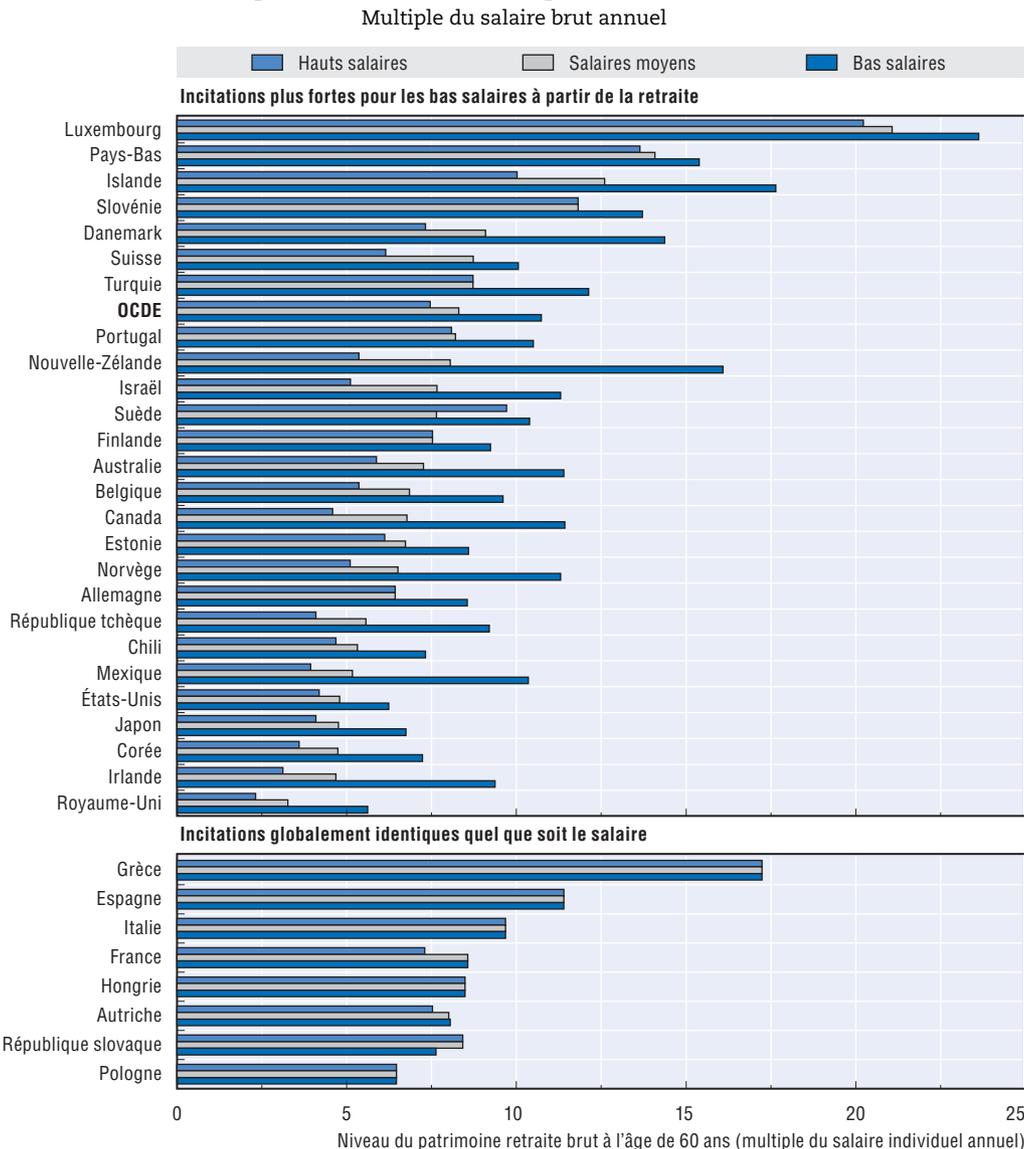
Le graphique 3.5 illustre le niveau du patrimoine retraite auquel peut prétendre un homme qui travaille de l'âge de 20 ans à celui de 60 ans en fonction du niveau du salaire. La moyenne de l'OCDE pour une personne qui perçoit une rémunération moyenne est légèrement supérieure à huit fois le salaire annuel. Le patrimoine retraite est plus important pour les bas salaires (50 % du salaire moyen) dans les 26 pays qui se situent dans la partie supérieure du graphique 3.5. Étant donné que le patrimoine retraite est normalisé en fonction du salaire brut individuel annuel, les systèmes de retraite redistributifs offrent un taux de remplacement supérieur aux bas salaires, et donc un patrimoine retraite plus élevé. Le patrimoine retraite est globalement identique quel que soit le salaire dans les huit pays qui se situent dans le bas du graphique.

Le niveau du patrimoine retraite déjà constitué à l'âge de 60 ans est le plus élevé au Luxembourg et en Grèce, indépendamment du niveau de salaire. Dans les deux cas, les taux de remplacement sont relativement généreux, et un salarié ayant accompli une carrière complète qui cotise depuis l'âge de 20 ans pourra prétendre à une retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans. Le patrimoine retraite dépasse également dix fois la rémunération annuelle pour les salariés moyens en Espagne, en Islande, aux Pays-Bas et en Slovaquie.

En moyenne, le patrimoine retraite pour les bas salaires correspond à 10.4 fois la rémunération annuelle, soit beaucoup plus que le chiffre de 8.1 pour les salaires moyens. Les différences entre les résultats obtenus pour les bas et les moyens salaires sont particulièrement marquées dans les pays où le système de retraite est le plus redistributif, comme dans le cas des régimes de base en Irlande et en Nouvelle-Zélande.

Le patrimoine retraite est généralement plus faible pour les hauts salaires (150 % du salaire moyen), là encore du fait des caractéristiques redistributives mais aussi, dans certains cas, sous l'effet du plafonnement du salaire de référence. Dans les économies de l'OCDE, le patrimoine retraite moyen pour les hauts salaires représente 7.3 fois leur rémunération annuelle.

Graphique 3.5. **Niveau du patrimoine retraite brut déjà constitué à l'âge de 60 ans, par niveau de salaire, pour les hommes**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547003>

### 3.7. Résumé des résultats pour la tranche d'âge de 60 à 64 ans

Les tableaux 3.3 et 3.4 résument les incitations à partir en retraite offertes par le système de retraite, en fonction des niveaux et des variations du patrimoine retraite examinés plus haut. Ces deux tableaux concernent la tranche d'âge où la plus grande proportion de salariés prennent leur retraite, à savoir entre 60 et 65 ans. Pour chaque mesure, les 34 pays de l'OCDE sont divisés en trois groupes : faible, moyen et élevé. Les variations et les niveaux sont exprimés en termes nets, après prise en compte des impôts et cotisations prélevés sur les prestations de retraite. Les trois colonnes des tableaux montrent l'effet sur le patrimoine retraite d'une poursuite de l'activité entre 60 et 65 ans. Les trois lignes indiquent le niveau du patrimoine retraite constitué à l'âge de 65 ans. On

Tableau 3.3. **Niveau et variation du patrimoine retraite net pour la tranche d'âge 60-65 ans, hommes percevant un salaire moyen**

		Variation du patrimoine retraite en cas de poursuite d'activité de 60 à 65 ans		
		Tiers inférieur	Tiers moyen	Tiers supérieur
<b>Niveau</b> du patrimoine retraite à l'âge de 60 ans	Tiers inférieur	Mexique	Allemagne, États-Unis, Irlande, Royaume-Uni, Suède	Chili, Corée, Japon, Pologne, République tchèque
	Tiers moyen	Australie, Belgique, Canada, Estonie	Danemark, Finlande, Nouvelle-Zélande	Autriche, Israël, Norvège, Suisse
	Tiers supérieur	Grèce, Italie, Luxembourg, Portugal, Slovaquie, Turquie	Espagne, France, Hongrie	Islande, Israël, Pays-Bas

Note : Les pays sont regroupés en fonction du tiers de la plage de distribution des variations et du niveau du patrimoine retraite auquel ils appartiennent. Le niveau moyen du patrimoine retraite représente 4.9 fois le salaire individuel annuel pour le tiers inférieur, 6.6 fois pour le tiers moyen et 10.2 fois pour le tiers supérieur. La variation moyenne du patrimoine retraite induite par la poursuite d'une activité entre 60 et 64 ans est de -31.7 % du salaire annuel pour le tiers inférieur, +1.0 % pour le tiers moyen et +11.0 % pour le tiers supérieur.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE : voir D'Addio et Whitehouse (2011) pour des résultats complets.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548713>

Tableau 3.4. **Niveau et variations du patrimoine retraite net pour la tranche d'âge 60-65 ans, hommes percevant une rémunération faible (50 % du salaire moyen)**

		Variation du patrimoine retraite en cas de poursuite d'activité de 60 à 65 ans		
		Tiers inférieur	Tiers moyen	Tiers supérieur
<b>Niveau</b> du patrimoine retraite à l'âge de 60 ans	Tiers inférieur	Allemagne	États-Unis, France, Royaume-Uni, Suède	Autriche, Chili, Corée, Japon, Pologne, République slovaque
	Tiers moyen	Belgique, Italie, Mexique, Portugal	Danemark, Estonie, Finlande, Hongrie	Irlande, République tchèque, Suisse
	Tiers supérieur	Australie, Grèce, Luxembourg, Norvège, Slovaquie, Turquie	Canada, Espagne, Nouvelle-Zélande	Islande, Israël, Pays-Bas

Note : Les pays sont regroupés en fonction du tiers de la plage de distribution des variations et du niveau du patrimoine retraite brut auquel ils appartiennent. Le niveau moyen du patrimoine retraite représente sept fois le salaire pour le tiers inférieur, neuf fois pour le tiers moyen et 13 fois pour le tiers supérieur. La variation moyenne du patrimoine retraite induite par la poursuite d'une activité entre 60 et 64 ans est de -49.8 % pour le tiers inférieur, -0.9 % pour le tiers moyen et +16.5 % pour le tiers supérieur.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE : voir D'Addio et Whitehouse (2011) pour des résultats complets.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548732>

constate d'importantes différences d'un groupe à l'autre. Dans les pays obtenant des résultats élevés, le niveau du patrimoine retraite représente plus du double de celui des pays obtenant les résultats les plus bas. De même, la variation du patrimoine retraite atteint en moyenne -32 % dans le groupe aux résultats faibles, +1 % dans le groupe aux résultats moyens et +11 % dans le groupe aux résultats élevés.

L'incitation à partir en retraite est donc la plus forte dans la partie inférieure gauche, où le niveau du patrimoine retraite est déjà élevé à l'âge de 60 ans et où l'effet sur ce patrimoine de la poursuite d'une activité jusqu'à 65 ans est faible ou négatif. Par contraste, à l'extrémité supérieure droite, le niveau du patrimoine retraite constitué est faible, mais l'augmentation induite par la poursuite d'une activité jusqu'à l'âge de 65 ans est importante.

Si l'on commence par examiner la situation des salariés moyens (tableau 3.3), le Chili, la Corée, le Japon, la Pologne et la République tchèque associent un niveau de patrimoine

retraite qui est faible et une variation de ce patrimoine qui est élevée, susceptibles d'inciter les individus à continuer de travailler. Toutefois, les incitations sont également assez fortes en Allemagne, aux États-Unis, en Irlande, au Royaume-Uni et en Suède. Bien que l'effet d'accroissement du patrimoine retraite ne soit pas aussi prononcé, le faible niveau de ce patrimoine rend un départ en retraite anticipée peu attractif d'un point de vue financier. En Autriche, Israël, Norvège et Suisse, le niveau du patrimoine retraite à l'âge de 60 ans se situe dans la moyenne des pays de l'OCDE. Néanmoins, les fortes augmentations du patrimoine retraite peuvent encourager les salariés à continuer de travailler jusqu'à 65 ans.

En Grèce, en Italie, au Luxembourg, au Portugal, en Slovénie et en Turquie, « l'effet revenu » résultant d'un niveau élevé du patrimoine retraite, ainsi que « l'effet de substitution » tenant à une réduction du patrimoine retraite en cas de poursuite d'une activité jusqu'à 65 ans incitent vraisemblablement les salariés à quitter le marché du travail bien avant l'âge de 65 ans.

La situation est moins tranchée dans les 16 pays restants. En Islande, aux Pays-Bas et en République slovaque, par exemple, le niveau et les variations du patrimoine retraite sont élevés. L'incidence des systèmes de retraite sur le comportement de départ en retraite dépendra donc des forces relatives exercées par les effets de revenu et de substitution. Au Mexique, le niveau du patrimoine retraite est faible mais sa variation est négative. Là encore, on ne sait pas quel effet l'emportera.

Le tableau 3.4 présente la même analyse pour les bas salaires dont la rémunération équivaut à la moitié du salaire moyen. Le niveau du patrimoine retraite est généralement plus élevé pour les bas salaires. La moyenne du groupe de pays où le patrimoine retraite est « élevé » représente pratiquement le double de celle du groupe obtenant les résultats les plus bas. Les variations du patrimoine retraite s'établissent en moyenne à -50 % dans le groupe aux résultats faibles, 0 % dans le groupe aux résultats moyens et +17 % dans le groupe aux résultats élevés.

La Grèce, le Luxembourg, le Portugal, la Slovénie et la Turquie sont là encore les pays où le niveau du patrimoine retraite à l'âge de 60 ans et l'incidence négative sur ce patrimoine due à la poursuite d'une activité entre 60 et 65 ans comptent parmi les plus élevés. Toutefois, les bas salaires en Norvège font également partie de ce groupe, tandis que les salaires moyens sont fortement incités à travailler au regard de ces deux facteurs, en raison de la retraite garantie prévue par la réforme du système de retraite. L'Italie progresse d'une cellule s'agissant des bas salaires par rapport aux moyens salaires. En effet, les niveaux du patrimoine retraite des bas salaires se situent dans la moyenne de l'OCDE : d'autres systèmes de retraite ont une fonction redistributive qui majore le patrimoine retraite pour les bas salaires, alors que le système italien établit un lien étroit entre pension et salaire.

Le Chili, la Corée, le Japon et la Pologne figurent à l'extrémité supérieure droite des deux tableaux. Pour les bas salaires, le niveau du patrimoine retraite est aussi relativement bas et la variation de ce patrimoine relativement élevée en Autriche et en République slovaque.

### 3.8. Répercussions sur l'action publique

Si les seniors peuvent partir en retraite anticipée en percevant des prestations élevées par rapport à leur salaire, on peut difficilement le leur reprocher. Par conséquent, les réformes des systèmes de retraite menées par les pays de l'OCDE au cours des deux

dernières décennies ont le plus souvent cherché à renforcer les incitations à travailler plus longtemps.

Le report de l'âge normal de la retraite, soit en cours, soit programmé, est l'axe majeur de ces réformes, comme l'explique la Partie II.1 de cette étude<sup>11</sup>. Étant donné que l'âge moyen de la retraite a atteint un point bas au début des années 90, 14 pays de l'OCDE ont d'ores et déjà relevé ou prévu de relever l'âge de la retraite pour les hommes, et 18 pays l'ont fait ou envisagent de le faire pour les femmes.

En outre, la moitié environ des pays de l'OCDE ont pris d'autres mesures tendant à encourager les individus à travailler plus longtemps<sup>12</sup>. En premier lieu, une série de pays – Autriche, Belgique, Danemark, France, Grèce, Hongrie, Italie et Pologne (pour certains types de salariés) – ont imposé des conditions plus sévères pour bénéficier d'une retraite anticipée. Ces conditions portent sur le nombre d'années de cotisations requises, l'âge ouvrant droit à la retraite anticipée, ou les deux. Les Pays-Bas ont supprimé les incitations fiscales en faveur des régimes de retraite anticipée privés professionnels. L'Allemagne, l'Autriche, l'Italie et le Portugal ont introduit une décote ou majoré la décote existante. La Belgique, l'Espagne et le Royaume-Uni ont augmenté les prestations en cas de départ en retraite différée. Cinq pays – Canada, États-Unis, Finlande, France et République tchèque – ont ajusté les incitations en cas de départ anticipé et différé. Enfin, l'Australie a facilité le cumul de la retraite et d'un travail.

Il convient également de souligner que de nombreuses réformes des retraites ont pour effet que les salariés qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail percevront des prestations beaucoup plus faibles que les salariés ayant accompli la même carrière mais qui partent aujourd'hui à la retraite. Des analyses antérieures ont montré que sur les 20 principales réformes des retraites menées dans l'OCDE, 14 réduiront les prestations pour les salariés moyens, de 20 % en moyenne<sup>13</sup>. Ce chapitre a mis en lumière le fait que le niveau et la variation du patrimoine retraite jouent sur les incitations. C'est pourquoi ces réductions générales des prestations incitent les individus à travailler plus longtemps et réduisent l'attrait financier de la retraite.

Ce chapitre analyse les incitations à partir en retraite générées par les systèmes de retraite après le déploiement complet de ces réformes. Il ne fait pas de doute que la plupart des pays de l'OCDE ont réglé les principaux problèmes posés par les incitations à prendre une retraite anticipée. Le régime de retraite est relativement neutre au regard de l'âge de la retraite. Néanmoins, certains systèmes de retraite continuent d'encourager fortement les individus à cesser de travailler dès qu'ils le peuvent. La Grèce et le Luxembourg en offrent la meilleure illustration, bien que l'Italie, le Portugal, la Slovénie et la Turquie offrent eux aussi d'importantes incitations à partir tôt. Même certains pays dans lesquels la poursuite de l'activité professionnelle n'a que peu d'effets sur le patrimoine retraite pourraient faire mieux.

Les modèles de retraite de l'OCDE permettent de ventiler les mesures du patrimoine retraite entre les différentes composantes du système de retraite<sup>14</sup>, afin d'identifier les caractéristiques spécifiques qui créent des désincitations à travailler.

- En Belgique, en France, en Grèce et au Luxembourg, un salarié peut prendre sa retraite à 60 ans (ou plus tôt dans certains cas) sans qu'il soit appliqué de décote pour tenir compte de l'allongement de la durée d'indemnisation. Dans les régimes liés à la rémunération, la décote moyenne par année de retraite anticipée est d'environ 4.5 %. Ce pourcentage est bien inférieur au niveau neutre en termes actuariels de l'ordre de 6 à 8 %<sup>15</sup>. Ces

réductions actuarielles sont faibles en Autriche, Hongrie, Italie, Norvège et Slovénie. Toutefois, elles sont proches du niveau neutre sur le plan actuariel au Canada, en Corée, en Espagne, en Finlande, en Islande, en République slovaque et en République tchèque.

- Pendant la période de départ anticipée, la revalorisation des droits à pension acquis en fonction de l'inflation ou d'un panachage d'augmentation des prix et des salaires réduit les incitations à rester en activité. Cela vaut pour la Belgique, les États-Unis, la Finlande, la France et le Portugal. Toutefois, en Finlande et en France, d'autres conditions applicables aux préretraités compensent cet effet.
- L'Estonie, la République slovaque et la Slovénie sont les seuls pays de l'OCDE qui ne relèvent pas l'âge normal de la retraite pour les hommes à au moins 65 ans. De fait, huit pays portent l'âge normal de la retraite à 67 ou 68 ans. Le fait que les femmes puissent partir à la retraite plus tôt que les hommes au Chili, en Italie et en Pologne (à 60 ans) ainsi qu'en Suisse (à 64 ans) paraît anachronique.
- Les surcotes pour retraite différée après l'âge normal avoisinent 5 % en moyenne, soit moins que le point neutre sur le plan actuariel. La Belgique et l'Italie n'appliquent aucune surcote, et la majoration est faible en Autriche, Espagne et Pologne, et dans les dispositifs professionnels suisses. Toutefois, un certain nombre de pays – comme le Canada, les États-Unis, le Japon, la République tchèque et le Royaume-Uni – offrent des conditions intéressantes à ceux qui choisissent de différer leur retraite.
- Très souvent, l'absence de surcote pour retraite différée est sans grande importance dès lors que les salariés peuvent cumuler travail et prestations de retraite. Néanmoins, certains pays appliquent toujours un critère de salaire qui exclut cette possibilité, comme la Belgique, l'Irlande et la Grèce.
- Les régimes sous conditions de ressources peuvent avoir des effets négatifs sur les incitations à travailler pour les bas salaires. Toutefois, ces régimes ciblent les prestations sur ceux qui en ont le plus besoin, ce qui réduit la nécessité de procéder à une augmentation générale des impôts et des cotisations. Néanmoins, certains pays sont parvenus à concilier des systèmes redistributifs avec des incitations à rester en activité – soit le Chili, l'Irlande, l'Islande, la Nouvelle-Zélande, la République tchèque et la Suisse par exemple – alors que ce n'est pas le cas pour d'autres – comme le Portugal et la Slovénie.
- En Espagne, le régime public de retraite lié à la rémunération applique un taux d'accumulation plus élevé aux jeunes cotisants : 3.33 % pour les premières années de cotisations, contre 2 % par la suite. L'existence d'un barème d'accumulation uniforme accroîtrait les incitations pour les seniors.
- De nombreux pays de l'OCDE calculaient les prestations de retraite en se fondant sur le salaire perçu lors des « meilleures » ou des « dernières » années d'activité. Ce mécanisme incite à partir en retraite lorsque le salaire est au plus haut : de fait, dans certains cas, rester en activité mais en occupant un emploi moins bien rémunéré pourrait réduire les prestations. La plupart des pays – Autriche, Finlande, Italie, Pays-Bas, Pologne, République slovaque, Royaume-Uni et Suède – ont remédié à ce problème en calculant les prestations en fonction de la rémunération perçue pendant toute la carrière. Toutefois, la Grèce continue de se baser sur les cinq dernières années d'activité, et l'Espagne sur les 15 dernières années.
- Un petit nombre de pays de l'OCDE plafonne le nombre d'années ouvrant droit à des prestations de retraite dans les régimes liés à la rémunération. En Grèce, par exemple, le

taux de remplacement maximum est atteint après 35 ans de cotisations : pour obtenir des prestations supplémentaires, il faut travailler au-delà de 65 ans. Les droits à pension peuvent être majorés en travaillant plus longtemps, mais uniquement si un salaire plus élevé remplace un salaire plus faible dans la formule de calcul des prestations. De même, dans le régime public de retraite aux États-Unis, 35 années de cotisations sont nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein. Une pénalité s'applique en cas de départ en retraite anticipée, mais comme en Grèce, les années d'activité supplémentaires augmentent les prestations par le seul biais du remplacement des salaires plus bas dans la formule de calcul. En Espagne, les droits maximums sont acquis après 35 ans de cotisations. Ces mécanismes dissuadent de travailler une fois le nombre maximum d'années atteint : ils sont économiquement inefficaces. De même, ils sont « injustes » dans un certain sens : les cotisations prélevées ne génèrent pas de prestations supplémentaires. Deux pays – la Belgique et la Suède – ont remédié à ce problème en réformant leur système de retraite.

Ces neuf conclusions sont certes techniques par nature, mais à juste titre : les détails ont vraiment leur importance. Dans le schéma d'ensemble, ils déterminent si les individus qui partent en retraite à des âges différents sont traités équitablement, et dans quelle mesure les règles du régime de retraite faussent les décisions individuelles de continuer de travailler ou de partir en retraite.

Ce chapitre thématique s'est concentré sur le système de retraite. Toutefois, comme l'explique le chapitre 2 de la Partie I consacré aux « Tendances en matière de retraite et d'activité pour les seniors », de nombreux salariés choisissent d'autres voies pour partir en retraite anticipée, comme les allocations d'invalidité ou de chômage. L'invalidité et le chômage ne sont pas réductibles aux incitations financières, et sont par conséquent difficiles à analyser au moyen du cadre adopté ici. La surveillance des prestations revêt une importance particulière, et s'effectue par l'analyse de l'état de santé et par des obligations de recherche d'emploi. Ces politiques sont étudiées dans le cadre des examens thématiques de l'OCDE consacrés à l'invalidité (OCDE, 2010) et dans la publication « Vieillesse et politiques de l'emploi » (OCDE, 2006).

## Notes

1. Voir la publication de l'OCDE (2007), *Prestations et salaires pour un exemple*.
2. On trouve une analyse plus poussée de ces différents types de régime dans Whitehouse (2010).
3. La question de la revalorisation est examinée en détail dans l'indicateur « Pensions destinées à remplacer le revenu d'activité » dans la Partie II.1.
4. Voir l'indicateur « Pensions destinées à remplacer le revenu d'activité » dans la Partie II.1. Whitehouse (2010) et Whitehouse et al. (2009) procèdent à un examen plus approfondi.
5. Voir l'indicateur « Départs en retraite normale, anticipée et différée » dans la Partie II.1 pour des informations sur ces ajustements et une analyse de leur importance. Queisser et Whitehouse (2006) procèdent à un examen plus approfondi.
6. Cette mesure est étroitement liée au concept de « neutralité actuarielle », qui nécessite que la valeur actualisée des prestations de retraite constituées en cas d'année d'activité supplémentaire soit la même que l'année précédente. Voir Queisser et Whitehouse, 2006 pour une analyse rigoureuse de ce concept et de son application à différents types de régimes de retraite. Cela signifie que les prestations ne peuvent augmenter qu'en proportion des droits supplémentaires acquis pendant cette année. À l'inverse, partir une année plus tôt devrait réduire les prestations à hauteur des droits qui auraient été acquis pendant l'année, et d'un montant reflétant l'allongement de la

durée d'indemnisation. Aux fins de la présente, un système de retraite « neutre au plan actuariel » ne signifie pas que la variation du patrimoine retraite (ou l'impôt/l'aide implicite) doit être nulle.

7. Blöndal et Scarpetta (1999) ont abouti à une élasticité plus faible que Gruber et Wise (1998, 1999), soit 0,28, dans leur étude portant sur 20 pays (les calculs des élasticités visant à permettre une comparaison directe entre ces deux études ont été effectués par Burtless, 2004). Cet écart n'est pas le reflet de différences dans les pays inclus dans les deux études. Il s'explique plutôt par le fait que les estimations de « l'impôt implicite sur le maintien en activité » varient entre les deux études, en partie parce qu'elles portent sur des années différentes. Néanmoins, il existait toujours une relation forte et statistiquement significative entre les incitations à la retraite et le comportement de départ en retraite.
8. Des mises à jour périodiques de ces travaux ont été publiées dans le rapport de l'OCDE sur les réformes économiques : *Objectif croissance* (2005-10).
9. Les résultats antérieurs fondés sur les règles et paramètres de 2006 ont été publiés dans D'Addio, Keese et Whitehouse (2010).
10. Voir les indicateurs « Progressivité de la formule de calcul des prestations de retraite » et « Lien entre les pensions et les salaires » dans la Partie II.2.
11. Voir également Chomik et Whitehouse (2010) pour plus de détails.
12. Whitehouse et al. (2010) décrivent ces mesures ; voir également les chapitres consacrés aux réformes des retraites dans OCDE (2007, 2009).
13. Voir OCDE (2009), chapitre I.2, et notamment le tableau 2.3 ainsi que les commentaires s'y rapportant, ainsi que Whitehouse et al. (2010), notamment le graphique 3 et les explications correspondantes.
14. Ces calculs détaillés seront publiés dans D'Addio et Whitehouse (2011).
15. L'indicateur « Départs en retraite normale, anticipée et différée » décrit dans la Partie II.1 et Whitehouse (2010) présentent et analysent ces ajustements. Queisser et Whitehouse (2006) examinent le concept de neutralité actuarielle et présentent des calculs d'ajustements neutres pour les pays de l'OCDE.

## Références

- Blöndal, S. et S. Scarpetta (1999), « Le départ à la retraite dans les pays de l'OCDE », *Document de travail du Département des affaires économiques n° 202*, Éditions OCDE, Paris.
- Burtless, G. (2004), « Pension Reform and Labour-Force Exit: Cross-National Evidence », document non publié, Brookings Institution, Washington, DC.
- Chomik, R. et E.R. Whitehouse (2010), « Trends in Pension Eligibility Ages and Life Expectancy, 1950-2050 », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 105, Éditions OCDE, Paris.
- Commission européenne (2009), « The 2009 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU-27 Member States (2008-2060) », *European Economy*, n° 2/2009.
- D'Addio, A.C. et E.R. Whitehouse (2011), « Financial Incentives to Retire », *Document de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, à paraître.
- D'Addio, A. C., M. Keese et E.R. Whitehouse (2010), « Population Ageing and Labour Markets », *Oxford Review of Economic Policy*, à paraître.
- Duval, R. (2003), « The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries », *Document de travail du Département des affaires économiques n° 370*, Éditions OCDE, Paris.
- Gruber, J. et D.A. Wise (1998) « Social Security and Retirement: An International Comparison », *American Economic Review*, vol. 88, n° 2.
- Gruber, J. et D.A. Wise (1999), *Social Security and Retirement around the World*, University of Chicago Press for National Bureau of Economic Research.
- OCDE (2006), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2005-10), *Réformes économiques : Objectif croissance*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2007 : Panorama des politiques publiques*, Éditions OCDE, Paris.

- OCDE (2007b), *Prestations et salaires*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 : Panorama des systèmes de retraite*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010), *Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles*, Éditions OCDE, Paris.
- Queisser, M. et E. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 40*, Éditions OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R. (2010), « Decomposing Notional Defined-Contribution Pensions: Experience of OECD Countries' Reforms », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 109*, Éditions OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R., A.C. D'Addio, R. Chomik et A. Reilly (2009), « Two Decades of Pension Reform: What Has Been Achieved and What Remains To Be Done? », *Geneva Papers on Risk and Insurance*, vol. 34, pp. 515-535.



## PARTIE I

### Chapitre 4

# Aider les seniors à trouver et à conserver un emploi

*Les incitations financières prévues par les systèmes de retraite, étudiées au chapitre 3, jouent sans aucun doute un rôle important dans les décisions de départ à la retraite. Mais s'il existe des obstacles à la poursuite de l'activité du côté de la demande, les réformes des régimes de retraite ayant vocation à améliorer les incitations à travailler peuvent s'avérer moins efficaces.*

*Le présent chapitre décrit divers obstacles auxquels sont confrontés les employeurs et les salariés et ce qui pourrait être fait pour y remédier. Les employeurs continuent d'avoir des préjugés liés à l'âge, en particulier en ce qui concerne la capacité des travailleurs seniors à s'adapter au changement. Une législation contre la discrimination liée à l'âge et des campagnes d'information ont porté leurs fruits dans quelques-uns des pays qui ont adopté ces politiques, mais pas dans tous, loin de là. Dans certains pays, les salariés âgés coûtent trop cher et la retraite anticipée est un moyen très commode d'ajuster les effectifs. L'introduction d'une législation stricte de protection de l'emploi peut rendre le recrutement des seniors coûteux.*

*Les possibilités d'emploi des seniors peuvent être limitées en raison d'une dépréciation de leurs compétences ou parce qu'ils ne bénéficient pas d'une aide suffisante pour rechercher un nouveau travail. Les offres d'emploi disponibles risquent d'être peu attrayantes en raison de mauvaises conditions de travail ou d'un aménagement du temps de travail inadapté et rigide.*

*Pour finir, le présent chapitre s'intéresse à la question de l'emploi des plus jeunes et des plus âgés. Ainsi, rien ne prouve que les seniors prennent les emplois des jeunes. En réalité, c'est l'inverse qui se produit.*

La population active – âgée de 20 à 64 ans – culminera dans les pays de l’OCDE aux environs de 2015. Elle diminuera ensuite d’un peu plus de 10 % d’ici à 2050<sup>1</sup>. Étant donné ces prévisions, la question est de savoir quels actifs soutiendront la croissance économique et financeront les coûts en hausse des retraites publiques et des soins de santé. Il faut s’efforcer encore d’accroître la productivité et de mobiliser toutes les ressources disponibles sur les marchés du travail, notamment les travailleurs seniors.

Le débat sur le relèvement de l’âge de la retraite – les mesures examinées au chapitre 1 de la Partie I intitulé « Âge de la retraite et espérance de vie, 1950-2050 » – tourne souvent autour de la question de savoir s’il y a des emplois pour les seniors. Les réformes des régimes de retraite qui ont accru les incitations en faveur de cette catégorie d’actifs posent le même problème : elles donneront peut-être de moins bons résultats en termes de départs à la retraite plus tardifs si des obstacles de taille continuent de jouer du côté de la demande.

Du côté des employeurs, la demande de travailleurs âgés peut être restreinte par une tendance à la discrimination liée à l’âge, parce que ces derniers coûtent trop cher ou parce que la retraite anticipée est un moyen commode de réduire leurs effectifs. Du côté des seniors, leurs possibilités d’emploi risquent d’être limitées ou peu attrayantes en raison d’une dépréciation de leurs compétences, parce qu’ils ne sont pas suffisamment aidés dans leur recherche d’un nouveau travail ou parce qu’ils sont confrontés à des conditions de travail difficiles ou à un aménagement du temps de travail inadapté.

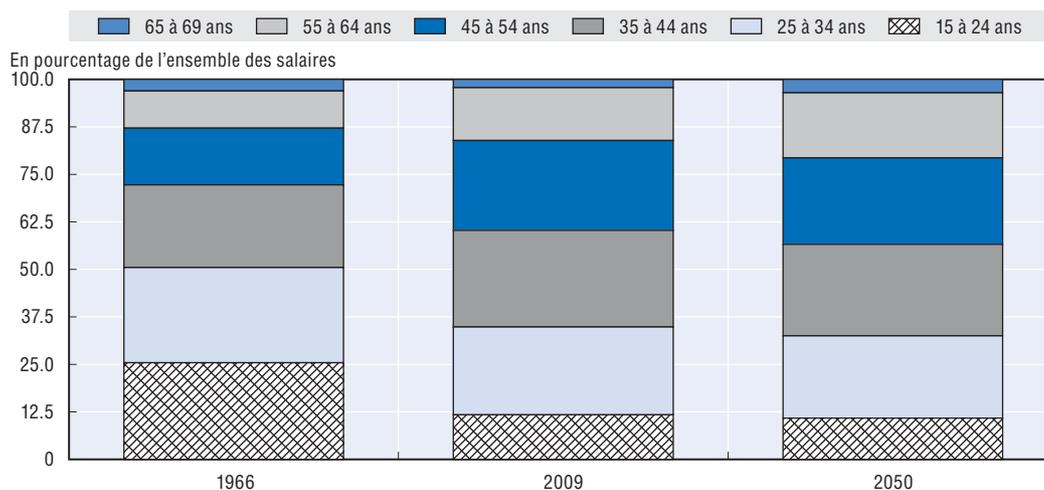
#### 4.1. Une main-d’œuvre plus âgée

La main-d’œuvre vieillit depuis un certain temps. En 1996, la moitié des employés étaient âgés de moins de 35 ans ; aujourd’hui, ils sont à peine un peu plus d’un tiers (graphique 4.1). Si les schémas d’emploi qui prévalent à différents âges devaient se maintenir, l’âge médian des salariés augmentera, et passera d’un peu plus de 40 ans à l’heure actuelle à 42 ans en 2050. Au milieu des années 60, l’âge médian était de 34 ans.

Cependant, il est peu probable que la répartition par âge de l’emploi reste la même : le vieillissement devrait se traduire par un déclin du nombre de salariés encore plus rapide que celui de la population d’âge actif. Le simple maintien des effectifs en activité dans les pays de l’OCDE nécessiterait une hausse substantielle du taux d’emploi des 50-64 ans, pour atteindre le même niveau que celui des 40-49 ans. De plus il faudrait que le taux d’emploi des 65-69 ans augmente, pour passer d’un peu plus de 20 % aujourd’hui à 40 %. L’âge médian des salariés dans un scénario de ce type passerait à 45 ans, contre un peu plus de 40 ans à l’heure actuelle.

Le reste de ce chapitre thématique expose de quelle manière ce changement nécessairement radical sur le marché du travail pourrait être obtenu. Il présente les obstacles que les salariés seniors rencontrent et évalue les mesures prises par les pays pour y remédier.

Graphique 4.1. Structure par âge de l'emploi, 1996, 2009 et 2050



Note : La structure par âge calculée pour 2050 part de l'hypothèse que le taux d'emploi par âge restera le même qu'en 2009.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi ; calculs de l'OCDE réalisés à l'aide du *World Population Prospects – 2008 Revision* des Nations unies.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547022>

## 4.2. Discrimination liée à l'âge

Il ne fait aucun doute que quelques employeurs au moins pratiquent la discrimination à l'égard des seniors. La quasi-totalité des 21 examens par pays de la série de l'OCDE intitulée *Viellissement et politiques de l'emploi* a permis de démontrer que les employeurs ont souvent des préjugés à l'égard des travailleurs seniors, en particulier en ce qui concerne leur capacité à s'adapter aux changements technologiques et organisationnels<sup>2</sup>. Environ 6 % de la population adulte de l'Union européenne a déclaré avoir eu le sentiment d'être victime de discrimination ou d'être harcelée en raison de son âge au cours des 12 derniers mois. Ce taux s'élevait jusqu'à 11 % en République tchèque<sup>3</sup>. Cependant, un examen détaillé de ces données d'enquête (tableau 4.1) révèle une très faible corrélation entre les différents aspects des attitudes face à la discrimination liée à l'âge. Les différentes mesures portent sur la fréquence de la discrimination liée à l'âge telle qu'elle est généralement perçue, le fait d'en avoir été personnellement témoin ou victime et les efforts déployés pour y remédier. Et, ce qui est plus important, les attitudes face à la discrimination liée à l'âge et la manière dont elle est perçue présentent, au mieux, une corrélation positive et non négative avec le taux d'emploi des seniors.

Des preuves plus directes de la discrimination liée à l'âge dans l'emploi ont été obtenues grâce à un certain nombre d'études expérimentales menées sur le terrain, qui ont consisté à envoyer à des employeurs des curriculum vitae similaires. Les caractéristiques et qualifications des candidats fictifs sont les mêmes : ils se distinguent uniquement du point de vue de l'âge ou du nombre d'années d'expérience professionnelle indiqués. Les résultats de ces études montrent que, de manière générale, les candidats plus âgés ont moins de chances de décrocher un entretien<sup>4</sup>.

La quasi-totalité des pays de l'OCDE sont maintenant dotés d'une forme de **législation** interdisant la discrimination liée à l'âge dans l'emploi. Le Japon constitue une exception notable à cet égard : on y met davantage l'accent sur les lignes directrices administratives. Les États-Unis ont été l'un des premiers pays à légiférer en la matière (en 1967). Nombre de

Tableau 4.1. **Corrélation entre des mesures subjectives de la discrimination liée à l'âge et des mesures de l'emploi des seniors**<sup>1</sup>

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	e5064	c5064
<b>Mesures de la discrimination</b> <sup>2</sup>										
D1	1.0000									
D2	<b>0.7930***</b>	1.0000								
D3	<b>0.4701**</b>	<b>0.6858***</b>	1.0000							
D4	<b>0.3633*</b>	<b>0.5500***</b>	<b>0.8891***</b>	1.0000						
D5	0.1841	<b>0.3235*</b>	0.2856	<b>0.3732*</b>	1.0000					
D6	0.2671	<b>0.3396*</b>	<b>0.3572*</b>	0.2647	0.2075	1.0000				
D7	<b>0.4798**</b>	<b>0.5195***</b>	<b>0.3733**</b>	<b>0.4805**</b>	<b>0.6024***</b>	0.104	1.0000			
D8	0.2611	0.161	-0.0573	0.1003	0.097	0.0625	0.2177	1.0000		
<b>Mesures de l'emploi</b> <sup>3</sup>										
e5064	0.0533	0.0156	0.2679	<b>0.4165**</b>	0.201	0.0061	<b>0.4722**</b>	-0.0867	1.0000	
c5064	0.0724	<b>0.3359*</b>	0.2837	<b>0.3706*</b>	0.2483	-0.0808	<b>0.4673**</b>	0.0855	0.1349	1.0000

1. Les valeurs présentées dans le tableau correspondent à des coefficients de corrélation de Pearson entre les mesures au niveau national global dans les 27 pays de l'UE. Les corrélations statistiquement significatives apparaissent en gras et le niveau de signification est représenté comme suit : \*, \*\*, \*\*\* = statistiquement significatif au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

2. Chaque mesure de la discrimination se rapporte à la proportion (pondérée) des répondants de chaque pays ayant donné les informations suivantes dans le cadre d'une enquête Eurobaromètre de 2009 :

D1. La discrimination liée à l'âge est très répandue ou relativement répandue.

D2. La discrimination liée à l'âge est plus courante qu'il y a cinq ans.

D3. Au cours des 12 derniers mois, elles ont eu le sentiment d'être victimes de discrimination ou d'être harcelées à cause de leur âge.

D4. Au cours de 12 derniers mois, elles ont été témoin d'une discrimination ou du harcèlement d'une personne à cause de son âge.

D5. L'âge peut défavoriser un candidat lorsqu'une entreprise veut embaucher et qu'elle a le choix entre deux personnes de compétences et de qualifications égales.

D6. Les efforts déployés au niveau national pour lutter contre toutes les formes de discrimination sont insuffisants.

D7. La crise économique va contribuer à l'augmentation de la discrimination liée à l'âge sur le marché du travail.

D8. Les efforts déployés pour accroître la diversité des âges dans le milieu professionnel sont insuffisants.

3. Les mesures de l'emploi se rapportent à ce qui suit :

e50-64 = Taux d'emploi en 2008 pour la population âgée de 50 à 64 ans.

c50-64 = Évolution du taux d'emploi entre 2003 et 2008 pour la population âgée de 50 à 64 ans.

Source : D'Addio et al. (2010) d'après Eurobaromètre (2009) en ce qui concerne les mesures de la discrimination ; s'agissant des mesures de l'emploi, l'Enquête sur les forces de travail dans la Communauté.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548751>

pays européens ont pris des mesures beaucoup plus récemment, souvent poussés par une directive de l'Union européenne de 2000 leur demandant de le faire d'ici à 2006.

Plusieurs pays ont organisé des campagnes **publiques d'information** pour lutter contre les préjugés liés à l'âge dans le milieu du travail. Il s'agit notamment de l'Australie, de la Finlande, de la France, des Pays-Bas, de la Norvège et du Royaume-Uni. Les employeurs ne sont pas simplement informés par le biais de la loi qu'ils ne peuvent pratiquer la discrimination à l'égard des travailleurs seniors. Ils sont également pourvus d'outils et d'informations relatifs à la gestion d'une main-d'œuvre plus âgée. Dans certains cas, l'accent a été résolument mis sur la gestion de la diversité des âges dans l'emploi afin d'éviter de stigmatiser les seniors.

La grande question, bien entendu, c'est de savoir si ces mesures législatives et d'information du public sont efficaces. L'analyse économique démontre que l'impact de la législation contre la discrimination n'est pas nécessairement positif. Elle encourage le maintien dans l'emploi des travailleurs du groupe protégé, dans la mesure où elle accroît les coûts de licenciement. Cependant, elle peut avoir des conséquences indésirables : les employeurs pourraient être dissuadés d'embaucher des employés protégés précisément en

raison de ce coût<sup>5</sup>. On constate, surtout aux États-Unis, que cet effet est significatif. L'impact global sur le taux d'emploi des plus âgés est moins évident (voir, par exemple, Adams, 2006 ; Lahey, 2006 ; et Neumark, 2008).

La fréquence de la discrimination liée à l'âge telle qu'elle est perçue a diminué dans seulement la moitié environ des pays pour lesquels on dispose de données complètes entre 1995 et 2005 (tableau 4.2). Parmi les pays qui ont adopté une position publique ferme contre la discrimination liée à l'âge (par le biais de la législation ou de campagnes d'information du public ou des deux), la Finlande et le Royaume-Uni ont observé en 2005 un nombre de cas de discrimination liée à l'âge moins important qu'avant, mais les Pays-Bas ont enregistré une hausse. De même, la discrimination liée à l'âge telle qu'elle est perçue a significativement diminué en Espagne et au Portugal en dépit du fait que l'action des pouvoirs publics pendant la période concernée s'est révélée limitée.

Tableau 4.2. **Proportion de travailleurs faisant état d'une discrimination liée à l'âge au cours des 12 derniers mois<sup>1</sup>**

En pourcentage

	1995	2000	2005
Autriche	6.9	4.3	2.4
Belgique	1.3	2.5	3.2
République tchèque	..	5.5	5.4
Danemark	2.4	1.4	2.0
Finlande	4.0	4.3	3.3
France	4.8	3.4	2.6
Allemagne	1.9	3.3	3.0
Grèce	3.6	2.8	4.7
Hongrie	..	4.8	3.3
Irlande	2.1	3.2	4.2
Italie	2.0	2.2	3.8
Luxembourg	2.1	1.2	4.1
Pays-Bas	2.6	3.0	3.7
Pologne	..	2.1	2.4
Portugal	3.2	1.1	1.9
République slovaque	..	5.1	3.8
Espagne	1.9	1.6	0.4
Suède	3.0	3.9	4.0
Royaume-Uni	4.7	3.9	2.7
<b>Moyenne pondérée</b>	<b>3.1</b>	<b>3.2</b>	<b>3.2</b>
<b>Moyenne non pondérée</b>	<b>3.1</b>	<b>3.2</b>	<b>3.2</b>

1. Les données se rapportent à la proportion de tous les salariés de chaque pays qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination liée à l'âge au travail au cours des 12 derniers mois.

Source : D'Addio et al. (2010) d'après l'Enquête européenne sur les conditions de travail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548770>

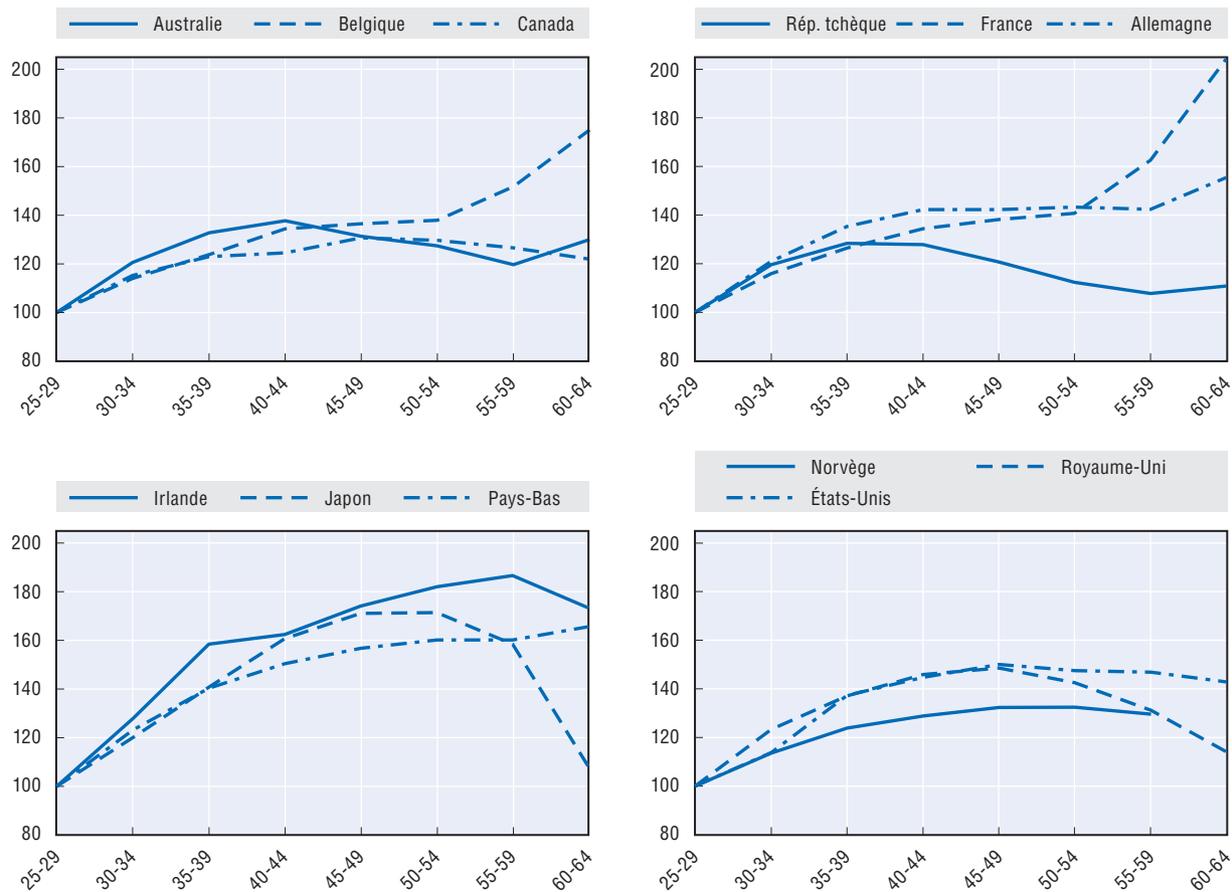
### 4.3. Coûts de main-d'œuvre et travailleurs seniors

Si des préjugés peuvent expliquer en partie la réticence des employeurs à recruter ou à garder des seniors, un certain nombre de facteurs plus objectifs motivent aussi leur comportement. L'un des plus significatifs est le coût lié à l'emploi des plus âgés. Si ce coût augmente plus fortement avec l'âge que la productivité, cela aura un effet négatif sur le maintien dans l'emploi comme sur le recrutement des seniors.

L'élément le plus important dans les coûts de main-d'œuvre est, bien entendu, la rémunération du salarié. Le graphique 4.2 montre de quelle manière le salaire varie avec

## Graphique 4.2. Salaire moyen par tranche d'âge

Indice : 25-29 ans = 100



Note : Les données se rapportent aux travailleurs à temps plein. Elles couvrent plusieurs années sur la période 2005-08.

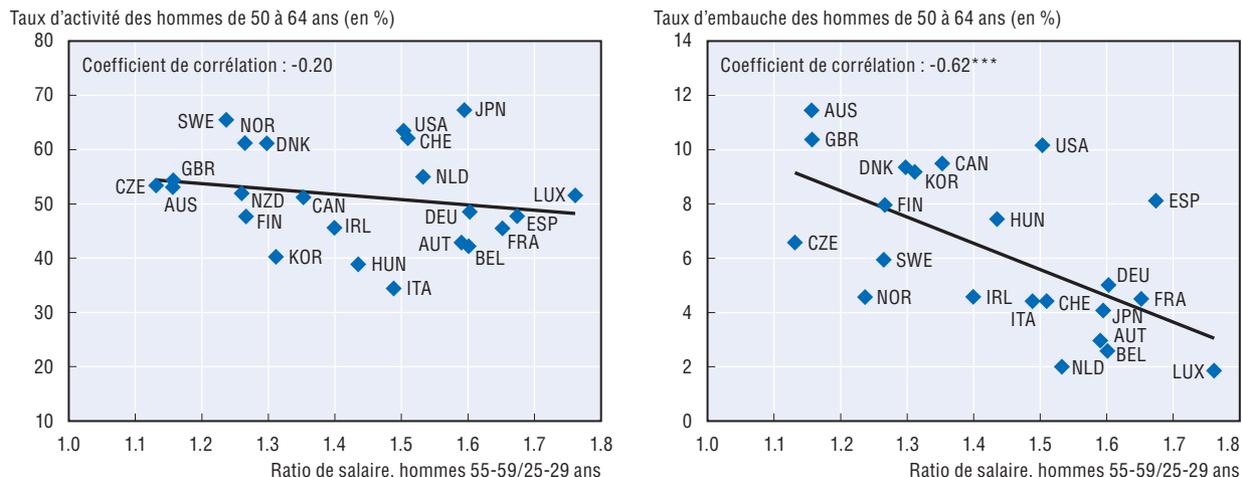
Source : D'Addio et al. (2010) d'après la Base de données de l'OCDE sur les salaires.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547041>

l'âge. Parmi les 12 pays présentés, les rémunérations suivent une courbe qui croît constamment avec l'âge en Belgique, en France et aux Pays-Bas. Dans beaucoup d'autres, les rémunérations évoluent suivant une courbe en U inversée ; c'est en Irlande, au Japon et au Royaume-Uni qu'elle est la plus prononcée. L'analyse de données antérieures correspondant à un plus large éventail de pays révèle une étroite corrélation entre l'âge et le salaire dans quelques pays, comme l'Autriche et l'Allemagne<sup>6</sup>.

Le graphique 4.3 étudie en quoi ces « salaires à l'ancienneté » ont des incidences sur le marché du travail pour les seniors. Le rapport entre les salaires et l'âge est mesuré à l'aide du ratio des salaires des 55-59 ans rapportés à ceux des 25-29 ans. On observe la corrélation négative attendue avec le taux d'emploi des 50-64 ans. Cependant, ce lien est limité – la courbe de régression ajustée ne présente qu'une légère inclinaison vers le bas – et statistiquement insignifiant. La relation entre les salaires à l'ancienneté et le taux d'embauche des 50-64 ans est néanmoins fortement négative et significative au seuil de 1 %. Cette constatation est confirmée par des données recueillies au niveau des entreprises : celles qui affichent des salaires à l'ancienneté plus importants auront moins tendance à recruter des seniors (Daniel et Heywood, 2007).

Graphique 4.3. Salaires à l'ancienneté et situation sur le marché du travail des travailleurs de sexe masculin



Note : Le taux d'emploi fait référence au nombre de salariés rapporté à la population en 2004. Le taux d'embauche fait référence au nombre de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté rapporté à l'ensemble des salariés. Les données concernent l'année 2004 (2000 pour la Corée). Les données relatives à la rémunération font référence aux travailleurs à temps plein uniquement, pour différentes années de la période 1998-2003.

Source : D'Addio et al. (2010) d'après la Base de données de l'OCDE sur les salaires et estimations de l'OCDE sur la base des données de l'Enquête communautaire sur les forces de travail et d'autres enquêtes nationales de population active pour les autres indicateurs.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547060>

Les économistes ont longtemps cherché à justifier l'existence des salaires à l'ancienneté. Le fait que les seniors touchent des salaires plus élevés que ce que justifierait leur productivité est considéré comme un moyen de fidéliser le personnel. Si l'entreprise investit dans la formation de ses salariés, en reportant les retombées financières pour ces derniers, elle peut faire en sorte d'en récolter les fruits (voir Lazear, 1981 par exemple). Cependant, les systèmes de salaire à l'ancienneté ont probablement moins de raisons d'être sur le plan économique pour les employeurs à l'heure actuelle que par le passé<sup>7</sup>. Les travailleurs sont plus mobiles et la notion d'emploi à vie chez le même employeur est de plus en plus obsolète. De plus, en raison du vieillissement de la main-d'œuvre, examiné à la section 4.1 du présent chapitre, les salaires à l'ancienneté sont de moins en moins viables. Il n'est pas possible pour les employeurs de verser à des travailleurs âgés de plus en plus nombreux des salaires supérieurs à leur productivité alors que l'on assiste à une diminution du nombre de travailleurs plus jeunes qui perçoivent une rémunération inférieure à leur productivité. Par ailleurs, le fait que le vivier de jeunes travailleurs qui s'amenuise suscite une concurrence croissante va probablement entraîner une hausse de leurs salaires.

Certains éléments donnent à penser que le salaire à l'ancienneté est en effet sur le déclin. En Suède, par exemple, les clauses d'ancienneté prévues dans les accords de fixation des salaires du secteur public ont été remplacées par des clauses de résultat. De même, au Japon, le secteur privé donne de plus en plus de place à la rémunération liée aux performances, même si le salaire à l'ancienneté est encore bien ancré pour les salariés « permanents » de sexe masculin jusqu'à leur cinquantaine.

Un certain nombre de pays ont pris des mesures concrètes pour réduire le coût lié à l'emploi des seniors à l'aide de subventions salariales ou d'une réduction des cotisations de sécurité sociale. Certains de ces programmes se concentrent uniquement sur l'âge,

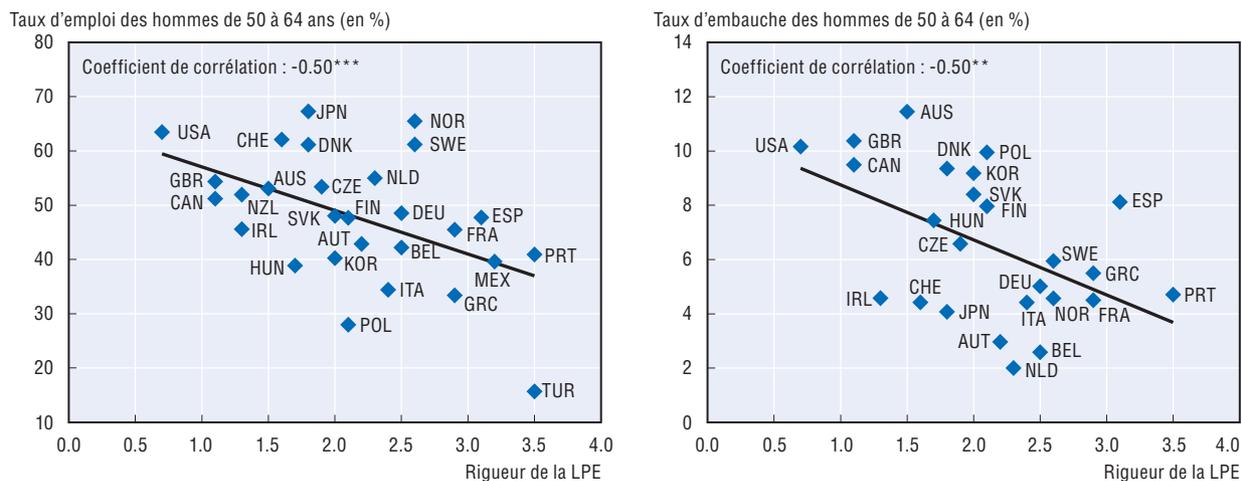
tandis que d'autres tiennent également compte d'autres caractéristiques des travailleurs âgés. Il faut cependant faire preuve de circonspection en appliquant ces mesures. De toute évidence, les seniors n'affichent pas tous une faible productivité et n'ont pas tous besoin de subventions salariales pour conserver leur emploi. Il est donc probable que les finances publiques subissent d'importantes pertes sèches. Plus généralement, il y a aussi un risque de stigmatisation des seniors.

#### 4.4. Réglementation du marché du travail

Les règles sur la protection de l'emploi – comme la législation contre la discrimination – peuvent avoir aussi bien des effets positifs que négatifs sur les travailleurs âgés<sup>8</sup>. D'une part, une législation stricte sur la protection de l'emploi protège les travailleurs en poste – qui sont généralement plus âgés – au détriment des « travailleurs exclus », comme les femmes et les jeunes. D'autre part, ce type de protection peut encourager les employeurs à recourir au départ à la retraite anticipée pour ajuster leurs effectifs. Souvent, cela se fait avec la complicité des syndicats et des pouvoirs publics. Bien que cela puisse être la politique de ressources humaines optimale d'un employeur donné, il est peu probable que cela soit idéal pour l'économie et la société dans leur ensemble.

Le graphique 4.4 utilise l'indice de l'OCDE sur la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi, tel qu'il est présenté dans OCDE (2004b). Sur le même modèle que le graphique 4.3, celui-ci est ensuite comparé à la situation sur le marché du travail des hommes de 50 à 64 ans. Il existe une forte relation négative entre la protection de l'emploi et les taux d'emploi comme les taux d'embauche des seniors. Les corrélations sont statistiquement significatives au seuil de 1 % et 5 % respectivement. Cependant, des études empiriques plus rigoureuses tenant compte d'autres facteurs ayant une incidence

Graphique 4.4. **Protection de l'emploi et situation sur le marché du travail des travailleurs âgés de sexe masculin**



Note : Le taux d'emploi fait référence au nombre de salariés rapporté à la population en 2004. Le taux d'embauche fait référence au nombre de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté rapporté à l'ensemble des salariés. Les données concernent l'année 2004 (2000 pour la Corée). La rigueur de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) est un indice qui couvre les licenciements individuels et collectifs et l'emploi temporaire : voir OCDE (2004b) pour des détails.

Source : OCDE (2004b) ; calculs de l'OCDE d'après l'Enquête sur les forces de travail dans la Communauté et d'autres enquêtes nationales sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547079>

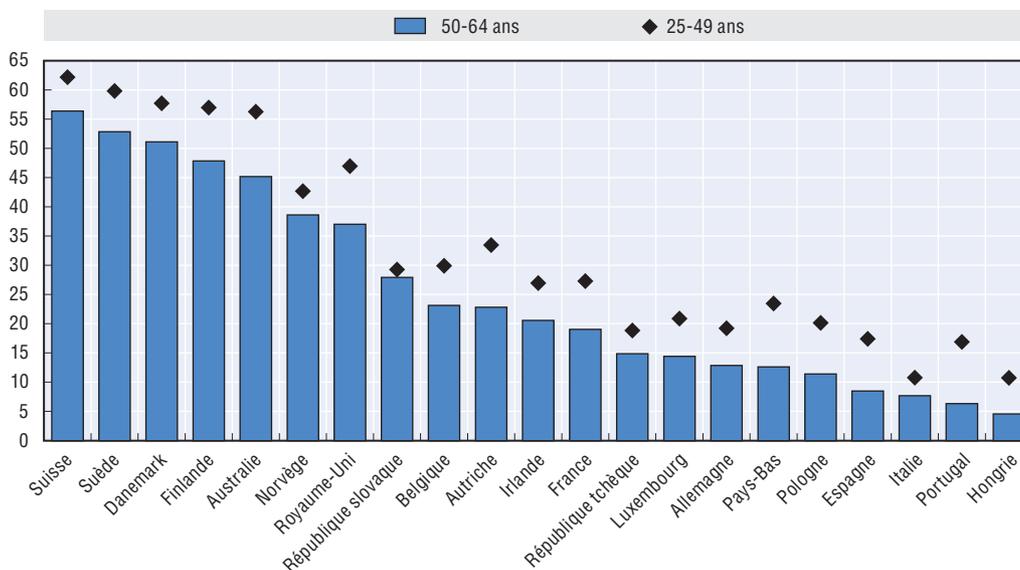
sur les taux d'emploi des seniors donnent des résultats mitigés, certaines révélant une relation bien plus faible entre la protection de l'emploi et la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail (voir, entre autres, OCDE, 2006b ; et Dorn et Sousa-Poza, 2007).

#### 4.5. Compétences et formation

L'éventail des compétences exigées change constamment en réponse à la mondialisation, et à l'évolution de la technologie, de l'organisation du travail et des habitudes de consommation. Les travailleurs seniors sont particulièrement exposés au risque de dépréciation de leur capital humain face à de tels changements. Le renouvellement de leur capital humain exige un investissement permanent, par le biais de la formation, par exemple.

Malheureusement, les travailleurs seniors sont moins susceptibles de participer à des programmes de formation que leurs collègues plus jeunes dans les 21 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données (graphique 4.5). En matière de formation, les inégalités liées à l'âge sont particulièrement marquées en Autriche et aux Pays-Bas en termes relatifs et en Australie, en Finlande et au Royaume-Uni en termes absolus (voir le chapitre 5 d'OCDE, 2003). Cette constatation est confirmée par d'autres études, et les inégalités restent significatives même lorsque d'autres facteurs sont pris en compte. Cependant, notons également qu'il existe de grandes différences entre les pays sur le plan de la fréquence globale des formations. Par exemple, qu'ils soient jeunes ou âgés, la proportion de travailleurs qui participe à des programmes de formation en Hongrie, en Italie et au Portugal est bien moindre qu'en Suisse et dans les pays nordiques<sup>9</sup>.

Graphique 4.5. **Formation des travailleurs jeunes et âgés**  
Proportion des salariés ayant suivi des formations au cours des 12 derniers mois (en %)



Note : Les données concernent l'année 2003 (2001 pour l'Australie).

Source : D'Addio et al. (2010) d'après l'Enquête sur les forces de travail dans la Communauté (module sur l'apprentissage tout au long de la vie) et Australian Survey of Education and Training.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547098>

La diminution de la participation à la formation avec l'âge peut se produire du côté de l'offre – les employeurs et les services publics de l'emploi sont moins susceptibles de proposer des formations aux travailleurs seniors – ou du côté de la demande – les travailleurs âgés sont moins enclins à profiter des possibilités de formation. L'étude détaillée de l'OCDE (de 2003) laisse supposer que l'aspect demande revêt davantage d'importance. Il se peut que les travailleurs seniors soient moins disposés à suivre des formations dans la mesure où la période sur laquelle ils peuvent espérer rentabiliser leur investissement dans des activités de formation est plus brève que pour les travailleurs plus jeunes.

Les inégalités liées à l'âge en termes de fréquence des formations présentent une corrélation négative avec l'âge moyen sur le marché du travail mais aussi avec le maintien dans l'emploi des travailleurs seniors par rapport aux jeunes<sup>10</sup>. On constate également une relation négative entre la participation des seniors aux formations et l'imposition implicite de la poursuite de l'activité chez les personnes âgées<sup>11</sup>. Il existe une forte relation positive entre la formation et le niveau d'instruction (voir OCDE, 2003 ; et Bassanini *et al.*, 2007). Avec l'élévation du niveau d'instruction des cohortes successives, les inégalités liées à l'âge du point de vue de la formation devraient se réduire. De plus, avec l'allongement de la vie active, l'investissement dans la formation va probablement s'accroître en raison d'une période de rentabilisation plus longue.

#### 4.6. Conditions de travail

La santé des travailleurs seniors, les conditions de travail et l'aménagement du temps de travail jouent également un rôle important dans les décisions de départ en retraite. Plusieurs études montrent que les ouvriers et les travailleurs peu qualifiés sont davantage susceptibles de sortir précocement du marché du travail que les employés et cadres et les travailleurs plus qualifiés. La contrainte que représente le fait de devoir s'adapter à des réductions d'horaire peut aussi « pousser » les travailleurs vers la retraite.

Un certain nombre de mesures ont été prises par les pays de l'OCDE pour améliorer les conditions de travail des travailleurs seniors. La Finlande dispose de l'un des plus larges éventails de programmes ayant vocation à améliorer l'« aptitude au travail » des travailleurs seniors au travers de mesures de réinsertion, de formation, d'amélioration de la santé au travail et de sensibilisation aux besoins des seniors en termes d'emploi (OCDE, 2004a, 2006). De même, l'« Initiative en faveur d'une nouvelle qualité de travail » (*New Quality of Work Initiative*, INQA) lancée en Allemagne défend l'employabilité à tout âge avec sa campagne « À trente ans, quarante ans, cinquante ans et plus : la santé au travail au fil des années » (OCDE, 2005).

#### 4.7. Aide à la recherche d'emploi

Le chômage de longue durée touche davantage les travailleurs seniors que les jeunes. Les personnes âgées ont plus de difficultés à retrouver du travail. Mais souvent elles ne bénéficient pas d'une aide suffisante en la matière et rien ne les oblige à le faire. Par exemple, les obligations de rechercher un emploi pour pouvoir toucher les prestations sont faibles ou inexistantes pour les seniors au chômage dans certains pays, comme en Belgique et en France.

Aider les seniors à se maintenir dans l'emploi n'est pas toujours une priorité pour les agences pour l'emploi, tant publiques que privées. Mais les choses sont en train de

changer. Certains pays, comme le Royaume-Uni, ont introduit des programmes spécialement ciblés sur les seniors. D'autres, comme le Canada, mettent en œuvre divers projets pilotes pour déterminer quelles sont les mesures qui donnent les meilleurs résultats pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi âgés. L'Australie fait bénéficier les agences pour l'emploi privées d'incitations spéciales pour les encourager à placer des demandeurs d'emploi âgés.

Il faudra de plus en plus aider les seniors à être davantage prêts à accepter une plus grande mobilité dans l'emploi en fin de carrière. Ces transitions exigeront de consacrer davantage de ressources aux agences pour l'emploi, publiques et privées, pour qu'elles apportent conseil en gestion de carrière et aide à la recherche d'emploi, et qu'elles aident les seniors à créer leur propre entreprise.

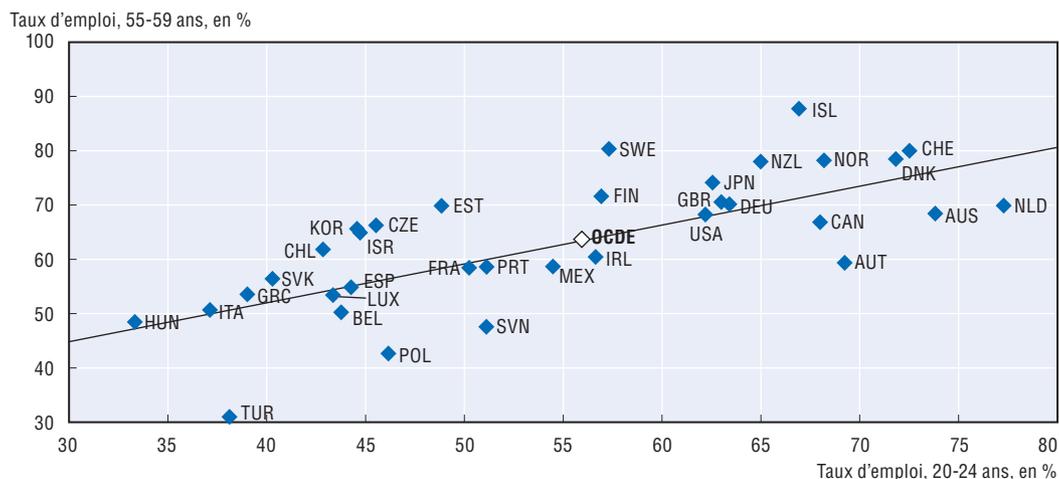
#### 4.8. Des emplois pour les plus jeunes et les plus âgés

L'une des inquiétudes souvent exprimée dans le cadre du débat sur les mesures visant à encourager les actifs à rester plus longtemps en activité et à différer leur départ à la retraite est que cela risque de prendre des emplois aux jeunes. C'est ce que les économistes appellent la « *lump of labour fallacy* » ou illusion d'une quantité fixe de travail. L'idée selon laquelle les politiques publiques peuvent répartir un nombre fixe d'emplois entre travailleurs d'âges différents est tout simplement fausse. C'est ce que montre clairement le graphique 4.6, qui compare les taux d'emploi des seniors (55-59 ans) et des jeunes (20-24 ans). La corrélation entre l'évolution de ces taux est positive et statistiquement très significative. L'hypothèse d'une quantité fixe de travail est bien une illusion.

Cependant, l'idée que la population se fait du rapport entre l'emploi des jeunes travailleurs et celui des seniors joue un rôle important, en particulier lorsqu'elle influence les décideurs. Le graphique 4.7 étudie les points de vue sur l'hypothèse suivante : « Les

Graphique 4.6. **Taux d'emploi : travailleurs jeunes et âgés**

Proportion des 55-59 ans et des 20-24 ans en activité (en %), 2009

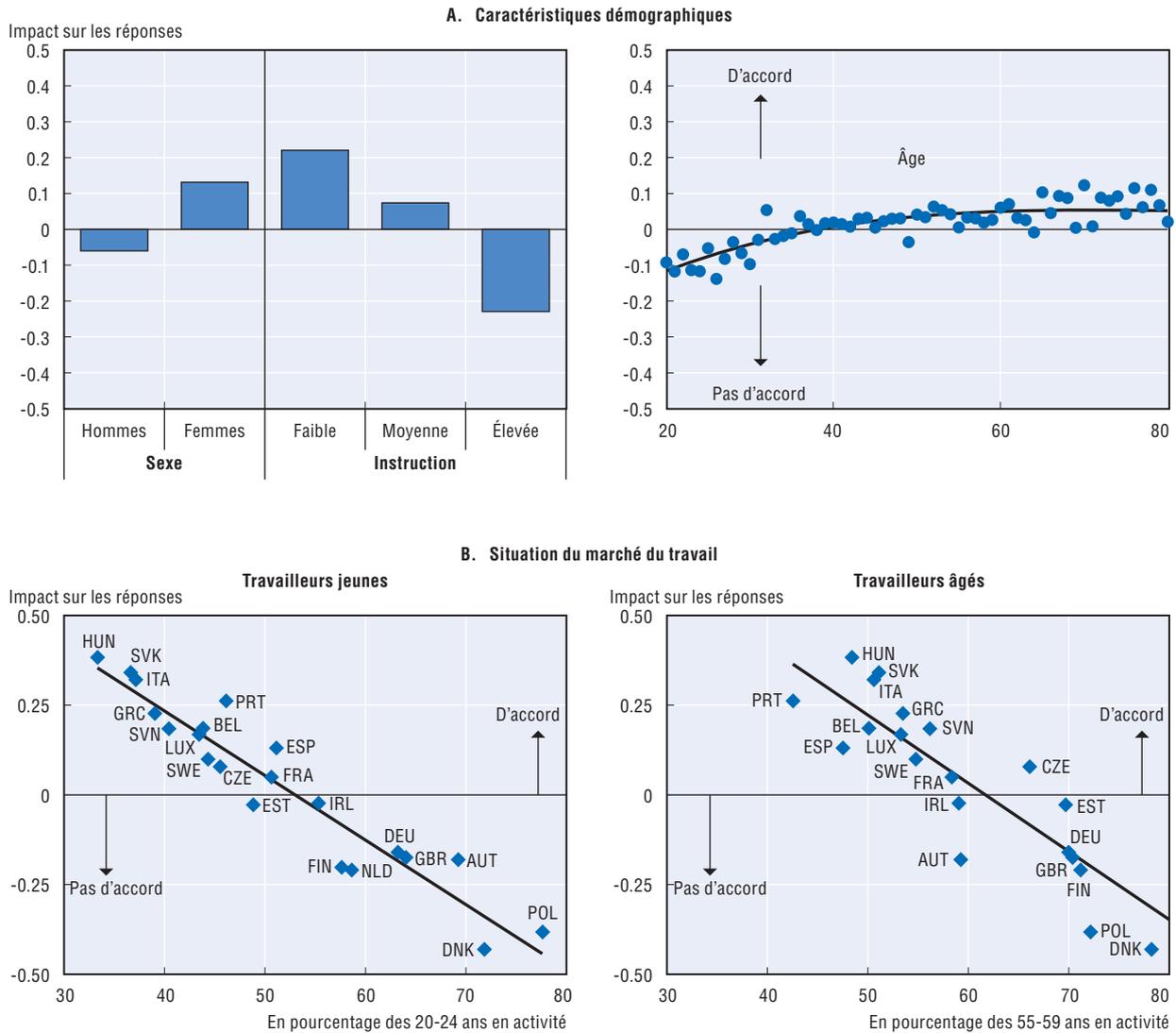


Note : La courbe de régression présentée (les écarts-type corrigés de l'hétéroscédasticité sont donnés entre parenthèses) correspond au taux d'emploi des 55-59 ans = 36.84 (6.671) + 0.4565 (0.1402) x le taux d'emploi des 20-24 ans. Le  $R^2$  de la régression est de 0.2381.

Source : Calculs de l'OCDE réalisés à partir de données d'Eurostat.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547117>

Graphique 4.7. « Les seniors travaillant plus longtemps, le nombre d’emplois disponibles pour les jeunes va diminuer » : impact de différents facteurs sur les réponses



Note : Estimation réalisée d’après un indice selon lequel les réponses « pas du tout d’accord » = -2, « plutôt pas d’accord » = 1 et « tout à fait d’accord » = 2. En plus des variables présentées, l’analyse tient compte de la région (métropolitaine, autre région urbaine ou rurale) et de l’activité économique (retraité, autre type de sans-emploi, salarié, travailleur indépendant). Les résultats présentés sont les valeurs prévues en tenant compte de tous ces facteurs à la fois. Toutes les variables incluses dans le modèle économétrique étaient significatives au seuil de 1 %.

Source : Analyse par l’OCDE de l’enquête Eurobaromètre réalisée auprès de 27 113 personnes dans l’Union européenne, dont 21 133 se trouvent dans des pays de l’OCDE ; Base de données de l’OCDE sur l’emploi pour les taux d’emploi.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547136>

seniors travaillant plus longtemps, le nombre d’emplois disponibles pour les jeunes va diminuer ». Il s’appuie sur des données de l’Eurobaromètre, et couvre donc uniquement les États membres de l’Union européenne qui font également partie de l’OCDE.

Les résultats sont instructifs. Les femmes ont beaucoup plus tendance que les hommes à penser que les travailleurs seniors prennent les emplois des jeunes. Les travailleurs âgés et ceux qui ont fait moins d’études sont également plus enclins à estimer eux aussi que l’allongement de la vie active va entraîner une diminution du nombre d’emplois pour les jeunes.

Cependant, ce qui influera le plus sur les perceptions de la population, c'est la situation du marché du travail dans chaque pays, comme le montrent les deux diagrammes inférieurs du graphique 4.7. Les citoyens de Hongrie, d'Italie et de République slovaque sont plus susceptibles d'adhérer à l'hypothèse d'une quantité fixe de travail, alors que ce sont des pays où le taux d'emploi des jeunes comme celui des seniors est faible. En revanche, les Danois et les Polonais, par exemple, sont moins enclins à penser que les travailleurs âgés prennent les emplois des jeunes. Et ils affichent un taux d'emploi élevé, qu'il s'agisse des 20-24 ans ou des 55-59 ans.

#### 4.9. Conclusions pour l'action publique

La main-d'œuvre potentielle est nettement plus âgée qu'il y a 30 ans, et elle va continuer de vieillir au cours des prochaines décennies. Les employeurs, qui se disputent un vivier de jeunes travailleurs en constante diminution, vont devoir s'adapter à une main-d'œuvre vieillissante. L'action publique a néanmoins un rôle important à jouer. La discrimination liée à l'âge perdure, en dépit d'efforts législatifs pour la combattre. Il faut aider les travailleurs seniors à préserver et développer leur capital humain pour les rendre plus employables. Les systèmes de salaires à l'ancienneté, qui rendent l'emploi des seniors coûteux, doivent être repensés. L'adoption d'une législation stricte sur la protection de l'emploi peut avoir des conséquences indésirables, telles une diminution des recrutements de travailleurs seniors et la tentation de la retraite anticipée.

#### Notes

1. D'après le scénario intermédiaire des projections de la Division de la population des Nations Unies.
2. Pour un résumé de ces observations pour différents pays, voir OCDE (2006a). Cependant, les employeurs ont souvent une opinion positive des travailleurs âgés en ce qui concerne des qualités telles que la loyauté ou la ponctualité.
3. Ces données sont tirées d'une enquête Eurobaromètre de 2009 : voir le tableau 4.1 pour plus de détails.
4. Source : Riach et Rich (2006, 2007a, 2007b). Une exception à cette tendance générale a été observée : dans le cas des CV similaires envoyés pour postuler à des emplois dans la vente au détail au Royaume-Uni, les employeurs ont préféré les candidats âgés.
5. Acemoglu et Angrist (2001) et Houtenville et Burkhauser (2004), par exemple, examinent l'impact de l'*Americans with Disabilities Act* sur l'emploi des personnes handicapées.
6. Voir OCDE (2006a), graphique 3.4 pour des informations sur 20 pays pour la période 1998-2003.
7. Il y a toujours eu un antagonisme entre les intérêts de l'entreprise et ceux de l'économie et de la société en général. Lazear (1979, 1981, 1986) soutient que le corollaire de ces mécanismes de paie est un âge de départ à la retraite obligatoire ou des régimes de retraite proposés par l'employeur qui découragent le travail au-delà d'un certain âge. Cela limite les périodes pendant lesquelles les travailleurs ont la possibilité de percevoir une rémunération supérieure à leur productivité marginale. Mais cela peut aussi pousser les seniors à prendre leur retraite plus tôt que prévu. Même s'ils trouvent des emplois ailleurs, ceux-ci risquent d'être moins productifs (et moins rémunérateurs) en raison de la perte de compétences spécifiques à l'entreprise.
8. Pour un examen de la théorie et des constatations empiriques sur l'impact de la réglementation du marché du travail sur l'emploi, voir Addison et Teixeira (2003).
9. Le volume, ainsi que la fréquence, des formations compte également. Les périodes de formation au Royaume-Uni, par exemple, tendent à être plus courtes que dans d'autres pays européens. Cela dit les comparaisons des volumes de formation mettent tout de même en évidence de grandes différences entre les pays et de fortes inégalités liées à l'âge (OCDE, 2003, chapitre 5).
10. Le chapitre 2 de la Partie I intitulé « Tendances en matière de retraite et d'activité pour les seniors » examine les mesures de l'âge moyen de sortie du marché du travail. Le taux de maintien dans

l'emploi est la proportion estimée de tous les salariés qui étaient toujours chez le même employeur cinq ans plus tard. Voir OCDE (2006a).

11. Bassanini et al. (2007). L'imposition implicite de la poursuite de l'activité est analysée en détail au chapitre 3 de la présente Partie I.

### Références

- Adams, S. (2004), « Age Discrimination Legislation and the Employment of Older Workers », *Labour Economics*, vol. 11, n° 2, pp. 219-241.
- Addison, J. et P. Teixeira (2003), « The Economics of Employment Protection », *Journal of Labor Research*, vol. 24, n° 1, pp. 85-129.
- Acemoglu, D. et J.D. Angrist (2001), « Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act », *Journal of Political Economy*, vol. 109, n° 5, pp. 915-957.
- Bassanini, A., A.L. Booth, G. Brunello, M. De Paola et E. Leuven (2007), « Workplace Training in Europe », dans G. Brunello, P. Garibaldi et E. Wasmer (dir. pub.), *Éducation and Training in Europe*, Oxford University Press.
- D'Addio, A.C., M. Keese et E.R. Whitehouse (2010), « Population Ageing and Labour Market », *Oxford Review of Economic Policy*, à paraître.
- Daniel, K. et J. Heywood (2007), « The Determinants of Hiring Older Workers: UK Evidence », *Labour Economics*, vol. 14, pp. 35-51.
- Dorn, D. et A. Sousa-Poza (2007), « Voluntary' and 'Involuntary' Early Retirement: An International Analysis », *Document de réflexion n° 2714*, IZA, Bonn.
- Houtenville, A.J. et R.V. Burkhauser (2004), « Did the Employment of People with Disabilities Decline in the 1990s, and was the ADA Responsible? A Replication and Robustness Check of Acemoglu and Angrist », *Research Brief*, Rehabilitation Research and Training Center for Economic Research on Employment Policy for Persons with Disabilities, Cornell University.
- Lahey, J. (2006), « State Age Protection Laws and the Age Discrimination in Employment Act », *Document de travail n° 12 048*, NBER, Cambridge, Massachusetts.
- Lazear, E.P. (1979), « Why Is There Mandatory Retirement? », *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 6, pp. 1261-1284.
- Lazear, E.P. (1981), « Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions », *American Economic Review*, vol. 71, n° 4, pp. 606-620.
- Lazear, E.P. (1986), « Retirement From the Labour Force », dans O. Ashenfelter et R. Layard (dir. pub.), *Handbook of Labour Economics*, Hollande-du-Nord, Amsterdam, pp. 305-355.
- Neumark, D. (2008), « The Age Discrimination in Employment Act and the Challenge of Population Aging », *Document de travail n° 14 317*, NBER, Cambridge, Massachusetts.
- OCDE (2003), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2004-06), *Vieillesse et politiques de l'emploi*, une série de 21 examens par pays, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2004a), *Ageing and Employment Policies/Vieillesse et politiques de l'emploi : Finland*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2004b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2005), *Ageing and Employment Policies/Vieillesse et politiques de l'emploi : Germany*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- Riach, P. et J. Rich (2006), « An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market », *Document de réflexion n° 2522*, IZA Bonn.
- Riach, P. et J. Rich (2007a), « An Experimental Investigation of Age Discrimination in the Spanish Labour Market », *Document de réflexion n° 2654*, IZA, Bonn.
- Riach, P. et J. Rich (2007b), « An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market », *Document de réflexion n° 3029*, IZA, Bonn.

## PARTIE I

### Chapitre 5

# Indexer les pensions sur l'espérance de vie

*Relever l'âge de la retraite, comme on l'a vu précédemment au chapitre 1, n'est que l'une des mesures pouvant être prises par les pouvoirs publics pour remédier à l'allongement de l'espérance de vie. La moitié environ des pays de l'OCDE disposent, dans le cadre de leur régime de retraite obligatoire, de mécanismes d'indexation automatique des pensions sur l'évolution de l'espérance de vie. Cela provient i) du fait que les dispositifs obligatoires à cotisations définies remplacent ou complètent les régimes de retraite publics ; ii) de la transformation des dispositifs publics liés à la rémunération en régimes de comptes notionnels ; et iii) de l'établissement d'un lien entre le montant des prestations ou les conditions d'ouverture des droits à pension et l'espérance de vie. De plus, dans les dispositifs de retraite privés facultatifs, les prestations définies ont été amplement délaissées au profit des cotisations définies.*

*Ces modifications ont beaucoup d'influence sur la répartition du coût des retraites dans un contexte de progression de l'espérance de vie. Ce coût sera de plus en plus supporté par les retraités à titre individuel, par le biais d'une réduction des prestations. On évaluera dans ce chapitre l'incertitude inhérente aux projections d'espérance de vie. Ainsi, les droits à retraite d'actifs types sont calculés selon divers scénarios dans les 34 pays de l'OCDE – selon que la longévité augmentera plus ou moins vite. Ces calculs permettent ensuite de savoir dans quelle mesure le coût supplémentaire dû à l'allongement de la durée de vie des individus a été reporté sur les futures générations de retraités dont l'espérance de vie sera plus élevée.*

Aujourd'hui, les personnes âgées vivent plus longtemps et en meilleure santé que les générations précédentes. Lorsque les systèmes de retraite publics ont été instaurés, les actifs pouvaient généralement espérer passer quelques années seulement à la retraite (même lorsqu'ils avaient la chance d'atteindre l'âge de la retraite). En 2010, toutefois, l'espérance de vie à 65 ans ressort en moyenne à près de 17 ans pour les hommes et 21 ans pour les femmes dans les pays de l'OCDE. La probabilité qu'un nouveau-né de sexe masculin vive jusqu'à 65 ans est supérieure à 80 % ; elle est supérieure à 90 % pour une fille.

Il y aurait certes tout lieu de se réjouir de l'augmentation considérable de l'espérance de vie observée au siècle dernier. Le vieillissement de la population est un problème de premier ordre, estimait en 1999 le Président des États-Unis, Bill Clinton, dans son discours sur l'état de l'Union. « Il résulte d'un phénomène prodigieux, à savoir que nous vivons bien plus longtemps qu'avant. »

Quoi qu'il en soit, ce vieillissement soulève d'énormes difficultés au regard des politiques économique, sociale et sanitaire en générale, et des systèmes de retraite en particulier. Voilà quelque temps, il est apparu clairement que de nombreux systèmes de retraite devaient, ou doivent encore être réformés pour en garantir l'accessibilité à long terme. On sait nettement moins comment répartir le coût de ces modifications entre les contribuables, les cotisants et les retraités d'aujourd'hui, et les retraités de demain. De plus, il est fâcheux de constater que souvent, les estimations relatives à l'allongement de l'espérance de vie sur lesquelles étaient fondées les décisions se trouvaient être erronées. On n'a cessé de sous-estimer l'augmentation de l'espérance de vie, notamment à l'âge de la retraite (voir l'encadré 5.1).

Une telle situation aura eu un effet déconcertant en matière de politique des retraites, à savoir qu'il aura fallu procéder à des réformes répétées, les modifications des paramètres et règles applicables ne permettant de stabiliser la situation financière que sur de brèves périodes. Cela étant, nombre des réformes des 10 à 15 dernières années auront permis de prendre *automatiquement* en compte à l'avenir, dans le calcul des pensions, des projections d'allongement de l'espérance de vie et l'incertitude entourant les estimations. On est en droit d'affirmer que la propagation rapide de ces ajustements en fonction de l'espérance de vie constitue la plus grande innovation intervenue ces dernières années dans le domaine des retraites<sup>1</sup>.

Ce type de mesures présente des intérêts à la fois économiques et politiques. Les ajustements revêtant un caractère automatique, les gouvernements n'auront plus de « mauvaises surprises » dans le financement des retraites en cas de modification des projections d'espérance de vie. L'allongement de l'espérance de vie leur procure en outre un argument clair et logique afin de justifier une réduction des prestations futures d'une manière qui puisse être politiquement plus acceptable qu'en procédant à d'autres réformes ayant également pour effet de diminuer les pensions.

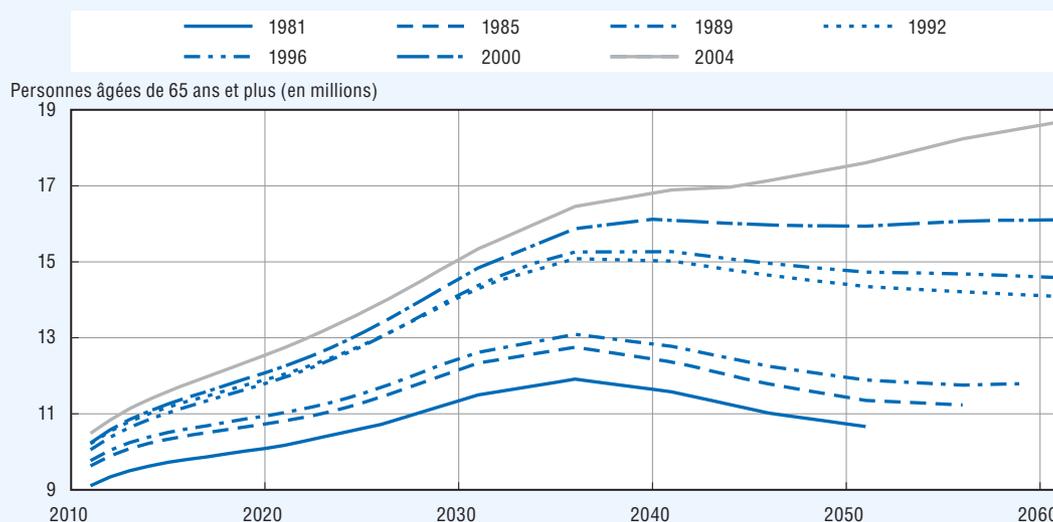
### Encadré 5.1. Évolution des projections démographiques pour le Royaume-Uni

Les projections antérieures relatives à l'espérance de vie se sont révélées fausses. Compte tenu des difficultés inhérentes à tout type de prévisions – en particulier à un horizon lointain – cela n'a rien de surprenant. Néanmoins, les projections d'espérance de vie ont systématiquement sous-estimé le recul de la mortalité, souvent dans des proportions non négligeable.

Le *Government Actuary's Department* est chargé de réaliser des projections de la population britannique qui, entre autres choses, servent de base aux prévisions des dépenses publiques futures au titre des retraites. Le nombre des personnes qui demain seront âgées de 65 ans et plus est l'un des composants naturels de ces projections qui est directement lié à l'espérance de vie.

Le graphique 5.1 fait apparaître le nombre de personnes âgées anticipé pour la période 2011-61. Les différentes lignes correspondent aux années de publication des projections. En 1981, par exemple, on prévoyait que le nombre des personnes âgées de 65 ans et plus dépasserait à peine les 9 millions en 2011, pour culminer à un peu plus de 12 millions en 2036 avant de repartir à la baisse. Les prévisions de 1985 et 1989 suivaient un schéma comparable, mais faisaient état d'un demi million de retraités supplémentaires en 2011 et un million de plus en 2036 par rapport aux prévisions précédentes.

Graphique 5.1. Projections officielles concernant la population des personnes âgées de 65 ans et plus en 2011-61, Royaume-Uni, par année de publication



Source : *Government Actuary's Department*, Royaume-Uni.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547155>

Les projections de 1992 et 1996 dénotent une révision substantielle : la population maximale des personnes âgées de 65 ans au moins était supérieure à 15 millions dans le deuxième cas, contre 12 millions attendus en 1981. À l'inverse, les prévisions établies ultérieurement révèlent un autre schéma d'évolution du nombre de personnes âgées. Dans les prévisions de 2000, la diminution anticipée du nombre des 65 ans et plus laisse la place à une stabilisation après 2036. La projection de 2004, qui se démarque elle aussi des prévisions antérieures, fait état d'une progression constante de la population des personnes âgées de 65 ans au moins entre 2011 et 2061.

L'ampleur des modifications apportées aux prévisions est considérable. Pour 2036, par exemple, la première prévision (établie alors que les futurs retraités étaient âgés de 10 ans et plus) a été majorée de 36 %, passant ainsi de quelque 12 millions à 16.5 millions. Pour 2051, la hausse des projections sur la durée été encore plus marquée, soit +65 %.

### Encadré 5.1. **Évolution des projections démographiques pour le Royaume-Uni** (suite)

Il n'est peut-être pas très juste de s'en prendre au Royaume-Uni, car d'autres pays de l'OCDE ont sans nul doute fait l'objet de sous-estimations analogues. Ainsi, la *National Academy of Sciences* a montré, dans une étude des projections de population de l'ONU, que le nombre des personnes âgées en Europe et en Amérique du Nord était sous-estimé de 10 % environ à un horizon de 15 ans seulement (National Research Council, 2000). L'ONU a en effet supposé à plusieurs reprises que l'humanité atteignait en quelque sorte une limite « biologique » à l'espérance de vie, mais les progrès de la mortalité ont dépassé ses projections, parfois dans un délai de cinq ans, voire moins. Oeppen et Vaupel donnent une illustration marquante de ces conséquences (2002).

Le présent chapitre thématique analyse les réformes ayant trait aux dispositifs de retraite obligatoires qui ont introduit sous une forme ou une autre un ajustement automatique en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie. Il s'intéresse aux modifications induites de ce fait quant à la distribution du risque financier résultant de l'allongement de l'espérance de vie. L'objectif recherché consiste à évaluer la proportion dans laquelle chaque retraité assume le surcoût découlant de l'élévation de l'espérance de vie pour le système de retraite – ou à savoir si ce coût est supporté exclusivement par les prestataires de retraite (et donc par les contribuables et les cotisants plus jeunes).

## 5.1. **Espérance de vie et réformes récentes des retraites**

Pendant une grande partie du XX<sup>e</sup> siècle, le paysage des retraites a été dominé par des régimes à **prestations définies**, dans lesquels les prestations servies dépendent habituellement du nombre d'années de cotisations et du salaire. C'était le cas pour les systèmes de retraite publics et les plans de retraite privés proposés par les employeurs. Ces 20 dernières années, toutefois, ce modèle à prestations définies a été partiellement vidé de sa substance. Dans le monde, les systèmes de retraite ont gagné en complexité. Le tableau 5.1 présente les principales évolutions intéressant le présent chapitre, soit celles qui se traduisent par une indexation *automatique* des pensions sur l'espérance de vie.

La réforme la plus importante aura été le développement des régimes privés à cotisations définies. Dans certains pays – comme le Chili, l'Estonie, la Hongrie, le Mexique, la Pologne, la République slovaque et la Suède – ils ont remplacé en totalité ou en partie le régime public à prestations définies<sup>2</sup>. Dans d'autres, l'obligation de cotiser à un plan à cotisations définies est venue s'ajouter aux pensions servies par l'État ; c'est le cas notamment en Australie, en Israël et en Norvège. Par conséquent, dix pays de l'OCDE sont aujourd'hui pourvus de dispositifs obligatoires à cotisations définies. De plus, les plans professionnels quasi-obligatoires de type « cotisations définies » sont très répandus au Danemark.

Dans les pays dotés de vastes régimes professionnels facultatifs, les employeurs ont eu tendance à se détourner des prestations définies au profit des cotisations définies (ou à associer ces deux types de dispositifs). Le mouvement s'est amorcé dès les années 70 aux États-Unis, le Canada, l'Irlande et le Royaume-Uni suivant une évolution analogue<sup>3</sup>. Les deux régimes professionnels quasi-obligatoires existant en Suède pour les salariés du secteur privé sont aussi intégralement à cotisations définies depuis 2006. Ces changements ont été motivés notamment par la hausse des coûts inhérents aux plans à prestations définies puisque les retraités vivent plus longtemps, alors que le taux des

Tableau 5.1. **Différentes méthodes d'indexation des pensions sur l'espérance de vie**

	Dispositif obligatoire à cotisations définies	Régime de comptes notionnels	Indexation des prestations sur l'espérance de vie	Lien entre les conditions d'ouverture des droits et l'espérance de vie	Dispositifs privés facultatifs : abandon des PD au profit des CD
Allemagne			●		●
Australie	●				
Autriche					
Belgique					
Canada					●
Chili	●				
Corée					
Danemark				●	
Espagne					
Estonie	●				
États-Unis					●
Finlande			●		
France				●	
Grèce					
Hongrie	●				
Irlande					●
Islande					
Israël	●				
Italie		●			
Japon					
Luxembourg					
Mexique	●				
Norvège	●	●			
Nouvelle-Zélande					
Pays-Bas					
Pologne	●	●			
Portugal			●		
Rép. slovaque	●				
Rép. tchèque					
Royaume-Uni					●
Slovénie					
Suède	●	●			●
Suisse					

Note : CD = cotisations définies. PD = prestations définies. Pour plus de détails sur les régimes nationaux, voir les descriptifs pays en Partie III.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548789>

cotisations patronales aux dispositifs à cotisations définies occasionne un coût stable et relativement prévisible. En Allemagne, suite à la réforme « Riester », les mécanismes à cotisations définies ont pris une place plus importante dans les dispositifs de retraite privés facultatifs.

Dans les régimes à **cotisations définies**, le coût résultant de l'allongement de l'espérance de vie est supporté par les retraités à travers une diminution des pensions. Lorsqu'une personne affiliée à un plan à cotisations définies prend sa retraite, le capital constitué grâce aux cotisations accumulées et aux produits des placements est converti en pension régulière, connue sous le nom de « rente ». Le calcul de la rente sera fonction de l'espérance de vie attendue pour les affiliés au moment du départ en retraite, de sorte que

le taux de remplacera diminuera automatiquement lorsque les cotisants vivront plus longtemps.

La conversion en rente n'est pas systématique, mais même en cas de retraits périodiques sur le compte épargne-retraite, le plafond autorisé pour chaque période afin de garantir la viabilité du plan est d'autant plus bas que l'espérance de vie est élevée. Le capital constitué lors du départ en retraite reste inchangé : il doit être réparti sur un laps de temps plus long en cas de sortie en rente, notamment.

Les régimes de **comptes notionnels** prévoient également le calcul d'une rente. Lors du départ en retraite, les cotisations accumulées et les intérêts notionnels sont convertis en versement périodique (rente). Le taux de conversion, à l'instar du taux de rente, dépend de l'espérance de vie. Cette analogie entre les régimes à cotisations définies et ceux de comptes notionnels explique pourquoi ces derniers ont acquis l'appellation de régimes « à cotisations définies notionnelles »<sup>4</sup>. Quatre pays de l'OCDE ont adopté le système des comptes notionnels, soit l'Italie, la Pologne, la Norvège et la Suède.

L'abandon des dispositifs à prestations définies au profit des régimes à cotisations définies ou de comptes notionnels est souvent qualifié de réforme « systémique », car il modifie l'architecture du système de retraite du pays. En revanche, certains pays ont procédé à des **réformes « paramétriques »** qui ont introduit une indexation sur l'espérance de vie. Ainsi, la Finlande et le Portugal ont conservé leurs dispositifs publics à prestations définies. À l'avenir, les prestations seront minorées en fonction d'un coefficient directement lié à l'espérance de vie.

En Allemagne, l'indexation sur l'espérance de vie est plus complexe. L'Allemagne est dotée d'un régime à points, dans lequel les cotisations annuelles acquittées pour un salaire moyen dans le cadre du système de retraite donnent droit à un point. Les points cumulés au moment du départ en retraite sont alors convertis en flux de prestations en fonction de la valeur du point de retraite. L'ajustement du point de retraite sur la durée tient compte aujourd'hui de la viabilité financière du régime, principalement évaluée à l'aide du taux de dépendance économique calculé pour le système, soit le nombre de retraités rapporté au nombre d'actifs.

Pour mieux définir les types de réformes des retraites analysées dans ce chapitre thématique, il est utile de mettre les ajustements *automatiques* des prestations en fonction de l'espérance de vie en regard d'autres stratégies de réforme. En 2004, le Japon a introduit un ajustement des prestations en fonction de l'espérance de vie. Les prestations publiques ont été revues en baisse de 0.9 % par an pour les nouveaux retraités ; cette tendance va se poursuivre jusqu'en 2023. Ces ajustements sont destinés à stabiliser la situation financière du système de retraite en raison du vieillissement rapide de la population. Ils sont fondés sur l'hypothèse d'un allongement constant de l'espérance de vie à hauteur de 0.3 % par an. Aucun mécanisme ne prévoit toutefois de modifier ces ajustements au cas où l'espérance de vie augmenterait à un autre rythme que le rythme anticipé. Il n'existe aucune indexation *automatique* des retraites sur l'espérance de vie.

Il est peut-être surprenant de constater que seuls quelques pays de l'OCDE ont officiellement adopté la forme d'indexation des pensions sur l'espérance de vie qui vient en premier à l'esprit, soit reporter **l'âge de la retraite** à mesure que la population vit plus longtemps. Cette méthode sera mise en place au Danemark une fois que l'âge de la retraite aura été porté de 65 à 67 ans en 2027. L'Italie et la Grèce indexeront l'âge de la retraite sur l'espérance de vie, respectivement de 2015 à 2020. Dans les deux cas, il sera néanmoins

encore possible de demander sa retraite à n'importe quel âge à partir de 40 années de cotisation.

Au Royaume-Uni, la Commission des retraites, présidée par Lord Turner, a proposé de repousser l'âge d'ouverture des droits à pension à compter de 2020 de telle sorte que l'espérance de vie à l'âge de la retraite demeure constante. La Commission a également suggéré de compenser en partie les précédents gains d'espérance de vie qui n'ont pas été pris en considérations, en relevant une nouvelle fois l'âge de la retraite en 2050 à concurrence de deux années. Cela étant, le gouvernement précédent avait proposé au contraire d'adopter un calendrier prévoyant d'annoncer au préalable des mesures de relèvement de l'âge de la retraite, qui aurait été porté de 65 à 66 ans à partir de 2024, puis à 67 à dater de 2034 et à 68 ans à compter de 2044 (chacune de ces mesures aurait été mise en œuvre sur deux ans)<sup>5</sup>. Comme on l'a vu en Partie I dans le chapitre 1 intitulé « Âge de la retraite et espérance de vie, 1950-2050 », ces dispositions permettront de stabiliser dans l'ensemble la durée de la retraite attendue au Royaume-Uni. Précisons cependant une nouvelle fois qu'il n'existe pas d'indexation automatique sur l'espérance de vie.

La France a choisi d'établir un lien entre le nombre d'années de cotisations requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein et l'évolution de l'espérance de vie<sup>6</sup>. En conséquence, ce nombre sera graduellement porté de 40 années de cotisations (2003-08) à 41.5 ans à partir de 2013. La corrélation n'est pas aussi forte que celle qui est implicitement prévue dans bien d'autres mécanismes, comme les plans à cotisations définies, les comptes notionnels ou les mécanismes prévoyant l'indexation des prestations. L'objectif est de conserver le même rapport entre la durée de la retraite attendue et la durée de la carrière attendue. Par conséquent, les gains d'espérance de vie prolongent en partie la durée de la retraite.

En résumé, les gouvernements ont coutume d'user des gains d'espérance de vie pour justifier les réformes des retraites, et notamment le report de l'âge de la retraite ou la diminution des prestations. Le caractère distinctif des réformes analysées dans le présent chapitre thématique est l'indexation automatique sur l'espérance de vie. Le tableau 5.1 montre que cinq évolutions majeures ont donné lieu à une telle indexation. La majorité des pays de l'OCDE – soit 20 sur 34 – ont subi au moins une de ces évolutions ces 20 dernières années et on peut soutenir qu'elles ont aussi produit d'autres effets<sup>7</sup>.

## 5.2. Quelle est l'incertitude liée à l'espérance de vie ?

L'expérience fâcheuse des erreurs constatées dans les projections d'espérance de vie (présentées à l'encadré 5.1) a favorisé la mise au point de nouvelles techniques. Cette initiative visait fondamentalement à améliorer la qualité des informations sur lesquelles se fondent les décisions relatives à la politique des retraites. Lee et Carter (1992) ont à la fois formalisé et popularisé des « méthodes d'extrapolation », illustrant leur technique en projetant les variations passées du taux de mortalité sur les taux de mortalité futurs des États-Unis jusqu'en 2065<sup>8</sup>. L'argument justifiant une extrapolation à partir des données passées consiste à dire que les prévisions qui supposent implicitement un ralentissement des gains de mortalité sont apparues erronées à plusieurs reprises. Cette technique a été largement appliquée et adoptée par de nombreux prévisionnistes officiels.

La base retenue pour les projections correspond aux taux de mortalité par sexe et par âge en 2010. Les effets sur l'espérance de vie à 65 ans – l'âge le plus significatif pour la politique des retraites – apparaissent dans la partie gauche du tableau 5.2. La deuxième

colonne fait apparaître les projections établies pour cette même variable à partir de la base de données des Nations Unies pour 2050. De 2010 à 2050, l'espérance de vie des hommes âgés de 65 ans devrait augmenter de trois ans environ pour atteindre 20 ans (soit une durée de vie totale de 85 ans, à condition d'avoir vécu jusqu'à 65 ans). Pour les femmes, la progression devrait s'inscrire à 3.5 ans pour atteindre 24 ans en 2050.

Les cinq colonnes de droite contiennent différentes projections établies par l'OCDE (selon une méthode d'extrapolation telle qu'exposée ci-dessus ; voir Whitehouse (2007) pour une présentation détaillée des techniques employées). Sont ainsi présentés divers scénarios d'évolution des taux de mortalité, représentés ici par les percentiles de la distribution résultant de 2 000 simulations<sup>9</sup>. Dans le scénario le plus optimiste, dans 1 % des cas, l'espérance de vie augmente de près de 6.5 ans entre 2010 et 2050 (colonne du 1<sup>er</sup> percentile). Dans 1 % des cas aussi, on estime que l'espérance de vie va progresser de 2.4 ans pour les femmes et de 2.0 ans pour les hommes (colonne du 99<sup>e</sup> percentile). La hausse médiane de ces prévisions est supérieure à quatre pour les hommes et les femmes, soit un an de plus environ que dans les projections des Nations Unies.

L'ampleur de l'incertitude contenue dans les projections est au cœur du présent chapitre. L'espérance de vie à 65 ans varie de 4 à 4.5 ans entre le plus optimiste et le plus pessimiste des scénarios d'évolution des taux de mortalité sur les 40 prochaines années.

La partie inférieure du tableau 5.2 porte sur les implications financières de ces variations. L'analyse repose sur les « coefficients de rente », qui correspondent à la valeur viagère du flux de prestations d'une unité par période considérée<sup>10</sup>. Ainsi, le coefficient de rente unisexe de base 2010 est 14.8, ce qui signifie que la valeur viagère d'une pension de 10 000 USD, indexée sur les prix, serait de 148 000 USD (notons que ce calcul repose sur une

**Tableau 5.2. Espérance de vie et coefficients de rente : données de base pour 2010 et autres projections pour 2050**

	Base		Prévisions de l'OCDE pour 2050 par centile de la distribution du taux de mortalité prévu				
	2010	Prévisions de l'ONU 2050	1 <sup>er</sup>	25 <sup>e</sup>	50 <sup>e</sup>	75 <sup>e</sup>	99 <sup>e</sup>
<b>Espérance de vie à 65 ans (en années)</b>							
Hommes	16.9	20	23.2	21.6	21	20.4	18.9
Femmes	20.5	24	26.9	25.5	24.9	24.3	22.9
<b>Variation par rapport à la base 2010 (en années)</b>							
Hommes	0.0	+3.1	+6.3	+4.7	+4.1	+3.5	+2.0
Femmes	0.0	+3.5	+6.4	+5	+4.4	+3.8	+2.4
<b>Coefficient de rente à 65 ans</b>							
Hommes	13.7	15.7	17.7	16.8	16.4	16.0	15.1
Femmes	16.1	18.3	20	19.2	18.8	18.5	17.7
Unisexe	14.8	16.9	18.8	17.9	17.5	17.1	16.2
<b>Variation par rapport à la base 2010 (en %)</b>							
Hommes	0.0	+14.6	+29.4	+22.4	+19.4	+16.6	+9.9
Femmes	0.0	+13.7	+24.4	+19.3	+17.0	+14.9	+9.7
Unisexe	0.0	+14.2	+27.0	+20.9	+18.2	+15.7	+9.7

Note : Toutes les projections reposent sur les taux de mortalité moyens non pondérés établis pour les 34 pays de l'OCDE. Les coefficients de rente sont fondés sur les prestations indexées sur les prix à l'aide d'un taux d'actualisation réel de 2 % par an.

Source : Nations Unies, *World Population Prospects – 2008 Revision* ; projections de l'OCDE fondées sur ces données : voir Whitehouse (2007) pour la méthodologie détaillée.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548808>

valeur actualisée : les prestations à venir sont actualisées à un taux de 2 % par an). Si l'on s'intéresse aux projections de l'OCDE pour 2050, le coefficient de rente unisexe ressort à 17.9 pour la projection médiane du taux de mortalité. Ce chiffre est globalement supérieur de 20 % à celui de 2010, ce pourcentage correspondant au surcoût inhérent au versement d'une pension sur un laps de temps plus long alors que l'espérance de vie augmente. L'écart entre les coûts obtenus dans différents scénarios d'espérance de vie est aussi très instructif : dans 1 % des cas, le coefficient de rente atteint au moins 18.8 et tout au plus 16.2 dans 1 % des cas également. Cette fourchette équivaut à un renchérissement des prestations de retraite de 2010 à 2050 compris entre 10 % et 27 %.

### 5.3. Deux dispositifs de retraite de référence

Dans plus de la moitié des pays de l'OCDE, on a observé un changement de politique et de pratiques dans l'indexation automatique des prestations de retraite sur l'espérance de vie (voir la section 5.1). Pour évaluer l'impact de ces modifications, il est utile de commencer par deux indicateurs des droits à pension. Le premier est le **taux de remplacement**, soit la valeur annuelle des prestations rapportées au salaire individuel. Le second est le **patrimoine retraite**, à savoir la valeur actualisée (ou « stock ») du flux des prestations de retraite perçues jusqu'au décès. Le patrimoine retraite est calculé en multipliant le taux de remplacement par les coefficients de rente analysés dans la section 5.2 ci-dessus (le taux de remplacement et le patrimoine retraite seront examinés plus en détail dans la section de la Partie II.2 consacrée aux indicateurs des droits à retraite).

On s'appuiera aussi, à des fins explicatives, sur deux modèles de régimes de retraite qui feront office de référence pour évaluer les caractéristiques des systèmes de retraite qui existent réellement.

- Dans un régime à **prestations définies** au sens strict, les retraités perçoivent des prestations déterminées quelle que soit l'évolution de l'espérance de vie. En d'autres termes, le taux de remplacement est constant pour les différents scénarios de taux de mortalité. Néanmoins, le patrimoine retraite varie en fonction de l'espérance de vie : l'allongement de la durée de la retraite entraîne une augmentation des prestations viagères, et *vice versa*.
- Dans un dispositif à **cotisations définies** au sens strict, les cotisations et les produits des placements accumulés au moment de la retraite constituent le patrimoine retraite : celui-ci demeure inchangé quelle que soit l'évolution de l'espérance de vie. Cependant, à mesure que la population vit plus longtemps, le patrimoine retraite doit être réparti sur une plus longue durée. Les cas où les actifs achètent une rente lors de leur départ en retraite sont les plus probants à cet égard : la proportion du capital qui sera allouée durant la retraite par l'organisme chargé du versement de la rente diminuera à mesure que l'espérance de vie augmentera. Néanmoins, la situation est identique lorsque le futur retraité n'achète pas de rente : il est impossible de dépenser sur la même période la même proportion du capital constitué alors que l'espérance de vie s'allonge. Les régimes de comptes notionnels produisent des effets analogues, à ceci près qu'ils génèrent des intérêts notionnels et que c'est un capital notionnel qui est converti en versement périodique au départ en retraite.

Il ne faut pas oublier qu'il s'agit de références théoriques. Comme pour tous les modèles théoriques, il convient de poser le principe du *ceteris paribus* : toutes choses égales

par ailleurs. Dans la réalité, les résultats peuvent varier. Premièrement, il s'avère souvent que la prestation définie n'est pas si bien définie que cela. Initialement, le surcoût lié à l'allongement de l'espérance de vie est supporté par le prestataire de retraite. Puis il est nécessairement répercuté sur les cotisants et les contribuables dans le cas des régimes publics, et sur les cotisants et les actionnaires dans celui des plans d'entreprise. Il est souvent compensé en partie par une modification des paramètres et des règles des systèmes de retraite : report de l'âge de la retraite, réduction des prestations ou modification de l'indexation des pensions servies, par exemple<sup>11</sup>. Le résultat exact dépend néanmoins du processus politique et non d'une procédure automatique.

Deuxièmement, le processus politique peut aussi s'immiscer dans les régimes qui se rapprochent davantage du modèle à cotisations définies au sens strict. Les gouvernements, par exemple, peuvent omettre de procéder aux modifications des prestations prévues dans les règles applicables. Ce qui peut entraîner un nouveau coût – temporaire ou permanent – pour les cotisants et les contribuables.

Il faut également compter avec les réactions individuelles face au système de retraite. Ainsi, dans les dispositifs à cotisations définies au sens strict, les actifs peuvent choisir de travailler plus longtemps lorsque le taux de remplacement diminue en raison de l'allongement de l'espérance de vie (voir également l'analyse présentée à la section 5.7). Les prestations s'en trouveront majorées grâce aux cotisations supplémentaires versées, aux rendements générés par le capital constitué et à la diminution de la durée de la retraite attendue. Toutefois, la hausse des taux de remplacement due à une année supplémentaire d'activité ralentit également à mesure que l'espérance de vie augmente dans les régimes prévoyant une indexation sur ce critère (ces différents effets sont examinés dans « Incitations au départ induites par le système de retraite »: Partie I, chapitre 3, de la présente publication). Les réactions potentielles ne sont donc pas tranchées. De plus, tout effet induit par le comportement aura également des répercussions sur les réductions des prestations qui ne résultent pas de l'indexation sur l'espérance de vie prévue par le système de retraite.

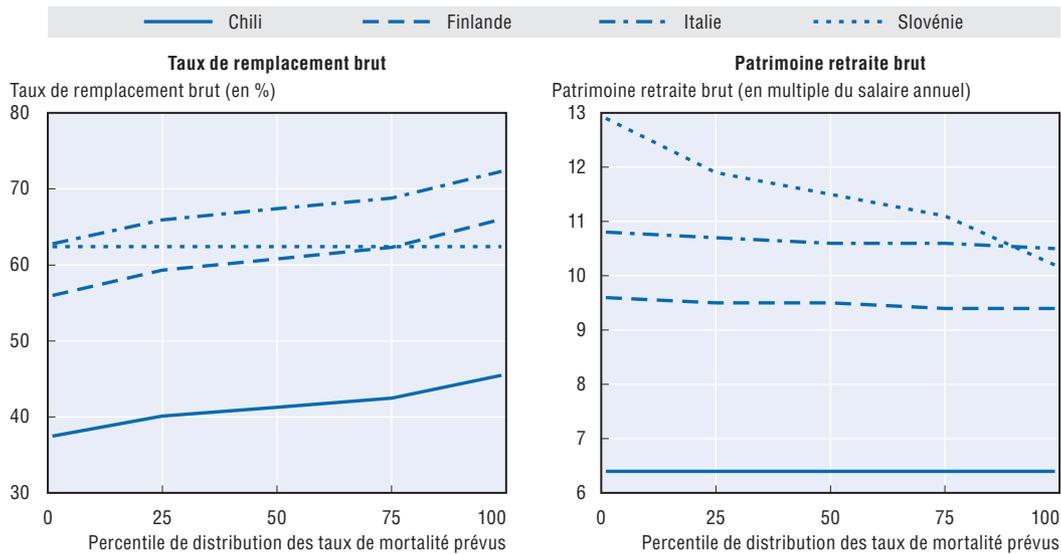
#### 5.4. Droits à retraite et incertitude liée à l'espérance de vie

Les droits à retraite ont été calculés pour l'ensemble des pays de l'OCDE selon cinq scénarios relatifs à l'évolution des taux de mortalité nationaux entre 2010 et 2050. Ces scénarios correspondent à la médiane de la distribution des résultats, aux quartiles supérieur et inférieur et aux 1<sup>er</sup> et 99<sup>e</sup> percentiles (les conséquences de ces scénarios de taux de mortalité pour l'espérance de vie sont présentées au tableau 5.2 ci-dessus). Les deux indicateurs essentiels des droits sont le taux de remplacement et le patrimoine retraite.

On illustrera les résultats obtenus à l'aide de quatre pays représentatifs des différents types de systèmes de retraite. Le Chili est doté d'un régime obligatoire à cotisations définies et l'Italie d'un mécanisme de comptes notionnels. Les deux autres pays disposent d'un régime public à prestations définies, prévoyant des ajustements en fonction de l'espérance de vie en Finlande, mais pas en Slovaquie.

Le diagramme de gauche du graphique 5.2 fait apparaître le taux de remplacement obtenu pour les différents scénarios de mortalité. Les résultats ont été calculés pour un homme percevant un salaire moyen. Dans le cadre du dispositif slovaque à prestations définies, le taux de remplacement est constant, et ressort à 62 %. Dans les trois autres cas,

Graphique 5.2. **Droits à retraite selon différents scénarios relatifs à l'espérance de vie, pour un homme percevant le salaire moyen**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547174>

cependant, le taux de remplacement obtenu est plus bas lorsque l'espérance de vie est la plus élevée (1<sup>er</sup> percentile de la distribution) que lorsqu'elle est la plus faible (99<sup>e</sup> percentile). En Finlande, par exemple, le taux de remplacement s'établit à 56 % pour le taux de mortalité le plus bas et 66 % pour le plus élevé.

Le patrimoine retraite apparaît dans le diagramme de droite du graphique 5.2. En Slovénie, le patrimoine retraite est presque 13 fois plus élevé que le salaire annuel dans le scénario où l'espérance de vie est élevée, mais un peu plus de dix fois lorsque l'espérance de vie est faible. Au Chili, le patrimoine retraite est constant dans les différents scénarios de taux de mortalité. On note une érosion du patrimoine retraite à mesure que le taux de mortalité augmente en Finlande et en Italie, mais la tendance est nettement plus marquée en Slovénie. Ainsi, le patrimoine retraite est plus important en Slovénie qu'en Italie dans la plupart des cas, mais si le recul de la mortalité était particulièrement lent, il serait plus élevé en Italie qu'en Slovénie.

Reprenons les deux modèles de référence de la section 5.3. Dans un dispositif à prestations définies au sens strict, le taux de remplacement est constant, alors que le patrimoine retraite varie en fonction de l'espérance de vie. C'est le cas de la Slovénie. Dans un régime à cotisations définies au sens strict, c'est l'inverse qui se produit : le patrimoine retraite est constant, mais le taux de remplacement varie en fonction de l'espérance de vie. Le cas du Chili illustre parfaitement cette situation, et ceux de la Finlande et de l'Italie s'en approchent.

Faute de place, il n'est pas possible de présenter ainsi les systèmes de retraite des 34 pays de l'OCDE. Au lieu de quoi, les graphiques 5.3 et 5.4 rassemblent les informations sur les taux de remplacement et le patrimoine retraite selon différents scénarios établis pour les taux de mortalité futurs. Dans les graphiques, le taux de remplacement apparaît en ordonnées et le patrimoine retraite en abscisses. Ainsi, dans le premier modèle de référence, soit celui du régime à prestations définies au sens strict, la courbe reliant les

résultats obtenus pour les différents scénarios de mortalité serait horizontale : taux de remplacement constant et variation du patrimoine retraite. Le deuxième modèle de référence, à savoir le régime à cotisations définies au sens strict, se caractériserait par une courbe verticale : variation du taux de remplacement et patrimoine retraite constant.

Le graphique 5.3 porte sur quatre groupes de pays, rassemblés selon l'indexation des volets obligatoires ou quasi-obligatoires du système de retraite sur l'espérance de vie. Dans la partie supérieure gauche du graphique figurent les pays dotés d'un régime obligatoire à cotisations définies (y compris les dispositifs quasi obligatoires du Danemark). Ces pays diffèrent profondément par leur vocation à procurer des revenus aux retraités. Le Danemark, la Hongrie et Israël affichent des taux de remplacement et un patrimoine retraite élevés, tandis qu'en Australie, au Chili et au Mexique, les systèmes obligatoires sont nettement plus restreints.

Ces pays diffèrent aussi par la structure de la prestation globale de retraite. En Estonie, en Hongrie et en République slovaque, les régimes publics liés à la rémunération assurent aux retraités une part importante de leurs revenus. De plus, aucun de ces dispositifs ne prévoient d'indexation sur l'espérance de vie. En Australie et au Danemark, la majorité des retraités perçoivent des prestations publiques soumises à conditions de ressources. Par conséquent, les gains d'espérance de vie entraînant une réduction des pensions servies dans le cadre des dispositifs à cotisations définies, le gouvernement compense en partie la différence en augmentant les prestations publiques. Au Chili et au Mexique, en revanche, les retraites minimums n'influent aucunement sur le revenu des retraités précédemment rémunérés au salaire moyen.

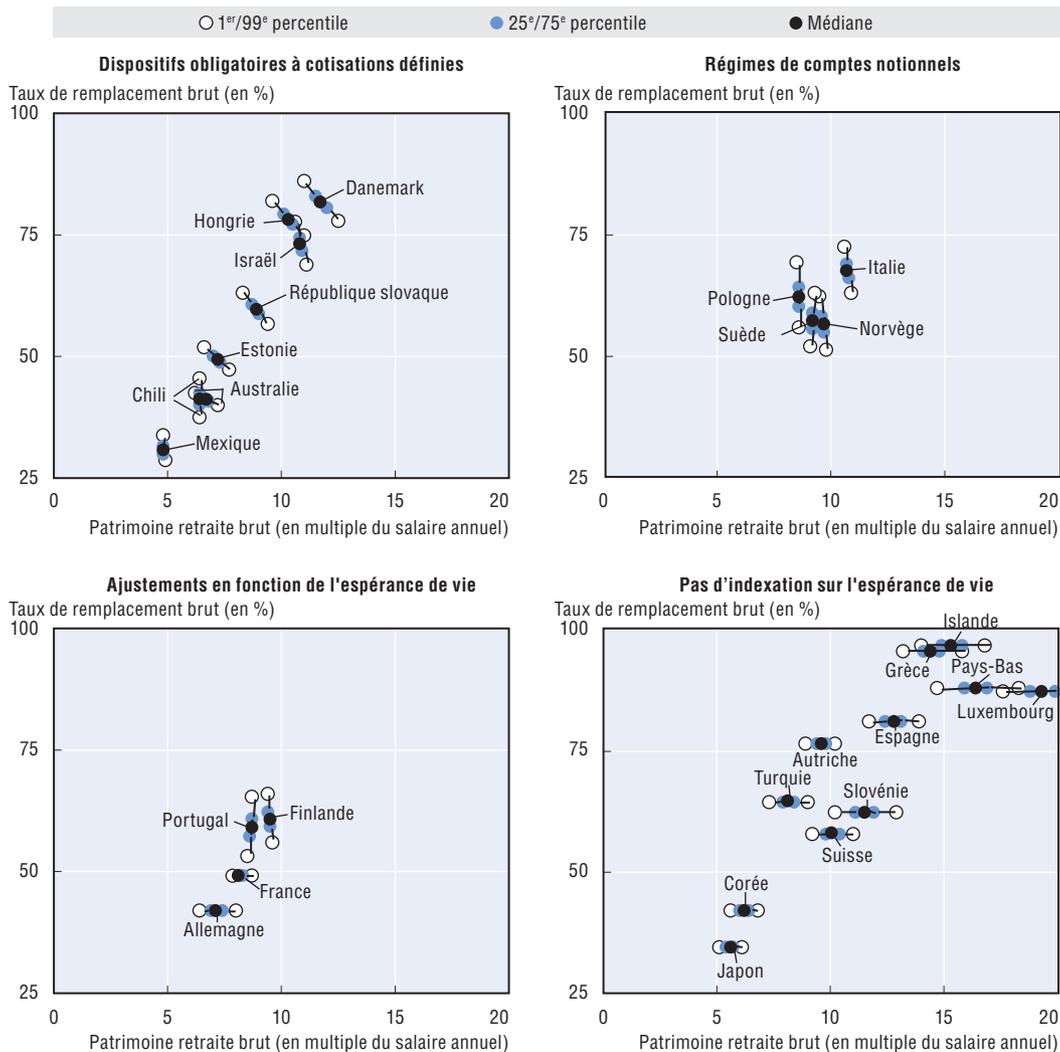
Ces différences dans la prestation globale de retraite apparaissent clairement dans les résultats. Le Chili et le Mexique sont très proches du modèle à cotisations définies au sens strict : une ligne verticale indique que le taux de remplacement varie en fonction de l'espérance de vie, mais que le patrimoine retraite est constant. La courbe obtenue pour Israël est presque verticale : les retraités tirent l'essentiel de leurs revenus du régime obligatoire à cotisations définies, mais ils perçoivent aussi une retraite de base. Les cinq autres pays affichent en revanche des courbes inclinées. Lorsque l'espérance de vie est élevée, le taux de remplacement fléchit quelque peu et le patrimoine retraite augmente légèrement grâce aux prestations publiques.

Les quatre pays dotés de régimes de comptes notionnels apparaissent dans la partie supérieure droite du graphique 5.3. Trois d'entre eux – la Norvège, la Pologne et la Suède – disposent également de dispositifs obligatoires à cotisations définies. De plus, les calculs obtenus pour la Suède incluent les prestations servies par les mécanismes professionnels quasi-obligatoires à cotisations définies. Dans les quatre cas, le salaire moyen ne donne droit ni à la retraite minimum ni aux prestations soumises à conditions de ressources, si bien que l'ensemble des droits à pension correspondant sont liés à l'espérance de vie.

Les courbes sont pratiquement verticales, ce qui indique qu'elles sont très proches du modèle à cotisations définies au sens strict. Elles ne sont pas *tout à fait* verticales pour diverses raisons techniques, la principale étant que le taux d'actualisation réel standard utilisé aux fins des calculs actuariels effectués dans *Panorama des pensions* est de 2 % par an. En Pologne, le taux d'actualisation qui sert à calculer les prestations est nul, contre 1.5 % en Italie et 1.6 % en Suède.

Les pays où les dispositifs à prestations définies ou à points prévoient des ajustements en fonction de l'espérance de vie figurent dans la partie inférieure gauche du

Graphique 5.3. **Droits à retraite selon différents scénarios relatifs à l'espérance de vie, pour un homme percevant le salaire moyen**



Note : Les effets de l'ajustement fondé sur la viabilité pratiqué pour l'Allemagne sont trop complexes pour être modélisés. Dans les faits, le taux de remplacement varie selon les divers scénarios de l'espérance de vie. Les calculs réalisés ici pour la Norvège incluent la retraite minimum (« garantie »), le régime de comptes notionnels et le dispositif obligatoire à cotisations définies. Voir le graphique 5.4 pour les données relatives aux mécanismes facultatifs à cotisations définies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547193>

graphique 5.3. En Finlande et au Portugal, l'ensemble des prestations versées pour un salaire moyen sont indexées sur l'espérance de vie : ce niveau de rémunération ne donne pas droit à la retraite minimum ou aux prestations soumises à conditions de ressources. Pour ces pays, les résultats sont proches du modèle à cotisations définies au sens strict.

Le cas de la France pose des problèmes du point de vue de la modélisation. En substance, la politique suivie est destinée à conserver le même rapport entre le nombre d'années de cotisations et la durée de la retraite. Si l'on s'en tient aux projets en cours, qui visent à porter la durée de cotisation requise à 41 ans à compter de 2012, le scénario médian des taux de mortalité implique un relèvement à 43.75 ans en 2050<sup>12</sup>. Au percentile

supérieur des progrès de la mortalité, le nombre d'années requises serait de 44.5 ans et au plus bas, de 42.5 ans. Le taux de remplacement est relativement constant pour l'ensemble des scénarios. Le patrimoine retraite est d'autant plus élevé que le taux de mortalité est faible, ce qui semble correspondre au modèle à prestations définies au sens strict. Néanmoins, l'âge de liquidation de la retraite augmente avec le nombre d'années de cotisations à mesure que l'espérance de vie augmente. Il en ressort qu'un tiers environ de l'écart entre les pensions viagères servies dans les divers scénarios est supporté par les retraités qui doivent faire valoir leurs droits plus tardivement, le solde se répercutant sur le patrimoine retraite<sup>13</sup>.

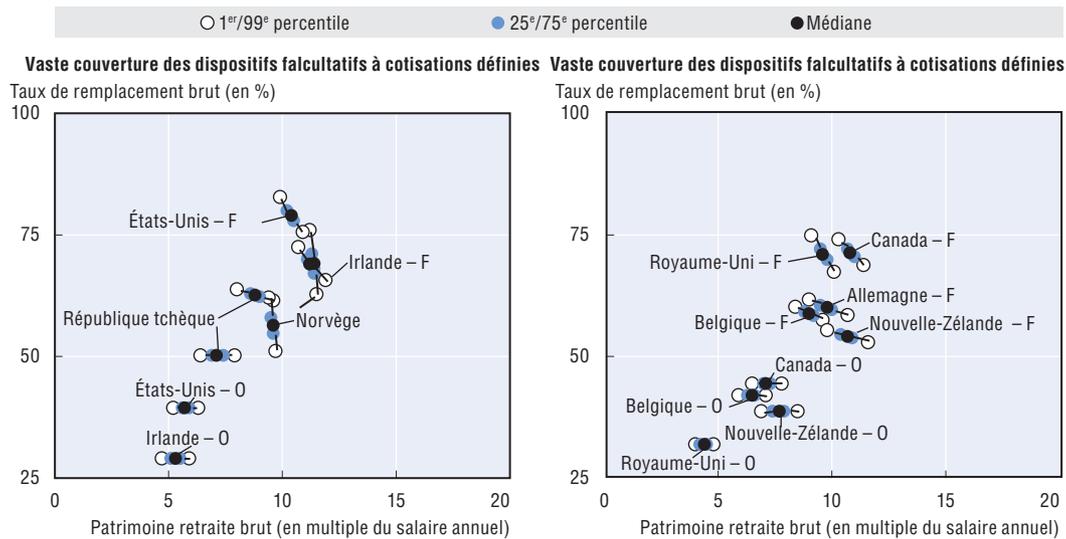
On note aussi quelques difficultés pour la modélisation de l'Allemagne. Les ajustements en fonction de la viabilité dépendent du taux de dépendance économique du système. Mais il n'est pas possible, pour l'OCDE, de modéliser ce taux pour différents scénarios de taux de mortalité. Les données relatives à l'Allemagne prennent donc en considération la viabilité du système uniquement pour la projection démographique centrale établie par les autorités allemandes : dans la pratique, le taux de remplacement varie selon l'évolution de l'espérance de vie.

Les résultats obtenus pour les pays qui ne pratiquent pas l'indexation sur l'espérance de vie sont présentés dans le dernier diagramme du graphique 5.3. Figurent dans ce groupe les cinq pays de l'OCDE qui bénéficient du taux de remplacement le plus élevé pour les actifs ayant effectué une carrière complète et rémunérés au salaire moyen, soit l'Espagne, la Grèce, l'Islande, le Luxembourg et les Pays-Bas. Mais on y trouve aussi des pays – la Corée et le Japon – où le taux de remplacement est relativement bas. Dans huit pays, les droits à pension proviennent essentiellement de dispositifs publics liés à la rémunération. Néanmoins, l'Islande et la Suisse sont dotées de mécanismes privés obligatoires à prestations définies et aux Pays-Bas, les régimes professionnels quasi-obligatoires sont dans leur grande majorité à prestations définies. Ces pays présentent naturellement les spécificités propres au modèle de référence à prestations définies au sens strict : le taux de remplacement est constant pour les différents scénarios de taux de mortalité, mais le patrimoine retraite progresse lorsque l'espérance de vie s'allonge.

Les deux derniers diagrammes (graphique 5.4) portent sur neuf pays caractérisés par une vaste couverture des dispositifs privés facultatifs (soit 40 % au moins de la population active). La modélisation repose sur un dispositif à cotisations définies. Même si des mécanismes à prestations définies demeurent dans certains de ces pays, d'une manière générale, ils concernent essentiellement les salariés du secteur public et ils sont en voie de disparition dans le secteur privé où ils sont fermés aux nouveaux adhérents. *Panorama des pensions* porte sur les salariés du secteur privé et les nouveaux venus sur le marché du travail, qui dans la plupart des cas, sont rarement affiliés à des dispositifs à prestations définies.

Dans tous les pays apparaissant sur le graphique 5.4, le volet obligatoire du système de retraite (désigné en règle générale, par la lettre « O ») procure des droits conformément au modèle à prestations définies au sens strict : taux de remplacement constant, mais variation du patrimoine retraite selon divers scénarios de mortalité, soit un schéma identique à celui de la partie inférieure droite du graphique 5.3. (les résultats relatifs aux seuls régimes obligatoires en Allemagne et en Norvège sont présentés au graphique 5.3 et ne sont donc pas repris ici).

Graphique 5.4. **Droits à retraite selon différents scénarios relatifs à l'espérance de vie, pour un homme percevant le salaire moyen**



Note : O = obligatoire ; F = obligatoire plus dispositifs privés facultatifs. Voir le graphique 5.3 pour une analyse des seuls dispositifs obligatoires existant en Allemagne et en Norvège.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547212>

Dès lors que l'on tient compte des dispositifs facultatifs à cotisations définies (désignés pour la plupart par un « F »), le taux de remplacement varie avec l'âge de la retraite. Cependant, seule la Norvège – qui associe comptes notionnels, régimes obligatoires à cotisations définies et dispositifs facultatifs à cotisations définies – affiche une courbe quasiment verticale. Dans les autres cas, le taux de remplacement s'inscrit en léger repli lorsque l'espérance de vie augmente. Toutefois, grâce aux prestations de retraite publiques, le patrimoine retraite gonfle quelque peu avec les gains d'espérance de vie. Lorsqu'on prend en considération les régimes facultatifs, l'évolution est analogue à celle des nombreux pays de l'OCDE dotés de mécanismes privés facultatifs présentés dans la partie supérieure gauche du graphique 5.3 (Chili et Mexique exceptés).

## 5.5. Un indicateur de l'indexation automatique sur l'espérance de vie prévue par les systèmes de retraite

En règle générale, les systèmes de retraite se composent de plusieurs régimes. Certains prévoient une indexation automatique sur l'espérance de vie, d'autres non. On dénombre aussi des programmes de retraite soumis à conditions de ressources destinés à compenser tout ou partie des réductions prévues par le régime assorti d'un mécanisme d'indexation sur l'espérance de vie. Les différences ressortent dans les graphiques 5.3 et 5.4, mais les situations observées sont complexes. Ces résultats sont exposés sous forme schématique dans la présente section, en calculant un indice synthétique simple mesurant l'ampleur de l'indexation des prestations de retraites issues de l'ensemble des composantes du régime national.

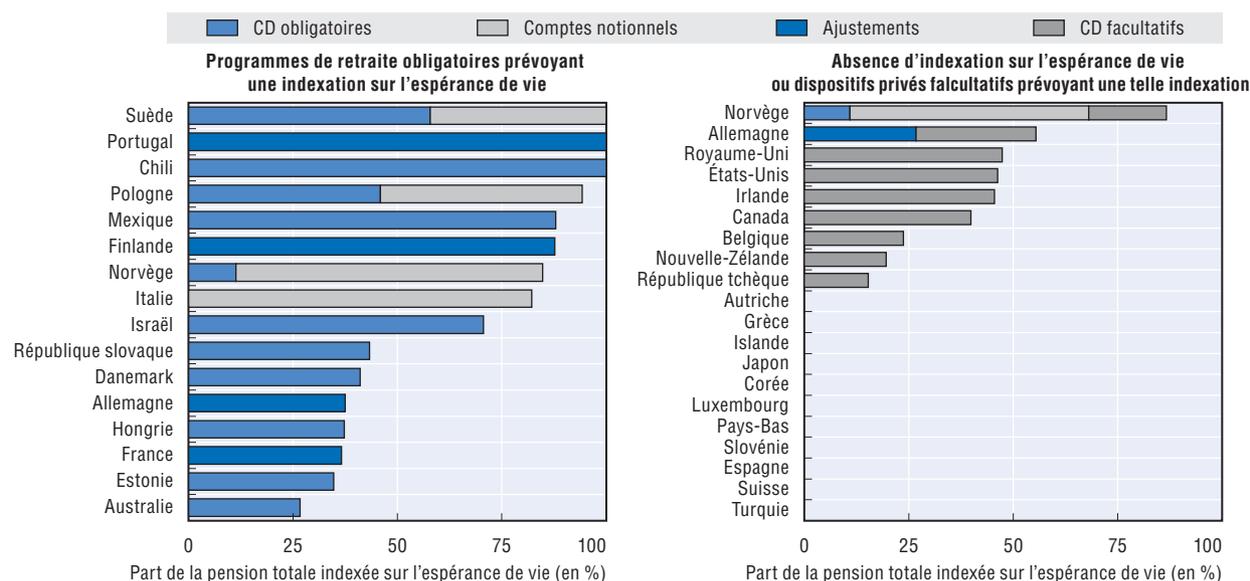
Cet indice est calibré de telle sorte que le modèle à cotisations définies au sens strict (présenté à la section 5.3) corresponde à 100 % : toutes les prestations de retraite sont indexées sur l'espérance de vie et l'indexation est totale<sup>14</sup>. Le second modèle – le régime à prestations définies au sens strict – obtient zéro.

Les résultats sont présentés au graphique 5.5. Le diagramme de gauche correspond aux pays dont les volets obligatoires ou quasi-obligatoires de leur système de retraite prévoient une indexation sur l'espérance de vie. Dans trois pays, 100 % des droits à retraite d'un homme percevant le salaire moyen sont intégralement indexés sur l'espérance de vie. Plusieurs méthodes sont néanmoins employées : ajustement dans le cadre du régime à prestations définies au Portugal, dispositif à cotisations définies au Chili et combinaison d'un régime de comptes notionnels et de deux dispositifs à cotisations définies en Suède. L'indexation sur l'espérance de vie est aussi très forte (75 %-100 %) en Finlande, en Italie, au Mexique et en Norvège.

À l'autre extrême, la proportion du salaire qui est versée sur des plans à cotisations définies est relativement faible en Estonie et en Hongrie. En Australie et au Danemark, la majorité des retraités perçoivent des prestations soumises à condition de ressources. Les prestations issues des dispositifs à cotisations définies sont moins élevées, situation qui est compensée en partie par un accès accru aux prestations soumises à conditions de ressources, ce qui a pour effet d'atténuer sensiblement l'impact de l'indexation des pensions sur l'espérance de vie. En Allemagne, en raison de la formule sur laquelle repose l'ajustement fondé sur la viabilité, une partie seulement du coût de l'allongement de l'espérance de vie est pris en charge grâce à une diminution des prestations.

Dans la plupart des pays figurant dans la partie droite du graphique 5.5, les volets obligatoires du système de retraite ne prévoient pas d'indexation sur l'espérance de vie : par conséquent, de l'Autriche à la Turquie, les valeurs affichées sont nulles. C'est aussi le cas pour les régimes obligatoires de la Belgique, du Canada, des États-Unis, de l'Irlande, de la Nouvelle-Zélande, de la République tchèque et du Royaume-Uni. Pour ces pays, toutefois, les barres indiquent l'ampleur de l'indexation sur l'espérance de vie pour les personnes affiliées à un plan facultatif à cotisations définies, ce qui représente de 40 % à

Graphique 5.5. **Part des droits à retraite indexés sur l'espérance de vie (en %), pour un homme percevant le salaire moyen**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547231>

60 % de la population active. La principale différence existant ici entre les pays réside dans le montant de la cotisation usuelle ou moyenne acquittée dans le cadre d'un régime privé. De plus, le Royaume-Uni reportant l'âge de la retraite à 68 ans et les États-Unis à 67 ans, on suppose que les actifs vont devoir y cotiser plus longtemps et cumuler les produits des placements sur un laps de temps plus long. Cependant, les prestations globales de retraite ne sont dans aucun cas indexées sur l'espérance de vie à plus de 50 % car les régimes publics (sans indexation) constituent une importante source de revenus pour les retraités.

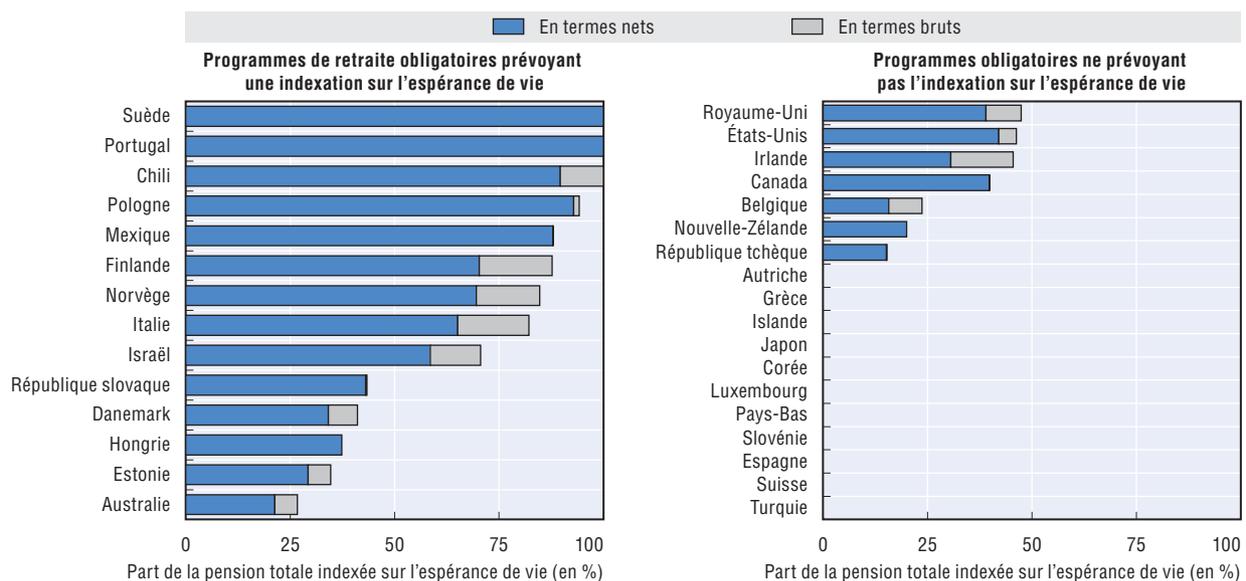
Pour être exhaustifs, précisons que les calculs présentés dans ce graphique illustrent également les effets d'un ajout des dispositifs facultatifs à cotisations définies prévoyant une indexation sur l'espérance de vie en Allemagne et en Norvège. La part globale des retraites – obligatoires et facultatives – qui est indexée sur l'espérance de vie ressort à quelque 55 % et 85 %, respectivement.

## 5.6. Impact de la fiscalité

La majorité des pays de l'OCDE taxent les pensions servies. Dans la totalité des économies membres, l'impôt sur le revenu est progressif, de sorte que la proportion du revenu versé au titre de l'impôt augmente avec le revenu. Il en résulte que le taux d'imposition *marginal* (soit l'impôt supplémentaire prélevé sur une unité supplémentaire de revenu) est supérieur au taux d'imposition *moyen* (à savoir la proportion du revenu versé au titre de l'impôt). Si l'allongement de l'espérance de vie entame le montant des droits à retraite, la somme due à l'administration fiscale diminue au taux marginal et le taux d'imposition moyen s'inscrit en recul. Par conséquent, les droits à retraite nets d'impôt sont moins sensibles à l'évolution de l'espérance de vie (en cas d'indexation des pensions) que les prestations brutes.

Les résultats sont présentés au graphique 5.6. On trouve là encore dans la partie gauche les pays dotés de régimes obligatoires à cotisations définies ou de comptes

Graphique 5.6. **Part des droits à retraite indexés sur l'espérance de vie (en %), avant et après impôt et cotisations**



Note : En raison du caractère complexe de l'indexation des pensions sur l'espérance de vie en Allemagne et en France, il n'a pas été possible de calculer des données nettes pour ces pays.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547250>

notionnels, ainsi que ceux dont les dispositifs publics à prestations définies prévoient une indexation sur l'espérance de vie. Dans la partie droite figurent les pays qui sont dépourvus d'une telle indexation. Toutefois, les calculs ont été réalisés sur les mêmes bases pour les régimes facultatifs privés types des sept pays où ils sont particulièrement développés. La fiscalité est déterminante dans la majorité des cas : elle est particulièrement importante en Finlande, en Irlande, en Israël, en Italie et en Norvège<sup>15</sup>. La République slovaque ne taxe pas les prestations de retraite, alors qu'au Canada, en Hongrie, au Mexique, en Nouvelle-Zélande et en République tchèque, les droits sont inférieurs à l'allègement de base sur l'impôt sur le revenu (voir « Régime fiscal des pensions et des retraités » en Partie II.2).

### 5.7. Impact du salaire individuel

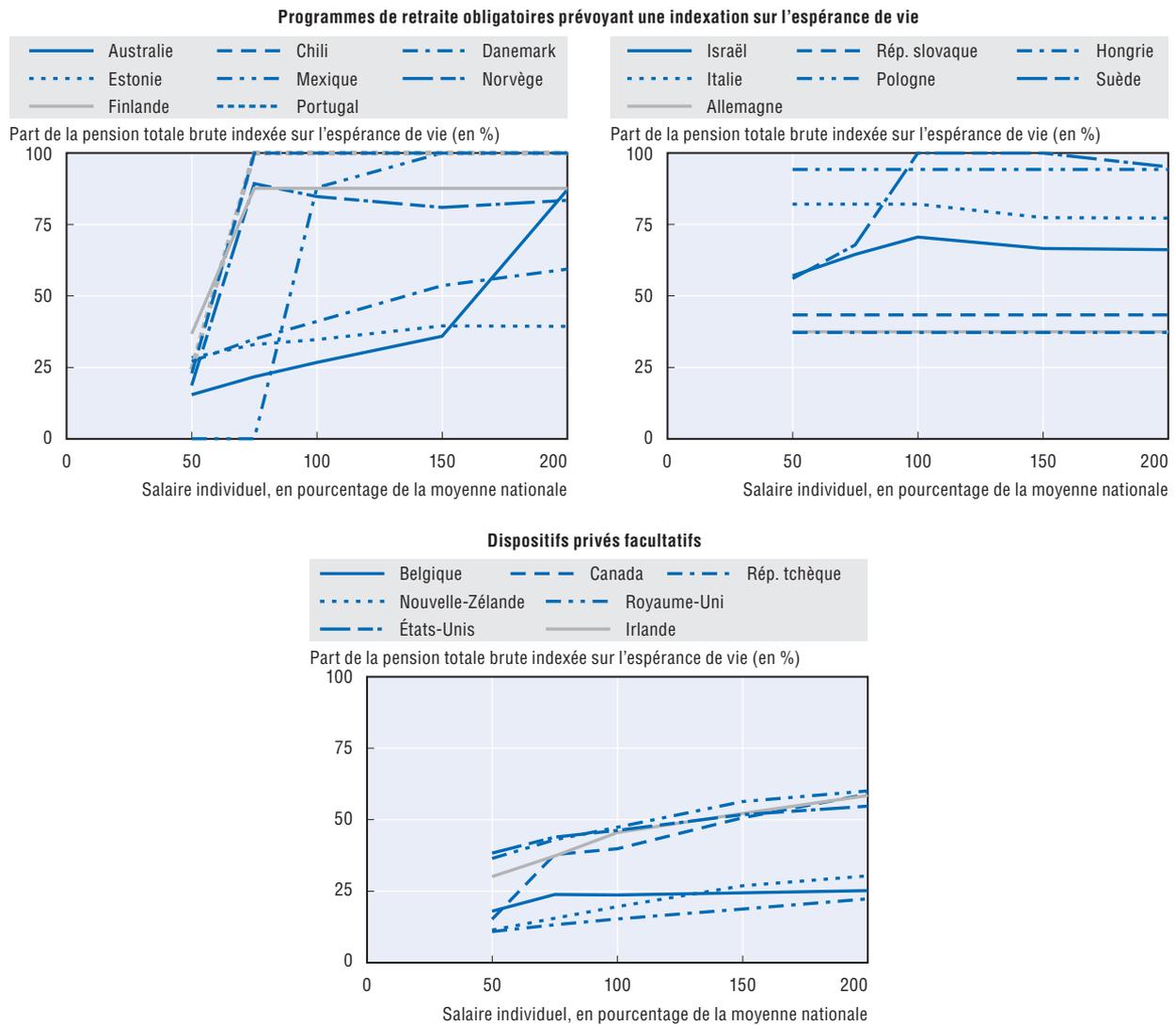
Les résultats présentés jusqu'ici correspondaient au salaire moyen. Dans de nombreux pays, toutefois, la structure de la prestation globale de retraite varie en fonction du revenu. Les bas salaires, par exemple, sont bien plus tributaires des retraites de base, minimums ou soumises à conditions de ressources. Le graphique 5.7 montre l'évolution de l'indice qui mesure l'ampleur de l'indexation des pensions sur l'espérance de vie en fonction du salaire.

Si l'on s'intéresse dans un premier temps aux pays où la retraite obligatoire est indexée, le diagramme supérieur gauche rassemble les pays où l'indexation est plus forte pour les plus hauts revenus. L'évolution observée au Chili, en Finlande, en Norvège et au Portugal est pratiquement la même. Les pensions des personnes touchant 50 % du salaire moyen sont relativement peu sensibles à l'évolution de l'espérance de vie, car les prestations versées dans le cadre des régimes à cotisations définies ou liés à la rémunération faisant l'objet d'un ajustement, le manque à gagner est compensé en tout ou partie par des droits accrus aux prestations prévues par le filet de protection sociale. Le Mexique connaît une situation analogue, bien que la retraite minimum concerne les personnes touchant 75 % du salaire moyen comme celles qui en perçoivent 50 %. Dans les trois autres pays, l'indexation des pensions sur l'espérance de vie s'accroît selon une trajectoire nettement plus progressive à mesure que le revenu s'accroît ; en effet, les régimes soumis à conditions de ressources en vigueur en Australie et au Danemark couvrent la majorité des retraités à partir des salaires les plus bas. En Australie, toutefois, les retraités à haut revenu ne peuvent prétendre aux prestations versées par ces régimes, d'où une inflexion marquée de la courbe entre 150 % et 200 % du salaire moyen. Le Danemark et l'Estonie disposent de pensions de base, de sorte que les prestations publiques, qui ne sont pas indexées sur l'espérance de vie, procurent aux bas salaires durant leur retraite une part plus importante de leurs revenus. Pour les hauts salaires, le rôle joué par le régime à cotisation définies est nettement plus important.

Dans la plupart des pays du diagramme de droite, la part de la pension totale qui est indexée sur l'espérance de vie est globalement constante quel que soit le revenu. La retraite de base servie en Israël et la pension garantie en Suède influent sur la structure de la même manière que dans le diagramme de gauche. Le léger recul observé en Italie pour les plus hauts revenus résulte de l'« indexation progressive », selon lequel les pensions peu élevées sont indexées sur les prix, et les plus conséquentes sont revalorisées de 75 % de l'inflation seulement.

Les pays où les dispositifs privés facultatifs sont répandus apparaissent dans le bas du graphique 5.7. La plupart d'entre eux – le Canada, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, la

Graphique 5.7. **Part des droits à retraite indexés sur l'espérance de vie (en %) : impact des revenus individuels**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547269>

République tchèque et le Royaume-Uni – sont dotés de régimes de base. En Belgique, la retraite minimum procure aux bas salaires une part non négligeable de leurs revenus durant la retraite. Aux États-Unis, en République tchèque et au Royaume-Uni, les dispositifs publics à prestations définies sont progressifs par nature, c'est-à-dire que les bas salaires bénéficient dans le cadre des programmes publics obligatoires d'un taux de remplacement nettement supérieur à celui des hauts revenus. L'évolution observée dans le graphique est donc très proche de celles du Danemark et de l'Estonie dans le diagramme supérieur.

## 5.8. Vivre et travailler plus longtemps ?

L'indexation du montant des prestations sur l'espérance de vie est le trait prépondérant des réformes des retraites analysées dans le présent chapitre. Selon les tenants de ces

réformes, il en résulte que les actifs travailleront plus longtemps à mesure que les cohortes successives vivront plus longtemps et que les prestations servies aux personnes partant en retraite à un âge donné diminueront en conséquence<sup>16</sup>.

Le tableau 5.3 donne des indications sur le nombre d'années de travail supplémentaires requises pour différents pays<sup>17</sup> dont le système de retraite obligatoire prévoit une indexation sur l'espérance de vie. Y sont mentionnés l'âge normal de la retraite actuellement en vigueur et, à l'aide de différentes projections relatives à l'espérance de vie en 2050, l'âge auquel il sera possible de faire valoir ses droits pour percevoir les mêmes prestations.

Au Chili, par exemple, l'âge normal de la retraite en vigueur aujourd'hui est 65 ans. Selon le scénario prévoyant une mortalité médiane, les actifs devraient travailler jusqu'à 66.4 ans. L'allongement de la carrière permet d'accroître les prestations annuelles de trois manières : augmentation des cotisations et des produits des placements correspondant au capital constitué et réduction de la durée de la retraite. Dans le scénario fondé sur une faible mortalité, cependant, il faudrait travailler jusqu'à 68.0 ans pour préserver les prestations, alors qu'il suffirait de fixer l'âge de la retraite à 65.9 ans dans celui qui repose sur une forte mortalité. Cette situation est globalement la même dans d'autres pays, comme la Finlande, l'Italie, le Mexique, la Pologne et la Suède. En Norvège, le nombre d'années supplémentaires à effectuer de 2010 à 2050 au-delà de l'âge normal de la retraite aujourd'hui en vigueur, soit 67 ans, est aussi similaire. En règle générale, il suffira de travailler pratiquement un an de plus pour obtenir la même prestation qu'en 2010 dans le scénario prévoyant une mortalité élevée, 1.5 an dans le scénario médian et trois ans environ dans celui où la mortalité recule le plus vite.

En Estonie et en République slovaque, le nombre d'années de travail supplémentaires est moindre, signe de l'importance des éléments de la prestation globale de retraite qui ne sont pas indexés sur l'espérance de vie, comme le montre le graphique 5.5 ci-dessus. Au Portugal, le nombre d'années de travail supplémentaires nécessaires pour compenser les réductions des prestations liées à l'espérance de vie est faible également, en raison des fortes majorations appliquées aux prestations constituées pour les personnes qui restent

**Tableau 5.3. Âge de la retraite requis pour aligner les prestations de 2050 sur celles de 2010 selon différents scénarios de mortalité, pour un homme percevant le salaire moyen, dans certains pays**

	Âge normal de la retraite aujourd'hui en vigueur	Âge de la retraite permettant d'obtenir le même taux de remplacement en 2050		
		Mortalité faible	Mortalité médiane	Mortalité élevée
Chili	65	68	66.4	65.9
Estonie	63	64	63.5	63.3
Finlande	65	68	66.3	65.9
Italie	65	67.7	66.2	65.9
Mexique	65	67.9	66.2	65.9
Norvège	67	69.8	68.3	67.9
Pologne	65	67.9	66.3	65.9
Portugal	65	66.8	65.5	65.5
République slovaque	62	63.4	62.7	62.4
Suède	65	68.2	66.4	66

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548827>

en activité au-delà de l'âge normal de la retraite. Cette surcote peut atteindre 12.0 %, un chiffre nettement supérieur à la moyenne de l'OCDE, soit 4.8 %<sup>18</sup>.

## 5.9. Conclusions et répercussions sur l'action publique

Hier, la retraite était un luxe réservé à une minorité ; aujourd'hui, c'est un bien auquel aspire le plus grand nombre. La forte hausse de l'espérance de vie observée au XX<sup>e</sup> siècle constitue un progrès considérable. La première décennie du XXI<sup>e</sup> siècle se caractérise par des gains de longévité permanents dans la plupart des pays. Néanmoins, si l'on ajoute le recul du taux de natalité, il en résulte que la population vieillit rapidement et que le coût des pensions mises en paiement s'accroît à un rythme soutenu. En conséquence, les dépenses au titre des retraites ont progressé à une cadence supérieure de 15 % à celle du revenu national de 1990 à 2007. Dans les pays de l'OCDE, le vieillissement de la population va s'accélérer entre 2010 et 2030.

Le présent chapitre a traité de l'indexation *automatique* des pensions sur l'espérance de vie, actuellement en place dans 20 des 34 pays de l'OCDE au moins. Ce mécanisme peut permettre de répartir entre les générations le coût des retraites dû à l'allongement de l'espérance de vie et favoriser la viabilité financière à long terme du système de retraite.

On voit mal pourquoi les personnes qui s'approchent de l'âge de la retraite ne supporteraient pas une partie au moins du coût inhérent au fait que leur génération vit plus longtemps que les générations précédentes. Au reste, il est bon que chacun vive plus longtemps. Vivre plus longtemps et percevoir une pension viagère plus importante en raison de l'augmentation de l'espérance de vie présente un double avantage. Il est donc souhaitable d'indexer tout ou partie des pensions de retraite sur l'espérance de vie.

Par conséquent, la question est de savoir si le coût inhérent à l'élévation de l'espérance de vie doit être répercuté en intégralité sur les nouveaux retraités, par le biais d'une diminution des prestations ou d'un allongement de la période d'activité requise pour percevoir les mêmes prestations. Le sujet est complexe, chacun pouvant être cotisant ou bénéficiaire durant son cycle de vie. Il convient de procéder à un arbitrage entre une plus grande certitude quant à l'âge de la retraite et/ou aux prestations servies, d'une part, et une certitude accrue quant au montant des cotisations ou impôts acquittés durant la vie active, d'autre part. Il est donc peu probable que la solution optimale réside dans une indexation à 100 % des pensions sur l'espérance de vie. Dans cinq pays dont le système de retraite obligatoire prévoit une telle indexation, celle-ci ne porte pas sur certaines prestations. En Australie, au Danemark, en Estonie, en Hongrie et en République slovaque, moins de la moitié de la prestation globale de retraite est indexée sur l'espérance de vie pour la majorité des actifs.

Ce point revêt une importance particulière pour les salariés à faibles revenus. Réduire leurs prestations, déjà peu élevées, à mesure que l'espérance de vie augmente pourrait aggraver la pauvreté chez les personnes âgées. L'analyse a montré qu'au Chili, en Finlande, au Mexique, en Norvège, au Portugal et en Suède, les bas revenus sont protégés par un filet de protection. Cela étant, le niveau d'indexation sur l'espérance de vie est constant pour les différentes catégories de revenus en Allemagne, en Hongrie, en Italie, en Pologne et en République slovaque, mais il n'est très fort qu'en Italie et en Pologne.

Il en ressort que l'indexation du *montant* des prestations sur l'espérance de vie doit être assortie de limites. Si la réduction des prestations fait basculer les faibles revenus dans l'assistance sociale et autres programmes relevant du filet de protection au cours de leur

retraite, le coût engendré effacera tout ou partie des économies résultant de l'indexation sur l'espérance de vie des prestations publiques liées à la rémunération (dispositifs de comptes notionnels, à prestations définies ou à points). Les dispositifs privés à cotisations définies donneront donc lieu à des dépenses publiques supplémentaires. On pourra peut-être améliorer la stabilité financière de certains volets du système de retraite, mais pas de l'ensemble des dispositifs de retraite.

La question posée dans la section 5.1 mérite que l'on y revienne : pourquoi les pays ont-ils choisi dans leur grande majorité d'indexer le montant des prestations sur l'espérance de vie et non sur l'âge de la retraite ? Si les actifs continuent tout simplement de partir en retraite au même âge qu'aujourd'hui, les prestations vont diminuer à mesure que l'espérance de vie augmentera. L'objectif recherché est qu'ils travaillent plus longtemps pour compenser le manque à gagner (les conséquences en ont été étudiées à la section 5.8.). Cela étant, aucun mécanisme n'a été mis en place pour s'en assurer.

Nul doute que d'un point de vue intuitif, une indexation de l'âge de la retraite sur l'espérance de vie devrait avoir autant, sinon davantage de sens pour les électeurs qu'une indexation des prestations. De plus, elle est bien mieux adaptée aux pays dotés de programmes de retraite publics redistributifs, comme la Belgique, le Canada, la Corée, l'Irlande, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suisse. Les *Études économiques* régulièrement publiées par l'OCDE sur ses membres préconisent d'indexer l'âge de la retraite sur l'espérance de vie dans dix des 17 volumes qui traitent de la politique des retraites (et notamment en Belgique, aux États-Unis en Hongrie, aux Pays-Bas, en République tchèque et en Slovaquie). En écho aux préoccupations formulées précédemment, il a aussi été recommandé à la Pologne et à la Suède – qui sont pourvues de régimes notionnels et à cotisations définies – de relever l'âge de la retraite en fonction de l'espérance de vie. Seules la République slovaque et la Slovaquie se sont vu proposer d'indexer soit l'âge de la retraite soit le montant des prestations sur l'espérance de vie.

L'un dans l'autre, il est préférable d'indexer l'âge de la retraite plutôt que le montant des prestations sur l'espérance de vie. Cette mesure peut néanmoins aller de pair avec une indexation des prestations dans les régimes de comptes notionnels ou à cotisations définies ou prendre la forme d'ajustements dans d'autres dispositifs liés à la rémunération. Elle s'impose avec la plus grande acuité dans les pays qui servent des pensions publiques relativement élevées, lorsque le montant des prestations n'est pas indexé sur l'espérance de vie et qu'il n'est pas prévu à ce jour de repousser l'âge de la retraite. Cela vaut tout particulièrement pour l'Autriche, l'Espagne, la Grèce, le Luxembourg et la Slovaquie. Dans d'autres cas – comme les États-Unis, la Hongrie et la République tchèque – cette mesure pourrait être adoptée une fois que les projets de report de l'âge de la retraite auront été menés à bien.

## Notes

1. Ce chapitre thématique repose sur des travaux antérieurs publiés par Whitehouse (2007, 2010). L'analyse présentée ici a été actualisée à l'aide de données nouvelles sur les taux de mortalité pour 2010, afin de rendre compte des réformes systémiques des retraites – telles l'introduction des comptes notionnels en Norvège – et des modifications apportées aux règles et paramètres dans d'autres pays de 2004 à 2008. L'analyse a aussi été sensiblement élargie. Premièrement, elle inclut les quatre nouveaux membres de l'OCDE, dotés pour trois d'entre eux de dispositifs obligatoires à cotisations définies qui présentent un intérêt pour ce chapitre. Deuxièmement, elle couvre désormais les régimes privés facultatifs de sept pays de l'OCDE, où ils sont très développés. Troisièmement, les effets de la fiscalité et des cotisations sur les résultats ont été évalués.

2. En Europe centrale et orientale, les pressions exercées ces deux dernières années afin de revenir sur les réformes adoptées sont considérables. Elles s'expliquent essentiellement par des raisons budgétaires, la crise économique et financière ayant entraîné une forte dégradation des finances publiques.

L'Estonie a versé au budget de l'État les cotisations acquittées dans le cadre des plans à cotisations définies durant une partie de l'année 2009 et l'intégralité de l'année 2010. Pour l'heure, les cotisations devraient reprendre en 2011, et une indemnité compensatrice correspondant aux cotisations réaffectées sera versée sur les comptes personnels sur la période 2014-17.

La Hongrie a décidé de suspendre 14 mois durant les cotisations versées sur les comptes personnels fin 2010 et pendant toute l'année 2011. Cela étant, le gouvernement a proposé récemment d'affecter le solde des comptes personnels et de transférer définitivement les cotisations au secteur public (avec possibilité de conserver un compte personnel uniquement dans des conditions extrêmement défavorables).

En 2008 et 2009, le précédent gouvernement de la République slovaque s'est efforcé d'encourager les cotisants à réintégrer spontanément le régime public, mais les candidats se sont faits rares. Le gouvernement actuel est moins enclin à revenir sur la réforme. Plusieurs propositions allant dans le sens d'un retour en arrière ont été formulées en Pologne, parmi lesquelles une affectation temporaire au budget de l'État des cotisations versées sur les comptes personnels. Aucune mesure n'a toutefois été prise à ce jour.

Dans ce chapitre, les calculs reposent sur l'hypothèse d'un maintien des réformes et d'une suppression du versement temporaire des cotisations au budget de l'État.

3. Voir l'encadré 1.1 d'OCDE (2009) pour des données détaillées sur cette évolution.
4. Voir Whitehouse (2010) pour une analyse détaillée des comptes notionnels au regard d'autres formes de dispositifs publics liés à la rémunération (soit les régimes à prestations définies et à points).
5. Voir le Department for Work and Pensions (2006). Notons que le nouveau gouvernement, élu en mai 2010, a entrepris d'examiner une telle mesure et a émis l'idée d'avancer ces reports de l'âge de la retraite. Aucune indexation automatique de l'âge de la retraite sur l'espérance de vie n'a toutefois été évoquée.
6. Notons que cette mesure a été adoptée en 2003 et ne fait pas partie de la récente réforme des retraites.
7. Ainsi, la République tchèque et la Nouvelle-Zélande ont connu un développement notable des plans facultatifs à cotisations définies : voir l'indicateur « Couverture des régimes de retraite privés » en Partie II.6. Aux Pays-Bas, le principe de l'indexation et de la revalorisation conditionnelles appliqué dans les dispositifs professionnels quasi-obligatoires introduit une certaine dose de cotisations définies dans ces régimes qui sont pour l'essentiel à prestations définies. Les ajustements des droits à retraite constitués et des pensions servies dépendent désormais des performances financières des investissements des fonds de pension. Voir l'analyse présentée dans l'encadré 1.3 d'OCDE (2009), Bikker et Vlaar (2006) et De Nederlandsche Bank (2007, 2010).
8. Cependant, l'utilisation de méthodes stochastiques en démographie n'a pas grand-chose de nouveau, puisqu'elle remonte à la fin des années 60 (Sykes, 1969, par exemple). De plus, alors que Lee et Carter mettaient au point leur méthode, McNown et Rogers (1989) concevaient une autre technique stochastique.
9. Les simulations ont été réalisées selon la méthode classique dite de Monte-Carlo, qui permet d'obtenir des solutions approximatives pour divers problèmes mathématiques en procédant à des échantillonnages statistiques. Elle utilise des distributions de probabilités prédéfinies des variables liées aux risques et l'échantillonnage d'une séquence de nombres aléatoires afin de procéder à des modélisations pour de nombreuses simulations ou tests. Dans le cas présent, les données sous-jacentes sont les taux de mortalité observés pour cinq tranches d'âge dans les pays du G7 de 1950 à 2002. Au-delà de 2 000 tirages, les résultats convergent.
10. Voir l'encadré 3 dans Whitehouse (2007) ou l'encadré 2 dans Queisser et Whitehouse (2006) pour une explication détaillée des calculs des coefficients de rente.
11. Sur les différences existant entre la politique et les pratiques adoptées en matière d'indexation, voir Whitehouse (2009). Les Parties I.2 et I.3 d'OCDE (2009) et Whitehouse et al. (2009) analysent l'impact des réformes récentes des retraites sur les prestations des futurs retraités.

12. La durée de cotisation requise est exprimée en trimestres de cotisations, si bien que 43.75 ans est possible dans les circonstances actuelles. On ignore la nature exacte des calculs : ces estimations reposent sur l'hypothèse standard des *Pensions dans les pays de l'OCDE* fondée sur une carrière complète amorcée à l'âge de 20 ans. La durée de la retraite attendue progresserait de plus de quatre ans en l'absence d'ajustement ; ajustement compris, l'augmentation varie approximativement de 0.5 à 2.0 ans selon les divers scénarios de mortalité.
- Notons également que les modèles de retraite de l'OCDE doivent permettre de calculer les droits à retraite uniquement sur une base annuelle. Par conséquent, les valeurs correspondant à une année partielle ont été obtenues par approximation.
13. Ce chiffre du tiers suit une logique intuitive, car à l'heure actuelle, l'espérance de vie à l'âge d'ouverture des droits correspond approximativement à la moitié des 41 années de cotisations requises. Les trois années d'espérance de vie supplémentaires se décomposent (à peu de chose près) en deux années de cotisations supplémentaires et en une année de retraite supplémentaire.
14. Notons que les valeurs ont été plafonnées à 100 %. En suivant la formule de l'indice, on obtiendrait pour le Portugal et la Suède des résultats supérieurs à 100 %. Pour ces deux pays, les courbes du graphique 5.3 ne correspondent pas exactement à la verticale du modèle à cotisations définies au sens strict. Elles sont légèrement inclinées vers la droite, ce qui indique que le patrimoine retraite est un peu plus élevé lorsque l'espérance de vie diminue (au lieu de rester inchangé, comme dans le modèle à cotisations définies au sens strict). Les raisons en sont hautement techniques, la principale étant due au taux d'actualisation utilisé pour calculer les prestations. L'ajustement pratiqué au Portugal repose sur la seule espérance de vie, ce qui implique que le taux d'actualisation utilisé pour calculer le coefficient de rente doit être nul. La Suède utilise un taux d'actualisation de 1.6 %, de sorte que les variations de l'espérance de vie sont compensées de façon un peu excessive par rapport au taux d'actualisation standard utilisé par les pays de l'OCDE, soit 2 % (ce qui ne signifie aucunement que ce taux de 2 % soit « exact »).
15. Comme on l'a vu à la note précédente, l'indice exact obtenu pour le Portugal et la Suède est supérieur à 100 % en termes bruts, et précisément égal à 100 % pour la Suède et légèrement supérieur à 100 % pour le Portugal en termes nets.
16. L'expression « vivre et travailler plus longtemps » est tirée du titre d'OCDE (2006).
17. Dans les pays figurant dans le tableau 5.3, la législation ne prévoit pas de relever l'âge de la retraite pour les hommes. Les autres pays dont les programmes de retraite obligatoires prévoient une indexation sur l'espérance de vie ont l'intention de repousser l'âge de la retraite. L'Allemagne, le Danemark et l'Australie vont porter l'âge normal de la retraite de 65 à 67 ans et la Hongrie de 62 à 65 ans (voir « Âge d'ouverture des droits et espérance de vie, 1950-2050 » en Partie I, chapitre 1 ; « Départs en retraite normale, anticipée et différée » en Partie II.1 ; et Chomik et Whitehouse, 2010.) L'analyse présentée au tableau 5.3 n'a de sens que pour les pays qui n'ont pas l'intention de relever l'âge normal de la retraite. De plus, elle n'est pas pertinente lorsque ce sont les conditions d'ouverture des droits et non les prestations qui sont indexées sur l'espérance de vie (Danemark et France).
18. Voir l'indicateur « Départs en retraite normale, anticipée et différée » en Partie II.1.

## Références

- Bikker, J.A. et P.J.G. Vlaar (2006), « Conditional Indexation in Defined Benefit Pension Plans », *Document de travail n° 86*, De Nederlandsche Bank, Amsterdam.
- Chomik, R. et E.R. Whitehouse (2010), « Trends in Pension Eligibility Ages and Life Expectancy, 1950-2050 », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 105*, Éditions OCDE, Paris.
- Department for Work and Pensions, Royaume-Uni (2006), *Security in Retirement: Towards a New Pensions System*, Cm 6841, The Stationery Office, Londres.
- De Nederlandsche Bank (2007), « Pension Contributions Stabilised, Indexation of Pensions Resumed », *Statistical Bulletin*, pp. 19-22, mars.
- De Nederlandsche Bank (2010), « Pension Indexation Lags Behind Rising Wages and Prices », *Statistical Bulletin*, pp. 24-29, mars.
- Lee, R.D. et L. Carter (1992), « Modeling and Forecasting the Time Series of US Mortality », *Journal of the American Statistical Association*, vol. 87, n° 419, pp. 659-671.

- McNown, R. et A. Rogers (1989), « Forecasting Mortality: A Parameterized Time Series Approach », *Demography*, vol. 26, n° 4, pp. 645-660.
- National Research Council (2000), *Beyond Six Billion: Forecasting the World's Population*, Panel on Population Projections, in John Bongaarts and Rodolfo A. Butatao (eds), *Committee on Population, Commission on Behavioural and Social Sciences and Éducation*, National Academy Press, Washington, DC.
- OCDE (2006), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 : Panorama des systèmes de retraite*, Éditions OCDE, Paris.
- Oeppen, J. et J.W. Vaupel (2002), « Enhanced: Broken Limits to Life Expectancy », *Science*, vol. 296, pp. 1029-1031.
- Queisser, M. et E. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 40*, Éditions OCDE, Paris.
- Sykes, Z.M. (1969), « Some Stochastic Versions of the Matrix Model for Population Dynamics », *Journal of the American Statistical Association*, vol. 44, pp. 111-130.
- Whitehouse, E.R. (2007), « Life-Expectancy Risk and Pensions: Who Bears the Burden? », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 60*, Éditions OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R. (2009), « Pensions, Purchasing-Power Risk, Inflation and Indexation », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 70*, Éditions OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R. (2010), « Decomposing Notional Defined-Contribution Pensions: Experience of OECD Countries' Reforms », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 109*, Éditions OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R., A.C. D'Addio, R. Chomik and A. Reilly (2009), « Two Decades of Pension Reform: What Has Been Achieved and What Remains To Be Done? », *Geneva Papers on Risk and Insurance*, vol. 34, pp. 515-535.



## PARTIE II

# Les indicateurs des politiques des retraites

*La Partie II contient une version actualisée des grands indicateurs des systèmes de retraite élaborés pour les trois premières éditions des Pensions dans les pays de l'OCDE. Elle propose aussi une gamme élargie d'indicateurs, soit 18 de plus que dans la précédente édition. Ces informations – présentées de façon claire et succincte – constituent un cadre de référence complet et cohérent permettant d'évaluer les dispositifs et les politiques de retraite.*

*Les 35 indicateurs sont répartis en six catégories. La première s'intéresse à la conception des systèmes de retraite en présentant les principaux paramètres et règles de manière à faciliter les comparaisons entre pays. La deuxième catégorie regroupe les indicateurs relatifs aux droits à retraite individuels conférés par les régimes de retraite des pays membres de l'OCDE et des autres grandes économies membres du G20. Elle comprend, outre les traditionnels taux de remplacement, des indicateurs du patrimoine retraite, de la progressivité des systèmes de retraite et du point d'équilibre trouvé entre les dispositifs publics et privés.*

*L'analyse des droits à retraite est prospective, en ce sens qu'elle évalue le montant des prestations futures pour des salariés qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail. Le troisième groupe d'indicateurs examine la situation financière des personnes qui ont aujourd'hui atteint l'âge de la retraite : revenu moyen, sources de revenus et risque de pauvreté.*

*La quatrième catégorie porte sur l'équilibre financier des systèmes de retraite dans leur ensemble. Elle contient des données sur les dépenses publiques et privées au titre des prestations de retraite, sur les taux de cotisation aux régimes obligatoires et sur les recettes totales issues des cotisations pour les régimes de retraite publics. La cinquième catégorie a trait au contexte dans lequel s'inscrivent nécessairement les systèmes de retraite. Elle regroupe des indicateurs démographiques essentiels – comme l'espérance de vie et la fécondité – et le salaire moyen. La sixième et dernière catégorie d'indicateurs donne des renseignements sur les pensions privées et les fonds de réserve publics.*



## PARTIE II

### Chapitre 1

# Conception des systèmes de retraite

*Les quatre indicateurs de cette section examinent en détail la conception des systèmes de retraite nationaux pour les pays de l'OCDE et d'autres grandes économies. Le premier indicateur présente une taxinomie des différents types de programmes de retraite existant dans le monde. Il se sert de ce cadre conceptuel pour décrire l'architecture des systèmes de retraite de 42 pays.*

*Les trois autres indicateurs ont trait aux paramètres et aux règles des systèmes de retraite. Le premier s'intéresse aux retraites de base, ciblées et minimums, en indiquant le montant des prestations correspondantes et la proportion des personnes âgées concernées par ces programmes. Le deuxième porte sur les pensions destinées à remplacer le revenu d'activité : régimes liés à la rémunération et régimes à cotisations définies. Il montre comment sont déterminées les prestations et quel est l'éventail des salaires pour ces régimes. Le dernier indicateur présente l'âge d'ouverture des droits à pension pour les départs en retraite normale et anticipée. Il met également en lumière le régime applicable aux départs en retraite anticipée et différée.*

### Principaux résultats

Les régimes procurant des revenus aux retraités des pays de l'OCDE sont variés et comprennent souvent des programmes différents. Il est donc difficile de classer les systèmes de retraite et les différents mécanismes assurant des revenus aux retraités. La taxinomie utilisée ici comporte deux « piliers » obligatoires : une composante redistributive et une composante « épargne ». Les composantes facultatives, qu'elles soient individuelles ou fournies par l'employeur, constituent le troisième pilier.

Le cadre conceptuel, représenté sur le diagramme, est basé sur le rôle et l'objectif de chaque composante du système. Le premier pilier, redistributif, comprend des programmes conçus pour garantir aux retraités un niveau de vie minimum, en termes absolus. Le second pilier, les composantes « épargne », doit permettre aux retraités de conserver un niveau de vie en rapport avec celui qu'ils avaient lorsqu'ils travaillaient. Au sein de ces groupes, les régimes font l'objet d'une classification complémentaire en fonction de l'organisme qui gère les retraites (public ou privé) et de la manière dont les prestations sont déterminées. *Panorama des pensions* s'intéresse principalement à ces composantes obligatoires du système de retraite, même s'il fournit nombre d'informations sur les régimes privés facultatifs.

L'architecture des systèmes de retraite nationaux représentée dans le tableau repose sur ce cadre conceptuel. Les dispositifs destinés à lutter contre la pauvreté des personnes âgées – les régimes redistributifs du premier pilier – relèvent du secteur public et entrent dans trois grandes catégories.

Les **régimes soumis à conditions de ressources** ou ciblés versent une prestation plus élevée aux retraités les plus pauvres et des prestations réduites aux plus aisés. Dans ces dispositifs, le montant des prestations dépend soit des revenus provenant d'autres sources, soit des revenus et du patrimoine. Tous les pays sont dotés de ce type de filet de protection sociale à caractère général, mais dans certains cas, ces régimes couvrent uniquement un nombre restreint de personnes âgées ayant subi de nombreuses interruptions de carrière. Dans le tableau, seuls 12 pays de l'OCDE figurent sous cette rubrique. Dans ces pays, seuls les salariés ayant effectué une carrière complète et perçu de faibles revenus (30 % du salaire moyen) ont droit aux prestations soumises à conditions de ressources.

Les **régimes de base** servent des prestations qui soit sont forfaitaires (c'est-à-dire que le même montant est versé à tous les retraités), soit ne dépendent que du nombre d'années d'activité et non des rémunérations passées. Les revenus supplémentaires perçus durant la retraite ne modifient pas ces droits. Les régimes de base (ou autres dispositifs ayant un effet analogue) existent dans 13 pays de l'OCDE.

Des **retraites minimums**, qui présentent de nombreuses caractéristiques communes avec les pensions soumises à conditions de ressources, sont versées dans 18 pays de l'OCDE. La valeur des droits ne dépend que des revenus

des retraités : à l'inverse des régimes soumis à conditions de ressources, elle ne prend pas en considération les revenus tirés de l'épargne, etc. Les crédits minimums prévus par les régimes liés à la rémunération, tels ceux de la Belgique et du Royaume-Uni, ont un effet similaire : les prestations versées aux salariés dont la rémunération est très faible sont calculées comme s'ils avaient gagné davantage.

Parmi les pays de l'OCDE, seules l'Irlande et la Nouvelle-Zélande sont dépourvues de tout mécanisme obligatoire relevant du deuxième pilier. Dans les 32 autres pays, il existe quatre types de régime.

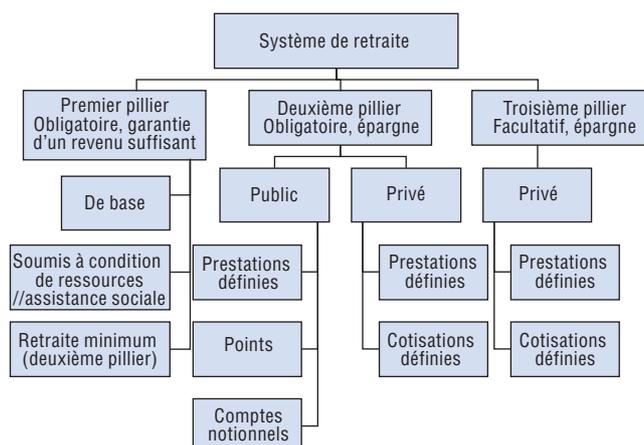
Les **régimes à prestations définies** (PD) sont publics dans 18 pays de l'OCDE. Les plans de retraite privés (professionnels) sont obligatoires ou quasi obligatoires dans trois pays membres (l'Islande, les Pays-Bas et la Suisse). Les revenus des retraités dépendent de leur durée de cotisation et de leur salaire.

Les **régimes à points** existent dans quatre pays de l'OCDE : il s'agit des plans de retraite professionnels français (qui sont gérés par le secteur public) et des régimes publics allemand, estonien et slovaque. Les salariés acquièrent des points de retraite en fonction de leur rémunération annuelle. Lors de leur départ en retraite, la somme des points de retraite est multipliée par la valeur du point et convertie en pension.

Les **régimes à cotisations définies** (CD) sont obligatoires dans 11 pays de l'OCDE. Dans ces régimes, les cotisations sont versées sur un compte individuel. Les cotisations et les produits des placements accumulés sont habituellement convertis en flux de revenus versés sous forme de pension durant la retraite. Au Danemark et en Suède, des régimes à cotisations définies professionnels et quasi obligatoires viennent s'ajouter à des dispositifs obligatoires de moindre importance.

On trouve des **régimes de comptes notionnels** dans quatre pays de l'OCDE (Italie, Norvège, Pologne et Suède). Ces régimes enregistrent les cotisations sur un compte individuel et appliquent un taux de rendement à tous les comptes. Les comptes sont « notionnels » dans la mesure où leur solde n'existe que dans les comptes de l'organisme qui les gère. Lors du départ en retraite, le capital notionnel accumulé est converti en flux de pension au moyen d'une formule basée sur l'espérance de vie. Ces dispositifs étant conçus pour reproduire les régimes à cotisations définies, ils sont souvent qualifiés de régimes notionnels à cotisations définies (NCD).

## Taxinomie : les différents types de régime assurant des revenus aux retraités



Note : Pour une analyse plus approfondie des questions de classification, voir le chapitre 1 de OCDE (2005), *Les pensions dans les pays de l'OCDE : Panorama des politiques publiques* et OCDE (2004), *Les pensions privées : Classification et glossaire de l'OCDE*.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547288>

## La structure des régimes assurant des revenus aux retraités

	Public		Public	Privé		Public		Public	Privé		
	Sous conditions de ressources	De base	Minimum	Type		Type	Sous conditions de ressources	De base	Minimum	Type	Type
<b>Pays de l'OCDE</b>											
Allemagne	✓			Points							
Australie	✓				CD						
Autriche				PD							
Belgique	✓		✓	PD							
Canada	✓	✓		PD							
Chili	✓		✓		CD						
Corée	✓	✓		PD							
Danemark	✓	✓			CD						
Espagne			✓	PD							
Estonie		✓		Points	CD						
États-Unis				PD							
Finlande			✓	PD							
France			✓	PD + points							
Grèce			✓	PD							
Hongrie				PD	CD						
Irlande		✓									
Islande	✓	✓			PD						
Israël		✓			CD						
Italie	✓			NCD							
Japon		✓		PD							
Luxembourg	✓	✓	✓	PD							
Mexique			✓		CD						
<b>Pays de l'OCDE (suite)</b>											
Norvège								✓	NCD	CD	
Nouvelle-Zélande							✓				
Pays-Bas							✓			PD	
Pologne								✓	NCD	CD	
Portugal								✓	PD		
République tchèque							✓	✓	PD		
République slovaque								✓	Points	CD	
Royaume-Uni	✓	✓	✓				✓	✓	✓	PD	
Slovénie								✓	✓	PD	
Suède								✓	✓	NCD	CD
Suisse	✓						✓	✓	✓	PD	PD
Turquie								✓	✓	PD	
<b>Autres grandes économies</b>											
Afrique du Sud			✓								
Arabie Saoudite								✓		PD	
Argentine							✓			PD	
Brésil										PD	
Chine							✓			NCD/CD	
Fédération de Russie							✓			NCD	CD
Inde										PD + CD	
Indonésie										CD	

Note : En Islande et en Suisse, les pouvoirs publics fixent les taux de cotisation, les rendements minimum et le taux de rente auquel les droits accumulés sont convertis en pension pour les plans de retraite professionnels obligatoires. Ces régimes sont donc implicitement à prestations définies.

CD = cotisations définies ; NCD = comptes notionnels ; PD = prestations définies.

Source : Voir les descriptifs pays en Partie III de cette publication.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547288>

### Principaux résultats

Les dispositifs de retraite conçus pour assurer un revenu suffisant aux personnes âgées constituent le premier pilier de la taxinomie des systèmes de retraite définie par l'OCDE, taxinomie qui a été présentée dans l'indicateur précédent (architecture des systèmes de retraites nationaux).

Les prestations de retraite servies au titre du filet de protection sociale représentent, en moyenne, 21.6 % du salaire moyen national. Dans 11 pays, il existe également une pension minimum dont le montant est plus élevé. Pour les salariés ayant effectué une carrière complète, le revenu moyen perçu à la retraite – qui inclut ces pensions contributives minimums – s'élève à 24.4 % du salaire moyen national.

En moyenne, environ un tiers des personnes âgées bénéficient, à des degrés divers, de prestations de base, ciblées ou minimums.

Les pays de l'OCDE ont principalement recours à trois dispositifs pour assurer aux personnes âgées un revenu qui leur garantisse un niveau de vie minimum. Le montant des prestations servies dans le cadre des ces différents dispositifs figure dans la partie gauche du tableau. Les montants sont présentés en termes *absolus* – unités monétaires nationales – afin de pouvoir les relier directement aux descriptifs pays inclus dans la Partie III de la présente publication. Ils figurent également en termes *relatifs* – en % du salaire moyen national – afin de faciliter les comparaisons entre pays (voir l'indicateur « Moyenne et distribution des salaires » en Partie II.5).

Les montants de prestations indiqués s'appliquent à une personne seule. Dans certains cas – en général, pour les pensions contributives minimums – chacun des membres d'un couple touche une prestation distincte. Dans d'autres cas – surtout pour les régimes ciblés – le couple est considéré comme l'unité d'évaluation et perçoit moins d'argent que deux personnes seules (voir l'indicateur « Taux de remplacement pour les couples » en Partie II.2)

L'existence, dans de nombreux pays, de dispositifs multiples complique l'analyse du montant des prestations. Dans certains cas, les montants versés au titre de ces dispositifs s'ajoutent. Dans d'autres cas, ils sont inférieurs à la somme des prestations individuelles. Par conséquent, sur le graphique de gauche figurent deux montants de prestations différents. Les barres sombres représentent le montant total des prestations non contributives. On peut considérer qu'il s'agit d'un minimum absolu correspondant au filet de protection sociale. Les barres claires figurent les prestations contributives minimums. Les montants indiqués représentent le maximum que peut percevoir un retraité qui a cotisé chaque année depuis l'âge de 20 ans jusqu'à l'âge normal de la retraite en vigueur dans son pays. On peut considérer qu'il s'agit du revenu minimum pour un salarié à faible revenu ayant effectué une carrière complète.

Dans 20 pays, seules les prestations non contributives sont pertinentes. Dans certains de ces pays, comme la Nouvelle-Zélande ou les Pays-Bas, les pensions de base sont servies sous condition de résidence. Au Canada, au Danemark et en Islande, les droits associent prestations de base et prestations sous conditions de ressources. Enfin, dans des pays comme l'Allemagne, l'Autriche, les États-Unis, la Finlande et l'Italie, ces droits ne concernent

que des dispositifs soumis à conditions de ressources, ce qui inclut l'assistance sociale.

Dans 11 pays, la situation est plus complexe, car il existe à la fois un revenu au titre du filet de protection sociale et un minimum contributif, plus élevé. Ainsi, en Corée et en Irlande, les pensions contributives de base sont supérieures aux prestations servies sous conditions de ressources. En Espagne, en Grèce, au Portugal, en Suède et en Turquie, les prestations contributives minimums sont sensiblement plus élevées que le revenu garanti par le filet de protection sociale.

Dans l'ensemble, les prestations non contributives s'élèvent en moyenne à 21.6 % du salaire moyen national tandis que les prestations contributives représentent en moyenne 24.5 % de ce même salaire.

### Couverture

La proportion (en %) de personnes âgées de plus de 65 ans qui perçoivent une prestation au titre du premier pilier figure dans les deux dernières colonnes du tableau et dans le graphique de droite. Ces données ne sont présentées que pour les prestations non contributives garanties par le filet de protection sociale et pour les pensions contributives minimums. Le poids de ces prestations est extrêmement variable. En Grèce, par exemple, environ 60 % des personnes âgées touchent la pension contributive minimum et 19 % des retraités perçoivent le revenu garanti par le filet de protection sociale. Au Portugal, les pourcentages pour ces deux catégories de personnes sont légèrement inférieurs. Près de 80 % des retraités australiens touchent, à des degrés divers, de l'argent au titre de dispositifs soumis à conditions de ressources. Au Danemark, cela concerne près de 70 % des personnes âgées. En Finlande, en France et en Suède, ce sont les prestations contributives minimums qui dominent : elles sont versées à 35-55 % des retraités.

À l'autre extrémité, en Allemagne et au Japon, 2 % au plus des retraités perçoivent des prestations au titre du filet de protection sociale. Il en va de même en République tchèque et en République slovaque, mais dans ces deux pays, un grand nombre de personnes aujourd'hui retraitées touchent une pension contributive minimum pour laquelle les taux de couverture ne sont pas disponibles.

## Retraites de base, ciblées et minimums

	Prestations en valeur relative (en % du salaire moyen)			Prestations en valeur absolue (unités monétaires nationales par an)			Taux de couverture (en % des plus de 65 ans qui touchent une prestation)			Prestations en valeur relative (en % du salaire moyen)			Prestations en valeur absolue (unités monétaires nationales par an)			Taux de couverture (en % des plus de 65 ans qui touchent une prestation)			
	De base	Ciblées	Minimum	De base	Ciblées	Minimum	Ciblées	Minimum		De base	Ciblées	Minimum	De base	Ciblées	Minimum	Ciblées	Minimum		
Australie		23.7			14 313			78		Japon	15.8	19.4		792 100	969 810		2		
Autriche		26.9			10 458			11		Corée	7.1	3.0		2 363 760	1 008 000		60		
Belgique		26.5	28.5		10 533	11 331		5	11	Luxembourg	9.3	28.5	35.6	4 500	13 764	17 232		1	29
Canada	14.2	17.9		6 082	7 677			34		Mexique			28.7			21 836		n.d.	
Chili		15.4	14.4		900 000	840 000		- 40 -		Pays-Bas	29.2			12 718					
Rép. tchèque	8.3	13.7	11.7		22 750	37 512	31 990	1	n.d.	Nlle-Zélande	38.7			18 084					
Danemark	17.0	17.1			61 152	61 560		68		Norvège			31.4			138 216		29	
Estonie	12.4	14.2			19 150	21 938		6		Pologne	17.0	22.6		5 724	7 635		12	n.d.	
Finlande		18.0			6 702			2	53	Portugal	13.6	27.1		2 183	4 366		17	59	
France		23.1	23.3		7 537	7 624		5	36	Rép. slovaque	24.7			65 293			1		
Allemagne		20.3			8 424			2		Slovénie	32.1	13.8		5 066	2 173		22	3	
Grèce		11.5	28.6		2 760	6 843		19	60	Espagne	17.0	27.4		3 941	6 368		7	28	
Hongrie			14.6			342 000		<1	2	Suède	16.3	24.8		57 432	87 330		1	55	
Islande	7.6	23.9			308 400	973 200		n.d.		Suisse	24.4	17.8		18 140	13 260		12	n.d.	
Irlande	29.0	27.5			11 835	11 236		28		Turquie		5.9	38.2		1 113	7 194		- 22 -	
Israël	13.0	22.6			14 557	25 409		n.d.		Royaume-Uni	14.0	19.2	10.5	4 716	6 451	3 528		23	n.d.
Italie		20.2	19.9		5 311	5 234		5	32	États-Unis		19.0			7 644			7	

Note : Les taux de couverture correspondent à la dernière année connue. n.d. = Les données ne sont pas disponibles.

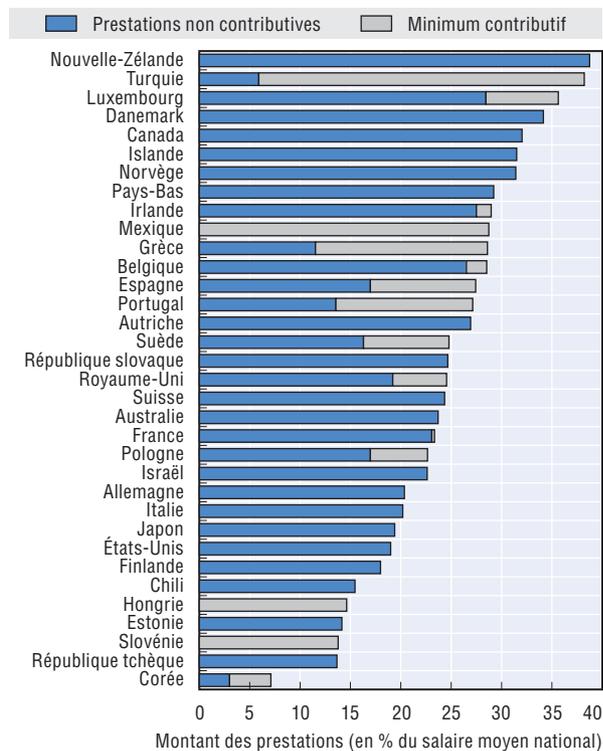
Lorsque la cellule est vide, le régime ne s'applique pas au pays en question. Les taux de couverture pour le Chili et la Turquie correspondent à plusieurs dispositifs.

Source : Les montants des prestations sont extraits des descriptifs pays (Partie III). Les taux de couverture proviennent : de responsables des différents pays ; de Union européenne, Comité de politique sociale (2006), « Minimum Income Provision for Older People and their Contribution to Adequacy in Retirement », étude spéciale sur les retraites, Bruxelles ; de Pearson et Whitehouse (2009), « Social Pensions in High-Income Countries », dans Holzmann R. et Takayama N. (dir. pub.), *Closing the Coverage Gap: The Role of Social Pensions*, Banque mondiale, Washington.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547307>

## Montant des retraites de base, ciblées et minimums

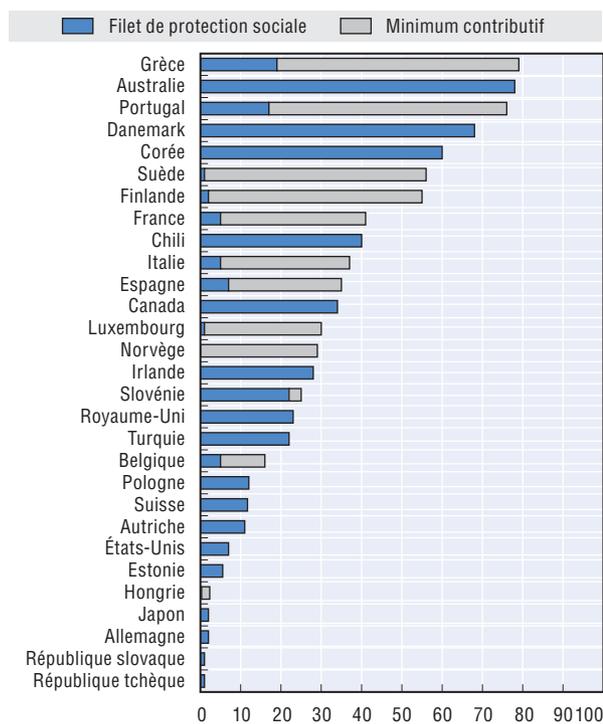
En % du salaire moyen national



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547307>

## Couverture des retraites ciblées et minimums

En % des plus de 65 ans



Bénéficiaires de pensions ciblées et de pensions contributives minimales (en % des personnes âgées de 65 ans et plus)

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547307>

### Principaux résultats

Le deuxième pilier de la taxinomie des systèmes de retraite définie par l'OCDE inclut les régimes destinés à remplacer le revenu d'activité. Le résumé ci-dessous présente les principaux paramètres et règles qui, pour ces régimes, déterminent la valeur des droits en tenant compte des répercussions à long terme des réformes des retraites déjà adoptées.

Les régimes liés à la rémunération peuvent être de trois types différents : à prestations définies (PD), à points ou de comptes notionnels (NCD). Le **taux d'acquisition des droits** correspond au rythme d'acquisition des droits à prestations par année de couverture. Il s'exprime en pourcentage de la rémunération « couverte » par le régime de retraite.

Pour les systèmes à points, le taux effectif d'acquisition correspond au ratio entre le coût et la valeur du point de retraite. Dans les régimes de comptes notionnels, le taux effectif d'acquisition est calculé à peu près de la même façon : il dépend du taux de cotisation, du taux d'intérêt théorique et des coefficients de rente.

Dans un peu moins de la moitié des pays ayant des régimes liés à la rémunération (des trois types), les taux d'acquisition sont linéaires. Dans les autres pays, la prestation acquise pour chaque année de couverture varie avec la rémunération, l'âge ou le nombre d'années de cotisations de la personne.

Parmi les sept cas de figure pour lesquels les taux d'acquisition dépendent du salaire, on compte quatre régimes publics « progressifs » – États-Unis, Portugal, République tchèque et Suisse : les taux de remplacement y sont plus élevés pour les bas salaires. Au Royaume-Uni, la courbe des taux d'acquisition est en U : très élevés pour les faibles revenus, les taux baissent ensuite pour remonter à nouveau. En France et en Suède, les plans de retraite professionnels sont conçus pour compenser la redistribution instaurée par le régime public : le taux de remplacement est plus élevé pour les hauts revenus sur la partie de leur salaire se situant au-dessus du plafond du régime public. Dans les plans professionnels suisses et en Finlande, le taux d'acquisition augmente avec l'âge.

Le taux d'acquisition varie avec la durée d'activité dans deux pays. Au Luxembourg, il croît avec le nombre d'années de cotisations. En Espagne, c'est l'inverse : le taux d'acquisition est au plus haut pour les premières années de couverture, puis il diminue.

Le **salaire de référence** utilisé pour calculer les prestations varie également suivant les pays : 20 membres de l'OCDE utilisent les gains perçus sur l'ensemble de la carrière, tandis qu'au Canada, aux États-Unis et en République tchèque, on a recours aux salaires perçus sur la plus grande partie de la carrière (30-35 ans). En Espagne et en Grèce, ce sont les derniers salaires qui sont utilisés pour le calcul des prestations, tandis qu'en France, les prestations publiques reposent sur les 25 meilleures années.

La **revalorisation** est étroitement liée au salaire de référence. Elle consiste à ajuster les gains passés afin de prendre en compte l'évolution du niveau de vie entre le moment où les droits à retraite ont été acquis et celui où ils seront liquidés. Si le montant des prestations est établi sur la base des salaires de la dernière année de cotisations, la revalorisation est inutile. En revanche, elle est nécessaire pour préserver la valeur des droits à retraite lorsque les prestations sont basées sur les gains d'une période plus longue. Dans les régimes à prestations définies, la revalorisation se traduit pour les régimes à points et pour les régimes de comptes notionnels, par le relèvement du point de retraite ou du taux d'intérêt théorique, respectivement.

La pratique la plus courante consiste à réévaluer la rémunération des années antérieures en fonction de la progression du salaire moyen. Toutefois, la Belgique, l'Espagne et la France ne réévaluent les gains qu'en fonction de la hausse des prix, bien qu'en Espagne l'incidence soit relativement faible, car la formule de calcul des prestations ne porte que sur le salaire des 15 dernières années, contre 25 dans le régime public français et la moyenne des gains perçus sur l'ensemble de la carrière en Belgique et dans les plans de retraite professionnels français. La Finlande, le Portugal et la Turquie réévaluent la rémunération des années antérieures selon une formule associant la hausse des prix et celle des salaires.

Le principal paramètre des régimes à cotisations définies (CD) est le pourcentage du salaire qui doit être versé sur le compte individuel. Le **taux de cotisation** moyen pour les 11 pays représentés, y compris pour les régimes professionnels et quasi obligatoires du Danemark et de la Suède, est de 8.3 %.

La plupart des pays fixent une limite à la rémunération utilisée pour calculer les cotisations et les prestations de retraite. Pour les retraites publiques dans 21 pays, le **plafond** de rémunération moyen s'élève à 185 % du salaire moyen national, si l'on exclut les quatre pays où les pensions publiques ne sont pas plafonnées. Le plafond est en général plus élevé pour les retraites privées obligatoires.

L'**indexation** fait référence à la revalorisation des pensions servies. L'indexation sur les prix est la plus courante, mais six pays revalorisent les prestations en utilisant une formule qui associe la hausse des prix et celle des salaires. Certains pays ont adopté une indexation progressive, laquelle favorise les personnes qui perçoivent une pension modeste.

## Paramètres et règles des pensions destinées à remplacer le revenu d'activité

	Régimes liés à la rémunération					Prestations définies	Plafond de la rémunération ouvrant droit à pension (en % du salaire moyen)	
	Type	Taux d'acquisition (en %)	Salaire de référence	Revalorisation	Indexation	Taux de cotisation (en %)	Public	Privé
Allemagne	Points	1.00	L	w [c]	w [c]		154	
Australie	Néant					9		244
Autriche	PD	1.78	40	w <sup>1</sup>	d		142	
Belgique	PD	1.33	L	p	p		118	
Canada	PD	0.63	b34	w	p [c]		104	
Chili	Néant					10.0		291
Corée	PD	0.89	L	w	p		129	
Danemark	Néant					10.8 <sup>2</sup>		
Espagne	PD	3.0 [y] <sup>3</sup>	f15	p	p		159	
Estonie	Points	1.0	L	w	50w/50p	6.0	Néant	Néant
États-Unis	PD	0.91 [w] <sup>4</sup>	b35	w <sup>5</sup>	p		253	
Finlande	PD	1.5 [a] <sup>6</sup>	L	80w/20p	20w/80p		Néant	
France	PD/points	1.75 [w] <sup>7,8</sup>	b25/L	p/p	p/p		102/305 <sup>9</sup>	
Grèce	PD	2.57 <sup>10</sup>	f5	w <sup>11</sup>	d		309 <sup>9</sup>	
Hongrie	PD	1.22	L	w	50w/50p	8.0	217	217
Irlande	Néant							
Islande	PD	1.40	L	fr	p			Néant
Israël	Néant					15.0		100
Italie	NDC	1.75	L	PIB	p <sup>12</sup>		337	
Japon	PD	0.55	L	w	p		149	
Luxembourg	PD	1.85 [y] <sup>13</sup>	L	w	w		195	
Mexique	Néant					6.5 <sup>14</sup>		623
Norvège	NDC	1.35	L	w	w-0.75	2.0	111	188
Nlle-Zélande	Néant							
Pays-Bas	PD	1.75 <sup>15</sup>	L <sup>16</sup>	w [c]	w [c]			Néant
Pologne	NDC	0.67	L	w <sup>17</sup>	p <sup>17</sup>	7.3	250	
Portugal	PD	2.25 [w] <sup>4</sup>	L	25w/75p	p/GDP <sup>18</sup>		Néant	
Rép. slovaque	Points	1.25	L	w	50w/50p	9.0	300	
Rép. tchèque	PD	0.45 [w] <sup>4</sup>	f30	w	33w/67p		Néant	
Royaume-Uni	PD	0.89 [w] <sup>19</sup>	L	w	p		119	
Slovénie	PD	1.81	b18	w (d)	w		157	
Suède	NDC	1.21 [w]	L	w	w-1.6 [c]	2.5 + 4.5 <sup>20</sup>	110	110/Néant <sup>20</sup>
Suisse	PD	[w/a]	L	fr	50w/50p		104	104
Turquie	PD	2.00	L	p+30 %PIB	p		288	

Note : Les paramètres concernent l'année 2008, mais tiennent compte de tous les changements adoptés qui prendront effet dans le futur. Ainsi, certains pays augmentent la durée de cotisation utilisée pour calculer les prestations. Une cellule vide indique que le paramètre n'est pas applicable. [a] = varie avec l'âge ; b = nombre de meilleures années ; [c] = revalorisation/indexation dépendant de la viabilité financière ; CD = cotisations définies ; d = indexation discrétionnaire ; f = nombre des dernières années ; fr = revalorisation à un taux fixe ; L = moyenne sur l'ensemble de la carrière ; NCD = comptes notionnels ; p = revalorisation/indexation sur les prix ; PD = prestations définies ; PIB = croissance du produit intérieur brut ; w = revalorisation/indexation sur le salaire moyen ; [w] = varie avec le salaire ; [y] = varie avec le nombre d'années d'activité.

- Autriche : désormais, la revalorisation est supposée se faire davantage en fonction de l'évolution des salaires en raison de l'allongement de la période servant au calcul du salaire de référence.
- Danemark : taux de cotisation habituel pour les plans de retraite professionnels quasi obligatoires.
- Espagne : taux d'acquisition plus élevé pour les premières années d'activité, plus faible ensuite.
- États-Unis, Portugal, République tchèque : taux d'acquisition plus élevés pour les bas salaires et moins élevés pour les hauts revenus.
- États-Unis : revalorisation indexée sur les salaires jusqu'à 60 ans ; aucun ajustement entre 60 et 62 ans ; revalorisation alignée sur les prix entre 62 et 67 ans.
- Finlande : les taux d'acquisition augmentent avec l'âge.
- France, Grèce : les chiffres indiqués associent deux dispositifs différents.
- France : taux d'acquisition plus élevé pour les hauts revenus dans les plans de retraite professionnels.
- France : le premier plafond concerne le régime général, le second s'applique au plan professionnel obligatoire modélisé ici (ARRCO).
- Grèce : revalorisation alignée sur les augmentations des pensions pour les salariés du secteur public.
- Grèce : plafond calculé à partir de la pension maximum.
- Italie : l'indexation se fait intégralement sur les prix pour les pensions modestes et à 90 % ou à 75 % sur les prix pour les pensions plus élevées.
- Luxembourg : le taux d'acquisition est plus élevé lorsque la durée de cotisation est plus longue.
- Mexique : la cotisation supplémentaire, qui s'élève à 5.5 % du salaire minimum, était auparavant présentée comme une pension de base.
- Pays-Bas : le taux d'acquisition varie d'un dispositif professionnel à l'autre.
- Pays-Bas : le salaire de référence est le salaire moyen pour environ les deux tiers des plans de retraite professionnels et le dernier salaire pour le tiers restant.
- Pologne : revalorisation indexée sur la croissance réelle de la masse salariale et au moins égale à l'inflation.
- Portugal : l'indexation est plus élevée que la hausse des prix pour les pensions modestes et vice versa. Plus la croissance du PIB est forte, plus l'indexation est généreuse.
- Royaume-Uni : très élevé pour les bas salaires, le taux d'acquisition baisse ensuite pour remonter à nouveau.
- Suède : le taux de cotisation est de 2.5 % pour les plans individuels jusqu'au plafond du régime public. Pour les plans de retraite professionnels quasi obligatoires, le taux de cotisation est de 4.5 % sur la tranche inférieure du salaire et de 30 % sur la tranche supérieure, sans plafond (dans le régime général des salariés du secteur privé).

### Principaux résultats

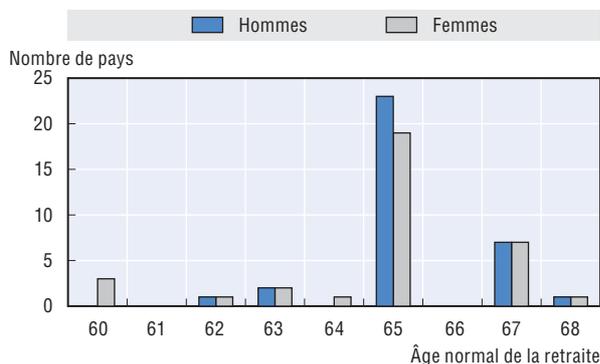
Les règles relatives à l'ouverture des droits à retraite sont très complexes et reflètent souvent des objectifs officiels contradictoires. D'un côté, le fait d'inciter les gens à travailler plus longtemps en raison du vieillissement démographique a été l'une des caractéristiques essentielles de nombreuses réformes des retraites. De l'autre, les pouvoirs publics ont souvent eu le souci de protéger des salariés considérés comme vulnérables et incapables de continuer à travailler à un âge avancé.

Le tableau ci-après présente les règles relatives aux départs en retraite normale, anticipée et différée qui découlent des paramètres à long terme des systèmes de retraite, en tenant compte des changements adoptés, mais qui n'ont pas encore pris effet. Ces paramètres sous-tendent la modélisation des droits à retraite qui figure en Partie II.2 de cette publication, ainsi que l'analyse détaillée des « Incitations au départ induites par le système de retraite » traitées dans le chapitre thématique de la partie I.3. Dans 15 des 34 pays, les règles dépendent de la composante de la prestation globale de retraite concernée. Elles sont alors présentées séparément.

### Âge normal de la retraite

Deux tiers des pays de l'OCDE ont déjà fixé ou envisagent de fixer à l'avenir l'âge normal de la retraite à 65 ans. Dans quatre d'entre eux, l'âge normal pour les femmes sera inférieur à celui des hommes : 60 ans au Chili, en Italie et en Pologne, 64 ans en Suisse. Seuls trois pays prévoient de fixer l'âge de la retraite pour les hommes en-dessous de 65 ans : l'Estonie, la République slovaque et la Slovaquie.

#### Âge normal de la retraite par sexe : règles à long terme



Source : Descriptifs pays en Partie III.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547326>

Dans huit pays, l'âge normal de la retraite sera supérieur à 65 ans pour les hommes et les femmes. Seules l'Islande et la Norvège sont aujourd'hui à 67 ans, mais l'Allemagne, l'Australie, le Danemark et les États-Unis envisagent de fixer l'âge normal à ce niveau à l'avenir, le Royaume-Uni prévoyant même de le porter à 68 ans.

### Retraite anticipée

Sept pays n'autorisent la retraite anticipée dans aucune composante obligatoire du système de retraite : le Danemark, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Royaume-Uni et la Turquie. Dans d'autres cas, la retraite anticipée est réservée à certains régimes : en Australie, au Chili et en Islande, elle est limitée aux pensions privées obligatoires, tandis qu'au Canada et en

Suède, il n'y a pas de retraite anticipée dans les programmes de base ou ciblés.

Les prestations sont en général plus faibles lorsque la retraite est anticipée afin de tenir compte de l'allongement de la durée d'indemnisation. Seuls trois pays n'appliquent pas de décote en cas de retraite anticipée (à condition que certaines conditions d'ouverture des droits soient respectées). Dans trois autres pays, il est possible de prendre une retraite anticipée sans décote.

Dans la plupart des régimes à prestations définies ou à points, la décote constitue tout simplement un paramètre du système de retraite : la prestation est systématiquement réduite de  $x\%$  par année d'anticipation. Dans les régimes de comptes notionnels en vigueur en Italie ou en Suède, les ajustements en cas de retraite anticipée ou différée ne sont pas directement observables (en Pologne, les salariés n'ont pas droit à une retraite anticipée). Cependant, ils peuvent être calculés à partir des différents coefficients ou taux de rente utilisés pour convertir le capital notionnel constitué, qui lui-même dépend des projections des taux de mortalité à différents âges et des taux d'actualisation utilisés pour le calcul de la rente.

L'ampleur des ajustements est extrêmement variable. C'est au Canada – qui est en train de faire passer le taux de 6.0 à 7.2 % – et en Finlande que les décotes normales sont les plus lourdes. Cependant, l'ajustement peut être encore plus important en République tchèque (pour les personnes qui prennent leur retraite le plus tôt) et en Espagne (pour les salariés dont la durée de cotisation est faible). Dans certains pays – Allemagne, Belgique, France, Grèce et Luxembourg –, il n'y a aucune décote si le nombre d'années de cotisations atteint une certaine valeur. La décote moyenne est de 4.4 % par année d'anticipation (en effectuant, s'il y a lieu, une moyenne sur les chiffres nationaux correspondant à des situations différentes).

### Retraite différée

Dans presque tous les pays, il est possible de partir en retraite après l'âge normal. En général, cela se traduit par une hausse des prestations de 4.8 % en moyenne par année de report. Toutefois, le cumul emploi-retraite après l'âge normal de la retraite est souvent possible, par conséquent, quelle que soit sa valeur, la surcote n'incite pas les salariés à différer leur retraite.

### Pour en savoir plus

Queisser, M. et E.R. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 40, Éditions OCDE, Paris.

Whitehouse, E.R. (2010), « Decomposing Notional Defined-Contribution Pensions: Experience of OECD Countries' Reforms », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 109, Éditions OCDE, Paris.

### Âge de la retraite, traitement des retraites anticipées et différées, règles à long terme, pour tous les régimes obligatoires ou quasi obligatoires, par type de régime

Pays	Régime	Retraite anticipée	Décote (en %)	Âge normal	Surcote (en %)
Allemagne	P	63	3.6 %/0 <sup>1</sup>	67	6.0 %
Australie	C	n.d.		67	0.6-3.6 % <sup>2</sup>
	CD	60	–	67	–
Autriche	PD	62H/60F	4.2 %	65	4.2 %
Belgique	PD	60 <sup>3</sup>	0	65	0
Canada	De base/C	n.d.		65	
	PD	60	7.2 %	65	8.4 %
Chili	De base/C	n.d.		65	
	CD	à tout âge <sup>4</sup>	–	65/60	–
Corée	PD	60	6 %	65	6 %
Danemark	De base/C	n.d.		67	5.6 % <sup>5</sup>
	CD	n.d.		67	–
Espagne	PD	61	6-7.5 % <sup>6</sup>	65	2.0/3.0 % <sup>7</sup>
Estonie	Points	60 <sup>8</sup>	4.8 %	63	10.8 %
	CD	60	–	63	–
États-Unis	PD	62	5.0/6.7 % <sup>9</sup>	67	8.0 %
Finlande	C	62	4.8 %	65	7.2 %
	PD	62	7.2 %/0 <sup>8</sup>	65	0/4.8 % <sup>10</sup>
France	PD	56-60 <sup>11</sup>	0/5.0 %	65	5.0 %
	PD (Prof.)	55	4.0-7.0 % <sup>12</sup>	60	0
Grèce	PD	à tout âge/55/60 <sup>13</sup>	0/6.0 % <sup>14</sup>	65	0 <sup>14</sup>
Hongrie	PD	63	3.6 %/4.8 % <sup>15</sup>	65	6.0 %
	CD	63	–	65	–
Irlande	De base/C	n.d.		66/65	n.d.
Islande	De base/C	n.d.		67	
	PD (Prof.)	62	7.0 % <sup>16</sup>	67	6.0 % <sup>16</sup>
Israël	De base/C	62 <sup>17</sup>		67	
	CD			67	–
Italie	NCD	A tout âge/61 <sup>18</sup>	2.3-2.9 % <sup>19</sup>	65H/60F	0/2.6-2.9 % <sup>19</sup>
Japon	De base/PD	60	6 %	65	8.4 %
Luxembourg	PD	57/60 <sup>20</sup>	0	65	n.d.
Mexique	Min	60 <sup>21</sup>	0	65	0
	CD	à tout âge/60 <sup>21</sup>	–	65	–
Norvège	PD	62	3.8-4.7 % <sup>22</sup>	67	4.9-5.4 % <sup>22</sup>
	CD	n.d. <sup>23</sup>		67	–
Nouvelle-Zélande	De base	n.d.		65	n.d.
Pays-Bas	De base	n.d.		65	n.d.
Pologne	NCD	n.d.		65H/60F	4.3-4.8 %H/3.7-4.2 %F <sup>24</sup>
	CD	n.d.		65H/60F	–
Portugal	PD	55	4.0-6.0 % <sup>25</sup>	65	4.0-12.0 % <sup>26</sup>
République slovaque	P	60 <sup>27</sup>	6.5 %	62	6.5 %
	CD	60	–	62	–
République tchèque	PD	60H/59-60F <sup>28</sup>	5.3/8.9 % <sup>29</sup>	65H/62-65F <sup>28</sup>	8.9 % <sup>29</sup>
Royaume-Uni	De base/PD	n.d.		68	10.4 % <sup>30</sup>
Slovénie	PD	58 <sup>31, 33</sup>	1.2-3.6 %	63 <sup>32</sup>	0 <sup>33</sup>
Suède	C	n.d.		65	
	NCD	61	4.1-4.7 % <sup>34</sup>	65	4.9-6.1 % <sup>34</sup>
	CD	55/61 <sup>35</sup>	–	65	–
Suisse	PD	63H/62F	4.5 % <sup>36</sup>	65H/64F	5.2-6.5 %
	PD (Prof)	60H/59F <sup>37</sup>	2.9 % <sup>38</sup>	65/64	2.9 % <sup>38</sup>
Turquie	PD	n.d.		65	0

## Âge de la retraite, traitement des retraites anticipées et différées, règles à long terme, pour tous les régimes obligatoires ou quasi obligatoires, par type de régime

Note : Tous les chiffres sont arrondis à une décimale. Pour les retraites différées, les calculs prennent pour hypothèse un âge maximal de départ en retraite de 70 ans.

C = ciblé ; CD = cotisations définies ; n.d. = pas de possibilité de retraite anticipée ou différée ; PD = prestations définies ; Prof. = professionnel. L'abréviation H/F signifie que l'âge de la retraite n'est pas le même pour les hommes et pour les femmes. . - = prestations ajustées automatiquement en cas de retraite anticipée ou différée pour les régimes à cotisations définies.

- Partir à la retraite à 63 ans nécessite d'avoir cotisé 35 ans et entraîne une décote de 3.6 %. Pas de décote en case de retraite anticipée à 65 ans (au lieu de 67) si le salarié a cotisé 45 ans.
- La bonification de retraite est forfaitaire et s'élève à 9.4 % des droits acquis à l'âge de la retraite multipliés par le nombre d'années de report au carré. Pour permettre une comparaison avec les autres pays, elle est exprimée en pourcentage du flux des pensions. Les valeurs présentées sont annualisées pour un et cinq ans de report, respectivement. Des réformes récentes ont remplacé cette surcote par un mécanisme qui facilite le cumul emploi-retraite.
- Avec 35 années de cotisations, il est possible de prendre une retraite anticipée sans décote.
- Nécessite des droits à retraite s'élevant au moins à 80 % de la prestation ciblée maximale et un taux de remplacement d'au moins 70 %.
- L'ajustement est calculé à partir de l'inverse de l'espérance de vie à l'âge où la retraite est liquidée. L'espérance de vie attendue à 68 ans en 2040 est de 17.9 années.
- L'importance de la décote dépend de la durée de cotisation : 7.5 % (30 à 34 ans), 7 % (35 à 37 ans), 6.5 % (38 ou 39 ans) et 6 % (40 ans et plus).
- La surcote dépend de la durée de cotisation : 2 % si cette durée est inférieure à 40 ans et 3 % au-delà.
- La retraite publique peut être liquidée jusqu'à trois ans avant l'âge normal (c'est-à-dire à partir de 60 ans à terme) dès lors que le salarié a cotisé au moins 15 ans.
- La décote est de 6.67 % pour les trois premières années d'anticipation et de 5 % au-delà.
- L'ajustement est applicable à 62 et 63 ans. Entre 63 et 68 ans, il n'y a pas d'ajustement mais dans le régime lié à la rémunération, le taux d'acquisition des droits est porté à 4.5 % par année de cotisations, alors qu'il est en général de 1.5 % les autres années. Pour les retraites différées, l'ajustement indiqué est applicable à partir de 68 ans.
- Il faudra avoir cotisé 41 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Cette condition est nécessaire pour pouvoir liquider sa retraite à 60 ans sans décote. Les personnes ayant effectué une carrière longue peuvent prendre leur retraite avant 60 ans sans décote : un salarié qui a cotisé 42 ans et est entré sur le marché du travail avant 16 ans peut partir à 56 ans. S'il a cotisé 40 ans et a commencé à travailler avant 17 ans, il peut prendre sa retraite à 59 ans.
- Il faut cotiser 40 ans pour percevoir des prestations à taux plein. La pension est réduite de 4 % pour les trois premières années manquantes et de 5 % pour les deux années suivantes. En cas de départ en retraite avant 60 ans, la décote dépend du nombre d'années de cotisations.
- Retraite à 60 ans si le salarié a cotisé 15 ans et à 55 ans si la durée de cotisation est de 35 ans moyennant une décote de 6 % par an avant l'âge de 65 ans. Pour prendre sa retraite à n'importe quel âge sans décote, il faut avoir cotisé 37 ans. La réforme annoncée récemment prévoit de n'autoriser la retraite anticipée qu'à partir de 60 ans.
- Taux d'acquisition plus élevé (3.3 % par an alors qu'il n'est que de 2 % à un âge moins avancé) pendant les années de report mais pas de surcote.
- Il faut cotiser 37 années pour bénéficier d'une retraite anticipée.
- L'ajustement dépend du régime de retraite : les taux indiqués sont les taux généralement appliqués.
- Il est possible de prendre une retraite anticipée jusqu'à cinq ans avant l'âge normal si le nombre d'années de cotisations est supérieur d'au moins dix ans à la durée minimum de cotisation. Une pension anticipée partielle peut être versée jusqu'à cinq ans avant l'âge normal de la retraite si le nombre d'années de cotisations est supérieur de moins de dix ans à la durée minimum de cotisation.
- Un salarié qui a cotisé 40 ans peut prendre sa retraite à n'importe quel âge ; s'il a cotisé 36 ans, il peut partir à 61 ans.
- Pour les retraites anticipées, l'ajustement est calculé à partir des coefficients de conversion attendus pour 2048 par l'État italien. Après 65 ans, ces coefficients sont constants et, par conséquent, les pensions ne sont pas plus élevées pour les hommes qui partent à la retraite tardivement.
- Il faut 40 années de cotisations réelles (obligatoires ou facultatives) pour pouvoir prendre sa retraite à 57 ans. Avec 40 années de cotisations réelles ou validées, il est possible de partir en retraite anticipée à 60 ans.
- Retraite anticipée à 60 ans à condition d'avoir cotisé 1 250 semaines (soit environ 25 ans). Dans le régime à cotisations définies, il est possible de partir en retraite à n'importe quel âge si les droits accumulés permettent de toucher une pension supérieure d'au moins 30 % à la retraite minimum.
- Calculés à partir des diviseurs liés à l'espérance de vie arrêtés par les pouvoirs publics. Ce calcul entraîne une surcote plus élevée après 70 ans.
- Des discussions sont en cours pour déterminer s'il faut autoriser les départs en retraite à partir de 62 ans.
- Calculés à partir de l'espérance de vie unisexue attendue à l'âge de 66-70 ans pour les hommes et 60-65 ans pour les femmes.
- L'ajustement en cas de retraite anticipée est de 6 % par an, mais si la durée de cotisation est supérieure à 30 ans, le nombre d'années pendant lesquelles la pension subit une décote diminue d'un an par groupe de trois années de cotisations supplémentaires complètes au-delà de 30 ans. Le taux de 4 % est une moyenne sur trois ans pour une personne qui a cotisé au moins 30 ans.
- La surcote dépend de la durée de cotisation et va de 4 %, si cette durée est comprise entre 15 et 24 ans, à 12 % si elle est supérieure à 40 ans.
- La retraite anticipée suppose aussi des droits à retraite supérieurs à 1.2 fois le minimum de subsistance.
- Pour les femmes, l'âge de la retraite dépend du nombre d'enfants qu'elles ont eu.
- Diminution de 3.6 % du coefficient total d'acquisition de droits pour les deux premières années d'anticipation et de 6 % pour les suivantes. Augmentation de 6 % du coefficient total d'acquisition de droits par année de report. Les chiffres présentés ont été calculés pour un salarié ayant effectué une carrière complète et disposant d'un coefficient total d'acquisition de 67.5 % à 65 ans.
- En cas de retraite différée, le salarié peut aujourd'hui opter pour une sortie en capital (intérêts inclus) au lieu d'une sortie en rente.
- L'âge de la retraite anticipée est de 58 ans à condition que le salarié ait cotisé au moins 40 ans. En cas de départ avant l'âge de la retraite à taux plein, la décote est de 3.6 % (par an) si la retraite est liquidée à 58 ans, de 3 % à 59 ans, de 2.4 % à 60 ans, de 1.8 % à 61 ans et de 1.2 % à 62 ans.
- Les hommes qui ont cotisé au moins 20 ans peuvent prendre leur retraite à 63 ans. Si la durée de cotisation est de 15 ans, l'âge de la retraite est de 65 ans. Pour les femmes qui auront cotisé pendant 20 ans, l'âge de la retraite à taux plein sera de 61 ans en 2023.
- Les années supplémentaires de cotisations avant et après l'âge de la retraite à taux plein entraînent une augmentation du taux d'acquisition. Entre l'âge de la retraite anticipé et l'âge normal, le taux d'acquisition annuel est de 3 % la première année, 2.6 % la deuxième, 2.2 % la troisième, 1.8 % la quatrième année et 1.5 % au-delà. En cas de retraite différée après l'âge de la retraite à taux plein, le taux d'acquisition est de 3.6 % la première année, 2.4 % la deuxième année et 1.2 % la troisième année.
- Les ajustements implicites présentés ici ont été déterminés à partir des calculs des rentes en utilisant les taux de mortalité attendus pour 2040, le taux d'actualisation de 1.6 % prévu par la législation et de l'indexation des pensions sur la hausse des salaires moins 1.6 %. Ils tiennent également compte du solde des comptes des personnes qui meurent avant d'avoir liquidé leur retraite, en appliquant les mêmes taux de mortalité.
- Retraite anticipée à 61 ans pour le régime à cotisations définies obligatoire (« *premium pension* ») et à partir de 55 ans pour les plans de retraite professionnels quasi obligatoires à cotisations définies.
- Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, les hommes doivent cotiser 44 ans et les femmes 43 ans. Pour un salarié ayant effectué une carrière complète, en cas de retraite anticipée, environ 2.3 points des 6.8 % de baisse de la pension correspondent à une année de cotisations manquante ; le reste représente l'ajustement actuariel.
- Les dispositions en matière de retraite anticipée varient d'un régime à l'autre : celles qui figurent ici correspondent au minimum légal.
- Les droits accumulés par les individus sont convertis en rente lors du départ en retraite. Le taux de rente à 65 ans tombe à 6.8 %. Chaque année d'anticipation se traduit par une baisse du taux de rente de 0.2 points. En cas de retraite différée, les régimes sont libres de fixer leurs propres règles, mais les pouvoirs publics recommandent d'augmenter le taux de 0.2 points par année de report.

Source : Descriptifs pays en Partie III de cette publication.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547326>

## PARTIE II

### Chapitre 2

## Les droits à retraite

*Les calculs des droits à retraite, effectués à l'aide des modèles de retraite de l'OCDE, sont fondés sur les règles et les paramètres nationaux en vigueur en 2008. Ils s'appliquent aux salariés entrés cette année-là sur le marché du travail et tiennent donc pleinement compte des réformes des retraites qui ont déjà été adoptées, mais qui sont en cours d'introduction. Les indicateurs sont précédés d'une note portant sur la méthodologie et les hypothèses retenues. Cette publication contient, pour les droits à retraite, cinq nouveaux indicateurs qui viennent s'ajouter aux neuf déjà présents dans l'édition précédente des Pensions dans les pays de l'OCDE.*

*Les premiers indicateurs concernent le traditionnel taux de remplacement, lequel se définit comme le rapport des prestations de retraite au salaire individuel. Le premier indicateur porte sur le taux de remplacement brut (avant impôt) de tous les régimes obligatoires, y compris les dispositifs privés obligatoires, pour une personne seule. Le deuxième opère une distinction entre les régimes de retraite publics et les mécanismes privés et comprend des données sur les dispositifs facultatifs privés pour les pays où leur couverture est étendue. Vient ensuite une analyse du régime fiscal des pensions et des retraités. Les quatrième et cinquième indicateurs portent sur le taux de remplacement exprimé en termes nets, en prenant en considération les impôts et cotisations acquittés sur les salaires et les pensions de retraite. Le sixième indicateur, ajouté pour cette édition, présente les prestations reçues par les couples mariés en termes bruts et nets. Le dernier indicateur de ce groupe s'intéresse au risque d'investissement, en montrant comment les différences de rendement entre placements de retraite privés influent sur le revenu global des retraités. Cet indicateur n'était pas non plus présent dans les précédentes éditions.*

*Viennent ensuite deux indicateurs du « patrimoine retraite », lequel désigne la valeur viagère du flux de prestations de retraite. Ce sont des indicateurs plus complets que le taux de remplacement, car ils tiennent compte de l'âge de la retraite, de l'indexation des pensions sur les salaires ou les prix et de l'espérance de vie.*

*L'équilibre trouvé entre deux objectifs – assurer un revenu suffisant aux retraités et remplacer une part bien déterminée des revenus perçus avant le départ en retraite – est évalué dans les deux indicateurs suivants, qui présentent de façon synthétique la progressivité de la formule de calcul des prestations de retraite et le lien existant entre les pensions et les salaires.*

*Les deux derniers indicateurs des droits à retraite effectuent une moyenne sur les différents niveaux de salaires, en mettant en évidence le montant des pensions, le patrimoine retraite et le rôle de chaque composante du système de retraite.*

### Introduction

Les indicateurs de droits à retraite qui suivent en Partie II.2, ainsi que l'analyse du déficit d'épargne-retraite en Partie II.6 utilisent les modèles de retraite de l'OCDE. La méthodologie et les hypothèses retenues sont les mêmes pour tous les pays, ce qui permet de comparer directement la conception des différents systèmes de retraite. Les droits futurs sont calculés en fonction des règles et paramètres actuels.

Les droits à retraite mentionnés sont ceux qui sont actuellement prévus par la loi dans les pays de l'OCDE. Les changements de réglementation qui ont déjà été votés, mais qui sont mis en application progressivement, sont supposés être intégralement en vigueur d'emblée. Les réformes adoptées après 2008 sont prises en compte lorsqu'on dispose d'informations suffisantes.

Les valeurs de tous les paramètres des systèmes de retraite reflètent la situation de l'année 2008. Lorsque des réformes ont été entreprises depuis, les valeurs des paramètres pour 2008 ont été recalculées en supposant que les règles modifiées étaient déjà en vigueur.

Les calculs correspondent aux droits d'un salarié qui adhère au système aujourd'hui et prend sa retraite à l'issue d'une carrière complète. Les principaux résultats sont donnés pour une personne seule, mais les taux de remplacement pour les couples mariés, même s'ils reposent sur les règles de 2006, sont également présentés.

#### Durée de la carrière

Dans la présente publication, on considère qu'une carrière complète est celle d'un salarié qui entre sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et travaille jusqu'à l'âge normal de la retraite à prestations, lequel, bien sûr, varie d'un pays à l'autre. Autrement dit, la longueur de la carrière varie avec l'âge légal de la retraite : 40 ans si la retraite est à 60 ans, 45 ans si elle est à 65 ans, 47 ans si elle est à 67 ans, etc. 20 ans représente à peu près l'âge moyen où l'on entre sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE, même si, bien entendu, certains pays se situent au dessus de cette moyenne et d'autres en dessous (dans l'édition 2007 des *Pensions dans les pays de l'OCDE* figure une analyse de sensibilité pour les salariés qui sont entrés sur le marché du travail à 25 ans et non à 20 et dont la carrière a donc duré cinq ans de moins).

Même si les principaux indicateurs concernent des personnes qui travaillent jusqu'à l'âge normal de la retraite, le chapitre 3 de la partie I, « Incitations au départ induites par le système de retraite » présente les calculs relatifs aux personnes qui partent avant ou après l'âge normal.

Il n'est pas rare que les salariés connaissent des périodes sans emploi rémunéré parce qu'ils sont au chômage, ont repris des études à plein-temps, élèvent des enfants, s'occupent de personnes handicapées ou âgées, etc. Cela étant, la plupart des pays de l'OCDE ont mis en place des mécanismes qui préservent leurs droits à retraite en pareils cas. Les règles relatives aux périodes de chômage et d'éducation des enfants, qui sont souvent très complexes, sont présentées dans les descriptifs pays

en Partie III de la présente publication. Les modèles de retraite de l'OCDE tiennent compte de ces règles, mais les résultats ne figurent pas ici par manque de place.

#### Couverture

Les modèles de retraite présentés ici incluent tous les régimes obligatoires des salariés du secteur privé, que ces dispositifs soient publics (c'est-à-dire impliquant des versements de l'État ou d'organismes de sécurité sociale, selon la définition du Système de comptabilité nationale) ou privés. Pour chaque pays, on modélise le principal régime national applicable aux salariés du secteur privé. Les régimes applicables aux fonctionnaires, aux salariés du secteur public et à des catégories professionnelles particulières sont exclus.

Sont inclus également les régimes à couverture quasi universelle, à condition qu'ils couvrent au moins 85 % des salariés. Dans la présente publication, ces dispositifs sont qualifiés de « quasi obligatoires ». Ils jouent un rôle particulièrement important au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède.

Dans un nombre croissant de pays de l'OCDE, les plans de retraite professionnels facultatifs assurent une large couverture et contribuent de manière substantielle aux revenus des retraités. Pour ces pays, on trouvera, pour les taux bruts de remplacement, un deuxième ensemble de résultats qui fait ressortir les droits à retraite liés aux dispositifs facultatifs classiques. On analyse aussi le déficit d'épargne-retraite, soit la somme que chacun devrait épargner pour sa retraite dans les pays où les pensions publiques sont relativement faibles.

On modélise également les prestations sous conditions de ressources auxquelles les retraités peuvent avoir droit. Ces prestations peuvent être soumises à des conditions qui prennent en compte aussi bien le patrimoine que les revenus, les seuls revenus, ou exclusivement les revenus perçus au titre de la retraite. Les calculs reposent sur l'hypothèse que tous les retraités qui y ont droit perçoivent ces prestations. Lorsque les conditions de ressources englobent le patrimoine, le critère de revenus est considéré comme contraignant. On suppose que la totalité du revenu durant la retraite provient du régime de retraite obligatoire (auquel s'ajoutent les régimes de retraite facultatifs dans les pays pour lesquels ils sont modélisés).

On compare les droits à retraite pour des salariés percevant des niveaux de rémunération allant de 0.5 fois à deux fois la moyenne nationale. Cette fourchette permet d'étudier aussi bien les prestations de retraite futures des salariés les plus pauvres que celles des plus aisés.

### Variables économiques

Les comparaisons reposent sur un seul jeu d'hypothèses économiques pour tous les pays de l'OCDE et les autres grandes économies étudiées. Dans la pratique, le niveau des pensions dépend de la croissance économique, de la hausse des salaires et de l'inflation, lesquelles varient suivant les pays, mais le fait d'avoir une seule série d'hypothèses garantit que les résultats obtenus pour les différents régimes de retraite ne subissent pas l'influence de situations économiques différentes. De cette manière, les différences de niveau de pension d'un pays à l'autre reflètent seulement les différences de systèmes et de politiques de retraite. Les hypothèses de base sont les suivantes :

La **hausse des prix** est supposée être de 2.5 % par an. En pratique, cette hypothèse n'influe guère sur les résultats en raison de l'indexation.

**Taux de croissance des salaires réels** : 2 % par an (soit une hausse nominale des salaires de 4.55 % compte tenu de la hausse des prix retenue). Le **salair e individuel** est supposé croître comme la moyenne nationale, c'est-à-dire que l'individu est supposé rester au même point sur l'échelle de distribution des salaires et gagner le même pourcentage du salaire moyen durant toute sa vie professionnelle. Certains indicateurs synthétiques utilisent les chiffres de la **distribution des salaires** extraits de la base de données de l'OCDE (voir l'indicateur « Moyenne et distribution des salaires » en Partie II.5).

Le **taux de rendement réel** pour les régimes de retraite par capitalisation à cotisations définies, déduction faite des frais administratifs, est supposé être de 3.5 % par an.

**Taux d'actualisation** (pour les calculs actuariels) : 2 % par an. Le taux d'actualisation est fixé au même niveau que le taux de croissance des salaires réels, conformément à ce que les modèles de croissance et les autres modèles économiques dynamiques prédisent habituellement (pour plus de détails sur le taux d'actualisation, voir Queisser et Whitehouse, 2006).

La modélisation de base utilise les projections de **taux de mortalité** par pays issues de la base de données démographiques des Nations Unies pour l'année 2050.

Toute modification apportée à ces hypothèses de base aura évidemment une incidence sur les droits à retraite qui en découlent. Les conséquences des variations de la hausse des salaires à l'échelle nationale ou du fait que le salaire individuel augmente plus vite ou plus lentement que la moyenne a été analysé dans la première édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2005). Les effets des différences de rendement sont évalués dans l'indicateur « Risque d'investissement et régimes privés ».

Les calculs reposent sur l'hypothèse que les prestations au titre des régimes à cotisations définies sont perçues sous la forme d'une rente viagère indexée sur les prix à un taux actuariellement juste, calculé à partir des projections de mortalité. Si des personnes retirent leur argent d'une autre manière, le capital disponible lors du départ en retraite est le même, seule la façon dont les prestations sont versées change. De même, le taux de rente théorique des régimes de comptes notionnels est, la plupart du temps, calculé à partir des données sur la mortalité en utilisant les règles d'indexation et les hypothèses d'actualisation employées par chaque pays.

### Impôts et cotisations de sécurité sociale

Les informations relatives à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) et aux cotisations sociales acquittées par les retraités, informations qui ont servi pour calculer les droits à retraite, peuvent être consultées dans les descriptifs pays à l'adresse [www.oecd.org/els/social/pensions/PAG-fr](http://www.oecd.org/els/social/pensions/PAG-fr).

La modélisation suppose que la fiscalité et les cotisations sociales demeurent inchangées à l'avenir, ce qui signifie implicitement que les paramètres de « valeur », comme les abattements fiscaux ou les plafonds de cotisation, sont ajustés chaque année en fonction du salaire moyen, tandis que les paramètres de « taux », tels que le barème de l'IRPP et les taux de cotisations sociales demeurent inchangés.

Les dispositions générales et le régime fiscal applicable aux salariés pour 2008 figurent dans le rapport de l'OCDE intitulé *Les impôts sur les salaires*. Les conventions utilisées dans cette étude, par exemple les versements à considérer comme des impôts, sont reprises ici.

### Références

- D'Addio, A., J. Seisdedos et E.R. Whitehouse (2009), « Investment Risk and Pensions: Measuring Uncertainty in Returns », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 70*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *Les impôts sur les salaires*, Éditions OCDE, Paris.
- Queisser, M. et E.R. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 40*, Éditions OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R., A.C. D'Addio et A.P. Reilly (2009), « Investment Risk and Pensions: Impact on Individual Retirement Incomes and Government Budgets », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 87*, Éditions OCDE, Paris.

### Principaux résultats

Le taux de remplacement brut compare le montant de la pension de retraite au salaire. Pour les personnes touchant un salaire moyen, le taux de remplacement brut s'établit en moyenne à 57 % dans les 34 pays de l'OCDE. Néanmoins, il varie considérablement d'un pays à l'autre. Dans le bas du classement, l'Irlande, le Japon, le Mexique et le Royaume-Uni offrent aux personnes qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail des taux de remplacement inférieurs à 35 %. La Grèce et l'Islande, situées dans le haut du classement, proposent des taux de remplacement supérieurs à 95 %. Les autres pays affichant un taux de remplacement attendu élevé (entre 70 % et 90 %) sont l'Autriche, le Danemark, l'Espagne, la Hongrie, le Luxembourg et les Pays-Bas.

La plupart des pays de l'OCDE protègent de la pauvreté les retraités qui ont touché de faibles salaires en leur accordant des taux de remplacement plus élevés qu'aux revenus moyens. Ainsi, les personnes ne touchant que la moitié de la rémunération moyenne bénéficient d'un taux de remplacement supérieur à 72 % en moyenne, contre 57 % pour celles qui perçoivent le salaire moyen. Dans huit pays, toutefois, le taux de remplacement est le même pour les revenus moyens et les rémunérations deux fois moins élevées que la moyenne : il s'agit de l'Allemagne, de l'Autriche, de l'Espagne, de la Grèce, de la Hongrie, de l'Italie, de la Pologne et de la République slovaque.

En haut du classement, trois pays assurent aux faibles revenus une pension de retraite supérieure ou égale au salaire qu'ils percevaient lorsqu'ils étaient en activité : l'Islande (avec un taux de remplacement de 145 %), le Danemark (121 %) et Israël (100 %). En bas du classement, l'Allemagne et le Japon proposent des taux de remplacement de 42 % et 48 %, respectivement. Certains pays comme le Canada ou la Nouvelle-Zélande versent des prestations relativement faibles aux revenus moyens, mais s'inscrivent dans la moyenne pour les bas salaires.

Dans les 34 pays de l'OCDE, le taux de remplacement brut pour un revenu correspondant au salaire moyen multiplié par 1.5 (qualifié ici de « haut revenu ») ressort en moyenne à 52 %, soit légèrement en deçà des 57 % proposés pour un salaire moyen. À ce niveau de revenu, on note une fois encore des variations considérables d'un pays à l'autre. Le taux de remplacement est supérieur à 80 % dans cinq pays : l'Espagne, la Grèce, l'Islande, le Luxembourg et les Pays-Bas. À l'autre extrémité, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande (qui versent des retraites publiques forfaitaires), ainsi que le Royaume-Uni assurent des taux de remplacement inférieurs à 26 %.

Pour un salaire médian – niveau au-dessus duquel se situe la moitié des salariés et en deçà duquel se situe l'autre moitié – le taux de remplacement brut s'établit en moyenne à 60.6 % pour les 34 pays de l'OCDE. En général, il est proche du taux de remplacement pour le salaire moyen (le salaire médian est compris entre 75 % et 90 % de la moyenne ; voir l'indicateur « Moyenne et distribution des salaires » en Partie II.5).

Pour les femmes, les taux de remplacement bruts sont différents (l'âge de la retraite étant plus bas pour les femmes que pour les hommes) dans cinq pays : le Chili,

Israël, l'Italie, la Pologne et la Suisse. On note de nettes différences entre les sexes au Chili, en Italie et en Pologne, les taux de remplacement pour les femmes y étant inférieurs d'environ un tiers à ceux des hommes. En Israël et en Suisse, les taux de remplacement offerts aux femmes sont également plus bas que pour les hommes, mais dans des proportions bien moindres que dans les trois pays susmentionnés. Le taux de remplacement pour les femmes est également plus faible en Australie et au Mexique, mais cela s'explique par un taux de rente plus élevé, et non par des différences d'âges de départ en retraite.

Dans les pays non membres de l'OCDE, la fourchette des taux de remplacement est très large : pour les revenus moyens, le taux est inférieur à 15 % en Afrique du Sud et en Indonésie tandis qu'il est de 100 % en Arabie Saoudite. La moyenne des 27 pays de l'UE est beaucoup plus élevée que celle des 34 membres de l'OCDE, pour les revenus moyens comme pour les revenus élevés.

### Définition et mesure

Le taux de remplacement rend compte de la manière dont un système de retraite assure un revenu aux retraités en remplacement de leur salaire, principale source de revenu avant leur départ en retraite. Le taux de remplacement brut se définit comme les droits à retraite bruts divisés par le salaire brut avant le départ en retraite.

Le taux de remplacement s'exprime souvent sous forme d'un ratio entre la pension de retraite et le dernier salaire perçu (juste avant le départ en retraite). Toutefois, dans le cas présent, les prestations de retraite sont exprimées en proportion du salaire individuel perçu en moyenne sur l'ensemble de la carrière (revalorisé en fonction de la hausse des salaires à l'échelle nationale). En vertu des hypothèses de base, les salariés gagnent le même pourcentage du salaire moyen à l'échelle nationale durant toute leur vie active. Par conséquent, le salaire revalorisé perçu en moyenne sur l'ensemble de la carrière et le dernier salaire individuel sont identiques. Si le salarié progresse sur l'échelle des rémunérations avec l'âge, il percevra juste avant de prendre sa retraite un salaire supérieur à celui qu'il aura touché en moyenne sur l'ensemble de sa carrière et le taux de remplacement calculé en fonction du dernier salaire individuel sera moins élevé.

### Taux de remplacement bruts en fonction du salaire

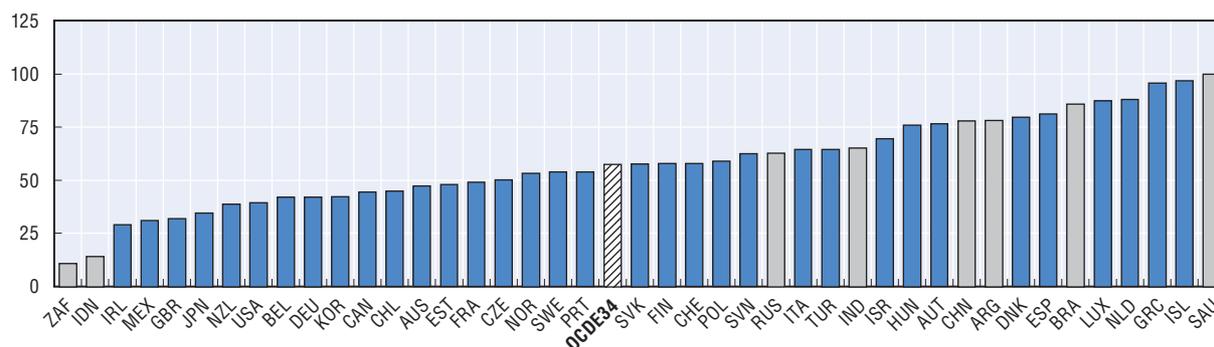
Salarié à revenu médian en multiple de la moyenne pour les hommes (pour les femmes, si différent)

	Salarié à revenu médian			Salarié à revenu médian		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
<b>Pays de l'OCDE</b>						
Australie	52.6 (50.1)	73.3 (70.8)	47.3 (44.8)	38.6 (36.1)		
Autriche	76.6	76.6	76.6	72.3		
Belgique	42.6	60.1	42.0	32.7		
Canada	48.5	76.6	44.4	29.6		
Chili	48.4 (37.5)	60.0 (49.2)	44.9 (34)	41.8 (28.9)		
Rép. tchèque	57.3	80.2	50.2	37.4		
Danemark	84.7	120.6	79.7	66.1		
Estonie	50.9	60.2	48.0	44.0		
Finlande	57.8	66.4	57.8	57.8		
France	49.1	55.9	49.1	41.3		
Allemagne	42.0	42.0	42.0	42.0		
Grèce	95.7	95.7	95.7	95.7		
Hongrie	75.8	75.8	75.8	75.8		
Islande	109.1	144.9	96.9	87.0		
Irlande	34.9	57.9	29.0	19.3		
Israël	85.3 (75)	100.1 (89.9)	69.6 (61.2)	46.4 (40.8)		
Italie	64.5 (50.6)	64.5 (50.6)	64.5 (50.6)	64.5 (50.6)		
Japon	36.3	47.9	34.5	30.0		
Corée	46.9	64.1	42.1	31.9		
Luxembourg	90.3	97.9	87.4	83.8		
Mexique	46.3 (46.3)	57.5 (57.5)	30.9 (28.7)	29.6 (26.4)		
Pays-Bas	89.1	93.0	88.1	86.5		
Nlle-Zélande	47.8	77.5	38.7	25.8		
<b>Pays de l'OCDE (suite)</b>						
Norvège	52.9	63.4	53.1	41.7		
Pologne	59.0 (43.2)	59.0 (45.3)	59.0 (43.2)	59.0 (43.2)		
Portugal	54.4	63.3	53.9	53.1		
Rép. slovaque	57.5	57.5	57.5	57.5		
Slovénie	62.4	64.3	62.4	62.4		
Espagne	81.2	81.2	81.2	81.2		
Suède	53.8	68.3	53.8	68.7		
Suisse	59.3 (58.5)	65.2 (64.7)	57.9 (57.1)	40.9 (40.3)		
Turquie	69.5	76.4	64.5	64.5		
Royaume-Uni	37.0	53.8	31.9	22.6		
États-Unis	42.3	51.7	39.4	35.3		
<b>OCDE34</b>	<b>60.6</b>	<b>72.1</b>	<b>57.3</b>	<b>52.0</b>		
<b>Autres grandes économies</b>						
Argentine	81.1 (73.8)	90.7 (83.4)	78.1 (70.8)	73.9 (66.6)		
Brésil	85.9 (63.7)	85.9 (63.7)	85.9 (63.7)	85.9 (63.7)		
Chine	82.5 (65.1)	97.9 (78.5)	77.9 (61.0)	71.2 (55.2)		
Inde	72.4 (68.4)	95.2 (90.9)	65.2 (61.4)	55.0 (51.4)		
Indonésie	14.1 (12.4)	14.1 (12.4)	14.1 (12.4)	14.1 (12.4)		
Féd. de Russie	65.1 (57.9)	73.0 (65.9)	62.7 (55.5)	59.2 (52.1)		
Arabie Saoudite	100.0 (87.5)	100.0 (87.5)	100.0 (87.5)	100.0 (87.5)		
Afrique du Sud	13.1	21.2	10.6	7.1		
UE27	62.9 (61)	70.1 (68.2)	61.6 (59.7)	58.3 (56.4)		

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547345>

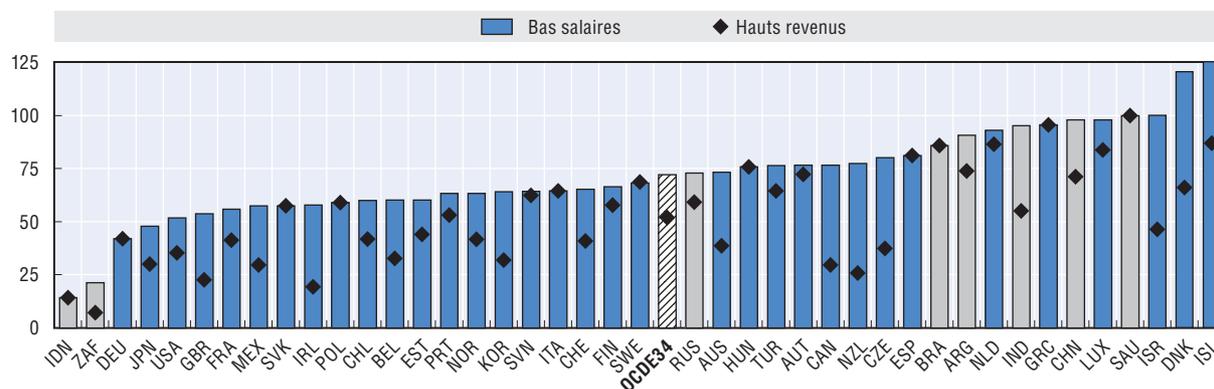
### Taux de remplacement bruts pour les revenus moyens



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547345>

### Taux de remplacement bruts pour les bas salaires et les hauts revenus



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547345>

### Principaux résultats

Les régimes privés procurent aux personnes âgées une part importante et croissante de leur revenu, comme en témoignent les calculs des taux de remplacement bruts présentés séparément pour les dispositifs publics et les mécanismes privés. Dans les pays de l'OCDE, le taux de remplacement moyen assuré par les seuls régimes publics pour un salaire moyen s'élève à 42 %, contre 57 % si l'on tient également compte des dispositifs privés obligatoires. Lorsqu'on ajoute les pensions privées facultatives, en appliquant des règles types, le taux de remplacement moyen atteint 64 % pour un revenu moyen.

Concernant les 12 pays de l'OCDE pour lesquels les calculs relatifs aux régimes obligatoires portent uniquement sur les retraites publiques, le taux de remplacement ressort à 64 % en moyenne pour un revenu moyen. S'agissant des 14 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de statistiques sur les régimes publics et les dispositifs privés obligatoires, le taux de remplacement moyen se monte à 62 %. Pour les 34 pays de l'OCDE, en tenant compte des dispositifs publics, privés obligatoires et privés facultatifs, le taux de remplacement s'élève là encore à 64 % en moyenne.

Cela montre qu'il existe un phénomène de substitution entre les différents types de régimes. L'Australie, le Danemark, l'Islande et Israël sont dotés de dispositifs publics extrêmement ciblés, de sorte qu'aux taux de remplacement des régimes publics, qui sont particulièrement bas pour les revenus intermédiaires ou élevés, s'ajoutent les taux de remplacement des dispositifs privés obligatoires. Au Chili, en Hongrie, au Mexique, en Pologne, en République slovaque et en Suède, on a assisté à une substitution pure et simple : au terme des réformes, les pensions privées obligatoires ont remplacé une partie des prestations publiques. Le Canada, les États-Unis, l'Irlande et le Royaume-Uni se sont longtemps caractérisés par des retraites publiques relativement modestes et une couverture très étendue pour les dispositifs facultatifs.

Parmi les autres grandes économies, trois pays seulement disposent de régimes publics obligatoires : l'Arabie Saoudite, l'Argentine et le Brésil. Trois autres (l'Afrique du Sud, la Fédération de Russie et l'Inde) sont dotés de dispositifs privés facultatifs, les revenus moyens et élevés étant exclus du régime public en Afrique du Sud, car ce régime est soumis à conditions de ressources. En Indonésie, il n'existe pas de régime public, mais seulement des dispositifs privés obligatoires.

### Régimes privés obligatoires

Le premier groupe de 14 pays est doté de régimes de retraite privés obligatoires ou de régimes privés dont la couverture est quasi universelle et qui sont par conséquent qualifiés de « quasi obligatoires » (c'est le cas du Danemark, des Pays-Bas et de la Suède).

En Islande, aux Pays-Bas et en Suisse, les régimes privés sont à prestations définies, alors que dans les autres pays, ils sont à cotisations définies. Les taux de remplacement des dispositifs privés obligatoires vont de 22 % à 32 % pour le salaire moyen dans sept des 14 pays.

Ils sont néanmoins bien plus élevés au Danemark, en Islande, en Israël et aux Pays-Bas, et nettement plus faibles en Norvège.

Dans sept pays, les taux de remplacement sont les mêmes lorsque le salarié perçoit entre 50 % et 150 % de la moyenne nationale. Toutefois, certains pays sont dotés de dispositifs privés conçus pour couvrir les salariés au-delà du plafond du régime public. C'est la raison pour laquelle, à tous les niveaux de rémunération, les taux de remplacement des plans de retraite privés augmentent avec les salaires au Chili, en Norvège et aux Pays-Bas. Cela explique aussi pourquoi les taux de remplacement des salariés qui touchent 150 % du salaire moyen sont nettement plus élevés en Suède.

En Suisse, la situation est complexe. Une fois encore, les bas salaires bénéficient d'un taux de remplacement plus faible afin de tenir compte des prestations publiques, mais le plafond des niveaux de salaires pour lesquels les plans de retraite professionnels sont obligatoires est relativement bas.

### Régimes privés facultatifs

Les taux de remplacement sont représentés pour les neuf pays où les dispositifs privés facultatifs sont très répandus, c'est-à-dire lorsqu'ils couvrent entre 40 % et 65 % de la population active (voir l'indicateur « Couverture des régimes de retraite privés »). On suppose que les salariés qui adhèrent à un régime privé facultatif y restent pendant toute leur carrière.

Les règles qui ont été modélisées sont exposées dans les « descriptifs pays » (Partie III). Pour les neuf pays, la modélisation concerne un régime à cotisations définies.

En général, les régimes à cotisations définies assurent un taux de remplacement indépendant du salaire (les statistiques sur les taux de cotisation réels en fonction des salaires n'étant pas disponibles pour la plupart des pays, on pose un taux moyen ou standard sur toute l'échelle des salaires). La Belgique constitue une exception car les salaires entrant dans le calcul des retraites qui ouvrent droit à des avantages fiscaux y sont plafonnés. La situation est la même en Allemagne, mais le plafond est légèrement supérieur à 150 % de la moyenne nationale. En Norvège, comme pour le régime obligatoire à cotisations définies, les taux de remplacement augmentent avec les salaires car les dispositifs privés sont destinés à compenser en partie la redistribution opérée par les régimes publics.

II.2. TAUX DE REMPLACEMENT BRUTS : RÉGIMES PUBLICS ET PRIVÉS

**Taux de remplacement bruts des régimes de retraite publics, privés obligatoires et privés facultatifs**  
En pourcentage du salaire individuel

	Public			Privés obligatoires			CD facultatifs			Total obligatoires			Total, facultatifs inclus		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
Australie	37.9	11.8	3.2	35.4	35.4	35.4				73.3	47.3	38.6			
Autriche	76.6	76.6	72.3							76.6	76.6	72.3			
Belgique	60.1	42.0	32.7				15.6	15.6	12.3	60.1	42.0	32.7	75.7	57.6	45.0
Canada	61.2	38.9	25.9				30.8	30.8	30.8	61.2	38.9	25.9	92.0	69.7	56.7
Chili	18.8	3.2	0.0	41.3	41.7	41.8				60.0	44.9	41.8			
Rép. tchèque	80.2	50.2	37.4				11.3	11.3	11.3	80.2	50.2	37.4	91.5	61.5	48.6
Danemark	64.7	28.9	17.0	55.9	50.7	49.0				120.6	79.7	66.1			
Estonie	37.7	25.5	21.5	22.5	22.5	22.5				60.2	48.0	44.0			
Finlande	66.4	57.8	57.8							66.4	57.8	57.8			
France	55.9	49.1	41.3							55.9	49.1	41.3			
Allemagne	42.0	42.0	42.0				16.9	16.9	16.9	42.0	42.0	42.0	59.0	59.0	59.0
Grèce	95.7	95.7	95.7							95.7	95.7	95.7			
Hongrie	44.4	44.4	44.4	31.4	31.4	31.4				75.8	75.8	75.8			
Islande	63.0	15.0	5.1	81.9	81.9	81.9				144.9	96.9	87.0			
Irlande	57.9	29.0	19.3				37.6	37.6	37.6	57.9	29.0	19.3	95.5	66.5	56.9
Israël	38.9	19.4	13.0	61.3	50.2	33.4				100.1	69.6	46.4			
Italie	64.5	64.5	64.5							64.5	64.5	64.5			
Japon	47.9	34.5	30.0							47.9	34.5	30.0			
Corée	64.1	42.1	31.9							64.1	42.1	31.9			
Luxembourg	97.9	87.4	83.8							97.9	87.4	83.8			
Mexique	30.5	4.0	2.7	26.9	26.9	26.9				57.5	30.9	29.6			
Pays-Bas	58.5	29.2	19.5	34.6	58.9	67.0				93.0	88.1	86.5			
Nouvelle-Zélande	77.5	38.7	25.8				14.6	14.6	14.6	77.5	38.7	25.8	92.1	53.4	40.5
Norvège	57.7	46.1	34.2	5.7	7.0	7.5	8.6	12.0	17.1	63.4	53.1	41.7	72.0	65.0	58.8
Pologne	28.7	28.7	28.7	30.2	30.2	30.2				59.0	59.0	59.0			
Portugal	63.3	53.9	53.1							63.3	53.9	53.1			
Rép. slovaque	26.0	26.0	26.0	31.6	31.6	31.6				57.5	57.5	57.5			
Slovénie	64.3	62.4	62.4							64.3	62.4	62.4			
Espagne	81.2	81.2	81.2							81.2	81.2	81.2			
Suède	45.6	31.1	22.8	22.7	22.7	45.9				68.3	53.8	68.7			
Suisse	52.3	34.5	23.7	12.8	23.4	17.1				65.2	57.9	40.9			
Turquie	76.4	64.5	64.5							76.4	64.5	64.5			
Royaume-Uni	53.8	31.9	22.6				36.7	36.7	36.7	53.8	31.9	22.6	90.5	68.6	59.3
États-Unis	51.7	39.4	35.3				38.8	38.8	38.8	51.7	39.4	35.3	90.5	78.2	74.1
<b>OCDE34</b>	<b>57.2</b>	<b>42.1</b>	<b>36.5</b>							<b>71.7</b>	<b>57.2</b>	<b>51.9</b>	<b>84.3</b>	<b>64.4</b>	<b>55.4</b>
<b>Autres grandes économies</b>															
Argentine	90.7	78.1	73.9							90.7	78.1	73.9			
Brésil	85.9	85.9	85.9							85.9	85.9	85.9			
Chine	97.9	77.9	71.2							97.9	77.9	71.2			
Inde	95.2	65.2	55.0							95.2	65.2	55.0	95.2	65.2	55.0
Indonésie	14.1	14.1	14.1							14.1	14.1	14.1			
Fédération de Russie	35.0	35.0	35.0	17.3	17.3	17.3				52.3	52.3	52.3	35.0	35.0	35.0
Arabie Saoudite	100.0	100.0	100.0							100.0	100.0	100.0			
Afrique du Sud	15.1	0.0	0.0				33.1	33.1	33.1	15.1	0.0	0.0	48.2	33.1	33.1
UE27	58.3	49.0	44.6							70.1	61.6	58.3			

CD = cotisations définies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548865>

### Principaux résultats

Le régime de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) joue un rôle important dans les mesures en faveur des personnes âgées. Il est fréquent que les retraités ne versent pas de cotisations sociales. L'IRPP est progressif et les droits à retraite souvent inférieurs au salaire perçu avant la retraite, de sorte que le taux d'imposition moyen du revenu des retraités est généralement moins élevé que celui du revenu d'activité. De plus, la majorité des régimes d'imposition soumettent les pensions ou les retraités eux-mêmes à un régime de faveur en accordant des crédits d'impôt ou des abattements supplémentaires aux personnes âgées.

Dans un peu plus de la moitié des pays de l'OCDE (18 sur 34), les personnes âgées bénéficient d'un allègement de base supplémentaire pour l'IRPP. En général, cet allègement prend la forme d'un abattement fiscal ou d'un crédit d'impôt supplémentaire. Bien souvent – au Canada ou au Royaume-Uni, par exemple –, cet allègement disparaît lorsque le revenu des retraités est plus élevé.

Un nombre non négligeable de pays prévoient un allègement d'impôt pour certaines sources de revenu des retraités. L'impôt sur le revenu au titre des pensions publiques fait l'objet d'un dégrèvement partiel ou total dans 12 pays de l'OCDE. Ainsi, aux États-Unis, entre 15 % et 50 % des retraites publiques (régime fédéral), en fonction du revenu total du retraité, ne sont pas imposées. Quatre autres pays ont instauré un allègement fiscal pour les pensions privées. En Australie, par exemple, les prestations perçues au titre des cotisations de retraite versées et des produits des placements qui ont été imposés ne sont pas imposables si l'assujetti a plus de 60 ans ; par conséquent, cette disposition s'applique au régime à cotisations définies obligatoire et aux cotisations facultatives versées dans le cadre de ce régime.

D'une manière générale, dans 24 pays de l'OCDE, les personnes âgées ou les pensions de retraite bénéficient d'un avantage fiscal au titre de l'IRPP. Le régime fiscal des pensions et des retraités est identique à celui des personnes en âge de travailler dans dix pays seulement.

Presque tous les pays de l'OCDE imposent des cotisations sociales aux salariés. Seules l'Australie et la Nouvelle-Zélande font exception. Outre ces deux cas, 17 pays ne prélèvent pas de cotisations sociales auprès des retraités. Dans les 15 pays qui soumettent les retraités à des cotisations sociales, le taux de cotisation qui leur est appliqué est systématiquement inférieur à celui des salariés. En général, les personnes âgées n'acquittent – et pour cause – ni cotisations retraite, ni cotisations chômage. Néanmoins, ils peuvent être assujettis à des prélèvements destinés à financer les dépenses de santé ou de soins de longue durée et, dans certains cas, doivent acquitter une contribution de solidarité dont l'objectif est de financer un large éventail de prestations.

### Résultats empiriques

Les graphiques montrent la part du revenu des salariés et des retraités qui est consacrée au paiement des impôts et des cotisations.

Pour ce qui est des retraités, les pays ont été classés en fonction de la part du revenu affecté au versement des impôts pour le taux de remplacement d'une personne qui touchait le salaire moyen (tel que ce taux est calculé dans l'indicateur « Taux de remplacement bruts » ci-dessus). Dans cinq pays de l'OCDE et cinq autres grandes économies, un tel retraité ne paie pas d'impôt sur le revenu. Dans certains cas, notamment en République slovaque ou en Turquie, cela est dû au fait que les pensions de retraite ne sont pas imposables. Dans d'autres pays comme l'Irlande, la raison en est que le revenu d'un tel retraité est inférieur à l'abattement à la base de l'impôt sur le revenu accordé aux personnes âgées. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les retraités qui bénéficient du taux de remplacement brut appliqué à un revenu moyen reversent 11.8 % de leur pension en impôts et cotisations.

Les deux autres barres du graphique permettent d'observer directement les effets des différences de régime fiscal et social applicables aux salaires et aux pensions. La plus longue des deux représente le montant des impôts et cotisations acquittés par une personne qui touche un salaire moyen. Ce montant s'élève en moyenne à 26.4 % dans les pays de l'OCDE et à 12.8 % dans les autres grandes économies.

La barre du milieu indique le montant que devrait acquitter un retraité qui percevrait le même revenu, c'est-à-dire une pension d'un niveau identique au salaire moyen. Il ressort en moyenne à 18.2 % dans les pays de l'OCDE, soit 8.2 points de moins que pour les salariés dont le revenu est identique.

La différence entre le taux de 18.2 % appliqué aux retraités dont le revenu est égal au salaire moyen et les 11.8 % acquittés en impôts et cotisations par les personnes bénéficiant d'un taux de remplacement brut correspondant au revenu moyen illustre les effets de la progressivité des régimes d'impôt sur le revenu.

### Références

Keenay, G. et E.R. Whitehouse (2003), « The Role of the Personal Tax System in Old-age Support: A Survey of 15 Countries », *Fiscal Studies*, vol. 24, n° 1, pp. 1-21.

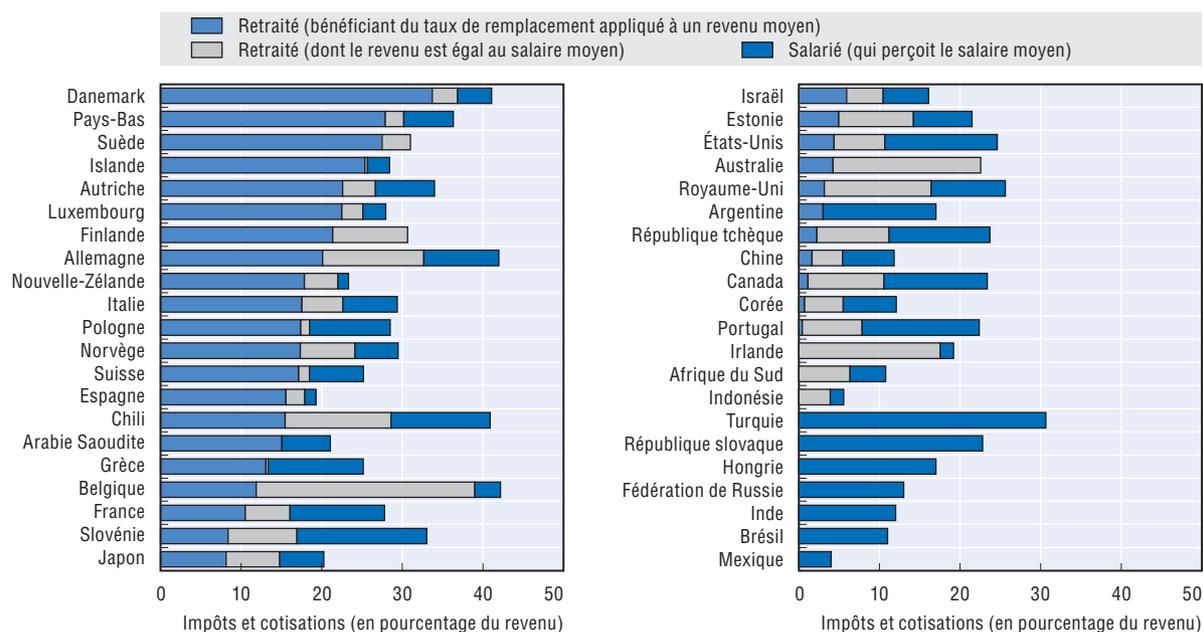
## Régime fiscal des pensions et des retraités : IRPP et cotisations sociales

	Avantage supplémentaire	Dégrèvement partiel ou total pour les pensions		Cotisations sociales		Avantage supplémentaire	Dégrèvement partiel ou total pour les pensions		Cotisations sociales
	Abattement/ Crédit	Régime public	Régime privé	Pensions		Abattement/ Crédit	Régime public	Régime privé	Pensions
<b>Pays de l'OCDE</b>					<b>Pays de l'OCDE (suite)</b>				
Australie	✓	✓	✓	Néant	Nlle-Zélande				Néant
Autriche				Faible	Norvège	✓	✓		Faible
Belgique		✓		Faible	Pologne				Faible
Canada	✓	✓	✓	Néant	Portugal	✓			Néant
Chili	✓			Néant	Rép. slovaque		✓		Néant
Rép. tchèque	✓	✓		Néant	Slovénie	✓			Faible
Danemark				Néant	Espagne		✓		Néant
Estonie	✓			Néant	Suède				Néant
Finlande		✓		Faible	Suisse				Faible
France				Faible	Turquie		✓		Néant
Allemagne		✓	✓	Faible	Royaume-Uni	✓			Néant
Grèce				Faible	États-Unis	✓	✓		Néant
Hongrie				Néant					
Islande				Néant	<b>Autres grandes économies</b>				
Irlande	✓			Faible	Argentine		✓		Néant
Israël	✓			Faible	Brésil		✓		Néant
Italie	✓		✓	Néant	Chine				
Japon	✓			Faible	Inde	✓			Néant
Corée	✓	✓		Néant	Indonésie				Néant
Luxembourg	✓			Faible	Féd. de Russie				Faible
Mexique	✓			Néant	Arabie Saoudite				Faible
Pays-Bas	✓			Faible	Afrique du Sud	✓			Néant

Source : Descriptifs pays disponibles sur [www.oecd.org/els/social/pensions/PAG-fr](http://www.oecd.org/els/social/pensions/PAG-fr).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547364>

## IRPP et cotisations sociales acquittés par les retraités et les salariés



Source : Modèles de retraite de l'OCDE ; modèles impôts-prestations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547364>

### Principaux résultats

Pour les revenus moyens, le taux de remplacement net s'élève en moyenne à 69 % dans les pays de l'OCDE. Il est donc supérieur de 12 points au taux de remplacement brut, car les impôts et cotisations prélevés sur les salaires sont plus élevés que ceux qui sont perçus sur les pensions de retraite. Les taux de remplacement nets, eux aussi, varient considérablement d'un pays à l'autre : de moins de 40 % au Mexique, en Irlande et au Japon à un chiffre nettement supérieur à 100 % en Grèce pour les revenus moyens.

Pour les personnes à faible revenu soit celles qui perçoivent la moitié du salaire moyen), le taux de remplacement net ressort à 83 % dans la zone OCDE. Pour les revenus élevés (150 % du salaire moyen), il s'élève en moyenne à 63 %, soit en deçà de celui dont bénéficient les faibles revenus. Comme pour les taux de remplacement bruts, ces écarts en fonction de la rémunération témoignent du caractère progressif des systèmes de retraite, lequel résulte notamment des prestations minimums et du plafonnement des revenus comptant pour la retraite.

Le précédent indicateur (« Régime fiscal des pensions et des retraités ») montrait le rôle important que jouent les régimes d'IRPP et de sécurité sociale dans les mesures en faveur des personnes âgées. Il est fréquent que les retraités n'acquittent pas de cotisations sociales et bénéficient d'un régime de faveur pour l'impôt sur le revenu. Lorsque cet impôt est progressif et que le taux de remplacement brut est inférieur à 100 %, un retraité paie moins d'impôt sur le revenu qu'un salarié. Par conséquent, les taux de remplacement nets sont en général plus élevés que les taux de remplacement bruts.

Pour les revenus moyens, les taux de remplacement varient d'un pays à l'autre selon qu'ils sont exprimés en termes nets ou en termes bruts. Ainsi, en Allemagne et en Belgique, les taux de remplacement nets des régimes de retraite sont nettement supérieurs aux taux bruts. Cette situation s'explique, en premier lieu, par le régime de faveur dont bénéficient les pensions de retraite au regard des cotisations sociales. En outre, étant donné que, dans ces deux pays, les taux de remplacement sont relativement bas par rapport aux autres pays de l'OCDE et que l'IRPP y est très progressif, les retraités acquittent un impôt sur le revenu nettement moins élevé que celui qu'ils payaient lorsqu'ils étaient en activité, et ce en dépit de la disparation progressive d'un régime fiscal particulièrement favorable pour les pensions de retraite en Allemagne.

À l'inverse, l'écart entre les chiffres bruts et nets est moins important en Nouvelle-Zélande et en Suède. En effet, ces deux pays imposent les revenus des retraités et les salaires à des taux pratiquement identiques (même si la Suède a rétabli des avantages fiscaux pour les retraités en 2009).

Pour les bas salaires, les effets des impôts et des cotisations sur les taux de remplacement nets sont moins marqués que pour les salariés situés plus haut sur l'échelle des rémunérations, car de manière générale, ils paient moins d'impôts et de cotisations que les revenus moyens. Dans bien des cas, leur pension de retraite est inférieure au montant qui permet en général de

bénéficier d'allègements fiscaux sur l'IRPP (abattements, crédits d'impôt, etc.). Bien souvent, ils ne peuvent donc pas profiter pleinement des avantages fiscaux supplémentaires dont bénéficient les retraités ou les retraités au titre de l'IRPP.

L'écart entre les taux de remplacement bruts et nets est en moyenne de 10 points pour les bas salaires. La Belgique et la Slovénie offrent aux faibles revenus des taux de remplacement nettement plus élevés en termes nets qu'en termes bruts.

C'est en Grèce que le taux de remplacement net des personnes qui gagnent 150 % du salaire moyen est le plus élevé. Naturellement, c'est en Nouvelle-Zélande et en Irlande, où les régimes de retraite sont à taux uniforme, que les taux de remplacement sont les plus faibles. Dans ces deux pays, les salariés touchant 150 % de la rémunération moyenne percevront des retraites correspondant à moins d'un tiers de leur salaire net.

S'agissant des pays non membres, les taux de remplacement nets évoluent très peu en fonction du salaire au sein d'un même pays. En revanche, ils varient considérablement d'un pays à l'autre, de 12 % en Afrique du Sud à 108 % en Arabie Saoudite, pour un revenu moyen. À l'instar du taux brut, la moyenne du taux net pour les 27 pays de l'UE, qui s'élève à 74 % pour un revenu moyen, est nettement plus élevée que celle des pays de la zone OCDE.

### Définition et mesure

Le taux de remplacement net se définit comme les droits à retraite individuels nets divisés par le salaire net, compte tenu de l'IRPP et des cotisations sociales acquittés par les salariés et les retraités. Pour le reste, la définition et le calcul du taux de remplacement net sont les mêmes que ceux du taux de remplacement brut (voir indicateur précédent).

On trouvera le détail des règles fiscales qui s'appliquent aux retraités dans les descriptifs pays disponibles sur [www.oecd.org/els/pensions/PAG-fr](http://www.oecd.org/els/pensions/PAG-fr).

### Taux de remplacement nets en fonction du salaire

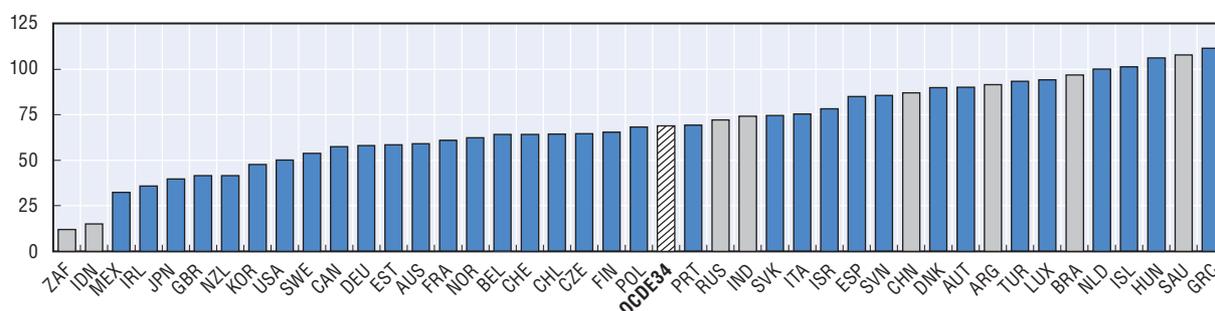
Salarié individuel, en multiple de la moyenne pour les hommes (pour les femmes, si différent)

	Salarié à revenu médian			Salarié à revenu médian		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
<b>Pays de l'OCDE</b>						
Australie	65.9 (63.2)	82.5 (79.7)	58.9 (56.9)	47.1 (45.3)		
Autriche	89.9	91.3	89.9	84.6		
Belgique	66.0	81.8	64.1	52.0		
Canada	61.5	88.7	57.3	39.7		
Chili	66.0 (52.4)	74.4 (61.7)	64.3 (49.9)	62.7 (46.3)		
Rép. tchèque	72.5	94.0	64.4	48.9		
Danemark	94.5	131.9	89.8	80.8		
Estonie	63.1	73.4	58.3	51.4		
Finlande	64.8	72.0	65.2	64.4		
France	62.8	69.8	60.8	53.5		
Allemagne	58.4	55.6	57.9	57.2		
Grèce	110.3	113.6	111.2	106.8		
Hongrie	99.5	96.3	106.0	103.2		
Islande	111.7	139.0	101.1	91.7		
Irlande	40.8	60.8	35.8	26.8		
Israël	92.2 (82.3)	103.0 (93.6)	78.2 (69.8)	56.7 (50.6)		
Italie	76.2 (63)	78.2 (63.4)	75.3 (62.1)	76.7 (62.1)		
Japon						
	41.4	52.7	39.7	34.9		
Corée	51.8	69.8	47.5	37.3		
Luxembourg	96.2	103.1	94.0	90.9		
Mexique	46.9 (46.9)	58.2 (58.2)	32.2 (29.9)	33.3 (29.7)		
Pays-Bas	103.3	104.5	99.8	96.4		
Nlle-Zélande	49.6	79.4	41.5	29.4		
<b>Pays de l'OCDE (suite)</b>						
Norvège	62.3	81.7	62.2	51.4		
Pologne	68.2 (50.7)	68.1 (53.4)	68.2 (50.6)	68.3 (50.4)		
Portugal	65.5	73.4	69.2	70.5		
Rép. slovaque	72.9	68.3	74.5	76.7		
Slovénie	90.2	82.5	85.4	86.2		
Espagne	84.5	82.3	84.9	85.4		
Suède	53.3	67.0	53.6	72.6		
Suisse	66.4 (65.5)	78.6 (78.1)	64.1 (63.2)	46.2 (45.5)		
Turquie	98.0	107.3	93.1	96.0		
Royaume-Uni	48.0	67.5	41.5	30.5		
États-Unis	53.4	63.8	50.0	46.6		
OECD34	72.0	82.8	68.8	63.4		
<b>Autres grandes économies</b>						
Argentine	94.7 (86.2)	106.0 (97.5)	91.3 (82.8)	87.8 (79.1)		
Brésil	96.6 (71.6)	96.6 (71.6)	96.6 (71.6)	98.9 (73.3)		
Chine	90.6 (71.5)	106.4 (85.3)	86.8 (69.2)	80.1 (64.7)		
		(103)				
Inde	82.3 (77.8)	108.2 (3)	74.1 (69.8)	63.9 (58.8)		
Indonésie	14.8 (13.1)	14.7 (13)	14.9 (13.2)	14.9 (13.2)		
Féd. de Russie	74.8 (66.6)	83.9 (75.7)	72.0 (63.8)	68.0 (59.8)		
Arabie Saoudite	107.4 (95.1)	107.2 (94.8)	107.6 (95.2)	108.0 (95.7)		
Afrique du Sud	14.4	22.0	11.9	8.3		
UE27	75.7 (73.6)	81.8 (79.7)	74.2 (72.1)	70.6 (68.4)		

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547383>

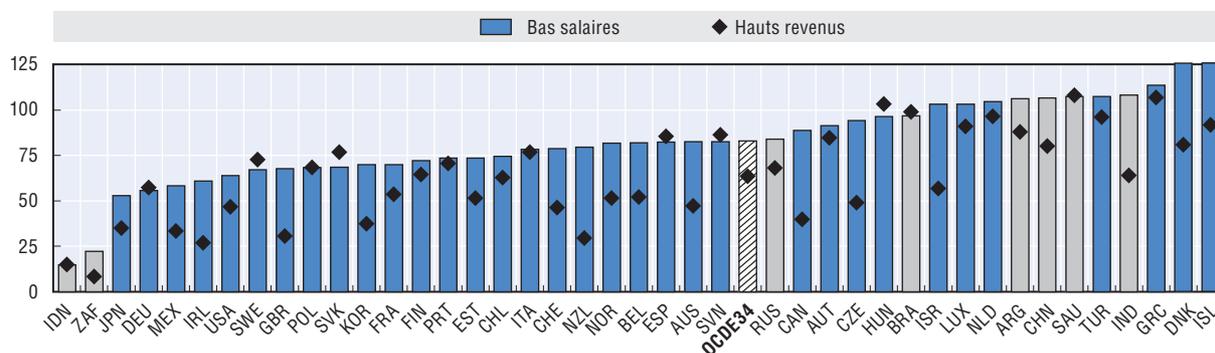
### Taux de remplacement nets pour les revenus moyens



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547383>

### Taux de remplacement nets pour les bas salaires et les hauts revenus



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547383>

### Principaux résultats

Dans l'OCDE, la moyenne du taux de remplacement net pour un revenu moyen ressort à 50 % si l'on ne tient compte que des régimes publics, alors qu'elle est de 68 % si l'on intègre les dispositifs privés obligatoires. Si l'on y ajoute les régimes privés facultatifs, en appliquant les règles types, la moyenne du taux de remplacement net s'élève à 77 % pour une personne qui touche le salaire moyen.

Le régime de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) joue un rôle important dans les mesures en faveur des personnes âgées. Il est fréquent que les retraités ne versent pas de cotisations sociales et, l'IRPP étant progressif et les droits à retraite souvent inférieurs au salaire perçu avant la retraite, le taux d'imposition moyen du revenu des retraités est généralement moins élevé que celui du revenu d'activité. De plus, la majorité des régimes d'imposition soumettent les pensions ou les retraités eux-mêmes à un régime de faveur en accordant des crédits d'impôt ou des abattements supplémentaires aux personnes âgées. Par conséquent, les taux de remplacement nets sont en général plus élevés que les taux de remplacement bruts.

Pour les 12 pays de l'OCDE où les calculs ne concernent que les régimes publics, le taux de remplacement d'un revenu moyen s'élève à 76 % en moyenne. Dans les 14 pays de l'OCDE où l'on dispose de statistiques sur les régimes publics et les dispositifs privés obligatoires, le taux de remplacement ressort, en moyenne, à 72 %. Pour les 34 pays de l'OCDE, si l'on inclut les dispositifs publics, privés obligatoires et privés facultatifs, le taux de remplacement moyen est de 75 %. D'une manière générale, les taux de remplacement nets sont supérieurs de 10 % à 12 % aux taux bruts correspondants.

Dans les autres grandes économies, les chiffres varient considérablement d'un pays à l'autre et dépendent fortement du salaire. En matière de rémunération, la seule exception est la Fédération de Russie, où le taux de remplacement net est le même quel que soit le salaire.

### Régimes privés obligatoires

Le premier groupe de 14 pays est doté de régimes de retraite privés obligatoires ou de régimes privés dont la couverture est quasi universelle et qui sont par conséquent qualifiés de « quasi obligatoires » (c'est le cas du Danemark, des Pays-Bas et de la Suède).

En Islande, aux Pays-Bas et en Suisse, les régimes privés sont à prestations définies, alors que dans les autres pays, ils sont à cotisations définies. Les taux de remplacement nets des dispositifs privés obligatoires vont de 23 % à 41 % pour le salaire moyen dans six des 14 pays. Ils sont néanmoins bien plus élevés au Chili, au

Danemark, en Islande, en Israël et aux Pays-Bas, et nettement plus faibles en Norvège.

Eu égard à l'existence, dans certains pays, de dispositifs privés conçus pour s'appliquer aux revenus supérieurs au plafond du régime public, ainsi qu'aux dispositions fiscales en vigueur, aucun pays ne présente un taux de remplacement identique sur toute l'échelle des salaires. C'est la raison pour laquelle, à tous les niveaux de rémunération, les taux de remplacement des plans de retraite privés augmentent avec les salaires au Chili, en Islande, au Mexique, en Norvège, aux Pays-Bas et en République slovaque. Cela explique aussi pourquoi les taux de remplacement des salariés qui touchent 150 % du salaire moyen sont nettement plus élevés en Suède.

En Suisse, la situation est complexe. Une fois encore, les bas salaires bénéficient d'un taux de remplacement plus faible afin de tenir compte des prestations publiques, mais le plafond des niveaux de salaires pour lesquels les plans de retraite professionnels sont obligatoires est relativement bas.

### Régimes privés facultatifs

Les taux de remplacement sont représentés pour les neuf pays où les dispositifs privés facultatifs sont très répandus, c'est-à-dire lorsqu'ils couvrent entre 40 % et 65 % de la population active (voir l'indicateur « Couverture des régimes de retraite privés »).

Les règles qui ont été modélisées sont exposées dans les « descriptifs pays » (Partie III). Pour les neuf pays, la modélisation concerne un régime à cotisations définies.

En général, les régimes à cotisations définies assurent un taux de remplacement indépendant du salaire (les statistiques sur les taux de cotisation réels en fonction des salaires n'étant pas disponibles pour la plupart des pays, on pose un taux moyen ou standard sur toute l'échelle des salaires). Toutefois, les différences de règles fiscales se traduisent par des taux de remplacement nets qui dépendent du salaire, mais qui, en général, augmentent avec la rémunération. La Belgique constitue une exception, car les salaires entrant dans le calcul des retraites qui ouvrent droit à des avantages fiscaux y sont plafonnés. La situation est la même en Allemagne, mais le plafond est légèrement supérieur à 150 % du salaire moyen.

II.2. TAUX DE REMPLACEMENT NETS : RÉGIMES PUBLICS ET PRIVÉS

**Taux de remplacement nets des régimes de retraite publics, privés obligatoires et privés facultatifs**  
En pourcentage du salaire individuel

	Public			Privés obligatoires			CD facultatifs			Total obligatoires			Total, facultatifs inclus		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
<b>Pays de l'OCDE</b>															
Australie	42.6	14.8	3.9	39.9	44.1	43.2				82.5	58.9	47.1			
Autriche	91.3	89.9	84.6							91.3	89.9	84.6			
Belgique	74.9	52.1	42.5				19.4	19.3	15.9	74.9	52.1	42.5	94.3	71.4	58.4
Canada	70.9	50.4	35.0				35.7	39.9	41.5	70.9	50.4	35.0	106.6	90.3	76.5
Chili	23.2	4.6	0.0	51.1	59.7	62.7				74.4	64.3	62.7			
Rép. tchèque	93.5	62.2	47.0				13.1	13.9	14.2	93.5	62.2	47.0	106.7	76.1	61.1
Danemark	70.8	32.6	20.8	61.1	57.2	60.0				131.9	89.8	80.8			
Estonie	46.0	31.0	25.1	27.5	27.3	26.3				73.4	58.3	51.4			
Finlande	72.0	65.2	64.4							72.0	65.2	64.4			
France	69.4	60.4	53.1							69.4	60.4	53.1			
Allemagne	54.8	56.0	55.6				22.1	22.6	22.4	54.8	56.0	55.6	76.9	78.6	78.0
Grèce	113.6	111.2	106.8							113.6	111.2	106.8			
Hongrie	56.4	62.1	60.5	39.9	43.9	42.8				96.3	106.0	103.2			
Islande	60.5	15.7	5.3	78.6	85.4	86.3				139.0	101.1	91.7			
Irlande	60.8	31.3	22.5				39.5	40.7	43.8	60.8	31.3	22.5	100.3	72.0	66.4
Israël	40.0	21.9	15.8	63.0	56.4	40.9				103.0	78.2	56.7			
Italie	72.0	71.7	71.8							72.0	71.7	71.8			
Japon	52.7	39.7	34.9							52.7	39.7	34.9			
Corée	69.8	47.5	37.3							69.8	47.5	37.3			
Luxembourg	103.1	94.0	90.9							103.1	94.0	90.9			
Mexique	30.9	4.2	3.0	27.3	28.0	30.3				58.2	32.2	33.3			
Pays-Bas	65.6	33.1	21.7	38.8	66.7	74.7				104.5	99.8	96.4			
Nouvelle-Zélande	78.9	41.1	29.0				14.9	15.5	16.4	78.9	41.1	29.0	93.9	56.6	45.4
Norvège	66.3	52.4	40.4	6.6	8.0	8.8	9.8	13.6	20.2	72.9	60.3	49.2	82.7	74.0	69.5
Pologne	33.2	33.2	33.3	34.9	35.0	35.0				68.1	68.2	68.3			
Portugal	73.4	69.2	70.5							73.4	69.2	70.5			
Rép. slovaque	30.8	33.6	34.6	37.4	40.9	42.1				68.3	74.5	76.7			
Slovénie	82.5	85.4	86.2							82.5	85.4	86.2			
Espagne	82.3	84.9	85.4							82.3	84.9	85.4			
Suède	44.8	31.0	24.1	22.3	22.6	48.5				67.0	53.6	72.6			
Suisse	63.2	38.2	26.8	15.5	25.9	19.4				78.6	64.1	46.2			
Turquie	107.3	93.1	96.0							107.3	93.1	96.0			
Royaume-Uni	62.0	37.4	26.8				42.3	43.1	43.6	62.0	37.4	26.8	104.3	80.5	70.3
États-Unis	61.0	47.3	44.1				45.8	46.6	48.4	61.0	47.3	44.1	106.8	93.9	92.5
<b>OCDE34</b>	<b>65.3</b>	<b>49.9</b>	<b>44.1</b>							<b>81.3</b>	<b>67.6</b>	<b>62.4</b>	<b>96.9</b>	<b>77.0</b>	<b>68.7</b>
<b>Autres grandes économies</b>															
Argentine	106.0	91.3	87.8							106.0	91.3	87.8			
Brésil	96.6	96.6	98.9							96.6	96.6	98.9			
Chine	106.4	86.8	80.1							106.4	86.8	80.1			
Inde	108.2	74.1	63.9							108.2	74.1	63.9	108.2	74.1	63.9
Indonésie	14.7	14.9	14.9							14.7	14.9	14.9			
Fédération de Russie	40.2	40.2	40.2	19.9	19.9	19.9				60.1	60.1	60.1	40.2	40.2	40.2
Arabie Saoudite	107.2	107.6	108.0							107.2	107.6	108.0			
Afrique du Sud	15.7	0.0	0.0				34.3	37.1	39.0	15.7	0.0	0.0	50.0	37.1	39.0
UE27	67.2	58.1	53.2							81.1	73.2	69.6			

CD = cotisations définies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548884>

### Principaux résultats

Dans la présente publication, la plupart des indicateurs de droits à retraite concernent une personne seule. Dans nombre de pays, les systèmes de retraite sont, en pratique, « individualisés » : la situation d'un couple marié est la même que celle de deux personnes seules disposant du même niveau de salaire. Dans d'autres, toutefois, le mariage a des effets sur les droits à retraite.

Le statut matrimonial influe sur les droits à retraite de deux manières. En premier lieu, certains systèmes de retraite attribuent des droits dérivés : il s'agit des prestations dont bénéficie un couple en raison de l'expérience professionnelle d'un des conjoints et des cotisations qu'il a versées. Ensuite, certaines prestations de retraite, surtout les retraites de base ou soumises à conditions de ressources, sont calculées en prenant le couple comme unité d'évaluation au lieu de considérer les individus séparément.

Le tableau présente les calculs de droits à retraite pour cinq types de famille différents. Pour les trois premiers, le revenu total reste constant à 100 % de la moyenne nationale. On compare une personne seule qui touche cette rémunération à un couple monoactif puis à un couple bi-actif dont les deux membres disposent du même niveau de revenu. Dans les deux derniers cas, on compare une personne seule qui gagne 150 % du salaire moyen à un couple bi-actif dont l'un des membres gagne 100 % de la rémunération moyenne et l'autre 50 %.

Les résultats présentés ont été obtenus en utilisant les règles et paramètres des systèmes de retraite de 2006. Cela est dû au fait que les responsables nationaux n'ont pas encore pu valider les résultats obtenus pour les couples à l'aide des règles et paramètres de 2008 (qui sont utilisées partout ailleurs dans la présente publication).

Dans la plupart des pays de l'OCDE, un couple monoactif bénéficie d'un taux de remplacement brut plus élevé qu'une personne seule. Seuls l'Allemagne, l'Autriche, l'Espagne, l'Italie, le Luxembourg et la Turquie font exception.

Il y a des différences importantes d'un pays à l'autre pour ce qui est des règles qui s'appliquent au membre d'un couple qui est inactif. Dans certains pays, les pensions de retraite sont plus élevées pour les couples que pour les personnes seules à cause des régimes de base, qui font bénéficier les couples d'un taux plus élevé que les personnes seules (même si le montant versé reste inférieur à celui qui est servi à deux personnes seules). Ainsi, aux Pays-Bas, les droits à la retraite de base ne dépendent que du fait de résider ou non dans le pays.

En Irlande et au Royaume-Uni, le régime de base prévoit une allocation de conjoint pour les membres d'un couple qui ne touchent pas de retraite de base à taux plein. En France, dans le cadre du dispositif public, un complément de retraite est versé au conjoint.

Aux États-Unis et au Japon, les régimes publics ou liés à la rémunération prévoient une allocation de conjoint. Là encore, des prestations plus élevées sont servies aux couples lorsque l'un de ses membres ne bénéficie pas d'une retraite importante.

Le fait que le Danemark soit doté de régimes soumis à conditions de ressources explique pourquoi les pensions des couples monoactifs y sont plus élevées que celles des personnes seules, pour un salaire moyen. Même s'ils touchent un revenu moyen, ces deux types de famille ont droit aux prestations soumises à conditions de ressources. De même, en Belgique, en Finlande et en Suède, une personne seule qui perçoit le salaire moyen ne peut bénéficier de la pension minimum, alors qu'un couple dont l'un des membres touche la rémunération moyenne se voit verser un complément de retraite au titre de la pension minimum.

Parmi les pays où le taux de remplacement est plus élevé, c'est en Corée et en France que la différence est la plus faible (respectivement 3.1 % et 3.2 %), alors qu'en Irlande et aux Pays-Bas, elle s'élève à plus de 30 points.

Au Mexique, en Pologne et en République slovaque, les droits à retraite d'un couple monoactif sont inférieurs à ceux d'une personne seule qui perçoit le même niveau de salaire. La raison en est que les calculs de rente effectués par les régimes privés conduisent à une prestation plus faible pour les couples : ceux-ci ont en effet une espérance de vie plus grande que les personnes seules.

À un niveau de rémunération plus élevé – c'est-à-dire lorsqu'on compare une personne seule rémunérée à 150 % du salaire moyen à un couple dont celui qui touche le revenu le plus élevé perçoit la rémunération moyenne et son conjoint 50 % de cette somme – les résultats peuvent être influencés par un plafonnement des rémunérations comptant pour la retraite. En Allemagne, par exemple, le plafond applicable aux cotisations est légèrement inférieur à 150 % du salaire moyen, ce qui explique pourquoi le taux de remplacement brut est plus faible pour une personne seule. Il en va de même en Autriche, où, comme en Allemagne, le taux de remplacement brut est constant tant que la rémunération est inférieure au plafond de cotisation.

### Définition et mesure

Les détails des règles et paramètres utilisés pour les couples seront publiés en 2011 dans un rapport de l'OCDE qui s'intitulera « Les femmes et la retraite ».

### Taux de remplacement en fonction du salaire pour les personnes seules et les couples (règles et paramètres de 2006)

	Taux de remplacement brut (en pourcentage du salaire brut total)					Taux de remplacement net (en pourcentage du salaire net total)				
	100	100	50	100	150	100	100	50	100	150
Salaire principal (en % du salaire moyen)	100	100	50	100	150	100	100	50	100	150
Salaire du conjoint (en % du salaire moyen)	s.o.	0	50	50	s.o.	s.o.	0	50	50	s.o.
Australie	41.6	57.5	57.5	43.3	33.1	53.1	74.5	68.9	50.8	41.8
Autriche	80.1	80.1	80.1	80.1	76.4	90.3	90.3	90.5	90.3	86.3
Belgique	42.0	52.1	58.1	47.4	32.5	63.7	66.9	78.7	63.7	51.7
Canada	44.5	53.7	53.8	44.1	29.7	57.9	70.0	62.6	51.1	40.0
Rép. tchèque	49.7	57.3	79.2	59.6	36.4	64.1	73.8	95.3	64.1	49.4
Danemark	80.3	97.4	100.9	78.1	67.5	91.3	116.8	114.2	80.8	82.7
Estonie	56.2	61.3	61.3	56.2	56.2	62.4	77.0	73.1	62.4	63.8
Finlande	53.1	56.3	60.8	56.5	48.2	65.4	74.9	75.0	66.7	59.9
France	43.0	43.0	43.0	43.0	42.6	61.3	75.5	59.2	61.3	60.3
Allemagne	95.7	115.7	115.7	115.7	95.7	110.8	127.7	133.6	127.7	106.7
Grèce	76.9	80.2	80.4	80.2	76.9	105.5	108.0	97.8	108.0	99.2
Hongrie	90.2	114.0	108.3	96.3	87.5	95.1	128.8	110.1	95.1	92.1
Islande	34.2	64.4	68.4	45.6	22.8	40.1	75.5	68.4	40.1	30.3
Irlande	67.9	67.9	64.2	65.4	67.9	74.8	73.7	74.8	74.8	77.1
Japon	33.9	52.1	47.1	38.3	29.4	38.7	57.9	51.4	38.7	33.9
Korea	42.1	45.2	66.6	51.9	33.6	46.6	50.0	71.4	49.3	38.7
Luxembourg	88.1	88.1	99.4	91.9	84.3	96.5	110.4	107.1	96.5	93.5
Mexique	36.1	29.3	55.3	37.9	34.5	38.0	30.8	56.0	30.8	39.6
Pays-Bas	88.3	118.6	93.4	90.0	86.6	103.2	146.7	105.0	103.2	98.6
Nouvelle-Zélande	38.7	58.8	58.8	39.2	25.8	41.1	63.2	61.0	31.6	29.0
Norvège	59.3	62.9	55.4	51.5	49.8	69.3	88.7	71.3	59.8	60.6
Pologne	61.2	60.4	60.4	60.4	61.2	74.9	73.9	73.5	73.9	75.0
Portugal	53.9	53.9	54.8	54.2	53.1	69.6	69.6	63.7	69.6	72.0
Rép. slovaque	56.4	55.7	55.7	55.7	56.4	72.7	71.8	65.5	71.8	74.9
Espagne	81.2	81.2	81.2	81.2	81.2	84.7	91.7	82.1	84.7	85.3
Suède	61.5	82.1	70.3	62.6	75.6	64.1	88.0	73.4	61.6	81.2
Suisse	58.3	76.1	67.8	59.7	40.5	64.5	101.0	79.9	64.5	44.3
Turquie	86.9	86.9	86.9	86.9	86.9	124.7	124.7	124.7	124.7	127.1
Royaume-Uni	30.8	39.1	50.0	37.2	21.3	40.9	52.3	62.7	40.9	29.2
États-Unis	38.7	57.3	49.8	42.1	34.1	44.8	73.9	57.3	44.2	39.5
<b>OCDE30</b>	<b>59.0</b>	<b>68.3</b>	<b>69.5</b>	<b>61.7</b>	<b>54.3</b>	<b>70.3</b>	<b>84.3</b>	<b>80.3</b>	<b>69.4</b>	<b>65.5</b>

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548903>

### Principaux résultats

La crise économique et financière de 2008 a eu pour conséquence de mettre le risque d'investissement au cœur des préoccupations des responsables politiques dès qu'il est question de retraite. Dans la zone OCDE, les fonds de pension privés ont vu leur valeur reculer en moyenne de 24 %, soit de 5 400 milliards USD. Toutefois, il ne faut pas oublier que les pensions privées ne sont qu'une des composantes de la prestation globale de retraite : l'essentiel du revenu des retraités n'est pas exposé au risque d'investissement. Dans certains pays, des prestations soumises à conditions de ressources protègent en grande partie les bas salaires du risque d'investissement et la fiscalité peut aussi faire office de « stabilisateur automatique » du revenu des retraités.

### Évaluation du risque d'investissement

L'échelle des risques d'investissement a été établie en utilisant les données rétrospectives de huit pays de l'OCDE : l'Allemagne, le Canada, les États-Unis, la France, l'Italie, le Japon, le Royaume-Uni et la Suède. Les résultats économétriques détaillés ont alors été utilisés pour simuler une distribution de résultats et de probabilités pour un horizon de placement de 40 ans. On a analysé les deux principaux types d'actifs contenus dans le portefeuille des fonds de pension : les actions et les obligations d'État. Le tableau ci-dessous présente les résultats obtenus pour un portefeuille composé de ces deux types d'actifs dans les mêmes proportions.

Les résultats bruts de cette étude aboutissent à des rendements plus élevés que ceux qui figurent dans le tableau : ils ont été corrigés à la baisse pour tenir compte, entre autres, des frais administratifs (sur ce dernier point, voir l'indicateur « Coûts d'exploitation et frais relatifs aux fonds de pension » en Partie II.6).

#### Niveau du risque d'investissement : les conséquences pour les retraites

Distribution des rendements, en centiles (%)	10	25	50	75	90
Rendement réel annuel (%)	2.5	3.3	4.3	5.3	6.0
Taux de remplacement (%)	26.9	31.9	39.9	50.5	60.0

Note : Portefeuille composé à 50 % d'actions nationales et à 50 % d'obligations d'État nationales. Les calculs des taux de remplacement prennent pour hypothèse un taux de cotisation de 10 % et les taux de mortalité moyens de l'OCDE.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE ; D'Addio, A.C., J. Seisdedos et E.R. Whitehouse (2009), « Investment Risk and Pensions: Measuring Uncertainty in Returns », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 70, Éditions OCDE, Paris.

Le tableau ci-dessus fait apparaître que dans la moitié des cas, le taux de rendement sera supérieur ou inférieur à 4.3 % par an en termes réels. Ce chiffre est plus élevé que l'hypothèse de base de 3.5 % adoptée dans ce rapport. Dans à peu près un cas sur dix, le rendement réel attendu est inférieur à 2.5 % ou supérieur à 6.0 %. Le tableau montre que ces rendements entraînent de grandes différences dans les taux de remplacement, qui sont compris entre 27 % dans le pire des cas et 60 % dans le meilleur des cas.

### Risque d'investissement dans la pratique

Le tableau ci-contre présente les taux de remplacement bruts et nets pour des rendements faibles,

moyens et élevés, c'est-à-dire pour les 10<sup>e</sup>, 50<sup>e</sup>, et 90<sup>e</sup> centiles de la distribution des rendements, respectivement. Sur la partie gauche du tableau figurent dix pays dans lesquels les dispositifs à cotisations définies sont obligatoires. Dans les neuf pays de la partie droite, les régimes privés facultatifs bénéficient d'une couverture étendue (voir l'indicateur « Couverture des régimes de retraite privés »).

L'incidence du risque d'investissement sur le revenu des retraités dépend essentiellement de la structure de la prestation globale de retraite. Remarquons tout d'abord que le rendement des investissements n'a aucune incidence sur un grand nombre de prestations (celles qui sont servies par des dispositifs publics liés à la rémunération ou par des régimes de base). Ainsi en Hongrie, dans le cas le plus favorable, la pension du régime à cotisations définies est 2.6 fois plus élevée que dans le scénario le plus pessimiste (voir graphique), alors que la prestation globale ne varie que d'un facteur de 1.5.

Ensuite, les prestations soumises à conditions de ressources peuvent compenser partiellement le risque d'investissement : la baisse des pensions servies par un régime à cotisations définies peut entraîner une hausse des prestations versées par des programmes ciblés. Ainsi, en Australie, la pension du régime à cotisations définies est 2.4 fois plus élevée dans le cas où le rendement est le meilleur que dans celui où il est le plus faible. Le revenu global, en incluant les prestations soumises à conditions de ressources, ne varie que d'un facteur de 1.6. Les prestations soumises à conditions de ressources jouent également un rôle important au Danemark.

Le dernier paramètre qui contribue à assurer une stabilité de revenu aux retraités en dépit du risque d'investissement est la fiscalité. Comme les taux marginaux d'imposition sont en général plus élevés que les taux moyens (autrement dit, que l'IRPP est progressif), une baisse des pensions servies par un régime à cotisations définies entraîne une diminution de l'impôt exigible dans une proportion plus grande. C'est au Danemark que cet effet est le plus marqué. Avant impôts, il y a un facteur de 1.8 entre la pension totale servie dans le meilleur des cas et celle qui est versée dans le cas le plus défavorable. Après impôts, ce rapport n'est plus que de 1.5. Les effets de la fiscalité sont également perceptibles en Pologne, tandis qu'en Hongrie, les pensions n'étant pas imposées, il n'existe aucun stabilisateur automatique du revenu des retraités.

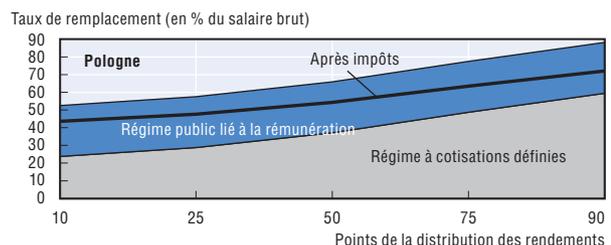
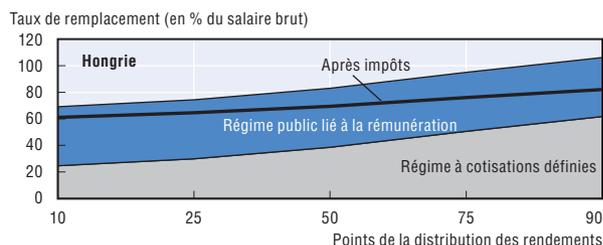
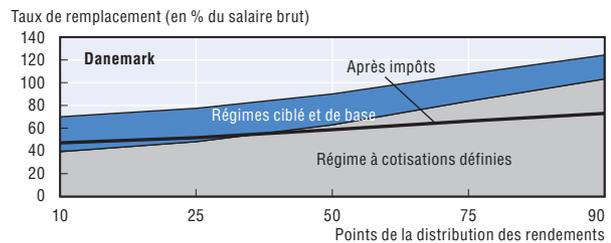
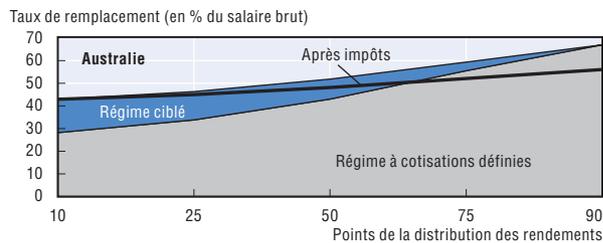
**Taux de remplacement bruts et nets en fonction du rendement des investissements**

Régimes à cotisations définies obligatoires ou quasi obligatoires						Régimes à cotisations définies facultatifs ou en grande partie facultatifs									
Taux de remplacement brut (en %)			Taux de remplacement net (en %)			Taux de remplacement brut (en %)			Taux de remplacement net (en %)						
Centile des taux de rendement	10	50	90	10	50	90	Centile des taux de rendement	10	50	90	10	50	90		
Rendement réel annuel (en %)	2.5	4.3	6.0	2.5	4.3	6.0	Rendement réel annuel (en %)	2.5	4.3	6.0	2.5	4.3	6.0		
Australie	CD	28.2	43.0	67.0	36.4	51.6	72.4	Belgique	CD	12.2	19.1	30.6	15.5	23.3	35.2
	Autres	14.7	8.8	0.0	19.0	10.6	0.0		Autres	42.0	42.0	42.0	53.3	51.2	48.3
	Total	43.0	51.8	67.0	55.4	62.2	72.4		Total	54.3	61.2	72.6	68.8	74.5	83.5
Chili	CD	32.6	51.2	82.2	47.4	71.6	104.1	Canada	CD	24.2	37.8	60.5	31.3	49.0	78.5
	Autres	5.9	0.4	0.0	8.5	0.5	0.0		Autres	38.9	38.9	38.9	50.3	50.4	50.5
	Total	38.5	51.6	82.2	55.9	72.1	104.1		Total	63.0	76.7	99.3	81.6	99.4	129.0
Danemark	CD	39.4	63.0	103.2	45.0	69.6	102.8	Rép. tchèque	CD	8.8	13.8	22.1	11.0	17.0	26.8
	Autres	30.6	27.1	21.1	35.0	29.9	21.0		Autres	50.2	50.2	50.2	62.6	61.8	60.7
	Total	70.0	90.1	124.3	80.0	99.5	123.7		Total	59.1	64.1	72.4	73.6	78.8	87.5
Estonie	CD	17.9	27.4	42.7	22.2	32.6	48.9	Allemagne	CD	13.1	21.0	34.5	17.6	27.8	44.7
	Autres	25.5	25.5	25.5	31.6	30.4	29.2		Autres	42.0	42.0	42.0	56.4	55.7	54.5
	Total	43.4	52.9	68.3	53.8	63.1	78.1		Total	55.2	63.0	76.5	74.0	83.5	99.2
Hongrie	CD	24.7	38.6	61.7	35.3	52.2	77.3	Irlande	CD	29.5	46.1	73.8	34.1	48.5	72.9
	Autres	44.4	44.4	44.4	63.6	60.2	55.7		Autres	29.0	29.0	29.0	33.5	30.5	28.6
	Total	69.1	83.0	106.1	99.0	112.4	133.0		Total	58.5	75.1	102.8	67.6	79.0	101.5
Israël	CD	38.9	62.2	102.0	44.7	68.8	105.5	Nlle-Zélande	CD	11.5	18.0	28.8	12.2	19.0	30.3
	Autres	19.4	19.4	19.4	22.3	21.5	20.1		Autres	38.7	38.7	38.7	41.1	41.0	40.8
	Total	58.4	81.7	121.5	67.0	90.3	125.6		Total	50.2	56.7	67.5	53.3	60.0	71.1
Mexique	CD	21.1	33.1	52.9	22.0	34.4	55.1	Norvège	CD	9.3	14.8	24.3	10.7	16.7	26.8
	Autres	7.6	4.8	7.3	7.9	5.0	7.6		Autres	51.5	54.8	60.3	59.1	61.7	66.4
	Total	28.7	37.9	60.2	29.9	39.4	62.7		Total	60.8	69.6	84.7	69.8	78.4	93.2
Pologne	CD	23.8	37.1	59.4	27.6	42.8	67.9	Royaume-Uni	CD	28.3	45.8	76.0	33.9	52.5	85.2
	Autres	28.7	28.7	28.7	33.4	33.1	32.8		Autres	31.9	31.9	31.9	38.1	36.6	35.7
	Total	52.5	65.9	88.2	61.0	75.9	100.8		Total	60.3	77.7	107.9	72.0	89.1	120.9
Rép. slovaque	CD	25.2	38.2	58.9	32.7	49.4	76.2	États-Unis	CD	30.1	48.1	78.9	36.4	57.4	91.4
	Autres	26.0	26.0	26.0	33.6	33.6	33.6		Autres	39.4	39.4	39.4	47.7	47.0	45.7
	Total	51.2	64.1	84.8	66.3	83.1	109.9		Total	69.5	87.5	118.3	84.1	104.4	137.1
Suède	CD	18.1	27.4	42.2	18.2	27.1	40.9								
	Autres	31.1	31.1	31.1	31.3	30.8	30.2								
	Total	49.3	58.5	73.4	49.5	57.8	71.1								

Source : Modèles de retraite de l'OCDE ; voir aussi Whitehouse, D'Addio et Reilly (2009).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547402>

**Taux de remplacement bruts et impôts et cotisations acquittés sur les pensions de retraite en fonction du rendement des investissements**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE ; voir aussi Whitehouse, D'Addio et Reilly (2009).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547402>

### Principaux résultats

Le patrimoine retraite correspond à la valeur viagère totale du flux de revenus perçu par les retraités. Pour les personnes qui touchent le salaire moyen, le patrimoine retraite est égal au salaire annuel perçu en moyenne dans les pays de l'OCDE multiplié par 9.6. Pour les femmes, ce chiffre est plus élevé – 11.1 fois le salaire individuel – car leur espérance de vie est également plus grande.

Les taux de remplacement donnent des renseignements sur les promesses de retraite, mais ce sont des indicateurs incomplets car ils ne s'intéressent qu'au montant des prestations au moment du départ en retraite. Pour avoir une vision d'ensemble, il faut également prendre en considération l'espérance de vie, l'âge de la retraite et l'indexation des pensions qui, à eux trois, déterminent la durée de versement des prestations et leur évolution dans le temps. Le patrimoine retraite – qui mesure le « stock » des flux de pensions de retraite à venir – tient compte de tous ces éléments. On peut considérer qu'il s'agit de la somme nécessaire pour souscrire un contrat de rente donnant droit au même flux de prestations que celui que l'on peut attendre des régimes de retraite obligatoires.

Quel que soit le niveau de salaire, c'est au Luxembourg, suivi par les Pays-Bas, la Grèce et l'Islande, que le patrimoine retraite brut des hommes est le plus élevé. Dans ces pays, le patrimoine retraite ressort en moyenne à 17.5 fois le salaire moyen annuel, soit près de 80 % de plus que la moyenne des 34 pays de l'OCDE, qui est de 9.6 fois. C'est au Royaume-Uni que le patrimoine retraite des revenus moyens est le moins élevé, en raison d'un taux de remplacement relativement faible et du report, à terme, de l'âge de la retraite à 68 ans.

Lorsque le taux de remplacement est élevé, le patrimoine retraite est en général plus important pour les bas salaires que pour les revenus moyens. Pour les hommes qui perçoivent la moitié de la rémunération moyenne, le patrimoine retraite représente en moyenne 12.2 fois le salaire individuel, contre 9.6 fois pour ceux qui touchent le salaire moyen. De même, le patrimoine retraite des femmes faiblement rémunérées correspond au salaire individuel multiplié par 14.1, contre 11.1 pour celles qui touchent le salaire moyen. Pour les hommes, dans les quatre pays où le patrimoine retraite des faibles revenus est le plus élevé (Danemark, Islande, Luxembourg et Pays-Bas), il est égal à plus de 21 fois le salaire individuel.

### Effets de l'espérance de vie

Dans les pays où l'espérance de vie est plus brève, comme la Hongrie, le Mexique, la Pologne, la République slovaque et la Turquie, la durée de la retraite attendue est plus courte, de sorte que, toutes choses égales par ailleurs, les promesses de retraite sont moins coûteuses à respecter. On observe l'effet inverse en Suisse et dans les pays nordiques, où l'espérance de vie est élevée. À la différence des taux de remplacement, le patrimoine retraite rend compte du lien existant entre le coût des systèmes de retraite et l'espérance de vie.

De la même manière, l'espérance de vie des femmes étant supérieure à celle des hommes, leur patrimoine retraite est relativement plus important dans tous les pays. La raison en est simple : les prestations de retraite seront versées sur une plus longue période. De plus, dans certains pays, l'âge de la retraite reste plus bas pour les femmes que pour les hommes, ce qui accroît encore la durée d'indemnisation.

Le patrimoine retraite dépend également de l'âge de la retraite. Ainsi, l'Allemagne, le Danemark, les États-Unis, l'Islande, la Norvège et le Royaume-Uni ont repoussé ou envisagent de repousser l'âge de la retraite au-delà de 65 ans, ce qui réduit le patrimoine retraite.

### Effets de l'indexation

Les règles d'indexation ont, elles aussi, une incidence sur le patrimoine retraite. Tous les pays de l'OCDE indexent aujourd'hui les pensions servies sur les prix, sauf le Luxembourg, qui établit un lien entre le montant des pensions et le salaire moyen, et cinq pays – la Finlande, la Hongrie, la République slovaque, la République tchèque et la Suisse –, qui les indexent à la fois sur les prix et sur les salaires. En temps normal, du moins, les salaires progressent généralement plus vite que les prix, de sorte que le patrimoine retraite est plus élevé si l'on applique ces méthodes d'indexation plus généreuses et non l'indexation sur les prix.

Diverses mesures d'indexation influent également sur le patrimoine retraite des femmes, si on le compare à celui des hommes. L'espérance de vie des femmes étant plus grande, elles bénéficient davantage, en général, de méthodes d'indexation plus favorables (à un taux supérieur à l'inflation, par exemple).

Dans les pays non membres de l'OCDE, la situation est très contrastée : en Afrique du Sud, le patrimoine retraite brut représente seulement 1.4 fois le salaire individuel pour un revenu moyen alors que ce coefficient multiplicateur est de 22.2 au Brésil. Le fait que le patrimoine brut soit modeste en Afrique du Sud s'explique par un taux de remplacement peu élevé et par une espérance de vie faible.

### Définition et mesure

Le patrimoine retraite est calculé en prenant comme hypothèse un taux d'actualisation uniforme de 2 %. Les comparaisons s'effectuant sur des droits à retraite futurs, les calculs se basent sur des projections de taux de mortalité par âge, par sexe et par pays pour l'année 2050. Le patrimoine retraite est exprimé en multiple du salaire individuel brut annuel.

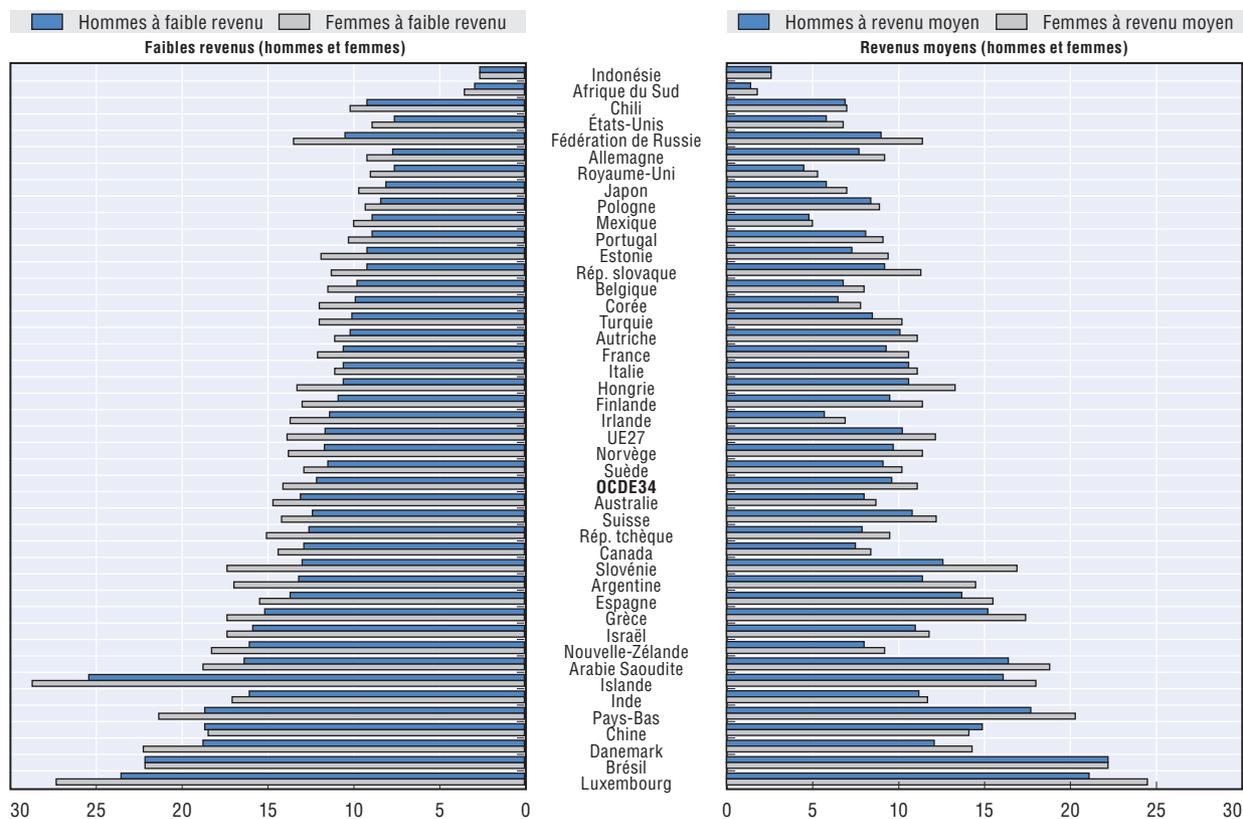
Patrimoine retraite brut en fonction du salaire

	En multiple du salaire individuel moyen						En multiple du salaire individuel moyen												
	0.5			1.0			0.5			1.0			1.5						
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes									
<b>Pays de l'OCDE</b>																			
Australie	13.1	8.0	6.3	14.7	8.7	6.8	Norvège	11.7	9.7	7.6	13.8	11.4	8.9						
Autriche	10.2	10.1	9.5	11.1	11.1	10.4	Pologne	8.4	8.4	8.4	9.3	8.9	8.9						
Belgique	9.8	6.8	5.3	11.5	8.0	6.2	Portugal	8.9	8.1	8.0	10.3	9.1	8.9						
Canada	12.9	7.5	5.0	14.4	8.4	5.6	Rép. slovaque	9.2	9.2	9.2	11.3	11.3	11.3						
Chili	9.2	6.9	6.4	10.2	7.0	6.0	Slovénie	13.0	12.6	12.6	17.4	16.9	16.9						
Rép. tchèque	12.6	7.9	5.9	15.1	9.5	7.0	Espagne	13.7	13.7	13.7	15.5	15.5	15.5						
Danemark	18.8	12.1	9.8	22.3	14.3	11.6	Suède	11.5	9.1	11.5	12.9	10.2	12.9						
Estonie	9.2	7.3	6.7	11.9	9.4	8.5	Suisse	12.4	10.8	7.6	14.2	12.2	8.6						
Finlande	10.9	9.5	9.5	13.0	11.4	11.4	Turquie	10.1	8.5	8.5	12.0	10.2	10.2						
France	10.6	9.3	7.9	12.1	10.6	8.9	Royaume-Uni	7.6	4.5	3.2	9.0	5.3	3.8						
Allemagne	7.7	7.7	7.7	9.2	9.2	9.2	États-Unis	7.6	5.8	5.2	8.9	6.8	6.0						
Grèce	15.2	15.2	15.2	17.4	17.4	17.4	<b>OCDE34</b>	<b>12.2</b>	<b>9.6</b>	<b>8.7</b>	<b>14.1</b>	<b>11.1</b>	<b>10.0</b>						
Hongrie	10.6	10.6	10.6	13.3	13.3	13.3	<b>Autres grandes économies</b>												
Islande	25.5	16.1	14.1	28.8	18.0	15.8	Argentine	13.2	11.4	10.8	17.0	14.5	13.6						
Irlande	11.4	5.7	3.8	13.7	6.9	4.6	Brésil	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2						
Israël	15.9	11.0	7.4	17.4	11.8	7.9	Chine	18.7	14.9	13.6	18.5	14.1	12.7						
Italie	10.6	10.6	10.6	11.1	11.1	11.1	Inde	16.1	11.2	9.5	17.1	11.7	9.8						
Japon	8.1	5.8	5.1	9.7	7.0	6.1	Indonésie	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6						
Corée	9.9	6.5	4.9	12.0	7.8	6.0	Féd. de Russie	10.5	9.0	8.5	13.5	11.4	10.7						
Luxembourg	23.6	21.1	20.2	27.4	24.5	23.5	Arabie Saoudite	16.4	16.4	16.4	18.8	18.8	18.8						
Mexique	8.9	4.8	4.6	10.0	5.0	4.6	Afrique du Sud	2.9	1.4	1	3.5	1.8	1.2						
Pays-Bas	18.7	17.7	17.4	21.4	20.3	19.9	UE27	11.7	10.2	9.6	13.9	12.2	11.4						
Nouvelle-Zélande	16.1	8.0	5.4	18.3	9.2	6.1													

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547421>

Patrimoine retraite brut en fonction du salaire et du sexe



Note : Sur le graphique, les pays sont classés par ordre croissant du taux de remplacement brut pour les revenus moyens.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547421>

### Principaux résultats

Le patrimoine retraite net, à l'instar de l'indicateur équivalent exprimé en termes bruts, représente la valeur viagère actualisée du flux de prestations de retraite, mais en tenant compte des impôts et cotisations acquittés sur les revenus perçus par les retraités. Dans un cas comme dans l'autre, le patrimoine retraite est exprimé en multiple du salaire individuel brut.

Pour un revenu moyen, le patrimoine retraite net est égal, en moyenne, au salaire individuel brut multiplié par 8.2 pour les hommes et 9.6 pour les femmes dans les pays de l'OCDE. Le fait que le chiffre soit plus élevé pour les femmes que pour les hommes s'explique principalement par des différences d'espérance de vie entre les sexes.

Comme le patrimoine retraite net est exprimé en multiple du salaire individuel brut, il est soit inférieur (lorsque les retraités sont assujettis à l'impôt) soit égal (lorsque les pensions de retraite ne pas imposées ou que le revenu des retraités est inférieur au seuil d'imposition) au patrimoine retraite brut. Cela apparaît clairement dans les deux graphiques ci-contre : en République slovaque et en Turquie, par exemple, le patrimoine retraite brut est égal au patrimoine retraite net, car les pensions ne sont pas imposables.

Le classement des patrimoines retraite est sensiblement modifié lorsque l'on prend en compte les chiffres nets et non les valeurs brutes. Ainsi, pour un revenu moyen, la République slovaque se classe en 8<sup>e</sup> position si l'on regarde le patrimoine retraite net, mais se situe au 16<sup>e</sup> rang en termes bruts. Le Danemark connaît la situation inverse, car c'est là que le taux d'imposition des retraités est le plus élevé quel que soit le niveau de salaire. Il se classe 7<sup>e</sup> en termes bruts et 14<sup>e</sup> en termes nets.

Dans les cinq pays nordiques, ainsi qu'en Autriche, en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas, les retraités subissent une pression fiscale importante. Cette situation est due au niveau élevé du taux de remplacement brut du régime obligatoire, mais aussi à la forte ponction fiscale pratiquée dans toute l'économie.

### Influence du salaire individuel

Les faibles revenus ne sont soumis ni à l'impôt ni au versement de cotisations dans dix pays : l'Australie, la Belgique et le Canada, ainsi que les sept pays où les retraités qui perçoivent le revenu moyen ne sont pas assujettis à l'impôt. Dans quatre autres pays – la Corée, la Grèce, la Hongrie et le Royaume-Uni –, le taux d'imposition des retraités à faible revenu est négligeable : il s'élève à moins de 1 % du montant des pensions.

Pour les revenus élevés, on observe moins de différences, la majorité des pays affichant un patrimoine retraite net compris entre quatre et sept fois le salaire annuel. Les principales exceptions à cette tendance sont le Luxembourg (où le multiple est de 14 pour les hommes), suivi par la Grèce et les Pays-Bas (avec des multiples de 12.3 et 11.6, respectivement). C'est au Royaume-Uni que cet indicateur est le plus bas : il s'élève

à 3.1 fois le salaire pour les hommes et à 3.6 fois pour les femmes.

Pour ce qui est des pays non membres de l'OCDE, le patrimoine retraite brut est identique au patrimoine retraite net en Afrique du Sud, au Brésil, en Chine, dans la Fédération de Russie, en Inde et en Indonésie. Comme pour le patrimoine retraite brut, les résultats sont très différents d'un pays à l'autre : en Afrique du Sud, le patrimoine retraite net représente 1.4 fois le salaire moyen alors qu'au Brésil, pays où ce patrimoine est le plus important, il s'élève à 22.2 fois le salaire moyen.

Il convient de noter que ces calculs ne portent que sur le volet « prestations » des systèmes de retraite. L'incidence des impôts et des cotisations acquittés par les personnes en âge de travailler sur leur niveau de vie une fois à la retraite, comparé à celui qu'elles avaient lorsqu'elles étaient en activité, est examinée ci-dessus dans l'indicateur « Taux de remplacement nets ».

### Définition et mesure

Le patrimoine retraite net correspond à la valeur actualisée du flux des prestations de retraite, en tenant compte des impôts et des cotisations sociales dus par les retraités sur leur pension. Il est calculé et exprimé sous forme de multiple du salaire individuel brut annuel du pays concerné. On utilise le salaire brut comme élément de référence afin d'isoler les effets des impôts et des cotisations acquittés à la retraite de ceux qui ont été prélevés durant la vie active. Cette définition implique que les patrimoines retraite brut et net sont identiques lorsqu'aucun impôt sur le revenu ni cotisations ne sont prélevés sur les pensions de retraite.

Les impôts et les cotisations acquittés par les retraités sont calculés en fonction des prestations de retraite auxquelles donnent droit les régimes obligatoires à différents niveaux de salaire. Les calculs tiennent compte de l'ensemble des abattements fiscaux et allègements d'impôt classiques, ainsi que des avantages accordés sur les revenus au titre des retraites ou aux personnes qui ont atteint l'âge de la retraite.

On trouvera le détail des règles fiscales qui s'appliquent aux retraités dans les descriptifs pays disponibles sur [www.oecd.org/els/social/pensions/pag-fr](http://www.oecd.org/els/social/pensions/pag-fr).

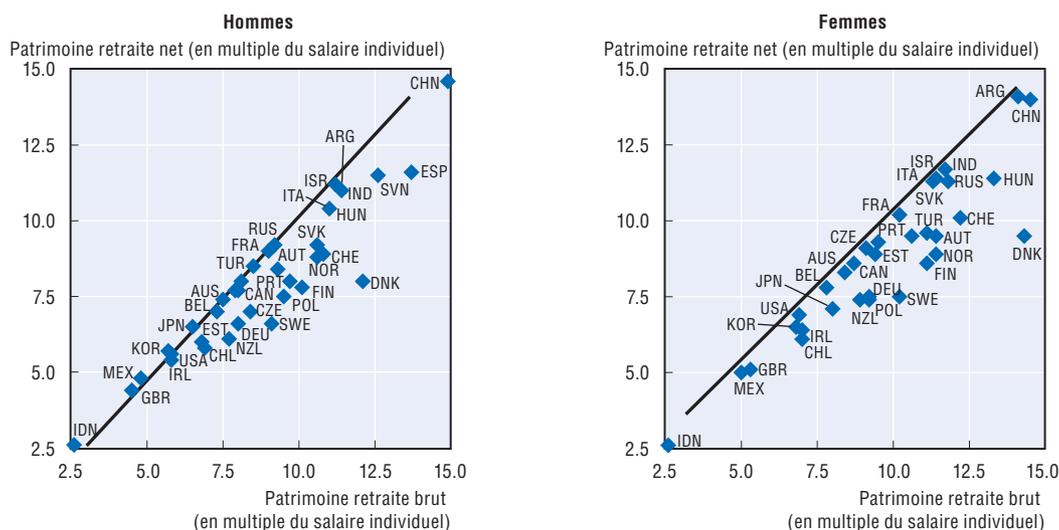
**Patrimoine retraite net en fonction du salaire**

	En multiple du salaire individuel moyen						En multiple du salaire individuel moyen											
	0.5			1.0			0.5			1.0			1.5					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes								
<b>Pays de l'OCDE</b>							<b>Pays de l'OCDE (suite)</b>											
Australie	13.1	8.0	6.3	14.7	8.7	6.8	Norvège	11.7	9.7	7.6	13.8	11.4	8.9					
Autriche	10.2	10.1	9.5	11.1	11.1	10.4	Pologne	8.4	8.4	8.4	9.3	8.9	8.9					
Belgique	9.8	6.8	5.3	11.5	8.0	6.2	Portugal	8.9	8.1	8.0	10.3	9.1	8.9					
Canada	12.9	7.5	5.0	14.4	8.4	5.6	Rép. slovaque	9.2	9.2	9.2	11.3	11.3	11.3					
Chili	9.2	6.9	6.4	10.2	7.0	6.0	Slovénie	13.0	12.6	12.6	17.4	16.9	16.9					
Rép. tchèque	12.6	7.9	5.9	15.1	9.5	7.0	Espagne	13.7	13.7	13.7	15.5	15.5	15.5					
Danemark	18.8	12.1	9.8	22.3	14.3	11.6	Suède	11.5	9.1	11.5	12.9	10.2	12.9					
Estonie	9.2	7.3	6.7	11.9	9.4	8.5	Suisse	12.4	10.8	7.6	14.2	12.2	8.6					
Finlande	10.9	9.5	9.5	13.0	11.4	11.4	Turquie	10.1	8.5	8.5	12.0	10.2	10.2					
France	10.6	9.3	7.9	12.1	10.6	8.9	Royaume-Uni	7.6	4.5	3.2	9.0	5.3	3.8					
Allemagne	7.7	7.7	7.7	9.2	9.2	9.2	États-Unis	7.6	5.8	5.2	8.9	6.8	6.0					
Grèce	15.2	15.2	15.2	17.4	17.4	17.4	<b>OCDE34</b>	<b>12.2</b>	<b>9.6</b>	<b>8.7</b>	<b>14.1</b>	<b>11.1</b>	<b>10.0</b>					
Hongrie	10.6	10.6	10.6	13.3	13.3	13.3	<b>Autres grandes économies</b>											
Islande	25.5	16.1	14.1	28.8	18.0	15.8	Argentine	13.2	11.4	10.8	17.0	14.5	13.6					
Irlande	11.4	5.7	3.8	13.7	6.9	4.6	Brésil	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2					
Israël	15.9	11.0	7.4	17.4	11.8	7.9	Chine	18.7	14.9	13.6	18.5	14.1	12.7					
Italie	10.6	10.6	10.6	11.1	11.1	11.1	Inde	16.1	11.2	9.5	17.1	11.7	9.8					
Japon	8.1	5.8	5.1	9.7	7.0	6.1	Indonésie	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6					
Corée	9.9	6.5	4.9	12.0	7.8	6.0	Féd. de Russie	10.5	9.0	8.5	13.5	11.4	10.7					
Luxembourg	23.6	21.1	20.2	27.4	24.5	23.5	Arabie Saoudite	16.4	16.4	16.4	18.8	18.8	18.8					
Mexique	8.9	4.8	4.6	10.0	5.0	4.6	Afrique du Sud	2.9	1.4	1	3.5	1.8	1.2					
Pays-Bas	18.7	17.7	17.4	21.4	20.3	19.9	UE27	11.7	10.2	9.6	13.9	12.2	11.4					
Nouvelle-Zélande	16.1	8.0	5.4	18.3	9.2	6.1												

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547440>

**Patrimoines retraite net et brut par sexe, pour un salaire moyen**



Note : Les échelles des deux graphiques ont été limitées à un patrimoine retraite brut égal à 15 fois le salaire individuel, ce qui exclut le Luxembourg et les Pays-Bas des deux graphiques, et la Grèce, la Hongrie et l'Islande du graphique portant sur les femmes.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547440>

### Principaux résultats

L'indice de progressivité est conçu pour résumer en un seul chiffre le lien qui existe entre la pension de retraite et le salaire perçu durant la période d'activité. Il va de 100 dans les régimes de base purs (Irlande et Nouvelle-Zélande) à une valeur négative en Suède (ce qui indique que le système de retraite dans son ensemble est régressif), en passant par zéro en Hongrie. Cet indice s'élève en moyenne à 37 dans la zone OCDE. Les différences existant entre les régions sont frappantes : l'indice ressort en moyenne à 80 dans les pays anglophones, signe que leurs régimes publics sont très progressifs. En revanche, en Europe du Sud, il atteint à peine 8 en moyenne, ce qui montre une corrélation très étroite entre le salaire et les prestations de retraite.

Les systèmes de retraite « de base purs » versent les mêmes prestations aux retraités indépendamment de leur salaire et de leurs autres sources de revenu. La valeur relative de la pension de retraite est sans lien avec la rémunération et le taux de remplacement décroît avec le salaire. À l'inverse, les dispositifs « strictement assurantiels » ont pour objectif d'offrir le même taux de remplacement à tous les salariés lorsqu'ils prennent leur retraite. Les régimes à cotisations définies sont en général strictement assurantiels, tout comme les régimes liés à la rémunération qui proposent le même taux d'acquisition quels que soient le salaire, le nombre d'années d'activité ou l'âge.

Ces deux régimes de référence sous-tendent l'« indice de progressivité » utilisé pour comparer les formules de calcul des prestations de retraite servies par les dispositifs obligatoires des différents pays. L'indice est conçu de telle façon qu'il vaut 100 pour un système de retraite de base pur et zéro pour un régime strictement assurantiel. Le premier est celui qui présente la progressivité maximale et le second n'est nullement progressif, car le taux de remplacement est constant. Une valeur élevée n'est pas nécessairement « meilleure » qu'une valeur faible et réciproquement. Simplement, les pays pour lesquels l'indice est élevé n'ont pas les mêmes objectifs que ceux dont l'indice est faible.

Le tableau présente le coefficient de Gini pour les prestations de retraite brutes et l'indice de progressivité de la formule de calcul des prestations, la distribution des salaires étant établie à partir de la moyenne des pays de l'OCDE. Outre les deux pays affichant un indice de 100, le Canada, Israël et le Royaume-Uni sont dotés de systèmes de retraite extrêmement progressifs : l'indice y est proche de 70 ou supérieur. Dans tous ces pays, il existe d'importants régimes de retraite de base ou ciblés.

À l'autre extrémité de l'échelle, la Finlande, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal et la République slovaque disposent de systèmes de retraite presque intégralement proportionnels et donc peu progressifs. L'indice y est inférieur à 10. Ce groupe comprend deux pays dotés de régimes de comptes notionnels, dans lesquels les cotisations sont, à dessein, étroitement liées aux prestations. Les autres pays se situent entre ces deux groupes, à l'exception de la Suède, qui se caractérise par un indice de progressivité négatif.

Ce caractère régressif apparaît sur le graphique du taux de remplacement brut figurant dans le « descriptif pays » de la Partie III, graphique qui montre que les revenus élevés et les bas salaires bénéficient de taux de remplacement supérieurs à ceux des revenus moyens.

Les deux dernières colonnes permettent de savoir si les inégalités en matière de droits à retraite s'expliquent par une inégalité dans la distribution des salaires à l'échelle nationale ou par des différences quant à la formule de calcul des prestations. De fait, l'indice de progressivité s'établit en moyenne à 37 pour les deux indicateurs dans les 29 pays pour lesquels on dispose de données complètes.

Il convient de relever que l'indice de progressivité de la formule de calcul des prestations de retraite ne porte que sur les composantes obligatoires des systèmes de retraite. Certains pays sont dotés de dispositifs individuels et professionnels privés très développés (voir l'indicateur « Couverture des régimes de retraite privés »). Si on en tenait compte, la distribution des revenus des retraités serait plus large.

### Définition et mesure

Les systèmes de retraite des pays de l'OCDE n'accordent pas tous la même importance à l'assurance et à la redistribution. L'indice de progressivité est conçu de telle sorte qu'il vaut 100 pour un régime de base pur et zéro pour un régime strictement assurantiel. Les calculs reposent sur le coefficient de Gini, un indicateur souvent utilisé pour mesurer les inégalités. Plus précisément, l'indice de progressivité vaut 100 moins le rapport du coefficient de Gini des droits à retraite au coefficient de Gini des salaires, pondérés dans les deux cas par la distribution des salaires. Les calculs ont été réalisés à partir des données nationales (lorsque ces données étaient disponibles) et de la distribution moyenne des salaires dans les pays de l'OCDE. Cet indicateur repose sur les travaux de Musgrave et Thin (1948).

### Référence

Musgrave, R.A. et T. Thin (1948), « Income Tax Progression 1924-48 », *Journal of Political Economy*, vol. 56, pp. 498-514.

II.2. PROGRESSIVITÉ DE LA FORMULE DE CALCUL DES PRESTATIONS DE RETRAITE

**Coefficients de Gini des droits à retraite et des salaires**

En fonction de la distribution moyenne des salaires dans l'OCDE et de la distribution des salaires à l'échelle nationale

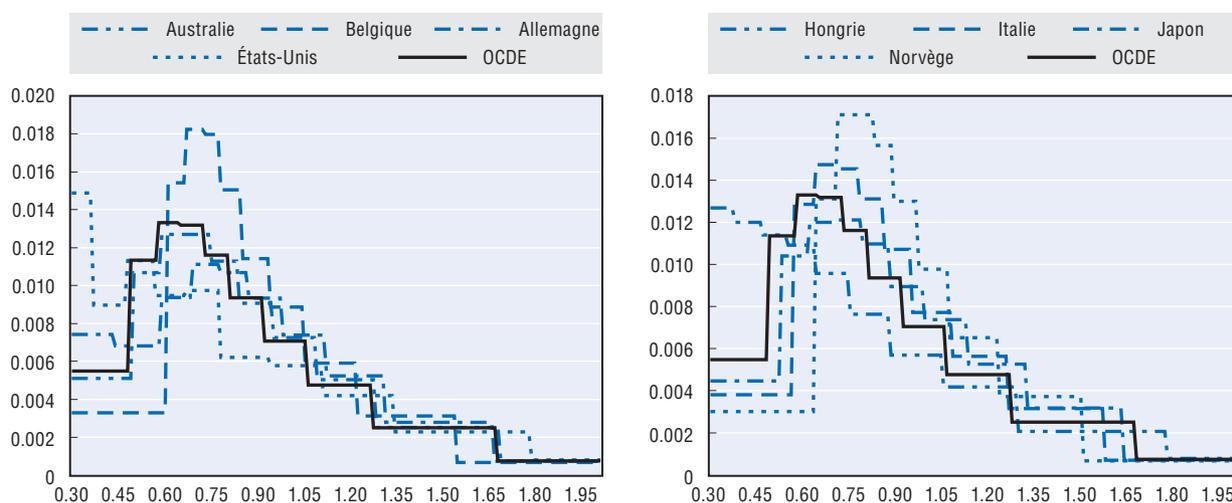
	Distribution moyenne dans l'OCDE		Distribution des salaires à l'échelle nationale				Distribution moyenne dans l'OCDE		Distribution des salaires à l'échelle nationale		
	Retraite Gini	Indice de progressivité	Retraite Gini	Indice de progressivité	Salaire Gini		Retraite Gini	Indice de progressivité	Retraite Gini	Indice de progressivité	Salaire Gini
<b>Pays de l'OCDE</b>						<b>Pays de l'OCDE (suite)</b>					
Australie	10.9	62.2	10.8	61.8	28.3	Pologne	27.9	3.0	30.1	3.7	31.3
Autriche	21.5	25.4	21.0	25.5	28.2	Portugal	26.7	7.4	28.9	13.6	33.5
Belgique	11.4	60.5	10.9	55.9	24.8	Rép. slovaque	28.6	0.8	28.6	0.8	28.8
Canada	3.5	88.0	3.5	87.9	29.0	Slovénie	21.7	24.7			
Chili	21.0	27.2				Espagne	23.2	19.6	22.6	20.4	28.4
Rép. tchèque	9.1	68.4	9.1	68.4	28.8	Suède	31.7	-10.1	28.4	-16.7	24.3
Danemark	12.6	56.1	10.8	55.1	24.0	Suisse	13.5	53.0	11.6	54.4	25.5
Estonie	21.0	27.0				Turquie	25.6	11.1	30.4	16.7	36.5
Finlande	26.5	7.9	22.6	4.6	23.7	Royaume-Uni	5.0	82.8	5.0	82.8	28.8
France	20.4	29.3	19.2	28.0	26.6	États-Unis	17.1	40.6	17.1	40.6	28.8
Allemagne	21.8	24.3	21.5	25.1	28.7	<b>Moyenne OCDE34</b>	<b>18.0</b>	<b>37.4</b>			
Grèce	27.8	3.4	29.7	3.1	30.6	<b>OCDE29</b>	<b>18.2</b>	<b>37.0</b>	<b>18.1</b>	<b>36.8</b>	<b>28.7</b>
Hongrie	28.8	0.0	33.0	0.0	33.0						
Islande	15.8	45.1				<b>Autres grandes économies</b>					
Irlande	0.0	100.0	0	100.0	29.6	Argentine	24.1	16.4			
Israël	7.3	74.5				Brésil	26.7	7.4			
Italie	28.5	1.1	25.6	1.2	25.9	Chine	21.3	26.1			
Japon	15.3	46.9	14.6	46.0	27.1	Inde	16.9	41.5			
Korea	8.9	69.3	9.9	69.1	32.1	Indonésie	28.8	0.0			
Luxembourg	23.5	18.6	23.9	18.6	29.3	Féd. de Russie	23.9	16.9			
Mexique	14.1	51.2	18.0	51.8	37.3	Arabie Saoudite	28.8	0.0			
Pays-Bas	27.2	5.7	25.4	5.6	26.9	Afrique du Sud	0.0	100.0			
Nouvelle-Zélande	0.0	100.0	0.0	100.0	28.8	UE27	21.6	25.0			
Norvège	15.5	46.3	13.0	44.5	23.5	Pologne	27.9	3.0	30.1	3.7	31.3

Note : OCDE29 désigne les pays pour lesquels on dispose de données sur la distribution des salaires à l'échelle nationale.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE ; Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547459>

**Distribution des salaires : moyenne de l'OCDE et sélection de pays**



Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547459>

### Principaux résultats

Dans certains pays comme la Hongrie, l'Italie ou la République slovaque, on observe une corrélation très étroite entre les droits à retraite et le salaire perçu pendant la durée d'activité. À l'inverse, les prestations étant forfaitaires en Irlande et en Nouvelle-Zélande, les pensions de retraite ne sont pas liées à la rémunération.

Sur le graphique, le niveau relatif des pensions figure en ordonnée et le salaire individuel en abscisse. Si le tracé est horizontal, cela signifie qu'il n'y a pas de lien entre les pensions et la rémunération, tandis qu'une augmentation linéaire indique une étroite corrélation.

Les pays ont été regroupés en fonction de la corrélation (ou non) entre les prestations de retraite et le salaire individuel, à partir de la distribution des prestations de retraite au regard de la distribution des salaires, exposée dans l'indicateur précédent (« Progressivité de la formule de calcul des prestations de retraite »).

Le groupe A est constitué de sept pays où il y a peu ou pas de corrélation entre les droits à retraite et le salaire. Outre les systèmes de retraite à taux uniforme en vigueur en Afrique du Sud, en Irlande et en Nouvelle-Zélande, le niveau relatif des pensions varie peu au Canada : de 38 % pour les faibles revenus à 44 % pour le salaire moyen et au-delà. Même si le Canada est doté d'un régime lié à la rémunération, l'objectif de taux de remplacement de ce régime est très faible, son plafond est à peu près égal au salaire moyen national et une prestation soumise à conditions de ressources peut être retirée si le revenu assuré par ce régime dépassent un certain seuil. Au Royaume-Uni, le régime lié à la rémunération repose sur une formule très progressive et le pays est doté d'un dispositif de retraite de base. En Australie, le tracé relativement plat de la courbe est essentiellement dû au régime de retraite public soumis à conditions de ressources. De plus, dans le dispositif à cotisations définies, le niveau de salaire pour lequel les employeurs doivent cotiser est plafonné.

À l'autre extrémité, on trouve huit pays où les droits à retraite sont très fortement corrélés au salaire (groupe F). Aux Pays-Bas, il n'y a pas de plafond au salaire de référence pour les plans de retraite professionnels quasi obligatoires. En Hongrie, en République slovaque et en Italie, les limites imposées au salaire de référence correspondent au salaire moyen multiplié par trois ou plus. Dans ces pays, le niveau relatif de la pension augmente avec la rémunération de façon linéaire sur la majeure partie de l'échelle de salaires représentée.

La corrélation entre le salaire individuel et la pension de retraite est légèrement moins forte dans les huit pays qui composent le groupe E que dans ceux du groupe F. La moyenne calculée pour les 27 pays de l'Union

européenne fait partie de ce dernier groupe. En Estonie et en Pologne, les pensions et les salaires sont étroitement corrélés dans les régimes à cotisations définies et dans les dispositifs publics liés à la rémunération, mais les prestations minimums sont censées jouer un rôle plus important que dans les pays du groupe F.

Il est intéressant de relever que la plupart des pays non membres de l'OCDE étudiés ici se situent dans ces deux derniers groupes (la corrélation pensions/salaires y est relativement étroite) : on y trouve l'Arabie Saoudite, l'Argentine, le Brésil, la Chine, l'Inde et la Fédération de Russie. En outre, dans la plupart de ces pays, existent des secteurs informels très développés dont les actifs ne sont pas couverts par le système de retraite officiel.

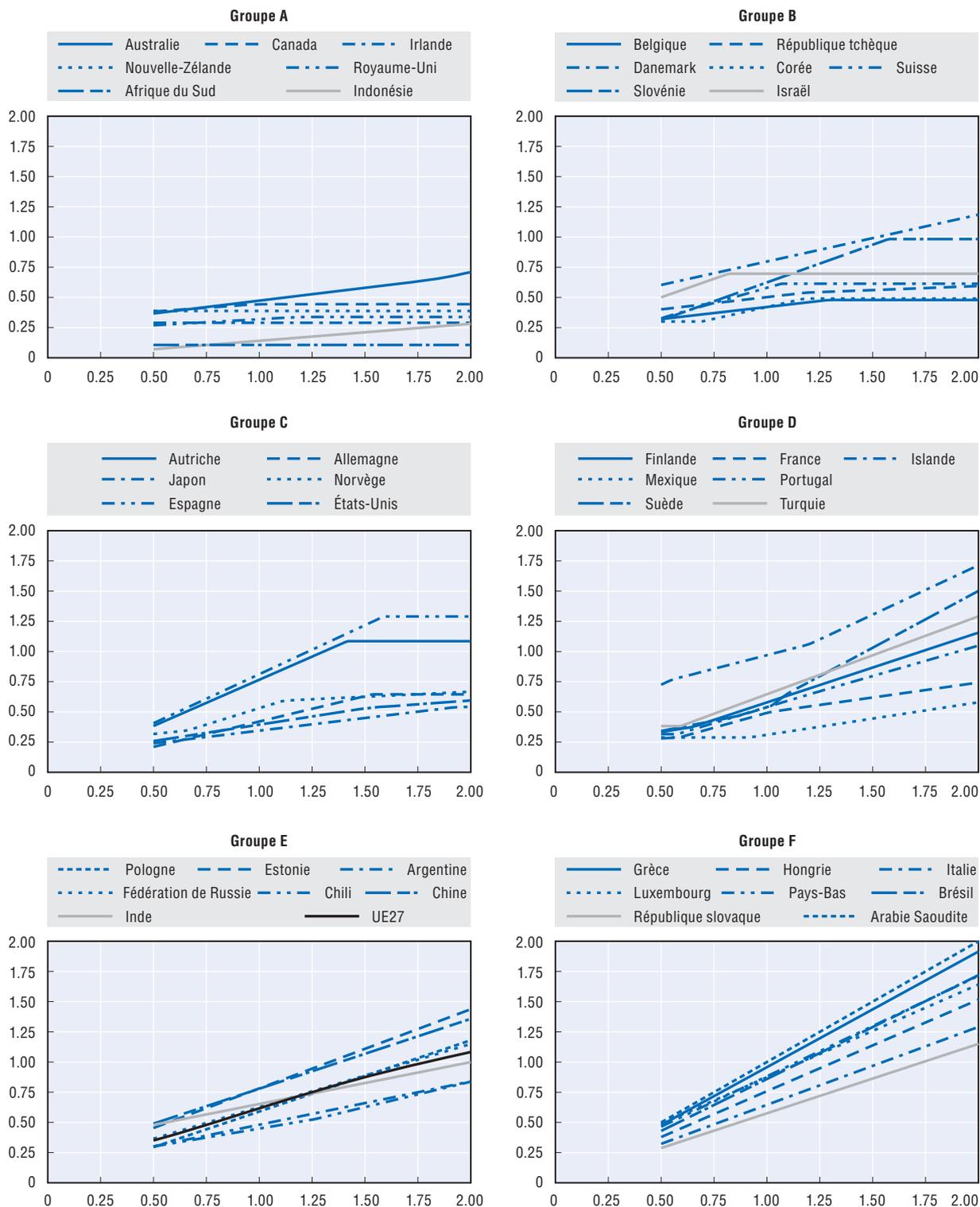
La première raison en est que le Luxembourg et la Suède sont dotés de régimes à caractère redistributif qui visent un revenu minimum relativement élevé pour les retraités (38 % du salaire moyen). Ensuite, le plafond du salaire de référence pour le régime public en Suède est relativement bas, soit 110 % du salaire moyen national, ce qui fait que la corrélation entre la rémunération et la pension est plus faible que pour les pays du groupe F.

Les autres pays constituent des cas intermédiaires. Dans les treize pays des groupes B et C, le lien entre la pension de retraite et le salaire est plus étroit que dans le premier groupe de pays (groupe A), mais le système de retraite repose sur une formule nettement plus progressive que celle des huit pays du groupe F. En Corée, aux États-Unis, en Norvège et en République tchèque, cette redistribution en faveur des faibles revenus tient essentiellement à la progressivité de la formule de calcul des prestations. Dans ces régimes publics, la part du salaire qui est remplacée est plus élevée pour les salariés démunis que pour les revenus moyens ou élevés. Au Danemark et en Islande, ce sont des régimes de retraite de base et ciblés très développés qui assurent cette progressivité.

Le groupe D est composé de six pays qui se situent dans la moyenne des économies de l'OCDE pour ce qui est de la corrélation entre les droits à retraite et le salaire. La France et le Portugal se caractérisent par des régimes de retraite redistributifs – minimum et ciblés – pour les faibles revenus. Cependant, à un niveau de revenu plus élevé, la corrélation salaire-prestations de retraite est étroite.

### Le lien entre le salaire et les droits à retraite

Droits à retraite bruts en proportion du salaire moyen national



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547478>

### Principaux résultats

Les indicateurs présentés jusqu'à présent ont porté sur les taux de remplacement, le montant relatif des pensions et le patrimoine retraite à différents niveaux de rémunération. Fondés sur la moyenne pondérée de ces indicateurs sur toute l'échelle des salaires, les chiffres présentés ici correspondent à la pension moyenne au moment du départ en retraite et au patrimoine retraite moyen (valeur viagère des pensions servies).

Le premier indicateur rend compte du revenu moyen des retraités, en prenant en considération les différences de régimes applicables aux salariés qui perçoivent des rémunérations différentes. Pour les 34 pays de l'OCDE, la pension moyenne représente 55.3 % du salaire moyen national.

Le second indicateur est destiné à évaluer de façon synthétique le coût total des prestations de retraite. Le patrimoine retraite moyen pondéré est égal au salaire moyen annuel à l'échelle nationale multiplié par 10.3 pour les hommes et 12.0 pour les femmes.

La mesure du niveau relatif moyen pondéré des pensions associe des données sur la distribution des salaires aux calculs des droits à retraite. Ce calcul global est exprimé en pourcentage du salaire moyen national. Les taux de remplacement sont en général plus élevés pour les faibles revenus et réciproquement, mais il y a beaucoup plus de bas salaires que de personnes à revenu élevé.

Les résultats apparaissent dans les première et deuxième colonnes du tableau pour les hommes et pour les femmes, respectivement. En tête du classement, on trouve l'Islande, où la pension moyenne pondérée est supérieure à 100 %, suivie de près par les Pays-Bas, le Luxembourg et la Grèce. Dans trois autres pays – le Danemark, l'Espagne, et la Hongrie –, la pension moyenne pondérée représente plus de 70 % du salaire moyen. En bas du classement, elle est inférieure à 40 % du salaire moyen dans dix pays de l'OCDE (Allemagne, Belgique, Chili, Corée, États-Unis, Irlande, Japon, Mexique, Nouvelle-Zélande, et Royaume-Uni).

Cette méthode de pondération peut aussi s'appliquer au patrimoine retraite. Ce dernier constitue l'indicateur le plus complet sur l'ampleur des promesses de retraite faites aux salariés d'aujourd'hui, car il tient compte des différences d'un pays à l'autre en termes d'âge de la retraite, d'espérance de vie et de règles d'indexation. Le patrimoine retraite moyen pondéré est exprimé en multiple du salaire moyen national.

Les résultats sont présentés dans les troisième et quatrième colonnes du tableau. Pour le patrimoine retraite moyen pondéré, on observe des valeurs nettement supérieures à la moyenne – soit un salaire moyen multiplié par 13.3 à 21.8 pour les hommes et 15.1 à 25.8 pour les femmes – au Danemark, en Espagne, en Grèce, en Islande, au Luxembourg et aux Pays-Bas. La Hongrie, Israël, l'Italie, la Slovénie, la Suède et la Suisse sont au coude à coude, avec des valeurs s'élevant à 10-12 fois le salaire moyen.

Converties en dollars américains (au taux de change du marché), les promesses de retraite représentent en

moyenne à 667 000 USD pour les hommes et à 766 000 USD pour les femmes dans ces 12 pays (cinquième et sixième colonnes du tableau). Ce montant correspond à la valeur actualisée des transferts que les sociétés promettent d'effectuer en moyenne en faveur des futurs retraités en vertu des règles des systèmes de retraite aujourd'hui en vigueur.

À l'autre extrémité, le patrimoine retraite est nettement en deçà de la moyenne de l'OCDE dans trois pays (les États-Unis, le Japon et le Royaume-Uni), avec moins de 6.3 fois le salaire moyen pour les hommes et moins de 7.6 fois pour les femmes. Le montant du patrimoine retraite est aussi relativement faible dans des pays comme la Pologne où l'espérance de vie est plus courte.

Dans tous les pays non membres de l'OCDE, la promesse de retraite est bien en deçà de la moyenne des 34 pays de l'OCDE. C'est au Brésil, où elle atteint 198 000 USD pour les hommes comme pour les femmes, qu'elle est le plus élevé. Ces chiffres s'expliquent par le niveau de revenu, qui est plus faible.

### Définition et mesure

Les indicateurs reposent sur les calculs des droits à retraite (montant des pensions et patrimoine retraite) de personnes qui perçoivent entre 0.3 et 3 fois le salaire moyen national.

Chaque niveau de rémunération individuelle reçoit une pondération en fonction de son importance dans la distribution des salaires. Les calculs s'appuient sur les données nationales (voir l'indicateur « Moyenne et distribution des salaires » en Partie II.5). Dans tous les pays, la distribution des salaires est asymétrique. Le mode (ou pic) de la distribution et la médiane (c'est-à-dire le salaire de part et d'autre duquel les salariés se répartissent en nombre égal) sont nettement inférieurs à la moyenne. On compte donc un grand nombre de salariés faiblement rémunérés et une moins grande proportion de personnes à revenu élevé, de sorte que les bas salaires se voient accorder une pondération plus forte que les hauts revenus dans les calculs de l'indicateur.

II.2. MOYENNE PONDÉRÉE DES PENSIONS ET DES PATRIMOINES RETRAITE

Moyennes pondérées des pensions et des patrimoines retraite

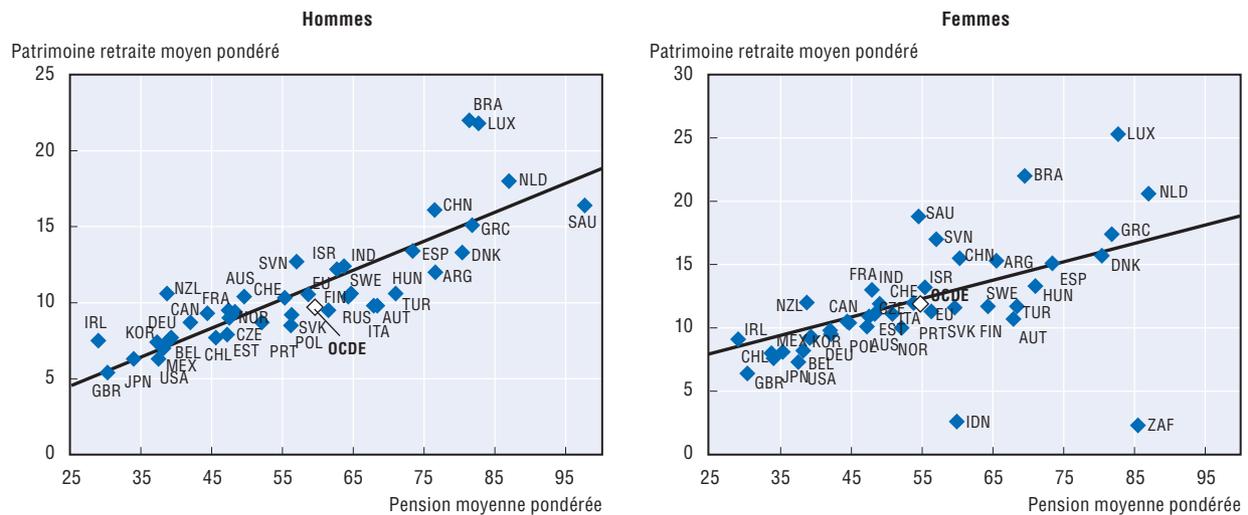
En pourcentage du salaire moyen national

	Pension moyenne pondérée		Patrimoine retraite moyen pondéré		Patrimoine retraite moyen (USD)		Pension moyenne pondérée		Patrimoine retraite moyen pondéré		Patrimoine retraite moyen (USD)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Pays de l'OCDE</b>												
Australie	47.4	44.7	9.5	10.4	479 000	524 000						
Autriche	67.9	67.9	9.8	10.7	557 000	608 000						
Belgique	38.2	38.2	7.0	8.2	407 000	476 000						
Canada	42.0	42.0	8.7	9.8	350 000	394 000						
Chili	45.6	33.7	7.7	8.0	86 000	89 000						
Rép. tchèque	47.5	47.5	9.0	10.9	145 000	175 000						
Danemark	80.4	80.4	13.3	15.7	937 000	1 106 000						
Estonie	47.2	47.2	7.9	10.1	114 000	146 000						
Finlande	59.6	59.6	9.7	11.6	529 000	632 000						
France	44.4	44.4	9.3	10.5	444 000	501 000						
Allemagne	39.3	39.3	7.7	9.3	466 000	563 000						
Grèce	81.8	81.8	15.1	17.4	528 000	609 000						
Hongrie	71.0	71.0	10.6	13.3	144 000	180 000						
Islande	100.4	100.4	19.4	21.8	897 000	1 008 000						
Irlande	29.0	29.0	7.5	9.1	448 000	544 000						
Israël	62.7	55.4	12.2	13.2	382 000	413 000						
Italie	64.7	50.8	10.6	11.1	408 000	427 000						
Japon	34.0	34.0	6.3	7.6	305 000	368 000						
Corée	39.1	39.1	7.6	9.2	231 000	280 000						
Luxembourg	82.7	82.7	21.8	25.3	1 542 000	1 789 000						
Mexique	37.3	35.3	7.4	8.1	50 000	55 000						
Pays-Bas	87.0	87.0	18.0	20.6	1 145 000	1 311 000						
Nouvelle-Zélande	38.7	38.7	10.6	12.0	347 000	393 000						
<b>Pays de l'OCDE (suite)</b>												
Norvège	48.3	48.3	9.4	11.1	732 000	865 000						
Pologne	56.2	42.1	8.5	9.5	119 000	133 000						
Portugal	52.1	52.1	8.7	10.0	205 000	235 000						
Rép. slovaque	56.3	56.3	9.2	11.3	82 000	101 000						
Slovénie	57.0	57.0	12.7	17.0	293 000	392 000						
Espagne	73.4	73.4	13.4	15.1	455 000	513 000						
Suède	64.3	64.3	10.4	11.7	556 000	625 000						
Suisse	49.6	49.0	10.4	11.9	715 000	818 000						
Turquie	68.4	68.4	9.8	11.7	142 000	170 000						
Royaume-Uni	30.3	30.3	5.4	6.4	332 000	394 000						
États-Unis	37.5	37.5	6.3	7.3	254 000	294 000						
<b>OCDE34</b>	<b>55.3</b>	<b>53.8</b>	<b>10.3</b>	<b>12.0</b>	<b>436 000</b>	<b>504 000</b>						
<b>Autres grandes économies</b>												
Argentine	76.6	65.5	12.0	15.3	128 000	164 000						
Brésil	81.4	69.5	22.0	22.0	198 000	198 000						
Chine	76.5	60.3	16.1	15.5	67 000	64 000						
Inde	63.7	47.9	12.4	13.0	44 000	46 000						
Indonésie	13.7	59.9	2.6	2.6	4 000	4 000						
Fédération de Russie	61.5	12.2	9.5	12.1	79 000	101 000						
Arabie Saoudite	97.7	54.5	16.4	18.8	143 000	164 000						
Afrique du Sud	10.6	85.5	1.9	2.3	26 000	32 000						
UE27	58.7	54.7	10.5	11.9	380 000	428 000						

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547497>

Comparaison des moyennes pondérées : pensions et patrimoine retraite hommes-femmes



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547497>

### Principaux résultats

En vertu de la taxinomie présentée dans l'indicateur « Architecture des systèmes de retraite nationaux » présentée plus haut, la prestation globale de retraite est assurée par plusieurs composantes. Les systèmes de retraite comportent ainsi deux piliers obligatoires. Le premier est une composante redistributive, destinée à garantir aux retraités un niveau de vie minimum, en termes absolus. Le second, une composante « épargne », dont l'objectif est que les retraités perçoivent un revenu comparable à celui qu'ils touchaient lorsqu'ils étaient en activité. Le présent indicateur, qui montre la décomposition des systèmes de retraite nationaux en piliers et en régimes publics et privés, fait une fois encore ressortir de fortes disparités entre les politiques menées par les différents pays.

Pour ce qui est du premier pilier, il convient de relever que les calculs ne concernent que les carrières complètes. L'ensemble des régimes du premier pilier jouent un rôle bien plus important pour les personnes dont la carrière est incomplète. Néanmoins, il n'est guère facile d'obtenir des informations sur la distribution des cotisations versées, et encore moins d'établir des prévisions en la matière.

Des régimes de base existent dans 14 pays de l'OCDE (si l'on inclut la Corée et le Mexique, où d'autres composantes du système de retraite ont un effet similaire). Dans ces régimes, le montant des prestations ne dépend ni du salaire individuel ni d'autres droits à retraite. En Irlande et en Nouvelle-Zélande, les retraites obligatoires s'inscrivent exclusivement dans ce cadre pour les carrières complètes. En Corée, au Japon, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les retraites de base contribuent à la promesse totale de retraite à hauteur de 41 % à 62 %. Elles jouent également un grand rôle au Canada, au Danemark, en Estonie et en Israël.

Les retraites minimums occupent une place importante dans 13 pays. En Belgique et au Royaume-Uni, les crédits de retraite minimums produisent un effet analogue : les prestations versées aux salariés faiblement rémunérés sont calculées en fonction d'un salaire plus élevé. Ces crédits constituent une part très importante de l'ensemble des prestations servies au Royaume-Uni. Les retraites minimums jouent également un rôle non négligeable au Mexique, au Portugal, en Suède et en Turquie.

Tous les pays de l'OCDE sont dotés d'un filet de protection sociale destiné aux retraités à faible revenu. Dans la plupart d'entre eux, toutefois, les salariés ayant effectué une carrière complète n'y ont pas droit, même si leur rémunération est basse. On note neuf exceptions. L'Australie en est l'exemple le plus frappant, puisque les prestations au titre du premier pilier sont intégralement soumises à conditions de ressources et qu'elles constituent pratiquement la moitié de la prestation globale de retraite. Au Canada, au Chili, au Danemark et en Islande, elles ont également une fonction capitale, étant donné qu'elles représentent entre 17 % et 23 % de la promesse de retraite.

Le graphique de gauche fait apparaître l'importance relative des régimes du premier et du deuxième piliers dans la prestation globale de retraite. Dans la moitié des pays de l'OCDE, le deuxième pilier contribue pour au

moins 94 % à cette prestation globale. Dans certains d'entre eux – Autriche, Espagne, Italie, Pologne et Turquie –, cela correspond à des objectifs de taux de remplacement ambitieux. Dans d'autres, comme les États-Unis ou la Suisse, la formule de calcul des prestations du régime public revêt un caractère progressif : la redistribution assurée dans les autres pays par le biais du premier pilier est réalisée ici par les dispositifs du deuxième pilier. Au Royaume-Uni, le régime lié à la rémunération sert principalement à verser des prestations au titre des crédits minimums.

### Régimes du deuxième pilier

Le deuxième pilier des prestations à caractère obligatoire se décompose, dans le tableau, entre régimes publics et privés et entre dispositifs à cotisations définies et à prestations définies ou liés à la rémunération. 25 pays de l'OCDE sont dotés de régimes publics liés à la rémunération. Ces régimes servent la quasi-totalité des prestations dues aux salariés ayant effectué une carrière complète dans neuf pays : l'Allemagne, l'Autriche, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, l'Italie et la Slovaquie.

Les régimes privés sont obligatoires ou quasi obligatoires dans 14 pays de l'OCDE. Il s'agit de dispositifs à prestations définies en Islande, aux Pays-Bas et en Suisse, mais dans la plupart des cas, ces dispositifs sont à cotisations définies. Dans six pays – Australie, Danemark, Mexique, Pays-Bas, Pologne et République slovaque – ils représentent de 50 % à 60 % de l'ensemble de la prestation de retraite obligatoire. Ils occupent une place bien plus importante au Chili, en Islande et en Israël. L'importance relative des prestations obligatoires publiques et privées apparaît dans le graphique de droite. Toutefois, il convient de garder à l'esprit que les régimes privés facultatifs (non représentés) constituent une source importante de revenus dans de nombreux pays, notamment au Canada, aux États-Unis, en Irlande et au Royaume-Uni.

### Définition et mesure

La structure de la prestation globale de retraite est présentée à l'aide de l'indicateur du patrimoine retraite moyen pondéré qui figure ci-dessus, en fonction des différentes composantes du système de retraite. Les pondérations sont tirées de la distribution des salaires.

### Structure de la prestation globale de retraite

Contribution (en %) des composantes obligatoires du système de retraite au patrimoine retraite moyen pondéré

	Premier pilier			Deuxième pilier				Total	Premier pilier			Deuxième pilier				Total
	Soumis à conditions de ressources	De base	Minimum	LR Public	CD Public	PD Privé	CD Privé		Soumis à conditions de ressources	De base	Minimum	LR Public	CD Public	PD Privé	CD Privé	
<b>Pays de l'OCDE</b>																
Australie	40.6						59.4	100								
Autriche			6.4	100.0				100								
Belgique				93.6				100								
Canada	22.9	34.9		42.2				100								
Chili	17.5						82.5	100								
Rép. tchèque		18.9		81.1				100								
Danemark	19.3	25.3					55.5	100								
Estonie		32.2		26.7			41.1	100								
Finlande			2.3	97.7				100								
France				100.0				100								
Allemagne	3.7			96.3				100								
Grèce				100.0				100								
Hongrie				56.4			43.6	100								
Islande	22.3	10.1				67.6		100								
Irlande		100.0						100								
Israël		33.1					66.9	100								
Italie				100.0				100								
Japon		44.6		55.4				100								
Corée		62.0		38.0				100								
Luxembourg		15.7	0.1	84.3				100								
Mexique		12.8	30.7				56.5	100								
Pays-Bas		41.4				58.6		100								
<b>Pays de l'OCDE (suite)</b>																
Nouvelle-Zélande								100		100.0						
Norvège								100		0	3.7	85.4		10.9	100	
Pologne								100		1.3	49			49.7	100	
Portugal								100		11.1	88.9				100	
Rép. slovaque								100		0.4	47.4			52.2	100	
Slovénie								100		2.9	0.8	96.3			100	
Espagne								100		0.7	99.3				100	
Suède								100		5.6	48			46.4	100	
Suisse								100		0.2	69.3		30.5		100	
Turquie								100		13.2	86.8				100	
Royaume-Uni								100		0.3	48.2	40.8	10.8		100	
États-Unis								100			100.0				100	
<b>Autres grandes économies</b>																
Argentine								100		20.1	79.9				100	
Brésil								100		100.0					100	
Chine								100		55		45			100	
Inde								100			41.1	58.9			100	
Indonésie								100				100			100	
Féd. de Russie								100		20.7	53.1			26.3	100	
Arabie Saoudite								100			100.0				100	
Afrique du Sud								100		100.0					100	

CD = cotisations définies ; LR = lié à la rémunération ; PD = prestations définies.

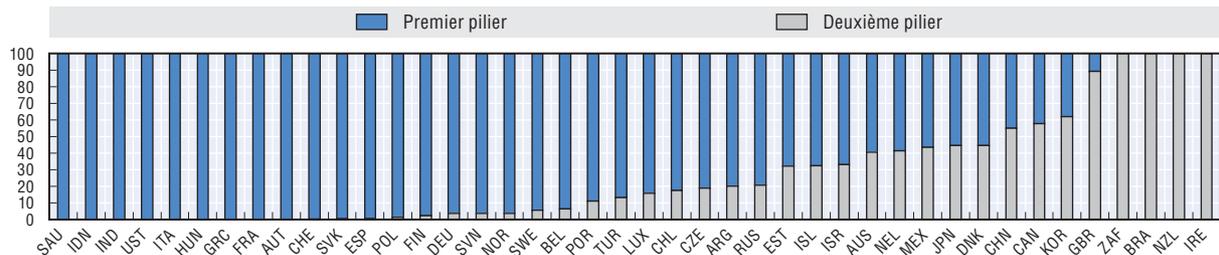
- Belgique : retraite minimum et crédits minimums inclus.
- Corée : la retraite de base correspond à la part de la retraite publique qui est calculée en fonction du salaire moyen et non de la rémunération individuelle.
- Danemark : les régimes privés à cotisations définies comprennent les plans de retraite professionnels quasi obligatoires (49.0 %) et le régime spécial (6.5 %).
- France : les pensions publiques correspondent au régime général (78.2 %) et au plan de retraite professionnel complémentaire (21.8 %).
- Grèce : les retraites publiques sont constituées d'une composante principale (73.0 %) et d'une composante complémentaire (27 %).
- Luxembourg : la retraite de base inclut également l'allocation de fin d'année.
- Mexique : la composante de base est calculée en fonction de l'abondement forfaitaire de l'État aux comptes à cotisations définies, abondement qui s'élève à 5.5 % du salaire minimum réel de 1997.
- Royaume-Uni : la retraite minimum correspond aux crédits minimums du régime public lié à la rémunération.
- Suède : les régimes privés à cotisations définies comprennent les deux dispositifs à cotisations définies (12.6 % et 33.8 %).

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547516>

### Importance relative des programmes redistributifs du premier pilier et des régimes obligatoires du deuxième pilier destinés à remplacer le revenu d'activité

En pourcentage du patrimoine retraite moyen pondéré

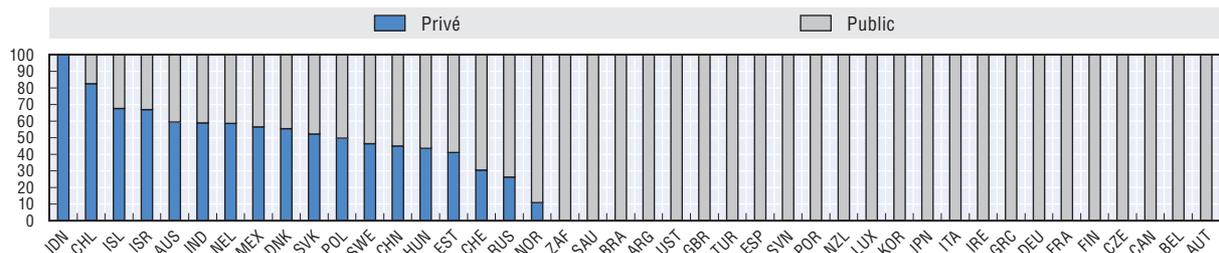


Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547516>

### Importance relative des prestations publiques et des prestations privées pour les régimes obligatoires

En pourcentage du patrimoine retraite moyen pondéré



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547516>



## PARTIE II

### Chapitre 3

# Les revenus et la pauvreté des personnes âgées

*Ces deux jeux d'indicateurs portent sur la situation financière des personnes âgées au cours des dernières années. Le premier s'intéresse à leurs revenus, en les comparant à ceux de la population dans son ensemble. Il montre la manière dont les revenus varient suivant l'âge et le type de ménage, ainsi que leur évolution dans le temps. Figurent également des statistiques sur les sources de revenus (prestations servies par les régimes publics, salaire, revenu d'activité indépendante, pensions privées, autres formes d'épargne).*

*La deuxième batterie d'indicateurs concerne la pauvreté des personnes âgées. Elle fait apparaître la proportion des seniors qui vivent avec un revenu inférieur à la moitié de la moyenne nationale et montre comment ce chiffre varie suivant l'âge, le sexe et le type de ménage. Elle compare également le taux de pauvreté des personnes âgées à celui de l'ensemble de la population.*

*Ces indicateurs, ajoutés pour cette édition de Panorama des pensions, constituent un complément utile à l'étude des droits à retraite menée en Partie II.2. Les calculs de ces droits permettent d'établir un indicateur prospectif, car portant sur le montant des prestations pour des salariés qui entrent actuellement sur le marché du travail. De leur côté, les indicateurs de revenu et de pauvreté permettent d'évaluer la capacité des systèmes de retraite d'hier à assurer un revenu suffisant aux retraités d'aujourd'hui.*

### Principaux résultats

Le revenu des personnes âgées est en général plus faible que celui de la population, même si l'on tient compte des différences de taille des ménages. Dans l'OCDE, les plus de 65 ans touchaient en moyenne, au milieu des années 2000, un revenu qui s'élevait à 82 % de celui de la population dans son ensemble. Entre le milieu des années 80 et le milieu des années 2000, le revenu des seniors a progressé plus vite que celui de la population dans 13 des 25 pays pour lesquels les chiffres sont connus. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les transferts publics constituent la principale source de revenus des personnes âgées.

Au milieu des années 2000, les plus de 65 ans touchaient en moyenne un revenu correspondant à 82,4 % de celui de la population. C'est en Autriche, en France, au Luxembourg, au Mexique et en Pologne, où leur revenu avoisinait 96 % de la moyenne nationale, que les personnes âgées étaient les mieux loties. À l'inverse, en Corée et en Irlande, leur revenu représentait à peine les deux tiers de la moyenne nationale.

En moyenne, le revenu des personnes âgées de 66 à 75 ans est supérieur à celui des plus de 75 ans : il s'établit à 86 % et 78 % du revenu de la population, respectivement. Cette différence s'explique en partie par le fait que les plus de 75 ans sont des personnes dont l'espérance de vie est supérieure à la moyenne, c'est-à-dire surtout des femmes, lesquelles perçoivent en général un salaire plus faible, ont moins d'heures de travail et interrompent plus longtemps leur carrière. Il n'y a que trois pays où le revenu des retraités âgés est supérieur à celui des jeunes retraités.

Les ménages constitués d'une personne seule âgée de plus de 65 ans touchent un revenu qui s'élève à seulement 73 % de celui des ménages dont le chef de famille appartient à la même tranche d'âge mais qui sont composés de deux adultes ou plus (en dépit de la correction opérée sur le calcul du revenu pour tenir compte de la taille des ménages). Cela étant, les personnes âgées qui vivent seules sont relativement bien loties au Luxembourg, au Mexique, aux Pays-Bas et en Suisse. Cela s'explique par le versement de pensions de réversion plutôt généreuses, auxquelles s'ajoutent des prestations pour conjoint à charge. En revanche, les seniors qui vivent seuls touchent un revenu très bas en Corée, au Japon, en République slovaque et en Turquie : celui-ci est inférieur à 60 % du revenu perçu par les ménages constitués de deux personnes ou plus.

Les revenus des personnes âgées sont présentés en termes absolus (USD) et en termes relatifs. Ils ressortaient à environ 18 000 USD par an au milieu des années 2000.

### Évolution des revenus

Entre le milieu des années 80 et le milieu des années 2000, le revenu des seniors a progressé plus vite que celui de la population globale dans 13 des 25 pays pour lesquels les chiffres sont connus. L'Allemagne, l'Autriche et la Norvège sont les pays qui ont enregistré les hausses les plus sensibles. À l'inverse, c'est en Nouvelle-Zélande et en Turquie que les plus fortes baisses du revenu relatif des retraités ont été observées durant ces deux décennies.

### Sources de revenus

Parmi les trois principales sources de revenus des personnes âgées, les transferts publics (régimes liés à la rémunération, prestations soumises à conditions de ressources, etc.) occupent la place la plus importante. Ils représentent quelque 60 % du revenu des retraités en moyenne. Les plus de 65 ans qui sont très dépendants des transferts publics vivent en France et en Hongrie : dans ces deux pays, ces prestations assurent 85 % de leur revenu. En Finlande, les plans de retraite professionnels – publics – sont assimilés à des revenus du capital et non à des transferts publics. En Corée, ces derniers ne constituent qu'une faible part du revenu des retraités, car le régime de retraite public ne date que de 1988.

En moyenne, le travail et le capital contribuent au revenu des personnes âgées à hauteur de 20 % environ. Le travail occupe une place particulièrement importante en Corée, au Japon, au Mexique et en Turquie, où il représente plus de 40 % du revenu des retraités. Dans sept autres pays de l'OCDE, il compte pour un quart ou plus dans leurs revenus. Dans certains d'entre eux, comme les États-Unis ou l'Islande, l'âge normal de la retraite est supérieur à 65 ans. Dans d'autres, les salariés continuent à travailler, car ils n'ont pas cotisé suffisamment pour bénéficier d'une retraite à taux plein. De plus, le calcul des revenus se fait par ménage et on suppose que les personnes âgées bénéficient du salaire des individus plus jeunes avec lesquels ils vivent. Lorsqu'un grand nombre de retraités vivent dans des ménages où coexistent plusieurs générations, il y a de fortes chances pour que le travail constitue une source de revenus plus importante pour eux.

Le capital, principalement constitué dans des régimes privés, représente 30 % ou plus du revenu des personnes âgées en Australie, au Canada, au Danemark, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse (et également en Finlande, voir plus haut).

### Définition et mesure

Les revenus mesurés sont issus du travail, du capital et des transferts publics. Les chiffres indiquent le revenu disponible (c'est-à-dire net de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des cotisations sociales). Il s'agit d'un revenu équivalent par ménage qui tient compte de leur taille. Pour plus d'informations sur les définitions et les sources de données, se reporter à l'étude *Croissance et inégalités* (OCDE, 2008). Le chapitre thématique sur « Les revenus et la pauvreté des personnes âgées » des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2009), étudie ces questions plus en détail.

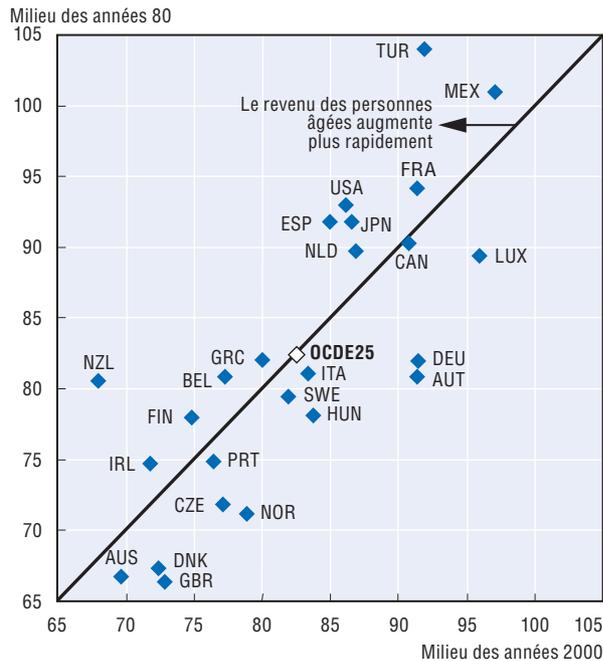
**Le revenu des personnes âgées au milieu des années 2000**

	Revenu des plus de 65 ans, en % des revenus de la population			Revenus des célibataires de plus 65 ans par rapport aux autres personnes de + 65 ans	Revenu moyen des plus de 65 ans (USD, PPA)	Revenu des plus de 65 ans, en % des revenus de la population			Revenus des célibataires de plus 65 ans par rapport aux autres personnes de + 65 ans	Revenu moyen des plus de 65 ans (USD, PPA)	
	Ensemble des plus de 65 ans	66-75 ans	Plus de 75 ans			Ensemble des plus de 65 ans	66-75 ans	Plus de 75 ans			
Allemagne	91.5	96.3	85.5	79.5	22 395	Japon	86.6	88.5	84.2	57.3	22 425
Australie	69.7	71.9	66.4	78.1	17 340	Luxembourg	96.0	94.4	98.3	90.3	37 630
Autriche	96.6	100.8	91.5	80.2	26 088	Mexique	97.1	98.1	95.1	90.5	6 470
Belgique	76.4	80.5	71.0	81.7	18 217	Norvège	78.9	88.1	69.2	64.7	23 308
Canada	90.8	94.8	85.4	73.7	26 510	Nouvelle-Zélande	68.0	69.7	64.5	75.8	14 921
Corée	66.7	66.3	67.4	59.7	14 238	Pays-Bas	87.0	89.3	83.8	86.9	26 538
Danemark	72.4	76.4	67.6	80.7	17 604	Pologne	94.7	94.8	94.6	69.0	9 393
Espagne	79.1	81.1	76.4	78.7	15 505	Portugal	79.5	84.1	72.7	69.0	12 507
États-Unis	86.2	95.7	75.8	69.5	28 437	République slovaque	78.0	83.3	68.9	56.4	7 460
Finlande	74.9	78.4	69.6	73.7	17 387	République tchèque	79.1	80.8	76.3	66.1	11 046
France	94.5	97.6	91.2	84.4	21 922	Royaume-Uni	72.9	76.7	68.2	79.0	22 053
Grèce	80.0	83.8	74.4	68.3	15 626	Suède	82.0	91.6	69.8	65.0	18 165
Hongrie	83.8	86.8	78.8	70.0	9 597	Suisse	80.2	82.0	76.9	88.6	25 185
Irlande	65.9	70.4	59.8	62.1	16 838	Turquie	91.9	89.5	99.7	47.9	5 829
Islande	87.8	95.9	77.5	76.3	21 811	<b>OCDE (30)</b>	<b>82.4</b>	<b>85.9</b>	<b>77.9</b>	<b>73.1</b>	<b>18 271</b>
Italie	83.4	88.4	76.0	70.2	16 687						

Note : Les parités de pouvoir d'achat (PPA) sont des taux établis à partir de comparaisons internationales de la consommation effective.  
 Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus ; sur les revenus relatifs en fonction de l'âge, voir le graphique 2.4 dans Croissance et inégalités (OCDE, 2008), et sur les revenus absolus, le tableau 5.A1.1 dans la même publication.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547535>

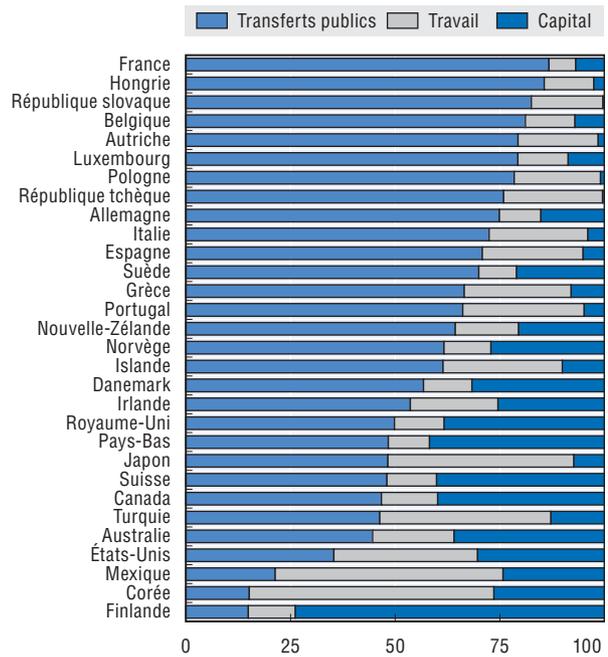
**Évolution des revenus du milieu des années 80 au milieu des années 2000**



Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus ; voir le graphique 2.6 de Croissance et inégalités (OCDE, 2008).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547535>

**Les sources de revenus au milieu des années 2000**



En pourcentage du revenu disponible total des ménages, milieu des années 2000

Note : Les revenus du travail intègrent l'activité salariée et l'activité indépendante. Les revenus du capital comprennent les pensions privées ainsi que le rendement des produits d'épargne autres que l'épargne-retraite.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547535>

### Principaux résultats

Dans les pays de l'OCDE, 13,5 % des plus de 65 ans, en moyenne, vivent dans la pauvreté monétaire, c'est-à-dire que leur revenu est inférieur à la moitié de la médiane nationale. Il y a de grandes différences d'un pays à l'autre : dans deux d'entre eux, la pauvreté monétaire des seniors est pratiquement inexistante, tandis que dans quatre autres, le taux de pauvreté est deux fois plus élevé que la moyenne de la zone OCDE. Ce taux est plus élevé chez les retraités que dans l'ensemble de la population, où il atteint 10,6 %, en moyenne. Les femmes âgées sont plus nombreuses à vivre dans la pauvreté que les hommes âgés et le taux de pauvreté augmente avec l'âge.

Au milieu des années 2000, le taux de pauvreté des plus de 65 ans était très élevé en Corée (45 %) et élevé en Australie, en Irlande et au Mexique (supérieur à 25 %). C'est en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas et en République tchèque qu'on compte le moins de personnes âgées pauvres, soit environ 2 %. En Belgique, en Finlande et en Italie, le taux de pauvreté est proche de la moyenne de l'OCDE (13,5 %).

Ces différences sont dues en grande partie au montant des prestations de retraite versées au titre des filets de protection sociale. En Australie et en Irlande, par exemple, ces prestations étaient, au milieu des années 2000, inférieures au seuil de pauvreté. À l'inverse, en Nouvelle-Zélande, la retraite de base était, à la même période, nettement supérieure au seuil de pauvreté du pays (voir l'indicateur « Retraites de base, ciblées et minimums » en Partie II.1). En Corée, le niveau très élevé du taux de pauvreté des personnes âgées s'explique essentiellement par le fait que le régime de retraite public a été créé en 1988, de sorte qu'au milieu des années 2000, les droits à pension des retraités étaient négligeables ou inexistantes.

Dans 19 des 30 pays considérés, le taux de pauvreté national est inférieur à celui des personnes âgées. C'est en Australie, en Corée, en Grèce, en Irlande, au Mexique et en Suisse que l'écart est le plus marqué. Les retraités sont moins exposés au risque de pauvreté que le reste de la population dans 11 pays. Parmi ceux-ci, la Pologne se caractérise par un taux de pauvreté des personnes âgées inférieur de près de dix points à la moyenne nationale.

### Pauvreté en fonction de l'âge

Parmi les jeunes retraités (66-75 ans), la pauvreté est en général plus rare que chez les retraités âgés (75 ans et plus) : en moyenne, leur taux de pauvreté s'établit à 11,7 % et 16,1 %, respectivement. En Irlande, en Finlande et en Norvège, l'écart est supérieur ou égal à 10 %. Les causes de cette situation sont nombreuses. La raison principale en est que les salaires réels ayant en général augmenté au fil du temps, chaque nouvelle cohorte de retraités bénéficie de prestations plus élevées lors de son départ en retraite. De plus, les personnes âgées sont majoritairement des femmes : elles représentent en moyenne 53 % des 66-75 ans et 60 % des plus de 75 ans. Cela étant, dans quatre pays – le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et la Pologne – les plus de 75 ans sont légèrement mieux lotis que leurs cadets. En

Islande, enfin, le taux de pauvreté est le même pour ces deux tranches d'âge.

### Pauvreté et les différences hommes-femmes

Dans 27 des 30 pays, les femmes âgées ont plus de risques d'être touchées par la pauvreté que les hommes âgés. En moyenne, le taux de pauvreté ressort à 15 % pour les femmes et 11 % pour les hommes. Il n'y a que trois exceptions à cette situation : l'Islande, le Luxembourg et la Nouvelle-Zélande, pays dans lesquels le taux de pauvreté de l'ensemble des personnes âgées est faible. Toutefois, dans cinq autres pays – Belgique, Mexique, Pays-Bas, Portugal et Turquie – les femmes âgées ne sont pas trop mal loties, avec un taux de pauvreté qui n'est que légèrement supérieur à celui des hommes.

C'est en Irlande, en Finlande et en Norvège que l'écart de pauvreté entre hommes et femmes est le plus grand : le taux de pauvreté des femmes y est supérieur de plus de dix points à celui des hommes. Mais les écarts sont également sensibles en Autriche, aux États-Unis, en Italie, au Japon et en République slovaque.

### Pauvreté en fonction du type de ménage

C'est du type de ménage que dépend le plus le risque de pauvreté. Parmi les ménages dont le chef de famille a plus de 65 ans, une personne seule sur quatre environ vit dans la pauvreté, en moyenne, alors que la proportion est inférieure à une sur dix pour les couples. En Corée et en Irlande, la grande majorité des personnes âgées vivant seul subissent la pauvreté. En Australie, aux États-Unis, au Japon et au Mexique, les taux de pauvreté monétaire sont compris entre 40 % et 50 % pour les retraités qui vivent seul.

### Définition et mesure

Afin de faciliter les comparaisons entre pays, l'OCDE considère la pauvreté comme une notion « relative ». Pour la pauvreté, la référence est calculée en fonction du revenu médian des ménages dans un pays donné à un moment donné. Ici, le seuil de pauvreté est fixé à 50 % du revenu disponible équivalent médian des ménages. Pour plus d'informations sur les définitions et les sources de données, se reporter à l'étude *Croissance et inégalités* (OCDE, 2008). Le chapitre thématique sur « Les revenus et la pauvreté des personnes âgées » des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2009), étudie ces questions plus en détail.

### Taux de pauvreté monétaire

Pourcentage de personnes dont le revenu est inférieur à 50 % du revenu disponible médian des ménages

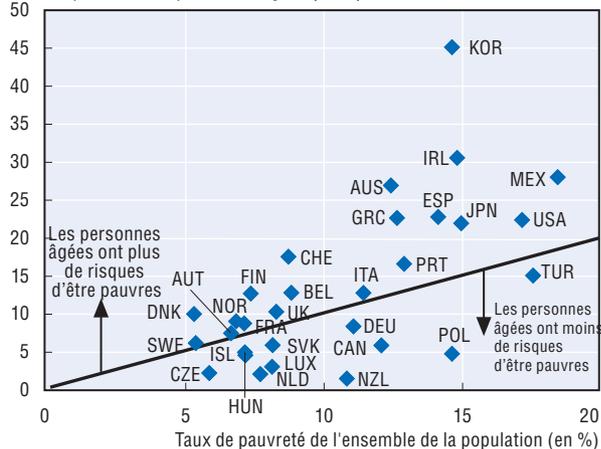
	Personnes âgées (de plus de 65 ans)							Ensemble de la population (tous âges confondus)
	Ensemble	Par âge		Par sexe		Par type de ménage		
		65+	66-75	75+	Hommes	Femmes	Seul	
Allemagne	8.4	6.5	11.1	5.1	10.8	15.0	4.7	11.0
Australie	26.9	26.1	28.3	24.6	28.9	49.9	17.7	12.4
Autriche	7.5	5.3	10.2	3.6	10.1	16.4	3.9	6.6
Belgique	12.8	10.5	16.0	12.7	12.9	16.7	10.0	8.8
Canada	5.9	5.2	6.8	3.1	8.1	16.2	3.9	12.0
Corée	45.1	43.3	49.8	41.8	47.2	76.6	40.8	14.6
Danemark	10.0	6.9	13.7	8.0	11.5	17.5	3.8	5.3
Espagne	22.8	20.0	26.4	20.1	24.7	38.6	24.2	14.1
États-Unis	22.4	20.0	27.4	18.5	26.8	41.3	17.3	17.1
Finlande	12.7	8.2	19.5	6.5	16.9	28.0	3.9	7.3
France	8.8	7.2	10.6	6.6	10.4	16.2	4.1	7.1
Grèce	22.7	19.2	27.8	20.4	24.5	34.2	17.6	12.6
Hongrie	4.6	4.2	5.5	1.8	6.6	11.1	0.8	7.1
Irlande	30.6	25.8	37.1	24.6	35.3	65.4	9.4	14.8
Islande	5.0	5.0	5.0	5.8	4.3	9.8	2.3	7.1
Italie	12.8	11.2	15.2	8.1	16.1	25.0	9.4	11.4
Japon	22.0	19.4	25.4	18.4	24.7	47.7	16.6	14.9
Luxembourg	3.1	3.4	2.6	4.0	2.4	3.6	2.9	8.1
Mexique	28.0	26.3	31.2	27.6	28.5	44.9	20.9	18.4
Norvège	9.1	3.8	14.6	3.5	13.1	20.0	1.2	6.8
Nouvelle-Zélande	1.5	1.6	1.4	2.1	0.9	3.2	1.1	10.8
Pays-Bas	2.1	2.2	2.0	1.7	2.4	2.6	2.3	7.7
Pologne	4.8	5.4	3.8	2.6	6.1	6.0	5.9	14.6
Portugal	16.6	14.4	19.9	16.0	17.0	35.0	15.7	12.9
République slovaque	5.9	3.2	10.6	2.0	8.4	10.4	2.9	8.1
République tchèque	2.3	2.0	2.6	1.4	2.9	5.6	2.0	5.8
Royaume-Uni	10.3	8.5	12.6	7.4	12.6	17.5	6.7	8.3
Suède	6.2	3.4	9.8	4.2	7.7	13.0	1.1	5.3
Suisse	17.6	16.6	19.3	15.2	19.3	24.3	14.6	8.7
Turquie	15.1	14.9	15.6	14.6	15.6	37.8	17.3	17.5
<b>OCDE</b>	<b>13.5</b>	<b>11.7</b>	<b>16.1</b>	<b>11.1</b>	<b>15.2</b>	<b>25.0</b>	<b>9.5</b>	<b>10.6</b>

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus ; voir le tableau 5.3 de Croissance et inégalités (OCDE, 2008).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547554>

#### Taux de pauvreté monétaire en fonction de l'âge

Taux de pauvreté des personnes âgées (en %)

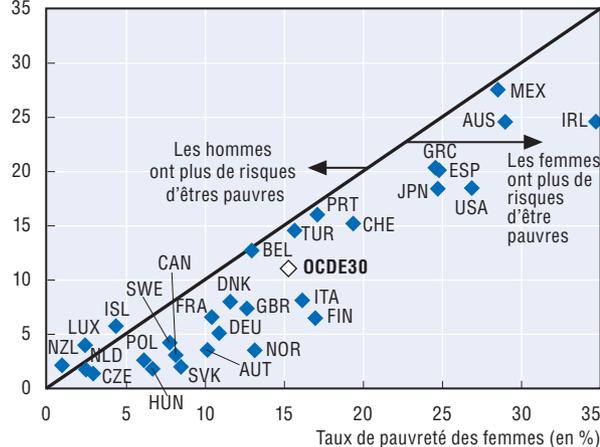


Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus ; voir les tableaux 5.1 et 5.3 de Croissance et inégalités (OCDE, 2008).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547554>

#### Taux de pauvreté monétaire des personnes âgées en fonction du sexe

Taux de pauvreté des hommes (en %)



Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus ; voir le graphique 5.6 de Croissance et inégalités (OCDE, 2008).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547554>



## PARTIE II

### Chapitre 4

# L'équilibre financier des systèmes de retraite

*Cette série d'indicateurs porte sur le système de retraite dans son ensemble et non sur les droits à retraite ou le revenu des retraités, contrairement aux deux sections précédentes.*

*On s'intéresse tout d'abord au financement des retraites. Le premier indicateur présente les taux de cotisation des régimes publics et privés obligatoires pour les pays où il est possible de les distinguer. Il fournit aussi des données sur les recettes publiques issues des cotisations de retraite.*

*Le premier des trois indicateurs relatifs aux dépenses de retraite porte sur les dépenses publiques effectuées entre 1990 et 2007. Il fait apparaître la part du revenu national qui est affectée au versement des prestations de retraite publiques. Cet indicateur témoigne également de la place qu'occupent les retraites publiques dans le budget de l'État. Enfin il fournit des données sur le coût des prestations « en nature » (en matière de logement, par exemple), lorsque les chiffres sont connus. Le deuxième indicateur de dépenses concerne les retraites privées : il s'intéresse aux dépenses de prestations des régimes privés obligatoires, quasi-obligatoires et facultatifs. Il donne également, lorsque les données sont disponibles, des informations sur le coût des mesures publiques prises en faveur des régimes privés sous forme d'incitations fiscales.*

*Le dernier indicateur a trait aux projections à long terme des dépenses de retraite, en montrant l'évolution probable des dépenses publiques de retraite sur la période 2007-60. Il s'appuie sur le deuxième rapport sur le vieillissement établi par l'Union européenne, qui concerne les 27 pays membres et la Norvège, et sur des sources nationales pour d'autres pays de l'OCDE et d'autres grandes économies.*

### Principaux résultats

Les taux des cotisations de retraite sont globalement stables depuis le milieu des années 90. Le taux moyen, dans les 25 pays de l'OCDE qui prélèvent des cotisations distinctes pour les régimes publics, est passé de 19.2 % en 1994 à 19.6 % en 2009, avec un pic à 20.0 % en 2004. Cela s'explique vraisemblablement par le fait que les pouvoirs publics se sont inquiétés des conséquences d'une lourde fiscalité du travail sur l'emploi. Ces préoccupations semblent en effet avoir pris le pas sur celles qui résultent des pressions exercées sur l'équilibre financier des systèmes de retraite par le vieillissement de la population et l'arrivée à maturité des régimes de retraite.

Dans les 23 pays pour lesquels les données sont disponibles, les recettes issues des cotisations représentent en moyenne 5.1 % du revenu national, soit 14.2 % du total des recettes que l'État tire des prélèvements et des cotisations.

La plupart des indicateurs qui figurent dans *Panorama des pensions* concernent l'aspect « prestations » des systèmes de retraite. Les indicateurs de la présente section s'intéressent à l'aspect « cotisations ».

On trouvera dans la partie gauche du tableau l'évolution des taux de cotisation. Dans deux tiers environ des pays qui prélèvent des cotisations de retraite distinctes, les taux sont demeurés inchangés entre 2004 et 2009 (Autriche, Belgique, Canada, Chili, Corée, Espagne, États-Unis, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie, Suède, Suisse et Turquie). En outre, ils n'ont que fort peu évolué en Allemagne, en Finlande et en Israël. En Hongrie, l'augmentation est sensible, au Japon elle est plus faible. On observe en revanche une baisse des taux de cotisation en Estonie et en République slovaque, souvent motivée par une volonté d'alléger la fiscalité du travail afin de favoriser l'emploi.

La partie droite du tableau concerne les fonds collectés grâce aux cotisations des régimes de retraite publics. Les chiffres des recettes viennent en complément des taux de cotisation, car ils témoignent des effets d'autres paramètres du système de retraite. Ainsi, la plupart des pays de l'OCDE ont fixé un plafond pour les cotisations de retraite, lesquels sont approximativement compris entre le salaire moyen et ce même salaire multiplié par 3.7 en Italie et 6.2 au Mexique. L'abaissement du plafond entraînerait naturellement une baisse des recettes à taux de cotisation inchangé. Dans d'autres pays, il existe des seuils de cotisations, de sorte que les cotisations des bas salaires peuvent être faibles ou nulles. Enfin, les recettes de certains pays peuvent se ressentir de la taille du secteur informel ou d'un phénomène de sous-déclaration des revenus.

C'est en Finlande que les recettes publiques issues des cotisations de retraite sont les plus élevées (9.1 % du produit intérieur brut [PIB]). En dépit d'un taux de cotisation proche de la moyenne des pays de l'OCDE, les

cotisations ne représentent que 2.2 % du revenu national en Turquie, en raison de la taille du secteur informel. Les recettes tirées des cotisations sont également modestes au Canada – 2.8 % du PIB –, le taux de cotisation étant faible (la moitié de la moyenne de l'OCDE), tout comme le plafond (pratiquement égal au salaire moyen).

En moyenne, les cotisations salariales représentent au total 1.8 % du PIB, contre 2.9 % pour les cotisations patronales. Les salariés versent 35 % des cotisations totales, en moyenne, contre 57 % pour les employeurs (le solde correspond pour l'essentiel aux cotisations versées par les travailleurs indépendants, même s'il comprend également les cotisations versées par d'autres catégories, notamment les chômeurs). En Espagne, en Finlande, en Hongrie, en Italie et en République tchèque, la plus grande part des cotisations est acquittée par les employeurs. Il ne faut pas oublier toutefois que, comme l'ont montré de nombreuses analyses économiques, les cotisations patronales sont répercutées, en tout ou partie, sur les salariés, par exemple sous la forme d'une diminution des salaires ou du nombre d'emplois. Les cotisations sont équitablement réparties entre employeurs et salariés dans de nombreux pays, notamment en Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Canada, aux États-Unis, au Japon, au Luxembourg, en Suisse et en Turquie.

La dernière colonne du tableau présente les cotisations de retraite exprimées en pourcentage du total des recettes que tire l'État des impôts et des cotisations. L'Italie ne se classe pas en tête dans ce cas : en Espagne et en Grèce, les cotisations de retraite représentent 24-25 % des recettes totales, contre 19.9 % en Italie. En Australie, au Danemark et en Nouvelle-Zélande, les retraites sont financées par les recettes fiscales. Pour les raisons exposées ci-dessus, les cotisations de retraite constituent une part relativement faible des recettes de l'État au Canada, en Corée et en Turquie.

## Taux de cotisation aux régimes publics et recettes tirées des cotisations de retraite

	Taux des cotisations de retraite (en % du salaire brut)							Recettes tirées des cotisations de retraite, 2008			
	1994	1999	2004	2007	2009	Salariés 2009	Employeurs 2009	(en % du PIB)			(en % du total des prélèvements)
								Salariés	Employeurs	Ensemble	
Australie			Régimes privés uniquement					0	0	0	0.0
Autriche	22.8	22.8	22.8	22.8	22.8	10.3	12.6	3.5	3.8	8.0	18.9
Belgique	16.4	16.4	16.4	16.4	16.4	7.5	8.9	2.3	2.0	4.7	10.7
Canada	5.2	7.0	9.9	9.9	9.9	5.0	5.0	1.3	1.3	2.8	8.3
Chili			29.8	29.8	29.8	28.8	1.0				
Rép. tchèque	26.9	26.0	28.0	32.5	28.0	6.5	21.5	1.8	6.0	8.3	22.2
Danemark			Régimes privés uniquement					0.0	0.0	0.0	0.0
Estonie			35.0	22.0	22.0	2.0	20.0				
Finlande	18.6	21.5	21.4	20.9	21.6	4.5	17.1	1.6	7.1	9.1	21.2
France	21.5	16.7	16.7	16.7	16.7	6.8	9.9				
Allemagne	19.2	19.7	19.5	19.9	19.9	10.0	10.0	2.6	3.0	6.6	18.2
Grèce	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	6.7	13.3	3.1	3.7	7.9	24.7
Hongrie	30.5	30.0	26.5	29.5	33.5	9.5	24.0	1.1	5.8	6.8	17.3
Islande			Pas de cotisations de retraite distinctes								
Irlande			Pas de cotisations de retraite distinctes								
Israël			6.1	6.2	6.9	3.9	3.1				
Italie	28.3	32.7	32.7	32.7	32.7	9.2	23.8	2.1	6.5	8.6	19.9
Japon	16.5	17.4	13.9	14.6	15.4	7.7	7.7	2.9	2.9	5.8	20.4
Korea	6.0	9.0	9.0	9.0	9.0	4.5	4.5	1.5	1.0	2.5	9.3
Luxembourg	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	8.0	8.0	2.6	2.4	6.0	16.5
Mexique			Régimes privés uniquement					0.0	0.0	0.0	0.0
Pays-Bas	17.9	17.9	17.9	17.9	17.9	17.9	0				
Nouvelle-Zélande			Pas de cotisation					0.0	0.0	0.0	0.0
Norvège			Pas de cotisations de retraite distinctes								
Pologne		19.5	19.5	19.5	19.5	9.8	9.8	3.6	2.7	7.7	22.1
Portugal			Pas de cotisations de retraite distinctes								
Rép. slovaque	28.5	27.5	26.0	24.0	18.0	4.0	14.0	0.8	2.3	4.1	13.8
Slovénie			24.4	24.4	24.4	15.5	8.9				
Espagne	29.3	28.3	28.3	28.3	28.3	4.7	23.6	1.3	6.8	9.0	24.2
Suède	19.1	15.1	18.9	18.9	18.9	7.0	11.9	2.6	3.7	6.4	13.3
Suisse	9.8	9.8	9.8	9.8	9.8	4.9	4.9	2.7	2.7	5.9	20.3
Turquie	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	9.0	11.0	1.1	1.1	2.2	9.3
Royaume-Uni			Pas de cotisations de retraite distinctes								
États-Unis	12.4	12.4	12.4	12.4	12.4	6.2	6.2	2.3	2.3	4.6	16.3
<b>OCDE34</b>	<b>19.2</b>	<b>19.3</b>	<b>20.0</b>	<b>19.8</b>	<b>19.6</b>	<b>8.4</b>	<b>11.2</b>	<b>1.8</b>	<b>2.9</b>	<b>5.1</b>	<b>14.2</b>
<b>Autres grandes économies</b>											
Argentine			28.0	23.7	23.7	11.0	12.7				
Brésil			31.0	31.0	31.0	11.0	20.0				
Chine			28.0	28.0	28.0	8.0	20.0				
Inde			24.0	24.0	24.0	12.0	12.0				
Indonésie			6.0	6.0	6.0	2.0	4.0				
Russe			28.0	26.0	26.0	0.0	26.0				
Arabie Saoudite			18.0	18.0	18.0	9.0	9.0				
Afrique du Sud			Pas de cotisation								
UE27			23.8	23.3	22.5	7.9	14.0				

Note : Tous les chiffres sont arrondis à une décimale. Pour les taux de cotisation, la moyenne de l'OCDE ne tient pas compte des pays où les cotisations de retraite n'existent pas ou sont incluses dans les cotisations sociales au sens large. S'agissant des recettes tirées des cotisations, pour la moyenne de l'OCDE, la valeur retenue dans les calculs pour les pays ne prélevant pas de cotisations est zéro.

Dans certains cas, les recettes tirées des cotisations de retraite ont été calculées en partant de l'hypothèse que ces recettes sont réparties entre différents programmes de protection sociale dans les mêmes proportions que les taux de cotisation. Les cotisations totales comprennent les sommes versées par des non-salariés (principalement les travailleurs indépendants).

Finlande : les taux de cotisation sont aujourd'hui plus élevés pour les salariés de 53 ans et plus. Les employeurs sont soumis à un prélèvement supplémentaire qui varie de 0.8 % à 3.9 % de la masse salariale en fonction de leur capital. France et Pays-Bas : pour les recettes tirées des cotisations, il est impossible d'établir une distinction entre celles qui sont affectées aux retraites et celles qui ont d'autres finalités. Pologne : le taux des cotisations de retraite a été réduit de trois points en juillet 2007 ; on a retenu ici le chiffre précédent, plus élevé.

Source : OCDE (diverses années), *Les impôts sur les salaires* ; OCDE (2008), *Statistiques des recettes publiques* ; Administration de la Sécurité sociale, États-Unis (diverses années), *Social Security Programs throughout the World* ; Modèles de retraite et modèles fiscaux de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548922>

### Principaux résultats

Dans l'OCDE, les dépenses publiques au titre des pensions de retraite et de réversion ont progressé à un rythme supérieur de 15.0 % à la hausse du revenu national et sont passées d'une moyenne de 6.1 % du produit intérieur brut (PIB) en 1990 à 7.0 % en 2007. Les régimes de retraite publics constituent souvent le plus gros poste de dépenses publiques : ils représentent en moyenne 17 % de l'ensemble de ces dépenses.

Depuis 2000, l'Italie est le pays de l'OCDE où le rapport des pensions publiques servies au revenu national est le plus élevé, soit 14.1 % (près d'un septième) du PIB. Les autres pays où le niveau des dépenses publiques de retraite est élevé se situent également en Europe continentale : environ 12 % du PIB en Autriche, en France et en Grèce et quelque 11 % en Allemagne, en Pologne et au Portugal. Dans ces pays, les dépenses de retraite représentent généralement entre 25 % et 30 % de l'ensemble des dépenses publiques. Ce niveau élevé de dépenses est dû en partie à la situation démographique, ces sept pays comptant parmi les plus vieux de l'OCDE.

Le graphique de gauche compare les dépenses de retraite en 2007 au taux de dépendance économique des personnes âgées pour cette même année (le taux de dépendance économique est le rapport entre la population âgée de 65 ans et plus et celle des 15-64 ans ; c'est l'inverse de l'indicateur « Rapport actifs/inactifs de 65 ans ou plus » qui figure en Partie II.5). Il existe une corrélation étroite entre ces deux paramètres, mais elle est loin d'être absolue. Des pays comme les États-Unis, le Japon, la Suède et la Suisse sont confrontés à une situation démographique similaire ou moins favorable encore, et pourtant leurs dépenses de retraite sont sensiblement moins élevées que celles des sept pays situés en haut du classement.

La Corée, l'Islande et le Mexique dépensent moins de 2 % du PIB en pensions de retraite publiques. Tous trois sont des pays relativement jeunes. En outre, le système de retraite coréen n'est pas encore arrivé à maturité : le régime public lié à la rémunération n'y a été créé qu'en 1998. Au Mexique, le faible niveau des dépenses témoigne de la couverture relativement limitée des dispositifs de retraite (environ 35 % des salariés seulement). En Islande, le revenu des retraités est issu pour une bonne part de plans de retraite professionnels obligatoires (voir l'indicateur suivant « Dépenses de retraite : régimes publics et privés »), ce qui a pour conséquence une faible contribution des régimes publics.

Les dépenses sont également peu élevées dans les pays qui bénéficient d'un contexte démographique favorable, comme l'Australie, le Canada, l'Irlande ou la Nouvelle-Zélande. Ce n'est toutefois pas toujours le cas : bien qu'en deuxième position parmi les pays de l'OCDE les plus jeunes d'un point de vue démographique, la Turquie consacre 6 % de son PIB aux retraites publiques. C'est plus que le Danemark, les États-Unis, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, alors que ces pays comptent deux à trois fois plus de personnes âgées de plus de 65 ans rapportées à l'ensemble de leur population que la Turquie.

### Évolutions

Les dépenses de retraite ont représenté une part relativement stable du PIB sur la période 1990-2007 dans six pays : la Belgique, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, l'Irlande et la Suède.

Dans cinq pays, les dépenses publiques de retraite ont augmenté plus lentement que le revenu national. En Nouvelle-Zélande, la baisse, supérieure à 40 %, s'explique par deux mesures : le gel des retraites de base entre 1992 et 1994 et le relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 65 ans. Les autres pays enregistrant un recul sensible des dépenses de retraite sont l'Islande, le Luxembourg, la Norvège et les Pays-Bas.

Dans six pays de l'OCDE, les dépenses publiques de retraite ont plus que doublé par rapport au revenu national. Dans le cas de la Corée, du Mexique et, dans une moindre mesure, de la Turquie, cela est dû au fait qu'en 1990, les dépenses étaient peu élevées. Néanmoins, celles de la Pologne et du Portugal, initialement inférieures à la moyenne de l'OCDE, s'inscrivent aujourd'hui bien au-delà. Au Japon, l'évolution des dépenses résulte de la rapidité du vieillissement démographique.

### Dépenses brutes et nettes

L'avant-dernière colonne du tableau présente les dépenses publiques en termes nets, c'est-à-dire après impôts et cotisations acquittés sur les prestations de retraite. Le graphique de droite compare ces chiffres aux dépenses de retraite brutes. Les dépenses nettes sont sensiblement inférieures aux dépenses brutes dans trois des pays où celles-ci sont élevées – l'Autriche, la France et l'Italie – et dans les pays nordiques, où la ponction fiscale est relativement lourde. Les dépenses brutes sont comparables aux dépenses nettes lorsque les retraites ne sont pas imposables (en République slovaque) ou que les prestations publiques sont en général inférieures aux abattements à la base (Australie, Irlande, République tchèque et Royaume-Uni).

### Prestations en nature

La dernière colonne du tableau indique le total des dépenses publiques en faveur des personnes âgées, prestations en nature comprises. Dans six pays, les dépenses correspondant à ce type de prestations sont supérieures à 1 % du PIB. Au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède, les plus importantes sont les allocations logement. On les qualifie de prestations en nature car elles sont conditionnées à des dépenses spécifiques engagées par les particuliers. En Australie et au Japon, ce type de prestations occupe également une place importante.

### Dépenses publiques en faveur des personnes âgées et pensions de réversion

	Dépenses publiques sous forme de prestations de retraite en espèces et de pensions de réversion										Total, dont prestations en nature (en % du PIB)
	Niveau (en % du PIB)					Variation (%)	Niveau (en % de l'ensemble des dépenses publiques)		Niveau en termes nets (en % du PIB)	2007	
	1990	1995	2000	2005	2007		1990	2005			
Australie	3.0	3.6	3.8	3.3	3.4	11.2	8.6	10.1	4.5	3.3	
Autriche	11.4	12.3	12.3	12.5	12.3	7.8	22.1	25.3	12.7	10.6	
Belgique	9.1	9.4	8.9	9.0	8.9	-2.9	17.4	18.3	9.0	8.0	
Canada	4.2	4.7	4.3	4.2	4.2	-1.2	8.5	10.6	4.2	3.9	
Chili		6.9	7.5	5.9	5.2				5.2		
Rép. tchèque	6.1	6.3	7.5	7.3	7.4	21.8		17.5	7.7	7.4	
Danemark	5.1	6.2	5.3	5.4	5.6	8.6	9.2	10.9	7.3	4.1	
Estonie			6.0	5.3	5.2				15.2	5.3	
Finlande	7.3	8.8	7.7	8.4	8.3	13.3	15.1	17.5	9.2	6.8	
France	10.6	12.0	11.8	12.3	12.5	17.5	21.5	23.9	12.8	11.7	
Allemagne	9.0	10.7	11.2	11.5	10.7	19.1		24.5	10.7	10.4	
Grèce	9.9	9.6	10.7	11.7	11.9	20.9		26.3	12.0		
Hongrie			7.4	8.6	9.1				18.3	9.6	
Islande	2.2	2.4	2.2	2.0	1.9	-14.7		4.5	2.3	1.8	
Irlande	3.9	3.5	3.1	3.4	3.6	-7.7	9.0	9.7	3.9	3.4	
Israël		4.7	4.9	5.1	4.8				10.7	5.0	
Italie	10.1	11.3	13.6	14.0	14.1	38.9	19.1	29.4	14.1	12.4	
Japon	4.9	6.1	7.4	8.7	9.8	100.0		27.0	10.1	8.4	
Corée	0.7	1.2	1.4	1.5	1.7	130.5	3.7	5.7	1.9	1.7	
Luxembourg	8.2	8.8	7.5	7.2	6.5	-19.8	21.6	18.1	6.6	5.9	
Mexique	0.5	0.7	0.9	1.2	1.4	202.0		7.2	1.4		
Pays-Bas	6.7	5.8	5.0	5.0	4.7	-29.8	12.2	10.4	5.5	4.1	
Nouvelle-Zélande	7.4	5.7	5.0	4.3	4.3	-41.8	14.0	10.9	4.3	3.5	
Norvège	5.6	5.5	4.8	4.8	4.7	-16.6		11.4	6.5	3.8	
Pologne	5.1	9.4	10.5	11.4	10.6	107.0		25.2	10.7	9.7	
Portugal	4.9	7.2	7.9	10.3	10.8	119.8			10.8	10.2	
Rép. slovaque		6.3	6.3	6.2	5.8			17.0	6.2		
Slovénie			10.6	9.9	9.6				22.7	9.7	
Espagne	7.9	9.0	8.6	8.1	8.0	1.5		20.5	8.5		
Suède	7.7	8.2	7.2	7.6	7.2	-6.8		14.1	9.5	5.3	
Suisse	5.6	6.7	6.6	6.8	6.4	14.2	18.6	19.9	6.7		
Turquie	2.4	2.7	4.9	5.9	6.1	159.2			6.2		
Royaume-Uni	4.8	5.4	5.3	5.6	5.4	11.0	11.6	12.0	5.9	5.1	
États-Unis	6.1	6.3	5.9	5.9	6.0	-1.5	16.4	16.3	6.0	5.6	
<b>OCDE</b>	<b>6.1</b>	<b>6.7</b>	<b>6.9</b>	<b>7.1</b>	<b>7.0</b>	<b>14.9</b>		<b>16.5</b>	<b>7.4</b>	<b>6.4</b>	

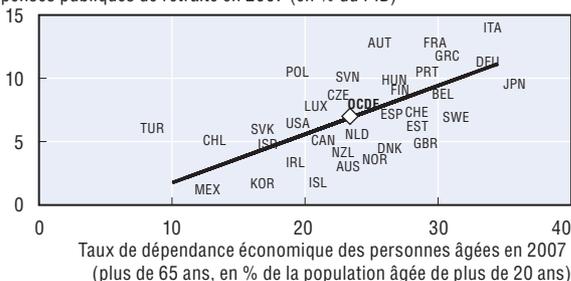
Note : Pour plus d'informations sur les données, les sources et la méthodologie, voir Adema, W. et M. Ladaïque (2009), « How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX) », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 92, Éditions OCDE, Paris.

Source : Base de données des dépenses sociales de l'OCDE (SOCX) ; OCDE, Base de données des principaux indicateurs économiques.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547573>

#### Pression démographique et dépenses publiques de retraite

Dépenses publiques de retraite en 2007 (en % du PIB)



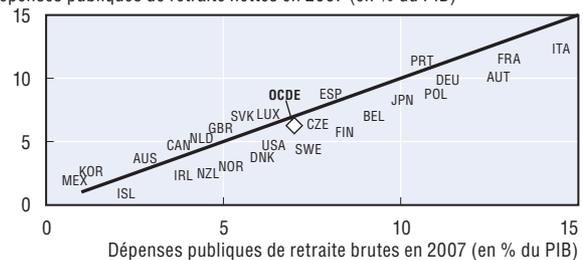
Note : La droite de régression correspond aux dépenses de retraite =  $-2.091 (1.908) + 0.3835 (0.07814) \times$  taux de dépendance économique, où les écarts-types corrigés de l'hétéroscédasticité figurent entre parenthèses. Le coefficient affecté au taux de dépendance est significatif du point de vue statistique à un niveau de 1 % et le coefficient  $R^2$  utilisé dans la régression est égal à 0.4670.

Source : Base de données des dépenses sociales de l'OCDE (SOCX) ; Nations Unies, World Population Prospects – The 2008 Revision.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547573>

#### Dépenses publiques de retraite brutes et nettes

Dépenses publiques de retraite nettes en 2007 (en % du PIB)



Note : Sur le graphique, la droite est à 45°. Pour plus d'informations sur les données, les sources et la méthodologie, voir Adema, W. et M. Ladaïque (2009), « How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX) », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 92, Éditions OCDE, Paris.

Source : Base de données des dépenses sociales de l'OCDE (SOCX).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547573>

### Principaux résultats

Les versements au titre des régimes de retraite privés s'élevaient en moyenne à 1.6 % du produit intérieur brut (PIB) en 2007, dans les 25 pays de l'OCDE pour lesquels les données sont disponibles. Ce chiffre représente un cinquième de la moyenne des dépenses publiques de retraite. De 1990 à 2007, les pensions servies par les dispositifs privés ont progressé à un rythme supérieur de 23 % à celui du PIB et plus soutenu que celui des dépenses publiques de retraite.

Les régimes privés de retraite sont obligatoires ou couvrent quasiment la totalité des salariés par le biais de conventions collectives (régimes dits quasi-obligatoires) dans 14 des 34 pays de l'OCDE. Dans d'autres, la couverture des dispositifs privés facultatifs – qu'ils soient individuels ou professionnels (fournis par l'employeur) – est très étendue.

C'est en Suisse que le flux de pensions privées est le plus important : il s'élevait à 6 % du PIB en 2007. Si l'on ajoute les dépenses publiques, les prestations totales se montent à 12.4 % du PIB, un chiffre comparable aux dépenses publiques de retraite de l'Autriche, de la France ou de la Grèce, par exemple. En Suisse, les plans de retraite professionnels sont obligatoires, même si les données sur les pensions servies par les régimes privés comprennent les prestations supérieures au minimum légal.

Les Pays-Bas, où les plans de retraite professionnels sont « quasi obligatoires », connaissent le niveau de prestations de retraite privées le plus élevé après la Suisse, soit 5.2 % du PIB. Dans les trois pays suivants – Canada, États-Unis et Royaume-Uni – les pensions privées représentent entre 4 % et 5 % du PIB. Les régimes privés y sont facultatifs, mais la couverture des plans de retraite professionnels et individuels est très étendue (au Royaume-Uni, il existe une petite composante obligatoire qui concerne les personnes qui décident de sortir du régime public lié à la rémunération ; voir le descriptif pays en Partie III). Les trois pays suivants sont l'Islande – dotée dispositifs professionnels obligatoires –, ainsi que la Belgique et le Japon (où les régimes privés sont facultatifs), pays dans lesquels les pensions privées ressortent à environ 3 % au moins du PIB.

Dans les années 1990, de nombreux pays – Australie, Estonie, Hongrie, Mexique, Pologne, République slovaque et Suède – ont mis en place des dispositifs privés obligatoires. Dans certains pays – notamment en Europe centrale et orientale – ce sont surtout les salariés les plus jeunes qui ont adhéré à ces nouveaux régimes. Nombre de ces dispositifs n'ont pas encore versé de prestations à leurs adhérents. En Australie et en Suède, la plupart des prestations servies concernent des régimes facultatifs et quasi obligatoires, respectivement, régimes qui existaient avant que les régimes privés soient rendus obligatoires. Dans tous ces cas de figure, il faudra plusieurs dizaines d'années pour que l'ensemble des retraités aient cotisé pendant toute leur carrière à des plans de retraite privés obligatoires.

### Évolutions

C'est dans les pays où les versements effectués par les régimes privés étaient assez faibles à l'origine (moins de 0.5 % du PIB) que l'on observe les progressions les plus fortes, mais il y a des exceptions, comme la Belgique, l'Islande ou la Suisse. Dans ce dernier pays, les plans de retraite professionnels sont devenus obligatoires en 1985, ce qui a nettement étendu la couverture. Cela se traduit aujourd'hui par une augmentation rapide des droits à retraite au titre des régimes privés, chaque nouvelle génération de retraités ayant été couverte par ces régimes plus longtemps que la précédente.

### Allègements d'impôts

Dans la plupart des pays de l'OCDE, l'épargne-retraite constituée dans le cadre de plans de retraite privés bénéficie d'un régime fiscal de faveur. Souvent, les cotisations individuelles sont en tout ou partie déductible de l'impôt sur le revenu et les produits des placements sont totalement ou partiellement exonérés d'impôts. Certains pays prévoient des allègements d'impôts sur les pensions servies (voir l'indicateur « Régime fiscal des pensions et des retraités » en Partie II.2).

Dans nombre de pays de l'OCDE, le coût de ces incitations fiscales est calculé en ayant recours à la notion de « dépenses fiscales », mise au point dans les années 60. Ces dépenses visent à quantifier le coût du régime fiscal de faveur par rapport à un régime fiscal de référence. L'idée, c'est que cela correspond au montant que les pouvoirs publics devraient déboursier sous forme d'aides – une dépense directe – pour obtenir le même effet.

Les données sur les dépenses fiscales liées à l'épargne-retraite sont disponibles pour 21 pays de l'OCDE. Dans plus de la moitié des cas, ces dépenses représentent au plus 0.2 % du PIB et il n'y a que cinq pays – l'Australie, le Canada, l'Irlande, l'Islande et le Royaume-Uni – où les dépenses fiscales s'élèvent à 1 % ou plus du PIB.

Les chiffres des dépenses fiscales doivent être interprétés avec prudence : ils ne sont pas comparables d'un pays à l'autre en raison des différences dans les régimes fiscaux de référence retenus. En dépit de leur nom, ces dépenses ne sont pas équivalentes à des dépenses directes et ne doivent donc pas être ajoutées aux chiffres des dépenses publiques de retraite.

### Références

OCDE (2010), *Les dépenses fiscales dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.

## Dépenses de retraite : régimes publics et privés

Régime	Dépenses de retraite des régimes privés					Variation (en %)	Dépenses de retraite des régimes publics et privés (en % du PIB)	Allègements d'impôts pour les régimes privés (en % du PIB)
	Niveau (en % du PIB)							
	1990	1995	2000	2005	2007 <sup>1</sup>			
Australie	f	1.8	2.9	1.9	1.9		5.3	2.7
Autriche	f	0.4	0.4	0.5	0.5	22.4	12.8	0.1
Belgique	f	1.0	1.7	2.0	3.5	261.2	12.6	0.1
Canada	f	2.6	3.5	4.0	4.3	58.4	8.2	2.0
Chili	o	1.0	1.1	1.3	1.1		6.3	
République tchèque	o	a	a	0.2	0.2		7.7	0.1
	f	a	0.0	0.0	0.1			
Danemark	q/o	1.5	1.8	2.0	2.3	41.2	7.7	
Estonie							5.2	
Finlande	f	0.1	0.4	0.3	0.2	154.3	8.5	0.1
France	o	0.2	0.1	0.2	0.2	10.6	12.8	0.0
	f	0.1	0.1	0.1	0.1	162.8		
Allemagne	f	0.6	0.7	0.8	0.8	24.1	11.5	0.8
Grèce	f	0.4	0.4	0.5	0.4	6.9	12.3	
Hongrie							9.1	
Islande	f	1.4	1.8	2.3	2.8	113.5	4.9	1.0
Irlande	f	0.9	1.1	1.0	1.0	0.9	4.5	1.2
Israël							4.8	
Italie	o	2.7	3.1	1.2	1.1	-57.1	15.5	0.0
	f	0.3	0.2	0.2	0.2	-22.1		
Japon	o	0.2	0.3	0.5	a		12.7	0.7
	f	a	a	3.0	2.3			
Corée	f	m	0.0	0.0	0.0		1.7	
Luxembourg	f	a	a	a	0.6		7.0	0.5
Mexique							1.4	0.2
Pays-Bas	o	a	0.0	0.0	0.0		10.0	
	q	3.9	4.7	4.8	5.2	34.8		
Nouvelle-Zélande							4.3	
Norvège	f	0.6	0.6	0.6	0.6	2.7	5.3	0.6
Pologne							10.6	0.2
Portugal	f	0.3	0.3	0.4	0.6	58.8	11.3	0.1
République slovaque	f	a	0.1	0.2	0.4		6.3	0.2
Slovénie							9.6	
Espagne							8.0	0.2
Suède	q/o	1.2	1.9	1.8	2.1	72.8	9.3	
Suisse	o	3.2	4.9	5.8	6.0	88.7	12.4	
	f	0.0	0.0	0.0	0.0	23.5		
Turquie							6.1	
Royaume-Uni	v/o	4.3	5.2	6.1	4.8	6.2	9.9	1.2
États-Unis	f	2.7	3.1	3.8	3.8	61.0	10.3	0.8
<b>OCDE</b>		<b>1.3</b>	<b>1.4</b>	<b>1.5</b>	<b>1.6</b>	<b>23.3</b>	<b>8.4</b>	<b>0.6</b>

Note : f = facultatif, o = obligatoire, q = quasi obligatoire.

1. Les données pour l'Australie, le Canada et le Chili sont celles de 2005.
2. Les données pour l'Islande, la Norvège, la Pologne et le Royaume-Uni sont celles de 2005. Pour plus d'informations sur les données, les sources et la méthodologie, voir Adema, W. et M. Ladaïque (2009), « How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX) », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 92, Éditions OCDE, Paris.

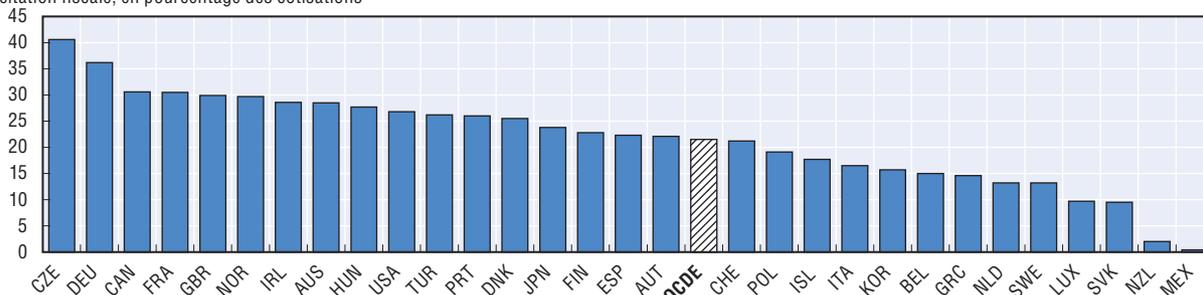
Source : Base de données des dépenses sociales de l'OCDE (SOCX) ; OCDE, Base de données des principaux indicateurs économiques.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547592>

## Incitations fiscales en faveur des régimes privés

Règles et paramètres de 2003

Incitation fiscale, en pourcentage des cotisations



Source : D'après Yoo, K.Y. et A. de Serres (2004), « Le régime fiscal de l'épargne-retraite privée dans les pays de l'OCDE », Revue économique de l'OCDE, vol. 39, n° 2, Éditions OCDE, Paris, pp. 73-110.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547592>

### Principaux résultats

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les dépenses publiques de retraite sont en hausse depuis 20 ans, comme le montrent les deux précédents indicateurs. Les projections à long terme font apparaître que ces dépenses devraient continuer à augmenter dans 25 des 29 pays de l'OCDE pour lesquels les données sont disponibles. En moyenne, les dépenses de retraite devraient passer de 8.4 % du produit intérieur brut (PIB) en 2010 à 11.4 % du PIB en 2050.

La principale cause de la progression des dépenses de retraite est l'évolution démographique. Les projections ci-contre sont issues soit du rapport sur le vieillissement établi par l'Union européenne – qui porte sur les 27 pays de l'UE et la Norvège –, soit de projections nationales. En général, les données sont présentées jusqu'en 2060, mais l'horizon est limité à 2050 pour trois pays. Les projections à long terme constituent un outil indispensable à l'élaboration des politiques des retraites, car il faut souvent un temps assez long pour qu'une réforme ait un effet sur les dépenses publiques de retraite.

On note des différences quant à l'étendue des différents dispositifs concernés par les prévisions, en raison de la complexité et de la diversité des régimes qui assurent des revenus aux retraités. Ainsi, pour plusieurs pays, les données concernant les régimes spéciaux des salariés du secteur public ne sont pas prises en compte alors que pour d'autres pays, elles sont intégrées. De même, suivant le cas, les projections incluent ou non les dépenses correspondant aux prestations soumises à conditions de ressources versées aux retraités. La couverture des données est également différente de celle de la base de données des dépenses sociales de l'OCDE (SOCX) d'où sont tirés les chiffres des deux précédents indicateurs sur l'évolution des dépenses. Pour les statistiques de 2007, il peut y avoir des écarts entre la base de données SOCX et les sources utilisées ici compte tenu de la diversité des prestations étudiées.

Cela étant, ces chiffres font apparaître une tendance générale. De 2010 à 2060, les dépenses de retraite devraient augmenter en moyenne à un rythme supérieur de 40 % à la croissance du PIB pour les 29 pays de l'OCDE étudiés comme pour ceux de l'UE. Même si cela représente une part supplémentaire non négligeable du revenu national, ce taux de croissance est bien inférieur à ce que l'on pourrait attendre compte tenu des évolutions démographiques. L'indicateur « Rapport actifs/inactifs de 65 ans ou plus », qui figure en Partie II.5 ci-après, montre qu'entre 2010 et 2050 le rapport des personnes en âge de travailler aux personnes ayant atteint l'âge de la retraite va diminuer de moitié. Cela signifie qu'il faudrait doubler la part du revenu national qui est consacrée aux retraites publiques.

Cette hausse ne devrait pas avoir lieu en raison des réformes des retraites adoptées. La baisse du montant des prestations qui seront servies aux futurs retraités et

le relèvement de l'âge auquel les salariés peuvent liquider leur pension vont freiner l'augmentation des dépenses publiques de retraite. Dans plusieurs pays – Danemark, États-Unis, France, Italie et Suède – les dépenses de retraite restent globalement stables pendant toute la période de prévision. Seuls deux pays – l'Estonie et la Pologne – peuvent s'attendre à une baisse substantielle des dépenses. Dans ces deux derniers cas, les régimes publics liés à la rémunération ont été partiellement remplacés par des dispositifs obligatoires à cotisations définies. Cela étant, les réformes similaires qui ont été adoptées en Hongrie et en République slovaque ne devraient pas inverser la tendance à la hausse des dépenses publiques de retraite dans ces deux pays.

Dans cinq autres, les dépenses de retraite devraient être multipliées par deux ou plus entre 2010 et 2060. En Grèce et au Luxembourg, les dépenses publiques sont déjà supérieures à la moyenne de l'OCDE et devraient dépasser les 20 % du PIB à l'horizon 2060 (toutefois, ces prévisions ne tiennent pas compte de l'effet de la réforme des retraites adoptée par la Grèce en 2010). Le Japon, qui sera le plus « vieux » pays de l'OCDE en 2060, va également connaître une augmentation rapide de ses dépenses, lesquelles, aujourd'hui légèrement inférieures à la moyenne des membres de l'Organisation, seront à terme nettement supérieures. L'évolution sera également très rapide en Corée et en Irlande. Toutefois, dans ces deux derniers cas, les dépenses publiques sont aujourd'hui modestes et les dépenses de retraite resteront bien inférieures à la moyenne de l'OCDE en 2060. En Corée, cette forte hausse s'explique par le fait qu'il s'agit du pays de l'OCDE qui vieillit le plus vite et que le régime de retraite n'a été créé qu'en 1988 et n'est donc pas encore arrivé à maturité. En Slovénie, les dépenses vont augmenter presque aussi vite et grimper de 10.1 % du PIB en 2010 à 18.6 % en 2060.

Le taux de croissance des dépenses publiques de retraite devrait être proche de la moyenne dans cinq pays. En Australie, en Suisse et au Royaume-Uni, le montant de ces dépenses est aujourd'hui faible et nettement inférieur à la moyenne de l'OCDE. En revanche, en Belgique et en Norvège, le niveau actuel des dépenses est supérieur à la moyenne de la zone OCDE (cependant, la Norvège a, elle aussi, réformé les retraites depuis que ces projections ont été effectuées).

## Projections des dépenses publiques de retraite, 2007-60

	2007	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
<b>Pays de l'OCDE</b>												
Allemagne	10.4	10.2	10.1	10.5	11.0	11.5	11.9	12.1	12.2	12.3	12.5	12.8
Australie	3.6	3.6	3.6	3.7		4.3		4.7		4.9		
Autriche	12.8	12.7	12.8	13.0	13.4	13.8	13.9	13.9	14.0	14.0	13.9	13.6
Belgique	10.0	10.3	10.9	11.8	13.0	13.9	14.4	14.6	14.7	14.7	14.8	14.7
Canada	4.6	5.0	5.4	5.8	6.3	6.6	6.6	6.5	6.4	6.3	6.3	6.2
Chili												
Corée	0.6	0.9	1.1	1.4	2.0	2.5	3.1	3.9	4.8	5.5	6.0	6.5
Danemark	9.1	9.4	10.2	10.6	10.5	10.6	10.5	10.4	10.0	9.6	9.3	9.2
Espagne	8.4	8.9	9.2	9.5	10.1	10.8	11.9	13.2	14.6	15.5	15.6	15.1
Estonie	5.6	6.4	6.2	5.9	5.8	5.6	5.4	5.4	5.3	5.3	5.2	4.9
États-Unis	4.3	4.6	4.8	4.9	4.9	4.9	4.9	4.8	4.8	4.8	4.7	4.7
Finlande	10.0	10.7	11.8	12.6	13.4	13.9	13.9	13.6	13.4	13.3	13.3	13.4
France	13.0	13.5	13.5	13.6	13.9	14.2	14.5	14.4	14.3	14.2	14.1	14.0
Grèce	11.7	11.6	12.2	13.2	14.8	17.1	19.4	21.4	23.0	24.0	24.3	24.1
Hongrie	10.9	11.3	10.9	11.0	10.9	11.0	11.4	12.2	12.7	13.2	13.7	13.8
Irlande	4.0	4.1	4.3	4.6	5.0	5.4	5.8	6.4	7.1	8.0	8.4	8.6
Islande		4.0								6.9		
Israël												
Italie	14.0	14.0	14.0	14.1	14.3	14.8	15.2	15.6	15.4	14.7	14.2	13.6
Japon												
Luxembourg	8.7	8.6	8.9	9.9	12.1	14.2	16.6	18.4	20.7	22.1	23.7	23.9
Mexique		2.4								3.5		
Norvège	8.9	9.6	10.8	11.5	12.0	12.7	13.2	13.4	13.4	13.3	13.5	13.6
Nouvelle-Zélande	4.0	4.7	4.8	5.3	5.9	6.7	7.3	7.7	7.8	8.0		
Pays-Bas	6.6	6.5	7.2	7.8	8.4	9.3	10.0	10.3	10.3	10.3	10.4	10.5
Pologne	11.6	10.8	9.6	9.7	9.7	9.4	9.3	9.2	9.1	9.1	9.0	8.8
Portugal	11.4	11.9	12.1	12.4	12.6	12.6	12.3	12.5	12.8	13.3	13.1	13.4
République slovaque	6.8	6.6	6.3	6.3	6.9	7.3	7.8	8.3	8.8	9.4	9.9	10.2
République tchèque	7.8	7.1	6.9	6.9	7.0	7.1	7.6	8.4	9.4	10.2	10.8	11.0
Royaume-Uni	6.6	6.7	6.8	6.9	7.2	7.6	7.8	8.0	7.9	8.1	8.6	9.3
Slovénie	9.9	10.1	10.6	11.1	12.0	13.3	14.7	16.1	17.3	18.2	18.6	18.6
Suède	9.5	9.6	9.5	9.4	9.4	9.5	9.5	9.4	9.1	9.0	9.2	9.4
Suisse	6.4	6.3	6.6	6.8	7.5	8.1	8.6	8.6	8.8	8.6		
Turquie		7.3								11.4		
<b>OCDE28</b>		<b>8.4</b>	<b>8.6</b>	<b>9.0</b>		<b>10.0</b>		<b>10.9</b>		<b>11.6</b>		
<b>Autres grandes économies</b>												
Afrique du Sud	1.1	1.3	1.7	1.8	1.8	1.7	1.6	1.6	1.5	1.5	1.5	1.4
Arabie Saoudite		2.2								7.1		
Argentine		5.9								8.6		
Brésil		8.5								15.8		
Chine		2.2								2.6		
Fédération de Russie	4.6	7.1	8.5	8.9	9.0	9.0	8.7	8.4	8.0	7.5	7.2	6.9
Inde		1.7								0.9		
Indonésie		0.9								2.1		
UE27	8.9	9.1	9.2	9.6	10.0	10.6	11.1	11.6	12.1	12.5	12.8	12.9

Note : Les chiffres d'OCDE28 correspondent aux pays pour lesquels on dispose de données complètes entre 2010 et 2050. Pour UE27, les chiffres correspondent à la moyenne arithmétique des données observées pour les États membres (et non aux résultats pondérés publiés par la Commission européenne). Les régimes de retraite des fonctionnaires et d'autres salariés du secteur public sont généralement inclus dans les calculs relatifs aux États membres de l'UE : voir Commission européenne, *op. cit.* Les dépenses liées à ces régimes ne sont pas intégrées pour l'Afrique du Sud, le Canada, les États-Unis et le Japon. Dans certains pays, les projections ne sont pas disponibles pour les régimes soumis à conditions de ressources. C'est le cas pour les États-Unis et certains pays de l'UE (voir Commission européenne, *op. cit.*). De même, les données pour la Corée couvrent le régime lié à la rémunération mais pas la retraite de base (soumise à conditions de ressources).

Source : Commission européenne (2009), « The 2009 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU27 Member States (2008-2060) », *European Economy*, n° 2/2009, Bruxelles ; Commonwealth d'Australie (2010), *Australia to 2050: Future Challenges* ; données fournies par le Bureau de l'actuaire en chef, Bureau du surintendant des institutions financières, Canada ; National Pension Research Institute, Corée ; Fédération de Russie : Fonds de pension de la Fédération de Russie (2009), « Actuarial Forecast of Developments of the Pension Fund of the Russian Federation », Direction de la valorisation actuarielle et de la planification stratégique ; Afrique du Sud : estimations effectuées par le Secrétariat de l'OCDE, selon l'hypothèse d'une universalisation des retraites de base ; Social Security Administration (2010), *Annual Report of the Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Federal Disability Insurance Trust Funds*, document 111-137, Chambre des représentants, États-Unis ; Standard & Poor's (2010), *Global Aging 2010: An Irreversible Truth* pour l'Arabie Saoudite, l'Argentine, le Brésil, la Chine, l'Inde, l'Indonésie, l'Islande, le Mexique et la Turquie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548941>



## PARTIE II

### Chapitre 5

## Contexte démographique et économique

*Depuis deux décennies, le vieillissement de la population est l'un des principaux facteurs qui conditionnent les politiques des retraites et leurs réformes. Le vieillissement est la résultante de deux évolutions démographiques.*

*La première est une baisse du nombre de naissances. Le premier indicateur s'intéresse aux taux de fécondité et à leur évolution au fil du temps. Il analyse aussi brièvement les raisons qui sont à l'origine de ces changements. Le second élément qui contribue au vieillissement de la population est l'augmentation de l'espérance de vie. Un indicateur analyse l'évolution de l'espérance de vie – à la naissance et à 65 ans – dans le temps. L'évolution future probable de l'espérance de vie est également esquissée.*

*Le troisième indicateur concerne directement le vieillissement démographique. Celui-ci est mesuré par le rapport actifs/inactifs, soit le nombre de personnes en âge de travailler rapporté au nombre de personnes ayant atteint l'âge de la retraite. Le rapport actifs/inactifs de 65 ans ou plus est représenté sur un siècle : les données rétrospectives remontent à 1950 et des projections sont effectuées jusqu'en 2050.*

*Le dernier indicateur porte sur le contexte économique. Il fournit des données sur le salaire moyen, calculé en utilisant l'indicateur du « salarié moyen » établi par l'OCDE, en 2008. Ces données sont largement utilisées dans la présente étude : de nombreux paramètres et résultats concernant les droits à retraite sont exprimés en pourcentage du salaire moyen national. Figurent également des informations sur la distribution des salaires. Les indicateurs de droits à retraite sont souvent donnés pour un salaire médian, c'est-à-dire le salaire de part et d'autre duquel les salariés se répartissent en nombre égal. Les chiffres de distribution des salaires servent également à calculer les indicateurs de structure de la prestation globale de retraite, de progressivité des systèmes de retraite et de moyenne pondérée des pensions et des patrimoines retraite.*

### Principaux résultats

Pour la période 2005-10, l'indicateur conjoncturel de fécondité est inférieur au seuil de renouvellement de la population – nombre d'enfants nécessaire pour que la population totale reste constante – dans 29 des 34 pays de l'OCDE. Les seules exceptions sont Israël et le Mexique (avec 2.8 et 2.2 enfants par femme, respectivement), ainsi que les États-Unis, l'Islande et la Turquie (résultat égal au seuil de renouvellement, soit 2.1). Toutefois, dans plus des deux tiers des pays de l'OCDE, les taux de fécondité enregistrent une croissance modérée depuis dix ans. Les taux de fécondité ont des répercussions considérables sur les systèmes de retraite, car ils constituent, avec l'espérance de vie, l'un des déterminants du vieillissement démographique.

Sur la période 2005-10, les taux de fécondité se sont établis en moyenne à 1.69 dans les pays de l'OCDE, soit nettement en deçà du niveau nécessaire au renouvellement de la population. La tendance à la baisse du nombre d'enfants se poursuit depuis les années 70. La chute des taux de fécondité est le reflet des changements de mode de vie des individus et des contraintes de la vie quotidienne, comme la précarité de l'emploi, la difficulté à trouver un logement convenable et le coût prohibitif des services de garde d'enfant.

L'écart positif (et croissant) entre le nombre d'enfants que les femmes déclarent vouloir et celui qu'elles ont effectivement montre l'influence de ces contraintes.

Les évolutions familiales ont également eu des conséquences. L'augmentation du nombre de femmes non mariées a peut-être pesé sur les taux de fécondité, notamment dans les pays où mariage et maternité sont étroitement liés, comme la Corée ou le Japon. Ce lien est également important dans plusieurs pays européens, notamment en Grèce, en Italie, en Pologne et en Suisse. Toutefois, les structures de la fécondité des femmes non mariées ont elles aussi changé. Ainsi, au moins la moitié des naissances ont aujourd'hui lieu hors mariage en France, en Islande, en Norvège et en Suède. Dans la zone OCDE, la proportion des naissances hors mariage est désormais de une sur trois en moyenne.

La récente augmentation des taux de fécondité devrait se poursuivre, quoique très lentement, et s'établir à seulement 0.01 par période de cinq ans. On estime que ce taux de fécondité s'établira à 1.80 en moyenne dans les pays de l'OCDE à l'horizon 2045-50.

Le faible niveau des taux de fécondité a des conséquences socio-économiques plus larges. Premièrement, le déclin démographique risque de s'autoalimenter, car le nombre de femmes en âge de procréer diminue. Deuxièmement, il y a moins d'aidants familiaux susceptibles de s'occuper des personnes âgées. Troisièmement, les personnes d'âge actif supportent une charge fiscale plus lourde pour financer les retraites et les dépenses de santé des personnes âgées. Quatrièmement, la population active, elle aussi, va vieillir et risque de s'adapter moins facilement aux changements technologiques, ce qui freinera la productivité et la croissance économique. Enfin, le vieillissement pourrait entraîner une diminution de la quantité d'épargne

disponible pour financer l'économie, car les personnes âgées puisent dans leur épargne pour consommer.

L'augmentation régulière de l'âge moyen de la maternité accompagne (et explique en partie) la tendance à la baisse des taux de fécondité : de 28 ans sur la période 1995-2000, cet âge devrait dépasser les 30 ans à l'horizon 2045. Ce recul de l'âge de la maternité a des conséquences durables. Tout d'abord, il augmente la probabilité que les femmes restent sans enfant ou en aient moins qu'elles ne le souhaiteraient. Ensuite, il accroît le risque de morbidité, pour les mères comme pour les enfants.

Parmi les autres grandes économies, les taux de fécondité de l'Afrique du Sud, de l'Arabie Saoudite, de l'Argentine, de l'Inde et de l'Indonésie sont à l'heure actuelle nettement supérieurs au seuil de renouvellement (2.1). Néanmoins, la tendance est la même que dans la zone OCDE, et, dans la plupart de ces pays, ces taux devraient être inférieurs ou égaux au seuil de renouvellement à l'horizon 2025-30. L'âge moyen de la maternité est également beaucoup plus bas que dans la majorité des pays de l'OCDE : elle y en général inférieure d'au moins deux ans.

### Définition et mesure

L'indicateur conjoncturel de fécondité mesure le nombre d'enfants qu'aurait une femme qui vivrait jusqu'à la fin de sa période de procréation si, à tout âge, sa probabilité de mettre au monde des enfants correspondait au taux de fécondité à cet âge. Il se calcule en général en effectuant la somme des taux de fécondité à chaque âge sur une période de cinq ans. Un indicateur conjoncturel de fécondité de 2.1 enfants par femme assure une stabilité globale de la population dans l'hypothèse où il n'y a pas de flux migratoires et où les taux de mortalité demeurent inchangés.

### Références

D'Addio, A.C. et M. Mira d'Ercole (2005), « Trends and Determinants of Fertility Rates in OECD Countries: The Role of Policies », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 27, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2009), *Panorama de la société*, Éditions OCDE, Paris.

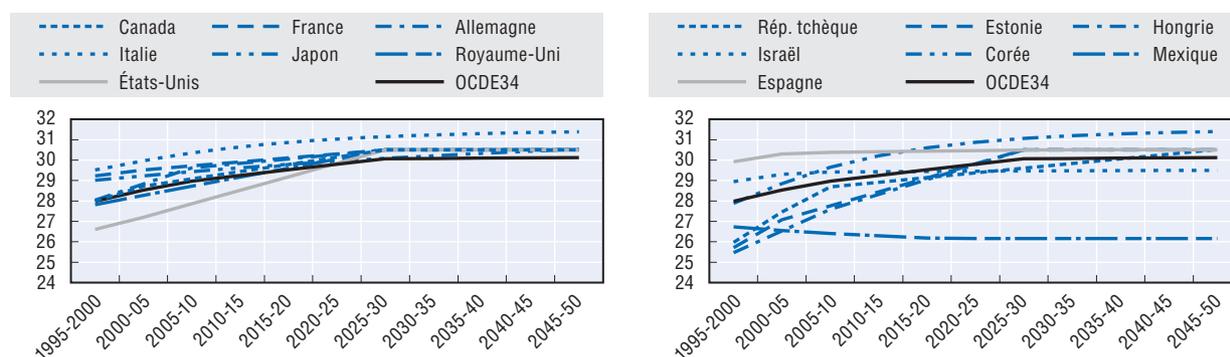
## Indicateurs conjoncturels de fécondité sur la période 1975-2050

	1975-80	1985-90	1995-00	2005-10	2015-20	2025-30	2035-40	2045-50
Australie	1.99	1.86	1.78	1.83	1.85	1.85	1.85	1.85
Autriche	1.65	1.44	1.37	1.38	1.46	1.56	1.66	1.76
Belgique	1.71	1.56	1.60	1.77	1.84	1.85	1.85	1.85
Canada	1.73	1.62	1.56	1.57	1.67	1.77	1.85	1.85
Chili	2.80	2.65	2.21	1.94	1.85	1.85	1.85	1.85
Rép. tchèque	2.31	1.92	1.17	1.41	1.57	1.67	1.77	1.85
Danemark	1.68	1.54	1.76	1.84	1.85	1.85	1.85	1.85
Estonie	2.06	2.20	1.33	1.64	1.84	1.85	1.85	1.85
Finlande	1.66	1.66	1.74	1.83	1.85	1.85	1.85	1.85
France	1.86	1.81	1.76	1.89	1.85	1.85	1.85	1.85
Allemagne	1.52	1.43	1.34	1.32	1.39	1.49	1.59	1.69
Grèce	2.32	1.53	1.30	1.38	1.46	1.56	1.66	1.76
Hongrie	2.12	1.82	1.38	1.35	1.47	1.57	1.67	1.77
Islande	2.29	2.12	2.06	2.10	1.98	1.86	1.85	1.85
Irlande	3.48	2.29	1.90	1.96	1.87	1.85	1.85	1.85
Israël	3.41	3.05	2.94	2.81	2.46	2.22	2.04	1.90
Italie	1.94	1.34	1.22	1.38	1.44	1.54	1.64	1.74
Japon	1.83	1.66	1.37	1.27	1.30	1.40	1.50	1.60
Corée	2.92	1.60	1.51	1.22	1.29	1.39	1.49	1.59
Luxembourg	1.49	1.47	1.72	1.66	1.74	1.84	1.85	1.85
Mexique	5.25	3.63	2.67	2.21	1.89	1.85	1.85	1.85
Pays-Bas	1.60	1.56	1.60	1.74	1.81	1.85	1.85	1.85
Nouvelle-Zélande	2.18	2.03	1.95	2.02	1.95	1.85	1.85	1.85
Norvège	1.81	1.80	1.85	1.89	1.85	1.85	1.85	1.85
Pologne	2.26	2.15	1.48	1.27	1.34	1.44	1.54	1.64
Portugal	2.41	1.62	1.46	1.38	1.44	1.54	1.64	1.74
Rép. slovaque	2.47	2.15	1.40	1.28	1.40	1.50	1.60	1.70
Slovénie	2.20	1.66	1.25	1.36	1.52	1.62	1.72	1.82
Espagne	2.57	1.46	1.18	1.43	1.65	1.75	1.84	1.85
Suède	1.66	1.91	1.56	1.87	1.85	1.85	1.85	1.85
Suisse	1.53	1.53	1.47	1.45	1.54	1.64	1.74	1.83
Turquie	4.72	3.28	2.57	2.13	1.97	1.85	1.85	1.85
Royaume-Uni	1.72	1.81	1.70	1.84	1.85	1.85	1.85	1.85
États-Unis	1.79	1.92	1.99	2.09	1.95	1.85	1.85	1.85
<b>OCDE34</b>	<b>2.26</b>	<b>1.91</b>	<b>1.68</b>	<b>1.69</b>	<b>1.71</b>	<b>1.73</b>	<b>1.77</b>	<b>1.80</b>
<b>Autres grandes économies</b>								
Argentine	3.44	3.05	2.63	2.25	2.08	1.92	1.85	1.85
Brésil	4.31	3.10	2.45	1.90	1.60	1.50	1.60	1.75
Chine	2.93	2.63	1.80	1.77	1.84	1.85	1.85	1.85
Inde	4.89	4.15	3.46	2.76	2.30	1.96	1.85	1.85
Indonésie	4.73	3.40	2.55	2.19	1.88	1.85	1.85	1.85
Fédération de Russie	1.94	2.12	1.25	1.37	1.53	1.63	1.73	1.83
Arabie Saoudite	7.28	6.22	4.62	3.17	2.56	2.15	1.86	1.85
Afrique du Sud	5.00	4.00	2.95	2.55	2.30	2.10	1.94	1.85
UE27	2.07	1.82	1.49	1.53	1.61	1.67	1.74	1.79

Source : Nations Unies, World Population Prospects – The 2008 Revision.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547611>

## Âge moyen de la maternité



Source : Nations Unies, World Population Prospects – The 2008 Revision.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547611>

### Principaux résultats

L'allongement considérable de l'espérance de vie est l'une des avancées les plus remarquables du siècle dernier. On vit de plus en plus longtemps, et cette tendance devrait se poursuivre. Sur la période 2005-10, l'espérance de vie à la naissance s'établit en moyenne à 76.1 ans pour les hommes et à 81.8 ans pour les femmes. Pour ces dernières, c'est au Japon qu'elle est la plus élevée (86.2 ans), puis en France, en Suisse, en Italie et en Espagne. Pour les hommes, c'est l'Islande qui arrive en tête (80.2 ans), suivie de la Suisse, de l'Australie, du Japon et de la Suède.

L'espérance de vie des personnes âgées a une grande influence sur l'équilibre financier des systèmes de retraite. Or, ces personnes vivent de plus en plus longtemps. Sur la période 2005-10, les femmes âgées de 65 ans pouvaient espérer vivre 19.9 années de plus, en moyenne, dans la zone OCDE. Ce chiffre devrait atteindre 23.5 ans en 2045-50. Les hommes du même âge pouvaient espérer vivre 16.4 années de plus. À l'horizon 2045-50, avec un gain attendu de 3.1 années, ce chiffre devrait être de 19.5 années. La différence de longévité entre hommes âgés et femmes âgées devrait rester à peu près stable en termes relatifs, mais augmenter en termes absolus (de 3.5 à 4.0 ans en moyenne dans les pays de l'OCDE). Selon ces prévisions, verser une retraite à partir de 65 ans coûtera environ 20 % plus cher qu'aujourd'hui.

Dans les économies de l'OCDE, l'espérance de vie des personnes âgées varie considérablement d'un pays à l'autre. Les femmes japonaises de 65 ans devraient vivre 27.3 années de plus à l'horizon 2045-50. À l'inverse, en Turquie, les femmes devraient vivre 19.2 années de plus après 65 ans en 2045-50. Le chiffre du Japon est nettement plus élevé que celui de tous les autres pays. Avec 25.5 années, la France arrive en deuxième position.

Pour les hommes, les disparités entre les pays sont moindres que pour les femmes. C'est la Suisse qui, à l'horizon 2045-50, connaîtra l'espérance de vie la plus élevée à 65 ans (22.0 ans), suivie de l'Islande (21.4 années). C'est encore une fois en Turquie que l'espérance de vie à 65 ans est la plus courte (15.4 ans).

En 2045-50, l'écart d'espérance de vie entre hommes et femmes à 65 ans devrait être compris entre trois et cinq ans en faveur des femmes dans presque tous les pays de l'OCDE. La principale exception à ce phénomène est le Japon où l'écart sera supérieur à six ans, l'espérance de vie des femmes y étant particulièrement longue.

Compte tenu de cette tendance, de nombreux pays de l'OCDE ont reculé ou envisagent de reculer l'âge de la retraite : voir le chapitre intitulé l'« Âge de la retraite et espérance de vie, 1950-2050 », en Partie I. D'autres pays ont mis en place, au sein de leur système de retraite, des mécanismes qui ont pour effet d'ajuster automatiquement le montant des pensions au fur et à mesure que la durée de vie s'allonge : voir le chapitre 5, « Indexer les pensions sur l'espérance de vie », en Partie I.

Sans surprise, c'est aussi au Japon que l'espérance de vie à la naissance pour les femmes est la plus élevée

(86.2 ans), contre 81.8 ans en moyenne dans la zone OCDE sur la période 2005-10. Pour les hommes, le Japon enregistre une des valeurs les plus élevées (79.0 ans), mais il se classe derrière l'Islande (80.2 années), la Suisse (79.3 années) et l'Australie (79.1 années).

Dans l'ensemble, les gains de longévité s'expliquent par l'élévation du niveau de vie, mais aussi par un meilleur accès à des soins médicaux de qualité. Toutefois, les gains d'espérance de vie ont été plus faibles pour les personnes appartenant aux catégories socio-économiques les moins favorisées. En matière de taux de mortalité, les différences socio-économiques sont moins marquées chez les personnes ayant atteint l'âge de la retraite (au-dessus de 65 ans) que chez les personnes d'âge actif.

Pour ce qui est des grandes économies non membres de l'OCDE, l'espérance de vie est en général plus faible. À la naissance, elle s'établit à 53.2 ans pour les femmes et à 49.9 ans pour les hommes en Afrique du Sud. Ces deux chiffres sont inférieurs de dix ans au moins à ceux de tous les autres pays étudiés, en raison de la prévalence du VIH/sida. La Fédération de Russie constitue également un cas à part, car l'écart d'espérance de vie entre hommes et femmes à la naissance y est de loin le plus élevé (12.9 ans), alors qu'il n'est que de 6.7 ans en moyenne dans les pays de l'OCDE.

### Définition et mesure

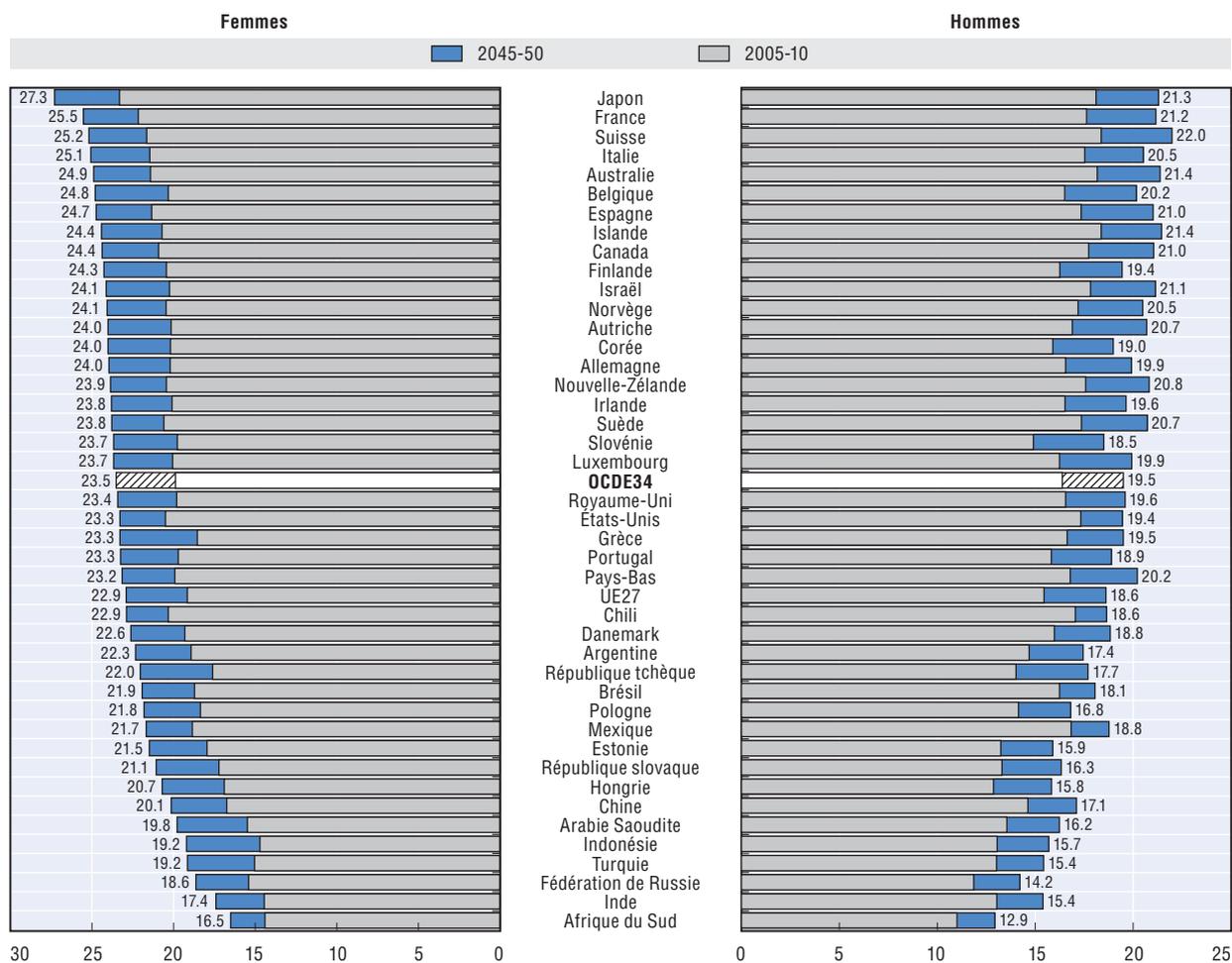
L'espérance de vie se définit comme le nombre moyen d'années qu'une personne d'un âge déterminé peut espérer vivre compte tenu du taux de mortalité à cet âge et pour ce sexe qui prévaut dans un pays donné à une période donnée, en l'occurrence, 2005-10 et 2045-50. Étant donné que les déterminants de la longévité évoluent lentement, il est préférable d'étudier l'espérance de vie sur une longue période.

### Références

Whitehouse, E.R. (2007), « Life-Expectancy Risk and Pensions: Who Bears the Burden? », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 60, Éditions OCDE, Paris.

Whitehouse, E.R. et A. Zaidi (2008), « Socio-Economic Differences in Mortality: Implications for Pension Policy », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 71, Éditions OCDE, Paris.

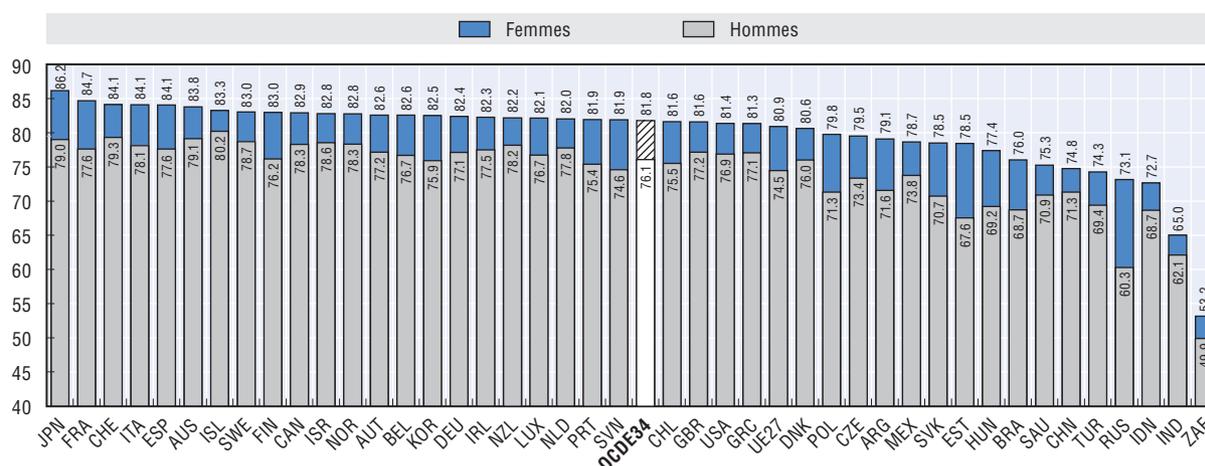
### Espérance de vie à 65 ans, en années, pour les hommes et pour les femmes, sur les périodes 2005-10 et 2045-50



Source : Nations Unies, World Population Prospects – The 2008 Revision.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547630>

### Espérance de vie à la naissance, en années, pour les hommes et pour les femmes, sur la période 2005-10



Source : Nations Unies, World Population Prospects – The 2008 Revision.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547630>

### Principaux résultats

Le vieillissement de la population est l'un des principaux facteurs à l'origine de la vague de réformes des systèmes de retraite menées ces dernières années. Le rapport actifs/inactifs de 65 ans ou plus est un indicateur important des pressions que l'évolution démographique fait peser sur les systèmes de retraite. Il mesure le nombre de personnes d'âge actif (20-64 ans) rapporté au nombre de personnes ayant atteint l'âge de la retraite (65 ans et plus). On dénombre aujourd'hui en moyenne à peine plus de quatre personnes en âge de travailler pour une personne ayant atteint l'âge de la retraite.

Les pays de l'OCDE vieillissent depuis quelques temps déjà : entre 1950 et 1980, le rapport actifs/inactifs moyen est revenu de 7.2 à 5.1. Plus récemment, toutefois, le rythme s'est ralenti : il aura fallu 30 ans pour que ce rapport passe de 5.1 à 4.1. À partir de 2010, le vieillissement démographique devrait s'accélérer. À l'horizon 2025, le rapport actifs/inactifs devrait s'établir à 3 et continuer à fléchir pour être légèrement supérieur à 2 en 2050.

En 2010, le Japon était le pays le plus « vieux » de l'OCDE, avec un rapport actifs/inactifs qui ressortait à seulement 2.6. L'Allemagne et l'Italie obtenaient également des résultats inférieurs à 3.0.

Les pays les plus jeunes étaient la Turquie et le Mexique (9.8 et 8.6, respectivement), suivis du Chili (6.5). Quatre des cinq membres de l'OCDE principalement anglophones – Australie, Canada, États-Unis et Irlande – connaissent une situation démographique relativement favorable : les rapports actifs/inactifs y sont compris entre 4.4 et 5.3. Cette situation résulte pour partie de l'immigration, étant donné qu'aux États-Unis et en Irlande, les taux de fécondité sont à l'heure actuelle légèrement inférieurs au seuil de renouvellement de la population. Parmi les autres pays « jeunes », on peut citer la République slovaque et la Pologne, où le rapport actifs/inactifs s'établit à 5.4 et 4.9, respectivement.

L'évolution des rapports actifs/inactifs dépend de la mortalité, des taux de fécondité et des soldes migratoires. Comme le montrent les deux indicateurs précédents, les pays de l'OCDE ont enregistré une hausse continue de l'espérance de vie qui, de l'avis de la plupart des analystes, devrait se poursuivre. Ce phénomène accroît le nombre de personnes âgées et donc de retraités.

Parallèlement, les taux de fécondité ont fortement chuté, ce qui réduira bien évidemment le nombre d'entrants sur le marché du travail. Étant donné que les bébés sont déjà nés, nous connaissons les effets sur le nombre de personnes d'âge actif pour les deux prochaines décennies. Ainsi, en moyenne, les taux de fécondité sont passés en-dessous du seuil de renouvellement vers 1980 dans les pays de l'OCDE, ce qui signifie que chaque nouvelle génération sera moins nombreuse que la précédente. En 2000, par exemple, compte tenu du nombre de naissances, la cohorte des « bébés du millénaire » sera réduite de 20 % à 25 % par rapport à celle de leurs parents. Toutefois, de grandes incertitudes pèsent sur l'évolution future des taux de fécondité.

D'une manière générale dans l'OCDE, le recul du rapport actifs/inactifs devrait se poursuivre à un rythme

relativement constant à l'avenir. Cela étant, on devrait observer une convergence considérable entre les membres de l'Organisation, car les pays « jeunes » vont vieillir plus rapidement. La Corée sera de loin le pays de l'OCDE qui connaîtra le vieillissement le plus rapide : le rapport actifs/inactifs devrait chuter de 6.1 en 2009 à 1.5 à l'horizon 2050. La Corée, qui est aujourd'hui le quatrième membre le plus jeune, deviendra alors le deuxième pays le plus âgé, derrière le Japon.

Les autres pays de l'OCDE dont la population est actuellement jeune – Chili, Mexique et Turquie – vont également vieillir assez vite. Toutefois, à la différence de la Corée, ils continueront à faire partie des plus jeunes en 2050, avec des rapports actifs/inactifs qui s'élèveront à 2.5 au Chili et au Mexique et à 3.2 en Turquie.

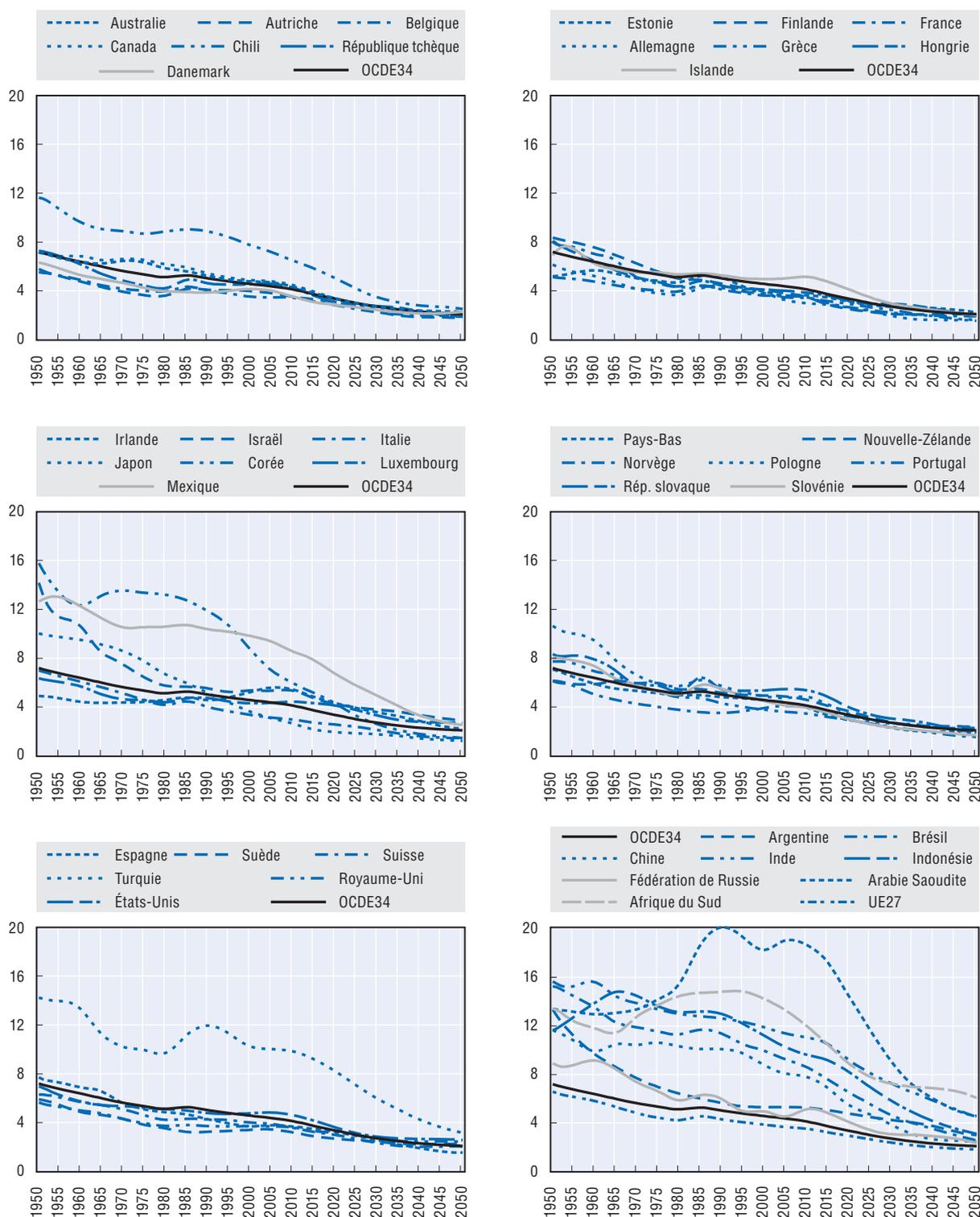
Pour les 27 pays de l'Union européenne, la tendance est à globalement identique à celle de la moyenne de l'OCDE. Les pays européens sont déjà plus âgés que ceux de l'OCDE, en moyenne : en 2010, le rapport actifs/inactifs était de 3.5 dans l'Union européenne, contre 4.1 dans l'OCDE. À l'horizon 2050, il ne sera plus que de 1.8 dans l'Union européenne.

Toutes les autres grandes économies affichent un rapport actifs/inactifs supérieur à la moyenne de l'OCDE. Toutefois, nombre de ces pays seront confrontés à un vieillissement démographique rapide dans les prochaines décennies. Au Brésil et en Chine, par exemple, le rapport actifs/inactifs reviendra d'une valeur aujourd'hui voisine de 8 à 2.5 en 2050. À la fin de la période de prévision, seules l'Afrique du Sud, l'Arabie Saoudite et l'Inde seront plus jeunes que ne l'est en moyenne l'OCDE à l'heure actuelle, avec des rapports actifs/inactifs qui s'élèveront à 4.5, 4.6 et 6.1, respectivement.

### Définition et mesure

Les projections de rapports actifs/inactifs de 65 ans ou plus utilisées dans cette section sont basées sur les dernières « variantes moyennes » des projections de la population. Ces dernières sont issues de Nations Unies, *World Population Prospects – The 2008 Revision*.

Rapports actifs/inactifs de plus de 65 ans : valeurs passées et projections, 1950-2050



Source : Nations Unies, World Population Prospects – The 2008 Revision.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547649>

### Principaux résultats

Le salaire moyen est un indicateur important qui sous-tend la présentation des paramètres du système et les résultats de la modélisation des retraites. La distribution des salaires sert à calculer des indicateurs synthétiques comme la progressivité des systèmes de retraite, la structure de la prestation globale de retraite ou les moyennes pondérées

Le tableau présente les niveaux de salaire moyen correspondant au calcul du salaire moyen effectué par l'OCDE pour l'année 2008 (un seul pays, la Turquie, n'est pas encore en mesure de fournir des données selon la définition élargie, de sorte que la modélisation repose sur l'ancienne mesure du salaire de l'ouvrier moyen). Le salaire se définit ici comme le salaire brut avant tout prélèvement (y compris l'IRPP et les cotisations sociales) mais comprend les heures supplémentaires et les autres compléments de rémunération versés aux salariés.

Les salaires moyens sont exprimés en monnaie nationale et en dollars américains (aux taux de change du marché et en parités de pouvoir d'achat [PPA]). Les PPA tiennent compte du fait que le pouvoir d'achat du dollar varie d'un pays à l'autre : elles prennent en compte les différences de prix d'un panier de biens et de services existant entre pays. Le magazine *The Economist* publie régulièrement une version connue et facile à comprendre de la PPA, l'indice « Big Mac », qui fait apparaître l'écart entre les monnaies et le niveau auquel le coût d'un hamburger serait identique partout dans le monde (voir [www.economist.com/markets/bigmac/](http://www.economist.com/markets/bigmac/)).

Aux taux de change du marché, les salaires dans les pays de l'OCDE s'établissaient en moyenne à 40 600 USD en 2008. Exprimé en PPA, le salaire moyen était de 34 900 USD. Ce chiffre inférieur laisse supposer que le taux de change de monnaies de nombreux pays de l'OCDE par rapport au dollar américain était supérieur au taux qui permettrait d'égaliser le coût d'un panier type de biens et de services.

Pour les autres grandes économies, le calcul de la rémunération moyenne ne repose ni sur le salaire moyen ni sur un autre critère cohérent car de tels chiffres ne sont malheureusement pas disponibles. Les données ont été recueillies auprès de sources nationales et sont donc constituées, en fonction des statistiques disponibles, du revenu individuel moyen, ou du salaire moyen de l'ensemble des salariés ou d'une catégorie particulière de salariés.

### Salaire moyen et médian

La plupart des résultats présentés dans la présente publication sont basés sur le salaire moyen. Toutefois, de nombreux indicateurs essentiels s'appuient aussi sur des estimations du salaire « médian », c'est-à-dire le niveau au-dessus duquel se situe la moitié des salariés et en deçà duquel se situe l'autre moitié. Le tableau représente également, à partir de données extraites de la base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus, le salaire médian exprimé en pourcentage du salaire

moyen. On constate de grandes disparités d'un pays à l'autre. En Turquie et au Mexique, la fourchette de distribution des salaires étant très large, la médiane représente seulement les trois cinquièmes du salaire moyen. À l'inverse, la médiane atteint près de 90 % de la moyenne au Canada, au Danemark, en Finlande et en Suède, et pas moins de 95.5 % en Islande.

Le tableau présente également les deux extrémités de la distribution des salaires. Pour le décile des salaires le plus bas (10 % des salariés gagnent moins que ce montant), la moyenne pour les 29 pays de l'OCDE considérés est inférieure à 50 % de la rémunération moyenne, niveau qui désigne un « bas salaire » dans les principaux indicateurs. Les personnes qui appartiennent au décile supérieur – 10 % des salariés gagnent davantage – touchent en moyenne 166 % du salaire moyen dans les 29 pays de l'OCDE étudiés. Pour les principaux indicateurs, un « haut revenu » est supposé percevoir 150 % du salaire moyen.

### Définition et mesure

Depuis la deuxième édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2007), on utilise les chiffres du « salarié moyen ». Cette notion est plus large que celle de l'« ouvrier moyen » (OM), car elle couvre plus de secteurs économiques et comprend à la fois les ouvriers et les employés. Le salaire moyen a été utilisé pour la première fois dans une publication de l'OCDE intitulée *Les impôts sur les salaires*, puis repris à titre de critère de référence dans *Prestations et salaires*. Figurait également dans la troisième édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2009) une comparaison des taux de remplacement suivant que l'ancien ou le nouveau calcul du salaire était utilisé pour huit pays pour lesquels les résultats étaient notablement différents.

### Références

- D'Addio, A.C. et H. Immervoll (2010), « Earnings of Men and Women Working in the Private Sector: Enriched Data for Pensions and Tax-Benefit Modelling », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 108, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007), *Prestations et salaires*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2007 : Panorama des politiques publiques*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 : Panorama des systèmes de retraite*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *Les impôts sur les salaires 2007-08*, Éditions OCDE, Paris.

### Salaire moyen et échelle de distribution des salaires, 2008

En monnaie nationale et en USD au taux de change du marché et à parité de pouvoir d'achat

	Mesure du salaire moyen dans l'OCDE			Taux de change par rapport au dollar américain		Échelle de distribution des salaires (en % du salaire moyen)		
	Monnaie nationale (salarié moyen)	USD, aux taux du marché	USD, à PPA	Taux du marché	PPA	Décile inférieur	Médiane	Décile supérieur
Australie	60 400	50 400	40 900	1.20	1.48	49.5	83.3	167.5
Autriche	38 800	56 800	45 600	0.68	0.85	48.1	82.7	164.0
Belgique	39 700	58 100	45 600	0.68	0.87	60.4	84.5	153.4
Canada	43 000	40 200	34 800	1.07	1.23	44.6	89.1	166.9
Chili	5 826 000	11 200	15 900	522.46	365.73			
Rép. tchèque	274 500	16 100	20 000	17.08	13.70	49.3	85.2	153.1
Danemark	359 300	70 500	43 800	5.10	8.20	60.9	89.0	150.4
Estonie	157 000	14 700	18 100	10.69	8.67			
Finlande	37 300	54 500	40 400	0.68	0.92	62.3	89.5	147.9
France	32 700	47 800	37 200	0.68	0.88	55.1	81.2	159.5
Allemagne	41 400	60 500	50 600	0.68	0.82	43.4	87.0	165.7
Grèce	23 900	35 000	34 100	0.68	0.70	42.8	68.0	147.7
Hongrie	2 338 800	13 600	18 300	172.47	127.86	37.8	74.3	176.0
Islande	4 068 000	46 200	34 100	88.00	119.34		95.5	
Irlande	40 900	59 700	43 400	0.68	0.94	45.2	82.7	169.0
Israël	112 400	31 300	31 300	3.59	3.59			
Italie	26 300	38 500	32 800	0.68	0.80	56.1	85.1	156.6
Japon	5 000 500	48 400	42 700	103.39	117.03	52.4	87.6	162.7
Korea	3 350 0000	30 400	42 600	1100.86	785.78	39.9	81.7	181.7
Luxembourg	48 400	70 700	53 300	0.68	0.91	48.9	77.9	167.3
Mexique	76 000	6 800	10 200	11.15	7.45	27.4	62.2	216.7
Pays-Bas	43 500	63 600	51 700	0.68	0.84	51.7	84.0	158.8
Nouvelle-Zélande	46 700	32 800	31 300	1.43	1.49	51.2	87.2	160.6
Norvège	440 000	77 900	50 700	5.65	8.68	63.2	88.9	149.0
Pologne	33 700	14 000	18 300	2.41	1.84	39.2	80.3	169.3
Portugal	16 100	23 500	25 100	0.68	0.64	40.9	69.3	189.2
Rép. slovaque	8 700	12 700	16 200	0.68	0.54	45.1	78.7	163.5
Slovénie	15 800	23 100	25 100	0.68	0.63			
Espagne	23 200	33 900	32 100	0.68	0.72	52.3	78.2	171.2
Suède	352 500	53 400	39 900	6.60	8.84	56.0	89.8	150.9
Suisse	74 500	68 700	47 500	1.08	1.57	56.6	84.9	153.4
Turquie	18 800	14 500	20 600	1.30	0.91	42.0	55.2	203.7
Royaume-Uni	33 600	61 500	53 100	0.55	0.63	39.6	75.5	165.9
États-Unis	40 300	40 300	40 300	1.00	1.00	36.7	77.1	177.6
<b>OCDE34</b>		<b>40 600</b>	<b>34 900</b>			<b>48.2</b>	<b>81.2</b>	<b>166.2</b>
<b>Autres grandes économies</b>								
Argentine	33 700	10 600	18 600	3.17	1.81			
Brésil	16 500	9 000	11 300	1.83	1.46			
Chine	28 900	4 200	7 600	6.95	3.80			
Inde	154 400	3 500	9 600	43.51	16.01			
Indonésie	1 310 0000	1 400	2 400	9698.96	5454.52			
Russe	207 500	8 300	14 500	24.85	14.33			
Arabie Saoudite	32 600	8 700	10 700	3.76	3.04			
Afrique du Sud	114 300	13 800	24 700	8.26	4.64			
UE27		37 300	31 100					

Note : Pour la Turquie, le salaire moyen ne peut être calculé en utilisant la notion de salarié moyen. Par conséquent, pour ce pays, c'est la définition de l'ouvrier moyen qui est utilisée. Le salaire moyen est arrondi à la centaine la plus proche et les taux de change sont arrondis à une décimale.

PPA = parité de pouvoir d'achat.

Source : OCDE (2009), *Les impôts sur les salaires 2007-08* ; Principaux indicateurs économiques de l'OCDE ; Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus ; D'Addio, A.C. et H. Immervoll (2010), « Earnings of Men and Women Working in the Private Sector: Enriched Data for Pensions and Tax-Benefit Modelling », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 108, Éditions OCDE, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548960>



## PARTIE II

### Chapitre 6

# Pensions privées et fonds de réserve publics

*La série d'indicateurs sur les pensions privées et les fonds de réserve publics a été considérablement enrichie dans cette édition de Panorama des pensions.*

*Le premier de ces huit indicateurs porte sur la proportion de la population active qui est couverte par les régimes de retraite privés. Il établit une distinction entre régimes obligatoires, quasi obligatoires et facultatifs, et entre dispositifs professionnels, qu'ils soient fournis par l'employeur ou correspondent à un régime de branche, et dispositions individuelles, convenues entre un particulier et un organisme chargé de gérer les retraites.*

*L'indicateur suivant étudie la structure institutionnelle des régimes privés. Il fait apparaître les types de structure qui proposent des prestations de retraite, en opérant une distinction entre fonds de pension privés, plans provisionnés et contrats d'assurance. Il distingue également les régimes selon qu'ils sont à prestations définies, à cotisations définies, mixtes ou hybrides.*

*Vient ensuite une analyse du déficit d'épargne-retraite. Cet indicateur fait ressortir l'épargne que chacun devrait constituer dans le cadre d'un régime privé facultatif afin de bénéficier d'un certain niveau de revenu à la retraite.*

*Le quatrième indicateur porte sur les actifs des fonds de pensions privés et des fonds de réserve publics pour l'année 2009. Les supports d'investissement de ces actifs sont étudiés dans le cinquième indicateur. Vient ensuite une analyse du rendement des placements effectués par les fonds de pension privés et les fonds de réserve publics en 2008 et en 2009.*

*Le septième indicateur s'intéresse aux charges d'exploitation des dispositifs privés et aux frais facturés aux adhérents dans les plans de retraite obligatoires à cotisations définies.*

*Le dernier indicateur se penche sur les plans de retraite professionnels à prestations définies. Il compare les actifs de ces plans à leurs engagements de retraite actuels et futurs. Les coefficients de capitalisation des plans de retraite de 2 100 sociétés cotées en Bourse sont représentés pour 2007, 2008 et 2009 et regroupés en fonction du pays de domiciliation de l'entreprise.*

### Principaux résultats

Ces dernières années, les dispositifs de retraite privés ont pris une importance croissante étant donné que les réformes des retraites adoptées ont imposé une diminution des droits à retraite pour les régimes publics. Dans 17 pays de l'OCDE, les régimes de retraite privés sont obligatoires ou quasi obligatoires (c'est-à-dire qu'ils couvrent pratiquement la totalité des salariés par le biais de conventions collectives). Dans six autres pays, les dispositifs privés facultatifs (professionnels ou individuels) concernent une part importante de la population d'âge actif (plus de 40 %).

Parmi les 34 pays de l'OCDE, 16 sont dotés de degrés divers de régimes privés obligatoires ou quasi obligatoires auxquels adhère une part importante de la population active. En Finlande, en Islande, en Norvège et en Suisse, les plans de retraite professionnels sont obligatoires et couvrent entre 70 et 80 % de la population d'âge actif : les employeurs doivent gérer un régime de retraite et les taux de cotisation sont définis par les pouvoirs publics. L'Islande est le pays de l'OCDE où le taux de couverture est le plus élevé : il s'établit à 82.5 % de la population en âge de travailler. D'autres plans de retraite professionnels peuvent être qualifiés de quasi obligatoires : en application de conventions collectives de branche ou nationales, les employeurs doivent mettre en place des dispositifs auxquels les salariés sont tenus d'adhérer. Certains secteurs d'activité pouvant ne pas être couverts par de tels accords, ces régimes ne sont pas considérés comme obligatoires. À titre d'exemple, on peut citer les plans de retraite professionnels du Danemark, des Pays-Bas ou de la Suède. Dans ces pays, la couverture, qui s'élève à 60 % au moins de la population d'âge actif, est proche de celle que connaissent les pays dotés de régimes obligatoires.

En Amérique latine et en Europe centrale et orientale, des dispositifs obligatoires bâtis autour de comptes individuels ont été récemment instaurés en vue de se substituer en partie aux régimes qui versent des prestations sociales. L'Estonie, la Hongrie, le Mexique, la Pologne et la République slovaque, sont dotés de tels dispositifs, tout comme le Danemark et la Suède. Alors que, dans ces deux derniers pays, la couverture est quasi universelle, ce n'est pas encore le cas dans les autres pays, où les salariés âgés ne sont généralement pas couverts par ces nouveaux régimes. Le taux de couverture, qui est compris entre 30 % et 50 % va donc augmenter au fur et à mesure que de nouveaux salariés adhéreront à ces plans de retraite individuels. Dans certains de ces pays, le travail informel est très développé, ce qui limite la couverture de ces régimes.

La couverture des plans de retraite professionnels facultatifs varie suivant les pays. Ces mécanismes sont qualifiés de facultatifs en ce sens que les employeurs, en commun avec les salariés, dans certains pays, sont libres d'établir des plans de retraite. Les plans de retraite individuels sont facultatifs lorsqu'une personne peut librement décider d'y adhérer ou non. La couverture des régimes facultatifs (professionnels et individuels) est supérieure à 50 % au Canada, en République tchèque et au Royaume-Uni et proche de 50 % en Slovénie. En revanche, elle est très limitée (inférieure à 5 %) dans des pays comme la Grèce, le Luxembourg, le Portugal ou la Turquie, où son faible niveau peut s'expliquer par la générosité des régimes publics. Au Mexique, pays doté d'un dispositif privé obligatoire, la couverture des régimes facultatifs est également négligeable (1.6 %).

Deux pays, l'Italie et la Nouvelle-Zélande, ont mis en place, à l'échelle nationale, une affiliation automatique (avec clause dérogatoire) aux régimes de retraite privés. Les résultats ont été mitigés. La Nouvelle-Zélande a atteint un taux de couverture de 43 % pour son nouveau dispositif, *KiwiSaver*. En Italie en 2007, les indemnités de fin de contrat (perçues dans le cadre du régime baptisé *Trattamento di Fine Rapporto* - TFR) étaient automatiquement versées sur le plan de retraite professionnel si le salarié ne choisissait pas expressément de conserver le régime TFR. En dépit de cette disposition, 12.8 % seulement de la population en âge de travailler sont couverts par un plan de retraite facultatif en Italie.

La relation existant entre la couverture des dispositifs privés facultatifs et l'âge a la forme d'une courbe en cloche : elle atteint un pic pour les classes d'âge de forte activité, à savoir 35-44 ans ou 45-54 ans, selon les pays, et a tendance à être plus forte lorsque que le salaire augmente.

### Définition et mesure

Il existe plusieurs méthodes pour mesurer la couverture des régimes privés. Un individu peut être considéré comme couvert par un plan de retraite privé s'il dispose d'actifs dans un tel plan, s'il cotise à ce type de régime ou encore si des cotisations sont versées en sa faveur. Dans le calcul effectué ici, pour être adhérent à un plan de retraite privé, une personne doit disposer d'actifs dans un tel plan ou de droits à prestations à ce titre. Par conséquent, un individu qui ne cotise pas (pour diverses raisons, notamment parce qu'il est au chômage) ou pour le compte duquel des cotisations ne sont pas versées pendant une année est toujours considéré comme un adhérent au plan de retraite s'il dispose d'actifs ou de droits à prestations dans un tel plan. Dans les pays où le secteur informel occupe une place importante, les deux méthodes de calcul aboutissent à des résultats très différents.

Il peut arriver que l'on comptabilise une personne plus d'une fois lorsque l'on utilise des données administratives, étant donné que certains individus sont susceptibles d'adhérer à la fois à un plan de retraite professionnel et à un plan individuel, tous deux facultatifs. De ce fait, la couverture totale des régimes facultatifs ne peut être obtenue en additionnant les chiffres de couverture des dispositifs professionnels et individuels. Ainsi, dans le cas du Canada, 33.9 % de la population d'âge actif adhèrent à un plan de retraite professionnel et 35.1 % à un dispositif individuel, alors que la couverture totale des régimes facultatifs ressort à 52.6 %. Cela signifie que 48 % des personnes ayant adhéré à un dispositif professionnel ont également souscrit à un plan individuel.

## Couverture des régimes de retraite privés par type de dispositif, 2009

En pourcentage de la population d'âge actif (16-64 ans)

	Obligatoire/ quasi obligatoire	Facultatif			Obligatoire/ quasi obligatoire	Facultatif		
		Professionnel	Individuel	Ensemble		Professionnel	Individuel	Ensemble
<b>Pays de l'OCDE</b>				<b>Pays de l'OCDE (suite)</b>				
Australie <sup>1, 2, 3</sup>	68.5	..	..	..	Norvège	..	22.0	..
Autriche	s.o.	12.1	25.7	..	Pologne	53.0	1.2	..
Belgique <sup>2</sup>	s.o.	38.5	..	..	Portugal	s.o.	4.3	..
Canada <sup>2</sup>	s.o.	33.9	35.1	52.6	République slovaque	36.5	s.o.	21.8
Chili	74.8	..	..	..	Slovénie <sup>6</sup>	s.o.	..	48.2
République tchèque	s.o.	s.o.	60.2	60.2	Espagne	s.o.	7.0	28.1
Danemark	ATP : ~70 QMO : ~59	s.o.	..	..	Suède <sup>3</sup>	PPM : ~76 QMO : ~68	s.o.	..
Estonie	65.0	s.o.	..	..	Suisse <sup>2</sup>	70.1	s.o.	..
Finlande	~100	7.4	21.3	28.8	Turquie	..	0.5	4.2
France <sup>4</sup>	s.o.	3.5	7.0	..	Royaume-Uni <sup>7</sup>	s.o.	49.1	18.1
Allemagne <sup>5</sup>	s.o.	32.2	29.9	..	États-Unis <sup>3</sup>	s.o.	32.8	24.7
Grèce	s.o.	0.2	..	..	<b>Autres grandes économies</b>			
Hongrie	43.6	s.o.	19.2	19.2	Argentine	..	s.o.	..
Islande <sup>3</sup>	82.5	s.o.	..	..	Brésil <sup>8</sup>	s.o.	2.0	6.1
Irlande	s.o.	28.6	10.5	37.6	UE27	..	..	..
Israël	35.2	..	..	..	Chine	..	..	..
Italie	s.o.	7.5	5.5	12.8	Inde	..	..	..
Japon	s.o.	..	..	..	Indonésie	..	..	..
Corée	s.o.	18.8	12.2	..	Fédération de Russie <sup>3</sup>	..	5.4	..
Luxembourg	s.o.	3.4	..	..	Arabie Saoudite	..	..	..
Mexique	50.2	1.5	0.1	1.6	Afrique du Sud <sup>8</sup>	s.o.	23.4	..
Pays-Bas	69.3	s.o.	..	..				
Nouvelle-Zélande	..	9.1	42.9	..				

« . . » signifie non disponible et « s.o. », sans objet.

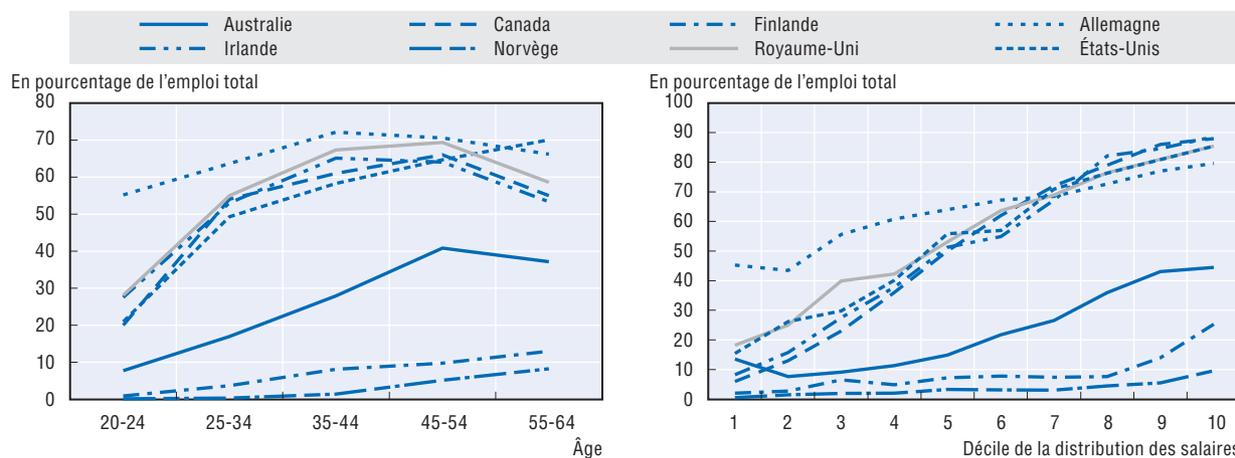
- Les données portent sur l'ensemble des régimes obligatoires et facultatifs.
- Les données portent sur 2008.
- Estimation de l'OCDE basée sur les chiffres fournis par les autorités nationales sous forme de % de la population active occupée. Ces chiffres ont été corrigés du rapport de l'emploi total à la population d'âge actif, ce qui suppose implicitement que les inactifs ne sont pas couverts.
- Les données portent sur 2006.
- La couverture des retraites professionnelles porte sur 2007 et comprend toutes les retraites du deuxième pilier. La couverture des retraites personnelles porte sur 2008 et comprend les plans de retraite Riester et Rürup.
- Les données peuvent être affectées par un comptage multiple puisqu'un individu peut adhérer à plusieurs dispositifs de retraite simultanément, surtout si cette personne a occupé plusieurs emplois dans l'année.
- Les données peuvent être affectées par un comptage multiple entre les membres actifs et les bénéficiaires des régimes professionnels de retraite anticipée, et les retraites professionnelles et personnelles. Les pourcentages sont basés sur une vie active allant de 16 à 64 ans pour les hommes et de 16 à 59 ans pour les femmes.
- Les données portent sur 2007.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial et estimations fournies par les autorités de tutelle nationales.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547668>

## Couverture des régimes privés facultatifs en fonction de l'âge et du salaire

En pourcentage de l'emploi total



Source : Antolín, P. et E.R. Whitehouse (2009), « Filling the Pension Gap: Coverage and Value of Voluntary Retirement Savings », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n°69, Éditions OCDE, Paris ; analyse des données nationales effectuées par l'OCDE (Finlande et Norvège) ; sources nationales.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547668>

### Principaux résultats

Les plans de retraite privés peuvent être financés au travers de diverses structures. En 2009, dans les pays de l'OCDE pour lesquels les données sont disponibles, 74 % des actifs des dispositifs privés, en moyenne, étaient détenus par des fonds de pension, 19 % dans le cadre de contrats d'assurance retraite gérés par des sociétés d'assurance-vie ou retraite, 4 % sous forme de produits de retraite commercialisés par des banques ou des sociétés de gestion de portefeuille et 3 % dans des plans provisionnés.

Au sein des fonds de pension, les plans de retraite à cotisations définies jouent un rôle croissant, même si les dispositifs à prestations définies continuent à représenter la majorité des actifs dans certains pays, principalement parce qu'ils étaient historiquement les dispositifs de retraite professionnels les plus prisés.

Les dispositifs professionnels sont très majoritairement financés par le biais de fonds de pension dans la plupart des pays de l'OCDE, les principales exceptions étant la Belgique, le Danemark, la France, la Norvège et la Suède, où les contrats d'assurance retraite jouent un rôle plus important, et l'Allemagne où les plans provisionnés – provisions inscrites au bilan de l'entreprise qui finance le dispositif – constituent le principal instrument de financement des plans de retraite professionnels. Les dispositifs individuels sont souvent financés par des contrats d'assurance retraite ou des produits financiers proposés par des banques ou des gérants de portefeuille. Les plans de retraite individuels obligatoires mis en place dans des pays comme le Chili, la Hongrie, le Mexique, la Pologne et la République slovaque constituent la principale exception à cette tendance générale. Ces dispositifs ne peuvent être financés que par des fonds de pension durant la phase d'accumulation des actifs (avant la retraite). Lors du départ en retraite, les actifs accumulés peuvent (ou dans certains cas, doivent) être convertis en rente, laquelle fait partie des produits d'assurance retraite.

En 2009, dans les pays pour lesquels les données sont disponibles, le marché des retraites privées dans les pays de l'OCDE était détenu à 74 % en moyenne par des fonds de pension, à 19 % sous forme de contrats d'assurance retraite gérés par des sociétés d'assurance-vie ou retraite, à 4 % sous forme de produits de retraite commercialisés par des banques ou des sociétés de gestion de portefeuille et à 3 % dans des plans provisionnés.

D'une manière générale, suivant la façon dont les prestations de retraite sont calculées et suivant la personne qui supporte les risques liés à cette activité, les plans de retraite sont par essence soit à prestations définies, soit à cotisations définies. Dans les plans à cotisations définies, ce sont les participants qui supportent l'essentiel des risques, tandis que dans les plans à prestations définies classiques, c'est l'employeur promoteur qui assume la plupart des risques. Dans certains pays, les employeurs ont mis en place des plans à prestations définies hybrides ou mixtes qui prennent des formes diverses, mais s'accompagnent toujours d'un certain partage des risques entre employeur et salariés. Dans les plans à indexation conditionnelle, qui existent dans des pays comme le Canada ou les Pays-Bas, le montant des prestations dépend de la solvabilité du fonds. Les plans sur solde de trésorerie (*cash balance plans*, autre type de dispositif hybride à prestations définies) versent des prestations à un taux de cotisation fixe et à un taux de rendement garanti (la garantie est assurée par l'employeur, c'est pourquoi ces plans de retraite rentrent dans la catégorie des dispositifs à prestations définies). Ce type de plan connaît un succès grandissant en Allemagne, en Belgique (où les employeurs sont légalement tenus de garantir un rendement minimum), aux États-Unis et au Japon. Les dispositifs sont dits mixtes lorsqu'ils sont constitués de deux composantes distinctes (l'une à prestations définies, l'autre à cotisations définies) regroupées dans le même plan de retraite. Dans ce type de plan, les prestations peuvent ainsi être calculées en utilisant une formule à cotisations

définies jusqu'à un certain âge avant le départ en retraite et en appliquant une formule à prestations définies au-delà. Il existe également des dispositifs à cotisations définies, par exemple au Danemark, en Islande et en Suisse, qui garantissent les prestations ou les rendements et dans lesquels les risques sont supportés collectivement par les adhérents. Ils rentrent dans la catégorie des dispositifs à cotisations définies, car il n'y a aucun recours possible contre l'employeur en cas de sous-capitalisation. Toutefois, dans ce type de plans, il est possible d'estimer approximativement le montant des prestations futures, ce qui les rapproche des dispositifs à prestations définies.

Dans la zone OCDE, les plans de retraite professionnels ont longtemps été des dispositifs à prestations définies. Ces dernières années, toutefois, les entreprises qui financent ce type de plan ont, dans de nombreux pays, manifesté un intérêt croissant pour les dispositifs à cotisations définies, comme en témoigne le nombre d'employeurs qui ont fermé des plans à prestations définies aux nouveaux entrants et incité leurs salariés à adhérer à des dispositifs à cotisations définies (et ont aussi, dans certains cas, gelé les droits à prestations des salariés qui avaient adhéré aux plans précédents). Néanmoins, les dispositifs à prestations définies continuent à jouer un rôle important, principalement parce qu'ils étaient historiquement les dispositifs de retraite professionnels les plus prisés dans de nombreux pays. En 2009, les actifs des plans traditionnels à prestations définies représentaient l'essentiel des actifs des fonds de pension dans des pays comme l'Allemagne, le Canada, la Corée, les États-Unis (où les fonds de pension du secteur public restent très majoritairement à prestations définies), la Finlande, la France, le Luxembourg, la Norvège, le Portugal et le Royaume-Uni. À l'autre extrémité, tous les fonds de pension sont à cotisations définies au Chili, en Grèce, en Hongrie, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque et en Suisse. Dans le reste de la zone OCDE, la répartition entre régimes à prestations définies et dispositifs à cotisations définies varie d'un pays à l'autre.

### Définition et mesure

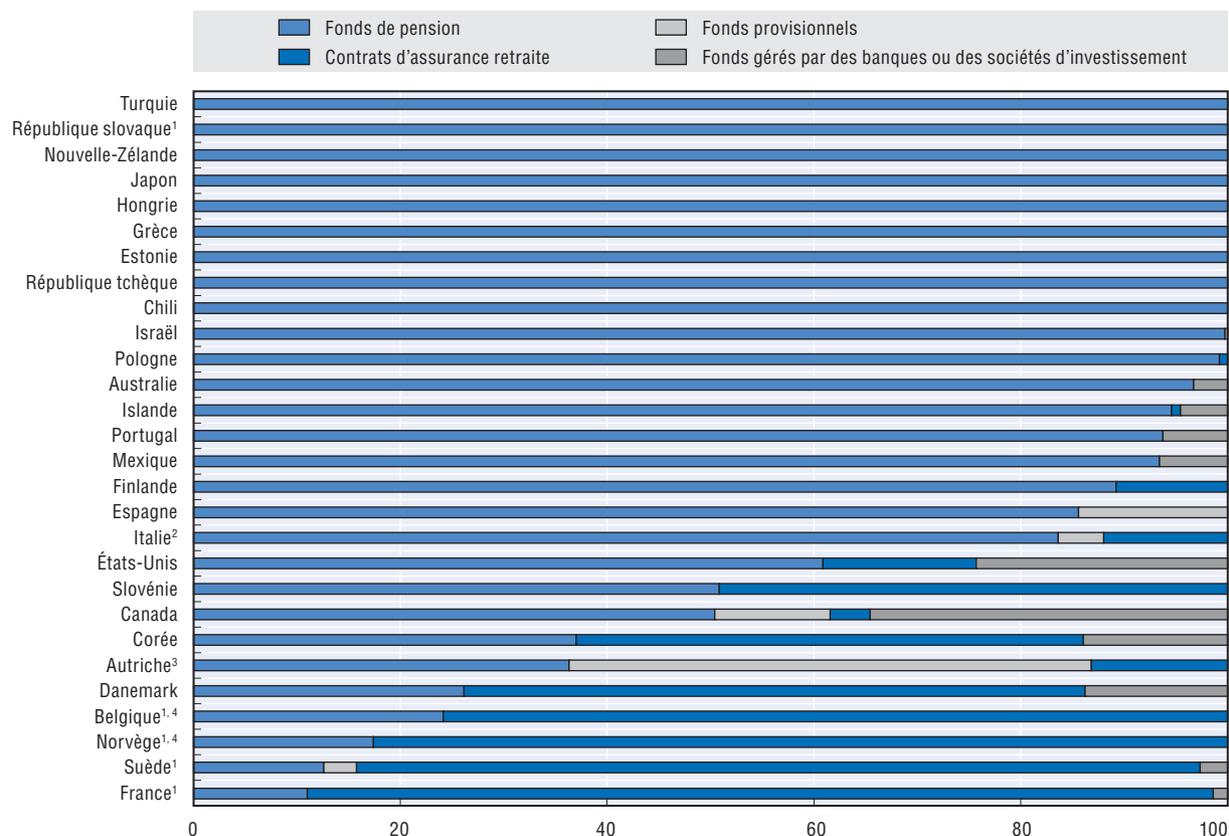
L'OCDE a établi un ensemble de principes de classification pour les pensions privées (voir OCDE, 2005). C'est ce cadre conceptuel qui est utilisé ici. Pour les fonds de pension, les données sont aisément disponibles, ce qui n'est pas le cas pour les contrats d'assurance retraite ou les produits d'épargne-retraite commercialisés par les banques ou les sociétés de gestion de portefeuille, tous les pays ne recueillant pas ou ne communiquant pas d'informations à ce sujet. De même, les données sur les plans provisionnés – provisions de retraite inscrites au bilan de l'entreprise qui finance le plan, sans séparation juridique des actifs – ne sont connues que pour un petit nombre de pays.

### Référence

OCDE (2005), *Les pensions privées : Classification et glossaire de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris. La classification de l'OCDE est disponible sur [www.oecd.org/dataoecd/0/49/38356329.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/0/49/38356329.pdf).

### Actifs des plans de retraite privés par type d'instrument de financement dans certains pays de l'OCDE en 2009

En pourcentage du total des actifs



1. Les données portent sur 2008.

2. Pour les plans provisionnés, les données portent sur les prestations nettes techniques des plans.

3. Pour les plans provisionnés et les contrats d'assurance retraite, les chiffres sont des estimations de l'OCDE.

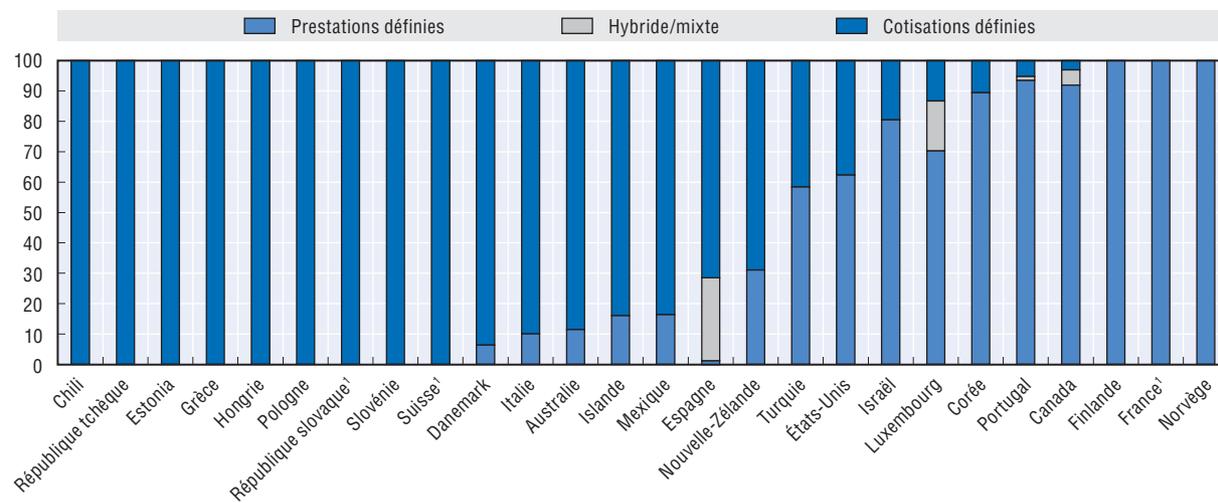
4. Pour les contrats d'assurance retraite, les chiffres sont des estimations de l'OCDE.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547687>

### Part respective des actifs des fonds de pension correspondant à des dispositifs à prestations définies, à cotisations définies et hybrides dans certains pays de l'OCDE en 2009

En pourcentage du total des actifs



1. Les données portent sur 2008.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547687>

### Principaux résultats

Dans 18 pays dotés d'un dispositif de retraite obligatoire, le taux de remplacement est inférieur à la moyenne des 34 pays de l'OCDE. Ce déficit d'épargne-retraite est supérieur à 28 % du salaire pour un revenu moyen en Irlande et pour les femmes au Mexique. Il dépasse également les 25 % au Royaume-Uni, ainsi que pour les hommes au Mexique.

Les cotisations de retraite nécessaires pour combler le déficit d'épargne-retraite et porter le taux de remplacement global à la moyenne de l'OCDE peuvent représenter jusqu'à 7.5 % de la rémunération d'un salarié s'il acquitte des cotisations pendant toute sa carrière. Cependant, la plupart des salariés ne commencent à cotiser à un plan de retraite privé facultatif que lorsque leur carrière est déjà bien avancée. Par conséquent, dans six pays, des taux de cotisation compris entre 10 et 15 % seraient nécessaires pour les salariés auxquels il manque 20 années de cotisations.

Les calculs portent sur l'ensemble des régimes obligatoires assurant des revenus aux retraités, ce qui peut englober les plans de retraite privés obligatoires et les dispositifs d'assistance sociale au sens large. Le groupe de 18 pays comprend les six pays principalement anglophones de l'OCDE : Australie, Canada, États-Unis, Irlande, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni. Il compte aussi les deux pays membres situés en Asie de l'Est – la Corée et le Japon – et plusieurs pays d'Europe continentale, notamment l'Allemagne et la Belgique.

Au Royaume-Uni, il faudrait que le taux de remplacement des dispositifs de retraite privés s'établisse à 25.4 % pour que la pension globale d'un revenu moyen atteigne la moyenne des pays de l'OCDE. La Suède et le Portugal connaissent le plus faible déficit d'épargne-retraite des 18 pays étudiés, soit 3.5 % et 3.4 % du salaire, respectivement. Dans l'ensemble des 18 pays considérés, le taux de remplacement des régimes obligatoires s'élève à 43.1 % pour les hommes qui touchent le salaire moyen, ce qui correspond à un déficit de 14.3 % en moyenne. Au Mexique, les résultats ne sont pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes, car le calcul des rentes varie selon le sexe et, par conséquent, une fois à la retraite, les femmes perçoivent les sommes accumulées sur une période plus longue.

Les pays qui figurent sur le graphique « Comblent le déficit d'épargne-retraite » sont classés dans le même ordre que sur le premier graphique afin de faciliter les comparaisons. Les différences d'âge de départ en retraite d'un pays à l'autre ont une incidence sur les résultats : un âge de la retraite plus précoce (comme en Estonie ou en France, par exemple) se traduit par une durée de cotisation plus courte et une retraite plus longue. En Allemagne, aux États-Unis et au Royaume-Uni, les taux de cotisation sont inférieurs à ce qu'ils devraient être car, à terme, l'âge normal de la retraite va passer de 67 à 68 ans.

Les différences d'espérance de vie ont également des répercussions. Ainsi, au Mexique, les personnes âgées de

65 ans devraient vivre 20.3 années de plus, contre 25.3 années au Japon. L'allongement de l'espérance de vie entraîne bien évidemment une augmentation du taux de cotisation nécessaire, car les pensions financées par ce biais doivent être servies plus longtemps.

Pour une carrière complète, la part du salaire qu'il conviendrait de verser sur un plan d'épargne-retraite afin de combler le déficit en la matière est généralement assez faible : environ 6 % au Japon et au Royaume-Uni et plus de 7 % en Irlande. Dans de nombreux autres pays – Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Corée et États-Unis –, le taux de cotisation requis varie de 2.5 % à 4.1 %.

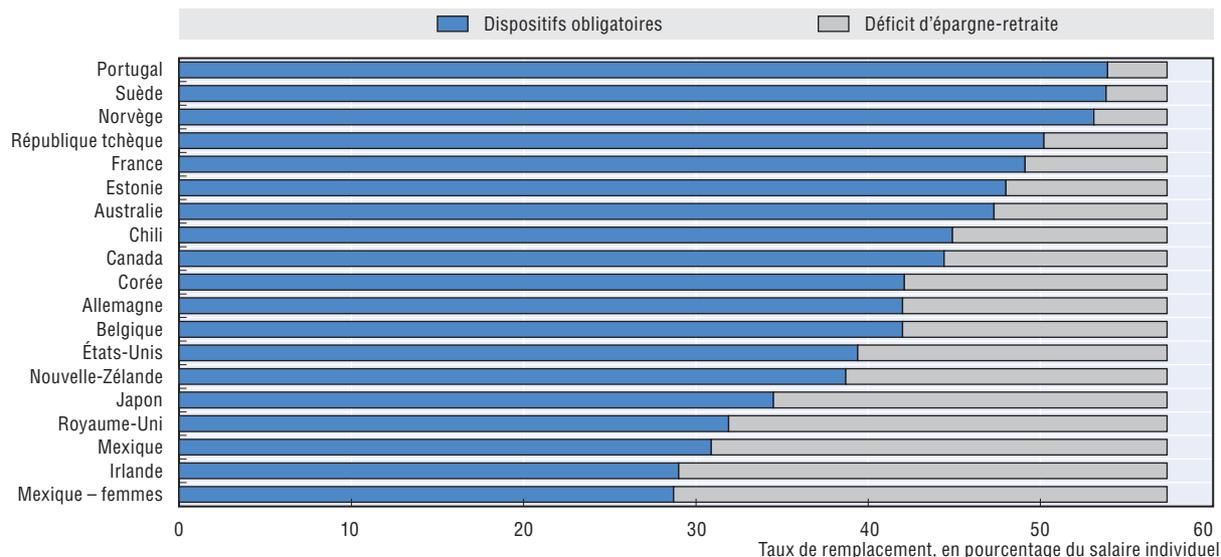
Cela étant, les salariés n'effectuent pas toujours une carrière complète et peuvent ne pas cotiser pendant plusieurs années. Les exemples présentés ici correspondent à des personnes qui retardent le début de leur carrière de 10 ou 20 ans. Pour les pays étudiés, le taux de cotisation nécessaire passe en moyenne de 3.8 % pour une carrière complète à 5.3 % pour dix années manquantes et 8.0 % pour 20 années manquantes. S'il manque 20 années au salarié, le taux de cotisation requis s'établit à 15.6 % en Irlande et à 13.4 % au Japon, soit plus du double du taux nécessaire à une personne ayant effectué une carrière complète.

### Définition et mesure

Le déficit d'épargne-retraite évalue combien les salariés devraient cotiser à des dispositifs privés facultatifs pour porter les taux de remplacement globaux assurés par les régimes nationaux obligatoires à la moyenne des pays de l'OCDE. Pour faciliter les calculs et les comparaisons, on suppose que les adhérents à un régime facultatif disposent d'un plan à cotisations définies dans lequel les prestations dépendent des cotisations et du rendement des investissements. La modélisation repose sur les mêmes hypothèses générales que pour les autres indicateurs. On suppose en particulier que le rendement réel annuel s'élève à 3.5 % de l'épargne constituée, déduction faite des frais administratifs.

### Le déficit d'épargne-retraite

Taux de remplacement brut pour un revenu moyen, au titre des dispositifs de retraite obligatoires, et différence par rapport au taux de remplacement moyen des pays de l'OCDE

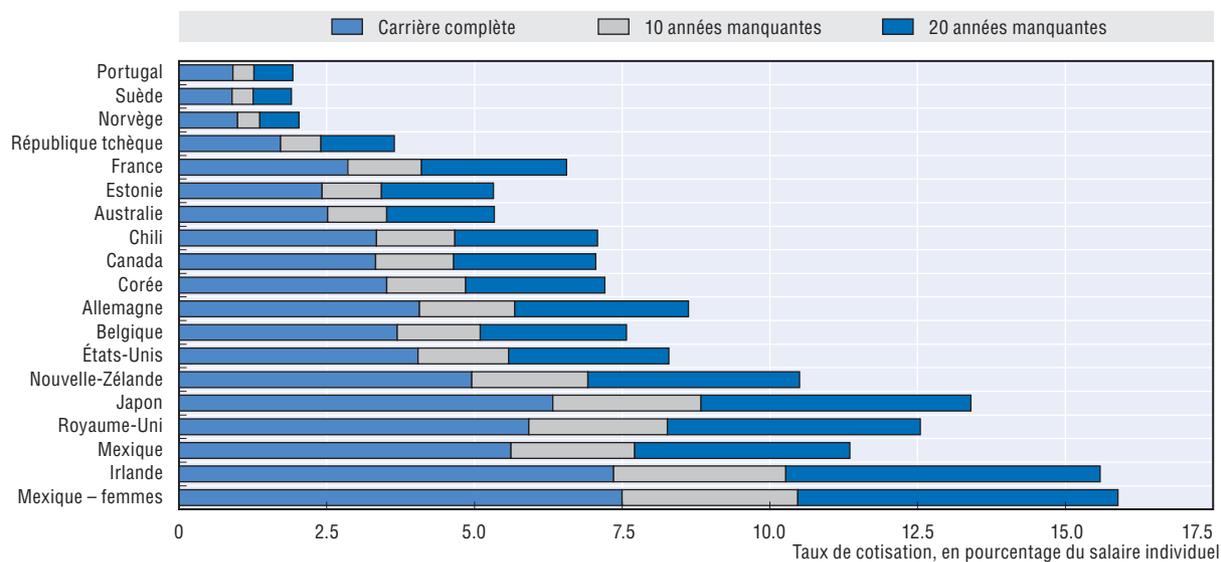


Source : Modèles de retraite de l'OCDE ; Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547706>

### Comblant le déficit d'épargne-retraite

Taux de cotisation nécessaire pour qu'un revenu moyen atteigne le taux de remplacement brut moyen des pays de l'OCDE



Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547706>

### Principaux résultats

La plupart des pays de l'OCDE ont accumulé une grande quantité d'actifs afin de faire face aux engagements de retraite futurs. Au total, les actifs des fonds de pension représentaient près de 68 % du produit intérieur brut (PIB) en 2009. La moitié des pays de l'OCDE ont créé des fonds de réserve publics en vue de financer les retraites publiques. Dans ces pays, les réserves constituées à cet effet atteignent pratiquement 20 % du PIB.

Dans les pays de l'OCDE, les actifs des fonds de pension s'élevaient à 16 800 milliards USD en 2009. C'est aux États-Unis que le marché des fonds de pension est le plus développé, avec 9 600 milliards USD d'actifs accumulés, ce qui représente 57.1 % de l'ensemble des pays de l'OCDE. Les autres pays membres où les fonds de pension occupent une place importante sont notamment le Royaume-Uni, avec 1 600 milliards USD d'actifs et 9.5 % du marché des fonds de pension de l'OCDE en 2009, le Japon (1 000 milliards USD, 6.2 %), les Pays-Bas (1 000 milliards USD, 6.1 %), l'Australie (800 milliards USD, 4.8 %) et le Canada (800 milliards USD, 4.8 %).

En 2009, seuls trois pays ont affiché un ratio actifs/PIB supérieur à 100 % : les Pays-Bas (129.8 %), l'Islande (118.3 %) et la Suisse (101.2 %). Outre ces pays, l'Australie (82.3 %), le Royaume-Uni (73.0 %) et les États-Unis (67.6 %) ont enregistré un ratio actifs/PIB supérieur à la moyenne pondérée de l'OCDE, à savoir 67.6 %. Ces pays sont dotés de fonds de pension depuis longtemps et, à l'exception des États-Unis et du Royaume-Uni, de dispositifs privés obligatoires ou quasi obligatoires. Dans les autres pays, l'importance des actifs des fonds de pension par rapport au PIB est assez variable.

Seuls 13 pays sur 34 enregistrent des ratios actifs/PIB supérieurs à 20 %. Les autres n'ont instauré des dispositifs de retraite par capitalisation obligatoires que récemment. Parmi ceux-ci, le régime du Chili est le plus ancien, et les actifs accumulés sont proches de la moyenne de l'OCDE (65.1 %). Par ailleurs, les perspectives de croissance sont excellentes dans des pays comme la Hongrie, le Mexique, la Pologne et la République slovaque, pays qui ont instauré des dispositifs privés obligatoires à la fin des années 90 et au début des années 2000. Depuis, les actifs ont augmenté rapidement et représentent environ 13 % du PIB en Hongrie et en Pologne. Ces chiffres vont rester orientés à la hausse dans les années et les décennies à venir, puisque de nouveaux salariés vont adhérer à ces régimes et que les adhérents actuels vont continuer à cotiser.

Les fonds de réserve publics devraient jouer à l'avenir un rôle majeur dans le financement des retraites publiques, en atténuant l'impact du vieillissement de la

population sur les finances publiques. Fin 2009, le montant total des actifs de ces fonds s'établissait à 4 600 milliards USD pour les 16 pays de l'OCDE pour lesquels les chiffres sont connus. Les réserves les plus importantes étaient détenues par le *Social Security Trust Fund* (États-Unis), avec 2 500 milliards USD, ce qui représente 54.7 % du total des actifs détenus par ce type de fonds dans l'OCDE, même si ces actifs consistent en titres de créance non négociables émis par le ministère des Finances américain en faveur du *Social Security Trust*. Le Fonds d'investissement des pensions (Japon) se situait en deuxième position, avec 1 300 milliards USD (28.2 % de l'ensemble de l'OCDE). Parmi les autres pays, la Corée, la Suède et le Canada ont également accumulé des réserves importantes qui représentent respectivement 4.7 %, 2.3 % et 2.3 % du total de l'OCDE.

Pour ce qui est de leur poids dans l'économie nationale, les actifs des fonds de réserve publics s'élevaient en moyenne à 19.6 % du PIB dans la zone OCDE en 2009. Ce sont les fonds suédois AP qui ont enregistré le ratio le plus élevé (27.2 % du PIB). Le ratio est également important en Corée (26.1 %) et au Japon (25.8 %). En Australie, en Nouvelle-Zélande et en Pologne, ce type de fonds a été créé assez récemment (entre 2002 et 2006), ce qui explique le faible niveau des actifs accumulés jusqu'à présent. Le montant des actifs devrait augmenter dans les années à venir.

### Définition et mesure

Un fonds de pension est un pool d'actifs doté d'une personnalité juridique indépendante. Ses actifs ont été acquis grâce aux cotisations à un plan de retraite dans le but exclusif de financer les prestations du plan de retraite. Les membres du fonds/adhérents au plan sont titulaires d'un droit (résultant ou non de la loi) ou d'une créance contractuelle sur les actifs du fonds de pension.

Les fonds de réserve publics sont des réserves constituées par les États ou les organismes de sécurité sociale afin de couvrir les dépenses publiques de retraite. Les actifs de ces fonds de réserve font partie du secteur public au sens large.

## Actifs des fonds de pension et des fonds de réserve publics dans les pays de l'OCDE en 2009

En pourcentage du PIB et en millions USD

	Fonds de pension		Fonds de réserve publics			Fonds de pension		Fonds de réserve publics	
	En % du PIB	En USD	En % du PIB	En USD		En % du PIB	En USD	En % du PIB	En USD
<b>Pays de l'OCDE</b>					<b>Pays de l'OCDE (suite)</b>				
Australie	82.3	808 224	5.9	51 629	Norvège <sup>7</sup>	7.3	27 852	5.0	18 963
Autriche	4.9	18 987	s.o.	s.o.	Pologne	13.5	58 143	0.5	2 343
Belgique <sup>1</sup>	3.3	16 677	5.0	23 480	Portugal	13.4	30 441	5.7	13 068
Canada	62.9	806 350	8.5	108 627	République slovaque <sup>1</sup>	4.7	4 640	s.o.	s.o.
Chili	65.1	106 596	2.1	3420.8	Slovénie	2.6	1 266	s.o.	s.o.
République tchèque	6.0	11 332	s.o.	s.o.	Espagne	8.1	118 056	5.7	83 387
Danemark <sup>2</sup>	43.3	133 980	s.o.	s.o.	Suède <sup>1, 8</sup>	7.4	35 307	27.2	108 785
Estonie	6.9	1 371	s.o.	s.o.	Suisse <sup>1</sup>	101.2	496 957	s.o.	s.o.
Finland	76.8	182 286	s.o.	s.o.	Turquie	2.3	14 017	s.o.	s.o.
Finlande	0.8	21 930	4.3	118 669	Royaume-Uni <sup>9</sup>	73.0	1 589 409	s.o.	s.o.
Allemagne <sup>4</sup>	5.2	173 810	s.o.	s.o.	États-Unis	67.6	9 583 968	17.9	2 540 348
Grèce	0.0	63	s.o.	s.o.	<b>OCDE 34</b>	<b>67.6</b>	<b>16 777 792</b>	<b>19.6</b>	<b>4 642 111</b>
Hongrie	13.1	16 886	s.o.	s.o.	<b>Autres grandes économies</b>				
Islande	118.3	14 351	s.o.	s.o.	Argentine <sup>10</sup>	11.5	30 105	s.o.	s.o.
Irlande	44.1	100 278	13.7	31 049	Brésil <sup>10</sup>	17.1	224 218	s.o.	s.o.
Israël	46.9	95 257	s.o.	s.o.	UE27	..	..	s.o.	s.o.
Italie	4.1	86 818	s.o.	s.o.	Chine <sup>10</sup>	0.6	19 980	s.o.	s.o.
Japon <sup>5</sup>	25.2	1 042 770	25.8	1 308 704	Inde	5.4	61 971	s.o.	s.o.
Corée	2.2	29 632	26.1	217 768	Indonésie	2.2	9 614	s.o.	s.o.
Luxembourg	2.2	1 171	s.o.	s.o.	Fédération de Russie <sup>11</sup>	1.5	14 987	s.o.	s.o.
Mexique	7.5	107 135	0.3	3 605	Arabie Saoudite	..	..	s.o.	s.o.
Pays-Bas	129.8	1 028 077	s.o.	s.o.	Afrique du Sud <sup>10</sup>	58.4	165 630	s.o.	s.o.
Nouvelle-Zélande <sup>6</sup>	11.8	13 755	7.1	8 265					

Note : OCDE34 représente la moyenne pondérée des actifs des fonds en % du PIB ou le total des actifs des fonds en millions USD pour les pays pour lesquels les données sont présentées.

« s.o. » signifie « sans objet ».

1. Les données sur les fonds de pension portent sur 2008.
2. Les données sur les fonds de pension portent uniquement sur les fonds de pension professionnels autonomes. Outre ces dispositifs, le total des actifs gérés dans le cadre de contrats d'assurance retraite professionnels s'élevait à 99.3 % du PIB.
3. Les données sur les fonds de réserve publics portent sur 2008.
4. Les données sur les fonds de pension portent uniquement sur les fonds de pension professionnels autonomes. Outre ces dispositifs, le total des actifs gérés dans le cadre de contrats d'assurance retraite professionnels représentaient 13.3 % du PIB en 2008.
5. Les données sur les fonds de pension proviennent de la Banque du Japon.
6. Les données sur les fonds de réserve publics sont celles de juin 2009.
7. Le Fonds de pension d'État – global, qui était auparavant un fonds souverain baptisé Fonds pétrolier d'État, tire ses revenus du pétrole et son mandat dépasse le simple financement des dépenses de retraite. Il n'est donc pas comptabilisé comme fonds de réserve public. Par conséquent, les chiffres présentés ici ne portent que sur le Fonds de pension d'État – Norvège, qui est l'ancien Fonds du système national d'assurance (5.0 %). À titre de comparaison, le total des actifs du Fonds de pension d'État – global représenterait 109.6 % du PIB.
8. Les données sur les fonds de pension portent uniquement sur les fonds de pension professionnels autonomes. Outre ces dispositifs, le total des actifs gérés dans le cadre de contrats d'assurance retraite professionnels représentaient 8.9 % du PIB en 2008 et les avoirs gérés par les contrats professionnels de pension à 38.9 % du PIB en 2008.
9. Les chiffres sur les fonds de pension sont une estimation de l'OCDE.
10. Les données portent sur 2007.
11. Les données portent sur 2006.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548979>

### Principaux résultats

Fin 2009, les catégories d'actifs classiques (principalement les actions et les obligations) restaient les formes d'investissement les plus courantes des fonds de pension et des fonds de réserve publics. La part des actions et des obligations varie considérablement suivant les pays, même si, d'une manière générale, la préférence va aux obligations.

Dans la plupart des pays de l'OCDE pour lesquels les chiffres de 2009 sont disponibles, les actions et les obligations demeurent les deux catégories d'actifs les plus importantes : fin 2009, elles représentaient plus de 80 % du portefeuille total des fonds de pension dans neuf pays de l'OCDE. En Autriche, par exemple, 54.9 % de l'ensemble des actifs des fonds de pension étaient investis en obligations et 26.8 % en actions, soit une pondération moyenne globale des fonds de pension autrichiens en actions et obligations de 81.7 %. En 2009, la part des actions et des obligations dans le portefeuille total des fonds de pension s'élevait à 96.7 % en Pologne, 95.4 % au Mexique, 93.8 % au Chili, 89.7 % en Norvège, 88.4 % au Danemark, 85.2 % en Israël, 84.7 % en République tchèque et 82.2 % en Hongrie. À l'autre extrémité, cette part était inférieure à 50 % en Estonie (37.9 %), en Corée (36.5 %) et au Luxembourg (44 %).

La proportion des actions et des obligations dans le portefeuille des fonds de pension varie considérablement suivant les pays. Même si, d'une manière générale, la préférence, à fin 2009, allait aux obligations, l'inverse est vrai dans certains pays de l'OCDE, à savoir l'Australie (où les actions l'emportent sur les obligations avec 54.4 % contre 12.8 %), les États-Unis (45.4 % contre 31.4 %) et la Finlande (40.6 % contre 37.5 %). Les actions et les obligations avaient le même poids au Canada et au Chili, où elles représentaient plus d'un tiers de l'ensemble des investissements des fonds de pension.

Pour ce qui est des obligations, les titres du secteur public – par opposition à ceux des sociétés – constituent une part importante des portefeuilles obligataires des fonds de pension dans de nombreux pays. Ils représentent ainsi 100 % de l'ensemble des portefeuilles d'obligations en Grèce et en Turquie, 96.6 % en Pologne, 85.8 % en Israël et 85.5 % en Hongrie, mais seulement 30.7 % en Norvège, 26.7 % au Chili et 8.9 % en Allemagne.

Les liquidités et dépôts constituent également une part non négligeable du portefeuille des fonds de pension dans certains pays de l'OCDE. En 2009, leur part dans le portefeuille total atteignait 20.7 % en Slovénie, 27.8 % en Turquie, 32.1 % en Grèce, 40.2 % en Corée et 42.6 % au Luxembourg.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les prêts, l'immobilier (terrains et constructions), les contrats d'assurance non imputés et les fonds d'investissement fermés ne constituent qu'une part relativement faible des actifs des fonds de pension même s'il y a quelques exceptions. L'immobilier, par exemple, occupe une place importante dans le portefeuille de ces fonds en Suisse, au Portugal, en Finlande, au Canada et en Australie (5 % à 10 % de l'ensemble des actifs). Divers indices montrent que les pressions exercées en vue de réduire le déficit de financement des dispositifs à prestations définies et d'augmenter les rendements entraînent un transfert vers les placements alternatifs : les fonds de pension ont de plus en plus recours aux produits dérivés pour couvrir leurs risques au lieu d'investir directement sur les marchés sous-jacents.

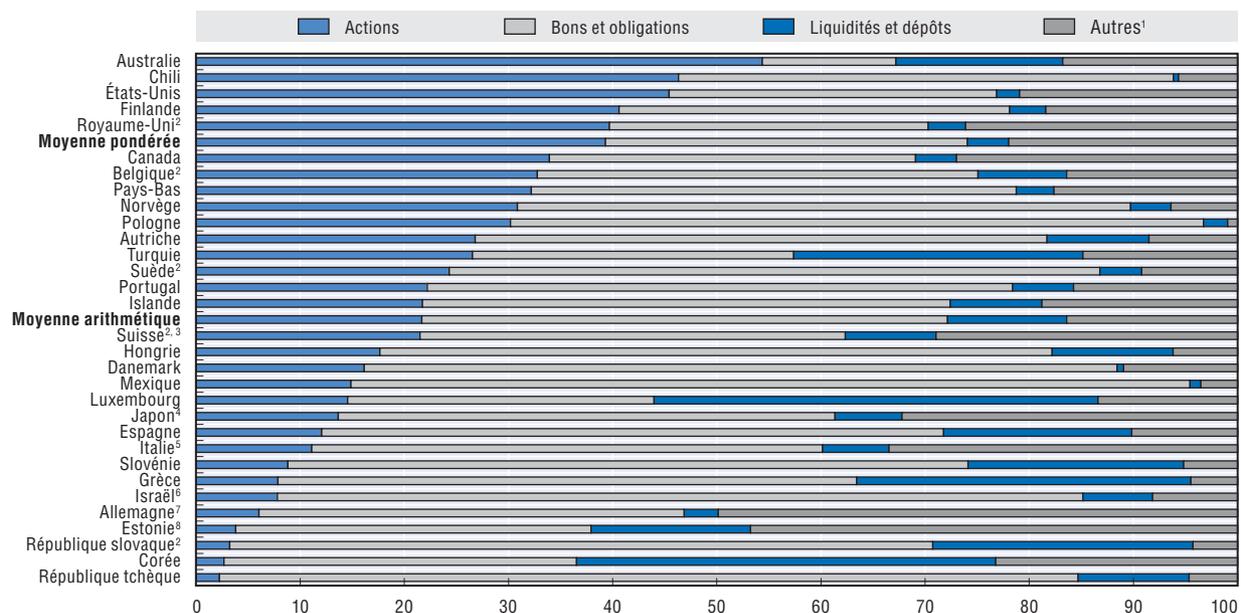
Fin 2009, les obligations et les actions étaient également les catégories d'actifs prédominantes au sein des portefeuilles des fonds de réserve publics. De plus, certains fonds privilégiaient nettement les actions, signe de leurs perspectives d'investissement à long terme et, en général, d'une plus grande autonomie en matière de placements. Ainsi, en 2009, le *National Pensions Reserve Fund* irlandais a investi 72.0 % de ses actifs en actions et 5.5 % en obligations, alors qu'en Norvège, ces chiffres étaient de 61.4 % et 33.9 %, respectivement, en Suède (fonds AP3) de 50.2 % et 35.6 % et en Australie de 44.2 % et 23.7 %. En revanche, au Japon, au Portugal, en Pologne et au Mexique, les fonds de réserve étaient beaucoup plus investis en obligations qu'en actions en 2009.

Les fonds de réserve de la Belgique de l'Espagne et des États-Unis constituent des cas à part, car ces fonds sont, de par la loi, entièrement investis en obligations d'État (à l'exception de 3.3 % des actifs du fonds espagnol, qui sont investis en liquidités et dépôts).

Certains fonds de réserve ont également commencé à investir dans l'immobilier et dans des catégories d'actifs non traditionnelles comme le capital-investissement ou les fonds d'arbitrage. Les fonds qui ont le plus lourdement investi dans ces deux dernières catégories d'actifs sont ceux de la Nouvelle-Zélande (26.7 % des actifs du fonds en 2009), du Canada (17.1 %) et de l'Australie (12.7 %).

### Répartition des actifs des fonds de pension pour certaines catégories d'investissement dans plusieurs pays de l'OCDE en 2009

En pourcentage du montant total des investissements



Note : La base de données des statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial donne des informations sur les investissements réalisés dans des OPCVM et le type de placements effectués par ces organismes (liquidités et dépôts, bons et obligations, actions, etc.). Lorsque la répartition par type de placement n'a pas été fournie par les pays, des estimations ont été réalisées à partir des données sur l'allocation des actifs des OPCVM extraites de la base de données des investisseurs institutionnels de l'OCDE. Par conséquent, sur le graphique, les données sur la répartition des actifs comprennent à la fois les investissements directs en actions, en bons et obligations et en liquidités, et les investissements indirects effectués par le biais d'OPCVM.

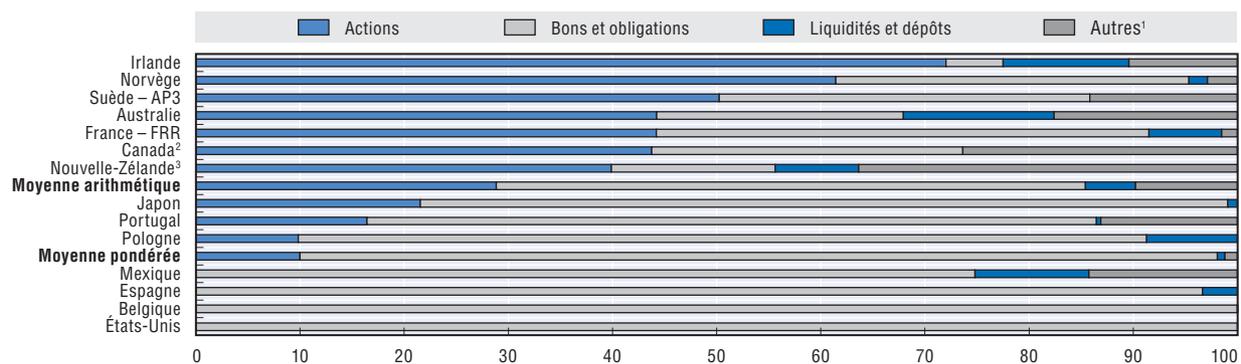
1. La catégorie « Autres actifs » comprend les prêts, les terrains et constructions, les contrats d'assurance non imputés, les fonds d'investissement fermés, les autres OPCVM (c'est-à-dire ceux qui ne sont investis ni en liquidités, ni en bons et obligations, ou en actions) et les autres placements.
2. Les données portent sur l'année 2008.
3. Le chiffre élevé pour la catégorie « Autres actifs » est principalement dû aux terrains et constructions (11 %) et aux autres OPCVM (8 %).
4. Données communiquées par la Banque du Japon. Le chiffre élevé pour la catégorie « Autres actifs » s'explique principalement par les placements en valeurs mobilières réalisés à l'étranger (26 %), pour lesquels la répartition entre les différents types de titres n'est pas connue.
5. Le chiffre élevé pour la catégorie « Autres actifs » s'explique principalement par les contrats d'assurance non alloués (22 %).
6. La catégorie « Actions » comprend tous les placements des OPCVM, car la répartition entre les différents types de valeurs mobilières n'est pas connue.
7. Le chiffre élevé pour la catégorie « Autres actifs » est principalement dû aux prêts (30 %) et aux autres OPCVM (16 %).
8. Le chiffre élevé pour la catégorie « Autres actifs » s'explique principalement par les fonds d'investissement fermés (46 %).

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547725>

### Répartition des actifs des fonds de réserve publics pour certaines catégories d'investissement dans plusieurs pays de l'OCDE en 2009

En pourcentage du montant total des investissements



1. La catégorie « Autres actifs » comprend les produits structurés, les terrains et constructions, les fonds d'investissement fermés, les contrats d'assurance non imputés et les autres placements.
2. Le chiffre élevé pour la catégorie « Autres actifs » s'explique principalement par les fonds d'investissement fermés (17 %).
3. Les données sont celles de juin 2009. Le chiffre élevé pour la catégorie « Autres actifs » est principalement dû aux fonds d'investissement fermés (27 %).

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547725>

### Principaux résultats

Durant l'année 2009, les fonds de pension ont connu un taux de rendement réel des investissements positif, soit 6.5 % en moyenne. En dépit de ce redressement, au 31 décembre 2009, la valeur de leurs actifs était encore inférieure de 9 % au niveau de 2007, en moyenne. En 2009, les fonds de réserve publics ont regagné le terrain perdu pendant la crise de 2008. Fin 2009, le montant total des actifs de ces fonds était en moyenne plus élevé qu'à la fin de l'année 2008 (+7.3 %) et qu'en décembre 2007 (+13.9 %).

En 2008, les fonds de pension ont connu, dans les pays de l'OCDE, un rendement moyen négatif de 22.5 % en termes réels. Durant l'année 2009, ces fonds ont regagné en valeur de marché quelque 1 500 milliards USD sur les 3 500 milliards USD qu'ils avaient perdus en 2008 (leur valeur étant revenue de 18 700 milliards USD en décembre 2007 à 15 300 milliards USD en décembre 2008).

Les fonds de pension ont affiché, en moyenne, un taux de rendement des investissements positif en termes réels (6.5 %) à fin 2009. Les performances de ces fonds se situent dans la fourchette 10-15 % dans la plupart des pays de l'OCDE en 2009. Dans la zone OCDE, les fonds de pension qui ont obtenu les meilleurs rendements en 2009 sont ceux du Chili (23 %), de Hongrie (17 %), des Pays-Bas, (16 %) et du Luxembourg (14 %). En revanche, dans des pays comme la Corée ou la République tchèque, ces fonds ont en moyenne connu des taux de rendement des investissements faiblement positifs (inférieurs à 5 %). Les fonds de pension islandais ont même enregistré un résultat négatif en 2009 (-10 %).

En dépit de ce redressement, les actifs des fonds de pension n'ont pas encore retrouvé, dans la plupart des pays de l'OCDE, les niveaux atteints fin 2007 et il faudra encore quelque temps avant que les pertes de 2008 ne soient complètement effacées. Dans les pays pour lesquels les informations sont disponibles, le montant des actifs des fonds de pension était en moyenne, à la date du 31 décembre 2009, inférieur de 9 % à celui de décembre 2007. Toutefois, certains pays ont déjà complètement effacé les pertes de 2008. C'est le cas de l'Autriche (fin 2009, la valeur des actifs était supérieure de 4.0 % à celle de décembre 2007), du Chili (8.4 %), de l'Estonie (34.4 %), de la Hongrie (23.3 %), de l'Islande (3.5 %), d'Israël (60.9 %), de la Nouvelle-Zélande (11.3 %), de la Norvège (9.2 %), de la Pologne (28.3 %) et de la Slovaquie (45.2 %).

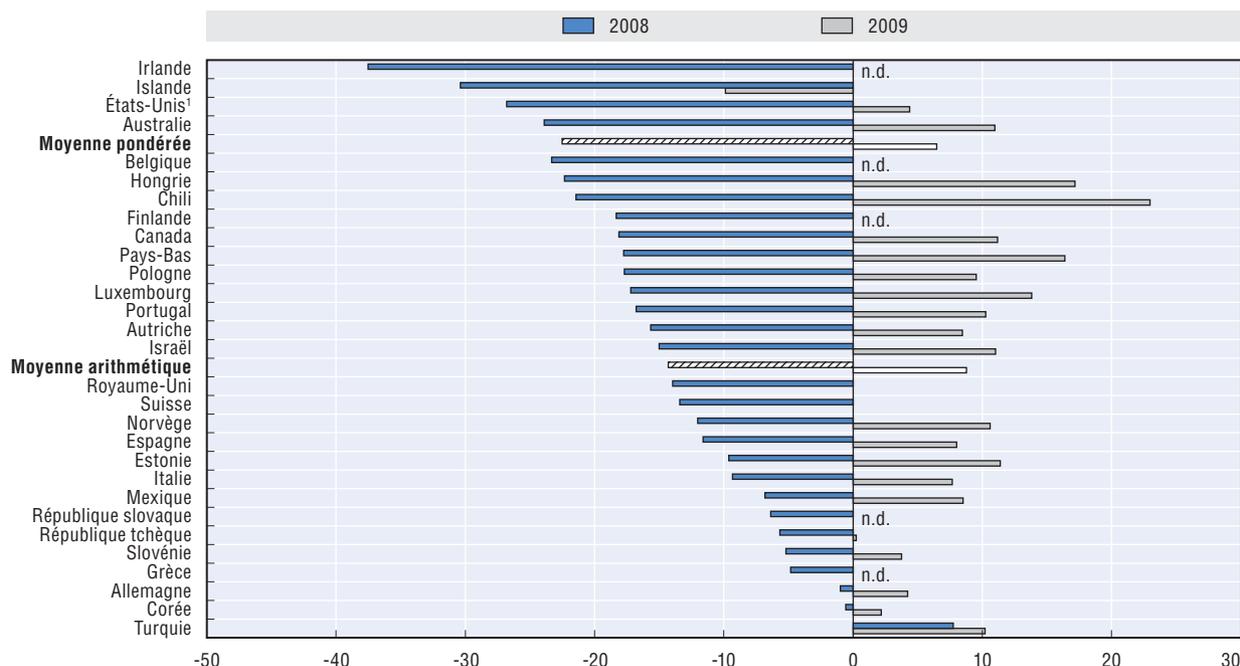
L'impact de la crise sur le rendement des investissements engagés par les fonds de réserve publics varie considérablement suivant les pays : certains fonds ont connu en 2008 des rendements fortement négatifs, inférieurs à -20 % (Irlande, Norvège, fonds de réserve pour les retraites français et Suède), tandis que d'autres ont enregistré des résultats positifs (Belgique, Espagne, États-Unis et Mexique). Fin 2009, tous les fonds pour lesquels les données sont disponibles ont affiché des taux de rendement nets réels des investissements positifs, compris entre 1.3 % au Mexique et 30.7 % en Norvège. En moyenne, les rendements ont été légèrement négatifs en 2008 et positifs en 2009 (si on les pondère par le total des actifs) et ils sont revenus de -2.0 % en 2008 à 6.2 % en 2009. Fin 2009, le montant total des actifs des fonds de réserve publics était en moyenne plus élevé qu'à la fin 2008 (+7.3 %) et qu'en décembre 2007 (+13.9 %).

Le redressement de 2009 constitue une avancée déterminante en vue de réparer les dommages provoqués par l'éclatement de deux bulles financières importantes dans la même décennie. Lorsqu'on les évalue sur une période d'investissement plus longue, les performances s'avèrent plus solides même si elles restent inférieures aux tendances constatées à long terme. Sur les cinq dernières années, le taux de rendement réel annuel s'inscrit en moyenne entre -0.6 % en Irlande et 4.1 % en Suède (6<sup>e</sup> fonds AP). Dans les pays qui disposent de séries de données sur une période plus étendue, les résultats affichés sont légèrement meilleurs. Ainsi, sur les dix dernières années, le fonds de réserve de l'IMSS (Mexique) enregistre un rendement réel moyen de 3.4 % par an, tandis que celui du Fonds de réserve démographique, en Pologne, ressort à 5.9 % et que celui du Fonds de pension d'État, en Norvège, s'élève à 4.6 %.

### Définition et mesure

Les rendements réels (après inflation) ont été calculés en utilisant les méthodes d'évaluation nationales.

**Rendement net réel des investissements réalisés par les fonds de pension dans certains pays de l'OCDE, 2008-09 (en %)**

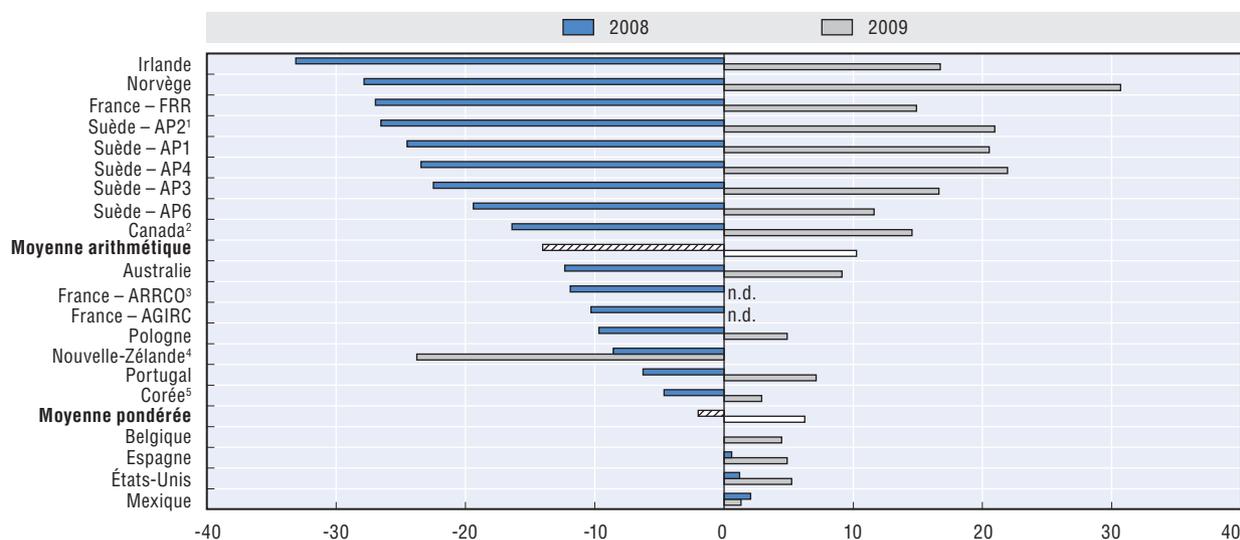


1. Les données de 2009 ne portent que sur la période janvier-juin 2009.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547744>

**Rendement net réel des investissements réalisés par les fonds de réserve publics dans certains pays de l'OCDE, 2008-09 (en %)**



1. La Suède compte cinq fonds de pension nationaux (AP1 à AP4 et AP6).
2. Les données de 2009 portent sur l'exercice 2010, clos le 31 mars 2010.
3. L'AGIRC et l'ARRCO sont des organismes de retraite complémentaire obligatoires par répartition pour les employés et cadres et les ouvriers, respectivement ; ils disposent de réserves financières. Pour plus d'informations, consulter *Perspectives de l'OCDE sur les pensions privées 2008*.
4. Les chiffres portent sur le mois de juin pour les deux années.
5. Les données de 2009 portent sur la période janvier-mars 2010.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547744>

### Principaux résultats

L'efficacité des dispositifs de retraite privés, mesurée en rapportant l'ensemble des coûts d'exploitation aux actifs gérés, diffère considérablement d'un pays à l'autre et est comprise entre 0.1 % et 1.2 % des actifs sous gestion. Les frais facturés aux membres des fonds pour couvrir ces coûts varient substantiellement suivant les pays pour ce qui est de leur structure ou de leur importance.

On peut juger de l'efficacité des dispositifs de retraite privés en comparant l'ensemble des coûts d'exploitation avec les actifs sous gestion. L'ensemble des coûts d'exploitation de ces dispositifs comprend tous les coûts administratifs et de gestion financière qu'implique le processus de transformation des cotisations en prestations de retraite.

Le graphique présente les coûts d'exploitation des fonds de pension tels qu'ils ont été communiqués par les pays de l'OCDE en 2009. D'une manière générale, les pays dotés de dispositifs à cotisations définies et ceux où coexistent un grand nombre de fonds de petite taille paraissent avoir des coûts d'exploitation supérieurs à ceux des pays qui comptent un nombre restreint de fonds proposant des plans de retraite à prestations définies, hybrides ou encore collectifs à cotisations définies. Les coûts d'exploitation représentaient par exemple 1.2 % des actifs sous gestion au Mexique, 1.1 % en Espagne, 0.9 % en Slovaquie, 0.8 % au Chili et en Nouvelle-Zélande et 0.7 % en République tchèque et en Hongrie. En revanche, ils ressortaient à moins de 0.3 % de l'ensemble des actifs en Autriche (0.2 %), en Grèce (0.2 %), au Danemark (0.1 %), en Islande (0.1 %) et au Luxembourg (0.1 %).

Les fonds de pension à cotisations définies couvrent leurs coûts d'exploitation par les frais qu'ils facturent à leurs membres. La structure de ces commissions dans chacun des pays considérés est assez complexe. L'analyse porte uniquement sur celles des dispositifs à cotisations définies obligatoires.

En Australie, au Danemark, au Mexique et en Pologne, les frais sont fixes. Au Danemark, ces frais couvrent la gestion des investissements et de la composante assurantielle du régime ATP. Au Mexique, seuls deux Afores sur 16 facturaient des commissions fixes en 2009 en cas d'envoi de bulletins de situation de compte supplémentaires ou de réédition de documents. En Pologne, le fait de changer de fonds occasionne des frais fixes qui dépendent de la durée d'adhésion (60 PLN si celle-ci est inférieure à un an, 80 PLN si elle est inférieure à deux ans, aucune commission si elle est supérieure à deux ans).

Les frais facturés sur les cotisations (exprimés en pourcentage du salaire ou des cotisations) sont le plus souvent variables, comme dans la plupart des pays qui figurent dans le tableau. Le Danemark, où, pour l'ATP, seules des frais fixes sont facturés, l'Estonie, le Mexique et la Suède constituent des exceptions. Au Mexique, depuis mars 2008, les Afores ne peuvent plus facturer que des frais sur encours, alors qu'auparavant ils pouvaient également facturer des frais sur cotisations.

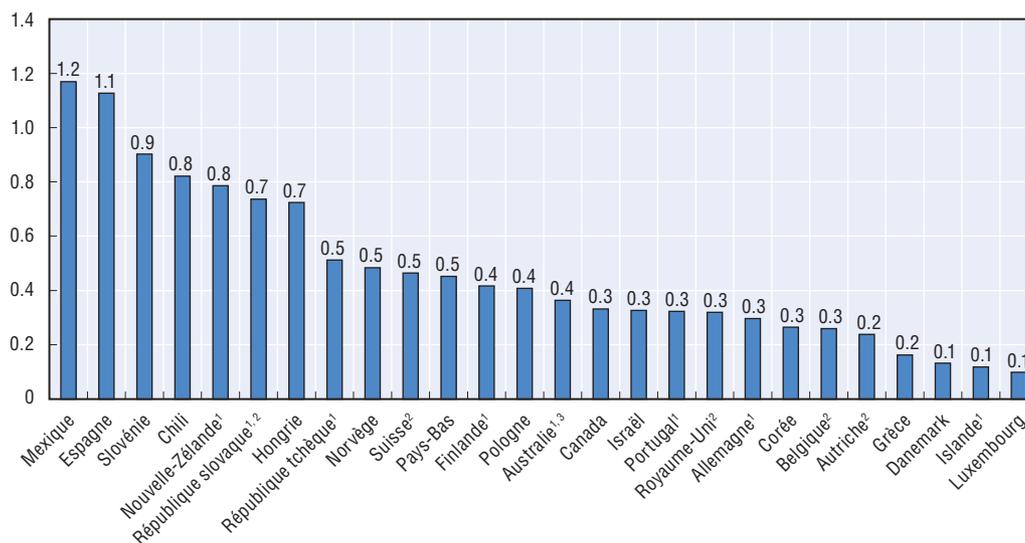
Des frais variables sur encours peuvent être prélevés en fonction de la valeur du fonds ou du rendement. Ce dernier type de commission peut inciter les fonds de pension à chercher des investissements plus rémunérateurs. L'Australie, l'Estonie, la Hongrie, Israël, le Mexique et la Suède ne facturent de frais qu'en fonction de la valeur du fonds, tandis qu'en Pologne et en République tchèque, les fonds touchent des commissions qui dépendent à la fois de l'encours et du rendement.

### Définition et mesure

Les coûts d'exploitation comprennent la commercialisation auprès des participants potentiels, la perception des cotisations, l'envoi des cotisations aux gestionnaires des fonds d'investissement, la tenue des comptes, l'envoi des rapports aux participants, l'investissement des actifs, la conversion du capital en rente et le versement des rentes.

Les frais peuvent être fixes ou variables. Les frais fixes se caractérisent par le fait que leur montant ne dépend ni des salaires, ni des fonds. Les frais variables peuvent prendre la forme d'un pourcentage sur les cotisations, sur le montant des actifs gérés ou sur le rendement obtenu pour les actifs sous gestion.

Certaines commissions peuvent ne pas être intégralement déclarées. Au Chili, par exemple, les fonds de pension qui investissent dans des fonds communs de placement internationaux prélèvent directement les frais de gestion sur le fonds. Ces frais ne sont pas présentés séparément par les administrateurs des fonds de pension.

**Charges d'exploitation des fonds de pension rapportées au total des investissements dans certains pays de l'OCDE en 2009 (en %)**


1. Les données ne prennent pas en compte les frais de gestion financière.

2. Les données portent sur 2008.

3. Les données n'intègrent pas les fonds de pension autogérés.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547763>

**Frais de gestion moyens pour les dispositifs à cotisations définies obligatoires dans certains pays de l'OCDE en 2009**

	Frais sur cotisations, nets (en % du salaire)	Frais sur encours (en % du capital individuel)	Commission de rendement (en % du produit des placements)	Commission fixe (en monnaie nationale)
Australie	0-4.5 % des cotisations	0.7-2.53 %		38 (annuel)
Chili	1.50 %			
Danemark				362
Estonie		1.54 %		
Hongrie	0.44 %	0.57 %		
Israël	4.3 % des cotisations	0.39 %		
Mexique		1.70 %		Entre 13.02 et 21.70
Pologne	0.44 %	0.41 %	0.023 % des actif	Entre 80 et 160 (frais de transfert)
Rép. slovaque	11 % des cotisations (frais de gestion des comptes de retraite individuels)	max. 0.025 % de la valeur mensuelle nette moyenne des actifs du fonds de pension	max. 5.6 % du sixième du rendement obtenu sur les six derniers mois	
Suède.				
Suède		0.42-1.21 %		

Source : Estimations effectuées par les autorités de tutelle nationales.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547763>

### Principaux résultats

Les coefficients de capitalisation des dispositifs à prestations définies mis en place par les sociétés cotées étaient toujours, fin 2009, sensiblement inférieurs à leur niveau de fin 2007.

Dans les pays de l'OCDE, environ 60 % des actifs des fonds de pension sont détenus dans le cadre de régimes à prestations définies ou d'autres dispositifs qui offrent des garanties quant au rendement ou aux prestations. Même si les marchés ont commencé à se redresser en 2009, le niveau de financement des dispositifs à prestations définies reste, dans certains pays de l'OCDE, très faible. Les pertes importantes que ces régimes ont enregistrées sur leurs actifs en 2008 ont été partiellement compensées, dans certains pays, par une baisse du niveau des obligations de prestations définies du fait de la hausse des rendements des obligations de société utilisés à des fins de valorisation. En 2009, c'est l'inverse qui s'est produit : les confortables plus-values enregistrées ont été, dans plusieurs pays, contrebalancées en partie par l'augmentation des obligations de prestations définies en raison de la baisse des rendements des obligations de sociétés. En outre, certains pays comme l'Australie ont connu une baisse du rendement des investissements du fait d'une évolution défavorable des taux de change.

Le graphique présente le niveau de financement médian estimé pour l'ensemble des obligations de prestations définies de 2 100 sociétés cotées, d'après les chiffres publiés dans leurs rapports annuels pour les exercices 2009, 2008 et 2007. Il montre par conséquent de quel pourcentage médian estimé les actifs du fonds de pension d'une entreprise sont supérieurs (ou non) à ses obligations de prestations définies, telles qu'elles sont fixées par les normes comptables internationales. Les sociétés sont regroupées par pays de domiciliation.

Parmi les sociétés qui figurent dans l'indice utilisé, celles qui sont domiciliées en Afrique du Sud et au Brésil bénéficiaient, en médiane, du coefficient de capitalisation le plus élevé enregistré dans notre étude. Ces deux pays étaient les seuls où les entreprises disposaient, en médiane, dans leur plan de retraite, d'actifs d'une valeur comptable supérieure à celle des obligations associées à ces plans. Les autres pays étaient, en médiane, plus ou moins sous-capitalisés. Les sociétés domiciliées en Norvège, en Belgique, en Suède et au Japon

enregistraient le coefficient de capitalisation médian le plus faible sur le plan comptable.

Le niveau de financement médian des entreprises qui figurent dans l'indice est passé d'un déficit de 13 % sur l'exercice 2007 à un déficit de 23 % sur l'exercice 2008. À la clôture de l'exercice comptable 2009, il s'est légèrement dégradé pour atteindre -26 %. Le niveau de financement s'est détérioré en 2009 par rapport à 2008 dans les sociétés domiciliées en Afrique du Sud, au Canada, au Portugal, au Royaume-Uni, en Australie, en Irlande et au Japon. Il s'est amélioré dans les entreprises domiciliées en Suisse, aux Pays-Bas, en Finlande, aux États-Unis, en Norvège, en Belgique et en Suède.

### Définition et mesure

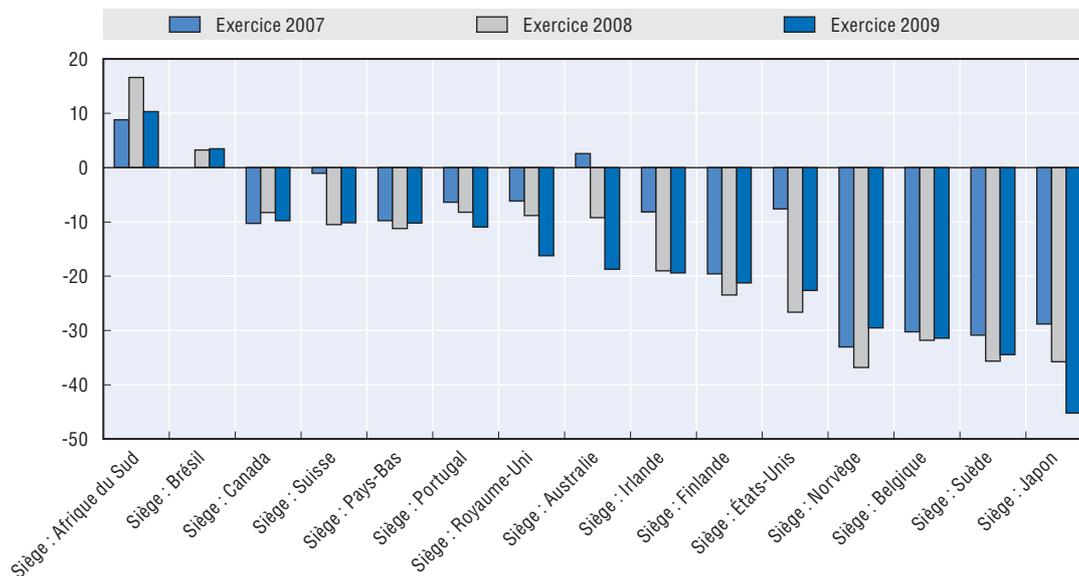
Le niveau de financement, c'est-à-dire le ratio actifs/passifs du plan de retraite, est estimé à l'aide de données comptables fournies par les employeurs qui ont mis en place des plans de retraite. Les sociétés cotées qui instaurent des dispositifs à prestations définies sont soumises à des obligations précises de publication en matière d'engagements de retraite.

Le niveau de financement a été calculé en utilisant un échantillon d'entreprises et un indice mondial, représentant 2 100 sociétés ayant déclaré des obligations de prestations définies au titre de la retraite pour leurs exercices 2007, 2008 et 2009. Cet indice est un indice mondial des marchés actions créé par Thomson Financial Limited ; il couvre 50 pays et tous les secteurs d'activité.

Les sociétés sont regroupées par pays de domiciliation. Par conséquent, les données concernent les plans de retraite mis en œuvre par les sociétés dont le siège social se situe dans le pays considéré et non les plans de retraite du pays en question. Il convient également de souligner que les niveaux de financement qui figurent dans les rapports annuels sont le plus souvent calculés de manière globale et consolidée et qu'ils ne donnent qu'une vague idée de la situation d'un plan de retraite donné ou de l'ensemble des plans soumis, à l'échelle nationale, aux mêmes règles en matière de capitalisation.

**Pourcentage estimé de l'excédent ou du déficit médian correspondant à l'ensemble des obligations de prestations définies de 2 100 sociétés cotées**

En pourcentage, par pays de domiciliation<sup>1</sup>



1. Seules les sociétés qui font partie de l'indice et qui ont déclaré une obligation de prestations définies en 2009 ont été incluses. Les données de l'exercice comptable 2007 ne sont pas disponibles pour le Brésil.

Source : Thomson Reuters Datastream.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547782>



## PARTIE III

# Descriptifs pays

*Cette partie de Panorama des pensions contient des descriptifs des systèmes nationaux de retraite. Chaque descriptif pays offre un synopsis de l'architecture des régimes nationaux et présente les indicateurs essentiels de la démographie, des dépenses publiques au titre des retraites et du salaire moyen. Il expose ensuite en détail les paramètres et les règles du système de retraite en 2008, explique le calcul des droits à pension et présente les principaux résultats.*

*On trouvera au préalable un bref guide sur le contenu des descriptifs pays, qui sont ensuite présentés pour les 34 pays de l'OCDE, puis pour les huit autres grandes économies membres du G20.*



## Guide des descriptifs pays

Les descriptifs pays ont tous la même structure. Ils s'ouvrent sur une présentation succincte du système national de prestations de retraite et un tableau des indicateurs essentiels. Ce tableau de références indique le salaire moyen, les dépenses publiques au titre des retraites, l'espérance de vie et le taux de dépendance économique (nombre de retraités pour 100 actifs). Il contient à la fois les données relatives au pays concerné et les moyennes obtenues pour l'ensemble des pays de l'OCDE.

Les descriptifs se poursuivent par une description détaillée des règles et des paramètres des régimes qui composent le système de retraite de chaque pays, selon la structure suivante :

- Conditions d'ouverture des droits : âge d'ouverture des droits à la retraite (ou âge de départ à la retraite) et années de cotisations requises pour percevoir une pension.
- Calcul des prestations : règles régissant chacun des dispositifs constituant le système de retraite, tels que les retraites de base, sous conditions de ressources et minimum, ainsi que les régimes publics, liés à la rémunération et privés obligatoires.
- Pensions privées facultatives : les paramètres des plans facultatifs les plus courants sont indiqués pour les pays pour lesquels les taux de remplacement prévus par ces régimes ont été modélisés dans l'indicateur « taux de remplacement bruts : régimes publics et privés » de la Partie II.
- Variante de carrière 1 : règles et conditions dans lesquelles les actifs peuvent prendre une retraite anticipée ou continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite et impact sur les droits à pension.
- Variante de carrière 2 : règles visant à protéger les retraites des personnes qui n'exercent pas d'activité rémunérée parce qu'elles élèvent leur enfant ou qu'elles sont au chômage.

Faute de place, le régime appliqué aux retraités au titre de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale n'est pas abordé dans la présente édition (pour tous les pays de l'OCDE, les impôts et cotisations de sécurité sociale acquittés par les salariés sont ceux en vigueur pendant l'année 2008). Toutefois la version en ligne des descriptifs pays, consultable à l'adresse : [www.oecd.org/els/social/pensions/PAG-fr](http://www.oecd.org/els/social/pensions/PAG-fr), inclut ces informations. Voir dans OCDE (2009), *Les impôts sur les salaires*, le détail des impôts et cotisations de sécurité sociale payés par les salariés.

Les valeurs de tous les paramètres des régimes de retraite et autres facteurs pertinents comme le salaire minimum sont indiqués dans la monnaie nationale et en proportion du salaire moyen (voir l'indicateur « Moyenne et distribution des salaires » à la Partie II.5.)

Dans chaque descriptif pays, un tableau donne pour les régimes de retraite obligatoires les valeurs relatives attendues des pensions, les taux de remplacement et le

patrimoine retraite pour différents niveaux de rémunération individuelle (pour la définition et le calcul des différents indicateurs, voir la Partie II.1.). Ces données sont indiquées en valeur brute et nette (cette dernière tenant compte des impôts et des cotisations payés pendant les années d'activité et après le départ en retraite).

La première rangée de graphiques indique la ventilation de la valeur brute relative des pensions entre les différentes composantes du régime. Dans la mesure du possible, on utilise la même terminologie pour décrire ces dispositifs. Le régime national considéré est décrit dans le texte du descriptif pays. Les légendes des graphiques font appel à des abréviations standard :

- AS : aide sociale ;
- Ciblé : régime distinct soumis à conditions de ressources pour les personnes âgées ;
- Minimum : retraite minimum dans le cadre d'un régime lié à la rémunération ;
- De base : retraite calculée exclusivement sur la base du nombre d'années de couverture ou de résidence ;
- Lié à la rémunération : désigne tous les dispositifs publics liés à la rémunération, y compris les régimes de comptes notionnels et à points, ainsi que les régimes traditionnels à prestations définies ;
- CD : régimes privés obligatoires à cotisations définies ;
- Professionnels : régimes obligatoires ou quasi obligatoires, qui peuvent être d'entreprise, de branche (Pays-Bas), professionnels (Suède) ou publics (Finlande, France).

La deuxième rangée de graphiques montre l'incidence de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale sur la valeur relative des pensions et les taux de remplacement (en termes bruts et nets).

Pour faciliter les comparaisons entre pays, les graphiques utilisent une échelle standard, qui va jusqu'à 125 % pour les taux de remplacement, et jusqu'à 2.5 fois le salaire moyen pour les valeurs relatives des pensions. Les graphiques présentent les droits à retraite des personnes qui gagnent entre 50 % et 200 % du salaire moyen national.

# Allemagne

## Allemagne : le système de retraite en 2008

Le système public de retraite obligatoire comporte un seul pilier ; il s'agit d'un régime par répartition lié à la rémunération. Les pensions sont calculées selon un système de points. Pour les retraités à faible revenu, il existe toutefois une aide sociale qui constitue un filet de protection.

## Indicateurs essentiels

		Allemagne	OCDE
Salaire moyen	EUR	41 400	27 800
	USD	60 500	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	10.7	7.0
Espérance de vie	à la naissance	79.8	78.9
	à 65 ans	83.4	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	32.8	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

Actuellement, la pension de vieillesse peut être perçue à partir de 65 ans à condition de pouvoir justifier d'au moins cinq années de cotisations. Les personnes ayant cotisé moins de cinq ans n'ont droit à aucune prestation. L'âge normal de la retraite va être progressivement porté à 67 ans au cours des deux prochaines décennies. Il sera de 67 ans pour les personnes nées à partir de 1964.

## Calcul des prestations

### Régime lié à la rémunération

Une année de cotisation au salaire moyen donne droit à un point de retraite. Le salaire moyen considéré est à peu près identique à celui de la comptabilité nationale. Les cotisations basées sur un revenu inférieur ou supérieur donnent droit à un nombre proportionnellement moins élevé ou plus élevé de points. En 2008, les cotisations sont prélevées sur le salaire annuel à concurrence de 63 600 EUR, ce qui représente environ 208 % du salaire moyen. Le salaire de référence était de 30 625 EUR en 2008, soit 74 % seulement du salaire moyen mesuré par l'OCDE.

Lors du départ en retraite, on additionne les points de retraite de chaque année et on multiplie cette somme par la valeur du point qui, pour l'année 2008, était de 316.98 EUR. La valeur du point est applicable aux nouveaux retraités comme aux anciens. Elle est réévaluée chaque année en fonction de la hausse des salaires bruts, mais aussi de deux autres facteurs. Le premier prend en compte l'évolution des taux de cotisation au régime obligatoire, ainsi qu'aux régimes professionnels et individuels facultatifs avec abondement de l'État. Une augmentation des taux de cotisation réduit la hausse de la valeur du point. Le deuxième facteur, dit « de viabilité », établit un lien entre la revalorisation de la valeur du point de retraite et l'évolution du taux de dépendance économique calculé pour le système de retraite, c'est-à-dire le ratio retraités/cotisants.

Ces facteurs ont été intégrés dans les règles d'indexation afin de plafonner à 22 % l'augmentation du taux de cotisation qui est actuellement de 19.9 %. La progression du taux de cotisation et du ratio retraités/cotisants aboutira à une indexation sur un salaire

inférieur à la moyenne. À longue échéance, il est prévu que la revalorisation du point de retraite soit inférieure de 14 % à la hausse du salaire moyen.

Dans les nouveaux Länder, les salaires moyens pris en compte pour calculer les points de retraite et la valeur du point varient légèrement. À terme, on suppose que cette différence s'estompera à mesure que les salaires convergeront.

### **Aide sociale**

Il existe pour les personnes à bas revenu une aide sociale qui s'applique aussi aux retraités. Dans les Länder de l'Ouest, elle s'élevait à 8 424 EUR par an en 2008, allocations moyennes de logement et de chauffage comprises ; cela équivaut à 26.7 % du salaire brut moyen de référence et à 20.3 % du salaire moyen mesuré par l'OCDE.

### **Prestations facultatives**

Il existe aussi des plans de retraite privés facultatifs, dits « pensions Riester », qui peuvent être souscrits auprès de banques, de compagnies d'assurance ou de fonds d'investissement. La constitution d'une pension Riester permet de bénéficier d'aides de l'État.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

Il est possible de partir en retraite anticipée à partir de 63 ans moyennant une décote, à condition d'avoir cotisé pendant 35 ans. En cas de départ avant l'âge de 67 ans, les prestations sont réduites de 3.6 % par année de retraite anticipée. De plus, les droits à pension d'une personne partant à 63 ans sont sensiblement plus faibles qu'une autre qui attendrait 67 ans puisque la durée d'activité est inférieure de quatre ans et qu'aucun point de retraite supplémentaire n'est accumulé pendant ce temps. En outre, les personnes souffrant d'un handicap grave peuvent demander à bénéficier d'une pension de vieillesse. À condition que le taux d'invalidité soit au moins de 50 % et la durée de cotisation de 35 ans au moins, il est possible de partir à 60 ans en subissant une décote de 10.8 % maximum. L'âge de départ à la retraite au titre de ce dispositif va être graduellement repoussé de 60 à 62 ans.

Il est encore possible de partir à 65 ans sans décote et d'échapper au report de l'âge normal de la retraite à 67 ans en justifiant de 45 ans de cotisations au titre des revenus d'activité ou de l'éducation d'un enfant jusqu'à l'âge de 10 ans.

### **Retraite différée**

Un départ à la retraite après 67 ans entraîne une majoration de 6 % des droits à pension par année de travail supplémentaire.

### **Enfants**

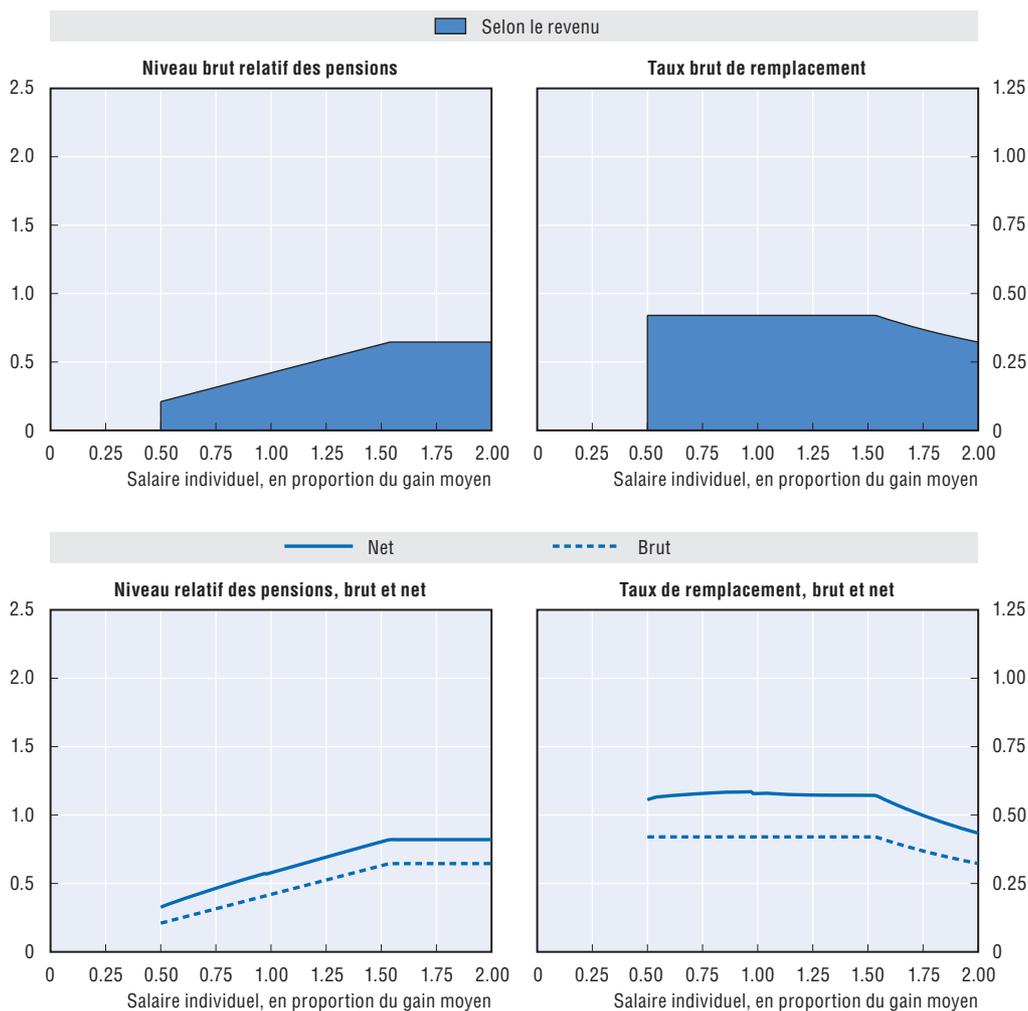
Les enfants nés à partir de 1992 permettent à l'un des parents d'obtenir un point de retraite par an (égal aux cotisations basées sur le salaire moyen) pendant trois ans. Seul un point de retraite est accordé pour les enfants nés avant 1992. L'État acquitte les cotisations correspondant à ces droits. Ils peuvent être acquis soit par l'un des parents, qu'il soit au chômage ou en activité, soit partagés entre les deux. En outre, les périodes pendant lesquelles les parents s'occupent d'un enfant jusqu'à l'âge de 10 ans sont aussi validées.

Ces années sont prises en compte dans la durée de cotisation requise (*Berücksichtigungszeit*) et, en outre, elles influent sur les droits à pension. Exercer une activité professionnelle jusqu'aux 10 ans de l'enfant ou élever au moins deux enfants jusqu'à leur 10<sup>e</sup> anniversaire donne droit à une bonification pouvant atteindre 0.33 point par an sous réserve que l'on n'aboutisse pas à un total supérieur à un point de retraite par an.

### **Chômage**

L'assurance chômage cotise au régime de retraite pour le compte des demandeurs d'emploi. Pendant la première période de versement des allocations chômage (*Arbeitslosengeld I*), les cotisations sont versées sur la base de 80 % du dernier salaire brut. Cette période dure entre 6 et 24 mois selon l'âge et le nombre d'années de cotisations de l'intéressé. Ensuite, le demandeur d'emploi ne peut plus prétendre qu'au second type d'allocations chômage (*Arbeitslosengeld II*), lesquelles sont moins élevées et soumises à conditions de ressources. Pendant cette période, l'assurance chômage acquitte les cotisations à raison de 205 EUR par mois, de telle sorte que 0.0834 point de retraite soit acquis pour chaque année de la seconde période de chômage.

### Résultats de la modélisation des retraites : Allemagne



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	36.6	21.0	31.5	42.0	63.0	64.6
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	52.6	32.7	46.5	57.9	80.5	82.1
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	42.0	42.0	42.0	42.0	42.0	42.0
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	58.4	55.6	57.9	57.9	57.2	43.4
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	5.9
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	7.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	6.4	6.9	6.6	6.1	5.7	4.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.7	8.3	7.9	7.4	6.8	5.2

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548048>

# Australie

## Australie : le système de retraite en 2008

Le système de retraite australien comporte trois composantes : une pension de vieillesse soumise à conditions de ressources et financée par les recettes fiscales générales ; la garantie de retraite, qui est une cotisation obligatoire de l'employeur à l'épargne-retraite privée ; et les cotisations de retraite facultatives et autres formes d'épargne privée, qui sont encouragées pour favoriser l'autonomie des retraités.

## Indicateurs essentiels

		Australie	OCDE
Salaire moyen	AUD	60 400	48 600
	USD	50 400	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	3.3	7.0
Espérance de vie	à la naissance	81.5	78.9
	à 65 ans	84.8	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	22.1	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

La pension de vieillesse<sup>1</sup> est versée à partir de 65 ans pour les hommes. Pour les femmes, l'âge d'ouverture des droits à retraite, qui est actuellement de 63.5 ans, va être relevé progressivement pour s'établir à 65 ans en 2014. L'âge de la retraite sera ensuite reculé de six mois tous les deux ans à partir de 2017 pour atteindre 67 ans en 2023. L'âge minimum pour percevoir les prestations de la garantie de retraite est actuellement de 55 ans ; d'ici à 2025, il sera porté progressivement à 60 ans.

## Calcul des prestations

### Régime à cotisations définies

Introduite en 1992, la garantie de retraite<sup>2</sup> consiste en une cotisation obligatoire de l'employeur à un régime de retraite privé. Celui-ci peut être géré par l'entreprise, par la branche, par des sociétés de services financiers ou même par les individus eux-mêmes. Depuis l'exercice 2002-03, le taux de cotisation obligatoire s'élève à 9 % de la rémunération des salariés.

Les employeurs ne sont pas tenus de cotiser pour les salariés qui gagnent moins de 450 AUD par mois (soit 5 400 AUD par an), mais ils peuvent choisir de le faire (on notera que ce plancher n'a jamais été revalorisé). Il existe aussi une limite à la rémunération couverte par la garantie de retraite : les employeurs ne sont pas tenus de cotiser pour la fraction de la rémunération qui dépasse ce plafond. Le plafond trimestriel était de 35 240 AUD pour l'exercice 2006-07, et de 36 470 AUD pour l'exercice 2007-08. Ce plafond, évalué à environ 2.5 fois la rémunération moyenne, est indexé sur un indicateur du salaire moyen.

Les modalités de liquidation de la garantie de retraite compliquent le calcul. Bien qu'il existe quelques dispositifs professionnels à prestations définies, la plupart des salariés relèvent de régimes à cotisations définies. Les adhérents peuvent liquider leurs droits sous forme de capital ou de rente. Actuellement, la plupart des intéressés optent pour une sortie

en capital. Pour les besoins des comparaisons avec les autres pays (où prédominent les régimes à prestations définies), le capital provenant de la garantie de retraite est supposé être converti en une rente indexée sur les prix. Le calcul de la rente est effectué sur la base des statistiques australiennes de la mortalité.

### **Régime ciblé**

La pension de vieillesse est destinée à offrir un filet de protection à ceux qui n'auront pu constituer une épargne suffisante pendant leur vie active et à compléter l'épargne-retraite des autres. Les critères de revenu et de patrimoine (conditions de ressources) permettent de cibler les prestations sur les plus démunis.

La pension de vieillesse est ajustée semestriellement. Elle est versée par quinzaine : en septembre 2007, le montant uniforme maximum était de 538 AUD par quinzaine ; il a été porté à 547 AUD en mars 2008 et à 562 AUD en septembre 2008 (tous les chiffres sont arrondis au dollar près). Ceci correspond à une prestation annuelle moyenne de 14 313 AUD pour l'exercice.

La pension de vieillesse suit l'évolution des prix telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation (IPC). Lorsque c'est nécessaire, il s'y ajoute une augmentation supplémentaire afin qu'elle ne tombe pas en dessous de 25 % du salaire hebdomadaire moyen total avant impôt d'un salarié de sexe masculin selon la définition nationale (laquelle est légèrement différente du salaire de référence utilisé dans les analyses de l'OCDE).

Lorsque le revenu annuel du retraité provenant d'autres sources dépasse un seuil dit « de franchise », la pension de vieillesse subit une décote progressive. Ce seuil est ajusté tous les ans en juillet. En 2008, il s'élevait à 132 AUD au premier semestre et à 138 AUD au second (par quinzaine, là aussi). Un critère de patrimoine est également applicable. Près de 44 % de l'ensemble des retraités perçoivent des prestations réduites du fait des conditions de ressources et touchent donc une pension de vieillesse à taux partiel. Au sein de ce groupe, 82 % sont soumis au critère de revenu et 18 % au critère patrimonial. Un peu plus de 56 % des retraités reçoivent une pension de vieillesse à taux plein.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

L'accès aux prestations de retraite (et notamment à la garantie de retraite) est ouvert à partir de 55 ans (ce seuil va être porté à 60 ans). Les personnes qui continuent de travailler peuvent aussi prétendre à ces prestations à partir de 55 ans, mais seulement sous forme d'un flux de revenu non convertible. La pension de vieillesse ne peut être perçue avant l'âge d'ouverture des droits fixé pour les hommes (65 ans) et pour les femmes (63.5 ans, âge qui sera porté à 65 ans en 2014).

### **Retraite différée**

Il est possible de différer la liquidation des droits à retraite après 65 ans. Les employeurs sont tenus de cotiser au mécanisme de la garantie de retraite pour ceux de leurs salariés qui y ont droit jusqu'à leurs 70 ans.

Il est également possible de différer la liquidation des droits à la pension de vieillesse au-delà de 65 ans. Le système de bonification prévoit le versement d'une somme forfaitaire non imposable aux adhérents qui y ont droit, qui diffèrent la liquidation de leurs droits et

qui poursuivent leur activité. Cette bonification est versée lorsque l'intéressé fait valoir ses droits et touche la pension de vieillesse. Il doit s'inscrire et travailler au minimum 12 mois à compter de la date d'inscription et accomplir au moins 960 heures de travail rémunérées par an. Au titre de cette bonification, la période d'acquisition des droits peut aller jusqu'à cinq ans. Le montant de la bonification dépend du taux de la pension de vieillesse auquel l'intéressé peut prétendre lorsqu'il finit par liquider ses droits et percevoir ses prestations. Il représente 9.4 % des droits à la pension de vieillesse de base pour la première année de report. Il correspond à quatre fois ce montant pour deux ans, neuf fois pour trois ans, 16 fois pour quatre ans et 25 fois pour cinq ans. La bonification maximum, sur cinq ans, équivaut à 2.35 fois les droits à la pension de vieillesse maximums pour une année.

### **Enfants**

La garantie de retraite ne prévoit pas de protection spécifique pour les périodes d'inactivité. Chacun a la possibilité de verser des cotisations facultatives pour les périodes où il n'exerce pas d'activité rémunérée.

Le fait que la pension de vieillesse soit soumise à conditions de ressources offre une certaine protection aux personnes ayant connu des périodes d'inactivité, en ceci qu'elle procure un filet de protection sociale et un complément de retraite à ceux qui n'ont pu épargner suffisamment pendant leur vie active.

### **Chômage**

La garantie de retraite ne prévoit pas de protection spécifique pour les périodes d'inactivité. Chacun a la possibilité de verser des cotisations facultatives pour les périodes où il n'exerce pas d'activité rémunérée.

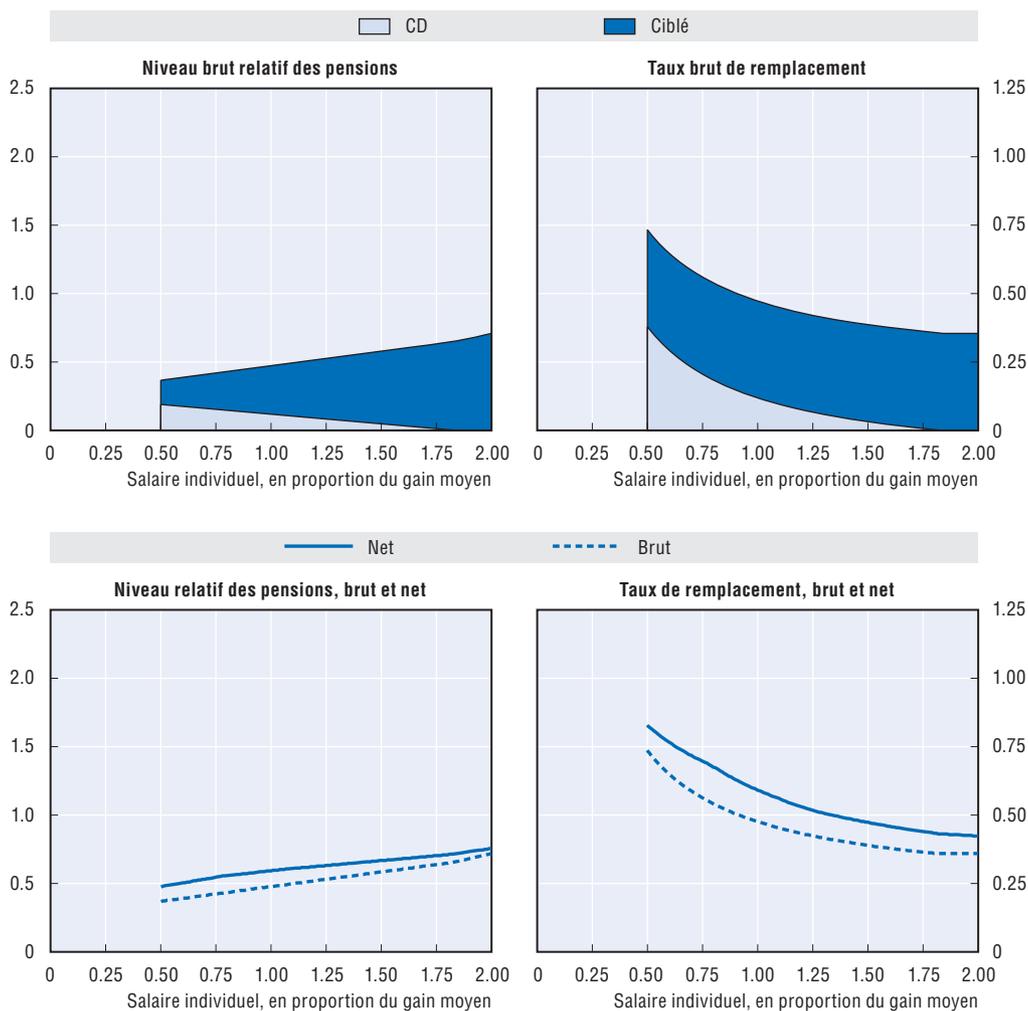
Le régime de retraite de l'État ne prévoit pas de majoration pour les périodes de chômage.

Le fait que la pension de vieillesse soit soumise à conditions de ressources offre une certaine protection aux personnes ayant connu des périodes d'inactivité, en ceci qu'elle procure un filet de protection sociale et un complément de retraite à ceux qui n'ont pu épargner suffisamment pendant leur vie active.

### **Notes**

1. *Note du gouvernement australien* : il n'est pas possible d'établir de comparaison directe entre la pension de vieillesse australienne et les prestations versées aux personnes âgées dans d'autres pays de l'OCDE, dont le principal objectif est de remplacer le revenu d'activité. La pension de vieillesse australienne est soumise à conditions de ressources, non contributive et financée par les recettes fiscales générales. En Australie, outre les versements en espèces au titre de la pension de vieillesse, les seniors peuvent bénéficier d'un régime général de faveur couvrant la santé, les médicaments et autres frais de subsistance.
2. *Note du gouvernement australien* : le système australien comprend également un dispositif de retraite financé par l'État. Les calculs de l'OCDE incluent ce dispositif, mais différent de ceux des autorités nationales.

### Résultats de la modélisation des retraites : Australie



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions	43.8	36.8	42.1	47.5	58.2	71.6
(en % du salaire moyen brut)	41.8	35.5	40.3	45.0	54.5	64.0
Niveau relatif net des pensions	56.1	47.5	54.4	59.1	66.5	75.4
(en % du salaire moyen net)	53.9	45.9	52.0	57.1	64.0	70.4
Taux de remplacement brut	52.8	73.5	56.2	47.5	38.8	35.8
(en % du salaire individuel brut)	50.3	71.0	53.7	45.0	36.3	32.0
Taux de remplacement net	66.1	82.8	69.6	59.1	47.2	42.2
(en % du salaire individuel net)	63.5	80.0	66.5	57.1	45.4	39.4
Patrimoine retraite brut	8.8	12.7	9.4	7.8	6.1	5.5
(en multiple du salaire individuel brut)	9.6	14.2	10.4	8.5	6.6	5.6
Patrimoine retraite net	8.7	12.7	9.4	7.5	5.4	4.5
(en multiple du salaire individuel brut)	9.6	14.2	10.4	8.3	6.0	4.8

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547820>

## Autriche

### Autriche : le système de retraite en 2008

Le système de retraite est un régime public à prestations définies, avec un complément soumis à conditions de ressources pour les retraités à faible revenu.

### Indicateurs essentiels

		Autriche	OCDE
Salaire moyen	EUR	38 800	27 800
	USD	56 800	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	12.3	7.0
Espérance de vie	à la naissance	79.9	78.9
	à 65 ans	83.5	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	27.6	23.6

*StatLink*  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est de 65 ans pour les hommes. Pour les femmes, il s'établit actuellement à 60 ans, mais il sera porté à 65 ans entre 2024 et 2033. La couverture requise est de 180 mois (15 ans) sur les 30 dernières années ou de 300 mois (25 ans) sur l'ensemble de la vie active, mais 180 mois de cotisations effectivement versées (par opposition à la couverture seule) peuvent également suffire. Les mois assurés sont soit les mois de cotisations (emploi exercé ou cotisations volontaires), soit les mois supplémentaires (c'est-à-dire les mois assimilés ou *Ersatzzeiten*) pour lesquels ne sont acquittées que des cotisations limitées. Dans le cadre de la réforme des retraites de 2005, le nombre d'années de cotisations au titre de l'activité rémunérée exigé pour percevoir la pension de vieillesse a été ramené de 15 à 7 ans. La durée minimale d'assurance de 8 ans qui reste à satisfaire peut être atteinte par exemple par des périodes validées au titre de l'éducation d'enfants.

### Calcul des prestations

#### Régime lié à la rémunération

En 2008, le taux d'acquisition des droits à retraite représentait 1.80 % du salaire pour chaque année de cotisations, pour être progressivement ramené à 1.78 % en 2009.

Le salaire de référence est actuellement calculé sur les 20 meilleures années. La procédure de revalorisation est complexe, mais dans la pratique, les ajustements ont été jusqu'ici davantage alignés sur la hausse des prix que sur celle des salaires. La période de référence est en cours d'extension et elle s'établira à 40 ans à partir de 2028. Les modalités de revalorisation prévues par cette nouvelle procédure ne sont pas encore fixées. La modélisation retient comme période de référence l'ensemble de la carrière en supposant que la rémunération des années antérieures est revalorisée en fonction de l'évolution des salaires, même si la dernière année ne fait l'objet d'aucun ajustement.

Les cotisations sont dues jusqu'à un plafond de 55 020 EUR par an, soit 142 % du salaire moyen.

En 2008, les pensions servies ont été ajustées en quatre tranches, en fonction de leur montant mensuel. Les pensions inférieures ou égales à 747 EUR ont été majorées de 1.7 %, celles comprises entre 747 EUR et 1 050 EUR de 21 EUR et celles comprises entre 1 050 EUR et 1 700 EUR de 2.0 % ; le taux de revalorisation des prestations comprises entre 1 700 EUR

et 2 161.50 EUR a été ramené de 2.0 % à 1.7 % et les pensions supérieures à 2 161.50 EUR ont été augmentées de 36.75 EUR.

### **Régime ciblé**

Un complément soumis à conditions de ressources (*Ausgleichszulage*) assure aux retraités un revenu minimum de EUR 747 par mois pour une personne seule et 1 120 EUR pour un couple, et ceci sur 14 mois. Là encore, l'ajustement des prestations au titre du filet de protection est discrétionnaire ; la modélisation suppose implicitement qu'il suivra l'évolution du salaire moyen.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

Actuellement, il est possible de partir en retraite à 62 ans pour les hommes et 57 ans pour les femmes, à condition de pouvoir justifier de 37.5 années de cotisations ou assimilées. À partir de 2017, les femmes pourront partir au plus tôt à 60 ans. Les retraites prises avant l'âge de 65 ans subissent une décote de 4.2 % par année d'anticipation.

### **Retraite différée**

Pour un départ à la retraite entre 65 et 68 ans, la pension est majorée de 4.2 % par an ; au-delà de 68 ans, il n'y a plus de surcote. Néanmoins, les actifs qui diffèrent leur départ continuent de verser des cotisations et donc d'acquérir des droits à pension.

Le cumul emploi-retraite est possible, mais il y a une limite au salaire autorisé. Le versement de la pension est suspendu pour les retraités de moins de 65 ans qui gagnent plus de 349.01 EUR. Après 65 ans, ce plafond est supprimé.

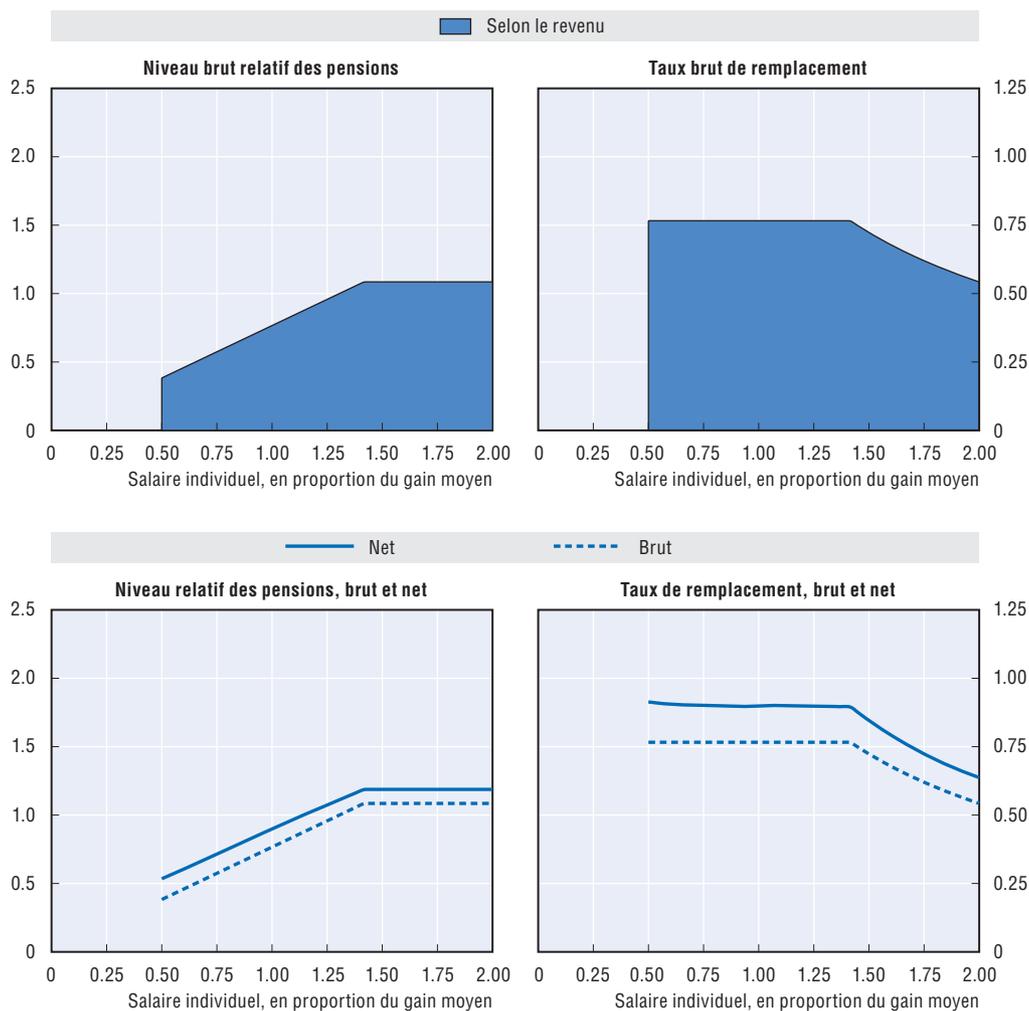
### **Enfants**

Les périodes sans activité rémunérée consacrées à l'éducation des enfants sont prises en compte de deux façons. Pour chaque enfant, des périodes pouvant aller jusqu'à quatre ans sont validées sur la base d'un salaire fictif de référence de 1 350 EUR par mois. Toutefois, deux années seulement par enfant sont considérées comme couvertes et prises en compte pour la durée de cotisation ouvrant droit à retraite.

### **Chômage**

Les périodes d'indemnisation au titre de l'assurance chômage ou de l'assistance chômage (au taux de 70 % de l'assiette de cotisation) comptent comme années de cotisations.

### Résultats de la modélisation des retraites : Autriche



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	63.6	38.3	57.5	76.6	108.5	108.5
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	77.4	53.5	71.5	89.9	118.8	118.8
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	76.6	76.6	76.6	72.3	54.3	
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	89.9	91.3	90.1	89.9	84.6	63.7
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	10.28	10.2	10.2	10.1	9.5	7.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.6	11.1	11.1	11.1	10.4	7.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.7	9.4	8.3	7.8	6.9	5.2
	9.6	10.3	9.2	8.6	7.5	5.7

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547839>

# Belgique

## Belgique : le système de retraite en 2008

Le régime de retraite comporte deux volets : un régime public lié à la rémunération avec une retraite minimum et un filet de protection soumis à conditions de ressources.

## Indicateurs essentiels

		Belgique	OCDE
Salaire moyen	EUR	39 700	27 800
	USD	58 100	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	8.9	7.0
Espérance de vie	à la naissance	79.6	78.9
	à 65 ans	83.4	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	28.8	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal d'ouverture des droits à la retraite est fixé à 65 ans pour les hommes. Pour les femmes, il était de 64 ans depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et il a été porté à 65 ans le 1/01/2009. Selon la loi en vigueur en Belgique, une carrière complète équivaut à 45 années de cotisations pour les hommes et 44 pour les femmes (depuis le 1/01/2006). Depuis le 1/01/2009, elle correspond également à 45 années pour les femmes.

## Calcul des prestations

### Régime lié à la rémunération

Le taux retenu pour le calcul de la pension est de 60 % pour une personne seule et de 75 % pour un retraité ayant un conjoint à charge. Le taux annuel estimé d'acquisition des droits est donc de  $60\% / 45 = 1.33\%$  pour les hommes (et pour les femmes à compter de 2009). Le salaire de référence correspond à la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière (conformément aux hypothèses simplifiées utilisées pour la modélisation). Les salaires des années antérieures sont revalorisés en fonction de la hausse des prix et simultanément, un coefficient de revalorisation est appliqué afin d'ajuster les salaires des personnes âgées pour tenir compte de l'augmentation du niveau de vie (le coefficient est différent pour chaque année). L'application de ce coefficient de revalorisation n'est pas modélisée.

La pension à taux plein est versée lorsque les conditions d'ouverture de droits énoncées ci-dessus sont remplies. Pour les durées de cotisation plus courtes, la pension sera servie, mais elle sera calculée sur la base du nombre (moindre) d'années d'activité.

Le salaire annuel ouvrant droit à pension est plafonné à 46 895.18 EUR pour 2008.

Les pensions servies sont revalorisées en fonction d'un indice des prix à la consommation (appelé « indice santé », qui exclut certains biens). Des augmentations réelles discrétionnaires (qualifiées d'« adaptations à l'évolution du bien-être général ») ont également été pratiquées. Dernièrement, toutefois, ces majorations ont davantage ciblé les pensions les plus faibles ou les plus anciennes. Depuis 2008, la législation oblige le gouvernement à revaloriser les pensions tous les deux ans, sur la base des avis formulés par les partenaires sociaux.

Des prestations complémentaires (le « pécule de vacances » et l'« allocation supplémentaire ») sont payables une fois par an. Elles sont égales à la pension mensuelle à concurrence de 585.83 EUR pour une personne seule et 731.92 EUR pour les retraités ayant un conjoint à charge (montants dus en mai 2008).

### **Droit minimum par année de carrière**

Pour les retraités qui ont perçu un salaire modeste ou travaillé à temps partiel tout au long de leur vie professionnelle, un droit minimum par année de carrière a été instauré pour accroître les droits à retraite qui leur sont attribués. Les salaires annuels inférieurs à 18 389 EUR (niveau applicable à partir du 1/01/2008), (18 756.44 EUR au 01/05/2008 et 19 131.53 EUR au 01/09/2008) sont réévalués à ce niveau. Quinze années de cotisations au moins sont nécessaires pour pouvoir prétendre à ces droits minimums, ce qui équivaut à un tiers au moins d'un emploi à plein-temps (on obtient ainsi une pension minimum effective pour une personne seule justifiant d'une carrière complète, soit 45 ans de cotisations relevées à ce niveau pour chaque année d'activité). L'application de ce droit minimum par année de carrière ne peut conduire à l'attribution d'une pension supérieure à 15 864.90 EUR (16 181.74 EUR au 01/05/2008 et 16 505.35 EUR au 01/09/2008) pour une pension au taux de la « pension familiale » ou de 12 691.91 EUR (12 945.38 EUR au 01/05/2008 et 13 204.27 EUR au 01/09/2008) pour une pension au taux d'une personne seule (ou « isolée »). Si le calcul de la pension aboutit à un montant de cet ordre, le droit minimum par année de carrière ne sera pas appliqué à l'ensemble des années de carrière admissibles de manière à ramener le montant de la pension sous ce plafond.

### **Pension minimum liée à la rémunération**

Pour les retraités qui remplissent la condition requise d'une carrière complète (45 ans), il existe également une pension minimum liée à la rémunération fixée à 11 032.28 EUR (11 252.61 EUR à partir du 01/05/2008 et 11 707.19 EUR au 1/09/2008) pour une personne seule, ou à 13 786.01 EUR (14 061.33 EUR à compter du 01/05/2008 et 14 629.39 EUR à dater du 1/09/2008) pour les retraités avec conjoint à charge. Le montant de la pension est réduit au prorata pour les personnes dont la carrière est incomplète, à condition qu'elles puissent justifier des deux tiers au moins d'une carrière complète. Dans le cas contraire, le montant de la prestation est simplement calculé en appliquant la formule standard (sans alignement sur la pension minimum).

La pension minimum est indexée sur les prix, certains biens étant exclus de l'indice. Les prestations sont majorées de 2 % lorsque l'inflation cumulée depuis le dernier ajustement dépasse un certain seuil (2 %).

Les retraités perçoivent soit la pension minimum décrite ici, soit la retraite calculée si celle-ci est plus élevée (avec éventuellement l'application du « droit minimum par année de carrière » aux années d'activités qui satisfont aux conditions requises).

### **Bonification de pension**

Pour les personnes qui font valoir leurs droits à retraite entre le 1/01/2007 et le 31/12/2012, la poursuite d'une activité au-delà de 62 ans ou de 44 années de cotisations donne droit à une bonification (ou « bonus pension »), soit 2 EUR par jour de travail, à concurrence de 624 EUR (non indexé) pour chaque année d'activité complète, en vertu du « pacte de solidarité entre les générations ».

Continuer de travailler au-delà de l'âge normal de la retraite peut aussi servir à compenser les interruptions de carrière de façon à obtenir une pension à taux plein ou à améliorer le montant de la pension, puisque seules les 45 dernières années sont prises en compte dans le calcul.

### **Revenu garanti : régime ciblé**

Les personnes âgées dépourvues de droits à retraite liés à une activité professionnelle ou dont les droits sont minimes peuvent se voir attribuer un revenu garanti sous conditions de ressources. Ce revenu, connu sous le nom de « GRAPA » (Garantie de revenu aux personnes âgées) fait partie des mesures d'aide sociale, qui complètent les prestations de la sécurité sociale (comme la pension légale des salariés du secteur privé telle que modélisée).

Le revenu garanti octroyé sous conditions de ressources aux personnes âgées est de 10 380.47 EUR (10 587.77 EUR à partir du 01/05/2008 et 10 630.83 EUR à partir du 1/09/2008) pour une personne seule et de 7 785.49 EUR (7 490.97 EUR à partir du 01/05/2008 et 8 099.78 EUR à partir du 1/09/2008) pour une personne âgée cohabitant avec d'autres personnes. Là encore, il est indexé sur les prix mais certains biens sont exclus de l'indice. Aux fins de l'application du critère de ressources, le revenu « normal » perçu au titre de la retraite n'est pris en compte qu'à hauteur de 90 % de son montant réel.

L'âge requis correspond à l'âge légal, soit 65 ans. Pendant une période transitoire (concernant les GRAPA attribuées entre le 1/01/2006 et le 31/12/2008), les femmes ont pu demander à bénéficier de la GRAPA à l'âge de 64 ans. Depuis le 1/01/2009, l'âge minimum est de 65 ans dans tous les cas.

### **Pensions privées facultatives**

Un régime de « pensions complémentaires sectorielles » a été introduit en 2003 pour étoffer encore le second pilier du système de retraite. Les taux de cotisation sont fixés par des conventions collectives (sectorielles) et peuvent varier d'un secteur économique à un autre (le taux de cotisation modélisé est de 4.25 %).

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

Depuis 2005, il est possible de partir en retraite anticipée à partir de 60 ans, sous réserve de justifier de 35 années de cotisations. Le calcul des retraites servies par le régime des salariés ne prévoit pas de réduction actuarielle. Cependant, la pension peut être tronquée, lorsque les carrières sont incomplètes (moins de 45 ans). La possibilité de cumuler une pension de retraite anticipée avec un emploi est soumise à un plafond de salaire plus strict que celui appliqué après l'âge normal de la retraite.

### **Retraite différée**

Il est possible de différer le départ à la retraite au-delà de l'âge normal. Les personnes qui continuent de travailler après l'âge normal peuvent ainsi compenser les interruptions de carrière qu'elles ont connues, afin d'obtenir une retraite à taux plein ou à un taux supérieur ou d'améliorer le montant de leurs prestations, car seules les 45 dernières années (44 ans pour les femmes) sont prises en compte pour le calcul de la prestation de retraite.

Par ailleurs, il est possible, dans certaines limites, de cumuler une pension de retraite et un salaire (après l'âge normal de la retraite). Lorsque le salaire annuel est inférieur à 21 436.50 EUR (pour une personne seule) ou 26 075.00 EUR (avec un enfant à charge), la pension ne subit pas de décote. Au-delà, la pension est réduite du montant du dépassement. Si le salaire effectif est supérieur de 15 % aux plafonds ci-dessus, le paiement de la pension est entièrement suspendu aussi longtemps que le salaire demeure supérieur au plafond.

Avant l'âge légal (normal) de la retraite, les plafonds applicables au cumul de la retraite et du salaire sont de 7 421.57 EUR ou 11 132.37 EUR respectivement, la même restriction de 15 % que ci-dessus étant applicable au salaire.

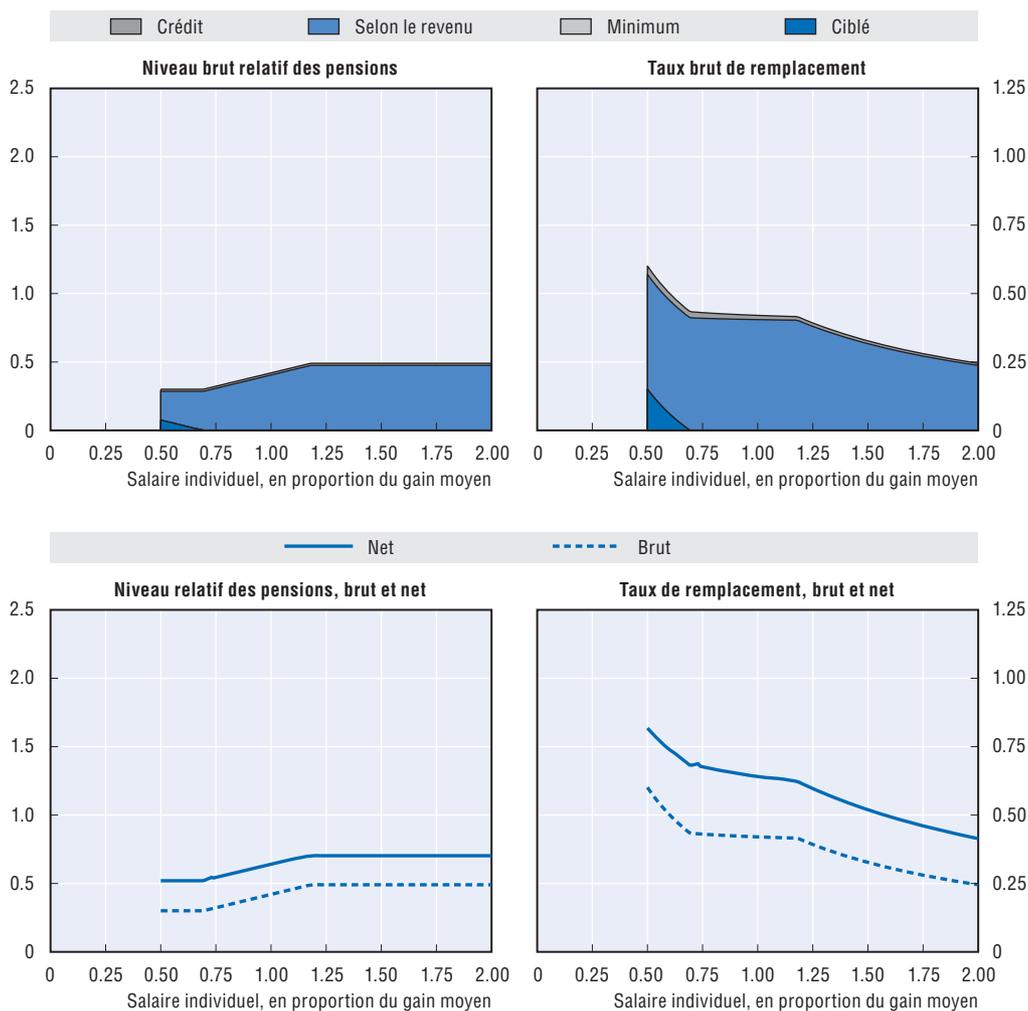
### **Enfants**

Les périodes consacrées à l'éducation des enfants peuvent être considérées comme des périodes d'activité rémunérée à concurrence de trois ans, si la personne est bénéficiaire de ce qu'on appelle un « crédit-temps ». Tous les salariés du secteur privé ont droit au crédit-temps et ils peuvent bénéficier d'une suspension totale de leur activité salariée ou d'une réduction de 50 % de leur temps de travail s'ils ont travaillé plus des trois quarts d'un temps plein au minimum pendant les 12 mois qui précèdent le début du « crédit-temps ». Ils doivent aussi avoir travaillé pour le même employeur pendant plus d'un an au cours des 15 mois précédant la demande d'ouverture du « crédit-temps ». Lorsqu'une personne se retire complètement du marché du travail, il n'est effectué aucune compensation. Ces années entrent dans le numérateur de la formule de calcul des prestations. La valeur du salaire retenue dans la formule est celle du dernier salaire perçu avant la sortie du marché du travail.

### **Chômage**

Les périodes de chômage indemnisé sont prises en compte dans le système de retraite. Les années de chômage entrent dans le numérateur de la formule de calcul des prestations et les salaires antérieurs à la période de chômage servent de base de calcul pour toute cette période. Le nombre des années validées n'est pas limité. Toutefois, l'application de ce système aboutira à une prestation de retraite légèrement inférieure à celle versée pour une carrière complète, car cette majoration ne suit pas nécessairement et intégralement la progression des salaires réels sur la période validée. Les épisodes de chômage intervenant après l'âge de 62 ans ou 42 ans de carrière ne permettront pas l'application de la bonification de pension (« bonus ») au titre de ces années.

### Résultats de la modélisation des retraites : Belgique



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	36.2	30.1	32.3	42.0	49.1	49.1
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	58.3	52.0	54.5	64.1	70.3	70.3
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	42.6	60.1	43.0	42.0	32.7	24.5
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	66.0	81.8	67.6	64.1	52.0	41.4
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	6.9	9.8	7.0	6.8	5.3	4.0
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.1	11.5	8.2	8.0	6.2	4.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	6.5	9.8	6.8	6.0	4.4	3.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.6	11.5	8.0	7.1	5.2	3.9

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547858>

## Canada

### Canada : le système de retraite en 2008

Le système de retraite comporte un régime universel à taux uniforme, qui peut être complété par une prestation sous conditions de revenu, et des régimes publics liés à la rémunération

### Indicateurs essentiels

		Canada	OCDE
Salaire moyen	CAD	43 000	43 400
	USD	40 200	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	4.2	7.0
Espérance de vie	à la naissance	80.6	78.9
	à 65 ans	84.3	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	21.6	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

La pension de base, dite de la Sécurité de la vieillesse (SV), est assujettie à un critère de résidence : 1/40<sup>e</sup> de la pension maximum est acquis pour chaque année de résidence au-delà de l'âge de 18 ans, jusqu'à un maximum de 40 ans. Un minimum de dix ans de résidence est exigé pour percevoir une quelconque prestation. Celle-ci est payable à partir de 65 ans.

Pour le régime lié à la rémunération, 40 années de cotisations sont exigées pour percevoir une retraite à taux plein, mais une seule année de cotisations suffit pour générer un droit à prestation. L'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais un départ en retraite anticipée est possible à partir de 60 ans.

### Calcul des prestations

#### Pension de base

En 2008, le montant de la pension SV à taux plein (« pleine pension ») était fixé à 6 082.23 CAD. La pension de base est indexée sur les prix.

Cette pension est soumise à un critère de revenu qui est mis en œuvre par le biais de la fiscalité (reprise partielle par l'impôt). En 2008, lorsque le revenu annuel excédait 64 718 CAD, le contribuable devait rembourser 15 % de la somme supérieure à ce plafond. Le plafond est également indexé sur les prix.

#### Régime ciblé

Le Supplément de revenu garanti (SRG) vient s'ajouter à la pension SV de base, la somme de ces deux prestations ne pouvant dépasser 13 759.26 CAD en 2008 pour une personne seule.

Le Supplément de revenu garanti est minoré de 50 % en fonction des revenus autres que la pension de base. Le montant de la prestation est indexé sur les prix.

#### Régime lié à la rémunération

Les pensions et prestations liées à la rémunération relèvent du Régime de pensions du Canada (RPC) ou du Régime de rentes du Québec (RRQ). Le RPC et le RRQ offrent des prestations globalement analogues. Ces régimes visent un taux de remplacement égal à

25 % du salaire moyen calculé sur toute la vie active (à l'exclusion des 15 % d'années correspondant aux plus bas salaires), les rémunérations des années antérieures étant revalorisées en fonction de l'évolution des salaires à l'échelle nationale. Comme indiqué précédemment, 40 années de cotisations sont nécessaires pour percevoir des prestations à taux plein, avec réduction au prorata pour des carrières plus courtes. La pension de retraite maximum liée à la rémunération était de 884.58 CAD par mois en 2008.

Les personnes qui gagnent moins de 3 500 CAD par an ne sont pas tenues de cotiser. En 2008, les cotisations étaient plafonnées à 44 900 CAD. Ce plafond est indexé sur l'évolution du salaire moyen, tandis que le plancher de cotisation est gelé en valeur nominale.

Après le départ à la retraite, le montant de la pension liée à la rémunération est revalorisé chaque année en fonction de la hausse des prix.

### **Pensions privées facultatives**

Il existe une pension complémentaire facultative, que l'on suppose être à cotisations définies. Par hypothèse, le taux de cotisation est fixé à 8.5 %.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

Le régime public lié à la rémunération autorise une retraite anticipée à partir de 60 ans, moyennant une décote de 6 % par an. Dans les deux autres régimes publics (de base et soumis à conditions de ressources), le départ en retraite anticipée n'est pas possible.

### **Retraite différée**

La liquidation de la pension liée à la rémunération peut être différée jusqu'à cinq ans, avec une surcote de 6 % par an après 65 ans. Aucun report n'est possible pour les prestations de base et soumises à conditions de ressources. Pour les secondes, le critère de ressources comprend le salaire, tandis que pour les premières, il y a une reprise sur les gros revenus, salaire compris.

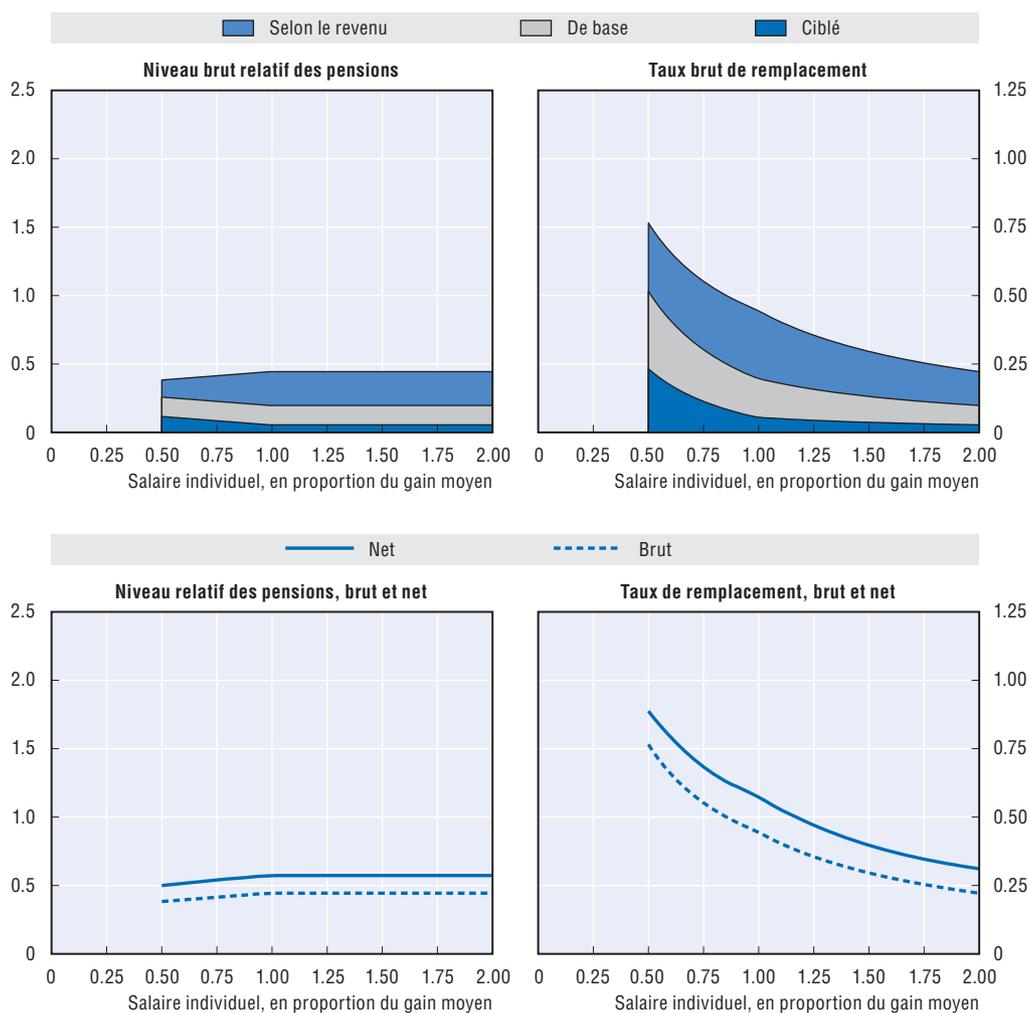
### **Enfants**

Les années consacrées à l'éducation des enfants de moins de 7 ans sont exclues de la période de référence pour le calcul de la pension, ainsi que de la durée de cotisation dans le cadre du régime de retraite liée à la rémunération.

### **Chômage**

Dans le régime de retraite lié à la rémunération, il est possible d'exclure jusqu'à 15 % de la durée de cotisation dans le calcul du salaire moyen. Cette exclusion est destinée à compenser les périodes de chômage, de maladie, d'études, etc. Les périodes de chômage ne donnent droit à aucune majoration.

### Résultats de la modélisation des retraites : Canada



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	43.2	38.3	41.4	44.4	44.4	44.4
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	55.9	50.0	54.1	57.3	57.3	57.3
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	48.5	76.6	55.2	44.4	29.6	22.2
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	61.5	88.7	68.3	57.3	39.7	31.1
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	8.1	12.9	9.3	7.5	5.0	3.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.1	14.4	10.4	8.4	5.6	4.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.1	12.9	9.3	7.4	4.9	3.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.1	14.4	10.4	8.3	5.5	4.1

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547896>

## Chili

### Chili : le système de retraite en 2008

Le système de retraite comporte trois volets : le premier est redistributif, le deuxième, composé de comptes individuels obligatoires et le troisième est facultatif. Les comptes individuels, introduits en 1981, sont du type « cotisations définies ». Le volet redistributif a été considérablement étendu par la réforme des retraites de 2008.

### Indicateurs essentiels

		Chili	OCDE
Salaire moyen	CLP (en millions)	5.83	21.21
	USD	11 200	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	5.2	7.0
Espérance de vie	à la naissance	78.6	78.9
	à 65 ans	83.7	83.1
Population de plus de 65 ans actif	en % de la population d'âge actif	14.8	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

#### Régime à cotisations définies

L'âge normal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes. Les prestations de retraite peuvent être perçues à n'importe quel moment à partir de cet âge. Les actifs ne sont pas tenus de cesser de travailler pour bénéficier de leur pension.

#### Régimes de base et complémentaire

La retraite de base, dite de solidarité (PBS) peut être perçue à partir de 65 ans à condition que le bénéficiaire ait résidé dans le pays pendant au moins 20 ans et au moins quatre des cinq années précédant la liquidation. Les conditions d'ouverture des droits au titre du régime complémentaire de la sécurité sociale sont identiques.

### Calcul des prestations

#### Régime à cotisations définies

Pour les comptes individuels, le taux de cotisation représente 10 % du salaire. Des frais administratifs sont prélevés sur ces cotisations (mais non sur les cotisations obligatoires).

Les cotisations sont soumises à un plafond fixé, en 2008, à 60 « unidades de fomento » (unités de compte réelles, c'est-à-dire corrigées de l'inflation), soit 1 287 283 CLP par mois, ce qui équivaut en décembre 2008 à huit fois le salaire minimum et à 291 % du salaire moyen. À partir de 2009, le plafond sera indexé sur le salaire moyen.

Au départ en retraite, le capital constitué peut servir à acheter une rente viagère avec effet immédiat, à obtenir un revenu temporaire assorti d'une rente viagère différée, à effectuer des retraits échelonnés, ou à acheter une rente viagère avec effet immédiat et retraits échelonnés. Un retrait de 15 « unidades de fomento » (UF) est effectué sur le compte individuel pour couvrir les frais d'obsèques. Par rapport à d'autres pays, les taux de remplacement ont été calculés sur la base d'une rente actuariellement équitable, au moyen de taux de rente spécifiques à chaque sexe.

### Régime de base

La pension de base (PBS) s'élevait à 60 000 CLP en 2008-09 et à la suite de la réforme de 2008, elle a été portée à 75 000 CLP à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008. C'est cette valeur majorée qui a été utilisée pour la modélisation de la pension de base, qui est par hypothèse indexée sur les salaires.

### Régime de retraite complémentaire

La réforme de 2008 a également introduit une retraite complémentaire sous conditions de revenu de retraite en remplacement de la pension minimum précédente. Toutes les personnes dont la pension à cotisations définies est inférieure à un montant déterminé, soit le seuil de la pension maximum de la sécurité sociale (PMaS), peuvent y prétendre. Le seuil augmentera avec le temps à mesure que le nouveau système entrera en vigueur :

	Pension maximum de la sécurité sociale (PMaS, CLP)	Objectif de couverture des personnes âgées (en %)
Juillet 2008-juin 2009	70 000	40
Juillet-août 2009	120 000	45
Septembre 2009-juin 2010	150 000	50
Juillet 2010-juin 2011	200 000	55
À partir de juillet 2011	255 000	60

La prestation complémentaire augmente, initialement, avec le revenu individuel perçu dans le cadre du régime à cotisations définies. La surcote est de 1 – soit la valeur de la pension de base (PBS) divisée par la pension maximum de la sécurité sociale (PMaS), c'est-à-dire 14.3 % pour la période juillet 2008-juin 2009, durant laquelle la PBS était de 60 000 CLP et la PMaS de 70 000 CLP. À partir de 2011, la PBS s'élèvera à 75 000 CLP et la PMaS à 255 000 CLP. Ainsi, la surcote appliquée aux prestations sera portée à 70.6 % des droits individuels au titre du régime à cotisations définies. Pour les retraités dont les pensions à cotisations définies sont supérieures à la pension de base, la prestation complémentaire subit une décote. La prestation est définie comme la valeur de la pension de base (PBS) – le ratio de la PBS à la valeur de la pension maximum de la sécurité sociale (PMaS) multiplié par la valeur de la pension à cotisations définies. Le principal ratio de la PBS à la PMaS atteignait 85.7 % en 2008-09, et il reviendra à tout juste 29.4 % à partir de la mi-2011.

Le but de cette nouvelle pension complémentaire est d'améliorer le niveau de vie des bas salaires pendant la retraite. Le tableau ci-dessus montre que selon les prévisions de l'État, 40 % des retraités les plus pauvres devaient bénéficier du nouveau programme en 2008-09, proportion qui atteindra 60 % à partir de la mi-2011. La modélisation des droits à retraite repose sur les paramètres qui seront en place à compter de 2011 (et par conséquent s'appliqueront aux personnes entrées sur le marché du travail en 2008). La modélisation prend pour hypothèse que la pension complémentaire sera indexée sur les salaires à partir de 2011.

## Variantes de carrière

### **Retraite anticipée**

Le départ en retraite anticipée est autorisé à tout âge dans le régime à cotisations définies à condition que le capital constitué sur le compte soit suffisant pour financer une pension supérieure à certains seuils. Le premier critère à remplir est que la prestation doit représenter 150 % de la retraite minimum prévue par l'ancien système. À partir de juillet 2012, ce montant sera fixé à 80 % de la pension maximum de la sécurité sociale (PMaS). Le second critère est qu'un certain taux de remplacement doit être atteint, par rapport au salaire des dix années antérieures à la liquidation des droits. Ce seuil de taux de remplacement est en augmentation : il passera de 64 % en 2008-09 à 67 % en 2009-10 et à 70 % à partir d'août 2010.

L'âge normal de la retraite est réduit d'un ou deux ans pour chaque période de cinq années de travail effectuées dans des conditions pénibles dans des métiers déterminés. L'âge normal de la retraite peut être avancé au maximum de dix ans.

### **Retraite différée**

Il est possible de différer la liquidation de la pension au-delà de l'âge normal de la retraite.

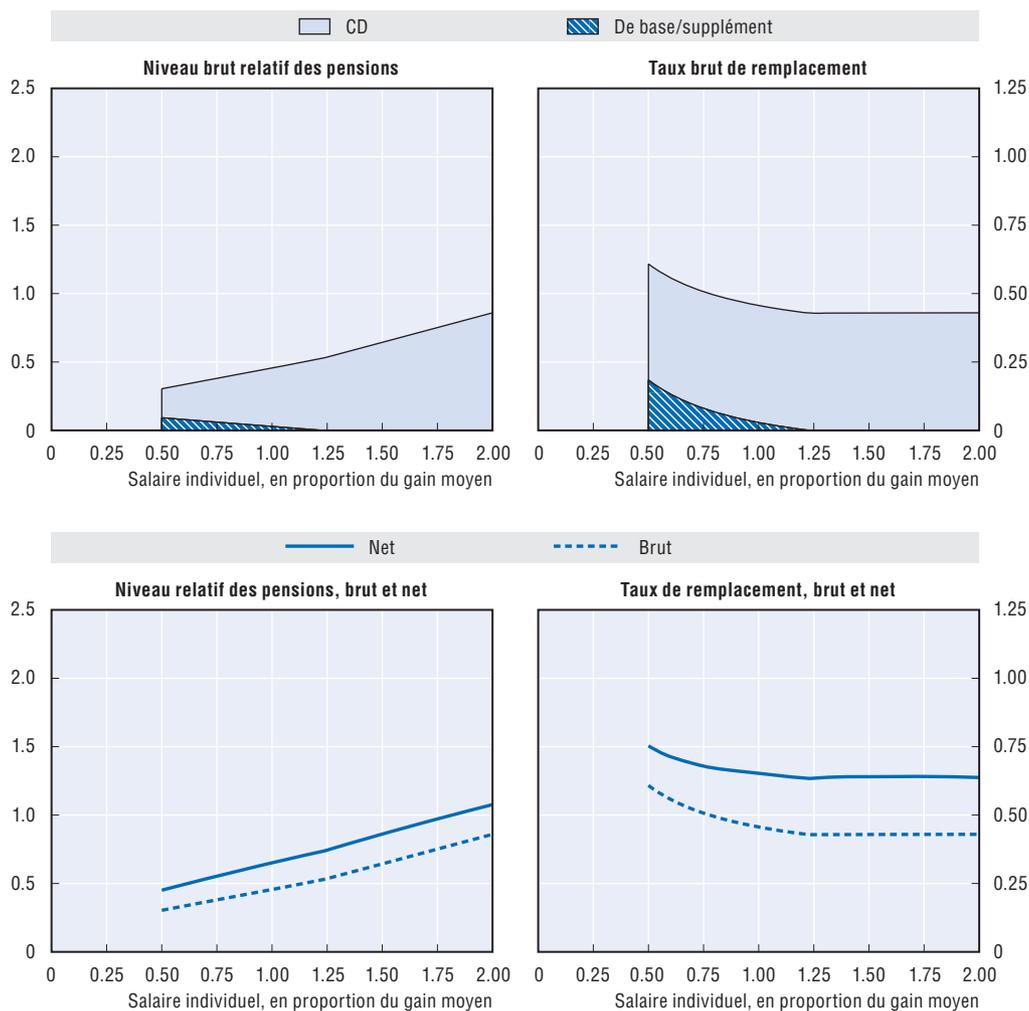
### **Enfants**

Lorsqu'elles atteignent l'âge de 65 ans, les femmes reçoivent un chèque-retraite pour chacun de leurs enfants. Ce chèque est équivalent à 10 % du salaire minimum sur 18 mois au moment de la naissance, auxquels s'ajoute le rendement net moyen des plans de retraite à cotisations définies de la naissance jusqu'à la liquidation de la pension. Le taux d'intérêt moyen est calculé comme pour le « fonds C » des pensions privées, c'est-à-dire celui qui offre l'arbitrage risque-rendement moyen. Le chèque est transformé en flux de prestations lors de la liquidation des droits.

### **Chômage**

Les périodes de chômage ne sont pas prises en compte. Un régime distinct d'assurance chômage est en place depuis 2002.

### Résultats de la modélisation des retraites : Chili



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions	39.2	30.0	37.4	44.9	62.7	83.7
(en % du salaire moyen brut)	30.4	24.6	29.3	34.0	43.3	52.7
Niveau relatif net des pensions	56.9	44.5	54.5	64.3	84.3	105.5
(en % du salaire moyen net)	45.1	36.9	43.5	49.9	62.3	73.4
Taux de remplacement brut	48.4	60.0	49.9	44.9	41.8	41.8
(en % du salaire individuel brut)	37.5	49.2	39.1	34.0	28.9	26.4
Taux de remplacement net	66.0	74.4	66.9	64.3	62.7	62.5
(en % du salaire individuel net)	52.4	61.7	53.4	49.9	46.3	43.5
Patrimoine retraite brut	7.4	9.2	7.6	6.9	6.4	6.4
(en multiple du salaire individuel brut)	7.8	10.2	8.1	7.0	6.0	5.5
Patrimoine retraite net	6.3	8.1	6.6	5.8	5.1	4.8
(en multiple du salaire individuel brut)	6.8	9.0	7.1	6.1	5.1	4.5

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547915>

## Corée

### Corée : le système de retraite en 2008

En Corée, la mise en place du régime public de retraite est relativement récente. Il s'agit d'un régime lié à la rémunération qui applique une formule progressive dans la mesure où les prestations sont calculées sur la base du salaire individuel et du salaire moyen de l'ensemble des assurés.

### Indicateurs essentiels

		Corée	OCDE
Salaire moyen	KRW (en millions)	33.50	44.70
	USD	30 400	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	1.7	7.0
Espérance de vie	à la naissance	79.2	78.9
	à 65 ans	83.0	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	15.8	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

Actuellement, la pension peut être versée à partir de 60 ans sous réserve que l'intéressé ait cotisé pendant au moins 10 ans. À partir de 55 ans il est possible de faire valoir ses droits à une retraite anticipée réduite.

L'âge normal de la retraite est progressivement relevé et atteindra 65 ans en 2033. La modélisation suppose pour le long terme un âge de la retraite à 65 ans et une élévation de l'âge de la retraite anticipée (porté de 55 à 60 ans).

### Calcul des prestations

#### Régime lié à la rémunération

En 2008, le taux de remplacement du salaire pour 40 ans de cotisations était de 50 % ; il sera abaissé de 0.5 point par an de 2009 à 2028 de manière à revenir à 40 %. Le modèle suppose que ces 40 % sont atteints sur une durée de 45 ans. Le salaire de référence est le salaire individuel moyen perçu durant toute la carrière, revalorisé au taux de la progression des salaires, et le salaire moyen des personnes affiliées au régime général observé sur les trois années précédentes et revalorisé au taux de la hausse des prix (valeur A). Le salaire ouvrant droit à pension est plafonné à 3.6 millions KRW par mois, ce qui équivaut à 215 % de la valeur A en 2008.

Le niveau maximum de la pension est de 100 % du salaire individuel. Après le départ en retraite, la prestation est indexée sur les prix. Les personnes de 60 ans et plus ne versent pas de cotisations et n'acquièrent plus de droits supplémentaires.

#### Pension de vieillesse de base

À compter de 2008, environ 60 % des personnes âgées de 65 ans et plus peuvent percevoir la pension de vieillesse de base soumise à conditions de ressources. Il était prévu que la proportion de bénéficiaires futurs serait portée à 70 % en 2009. Cette prestation forfaitaire est égale à 5 % par an du salaire moyen, sur trois ans, des affiliés au régime général. La prestation est réduite progressivement en fonction du revenu et du patrimoine de l'intéressé. Pour les couples, le taux correspond pour chaque membre à 80 % du taux appliqué aux personnes seules.

## Variantes de carrière

### **Retraite anticipée**

On suppose que quand, à partir de 2013, l'âge normal de la retraite sera porté de 60 à 65 ans, l'âge de départ en préretraite sera repoussé de 55 à 60 ans. À 60 ans, la pension de retraite anticipée représentera alors 70 % de la pension de vieillesse normale. La prestation est accrue de 6 % par an de telle sorte qu'une personne partant en retraite à 64 ans a droit à 94 % de la pension de vieillesse à taux plein.

### **Retraite différée**

Différer son départ en retraite permet d'acquérir des droits supplémentaires. La prestation est majorée de 6 % par an et le report maximum est cinq ans, jusqu'à 70 ans.

Si des retraités âgés de 65 à 69 ans perçoivent une rémunération supérieure au salaire moyen de l'ensemble des assurés, la pension qui leur sera versée à 65 ans sera égale à 50 % de la pension de vieillesse à taux plein, après quoi elle augmentera de 10 % par an ; ce dispositif est connu sous le nom de « pension de vieillesse active ». C'est pourquoi, si un retraité âgé de 65 à 69 ans est toujours en activité, il peut opter soit pour la « retraite différée », soit pour la « pension de vieillesse active ».

### **Enfants**

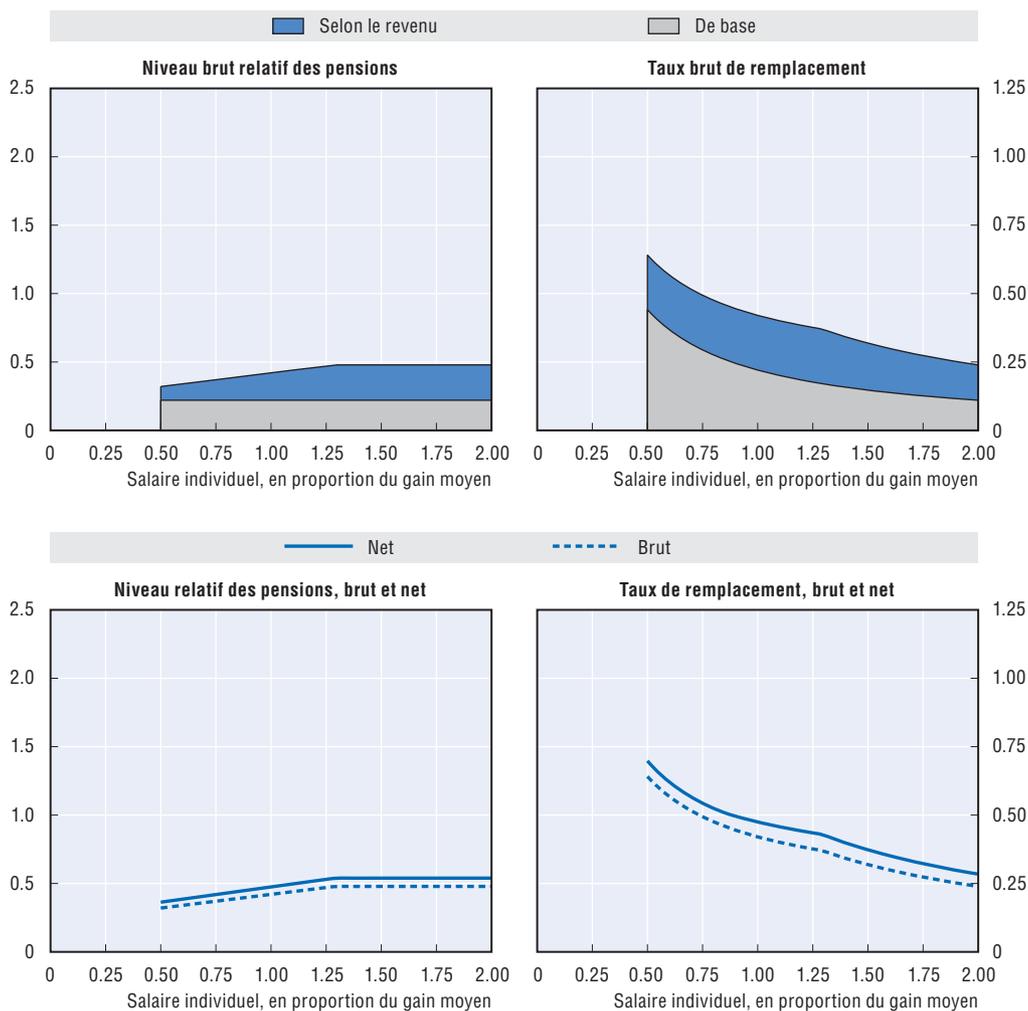
Les personnes qui ne travaillent pas afin d'élever leurs enfants peuvent demander à bénéficier d'une exonération de cotisations et être dispensées de verser des cotisations pendant cette période. Elles peuvent augmenter leur durée d'assurance en acquittant elles-mêmes les cotisations objet de l'exonération après avoir repris une activité rémunérée.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, les assurés donnant naissance à un enfant (excepté pour le premier) se voient accorder des droits à pension à raison de 12 mois [par enfant] dans la limite de 50 mois selon le nombre d'enfants nés depuis cette date.

### **Chômage**

Tout demandeur d'emploi peut demander à être exempté de cotisations tant qu'il n'a pas retrouvé d'emploi. Il peut augmenter sa durée d'assurance en versant lui-même les cotisations objets de l'exonération après avoir repris une activité rémunérée.

### Résultats de la modélisation des retraites : Corée



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	38.5	32.1	37.1	42.1	49.7	47.9
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	43.5	36.3	41.9	47.5	53.9	53.9
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	46.9	64.1	49.4	42.1	31.9	23.9
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	51.8	69.8	54.4	47.5	37.3	28.5
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	7.3	9.9	7.6	6.5	4.9	3.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.7	12.0	9.2	7.8	6.0	4.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.2	9.9	7.6	6.5	4.9	3.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.7	11.9	9.2	7.8	5.9	4.4

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548238>

# Danemark

## Indicateurs essentiels

		Danemark	OCDE
Salaire moyen	DKK	359 300	207 000
	USD	70 500	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	% du PIB	5.6	7.0
Espérance de vie	à la naissance	78.3	78.9
	à 65 ans	82.6	83.1
Population âgée de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	26.8	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Danemark : le système de retraite en 2008

Il existe un régime public de base. Une prestation de retraite complémentaire sous conditions de ressources est versée aux retraités les plus défavorisés. Il existe également un régime fondé sur les relevés individuels de cotisations, appelé ATP. En outre, environ 90 % des salariés à temps plein sont couverts par des régimes professionnels obligatoires négociés dans le cadre des conventions collectives.

## Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est actuellement de 65 ans, mais il sera progressivement porté à 67 ans sur la période 2024-27. Quarante années de résidence sont exigées pour percevoir une pension de vieillesse publique à taux plein. Pour des durées de résidence plus courtes, les prestations sont calculées au prorata.

Une durée de cotisation complète est exigée pour avoir pleinement droit à la retraite complémentaire du marché du travail (ATP). Le régime ATP a été mis en place en 1964.

## Calcul des prestations

### Régime de base

Le montant de la retraite de base à taux plein est de 5 096 DKK par mois ou 61 152 DKK par an, soit environ 17 % du salaire moyen. Le montant du salaire individuel est plafonné, ce qui signifie que la retraite de base subit une décote lorsque le revenu du travail excède 259 700 DKK (approximativement les trois quarts du salaire moyen). La prestation subit une décote équivalant à 30 % du revenu gagné au-delà de ce plafond.

### Régime ciblé

Le complément de retraite à taux plein s'élève à 5 130 DKK par mois, soit 61 560 DKK par an pour une personne seule et 28 752 DKK par an pour un couple. Son versement est soumis à une condition de ressources applicable à tous les revenus (y compris l'ATP et les pensions professionnelles) autres que la retraite publique. Si le revenu du ménage excède 57 300 DKK, le complément de retraite ciblé subit une décote correspondant à 30 % de l'excédent pour une personne seule. La condition de ressources applicable aux couples est calculée pour les revenus supérieurs à 115 000 DKK au taux de 15 %.

Depuis 2004, la pension de vieillesse du régime public est assortie d'une nouvelle prestation complémentaire de 7 800 DKK par an. Ce complément imposable et versé une

fois par an est soumis à conditions de ressources et réservé aux retraités les plus modestes dont l'épargne liquide est faible (d'un montant inférieur à 59 900 DKK).

La pension de vieillesse du régime public (soit les prestations de base et ciblées, auxquelles s'ajoute le complément de retraite) est ajustée chaque année en fonction du salaire moyen, selon un indice des hausses de salaire des deux années précédentes. Si la hausse des salaires nominaux dépasse 2 %, une somme correspondant au maximum à 0.3 % de l'excédent est allouée à une réserve pour dépenses sociales. En conséquence, l'indexation des retraites et autres prestations sociales est basée sur les hausses de salaire minorées des affectations à la réserve.

En 2008, une déduction fiscale spéciale sur les revenus du travail a été introduite pour différer la sortie définitive du marché du travail. Depuis juillet 2008, tout retraité au titre du régime des pensions de vieillesse peut soustraire du calcul des retraites de base et ciblées un revenu salarié d'un montant maximal annuel de 30 000 DKK.

### **Régimes professionnels**

Il s'agit de régimes par capitalisation intégrale à cotisations définies mis en place par les partenaires sociaux. La couverture de ces régimes est quasiment universelle. Les cotisations représentent généralement entre 9 % et 17 % du salaire. En 2006, le taux applicable à la majorité des actifs danois a été porté à 10.8 % et c'est celui qui a été retenu pour la modélisation. Les prestations sont habituellement versées sous forme de rente. Le taux d'intérêt retenu est de 1.5 % pour les cotisations récentes ou les nouveaux régimes. Toutefois, les régimes fonctionnant sur un modèle « à but lucratif », l'augmentation des retraites dépend du rendement des actifs et des statistiques du fonds en matière de mortalité. De nombreux régimes autorisent également les sorties en capital. Depuis 2000, le calcul des rentes doit être fondé sur des tables de mortalité unisexes.

### **Régime à cotisations définies**

L'ATP (la retraite complémentaire danoise du marché du travail) est un régime obligatoire d'assurance collective à cotisations définies reposant sur le principe de la capitalisation intégrale. L'ATP prévoit le versement d'une pension viagère à partir de 65 ans, ainsi que d'un capital au conjoint survivant ou à ses enfants en cas de décès de l'adhérent. L'ATP couvre tous les salariés et presque tous les bénéficiaires des prestations sociales. L'adhésion à l'ATP est facultative pour les travailleurs indépendants. L'ATP couvre la quasi-totalité de la population et il est pratiquement universel.

Techniquement, la pension de vieillesse de l'ATP est une rente différée garantie. La cotisation correspond à une somme fixe – et non à un pourcentage du revenu – et ne dépend que du nombre d'heures travaillées. Un employé à temps plein devait verser 2 927 DKK en 2008. Les cotisations sont à la charge de l'employeur pour les deux tiers et du salarié pour le tiers restant. Le barème des cotisations (soit la somme des cotisations patronales et salariales) en fonction des heures travaillées est présenté dans le tableau suivant (pour les salariés mensualisés) :

Nombre d'heures travaillées par mois	< 39	39-77	78-116	> 116
Cotisation, en DKK par mois à compter de 2008	0	81	163	244
Nombre d'heures travaillées par mois	< 39	39-77	78-116	> 116
Cotisation, en DKK par mois à compter de 2009	0	90	180	270

Le cas échéant, le montant de la cotisation est ajusté sur décision des partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives. Depuis 20 ans, la cotisation a été relevée progressivement en suivant peu ou prou la hausse du salaire moyen. La modélisation prend pour hypothèse que le montant de la cotisation progresse en fonction du salaire moyen. Une augmentation d'environ 10 % a été convenue pour 2009.

Jusqu'en 2002, 396 DKK de cotisations donnaient droit à 100 DKK de retraite à partir de 65 ans, quel que soit l'âge auquel étaient versées ces cotisations, ce qui impliquait (pour toutes les cohortes acquérant des droits) un taux d'intérêt moyen d'environ 4.5 %. Depuis 2002, le taux d'intérêt nominal présumé ressort à 1.5 %. Dans le modèle, on suppose que le taux d'intérêt de l'ATP est identique à celui retenu dans d'autres pays de l'OCDE pour les régimes par capitalisation à cotisations définies.

Si sa situation financière le permet, le régime ATP augmente de la même façon les pensions servies et les droits à retraite, sous forme de bonification. Les augmentations sont garanties de même que les droits acquis.

La modélisation suppose une indexation totale sur l'inflation.

Un système ATP d'acquisition de droits à retraite entièrement nouveau a été introduit en 2008. Le modèle repose sur des swaps de taux d'intérêt et non sur un taux d'intérêt nominal fixe, de 1.5 % par exemple. Le nouveau système d'acquisition de droits abandonne l'allocation aux fonds de garantie et de bonification différenciée en fonction de l'âge au profit d'une répartition uniforme, 80 % de toutes les cotisations allant au fonds de garantie et 20 % au fonds de bonification.

## Variantes de carrière

### **Retraite anticipée**

Les actifs de 60 à 65 ans qui continuent de travailler entre 12 et 30 heures par semaine peuvent percevoir une retraite anticipée partielle. Ce régime est en passe d'être supprimé. Désormais, il ne s'applique plus qu'aux actifs nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1959. Le bénéficiaire doit réduire son nombre d'heures de travail hebdomadaire d'au moins 7 heures par semaine ou d'au moins un quart du nombre total d'heures hebdomadaire moyen. La retraite partielle est calculée sur la base d'une somme forfaitaire par heure de travail en moins. Cette somme est d'environ 76 DKK par heure pour 2007. Depuis 1999, les bénéficiaires touchent une pension réduite.

Les bénéficiaires de la retraite anticipée retrouvent à 65 ans (soit l'âge normal de la retraite) la pension de vieillesse standard (en raison de leur âge, ils ne seront pas concernés par le relèvement de l'âge de la retraite qui sera introduit sur la période 2024-27).

### **Retraite différée**

Il est possible de différer la jouissance de la pension de vieillesse du régime public pendant 10 ans au plus. La surcote accordée pour une année correspond au ratio entre la durée du report et l'espérance de vie moyenne au moment de la liquidation des droits. Par exemple les projections démographiques indiquent que l'espérance de vie à 68 ans est de 17.1 ans. Dans ce cas, la surcote par année de report au-delà de 67 ans serait de  $1/17.1 = 5.8\%$ .

### **Enfants**

Pour les périodes de congé maternité/paternité/parental, le montant des cotisations à l'ATP est multiplié par deux. Le bénéficiaire verse un tiers de ces cotisations, l'État ou les collectivités locales s'acquittant des deux tiers restants. Au total, les prestations de maternité/paternité/parentales peuvent être versées au plus pendant 52 semaines. Les quatre semaines précédant la naissance et les 14 semaines suivantes sont réservées à la mère. Le père a droit à deux semaines de congé durant les 14 semaines suivant immédiatement la naissance (congé paternité). Les 32 dernières semaines peuvent être divisées ou partagées entre le père et la mère (congé parental). Habituellement, les personnes qui restent en dehors du marché du travail au-delà du congé de maternité pour élever des enfants basculent vers un autre régime qui prévoit également une cotisation à l'ATP. En règle générale, les jeunes parents reprennent le travail à la fin de leur congé sauf si l'enfant est malade ou handicapé, par exemple, auquel cas il est logiquement possible de percevoir une prestation publique avec cotisation à l'ATP. Dans les régimes de retraite professionnels, aucune cotisation n'est due et aucune majoration accordée pour les périodes d'inactivité consacrées à l'éducation des enfants.

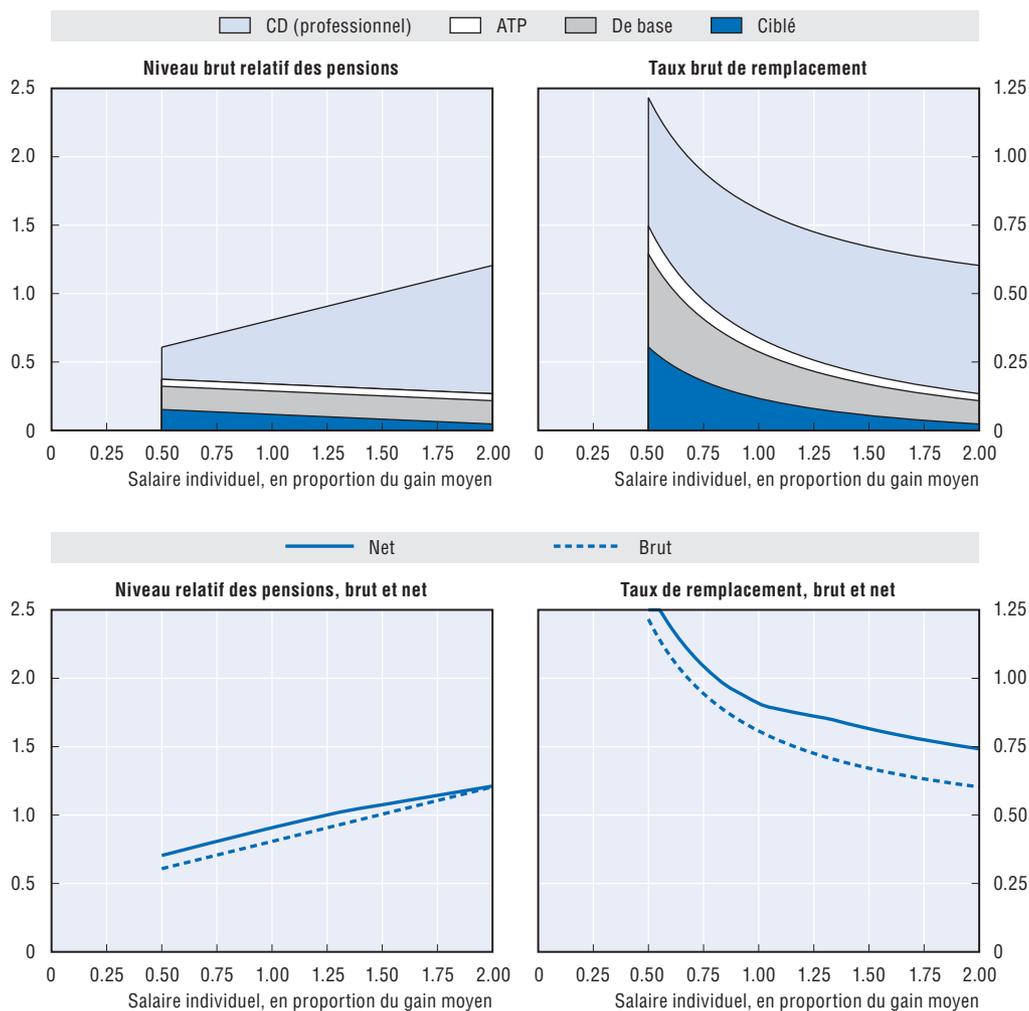
### **Chômage**

Pendant les périodes de chômage, l'assurance-chômage (ou les collectivités locales pour ceux qui ne sont pas assurés) prend en charge l'obligation de paiement de l'employeur, et le taux de cotisation à l'ATP est doublé lorsque le chômeur est indemnisé par l'assurance-chômage (le taux normal s'applique lorsqu'il touche la prestation de l'aide sociale). L'État prend en charge les deux tiers du paiement lorsque l'assurance-chômage est épuisée et que le chômeur reçoit des prestations de chômage de l'aide sociale. Dans les régimes de retraite professionnels, aucune cotisation n'est due et aucune majoration n'est accordée pour les périodes de chômage.

Il existe également un programme de retraite anticipée facultatif lié à l'assurance-chômage, qui verse des prestations entre 60 ans (seuil qui sera porté progressivement à 62 ans entre 2019 et 2022) et l'âge normal de la retraite. Pour y avoir droit, les actifs doivent avoir adhéré à la caisse d'assurance-chômage pendant 25 ans au moins au cours des 30 dernières années et avoir acquitté les cotisations facultatives de retraite anticipée durant cette période. Ils doivent aussi satisfaire aux conditions d'acquisition de droits aux prestations de chômage au cas où ils seraient au chômage au moment de la transition vers le régime facultatif de retraite anticipée. Le montant de la prestation correspond aux prestations de chômage, sous réserve d'un plafond correspondant à 91 % de l'allocation chômage maximum, soit 3 110 DKK par semaine pour les salariés à temps plein et 2 075 DKK pour les salariés à temps partiel (chiffres de 2006). Il n'est pas possible de cumuler le bénéfice des prestations facultatives de retraite anticipée et de la pension de l'aide sociale.

Les personnes qui diffèrent la perception des prestations facultatives de retraite anticipée pendant au moins deux ans après l'ouverture de leurs droits et la poursuite de leur activité reçoivent des prestations de retraite anticipée plus élevées équivalentes à l'allocation chômage maximum (soit 3 415 DKK par semaine en 2006). Celles qui ont droit à un départ en retraite anticipée ou à un avantage équivalent et qui ont continué de travailler à temps plein pendant trois ans peuvent percevoir une somme forfaitaire d'un montant maximum de 124 860 DKK en 2006.

### Résultats de la modélisation des retraites : Danemark



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	75.4	60.3	70.0	79.7	99.1	118.5
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	85.6	69.9	80.0	89.8	106.5	119.8
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	84.7	120.6	93.3	79.7	66.1	56.2
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	94.5	131.9	103.3	89.8	80.8	73.3
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	12.9	18.8	14.3	12.1	9.8	8.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	15.3	22.3	17.0	14.3	11.6	10.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.6	12.8	9.6	8.0	6.2	5.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	10.2	15.3	11.4	9.5	7.4	6.1

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547972>

# Espagne

## Espagne : le système de retraite en 2008

Le système public de retraite espagnol comporte une prestation unique liée à la rémunération (volet contributif) avec une retraite minimum soumise à conditions de ressources. Il comporte également un volet non contributif soumis à conditions de ressources qui remplace le régime d'aide sociale antérieur.

## Indicateurs essentiels

		Espagne	OCDE
Salaire moyen	EUR	23 200	27 800
	USD	33 900	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	8.0	7.0
Espérance de vie	à la naissance	80.8	78.9
	à 65 ans	84.3	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	26.8	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

Pour une pension à taux plein, l'âge de la retraite est de 65 ans pour les hommes comme pour les femmes ; 15 années de cotisations sont nécessaires pour pouvoir prétendre à une pension.

## Calcul des prestations

### Régime lié à la rémunération

L'acquisition des droits à prestations se fait selon un barème. Après 15 années de cotisations, le taux correspond à 50 % de la base de rémunération. Les dix années suivantes, le taux d'acquisition des droits est de 3 % supplémentaires par an, et par la suite de 2 % par an. Le taux maximum atteint après 35 années de cotisations est de 100 %.

La base de rémunération est le salaire des 15 dernières années, revalorisée en fonction de l'évolution des prix, exception faite des deux dernières années, ce qui signifie que le taux de remplacement par rapport au dernier salaire est inférieur à 100 %. Sur la base des hypothèses standard de hausse des salaires et des prix, il est de 81 %.

Pour le calcul des cotisations et des prestations, les rémunérations sont plafonnées à 36 889.2 EUR, soit 159 % du salaire moyen.

Les prestations sont indexées sur les prix.

### Pension minimum et maximum

Une pension minimum de 530.63 EUR par mois, soit 32.0 % du salaire moyen, est versée à partir de 65 ans aux retraités n'ayant pas de conjoint à charge ; pour ceux qui en ont un, son montant est de 661.34 EUR par mois, soit 39.9 % du salaire moyen. Les versements sont effectués sur 14 mois. Il existe en outre une nouvelle pension minimum pour les veuves, qui s'élève à 651.63 EUR par mois pour celles qui ont des enfants à charge.

Suite à la politique mise en place en 2004, la pension minimum a augmenté plus vite que l'indice des prix au cours des dernières années. Ainsi, entre 2004 et 2008, l'indice des prix a progressé de 13.1 % tandis que les pensions minimum ont enregistré une augmentation comprise entre 34.4 % et 27.0 % selon le type de pension.

La pension maximum, qui était de 2 393.87 EUR par mois en 2008, est versée sur 14 mois.

## Variantes de carrière

### **Retraite anticipée**

Un départ anticipé à la retraite est possible à 61 ans pour les personnes entrées dans le régime à partir de 1967 qui sont au chômage, à condition qu'elles aient cotisé au moins 30 ans. La réduction actuarielle dépend du nombre d'années de cotisations : 7.5 % pour 30 à 34 ans, 7 % pour 35 à 37 ans, 6.5 % pour 38 ou 39 ans, et 6 % pour plus de 40 ans.

Pour les personnes entrées dans le régime avant 1967, une retraite anticipée est possible à 60 ans. Si le départ est volontaire, la réduction est de 8 % par an. Dans le cas contraire, les réductions sont les mêmes que pour les personnes de 61 ans et plus entrées dans le régime à partir de 1967.

La pension minimum de retraite anticipée est de 494.44 EUR, soit 30 % du salaire moyen pour les retraités n'ayant pas de conjoint à charge et de 618.08 EUR par mois, soit 37 % du salaire moyen, pour ceux qui en ont un ; après 65 ans, c'est le taux le plus élevé qui s'applique.

Entre 61 et 64 ans, il est possible de cumuler une retraite partielle et un emploi à temps partiel si le nombre d'heures de travail est réduit d'un pourcentage compris entre 25 % et 75 %. Un autre salarié doit effectuer les heures de travail restantes. Quinze années de cotisations sont exigées. Les candidats à une retraite partielle doivent avoir passé au moins six ans chez leur dernier employeur et justifier d'un total de 30 années ou plus de cotisations. Pour les personnes entrées dans le régime après 1967, la retraite partielle peut être prise à partir de 60 ans.

### **Retraite différée**

Il est possible de différer la pension au-delà de l'âge normal de la retraite. Les travailleurs ayant cotisé au moins 15 années et qui continuent de travailler après 65 ans voient leurs prestations augmenter à hauteur de 2 % de la base de calcul par année de report. Avec 40 années de cotisations, l'augmentation est de 3 %. Les retraités ayant droit à une pension maximum qui partent à la retraite à 66 ans et plus reçoivent une somme globale annuelle (2 % de la pension maximum par année supplémentaire au-delà de 65 ans et 3 % avec 40 années de cotisations).

À partir de 65 ans, il est également possible de cumuler une pension partielle et un emploi à temps partiel. Dans ce cas, il n'y a pas d'obligation de remplacer les heures de travail restantes.

### **Enfants**

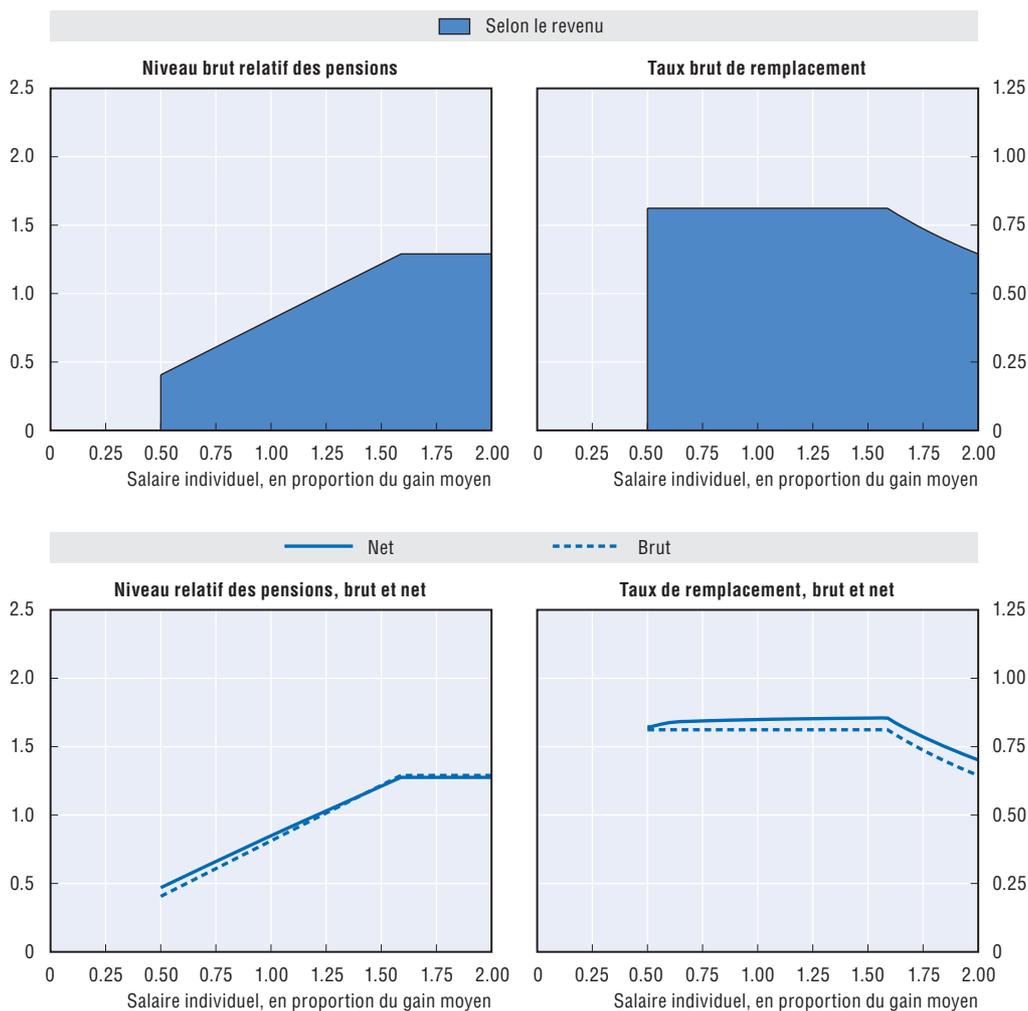
Une couverture est prévue pendant le congé de maternité et paternité. Deux années d'interruption de carrière pour élever des enfants sont validées dans le calcul des prestations de retraite.

### **Chômage**

Durant les périodes de chômage indemnisé, l'État prend à sa charge l'intégralité de la part patronale et 35 % de la part salariale des cotisations au régime de l'assurance retraite. Les 65 % restants sont à la charge du salarié. Le salaire de base pour le calcul des

cotisations est le salaire moyen des six mois précédant l'épisode de chômage. La durée des prestations dépend du nombre de jours de cotisation dans les six années précédant l'épisode de chômage : elle varie entre quatre mois et deux ans. L'assistance chômage qui est versée ensuite ne donne lieu à aucun crédit de retraite, excepté pour les personnes de 52 ans et plus. Pour ces personnes, les cotisations à la pension de vieillesse sont prises en charge par l'État jusqu'à l'âge de la retraite. Ces cotisations sont calculées sur la base minimum de 699.9 EUR par mois.

### Résultats de la modélisation des retraites : Espagne



	Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
			0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)		63.3	40.6	60.9	81.2	121.8	129.0
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)		68.3	46.9	66.1	84.9	121.1	127.6
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)		81.2	81.2	81.2	81.2	81.2	64.5
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)		84.5	82.3	84.4	84.9	85.4	70.2
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)		13.7	13.7	13.7	13.7	13.7	10.9
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)		15.5	15.5	15.5	15.5	15.5	12.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)		11.9	12.8	12.0	11.6	11.0	8.7
		13.5	14.5	13.6	13.1	12.5	9.8

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548485>

## Estonie

### Estonie : le système de retraite en 2008

Le système conjugue un régime public lié à la rémunération et un régime par capitalisation avec cotisations obligatoires. Il existe aussi une retraite de base forfaitaire et une retraite nationale à titre de filet de protection.

### Indicateurs essentiels

		Estonie	OCDE
Salaire moyen	EEK	157 000	434 200
	USD	14 700	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	5.3	7.0
Espérance de vie	à la naissance	73.0	78.9
	à 65 ans	80.6	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	27.6	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

L'âge d'ouverture des droits est de 63 ans pour les hommes et il atteindra 63 ans pour les femmes à partir de 2016. Il faut pouvoir justifier au moins de 15 années d'activité ouvrant droit à la retraite.

### Calcul des prestations

#### Régime de base

La prestation de base forfaitaire était de 1 699.94 EEK par mois en avril 2008 et 1 373.58 EEK en 2007-08 et elle ne peut être versée qu'en complément d'une retraite liée au salaire.

#### Régime lié à la rémunération

Les prestations de retraite sont calculées en fonction des cotisations versées pour le compte de la personne concernée rapportées à la cotisation moyenne acquittée. Cela représente le coefficient d'assurance-retraite annuel de l'intéressé. Au départ en retraite, ces coefficients cumulés sont multipliés par la valeur d'une année d'activité ouvrant droit à la retraite pour calculer les droits à pension. La valeur d'une telle année d'activité était de 54.43 EEK en juillet 2007 et 65.01 EEK en avril 2008.

Il n'existe pas de plafonnement des salaires aux fins du calcul des cotisations ou des prestations.

Chaque année, en avril, les pensions servies sont indexées sur la moyenne arithmétique des prix à la consommation et des recettes tirées des cotisations. Ceci s'applique au montant de base, à la valeur d'une année d'activité ouvrant droit à la retraite dans le régime liée à la rémunération et à la valeur des prestations dans le cadre du régime ciblé.

#### Régime ciblé

Une garantie de retraite minimum est fournie par le régime national. Elle s'élevait à 1 573.31 EEK par mois en juillet 2007 et à 1 913.14 EEK en avril 2008.

### **Régime à cotisations définies**

Les actifs qui choisissent la formule par capitalisation doivent verser une cotisation supplémentaire correspondant à 2 % de leur salaire à leur caisse de retraite. De plus, 4 % de la totalité des cotisations de sécurité sociale sont également dévolus à cette caisse. Les nouveaux entrants sur le marché du travail (c'est-à-dire ceux nés en 1983 ou après) sont tenus de choisir la formule par capitalisation. La plupart des salariés actuels peuvent choisir cette option (c'est-à-dire ceux nés en 1942 et après, âgés de 60 ans au plus). Plus de 580 000 personnes ont ouvert des comptes individuels.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

La retraite du régime public peut être liquidée jusqu'à trois ans avant l'âge normal (c'est-à-dire à terme à partir de 60 ans) sous réserve que la personne parte en retraite et qu'elle réponde à la condition des 15 années d'activité ouvrant droit à pension. La pension subit une décote de 4.8 % pour chaque année de retraite anticipée.

### **Retraite différée**

La retraite du régime public peut être différée au-delà de l'âge normal. Tout report donne droit à une surcote de 10.8 % par an. Au cours de la période de report, le salarié continue de cotiser et d'acquérir des droits supplémentaires. Il est aussi possible de cumuler emploi et retraite. Dans ce cas, les cotisations sont de nouveau versées et la pension fait l'objet d'un nouveau calcul chaque année.

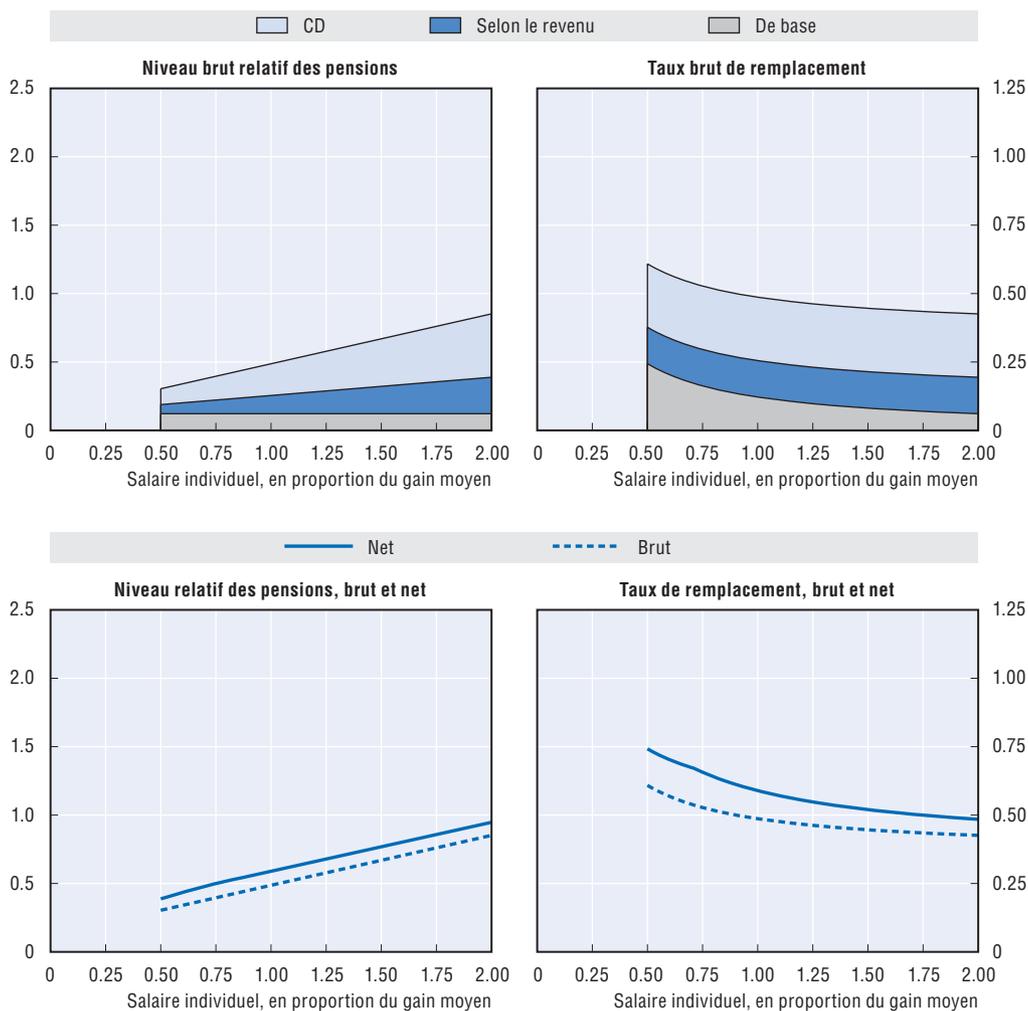
### **Enfants**

L'État prend en charge les cotisations patronales versées pour le compte des bénéficiaires de l'allocation de garde d'enfant à concurrence de trois années par enfant. Elles représentent 20 % d'un salaire hypothétique de 700 EEK. Les personnes qui reçoivent des allocations parentales doivent acquitter les cotisations au régime à cotisations définies.

### **Chômage**

Les périodes de chômage ne donnent droit à aucune majoration.

### Résultats de la modélisation des retraites : Estonie



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	41.2	30.1	39.1	48.0	66.0	83.9
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	51.6	38.4	49.5	58.3	75.9	93.5
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	50.9	60.2	52.1	48.0	44.0	41.9
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	63.1	73.4	65.1	58.3	51.4	47.8
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	7.8	9.2	8.0	7.3	6.7	6.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.9	11.9	10.2	9.4	8.5	8.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.6	9.2	7.9	7.0	6.0	5.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.8	11.9	10.1	8.9	7.7	7.1

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547991>

## États-Unis

### États-Unis : le système de retraite en 2008

Dans le régime public de retraite, connu sous le nom de « sécurité sociale », les prestations sont calculées selon une formule progressive. À cela s'ajoute un complément de retraite soumis à conditions de ressources pour les retraités à faible revenu

### Indicateurs essentiels

		États-Unis	OCDE
Salaire moyen	USD	40 300	40 600
	USD	40 300	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	6.0	7.0
Espérance de vie	à la naissance	79.1	78.9
	à 65 ans	83.9	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	21.1	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite (*normal retirement age* – NRA) était de 66 ans en 2008, et sera progressivement porté à 67 ans d'ici 2022. L'ouverture des droits aux prestations de retraite dépend du nombre d'années de cotisations, avec un minimum de dix ans.

### Calcul des prestations

#### Régime lié à la rémunération

La formule de calcul des prestations est progressive. Pour la première tranche, soit jusqu'à 711 USD par mois de rémunération ouvrant droit à pension, le taux de remplacement est de 90 %. Il est de 32 % pour la tranche comprise entre 711 USD et 4 288 USD par mois, qui représentent respectivement 21 % et 128 % du salaire moyen à l'échelle nationale. Entre ce dernier seuil et le plafond de rémunération, le taux de remplacement est de 15 %. Une majoration de 50 % pour personne à charge s'applique aux couples mariés lorsque le deuxième apporteur de revenu a acquis moins de droits et pour un enfant à charge remplissant les conditions requises.

Les salaires des années antérieures sont revalorisés, en fonction de la progression du salaire moyen à l'échelle nationale, jusqu'aux 60 ans du bénéficiaire. Les rémunérations perçues au-delà de cet âge ne sont plus revalorisées. La prestation de base est calculée pour une liquidation de la retraite à 62 ans. Par la suite, elle est ajustée en fonction de l'évolution des prix. La prestation est basée sur le salaire moyen des 35 meilleures années (après revalorisation), y compris les années de rémunération nulle éventuellement nécessaires pour atteindre 35 années.

Le plafond de rémunération pour les cotisations comme pour les prestations est de 102 000 USD par an, ce qui correspond à 253 % du salaire moyen revalorisé tous les ans sur la base de la progression des salaires à l'échelle nationale.

Les pensions mises en paiement sont ajustées en fonction de l'évolution des prix.

#### Pension minimum

Il existe une pension minimum dans le cadre du régime de sécurité sociale. Les personnes dont la rémunération est inférieure à un montant minimum spécifique de l'assurance primaire perçoivent une retraite minimum qui dépend du nombre total

d'années de couverture sur l'ensemble de la carrière et qui varie entre 35 USD pour 11 années de couverture et 721 USD pour 30 années. Le seuil déclenchant le versement de cette pension minimum était en 2008 de 11 385 USD, soit 28 % du salaire moyen à l'échelle nationale (selon la définition officielle, ce seuil correspond à 15 % de l'assiette de calcul des prestations et des cotisations dans l'ancien système). La pension minimum n'a pas d'incidence sur les résultats de la modélisation, car la fourchette de rémunération concernée est inférieure à celle présentée.

### **Régime ciblé**

Les États-Unis accordent aux personnes âgées une prestation sous conditions de ressources appelée revenu complémentaire de sécurité. Les personnes sans conjoint admissible à ces prestations et âgées de plus de 65 ans peuvent percevoir jusqu'à 7 644 USD par an selon leur patrimoine et leurs autres revenus. Lorsque les deux membres d'un couple ont droit à cette prestation, son montant est de 11 482 USD (soit 50 % de plus que pour une personne seule). Ces montants équivalent respectivement à environ 19 % et 28 % du salaire moyen national. La prestation est indexée sur les prix.

Les critères de patrimoine sont stricts : le plafond s'élève à 2 000 USD pour les personnes sans conjoint ayant droit à la prestation et à 3 000 USD pour les couples, à l'exclusion des effets personnels, de la résidence principale, d'une voiture, d'une assurance pour frais d'obsèques et d'une assurance-vie (pour ces deux assurances, la valeur maximum est de 1 500 USD). Une franchise minimale, de 20 USD par mois, s'applique au calcul des droits à prestations. Au-delà du plafond, la prestation est dégressive au taux de 100 % de l'excédent de revenu.

L'analyse est compliquée par le fait que les États peuvent compléter le minimum fixé au niveau fédéral. Si huit États ne versent que le minimum fédéral, 29 administrent leur propre système, neuf proposent des compléments gérés par la seule administration fédérale de la sécurité sociale (*Social Security Administration, SSA*) et six proposent des compléments administrés à la fois par l'État concerné et par la SSA. Le complément de retraite moyen dans les 15 États où la prestation est administrée par la SSA est de 29 % de la prestation fédérale maximum pour une personne seule et de 50 % pour un couple. On notera que la modélisation ne prend pas en compte ces paiements complémentaires.

### **Régime privé facultatif**

Il existe un autre régime de retraite, facultatif, que l'on suppose à cotisations définies. Par hypothèse, le taux de cotisation est de 9 %.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

Un départ anticipé à la retraite est possible à partir de 62 ans, avec une réduction actuarielle. Pour chaque année d'anticipation par rapport à l'âge normal, la prestation est réduite de 6.75 %. Toutefois, au bout de trois ans, la réduction tombe à 5 %. Cela s'applique aux retraités pour lesquels l'âge normal de la retraite (NRA) est supérieur à 65 ans.

**Retraite différée**

Le versement initial de la pension peut être repoussé au-delà du NRA et les périodes de report sont validées jusqu'à 70 ans. La surcote actuarielle pour les personnes atteignant l'âge de 62 ans à partir de 2008 est de 8 % par année de report.

Le cumul emploi-retraite est également possible, mais il est soumis à des conditions de revenu. Pour les bénéficiaires qui n'ont pas l'âge NRA, la pension subit une décote de 50 % de l'excédent de salaire au-delà de 13 560 USD. Pour les actifs ayant atteint le NRA, il n'y a pas de décote fondée sur la rémunération.

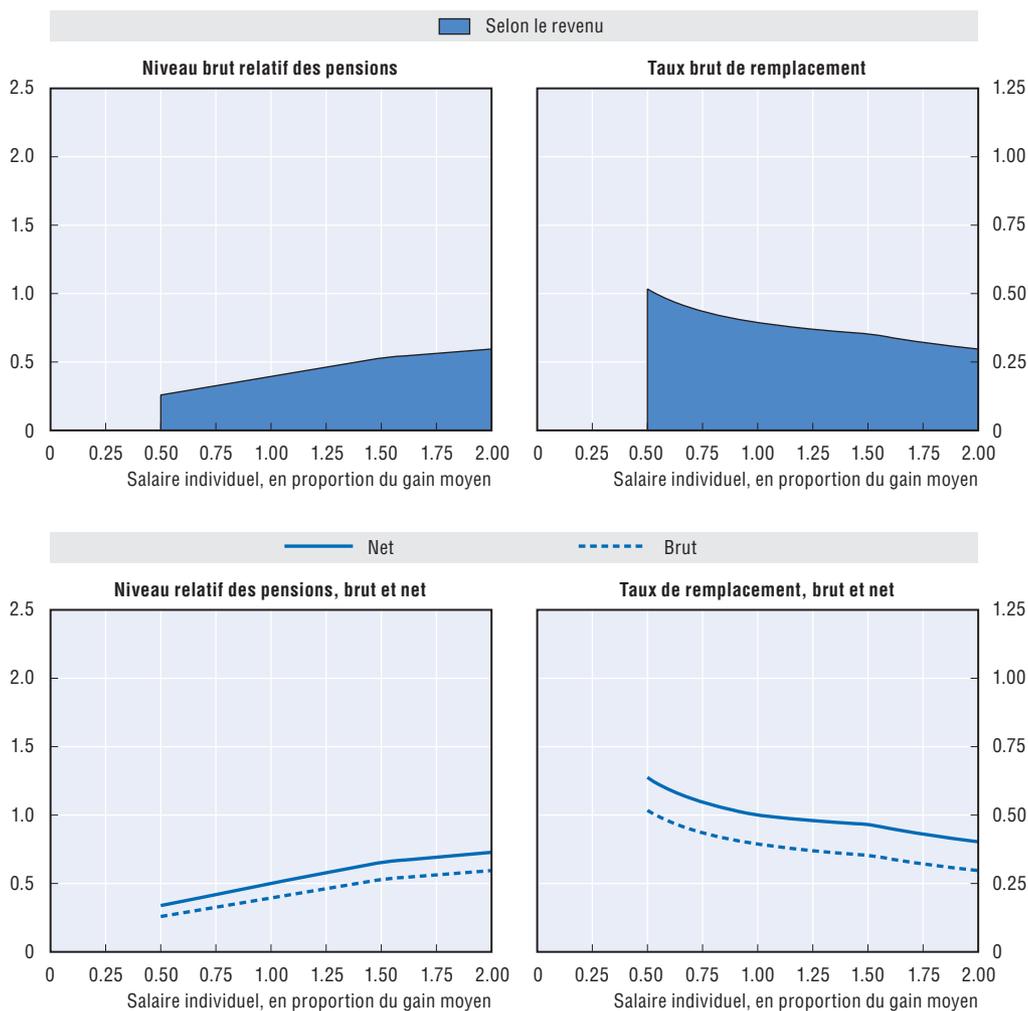
**Enfants**

Les périodes d'interruption de la vie professionnelle liées aux enfants ne sont pas validées (excepté pour les travailleurs devenus invalides à un âge précoce, qui peuvent omettre ces années du calcul de leurs prestations).

**Chômage**

Les périodes de chômage ne sont pas validées. Mais, dans bien des cas, elles peuvent être omises du calcul de la rémunération pour l'établissement des prestations, car seul est pris en considération le salaire des 35 meilleures années. Les périodes d'invalidité ne sont pas prises en compte dans les 35 années considérées.

### Résultats de la modélisation des retraites : États-Unis



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	34.3	25.9	32.6	39.4	53.0	59.5
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	43.9	33.9	41.9	50.0	65.5	72.8
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	42.3	51.7	43.5	39.4	35.3	29.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	53.4	63.8	54.7	50.0	46.6	40.3
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	6.3	7.6	6.4	5.8	5.2	4.4
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.2	8.9	7.5	6.8	6.0	5.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	6.0	7.6	6.2	5.6	4.9	4.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.0	8.8	7.2	6.5	5.6	4.7

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548580>

# Finlande

## Finlande : le système de retraite en 2008

Il existe une pension d'État de base (pension nationale) qui est soumise à conditions de ressources et une série de régimes obligatoires liés à la rémunération, avec des règles très similaires pour les différentes tranches d'âge. Les régimes des salariés du secteur privé sont pour partie des régimes par capitalisation, tandis que ceux du secteur public sont des régimes par répartition (avec des fonds de régulation pour lisser les augmentations futures des cotisations de retraite).

## Indicateurs essentiels

		Finlande	OCDE
Salaire moyen	EUR	37 300	27 800
	USD	54 500	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	8.3	7.0
Espérance de vie	à la naissance	79.6	78.9
	à 65 ans	83.3	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	27.4	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

La pension nationale est assujettie à un critère de résidence (mais à aucune obligation de cotisation) ; elle est dégressive en fonction du revenu perçu par les retraités au titre des régimes liés à la rémunération. Elle est due à partir de 65 ans. Quarante années de résidence dans le pays (à l'âge adulte) sont nécessaires pour bénéficier d'une prestation à taux plein ; des ajustements au prorata sont opérés pour des durées de résidence plus courtes. Il est possible de partir en retraite anticipée en bénéficiant de la pension nationale entre 62 et 65 ans.

Le droit à une pension liée la rémunération n'est soumis à aucun délai de carence et son montant en euros n'est pas plafonné, bien qu'un salaire minimum soit exigé pour bénéficier de l'assurance-retraite. Les droits à pension ne sont constitués qu'à partir de l'âge de 18 ans.

## Calcul des prestations

### Régime lié à la rémunération

Il existe plusieurs régimes liés à la rémunération, mais seul celui des salariés du secteur privé (TEL) est abordé ici.

À compter de 2005, le taux d'acquisition des droits s'établit à 1.5 % de la rémunération ouvrant droit à pension entre 18 et 52 ans, 1.9 % entre 53 et 62 ans et 4.5 % entre 63 et 67 ans. Pour un salarié qui a commencé à travailler à 20 ans et effectué une carrière complète jusqu'à son départ en retraite à 65 ans, le taux d'acquisition sur l'ensemble de sa vie active sera de 77.5 % du salaire ouvrant droit à pension (en supposant que ce salaire demeure constant sur toute la carrière).

Depuis 2005, la rémunération ouvrant droit à pension est déterminée sur la base du salaire moyen perçu durant toute la vie active. Cependant, comme les modalités

d'acquisition des droits varient selon les tranches d'âge (voir plus haut), le salaire perçu par les salariés âgés pèse davantage dans la pension totale. Au moment du calcul du salaire ouvrant droit à retraite, le montant correspondant aux cotisations de retraite est déduit du salaire. En 2008, le taux de cotisation était de 4.1 % pour les salariés de moins de 53 ans et de 5.2 % pour ceux de 53 et plus. On notera cependant que les taux de remplacement indiqués se rapportent à la rémunération brute totale (aux fins de la comparaison avec les autres pays) et non à ce salaire de référence.

Les salaires des années antérieures sont revalorisés selon une formule mixte associant la hausse des salaires et celle des prix à l'échelle nationale. À compter de 2005, le poids de la hausse des salaires est de 80 % et celui de l'inflation de 20 %. Si l'on se fonde sur l'hypothèse de base sur la progression des prix et des salaires, cette politique ramène la valeur des pensions à 91.5 % par rapport à une revalorisation intégrale sur la base des salaires passés. Après le départ à la retraite, la pension liée à la rémunération est revalorisée à l'aide d'une formule dans laquelle la hausse des salaires compte pour 20 % et l'inflation pour 80 %.

À compter de 2010, les nouvelles pensions liées à la rémunération seront réduites en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie constatée à partir de 2009 (les calculs sont basés sur des chiffres de mortalité décalés : pour 2010, par exemple, les chiffres correspondent à la moyenne de la période 2004-08, tandis que pour l'année de référence, ils correspondent à la période 2003-07). Entre 2002 et 2040, les projections de mortalité de Statistics Finland font état d'un allongement de l'espérance de vie à l'âge de 65 ans, qui passerait de 18.0 à 24.1 ans (calculé à partir des taux de mortalité unisexe). L'ajustement prend la forme d'un calcul de rente effectué sur la base d'un taux d'actualisation de 2 % par an. L'ajustement attendu pour 2040, sur la base des projections de mortalité, implique de ramener les prestations à 85.2 % du montant prévu selon les règles antérieures à la réforme. Le coefficient d'espérance de vie est calculé pour chaque cohorte à l'âge de 62 ans.

Il n'y a ni plancher ni plafond de cotisation, ou plafonnement des rémunérations ouvrant droit à pension, ce qui signifie que les pensions ne sont pas non plus plafonnées. Il existe cependant un seuil de rémunération pour l'assurance-retraite.

Le Centre finlandais des retraites coordonne les régimes de telle sorte que les retraités ne perçoivent qu'une seule pension, même s'ils ont été affiliés à plusieurs régimes.

### **Régime ciblé (pension nationale)**

En 2008, le montant de la prestation de base à taux plein était de 558.46 EUR par mois pour une personne seule (soit environ un cinquième du salaire moyen). La pension nationale est réduite de 50 % de la différence entre les revenus provenant d'autres régimes de retraite et une franchise minimale équivalant à 591 EUR par an en 2008. Elle est suspendue lorsque le revenu au titre des autres pensions excède 1 154.30 EUR ou 1 028.13 EUR par mois.

Depuis 2005, les droits à pension liés à la rémunération (l'emploi) acquis après l'âge de 63 ans ne sont plus pris en compte dans le calcul des droits à la pension nationale.

La retraite de base, les conditions de ressources et le montant de la pension à verser sont revalorisés chaque année en fonction de la hausse des prix. En pratique, des augmentations supplémentaires ont été décidées au cas par cas.

## Variantes de carrière

Pour les personnes dont la carrière est incomplète, un salaire de base est employé pour le calcul de la pension correspondant aux périodes non rémunérées. Si les droits constitués reposent sur le salaire sur lequel la prestation est basée, aucune cotisation de retraite n'est déduite (voir plus haut calcul des prestations/prestations liées à la rémunération). Le plus souvent, le montant correspondant a déjà été déduit lors du calcul du salaire pris en compte pour établir la prestation.

### Retraite anticipée

Les actifs peuvent percevoir une pension nationale dans le cadre de la retraite anticipée à partir du début du mois suivant leur 62<sup>e</sup> anniversaire. Cette pension subit une décote permanente (par rapport à la pension de vieillesse ordinaire) de 0.4 % par mois durant lequel la pension doit être servie jusqu'à l'âge normal d'ouverture des droits qui est fixé à 65 ans. La pension ne reviendra pas à son niveau normal lorsque le bénéficiaire atteindra 65 ans. Ces règles sont appliquées depuis 2005.

Dans le régime lié à la rémunération, il est possible de partir en retraite anticipée à 62 ans, moyennant une réduction de la pension de 0.6 % par mois d'anticipation jusqu'à 63 ans. Après 63 ans, il n'y a plus de décote, mais la constitution des droits à prestations liés à la rémunération est plus rapide (voir plus haut).

### Retraite différée

Depuis 2004, la jouissance de la pension nationale peut être différée au-delà de 65 ans et la pension est alors majorée de 0.6 % par mois de report.

À partir de 2005, dans le régime lié à la rémunération, la surcote pour retraite différée est ramenée à 0.4 % par mois (4.8 % par an) après 68 ans. Aucun ajustement n'est prévu entre 63 et 68 ans en raison de la constitution accélérée des droits à pension dans cette tranche d'âge.

Il est possible de cumuler le bénéfice d'une retraite et d'un salaire. Depuis 2005, la rémunération perçue par les personnes qui touchent déjà une pension de vieillesse ouvre droit à des prestations de retraite supplémentaires à raison de 1.5 % par an jusqu'à 68 ans.

### Enfants

Depuis 2005, les congés maternité/paternité/parental indemnisés ouvrent droit à une pension égale à 1.17 fois le salaire sur lequel sont assises les allocations familiales. Le congé parental rémunéré ne peut durer plus de 11 mois.

Les périodes pendant lesquelles l'un ou l'autre des parents cesse son activité rémunérée pour élever un enfant et perçoit une allocation de garde à domicile ouvrent droit à une pension sur la base d'un salaire de 588.54 EUR par mois (en 2008), soit environ un cinquième du salaire moyen. Il en est ainsi jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Les personnes en congé parental n'acquittent pas de cotisations retraite. La pension acquise au titre du congé parental rémunéré est servie par le système de retraites lié à la rémunération. L'État finance la pension versée au titre du congé parental non indemnisé.

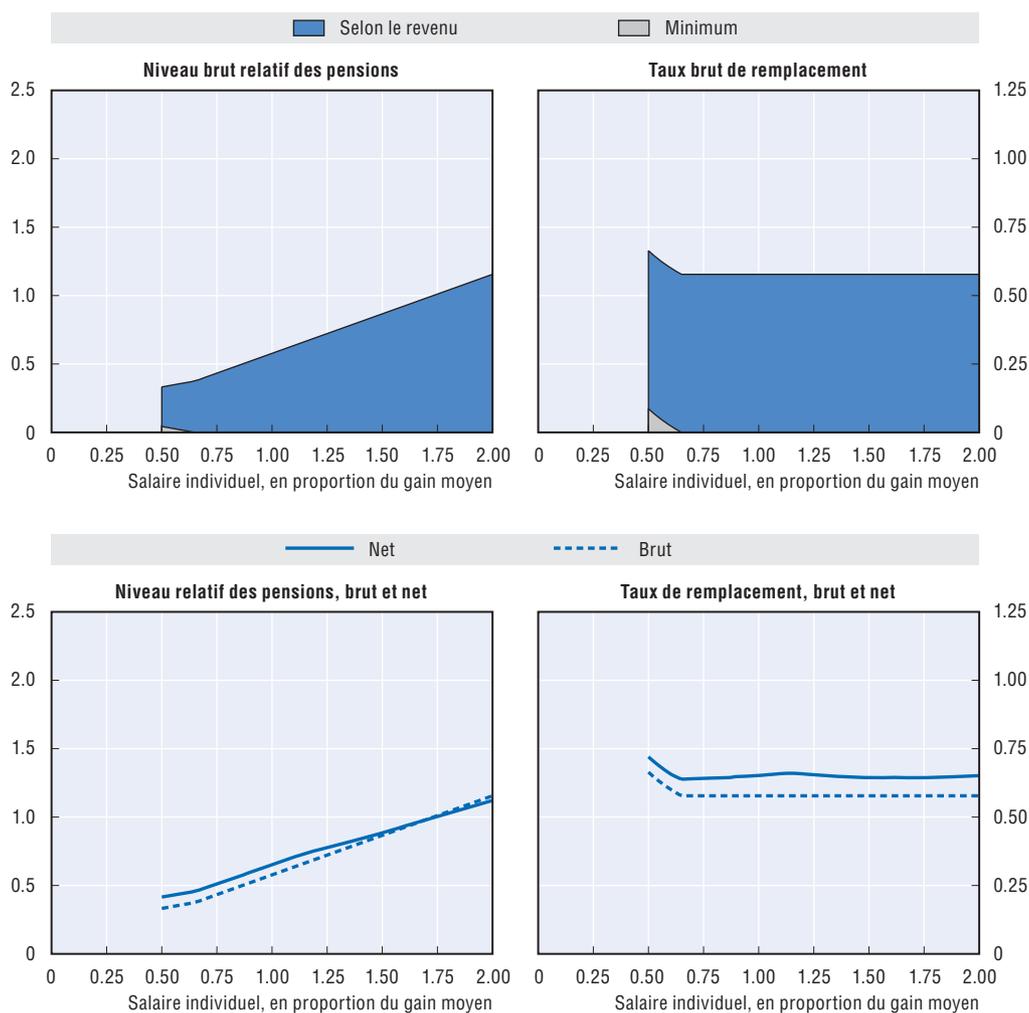
La partie de la pension afférente aux périodes non rémunérées consacrées à l'éducation des enfants (et aux études) n'est pas prise en compte dans les critères de ressources de la pension nationale.

### **Chômage**

Depuis la réforme de 2005, les allocations chômage liées à la rémunération ouvrent droit à la retraite en fonction de la proportion du salaire (75 %) sur laquelle sont assises ces allocations. Seules les allocations chômage reçues avant 63 ans donnent droit à une majoration.

Les allocations chômage sont versées pendant 500 jours (soit 23 mois environ, la moyenne étant de 21.5 jours par mois). Si un demandeur d'emploi atteint l'âge de 59 ans avant que cette période de 500 jours ne se soit écoulée, ses allocations chômage liées à la rémunération peuvent lui être versées jusqu'à 65 ans (en raison des limites d'âge, ces règles ne s'appliquent qu'à compter de 2009). Les personnes percevant des allocations chômage pendant plus de 500 jours ont le droit de faire valoir leurs droits à la retraite à partir de 62 ans. Dans ce cas, la décote pour retraite anticipée n'est pas appliquée et les allocations chômage liées à la rémunération ne sont plus versées. À l'issue de la période de versement de ces allocations chômage, une aide forfaitaire ou sous conditions de revenu (subordonnée à diverses conditions) peut être sollicitée, mais la période pendant laquelle elle est perçue n'est pas validée pour la retraite.

### Résultats de la modélisation des retraites : Finlande



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	52.0	33.2	43.3	57.8	86.7	115.5
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	59.6	41.6	51.2	65.2	88.4	112.1
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	57.8	66.4	57.8	57.8	57.8	57.8
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	64.8	72.0	64.1	65.2	64.4	65.1
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.5	10.9	9.5	9.5	9.5	9.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.6	11.4	7.8	7.5	6.8	6.4
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.1	11.3	9.4	8.9	8.1	7.7

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548010>

## France

### France : le système de retraite en 2008

Dans le secteur privé, le système de retraite repose sur deux piliers : un régime général lié à la rémunération et des dispositifs professionnels obligatoires reposant sur l'acquisition de points. Le régime public prévoit aussi une pension minimum non soumise à conditions de ressources, le « minimum contributif » et un revenu minimum pour les personnes âgées, le « minimum vieillesse ».

### Indicateurs essentiels

		France	OCDE
Salaire moyen	EUR	32 700	27 800
	USD	47 800	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	12.5	7.0
Espérance de vie	à la naissance	81.1	78.9
	à 65 ans	84.9	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	28.2	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

Depuis 2003, la durée de cotisation requise pour pouvoir prétendre à la pension de base du régime général à taux plein est fixée à 40 ans, au lieu de 37.5 ans auparavant. Elle doit être portée progressivement à 41 ans entre 2008 et 2012. À partir de 2012, il est prévu que la durée minimum de cotisation nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein augmentera parallèlement à l'espérance de vie de telle sorte que le ratio de la période de versement des prestations sur la durée de la vie active demeure constant.

L'âge normal de la retraite est de 60 ans pour la pension du régime général liée à la rémunération. Le minimum contributif est versé quand le retraité réunit le nombre total d'années de cotisations exigé ou est âgé de 65 ans ou plus. Dans la modélisation, on suppose que l'intéressé est entré dans la vie active à 20 ans et que sa durée de cotisation est complète (soit 41 ans). Ces hypothèses correspondent à un âge de départ à la retraite de 61 ans.

### Calcul des prestations

#### Régime lié à la rémunération

Le régime général vise un taux de remplacement de 50 % à l'issue d'une carrière complète (c'est-à-dire 40 ans de cotisations, cette durée augmentant par la suite selon les modalités décrites ci-dessus). Pour chaque trimestre manquant, la pension est réduite de deux manières :

- le taux de la pension est minoré de 1.25 % (ou de 5 % par année manquante), ces taux (décote) s'appliquant aux personnes nées après 1952 ;
- en outre, le montant de la pension est réduit au prorata à raison de 0.61 % – 1/164 par trimestre manquant).

Le salaire de référence est calculé sur les meilleures années, et revalorisé en fonction de la hausse des prix. À compter de 2008, la moyenne des salaires considérés sera établie sur 25 ans, contre 24 en 2007 et 23 en 2006.

Du fait du nombre limité d'années prises en compte dans le salaire de référence aux fins du calcul des prestations de retraite, et de la règle de revalorisation en fonction de l'inflation, le taux de remplacement obtenu en France pour le régime général est très sensible au profil temporel de la rémunération perçue au cours de la carrière. Compte tenu de l'hypothèse de base d'une croissance continue du salaire réel de 2 % sur la carrière d'un actif et du fait que les calculs de l'OCDE retiennent comme salaire de référence la moyenne des salaires perçus sur l'ensemble de la carrière (revalorisés), les taux de remplacement obtenus sont inférieurs à ceux qui découleraient de la progression des salaires observée en France, pays où les hausses se concentrent dans la première moitié de la vie active. La réforme de 2003 a fixé pour objectif, à partir de 2008, une pension équivalente à au moins 85 % du salaire minimum net pour les personnes ayant effectué une carrière complète en percevant le salaire minimum.

Le salaire ouvrant droit à prestations était plafonné à 33 276 EUR en 2008, soit approximativement le salaire moyen mesuré par l'OCDE. Les prestations mises en paiement sont indexées sur les prix.

#### **Pension contributive minimum (« minimum contributif »)**

Le régime général prévoit une pension minimum universelle – servie quel que soit le montant de la retraite provenant des autres régimes de base ou complémentaires -, fixée de janvier à août 2008 à 6 958.21 EUR pour une personne âgée de 65 ans au moins dont la carrière validée atteint au moins un trimestre et à 7 603.41 EUR si le bénéficiaire peut justifier d'au moins 40 ans de cotisations. Pour ces deux cas de figure, le minimum contributif a été porté à 7 013.87 EUR et 7 664.23 EUR, respectivement, entre septembre et décembre 2008. Cela équivaut à 23.3 % du salaire moyen calculé par l'OCDE. Pour avoir droit à une retraite à taux plein, il faut avoir cotisé durant 40 ans (durée qui sera portée à 41 ans en 2012) ou être âgé d'au moins 65 ans (la pension minimum est calculée au prorata pour les durées plus courtes). Le minimum contributif est indexé sur les prix.

#### **Régimes professionnels obligatoires**

La majorité des salariés du secteur privé sont couverts par le régime ARRCO. Les règles qui s'appliquent aux cadres (c'est-à-dire aux personnes occupant des postes de spécialistes ou d'encadrement) au titre du régime AGIRC sont différentes. Les règles décrites ci-dessous s'appliquent aux non-cadres.

Bien que les cotisations effectives soient plus élevées, les prestations ne se constituent que sur 6 % du salaire en-dessous du plafond du régime général. Entre une et trois fois ce plafond, elles se constituent sur 16 % de la rémunération. Ainsi, le plafond de l'ARRCO est égal à trois fois le plafond du régime général, soit 99 828 EUR (notons qu'il n'y a pas de plafond dans le régime AGIRC pour les cadres).

Le nombre de points acquis chaque année est égal au montant des cotisations divisé par le coût d'un point de retraite. Lors du départ à la retraite, le nombre de points accumulés est multiplié par la valeur du point pour donner le montant de la pension. La valeur du point était de 1.1408 EUR d'avril 2007 à avril 2008 et de 1.1648 EUR à partir

d'avril 2008, ce qui donne pour l'année civile 2008 le chiffre de 1.1606 EUR. Le coût du point de retraite pour cette même année était de 13.9684 EUR.

La revalorisation du coût et de la valeur des points de retraite est négociée par les partenaires sociaux. Selon l'accord en vigueur, valable jusqu'en 2008, l'augmentation du coût des points de retraite est alignée sur les salaires et celle de la valeur des points sur les prix. Dans la modélisation, on suppose le maintien de ce différentiel de revalorisation entre le coût et la valeur du point. Là encore, la revalorisation effective, sur la base des prix, des droits acquis au cours des années antérieures aboutit à des prestations inférieures à ce qu'elles seraient avec une revalorisation en fonction des salaires. Selon l'hypothèse de base, la réduction correspond ici à 69 % des droits acquis avec une revalorisation sur la base des salaires.

Il importe de noter que les modalités de revalorisation de ces deux paramètres influent à la fois sur l'évolution des pensions mises en paiement (qualifiée ici d'« indexation ») et sur la variation de la valeur des droits à pension entre le moment où ils ont été acquis et celui où ils sont liquidés (comme pour le processus de revalorisation dans les régimes liés à la rémunération).

### **Pension minimum ciblée (« minimum vieillesse »)**

Les personnes âgées de 65 ans peuvent prétendre, sous condition de ressources, à un revenu minimum fixé à 7 537.30 EUR par an pour une personne seule et 13 521.27 EUR pour un couple en 2008. Cette prestation, équivalente à 23 % du salaire moyen mesuré par l'OCDE, est révisée en fonction des prix. Les actifs pouvant faire état d'une carrière complète relèvent rarement du minimum vieillesse, car la retraite du régime professionnel obligatoire complète celle du régime général.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

La préretraite relève d'un régime distinct administré par le Fonds national pour l'emploi (FNE). Un départ en retraite anticipée est possible à partir de 57 ans, et 56 ans dans certaines circonstances liées aux conditions de travail. Le taux de remplacement est d'environ 80 %. À l'âge normal de la retraite (ou à l'âge auquel les actifs peuvent prétendre à une retraite normale à taux plein jusqu'à 65 ans), les intéressés passent sous le régime général. La période de perception des prestations du FNE est entièrement validée pour le régime général.

Le départ en retraite anticipée (c'est-à-dire avant 60 ans) est autorisé dans le régime général aux conditions ci-après :

- À 56 ans pour les personnes entrées dans la vie active avant l'âge de 16 ans et ayant validé au moins 42 ans, dont au moins 42 ans de cotisations effectives ;
- À 58 ans pour les personnes entrées dans la vie active avant l'âge de 16 ans et ayant validé au moins 42 ans, dont au moins 41 ans de cotisations effectives ;
- À 59 ans pour les personnes entrées dans la vie active avant l'âge de 17 ans et ayant validé au moins 42 ans, dont au moins 40 ans de cotisations effectives.

Dans le cadre des régimes professionnels, une retraite anticipée est également possible, souvent moyennant des réductions en fonction de l'âge de départ à la retraite et/ou du nombre d'années de cotisations. Le départ est possible à l'âge de 60 ans sans

réduction si l'intéressé justifie de 40 années de cotisations. Si la durée de cotisation est inférieure à 40 ans, la pension est ajustée comme indiqué dans le tableau selon la modalité la plus favorable, en fonction de l'âge de départ à la retraite ou du nombre d'années manquantes. Pour un départ à 61 ans, par exemple, la pension est ramenée à 83 % du taux plein. Cependant, si l'intéressé part à 61 ans avec 39 ans de cotisations, elle est ramenée à 96 % seulement puisqu'il n'y a qu'une année manquante.

Âge de départ à la retraite	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
Nombre d'années manquantes						5	4	3	2	1
Coefficient	0.43	0.50	0.57	0.64	0.71	0.78	0.83	0.88	0.92	0.96

### Retraite différée

Pour une personne qui travaille après 60 ans et réunit les conditions d'ouverture des droits à une pension à taux plein (soit bientôt 41 années de cotisations), chaque année supplémentaire entraîne une majoration de la prestation du régime général de 5 %.

Pendant la durée du report, l'intéressé continue à accumuler des points ARRCO.

Il est possible de cumuler une pension avec un revenu d'activité dans certaines limites à condition de quitter son emploi précédent.

### Enfants

Une mère de famille ayant élevé un enfant pendant au moins neuf ans (avant les 16 ans de l'enfant) est créditée, dans le régime général, de deux ans de droits à la retraite par enfant qu'elle ait continué de travailler ou non pendant ce temps. Dans le régime général, les deux parents peuvent prétendre à une majoration de 10 % de leur pension finale s'ils ont élevé au moins trois enfants pendant au moins neuf ans (avant leur 16<sup>e</sup> anniversaire).

Les périodes d'inactivité ou de travail à temps partiel passées à s'occuper d'un enfant de moins de trois ans ouvrent aussi des droits dans le régime général et les régimes de retraite professionnels (*Assurance vieillesse des parents au foyer – AVPF*). Une majoration est attribuée sur la base du salaire minimum. La durée maximum de trois ans s'applique aux deux premiers enfants, les périodes validées étant plus longues pour les enfants suivants. Pour y prétendre, les parents doivent avoir droit aux allocations familiales et leur revenu doit être inférieur à un certain plafond (21 991 EUR pour le premier enfant et 5 075 EUR supplémentaires pour les suivants). La majoration se cumule avec les deux années par enfant validées dans le régime général.

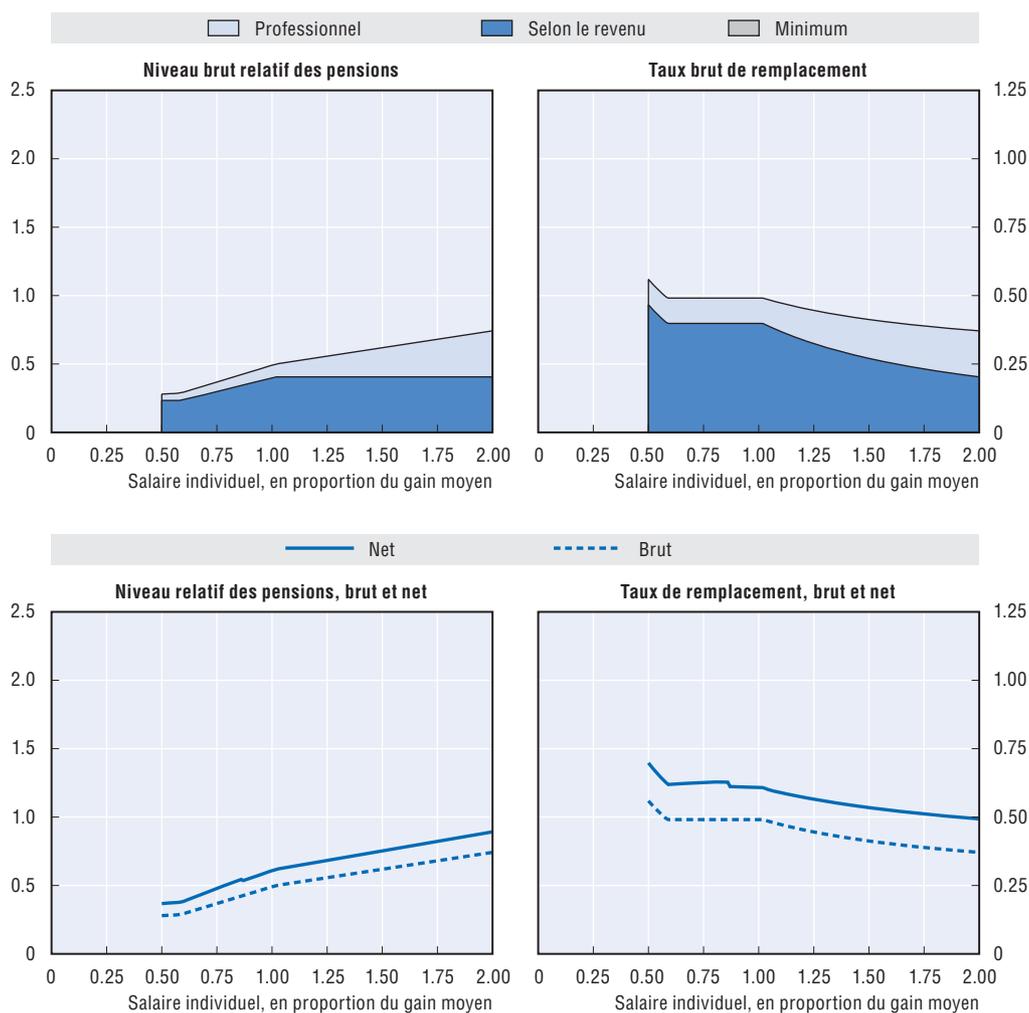
### Chômage

Les périodes de chômage involontaire sont intégralement validées dans le régime général lorsque l'intéressé est allocataire, notamment dans le cadre des programmes suivants : *allocation unique dégressive*, *allocation chômeurs âgés*, *allocation de formation-reclassement*, *allocation de solidarité spécifique*, *allocation spécifique d'attente* et *allocation d'insertion*. Pour chaque période de 50 jours de chômage enregistrée au cours d'une année, un quart des cotisations est attribué dans la limite de quatre trimestres par an. Néanmoins, ces périodes ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire de référence moyen (salaire annuel moyen) sur les 25 meilleures années, et donc dans le calcul de la pension.

De plus, la première période de chômage non indemnisé est validée dans la limite d'un an pour les personnes âgées de moins de 55 ans. Les périodes ultérieures de chômage involontaire non indemnisé sont validées dans la limite d'une année seulement si elles font suite à une période de chômage indemnisé. Les périodes de perception de l'aide sociale (revenu minimum d'insertion) n'ouvrent droit à aucune majoration.

Dans les régimes professionnels obligatoires, les périodes de chômage permettent d'accumuler des points de retraite si l'intéressé a cotisé à l'un de ces régimes avant de se trouver au chômage. Ces points sont calculés en fonction d'un « salaire journalier de référence », lequel est égal au dernier salaire perçu (sur une base annuelle) divisé par 365.

### Résultats de la modélisation des retraites : France



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	39.8	28.0	36.8	49.1	61.9	74.2
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	51.5	36.8	47.8	60.8	75.3	89.2
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	49.1	55.9	49.1	49.1	41.3	37.1
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	62.8	69.8	62.6	60.8	53.5	49.4
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.1	10.3	9.1	9.1	7.6	6.9
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	10.3	11.8	10.3	10.3	8.7	7.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.5	9.8	8.5	8.1	6.7	6.0
	9.6	11.2	9.7	9.2	7.6	6.8

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548029>

## Grèce

### Grèce : le système de retraite en 2008

Les pensions sont servies par un régime public lié à la rémunération à deux composantes, auxquelles s'ajoutent plusieurs pensions minimum/ filets de protection sociale.

### Indicateurs essentiels

		Grèce	OCDE
Salaire moyen	EUR	23 900	27 800
	USD	35 000	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	11.9	7.0
Espérance de vie	à la naissance	79.2	78.9
	à 65 ans	82.6	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	29.1	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est de 65 ans pour les hommes comme pour les femmes. Pour percevoir la retraite à cet âge, il faut au minimum 4 500 jours de cotisations (soit l'équivalent de 15 ans). Les salariés qui ont à leur actif 11 100 jours ouvrables de cotisation (37 ans) peuvent percevoir une retraite à taux plein quel que soit l'âge de départ à la retraite. Les personnes exerçant des métiers pénibles ou dangereux et les femmes ayant des enfants à charge ou des enfants handicapés bénéficient d'aménagements.

La pension minimum au titre de l'aide sociale requiert 15 années de cotisations.

### Calcul des prestations

#### Régime lié à la rémunération : composante principale

Pour les personnes entrées sur le marché du travail à partir de 1993, la pension s'élève à 2 % du salaire pour chaque année de cotisation jusqu'à 35 ans. Le taux de remplacement maximum est donc de 70 % pour les personnes qui partent à l'âge normal ou plus tôt.

Le salaire de référence correspond à la rémunération moyenne des cinq années précédant le départ à la retraite. Cette rémunération (hors primes de Noël, de Pâques et de congés payés) est revalorisée en fonction des augmentations fixées par la politique nationale des revenus et prise en compte pour le calcul du montant final de la retraite.

La retraite est plafonnée à quatre fois le PNB par habitant. En 2008, ce dernier s'établissait comme suit :

du 1/01/2008 au 30/09/2008, 679.75 EUR, d'où un montant maximal de 2 719 EUR et, du 1/10/2008 au 31/12/2008, 693.35 EUR, d'où un montant maximal de 2 773.4 EUR pour la retraite.

L'ajustement des retraites mises en paiement est discrétionnaire. Depuis 2005, toutes les pensions sont revalorisées au même taux. Étant donné le manque de cohérence des modalités récentes d'ajustement, les calculs du patrimoine retraite sont effectués sur la base d'une indexation sur les prix.

Toutes les pensions sont versées sur 14 mois.

	2007	2008
Inflation	2.9 %	4.2 %
Augmentations	4 %	3 % à partir du 1/01/08, plus 2 % à partir du 1/10/08

### Régime lié à la rémunération : composante complémentaire

La pension complémentaire à taux plein est égale à 20 % du salaire de référence dans la composante principale du régime lié à la rémunération pour les actifs ayant 35 années de cotisations. Pour des durées plus courtes, la pension est réduite au prorata, ce qui implique un taux linéaire d'acquisition de droits de 0.57 %. Elle est majorée de 1/5<sup>e</sup> par année de cotisation (300 jours) au-delà des 35 ans.

### Pension minimum

Le montant des retraites est revalorisé tous les ans dans le cadre de la politique des revenus. En 2008, le montant des principaux types de pensions était le suivant :

- a) pensions de vieillesse et d'invalidité : du 1/01/2008 au 30/09/2008 : 486.02 EUR ; et du 1/10/2008 au 31/12/2008 : 495.74 EUR.
- b) pension de réversion : du 1/01/2008 au 30/09/2008 : 388.80 EUR ; et du 1/10/2008 au 31/12/2008 : 396.58 EUR.

Au cours de cette même année, le montant minimum des retraites complémentaires s'établissait comme suit :

- a) pensions de vieillesse et d'invalidité : du 1/01/2008 au 30/09/2008 : 119.17 EUR ; et du 1/10/2008 au 31/12/2008 : 121.55 EUR.
- b) pension de réversion : du 1/01/2008 au 30/09/2008 95.33 : EUR et du 1/10/2008 au 31/12/2008 : 97.24 : EUR.

### Régime sous conditions de ressources : prestations de solidarité sociale

Ce régime, mis en place en 1996, est un dispositif non contributif applicable sous conditions de ressources aux retraités à faible revenu relevant de la plupart des régimes (autres que le régime de retraite des agriculteurs).

Pour être admis à bénéficier de ce régime, dénommé EKAS, il faut que le revenu net total (de toutes provenances) soit inférieur à 7 750.42 EUR (en 2008). Le revenu imposable total ne doit pas dépasser 9 042.16 EUR, et le revenu imposable total du ménage 14 070.23 EUR.

Revenu, limite inférieure (en EUR)	0	7 058.42	7 335.25	7 519.75	7 750.43
Prestation mensuelle (en EUR)	230.00	172.50	115.00	57.50	0

## Variantes de carrière

### Retraite anticipée

Une retraite anticipée est possible sous réserve d'une décote comme indiqué dans le tableau ci-dessous. La réduction appliquée correspond à 1/200<sup>e</sup> par mois d'anticipation, soit 6 % par an.

Nombre d'années	Âge d'ouverture des droits	Conditions
15	65	Pas de décote
15	60	Décote (1/200 <sup>e</sup> )
37	Tous âges	Pas de décote

### **Retraite différée**

Il est possible de partir en retraite au-delà de l'âge normal, soit 65 ans, et la durée de cotisation requise est de 35 ans. Dans la composante principale, les droits à prestations sont acquis à un rythme plus élevé (3.3 %) jusqu'à l'âge de 68 ans pendant trois ans au plus ; les personnes restant en activité au-delà n'acquièrent plus de droits supplémentaires (taux de remplacement maximum de 80 %). La constitution des droits se poursuit dans la composante complémentaire.

Le cumul emploi-retraite est autorisé à condition d'avoir au moins 55 ans. Dans ce cas, la partie de la retraite mensuelle qui dépasse 733 EUR est réduite de 70 %. Les enfants à charge donnent droit à une majoration.

### **Enfants**

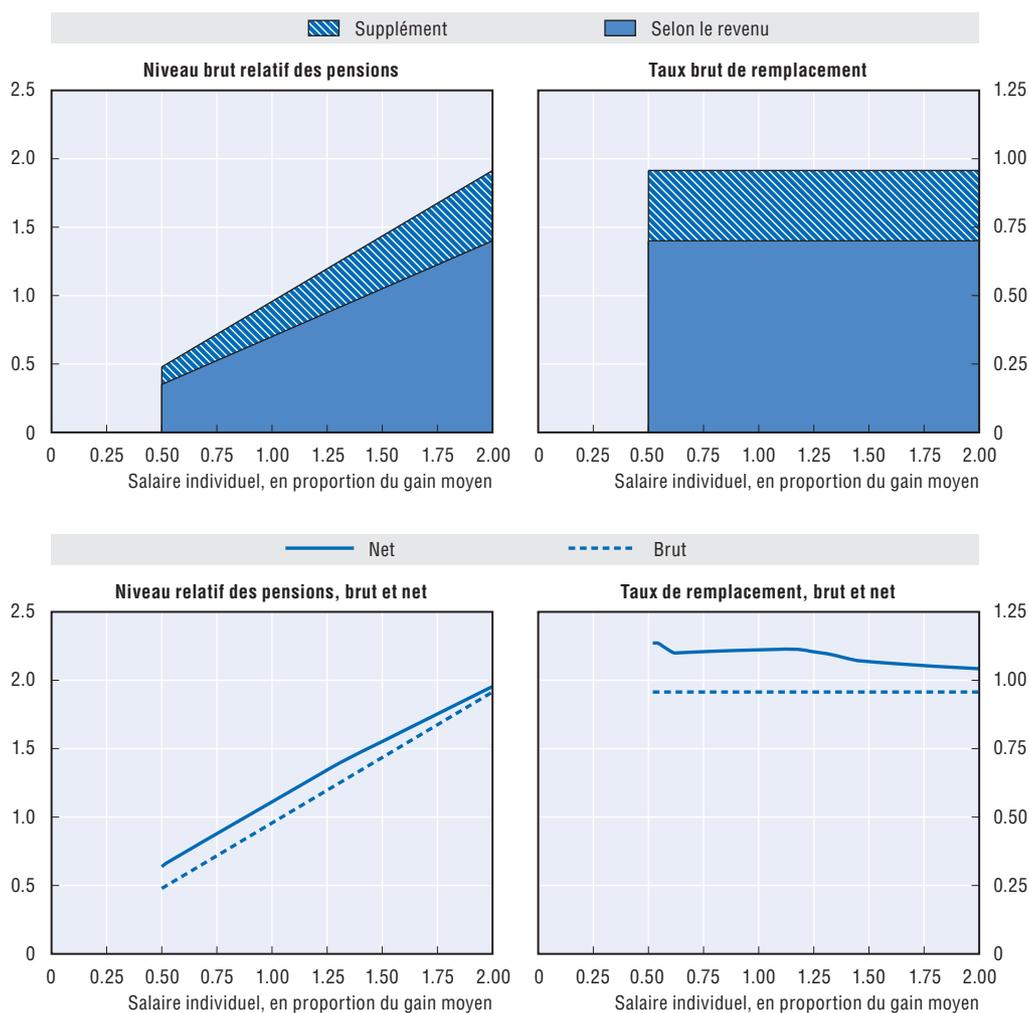
Depuis 2003, le premier enfant donne droit à une majoration d'un an (300 jours d'assurance) et les deuxième et troisième enfants de deux ans (600 jours d'assurance) chacun. Cette majoration, qui peut être attribuée à l'un ou l'autre des parents, ne peut être prise en compte dans la durée d'assurance minimum ou, dans le cas où les 37 années de cotisations exigées sont réunies, dans la durée d'assurance de 4 500 ou 3 500 jours.

### **Chômage**

Les périodes de chômage peuvent être validées dans la limite de 200 jours pour l'ensemble de la carrière. Si la période de chômage recouvre en partie les cinq dernières années servant de base au calcul du salaire ouvrant droit à pension, elle n'est pas prise en compte et la période retenue pour le calcul de ce salaire est étendue d'autant.

Les chômeurs de longue durée (c'est-à-dire qui sont demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois consécutifs) âgés d'au moins 60 ans (hommes) ou 55 ans (femmes) (ou 55 ou 50 ans, respectivement, s'ils exerçaient un emploi pénible et dangereux) auxquels il manque au maximum 1 500 jours pour pouvoir prétendre à une pension de vieillesse et/ou une retraite complémentaire de l'IKA-ETAM ont aussi la possibilité de conserver leur assurance jusqu'à ce qu'ils remplissent les conditions minimum exigées pour recevoir une pension. Les cotisations sociales y afférentes sont payées par un compte spécial du Bureau du travail (LAEK).

### Résultats de la modélisation des retraites : Grèce



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	65.1	47.9	71.8	95.7	143.6	191.4
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	81.4	63.7	87.9	111.2	155.3	195.5
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	95.7	95.7	95.7	95.7	95.7	95.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	110.3	113.6	110.5	111.2	106.8	104.2
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	15.2	15.2	15.2	15.2	15.2	15.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	14.2	17.4	13.9	13.2	12.3	11.6
	16.3	17.4	16.0	15.2	14.1	13.3

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548067>

# Hongrie

## Hongrie : le système de retraite en 2008

Le nouveau système associe un régime public lié à la rémunération et des régimes obligatoires par capitalisation intégrale à cotisations définies. Il s'applique aux nouveaux arrivants sur le marché du travail et aux personnes ayant au maximum 42 ans au moment de la réforme. Les actifs plus âgés ont eu le choix entre ce régime mixte et un régime public de retraite par répartition. La modélisation suppose que les salariés sont couverts par le régime mixte.

## Indicateurs essentiels

		Hongrie	OCDE
Salaire moyen	HUF (en millions)	2.34	7.00
	USD	13 600	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	9.1	7.0
Espérance de vie	à la naissance	73.3	78.9
	à 65 ans	79.9	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	25.6	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

L'âge d'ouverture des droits à pension va être progressivement relevé à 62 ans pour les hommes comme pour les femmes (contre 60 et 55 ans, respectivement). Il a été reporté à 62 ans pour les hommes en 2000 et pour les femmes au début de 2009. À partir de 2010, l'âge normal de la retraite, identique pour les deux sexes, sera repoussé progressivement de manière à atteindre 65 ans en 2022. La première cohorte de naissance concernée est formée des personnes nées en 1952. En outre, 20 années d'activité sont exigées tant pour la pension liée à la rémunération que pour la retraite minimum ; 15 années d'activité sont requises pour percevoir une pension partielle.

La réforme du système a été mise en place en janvier 1998. Les personnes qui sont passées volontairement au nouveau régime mixte avaient la possibilité, jusqu'à la fin de l'année 2002, de revenir au régime de retraite par répartition. Cette possibilité était ouverte à un petit nombre de personnes dont l'âge est supérieur à 52 ans (c'est-à-dire 3 % seulement du nombre total d'affiliés) à la fin de 2009. Par ailleurs, l'obligation pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail d'adhérer à un fonds de pension privé a été suspendue en 2002, mais rétablie en 2003.

## Calcul des prestations

### Régime lié à la rémunération

Pour les personnes couvertes par le régime mixte, le taux d'acquisition des droits est de 1.22 % du salaire par année d'activité (sous réserve du plafond de cotisation indiqué ci-dessous). Pour les personnes relevant uniquement du régime de retraite par répartition, ce taux est de 1.65 %.

Le salaire de référence était la rémunération brute-nette (c'est-à-dire le salaire brut minoré des cotisations salariales) pour toutes les années écoulées depuis 1988, avant d'être graduellement étendu à la totalité de la carrière. Depuis 2008, c'est la rémunération nette

qui sert de salaire de référence. En 2006, les salaires des années antérieures étaient revalorisés en fonction du salaire moyen national jusqu'à deux ans avant la date du départ à la retraite. Aucune des trois années de salaire précédant la retraite n'était revalorisée. Ces modalités ont été modifiées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 de manière à les revaloriser intégralement (y compris, en 2009, jusqu'à l'année précédant la retraite). Au total, ces deux modifications se soldent par une réduction voisine de 8 %.

Depuis 1992, la rémunération ouvrant droit à pension est plafonnée. Le plafond est d'environ trois fois le salaire brut depuis 2005, mais il est fixé à l'avance. Il était de 19 500 HUF par jour en 2008.

Les pensions mise en paiement sont indexées depuis 2001 à 50 % sur les salaires et à 50 % sur les prix, mais elles ont bénéficié d'autres majorations au cas par cas.

À compter de 2010, les pensions seront indexées sur la croissance du PIB.

Croissance du PIB	Prix à la consommation (%)	Salaire net moyen par mois (%)
X-3 %	100	–
3-4 %	80	20
4-5 %	60	40
5 %-X	50	50

Un treizième mois de pension est versé depuis 2006. Tous les retraités y avaient droit jusqu'en 2009. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, les conditions d'ouverture des droits au 13<sup>e</sup> mois ont été modifiées comme suit. La limite supérieure du montant du 13<sup>e</sup> mois est fixée à 80 000 HUF et les critères d'attribution ont été resserrés de manière à le réserver aux personnes qui ont atteint 62 ans, soit l'âge normal de la retraite. À l'exception des titulaires d'une pension d'invalidité ou de réversion (sauf les pensions de veuvage provisoires), les bénéficiaires en propre d'une pension qui n'ont pas atteint cet âge n'ont plus droit au 13<sup>e</sup> mois depuis 2009. La législation adoptée en mai 2009 a supprimé cette possibilité (les bénéficiaires ne reçoivent plus la seconde moitié de la prestation depuis novembre). En 2010, le 13<sup>e</sup> mois de la pension sera purement et simplement aboli.

### **Pension minimum**

Il existe une pension minimum qui en 2008 s'établissait à 28 500 HUF par mois (environ 15 % du salaire moyen brut et quelque 18 % du salaire mensuel moyen net). Elle est indexée de la même façon que la pension liée à la rémunération, c'est-à-dire pour moitié sur les prix et pour moitié sur le salaire moyen. Les règles applicables à la pension minimum ont aussi évolué conformément aux modifications de décembre 2008, en vertu desquelles le gouvernement arrête le montant minimum des pensions de vieillesse, d'invalidité et d'orphelin à compter de 2009. Selon les anciennes règles, le niveau de la retraite minimum avait été relevé à la faveur de la revalorisation annuelle de janvier ; les nouvelles laissent au gouvernement le soin de le fixer. Il est demeuré inchangé en 2009.

### **Cotisations définies**

Depuis 2008, le taux de cotisation appliqué aux personnes membres d'un fonds de pension s'établit comme suit (système mixte) :

Depuis 2004, environ 8 % du salaire brut ouvrant droit à pension sont réorientés vers le régime par capitalisation pour les personnes relevant du régime de retraite mixte public-

	1 <sup>er</sup> pilier , retraite par répartition à prestations définies (%)	2 <sup>e</sup> pilier, retraite par capitalisation à cotisations définies (%)	Total (%)
Taux de cotisations patronales	24	0	24
Taux de cotisations salariales	1.5	8	9.5
<b>Total</b>	<b>25.5</b>	<b>8</b>	<b>33.5</b>

privé (soit par choix délibéré, soit par obligation). Ce pourcentage était de 6 % entre 1998 et 2002 et de 7 % en 2003. En 2008, le taux des cotisations patronales a été porté de 21 % à 24 % au total et celui des cotisations salariales de 8.5 % à 9.5 % au total. Ce relèvement est motivé uniquement par la nécessité de rééquilibrer le financement de la santé et des retraites ; le budget des pensions d'invalidité a été transféré du Fonds de l'assurance santé à celui du Fonds de l'assurance retraite (le taux de cotisation de l'assurance santé a été réduit dans les mêmes proportions, de telle sorte que la charge totale des cotisations supportée par les employeurs et les salariés n'augmente pas).

Le capital constitué doit être converti en rente lors du départ en retraite. D'après la législation en vigueur, cette rente doit être soumise à une indexation suisse selon les mêmes modalités que le régime public. Le calcul des taux de rente doit se baser sur des tables de mortalité unisexe. Actuellement (fin 2009), la Hongrie est en train d'élaborer une nouvelle législation sur les institutions du système de retraite privé et les rentes servies. Il est prévu que les prestations de ce pilier commenceront en 2013.

## Variantes de carrière

### **Retraite anticipée**

En 2008, il était possible de partir en retraite anticipée sans réduction actuarielle à 60 ans pour les hommes et à 57 pour les femmes. L'âge de la retraite ayant été harmonisé à 62 ans en 2009, les femmes peuvent partir en préretraite à 59 ans et les hommes à 60. La nouvelle législation adoptée va reporter progressivement l'âge de départ en retraite anticipée à 63 ans.

La nouvelle législation durcit en outre les règles d'ouverture des droits à une retraite anticipée à partir de 2010 tout en repoussant l'âge normal de la retraite.

À condition de pouvoir justifier de 37 années d'activité et de cesser toute activité rémunérée, les hommes nés après le 31 décembre 1950 et les femmes nées après le 31 décembre 1958 peuvent partir à la retraite avec deux ans d'avance moyennant une décote. La pension est réduite de 0.3 % par mois manquant si le demandeur a un an de moins que l'âge auquel il devrait partir à la retraite. S'il en est éloigné de plus d'un an, il voit sa pension minorée de 3.6 %, auxquels s'ajoute 0.4 % par mois manquant supplémentaire.

### **Retraite différée**

Il est possible de retarder la liquidation de la retraite liée à la rémunération. La pension est majorée de 0.5 % par mois de report.

### **Enfants**

Entre 1988 et 1998, les périodes consacrées à l'éducation des enfants étaient validées dans le régime par répartition. Tous les salaires perçus depuis 1988 sont inclus dans l'assiette de calcul de la retraite et ces périodes ne sont plus validées car cela aurait pour

effet de diminuer le salaire moyen pris en compte pour le calcul de la pension (ces prestations ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension).

Depuis 1998, des cotisations doivent être payées au titre des prestations familiales, qui sont incorporées dans l'assiette de calcul de la retraite si leur prise en compte est favorable à l'assuré.

Les parents peuvent prétendre aux prestations suivantes : indemnités de maternité, indemnité de garde d'enfant, allocation de garde d'enfant et allocation d'éducation.

Les indemnités de maternité, dites de grossesse-accouchement (*terhességgyermekágyi segély*) sont versées aux femmes pendant 24 semaines (168 jours). Elles sont égales à 70 % du salaire brut moyen journalier de l'année précédente. L'indemnité de garde d'enfant (*gyermekgondozási díj*) peut être demandée par l'un des parents le jour suivant l'expiration des indemnités de maternité ; cette prestation est versée jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant (soit une durée maximale de 24 mois). Elle s'élève à 70 % du salaire brut moyen journalier de l'année précédente dans la limite de deux fois le salaire minimum (96 600 HUF en 2008). Il est obligatoire d'acquitter des cotisations de retraite individuelles dont le taux était de 9.5 % en 2008. L'allocation de garde d'enfant (*gyermekgondozási segély*) est versée à celui des parents qui s'occupe de l'enfant jusqu'à son troisième anniversaire (donc pendant 36 mois au plus) ou, en cas de jumeaux, jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent l'âge scolaire ou, pour un enfant gravement handicapé ou souffrant d'une maladie permanente, jusqu'à son dixième anniversaire (120 mois maximum). Par mois, elle équivaut au minimum vieillesse (28 500 HUF en janvier 2008) quel que soit le nombre d'enfants et, pour des jumeaux, elle est doublée indépendamment du nombre de jumeaux que comprend la famille. Après le premier anniversaire de l'enfant, les grands-parents peuvent aussi demander à bénéficier de cette prestation. Il est obligatoire de verser des cotisations de retraite individuelles, dont le taux était de 9.5 % en 2008. L'allocation d'éducation (*gyermeknevelési támogatás*) est accordée à celui des parents qui s'occupe de l'enfant et élève au moins trois enfants mineurs entre le troisième et le huitième anniversaire du plus jeune d'entre eux (durée maximale de 60 mois). Par mois, elle équivaut au minimum vieillesse quel que soit le nombre d'enfants.

Le total des périodes d'inactivité n'est pas plafonné et les droits ne sont pas cumulés, encore qu'ils dépendent de l'âge et du nombre des enfants, ainsi que de la composition de la famille.

En 2008, les cotisations de retraite afférentes aux prestations familiales étaient acquittées comme suit :

	Cotisations individuelles	Cotisations employeur	Cotisations de l'État
Indemnités de maternité	–	–	–
Indemnité de garde d'enfant	X	–	X
Allocation de garde d'enfant	X	–	X
Allocation d'éducation	X	–	X

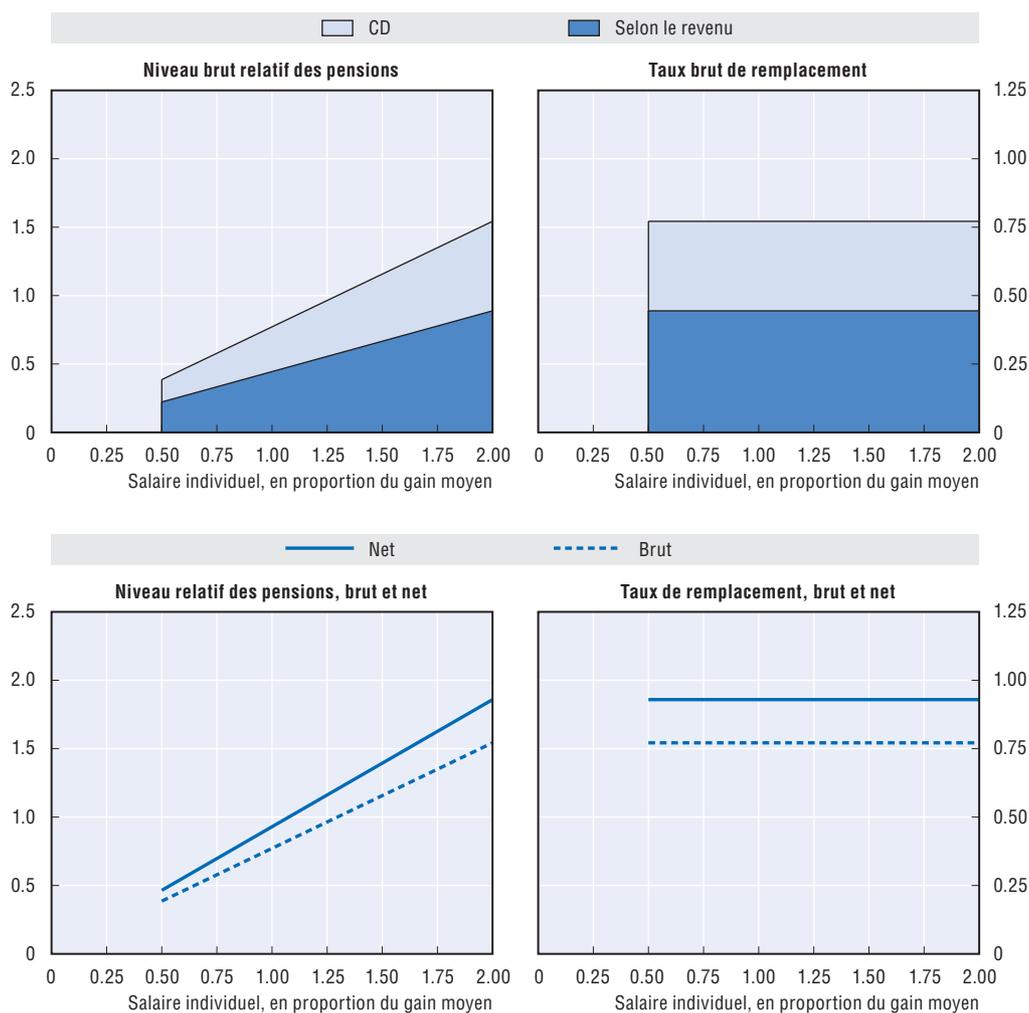
### Chômage

Les demandeurs d'emploi sont couverts par le système de retraite liée à la rémunération. En général, les périodes de chômage sont validées. Pour ces périodes, le

salaire de référence correspond i) aux allocations chômage ou ii) à la moyenne des salaires antérieurs et ultérieurs si celle-ci est plus favorable.

Les demandeurs d'emploi âgés peuvent recevoir des allocations de préretraite spéciales s'ils ont perçu des indemnités de chômage pendant 140 jours, s'il vont atteindre l'âge d'ouverture des droits à retraite dans un délai de cinq ans, s'ils ont épuisé leurs allocations chômage dans les huit années précédant l'âge d'ouverture des droits à pension et s'ils ont cotisé au régime de retraite pendant au moins 20 ans.

### Résultats de la modélisation des retraites : Hongrie



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	56.1	37.9	56.9	75.8	113.8	151.7
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	83.6	59.8	84.5	106.0	139.8	178.5
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	75.8	75.8	75.8	75.8	75.8	75.8
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	99.5	96.3	99.9	106.0	103.2	102.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	10.6	10.6	10.6	10.6	10.6	10.6
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	13.3	13.3	13.3	13.3	13.3	13.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.8	10.3	9.7	9.2	8.0	7.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	12.2	12.9	12.2	11.4	10.1	9.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548086>

## Irlande

### Irlande : le système de retraite en 2008

Le régime public de retraite est un régime de base qui verse une pension forfaitaire à toute personne remplissant les conditions de cotisation requises. Par ailleurs, une pension sous conditions de ressources offre un filet de protection aux personnes âgées à faibles revenus. Plus de la moitié des salariés sont couverts par des régimes professionnels facultatifs.

### Indicateurs essentiels

		Irlande	OCDE
Salaire moyen	EUR	40 900	27 800
	USD	59 700	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	3.6	7.0
Espérance de vie	à la naissance	79.9	78.9
	à 65 ans	83.3	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	18.0	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

La pension d'État (contributive) est due à partir de l'âge de 66 ans tandis que la pension d'État (régime de transition) est servie à partir de 65 ans. Pour avoir droit aux deux prestations à taux plein, il faut pouvoir justifier en moyenne de 48 semaines validées (par cotisation ou non) par an sur toute la durée de la vie active. Le montant de la retraite est réduit en cas de carrière incomplète. Cependant, la pension d'État (contributive) requiert une moyenne d'au moins dix semaines de cotisations par an, tandis que la pension d'État (de transition) en exige au moins 24 par an. De plus, la durée totale de cotisation doit être d'au moins 260 semaines de cotisations versées (et non validées), ce qui équivaut à cinq ans de couverture à taux plein.

La pension soumise à conditions de ressources est due à partir de 66 ans.

### Calcul des prestations

#### Régime de base

Le montant maximal de la pension d'État (contributive) et de la pension d'État (de transition) est de 223.30 EUR par semaine dans un cas comme dans l'autre (versé pendant 53 semaines par an) en 2008, soit 28.9 % du salaire moyen (par référence au salaire moyen mesuré par l'OCDE). En outre, il s'y ajoute 148.80 EUR pour un adulte à charge en âge de travailler et 200 EUR pour une personne à charge d'au moins 66 ans). Les pensions sont généralement revalorisées une fois par an sur décision du gouvernement dans le cadre du budget annuel. Ces dernières années, les revalorisations ont été supérieures à la hausse des salaires.

Les retraités bénéficient de nombreuses prestations en nature. Le gouvernement estime la valeur de ces biens et services à 950 EUR par an hors prestations d'assurance maladie (on notera que la modélisation prend en compte uniquement les prestations en espèces et non les prestations en nature).

**Régime ciblé**

Le montant maximum de la prestation soumise à conditions de ressources est de 212 EUR par semaine pour une personne seule, auxquels s'ajoutent, pour 2008, 140.10 EUR pour un adulte à charge. La pension d'une personne seule représente 27 % du salaire moyen. Lors du calcul des ressources, il est appliqué une franchise de faible montant (30 EUR par semaine), à laquelle s'ajoute une franchise supplémentaire de 200 EUR ; sinon, la prestation est dégressive à proportion du revenu (100 %). Un critère de patrimoine s'applique également : tout capital supérieur à 20 000 EUR est converti en revenu par application d'une formule standard.

**Pensions privées facultatives**

Il existe une retraite complémentaire facultative que l'on suppose être à cotisations définies. Par hypothèse, le taux de cotisation est égal à 10 %.

**Variantes de carrière****Retraite anticipée**

Il est impossible d'obtenir une pension avant l'âge normal d'ouverture des droits.

**Retraite différée**

Pendant un an, il est possible de combiner un revenu d'activité avec la pension d'État (de transition) à condition que le salaire soit inférieur à 38 EUR par semaine. La pension d'État (contributive) n'est toutefois soumise à aucun critère de ressources. Il n'est pas possible de différer la liquidation des droits à pension.

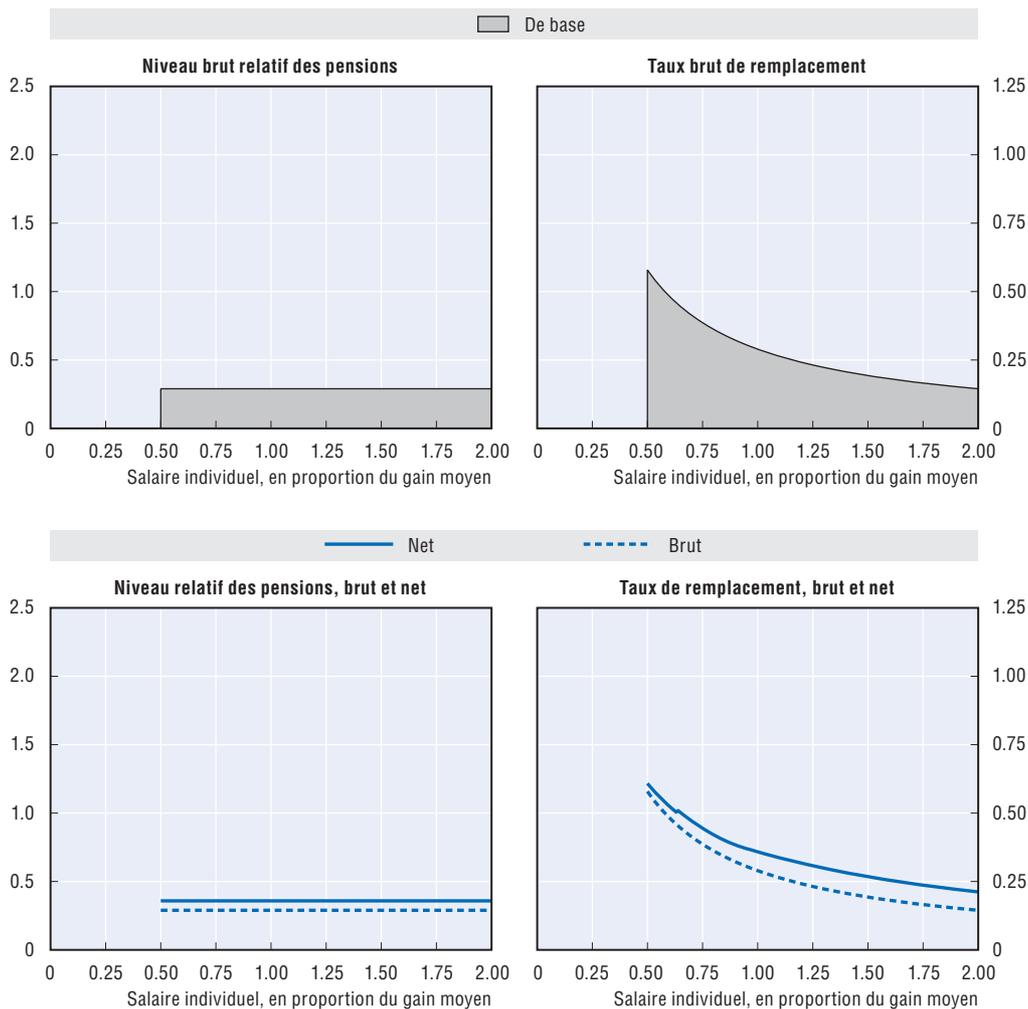
**Enfants**

Les périodes de suspension d'une activité rémunérée consacrées à l'éducation des enfants n'influent aucunement sur les droits à pension au titre du régime public.

**Chômage**

Les périodes de chômage n'influent nullement sur les droits à pension au titre du régime public.

### Résultats de la modélisation des retraites : Irlande



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	29.0	29.0	29.0	29.0	29.0	29.0
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	35.8	35.8	35.8	35.8	35.8	35.8
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	34.9	57.9	38.6	29.0	19.3	14.5
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	40.8	60.8	44.5	35.8	26.8	21.2
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	6.8	11.4	7.6	5.7	3.8	2.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.3	13.7	9.1	6.9	4.6	3.4

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548162>

## Islande

### Islande : le système de retraite en 2008

Le système public de retraite est composé de trois éléments : un régime de base et deux dispositifs soumis à conditions de ressources. On trouve également des régimes professionnels obligatoires avec une formule hybride (quoiqu'essentiellement à prestations définies).

### Indicateurs essentiels

		Islande	OCDE
Salaire moyen	ISK (en millions)	4.07	3.57
	USD	46 200	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	1.9	7.0
Espérance de vie	à la naissance	81.7	78.9
	à 65 ans	84.5	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	19.5	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est de 67 ans. Quarante années de résidence sont nécessaires pour percevoir une retraite de base à taux plein. Pour des durées de résidence plus courtes, la pension est réduite *pro rata temporis* : la durée minimum exigée est de trois ans entre 16 et 66 ans. L'âge de la retraite est également de 67 ans pour les bénéficiaires des régimes professionnels du secteur privé, mais de 60 ans pour les gens de mer exerçant leur métier depuis au moins 25 ans.

### Calcul des prestations

#### Régime de base

Le montant de la retraite de base à taux plein est de 25 700 ISK par mois, soit environ 8 % du salaire moyen. Cette prestation est soumise à conditions de ressources : elle est dégressive à partir du moment où les revenus (autres que celui de la retraite complémentaire) excèdent 2 296 111 ISK, soit 56 % du salaire moyen, et elle est suspendue lorsqu'ils atteignent 3 324 111 ISK. Cette condition de ressources s'applique uniquement aux revenus autres que les pensions, à savoir aux revenus du travail ou de l'aide sociale, ainsi qu'à 50 % du revenu du capital.

#### Régime ciblé

Le deuxième élément est le complément de retraite. Le montant maximum de cette prestation est de 81 100 ISK par mois pour une personne seule, soit environ 24 % du salaire moyen. Elle est dégressive à partir du moment où le revenu annuel excède 1 842 000 ISK par an (quelque 45 % du salaire moyen). Toutefois, la pension de base n'a aucune incidence sur le montant du complément de retraite. Le taux de dégressivité appliqué à ce complément en fonction du revenu est de 45 %.

Le niveau de la prestation est révisé tous les ans en fonction du Budget de l'État en vigueur. La révision tient compte des salaires du secteur public (qui est ici supposée identique à celle de l'hypothèse standard de croissance des salaires à l'échelle nationale) et du niveau des prix mesuré par l'indice du coût de la vie.

### **Retraite professionnelle obligatoire**

Les régimes d'entreprise sont obligatoires. La loi leur impose un taux de remplacement de 56 % pour 40 années de cotisations, ce qui donne un taux d'acquisition de droits de 1.4 % par année d'activité. La couverture est obligatoire de 16 à 70 ans. Dans ce calcul, la base de rémunération est la moyenne des salaires sur la durée de la vie active par année de cotisation. Le salaire ouvrant droit à pension n'est pas plafonné. Les salaires antérieurs sont revalorisés en fonction de la hausse des prix, plus un taux d'intérêt de 3.5 %.

De par la loi, les retraites professionnelles mises en paiement doivent être indexées sur la hausse des prix à la consommation.

Dans la pratique, de nombreux régimes versent davantage que le minimum légal indiqué ci-dessus et introduisent habituellement dans le système un élément mixte de cotisations définies/prestations définies. La cotisation minimum aux régimes professionnels s'élève à 12 % du salaire, soit 4 % acquittés par le salarié et 8 % par l'employeur. Les cotisations versées au-delà du niveau nécessaire pour financer les prestations légales décrites ci-dessus peuvent être utilisées pour accroître les droits au titre des régimes à prestation définie ou transférées vers des comptes individuels à cotisations définies. Toutefois, la modélisation ne porte que sur la composante obligatoire et non sur ses prestations non prévues par la loi, qui ne sont pas garanties.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

Dans le régime professionnel obligatoire, les règles relatives à la retraite anticipée varient selon les fonds en fonction de leur composition. Dans le secteur privé, l'âge normal de la retraite est de 67 ans et un départ anticipé est possible à 65 ans. D'une façon générale, les retraites sont réduites de 7 % par année d'anticipation.

Ni le régime de base, ni les régimes ciblés n'autorisent une retraite anticipée.

### **Retraite différée**

Dans le régime professionnel obligatoire, les travailleurs peuvent ajourner leur départ à la retraite jusqu'à 70 ans, avec augmentation de la pension de 9 % par année de report. Les travailleurs qui retardent leur départ à la retraite continuent de cotiser et d'acquérir des droits supplémentaires. Dans certains cas, la durée totale de cotisation est plafonnée à 32 ans.

Ceux qui ont commencé à avoir droit à une pension à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 peuvent en différer le bénéfice jusqu'à l'âge de 72 ans, son montant étant majoré de 0.5 % par mois de report du versement de la pension.

### **Enfants**

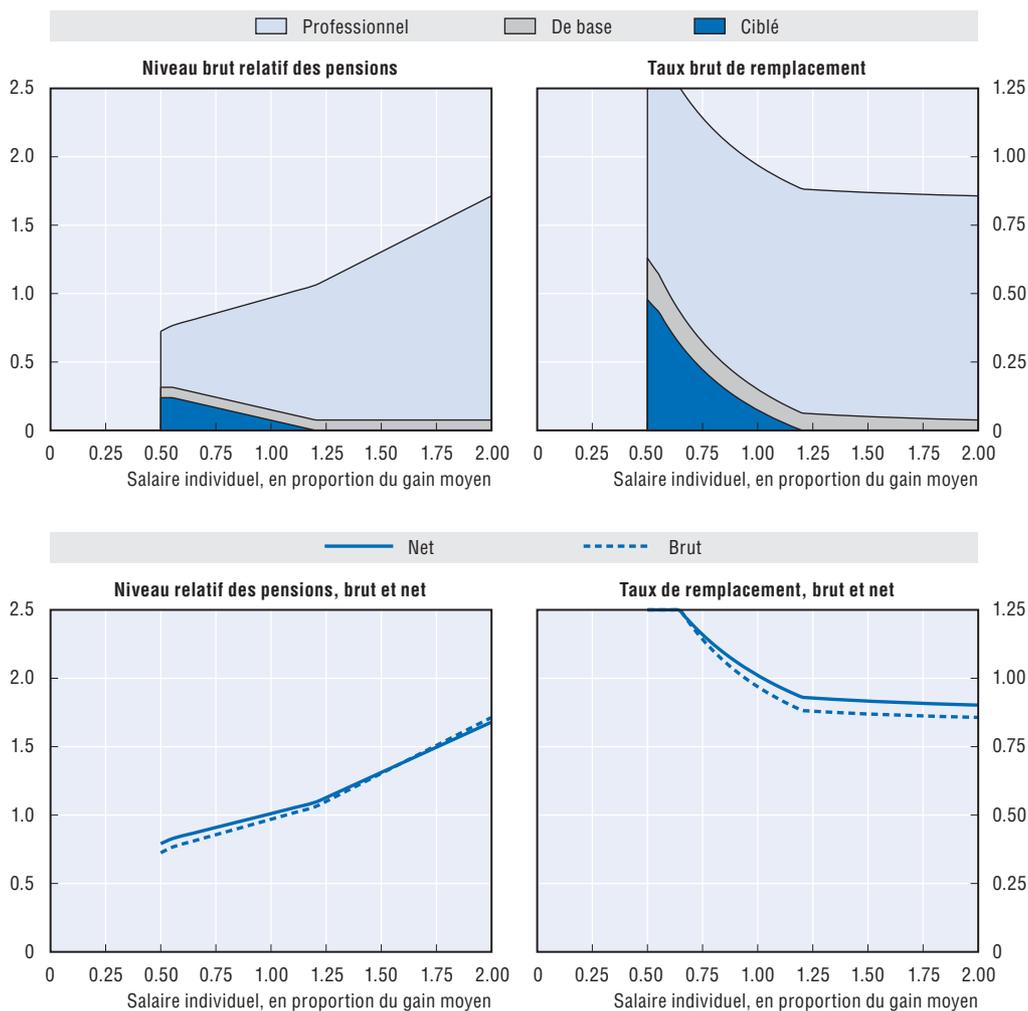
La retraite de base soumise à condition de résidence et les régimes ciblés protègent automatiquement les femmes interrompant une activité rémunérée pour prendre soin de leurs enfants. Les absences motivées par l'éducation des enfants ne donnent droit à aucune majoration spécifique. Les régimes de retraite professionnels ne prévoient aucune disposition pour les femmes obligées d'interrompre leur activité pour élever leurs enfants. Le système d'aide sociale de l'État assure des prestations aux parents (hommes ou femmes) qui sont obligés de s'occuper d'enfants handicapés ou souffrant de maladies

chroniques. Ces prestations sont aussi accordées aux personnes qui ont à prendre soin de parents proches (ex. : fils ou fille adulte s'occupant d'un parent âgé).

**Chômage**

L'assiette des cotisations sur laquelle est prélevée la cotisation minimum de 10 % inclut les indemnités de chômage et le salaire, à l'exclusion de toutes les autres prestations.

### Résultats de la modélisation des retraites : Islande



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	88.4	72.5	85.7	96.9	130.4	171.4
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	93.4	79.1	91.0	101.1	131.2	168.0
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	109.1	144.9	114.2	96.9	87.0	85.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	111.7	139.0	116.0	101.1	91.7	90.2
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	18.5	25.5	19.5	16.1	14.1	13.9
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	14.0	20.0	14.8	12.0	10.2	9.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	15.7	22.5	16.6	13.4	11.3	10.9

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548105>

## Israël

### Israël : le système de retraite en 2008

La pension d'État est formée d'une assurance universelle et d'une garantie de revenu soumise à conditions de ressources. Jusqu'en 2008, les retraites du deuxième pilier étaient fréquentes, mais facultatives. Depuis janvier 2008, il est obligatoire de cotiser à des régimes de retraite à cotisations définies.

### Indicateurs essentiels

		Israël	OCDE
Salaire moyen	ILS	112 400	145 700
	USD	31 300	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	4.8	7.0
Espérance de vie	à la naissance	80.7	78.9
	à 65 ans	84.0	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	18.5	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

L'âge auquel il est possible de faire valoir ses droits à la retraite au titre du régime NII a été repoussé en 2004, de 65 à 67 ans pour les hommes et de 60 à 64 ans pour les femmes. L'âge de la retraite atteint 67 ans pour les hommes en 2009, et 62 ans pour les femmes, pour lesquelles il sera de 64 ans en 2017. Le revenu d'activité admis pour percevoir une pension est plafonné jusqu'à l'âge de 70 ans pour les hommes et, depuis 2009, jusqu'à 67 ans pour les femmes (cet âge doit être porté ultérieurement à 70 ans).

### Calcul des prestations

#### Pension de vieillesse

Les personnes couvertes par le système cotisent à hauteur de 3.5 % de leur salaire sur la partie inférieure à 60 % de la moyenne nationale (7 663 ILS en janvier 2008) et de 12 % au-delà.

Le revenu minimum soumis à cotisations est égal au salaire minimum (3 585 ILS). Les personnes qui gagnent moins paient autant de cotisations que si elles touchaient le salaire minimum.

Le salaire soumis à cotisations est plafonné à cinq fois le salaire national moyen au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

#### Sécurité sociale

Un retraité vivant seul perçoit une pension de vieillesse égale à 16.5 % du montant de base par mois et un couple 24.8 %. Le montant de base de la pension de vieillesse est de 7 352 ILS.

Au-delà de dix ans, une « surcote à l'ancienneté » est accordée et la pension est majorée de 2 % par année de cotisation dans la limite de 50 % de son montant.

Le complément de revenu est versé si le revenu, retraite incluse, est inférieur au seuil de subsistance. Son taux varie entre 28.8 % et 62.9 % du montant de la pension de vieillesse de base mensuelle selon le statut matrimonial et le nombre d'enfants. Le montant résultant de ce calcul est ensuite majoré de 7 %.

Si l'intéressé perçoit des prestations d'un régime à cotisations définies, la garantie de revenu est réduite de 60 %.

### **Cotisations définies**

Depuis janvier 2008, la partie de la rémunération inférieure au salaire moyen de tous les salariés est soumise à cotisations obligatoires. À l'origine, le taux de cotisation était modeste (2.5 % au total), mais il est prévu de le porter à 15 % (5 % pour les salariés et 10 % pour les employeurs) d'ici à 2013. La moitié des cotisations versées par les employeurs sert aussi à alimenter l'assurance licenciement qui, si elle est utilisée, entraîne une diminution de la pension.

### **Minimum vieillesse**

Le minimum vieillesse est couvert par la sécurité sociale (voir ci-dessus).

## **Variantes de carrière**

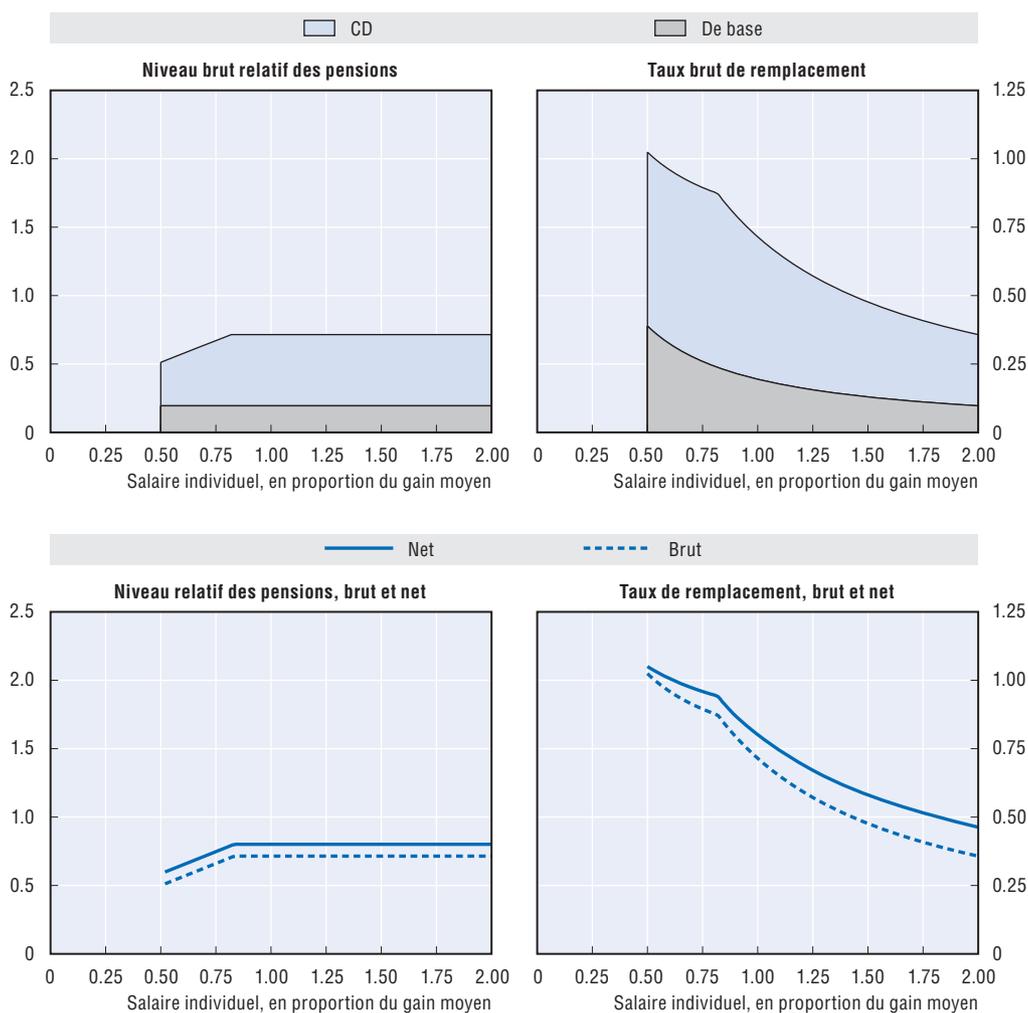
### **Retraite anticipée**

Il n'est pas possible de percevoir une pension avant l'âge normal de la retraite.

### **Retraite différée**

La pension est majorée de 5 % par année de report.

### Résultats de la modélisation des retraites : Israël



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions	69.1	50.1	65.4	69.6	69.6	69.6
(en % du salaire moyen brut)	60.7	44.9	57.7	61.2	61.2	61.2
Niveau relatif net des pensions	77.7	58.7	74.1	78.2	78.2	78.2
(en % du salaire moyen net)	69.4	53.4	66.3	69.8	69.8	69.8
Taux de remplacement brut	85.3	100.1	87.2	69.6	46.4	34.8
(en % du salaire individuel brut)	75.0	89.9	76.9	61.2	40.8	30.6
Taux de remplacement net	92.2	103.0	93.7	78.2	56.7	45.2
(en % du salaire individuel net)	82.3	93.6	83.9	69.8	50.6	40.4
Patrimoine retraite brut	13.5	15.9	13.8	11.0	7.4	5.5
(en multiple du salaire individuel brut)	14.5	17.4	14.9	11.8	7.9	5.9
Patrimoine retraite net	12.8	15.6	13.1	10.4	6.9	5.2
(en multiple du salaire individuel brut)	13.9	17.3	14.3	11.3	7.5	5.7

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548181>

## Italie

### Italie : le système de retraite en 2008

Le nouveau système de retraite italien repose sur des comptes notionnels. Le taux de rendement des cotisations est lié à la croissance du PIB. Au moment de la retraite, le capital notionnel constitué est converti en rente en tenant compte de l'espérance de vie moyenne à ce moment-là. Il s'applique intégralement aux personnes entrées sur le marché du travail à partir de 1996.

### Indicateurs essentiels

		Italie	OCDE
Salaire moyen	EUR	26 300	27 800
	USD	38 500	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	14.1	7.0
Espérance de vie	à la naissance	81.1	78.9
	à 65 ans	84.5	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	33.0	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

Dans le nouveau système, l'âge normal de la retraite sera, à compter de 2008, de 60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes.

### Calcul des prestations

Le taux de cotisation des salariés des secteurs public et privé est de 33 % pour le régime contributif, un tiers des cotisations étant à la charge du salarié et deux tiers à celle de l'employeur ; le montant de la pension est le produit de deux facteurs : le montant total des cotisations acquittées sur l'ensemble de la carrière, lesquelles sont capitalisées à un taux égal à la progression du PIB nominal (en appliquant une moyenne mobile sur cinq ans) et le coefficient de conversion, principalement déterminé en fonction des probabilités de décès, des probabilités de survie du conjoint et du nombre d'années durant lesquelles ce dernier touchera une pension de réversion. Les prestations sont donc étroitement liées à l'âge de départ à la retraite : plus cet âge est bas, plus le montant de la pension est bas.

Le coefficient de conversion est révisé tous les trois ans. Il est calculé entre 57 et 65 ans, mais il est impossible de partir à la retraite avant 65 ans, à moins que les conditions d'ouverture des droits fixées par la législation en vigueur soient remplies et que le montant de la pension soit au moins égal à 1.2 fois l'allocation de vieillesse.

L'hypothèse de base de la modélisation pour l'ensemble des pays correspond à une hausse des salaires réels de 2 % par an. Étant donné la diminution attendue de la population active en Italie, une croissance du PIB réel de 1.6 % par an est une hypothèse cohérente.

Pour les salariés, la rémunération minimum pour le calcul des cotisations était de 177.42 EUR par semaine (35 % du salaire moyen) en 2008. Dans le nouveau système, le salaire pris en compte pour les prestations est plafonné à 88 669 EUR par an, soit un peu plus de 337 % du salaire moyen.

L'indexation des pensions mises en paiement est complexe dans la mesure où les pensions modestes bénéficient d'un traitement plus généreux que les pensions élevées. En 2008, les prestations n'excédant pas cinq fois la pension minimum étaient intégralement indexées sur les prix. Ce seuil (pris en compte pour l'indexation des retraites en 2008) s'élevait à 2 180.70 EUR par mois en 2007. Les prestations comprises entre cinq et huit fois la pension minimum sont revalorisées à hauteur de 75 % de la hausse des prix. Les pensions ne sont pas indexées au-delà de ce seuil. À compter de janvier 2009, les prestations n'excédant pas cinq fois la pension minimum sont intégralement indexées sur les prix. Ce seuil (pris en compte pour l'indexation des retraites en 2009) était de 2 217.80 EUR par mois en 2008. Au-delà, les pensions mises en paiement sont revalorisées à hauteur de 75 % de l'inflation.

### **Régime facultatif**

Il existe aussi un système de retraite complémentaire facultatif. Il se compose à la fois de fonds ouverts et de fonds fermés mis sur pied dans le cadre d'une convention collective. Les fonds fermés peuvent être financés à la fois par les salariés et les employeurs, ainsi que par le dispositif de financement des indemnités de fin de contrat (*Trattamento di fine rapporto*, ou TFR). Les fonds ouverts servent une rente basée sur les cotisations. Le taux de cotisation du dispositif TFR actuellement en vigueur est de 6.91 %. Le nombre de salariés affiliés à un fonds de pension privé est encore faible. C'est pourquoi la loi de finances de 2007 a anticipé (à quelques changements près) la réforme des retraites récemment votée, qui instaurait des mesures supplémentaires pour accélérer la montée en puissance du deuxième pilier : a) des incitations fiscales plus généreuses et b) le principe de l'accord tacite au transfert automatique du TFR privé. Cette dernière disposition signifie notamment que le capital constitué au titre des indemnités de fin de contrat doit être transféré à des fonds de pension privés à moins que l'intéressé ne fasse expressément part de son refus. L'affiliation à un fonds de pension privé demeure toutefois facultative.

### **Aide sociale**

La pension minimum est supprimée pour les personnes qui relèvent uniquement du nouveau régime, c'est-à-dire qui sont arrivées sur le marché du travail après 1996. Cependant, les retraités dont le revenu est inférieur au niveau de l'aide sociale peuvent prétendre à 65 ans à une prestation soumise à conditions de ressources. En 2008, la prestation d'aide sociale (*assegno sociale*), suppléments compris, s'élève à 5 310.63 EUR. Pour les personnes de plus de 70 ans, ce montant passe à 7 540 EUR. Ces chiffres équivalent respectivement à 20 % et 29 % du salaire moyen.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

Dans l'ancien système, il était possible de prendre sa retraite à 57 ans à condition d'avoir cotisé pendant 35 ans. Depuis janvier 2008, l'âge minimum est repoussé à 58 ans (59 pour les travailleurs indépendants). Une réforme récente, approuvée dans le cadre du budget 2008, instaure un système de quotas en fonction de l'âge et de la durée de cotisation (ancienneté) de telle sorte que l'âge minimum pour partir en retraite anticipée (pension d'ancienneté) soit porté de 57 à 61 ans en 2013 (voir tableau).

Il restera toutefois possible de partir à n'importe quel âge avec 40 ans de cotisations.

	Salariés		Travailleurs indépendants	
	Quota	Âge	Quota	Âge
Du 01/07/2009 au 31/12/2010	95	59	96	60
Du 01/01/2011 au 31/12/2012	96	60	97	61
Depuis le 01/01/2013	97	61	98	62

### Retraite différée

Les femmes ont le droit de continuer à travailler jusqu'à l'âge normal de la retraite fixé pour les hommes. La retraite à 65 ans n'est pas obligatoire, mais les employeurs ont le droit de se séparer des salariés qui atteignent cet âge. Depuis janvier 2009, il est possible de cumuler un revenu d'activité avec une retraite. S'agissant des pensions servies par le régime contributif, il est possible de combiner intégralement un revenu d'activité et une pension de vieillesse a) pour les retraités comptant au moins 40 ans de cotisations ; et b) pour les retraités âgés d'au moins 65 ans (hommes) ou 60 ans (femmes).

Il est possible de reporter la liquidation des droits à pension après 65 ans ; cependant le coefficient de conversion reste le même et la prestation n'augmente que par accumulation des nouvelles cotisations et leur capitalisation (virtuelle) sur une ou plusieurs années supplémentaires.

### Enfants

La pension est majorée pour les mères de famille, qui bénéficient d'un coefficient de conversion plus favorable. Pour les mères d'un ou deux enfants, celui-ci est égal au coefficient qui correspond à l'âge auquel elles prennent effectivement leur retraite majoré d'un an. Pour les mères de trois enfants ou plus, la majoration est de deux ans. Ainsi, selon les coefficients de conversion anticipés, leur pension est accrue d'environ 3 % pour un ou deux enfants et de 6 % à partir de trois enfants.

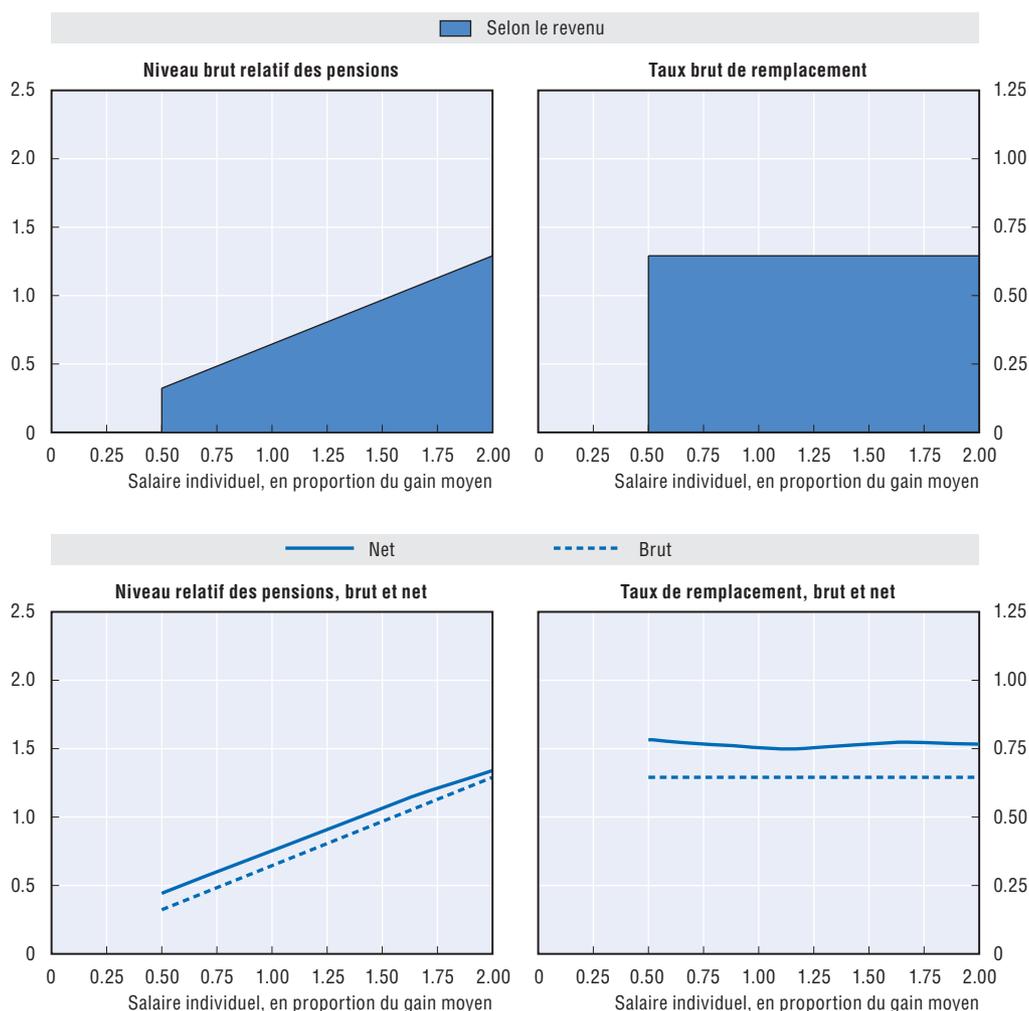
### Chômage

Pour toutes les prestations servies par les dispositifs d'assurance chômage – *cassa integrazione guadagni* (CIG), *indennità di mobilità* et *indennità di disoccupazione* –, des cotisations sont validées pendant la durée de paiement des prestations. La pension est calculée sur la base des salaires antérieurs.

Les cotisations sont validées pendant un maximum de cinq ans sur la totalité de la carrière pour les personnes arrivées sur le marché du travail depuis 1993. Cette limitation concerne uniquement les droits à la pension d'ancienneté. De plus, les cotisations validées au titre de l'*indennità di disoccupazione*, c'est-à-dire le régime d'assurance chômage universel, ne peuvent être prises en compte dans la durée de cotisation exigée de 35 ans alors qu'elles le sont (dans la limite de cinq ans) pour celle de 40 ans.

Normalement, les cotisations sont à la charge de l'État, sauf pour l'*indennità di mobilità* pendant la première année de jouissance et la CIG, qui sont en partie acquittées par le salarié au taux réduit de 5.54 %.

### Résultats de la modélisation des retraites : Italie



	Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
			0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)		54.9 43.0	32.3 25.3	48.4 37.9	64.5 50.6	96.8 75.9	129.1 101.2
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)		66.3 54.8	44.2 35.8	60.0 49.8	75.3 62.1	106.5 86.3	134.0 110.7
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)		64.5 50.6	64.5 50.6	64.5 50.6	64.5 50.6	64.5 50.6	64.5 50.6
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)		76.2 63.0	78.2 63.4	76.7 63.7	75.3 62.1	76.7 62.1	76.7 63.3
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)		10.6 11.1	10.6 11.1	10.6 11.1	10.6 11.1	10.6 11.1	10.5 11.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)		9.1 9.9	10.3 11.1	9.3 10.3	8.8 9.6	8.3 8.9	7.7 8.5

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548200>

# Japon

## Japon : le système de retraite en 2008

Le système public de retraite repose sur deux piliers, à savoir un régime de base à taux uniforme et un régime lié à la rémunération (retraite des salariés).

## Indicateurs essentiels

		Japon	OCDE
Salaire moyen	JPY (en millions)	5.00	4.20
	USD	48 400	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	9.8	7.0
Espérance de vie	à la naissance	82.6	78.9
	à 65 ans	85.7	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	35.5	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

La pension vieillesse de base est versée à partir de 65 ans pour un minimum de 25 années de cotisations. La pension de base à taux plein nécessite 40 années de cotisations ; pour des durées plus courtes ou plus longues, la prestation est ajustée *pro rata temporis*.

La pension liée à la rémunération est versée en sus de la pension de base, avec un minimum d'un mois de cotisation, sous réserve que le bénéficiaire ait droit à la pension de base. L'âge de la retraite est progressivement relevé de 60 à 65 ans (entre 2001 et 2013 pour les hommes et entre 2006 et 2018 pour les femmes) pour la composante forfaitaire et de 60 à 65 ans pour les hommes en 2025 et pour les femmes en 2030 pour la composante liée à la rémunération. La composante du régime de retraite des salariés liée à la rémunération est révisée pour les durées de cotisation plus courtes ou plus longues.

## Calcul des prestations

### Régime de base

Pour 2008, la pension de base à taux plein était de 792 100 JPY par an, soit 15.8 % du salaire moyen. La valeur de la pension de base est indexée sur les prix.

### Aide sociale

La sécurité des revenus des retraités est également assurée par l'aide sociale. Les personnes âgées sont couvertes par le système universel d'aide sociale. Le montant de l'aide accordée aux personnes vivant seules à Tokyo et âgées de 60 à 69 ans était de 969 810 JPY par an en 2008 (soit 19 % du salaire moyen) hors allocation logement et autres prestations pertinentes.

### Régime lié à la rémunération

Le régime de retraite des salariés comporte une composante forfaitaire et une autre beaucoup plus importante liée à la rémunération. Le taux d'acquisition des droits représentait, jusqu'à l'exercice 2002, 0.75 % du salaire sans les primes. Depuis l'exercice 2003, les primes sont incluses dans l'assiette des pensions. Avec l'élargissement

de l'assiette de calcul de la retraite, le taux d'acquisition a été ramené à 0.5481 % du salaire (primes incluses).

Les rémunérations passées sont revalorisées en fonction de l'évolution du salaire net moyen à l'échelle nationale.

Le salaire soumis à cotisations est plafonné à 620 000 JPY par mois, soit 149 % du salaire moyen.

La prestation forfaitaire dépend de l'année de naissance. En 2008, elle s'échelonnait entre 1 676 JPY et 3 143 JPY par mois de cotisation. Elle n'est versée qu'aux retraités de 62 à 64 ans et sera progressivement supprimée d'ici à 2013 pour les hommes.

Les retraites des salariés mises en paiement sont indexées sur les prix.

### **Externalisation**

Les employeurs qui comptent au moins 1 000 salariés peuvent « externaliser » une partie des retraites liées à la rémunération (part de substitution) s'ils couvrent eux-mêmes leurs salariés ; environ 15 % des salariés participent à ce type de régimes. L'externalisation nécessite que les employeurs offrent au moins 150 % (110 % avant 2005) de la prestation qu'aurait servie le régime public lié à la rémunération. Le calcul de la retraite requise pour l'externalisation est basé sur le salaire nominal moyen sur la durée de la vie active. L'indexation des retraites mises en paiement et la revalorisation des salaires antérieurs sont financées par l'État.

Le taux de cotisation des régimes externalisés est déterminé par l'État en fonction de la composition par âge de l'effectif salarié considéré ainsi que de l'hypothèse actuarielle. Jusqu'en 1996, en revanche, le taux était uniforme pour tous les régimes. Depuis 2005, il s'échelonne entre 2.4 % et 5 % de la rémunération totale.

Depuis 2001, l'État encourage aussi la création de régimes de retraite à cotisations définies et de régimes de retraite professionnels à prestations définies, ce qui a conduit à la dissolution de plusieurs fonds de pension de salariés.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

Jusqu'en 2001, on pouvait bénéficier à 60 ans d'une pension « spéciale » salariés. Celle-ci est progressivement supprimée et il ne sera plus possible de bénéficier d'une retraite à taux plein avant 65 ans.

Une retraite anticipée à taux réduit est possible aussi bien dans le régime de base que dans celui qui est lié à la rémunération. La pension est réduite de 0.5 % par mois d'anticipation, c'est-à-dire 6 % par an. Les intéressés peuvent liquider la composante forfaitaire de la pension des salariés entre 60 et 65 ans. Les pensions mises en paiement sont indexées sur le salaire moyen net jusqu'à 65 ans et sur les prix après 65 ans.

### **Retraite différée**

Il est possible de différer la liquidation de la pension de base et de celle qui est liée à la rémunération. La prestation est alors majorée de 0.7 % par mois, c'est-à-dire 8.4 % par an. L'intéressé continue d'acquérir des droits à pension pour chaque année de cotisation au-delà de 65 ans.

Depuis 2006, il est possible de cumuler un travail et une pension après 65 ans à condition que le revenu total (salaire et pension) n'excède pas 480 000 JPY. Au-delà de cette limite, la moitié de l'excédent sera retranchée de la pension à taux plein liée à la rémunération, mais la pension de base sera versée intégralement. Depuis avril 2007, la réduction s'applique aussi aux actifs de plus de 70 ans, mais ils n'ont pas de cotisations à payer.

### **Enfants**

Les périodes d'interruption d'une activité rémunérée pour s'occuper des enfants sont validées dans le régime lié à la rémunération. Depuis 2005, la durée maximum prise en compte a été portée de un à trois ans. Si d'autres enfants naissent pendant ce congé, la durée en est prolongée jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire du dernier né. Pendant cette période, les cotisations sont considérées comme intégralement acquittées sur le salaire perçu juste avant le congé et la totalité de la période d'exonération est validée pour le calcul des prestations et des conditions d'ouverture des droits. Si des parents travaillent à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants, la cotisation sera assise sur leur rémunération actuelle, mais les prestations de retraite seront calculées sur la base de leur dernier salaire à temps plein.

Si une personne ne reprend pas d'activité rémunérée au bout de trois ans et si son revenu baisse, la règle énoncée ci-dessous pour le chômage s'applique également.

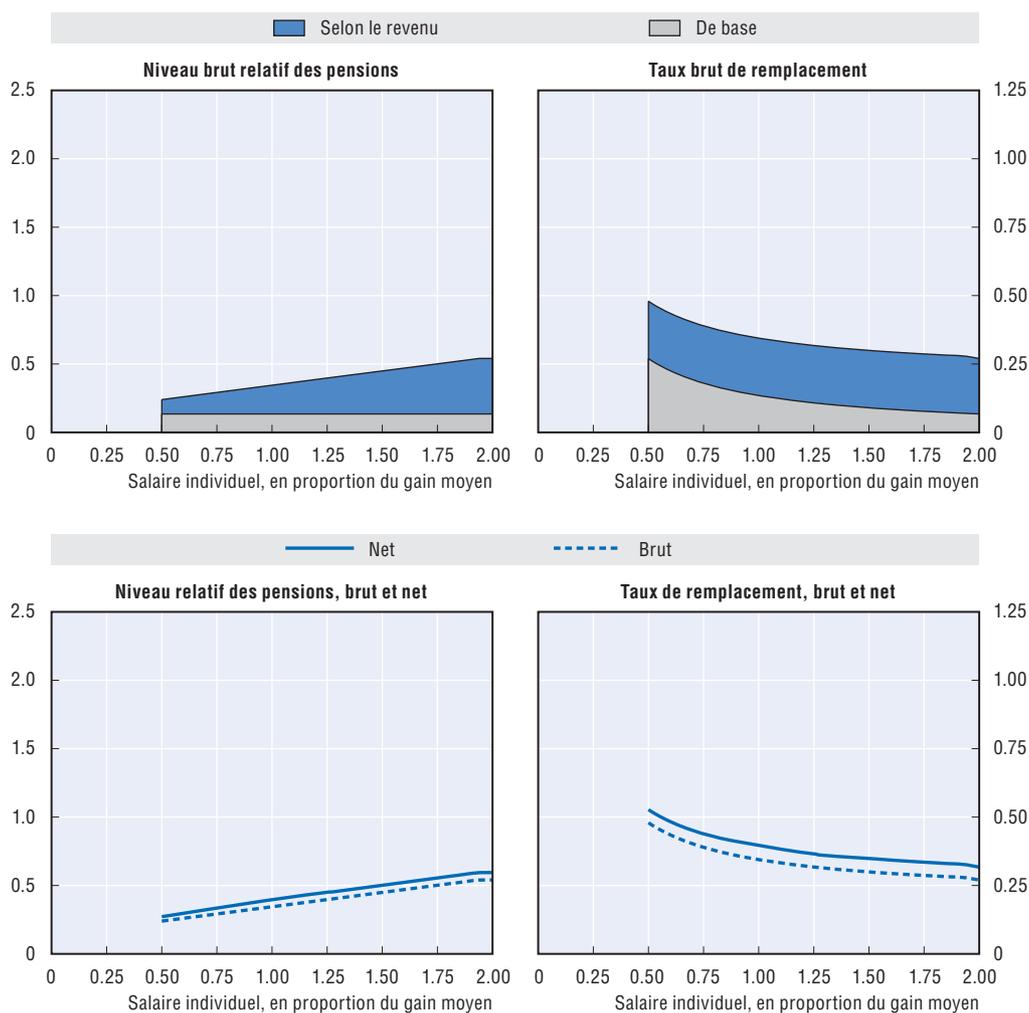
### **Chômage**

Les personnes qui perdent leur emploi ou dont le revenu est inférieur à un certain seuil n'ont pas à cotiser au régime lié à la rémunération, mais elles sont tenues de cotiser au régime de base. Un chômeur peut être dispensé de payer un quart, la moitié, les trois quarts ou la totalité de ses cotisations en fonction des revenus du ménage. Une personne seule dont le revenu était inférieur à 570 000 EUR l'année précédente est exonérée de toute cotisation. Les personnes dont le revenu est inférieur à 930 000 JPY, 1 410 000 JPY et 1 890 000 JPY ne paient qu'un quart, la moitié et les trois quarts des cotisations, respectivement.

Les périodes d'exonération totale donnent droit à un tiers (la moitié depuis avril 2009) de la pension de base, contre la moitié (cinq huitièmes depuis avril 2009) pour celles durant lesquelles l'intéressé ne paie qu'un quart des cotisations. Les personnes dispensées de la moitié de la cotisation touchent deux tiers (trois quarts depuis 2009) de la pension de base et celles qui en acquittent les trois quarts les cinq sixièmes (sept huitièmes depuis avril 2009). Pour fixer les conditions d'ouverture des droits, on considère que l'intéressé a versé la totalité des cotisations au cours de la période d'exonération.

Il est possible de verser des cotisations ultérieurement pour obtenir une pension plus élevée après le départ en retraite.

### Résultats de la modélisation des retraites : Japon



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	31.9	24.0	29.2	34.5	44.9	54.1
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	36.8	27.2	33.5	39.7	50.2	59.5
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	36.3	47.9	38.9	34.5	30.0	27.0
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	41.4	52.7	43.9	39.7	34.9	31.7
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	6.1	8.1	6.6	5.8	5.1	4.6
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.4	9.7	7.9	7.0	6.1	5.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	5.6	7.3	6.0	5.4	4.5	4.0
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	6.8	8.8	7.2	6.4	5.4	4.8

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548219>

# Luxembourg

## Luxembourg : le système de retraite en 2008

Le régime public de retraite repose sur deux composantes : l'une forfaitaire, qui dépend du nombre d'années de couverture et l'autre, liée à la rémunération. Il comporte également une pension minimum.

## Indicateurs essentiels

		Luxembourg	OCDE
Salaire moyen	EUR	48 400	27 800
	USD	70 700	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	6.5	7.0
Espérance de vie	à la naissance	79.4	78.9
	à 65 ans	83.2	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	22.7	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

Une retraite anticipée peut être versée à partir de 57 ans moyennant 40 années de cotisations (obligatoires ou facultatives). Pour 40 années de cotisations obligatoires, facultatives ou validées, la pension peut être versée à partir de 60 ans. La modélisation supposant qu'une carrière complète démarre à 20 ans, on présume dans l'hypothèse de base que les actifs partent en retraite à 60 ans. Sinon, l'âge normal de la retraite est de 65 ans (sous réserve d'avoir cotisé au minimum dix ans).

## Calcul des prestations

### Régime de base

En 2008, la prestation de base était de 375 EUR par mois, sous réserve de 40 années de couverture, soit l'équivalent d'environ 10 % du salaire moyen. Pour une durée de cotisation incomplète, la prestation est réduite au prorata (officiellement, la retraite de base est égale à 23.5 % d'une pension de référence fixée en 2008 à 1 595 EUR.)

À cela s'ajoute une « allocation de fin d'année » qui majore de 51 EUR par mois la pension versée pour 40 années de cotisations. Elle est réduite au prorata pour les durées d'assurance de moins de 40 ans, soit un peu plus de 1.28 EUR par mois par année couverte. L'allocation de fin d'année est indexée sur le salaire nominal (voir ci-dessous).

### Régime lié à la rémunération

Pour la pension liée à la rémunération, le taux d'acquisition des droits est de 1.85 % par an. Le salaire de référence utilisé dans la formule de calcul est la rémunération moyenne sur l'ensemble de la carrière, revalorisée en fonction de l'évolution du salaire nominal.

Le taux d'acquisition est plus élevé pour les salariés âgés et pour ceux qui ont cotisé plus longtemps. Pour chaque année de travail au-delà de 55 ans, il augmente de 0.01 point. En outre, chaque année de cotisation au-delà de 38 ans entraîne également une hausse supplémentaire du taux d'acquisition de 0.01 point. Le taux maximum d'acquisition des droits est de 2.05 % par an. Dans l'hypothèse type d'une carrière complète démarrant à 20 ans, il est de 2.01 %.

En 2008, la pension maximum était de 6 647 EUR par mois (officiellement définie comme 25/6<sup>e</sup> du montant de référence), soit un peu moins de 165 % du salaire moyen.

Les prestations sont automatiquement indexées sur l'évolution du coût de la vie (si l'inflation cumulée est d'au moins 2.5 %). En outre, des ajustements en fonction de la hausse des salaires réels doivent être envisagés tous les deux ans. La pratique récente a été marquée par des hausses proches de celles des salaires, et la modélisation suppose la poursuite de cette pratique.

### **Pension minimum**

La pension minimum est de 1 436 EUR par mois (définis comme 90 % du montant de référence), sous réserve de 40 années de couverture, soit l'équivalent d'environ 36 % du salaire moyen. Pour des périodes plus courtes, elle est réduite au prorata sous réserve d'un minimum de 20 années d'assurance (cotisations obligatoires, facultatives ou validées).

### **Aide sociale**

Le montant du filet de protection que constitue l'aide sociale est de 1 147 EUR par mois pour une personne seule.

## **Variantes de carrières**

### **Retraite anticipée**

Il est possible de partir à la retraite à 57 ans avec 40 années de cotisations versées et à 60 ans avec 40 années de cotisations versées ou validées. Les personnes parties en retraite anticipée peuvent travailler de manière occasionnelle sous réserve que leur rémunération n'excède pas un tiers du revenu social minimum. Les prestations de retraite anticipée ne font l'objet d'aucun ajustement actuariel.

Il existe en outre un certain nombre de programmes de préretraite. Nous retiendrons ici les programmes de préretraite-solidarité et de préretraite-ajustement. Le premier permet un départ en retraite anticipée à la condition que l'employeur recrute un demandeur d'emploi qui lui est affecté par les services de l'emploi. Le second permet le départ en retraite anticipée des travailleurs âgés perdant leur emploi suite à une restructuration ou à une faillite. Les deux régimes s'appliquent à partir de 57 ans et jusqu'à 60 ans. La prestation de retraite anticipée s'élèvera à 85 % du salaire antérieur la première année, 80 % la deuxième année et 75 % la troisième. Le salaire de référence est le salaire des trois derniers mois.

### **Retraite différée**

La retraite doit être liquidée à l'âge normal de 65 ans. Au-delà, un cumul emploi-retraite est possible sans réduction de la prestation.

### **Enfants**

Des « années enfants » (deux ans pour un enfant et quatre pour deux) sont validées en années de cotisations. La rémunération ouvrant droit à pension est celle perçue immédiatement avant la demande de validation. La période est prise en compte dans les conditions d'ouverture des droits et elle entre dans la composante forfaitaire de la formule de calcul des pensions.

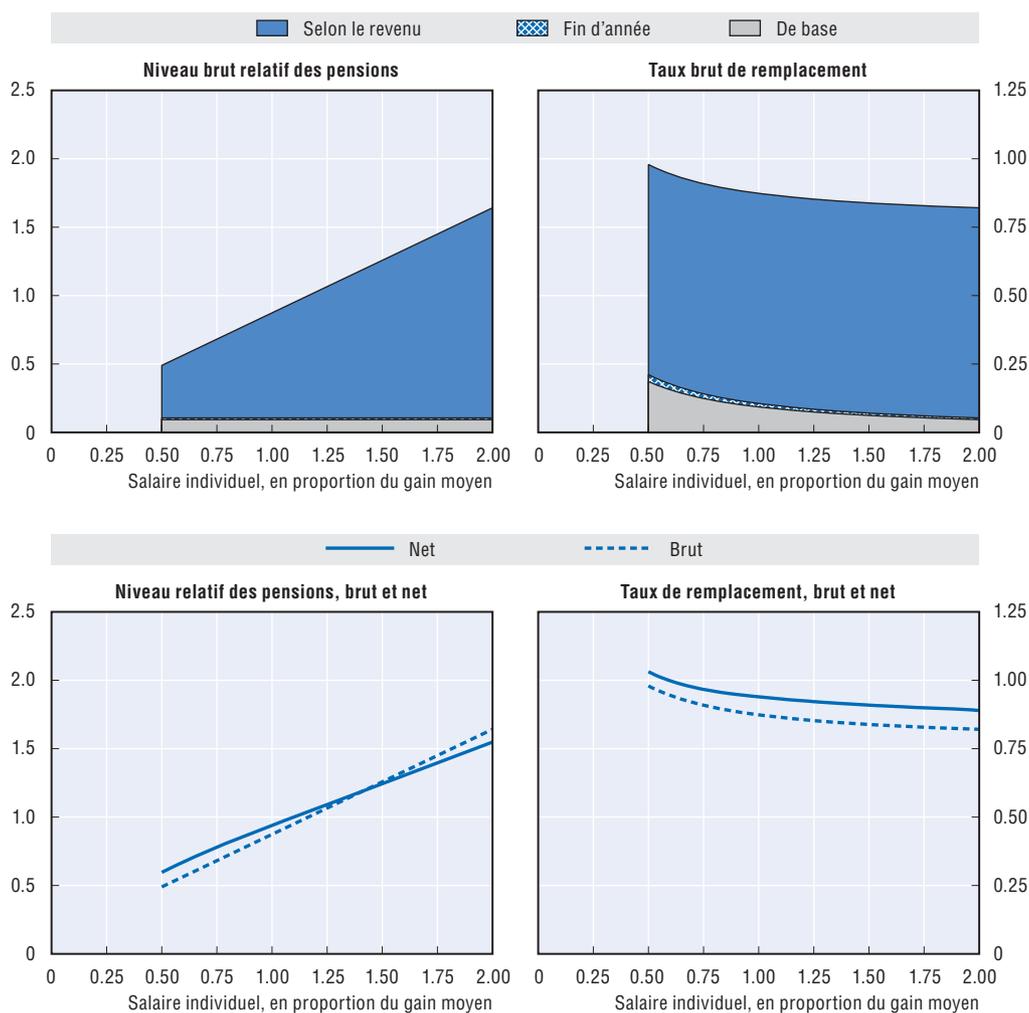
Les salariés ne pouvant prétendre à cette validation en raison d'une durée de cotisation insuffisante ont droit à une allocation mensuelle spéciale de 92 EUR par enfant.

Les périodes non contributives liées à l'éducation d'enfants de moins de 6 ans sont prises en compte dans l'établissement des conditions d'ouverture des droits.

### **Chômage**

Les périodes de chômage indemnisé sont validées : les cotisations de retraite provenant des prestations sont prises en charge par l'État (deux tiers) et par le bénéficiaire (un tiers). Les périodes de chômage sont prises en compte dans l'établissement des conditions d'ouverture des droits et entrent dans la composante liée à la rémunération de la formule de calcul des pensions. Pour ces périodes, c'est l'allocation chômage qui sert de base au calcul des pensions.

### Résultats de la modélisation des retraites : Luxembourg



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	70.5	49.0	68.2	87.4	125.8	164.2
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	80.1	59.6	78.1	94.0	124.4	154.8
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	90.3	97.9	90.9	87.4	83.8	82.1
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	96.2	103.1	96.7	94.0	90.9	89.0
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	21.8	23.6	21.9	21.1	20.2	19.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	17.8	20.7	18.1	16.3	14.4	13.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	20.7	24.1	21.0	19.0	16.7	15.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548257>

# Mexique

## Mexique : le système de retraite en 2008

Le système de retraite est un régime par capitalisation, à gestion privée et cotisations définies, obligatoire pour les actifs du secteur privé. Les cotisations sont versées par les salariés, les employeurs et l'État. Il existe également une pension minimum pour les personnes qui ont cotisé un minimum de 24 années.

## Indicateurs essentiels

		Mexique	OCDE
Salaire moyen	MXN	76 000	452 800
	USD	6 800	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	1.4	7.0
Espérance de vie	à la naissance	76.2	78.9
	à 65 ans	82.8	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	11.3	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est de 65 ans pour les hommes comme pour les femmes, sous réserve d'avoir cotisé 1 250 semaines (environ 24 ans).

## Calcul des prestations

### Régime par capitalisation

Au total, salariés et employeurs versent sur un compte individuel des cotisations égales à 6.275 % du salaire, auxquelles s'ajoute une contribution de l'État équivalant à 0.225 % du salaire. Une cotisation supplémentaire de 5 % est versée sur un compte logement individuel (régime Infonavit) qui la reverse au compte retraite lorsqu'elle n'est pas utilisée. Enfin, pour chaque jour de cotisation, l'État verse, sur tous les comptes de retraite individuels, une somme déterminée, indexée trimestriellement sur l'inflation et connue sous le nom de *cuota social* ou contribution sociale. Depuis le mois de mai 2009, la loi sur la sécurité sociale a été modifiée afin de mettre en place une contribution sociale progressive, dont l'objet est de venir en aide aux actifs percevant les salaires les plus bas. Les premières contributions sociales progressives publiées se présentaient comme suit : pour les travailleurs dont les rémunérations sont égales ou inférieures au salaire minimum, la contribution sociale est de 3.87077 MXN ; pour ceux qui gagnent entre 1.01 et quatre fois le salaire minimum, 3.70949 MXN ; pour ceux qui se situent dans une fourchette de salaire allant de 4.01 à sept fois le salaire minimum, 3.54820 MXN ; pour ceux qui se situent dans la fourchette de salaire allant de 7.01 à dix fois le salaire minimum, 3.38692 MXN ; et enfin, pour ceux qui gagnent entre 10.01 et 15 fois le salaire minimum, 3.22564 MXN. La contribution sociale est indexée sur l'inflation tous les trois mois.

Les cotisations sont plafonnées à 25 fois le salaire minimum.

Les calculs supposent qu'à l'âge normal de la retraite, l'intéressé convertit le capital constitué sur son compte (déduction faite du montant d'une assurance survivants qui doit être calculée de façon à couvrir les prestations de réversion) en une rente indexée sur les prix. Les taux de rente varient en fonction du sexe.

**Pension minimum**

Le montant de la pension minimum est équivalent au salaire minimum réel de 1997 indexé sur l'inflation (21 836.08MXN en 2008). Le fait que cette pension soit liée au salaire minimum réel (salaire minimum : 18 932.40 MXN en 2008) signifie qu'elle est en fait indexée sur les prix.

**Variantes de carrière****Retraite anticipée**

Un départ en retraite anticipée est possible à partir de 60 ans pour les hommes comme pour les femmes, à condition que l'actif soit sans emploi et qu'il ait cotisé au moins 1 250 semaines.

Les adhérents au système peuvent prendre leur retraite à tout âge, pour autant que le capital constitué sur leur compte leur permette d'acheter une rente au moins supérieure de 30 % à la retraite minimum garantie. Dans ce cas, l'adhérent n'est pas tenu de s'acquitter des 1 250 semaines de cotisations.

**Retraite différée**

Il est possible de différer le départ à la retraite après 65 ans.

**Enfants**

Les périodes ne correspondant pas à l'exercice d'un travail rémunéré mais qui sont imputables à des responsabilités parentales ne sont pas validées.

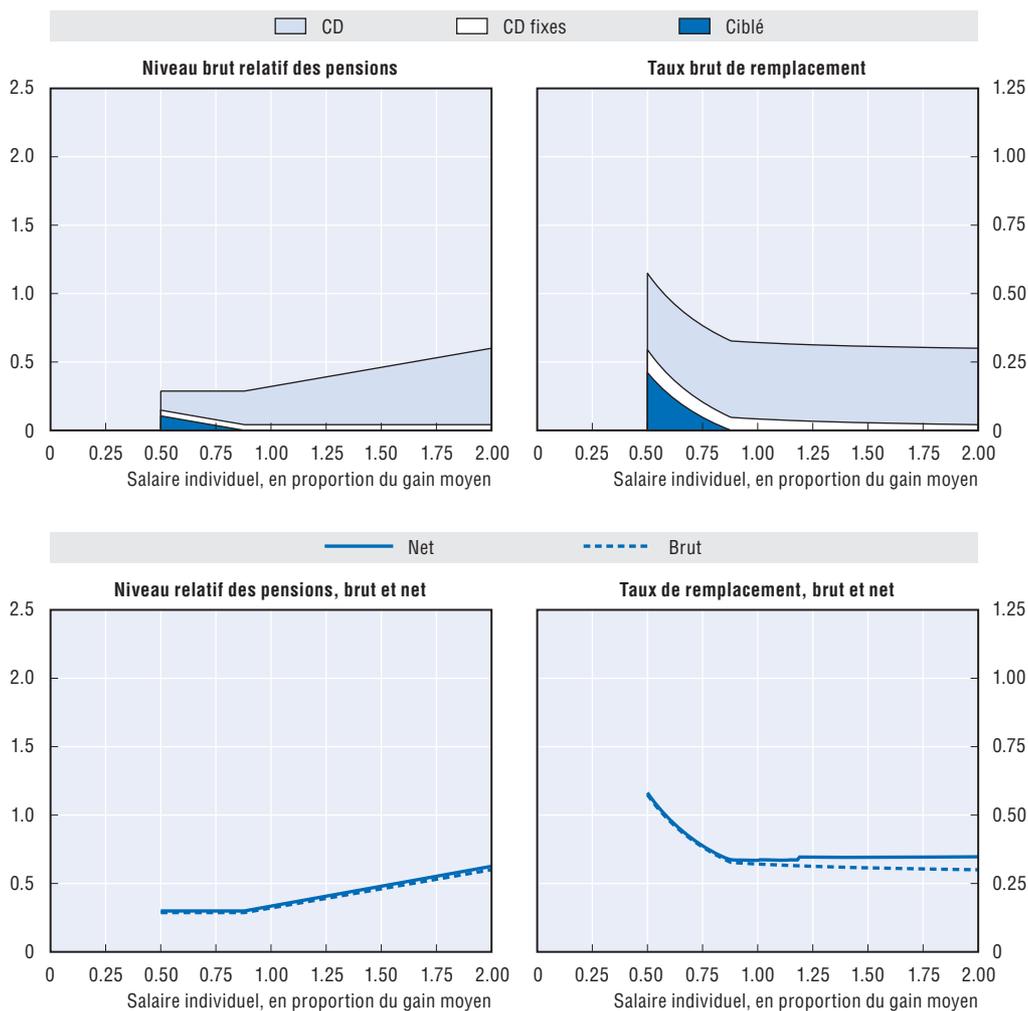
**Chômage**

Les périodes de chômage ne sont pas validées.

Toutefois, l'article 191, section II, de la loi mexicaine sur la sécurité sociale dispose que lorsqu'un actif est au chômage, il ou elle a le droit de retirer certaines sommes de son compte de retraite secondaire. Les adhérents de ce système qui sont au chômage et dont les comptes individuels ont été ouverts au minimum cinq ans auparavant peuvent retirer l'équivalent de 90 jours de salaire ou 11.5 % du solde de leur compte, le montant inférieur de l'une ou l'autre option étant seul retenu. Ceux dont les comptes individuels ont été ouverts au moins trois ans auparavant et qui ont versé au moins deux ans de cotisations ont la possibilité de retirer une somme pouvant aller jusqu'à 30 jours de leur salaire, à concurrence de dix fois le salaire minimum mensuel.

Les actifs peuvent faire valoir leurs droits à ce montant dès le 46<sup>e</sup> jour où ils ont cessé de travailler. Afin pouvoir bénéficier de cette prestation, ils doivent produire un relevé de compte faisant apparaître un solde créditeur.

### Résultats de la modélisation des retraites : Mexique



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	28.7	28.7	28.7	30.9	44.4	57.92
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	29.9	29.9	29.9	32.2	46.3	60.3
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	46.3	57.5	38.3	30.9	29.6	28.9
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	46.9	58.2	38.8	32.2	33.3	33.5
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	7.2	8.9	5.9	4.8	4.6	4.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	7.2	8.9	5.9	4.8	4.6	4.5

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548276>

# Norvège

## Norvège : le système de retraite en 2008

Le nouveau système public qui entre en vigueur en 2011 consiste en une retraite liée à la rémunération et en une retraite garantie, à l'intention des personnes qui ne perçoivent pas de retraite liée à la rémunération ou qui n'en retirent qu'un faible revenu. La retraite garantie est soumise à conditions de ressources sur la base de la retraite liée à la rémunération. En 2006, une retraite professionnelle obligatoire a été mise en place dans le secteur privé.

## Indicateurs essentiels

		Norvège	OCDE
Salaire moyen	NOK	440 000	229 300
	USD	77 900	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	4.7	7.0
Espérance de vie	à la naissance	80.6	78.9
	à 65 ans	83.8	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	24.6	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

Les personnes ayant résidé en Norvège au minimum trois ans entre 17 et 67 ans (inclus) ont droit à la retraite garantie du nouveau système. Une pension garantie à taux plein est octroyée après une période de résidence de 40 ans et cette pension est réduite au prorata pour des périodes de résidence plus courtes.

## Calcul des prestations

### Régime lié au revenu

Dans le nouveau système de retraite, les droits à prestations sont constitués, entre 13 et 75 ans, au titre de la rémunération du travail ou d'autres types de gains donnant accès à la retraite. Chaque année, l'individu augmentera ses droits à la retraite d'un montant correspondant à 18.1 % de ses rémunérations ouvrant droit à pension et cela, à concurrence d'un certain plafond. Le montant des droits à la retraite est relevé chaque année proportionnellement à la hausse des salaires.

Dans le Système national d'assurance, un grand nombre de prestations sont déterminées par rapport à un montant de base (G) qui était en 2008, de 69 108 NOK en moyenne. Le plafond de la nouvelle retraite liée à la rémunération correspond à 7.1 fois le montant de base. Selon les estimations de l'OCDE, en Norvège, en 2008, le salaire moyen d'un travailleur à temps plein était d'environ 440 000 NOK, soit 6.4 fois les montants de base. Le plafond des rémunérations au titre de la retraite s'établit donc à quelque 112 % du salaire moyen.

L'âge de la retraite est actuellement fixé à 67 ans dans le cadre du système public de retraite. Il a été décidé d'assouplir l'âge de départ à la retraite à partir de 2011 pour la tranche d'âge des 62 à 75 ans, en appliquant un principe de neutralité actuarielle. Il sera alors possible de combiner travail et retraite, à taux plein ou à taux partiel, dès l'âge de 62 ans, sans qu'il soit nécessaire de satisfaire à des conditions de ressources. Il a également

été décidé qu'à compter de 2011, les prestations dont bénéficieraient les nouveaux retraités seraient ajustées pour tenir compte de l'espérance de vie. Pour chaque cohorte, l'ajustement au titre de l'espérance de vie sera calculé essentiellement sur la base de la durée de vie restante. Les coefficients seront déterminés lorsque les cohortes auront 61 ans et ne feront plus l'objet d'ajustements ultérieurs. Chaque cohorte se verra attribuer un coefficient d'espérance de vie distinct dès l'âge de 62 ans et jusqu'à 75 ans. Au moment du départ à la retraite, le montant annuel de la pension est calculé en divisant le montant cumulé des droits par un diviseur reflétant l'espérance de vie.

Après le départ à la retraite, la pension liée à la rémunération sera indexée sur les salaires et minorée d'un coefficient fixe de 0.75 % par an.

### **Retraite garantie**

La retraite garantie remplacera la retraite minimum de l'actuel système et se situera au même niveau.

En 2010, le montant minimum de la retraite pour une personne seule est équivalent à deux fois les montants de base, soit environ 31 % du salaire moyen. La retraite garantie est soumise à conditions de ressources à concurrence de 80 % de la retraite liée à la rémunération.

La retraite garantie sera indexée sur les salaires, mais ajustée à 67 ans, pour tenir compte du coefficient d'espérance de vie. Dans les projections à long terme de Statistics Norway, il est prévu qu'à 67 ans, l'espérance de vie augmente d'environ 0.5 % par an. Selon les prévisions, la retraite garantie sera ajustée en fonction des salaires mais minorée d'un coefficient d'environ 0.5 % par an, en raison de l'ajustement lié à l'espérance de vie.

### **Régime à cotisations définies**

Depuis 2006, les employeurs sont tenus de verser sur un plan de retraite à cotisations définies une cotisation minimum égale à 2 % de la rémunération de leurs salariés (s'ils proposent à la place un régime à prestations définies, les prestations servies ne doivent pas être inférieures à celles prévues au titre des cotisations obligatoires de 2 %). Seule est soumise à cotisations la partie du salaire comprise entre le montant de base (G) et 12 fois ce montant.

Actuellement, les pensions ne peuvent être liquidées qu'à 67 ans, mais dans le cadre de la réforme des retraites, les pouvoirs publics envisagent d'introduire une certaine flexibilité à partir de 62 ans à compter de 2011. Les retraits doivent s'étaler sur une période minimale de dix ans. Pour faciliter la comparaison avec les autres pays, on prend pour hypothèse une sortie sous forme de rente indexée sur les prix et calculée à l'aide de tables de mortalité unisexes.

### **Pensions privées facultatives**

Il existe un dispositif facultatif supplémentaire reposant sur le principe des cotisations définies. Le taux de cotisations correspond à 3 % entre 1G et 6G, et à 6 % du salaire entre 6G et 12G.

## Variantes de carrières

### **Retraite anticipée**

Les deux tiers environ des salariés travaillent dans des entreprises qui participent à des programmes de préretraite dans le cadre du régime contractuel de retraite anticipée (AFP). Ce régime, mis en place en 1989, permet un départ à la retraite à 62 ans. Le montant de la pension servie à ce titre est à peu près identique à celui d'une pension vieillesse classique à 67 ans, c'est-à-dire le même que si l'intéressé avait conservé jusqu'à cet âge l'emploi qu'il occupait au moment où il est effectivement parti.

Le calcul des pensions AFP diffère quelque peu selon les secteurs, mais le principe de base est qu'elles sont calculées de la même façon que les pensions d'invalidité permanente (par l'octroi de points pour les années restantes jusqu'à 67 ans). Les retraités AFP perçoivent en outre un « complément AFP ».

L'ouverture des droits est soumise à certaines conditions (la liste n'est pas exhaustive). La première est que le retraité doit être salarié par la même entreprise au cours des trois dernières années (ou être couvert par un régime AFP pendant les cinq dernières années). La seconde est que sa rémunération annuelle doit être au moins égale au montant de base (G) au moment où il part à la retraite. Son salaire annuel doit également être supérieur au montant de base (G) durant au moins 10 ans à compter de son 50<sup>e</sup> anniversaire. Le salaire des dix meilleures années de la période allant de 1967 à l'année précédant son départ à la retraite ne doit pas être inférieur à deux fois le montant de base.

À partir de 2011, le régime AFP du secteur privé viendra s'ajouter au régime public des pensions de vieillesse. Le complément sera équivalent à environ 4.2 % du salaire ouvrant droit à la retraite, et les droits correspondants pourront être constitués jusqu'à l'âge de 62 ans. Par ailleurs, cette prestation répondra à un critère de neutralité actuarielle et les droits y afférents pourront être liquidés entre 62 et 70 ans. Dans le secteur privé, il sera possible de combiner la pension de vieillesse publique, le complément AFP et un emploi sans être soumis à conditions de ressources.

Dans le secteur public, il a été décidé de continuer également d'appliquer le système en vigueur, soit un régime AFP spécial, pour la tranche d'âge des 62 à 66 ans, après l'introduction d'un assouplissement de l'âge de la retraite, fixé à 62 ans dans le système de retraite public. Dans le secteur public, il ne sera pas possible de cumuler travail et pension sans être soumis à conditions de ressources.

### **Retraite différée**

Il est possible de différer la liquidation de la pension au-delà de 67 ans et de continuer à travailler, en cumulant salaire et retraite. Aucune surcote n'est accordée en cas de report après 67 ans.

### **Enfants**

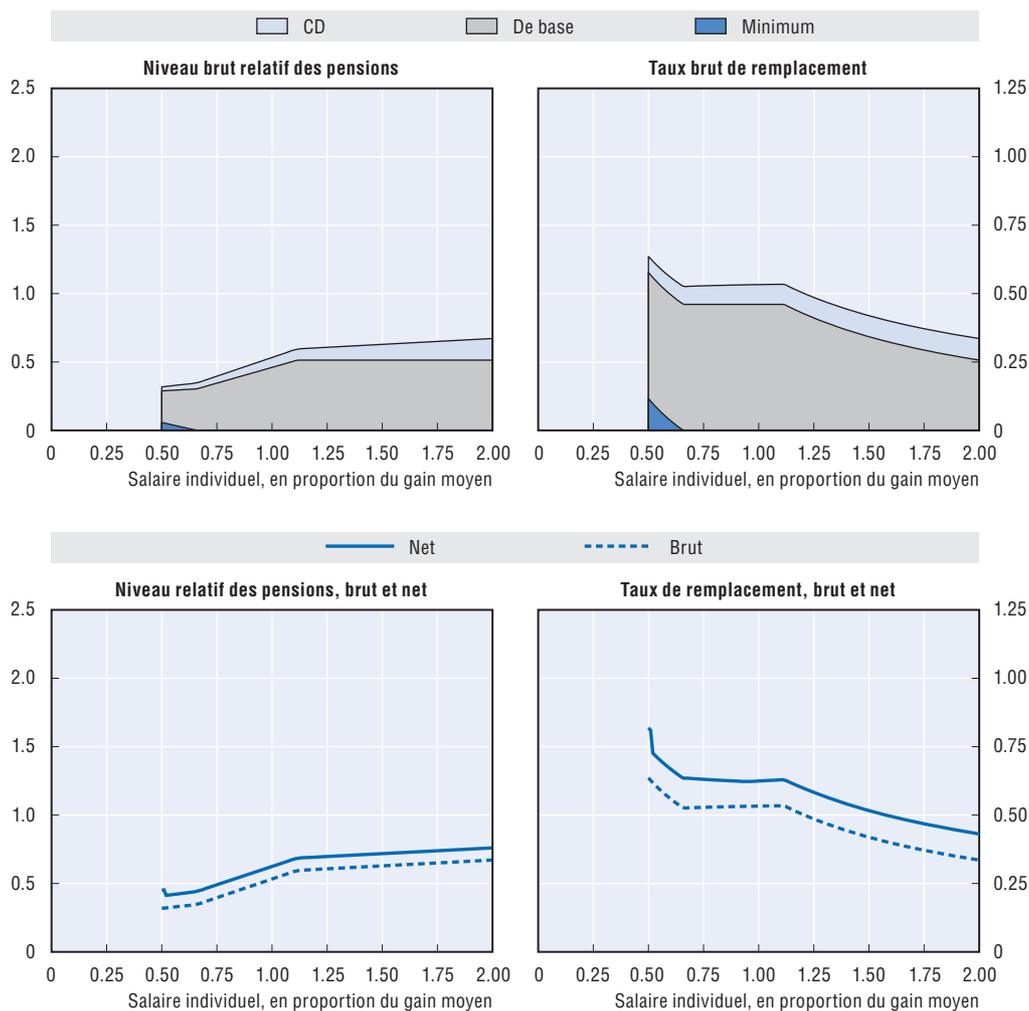
Les aidants naturels sont crédités de revenus au titre de la retraite équivalant à 4.5 montants de base par an, soit quelque 311 000 NOK dans le cadre de la retraite liée à la rémunération. Cela correspond à environ 71 % d'un salaire moyen à temps plein. Les aidants naturels désignent les parents qui s'occupent d'enfants de moins de 6 ans et les individus qui s'occupent de personnes handicapées, malades ou âgées à leur domicile sans percevoir de rémunération en contrepartie.

Les parents dont le salaire annuel est inférieur à 4.5 montants de base ont droit à un complément. Ceux dont la rémunération annuelle dépasse 4.5 montants de base n'y ont pas droit. La famille peut demander que les points soient attribués au père plutôt qu'à la mère, mais seul l'un des deux parents peut bénéficier de cette majoration pour une année donnée. La deuxième catégorie d'aidants naturels bénéficie d'une majoration au cas par cas sur demande.

### **Chômage**

Les chômeurs se verront attribuer des majorations sur la base du revenu dont ils disposaient avant de devenir chômeur, à concurrence de 7.1 montants de base.

## Résultats de la modélisation des pensions : Norvège



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	47.1	31.7	39.5	53.1	62.5	66.7
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	56.4	45.0	48.9	62.2	71.5	75.6
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	52.9	63.4	52.6	53.1	41.7	33.4
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	62.3	81.7	62.9	62.2	51.4	42.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.7	11.7	9.7	9.7	7.6	6.0
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.4	13.8	11.4	11.4	8.9	7.0
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.2	11.7	8.4	8.0	6.1	4.8
	9.6	13.8	9.9	9.5	7.2	5.6

 StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548333>

## Nouvelle-Zélande

### Nouvelle- Zélande : le système de retraite en 2008

Le système repose sur une pension publique forfaitaire soumise à condition de résidence. Le KiwiSaver, un plan d'épargne-retraite privé à cotisations définies, auquel les adhérents sont automatiquement affiliés et auquel l'État abonde à concurrence d'un certain plafond, a été introduit en 2007. Fin 2008, on estimait que les salariés adhérant aux plans KiwiSaver représentaient plus de 30 % de la population active.

### Indicateurs essentiels

		Nouvelle-Zélande	OCDE
Salaire moyen	NZD	46 700	57 900
	USD	70 700	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	4.3	7.0
Espérance de vie	à la naissance	80.2	78.9
	à 65 ans	84.0	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	21.2	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

Les personnes ayant résidé dix ans dans le pays depuis l'âge de 20 ans (dont cinq années après 50 ans) sont en droit de percevoir une retraite publique à 65 ans.

### Calcul des prestations

#### Régime de base

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2008, le montant brut de la pension perçue par un célibataire vivant seul est de 347.77 NZD par semaine. Pour les années 2006-07, le taux était de 336.65 NZD. L'augmentation est due en partie au processus normal d'ajustement annuel décrit ci-après et, en partie, à l'engagement des pouvoirs publics dont il est également fait état ci-après. Au titre de l'année fiscale 2008, la pension totale s'élevait à 18 084 NZD, soit environ 39 % du salaire moyen.

Les droits à la pension publique acquis dans d'autres pays sont pris en compte dans le calcul de la somme totale à verser.

Le taux de la retraite publique est indexé sur les prix, mais avec un plancher et un plafond liés à l'évolution des salaires. Pour un couple, la législation en vigueur exige que le taux net d'impôts au 1<sup>er</sup> avril de chaque année ne soit pas inférieur à 65 % ou supérieur à 72.5 % d'un salaire de référence, net d'impôts, observé sur une base hebdomadaire. Les taux nets d'impôt pour un célibataire sont fixés à 65 % (s'il vit seul) et à 60 % (s'il est en colocation) du taux net d'impôts pour un couple. Si l'évolution des prix reste constamment inférieure à l'évolution du salaire hebdomadaire net d'impôts observé, c'est ce dernier qui devient l'indice effectif.

L'actuel gouvernement s'est engagé à ce que le taux net d'impôts au 1<sup>er</sup> avril s'élève au minimum à 66 %, et non à 65 %, du salaire de référence net d'impôts.

**Pensions privées facultatives**

La couverture des plans de retraite professionnels a diminué depuis quelques temps et elle se situe actuellement aux alentours de 9 %. Toutefois, le nouveau régime KiwiSaver a atteint un taux de couverture de 44 % dès sa première année d'exploitation (depuis juillet 2007). Le taux de cotisation par défaut de ce régime est de 4 % de la rémunération, réparti à part égale entre salariés et employeurs.

**Variantes de carrière****Retraite anticipée**

Il n'est pas possible de liquider la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits qui est de 65 ans.

**Retraite différée**

La perception de la retraite publique n'est pas subordonnée au départ à la retraite. Il est donc possible de cumuler retraite et emploi.

Il n'y a pas d'obligation de liquider la retraite publique à l'âge d'ouverture des droits, mais il n'y a aucun avantage à différer cette liquidation.

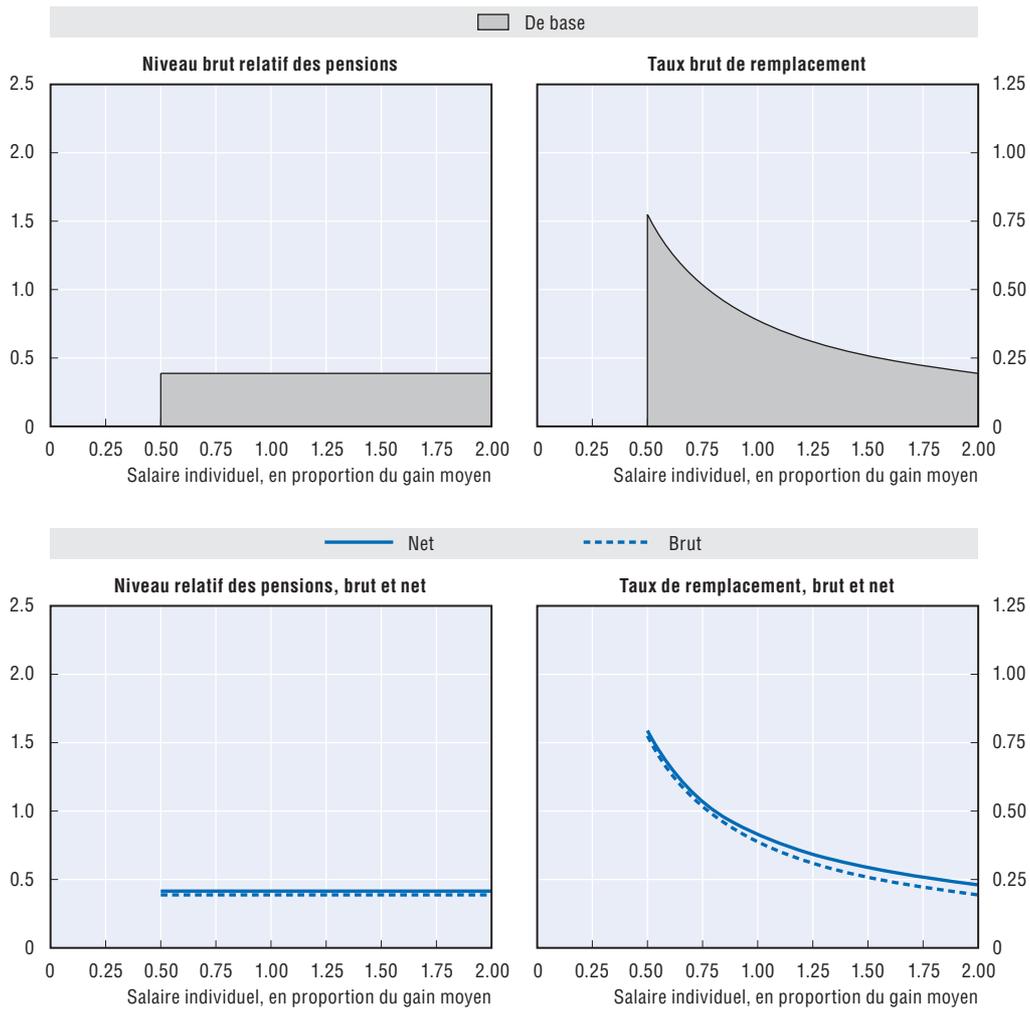
**Enfants**

Les droits ultérieurs à une retraite publique ne sont pas affectés par les périodes d'interruption de carrière liés à l'éducation des enfants.

**Chômage**

Au final, les périodes de chômage n'influent aucunement sur les droits à la retraite publique.

### Résultats de la modélisation des retraites : Nouvelle-Zélande



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	38.7	38.7	38.7	38.7	38.7	38.7
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5	41.5
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	47.8	77.5	51.7	38.7	25.8	19.4
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	49.6	79.4	53.5	41.5	29.4	23.0
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.9	16.1	10.7	8.0	5.4	4.0
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.3	18.3	12.2	9.2	6.1	4.6
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.2	13.2	8.8	6.6	4.4	3.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.3	15.1	10.0	7.5	5.0	3.8

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548314>

## Pays-Bas

### Pays-Bas : le système de retraite en 2008

Le système de retraite néerlandais repose sur deux piliers principaux : un régime public à taux uniforme et des plans professionnels liés à la rémunération. Bien que les employeurs n'aient aucune obligation légale de proposer un régime de retraite à leurs salariés, 91 % des salariés sont couverts dans le cadre d'accords de branche. Il est donc préférable de considérer ces régimes comme quasi obligatoires.

### Indicateurs essentiels

		Pays-Bas	OCDE
Salaire moyen	EUR	43 500	27 800
	USD	63 600	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	4.7	7.0
Espérance de vie	à la naissance	79.9	78.9
	à 65 ans	83.4	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	24.1	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

La pension de vieillesse de base est due à partir de 65 ans. Habituellement, l'âge normal de la retraite est aussi de 65 ans dans les régimes professionnels. Tous les résidents peuvent prétendre à cette prestation.

### Calcul des prestations

#### Régime de base

Pour une personne seule, le montant brut de la prestation de retraite était, en 2008, de 999.72 EUR au premier semestre et de 1 011.98 EUR au second. À cela s'ajoutait une allocation supplémentaire de congés de 647.80 EUR, ce qui donne un total annuel de 12 718 EUR, soit 29 % du salaire moyen. Pour un couple, la prestation annuelle totale s'élevait à 17 380.08 EUR. Le montant de la prestation est indexé sur le salaire minimum net, qui est revalorisé deux fois par an.

Le taux d'acquisition des droits à la prestation de base s'établit à 2 % du montant total par année de résidence ou de travail dans le pays. Il existe aussi un régime d'aide sociale pour les personnes âgées, dont le montant est égal au montant net de la pension de base.

#### Régimes professionnels

Les Pays-Bas sont également dotés d'un système de retraite privé très développé, composé de 656 fonds de pension (fin 2008), dont 95 fonds de branche. Sous certaines conditions, les entreprises néerlandaises peuvent s'abstenir d'y adhérer si leur propre régime offre des prestations équivalentes. De plus, on recense environ 550 plans d'entreprise et 46 000 entreprises (en 2005), principalement de petite taille, proposent des régimes gérés par des compagnies d'assurance.

Environ 90 % des salariés affiliés à ces fonds de pension relèvent d'un régime à prestations définies ; les autres bénéficient d'un régime à cotisations définies.

Pour environ 97 % des participants aux régimes à prestations définies (environ 87 % de tous les salariés affiliés à des fonds de pension), le salaire de référence repose sur la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière et, à hauteur d'environ 1.3 %, sur le montant du dernier salaire. Pour le restant, c'est soit une formule associant les deux (1 %) soit un montant fixe (moins de 1 %).

La plupart des régimes de retraite basés sur le dernier salaire accordent 1.75 % de ce salaire par année de service, ce qui implique un taux de remplacement de 70 % pour une carrière complète de 40 ans. Dans la majorité des régimes fondés sur le salaire moyen, le taux d'acquisition des droits varie en général entre 1.75 % et 2 % par année de service.

Il n'y a pas d'obligation légale quant à la revalorisation des rémunérations des années antérieures et la pratique varie d'un régime à l'autre selon des règles définies par les partenaires sociaux. Pour environ 85 % des participants à des régimes basés sur le salaire moyen, les salaires antérieurs sont revalorisés en fonction de la hausse du salaire moyen, tandis que pour 15 % la revalorisation se fait sur la base de l'inflation. La modélisation suppose un régime fondé sur le salaire moyen avec revalorisation sur la base de l'évolution du salaire moyen.

Bien qu'il n'y ait pas d'obligation légale de revalorisation, la plupart des retraites mises en paiement sont également réévaluées chaque année. Près de 60 % sont indexées sur la hausse des salaires observée dans le secteur concerné, et 35 % sont indexées sur les prix.

Les droits à pension sont entièrement transférables en cas de changement d'emploi. La loi impose d'indexer les droits à pension des personnes qui quittent un régime avant leur départ à la retraite exactement de la même façon que les retraites mises en paiement. Les périodes d'acquisition de droits sont très courtes.

Les rémunérations ouvrant droit à pension ne sont pas plafonnées.

Les retraites professionnelles sont intégrées au régime public de retraite. La réglementation fiscale en vigueur autorise le versement d'une prestation maximale égale à 100 % du dernier salaire à 65 ans, pour le régime public comme pour les régimes privés. La plupart des régimes visent un taux de remplacement total de 70 % du dernier salaire ; une franchise s'applique aux prestations privées.

## Variantes de carrière

### **Retraite anticipée**

La pension de base ne peut être liquidée avant 65 ans.

En 2005, le régime fiscal de faveur dont bénéficient les programmes de préretraite (« VUT ») et qui conduisait à verser des prestations de retraite anticipée entre 60 et 65 ans a été aboli afin d'encourager les actifs âgés à continuer de travailler.

### **Retraite différée**

Il n'est pas possible de reporter la liquidation de la pension vieillesse de base au-delà de 65 ans. Il est toutefois possible de cumuler la pension de base et un salaire.

Les règles de report de la retraite varient d'un plan professionnel à l'autre. Il est possible de cumuler une retraite professionnelle avec un emploi. De fait, certains régimes autorisent leurs adhérents à percevoir une retraite et à continuer de travailler pour la même entreprise. Il n'y a pas de législation sur ce point.

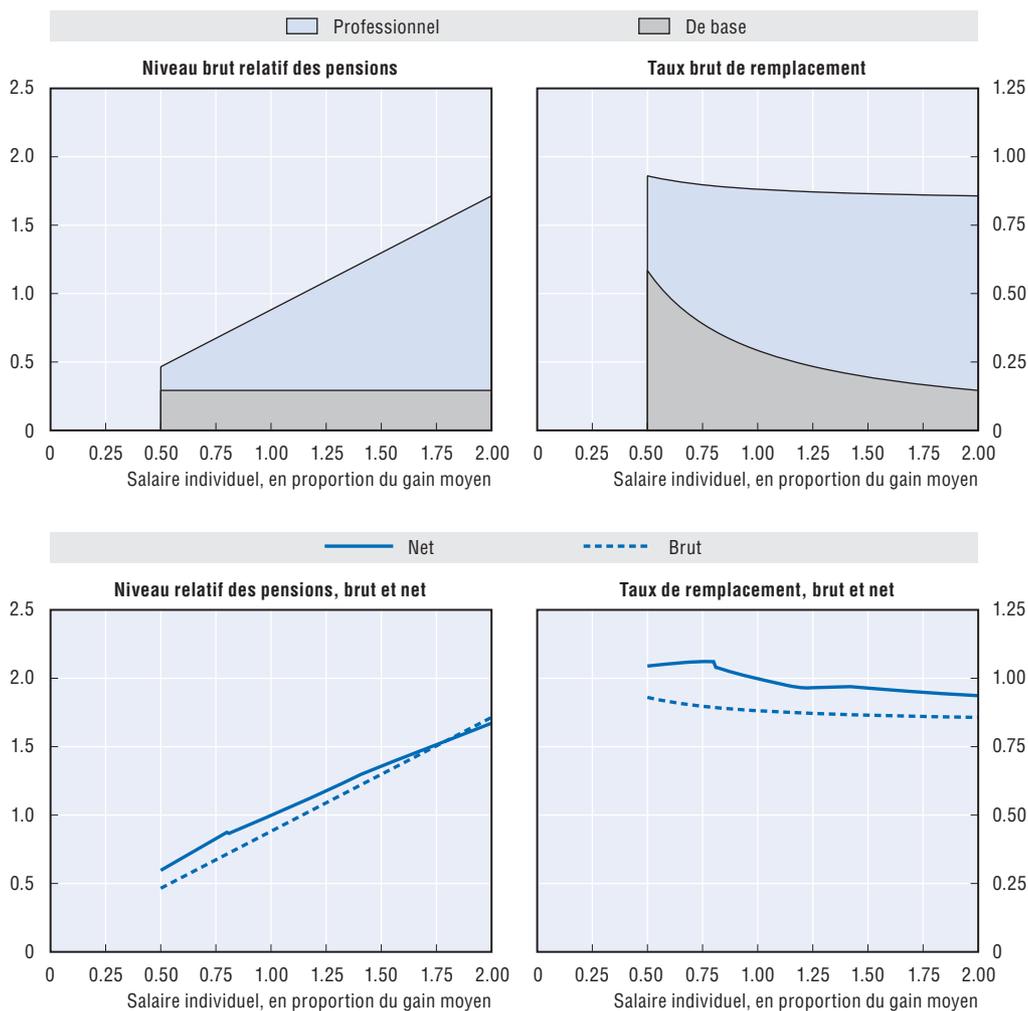
**Enfants**

Sous le régime de base de l'assurance vieillesse, les périodes sans travail rémunéré sont couvertes automatiquement. Dans le cadre des plans professionnels, les périodes consacrées à l'éducation des enfants et durant lesquelles les adhérents n'exercent pas d'activité rémunérée ne sont pas validées, mais la constitution des droits à retraite se poursuit pendant le reste des années d'activité. Toutefois, de nombreux plans prévoient le versement de cotisations facultatives pour couvrir les périodes d'absence mentionnées ci dessus.

**Chômage**

Dans les régimes professionnels, les périodes de chômage ne sont pas validées. Là encore, le régime de base couvre automatiquement ces périodes. Par ailleurs, les partenaires sociaux administrent un fonds (FVP) qui permet aux salariés âgés de continuer d'acquérir des droits sur un intervalle donné durant les périodes de chômage. Ce fonds n'a aucun lien formel avec l'État.

### Résultats de la modélisation des retraites : Pays-Bas



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	74.8	46.5	67.3	88.1	129.8	171.4
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	88.8	59.6	82.8	99.8	135.8	167.2
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	89.1	93.0	89.8	88.1	86.5	85.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	103.3	104.5	106.1	99.8	96.4	93.6
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	17.9	18.7	18.1	17.7	17.4	17.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	20.5	21.4	20.7	20.3	19.9	19.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	13.5	15.3	14.1	12.8	11.6	10.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	15.5	17.5	16.2	14.6	13.3	12.3

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548295>

# Pologne

## Pologne : le système de retraite en 2008

Le régime repose sur un système de comptes notionnels. Les personnes âgées de moins de 30 ans (nées à partir de 1969) au moment de la réforme doivent aussi cotiser au régime par capitalisation ; les personnes âgées de 30 à 50 ans (nées entre 1949 et 1968) pouvaient opter pour la capitalisation, mais leur choix devait être effectué en 1999 et il était irrévocable, sauf pour celles qui pouvaient prendre une retraite anticipée.

## Indicateurs essentiels

		Pologne	OCDE
Salaire moyen	PLN	33 700	97 800
	USD	14 000	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	10.6	7.0
Espérance de vie	à la naissance	75.5	78.9
	à 65 ans	81.2	83.1
Population de plus de 65 ans.	en % de la population d'âge actif	20.6	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

Dans le nouveau système, l'âge minimum de la retraite est de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes. Pour la pension minimum, 25 années de cotisations sont requises pour les hommes et 20 pour les femmes.

## Calcul des prestations

### Régime lié à la rémunération

Une cotisation représentant 12.22 % du salaire (ou 19.52 % pour les actifs nés entre 1949 et 1968 n'ayant pas opté pour le pilier par capitalisation) sera portée au crédit des comptes notionnels individuels. Le taux d'intérêt théorique est défini comme étant égal à 100 % de la progression de la masse salariale réelle couverte sans être inférieur à l'inflation. Ce taux est appliqué rétrospectivement depuis l'an 2000.

Lors du départ à la retraite, le capital notionnel constitué est divisé par la « valeur g » pour obtenir la prestation de retraite. La valeur g correspond à l'espérance de vie moyenne à l'âge de la retraite. Ce processus équivaut au processus de conversion en rente appliqué dans les régimes de retraite par capitalisation. La valeur g est calculée sur la base des tables de mortalité publiées par l'Office central de la statistique. Dans la modélisation, les données actuarielles utilisées sont celles de la base de données Nations Unies/Banque mondiale sur la population.

Les cotisations et les rémunérations ouvrant droit à pension sont plafonnées à 2.5 fois le salaire moyen prévu pour une année donnée dans la loi budgétaire. Ce plafond était de 85 290 PLN en 2008 et de 95 790 PLN en 2009.

Entre 1999 et 2004, les pensions mises en paiement ont été revalorisées pour 80 % sur la hausse des prix et pour 20 % sur celle du salaire moyen pour une année donnée. On notera toutefois qu'à partir de 2005, l'indexation minimum se fait sur la base des prix des années antérieures, pour les années où l'inflation cumulée de l'année précédant

l'indexation antérieure est supérieure à 5 %. À partir de 2008, les pensions mises en paiement ont été revalorisées pour 80 % sur la hausse des prix et pour 20 % sur la hausse du salaire moyen sur une année donnée. Le coefficient d'indexation effectif est négocié avec le Comité tripartite. Jusqu'en 2009, le Comité n'est pas parvenu à un accord et l'on a appliqué l'indexation minimum.

### **Pension minimum**

Le régime par répartition prévoit une pension minimum égale à 25 % du salaire moyen. Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2008, elle est fixée à 636.29 PLN et depuis le 1<sup>er</sup> mars 2009 à 675.10 PLN.

L'indexation est la même que dans le cas du système par répartition. Pendant les années où les prestations n'étaient pas indexées de façon régulière (2005 et 2007), des versements supplémentaires forfaitaires ont été réalisés en faveur des titulaires de retraites modestes. Depuis 2008, la pension minimum est revalorisée à hauteur de 80 % au titre de l'inflation et de 20 % au titre de la hausse des salaires, comme pour les autres pensions mises en paiement.

Dans le cadre du nouveau régime de retraite, la retraite minimum garantie est financée sur le budget de l'État et versée lorsque le montant total de la pension vieillesse obligatoire est inférieur au minimum.

### **Régime à cotisations définies**

Environ 7.3 points de pourcentage de la cotisation totale sont transférés au régime par capitalisation pour les personnes couvertes par ce régime à titre obligatoire ou facultatif.

La loi sur les rentes votée par le Parlement au début 2009 suppose que l'épargne-retraite est convertie en rente sur la base de tables de mortalité unisexe à l'âge de la retraite, mais pas avant 65 ans. Les femmes partant à la retraite avant 65 ans recevront des versements (retraite provisoire), sur la base de retraits échelonnés de leur compte individuel (géré par des Fonds de pension ouverts) jusqu'à ce qu'elles atteignent 65 ans. À l'âge de 65 ans, le solde de leurs comptes individuels est utilisé pour acheter des rentes viagères. La retraite temporaire est calculée et indexée comme le serait une pension relevant du pilier lié à la rémunération (utilisé dans le calcul servant de modèle).

Il n'existe toujours pas de réglementation régissant les organismes qui versent des rentes.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

Le régime général ne prévoit pas de retraite anticipée.

L'ancien système (applicable aux personnes nées avant 1949) autorisait divers types de retraite anticipée pour certaines catégories telles que les mineurs, les cheminots, les enseignants, les personnes travaillant dans des conditions particulières et les femmes. La possibilité de partir à la retraite de façon anticipée a été reportée jusqu'à la fin 2008. En outre, depuis 2005, le dispositif de retraite anticipée des mineurs a été rétabli conformément aux règles en vigueur avant 1999.

Le mécanisme de transition entré en vigueur depuis 2009 couvre les personnes qui travaillent dans des conditions particulières (quelques 270 000 personnes) et se fonde sur

une nouvelle liste (validée sur le plan médical). Les actifs percevront une retraite de transition pour une période pouvant aller jusqu'à 5 ans (10 ans pour certaines professions comme les pilotes, les ouvriers de la métallurgie, etc.) avant l'âge de la retraite. Ces prestations sont financées sur le budget de l'État (mais également, depuis 2010, à partir de cotisations versées par les employeurs). Comme c'est le cas dans le système des retraites lié à la rémunération, le calcul des pensions transitoires se fait à partir d'une formule tenant compte d'une espérance de vie unisexe à l'âge de 60 ans.

De plus, selon la nouvelle loi, les personnes qui ne peuvent prétendre bénéficier d'une pension transitoire, mais qui ont à leur actif 15 ans de travail dans des conditions particulières ou répondant à des caractéristiques spéciales, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009, sont en droit de recevoir une indemnité. Le montant de cette indemnité sera calculé au moment du départ à la retraite (pour les femmes, au plus tôt à 60 ans et pour les hommes, au plus tôt à 65 ans) et viendra s'ajouter au capital initial.

### **Retraite différée**

Il est possible de différer sans limite d'âge, à la fois la composante notionnelle et la composante par capitalisation des régimes à cotisations définies. Les personnes qui reportent la liquidation de leurs droits à pension au-delà de l'âge normal de la retraite cotisent et acquièrent des droits supplémentaires.

Le cumul emploi-retraite est possible. Pour les retraités n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite (dans l'ancien système), il existe des plafonds de revenu. Si le revenu du travail est supérieur à 70 % du salaire moyen, la pension est réduite ; s'il est supérieur à 130 % du salaire moyen, elle est suspendue.

### **Enfants**

Durant les périodes de congé maternité, les cotisations au régime de retraite sont prises en charge par l'État via l'indemnité de maternité, qui est égale au salaire moyen des six derniers mois, net des cotisations de sécurité sociale. À partir de 2004, la période sur laquelle est établi le salaire moyen a été étendue à 12 mois. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la durée du congé maternité est de 20 semaines pour un enfant, 31 semaines pour deux enfants, 33 semaines pour trois enfants, 35 semaines pour quatre enfants et 37 semaines pour cinq enfants ou plus, en fonction du nombre d'enfants à la naissance.

Il est possible de prendre un congé parental d'une durée maximum de 36 mois par enfant. Durant cette période, des cotisations sont acquittées aux régimes de retraite auxquels adhère l'intéressé et le montant de l'allocation sociale (420 PLN) sert de référence aux cotisations de retraite, d'invalidité et de santé. Pour 2009-11, l'assiette utilisée pour le paiement des cotisations correspond au salaire minimum (environ 40 % du salaire moyen) et, à partir de 2012, ce taux sera porté à 60 % du salaire moyen. Dans les deux cas, l'État prend en charge les cotisations du parent en congé.

Toutes les périodes pour lesquelles des cotisations sont acquittées sont prises en compte pour la retraite minimum garantie.

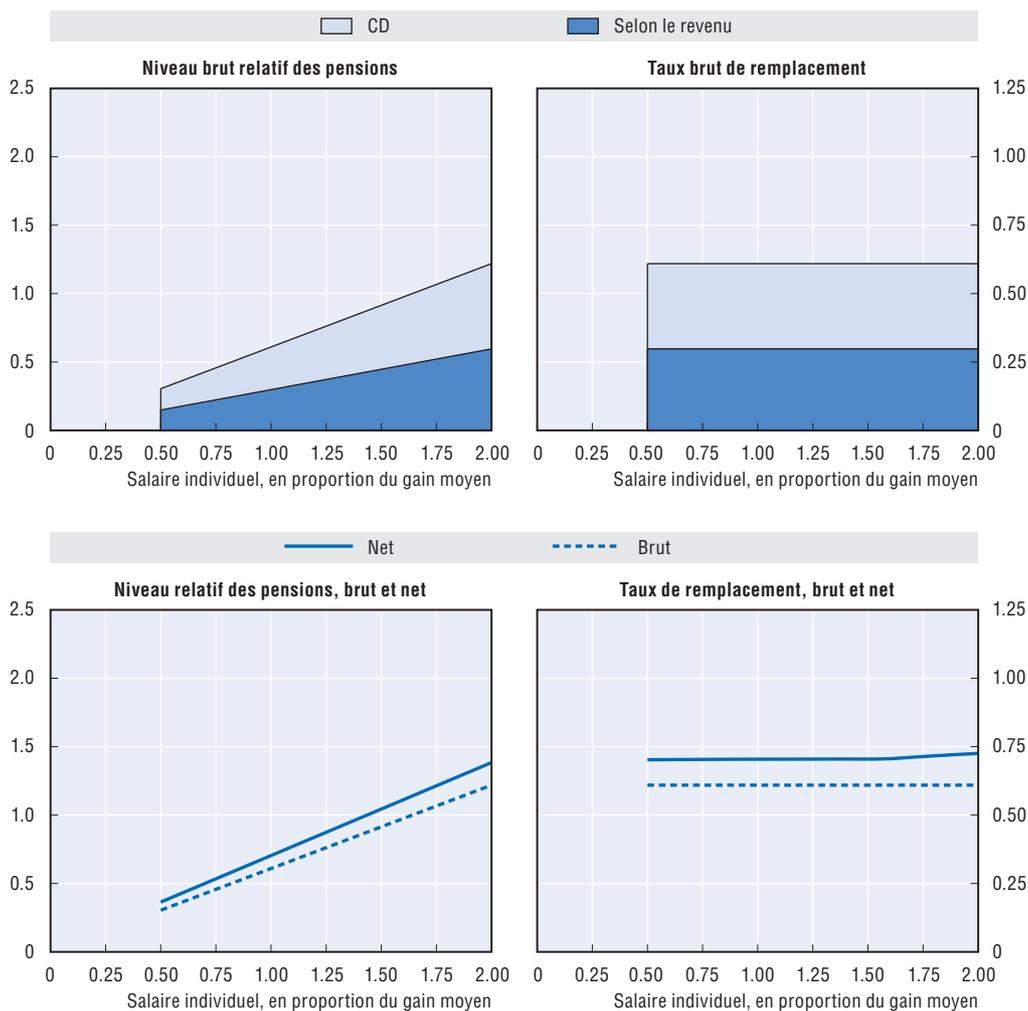
### **Chômage**

Il existe un système de prestations de retraite anticipée pour les personnes licenciées suite à une liquidation, une faillite ou une restructuration. Des indemnités de retraite anticipée, financées sur le budget de l'État, sont versées à partir de 55 ans pour les femmes

et de 65 ans pour les hommes jusqu'à l'âge de la retraite. Ces règles sont en vigueur depuis mai 2004. Auparavant, ces prestations étaient versées à partir de 50 ans pour les femmes et de 55 ans pour les hommes. Les prestations de retraite anticipée ne sont pas soumises à cotisation au régime de retraite.

Durant les périodes de chômage indemnisées, l'État prend en charge les cotisations au régime de retraite sur la base du montant de l'allocation chômage (12.22 % de la prestation pour les comptes notionnels et 7.3 % pour le régime à cotisations définies). Toutes les périodes pour lesquelles des cotisations sont versées ouvrent droit à la retraite minimum garantie.

### Résultats de la modélisation des retraites : Pologne



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions	47.2	29.5	44.2	59.0	88.5	118.0
(en % du salaire moyen brut)	34.6	22.6	32.4	43.2	64.8	86.4
Niveau relatif net des pensions	55.1	35.3	51.8	68.2	101.1	134.0
(en % du salaire moyen net)	41.0	27.7	38.6	50.6	74.7	98.8
Taux de remplacement brut	59.0	59.0	59.0	59.0	59.0	59.0
(en % du salaire individuel brut)	43.2	45.3	43.2	43.2	43.2	43.2
Taux de remplacement net	68.2	68.1	68.2	68.2	68.3	70.3
(en % du salaire individuel net)	50.7	53.4	50.8	50.6	50.4	51.8
Patrimoine retraite brut	8.4	8.4	8.4	8.4	8.4	8.4
(en multiple du salaire individuel brut)	8.9	9.3	8.9	8.9	8.9	8.9
Patrimoine retraite net	7.0	7.2	7.1	7.0	6.9	6.9
(en multiple du salaire individuel brut)	7.5	8.1	7.6	7.4	7.3	7.3

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548352>

# Portugal

## Portugal : le système de retraite en 2008

Le Portugal est doté d'un régime de retraite public lié à la rémunération assorti d'un filet de protection soumis à conditions de ressources.

## Indicateurs essentiels

		Portugal	OCDE
Salaire moyen	EUR	16 100	27 800
	USD	23 500	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	10.8	7.0
Espérance de vie	à la naissance	78.7	78.9
	à l'âge de 65 ans	82.8	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	28.3	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais un départ anticipé est possible à partir de 55 ans. Un minimum de 15 années de cotisations est requis pour un départ à 65 ans. Un départ anticipé est possible avec 30 ans de cotisations.

La retraite sociale est payable à partir de 65 ans. Chaque année, en juillet et en décembre, les retraités reçoivent un montant supplémentaire égal à leur pension mensuelle.

## Calcul des prestations

### Régime lié à la rémunération

Le montant des retraites est calculé selon la formule suivante :

Montant de la retraite = Salaire de référence x Taux d'acquisition x Coefficient de viabilité.

Les salaires annuels enregistrés auprès de la sécurité sociale et pris en compte dans le calcul du salaire de référence sont ajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC), mais ne tiennent pas compte du facteur « logement ».

Pour calculer une pension sur l'ensemble de la durée de cotisation, les salaires enregistrés entre le 01/01/2002 et le 31/12/2011 sont ajustés à l'aide d'un indice lui-même obtenu par pondération de l'IPC (à hauteur de 75 %) et de l'évolution moyenne des salaires (25 %), qui détermine le montant des cotisations déclarées à la sécurité sociale, pour autant que cette évolution donne un résultat supérieur à celle de l'IPC. L'indice d'ajustement annuel ne peut être supérieur à l'IPC majoré de 0.5 %.

L'ajustement se fait en appliquant le coefficient correspondant à chacune des années considérées à la rémunération annuelle prise en compte dans le calcul du salaire de référence. Les indices utilisés pour le calcul de l'ajustement de base seront réévalués après le 31/12/2011.

Afin de calculer le salaire de référence, chaque fois que le nombre d'années civiles ayant donné lieu à des enregistrements de salaires est supérieur à 40, il est tenu compte des 40 années correspondant aux salaires les plus élevés, après ajustement.

Les droits à pension s'acquièrent au taux de 2 % de l'assiette de rémunération par année de cotisation jusqu'à 20 ans, la limite inférieure étant de 30 %. Pour les bénéficiaires ayant au moins 21 années de cotisations, le taux d'acquisition se situe entre 2 % et 2.3 % selon le salaire. Le barème du taux d'acquisition dépend du salaire individuel par rapport à la valeur de l'IAS (*Indexante dos Apoios Sociais* – Indice des aides sociales ; 407.41 EUR en 2008). Chaque tranche de salaire confère des droits à retraite selon un taux différent. Les droits à pension s'acquièrent sur un maximum de 40 ans.

Salaire de référence/IAS	INFEGAL 1.1	> 1.1 – 2.0	> 2.0 – 4.0	> 4.0 – 8.0	> 8.0
Taux d'acquisition (en %)	2.3	2.25	2.2	2.1	2

Le salaire de référence se calcule actuellement sur les 10 meilleures des 15 dernières années. Toutefois, cette assiette est actuellement élargie et devrait atteindre en 2017 la moyenne des salaires perçus sur l'ensemble de la carrière. Pour les personnes qui cotisaient déjà au 31 décembre 2001 et qui remplissaient à cette date les conditions d'ouverture des droits à la pension de vieillesse, cette pension sera calculée selon la plus favorable des trois formules suivantes : 1) application des règles antérieures (acquisition au taux de 2 % par année de cotisation, sur la base des salaires des 10 meilleures des 15 dernières années) ; 2) application à l'ensemble de la carrière des nouvelles règles décrites ci-dessus ; et 3) application des deux règles au prorata en fonction de la carrière. Pour les personnes qui cotisaient déjà au 31/12/2001, mais qui ne remplissaient pas à cette date les conditions d'ouverture des droits à la pension de vieillesse, cette pension sera calculée selon la plus favorable des trois formules ci-dessus, si elles partent à la retraite entre 2002 et 2016 ; ou selon la plus favorable des formules 2 et 3, si elles partent à la retraite après le 31/12/2016. Les personnes entrées dans le régime après 2002 seront entièrement assujetties aux nouvelles règles. Pour les personnes justifiant de plus de 40 années de cotisations, seules les 40 meilleures seront prises en compte dans la formule de calcul.

Le coefficient de viabilité mesure l'adéquation du système de retraite aux changements démographiques ; il établit un lien entre l'espérance de vie moyenne à 65 ans en 2006 et celle constatée l'année précédant la liquidation de la retraite. Le coefficient de viabilité pris en compte est celui qui est établi l'année de la mise en paiement de la pension de vieillesse ou à la date de conversion de la pension d'invalidité en pension de vieillesse ; il s'applique aux pensions de vieillesse à partir du 01/01/2008 et aux retraites résultant de la conversion de pensions d'invalidité (ce coefficient s'applique à la date de conversion lorsque le retraité a 65 ans révolus).

Le coefficient de viabilité ne s'applique pas aux pensions de vieillesse résultant de la conversion de pensions d'invalidité avant le 31/12/2007, ni aux pensions d'invalidité totale si la personne assurée :

- a touché cette pension pendant plus de 20 ans, au moment où elle atteint 65 ans révolus ;
- était inscrite à la sécurité sociale le 01/06/2007 et a touché cette pension pendant plus de la moitié du délai écoulé entre cette date et celle où elle atteint 65 ans révolus.

Le coefficient de viabilité était de 0.56 % pour 2008.

Les pensions servies sont indexées sur les prix, des augmentations plus importantes étant octroyées aux pensions les plus modestes. En janvier 2008, les retraites déjà mises en paiement ont été revalorisées de 2.4 % pour les pensions inférieures ou égales à 611.12 EUR ; de 1.9 % entre 611.12 EUR et 2 444.46 EUR ; de 1.65 % entre 2 444.46 EUR et 4 888.92 EUR ; et de 0 % pour les retraites supérieures ou égales à 4 888.92 EUR.

Puisque la loi portant création de l'IAS dispose que les pensions doivent être ajustées tous les ans, au premier janvier de chaque année, les pensions ont subi en 2008 une majoration supplémentaire correspondant à 2/14<sup>e</sup> de la hausse ordinaire, pour compenser le fait que l'ajustement de décembre 2007 ait été reporté à janvier 2008. Cette majoration supplémentaire n'est pas prise en compte dans les valeurs présentées ci-dessus.

En cas de cumul d'un salaire et d'une pension de vieillesse, le montant mensuel de la pension est révisé à la hausse de 1/14<sup>e</sup> de 2 % du total des salaires enregistrés, cette augmentation entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et portant sur les salaires enregistrés l'année précédente.

### **Pension minimum**

Le régime contributif prévoit le versement d'une pension mensuelle minimum dont le montant varie selon la durée de cotisation, comme l'indique le tableau ci-après. Cette pension est versée sur 14 mois.

Années de cotisations	Augmentation (en EUR)
< 15	236.47
15 à 20	236.76
21 à 30	291.05
31 et plus	363.81

Lorsque le montant de la pension, calculé selon les règles générales, est inférieur au montant minimum garanti, il est majoré de ce qu'il est convenu d'appeler le complément social, dont la valeur est égale à la différence entre le montant minimum garanti et le montant réglementaire ou légal de la pension.

L'octroi du complément social n'est soumis à aucune condition de ressources ou de résidence.

### **Régime ciblé**

Pour les personnes âgées de 65 ans ou plus ne remplissant pas les conditions requises afin de bénéficier du régime lié à la rémunération, la pension sociale s'élevait à 181.91 EUR par mois en 2008.

Cette pension n'est versée que si le revenu total d'une personne seule n'excède pas 30 % de l'IAS ; 50 % de l'IAS dans le cas des couples. Là encore, la pension est versée sur 14 mois.

Les bénéficiaires de la pension sociale sont habilités à recevoir le complément de solidarité en sus de leur pension. Cette prestation s'élève à 16.83 EUR par mois pour les moins de 70 ans et à 33.65 EUR par mois pour les personnes âgées de 70 ans ou plus.

Le complément de solidarité pour les personnes âgées, principale prestation ciblée ayant pour objet de lutter contre la pauvreté chez les personnes âgées, est entrée

pleinement en vigueur en 2008 lorsque l'accès à ces droits a été élargi aux personnes de 65 ans et plus. Pour en bénéficier, il faut encore remplir les conditions supplémentaires suivantes : percevoir une pension de vieillesse ou de réversion (les ressortissants nationaux n'ayant pas droit à la pension sociale parce qu'ils ne remplissent pas ces conditions de ressources peuvent également en bénéficier) ; et remplir les conditions de ressources fixées pour le complément de solidarité pour les personnes âgées.

Le complément de solidarité pour les personnes âgées s'apparente au revenu social d'insertion en ce sens qu'il s'agit d'un complément égal à la différence entre le revenu du bénéficiaire et un seuil donné, qui correspond en même temps à la condition de ressources. Le complément de solidarité pour les personnes âgées est donc égal à la différence entre le revenu du bénéficiaire et les montants de référence (MR) suivants :

- 4 800 EUR par an pour les personnes seules ;
- 8 400 EUR par an pour les couples.

Le revenu du bénéficiaire est constitué par son propre revenu, celui de son conjoint et une partie du revenu des ménages de leurs enfants désigné sous le nom de « solidarité familiale ». Pour établir les droits à prestation et le montant du complément de solidarité pour les personnes âgées, on ajoute la composante « solidarité familiale » au revenu du bénéficiaire.

Pour calculer la « solidarité familiale », on prend le revenu annuel total de chacun des enfants que l'on divise par le nombre d'équivalents adultes présents dans ce ménage (l'échelle d'équivalence est de 1 pour le premier adulte, de 0.7 pour chaque adulte suivant, et de 0.5 pour un mineur) et on détermine ensuite, comme le montre le tableau ci-après, la solidarité familiale en pourcentage du revenu équivalent du ménage. Les personnes ayant des enfants dont le revenu équivalent se situe dans la quatrième tranche ne peuvent pas prétendre au complément de solidarité pour les personnes âgées.

Tranche	Revenu équivalent du ménage	Solidarité familiale (en % du revenu équivalent)
1 <sup>er</sup>	2.5 x MR	0
2 <sup>e</sup>	> 2.5 x MR et INFEGAL 3.5 x MR	5
3 <sup>e</sup>	> 3.5 x MR et INFEGAL 5 x MR	10
4 <sup>e</sup>	> 5 x MR	Exclusion du complément de solidarité pour les personnes âgées

## Variantes de carrière

### Retraite anticipée

La retraite anticipée est possible si la personne assurée est âgée d'au moins 55 ans et que ses salaires ont été enregistrés pendant 30 années civiles.

Lorsque la personne assurée fait valoir ses droits avant 65 ans, dans le cadre du régime visant à assouplir les conditions relatives à l'âge de la retraite, on applique une décote de 0.5 % par mois d'anticipation jusqu'à cet âge. Toutefois, le nombre de mois d'anticipation sera réduit de 12 mois pour chaque période de trois ans dépassant ces 30 années civiles.

Le nombre de mois d'anticipation est déterminé en fonction de la date de liquidation anticipée de la retraite et de la date à laquelle la personne assurée atteint 65 ans révolus. Les personnes assurées qui perçoivent une retraite anticipée minorée et qui ont cessé leur

activité peuvent continuer à payer des cotisations de façon volontaire afin d'augmenter le montant de leur retraite.

Si la personne assurée remplit les conditions requises pour faire valoir ses droits à une pension de vieillesse anticipée sans que celle-ci ne soit soumise à un coefficient de réduction, et si elle ne fait pas valoir ces droits, la pension sera majorée de 0.65 % par nombre de mois écoulés entre le mois où ces conditions ont été remplies et la date à laquelle la personne assurée atteint 65 ans, ou la date à laquelle la pension a commencé à être servie, si cela se produit avant cet âge.

### **Retraite différée**

Si la personne assurée fait valoir ses droits à la retraite quand elle a plus de 65 ans et qu'elle peut faire état d'au moins 15 années civiles de salaires pris en compte dans le calcul de la retraite, le montant de cette retraite sera majoré en multipliant le taux mensuel applicable par le nombre de mois effectués entre le mois de mise en paiement de la pension et celui durant lequel l'assuré a atteint 65 ans. Il est possible de travailler jusqu'à l'âge de 70 ans.

Le taux de majoration mensuel varie comme suit, selon le nombre d'années civiles (ayant donné lieu à des salaires enregistrés) dont l'intéressé s'est acquitté jusqu'à la date de mise en paiement de sa retraite :

Âge	Durée de cotisation (en années)	Taux de majoration par mois
Plus de 65 ans	15 à 24	0.33
	25 à 34	0.5
	35 à 39	0.65
	40 ans et plus	1

Lors du calcul du taux de majoration global, il sera tenu compte des mois de travail effectif ayant donné lieu à des salaires enregistrés. Le montant de la surcote ne peut être supérieur à 92 % du meilleur salaire de référence de tous ceux qui entrent en ligne de compte dans le calcul de la pension réglementaire.

### **Enfants**

Les périodes de maternité (congé maternité à temps plein et travail à temps partiel) sont prises en compte dans le calcul des prestations de retraite. Elles sont validées pour les conditions d'ouverture des droits. La rémunération ouvrant droit à pension pour ces périodes est établie sur la base des salaires des six mois précédant le deuxième mois de congé maternité.

Depuis 2002, les périodes de travail à temps partiel, consacrées à s'occuper d'enfants de moins de 12 ans, peuvent être comptabilisées comme des périodes de travail à temps plein, pour autant qu'elles ne dépassent pas trois ans.

### **Chômage**

Les périodes de chômage indemnisé sont prises en compte dans le calcul des prestations de retraite. La rémunération ouvrant droit à pension pour ces périodes est établie sur la base de la rémunération des six mois précédant le deuxième mois de

chômage. Cela vaut pour le chômage comme pour les prestations sociales au titre du chômage.

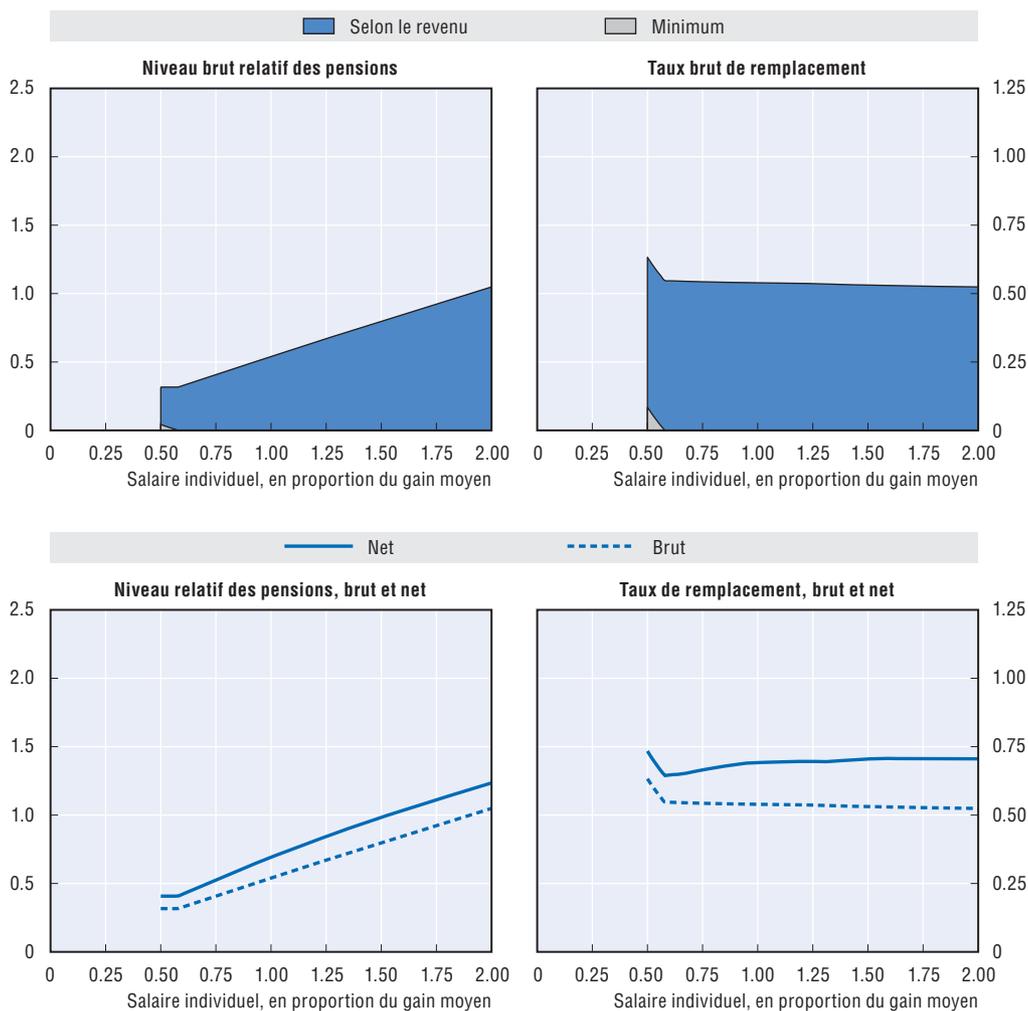
Des règles particulières s'appliquent aux chômeurs de longue durée. Les personnes de 57 ans et plus, en chômage de longue durée, peuvent partir à la retraite à 62 ans et percevoir une retraite à taux plein sans décote sous réserve d'avoir cotisé le nombre minimum d'années requis et d'être en fin de droits.

Un départ en retraite anticipée est également possible à partir de 57 ans, avec 22 années de cotisations dans le cas de personnes ayant perdu leur emploi à 52 ans ou plus. Dans ces cas, la pension est minorée de 6 % par an, pendant cinq années au plus. Le tableau ci-après montre les règles applicables aux allocations chômage, servies après le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Lorsque le chômage résulte d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, le montant de la pension est minoré d'un taux supplémentaire jusqu'à ce que le retraité ait atteint 65 ans.

L'aide octroyée au titre de l'assistance chômage sous conditions de ressources est accordée lorsque la durée de cotisation enregistrée est de plus de 180 jours dans les 12 mois précédant le début du chômage et si la rémunération mensuelle avant l'épisode de chômage est inférieure à 80 % du salaire minimum. Cette allocation peut être maintenue jusqu'à ce que les bénéficiaires remplissent les conditions d'un départ en retraite anticipée sous réserve que ceux-ci n'aient pas moins de 50 ans.

### Résultats de la modélisation des retraites : Portugal



Hommes	Salaire à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Femmes (si différent)						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	37.6	31.6	40.7	53.9	79.7	104.9
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	48.4	40.8	52.5	69.2	98.4	123.5
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	54.4	63.3	54.3	53.9	53.1	52.4
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	65.5	73.4	66.5	69.2	70.5	70.6
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	7.5	8.9	7.5	8.1	8.0	7.9
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.7	10.3	8.7	9.1	8.9	8.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.5	8.9	7.5	8.0	7.6	7.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.7	10.3	8.7	9.1	8.6	8.1

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548371>

# République slovaque

## République slovaque : le système de retraite en 2008

Le régime de retraite public lié à la rémunération est analogue à un système à points, avec des prestations qui dépendent du salaire individuel par rapport au salaire moyen. Les actifs à faible revenu sont protégés par le fait que la retraite est calculée sur un salaire minimum. Tous les retraités peuvent prétendre aux prestations d'aide sociale. Des régimes à cotisations définies ont été mis en place au début de l'année 2005.

## Indicateurs essentiels

		République slovaque	OCDE
Salaire moyen	EUR	8 700	27 800
	USD	12 700	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	5.8	7.0
Espérance de vie	à la naissance	74.6	78.9
	à l'âge de 65 ans	80.3	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	18.3	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

Depuis janvier 2008, 15 années de cotisations à une assurance retraite sont nécessaires pour avoir droit à une pension. L'âge normal de la retraite est progressivement porté à 62 ans pour les hommes comme pour les femmes. Pour les hommes, il a été relevé à 62 ans en 2006. Pour les femmes, le report s'étale sur la période 2004-14. En réalité, c'est en 2024 que l'âge de la retraite à 62 ans s'appliquera uniformément à l'ensemble des femmes, 2015 étant la date du relèvement légal de l'âge de la retraite. Cela signifie, par exemple, que les femmes qui auront 53 ans en 2014 et qui auront élevé au moins cinq enfants verront l'âge de leur retraite à 53 ans relevé de 99 mois.

Dans le cadre du dispositif d'épargne-retraite, il faut non seulement avoir atteint l'âge de la retraite mais pouvoir en outre justifier de 15 années d'épargne.

## Calcul des prestations

### Régime lié à la rémunération

Les cotisants au régime de retraite acquièrent chaque année des points de retraite que l'on calcule en rapportant les salaires individuels au salaire moyen à l'échelle nationale. Les droits à pension sont obtenus en multipliant la somme des points de retraite sur toute la carrière par la valeur du point.

Fixée à 8.9955 EUR pour 2009, la valeur du point de retraite est indexée sur le salaire moyen (en fonction de la croissance observée au troisième trimestre de l'année civile). À l'échelle nationale, le salaire moyen était de 723.03 EUR par mois en 2008. En divisant la valeur du point par le montant de la rémunération, on obtient l'équivalent du taux d'acquisition des droits dans un régime à prestations définies, c'est-à-dire à peu près 1.25 %.

Les salaires pris en compte pour le calcul des cotisations sont plafonnés à quatre fois le salaire moyen. Pour le calcul des prestations, le plafond est déterminé en fonction d'un

maximum de points de retraite, fixé à 3 (trois fois le salaire moyen). Les données sur les salaires sont décalées, de sorte que le plafond pour le premier semestre 2009 représentait quatre fois le salaire moyen de 2007 (668 2 EUR par mois). Au second semestre, le plafond a été établi sur la base des données de 2008 relatives au salaire moyen (723.03 EUR par mois). Pour ce qui est des hypothèses de base concernant la hausse des salaires et des prix, le décalage implique que le plafond des cotisations à payer est légèrement inférieur à quatre fois le salaire moyen de la période.

Les pensions mises en paiement sont indexées sur la moyenne arithmétique de la hausse des salaires et de l'inflation.

Pour les actifs qui adhèrent à des plans à cotisations définies, les prestations dont ils bénéficient dans le cadre du régime public lié à la rémunération sont parties aliquotes de celles des salariés qui restent affiliés au seul régime public. Ces personnes sont supposées tirer l'autre moitié de leur retraite de leur assurance-vie ou d'une formule mixte associant une assurance-vie et une pension de vieillesse.

### **Pension minimum**

Il n'y a pas de pension minimum. Toutefois, la base d'évaluation des droits à pension est au moins égale au salaire minimum qui était, au début janvier 2009, de 295.50 EUR. Le salaire minimum correspond pratiquement à 40 % du salaire moyen.

### **Régime à cotisations définies**

Le taux de cotisation du régime à cotisations définies représente 9 % du salaire. L'adhésion était obligatoire pour les personnes entrant pour la première fois sur le marché du travail à partir de janvier 2005, tous les autres ayant la possibilité de choisir, avant juin 2006, de rester exclusivement dans le régime public ou d'adhérer au régime mixte. Toutefois, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, l'adhésion à un régime mixte est facultative pour les personnes entrant pour la première fois sur le marché du travail. La dernière modification de la loi n° 43/2005 Coll. sur le dispositif d'épargne-retraite, approuvée par le Parlement de la République slovaque, a modifié les conditions d'ouverture de la période durant laquelle il faut décider ou non d'adhérer au second pilier. Cette mesure ne s'applique qu'aux nouveaux entrants et elle est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Les nouveaux entrants ont six mois pour prendre une décision lorsque leur assurance-retraite est établie pour une durée de 150 jours au moins. Lorsque la durée est inférieure à 150 jours, on considère que la période de six mois n'est pas déclenchée. Cette mesure a pour objet d'offrir une certaine protection aux jeunes (notamment aux étudiants) qui travaillent pendant leurs études, mais seulement pendant une période déterminée. Les nouveaux accédants n'ont pas besoin d'attendre 150 jours de cotisations à l'assurance-retraite. Ils peuvent prendre leur décision lorsqu'ils le désirent, dès le lendemain du jour où ils ont commencé à verser des primes au titre de l'assurance retraite. La retraite à cotisations définies peut être perçue sous forme de rente ou selon une formule mixte associant des retraits échelonnés et une rente. La modélisation suppose qu'elle est prise sous la forme d'une rente indexée sur les prix à l'aide de taux de rente unisexes.

## Variantes de carrière

### **Retraite anticipée**

Un départ en retraite anticipée est possible avec des prestations réduites de 0.5 % pour chaque période de 30 jours d'anticipation (ou fraction de ladite période), ce qui est équivalent à 6.5 % par an. Un départ anticipé suppose également que la pension correspondante soit supérieure à 1.2 fois le revenu de subsistance d'un adulte. En 2009, le revenu de subsistance était de 185.19 EUR, ce qu'il est encore à ce jour. Le minimum de subsistance pour l'année civile 2008 représentait 24.7 % du salaire moyen, ce qui signifie que la retraite minimum requise pour pouvoir prendre un départ anticipé devait être supérieure à 222.30 EUR, soit 30 % du salaire moyen. En 2008, le montant moyen d'une retraite correspondant à un départ anticipé était de 327.60 EUR, soit 45.3 % du salaire moyen.

Actuellement, un départ anticipé à la retraite ne peut se faire qu'à trois conditions : avoir tout au plus deux ans de moins que l'âge de la retraite, avoir cotisé pendant 15 ans et avoir satisfait aux conditions relatives au niveau des prestations.

### **Retraite différée**

Il est possible de reporter le départ à la retraite après l'âge normal. La prestation est majorée de 0.5 % par mois de report (6.5 % par an). Pour les personnes qui font valoir leurs droits à la retraite et continuent à travailler, la retraite sera recalculée au moment du départ définitif en ajoutant la moitié des points acquis au cours de cette période.

### **Enfants**

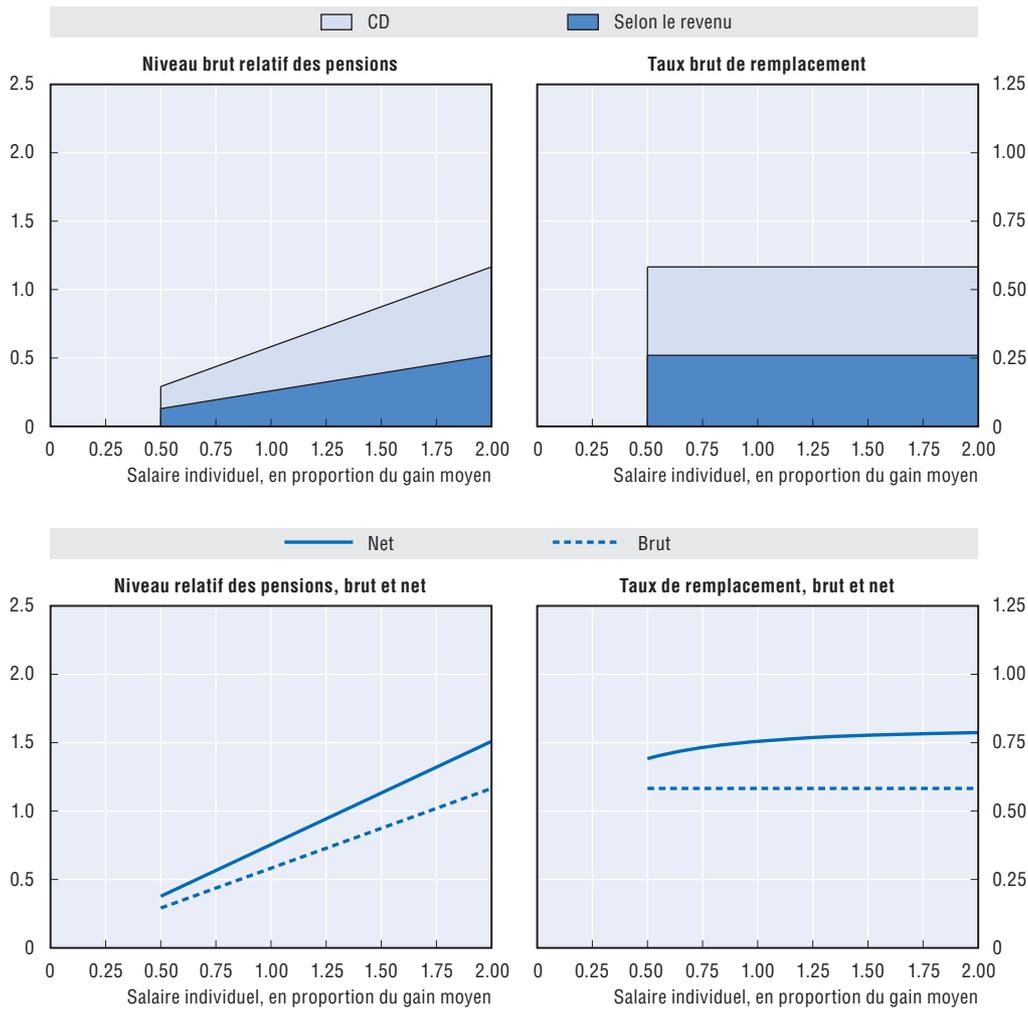
Les périodes d'interruption de carrière consacrées à l'éducation d'enfants de moins de six ans sont validées, l'État prenant à sa charge les cotisations correspondantes. L'assiette retenue pour le calcul des pensions correspond à 60 % du salaire moyen avant l'interruption. Pour le premier semestre de chaque année civile, le calcul est effectué sur la base du salaire moyen deux ans avant l'interruption et pour le second semestre, sur la base de la rémunération de l'année civile immédiatement antérieure à l'absence. Les personnes s'occupant d'enfants handicapés perçoivent des pensions plus généreuses (des majorations sont octroyées aux personnes s'occupant d'enfants handicapés de moins de 18 ans). Tant l'aidant naturel que l'enfant dont il s'occupe doivent résider de façon permanente en République slovaque et l'aidant naturel doit s'inscrire à une assurance retraite au titre des soins qu'il prodigue.

Ces règles s'appliquent également au régime à cotisations définies (pensions de vieillesse).

### **Chômage**

Les demandeurs d'emploi ne bénéficient d'aucune majoration. Ils peuvent toutefois se prévaloir des dispositions relatives à l'assurance retraite facultative.

### Résultats de la modélisation des retraites : République slovaque



Hommes	Salaire à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Femmes (si différent)						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	46.6	28.8	43.1	57.5	86.3	115.1
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	60.4	37.3	55.9	74.5	111.8	149.0
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	57.5	57.5	57.5	57.5	57.5	57.5
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	72.9	68.3	72.3	74.5	76.7	77.7
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.3	11.3	11.3	11.3	11.3	11.3

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548428>

# République tchèque

## République tchèque : le système de retraite en 2008

Le régime public comporte une composante de base et une autre liée à la rémunération calculée selon une formule progressive.

### Indicateurs essentiels

		République tchèque	OCDE
Salaire moyen	CZK	274 500	693 400
	USD	16 100	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	7.4	7.0
Espérance de vie	à la naissance	76.4	78.9
	à 65 ans	80.8	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	22.6	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite va être progressivement relevé à 65 ans pour les hommes dans le cadre de la phase 1 de la nouvelle réforme des retraites. L'âge d'ouverture des droits à retraite se situera entre 62 et 65 ans pour les femmes, en fonction du nombre d'enfants qu'elles auront élevés. La couverture minimum requise de 25 ans sera graduellement portée à 35 ans à raison d'une année supplémentaire tous les ans à compter de 2010. Toutefois, les personnes justifiant d'une couverture de 15 ans (qui sera progressivement portée à 20 ans) peuvent percevoir une pension à partir de 65 ans (puis à compter de l'âge normal de la retraite pour les hommes nés la même année, majoré de cinq ans à partir de 2010).

## Calcul des prestations

### Régime de base

Le montant de la pension de base est de 1 700 CZK (2 170 CZK à partir d'août) par mois, ce qui équivaut à 7.4 % (9.5 %) du salaire. Il n'existe aucune obligation légale d'indexation de la seule prestation de base, mais le montant total des pensions servies doit être revalorisé au minimum de la hausse des prix, majorée d'un tiers de la croissance des salaires réels.

### Régime lié à la rémunération

Le montant de la pension liée à la rémunération correspond à 1.5 % du salaire par année de cotisations. Le salaire de référence est actuellement calculé sur la moyenne de toutes les années écoulées depuis 1985, mais la période prise en compte sera progressivement portée à 30 ans (en 2015). Les rémunérations des années antérieures sont revalorisées sur la base de l'évolution du salaire moyen national.

La formule de calcul des prestations est progressive : le taux de remplacement de la première tranche (soit jusqu'à 10 500 CZK par mois) est de 100 % ; pour la deuxième tranche (entre 10 500 CZK et 27 000 CZK), il est de 30 % et au-delà, il n'est plus que de 10 %. Le premier seuil, en-dessous duquel le taux de remplacement est de 100 %, équivaut à 45.9 % du salaire moyen, alors que le second seuil représente 118.0 % du salaire moyen. Il

n'y a pas d'obligation légale d'indexation de ces seuils, mais ils sont tous les deux modifiés chaque année.

Il n'existe pas d'obligation légale spécifique d'indexation de la composante de la pension servie qui est liée à la rémunération. Toutefois, la prestation globale de retraite (pension de base et liée à la rémunération) est ajustée en fonction de la hausse des prix, majorée d'un tiers au moins de la croissance des salaires réels.

### **Pension minimum**

Le montant total de la prestation de retraite mensuelle minimum nouvellement accordée est de 2 470 CZK (2 940 CZK), laquelle se compose d'une retraite minimum liée à la rémunération de 770 CZK, à laquelle s'ajoute la composante de base de 1 700 CZK (2170 CZK). Elle correspond à 10.8 % (12.9 %) du salaire moyen.

### **Aide sociale**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2007, le minimum vital comporte une seule composante et représente le minimum vital nécessaire pour assurer la subsistance et la satisfaction des autres besoins élémentaires d'une personne. Le minimum vital d'une personne (et donc aussi du retraité vivant seul) s'élève à 3 126 CZK par mois. Au 1<sup>er</sup> janvier 2007, la partie correspondant aux ressources financières nécessaires pour couvrir les frais ordinaires du ménage, c'est-à-dire les frais de logement et services connexes, a été retirée de la structure du minimum vital. La protection sociale relative au logement est assurée par le système d'aide sociale de l'État, qui fournit des allocations logement, et par le système d'aide aux besoins matériels qui prévoit un supplément logement.

### **Pensions privées facultatives**

Il existe une pension complémentaire facultative, qui est par hypothèse du type à cotisations définies. Le taux de cotisation retenu par hypothèse est de 2.8 %.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

Il est possible de partir en retraite trois ans (durée qui sera relevée à cinq ans, mais sans permettre un départ avant l'âge de 60 ans) avant l'âge normal de la retraite, c'est-à-dire à 60 ans pour les hommes et à 59 ou 60 ans pour les femmes sous réserve de justifier d'une couverture de 25 ans, qui sera portée, comme les autres conditions d'ouverture de droits, à 35 ans. Le coefficient total d'acquisition des droits (c'est-à-dire le nombre d'années de cotisations multiplié par le taux d'acquisition) est définitivement réduit de 0.9 % pour chaque tranche de 90 jours durant les 720 premiers jours de retraite anticipée (soit -3.6 % par an), puis de 1.5 % pour chaque tranche de 90 jours suivante (-6 % par an à partir de 2010). Pour une personne ayant effectué une carrière complète, cela correspond à une réduction du montant de la pension (plutôt que du taux de remplacement) de  $3.6/64.5$  ( $1.5 \% \times 43 \text{ ans}$ ) = 5.6 %.

### **Retraite différée**

Il est possible de différer la liquidation des droits au-delà de l'âge normal de la retraite. Le coefficient total acquisition des droits est majoré de 1.5 % par tranche de 90 jours (+6 % par an). En revanche, l'intéressé n'acquiert pas de droits supplémentaires. Il est également

possible de cumuler une retraite et un emploi (à partir de 2010, la pension accordée (coefficient total d'acquisition) sera majorée de 0.4 % par période de 360 jours de travail pendant la durée du versement d'une pension à taux plein). La première phase de la réforme des retraites introduira également la possibilité de percevoir une demi-pension de vieillesse. Le cumul d'une demi-pension de vieillesse et d'un emploi augmentera le coefficient total d'acquisition de 1.5 % pour chaque période de 180 jours travaillés.

### **Enfants**

Les femmes ont le droit de partir en retraite plus tôt en fonction du nombre d'enfants qu'elles ont eus :

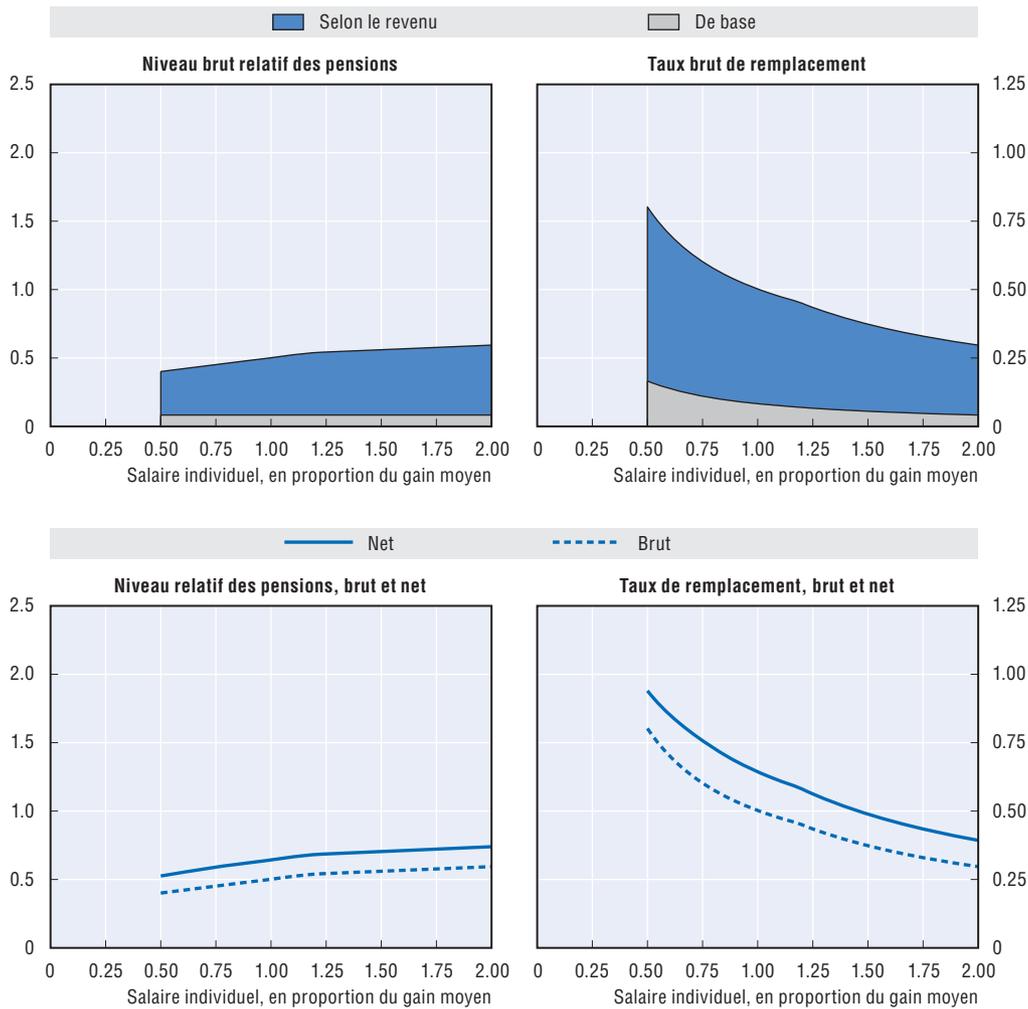
Nombre d'enfants	1	2	3	4+
Retraite anticipée (en années)	0	1	2	3

En outre, les périodes d'inactivité passées à élever des enfants de moins de quatre ans (ou plus, en cas de handicap grave) ouvrent droit à une majoration. Ces années ne sont pas prises en compte dans le calcul de la rémunération aux fins de la retraite de sorte qu'elles ne réduisent pas l'assiette de cotisation (cette approche est utilisée pour toutes les périodes non contributives).

### **Chômage**

Dans le système de retraite, les périodes de chômage indemnisé en fonction du salaire sont validées. La durée des droits à l'assurance-chômage varie avec l'âge : six mois jusqu'à 50 ans, neuf mois de 50 à 55 ans et 12 mois pour les plus de 55 ans. En outre, les périodes de chômage non indemnisé sont également prises en compte à concurrence de trois ans (à partir de 2009, seule une année de chômage non indemnisé avant l'âge de 55 ans sera validée). La période de chômage retenue pour le calcul de la pension est ramenée à 80 %, ce qui signifie que pour une personne dont la carrière comporte cinq ans de chômage, quatre de ces années seront prises en compte dans le calcul de sa retraite. Si la période de chômage est située dans la période décisive (de référence) (soit les 30 dernières années précédant le départ en retraite à partir de 1986) pour le calcul de l'assiette de cotisation moyenne, cette période est exclue du calcul et seul est retenu le revenu sur la base duquel la prime a été acquittée.

### Résultats de la modélisation des retraites : République tchèque



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	46.4	4.1	45.2	50.2	56.0	59.4
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	60.3	52.6	59.1	64.4	870.4	74.0
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	57.3	80.2	60.2	50.2	37.4	29.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	72.5	94.0	75.8	64.4	48.9	39.3
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.0	12.6	79.4	7.9	5.9	4.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	10.8	15.1	11.4	9.5	7.0	5.6
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.9	12.6	9.4	7.7	5.6	4.4
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	10.7	15.1	11.3	9.3	6.8	5.3

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547953>

## Royaume-Uni

### Royaume-Uni : le système de retraite en 2008

Le régime public comporte deux piliers (une pension de base forfaitaire et une retraite complémentaire liée à la rémunération), que complète un vaste ensemble de régimes privés facultatifs. La plupart des salariés sortent du deuxième pilier du régime public pour souscrire différents types de retraites privées. Par ailleurs, une prestation liée à la rémunération (*pension credit*) a été mise en place pour les retraités les plus démunis.

### Indicateurs essentiels

		Royaume-Uni	OCDE
Salaire moyen	GBP	33 600	22 200
	USD	61 500	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	5.4	7.0
Espérance de vie	à la naissance	79.4	78.9
	à 65 ans	83.2	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	27.3	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

L'âge de la retraite, qui est actuellement de 60 ans pour les femmes nées le 5 avril 1950 ou avant et de 65 ans pour les hommes, sera progressivement aligné sur 65 ans sur la période 2010-20. Suite à l'adoption de la loi de 2007 sur les retraites, cet âge sera porté à 66 ans entre 2024 et 2028, à 67 ans entre 2034 et 2036 et à 68 ans entre 2044 et 2046. L'âge d'ouverture des droits à la composante « crédit garanti » du *Pension credit* est de 60 ans ; il va être aligné sur l'âge de la retraite des femmes. La nouvelle composante « crédit d'épargne » du *Pension credit* n'est disponible qu'à partir de 65 ans pour les hommes comme pour les femmes.

Pour avoir droit à la pension publique de base, il faut i) cotiser à la sécurité sociale, ii) être considéré comme tel ou iii) avoir acquis des crédits de retraite correspondant aux 9/10<sup>e</sup> environ de la vie active potentielle (39 ans pour les femmes assujetties à la retraite à 60 ans ; 44 ans pour les hommes et les femmes assujettis à la retraite à 65 ans). Une pension réduite au prorata est versée aux personnes qui ne remplissent pas entièrement les conditions, mais elles doivent répondre au minimum à 25 % de ces conditions (dix ans pour les femmes assujetties à la retraite à 60 ans ; 11 ans pour les hommes et les femmes assujettis à la retraite à 65 ans). Suite à l'adoption de la loi de 2007 sur les retraites, le nombre d'années de cotisations ou les crédits requis pour avoir droit à une pension publique de base à taux plein seront abaissés à 30, et une pension réduite au prorata sera versée aux personnes ayant un minimum d'une année de cotisation ou de crédits et atteignant l'âge de la retraite le 6 avril 2010 ou après cette date.

### Calcul des prestations

#### Régime de base

Le montant de la pension publique de base à taux plein pour une personne seule est de 90.70 GBP par semaine en 2008-09, ce qui équivaut à près de 14 % du salaire moyen.

### **Régime lié à la rémunération**

Pour les salaires compris entre la limite inférieure (4 680 GBP par an en 2008-09) et le premier seuil de salaire (13 500 GBP), le taux de remplacement correspond à 40 % de la différence. La limite inférieure de rémunération représente près de 14 % du salaire moyen, et le premier seuil 40 %. Cela vaut également pour les personnes bénéficiant de crédits de retraite. Cela revient à traiter les personnes dont la rémunération est inférieure à ce premier seuil comme si elles avaient perçu ce niveau de rémunération. Sur la tranche suivante, qui s'arrête à 31 100 GBP en 2008-09, le taux de remplacement est de 10 %. Entre ce seuil et le plafond, le taux de remplacement est de 20 %. Le plafond est de 40 040 GBP en 2008-09. Le seuil supérieur représente environ 93 % du salaire moyen et le plafond 119 % du salaire moyen.

La valeur des prestations est calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière et les rémunérations antérieures sont revalorisées en fonction du salaire moyen à l'échelle nationale. Après le départ à la retraite, les prestations sont indexées sur les prix.

Suite à l'adoption de la loi de 2007 sur les retraites, à compter de 2010, les tranches de revenus seront ramenées à deux. Entre la limite inférieure et le premier seuil de salaire, le taux de remplacement correspondra à 40 % de la différence. À compter d'une date qui reste à fixer, les revenus de la première tranche donneront droit à une prestation forfaitaire de 1.60 GBP par semaine pour chaque année comptant pour la prestation (rémunération 2008-09). De plus, depuis avril 2009, le plafond d'acquisition des droits est gelé via l'introduction d'un point supérieur d'acquisition fixé à 770 GBP par semaine (40 040 GBP par an).

### **Sortie du régime public**

Quelque 35 % des salariés ne sont pas couverts par le second pilier du régime public de retraite (retraite complémentaire), mais affiliés à un régime de retraite professionnel (d'entreprise), à un plan individuel ou encore à un fonds de pension (tous deux proposés par des sociétés de services financiers). Les régimes professionnels sont principalement à prestations définies ; le nombre de dispositifs professionnels à cotisations définies a augmenté rapidement pendant un certain temps, mais il a maintenant reculé. De manière générale, les salariés qui sortent du régime public pour cotiser à un régime privé – ainsi que leur employeur – bénéficient d'un taux réduit de cotisation à la sécurité sociale. Mais si le régime externe est à cotisations définies, l'employeur et le salarié continuent de payer les cotisations de sécurité sociale à taux plein (encore qu'il y ait une légère réduction pour les régimes professionnels à cotisations définies), mais l'État contribue au système en fonction de l'âge du salarié (« bonification »). Les régimes externes à prestations définies doivent respecter des normes minimum de prestations, définies dans un barème de référence (*Reference Scheme Test*). La loi de 2007 sur les retraites prévoit l'abolition des régimes externes à cotisations définies, mesure qui devrait entrer en vigueur à compter de 2012.

Le gouvernement fixe le taux de la bonification sur les cotisations de sécurité sociale ; ce taux est révisé tous les cinq ans selon l'avis de l'Actuaire public. Cette bonification vise à refléter approximativement la valeur des droits à la pension publique auxquels renonce le salarié en cas de sortie du régime public.

### **Régime ciblé**

Le *Pension credit*, mis en place en 2003, est une prestation hebdomadaire non imposable pour les personnes à faible revenu de 60 ans et plus, qui garantit à tous les retraités un revenu minimum. Il s'agit d'une prestation liée à la rémunération, qui ne repose pas sur les cotisations de sécurité sociale. Le *Pension Credit* est composé de deux éléments : le crédit garanti et le crédit d'épargne. Le crédit garanti assure un revenu minimum en accordant une aide financière aux personnes de 60 ans et plus dont le revenu est inférieur au montant de la garantie minimum type. En 2008-09, ce montant était de 124.05 GBP pour une personne seule et de 189.35 GBP pour un couple (ces montants peuvent être plus élevés dans le cas de personnes gravement handicapées, ayant des responsabilités d'aidants ou des frais de logement particuliers).

Le crédit d'épargne est un montant supplémentaire destiné aux personnes de 65 ans et plus disposant d'une épargne modeste pour leur retraite. Il vise à ramener le taux effectif de dégressivité des prestations de 100 % dans les régimes précédents à 40 %. Les personnes dont le revenu (à l'exclusion du crédit garanti) est inférieur au revenu minimum du crédit garanti, mais supérieur au seuil du crédit d'épargne (91.20 GBP pour une personne seule et 145.80 GBP pour un couple en 2008-09) perçoivent 60 % de la différence entre leur revenu et le seuil, à concurrence de 19.71 GBP pour une personne seule et de 26.13 GBP pour un couple. Pour les personnes dont le revenu est supérieur au revenu minimum du crédit garanti (qui n'ont donc pas droit au crédit garanti), le crédit d'épargne maximum est réduit de 40 % de l'excédent de leur revenu par rapport au niveau garanti.

Entre 2010 et 2020, l'âge d'ouverture des droits au *Pension Credit* suivra le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la pension du régime public.

### **Pensions privées facultatives**

Le gouvernement va en outre introduire un nouveau régime national d'épargne-retraite. Basé sur les mêmes principes que le *KiwiSaver* néozélandais, ce régime aura un taux de cotisation par défaut de 8 %, soit légèrement inférieur au taux moyen de cotisation (9 %) des dispositifs professionnels existants à cotisations définies. La modélisation suppose un taux de cotisation égal à 8 % du salaire.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

Le régime public n'autorise pas le versement d'une pension avant l'âge de la retraite.

### **Retraite différée**

Jusqu'en avril 2005, il était possible de reporter la liquidation de la retraite publique dans la limite de cinq ans au-delà de l'âge normal, avec une majoration d'environ 7.4 % par année de report. Depuis avril 2005, cette limite a été supprimée et la majoration a été portée à environ 10.4 % par année pleine de report. Il est également possible de percevoir la pension sous la forme d'une somme globale imposable, sous réserve que le report soit d'au minimum 12 mois consécutifs. Cette somme globale est constituée du montant de la pension publique non perçue pendant la durée du report, majoré d'un taux d'intérêt garanti supérieur d'au moins deux points au taux de base de la Banque d'Angleterre. Le choix doit être fait lors de la liquidation de la pension publique.

**Enfants**

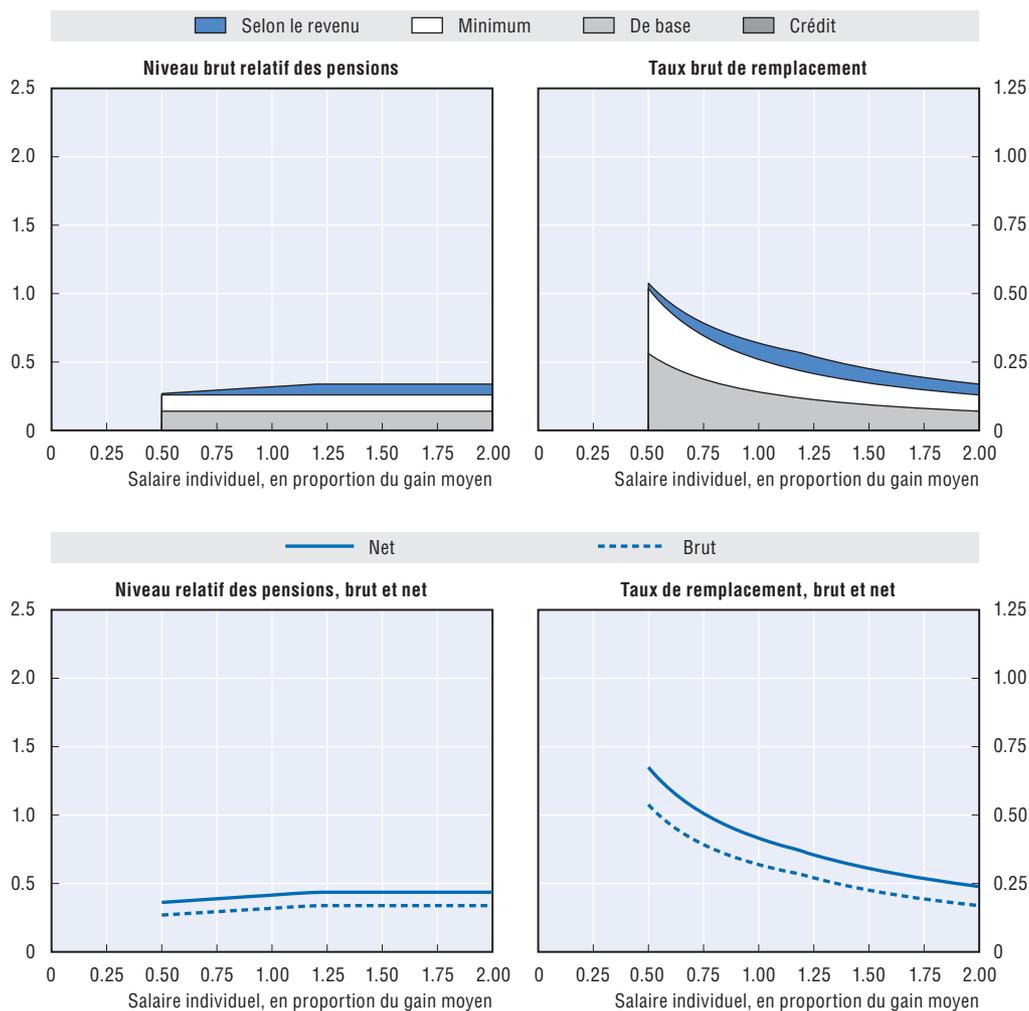
Les deux piliers du régime public de retraite (pension publique de base et retraite publique complémentaire) assurent une protection pour les périodes d'éducation des enfants. Cette protection couvre les personnes qui n'ont pas d'emploi rémunéré et celles qui travaillent mais dont le salaire est inférieur au seuil de cotisation au régime de retraite. Pour la pension publique de base, ce dispositif, appelé *Home Responsibilities Protection (HRP)*, couvre les années consacrées à élever au moins un enfant de moins de 16 ans. Ce dispositif réduit le nombre d'années requis pour percevoir une retraite à taux plein de sorte qu'avec un HRP suffisant seules 20 années d'activité (incluant les périodes pour lesquelles des cotisations à la sécurité sociale peuvent être validées) sont nécessaires pour percevoir une pension publique de base à taux plein. Pour la retraite complémentaire, les années consacrées à l'éducation d'un enfant de moins de 6 ans sont validées ; les parents s'occupant de leurs enfants sont réputés avoir une rémunération égale au premier seuil de salaire (13 500 GBP par an en 2008-09).

Suite à l'adoption de la loi de 2007 sur les retraites, les personnes atteignant l'âge de la retraite publique après 2010 pourront acquérir des droits à la retraite complémentaire au titre de l'éducation de leurs enfants jusqu'à l'âge de 12 ans.

**Chômage**

Les périodes de chômage indemnisé (assurance chômage ou assistance) sont validées pour la pension publique de base. Pour la retraite complémentaire, ces périodes ne sont pas validées.

### Résultats de la modélisation des retraites : Royaume-Uni



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	30.0	26.9	29.4	31.9	33.8	33.8
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	39.5	36.2	38.9	41.5	43.6	43.6
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	37.0	53.8	39.2	31.9	22.6	16.9
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	48.0	67.5	50.6	41.5	30.5	23.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	5.3	7.6	5.6	4.5	3.2	2.4
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	6.2	9.0	6.5	5.3	3.8	2.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	5.2	7.6	5.5	4.4	3.1	2.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	6.0	9.0	6.4	5.1	3.6	2.7

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548561>

# Slovénie

## Slovénie : le système de retraite en 2008

Le système de retraite est lié à la rémunération et comporte une pension minimum. Les retraités à faible revenu bénéficient d'un dispositif d'aide sociale.

## Indicateurs essentiels

		Slovénie	OCDE
Salaire moyen	EUR	15 800	27 800
	USD	23 100	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	9.6	7.0
Espérance de vie	à la naissance	78.3	78.9
	à 65 ans	82.3	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	24.8	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

Les principales conditions figurent dans le tableau ci-dessous. Pour les femmes, le nombre d'années de cotisations requis pour un départ à la retraite à l'âge minimum augmente de trois mois par an et il atteindra 38 années à partir de 2013. L'âge minimum pour percevoir une pension augmente lui aussi, de quatre mois par an, et s'établira à 58 ans à partir de 2014. L'âge de la retraite pour les femmes ayant une carrière plus courte est également repoussé.

Hommes	Années de cotisations	15	20	40
	Âge de la retraite	65 ans	63 ans	58 ans
Femmes (2008)	Années de cotisations	15	20	36 ans 9 mois
	Âge de la retraite	63 ans	61 ans	56 ans
Femmes (2014)	Années de cotisations	15	20	38
	Âge de la retraite	63 ans	61 ans	58 ans

Un âge pour percevoir la retraite à taux plein a récemment été instauré : il est de 63 ans pour les hommes depuis 2009 et atteindra 61 ans pour les femmes à compter de 2023.

## Calcul des prestations

### Régime lié à la rémunération

Le régime lié à la rémunération verse 35 % de leur salaire aux hommes et 38 % aux femmes, sous réserve que les conditions minimales d'ouverture des droits (15 années de cotisations) soient remplies. Au-delà, le taux d'acquisition des droits est de 1.5 % par an, ce qui signifie que le taux de remplacement, pour une carrière complète (40 années de cotisations pour les hommes, 38 pour les femmes), s'établit à 72.5 % pour les deux sexes.

Le salaire de référence se fonde sur une période comprenant les meilleures années consécutives depuis 1970. La période de référence a été allongée en 2000 et porte sur 18 années depuis 2008. La pension de retraite est calculée sur la base du salaire individuel net.

Le calcul de l'ajustement des salaires des années antérieures, destiné à refléter l'évolution des prix et du niveau de vie, est actuellement très complexe. Dans un premier temps, les salaires des années antérieures sont revalorisés en fonction de la progression des salaires moyens à l'échelle nationale. Ensuite, pour harmoniser les pensions perçues par les retraités de différentes années, les prestations versées aux nouveaux retraités sont minorées d'un coefficient reflétant l'augmentation des salaires pendant les toutes dernières années. Par exemple, le salaire revalorisé d'un actif partant à la retraite en 2007 était ramené à 76.3 % de son montant total. Pour un départ à la retraite en 2008, le coefficient de réduction était de 74.9 %.

Une base minimum d'évaluation des pensions s'applique au salaire ouvrant droit à retraite. Cette base a connu trois montants différents pendant l'année 2008 pour s'établir en moyenne à 517.40 EUR par mois.

Le salaire ouvrant droit à retraite fait également l'objet d'un plafond, fixé à quatre fois le montant de la base minimum d'évaluation des pensions, soit en moyenne 2 069.60 EUR par mois en 2008.

Les pensions mises en paiement sont revalorisées deux fois par an (en février et en novembre) afin de progresser approximativement au même rythme que le salaire moyen brut. Pour l'augmentation des pensions, la référence est l'évolution de la base minimum pour la pension, qui ne doit pas dépasser (compte tenu des indexations de février et de novembre) l'augmentation estimée du salaire moyen brut de l'année. L'accroissement de la pension moyenne résultant de l'ajustement de la majorité des pensions en février est inférieur à celui qui résulte de l'évolution de la valeur de chaque année admissible depuis 2000.

### **Pension minimum**

La pension minimum est fixée à 35 % de la base minimum pour la pension.

### **Régime ciblé**

Une allocation de sécurité sociale est versée sous conditions de ressources aux retraités à faible revenu. Son montant dépend du nombre d'années de cotisations. Les actifs ayant cotisé pendant 15 ans perçoivent 60 % de la différence entre le seuil retenu pour évaluer l'allocation de sécurité sociale (le revenu minimum visé) et leurs droits à pension. Avec 20 ans de cotisations, ils en perçoivent 70 % et en cas de carrière complète, ils perçoivent 100 % de cette différence.

Le seuil pour l'évaluation de l'allocation de sécurité sociale est de 422.20 EUR depuis le 1<sup>er</sup> février 2008 et il ne dépend pas du nombre d'années de cotisations. La formule d'indexation retenue pour le régime ciblé est la même que pour les autres régimes de retraite.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2008, un retraité percevant une pension inférieure au seuil de l'allocation de sécurité sociale peut bénéficier de cette allocation, à condition que son revenu de 2007, ajouté à celui des membres de sa famille vivant au sein du même ménage, ne dépasse pas 388.86 EUR par membre du ménage et par mois, et que le patrimoine immobilier de l'ensemble de la famille n'excède pas 22 407.55 EUR.

## Variantes de carrière

### Retraite anticipée

En cas de départ à la retraite avant l'âge ouvrant droit à la pension complète, la pension est réduite comme suit :

Âge (limite inférieure)	58	59	60	61	62
Réduction (% par mois)	0.3	0.25	0.2	0.15	0.1
Réduction (% par année)	3.6	3	2.4	1.8	1.2

La réduction maximum possible de la pension de vieillesse est de 18.0 % pour les hommes et de 10.8 % pour les femmes.

### Retraite différée

Lorsqu'une personne décide de ne pas faire valoir ses droits à la pension de vieillesse alors qu'elle a atteint l'âge minimum requis (58 ans pour les hommes et 56 ans pour les femmes en 2008, 58 ans pour les deux sexes à partir de 2014), les années supplémentaires d'assurance restant à courir jusqu'à l'âge fixé pour la pension complète sont assorties d'un taux d'acquisition des droits plus élevé.

	Années de cotisations (limite inférieure)				
Hommes	41	42	43	44	> 44
Femmes	39	40	41	42	> 44
Taux d'acquisition (%)	3	2.6	2.2	1.8	1.5

Il existe également un ajustement des prestations pour les personnes qui reportent la liquidation de leur retraite au-delà de l'âge ouvrant droit à une pension complète. Pendant la première année (entre 63 et 64 ans pour les hommes et entre 61 et 62 ans pour les femmes), la majoration est de 0.3 % par mois. Elle revient à 0.2 % par mois la deuxième année et à 0.1 % la troisième année. La majoration maximum possible est donc de 7.2 %.

### Enfants

Les congés de maternité sont validés par le régime de retraite dans la limite d'un an. L'État prend en charge les cotisations sur la base du salaire minimum. Les prestations versées au titre de cette période sont calculées sur la base des salaires perçus par la mère lorsqu'elle travaillait.

De plus, si l'un des parents décide de travailler à temps partiel jusqu'à la troisième année de l'enfant, il est considéré comme travaillant à temps plein.

Il est également possible de cotiser à titre volontaire pendant les périodes où l'on s'arrête de travailler pour élever un enfant, jusqu'au septième anniversaire de celui-ci.

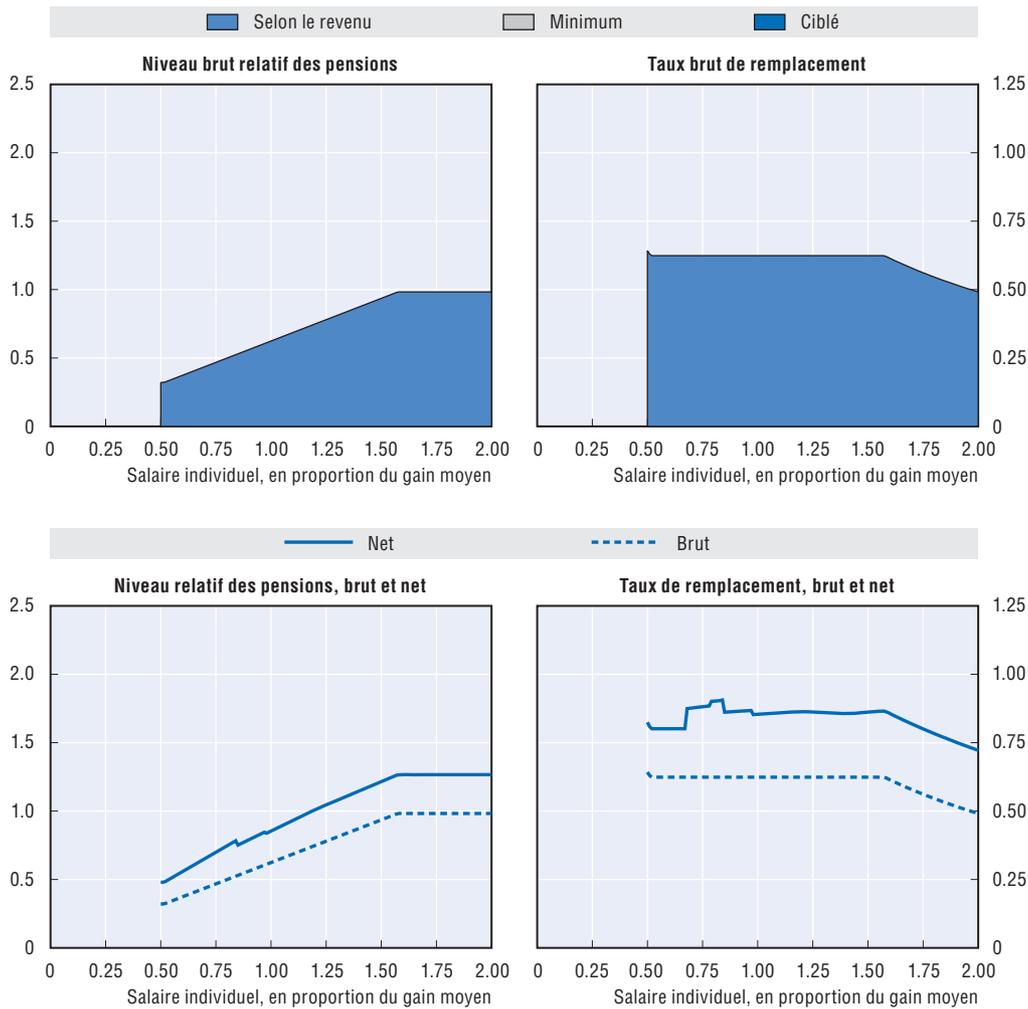
### Chômage

Les bénéficiaires d'allocations de chômage sont couverts par le régime de retraite ; c'est l'Agence pour l'emploi qui verse alors les cotisations. Les personnes âgées de plus de 50 ans et ayant cotisé 25 ans peuvent percevoir des allocations de chômage pendant

18 mois, durée qui passe à 24 mois pour les travailleurs plus âgés (55 ans et plus) ayant cotisé 25 ans. Pour ceux qui sont au chômage plus longtemps et qui ont épuisé leurs droits aux allocations de chômage, l'État verse les cotisations et valide jusqu'à trois années pour que le bénéficiaire puisse répondre aux conditions d'ouverture des droits à une pension de retraite.

Le montant des allocations de chômage (au titre de l'assurance et de l'aide sociales) est pris en compte dans le calcul des prestations de retraite.

Résultats de la modélisation des retraites : Slovénie



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	50.5	32.1	46.8	62.4	93.6	98.3
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	75.5	48.0	69.9	85.4	121.5	126.6
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	62.4	64.3	62.4	62.4	62.4	49.1
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	90.2	82.5	88.1	85.4	86.2	72.2
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	12.6	13.0	12.6	12.6	12.6	9.9
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	16.9	17.4	16.9	16.9	16.9	13.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	12.6	13.0	12.6	11.5	10.9	8.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	16.9	17.4	16.9	15.5	14.7	11.5

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548447>

## Suède

### Suède : le système de retraite en 2008

La partie liée à la rémunération repose sur un système de comptes notionnels, auquel s'ajoute une modeste cotisation obligatoire à des régimes individuels par capitalisation à cotisations définies. Il existe par ailleurs un complément de retraite soumis à conditions de ressources. Les régimes de retraite professionnels, qui comprennent des éléments à prestations définies et des éléments à cotisations définies, ont une large couverture.

### Indicateurs essentiels

		Suède	OCDE
Salaire moyen	SEK	352 500	267 800
	USD	53 400	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	7.2	7.0
Espérance de vie	à la naissance	80.9	78.9
	à 65 ans	84.0	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	30.2	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

La pension liée à la rémunération et la « premium pension » peuvent être liquidées à partir de 61 ans.

Le droit à une retraite garantie est acquis après trois années de résidence. La liquidation de ce droit est possible à partir de 65 ans. La retraite garantie maximum est acquise après 40 années de résidence ; pour des durées plus courtes, elle est réduite au prorata.

### Calcul des prestations

Des cotisations, égales à 18.5 % de la rémunération ouvrant droit à pension, sont créditées puis revalorisées selon une moyenne mobile sur trois ans du salaire moyen à l'échelle nationale. La rémunération ouvrant droit à pension se définit comme le salaire diminué de la part salariale des cotisations au régime de retraite (c'est-à-dire au système de comptes notionnels comme au *Premium Pension System*), laquelle se monte à 7 % du salaire brut, ce qui donne un taux de cotisation effectif sur le salaire brut de 17.21 %, ventilé en 14.88 % au système de comptes notionnels et 2.33 % aux régimes par capitalisation à cotisations définies. Les cotisations ne sont prélevées que lorsque la rémunération annuelle dépasse un plancher de 17 343 SEK en 2008, soit un peu moins de 5.0 % du salaire moyen, mais elles sont dues sur l'intégralité de la rémunération pour toutes les personnes gagnant plus que ce plancher. La rémunération ouvrant droit à pension et servant de base au calcul des prestations est plafonnée à 360 000 SEK en 2008, ce qui donne un plafond effectif en termes de salaire brut de 387 360 SEK en 2008 (environ 110 % du salaire moyen). Les cotisations patronales sont également soumises à ce plafond, mais les rémunérations au-delà de ce plafond sont soumises à une taxe supplémentaire. Le taux de cette taxe est identique à celui de la cotisation de retraite mais son produit est directement crédité au budget de l'administration centrale et ne donne lieu à aucun droit à pension.

### **Régime lié à la rémunération**

Le nouveau régime lié à la rémunération utilise un système de comptes notionnels. Les comptes notionnels sont augmentés chaque année du capital de retraite des personnes décédées qui est réparti entre les survivants du même âge (« gains hérités »). Les gains hérités des personnes qui décèdent avant l'âge auquel le départ à la retraite devient possible (61 ans) sont importants. Après cet âge, ce coefficient est estimé sur la base de la mortalité observée sur une période antérieure (calculée à partir de tables de mortalité unisexe sur cinq ans).

Lors du départ à la retraite, le capital fictif constitué est converti en rente, à l'aide d'un coefficient qui dépend de l'âge individuel du départ à la retraite et de l'espérance de vie à cette date (sur la base des tables de mortalité unisexe des cinq années précédentes). Dans ce calcul, on suppose un taux d'actualisation réel de 1.6 % par an. À titre d'exemple, la valeur du coefficient de rente à 65 ans est de 15.4 pour l'année 2000 ; elle passera à 16.8 d'ici à 2020 et à 17.4 d'ici à 2040. Le coefficient de rente est actuellement de 18.0 pour un départ à 61 ans et de 12.8 pour un départ à 70 ans pour les personnes nées en 1940.

Après le départ à la retraite, les pensions sont revalorisées en fonction de la hausse du salaire moyen nominal, diminuée du taux d'intérêt implicite de 1.6 % pour le nombre d'annuités.

Par ailleurs, un « mécanisme d'équilibre » a été mis en place : si les actifs (fonds de régulation plus valeur estimée des recettes de cotisations) deviennent inférieurs aux passifs (capital fictif constitué et valeur en capital des pensions mises en paiement), alors l'indexation des pensions mises en paiement et les rendements portés au crédit des comptes notionnels sont réduits du ratio actifs/passifs. Le ratio d'équilibre est aujourd'hui de 0.9826. On utilise le ratio d'équilibre de l'année  $t$  pour calculer la valeur d'équilibre ou la nécessité d'actionner le mécanisme d'équilibre pour l'année  $t+2$ . L'activation du mécanisme d'équilibre entraînerait une baisse des taux de remplacement du régime national mais pourrait aussi les faire remonter en cas de redressement du régime et de relèvement de la valeur d'équilibre (l'indice d'équilibre peut être supérieur à l'indice de revenu pendant la période de redressement).

Aux fins de la modélisation, les coefficients de rente sont calculés à l'aide des règles ci-dessus et des données tirées des tables de mortalité de la base de données des Nations Unies sur la population. Le mécanisme d'équilibre est supposé ne pas influencer sur la revalorisation des prestations.

### **Pension minimum**

La « pension garantie » est un complément soumis à conditions de ressources pour les personnes n'ayant qu'un faible montant de prestations au titre des comptes notionnels. Pour une personne seule, la prestation totale garantie s'établissait en 2008 à 87 330 SEK pour un retraité vivant seul né après 1938, soit 25 % du salaire brut moyen.

Pour une personne seule, la pension garantie est dégressive aux taux de 100 % pour la première tranche de 51 660 SEK (2008) de revenu au titre de la pension liée à la rémunération et de 48 % au-delà. Ce seuil est équivalent à 15 % du salaire moyen. Ce n'est que lorsque la pension liée à la rémunération excède 125 870 SEK – près de 36 % du salaire moyen – que le droit à la pension garantie est épuisé.

Aux termes de la législation actuelle, la pension garantie est indexée sur les prix. Cependant, dans la modélisation, l'hypothèse de base pour tous les pays est que la valeur

des prestations de retraite au titre du filet de protection tendra, avec le temps, à suivre le salaire moyen plutôt qu'à diminuer par rapport au niveau de vie général.

À cela s'ajoute une allocation logement qui couvre 93 % des frais de logement, à concurrence de 5 000 SEK par mois pour une personne seule. Cette prestation constitue pour les retraités suédois une part importante du niveau de vie minimum. Elle est soumise à conditions de ressources et n'est pas prise en compte dans les calculs de la modélisation.

### **Régime à cotisations définies**

Un pourcentage complémentaire de 2.5 % du revenu ouvrant droit à pension (soit un taux effectif de cotisation égal à 2.33 % de la rémunération brute) est versé sur un compte de retraite individuel : c'est la « premium pension ». Pour l'investissement de ces fonds, les assurés ont le choix entre un grand nombre de formules.

Lors de leur départ à la retraite, les intéressés peuvent choisir les modalités de perception de ces prestations. Ils peuvent convertir la pension en rente pour éviter les risques d'investissement, mais aussi opter pour une rente variable, leurs fonds continuant d'être investis par le gestionnaire de fonds qu'ils auront choisi. Ces rentes n'ont pas de valeur garantie. Le principe de calcul de la pension dans ce cas est le suivant : l'encours du compte est divisé par le nombre d'annuités (sur la base d'une estimation de l'espérance de vie moyenne) et la pension est créditée d'un taux d'intérêt futur estimé de 3 % moins les frais administratifs. Si le rendement est supérieur à 3 %, soit un versement complémentaire est effectué, soit le solde du compte est plus élevé et, par conséquent, la base de calcul de la pension annuelle est, elle aussi, plus élevée.

### **Régimes professionnels quasi obligatoires**

On estime que l'ensemble des régimes professionnels couvrent près de 90 % des salariés. Il n'existe que quatre grands régimes de ce type. Pour les employés et les cadres, la modélisation a retenu le régime ITP qui associe des éléments à prestations définies et des éléments à cotisations définies. Ce régime a été récemment renégocié. L'ancien système reste en vigueur, avec quelques changements mineurs, pour les personnes nées en 1978 et avant ; le nouveau couvre les personnes nées à partir de 1979.

#### **ITP1**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les salariés nés en 1979 et au-delà commencent à acquérir des droits à pension à partir de l'âge de 25 ans dans le nouveau régime ITP1. Il s'agit d'un dispositif à cotisations définies. La cotisation est égale à 4.5 % du salaire jusqu'à 7.5 fois le revenu de base (360 000 SEK en 2008). Pour les tranches de salaire au-delà de 7.5 fois le revenu de base (divisé par 12 pour un mois), la cotisation est de 30 %. Le salaire ouvrant droit à pension devient le salaire brut versé en espèces, à l'exclusion des remboursements de frais. Les primes sont payées à partir de la première couronne suédoise (SEK) de salaire.

Le salarié peut choisir le type d'épargne et le gestionnaire du fonds. Cependant, la moitié au moins de la cotisation est investie dans une assurance retraite traditionnelle. Le salarié peut également choisir une garantie de remboursement et une protection familiale de un, deux, trois ou quatre fois les montants de base par an sur 5, 10, 15 ou 20 ans. Les cotisations de ceux qui n'indiquent pas de choix sont investies dans une assurance retraite

traditionnelle sans garantie de remboursement ni protection familiale. C'est ce choix par défaut qui a été retenu dans la modélisation.

Les salariés dont le salaire annuel est supérieur à dix fois le revenu de base (480 000 SEK en 2008) peuvent choisir de relever du nouveau régime avec l'accord de leur employeur. Cette possibilité s'applique que le salarié relève d'un plan ITP2 traditionnel ou qu'il ait opté pour un autre plan ITP.

## Variantes de carrière

### **Retraite anticipée**

Il est possible de partir en retraite à partir de 61 ans dans le régime public de retraite (pension liée à la rémunération et « premium pension »). Il n'y a pas d'âge fixe de départ à la retraite. Les comptes notionnels et les calculs de rente assurent une réduction actuarielle automatique en fonction de l'âge du départ à la retraite.

La pension garantie soumise à conditions de revenu ne peut être liquidée avant 65 ans. Que la pension basée sur les comptes notionnels soit liquidée avant ou après 65 ans, la pension garantie reste calculée comme si elle avait été liquidée à 65 ans.

Dans le nouveau régime ITP1, les pensions sont normalement servies à partir de 65 ans, mais elles peuvent l'être à partir de 55 ans. Les pensions sont à vie mais elles peuvent être servies intégralement ou partiellement pendant une période limitée d'au minimum cinq ans. Dans la modélisation, la rente est considérée comme viagère. Le montant de la pension est déterminé par le total des primes versées, le rendement, les droits et taxes, et la durée pendant laquelle la pension sera versée.

### **Retraite différée**

Le bénéficiaire de la pension basée sur un système de comptes notionnels et de la « premium pension » peut être différé sans limite d'âge supérieure, là encore avec ajustement actuariel automatique. Il est également possible de cumuler un emploi et une retraite. Enfin, la retraite peut faire l'objet d'une liquidation partielle (à 25 %, 50 % ou 75 % de la pension à taux plein). La pension garantie est ajustée par rapport aux autres pensions du régime vieillesse suédois et aux régimes nationaux étrangers comparables, mais elle n'est pas réduite par les revenus du travail ou du capital, des retraites professionnelles ou d'une assurance retraite privée. Il est donc également possible de cumuler un emploi et la pension garantie.

La retraite professionnelle ITP1 peut être reportée après l'âge de 65 ans, mais aucun droit supplémentaire à pension ne peut être acquis après cet âge.

### **Enfants**

Dans le régime public de retraite, les années durant lesquelles les personnes concernées ont et vivent avec des enfants de moins de quatre ans sont validées. Dans un ménage biparental, en l'absence de choix signalé, les périodes validées vont au parent ayant le revenu le plus bas. Les majorations sont calculées selon la formule la plus intéressante parmi les trois suivantes. 1) Si le revenu est nul ou inférieur à la rémunération des années précédentes, les majorations sont établies sur la base du salaire de l'année précédant la naissance de l'enfant. 2) Pour les salariés à faible revenu ou les personnes qui ne travaillaient pas avant d'avoir des responsabilités liées aux enfants, les majorations sont établies sur la base de 75 % du salaire moyen à l'échelle nationale. 3) Si le revenu

augmente effectivement ou s'il ne diminue pas de façon sensible après le début des responsabilités liées aux enfants, la majoration est fixée à une fois le revenu de base. Dans les trois cas, l'État prend en charge l'intégralité des cotisations au système de retraite (à la fois la pension liée à la rémunération et la « premium pension »), mais seulement à concurrence du plafond de rémunération prévu par le système de retraite décrit à la section « Calcul des prestations ».

Par ailleurs, les allocations versées aux personnes en congé parental sont également considérées comme un revenu ouvrant droit à pension. Le bénéficiaire acquitte la cotisation salariale de retraite de 7 % sur le revenu de ses prestations. L'État prend en charge l'ensemble des cotisations patronales (10.21 %) sur les prestations de la sécurité sociale y compris les allocations parentales.

L'allocation parentale est versée comme suit pendant 480 jours :

- 390 jours à 80 % du revenu annuel du parent à concurrence d'un plafond égal à dix fois le montant des prix de base (l'équivalent d'un salaire mensuel de 34 175 SEK en 2008) ;
- 90 jours à un taux uniforme et forfaitaire de 180 SEK/jour.

L'allocation parentale est calculée sur une base journalière. Les parents à revenu modeste ou nul perçoivent une allocation minimum garantie de 180 SEK/jour. Les 480 jours d'allocation parentale sont répartis à parts égales entre les deux parents (240 jours pour chacun). Un parent peut également transférer à l'autre jusqu'à 180 de ses jours.

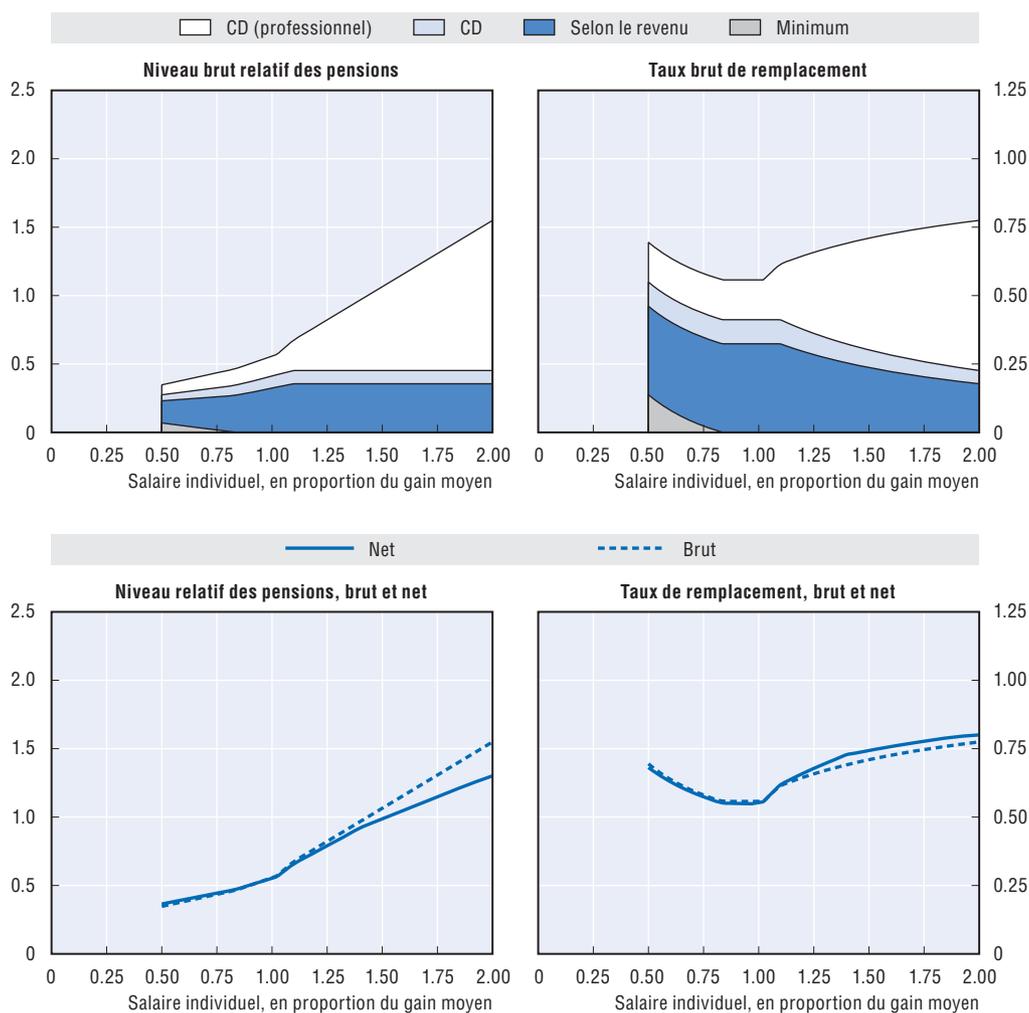
Dans le régime professionnel ITP, il est recommandé à l'employeur de cotiser pour la retraite d'un salarié pendant des périodes allant jusqu'à 11 mois de congé parental (ce que font la plupart des employeurs).

### **Chômage**

Les allocations chômage et de formation versées aux demandeurs d'emploi participant à des programmes actifs du marché du travail entrent dans les revenus ouvrant droit à pension et l'État prend à sa charge la part patronale des cotisations. Les allocations chômage liées à la rémunération sont égales à 80 % de la rémunération antérieure pendant les 200 premiers jours. Entre le 201<sup>e</sup> et le 300<sup>e</sup> jour, l'allocation représente 70 % de la rémunération antérieure. Par la suite, elle est suspendue, à moins que l'un des deux parents ait un enfant de moins de 18 ans, auquel cas l'allocation correspondante demeure, pendant 150 jours supplémentaires, de 70 % de la rémunération antérieure. Les allocations chômage sont plafonnées à 680 SEK par jour et fixées au minimum à 320 SEK par jour (seulement si le demandeur d'emploi a travaillé à temps plein pendant les 12 mois précédant l'épisode de chômage).

Après avoir perçu un certain nombre de jours d'allocation chômage, le bénéficiaire a le droit de s'inscrire à un programme de garantie d'emploi et de développement personnel, et de percevoir des prestations à ce titre. Si le demandeur d'emploi percevait une allocation chômage avant son inscription au programme, la prestation sera égale à 65 % du salaire qu'il percevait avant de perdre son emploi (680 SEK au maximum par jour). Dans le cas contraire, la prestation s'élève à 223 SEK par jour.

### Résultats de la modélisation des retraites : Suède



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	48.4	34.1	42.6	53.8	103.0	150.1
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	48.8	35.9	43.6	53.6	96.4	127.3
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	53.8	68.3	56.8	53.8	68.7	75.0
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	53.3	67.0	56.3	53.6	72.6	78.3
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.1	11.5	9.6	9.1	11.5	12.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	10.2	12.9	10.8	10.2	12.9	14.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	6.7	8.9	7.2	6.6	7.9	7.8
	7.5	9.9	8.1	7.5	8.8	8.7

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548504>

## Suisse

### Suisse : le système de retraite en 2008

Le système de retraite suisse comporte trois composantes principales. Le régime public est lié à la rémunération, mais selon une formule progressive. Il existe également des retraites professionnelles obligatoires et une prestation complémentaire soumise à conditions de ressources.

### Indicateurs essentiels

		Suisse	OCDE
Salaire moyen	CHF	74 500	44 000
	USD	68 700	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	6.4	7.0
Espérance de vie	à la naissance	81.7	78.9
	à 65 ans	85.0	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	27.0	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

L'âge d'ouverture des droits à retraite dans le régime public et dans les dispositifs professionnels obligatoires est actuellement de 65 ans pour les hommes et de 64 ans pour les femmes. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, 44 années de cotisations sont nécessaires pour les hommes et 43 pour les femmes.

### Calcul des prestations

#### Régime lié à la rémunération

La retraite du régime public est calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière. Si ce chiffre est inférieur à 39 780 CHF, le droit à pension acquis est de 9 812.4 CHF, auxquels s'ajoutent 26 % de la rémunération moyenne sur l'ensemble de la carrière. S'il est supérieur à ce seuil, le droit à pension est de 13 790.4 CHF, majorés à hauteur de 16 % de la rémunération moyenne sur l'ensemble de la carrière.

Le montant de la pension minimum est de 13 260 CHF, et la pension maximum est égale à deux fois ce montant, soit l'équivalent de respectivement 18 % et 36 % du salaire moyen. La prestation maximum est atteinte lorsque la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière s'élève à 79 560 CHF, ce qui correspond à 107 % du salaire moyen à l'échelle nationale.

Les pensions mises en paiement sont indexées à 50 % sur les prix et à 50 % sur le salaire nominal.

#### Régimes professionnels obligatoires

Le système des retraites professionnelles obligatoires a été mis en place en 1985. Il s'articule autour de « crédits définis » porté sur un compte de retraite individuel. Ces crédits varient en fonction de l'âge et du sexe :

Hommes et femmes, âge (femmes à partir de 2005)	25-34	35-44	45-54	55-64
Femmes, âge (1987-2004)	25-31	32-41	42-51	52-62/63
Crédit (en % du salaire coordonné)	7	10	15	18

La valeur des crédits accumulés au moment du départ à la retraite dépend naturellement du taux d'intérêt appliqué aux cotisations des années antérieures. Pendant longtemps (jusqu'à fin 2002), ce taux a été de 4 %, mais il a été ramené à 3.25 % en 2003 et à 2.25 % en 2004. En 2005, il a été relevé à 2.5 %, puis à 2.75 % en 2008. Si le taux d'intérêt est globalement équivalent au taux de progression de la rémunération, un homme ayant fait une carrière complète aura, à 65 ans, des crédits cumulés correspondant à 500 % de sa rémunération. Toutefois, des résultats supérieurs (ou inférieurs) sont possibles si le taux d'intérêt est supérieur (inférieur) à la hausse de la rémunération. La modélisation suppose que le taux d'intérêt appliqué aux crédits sera, à long terme, équivalent à l'évolution de la rémunération.

Un taux de rente minimum de 7.05 % pour les hommes (65 ans) et de 7.1 % pour les femmes (64 ans) est appliqué à ce capital fictif, ce qui donne pour une carrière complète un taux de remplacement de  $500 \times 7.05 = 35.25$  % pour les hommes (sous réserve que le taux d'intérêt soit égal à la progression de la rémunération). À compter de 2005, ce taux est ramené progressivement de 7.20 % à 6.8 % sur dix ans.

Les crédits définis (et donc le taux de remplacement) ne s'appliquent qu'au salaire « coordonné ». Il s'agit de la rémunération comprise entre les trois quarts de la pension maximum du régime public (19 890 CHF) et trois fois le montant de cette pension (79 560 CHF). Ces seuils sont équivalents à respectivement 27 % et 107 % du salaire moyen. La déduction de coordination correspond à 7<sup>e</sup> de la pension maximum du régime public (23 205 CHF). On notera que le plafond de la rémunération ouvrant droit à pension est le même dans le régime public et dans les dispositifs professionnels obligatoires. Le salaire coordonné minimum est fixé à 1/8<sup>e</sup> de la valeur maximum. Les crédits sont acquis à hauteur de ce minimum pour les personnes dont le salaire coordonné est inférieur à ce niveau.

### **Régime ciblé**

Le montant de la prestation annuelle est la part des dépenses constatées excédant les déterminants du revenu. Le montant des dépenses au titre des besoins élémentaires est fixé par la loi ; il est de 18 140 CHF pour une personne seule (27 210 CHF pour un couple), ce qui équivaut respectivement à 24 % et 36 % du salaire moyen. La prestation complémentaire est indexée de la même façon que les pensions publiques de retraite, à savoir à 50 % sur les prix et à 50 % sur les salaires. Pour les retraités modestes, des compléments d'un montant discrétionnaire peuvent être décidés au niveau des cantons, mais la modélisation ne les prend pas en compte.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

Dans le régime public, le départ en retraite anticipée est possible deux ans avant l'âge normal de la retraite, c'est-à-dire à 63 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes, en 2005. Pour chaque année d'anticipation, la pension à taux plein subit une décote de 6.8 %. Cela équivaut à un ajustement actuariel, tel que l'opèrent d'autres pays, de 4.5 % (et 1/44<sup>e</sup>, soit 2.3 %, de l'ajustement reflète l'année de cotisation manquante).

Pour les femmes nées en 1947 ou avant, la réduction de la pension par rapport au taux plein est de 3.4 % par année d'anticipation.

Les plans professionnels autorisent les départs anticipés. Dans la pratique, ils peuvent autoriser un départ jusqu'à cinq ans avant l'âge normal, mais chaque régime peut décider de sa propre politique. De façon générale, le taux de rente légal, de 7.05 % à 65 ans (7.1 % à 64 ans pour les femmes), est réduit de 0.2 point par année d'anticipation (on notera que ce taux de conversion sera progressivement ramené à 6.8 % sur dix ans à partir de 2005). La réduction de 0.2 point équivaut à un ajustement actuariel, selon la mesure classique, de 2.8 % à 2.95 % par année d'anticipation (augmentant avec la durée d'anticipation). Si l'on tient compte également de la perte de cotisations et de crédits qu'entraîne le départ anticipé à la retraite, la réduction de la prestation théorique est comprise entre 7.6 % (pour un an d'anticipation) et 6.6 % (pour cinq ans) par année d'anticipation. Plus le départ est précoce, plus la perte augmente (la fourchette indiquée va de 64 à 60 ans).

### **Retraite différée**

La retraite du régime public et les retraites professionnelles peuvent être différées au-delà de l'âge normal de la retraite. Les pensions sont ajustées de la même façon que pour les départs anticipés. La pension peut être différée jusqu'à cinq ans après l'âge normal de la retraite. Elle est majorée comme suit :

Report	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Ajustement (%)	5.2	10.8	17.1	24.0	31.5

Il est également possible de liquider la retraite du régime public à 65 ans et de continuer à travailler.

Pour les personnes travaillant au-delà de 65 ans, il n'est pas prélevé de cotisation si leur rémunération est inférieure à 16 800 CHF par an. Pour les salaires supérieurs à ce niveau, la cotisation est prélevée en cas de report de la pension ou en cas de cumul de la retraite et d'un emploi, mais aucun droit supplémentaire à pension ne peut être acquis.

Dans les régimes professionnels, le taux de rente est majoré de 0.2 point par année de report conformément à une recommandation de l'Office fédéral des assurances sociales (les fonds de pension fixent librement le montant de cette majoration). Dans la pratique, les autorités autorisent un report pouvant aller jusqu'à cinq ans.

En principe, il est possible de cumuler une retraite professionnelle et un emploi. Dans la pratique, il s'agit principalement de personnes n'ayant pas effectué une carrière complète ou de personnes ayant pris une retraite non pas différée, mais anticipée. En conséquence, la modélisation suppose que les personnes qui continuent de travailler au-delà de l'âge normal de la retraite reportent la liquidation de leur retraite professionnelle. Après 65 ans, on cesse de cotiser au régime public.

### **Enfant**

Dans le régime public, les années consacrées à l'éducation d'enfants (de moins de 16 ans) sont validées comme si la rémunération avait été égale à trois fois la pension minimum de l'année au cours de laquelle le parent part à la retraite. Pour 2008, cette pension était de 39 780 CHF, soit 52 % du salaire moyen national. Si le parent est marié durant la période considérée, la majoration est répartie à parts égales entre les conjoints.

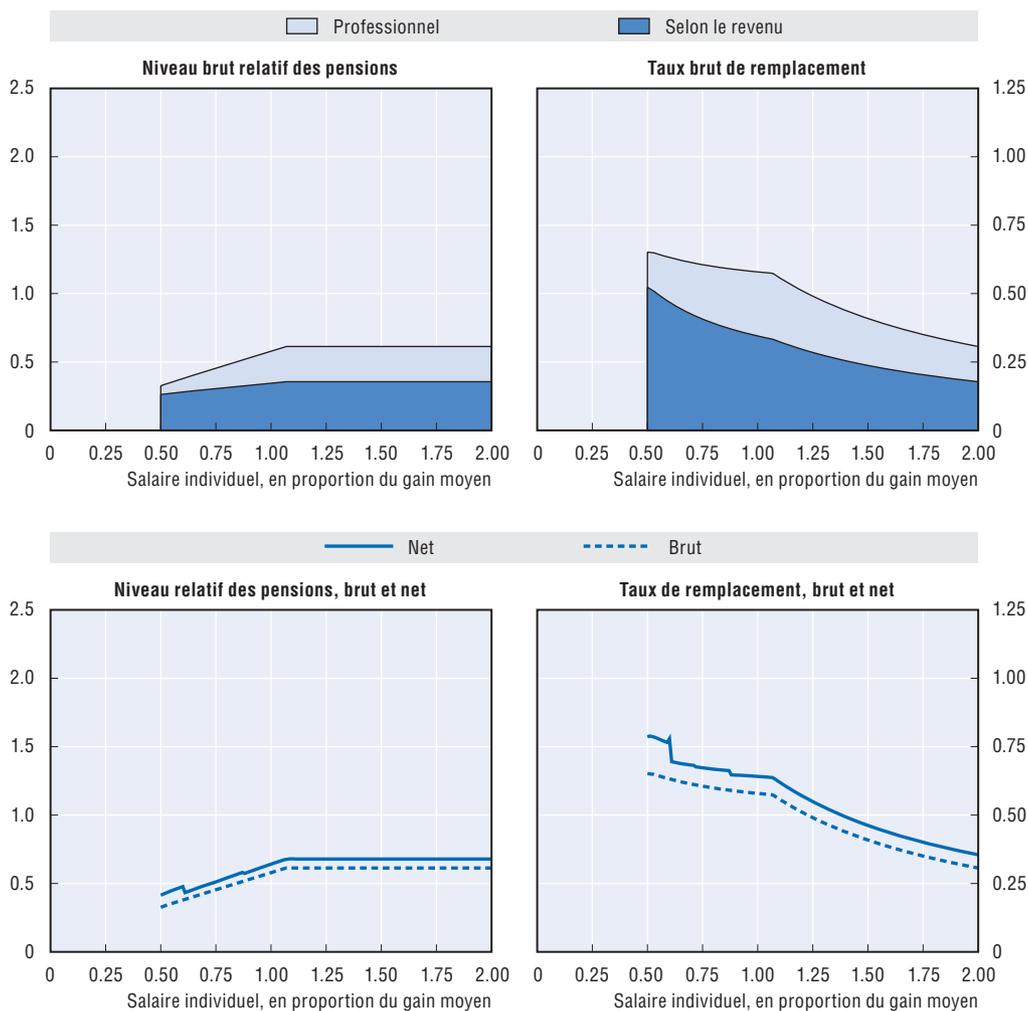
L'octroi de périodes validées en lien avec l'éducation des enfants n'est pas imposé dans les régimes professionnels.

### **Chômage**

Les allocations chômage sont assujetties au paiement des cotisations de sécurité sociale et donc comptabilisées comme des salaires pour le calcul de la pension publique. L'assurance chômage verse 80 % du salaire antérieur. Les personnes sans enfant à charge qui perçoivent une indemnité journalière totale supérieure à 140 CHF et les personnes qui ne souffrent pas d'un handicap perçoivent 70 % du salaire assuré. La durée de l'assurance chômage varie entre 260 et 520 jours. Un chômeur en fin de droits qui relève de l'aide sociale n'a pas de cotisations à payer. Si son revenu est très bas, ce sont bien souvent les autorités municipales qui payent la cotisation minimum.

Dans les plans professionnels, les périodes de chômage ne sont pas validées.

### Résultats de la modélisation des retraites : Suisse



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions	50.4	32.6	45.4	57.9	61.3	61.3
(en % du salaire moyen brut)	49.8	32.4	44.9	57.1	60.4	60.4
Niveau relatif net des pensions	57.0	41.4	51.2	64.1	67.9	67.9
(en % du salaire moyen net)	56.2	41.2	50.6	63.2	66.9	66.9
Taux de remplacement brut	59.3	65.2	60.6	57.9	40.9	30.7
(en % du salaire individuel brut)	58.5	64.7	59.8	57.1	40.3	30.2
Taux de remplacement net	66.4	78.6	67.3	64.1	46.2	35.5
(en % du salaire individuel net)	65.5	78.1	66.5	63.2	45.5	35.0
Patrimoine retraite brut	11.1	12.4	11.3	10.8	7.6	5.7
(en multiple du salaire individuel brut)	12.6	14.2	13.0	12.2	8.6	6.5
Patrimoine retraite net	9.3	11.8	9.6	8.9	6.3	4.7
(en multiple du salaire individuel brut)	10.7	13.5	10.9	10.1	7.1	5.4

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548523>

# Turquie

## Turquie : le système de retraite en 2008

Le régime public de retraite comporte une partie liée à la rémunération, avec un filet de protection soumis à conditions de ressources et une retraite complémentaire forfaitaire.

## Indicateurs essentiels

		Turquie	OCDE
Salaire moyen	TRY	18 800	52 700
	USD	14 500	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	6.1	7.0
Espérance de vie	à la naissance	71.8	78.9
	à 65 ans	79.0	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	10.1	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

Les personnes entrées dans le système entre septembre 1999 et octobre 2008 peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à 60 ans pour les hommes et 58 ans pour les femmes sous réserve d'avoir cotisé 7 000 jours. Une autre possibilité est d'avoir 25 ans d'assurance avec 4 500 jours de cotisation. Les assurés entrés dans le système depuis octobre 2008 peuvent liquider leur retraite à partir d'un âge qui va être relevé progressivement de 60 à 65 ans pour les hommes et de 58 à 65 ans pour les femmes, avec 7 200 jours de cotisation. Depuis la même date, l'autre possibilité est d'avoir 25 ans d'assurance avec 5 400 jours de cotisation.

La pension soumise à conditions de ressources est versée uniquement aux personnes handicapées ne bénéficiant pas d'autres droits au titre de la sécurité sociale et aux personnes âgées de 65 ans et plus.

## Calcul des prestations

### Régime lié à la rémunération

#### Entrée entre septembre 1999 et octobre 2008

Dans ce régime, la pension est calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière, revalorisée en fonction de la croissance du PIB nominal et de l'évolution de l'IPC  $[(1+\text{GDP}) \times (1+\text{CPI})]$ . La formule de calcul n'est pas linéaire en fonction des années de couverture. Pour les dix premières années, le taux d'acquisition des droits est de 35 % du salaire ; il augmente ensuite de 2 % par an pendant les 15 années suivantes, puis de 1.5 % par année supplémentaire.

#### Entrée depuis octobre 2008

Dans le nouveau régime, la pension est calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière, revalorisée en fonction de la croissance du PIB nominal et de l'évolution de l'IPC  $[(1+\text{CPI}) + 30\% \text{ PIB}]$ . La formule de calcul permet d'acquérir des droits au taux de 2 % par année de couverture, taux qui ne peut dépasser 90 % de la pension.

Les cotisations sont exigées au-delà d'un certain plancher, qui était, au second semestre de 2009, de 693 TRY.

Le salaire ouvrant droit à pension est plafonné à 4 504.50 TRY.

Conformément à la loi adoptée en 1999, les pensions sont indexées mensuellement sur l'indice des prix à la consommation. Mais, depuis 2003, l'indexation des pensions mises en paiement est déterminée une ou deux fois par an par les lois de finances ou autres, ou par le Cabinet ministériel. Pour 2009, les pensions ont été augmentées de 3.84 % en janvier et de 1.83 % en juillet.

### **Pension minimum**

Il existe une pension minimum, qui a varié en 2009 entre 590.7 TRY et 608.3 TRY.

### **Régime ciblé**

La pension soumise à conditions de ressources est versée sur une base trimestrielle. Au premier semestre 2009, elle se montait à 90.7 TRY par mois, et au second semestre à 94.8 TRY par mois.

## **Variantes de carrière**

### **Retraite anticipée**

Les salariés de certaines branches (secteur minier, par exemple) et les personnes souffrant d'un handicap peuvent partir en retraite anticipée, mais les autres salariés ne peuvent liquider leur retraite avant l'âge d'ouverture des droits.

### **Retraite différée**

Il est possible de différer le départ en retraite au-delà de l'âge normal.

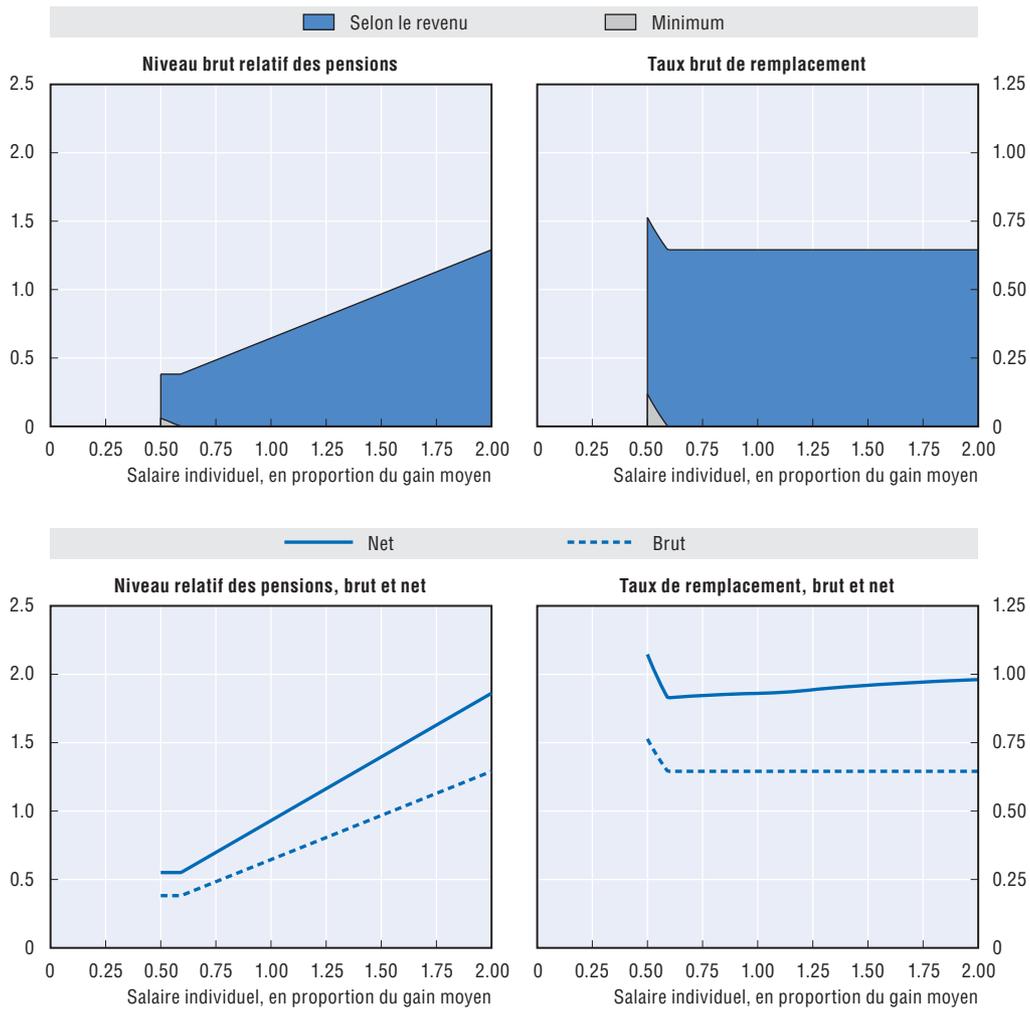
### **Enfants**

Les périodes d'interruption de carrière liées aux enfants ne sont pas validées.

### **Chômage**

Les périodes de chômage ne sont pas validées.

### Résultats de la modélisation des retraites : Turquie



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions <i>(en % du salaire moyen brut)</i>	38.2	38.2	48.4	64.5	96.8	129.1
Niveau relatif net des pensions <i>(en % du salaire moyen net)</i>	55.1	55.1	69.8	93.1	139.6	186.1
Taux de remplacement brut <i>(en % du salaire individuel brut)</i>	69.5	76.4	64.5	64.5	64.5	64.5
Taux de remplacement net <i>(en % du salaire individuel net)</i>	98.0	107.3	92.2	93.1	96.0	98.1
Patrimoine retraite brut <i>(en multiple du salaire individuel brut)</i>	9.2	10.1	8.5	8.5	8.5	8.5
Patrimoine retraite net <i>(en multiple du salaire individuel brut)</i>	10.9	12.0	10.2	10.2	10.2	10.2

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548542>

# Afrique du Sud

## Afrique du Sud : le système de retraite en 2008

Le régime public de retraite est fondé sur un taux uniforme et soumis à condition de résidence. Il existe aussi des régimes professionnels facultatifs, mais leur couverture n'est pas très étendue.

## Indicateurs essentiels

		Afrique du Sud	OCDE
Salaire moyen	ZAR	114 300	335 400
	USD	13 800	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB		7.0
Espérance de vie	à la naissance	51.5	78.9
	à 65 ans	77.7	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	8.0	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

L'âge de la retraite était en 2008 de 61 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes. En avril 2010, il a été ramené à 60 ans pour les hommes.

## Calcul des prestations

### Pension de vieillesse

La pension est soumise à conditions de ressources pour les personnes dont le revenu est inférieur à 27 522 ZAR (personnes seules) et 58 224 ZAR (couples). La prestation peut atteindre 1 010 ZAR par mois pour les personnes seules et 2 020 ZAR pour les couples. Le salaire moyen servant de référence en 2008 était de 114 324 ZAR.

### Pensions privées facultatives

Le taux de cotisation par défaut pour ce régime est de 9 % du salaire, réparti à parts égales entre le salarié et l'employeur.

## Variantes de carrière

### Retraite anticipée

Il n'est pas possible de liquider sa retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits, soit 60 ans.

### Retraite différée

Il n'est pas nécessaire de partir à la retraite pour percevoir la pension de vieillesse. Il est donc possible de cumuler emploi et retraite.

Il n'y a pas d'obligation de liquider la retraite publique à l'âge normal d'ouverture des droits, mais il n'y a aucun avantage à en reporter le bénéfice.

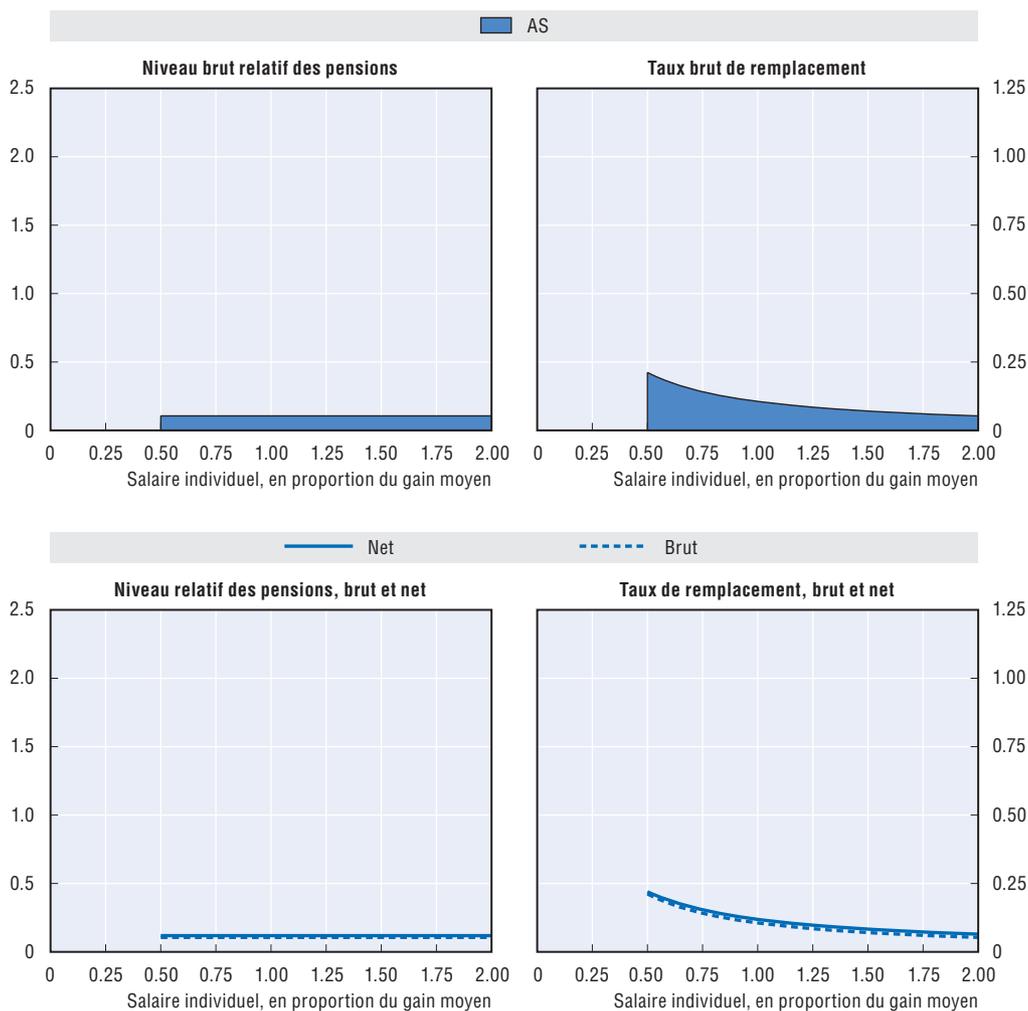
### Enfants

Les périodes d'interruption d'une activité rémunérée aux fins de l'éducation d'un enfant n'ont pas d'incidence sur les droits à la retraite publique.

### Chômage

Les périodes de chômage n'ont pas d'incidence sur les droits à la retraite publique.

### Résultats de la modélisation des retraites : Afrique du Sud



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	10.6	10.6	10.6	10.6	10.6	10.6
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	11.9	11.9	11.9	11.9	11.9	11.9
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	13.1	21.2	14.1	10.6	7.1	5.3
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	14.4	22.0	15.4	11.9	8.3	6.5
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	1.8	2.9	1.9	1.4	1.0	0.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	2.2	3.5	2.4	1.8	1.2	0.9

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548466>

## Arabie Saoudite

### Arabie Saoudite : le système de retraite en 2008

Couverture des salariés des secteurs public et privé. Une affiliation volontaire est possible pour les travailleurs indépendants et les personnes qui travaillent à l'étranger ou ne répondent plus aux conditions de la couverture obligatoire.

### Indicateurs essentiels

		Arabie Saoudite	OCDE
Salaire moyen	SAR	32 600	152 500
	USD	8 700	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB		7.0
Espérance de vie	à la naissance	73.1	78.9
	à 65 ans	79.5	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	5.3	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

L'âge d'ouverture des droits est de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes, à condition de pouvoir justifier d'au moins 120 mois de cotisations effectives ou validées (les périodes validées étant limitées à 60 mois).

Pour les travaux pénibles ou dangereux pour la santé, l'âge de la retraite est de 55 ans pour les hommes, avec au moins 120 mois de cotisations.

### Calcul des prestations

#### Pension de vieillesse

La pension est calculée sur la base de 2.5 % du salaire mensuel moyen de l'assuré sur les deux dernières années pour chaque année de cotisation, à concurrence de 100 %.

La rémunération mensuelle minimum servant de référence pour le calcul des prestations est de 1 500 SAR (1 200 SAR pour les travailleurs indépendants), et le maximum est de 45 000 SAR.

La rémunération mensuelle moyenne, aux fins du calcul des prestations, ne doit pas dépasser 150 % du salaire mensuel de l'assuré au début des cinq dernières années de cotisations.

Si le salaire mensuel de l'assuré diminue au cours des deux dernières années précédant le départ à la retraite, des dispositions spéciales s'appliquent pour ajuster la rémunération mensuelle moyenne servant à calculer les prestations.

La pension minimum est de 1 725 SAR.

#### Liquidation de la pension de vieillesse

L'assuré perçoit, pour chaque mois des cinq premières années de cotisations, un versement unique égal à 10 % de son salaire mensuel moyen sur les deux dernières années précédant son départ à la retraite, versement unique qui est majoré de 12 % pour chaque mois supplémentaire.

## Variantes de carrière

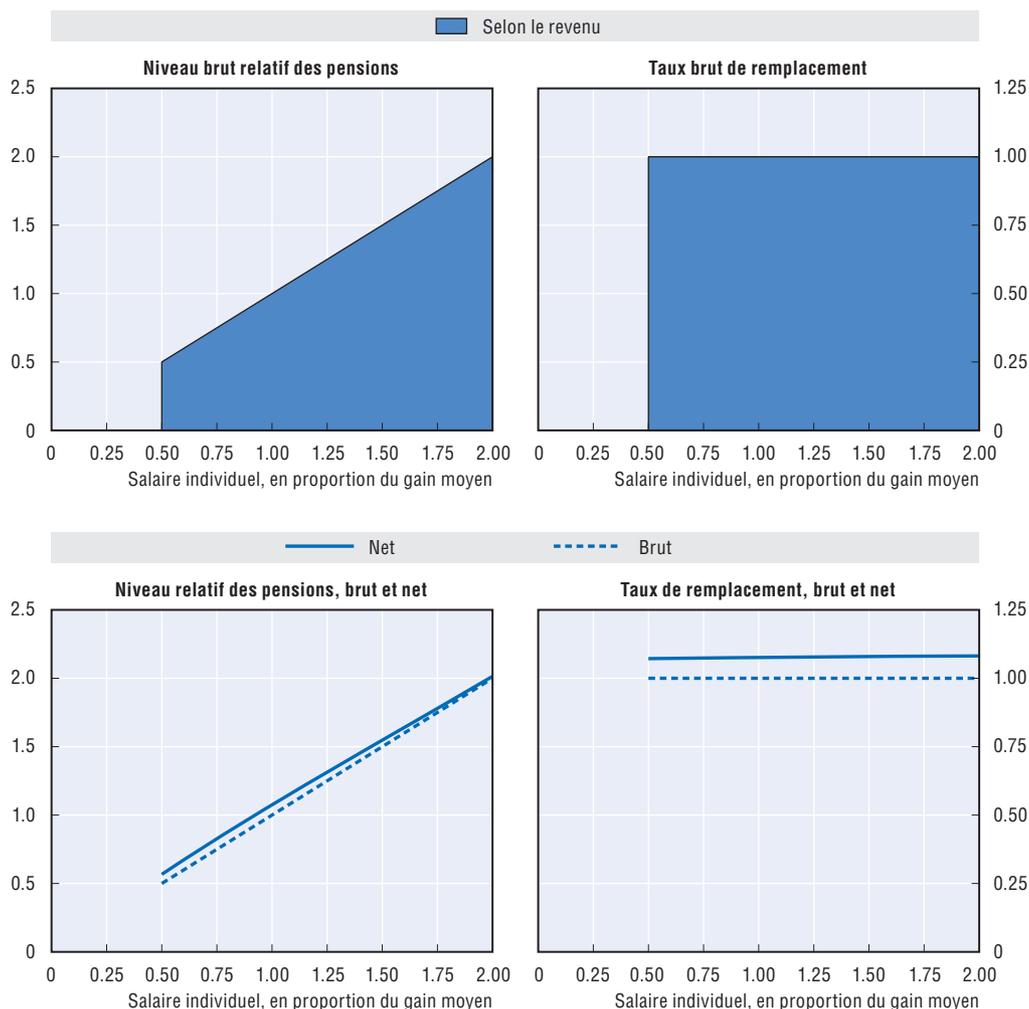
### **Retraite anticipée**

Le départ anticipé à la retraite est possible à tout âge, sous réserve d'avoir cotisé pendant au moins 300 mois et de n'être plus couvert par le programme ; en cas de peines de prison d'un an ou plus, il faut avoir cotisé au moins 120 mois.

### **Retraite différée**

Il n'est pas possible de reporter le départ à la retraite.

### Résultats de la modélisation des retraites : Arabie Saoudite



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions	81.0	50.0	75.0	100.0	150.0	200.0
(en % du salaire moyen brut)	70.9	43.8	65.6	87.5	131.1	175.0
Niveau relatif net des pensions	88.8	56.7	82.9	107.6	154.7	201.4
(en % du salaire moyen net)	78.6	50.1	73.1	95.2	137.1	178.1
Taux de remplacement brut	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(en % du salaire individuel brut)	87.5	87.5	87.5	87.5	87.5	87.5
Taux de remplacement net	107.4	107.2	107.4	107.6	108.0	108.2
(en % du salaire individuel net)	95.1	94.8	94.7	95.2	95.7	95.7
Patrimoine retraite brut	16.4	16.4	16.4	16.4	16.4	16.4
(en multiple du salaire individuel brut)	18.8	18.8	18.8	18.8	18.8	18.8
Patrimoine retraite net	14.2	14.7	14.3	13.9	13.3	13.0
(en multiple du salaire individuel brut)	16.5	17.0	16.5	16.2	15.5	15.1

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548409>

# Argentine

## Argentine : le système de retraite en 2008

Le système de retraite a deux composantes principales : un régime de base et une assurance sociale complémentaire. Les personnes âgées de 70 ans et plus bénéficient en outre d'une assurance vieillesse supplémentaire, ainsi que d'une aide sociale.

## Indicateurs essentiels

		Argentine	OCDE
Salaire moyen	ARS	33 700	128 700
	USD	10 600	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB		7.0
Espérance de vie	à la naissance	75.3	78.9
	à 65 ans	81.8	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	18.9	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

Dans le régime de base, l'âge de la retraite est de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, avec un minimum de 30 années d'activité. Dans le but de réunir les conditions d'ouverture des droits, l'assuré peut obtenir une année de cotisations supplémentaire en travaillant deux ans au-delà de l'âge de la retraite.

Retraite complémentaire (assurance sociale) : 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, avec un minimum de 30 années d'activité.

Pension de vieillesse (assurance sociale) : à partir de l'âge de 70 ans, avec un minimum de 10 années d'activité, si les cotisations ont été versées au titre d'un emploi salarié ou indépendant, dont au moins cinq des huit dernières années avant la cessation d'activité. Un indépendant doit avoir cotisé pendant au moins cinq ans.

Pension de vieillesse non contributive (aide sociale) : versée aux personnes démunies de 70 ans et plus résidant en Argentine.

## Calcul des prestations

### Pension de vieillesse

La pension mensuelle s'élève à 326 ARS.

### Pension complémentaire (assurance sociale)

La pension mensuelle s'élève à 1.5 % du salaire mensuel moyen ajusté de l'assuré sur les dix dernières années (montants ajustés en fonction de la moyenne pondérée de toutes les périodes pour les travailleurs indépendants) pour chaque année d'activité sur toute la carrière.

### Pension de vieillesse versée à un âge avancé

La pension mensuelle s'élève à 70 % de la pension de vieillesse de base ajoutée à la pension complémentaire.

Pour cette pension, le minimum versé est de 770 ARS par mois.

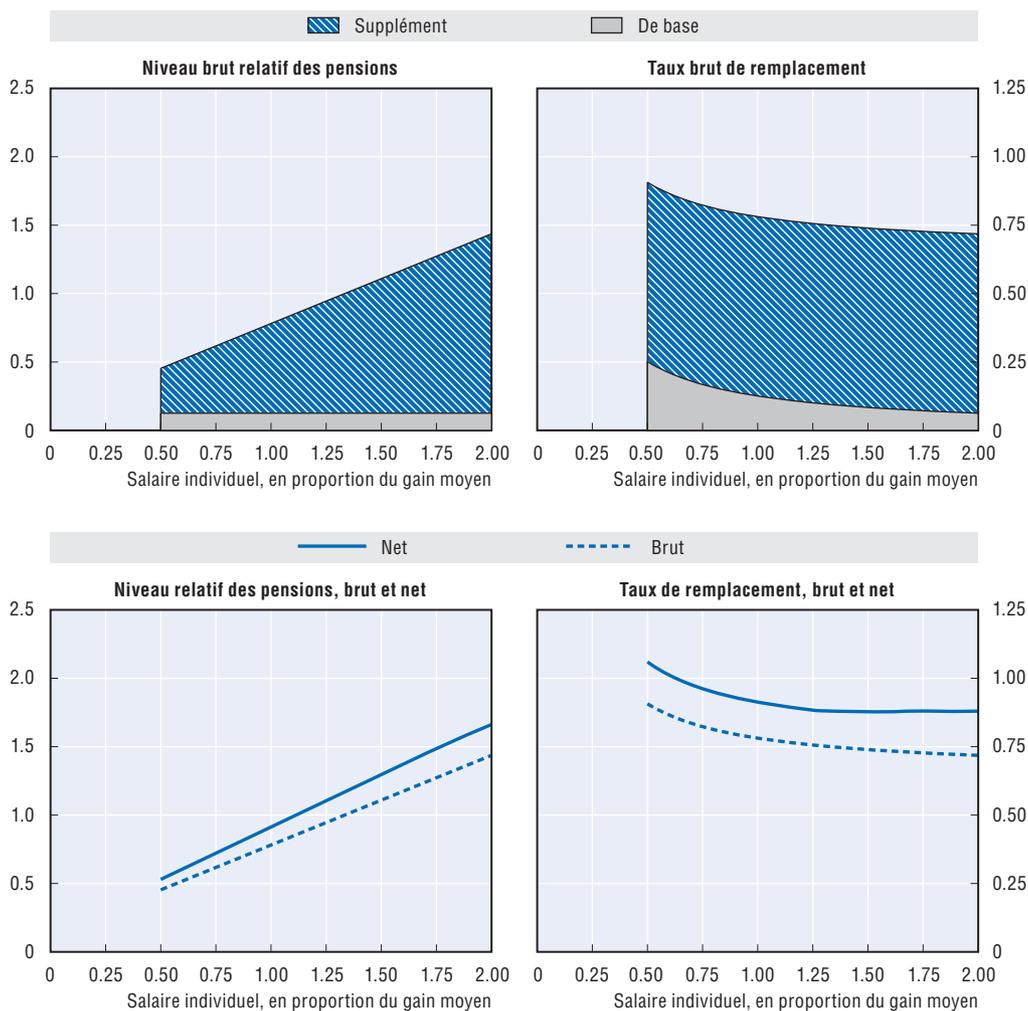
Le minimum cumulé pour la pension de vieillesse (total de toutes les pensions contributives) est de 770 ARS par mois, tandis que le maximum (total des régimes de base et de l'assurance sociale) est de 5 646 ARS par mois.

Les pensions sont versées chaque mois, avec un 13<sup>ème</sup> mois égal au versement mensuel normal, mais réparti en deux versements égaux, l'un en juin et l'autre en décembre. Les prestations sont ajustées automatiquement en mars et en septembre en fonction de l'évolution des recettes fiscales, de l'indice des salaires et des recettes de l'administration nationale de la sécurité sociale.

***Pension de vieillesse non contributive (aide sociale)***

La pension mensuelle s'élève à 539 ARS (70 % de la pension minimum, de 770 ARS). Des prestations complémentaires peuvent être versées pour les personnes à charge au titre des allocations familiales.

### Résultats de la modélisation des retraites : Argentine



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions	65.7	45.3	61.7	78.1	110.9	143.7
(en % du salaire moyen brut)	59.8	41.7	56.3	70.8	100.0	129.1
Niveau relatif net des pensions	76.7	53.0	72.1	91.3	129.6	166.2
(en % du salaire moyen net)	69.8	48.7	65.8	82.8	116.8	150.8
Taux de remplacement brut	81.1	90.7	82.3	78.1	73.9	71.8
(en % du salaire individuel brut)	73.8	83.4	75.0	70.8	66.6	64.5
Taux de remplacement net	94.7	106.0	96.2	91.3	87.8	88.0
(en % du salaire individuel net)	86.2	97.5	87.7	82.8	79.1	79.8
Patrimoine retraite brut	11.8	13.2	12.0	11.4	10.8	10.5
(en multiple du salaire individuel brut)	15.1	17.0	15.3	14.5	13.6	13.2
Patrimoine retraite net	11.5	12.8	11.6	11.0	10.4	10.0
(en multiple du salaire individuel brut)	14.6	16.5	14.9	14.0	13.2	12.8

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547801>

## Brésil

### Brésil : le système de retraite en 2008

Le *Regime Geral de Previdência Social* (RGPS) couvre les salariés du secteur privé. Il est financé par un prélèvement sur les salaires (parts salariale et patronale), le produit de la taxe sur le chiffre d'affaires et des dotations fédérales qui couvrent le déficit du régime. Pilier unique du système, c'est un régime obligatoire par répartition administré par l'Institut national de la sécurité sociale.

### Indicateurs essentiels

		Brésil	OCDE
Salaire moyen	BRL	16 500	74 500
	USD	9 000	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB		7.0
Espérance de vie	à la naissance	72.4	78.9
	à 65 ans	82.5	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	11.3	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

Les salariés du secteur privé peuvent partir à la retraite en percevant une pension complète à 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, s'ils ont cotisé pendant 15 ans au minimum. Ils peuvent aussi liquider leur retraite, indépendamment de leur âge, après avoir cotisé à la sécurité sociale pendant 35 ans pour les hommes et 30 ans pour les femmes. La modélisation est fondée sur un départ à la retraite à 55 ans pour les hommes et 50 ans pour les femmes.

### Calcul des prestations

#### Pension de vieillesse

Pour les personnes entrées dans le régime après le 28 novembre 1999, le salaire moyen qui sert de référence pour le calcul des prestations se fonde sur les 80 % les plus favorables des rémunérations mensuelles totales, multipliées par le « facteur de prévoyance » (*Factor Previdenciario*). Ce facteur ne s'applique toutefois pas aux salariés ayant effectué un travail pénible et cotisé 15, 20 ou 25 ans. Il s'agit d'un coefficient actuariel fondé sur le taux de cotisation de l'assuré, sa durée de cotisation, son âge et l'espérance de vie. Aux fins du calcul des prestations, la rémunération mensuelle minimum est égale au salaire mensuel minimum fixé par la loi (465 BRL), tandis que la rémunération mensuelle maximum est de 2 894.28 BRL. La pension minimum, pour le niveau minimum de cotisation mensuelle, est égale au salaire minimum mensuel légal.

Les cotisations varient en fonction du salaire et se montent à 8 % pour un salaire mensuel inférieur ou égal à 965.67 BRL, à 9 % pour un salaire compris entre 965.68 BRL et 1 609.45 BRL, et à 11 % pour un salaire compris entre 1 609.46 BRL et 3 218.90 BRL.

Les prestations sont versées sur 13 mois et ajustées chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation.

## Variantes de carrière

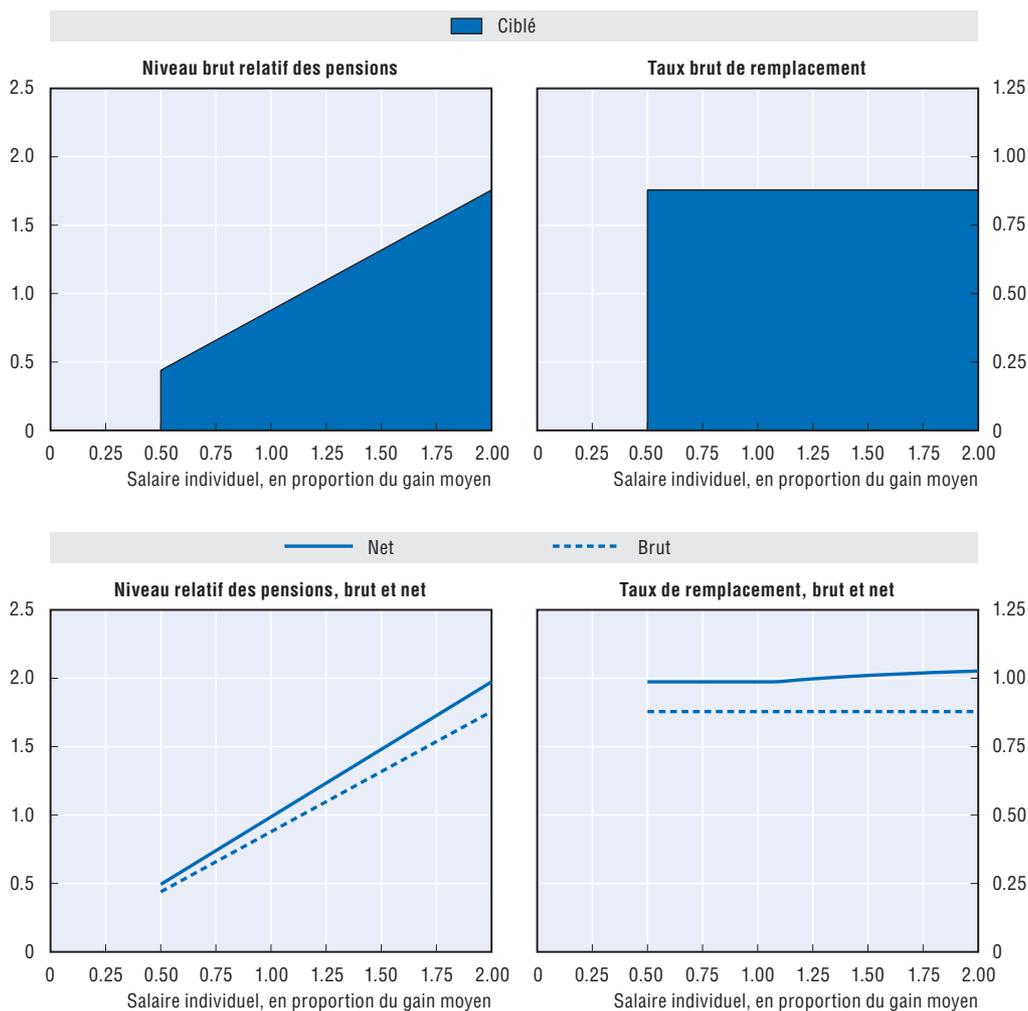
### **Retraite anticipée**

Le départ en retraite anticipée est possible à partir de 53 ans, avec au moins 30 années de cotisations pour les hommes et à partir de 48 ans avec au moins 25 années de cotisations pour les femmes.

### **Retraite différée**

Il est possible de cumuler un emploi avec une pension de retraite, et il n'y a donc pas d'incitation à reporter la liquidation de la retraite.

### Résultats de la modélisation des retraites : Brésil



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions	69.6	43.0	64.5	85.9	128.9	171.9
(en % du salaire moyen brut)	51.6	31.9	47.8	63.7	95.6	127.5
Niveau relatif net des pensions	78.2	48.3	72.4	96.6	144.9	193.1
(en % du salaire moyen net)	58.0	35.8	53.7	71.6	107.4	143.2
Taux de remplacement brut	85.9	85.9	85.9	85.9	85.9	85.9
(en % du salaire individuel brut)	63.7	63.7	63.7	63.7	63.7	63.7
Taux de remplacement net	96.6	96.6	96.6	96.6	98.9	100.4
(en % du salaire individuel net)	71.6	71.6	71.6	71.6	73.3	74.5
Patrimoine retraite brut	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2
(en multiple du salaire individuel brut)	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2
Patrimoine retraite net	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2
(en multiple du salaire individuel brut)	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932547877>

# Chine

## Chine : le système de retraite en 2008

Le système de retraite comporte deux piliers : un régime de base et un régime complémentaire alimenté par une cotisation obligatoire des salariés. Ce système, mis en place en 1998, a été profondément remanié en 2006. Il couvre les travailleurs urbains et de nombreux paramètres dépendent du salaire moyen à l'échelle provinciale (et non nationale).

## Indicateurs essentiels

		Chine	OCDE
Salaire moyen	CNY	28 900	282 100
	USD	4 200	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB		7.0
Espérance de vie	à la naissance	73.0	78.9
	à 65 ans	80.7	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	12.6	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est de 60 ans pour les hommes, et de 50 ans pour les femmes ouvrières et 55 ans pour les femmes employées et cadres.

## Calcul des prestations

### Régime de base

La retraite de base se monte à 1 % de la moyenne du salaire individuel indexé et du salaire moyen provincial pour chaque année de couverture, à partir d'un minimum de 15 années de cotisations. Les pensions mises en paiement sont indexées sur un indice associant salaires et prix, qui peut représenter entre 40 % et 60 % de la progression de la rémunération moyenne. La modélisation se fonde sur une indexation à 50 % sur les salaires.

### Régime à cotisations définies (comptes fondés sur la capitalisation ou notionnels)

Le second pilier consiste en comptes individuels. Outre les provinces du nord-est (Liaoning, Jilin et Heilongjiang), huit provinces ont des systèmes de comptes individuels par capitalisation. Dans les autres cas, ces comptes sont en grande partie fictifs et assortis d'un taux d'intérêt théorique.

Les salariés versent 8 % de leur salaire au système de comptes individuels. Le capital constitué dans le fonds ou sur le compte notionnel est transformé en un flux de versements au moment du départ à la retraite. Il est divisé par un coefficient de rente déterminé par l'État, qui dépend de l'âge du départ individuel à la retraite et de l'espérance de vie moyenne à l'échelle nationale. Dans toutes les provinces, ces coefficients de rente, applicables aux hommes comme aux femmes (pour les prestations mensuelles), sont les suivants :

Âge	40	45	50	55	60	65	70
Coefficient	233	216	195	170	139	101	56

---

Les pensions mises en paiement sont indexées sur un indice associant salaires et prix (pour la description, voir le régime de base ci-dessus).

### **Variantes de carrière**

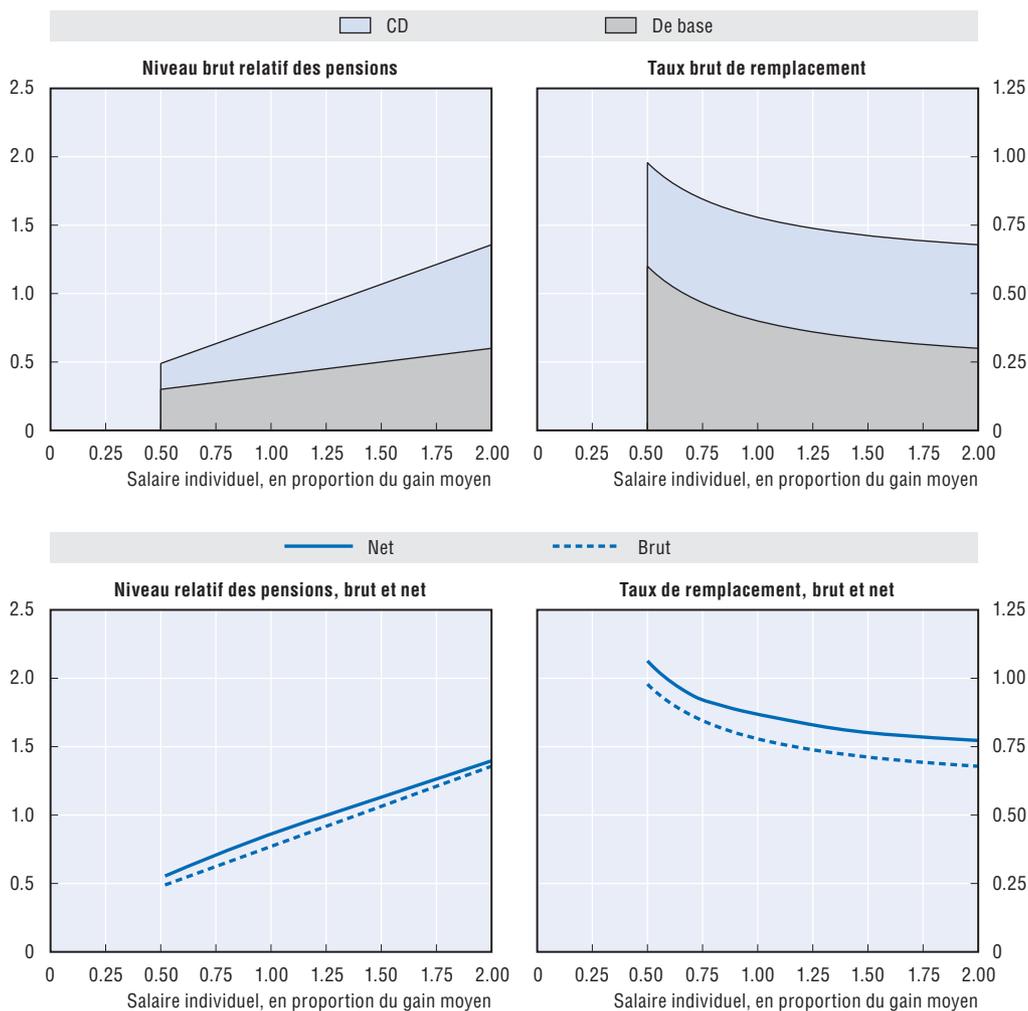
#### ***Retraite anticipée***

Il est possible de liquider la retraite à 55 ans pour les hommes et 50 ans pour les femmes en cas de travail pénible. Pour les personnes en invalidité totale, la pension est versée à partir de 50 ans pour les hommes et 45 ans pour les femmes, avec un minimum de 15 années de cotisations.

#### ***Retraite différée***

Il est possible de reporter la liquidation de la retraite au-delà de l'âge normal, mais les prestations de retraite ne sont pas revalorisées.

### Résultats de la modélisation des retraites : Chine



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions	66.9	48.9	63.4	77.9	106.8	135.7
(en % du salaire moyen brut)	52.7	39.2	50.1	61.0	82.7	104.5
Niveau relatif net des pensions	75.8	55.5	71.9	86.8	113.4	139.6
(en % du salaire moyen net)	59.8	44.5	56.8	69.2	91.5	111.3
Taux de remplacement brut	82.5	97.9	84.5	77.9	71.2	67.9
(en % du salaire individuel brut)	65.1	78.5	66.8	61.0	55.2	52.2
Taux de remplacement net	90.6	106.4	92.1	86.8	80.1	77.3
(en % du salaire individuel net)	71.5	85.3	72.8	69.2	64.7	61.6
Patrimoine retraite brut	15.8	18.7	16.1	14.9	13.6	13.0
(en multiple du salaire individuel brut)	16.6	20.0	17.0	15.5	14.0	13.3
Patrimoine retraite net	15.8	18.7	16.1	14.6	12.7	11.8
(en multiple du salaire individuel brut)	16.6	20.0	17.0	15.5	13.7	12.5

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547934>

## Fédération de Russie

### Fédération de Russie : le système de retraite en 2008

Le régime russe comporte plusieurs composantes : les pensions professionnelles, les pensions d'État et l'épargne-retraite facultative administrée par des fonds de pension non étatiques (privés).

### Indicateurs essentiels

		Fédération de Russie	OCDE
Salaires moyen	RUB	207 500	1 009 000
	USD	8 300	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB		7.0
Espérance de vie	à la naissance	66.7	78.9
	à 65 ans	78.6	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	20.4	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal d'ouverture des droits à la pension professionnelle est de 60 ans pour les hommes et de 55 ans pour les femmes, avec un minimum de cinq années de cotisations. Outre les périodes d'activité, les périodes ouvrant droit à pension incluent les périodes suivantes : service militaire, invalidité temporaire indemnisée par l'assurance sociale publique, éducation des enfants par l'un des parents pour chaque enfant jusqu'à l'âge de 18 mois (pour un total de trois ans au maximum), chômage indemnisé, participation à des travaux d'intérêt général rémunérés, voyage en cas d'affectation à une autre localité par le service national de l'emploi, détention pour les personnes dont on a reconnu ultérieurement qu'elles avaient été jugées pénalement responsables et condamnées à tort, puis qui ont été réhabilitées, accomplissement, par ces personnes, de leur peine en exil ou en réclusion et enfin, soins prodigués par une personne valide à un invalide de catégorie I, un enfant handicapé ou une personne de plus de 80 ans.

La pension d'État au titre de l'aide sociale est versée aux invalides et aux personnes répondant aux conditions d'âge (65 ans pour les hommes, 60 ans pour les femmes).

Il n'est pas nécessaire de partir à la retraite pour percevoir une pension. Il n'y a pas de conditions de revenu pour un retraité qui travaille.

### Calcul des prestations

Les pensions sont financées par les cotisations à l'assurance invalidité-vieillesse obligatoire (pour les fractions de base et garantie de la pension professionnelle) aux termes de la loi fédérale sur l'assurance invalidité-vieillesse obligatoire, mais aussi par des transferts du budget fédéral vers celui du Fonds de pension russe, lesquels financent la fraction de base de la pension professionnelle, de la pension d'État et de la pension au titre de l'aide sociale. Environ 60 % de ces transferts sont financés par le produit du prélèvement social unique pour ce qui est des montants inscrits au budget fédéral.

### Régime professionnel

La prestation est la somme de trois composantes :

- une prestation forfaitaire de base (fraction de base de la pension professionnelle – FBPP) ;

- une prestation fondée sur un compte notionnel (fraction garantie de la pension professionnelle – FGPP) ;
- et une prestation fondée sur l’encours d’un compte individuel (cotisations plus intérêts – fraction capitalisée de la pension professionnelle – FCPP), qui sera versée à compter de 2013.

La FBPP de vieillesse se montait en 2008 à 1 794 RUB pour un retraité âgé de 80 ans au maximum sans personne à charge.

Aux termes de la loi sur les pensions professionnelles dans la Fédération de Russie, la FGPP est calculée sur la base du capital-retraite constitué, à la date de liquidation des droits, sur un compte notionnel fondé sur la capitalisation, avec indexation annuelle telle que prescrite par le gouvernement de la Fédération de Russie. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2003, le coefficient annuel d’indexation du capital-retraite est de 1.204.

Le montant de la pension mensuelle correspond au quotient du montant du capital-retraite constitué sur le compte par la durée attendue des versements exprimée en mois (actuellement 228 mois, soit 19 ans). La prestation FGPP est également indexée, selon les termes d’un décret gouvernemental.

Il n’existe pas encore de formule pour le calcul de la prestation FCPP.

Officiellement, il n’existe pas de pension mensuelle minimum ou maximum.

## Variantes de carrière

### **Retraite anticipée**

Il n’est pas possible de liquider la retraite avant l’âge normal.

### **Retraite différée**

Le bénéficiaire de la retraite professionnelle (pension professionnelle de vieillesse) peut être différé. Dans ce cas, aux fins du calcul de la FGPP, chaque année pleine de report est décomptée, à hauteur d’un an (12 mois), de la période attendue de versement de la pension. Le minimum attendu pour la durée de versement de la pension est de 14 ans (168 mois). Il est donc inopportun de reporter la liquidation de la retraite professionnelle au-delà de cinq ans.

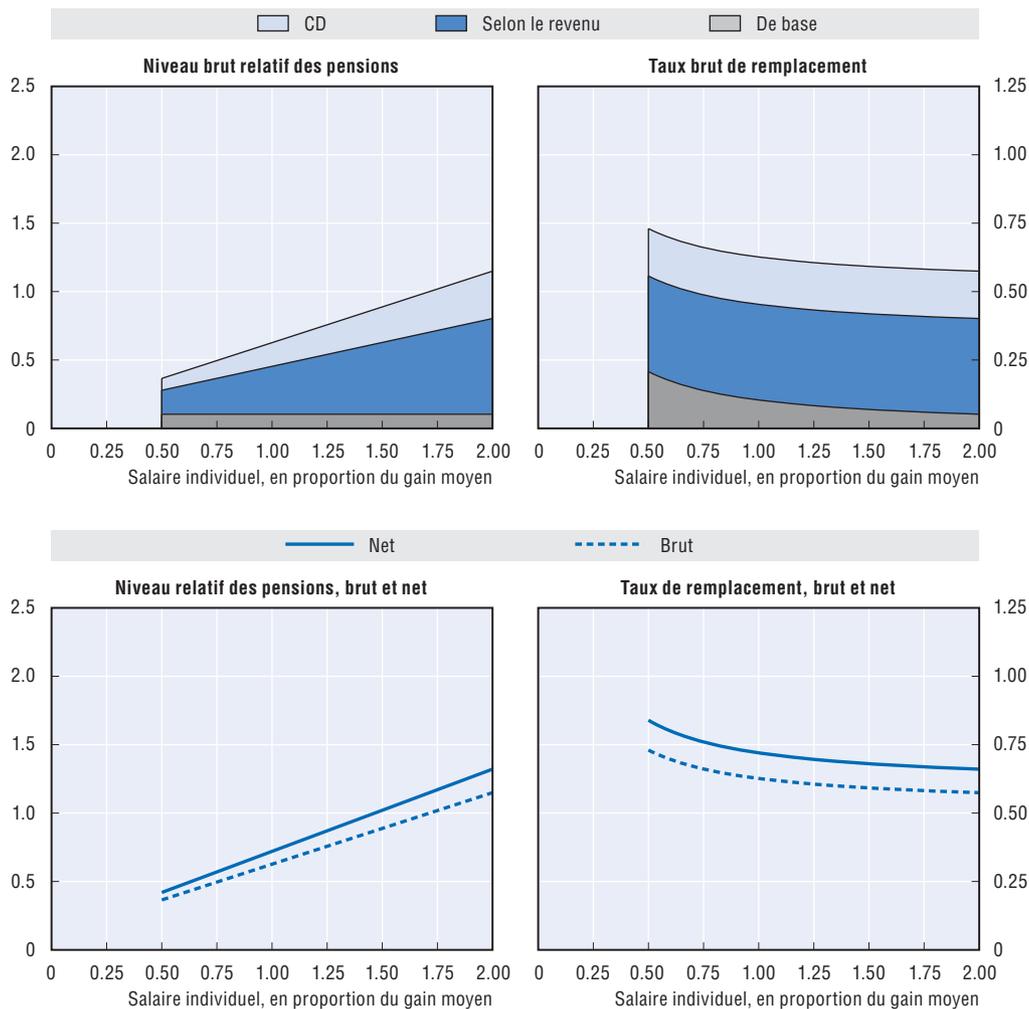
### **Enfants**

Les périodes consacrées à l’éducation des enfants sont comptabilisées dans la durée d’assurance (période ouvrant droit à pension).

### **Chômage**

Les allocations chômage sont soumises au prélèvement social unique ou aux cotisations invalidité-vieillesse obligatoires.

## Résultats de la modélisation des retraites : Fédération de Russie



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions	52.7	36.5	49.6	62.7	88.8	114.9
(en % du salaire moyen brut)	46.9	32.9	44.2	55.5	78.1	100.6
Niveau relatif net des pensions	60.6	42.0	57.0	72.0	102.1	132.1
(en % du salaire moyen net)	53.9	37.9	50.8	63.8	89.7	115.7
Taux de remplacement brut	65.1	73.0	66.1	62.7	59.2	57.5
(en % du salaire individuel brut)	57.9	65.9	59.0	55.5	52.1	50.3
Taux de remplacement net	74.8	83.9	76.0	72.0	68.0	66.1
(en % du salaire individuel net)	66.6	75.7	67.8	63.8	59.8	57.8
Patrimoine retraite brut	9.4	10.5	9.5	9.0	8.5	8.3
(en multiple du salaire individuel brut)	11.9	13.5	12.1	11.4	10.7	10.3
Patrimoine retraite net	9.4	10.5	9.5	9.0	8.5	8.3
(en multiple du salaire individuel brut)	11.9	13.5	12.1	11.4	10.7	10.3

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548390>

## Inde

### Inde : le système de retraite en 2008

Les salariés sont couverts par un régime de retraite lié à la rémunération, ainsi que par un fonds à cotisations définies administré par la Caisse de prévoyance des salariés (*Employees' Provident Fund Organisation – EPFO*) et par d'autres fonds de pension d'entreprise.

### Indicateurs essentiels

		Inde	OCDE
Salaire moyen	INR	154 400	1 766 300
	USD	3 500	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB		7.0
Espérance de vie	à la naissance	63.6	78.9
	à 65 ans	78.7	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	9.0	23.6

*StatLink*  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

### Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite pour le régime lié à la rémunération est de 58 ans, avec un minimum de 10 années de cotisations ; il est de 55 ans pour les fonds de prévoyance liés à la rémunération.

En 2007, le salaire annuel moyen des assurés était estimé à 154 418 INR.

### Calcul des prestations

#### **Fonds de prévoyance des salariés (*Employees' Provident Fund Scheme – EPF*)**

Les salariés cotisent à ce fonds à hauteur de 12 % de leur salaire mensuel, et le taux de la part patronale est identique. Sur la part patronale, 3.67 % sont crédités à l'EPF. C'est ce total cumulé, de 15.67 %, qui est liquidé sous forme de versement unique.

La pension n'est pas versée sous forme de rente : le capital constitué est versé intégralement au moment du départ à la retraite, à partir de l'âge de 55 ans. Aux fins de comparaison du taux de remplacement avec d'autres pays, la pension est présentée comme une rente indexée sur les prix et fondée sur des tables de mortalité différenciées selon les sexes.

#### **Régime de retraite des salariés (*Employees' Pension Scheme – EPS*)**

Sur les 12 % de cotisation patronale mentionnés ci-dessus, 8.33 % sont affectés à l'EPS, auquel l'État abonde à hauteur de 1.17 % du salaire. Le capital ainsi constitué est utilisé pour verser diverses prestations de retraite au moment du départ ou en cas de départ anticipé. Le type de pension que perçoit l'assuré au titre de ce régime dépend de l'âge auquel il part à la retraite et du nombre d'années d'activité ouvrant droit à pension.

Pension mensuelle = (salaire ouvrant droit à pension x années d'activité ouvrant droit à pension)/70

Le taux de remplacement maximum possible est d'environ 50 %. Pour percevoir les prestations maximum, l'assuré doit non seulement avoir cotisé au régime pendant 35 ans, mais aussi avoir opté, à l'entrée dans le régime, pour un taux de cotisation correspondant à un salaire plus élevé. Cette option ne peut pas être exercée rétrospectivement. Par ailleurs, le plafond des cotisations est de 6 500 INR.

## Variantes de carrière

### **Retraite anticipée**

La pension de l'EPS peut être liquidée à partir de l'âge de 50 ans, avec dix années de cotisations, et les prestations sont réduites de 3 % par année d'anticipation. Si un assuré quitte la vie professionnelle avant d'avoir accompli 10 années d'activité, il a droit à une prestation spécifique. Celle-ci représente une fraction du dernier salaire mensuel perçu. Cette fraction dépend du nombre d'années d'activité ouvrant droit à pension. Aucune pension n'est versée en-deçà de 10 années d'activité.

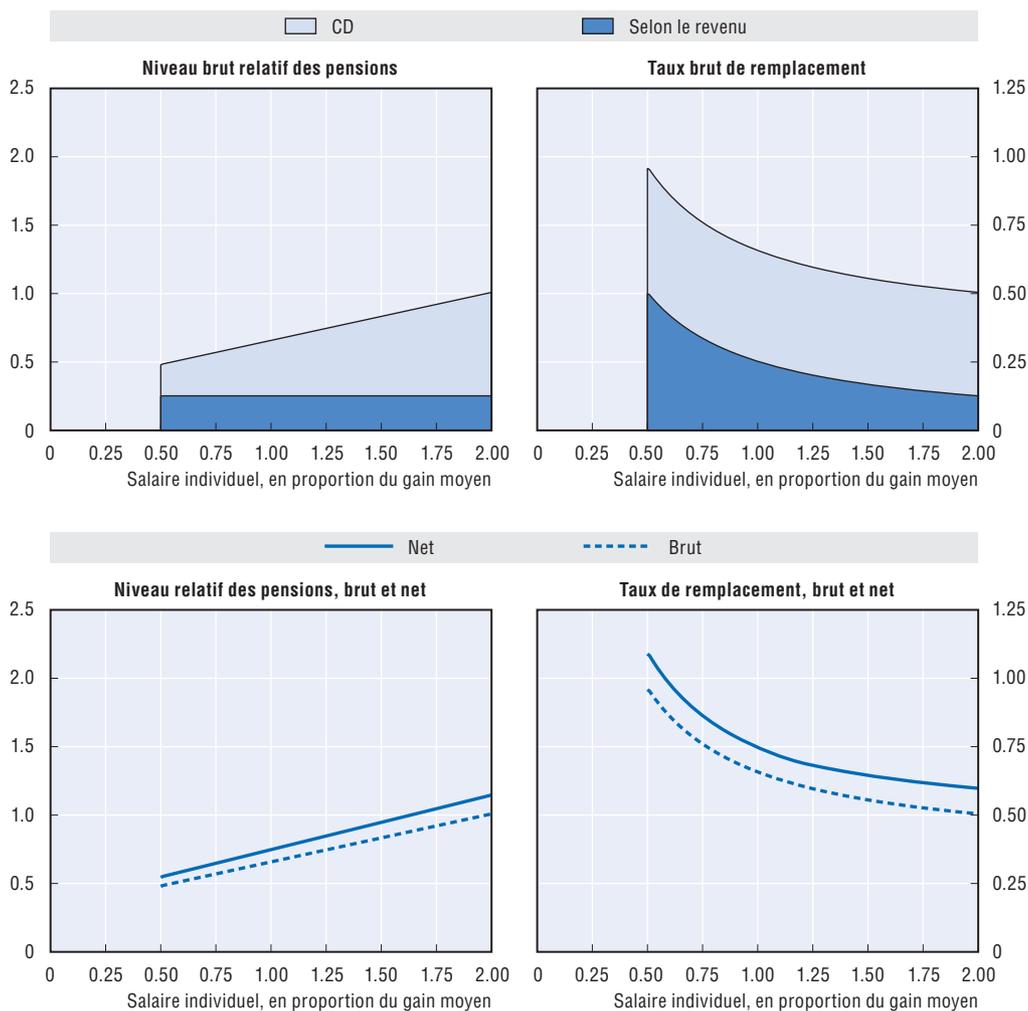
En ce qui concerne l'EPF, de nombreuses situations offrent la possibilité de faire valoir par anticipation les droits constitués. Une liquidation partielle est possible en cas de mariage, d'avance sur frais de logement, de financement d'une assurance-vie ou de maladie (assuré et membres de sa famille), etc. Il est également possible d'effectuer des retraits un an avant le départ à la retraite. Outre ces diverses possibilités, les salariés peuvent liquider leur compte et percevoir la totalité du capital constitué en cas de changement d'employeur ou de retraite anticipée.

Aucune prestation n'est versée en-deçà de cinq années d'activité.

### **Retraite différée**

Il n'est pas possible de reporter la liquidation de la retraite au-delà de l'âge normal de la retraite.

### Résultats de la modélisation des retraites : Inde



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions	58.7	47.6	56.6	65.2	82.6	99.9
(en % du salaire moyen brut)	55.4	45.4	53.6	61.4	77.0	92.7
Niveau relatif net des pensions	66.7	54.1	64.3	74.1	93.8	113.5
(en % du salaire moyen net)	63.0	51.6	60.9	69.8	87.5	105.3
Taux de remplacement brut	72.4	95.2	75.4	65.2	55.0	49.9
(en % du salaire individuel brut)	68.4	90.9	71.4	61.4	51.4	46.3
Taux de remplacement net	82.3	108.2	85.7	74.1	63.9	59.2
(en % du salaire individuel net)	77.8	103.3	81.1	69.8	58.8	54.3
Patrimoine retraite brut	12.4	16.1	12.9	11.2	9.5	8.7
(en multiple du salaire individuel brut)	13.0	17.1	13.5	11.7	9.8	8.9
Patrimoine retraite net	12.4	16.1	12.9	11.2	9.5	8.7
(en multiple du salaire individuel brut)	13.0	17.1	13.5	11.7	9.8	8.9

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548124>

# Indonésie

## Indonésie : le système de retraite en 2008

Les salariés du secteur privé sont couverts par un régime à cotisations définies.

## Indicateurs essentiels

		Indonésie	OCDE
Salaire moyen	IDR (millions)	13.10	393.78
	USD	9 000	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB		7.0
Espérance de vie	à la naissance	72.4	78.9
	à 65 ans	82.5	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	11.3	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

## Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est 55 ans.

## Calcul des prestations

### Régime à cotisations définies

La cotisation salariale est de 2 % du salaire et la part patronale de 3.7 %. La pension peut être servie sous la forme d'un versement unique ou d'une rente mensuelle dans la limite de cinq ans si le capital constitué est supérieur à 3 millions IDR. Aux fins de comparaison du taux de remplacement avec d'autres pays, la pension est présentée comme une rente indexée sur les prix et fondée sur des tables de mortalité différenciées selon les sexes.

## Variantes de carrière

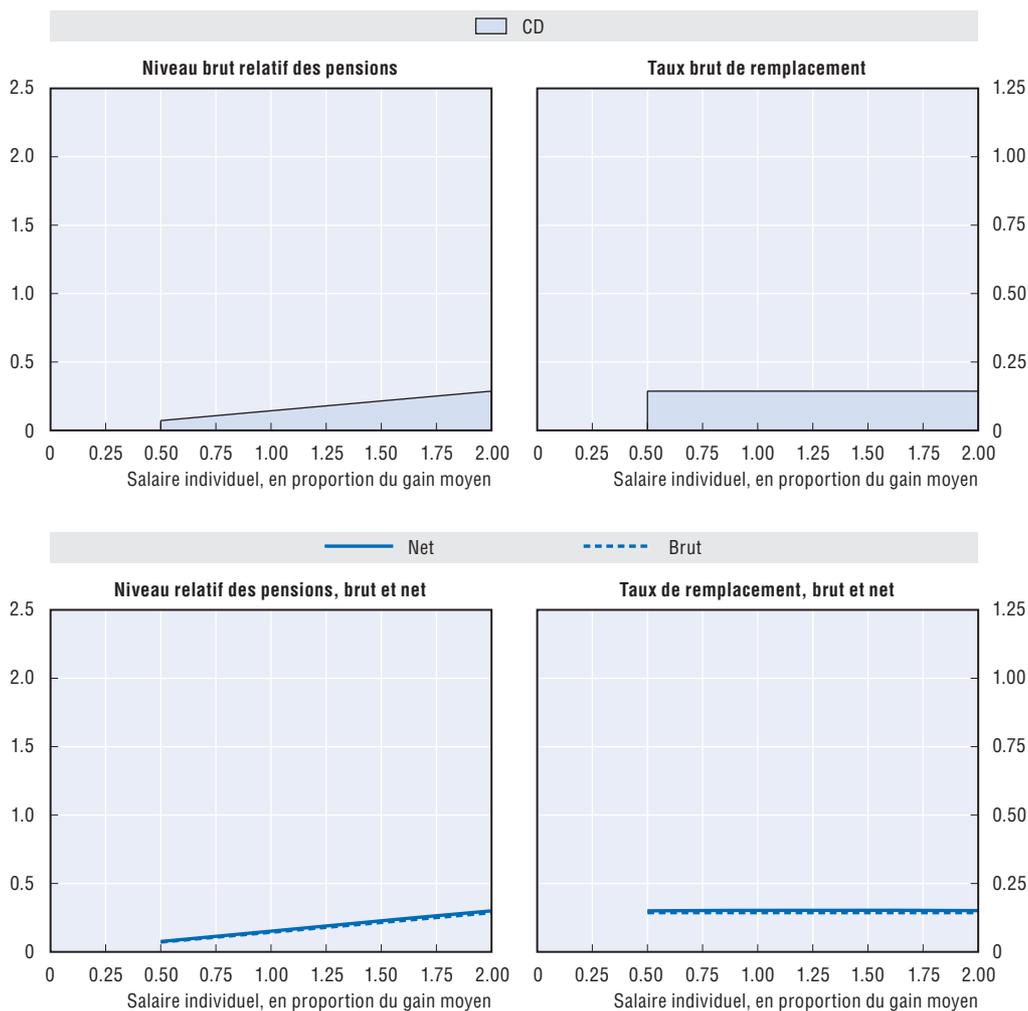
### Retraite anticipée

Un assuré peut liquider sa retraite quel que soit son âge pour autant qu'il ait cotisé au moins cinq ans.

### Retraite différée

Il n'est pas possible de reporter la liquidation de la retraite au-delà de l'âge normal.

### Résultats de la modélisation des retraites : Indonésie



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions	11.4	7.0	10.5	14.1	21.1	28.1
(en % du salaire moyen brut)	10.1	6.2	9.3	12.4	18.7	24.9
Niveau relatif net des pensions	12.1	7.4	11.2	14.9	22.3	29.4
(en % du salaire moyen net)	10.7	6.6	9.9	13.2	19.8	26.2
Taux de remplacement brut	14.1	14.1	14.1	14.1	14.1	14.1
(en % du salaire individuel brut)	12.4	12.4	12.4	12.4	12.4	12.4
Taux de remplacement net	14.8	14.7	14.8	14.9	14.9	14.8
(en % du salaire individuel net)	13.1	13.0	13.1	13.2	13.2	13.2
Patrimoine retraite brut	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6
(en multiple du salaire individuel brut)	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6
Patrimoine retraite net	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6
(en multiple du salaire individuel brut)	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548143>

## **ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES**

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie. L'Union européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

# Panorama des pensions 2011

## LES SYSTÈMES DE RETRAITES DANS LES PAYS DE L'OCDE ET DU G20

Cette quatrième édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* est consacrée aux pensions, aux départs en retraite et à l'espérance de vie. De nombreux pays ont relevé l'âge de la retraite pour répondre au vieillissement de la population et à l'allongement de la vie. Certains ont introduit un mécanisme d'indexation automatique des pensions sur l'espérance de vie. De plus, l'amélioration des dispositifs incitant les actifs à rester en activité au lieu de faire valoir leurs droits à retraite est commune à bien des programmes de réforme récemment mis en place dans ce domaine. Néanmoins, s'assurer que les emplois disponibles pour les plus âgés sont en nombre suffisant tient encore de la gageure.

Les grandes problématiques des politiques conduites de nos jours en matière de retraite sont analysées de près dans cinq chapitres thématiques portant sur les aspects suivants : âge de la retraite, comportement vis-à-vis de la retraite, incitations au départ induites par le système de retraite, demande de travailleurs âgés et indexation des pensions sur l'espérance de vie. La présente édition contient des informations actualisées sur les principales caractéristiques des pensions servies dans les pays de l'OCDE, ainsi que des projections des revenus que percevront demain les salariés d'aujourd'hui. Elle propose une gamme élargie de 36 indicateurs, qui couvrent la conception des systèmes de retraite nationaux, les droits à retraite, les revenus des personnes âgées, l'équilibre financier des systèmes de retraite, le contexte démographique et économique dans lequel s'inscrivent les systèmes de retraite, ainsi que les pensions privées.

Le nombre des pays étudiés est plus important que dans les éditions précédentes. Les quatre nouveaux membres de l'OCDE – soit le Chili, l'Estonie, Israël et la Slovénie – font ainsi leur entrée dans la publication qui présente aussi, dans la mesure du possible, des données sur les autres grandes économies du G20 (Afrique du Sud, Arabie Saoudite, Argentine, Brésil, Chine, Inde, Indonésie et Russie). Si l'on ajoute les 27 États membres de l'Union européenne, cela porte à 43 le nombre d'économies répertoriées dans cette publication.

### ***Les pensions dans les pays de l'OCDE...***

« Un recueil extraordinairement utile et rigoureux d'informations concernant les retraites dans un large éventail de pays, présentées sous un format commun et suivant une structure soigneusement étudiée. Félicitons les auteurs qui se sont efforcés de donner une nouvelle dimension aux comparaisons internationales dans ce secteur. Cet ouvrage comparatif est l'un des plus intelligents qui soient, écrit par des spécialistes qui maîtrisent les nuances – et les complexités – inhérentes à ce type de travail dans le domaine des retraites. »

*Olivia Mitchell, directrice du Boettner Centre  
for Pensions and Retirement Research,  
Wharton School, Université de Pennsylvanie.*

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2011), *Panorama des pensions 2011 : Les systèmes de retraites dans les pays de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE.

[http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2011-fr](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-fr)

Cet ouvrage est publié sur *OECD iLibrary*, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation. Rendez-vous sur le site [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org) et n'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations.