Panorama des pensions 2013

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20

OCDE

Panorama des pensions 2013

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20

OCDE
DES POLITIQUES MEILLEURES
POUR UNE VIE MEILLEURE

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 ou celles de l'Union européenne.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :
OCDE (2013), *Panorama des pensions 2013 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE.
http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-fr

ISBN 978-92-64-20405-8 (imprimé)
ISBN 978-92-64-20406-5 (PDF)

Panorama des pensions de l'OCDE
ISSN 1995-4034 (imprimé)
ISSN 1999-1371 (en ligne)

Union européenne
Numéro de catalogue : KE-01-13-683-FR-C (imprimé)
Numéro de catalogue : KE-01-13-683-FR-N (PDF)
ISBN 978-92-79-33753-6 (imprimé)
ISBN 978-92-79-33751-2 (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*.

© OCDE 2013

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*. 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* ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) *contact@cfcopies.com*.

Avant-propos

Cette cinquième édition de Panorama des pensions *présente toute une batterie d'indicateurs permettant de comparer les politiques et les situations en matière de pensions selon les pays de l'OCDE. Ces indicateurs sont également présentés, dans la mesure du possible, pour les autres grandes économies membres du G20. Deux chapitres spéciaux (chapitres 1 et 2) développent des analyses approfondies des récentes réformes des pensions et de leur impact, ainsi que du rôle du logement, du patrimoine financier et des services publics dans les revenus des retraités.*

Ce rapport a été établi par l'équipe qui s'occupe des pensions au sein de la Division des politiques sociales de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. L'équipe se compose d'Anna Cristina D'Addio, d'Andrew Reilly, de Kristoffer Lundberg et de Maria Chiara Cavalleri. Les fonctionnaires nationaux – en particulier les délégués au Groupe de travail de l'OCDE sur la politique sociale et les membres du Groupe d'experts de l'OCDE sur les pensions – ont apporté un concours actif et extrêmement précieux à l'établissement de ce rapport. Pour les pays de l'OCDE, les résultats des modèles appliqués ont été confirmés et validés par les autorités nationales.

Le chapitre 1, qui traite des récentes réformes des pensions et de leurs effets redistributifs, a été rédigé par Andrew Reilly, Maria Chiara Cavalleri et Anna Cristina D'Addio. Le chapitre 2, qui traite du rôle du logement, du patrimoine financier et des services publics pour assurer des niveaux de vie suffisants durant la vieillesse, a été rédigé par Anna Cristina D'Addio et Monika Queisser. La mise en forme de ces deux chapitres a été assurée par Ken Kincaid. Marlène Mohier a assuré la préparation des textes pour publication.

Les indicateurs concernant les pensions privées ont essentiellement été fournis par l'Unité pensions privées de la Direction des affaires financières et des entreprises de l'OCDE, en l'occurrence Pablo Antolín, Stéphanie Payet et Romain Despalins.

Le rapport a bénéficié des commentaires de nombreux fonctionnaires nationaux et collègues du Secrétariat de l'OCDE, en particulier Monika Queisser et Stefano Scarpetta. Il s'agit d'un projet conjoint, cofinancé par la Commission européenne et l'OCDE. Les modèles de pension OCDE sur la base desquels les indicateurs des droits à pension sont établis utilisent les modèles APEX (Analysis of Pension Entitlements across Countries) développés par Axia Economics.

Table des matières

Éditorial – Tensions sur les retraites 9

Résumé 13

Chapitre 1. **Les réformes récentes des retraites et leur impact redistributif** 17
Introduction 18
Récentes réformes des retraites 18
Impact redistributif des réformes des retraites 27
Conclusions et implications pour l'action publique 61
Notes 67
Bibliographie 67

Chapitre 2. **Le rôle du logement, du patrimoine financier et des services publics dans le niveau de vie des personnes âgées** 69
Introduction 70
Adéquation 71
Mesurer l'adéquation du niveau de vie 72
Niveau de vie des retraités : revenu et pauvreté parmi les personnes âgées 82
Patrimoine et adéquation du revenu des retraités 89
Résumé et conclusions 120
Notes 123
Bibliographie 126
Annexe 2.A1. Calcul de la rente 133
Annexe 2.A2. Graphique supplémentaire 136

Chapitre 3. **Conception des systèmes de retraite** 137
Architecture des systèmes de retraite nationaux 138
Pensions de base, ciblées et minimum 141
Pensions liées à la rémunération 145
Départ en retraite normale, anticipée, différée 148
Âge effectif de sortie du marché du travail 150

Chapitre 4. **Les droits à la retraite** 153
Méthodologie et hypothèses 154
Taux de remplacement bruts 157
Taux de remplacement bruts : régimes publics et privés 160
Régime fiscal des pensions et des retraités 163
Taux de remplacement nets 166
Taux de remplacement nets : régimes publics et privés 169

Risque d'investissement et régimes privés 172
Patrimoine retraite brut 175
Patrimoine retraite net 178
Variations du patrimoine retraite 181
Progressivité de la formule de calcul des prestations de retraite 184
Lien entre les pensions et les salaires 188
Moyenne pondérée des pensions et des patrimoines retraite 191
Prestation globale de retraite 195

Chapitre 5. **Les revenus et la pauvreté des personnes âgées** 199
Le revenu des personnes âgées 200
Pauvreté des personnes âgées 203

Chapitre 6. **L'équilibre financier des systèmes de retraite** 207
Cotisations 208
Dépenses publiques de retraite 211
Dépenses de retraite : régimes publics et régimes privés 215
Projections à long terme des dépenses publiques de retraite 219

Chapitre 7. **Contexte démographique et économique** 221
Fécondité 222
Espérance de vie 224
Rapport actifs/inactifs de 65 ans ou plus 227
Moyenne et distribution des salaires 230

Chapitre 8. **Pensions privées et fonds de réserve publics** 233
Couverture des régimes de retraite privés 234
Structure institutionnelle des plans de retraite privés 237
Le déficit d'épargne-retraite 240
Actifs des fonds de pension et des fonds de réserve publics 242
Répartition des actifs des fonds de pension et des fonds de réserve publics 245
Rendement des fonds de pension et des fonds de réserve publics 248
Coûts d'exploitation et frais relatifs aux fonds de pension 251
Coefficients de capitalisation des dispositifs à prestations définies 253

Chapitre 9. ***Panorama des pensions 2013* : descriptifs pays** 255
Guide des descriptifs pays 256
Afrique du Sud 258
Allemagne 261
Arabie Saoudite 265
Argentine 268
Australie 271
Autriche 276
Belgique 280
Brésil 286
Canada 289
Chili 293
Chine 296
Corée 299
Danemark 302

Espagne 307
Estonie 311
États-Unis 314
Fédération de Russie 318
Finlande 322
France 327
Grèce 333
Hongrie 336
Inde 341
Indonésie 345
Irlande 348
Islande 351
Israël 355
Italie 358
Japon 363
Luxembourg 367
Mexique 371
Norvège 374
Nouvelle-Zélande 378
Pays-Bas 381
Pologne 385
Portugal 391
République slovaque 398
République tchèque 403
Royaume-Uni 407
Slovénie 412
Suède 415
Suisse 422
Turquie 427

Suivez les publications de l'OCDE sur :

http://twitter.com/OECD_Pubs

http://www.facebook.com/OECDPublications

http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871

http://www.youtube.com/oecdilibrary

http://www.oecd.org/oecddirect/

Ce livre contient des...

StatLinks
Accédez aux fichiers Excel® à partir des livres imprimés !

En bas 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*, ou de cliquer sur le lien depuis la version PDF de l'ouvrage.

Éditorial
Tensions sur les retraites

La situation en matière de retraites a évolué de façon étonnamment rapide, dans les pays de l'OCDE, ces dernières années. Après des décennies de débats et, dans certains cas, d'immobilisme politique, de nombreux pays ont lancé d'importantes réformes des pensions, qui passent par un relèvement de l'âge de la retraite, une modification du mode de calcul des prestations et diverses autres mesures destinées à permettre de réaliser des économies.

Les pays de l'OCDE ont des systèmes de pension très différents mais les objectifs visés par cette nouvelle vague de réformes sont remarquablement similaires : il s'agit d'assurer la viabilité financière des systèmes de pension et de garantir aux citoyens un revenu suffisant au moment de la retraite. La tension entre ces deux objectifs n'est pas nouvelle, mais la crise économique, avec son impact sur la dette et les déficits publics, et la nécessité qui en résulte d'un effort d'assainissement des finances publiques, a ajouté un élément d'urgence. Dans les grands systèmes par répartition, en particulier en Europe continentale, la *viabilité financière* est la préoccupation première : comment préserver la belle réussite des décennies passées, en l'occurrence le recul de la pauvreté chez les personnes âgées, tout en évitant que le coût des prestations de pension ne devienne trop lourd pour les prochaines générations, dans le contexte du vieillissement de la population ? D'autres pays, dans lesquels les régimes publics de pension sont moins développés, notamment les pays anglophones, sont davantage soucieux d'assurer un *revenu suffisant* aux retraités, en élargissant le champ couvert par les dispositifs privés et en augmentant les taux de cotisation.

De nombreuses réformes étaient en train d'être mises en place dès avant la crise, mais la crise économique, avec le nécessaire effort d'ajustement des finances publiques qu'elle a engendré, a été un puissant accélérateur de la réforme des pensions. Dans l'édition 2009 de *Panorama des pensions*, l'OCDE notait que, bien que les actifs de pension privés aient été touchés, les pensionnés avaient en grande partie été épargnés par les réductions de prestations et avaient même parfois vu leurs prestations de régime public augmenter du fait des programmes de relance économique. Tel n'est plus le cas en 2013. Compte tenu de leur poids important dans les dépenses publiques globales – 17 % environ, en moyenne, dans les pays de l'OCDE (la fourchette allant de 3 % en Islande à 30 % en Italie) – les pensions également, aujourd'hui, sont visées par les programmes d'assainissement des finances publiques.

Les réformes ont porté sur des éléments clés des systèmes de pension. L'une des mesures les plus visibles, et les plus contestées sur le plan politique, aura été le relèvement de l'âge de la retraite. L'âge d'accès à une pension a ainsi été relevé dans la plupart des pays de l'OCDE. Il est désormais fréquent que l'âge de la retraite soit fixé à 67 ans alors que

c'était l'exception il y a encore quelques années. Certains pays sont même allés plus loin, allant jusqu'à fixer l'âge de la retraite à 68, voire 69 ans, même si aucun autre pays n'est allé aussi loin que la République tchèque qui a décidé un relèvement non plafonné, de deux mois par an, de l'âge ouvrant droit à une pension.

Par ailleurs, de plus en plus de pays introduisent des mécanismes d'ajustement automatique ou des facteurs destinés à garantir la viabilité du dispositif : il s'agit de rééquilibrer les pensions en fonction de l'évolution des paramètres démographiques, économiques et financiers. À plus court terme, face aux contraintes budgétaires auxquelles ils sont confrontés, plusieurs pays ont gelé, ou envisagent de geler, le niveau des prestations, en particulier pour les pensions les plus élevées. La plupart du temps, il est fait une exception pour les petites retraites qui bénéficient du maintien, voire d'un relèvement, des prestations destinées à constituer un filet de sécurité durant la vieillesse. Plus récemment, les régimes spéciaux comme les régimes des fonctionnaires ou d'autres catégories de la population qui peuvent continuer de bénéficier de conditions plus favorables pour leur retraite ont aussi commencé à retenir l'attention. Les décisions sont particulièrement complexes car elles soulèvent des problématiques plus vastes, comme celle des conditions d'emploi et de rémunération dans le secteur public par rapport au secteur privé.

À l'avenir, l'enjeu consistant à concilier la viabilité financière et le caractère suffisant des prestations se posera avec une acuité accrue dans la plupart des pays. Les pouvoirs publics devront apporter des réponses à des questions difficiles d'équité intragénérationnelle et intergénérationnelle. La génération issue du baby-boom accédant à la retraite et les systèmes de pension continuant de faire l'objet de réformes, la nécessité d'éviter la pauvreté durant la vieillesse deviendra plus forte et il faudra envisager d'autres sources de revenu que les pensions pour les personnes âgées. Cette édition de *Panorama des pensions* montre que la propriété immobilière et le patrimoine financier des personnes âgées, ainsi que les services auxquels elles peuvent avoir accès, comme les services de santé et de soins de longue durée, sont des facteurs importants qui influent sur le niveau de vie des personnes âgées. La propriété immobilière, en particulier, peut faire une réelle différence pour de nombreux pensionnés, en ce sens qu'elle réduit leurs besoins financiers et qu'elle représente un moyen de générer des revenus plus tard dans la vie. La prise en compte de ces éléments jouera certainement un rôle dans le débat sur le caractère suffisant des revenus et les inégalités au moment de la retraite.

Une interrogation plus générale sur la question du niveau de vie des retraités amène, toutefois, d'autres questions auxquelles il n'est pas aisé de répondre. Dans les pays où le chômage des jeunes est important, par exemple, la pension peut être la seule source de revenu qui permet à toute une famille de vivre, y compris aux jeunes sans emploi qui vivent chez leurs parents. Cependant, la solution ne peut être de verser des pensions pour permettre à une grande famille de vivre ou pour résoudre tous les problèmes. Il faut plutôt faire en sorte que les politiques sociales et du marché du travail répondent aux besoins de chaque catégorie de la population.

Il y a lieu, aussi, de renforcer les systèmes de pension privés pour s'assurer qu'ils contribuent effectivement à apporter un revenu suffisant aux retraités. L'épargne retraite a été frappée, dans un premier temps, par la crise financière mondiale mais, maintenant, les actifs et les niveaux de solvabilité des fonds de pension se sont en grande partie rétablis. Néanmoins, les prestations de pension privées sont actuellement sous forte tension du fait

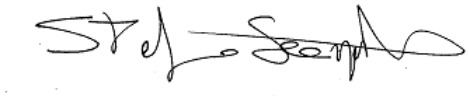
du climat de défiance envers le secteur financier et d'un contexte de taux d'intérêt durablement bas. C'est ainsi que l'enthousiasme a faibli pour les dispositifs privés par capitalisation dans certains pays d'Europe centrale : la Hongrie et la Pologne, par exemple, ont aboli ou notablement réduit leurs systèmes de pension privés obligatoires. C'est, pour une part, la conséquence d'une sous-estimation des coûts financiers liés à l'introduction de systèmes mixtes public-privé, en partie capitalisés. Mais il faut aussi évoquer le mécontentement croissant du public face aux résultats des fonds de pension privés, en raison des frais administratifs élevés et des rendements décevants. Même en Allemagne, où l'épargne retraite individuelle privée est fortement encouragée et aidée, on s'interroge sur le point de savoir s'il est judicieux que la puissance publique soutienne les pensions privées. L'idée est parfois avancée que l'argent public devrait plutôt servir à soutenir les systèmes publics par répartition.

Dans le même temps, d'autres pays ont fait le choix inverse, développant des structures peu coûteuses, bien gérées, mieux adaptées aux besoins des ménages à faible revenu. On en a un bon exemple avec la structure mise en place récemment au Royaume-Uni, le National Employment Savings Trust (NEST), qui est le dispositif par défaut dans le cadre du nouveau système national à affiliation automatique. Avec ce nouveau système, le gouvernement britannique espère traiter le problème de l'insuffisance des prestations auquel sont exposés les ménages à faible revenu et à revenu intermédiaire, du fait de la relative modicité des prestations de pension publiques et du caractère facultatif des dispositifs privés. Auparavant, en Nouvelle-Zélande, une réforme avait également institué l'affiliation automatique des nouveaux salariés. D'autres pays, aux systèmes publics moins développés, comme l'Irlande, ont également admis que l'épargne retraite privée strictement volontaire ne permettra pas d'assurer des taux de couverture importants ni des cotisations suffisantes. Aussi envisagent-ils d'autres formes d'affiliation, comme une affiliation automatique à une pension privée, ou même une participation obligatoire à un système de pension privé. D'autres pays se distinguent par leur gestion prudente et efficace des systèmes de pension privés. Il s'agit, notamment, du Danemark et des Pays-Bas où les rendements des investissements sont restés positifs, en termes réels, au cours des cinq dernières années, malgré la crise.

Si le mécontentement à l'égard des pensions privées est compréhensible dans le contexte économique actuel, il est important de se rappeler les raisons qui, dans un premier temps, ont amené les pays à diversifier les sources de revenu des retraités. Les pensions privées devaient limiter la charge que devraient supporter les générations plus jeunes, dans un contexte de vieillissement souvent rapide de la population, du fait que les obligations futures au titre des pensions seraient au moins en partie préfinancées. L'enjeu démographique demeure et en revenir aux systèmes par répartition n'aidera pas à éviter la crise des pensions qui menace. La catégorie qui risque le plus de ne pas avoir de revenus suffisants au moment de la retraite est celle des personnes à niveau de revenu intermédiaire. De fait, la plupart des pays protègent les titulaires de faibles revenus grâce à des pensions minimum et à des systèmes de filet de sécurité en faveur des personnes âgées, tandis qu'à l'autre extrême les hauts revenus complètent leurs prestations de régime public par des revenus provenant d'autres sources, notamment de l'épargne personnelle et des investissements. Il reste donc nécessaire d'encourager l'épargne privée en vue de la retraite, dans le cadre tant de plans de pension professionnels que de plans personnels. Mais le débat actuel met en lumière l'urgence qu'il y a à traiter le problème du coût de la gestion des dispositifs privés. En vérité, il est difficile de justifier d'obliger les

travailleurs à mettre de l'argent sur des dispositifs dont, finalement, seul l'organisme prestataire retire un bénéfice.

Accompagner le vieillissement de la population nécessitera d'adopter une vision beaucoup plus large que celle que semblent adopter, actuellement, la plupart des gouvernements. Les revenus au moment de la retraite reflètent la situation de l'emploi et la situation sociale tout au long de la vie de chaque individu. Les seuls systèmes de pension ne peuvent corriger les inégalités et les ruptures durant la vie active. Les sociétés vieillissantes devront donc envisager bien d'autres actions qu'une simple réforme des pensions et devront avoir une réflexion véritablement stratégique : à quoi nos sociétés devraient-elles ressembler à l'avenir ? Comment relèverons-nous le défi de la prise en charge de la vieillesse ? Quel sera l'impact financier du vieillissement et qu'est-ce que cela signifie pour les systèmes de protection sociale et le partage des responsabilités entre les individus et l'État, ainsi qu'entre prestataires de services publics et privés ? Et comment préserver la solidarité dans un contexte de creusement des inégalités entre générations et au sein même des générations ? Pour répondre à ces questions, il faudra avoir des discussions approfondies et concevoir des plans d'ensemble, ce à quoi l'OCDE continuera de contribuer par ses travaux sur les pensions publiques et privées et diverses politiques, sociales et économiques, de façon plus générale.



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

Carolyn Ervin
Directrice,
Direction des affaires financières
et des entreprises,
OCDE

© OCDE 2013

Résumé

Cette édition de *Panorama des pensions* examine l'effet redistributif des récentes réformes des pensions et montre comment le logement, le patrimoine financier et l'accès à des services publics peuvent affecter les niveaux de vie durant la vieillesse. Ce *Panorama* présente également toute une batterie d'indicateurs des politiques publiques en matière de pensions, couvrant la conception des systèmes de pension ; les droits futurs à pension des hommes et des femmes à différents niveaux de revenu ; le financement des systèmes de retraite ; le contexte démographique et économique dans lequel s'insèrent les systèmes de retraite ; les systèmes de pension privés et les fonds de réserve des régimes publics. La publication intègre aussi une description synthétique des systèmes de pension de tous les pays de l'OCDE et du G20.

Report de l'âge de la retraite et développement des systèmes de pension privés

Les réformes varient selon les pays mais deux grandes tendances ressortent. Premièrement, les réformes des systèmes publics par répartition, destinées à différer le départ à la retraite, passent par un relèvement de l'âge d'accès à la pension, des mécanismes d'ajustement automatique et des règles d'indexation modifiées. Ces dispositions devraient améliorer la viabilité financière des systèmes de pension. L'âge de la retraite sera d'au moins 67 ans, d'ici 2050, dans la plupart des pays de l'OCDE. D'autres pays lient directement l'âge de la pension à l'évolution de l'espérance de vie. Deuxièmement, les pouvoirs publics se sont tournés vers des dispositifs privés par capitalisation. Tandis que la République tchèque, Israël et le Royaume-Uni ont introduit des systèmes de pension à cotisations définies, la Pologne et la Hongrie ont réduit la place faite à ces dispositifs ou y ont mis fin.

Les réformes des pensions opérées au cours des deux dernières décennies ont pour conséquence d'abaisser les promesses de pension pour les travailleurs qui entrent sur le marché du travail aujourd'hui. Le fait de travailler plus longtemps aidera probablement à compenser une partie des réductions mais chaque année de cotisation impliquera généralement des droits futurs moindres qu'avant les réformes. S'il est vrai que les pensions futures vont diminuer à tous les niveaux de gains, la plupart des pays protègent les plus bas revenus contre les réductions de prestations. Partout, sauf en Suède, les réformes des pensions frapperont avant tout les plus hauts revenus.

Des niveaux de vie suffisants durant la vieillesse

Le recul de la pauvreté chez les personnes âgées a été l'une des grandes réussites de la politique sociale dans les pays de l'OCDE. En 2010, le taux de pauvreté moyen des personnes âgées était de 12.8 % contre 15.1 % en 2007, et cela en dépit de la Grande Récession. Dans de nombreux pays de l'OCDE, le risque de pauvreté est plus élevé chez les jeunes. Le revenu des personnes âgées de 65 ans et plus, dans les pays de l'OCDE, représente en moyenne 86 % du revenu disponible de l'ensemble de la population, allant de près de 100 % au Luxembourg et en France à moins de 75 % en Australie, au Danemark et en Estonie. Cependant, pour dresser un tableau plus complet des besoins des pensionnés, d'autres facteurs – tels que le logement, le patrimoine financier et l'accès à des services publics – doivent également être pris en compte.

Dans les pays de l'OCDE, plus des trois quarts des personnes âgées de 55 ans et plus, en moyenne, sont propriétaires d'un logement. Or le logement peut grandement contribuer au niveau de vie des pensionnés, car cela leur évite d'avoir à payer un loyer et ils peuvent, s'ils ont besoin de liquidités, vendre leur bien, le louer ou le céder en viager. Cela étant, les personnes propriétaires de leur logement peuvent aussi avoir de faibles revenus et avoir des difficultés à financer à la fois les charges du logement et leurs besoins quotidiens.

Le patrimoine financier peut compléter d'autres sources de revenu à la retraite. Malheureusement, on manque de données récentes comparables au niveau international dans ce domaine, ce qui rend les évaluations globales difficiles. La mesure dans laquelle le patrimoine financier peut aider à réduire le risque de pauvreté durant la vieillesse dépend de la répartition de ce patrimoine ; or, le patrimoine financier étant fortement concentré au sommet de l'échelle des revenus, son impact sur la pauvreté chez les personnes âgées est limité.

L'accès à des services publics en matière, par exemple, de santé, d'éducation et de logement, influe aussi sur le niveau de vie des personnes âgées. Les soins et services de longue durée sont très importants car les coûts induits par des besoins lourds (25 heures par semaine) peuvent représenter plus de 60 % du revenu disponible des personnes âgées, sauf pour les 20 % les plus aisés. Les femmes, qui vivent plus longtemps que les hommes, à la fois perçoivent des pensions moindres et ont moins de patrimoine, ce qui les rend particulièrement vulnérables au risque de pauvreté durant la vieillesse lorsqu'elles ont besoin d'une prise en charge de longue durée. On peut penser que les services publics profitent davantage aux personnes âgées qu'à la population d'âge actif : si l'on tient compte de la valeur des services fournis, on observe que les services publics en nature représentent environ 40 % du revenu élargi des personnes âgées, contre 24 % pour la population d'âge actif.

Principales conclusions

Le vieillissement de la population signifie que, dans de nombreux pays de l'OCDE, les dépenses de pension tendront à augmenter. Les récentes réformes visaient à préserver ou rétablir la viabilité financière des systèmes de pension en réduisant les dépenses de

pensions futures. La viabilité sociale des systèmes de pension et le caractère suffisant ou non des revenus peuvent donc devenir un enjeu majeur pour les responsables publics.

- Les droits futurs seront généralement plus faibles et tous les pays n'ont pas pris des mesures de protection spécifiques en faveur des bas revenus. Les personnes qui n'ont pas un historique de cotisations complet auront du mal à atteindre des niveaux de retraite suffisants dans les régimes publics, et plus encore dans les systèmes privés qui, généralement, n'opèrent aucune redistribution en faveur des plus pauvres.
- Continuer à cotiser est essentiel pour se constituer des droits et s'assurer une couverture. Cependant, le seul relèvement de l'âge d'accès à la pension ne suffira pas pour faire que les gens restent effectivement sur le marché du travail. Il faut avoir une approche holistique du vieillissement.
- Les retraités tirent des revenus de différentes sources qui supportent des risques différents, liés au marché du travail, aux politiques publiques, à la conjoncture économique et aux situations individuelles. Les chômeurs, les personnes malades et les personnes handicapées risquent de ne pas pouvoir se constituer des droits à pension suffisants.
- Les actuels retraités ont des revenus comparativement élevés, représentant en moyenne 86 % du revenu de l'ensemble de la population, dans la zone de l'OCDE. Cette situation et le recul de la pauvreté chez les personnes âgées marquent la réussite des politiques publiques de ces dernières décennies.
- Pour éviter la stigmatisation, par manque d'information ou pour diverses autres raisons, toutes les personnes âgées qui auraient besoin d'être aidées ne sollicitent pas d'aide. Il y a ainsi un certain degré de pauvreté cachée chez les personnes âgées.
- La réduction de la place faite aux systèmes de pension publics, la tendance à l'allongement de la durée d'activité et le développement des dispositifs privés accroîtront vraisemblablement les inégalités chez les retraités.
- Le logement et le patrimoine financier complètent les pensions publiques. Ces sources de revenu, toutefois, ne semblent pas pouvoir remplacer une pension adéquate. Il y aurait grand besoin de disposer de données qui se prêtent mieux à des comparaisons internationales pour voir plus précisément comment le logement et le patrimoine financier peuvent contribuer à assurer des revenus suffisants aux retraités.
- Les services publics améliorent la situation des retraités. C'est particulièrement vrai des soins de santé et des services de prise en charge de longue durée. Les services publics profitent beaucoup plus aux retraités pauvres qu'aux ménages âgés aisés. On peut penser que l'intervention de la puissance publique est appelée à jouer un rôle de plus en plus important dans la prévention de la pauvreté durant la vieillesse chez les personnes nécessitant des soins de santé et une prise en charge de longue durée.

© OCDE 2013

Chapitre 1

Les réformes récentes des retraites et leur impact redistributif

Ce chapitre commence par présenter les éléments les plus marquants des réformes des retraites adoptées par les 34 pays membres de l'OCDE entre janvier 2009 et septembre 2013. Ainsi, il met à jour et poursuit l'analyse réalisée dans l'édition 2009 de Panorama des pensions, *dans laquelle étaient examinées les réformes intervenues entre 2004 et la fin de l'année 2008. La deuxième partie du chapitre porte sur l'impact redistributif des réformes des retraites au cours des 20 dernières années, en ne s'intéressant qu'aux pays qui ont entrepris des réformes qui vont au-delà d'un simple relèvement de l'âge de la retraite.*

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.

Introduction

Depuis dix ans, la réforme des retraites figure parmi les priorités de nombreux gouvernements. Le vieillissement de la population et la baisse des taux de fécondité appellent des réformes, mais il faut aussi éviter, dans toute la mesure du possible, les effets sociaux et économiques négatifs que peuvent induire les mesures visant à améliorer la viabilité financière des systèmes de retraite. Même si la crise économique récente a accru la pression en faveur d'une action déterminée, il est préférable d'examiner des scénarios à long terme plutôt que d'avoir une vision à court terme.

Au cours des 40 prochaines années, les dépenses de retraite devraient s'accroître dans la grande majorité des pays de l'OCDE (voir le tableau 6.7 au chapitre 6). Ce phénomène n'est guère surprenant, car la hausse de cinq ans attendue pour l'espérance de vie à l'âge de 65 ans au cours des 50 prochaines années se traduira par un nombre de retraités beaucoup plus élevé qu'à l'heure actuelle. Aujourd'hui, la plupart des pays reconnaissent que les systèmes de retraite et la réglementation associée devront évoluer. Les réformes seront bien sûr différentes d'un pays à l'autre et seront déterminées par la structure des systèmes de retraite en vigueur.

Le présent chapitre se compose de deux parties distinctes. La première présente les éléments les plus marquants des réformes des retraites adoptées par les 34 pays membres de l'OCDE entre janvier 2009 et septembre 2013. Ainsi, il met à jour et poursuit l'analyse réalisée dans l'édition 2009 de *Panorama des pensions*, dans laquelle étaient examinées les réformes intervenues entre 2004 et la fin de l'année 2008. La deuxième partie du chapitre porte sur l'impact redistributif des réformes des retraites au cours des 20 dernières années, en ne s'intéressant qu'aux pays qui ont entrepris des réformes qui vont au-delà d'un simple relèvement de l'âge de la retraite.

Récentes réformes des retraites

Principaux objectifs d'une réforme des retraites

La présente section examine les réformes des retraites vis-à -vis de six de ses principaux objectifs :

1. La *couverture* d'un système de retraite par le biais des régimes obligatoires ou facultatifs.
2. L'*adéquation* des prestations de retraite.
3. La *viabilité financière* et l'*accessibilité économique* des promesses de retraite pour les contribuables et les cotisants.
4. Les *incitations* qui encouragent les personnes à travailler pendant une plus grande partie de leur vie et à épargner davantage lorsqu'ils sont en activité.
5. L'*efficience administrative*, pour réduire au minimum les frais de gestion d'un système de retraite.

6. La *diversification* des sources de revenu à la retraite entre organismes (publics ou privés), parmi les trois piliers (régime public, par branche ou individuel) et suivant le mode de fonctionnement (par répartition ou par capitalisation).

Une septième catégorie, accessoire, porte sur d'autres types de changements, comme les mesures temporaires et celles qui sont destinées à relancer l'économie.

Il existe souvent des compromis et des synergies entre les différents objectifs. Ainsi, une amélioration de la viabilité financière obtenue en rendant les retraites promises moins généreuses risque d'avoir des effets défavorables sur l'adéquation des pensions. En revanche, l'élargissement de la couverture des plans de retraite professionnels permet de réduire la pression exercée sur le budget de l'État pour le versement des pensions et contribue à la diversification des risques et à une meilleure adéquation des revenus des retraités.

Aperçu général des réformes des retraites

Le tableau 1.1 ci-après montre le type de réformes adoptées dans chacun des 34 pays de l'OCDE entre 2009 et 2013. Le tableau 1.2 examine ces réformes de manière beaucoup plus détaillée.

Les 34 pays de l'OCDE ont tous réformé leurs systèmes de retraite durant la période considérée. Dans certains États, comme la Belgique ou le Chili, les réformes comportent la mise en œuvre progressive de mesures adoptées au cours des cinq années précédentes (2004-08). Depuis lors, les réformes se sont de plus en plus attachées à améliorer la viabilité financière et l'efficience administrative afin de faire face aux conséquences de la crise économique et au vieillissement des populations. Les systèmes de retraite des pays qui, à l'instar de la Grèce ou de l'Irlande, ont revu la manière dont ils calculaient les prestations, ont été les moins affectés par la récession économique. De la même manière, l'Italie a accéléré la transition entre un régime public à prestations définies et un régime notionnel à cotisations définies en 2012.

Entre 2004 et 2008, de nombreux pays – le Chili, l'Italie et la Nouvelle-Zélande, par exemple, – ont entrepris des réformes afin d'améliorer la couverture des pensions et les prestations versées au titre du filet de protection sociale dans le cadre d'actions visant à lutter plus efficacement contre la pauvreté chez les personnes âgées. Alors que certains ont poursuivi dans cette voie, beaucoup d'autres se sont attachés à inciter les salariés à travailler plus longtemps en échange d'un revenu satisfaisant à la retraite. La plupart des pays de l'OCDE sont donc en train, quoique progressivement, d'augmenter l'âge de la retraite.

Les sections suivantes examinent et comparent en détail les réformes que les pays de l'OCDE ont adoptées ou mises en œuvre entre 2009 et 2013 afin de remplir les six objectifs énumérés plus haut.

Couverture

Il est essentiel d'assurer une couverture à tous les salariés par le biais d'un ou plusieurs dispositifs de retraite afin de lutter contre la pauvreté monétaire des personnes âgées. Tous les pays de l'OCDE ont mis en place des régimes de retraite obligatoires ou quasi obligatoires, qu'ils soient publics ou privés, afin d'aboutir à une couverture pratiquement universelle. Celant étant, il reste une proportion non négligeable de salariés qui ne sont pas couverts – même par les dispositifs publics ou nationaux – ou qui

Tableau 1.1. **Aperçu général des réformes des retraites dans les 34 pays de l'OCDE entre 2009 et 2013**

	Couverture	Adéquation	Viabilité	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Allemagne		x	x	x			
Australie	x	x	x	x	x		x
Autriche	x	x	x				x
Belgique				x			
Canada	x		x	x		x	x
Chili	x	x			x	x	x
Corée	x		x		x		
Danemark				x	x		
Espagne		x	x	x			
Estonie		x	x	x	x	x	
États-Unis	x	x	x				
Finlande	x	x	x	x		x	
France	x	x	x	x			x
Grèce		x	x	x	x		
Hongrie		x	x	x		x	x
Irlande	x		x	x		x	x
Islande							x
Israël	x	x				x	
Italie		x	x	x	x		
Japon	x	x	x		x		x
Luxembourg	x		x	x			
Mexique		x			x	x	
Norvège		x	x	x			
Nouvelle-Zélande		x	x				x
Pays-Bas						x	
Pologne	x		x	x		x	
Portugal	x	x	x	x		x	
République slovaque			x		x	x	
République tchèque			x	x		x	
Royaume-Uni	x	x	x	x	x	x	x
Slovénie			x	x			
Suède		x	x	x	x	x	
Suisse			x			x	
Turquie				x		x	x

Note : Pour connaître le détail des réformes des retraites, consulter le tableau 1.2.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970361

travaillent dans le secteur informel, surtout dans les pays à faible revenu. Au Mexique, par exemple, moins de 40 % de la population active est couverte par un régime de retraite obligatoire, le reste est employé dans le secteur informel ou se trouve au chômage.

Dans quatre pays de l'OCDE, des mesures gouvernementales récentes ont cherché à accroître le taux d'adhésion de certaines catégories de salariés aux régimes de retraite publics : aidants familiaux (Autriche), bénéficiaires d'allocations de maternité (France) et bénéficiaires d'allocations de recherche (Finlande). Depuis 2009, les personnes embauchées dans le secteur bancaire au Portugal sont d'office affiliées au régime public national et non à un régime de branche privé, contrairement à leurs prédécesseurs. Cette mesure a été dictée par une inquiétude croissante au sujet de la viabilité future des fonds de pension du secteur, fonds qui ont été gravement touchés par la crise économique.

En 2011, le Chili a entamé la dernière phase de sa réforme de 2008 qui vise à couvrir 60 % des personnes âgées les plus pauvres grâce à un régime de retraite solidaire, nouveau

pilier qui sert des prestations soumises à conditions de ressources à ceux qui ne touchent pas ou presque pas de retraite. De nombreux pays ont mis en place des dispositifs destinés à favoriser l'adhésion à des plans de retraite professionnels ou facultatifs. En raison du recul du régime de retraite publique, ces dispositifs devraient contribuer de manière importante à assurer un revenu aux futurs retraités. Dans ce domaine, les interventions des pouvoirs publics ont principalement pris trois formes :

1. Des mesures en faveur des retraites privées, en complément des régimes publics, comme en Pologne ou en Autriche.
2. L'instauration ou l'extension de plans de retraites professionnels obligatoires, comme en Corée ou en Israël.
3. L'affiliation d'office à des régimes facultatifs, comme au Royaume-Uni.

Certaines initiatives visent à élargir la couverture de certains groupes de salariés. Les États-Unis, par exemple, prévoient des allègements d'impôts afin d'encourager les bas à salaires à adhérer et à cotiser régulièrement à des régimes privés. Dans la même optique, le Luxembourg a diminué la cotisation minimale mensuelle exigée pour les plans de retraite facultatifs. L'État chilien, lui aussi, s'est récemment attaché à introduire progressivement une série de mesures destinées à élargir la couverture de son système de retraite, surtout pour les salariés jeunes ou faiblement rémunérés. Ces mesures comprennent le versement par l'État d'un abondement annuel en pourcentage des cotisations individuelles, l'instauration d'un nouveau cadre réglementaire efficace pour les régimes facultatifs et la stimulation de la concurrence entre plans de retraite afin de réduire les frais de gestion. L'objectif du Chili n'est pas seulement d'augmenter le montant des cotisations volontaires ou de répartir l'épargne, mais aussi de rendre la gestion des fonds la plus efficace possible.

Un nombre important de pays ont adopté des mesures qui prévoient une affiliation d'office aux régimes privés facultatifs. Après l'Italie et la Nouvelle-Zélande en 2007, le Royaume-Uni a institué en 2012 un dispositif d'épargne retraite national auquel sont automatiquement affiliés tous les salariés qui ne sont pas déjà couverts par un régime de retraite privé. L'Irlande envisage de faire de même à partir de 2014.

Adéquation

Les réformes qui visent à améliorer l'adéquation des revenus touchés par les retraités peuvent porter sur le revenu de remplacement, sur la redistribution ou sur les deux.

Entre 2009 et 2013, la Grèce et le Mexique ont instauré de nouvelles prestations soumises à conditions de ressources, tandis que l'Australie s'est engagée dans une autre voie. Ce dernier pays a amélioré ses régimes ciblés afin de servir des pensions plus élevées aux personnes âgées qui risquent le plus de se trouver en situation de pauvreté. Le Chili et la Grèce ont modifié leurs critères de revenus pour le versement de prestations liées à la rémunération. En Finlande, un nouveau minimum vieillesse existe depuis mars 2011 et vient compléter la pension universelle liée à la rémunération. Cette prestation est due à tous les retraités dont le revenu est inférieur à un certain seuil (687.74 EUR par mois en 2011). Le revenu minimum de sécurité pour les retraités est aujourd'hui sensiblement plus élevé qu'il ne l'était avant l'adoption de ce dispositif.

Pour rendre plus adéquates les pensions servies, des réformes des formules de calcul des prestations ont également été entreprises. En 2011, la Norvège a ainsi modifié les règles qu'elle applique pour calculer les pensions, en choisissant une retraite soumise

à conditions de ressource pour remplacer ses prestations publiques contributives et forfaitaires.

Plusieurs autres pays ont cherché à rendre plus progressifs leurs systèmes de sécurité sociale. Le Portugal a durci les conditions ouvrant droit à l'allocation de garantie de revenu depuis 2013, tandis que l'Espagne a augmenté les pensions de réversion pour les personnes qui ne touchent pas de retraite. Le Chili, pour sa part, a supprimé les cotisations maladie pour les faibles revenus alors que le Mexique a exonéré d'impôts les pensions de retraite. En Estonie, tous les retraités qui s'occupent d'un enfant dont l'âge n'excède pas trois ans peuvent bénéficier d'un nouveau complément de revenu depuis janvier 2013. Le montant de l'allocation mensuelle versée par l'État estonien dépend à la fois du nombre d'enfants dont un retraité s'occupe et de leur date de naissance.

En 2009, les États-Unis, la Grèce et le Royaume-Uni ont versé une allocation exceptionnelle aux retraités afin d'atténuer les difficultés dues à la crise économique. En Grèce, où la prime s'adressait aux retraités à faible revenu, l'objectif était de la reconduire les années suivantes. Toutefois, l'assainissement des finances du pays a entraîné son abandon en 2010, comme celui d'autres montants forfaitaires versés aux retraités qui disposent de hauts revenus et d'autres primes saisonnières destinées aux salariés. En 2010, l'Autriche a elle aussi effectué des transferts en faveur des retraités à faible revenu dans le cadre de mesures prises pour faire reculer la pauvreté chez les personnes âgées. En revanche, le Portugal a supprimé le versement des 13^{e} et 14^{e} mois, ce qui a provoqué une baisse de revenus pour de nombreux retraités.

Les réformes récentes, principalement adoptées dans le cadre de mesures d'assainissement budgétaire, ont également eu une incidence sur le montant des pensions que perçoivent les hauts revenus. En Grèce, par exemple, la baisse progressive, comprise entre 5 et 19 %, des prestations mensuelles et l'imposition des pensions au-delà d'un certain seuil ont particulièrement touché les personnes qui bénéficiaient d'une retraite élevée et ont ainsi accru la capacité redistributive du système. La Corée a récemment adopté une loi sur les retraites qui ramènera peu à peu le taux de remplacement de 49 à 40 % entre 2009 et 2028 pour les salariés du secteur public.

Viabilité financière

De nombreux pays de l'OCDE ont adopté des réformes qui visent à améliorer la viabilité financière à long terme de leurs systèmes de retraite et surtout à dégager des économies plus importantes pour le budget de l'État.

La révision des mécanismes d'indexation des pensions est une mesure qui a été très fréquemment retenue, même si les objectifs et les effets de cette modification varient en fonction des pays et des niveaux de revenu. Certaines règles d'indexation nouvelles conduisent à des prestations moins généreuses, un effet qui est particulièrement recherché dans les pays qui sont confrontés à des problèmes budgétaires. Ainsi, la Hongrie, la Norvège et la République tchèque n'indexent plus les retraites sur l'inflation, tandis que l'Autriche, la Grèce, le Portugal et la Slovénie ont gelé les mécanismes d'ajustement automatique pour tous les retraités, sauf les faibles revenus. Au Luxembourg, la hausse attendue des prestations a été réduite de 50 %, tandis qu'en 2010, l'Allemagne a revu l'augmentation prévue des montants des pensions afin d'éviter les ponctions sur le budget fédéral et a suspendu la baisse des taux de cotisation qu'elle avait adoptée en 2009.

En revanche, en Australie, aux États-Unis et en Finlande, le gel des retraites et la modification des règles d'indexation étaient destinés à compenser la diminution du montant des prestations qu'aurait provoquée l'application de l'index classique, lié à l'inflation. Dans ces trois pays, l'action des pouvoirs publics visait en en fait à préserver le pouvoir d'achat des retraités.

La Grèce et l'Irlande ont adopté certaines des mesures d'assainissement budgétaire les plus profondes. L'Irlande prélève aujourd'hui une nouvelle contribution aux salariés du secteur public pour leur retraite et a limité les possibilités de retraite anticipée pour les fonds de pension, ainsi que d'autres avantages fiscaux. Le Portugal a lui aussi décidé d'un nouveau prélèvement pour financer les pensions. En Grèce, l'État a diminué le taux d'acquisition moyen annuel et a lié l'indexation des pensions à la variation de l'indice des prix à la consommation (IPC) plutôt qu'au montant des retraites des fonctionnaires. De plus, le pays calcule aujourd'hui le niveau des prestations en fonction de la rémunération moyenne sur l'ensemble de la carrière plutôt que du salaire final et, depuis janvier 2013, il a baissé les pensions mensuelles supérieures à 1 000 EUR de 5 à 15 % selon leur montant.

Afin de réduire ses obligations financières vis-à -vis des régimes privés, la Nouvelle-Zélande a divisé par deux le crédit d'impôt accordé pour les cotisations à ces régimes, l'a plafonné à 521 NZD et a suspendu les exonérations d'impôt correspondantes pour les employeurs comme pour les salariés. De la même manière, l'Australie a, en 2009, réduit de 50 % les avantages fiscaux pour les cotisations volontaires aux régimes privés et, en 2013, elle a augmenté les taux d'imposition pour les personnes les plus riches qui cotisent à des fonds privés afin de mieux financer les réformes des retraites en cours. À partir de juillet 2013, un plus grand avantage fiscal pour les cotisations volontaires a été voté pour les personnes de 50 ans et plus.

En Norvège, des modifications importantes ont été apportées à la formule de calcul des pensions : pour les jeunes salariés, le montant des prestations futures dépend de l'espérance de vie et repose aujourd'hui sur l'ensemble des cotisations et non sur les 20 meilleures années. La Finlande, elle aussi, fait aujourd'hui dépendre les pensions liées à la rémunération de l'espérance de vie et l'Espagne va faire de même dans un proche avenir. Une proposition de réforme qui prévoit d'avancer de 2027 à 2019 le moment où les retraites varieront en fonction de l'espérance de vie est en cours d'examen en Espagne (septembre 2013).

Certains pays d'Europe centrale ont modifié l'équilibre entre régimes publics et régimes privés afin de réorienter l'argent qui alimentait les fonds privés et d'accroître les rentrées pour l'État. La Hongrie a progressivement supprimé le deuxième pilier obligatoire depuis la fin de l'année 2010 et a transféré les comptes sur le premier pilier. En Pologne, les cotisations versées sur les régimes privés doivent passer progressivement de 7.3 à 3.5 % afin d'augmenter les cotisations au nouveau pilier public du système, qui fonctionne par répartition. Pour finir, la République slovaque, en juin 2009, a permis aux salariés de quitter les dispositifs à cotisations définies pour revenir au régime géré par l'État et a rendu les plans de retraite professionnels facultatifs pour les nouveaux entrants sur le marché du travail. Toutefois, cette mesure a été de courte durée : en 2012, les plans privés sont à nouveau devenus obligatoires.

Incitations à travailler

Dans de nombreux pays de l'OCDE, les réformes des retraites visent à allonger la durée d'activité des salariés de sorte que ceux-ci disposent de droits à pension plus importants et que leur revenu à la retraite soit plus élevé.

Les mesures adoptées ont principalement pris les trois formes suivantes : *i)* augmentation de l'âge légal de la retraite, *ii)* meilleures incitations financières à travailler au-delà de l'âge légal, par exemple au moyen de primes ou d'une augmentation des prestations à la retraite et *iii)* réduction ou suppression des mécanismes de retraite anticipée.

Au cours des dix dernières années, la plupart des pays de l'OCDE ont adopté des dispositions légales qui prévoient un relèvement de l'âge de la retraite ou de la durée de cotisation qui donne droit à une retraite complète. De nombreux pays ont porté la limite au-delà de 65 ans, à 67 ans ou plus. D'autres, comme la Norvège ou l'Islande, avaient déjà fixé cet âge à 67 ans et quelques-uns – Estonie, Turquie et Hongrie, par exemple – n'iront pas au-delà de 65 ans.

En janvier 2013, la Slovénie a adopté une réforme qui porte progressivement l'âge légal de la retraite pour les femmes à 65 ans d'ici 2016, où il sera égal à celui des hommes. De la même manière, en juin 2012, une loi polonaise a relevé cet âge à 67 ans pour les deux sexes, mais avec des échéances différentes : la retraite à 67 ans sera effective pour les hommes en 2020, mais seulement en 2040 pour les femmes. L'âge ouvrant droit au dispositif *Age Pension* pour les femmes australiennes est passé à 65 ans en juillet 2013 et augmentera à nouveau – pour atteindre 67 ans – pour les hommes comme pour les femmes d'ici 2023. Fin 2011, l'Italie a également lancé une réforme qui porte progressivement à 67 ans d'ici 2021 l'âge auquel les personnes des deux sexes commencent à toucher une pension. Il s'agit d'un relèvement important pour les femmes qui travaillent dans le secteur privé, car, jusqu'en 2010, elles prenaient leur retraite à 60 ans. De la même manière, en Grèce, les femmes cesseront de travailler au même âge que les hommes – 65 ans – à partir de décembre 2013. L'âge de la retraite passera ensuite progressivement à 67 ans pour les hommes comme pour les femmes au cours des dix prochaines années.

Ces exemples font clairement apparaître que de nombreux pays s'orientent vers le même âge de la retraite pour les hommes et pour les femmes. Seuls Israël et la Suisse continuent à prévoir des âges différents. En outre, certains pays de l'OCDE – Corée, Danemark, Grèce, Hongrie, Italie et Turquie – ont également décidé de lier les futurs relèvements de l'âge de la retraite à l'évolution de l'espérance de vie, ce qui implique par exemple qu'au Danemark comme en Italie, cet âge sera bien supérieur à 67 ans à l'avenir. Toutefois, cet ajustement automatique ne doit prendre effet qu'à partir de 2020 au plus tôt. En République tchèque, l'âge de la retraite augmentera de deux mois par an à partir de 2044, année où cet âge sera déjà de 67 ans.

En France, les pensions sont généralement déterminées par l'âge et par le nombre d'années de cotisations. Les salariés peuvent prendre leur retraite sans pénalité à partir de 62 ans au plus tôt et doivent avoir cotisé à un régime de retraite pendant au moins 42 ans – une durée minimale qui augmentera à l'avenir. L'âge auquel un salarié pourra prendre sa retraite – indépendamment de la durée pendant laquelle il aura cotisé – sera porté à 67 ans d'ici 2022.

Certains pays ont eu recours à des incitations financières afin d'encourager les individus à continuer à travailler. L'Australie et l'Irlande distribuent des primes aux

salariés âgés, tandis que l'Espagne et la France accordent une retraite plus élevée aux personnes qui partent à la retraite plus tard. L'État suédois a augmenté la prime pour l'emploi en deux fois, en 2009 et 2010. Cette prime est conçue pour favoriser l'embauche et accroître les incitations à travailler et est plus élevée pour les salariés de plus de 65 ans. Les cotisations patronales sont également plus faibles lorsque le salarié a plus de 66 ans. Cependant, on compte plus de pays de l'OCDE qui ont instauré des pénalités lorsqu'une personne part en retraite avant l'âge légal ou minimal – le Danemark, l'Italie, la Pologne et le Portugal, par exemple. La Pologne et le Portugal ont respectivement supprimé et suspendu leur dispositif de retraite anticipée tandis que l'Italie a remplacé le régime précédent par un mécanisme moins généreux, en conditionnant son accès à un âge et à des conditions de cotisation précises compte tenu de l'augmentation attendue de l'espérance de vie.

Parmi les autres types de réforme qui favorisent les retraites différées, on peut citer la suppression de la limite d'âge supérieure pour les cotisations obligatoires aux plans privés en Australie. Le Luxembourg, en revanche, a diminué le rythme d'augmentation des cotisations d'épargne retraite. L'effet de cette mesure est que, si les salariés souhaitent bénéficier d'un niveau de pension identique à celui qui prévalait avant la réforme, ils devront cotiser pendant trois ans de plus. Sinon, leurs droits à pension moyens en 2050 seront environ 12 % inférieurs aux droits actuels.

Certains pays ont directement agi sur le marché du travail afin d'allonger les durées d'activité. Ils ont pris des mesures pour s'assurer que les salariés âgés restent en poste ou qu'ils ne soient pas désavantagés sur ce marché. Le Royaume-Uni a, par exemple, supprimé l'âge de mise à la retraite d'office (le DRA) afin de donner aux salariés plus de possibilités et de garanties d'accroître leur durée d'activité (la série de l'OCDE sur *Vieillissement et politiques de l'emploi* contient des analyses plus détaillées sur la question des salariés âgés, en s'appuyant sur les travaux d'OCDE, 2006).

Efficience administrative

Le montant élevé des frais d'administration des plans de retraite privés qui est répercuté à leurs adhérents a été une source de préoccupation pour de nombreux pays de l'OCDE au cours de ces dernières années – surtout lorsque ces régimes sont obligatoires ou quasi obligatoires. Cela étant, l'efficience administrative constitue également une priorité pour les dispositifs facultatifs. Des frais de gestion élevés dissuadent les salariés d'adhérer aux régimes facultatifs et rendent ceux qui sont obligatoires très coûteux. En fait, les surcoûts liés à l'inefficacité constituent une menace pour la viabilité et l'adéquation des dispositifs eux-mêmes. Des estimations semblent par exemple indiquer que les frais qui sont facturés à un salarié pour qu'il puisse être affilié à un régime de retraite privé peuvent représenter jusqu'à 20 ou 40 % de ses cotisations.

Plusieurs pays – Australie, Chine, Japon et Suède – ont adopté des réformes afin de rendre leurs dispositifs nationaux de retraite plus efficaces par rapport à leur coût. En juillet 2013, l'Australie a instauré un nouveau régime simple et peu coûteux – MySuper – dans le but d'offrir un produit de retraite par défaut avec un ensemble standard d'instruments de comparabilité. De même, l'État chilien encourage la concurrence entre organismes gestionnaires afin de favoriser l'apparition de dispositifs abordables et performants. En Suède, un nouveau fonds peu coûteux géré par AP7 est en concurrence avec des véhicules d'investissement onéreux depuis 2010. Dans le même ordre d'idées, le Japon a créé en 2010 une nouvelle autorité qui est chargée de gérer les régimes publics pour

un coût plus faible, tandis qu'au Mexique et au Royaume-Uni, les pouvoirs publics ont pour objectif de centraliser la gestion des dispositifs de retraite privés.

Le Danemark, la Grèce, l'Italie et la Suède ont fusionné les différents organismes qui étaient responsables de la gestion et du versement des prestations sociales. En Grèce, par exemple, le nombre de dispositifs est passé de 133 à seulement trois fin 2010. L'État grec a également réuni toutes les cotisations salariales en un seul versement par souci de simplification et afin d'éviter les fraudes. La Grèce (à nouveau) et la Corée ont mis en place des systèmes d'information pour gérer les dossiers de sécurité sociale afin de maintenir leur système de retraite accessible et efficace. Enfin, l'Estonie a récemment fixé des plafonds aux frais qui peuvent être répercutés aux cotisants, tandis que la République slovaque a lié ces frais au rendement des fonds de pension et non à la valeur de leurs actifs.

Diversification et sécurité

Les mesures qui visent à diversifier et à sécuriser l'épargne ont pris principalement quatre formes différentes.

1. Des plans de retraite facultatifs afin d'élargir les possibilités d'investissements pour les salariés et d'accroître la concurrence entre les fonds. Le Canada, la Pologne, les Républiques slovaque et tchèque et le Royaume-Uni ont mis en place de tels dispositifs.
2. Une réglementation qui permet aux individus un choix plus large concernant la manière dont leur épargne retraite est investie dans un régime privé. Le Canada, l'Estonie, la Hongrie, Israël, le Mexique et la Pologne, par exemple, ont pris ce type de décision, en l'accompagnant de mesures qui font basculer d'office les cotisants sur des placements moins risqués à partir du moment où ils s'approchent de la retraite, un dispositif recommandé par l'OCDE dans une analyse précédente (OCDE, 2009).
3. L'assouplissement des restrictions concernant les possibilités d'investissement afin de favoriser une plus grande diversification du portefeuille des fonds de pension. Le Chili, la Finlande, la Suisse et la Turquie ont suivi cette voie, le Chili et la République slovaque autorisant ces fonds à accroître leur part d'investissements à l'étranger afin de se prémunir contre le risque d'un défaut de paiement dans leur pays.
4. Les mesures qui visent à améliorer les ratios de solvabilité des fonds de pension. Le Canada, le Chili, l'Estonie et l'Irlande ont instauré des règles plus strictes pour les placements dans des actifs risqués afin de mieux protéger les membres de ces fonds. Au Canada et en Irlande, l'intervention directe de l'État a aidé des fonds insolvables à compenser les pertes sur la valeur de leurs actifs qui ont été provoquées par la crise financière. Enfin, la Finlande et les Pays-Bas ont temporairement assoupli les règles de solvabilité afin de laisser plus de temps aux fonds pour se redresser.

Autres réformes

La catégorie « autres réformes »associe plusieurs mesures de nature différente. Même si leur objectif est différent de celui des dispositifs qui sont habituellement appliqués aux systèmes de retraite, ils ont quand même une incidence sur les paramètres des régimes de retraite.

Aider la population à surmonter la crise financière a constitué une priorité dans de nombreux pays de l'OCDE et les programmes d'action qui ont été lancés à cette fin ont souvent mis en jeu les systèmes de retraite. L'Islande, par exemple, ont autorisé des salariés à profiter de leur épargne retraite par anticipation afin que les personnes

durement touchées par la récession économique bénéficient d'un soutien financier. L'État australien a institué de nouvelles prestations destinées à aider la population à satisfaire des besoins comme les soins à domicile ou le paiement de factures courantes. En 2009, l'État néo-zélandais a cessé de verser de l'argent sur le *New Zealand Superannuation Fund*. Cette mesure a hâté la fermeture progressive de ce fonds, fermeture qui devait initialement commencer en 2021.

L'objectif de toutes ces mesures était d'inciter la population à dépenser de l'argent afin de soutenir la demande intérieure et ainsi d'accélérer la reprise économique. Dans de nombreux cas, elles faisaient également partie de plans d'action qui visaient à éviter que les salariés et les retraités à faible revenu ne tombent sous le seuil de pauvreté.

Certains pays ont aussi renoncé à financer à l'avance les futurs engagements de retraite par le biais de fonds de réserve, contrairement à ce qu'ils avaient annoncé. L'Irlande, par exemple, s'est servie d'une partie des réserves de son fonds public pour recapitaliser son secteur bancaire, qui était au bord du défaut de paiement. Le pays a suspendu les versements au National Pension Reserve Fund devant l'ampleur de son déficit budgétaire. De la même manière, l'État français a commencé à puiser dans le Fonds de réserve pour les retraites beaucoup plus tôt qu'initialement envisagé – 2011 au lieu de 2020. Toutefois, d'autres pays, comme l'Australie ou le Chili, ont maintenu leur engagement à financer ce type de dispositif, même s'il faut dire qu'ils n'ont pas été aussi durement affectés par la crise économique que les pays européens.

Impact redistributif des réformes des retraites

L'élément le plus débattu des systèmes de retraite est l'âge auquel un salarié peut liquider sa pension. C'est aussi le plus facile à changer. C'est exactement ce qu'ont fait la plupart des pays de l'OCDE. La méthode retenue a pu consister à prévoir la situation à venir en détail soit en adoptant une loi, soit en liant l'âge de la retraite à l'espérance de vie. Autre solution appliquée, un relèvement de cet âge d'une durée fixe chaque année, à l'exemple de la République tchèque, qui va augmenter l'âge de la retraite de deux mois par an à compter de 2044. Certains pays se sont contentés de réformes qui se traduisent par un relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes de telle sorte qu'il soit identique à celui auquel les hommes peuvent liquider leur pension, ou, comme le Royaume-Uni, par une hausse pour les deux sexes.

À l'époque où les pensions ont été instaurées, l'espérance de vie était à peine supérieure à l'âge légal de la retraite. Or, dans l'OCDE, alors que les gens vivaient plus longtemps, ils ont aussi commencé à prendre leur retraite plus tôt : les hommes cessaient de travailler à 64.3 ans en 1949 et à 62.4 ans en 1999. Les femmes partaient en retraite encore plus tôt : 62.9 ans en 1949 et 61.1 ans en 1999 (OCDE, 2011). Ce n'est qu'à partir du milieu de ce siècle que l'âge moyen de la retraite sera supérieur à 65 ans, les prévisions à long terme indiquant que, dans la plupart des pays de l'OCDE, il sera de 67 ans ou plus (voir le tableau 3.7 sur les départs en retraite normale, anticipée et différée).

L'âge de la retraite ne constitue qu'un élément d'un système de retraite et, même s'il est sans doute le plus sensible sur le plan politique, il ne représente qu'une partie des plans de réforme. La première section du présent chapitre exposait les réformes que les 34 pays de l'OCDE ont effectivement adoptées et mises en œuvre. La présente section s'intéresse, elle, aux effets de ces réformes.

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013**

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Allemagne		Revalorisation des pensions de 2.41 % en 2009 (au lieu des 1.76 % prévus par les règles de 2005) mais aucune augmentation en 2010 (au lieu des -2.1 % prévus).	Réduction des taux de cotisation décidée par le législateur suspendue en 2009 afin de garantir la viabilité du système.	Âge normal de la retraite porté de 65 à 67 ans entre 2012 et 2029 pour les salariés nés après 1964 (2007).			
Australie	Suppression de la limite d'âge (70 ans) pour les cotisations obligatoires aux régimes de retraite privés (2013).	Les cotisations obligatoires aux régimes à cotisations définies passeront de 9 à 12 % entre 2013 et 2020 (réforme de 2013)[1]. Depuis septembre 2009, hausse des prestations ciblées (dispositif *Age Pension*) de 12 % pour les personnes seules et de 3 % pour les couples. L'augmentation du montant versé à une personne seule est égale à 66.3 % de celle qui est versée à un couple. Nouveau mécanisme d'indexation pour la pension de base (depuis mars 2010). Le montant de référence pour les personnes seules a été relevé de 25 à 27.7 % du salaire hebdomadaire moyen total avant impôt d'un salarié de sexe masculin (41.76 % pour les couples retraités). Modifications des critères de revenus pour les prestations liées à la rémunération (sept. 2009).	Augmentation des impôts sur les retraites pour les hauts revenus et relèvement du seuil de cotisations versées par les salariés âgés qui sont exonérés d'impôts. Effectif depuis 2013. Taux de cotisation aux régimes privés porté progressivement de 9 à 12 % du salaire de base sur la période 2013-20 (réforme de 2013)*. Abondement maximal de l'État et abondement aux régimes de retraite privés des bas salaires divisés par deux (2013).	Âge de la retraite pour les hommes et les femmes nés après 1952 progressivement relevé de 65 à 67 ans entre 2017 et 2023. Suppression de la limite d'âge (70 ans) pour les cotisations obligatoires aux régimes privés (2013). En juillet 2013, l'âge de la retraite pour les femmes nées entre le 1er janvier 1949 et le 30 juin 1952 a été porté à 65 ans. En juillet 2011, une nouvelle prime de travail, plus généreuse, a été instaurée pour les bénéficiaires du dispositif *Age Pension* afin de remplacer le *Pension Bonus Scheme* (aujourd'hui fermé). Suppression progressive de la déduction d'impôt pour les salariés âgés. Depuis le 1er juillet 2012, seules les personnes nées avant le 1er juillet 1957 peuvent en bénéficier.	Nouvelle caisse centralisatrice pour les entreprises de moins de 20 salariés depuis juillet 2010 ; mesures visant à faire baisser les frais de gestion de 40 % pour les régimes à cotisations définies (déc. 2010). Nouveau dispositif à cotisations définies « MySuper », simple et peu coûteux, qui a été mis en place en juillet 2013 et remplacera tous les régimes par défaut à compter du 1er janvier 2014. Le taux minimal de cotisations patronales doit passer progressivement à 12 % entre 2013 et 2020. Depuis 2011, nouvelle réforme « SuperStream »qui vise à améliorer la gestion des régimes de retraite et le regroupement de plusieurs comptes.		En 2009, prime d'un montant maximal de 900 AUD versée par l'État aux contribuables qui satisfaisaient certaines conditions, dans le cadre du plan national de relance de l'économie. Création d'un nouveau complément de retraite qui associe le complément lié à la taxe sur les produits et services, l'aide à l'achat de médicaments, l'aide au paiement des factures courantes et l'allocation téléphone et Internet, ainsi que d'un complément vieillesse. Depuis le 1er juillet 2010, amélioration du mécanisme de paiements anticipés pour les retraités, avec une augmentation du montant de la pension qui peut être avancé et la possibilité de bénéficier de plusieurs avances chaque année. Complément aidant pour les bénéficiaires de la rétribution de l'aidant et de l'allocation aidant et augmentation de l'allocation aidant.

* Avant l'élection fédérale qui a eu lieu récemment, le gouvernement actuel – alors dans l'opposition – a annoncé qu'il maintiendrait inchangé le taux de cotisation aux régimes à cotisations définies obligatoires à 9.25 % jusqu'au 30 juin 2016 et qu'il le porterait ensuite progressivement à 12 % d'ici 2021-22.

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Autriche	Abondement par l'État aux cotisations retraite des aidants familiaux élargie à des prestations de soins de longue durée moins complexes (depuis janvier 2009). Deux nouveaux types de prestations pour les régimes à cotisations définies ont été créés dans le but d'élargir les possibilités de constitution de droits à retraite en complément du régime public (2012).	Versement forfaitaire exceptionnel aux retraités à faible revenu (2010).	Seules les retraites mensuelles inférieures ou égales à 2 000 EUR ont été complètement indexées en 2011.				
Belgique				Âge légal de la retraite pour les femmes porté à 65 ans en janvier 2009. Depuis janvier 2013, l'âge minimal de départ en retraite anticipée est passé à 60 ans et demi (au lieu de 60) avec 38 années d'activité. Ces limites seront respectivement portées à 62 ans et à 40 années en 2016. Augmentation dissuasive du taux de cotisation pour les employeurs qui ont recours aux retraites anticipées (effectif depuis avril 2010). Cette mesure vise à empêcher les employeurs de se servir de ce mécanisme trop tôt ou trop souvent pour licencier leurs salariés âgés.			

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Canada	Instauration d'un nouveau dispositif d'épargne retraite facultatif (appelé régime de pension agréé collectif) qui devrait permettre d'élargir la couverture dans les territoires fédéraux (2012), dans l'Alberta (2013) et dans la Saskatchewan (2013). Proposition (2013) d'affiliation automatique (avec une possibilité de renoncer au dispositif) de tous les salariés qui travaillent pour un employeur qui compte cinq salariés ou plus au Québec à un nouveau dispositif facultatif d'épargne retraite (baptisé régime volontaire d'épargne-retraite) (2013).		Hausse (2011) du taux de cotisation pour le dispositif public du deuxième pilier au Québec (le Régime de rentes du Québec) (financé à parts égales par les employeurs et les salariés), qui va passer de 9.9 % en 2011 à 10.8 % en 2017. à partir de 2018, un mécanisme automatique sera mis en place afin de garantir un financement pérenne à ce régime.	Pour les dispositifs publics contributifs (Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec), taux d'acquisition mensuel porté de 0.5 à 0.7 % pour les salariés qui prennent leur retraite jusqu'à cinq ans après l'âge normal (65 ans), avec un maximum de 36 %. Pour les retraites anticipées (entre 60 et 65 ans), les pensions sont réduites à un taux de 0.6 % par mois contre 0.5 % auparavant. Projet (2012) qui vise à faire passer progressivement l'âge de la retraite de 65 à 67 ans entre 2023 et 2029 pour le dispositif public non contributif du premier pilier (Sécurité de la vieillesse).	Depuis 2013, un dispositif d'inscription par anticipation pour les prestations de la Sécurité de la vieillesse est mis en œuvre afin d'éviter aux personnes âgées d'avoir à introduire une demande de prestations et de réduire les dépenses d'administration.	Instauration d'un nouveau dispositif d'épargne retraite facultatif (appelé régime de pension agréé collectif) dans les secteurs et les territoires qui relèvent de la compétence fédérale (2012), ainsi que dans l'Alberta (2013) et la Saskatchewan (2013). D'autres provinces devraient adopter des législations similaires. Modification des règles de solvabilité pour les régimes à prestations définies, protection des salariés en cas de fermeture d'un dispositif à prestations définies, assouplissement des règles d'investissement (oct. 2009).	Le gouvernement du Québec a repris les régimes de retraite des entreprises qui ont déposé le bilan entre janvier 2009 et janvier 2012 et les gérera pendant cinq ans. Il garantit que le montant des pensions sera au moins égal à celui des pensions réduites qui auraient été dues en cas de fermeture des plans de retraite.

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Chili	La dernière phase d'intégration des 60 % de personnes âgées les plus pauvres au régime de retraite solidaire du premier pilier a commencé en juillet 2011. Nouvelles règles pour les régimes de retraite facultatifs mis en place par les employeurs (APVC) afin de favoriser les affiliations (2011). L'État doit verser un abondement annuel égal à 15 % de l'ensemble des cotisations aux régimes d'épargne retraite facultatif (2011).	Cotisations maladies supprimées pour les retraités à faible revenu et réduites pour les retraités à revenu moyen ou élevé (2011). Depuis 2010, nouvelle manière de mesurer la pauvreté qui se traduit par un changement de définition de la famille et du revenu par habitant, ainsi que par l'utilisation de sources différentes pour vérifier le niveau des revenus.			Le nouveau dispositif *Modelo* a gagné un contrat pour gérer les régimes à cotisations définies pour les nouveaux entrants sur la période 2010-12 : frais de gestion inférieurs de 24 % à la moyenne actuelle. A également gagné les contrats pour la période 2012-14 avec des frais de gestion inférieurs de 30%. Assurance décès et invalidité contractée par voie d'enchères (effectif depuis 2011).	La part des avoirs étrangers autorisée dans le portefeuille des fonds à cotisations définies est passée de 60 à 80 % en 2010-11. Le choix d'investissement entre cinq fonds par organisme a été facilité en rebaptisant les fonds de « A »à « E »de manière plus explicite : de risqué à prudent. Les membres peuvent choisir à l'avance la manière dont ils répartissent leur épargne entre ces fonds pour le reste de leur période d'activité.	Les hommes et les femmes doivent acquitter la même prime pour l'assurance décès et invalidité (SIS). Comme le risque est plus faible pour les femmes, l'écart par rapport aux primes dues est reversé sur les comptes à cotisations définies des femmes.
Corée	Élargissement des dispositifs de retraite et d'indemnités de fin de contrat obligatoires aux entreprises de cinq salariés ou moins à partir de décembre 2010 (concerne environ 1.5 million de personnes).		Objectif de taux de remplacement pour le régime public ramené de 49.5 à 40 % entre 2009 et 2028 (juillet 2007).		Création d'un système d'information intégré pour la collecte et le suivi des cotisations sociales (2010).		
Danemark				Mécanisme facultatif de retraite anticipée réduit depuis janvier 2012 : hausse de l'âge ouvrant droit au dispositif de 60 à 64 ans sur la période 2014-23 et durée de versement des prestations ramenée de cinq à trois ans ; durant l'année 2012, choix entre une pension de retraite anticipée et le versement de 143 300 DKK exonérés d'impôts à l'âge ouvrant droit au dispositif.	Création d'un établissement centralisateur (Paiement Danemark – Udbetaling Danmark) chargé de la gestion et du versement de plusieurs prestations sociales afin de transférer des responsabilités collectives et d'améliorer les capacités d'adaptation du système (2012).		

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Espagne		Depuis janvier 2012, relèvement de la pension de réversion pour les retraités et les plus de soixante-cinq ans qui n'ont pas droit à une retraite publique de 52 à 60 % du salaire de référence de l'assuré décédé (sous réserve d'un plafond de revenu).	Ajustement des paramètres concernés du système de retraite à l'évolution de l'espérance de vie tous les cinq ans à partir de 2019 au lieu de 2027 (réforme de 2011 ; l'anticipation de cette date figure dans une proposition de réforme qui est en cours d'examen [sept. 2013]).	Relèvement de l'âge normal de la retraite de 65 à 67 ans entre 2013 et 2027 mais retraite à taux plein possible à l'âge de 65 ans avec 38 ans et demi de cotisations (réforme de 2011, effective depuis 2013) ; anticipation des ajustements qui permettent de garantir la viabilité financière du système à 2019 au lieu de 2027 (proposition de réforme de septembre 2013) ; relèvement de l'âge de la retraite anticipée de 61 à 63 ans (mais 61 en période de crise économique) ; durée d'activité requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein portée de 35 à 37 ans ; durée d'activité ouvrant droit à une retraite anticipée portée de 30 à 33 ans. En avril 2011, modification permettant une retraite partielle : des salariés proches de l'âge de la retraite peuvent travailler à temps partiel et percevoir une pension réduite en proportion. Toutefois les cotisations sociales sont assises sur un salaire à plein-temps. Incitations à travailler après l'âge de la retraite : hausse des pensions comprise entre 2 et 4 % par année de report (réforme de 2011).			

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Estonie		Depuis le 1er janvier 2013, les retraités qui s'occupent d'un enfant âgé de trois ans au plus peuvent bénéficier d'un nouveau complément de retraite public.	Diminution des cotisations patronales aux régimes à cotisations définies (0 % de cotisations en 2010, 2 % en 2011, puis retour à 4 % en 2012). Ces baisses permettent une hausse équivalente des cotisations au régime public du premier pilier (2009).	Âge de la retraite porté progressivement de 63 à 65 ans pour les hommes et de 60 ans et demi à 65 ans pour les femmes entre 2017 et 2026 (2010).	Depuis 2011, les fonds de pension ne peuvent plus facturer une commission par part achetée et les frais de gestion annuels sont soumis à un plafond dont la valeur dépend du montant des actifs gérés.	Conditions d'investissement plus strictes pour le fonds prudent (le moins risqué), parmi les trois fonds d'un dispositif à cotisations définies ; les membres peuvent changer de fonds trois fois (au lieu d'une fois) au cours d'une même année depuis août 2011.	
États-Unis	Baisse des taux de la taxe sur les salaires pour l'OASDI en 2011 et 2012 à titre de mesure de relance.	Versement exceptionnel de 250 USD à toutes les personnes qui touchent une retraite publique (mai 2009). Suspension de l'ajustement automatique des pensions à l'inflation (COLA) en 2010 afin d'éviter une baisse des prestations. Cependant, celles-ci ont été gelées en 2011.	En décembre 2011, plan « Bowles-Simpson »visant à améliorer la solvabilité de la Sécurité sociale : hausse de la taxe de sécurité sociale sur les salaires, réduction des prestations, surtout pour les hauts revenus, et augmentation des prestations pour les bas salaires. Ce plan a suscité une forte opposition.				
Finlande	Couverture du régime lié à la rémunération élargie aux bénéficiaires d'allocations de recherche (janv. 2009).	Depuis mars 2011, un nouveau minimum vieillesse vient compléter la pension universelle liée à la rémunération. Règle d'indexation du minimum vieillesse temporairement modifiée en 2010 afin d'éviter une baisse de la pension servie. Pensions liées à la rémunération rendues dépendantes de l'augmentation de l'espérance de vie (s'applique depuis 2010).	Les cotisations patronales et salariales aux régimes liés à la rémunération (TyEL) doivent augmenter de 0.4 % par an entre 2011 et 2014.	Possibilité de suspendre le versement d'une pension pour travailler (maximum deux ans) élargie aux pensions liées à la rémunération. Aujourd'hui, législation temporaire couvrant la période 2010-13 (janvier 2010 – proposition du gouvernement actuel visant à étendre cette période jusqu'à la fin de l'année 2016). Afin de favoriser l'emploi, les cotisations patronales au régime public universel ont été réduites de 0.8 % en 2009 et supprimées en 2010.		Assouplissement temporaire des règles de solvabilité jusqu'en 2012 pour permettre aux régimes à prestations définies de conserver des actifs risqués, mais à rendement élevé (appliqué pour la première fois en janvier 2009 et prolongé en avril 2010).	

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
France	Les allocations de maternité sont considérées comme une rémunération du point de vue de la retraite (nov. 2010).	L'âge de la retraite reste de 60 ans pour les emplois pénibles ou risqués qui ont entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %. Pour cela, il faut qu'une personne atteinte d'une incapacité d'au moins 10 % ait occupé un poste pénible pendant au moins 17 ans ou que l'incapacité permanente due à son activité professionnelle soit d'au moins 20 %. Dans ce dernier cas, la condition de durée d'occupation du poste ne s'applique pas (nov. 2010).	Hausse progressive du taux de cotisation des fonctionnaires de 7.85 à 10.55 % d'ici 2020 (2010).	Âge minimal de départ en retraite (sous réserve d'une durée suffisante de cotisation) relevé de 60 à 62 ans d'ici 2017 (amendement de 2012) ; possibilité à nouveau offerte aux salariés qui ont commencé à travailler tôt et qui ont des durées de cotisation pleines de prendre leur retraite à 60 ans (2012) ; âge ouvrant droit à une retraite à taux plein porté de 65 à 67 ans (nov. 2011) ; surcote pour les retraites différées portée à 5 % depuis 2009 ; depuis janvier 2010, les employeurs doivent avoir mis en place un plan d'action relatif à l'emploi des seniors ; augmentation du nombre d'années d'assurance requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein pour les salariés du secteur public en 2012 ; la nouvelle durée dépend de l'année de naissance du fonctionnaire concerné et est comprise entre 40 et 41 ans et demi.			Les prélèvements sur le Fonds de réserve pour les retraites ont commencé en 2011 au lieu de 2020 afin de favoriser la reprise économique.

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Grèce		Nouvelle pension de 360 EUR non contributive et soumise à conditions de ressources pour les personnes âgées (2010). Une nouvelle prime forfaitaire de 800 EUR remplace les primes saisonnières pour les retraités qui touchent moins de 2 500 EUR par mois (2010). Création d'un fonds de solidarité pour les indépendants (juin 2011). Prestation exceptionnelle, soumise à conditions de ressources et exonérée d'impôts (prestation de solidarité) versée aux retraités à faible revenu en 2009 (mais supprimée en 2010 dans le cadre des mesures d'austérité). Outre les revenus, prise en compte du patrimoine pour l'ouverture du droit à la prestation de solidarité. Diminution des pensions mensuelles supérieures à 1 000 EUR comprise entre 5 et 15 % en fonction du revenu (2011). Les retraites d'un montant supérieur à 1 400 EUR par mois sont imposées à un taux compris entre 5 et 10 % (depuis août 2010).	Augmentation des retraites publiques obligatoires gelée sur la période 2011-15 (prolongé de deux ans par rapport à la décision initiale [juin 2011]). Pensions indexées sur l'IPC à partir de 2014 en remplacement d'une évolution concernant la retraite des fonctionnaires (réforme de 2010). Primes saisonnières pour les 10 % de pensions les plus élevées supprimée depuis 2011 et primes pour les autres retraités réduites depuis 2013. Montants forfaitaires versés à la retraite réduits d'au moins 10 % pour les fonctionnaires et les salariés des entreprises publiques depuis 2011. Hausse des taux de cotisation (détails à venir) aux fonds de la sécurité sociale (juin 2011). Taux d'acquisition moyen annuel ramené de 2 à 1.2 % (2010), ce qui s'est traduit par des montants moins généreux pour les pensions liées à la rémunération.	Âge de la retraite pour les femmes porté de 60 à 65 ans entre 2011 et 2013 (réforme de 2010). Âge de la retraite à taux plein relevé de 65 à 67 ans pour les hommes comme pour les femmes (nov. 2012). Durée de cotisation requise pour une retraite à taux plein portée de 37 à 40 ans à partir de 2015 et décote de 6 % par année d'anticipation (réforme de juillet 2010). Âge de la retraite anticipée relevé de 53 à 60 ans depuis 2011. Âge de la retraite lié à l'espérance de vie à partir de 2020.	Regroupement de 13 dispositifs de retraite en trois régimes (juill. 2010). Application d'une méthode unique de paiement pour les salaires et les cotisations afin de réduire la fraude et de collecter davantage de cotisations sociales (juin 2011). Depuis janvier 2009, détention obligatoire d'un numéro de sécurité sociale (AMKA) pour tous les salariés.		

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Hongrie		Les salariés sont autorisés à renoncer au régime privé, mais ceux qui n'adhèrent pas au régime public sont pénalisés (ils n'ont plus droit à la retraite publique depuis le 1er janvier 2012). 13e mois de retraite supprimé depuis le 1er juillet 2009 et remplacé par une prime si la croissance du PIB est supérieure ou égale à 3.5 %.	Pensions indexées sur les prix si le PIB est inférieur ou égal à 3 %. En 2010 et 2011, elles ont été indexées sur le salaire moyen et les prix et en 2012, sur l'inflation. Taxation des prestations de retraite depuis 2013.	Âge de la retraite relevé progressivement de 62 à 65 ans entre 2012 et 2017. Proposition visant à limiter et, à terme, supprimer le dispositif de retraite anticipée pour les forces de police et conditions plus strictes pour les autres salariés (2011).		Depuis 2009, obligation pour les fonds de pension de proposer des portefeuilles qui évoluent avec l'âge de l'épargnant. Ce mécanisme offre aux membres des fonds la possibilité de choisir entre trois portefeuilles différents (prudent, équilibré ou dynamique). Cependant, la nationalisation des fonds de pension a rendu cette disposition pratiquement sans objet.	Transfert des cotisations des régimes obligatoires à cotisations définies vers le dispositif public entre novembre 2010 et décembre 2011. Réforme de la retraite publique, qui est passée d'un système par répartition à un système par capitalisation (depuis janvier 2013). En 2011, fermeture des régimes obligatoires à cotisations définies ; transfert des actifs (14.6 milliards USD) à l'État.

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Irlande	Affiliation d'office des jeunes salariés dont le revenu dépasse un certain seuil au régime à cotisations définies. S'appliquera à compter de 2014 (mars 2010).		Prélèvement fiscal de 0.6 % sur les actifs des fonds de pension chaque année (2011-14). La taxe de retraite sur les salaires du secteur public s'élève en moyenne à 7.5 % depuis mars 2009. Allégement d'impôts sur les cotisations aux régimes privés pour les hauts revenus ramené de 41 à 20 % entre 2012 et 2014. Les cotisations patronales ne sont plus déductibles des impôts. Plafond des cotisations fiscalement déductibles ramené de 150 000 à 115 000 EUR en 2011. Fin de l'exonération des cotisations au régime public pour les personnes qui gagnent 18 300 EUR ou moins par an. Plafond des avantages fiscaux sur l'ensemble de la vie ramené de 5.4 millions EUR à 2.3 millions EUR (déc. 2010). Plafond de 200 000 EUR pour les retraits sur des comptes de retraite qui sont exonérés d'impôts et imposition des retraits supérieurs à ce montant (déc. 2010). Suppression de l'exonération de cotisations au régime public pour les personnes qui gagnent moins de 352 EUR par semaine (déc. 2010). Taux de cotisation patronale ramené de 8.5 à 4.25 % entre juillet 2011 et 2013 (2011).	Âge de la retraite porté de 65 à 66 ans à partir de 2014, puis à 67 ans à partir de 2021 et à 68 ans à partir de 2028 (réformes de 2011).		Instauration d'un *Pensions Insolvency Payment Scheme* (PIPS) pour aider les régimes à prestations définies insolvables qui ont été mis en place par des employeurs aujourd'hui insolvables (2009). Rétablissement des règles de financement des dispositifs à prestations définies sur une période de trois ans à partir de juin 2012, afin de garantir les prestations contre la volatilité des marchés financiers (2012). à partir 2016, les régimes à prestations définies devront détenir des actifs supplémentaires en réserve afin de mieux absorber les chocs et d'assurer une stabilité (2012). Les administrateurs de régimes à prestations définies seront tenus d'adresser périodiquement un certificat actuariel relatif au financement de la réserve au Bureau des pensions (2012).	Le National Pension Reserve Fund, créé en 2001 et dont les actifs s'élevaient à 24 milliards EUR, a été transféré au ministère des Finances et largement utilisé pour recapitaliser les banques. Les cotisations à ce fonds (1.5 % du PIB) ont été suspendues (déc. 2010).

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Islande							Les affiliés aux régimes de retraite facultatifs ont été autorisés à retirer de l'argent de leur compte après la crise de 2008 (janv. 2009). De gros fonds de pension à prestations définies (34 % de l'ensemble des actifs) ont créé l'Iceland Enterprise Investment Fund afin de stabiliser l'économie nationale et d'aider le pays à sortir de la crise (déc. 2009).
Israël	Dispositifs professionnels à cotisations définies obligatoires depuis janvier 2009, leur couverture étant élargie depuis janvier 2010. Taux de cotisation salariale relevé de 2.5 % à 5 % et taux patronal de 2.5 % à 10 % depuis 2013.	Dédommagement de 50 % des pertes sur les régimes privés facultatifs qui sont dues à la crise à concurrence d'une couverture potentielle de 15 % pour les plus de 55 ans (janv. 2009).				Les personnes qui ont commencé à épargner après janvier 1995 peuvent transférer leur épargne retraite entre assurance-vie et caisses de prévoyance sans acquitter ni pénalité ni impôt (2009).	
Italie		Hausse des taux de cotisation au régime public notionnel à cotisations définies pour les indépendants, ce qui se traduira par une revalorisation des prestations (2011).	Transition plus rapide vers un régime notionnel à cotisations définies à partir de 2012. En 2012, introduction d'un nouveau dispositif de retraite anticipée qui durcit les conditions requises pour en bénéficier, en remplacement de la pension d'ancienneté.	Âge de la retraite pour les femmes relevé de 60 à 66 ans afin d'être égal à celui des hommes d'ici 2018 ; au-delà , l'âge de la retraite pour les hommes comme pour les femmes devrait augmenter en fonction de l'espérance de vie. Âge de la retraite pour les femmes dans le secteur public porté de 61 à 65 ans en 2012 (2011).	Fusion de trois organismes publics de retraite (comptes INPDAD et EMPALS transférés à l'INPS depuis le 31 mars 2012).		

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Japon	Pour les régimes professionnels, les salariés peuvent cotiser directement aux plans de retraite à cotisations définies mis en place par leur employeur sans avoir à passer par lui (en vigueur depuis janvier 2012). Élargissement de la couverture des régimes à cotisations définies facultatifs aux salariés âgés de 60 ans et plus (depuis janvier 2012). Raccourcissement de 25 à 10 ans de la durée ouvrant droit à la retraite publique. (2012, effectif à partir d'octobre 2015). Cotisations patronales d'assurance retraite étendue à une plus grande partie des salariés à temps partiel (2012, effectif à partir d'octobre 2016). Élargissement de la pension de base versée à la famille survivante aux familles sans mère (2012, effectif à partir d'avril 2014).	Versement d'une prestation sociale aux retraités dont le revenu est faible (2012, effectif à partir d'octobre 2015). Exonération de cotisations salariales d'assurance retraite pour les femmes en congés de maternité (2012, effectif à partir d'avril 2014).	La tranche exceptionnelle des pensions (2.5 %) sera supprimée entre octobre 2013 et avril 2015 (mesure de 2012). Financement de la pension de base par l'État fixé définitivement à 50 % de son montant en augmentant le taux de la taxe de consommation (2012, effectif à partir d'avril 2014).		Un nouveau Service japonais des pensions destiné à gérer les régimes publics à un coût plus faible a été créé en janvier 2010. Regroupement des régimes de retraite : intégration des fonctionnaires et des salariés des écoles privées au régime général des salariés (2012, effectif à partir d'octobre 2015).		Possibilité offerte à différentes catégories de salariés de racheter entre deux et dix années de cotisation entre octobre 2012 et septembre 2015. Adoption d'une législation qui prévoit la dissolution de certains fonds de pension de salariés. Les fonds de ce type dont les actifs sont insuffisants pour servir les prestations promises doivent être dissous dans un délai de cinq ans. Les autres peuvent continuer à exister, mais la valeur de leurs actifs doit être vérifiée chaque année. Aucun nouveau fonds de ce type ne peut être créé. Les fonds de pension de salariés qui sont en bonne santé financière sont encouragés à basculer sur d'autres types de régimes de retraite (juin 2013, effectif en avril 2014).
Luxembourg	Cotisation mensuelle minimale pour les dispositifs facultatifs ramenée de 300 à 100 EUR (2012-13).		Adaptation des pensions réduite de 50 % (2012). Le taux de cotisation global (salarié, État et employeur) sera progressivement relevé de 24 à 30 % du salaire d'ici 2052 (2012).	Durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein portée de 40 à 43 ans d'ici 2052 (2013). Baisse du taux d'acquisition afin d'encourager les individus à travailler plus longtemps. Pour bénéficier d'une pension aux niveaux actuels, les personnes assurées devront travailler environ trois ans de plus (2012).			

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Mexique		En mars 2013, une nouvelle pension non contributive a été instituée pour les Mexicains de plus de soixante-cinq ans qui ne touchent aucune autre retraite. Exonération d'impôt sur le revenu pour les retraités qui touchent jusqu'à 25 fois le salaire minimum.			Réorganisation des fonds de pension (les SIEFORE) au sein du régime comptes individuels (2013).	En 2011, de nouvelles règles qui offrent aux titulaires de comptes d'épargne retraite plus de liberté dans le choix des fonds et favorisent la concurrence entre organismes gestionnaires ont été mises en place (2012).	
Norvège		Nouvelle pension soumise à conditions de ressources pour remplacer la retraite publique actuelle, contributive et forfaitaire. L'État garantit que cette nouvelle pension sera au moins aussi élevée que le minimum vieillesse existant.	Instauration d'un régime de comptes notionnels en janvier 2011 : intégrale pour toutes les générations nées à partir de 1963 et partielle pour les générations nées entre 1954 et 1962 ; pensions liées à l'espérance de vie et calculées sur toute la durée d'activité et non sur les 20 meilleures années (2011). Indexation des pensions servies sur salaires – 0.75 % en remplacement d'une indexation sur les salaires.	La retraite peut être librement prise entre 62 et 75 ans avec un ajustement des prestations servies (2011). Le cumul emploi-retraite est possible.			

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Nouvelle-Zélande		Taux de cotisation par défaut à KiwiSaver ramené de 4 à 2 % du salaire en 2009, puis remonté à 3 % depuis avril 2013. Depuis avril 2013, la cotisation minimale requise pour les salariés et les employeurs est passée de 2 à 3 % de la rémunération (2011).	Depuis juillet 2011, crédit d'impôt de 50 % pour les affiliés au régime KiwiSaver à concurrence de 521 NZD. En 2009, suppression des crédits d'impôts pour les employeurs qui versent des cotisations à KiwiSaver. Depuis avril 2012, ni les cotisations salariales ni les cotisations patronales ne sont exonérées d'impôt.				En 2009, suspension des versements au fonds de réserve public (*New Zealand Superannuation Fund*), versements qui devraient reprendre en 2016-17 (trois ans avant la date prévue initialement). Recommandation de la Retirement Commission (déc. 2010) : *i)* relèvement de l'âge de la retraite de 65 à 67 ans d'ici 2023, accompagné d'une nouvelle prestation soumise à conditions de ressources à l'âge de 65-66 ans ; *ii)* passage d'une indexation sur les salaires à une indexation à parts égales entre salaires et prix ; *iii)* inquiétude concernant le coût des incitations fiscales associées à KiwiSaver, qui représentent près de 40 % des cotisations à ce jour. Une étude du Treasury (oct. 2009) recommande : *i)* un relèvement de l'âge de la retraite de 65 à 69 ans, *ii)* un passage d'une indexation sur les salaires à une indexation sur les prix ou *iii)* une pension de base soumise à conditions de ressources.

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Pays-Bas						Période de redressement pour les régimes à prestations définies déficitaires temporairement portée de trois à cinq ans (févr. 2009).	
Pologne	Création, en 2012, d'un nouvel instrument d'épargne du troisième pilier, facultatif (l'IKZE), pour compléter les comptes de retraites facultatifs existants (les IKE).		Depuis mai 2011, une partie des cotisations salariales versées sur les comptes individuels du deuxième pilier, gérés par des fonds de pension ouverts, ont été transférées vers de nouveaux comptes secondaires du premier pilier, gérés par la Sécurité sociale polonaise (la ZUS). Le taux de cotisation aux comptes à cotisations définies a donc été ramené de 7.3 à 2.3 %, mais sera progressivement porté à 3.5 % entre 2013 et 2017. Les 5 % restants (ramenés à 3.8 %) sont affectés aux nouveaux comptes secondaires, indexés sur la hausse moyenne du PIB sur cinq ans. Ce transfert a été jugé nécessaire afin de réduire le déficit budgétaire du pays.	Âge de la retraite progressivement relevé de 60 à 67 ans pour les femmes et de 65 à 67 ans pour les hommes entre 2013 et 2020 (pour les hommes) ou 2040 (pour les femmes) ; retraite anticipée (à 62 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes) possible avec une diminution de 50 % de la pension servie (2012). Début 2009, plusieurs dispositifs de retraite anticipée ont été supprimés.		Moins de restrictions à l'investissement pour les régimes à cotisations définies, dont une hausse de la part autorisée pour les actions, qui passera de 40 à 62 % d'ici 2020 (2011).	

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Portugal	Les salariés du secteur bancaire qui ont été recrutés à partir de mars 2009 sont automatiquement couverts par le régime de retraite public.	Suppression des 13e et 14e mois pour les retraités dont le revenu est supérieur à 1 100 EUR par mois. Les personnes qui possèdent plus de 100 000 EUR sur des comptes en banque ne peuvent pas toucher l'allocation de garantie de revenu (2013) ; d'autres conditions plus strictes devraient être instaurées pour le renouvellement des prestations.	Gel des retraites publiques en 2011. Hausse du taux de cotisation de 11 à 18 % pour le secteur privé, mais, en échange, les cotisations patronales seront réduites (2013). L'objectif est de faire baisser le coût du travail. Instauration d'un prélèvement spécial sur les pensions de plus de 1 500 EUR par mois (2010-12).	Baisse des taux de cotisation sociale pour les salariés âgés de 65 ans et plus afin d'inciter la population active à travailler plus longtemps (sept. 2009) Depuis 2012, suspension, jusqu'en 2014, des retraites anticipées pour les salariés couverts par un régime public.		Nouvelles règles qui assurent que les engagements sont suffisamment couverts et qui prévoient davantage de flexibilité en matière d'investissements pour le Fonds de réserve de la Sécurité sociale (FEFSS) (2009).	
République slovaque			Jusqu'en juin 2009, les salariés pouvaient transférer leurs cotisations d'un dispositif à cotisations définies vers le régime public. L'affiliation aux régimes à cotisations définies est alors devenue facultative pour les personnes embauchées pour la première fois, mais elle est à nouveau devenue obligatoire en avril 2012.		Depuis juillet 2009, les commissions ne sont plus calculées en pourcentage des actifs, mais sont liées au rendement des investissements.	Introduction de trois types de fonds – prudents, équibrés et dynamiques –, complétés par un nouveau fonds indiciel depuis avril 2012. Instauration d'une garantie pour le principal des placements, mais elle a été limitée aux fonds les moins risqués (obligations) depuis avril 2012. Abaissement du plafond des investissements dans les fonds communs de placement étrangers de 50 à 25 % en 2009.	

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
République tchèque			Nouveau plafond de 400 % du salaire moyen pour la rémunération ouvrant droit à pension (2010). Modifications temporaires des règles d'indexation pour les pensions de retraite, de réversion et d'invalidité entre 2013 et 2015, ce qui se traduira par une moindre augmentation des pensions.	Hausse progressive de l'âge de la retraite de deux mois par an, sans limite supérieure prévue ; comblement de l'écart entre l'âge de la retraite pour les hommes et l'âge de la retraite pour les femmes d'ici 2041 (2011). Durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein passe de 20 à 35 années d'ici 2019 (en vigueur depuis 2010).		Possibilité d'affecter 3 % des cotisations à un fonds à cotisations définies à condition que le salarié cotise 2 % de plus, moyennant une baisse de la pension publique servie à partir de janvier 2013. Création d'un second pilier de comptes individuels facultatifs, opérationnel depuis 2013.	

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Royaume-Uni	Les grosses sociétés (120 000 salariés ou plus) doivent affilier d'office leurs salariés à un régime d'entreprise ou à un *National Employment Savings Trust* (NEST) géré par l'État depuis octobre 2012 et les sociétés de taille moyenne (50 salariés ou plus) depuis juin 2013 ; cette obligation s'appliquera aux petites entreprises (moins de 50 salariés) à compter de mai 2015. Hausse progressive des cotisations qui passeront de 2 % de la rémunération totale en 2012 à 5 % en 2016 et 8 % en 2017.	Versement exceptionnel de 60 GBP aux retraités (janvier 2009). Depuis avril 2011, la pension publique de base est indexée sur la valeur la plus élevée entre l'indice des prix de détail, la croissance des salaires et 2.5 %.	Taux de cotisations salariales et taux de cotisations patronales portés de 1 à 2 % sur la période 2012-16. Instauration d'un crédit d'impôt de 1 % pour les cotisations. À partir d'octobre 2017, le taux de cotisation s'élèvera respectivement à 3 % pour l'employeur et à 4 % pour le salarié (Loi de 2011 sur les retraites).	D'ici 2018, l'âge de la retraite sera le même pour les hommes et pour les femmes, 65 ans. Report de l'âge de la retraite à 66 ans d'ici 2020 et relèvement de 66 à 67 ans d'ici 2026 (octobre 2010 et décisions prises en janvier 2011 et en 2012 qui ont accéléré le rythme des réformes). Suppression de l'âge de mise à la retraite d'office (le DRA, à 65 ans) afin de donner davantage de possibilités aux salariés de rester sur le marché du travail au-delà. Depuis octobre 2011, un employeur ne peut plus forcer un salarié à prendre sa retraite en invoquant le DRA.	Nouveau régime NEST instauré en 2010 et mis en place en 2012. Il vise à réduire les frais de gestion financière de manière significative par rapport aux dispositifs à cotisations définies existants.	Nouveau régime NEST instauré en 2010 et mis en place en 2012.	En janvier 2013, le ministère du Travail et des Pensions a rendu public un projet de loi qui prévoit d'instaurer un régime à un pilier (le STP) pour remplacer le régime public multipiliers. Le STP sera mis en œuvre en avril 2017. La réforme devrait être particulièrement favorable aux personnes qui s'attendaient à toucher une faible retraite complémentaire en raison de leur trajectoire professionnelle. Elle aboutira à une simplification importante du régime public et constituera un fondement clair pour l'épargne retraite. L'État a également adopté une loi qui prévoit d'accélérer le relèvement de l'âge de la retraite et a instauré un processus régulier de révision de cet âge qui repose sur le principe qu'une part constante de la vie adulte doit être passée à la retraite. Augmentation des taux de cotisation pour les salariés du secteur public et modification du régime à prestations définies auquel sont affiliés les députés britanniques (2010).

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Slovénie			Septembre 2010 : Pensions gelées en 2011 (et en 2012 si l'inflation est inférieure à 2 %).	Proposition visant à relever l'âge normal de la retraite de 63 à 65 ans pour les hommes, et de 61 à 63 ans pour les femmes entre 2021 et 2024. Le projet de porter la durée d'activité requise pour bénéficier d'une retraite anticipée à taux plein de 160 à 172 trimestres pour les hommes et de 149 à 164 trimestres pour les femmes a été rejeté par référendum en juin 2011.			
Suède		Abattement supplémentaire à la base pour les plus de soixante-cinq ans instauré en 2009 et augmenté en 2010 et 2011.	Modification du mécanisme d'équilibrage qui sous-tend le régime notionnel à cotisations définies : depuis 2009, le calcul de l'équilibrage s'effectue sur la valeur moyenne du fonds de régulation sur les trois dernières années et non sur la dernière année. En 2010, cela a entraîné une baisse des pensions de 3 % au lieu des 4.5 % prévus.	Prime pour l'emploi revalorisée en 2009 et 2010, dans le cadre de la réforme de 2007 qui visait à stimuler l'offre de travail. Cette prime est plus élevée pour les salariés de plus de soixante-cinq ans. Depuis 2009, simplification de la formule de calcul de la prime pour les salariés âgés. En 2011, prime maximale de 21 249 SEK pour les moins de soixante-cinq ans, contre 30 000 SEK pour les plus de soixante-cinq ans. Cotisations salariales plus faibles pour les plus de soixante-cinq ans.	En janvier 2010, l'Agence des pensions suédoise a repris le travail de deux organismes distincts qui géraient les retraites publiques. En 2010, création d'un nouveau fonds géré par l'AP7. C'est un dispositif public peu coûteux et concurrent des instruments d'épargne privés.	Modification des règles d'investissement et de la gouvernance des fonds de régulation en 2012.	

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** *(suite)*

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Suisse			Taux minimal de rendement des pensions privées obligatoires ramené de 2.75 % à 2 % en 2009 et 1.5 % à partir de 2012. En 2012, cotisation maximale portée à 19 350 CHF (50 fois le minimum contributif) pour les assurés qui n'occupent pas un emploi rémunéré.			Réduction du plafond des investissements et des prêts immobiliers (2009).	
Turquie				L'âge de la retraite devrait passer de 60 à 65 ans pour les hommes et de 58 à 65 ans pour les femmes d'ici 2048 (2006).		Fonds de pension autorisés pour la première fois à investir dans des produits dérivés en 2010. La déduction de l'impôt sur le revenu pour les versements aux régimes privés a été supprimée dans le but de favoriser l'épargne intérieure (2012).	Depuis janvier 2013, l'État verse un abondement égal à 25 % des cotisations individuelles pour les personnes dont le salaire mensuel n'excède pas 978 TRY. Les cotisants en bénéficient par l'intermédiaire d'un dispositif d'acquisition progressif – 15 % après les trois premières années, 35 % après six ans, 60 % après dix ans et 100 % à la retraite, à l'âge de cinquante-six ans. Taxation à la sortie du dispositif appliquée sur le rendement net et non plus sur le capital accumulé comme auparavant.

Note : IPC = indice des prix à la consommation ; PIB = produit intérieur brut.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970380

La première partie de la présente section détail l'impact des réformes appliquées sur le taux de remplacement brut et sur le patrimoine retraite brut au cours des 20 dernières années. S'ensuit une approche plus théorique, qui étudie les effets des réformes si l'âge de la retraite restait inchangé pendant la période examinée. Sinon, les résultats des simulations seraient faussés par une durée d'activité plus longue et une retraite plus courte, car les modèles appliqués supposent toujours que les salariés entrent sur le marché du travail au même âge. Pour finir, sont exposées certaines conclusions et implications concrètes qui se dégagent de ce chapitre.

Impact des réformes des retraites sur le taux de remplacement

Le taux de remplacement brut – c'est-à -dire le rapport entre les droits à retraite bruts et le salaire brut avant le départ en retraite – est l'indicateur des futurs droits à retraite le plus utilisé. Toute modification de sa valeur reflète l'ampleur des retombées d'une réforme sur les futures pensions initiales des retraités. Son effet n'est pas nécessairement le même quelle que soit la rémunération, c'est une des raisons pour lesquelles il convient d'évaluer son impact redistributif. L'incidence d'une réforme sur les droits à retraite des bas salaires nécessite une attention toute particulière, car elle détermine les taux de pauvreté pour les années à venir.

Les conclusions de ce chapitre s'appliquent aux personnes qui ont effectué une « carrière complète », expression qui désigne le fait d'avoir travaillé depuis l'âge de vingt ans jusqu'à l'âge normal de la retraite dans un pays. La précédente analyse des réformes menée par l'OCDE (voir OCDE, 2007) se servait de pourcentages du salaire moyen pour calculer les taux de remplacement. Si une telle démarche est suffisante pour analyser les réformes adoptées, elle ne donne pas suffisamment de détails sur la situation des bas salaires. C'est pourquoi la présente section s'intéresse aux résultats obtenus en appliquant une méthode de calcul qui se sert de chiffres de distribution des salaires et non d'un simple multiple du salaire moyen. Les données de distribution de salaires en question correspondent à l'année 2008. Elles ont été repondérées par le salaire moyen de 2012 afin d'être cohérentes avec les valeurs qui figurent dans le reste de la présente édition de *Panorama des pensions*. L'hypothèse retenue est que les personnes restent au même point de la distribution des salaires tout au long de leur carrière. Les calculs sont prospectifs : ils supposent qu'une carrière complète est effectuée en appliquant les règles à long terme prévues par le système de retraite à chaque étape du processus de réforme.

Les précédentes analyses des réformes réalisées par l'OCDE (OCDE, 2007 ; OCDE, 2009) s'attachaient à comparer les systèmes de retraite existants (au moment de leur rédaction) à ceux du début des années 90. Mais l'inconvénient de cette méthode, c'est qu'elle laisse de côté tout ce qui s'est passé dans l'intervalle. Afin de combler cette lacune et d'évaluer pleinement l'impact de chaque réforme, le présent chapitre s'intéresse aux effets modélisés des réformes dans la période intermédiaire. Pour plusieurs pays, ces données n'existent pas, les seuls résultats étudiés sont donc ceux qui concernent le début des années 90 et la période actuelle. Parmi ces États, une distinction supplémentaire peut être établie entre les pays où la réforme a eu le même impact quel que soit le niveau de revenu et ceux où elle a été plus redistributive.

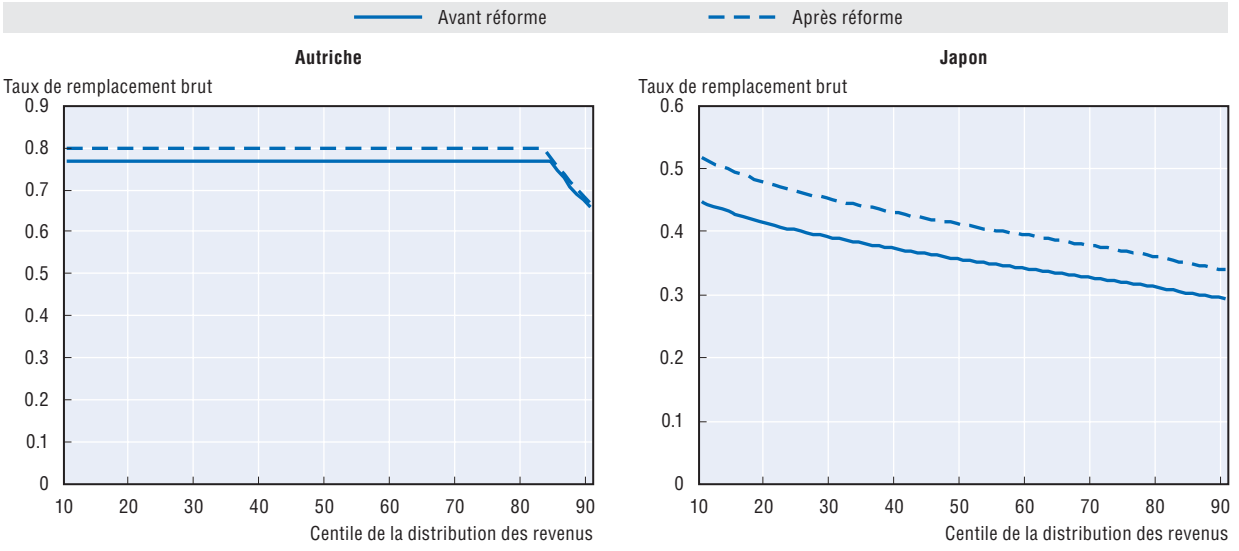
Pays n'ayant connu qu'une seule grande réforme au cours des 20 dernières années

Sur les graphiques, l'axe vertical représente le taux de remplacement brut au moment du départ en retraite et l'axe horizontal le centile de la distribution des revenus. La courbe

« avant réforme » s'applique au système de retraite en vigueur au début des années 90, tandis que la courbe « après réforme » indique les effets du dernier système – ou du système actuel – jusqu'à 20 ans après.

Le graphique 1.1 montre comment les réformes des systèmes de retraite adoptées par l'Autriche et le Japon ont eu un impact uniforme sur le taux de remplacement. Les deux pays ont diminué les taux d'acquisition, toutes les personnes étant traitées de la même manière quel que soit leur salaire. Les plus hauts revenus – qui dépassent le plafond de cotisation – en Autriche constituent une exception.

Graphique 1.1. **Impact uniforme des réformes des retraites sur les taux de remplacement en Autriche et au Japon, 2009-13**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

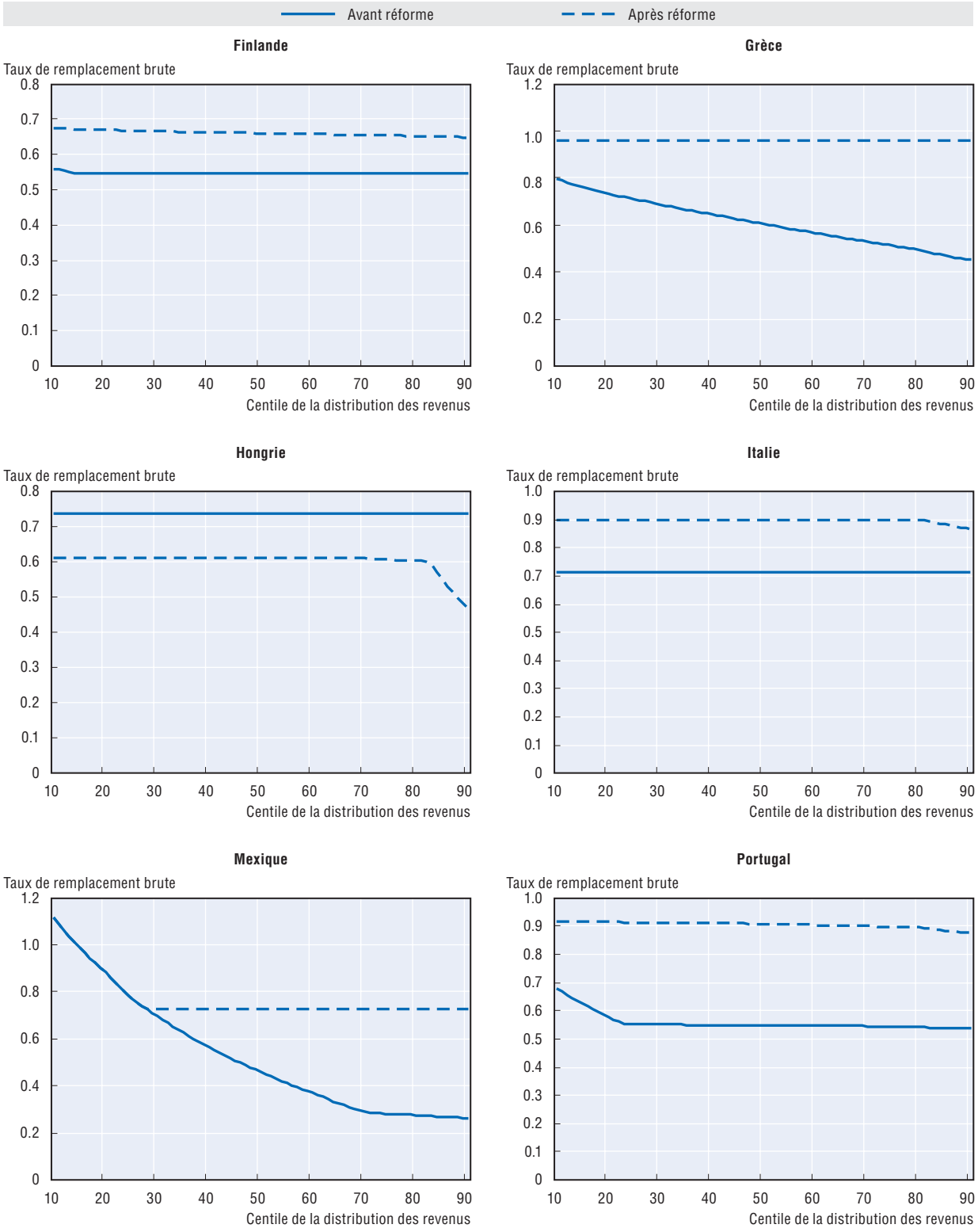
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968309

Un impact identique quel que soit le niveau de revenu est rare, car, dans la plupart des pays, les réformes récentes des retraites comportaient des dispositions particulières afin de protéger les bas salaires, les plus fortes baisses des taux de remplacement s'appliquant aux plus hauts revenus. Le graphique 1.2 montre que, pour un deuxième groupe de pays – Finlande, Grèce, Hongrie, Italie, Mexique et Portugal – , la diminution est plus faible pour les bas salaires que pour les hauts revenus, même si c'est à des degrés très divers.

La Finlande, l'Italie et, dans une moindre mesure, la Hongrie et le Portugal présentent une baisse pratiquement uniforme des taux de remplacement, presque comme l'Autriche et le Japon. En revanche, en Finlande et au Portugal, le recul est plus faible pour les bas salaires – ceux qui se trouvent en dessous du 15^{e} centile en Finlande et autour du 25^{e} au Portugal. Ainsi, même si les droits à retraite de tous les salariés subissent une baisse, le filet de protection social protège les plus faibles dans ces deux pays. De tous les pays du deuxième groupe, c'est l'Italie qui présente le plus fort recul pour les hauts revenus, en raison du plafond qui s'applique aux cotisations.

En Hongrie, le modèle avant réforme et le modèle après réforme correspondent à un régime à prestation définies lié à la rémunération. Or, les taux d'acquisition et l'âge de la retraite ont changé par suite de la réforme des retraites adoptée par le pays en 2009, réforme qui s'est également traduite par la suppression du 13^{e} mois. Même si les

Graphique 1.2. **La réforme protège relativement mieux les bas salaires**



Note : La Hongrie a créé un régime à cotisations définies en 1998. Ce régime a été supprimé en 2012 en application de la réforme des retraites de 2009, il n'a donc pas été intégré à l'analyse.
Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968328

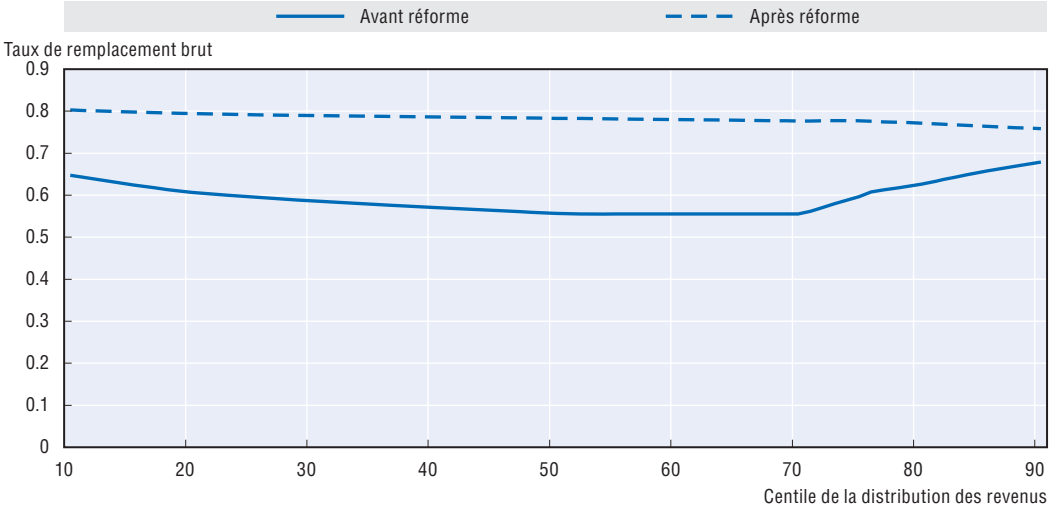
modifications apportées au taux d'acquisition ont eu peu d'incidence sur les carrières complètes, le modèle après réforme donne un taux de remplacement plus élevé, car l'âge de la retraite a été relevé de cinq ans pour les hommes.

La Grèce, comme le Mexique, réduit la hausse des droits à retraite au fur et à mesure que le revenu augmente, le Mexique ne présentant aucune baisse pour les salariés dont le revenu se situe en dessous du 30e centile, car ils ont droit au minimum vieillesse. Avant la réforme, le taux de remplacement en Grèce était constant et à peine inférieur à 100 % quel que soit le niveau de revenu jusqu'à la réforme de 2010, qui a fait baisser les taux d'acquisition et à la réforme de 2012, qui a relevé l'âge de la retraite. Aujourd'hui, le taux de remplacement diminue à mesure que le revenu augmente – de 80 % pour les bas salaires à 45 % pour les hauts revenus qui se situent dans le 90e centile.

La Grèce et le Mexique ont tous deux moins réduit le taux de remplacement pour les bas salaires que pour les hauts revenus. Toutefois, dans ces deux pays, la diminution s'accroît à mesure que le revenu augmente du fait du plafond que la Grèce applique au montant des pensions et de l'introduction d'un régime à cotisations définies au Mexique.

Comme le montre le graphique 1.3, la Suède fait exception en ce qui concerne la protection du taux de remplacement pour les bas salaires. Dans ce pays, les plus hauts revenus sont les moins affectés par la réforme, tandis que les bas salaires s'en sortent relativement mieux que les revenus moyens. Les salariés dont le revenu se situe entre le 40e et le 70e centile supportent l'essentiel de la réforme, leur taux de remplacement brut diminuant de plus de 20 points. Par comparaison, le taux de remplacement des salariés dont le revenu se situe au-dessus du 80e centile a baissé d'un peu moins de dix points.

Graphique 1.3. **En Suède, la réforme des retraites a préservé les taux de remplacement pour les plus hauts revenus**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968347

Pays ayant connu plusieurs réformes au cours des 20 dernières années

Tous les pays qui ont été examinés jusqu'à présent ont adopté une seule grande réforme au cours des 20 dernières années. Leur impact sur la distribution des revenus a été uniforme, même si les bas salaires ont généralement bénéficié d'une certaine protection.

Cependant, comme les conséquences futures du vieillissement de la population sont devenues plus apparentes et que les systèmes de retraite ont été confrontés à des difficultés croissantes, plusieurs pays de l'OCDE ont réagi en lançant plusieurs réformes. L'Espagne, la Norvège, la Pologne, la République slovaque, le Royaume-Uni et la Turquie en font partie. Encore une fois, on suppose que toutes ces réformes s'appliquent à une carrière complète afin que leurs effets puissent être entièrement évalués.

Les graphiques présentent une courbe supplémentaire, « récent », qui correspond aux réformes entreprises dans la période intermédiaire entre le début des années 90 (« avant réforme ») et la dernière législation adoptée (« après réforme »). Les réformes « récentes » étaient généralement en vigueur en 2008 et ont été modélisées dans la précédente édition de *Panorama des pensions* (OCDE, 2011). Le graphique 1.4 montre l'incidence des réformes sur les taux de remplacement pour chacune des trois périodes – « après réforme », « récent »et « avant réforme ».

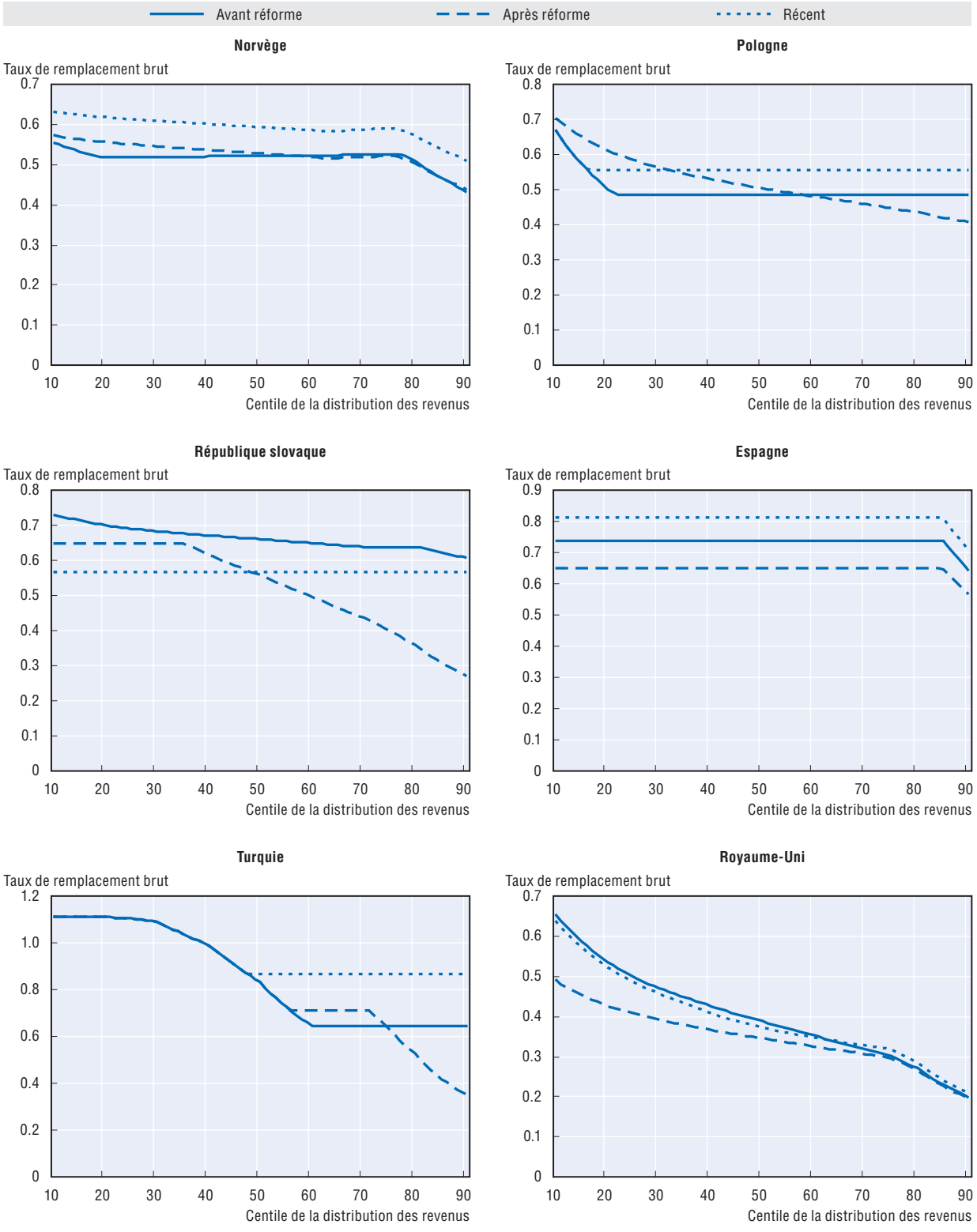
Le taux de remplacement final après réforme est généralement plus faible que celui qui prévalait avant les réformes, dans les années 90. Néanmoins, il n'est pas rare qu'une réforme « récente » ou intermédiaire se soit traduite par un taux de remplacement plus élevé, comme en Espagne et en Norvège quel que soit le revenu, en Pologne au-dessus du 35^{e} centile et en Turquie au-dessus du 50^{e}.

Pour la République slovaque, les résultats avant réforme correspondent au régime lié à la rémunération, tandis que le scénario de réforme « récente » comprend le dispositif à cotisations définies supplémentaire instauré en 2005. Les mesures de 2005 privent le système de son caractère redistributif, car les régimes à cotisations définies ont créé des comptes de retraite individuels dont le solde est reversé sous forme de rente à la retraite. à l'inverse, un régime à prestations définies et lié à la rémunération alimente un compte commun et, comme les prestations dépendent du dernier salaire ou du salaire moyen sur toute la durée d'activité, il ne récompense pas directement chaque cotisant et bénéficie proportionnellement davantage aux bas salaires. Le système qui était en vigueur en République slovaque avant réforme a laissé la place à un système dans lequel le taux de remplacement était uniforme quel que soit le niveau de revenu – en d'autres termes, ce taux a diminué pour les personnes qui touchaient moins que le salaire médian et il a augmenté pour les autres. Compte tenu du relèvement considérable de l'âge de la retraite qui a été intégré au modèle correspondant à l'après-réforme, les taux de remplacement y sont plus élevés que dans les scénarios « avant réforme » ou « récent ».

La situation est la même pour la Pologne. Le pays a lui aussi adopté une réforme en deux étapes qui a consisté initialement à remplacer son régime lié à la rémunération par une composante à cotisations définies et qui s'est traduite dans un second temps par une augmentation de l'âge de la retraite. Pour sa part, la Norvège a également institué un régime à cotisations définies qui a légèrement atténué l'effet redistributif. Néanmoins, comme elle a conservé la composante liée à la rémunération, l'impact est minime. Les trois autres pays qui figurent sur le graphique 1.6 – Espagne, Royaume-Uni et Turquie – ont tous une composante liée à la rémunération dans leurs systèmes de retraite, qui restent donc redistributifs.

Au Royaume-Uni, ceux dont le revenu se trouve en dessous du 60^{e} centile ont bénéficié d'une (légère) augmentation du taux de remplacement à chaque étape de la réforme, qu'il s'agisse de l'instauration d'une composante minimale et ciblée, en 2003, ou du relèvement de l'âge de la retraite qui sera mis en œuvre au cours des 30 prochaines années. En

Graphique 1.4. **Taux de remplacement après application des réformes intermédiaires**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968366

revanche, pour les personnes dont le revenu se situe au-dessus du 60e centile, le taux de remplacement est resté pratiquement inchangé à chaque étape de la réforme, car plusieurs composantes du système de retraite comportent des plafonds, ce qui a entraîné une baisse des taux de remplacement pour les hauts revenus.

Incidence sur le patrimoine retraite

Le patrimoine retraite brut mesure la valeur totale des flux de pension actualisés sur l'ensemble de la retraite d'une personne. Cet indicateur tient compte de plus d'éléments que le taux de remplacement, lequel se contente d'estimer la pension annuelle qui sera versée immédiatement après le départ en retraite. Le taux de remplacement constitue un calcul unique pour une année donnée. Il ne prend donc pas en considération l'indexation, qui peut influer de manière importante sur les prestations versées. Si les pensions sont indexées sur les salaires, la situation des retraités par rapport à la population active restera inchangée. En revanche, si elles sont indexées sur les prix – ou sur un indicateur qui associe les prix et les salaires – leur situation relative risque de régresser en cas de hausse des salaires et la prestation servie plusieurs années après le départ en retraite ne conservera pas la même valeur relative.

Le patrimoine retraite brut tient également compte des estimations relatives à l'évolution future de l'espérance de vie qui ont été calculées à l'aide des données des Nations Unies sur la mortalité les plus récentes. Les chiffres présentés ici sont exprimés sous forme de multiples du salaire individuel brut annuel.

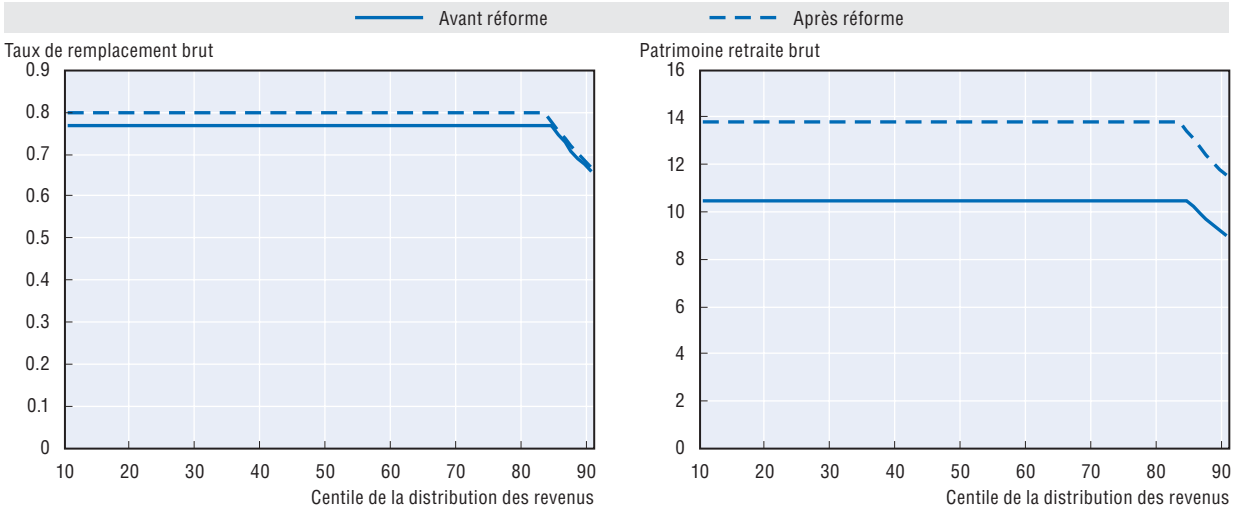
Le patrimoine retraite permet d'analyser les effets des réformes de manière plus précise, surtout lorsque celles-ci prévoient un relèvement de l'âge de la retraite. Par nature, un âge de la retraite plus élevé devrait, au moins en théorie, se traduire par des durées de versements plus courtes, même si la hausse estimée de l'espérance de vie et le rythme d'augmentation de l'âge de la retraite déterminent bien sûr l'ampleur du racourcissement de ces durées. Ce qui est certain, cependant, c'est que la durée de cotisation va s'allonger, car la modélisation suppose toujours que les individus entrent sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et sont actifs jusqu'à l'âge normal de la retraite.

Comme pour le taux de remplacement brut, les pays analysés peuvent être répartis en différentes catégories. Afin de faire apparaître toutes les conséquences des réformes adoptées, les graphiques qui présentent les taux de remplacement bruts figurent à côté des nouveaux chiffres du patrimoine retraite. Les pays peuvent ainsi être regroupés en fonction de la relation qui existe entre ces deux indicateurs. Pour la plupart des pays considérés, la courbe du patrimoine retraite est similaire à celle du taux de remplacement. Ces courbes ne sont alors pas représentées ci-après. Les pays en question sont l'Autriche, l'Espagne, la Finlande, la Grèce, l'Italie, le Japon, le Mexique, la Norvège, la Pologne, le Portugal, le Royaume-Uni et la Suède.

Dans ce groupe, l'unique exception est le Royaume-Uni. Au sein de son système de retraite, il existe une prestation forfaitaire de base qui est servie à tous après une durée d'activité suffisante, quel que soit le niveau de rémunération antérieur. Comme la loi a prévu de relever l'âge de la retraite de 65 à 68 ans, la durée moyenne de versement de la pension de base sera plus courte et la composante du patrimoine retraite associée sera elle aussi plus faible.

Même si l'impact des réformes sur le patrimoine retraite peut suivre une trajectoire similaire à celle que l'on observe pour les taux de remplacement si l'on compare l'avant et l'après-réforme, leur ampleur est sensiblement différente. L'étude du cas de l'Autriche offre un exemple intéressant de comparaison entre ces deux paramètres (graphique 1.5).

Graphique 1.5. **Étude du cas de l'Autriche**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968385

Le graphique 1.5 montre que la diminution du patrimoine retraite peut être beaucoup plus substantielle que celle des taux de remplacement. Après réforme, le taux de remplacement brut a diminué de 3.4 points – il s'élève à 76.6 % contre 80 % avant la réforme – pour la plus grande partie de la distribution des revenus. Toutefois, la baisse du taux de remplacement conjuguée au changement d'indexation a entraîné une diminution plus importante du patrimoine retrait promis. Avant la réforme, le patrimoine retraite valait 13.8, ce qui veut dire que les personnes touchaient, en moyenne, une pension égale à 13.8 fois leur dernier salaire annuel. En revanche, après réforme, le patrimoine retraite est estimé à seulement 10.5. On peut en déduire que même un petit recul du taux de remplacement peut avoir des conséquences plus sensibles à long terme. Cela confirme que le taux de remplacement et le patrimoine retraite sont tous deux nécessaires pour pouvoir évaluer correctement l'impact d'une réforme sur les futurs droits à retraite.

Les autres pays pour lesquels les taux de remplacement étaient présentés sur le graphique 1.4 – Hongrie, République slovaque et Turquie – font apparaître des trajectoires différentes, dans lesquelles le patrimoine retraite ne suit pas le taux de remplacement. La cause de cette situation varie d'un pays à l'autre et nécessite de rentrer dans les détails pour être expliquée.

Pour faciliter la consultation et les comparaisons, les taux de remplacement bruts ont été présentés à nouveau sur la partie gauche du graphique 1.6, à côté des chiffres du patrimoine retraite brut. Pour la Hongrie, les deux lignes avant et après réforme ont la même forme. Toutefois, leurs positions relatives ont complètement changé, ce qui traduit le relèvement de l'âge auquel les pensions peuvent être liquidées. Cela s'explique par le fait que, même si l'âge de la retraite après réforme est plus élevé, le rythme d'augmentation de cet âge est plus rapide que celui de la hausse de l'espérance de vie attendue. Si l'on associe le rythme soutenu du relèvement de l'âge légal de la retraite et le passage d'une indexation sur les salaires à une indexation sur les prix, on arrive logiquement à la conclusion que cette situation entraîne une baisse du patrimoine retraite.

En République slovaque, les principales modifications affectant le patrimoine retraite se sont produites lorsque le régime lié à la rémunération est passé d'un système d'acquisition à un système à valeur de point en 2004 et qu'une prestation à cotisations définies a été créée en 2005. Par ailleurs, la dernière réforme adoptée a établi un lien entre l'âge futur de départ en retraite et l'espérance de vie. Le rythme du relèvement de cet âge va entraîner une légère baisse du patrimoine retraite des plus hauts revenus, étant donné que les cotisations sont plafonnées. La réforme comprend également un ajustement des coefficients de réduction et d'augmentation des pensions associés à la valeur du point de retraite, ce qui se traduira par une légère revalorisation des prestations versées.

En Turquie, les règles qui régissent l'âge de départ en retraite rendent les comparaisons avec d'autres pays de l'OCDE difficiles, car, avant la réforme, les hommes pouvaient prendre leur retraite à 45 ans et les femmes à 40. Dans ces circonstances, il n'est pas étonnant qu'avant la réforme, le patrimoine retraite était le plus élevé de tous les pays, à l'exception du Mexique. Le relèvement de l'âge de la retraite a bien évidemment entraîné une hausse du patrimoine retraite sur la période comprise entre l'adoption des premières réformes et les réformes « récentes » pour les personnes qui ne touchent pas le minimum vieillesse. Toutefois, il a aussi eu pour conséquence directe une baisse d'environ 40 % du patrimoine retraite. La dernière réforme adoptée à ce jour a réduit le taux d'acquisition, ce qui explique la diminution des taux de remplacement et du patrimoine retraite entre la période qui a suivi les premières réformes et celle qui se situe après les réformes « récentes ».

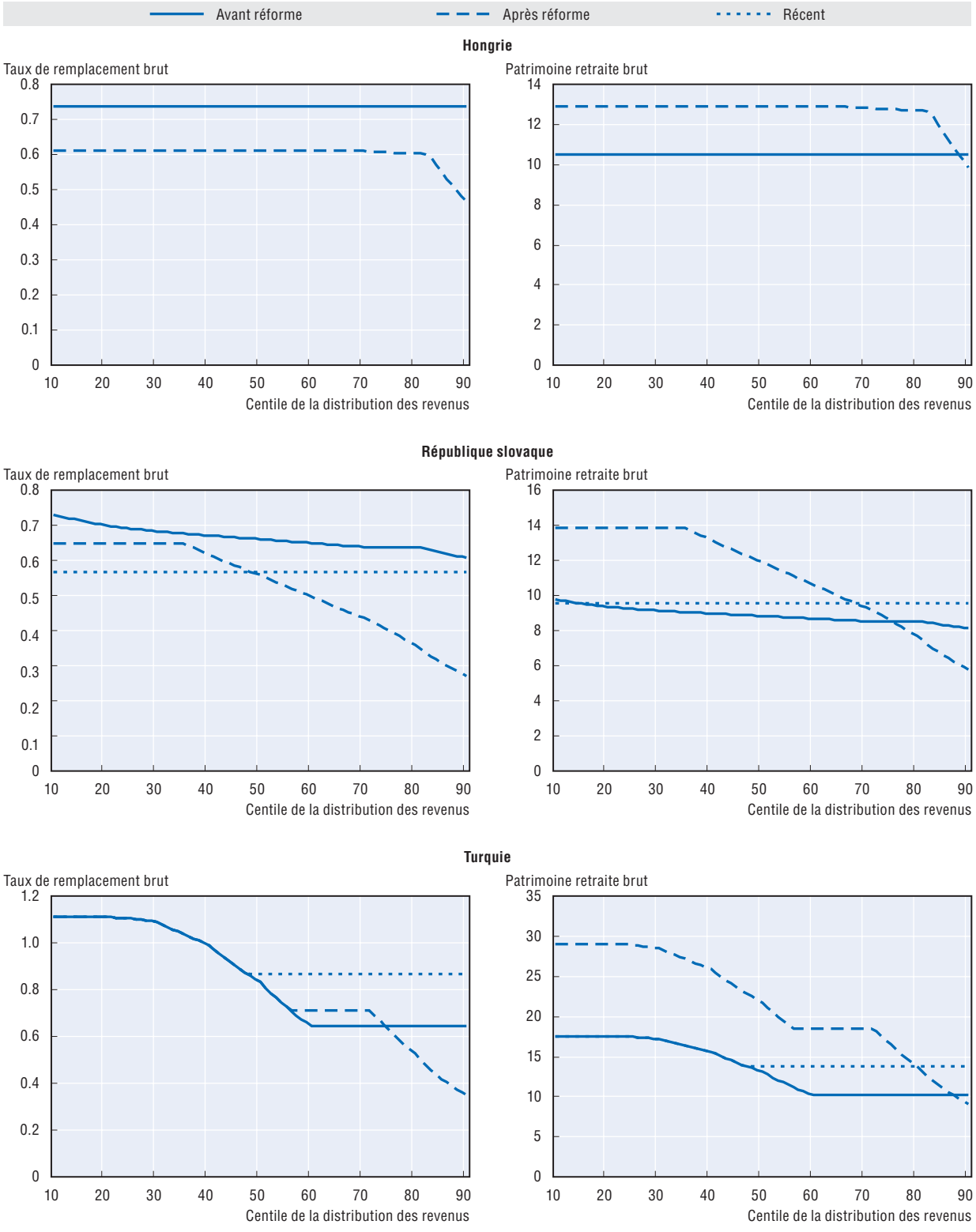
Les résultats qui ont été présentés jusqu'à présent montrent l'évolution du système de retraite dans chaque pays. Toutes les modifications apportées aux taux d'acquisition ont été intégrées et les régimes à cotisation directe modélisés. Point essentiel, toutes les législations qui prévoyaient une modification de l'âge de la retraite ont été prises en compte. Dans la section qui suit, les mesures d'âge ont été retirées afin de mieux apprécier l'impact des réformes sur les systèmes de retraite.

Que se serait-il passé si l'âge de la retraite n'avait pas été relevé ?

Comme il a été indiqué au début de la présente section, une réforme des retraites qui comprend une hausse de l'âge de la retraite entraîne nécessairement une augmentation dans le cadre de modélisation des retraites de l'OCDE si aucun autre paramètre n'est modifié. Or, une réforme comprend de nombreux éléments. Ne s'intéresser qu'au taux de remplacement peut être trompeur et rend difficile toute évaluation des réformes qui ne concernent pas l'âge de la retraite. Si, à titre d'exemple, une réforme diminue légèrement le taux d'acquisition d'un régime à prestations définies et relève l'âge de la retraite de cinq ans, le taux de remplacement global sera sans doute plus élevé. Or, il devrait en fait être plus faible si le taux de remplacement est réduit.

Pour pouvoir faire disparaître l'incidence d'un relèvement de l'âge de la retraite, il convient de modéliser trois situations différentes. La première correspond au régime légal actuel, en intégrant toutes les modifications prévues (« après réforme »). La seconde reflète le même régime sans augmentation de l'âge de la retraite (« après révision »). La troisième est associée au régime « avant réforme », qui était en vigueur au début des années 90 avant que les mesures « après révision »ou « après réforme »ne soient instaurées. Il est alors facile de distinguer les conséquences d'une hausse de la retraite de celles des autres mesures de réforme mises en œuvre.

Graphique 1.6. **Comparaison entre le taux de remplacement brut et le patrimoine retraite brut**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968404

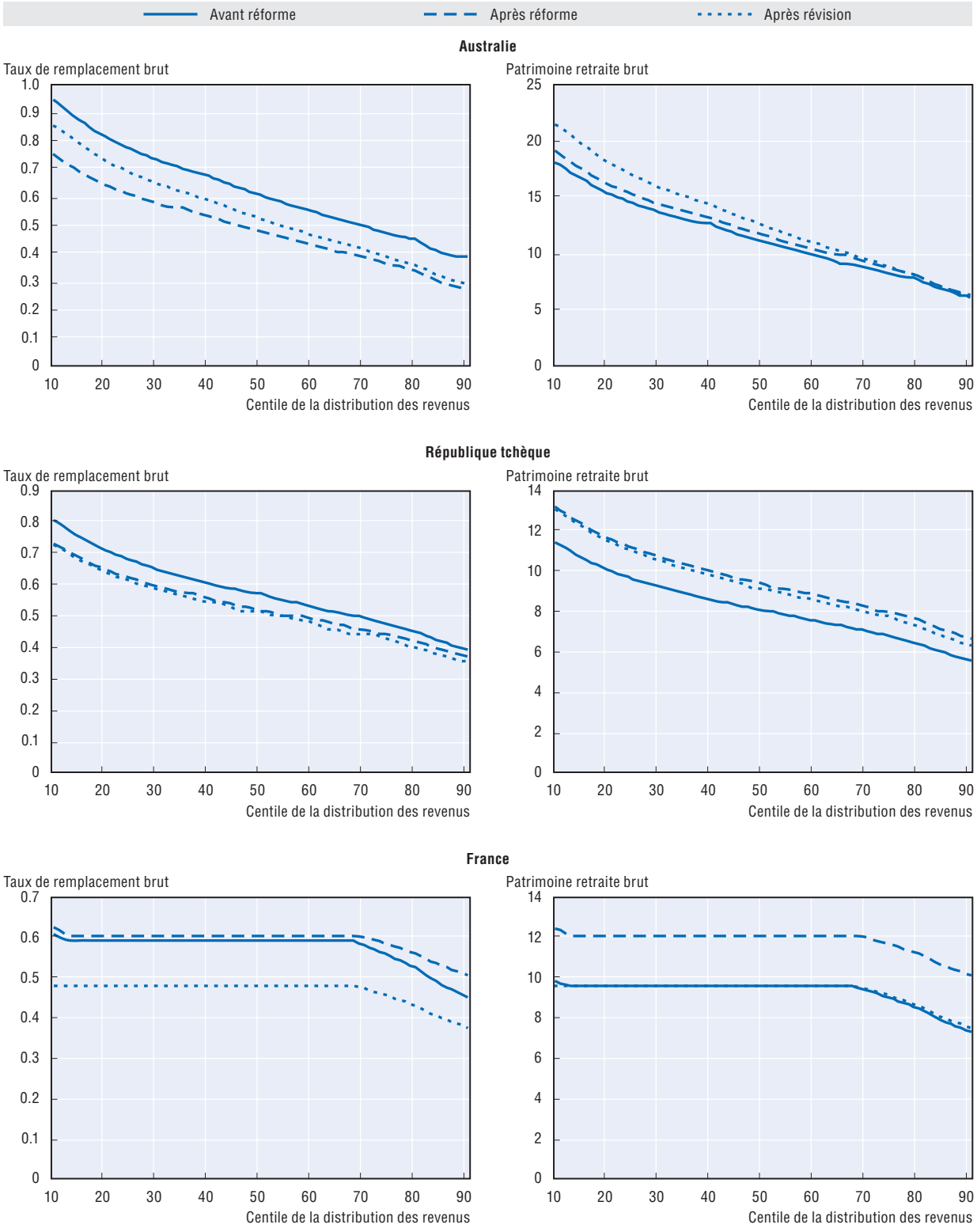
Les résultats correspondant à ces trois situations pour les pays examinés – Allemagne, Australie, France, République tchèque, République slovaque et Turquie – sont présentés sur le graphique 1.7. Dans les quatre premiers pays, les réformes se sont limitées à un relèvement de l'âge de la retraite (âge ouvrant droit au dispositif *Age Pension* dans le cas de l'Australie), tandis qu'en République slovaque et en Turquie, l'augmentation de l'âge de la retraite joue un rôle important, même si ces deux pays ont mis en place d'autres grandes mesures de réformes pour leur système de retraite.

Les graphiques situés sur la partie gauche du graphique 1.7 montrent le taux de remplacement brut et ceux situés sur la partie droite le patrimoine retraite. La principale conclusion à en tirer est que les modifications apportées à l'âge de la retraite ont plus d'effets sur les taux de remplacement que sur le patrimoine retraite. Cela n'est pas particulièrement étonnant, car il faut s'attendre à ce que le taux de remplacement pour les carrières longues soit élevé, si l'on suppose que l'âge d'entrée sur le marché du travail reste constant et que les personnes peuvent travailler jusqu'à l'âge de la retraite le plus avancé. De la même manière, si la durée de retraite est raccourcie, le patrimoine retraite n'augmentera que si la hausse légale de l'âge de la retraite est inférieure à l'accroissement attendu de l'espérance de vie.

La Turquie présente la plus forte augmentation des taux de remplacement si l'on compare les modifications après réforme à la situation avant réforme et si l'on suppose que l'âge de la retraite reste inchangé. Encore une fois, ces résultats étaient prévisibles, car, dans ce pays, l'âge de la retraite a été relevé de 20 ans, alors que, dans les autres pays étudiés, cette hausse était comprise entre cinq et sept ans. Il convient toutefois de noter qu'il n'y a aucune modification du taux de remplacement pour les personnes dont le revenu se situe en dessous du 60^{e} centile entre la situation après révision et la situation après réforme, car, dans les deux cas, ces personnes touchent le minimum vieillesse. En dépit de cette forte augmentation des taux de remplacement, la valeur du patrimoine retraite est en réalité plus faible qu'elle ne serait si l'âge de la retraite était resté constant – cela s'explique, bien sûr, par le raccourcissement de la durée de versement des prestations. Si la période d'activité est prolongée de 20 ans, la durée de la retraite est réduite d'à peu près le même nombre d'années, même lorsque le modèle intègre l'évolution de l'espérance de vie.

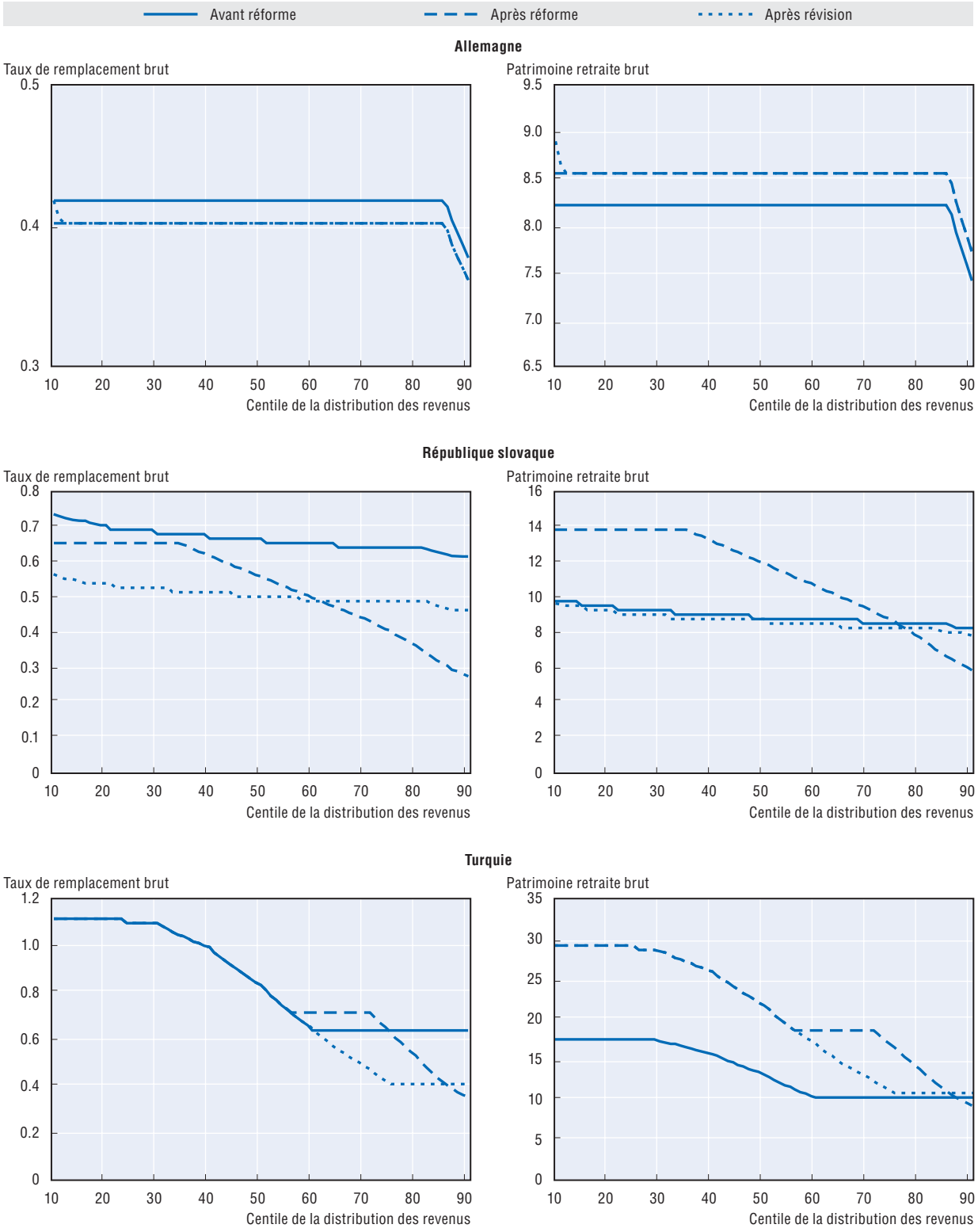
En République slovaque, la hausse des taux de remplacement aurait été similaire à celle de la Turquie si l'âge de la retraite n'avait pas augmenté. Chose intéressante, le patrimoine retraite est à peine affecté, car le relèvement de l'âge de la retraite compense les modifications apportées aux taux d'acquisition. Pour tous les autres pays inclus dans l'analyse, les taux de remplacement sont toujours plus élevés dans le système aujourd'hui en vigueur qu'ils ne l'auraient été si l'âge de la retraite était resté au même niveau qu'avant la réforme. En revanche, le patrimoine retraite baisse dans le cas de figure d'une réforme complète en Allemagne, en Australie et en République tchèque, tandis qu'il augmente en France.

Graphique 1.7. **Comparaison entre le taux de remplacement brut et le patrimoine retraite dans l'hypothèse où l'âge de la retraite resterait inchangé, 1990-2013**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

Graphique 1.7. **Comparaison entre le taux de remplacement brut et le patrimoine retraite dans l'hypothèse où l'âge de la retraite resterait inchangé, 1990-2013** *(suite)*



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968423

Conclusions et implications pour l'action publique

Le présent chapitre a exposé et examiné les réformes des retraites entreprises dans les pays de l'OCDE au cours des cinq dernières années. Il a également étudié l'impact des réformes menées au cours des 20 dernières années sur les futures retraites promises aux individus suivant leur niveau de revenu.

Travailler plus longtemps et cotiser davantage

L'augmentation de l'âge de la retraite constitue la réforme qui a été la plus fréquemment adoptée au cours des cinq dernières années. De ce fait, cet âge s'élèvera à au moins 67 ans dans la majorité des pays de l'OCDE d'ici le milieu du siècle. Un petit nombre d'États sont allés au-delà en liant directement la hausse de l'âge de la retraite à l'évolution de l'espérance de vie.

Ces dernières années, les grandes réformes structurelles conduisant à une refonte complète du système de retraite ont été rares. Toutefois, plusieurs pays ont instauré ou décidé d'instaurer un régime de retraite à cotisations définies, par exemple Israël, la République tchèque, ou le Royaume-Uni. Dans le même temps, deux pays, la Pologne et la Hongrie, ont respectivement réduit et supprimé leur régime privé par capitalisation à cotisations définies.

Les pauvres sont aujourd'hui protégés, mais tout le monde touchera moins à l'avenir

Alors que, d'une manière générale, ils ont été protégés au début de la crise économique et financière et qu'ils ont parfois même bénéficié d'augmentation de leurs pensions dans le cadre de plans de relance économiques, les retraités sont aujourd'hui eux aussi touchés par la réduction des dépenses liée à l'assainissement du budget des États. En Irlande, par exemple, les prestations de retraite n'ont pas été revalorisées depuis 2009, mais les retraités ont été quand même relativement moins affectés par une baisse de leur revenu que la population active. Au Portugal, le barème des pensions a été gelé en 2011 et les 13^{e} et 14^{e} mois ont été supprimés pour les retraités dont le revenu est élevé. La République tchèque a limité les futures augmentations de retraite en modifiant les modalités d'indexation des prestations.

Les salariés qui entrent sur le marché du travail aujourd'hui peuvent s'attendre à toucher une retraite plus faible que les générations précédentes en raison du train de réformes que les pays de l'OCDE ont mis en œuvre au cours des 20 dernières années. Le fait de travailler plus longtemps peut compenser certaines de ces mesures, mais, en général, chaque année où une personne cotise pour sa future retraite lui donne droit à des prestations plus faibles qu'avant les réformes dans les régimes à prestations définies. En Corée, par exemple, l'objectif de taux de remplacement est passé de 50 à 40 % pour les salariés qui ont cotisé 40 ans. En Autriche, le taux d'acquisition des droits à retraite va passer de 2 % par année de cotisation à 1.78 % à l'avenir, tandis qu'en Belgique, le nombre d'années de cotisation nécessaire pour bénéficier du taux d'acquisition maximal a été augmenté. La République tchèque et le Royaume-Uni ont eux aussi réduit les taux d'acquisition à différents niveaux de salaire.

Davantage de salariés doivent être couverts dans les économies émergentes

Dans les États non membres de l'OCDE, les réformes récentes ont principalement porté sur l'accroissement de la couverture, qui est aujourd'hui beaucoup plus faible que

dans les pays de l'OCDE. La Chine a par exemple instauré une nouvelle pension rurale en 2009 afin de fournir une aide sociale aux habitants des campagnes, car ils ne bénéficient pas de la pension urbaine. En 2012, cette mesure a été étendue aux citadins non salariés de tout le pays après des expérimentations régionales en 2009. En mai 2009, l'Inde a autorisé tous les salariés du secteur privé à adhérer au *New Pension System*, alors qu'auparavant, seuls les agents de l'État étaient couverts. Ce régime est actuellement en cours d'extension aux 300 millions de personnes qui travaillent dans le secteur informel par le biais d'un abondement aux cotisations versées et de lourds investissements dans des campagnes de sensibilisation du public. Même si l'Afrique du Sud n'a pas adopté de réforme particulière, son parlement a élaboré plusieurs documents pour consultation afin d'essayer d'améliorer la couverture de son système et d'augmenter le niveau des prestations servies.

Les pays non membres de l'OCDE dont la couverture est plus large n'ont connu aucune réforme importante au cours des deux dernières années. Mais, depuis dix ans, la situation a complètement changé. En Russie, par exemple, un régime notionnel à cotisations définies a été instauré en 2003 afin de compléter la pension de base forfaitaire. En Argentine, en 2008, le dispositif de comptes individuels a été supprimé et tous les salariés, ainsi que le solde de leurs comptes, ont été transférés sur le nouveau régime unique par répartition. Au Brésil, le régime public n'a connu aucun changement, mais, en mai 2012, un nouveau dispositif à cotisations définies a été créé pour les agents fédéraux. Il n'est pas présenté en détail ici, car la présente publication ne porte que sur les salariés du secteur privé. Durant toute cette période, les deux autres pays concernés, l'Arabie saoudite et l'Indonésie, n'ont apporté aucune modification à leur système de retraite.

Les promesses de retraite seront moindres

Les prestations futures sont appelées à diminuer quel que soit le niveau de revenu, mais la situation varie sensiblement d'un pays à l'autre. La plupart des États se sont réellement attachés à protéger les plus bas salaires d'une baisse des prestations. Au Mexique, les 30 % de salariés les plus pauvres qui auront droit au minimum vieillesse seront complètement protégés à condition que leur durée de cotisation ait été suffisante. En Grèce et au Portugal, la réduction des pensions est extrêmement limitée pour les personnes dont le revenu se trouve dans le quart inférieur de la distribution des revenus. La Suède constitue, à cet égard, un cas particulier : par rapport aux revenus moyens, les bas salaires ont été protégés, mais les réformes bénéficient en fait le plus aux 20 % de salariés les plus riches, tandis que les plus fortes baisses sont supportées par ceux dont le revenu se situe entre le 40^{e} et le 70^{e} centile.

Dans tous les autres pays à l'exception de la Suède, ce sont les plus hauts revenus qui seront les plus touchés par les réformes. En Grèce, par exemple, les futures pensions pour les 10 % de salariés les plus riches seront égales à la moitié de celle qu'elles auraient été si aucune réforme n'avait eu lieu. Il en va de même pour le Mexique, tandis qu'au Portugal, cette catégorie de salariés va connaître une baisse des pensions d'environ 40 %.

En Autriche, en Finlande, en Italie et au Japon, la diminution des droits à retraite est pratiquement constante pour tous les salariés quel que soit leur revenu. Il n'y a en qu'en Finlande où la baisse est légèrement plus faible pour les plus bas salaires. En Hongrie, les taux de remplacement vont augmenter après la dernière réforme adoptée. Cependant, cette évolution est principalement due à un relèvement de l'âge de la retraite et non à des modifications importantes du système. Avant comme après les réformes, les systèmes reposent sur des régimes à prestations définies.

Tableau 1.3. **Évolutions des systèmes de retraite récentes et après réforme**

	Âge d'ouverture des droits à la retraite	Ajustement des incitations à la retraite	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière	Régime à cotisations définies	Autre
Allemagne (après réforme)		Réduction des prestations pour les retraites prises avant 65 ans.		Moindres revalorisation et indexation en raison de l'aggravation du taux de dépendance économique du système.	Les dispositifs à cotisations définies facultatifs donnent droit à des avantages fiscaux.	Suppression progressive du régime fiscal de faveur dont bénéficiaient les pensions de retraite.
Australie (après réforme)	Âge ouvrant droit au dispositif *Age Pension* porté de 60 à 65 ans pour les femmes. Futur relèvement de cet âge de 65 à 67 ans pour les deux sexes sur la période 2017-23.	Nouvel avantage lié au revenu pour la retraite publique.				Taux de dégressivité en fonction du revenu plus élevé pour la pension publique.
Autriche (après réforme)	Âge de la retraite anticipée augmenté d'un an et demi. Corridor de retraite entre 62 et 65 ans. Âge de la retraite pour les femmes aligné sur celui des hommes.	Instauration d'une réduction des prestations en cas de retraite anticipée, réduction qui devrait s'amplifier. Restriction des conditions d'accès à la retraite anticipée.	Passage des 15 meilleures aux 40 meilleures années.	Introduction d'un coefficient de viabilité en cours d'examen.		Baisse des taux d'acquisition. Indexation moins généreuse pour les pensions élevées.
Espagne (récentes)		Instauration d'une petite majoration en cas de retraite différée.				
Espagne (après réforme)	Âge de la retraite porté à 67 ans d'ici 2027.		Lien automatique entre les paramètres du système de retraite et l'espérance de vie à compter de 2027.			Modification du calcul des taux d'acquisition.
Finlande (après réforme)		Augmentation du taux d'acquisition pour les personnes qui travaillent entre 63 et 67 ans.	Passage des dix meilleures années à la moyenne sur l'ensemble de la carrière.	Multiple de l'espérance de vie (depuis 2010).		Fraction de base de la retraite publique soumise à conditions de revenu. Revalorisation des rémunérations passées et baisse de l'indexation des pensions servies.
France (après réforme)	Âge de la retraite porté à 62 ans selon la modélisation de l'OCDE.	Modification des ajustements apportés aux prestations versées en cas de retraite anticipée ou différée pour les régimes publics et pour les plans de retraite professionnels.	Augmentation de la durée minimale de cotisation. Salaire de référence pour le régime public calculé sur les 25 meilleures années et plus sur les 10 meilleures.	Augmentation future de la durée minimale de cotisation en fonction de l'espérance de vie.		Revenu minimum égal à 85 % du salaire minimum. Aujourd'hui, revalorisation réellement en fonction des prix dans les deux régimes.
	Âge d'ouverture des droits à la retraite.	Ajustement des incitations à la retraite.	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits.	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière.	Régime à cotisations définies.	Autre.

Tableau 1.3. **Évolutions des systèmes de retraite récentes et après réforme** *(suite)*

	Âge d'ouverture des droits à la retraite	Ajustement des incitations à la retraite	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière	Régime à cotisations définies	Autre
Grèce (après réforme)	Âge de la retraite porté de 58 à 65 ans.			Âge de la retraite lié à l'espérance de vie à partir de 2020.		
Hongrie (après réforme)	Relèvement progressif de l'âge de la retraite de 55 ans pour les femmes et de 60 ans pour les hommes à 62 ans pour les deux sexes. Il passera de 62 à 65 ans entre 2012 et 2017.	Taux d'acquisition constants au lieu d'être plus élevés pour les premières années de cotisation.	Pension servie calculée en fonction du salaire brut au lieu du salaire net.	Par l'intermédiaire du calcul de la rente dans le régime à cotisations définies.	Régime à cotisations définies supprimé en 2012.	Suppression future du minimum vieillesse. Indexation moins généreuse pour les pensions servies. Pensions assujetties à l'impôt sur le revenu.
Italie (après réforme)	Âge de la retraite porté de 60 à 65 ans pour les hommes et de 55 à 60 ans pour les femmes. Âge de la retraite pour les femmes aligné sur celui des hommes puis augmentation pour les deux sexes jusqu'à 67 ans d'ici 2021.	Ajustement des pensions de retraite anticipée par le biais du calcul de la rente théorique.	Durée d'activité requise pour bénéficier de la pension d'ancienneté portée de 37 à 40 ans.	Par l'intermédiaire du calcul de la rente théorique.		Régime à prestations définies transformé en comptes notionnels. Indexation moins généreuse pour les pensions élevées.
Japon (après réforme)	Âge de la retraite porté de 60 à 65 ans.		La rémunération qui sert de base au calcul de la pension servie comprend désormais les primes.	Ajustement des prestations en fonction de l'évolution attendue du taux de dépendance économique.		Baisse des taux d'acquisition.
Mexique (après réforme)					Un régime privé à cotisations définies obligatoire remplace le dispositif public à prestations définies.	
	Âge d'ouverture des droits à la retraite.	Ajustement des incitations à la retraite.	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits.	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière.	Régime à cotisations définies.	Autre.
Norvège (récentes)				Cotisations patronales obligatoires au régime à cotisations définies.		
Norvège (après réforme)					Régime de comptes notionnels depuis janvier 2011.	
Pologne (récentes)	Suppression de la retraite anticipée pour certaines catégories de salariés.		Passage des 10 meilleures années consécutives parmi les 20 dernières années à la moyenne sur l'ensemble de la carrière.	Par l'intermédiaire du calcul de la rente théorique pour le régime public et du calcul de la rente pour le régime à cotisations définies.	Régime à cotisations définies obligatoire pour les nouveaux entrants sur le marché du travail et pour les salariés de moins de 30 ans.	Suppression de la pension de base. Régime à prestations définies transformé en comptes notionnels.

Tableau 1.3. **Évolutions des systèmes de retraite récentes et après réforme** *(suite)*

	Âge d'ouverture des droits à la retraite	Ajustement des incitations à la retraite	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière	Régime à cotisations définies	Autre
Pologne (après réforme)					Taux de cotisation au régime à cotisation définies ramené de 7.3 % à 2.3 % depuis 2011. Hausse progressive jusqu'à 3.5 % à partir de 2017. 5 % résiduels ramenés à 3.8 % et transférés sur le deuxième régime notionnel à cotisations définies.	
Portugal (après réforme)	Âge de la retraite pour les femmes aligné sur celui des hommes, 65 ans.	Instauration de surcotes en cas de retraite différée et de décotes pour les retraites anticipées.	Passage des 10 meilleures années parmi les 15 dernières à la moyenne sur l'ensemble de la carrière.	Ajustement des prestations à l'espérance de vie.		Indexation moins généreuse pour les pensions élevées.
République slovaque (récentes)	Âge de la retraite porté à 62 ans pour les hommes et pour les femmes.		Passage des cinq meilleures années parmi les dix dernières à la moyenne sur l'ensemble de la carrière.	Par l'intermédiaire du calcul de la rente dans le régime à cotisations définies.	Régime à cotisations définies obligatoire pour les nouveaux entrants sur le marché du travail et facultatif pour les salariés déjà en poste.	Régime à prestations définies transformé en système à points.
République slovaque (après réforme)				Âge de la retraite lié à l'espérance de vie.	Le taux de cotisation a été ramené à 4 % depuis le 1er septembre 2012 mais il devrait remonter à 6 % d'ici 2024.	
	Âge d'ouverture des droits à la retraite.	Ajustement des incitations à la retraite.	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits.	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière.	Régime à cotisations définies.	Autre.
République tchèque (après réforme)	Âge de la retraite progressivement porté à 65 ans d'ici 2030. Il sera augmenté de deux mois par an après 2025. La modélisation repose sur un départ en retraite à 69 ans.	Modification des majorations (respectivement des minorations) en cas de retraite différée (respectivement anticipée).	Durée de cotisation requise portée de 25 à 35 ans.			
Royaume-Uni (récentes)	Pour les femmes, l'âge de la retraite et l'âge d'ouverture des droits au crédit garanti passe de 60 à 65 ans.	Augmentation de la surcote versée en cas de liquidation différée de la pension publique. Possibilité offerte de percevoir une somme forfaitaire.			Employeurs tenus de faire bénéficier leurs salariés d'un régime à cotisations définies (« *stakeholder pension* »).	Hausse de la pension publique de base. Extension des compléments de retraite soumis à conditions de ressources. Progressivité accrue pour la pension publique liée à la rémunération.

Tableau 1.3. **Évolutions des systèmes de retraite récentes et après réforme** *(suite)*

	Âge d'ouverture des droits à la retraite	Ajustement des incitations à la retraite	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière	Régime à cotisations définies	Autre
Royaume-Uni (après réforme)	L'âge de la retraite devrait être porté à 68 ans.					
Suède (après réforme)			Passage des 15 meilleures années à la moyenne sur l'ensemble de la carrière (régime public lié à la rémunération).	Par l'intermédiaire du calcul de la rente théorique et de la rente dans les régimes à cotisations définies. Ajustement supplémentaire afin de garantir la viabilité du régime pour les comptes notionnels.	Régime à cotisations définies obligatoire pour presque tous les salariés. Plans de retraite professionnels à prestations définies remplacés par des dispositifs à cotisations définies.	Régime à prestation définies transformé en comptes notionnels. Suppression des avantages fiscaux à l'impôt sur le revenu pour les retraités.
Turquie (récente)	Âge de la retraite porté à terme à 65 ans.					Modification du calcul des taux d'acquisition.
Turquie (après réforme)						Baisse des taux d'acquisition.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970399

Restriction des conditions d'accès à une retraite anticipée

L'analyse des réformes menée dans le présent chapitre a porté sur l'impact de ces réformes sur les carrières complètes. Cela signifie que la question des retraites anticipées n'a pas été abordée. Il convient toutefois de noter que de nombreux pays ont également restreint l'accès à ce type de dispositif ou ont dissuadé les salariés d'y avoir recours. En Belgique, les cotisations patronales versées pour les pensions de retraite anticipée ont été augmentées, tandis qu'au Danemark, l'accès au dispositif facultatif de retraite anticipée est réduit depuis janvier 2012. Au Canada, la baisse de la prestation de retraite par année d'anticipation a été portée de 6 à 7.2 %, tandis qu'en Grèce, l'âge de la retraite anticipée est passé de 53 à 60 ans. Enfin, au Portugal, le droit de prendre une retraite anticipée a été suspendu au moins jusqu'en 2014. Il est toutefois peu probable que tous les salariés, pour des raisons de santé ou autres, soient en mesure de travailler sans interruption jusqu'à un âge de la retraite parfois nettement plus élevé. Les pays devront surveiller cette situation, s'assurer qu'il est possible de travailler plus longtemps compte tenu des conditions de travail et fournir des aides ciblées afin que les salariés qui ont des problèmes de santé ou qui occupent un poste physiquement éprouvant puissent continuer leur activité et qu'une prestation soit versée à ceux qui ne peuvent plus travailler. Dans certains pays, il existe aussi un débat d'orientation au sujet de la durée de carrière nécessaire pour bénéficier de prestations sans décote et de la question de savoir s'il est juste de demander à des personnes qui ont commencé à travailler tôt d'être encore en activité à 67 ans ou au-delà.

Des interrogations demeurent quant au caractère suffisant des pensions

L'impact financier des réformes des retraites examinées ici ne peut encore être complètement étudié, car nombre de ces réformes sont récentes et n'ont pas été intégrées aux projections de dépenses présentées au chapitre 6 de la présente publication. Au fur et à mesure que le vieillissement de la population s'accentuera, les dépenses vont

augmenter, mais les mesures adoptées récemment vont sans doute au moins stabiliser, si ne c'est réduire, les futures dépenses de retraite. Toutefois, la question de l'adéquation des pensions risque de devenir un problème de plus en plus important dans certains pays. Les pays dans lesquels le régime de retraite public occupe une place restreinte depuis longtemps, comme la Nouvelle-Zélande ou le Royaume-Uni, s'attaquent à ce problème en favorisant les dispositifs de retraite individuels par le biais d'affiliations automatiques. L'Australie a augmenté les taux de cotisation aux régimes par capitalisation obligatoires pour la même raison, tandis que l'Allemagne a choisi d'accorder un crédit d'impôt aux personnes qui adhèrent à des régimes privés facultatifs. Les conséquences redistributives d'un recours plus important aux dispositifs privés à cotisations définies devront être examinées avec soin, car il sera difficile aux bas salaires de cotiser suffisamment à de tels régimes sur une longue durée.

Notes

1. Les détails des réformes intégrées aux modèles dans les différents scénarios figurent dans le tableau 1.3 à la fin du chapitre. Le régime avant réforme désigne le régime qui était en vigueur avant que l'une quelconque de ces réformes ne soit adoptée.
2. Les propositions de réforme actuellement en cours d'examen sont également mentionnées dans le tableau 1.2 dans cette catégorie.

Bibliographie

OCDE (2012), « *OECD Pensions Outlook 2012* », Éditions OCDE, *www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook-2012_9789264169401-en*.

OCDE (2011), « *Panorama des pensions 2011 : Les systèmes de retraites dans les pays de l'OCDE et du G20* », Éditions OCDE, *www.oecd-ilibrary.org/fr/finance-and-investment/panorama-des-pensions-2011_pension_glance-2011-fr*.

OCDE (2009), « *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 : Panorama des systèmes de retraite* », Éditions OCDE, *www.oecd-ilibrary.org/fr/finance-and-investment/les-pensions-dans-les-pays-de-l-ocde-2009_pension_glance-2009-fr*.

OCDE (2007), « *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2007 : Panorama des politiques publiques* », Éditions OCDE, *www.oecd-ilibrary.org/fr/finance-and-investment/les-pensions-dans-les-pays-de-l-ocde-2007_pension_glance-2007-fr*.

OCDE (2006), « *Vivre et travailler plus longtemps* », Éditions OCDE, *www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/vivre-et-travailler-plus-longtemps_9789264035898-fr*.

© OCDE 2013

Chapitre 2

Le rôle du logement, du patrimoine financier et des services publics dans le niveau de vie des personnes âgées

Dans le chapitre 2, on analyse l'adéquation du revenu des retraités sans se limiter à l'examen des droits à pension de la génération déjà à la retraite et des futurs retraités. Comme d'autres facteurs exercent une influence sur le niveau de vie des retraités, l'analyse porte aussi sur le rôle du patrimoine immobilier et financier et des services publics dans l'adéquation du revenu des personnes âgées.

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.

Introduction

Confrontés à des changements sur tous les fronts – démographique, économique, social et financier –, les pays de l'OCDE ont été contraints de réformer leurs politiques de retraite. La crise financière et économique étant venue aggraver les difficultés liées au vieillissement démographique, bon nombre d'entre eux ont adopté des programmes d'assainissement budgétaire qui prévoient un recul des systèmes publics de retraite et une diminution des droits pour la génération déjà à la retraite et les futurs retraités.

Les systèmes publics de retraite constituant la principale source de revenu des retraités et cette situation étant appelée à perdurer dans beaucoup de pays, les travailleurs vont devoir s'adapter en travaillant plus longtemps et en épargnant davantage s'ils veulent avoir un niveau de vie convenable une fois à la retraite. Ceux qui ne peuvent ou ne veulent pas le faire risquent d'être pénalisés. Parmi ceux qui ne peuvent pas figurent les personnes qui ont déjà pris leur retraite ou s'apprêtent à le faire, nombre d'entre elles n'ayant pas la possibilité de travailler plus longtemps ou de recommencer à travailler.

S'il est largement admis que les systèmes publics de retraite doivent viser à offrir un revenu adéquat aux retraités, la question de savoir ce qui peut être considéré comme un « revenu adéquat » fait beaucoup moins l'unanimité. Ce chapitre recense les diverses définitions et méthodes de mesure de l'adéquation utilisées dans les pays de l'OCDE. Si le montant des pensions servies par un système de retraite public ou privé constitue à l'évidence le principal déterminant de l'adéquation du revenu des retraités, ces derniers disposent également d'autres sources de revenu ou de prestations.

Dans les pays de l'OCDE, la majorité des retraités possèdent leur logement. Contrairement à leurs homologues d'âge actif, les propriétaires occupants à la retraite ont généralement soldé leur prêt immobilier et disposent d'une épargne non négligeable, dans laquelle ils peuvent puiser pour financer leurs dépenses de consommation. Les biens et services publics – par exemple les soins de santé et les soins de longue durée – peuvent également revêtir une importance particulière pour les retraités.

Ce chapitre tente d'apporter des informations complémentaires sur la mesure dans laquelle le logement, le patrimoine financier et les services fournis par le secteur public contribuent à garantir un niveau de vie suffisant aux retraités. Il fait, à cet effet, appel à des données permettant des comparaisons internationales. Malheureusement, ces données n'existent souvent que pour de petits groupes de pays et ne sont pas recueillies suffisamment souvent pour permettre d'obtenir une image claire et actuelle de la contribution de sources de revenu autres que les pensions au maintien du niveau de vie pendant la retraite. L'analyse présentée ici – qui est la première de ce type – peut apporter des informations utiles au débat sur l'adéquation du revenu des retraités parce qu'elle examine certaines caractéristiques de la propriété du logement et de l'épargne au sein de la population âgée et analyse l'impact de la fourniture de services par le secteur public.

Adéquation

Qu'est-ce que l'adéquation ?

Définir l'adéquation des retraites est une entreprise complexe. Ce terme lui-même a une forte connotation politique, en particulier lorsqu'il est appliqué aux prestations sociales. Il donne également lieu à controverses parce qu'il n'existe pas une définition unique de ce que devrait être un niveau adéquat ou de ce qui constitue, plus largement, un revenu adéquat à la retraite[1].

Il existe une définition étroite, selon laquelle le revenu des retraités est adéquat dès lors qu'il atteint un certain niveau minimum de ressources en termes absolus – niveau qui diffère naturellement selon les pays et les époques. Il existe également une définition plus large, selon laquelle garantir un revenu adéquat signifie permettre aux retraités, à travers diverses mesures de politique publique, de pourvoir à leurs besoins financiers et non financiers. Selon la définition la plus large – qui est probablement celle qui se rapproche le plus de la vision qu'en ont les individus –, le revenu perçu à la retraite est adéquat dès lors que le taux de remplacement du revenu perçu pendant la vie active est suffisant pour qu'un retraité conserve, une fois à la retraite, un niveau de vie comparable à celui qu'il avait durant sa vie active – même si, bien souvent, le revenu perçu à la retraite fait plus que remplacer le revenu d'activité.

Du fait de cette pluralité de définitions, les indicateurs utilisés pour évaluer l'adéquation du revenu des retraités sont également divers. Les indicateurs correspondant à la définition étroite mesurent la pauvreté monétaire des personnes âgées en termes absolus et relatifs[2]. Les mesures effectuées sur la base de la définition plus large reposent à la fois sur des indicateurs monétaires et non monétaires, par exemple la pauvreté en termes de conditions de vie et les risques d'exclusion sociale. Ces deux types d'indicateurs, calculés à partir de données recueillies dans le cadre d'enquêtes auprès des ménages, sont rétrospectifs et ne sont disponibles qu'un certain temps après la période sur laquelle ils portent.

Le taux de remplacement, exprimé en pourcentage du revenu d'activité, est un indicateur souvent utilisé pour déterminer si une personne conserve son niveau de vie après la retraite. Il permet de mesurer le revenu que le système de retraite d'un pays entend garantir à ses retraités et son calcul s'effectue sur la base des règles qui régissent le système national de retraite[3]. Le taux de remplacement peut mesurer l'adéquation d'un point de vue individuel – par rapport au revenu antérieur d'une personne – ou collectif – par rapport au revenu moyen du pays.

La plupart des pays sont dotés d'un filet de protection sociale en faveur des personnes âgées – versant des retraites ciblées, de base ou minimum par exemple – destiné à prévenir ou, à tout le moins atténuer, la pauvreté et à garantir que les personnes qui ont cotisé à un régime de retraite perçoivent en contrepartie une pension minimum. Une comparaison des dispositifs de ce type offerts par les différents pays apporte un éclairage sur les stratégies mises en œuvre à l'échelon national pour garantir aux retraités un revenu convenable.

Dans ce chapitre, on s'efforce de brosser un tableau plus complet de l'adéquation du revenu des retraités en complétant l'analyse fondée sur les futurs taux de remplacement par des indicateurs de la pauvreté des personnes âgées et d'autres sources de revenu des retraités.

Dimensions monétaire et non monétaire de l'adéquation

Toute analyse visant à donner une image claire du niveau de vie actuel des retraités et à évaluer s'il peut être jugé adéquat doit tenir compte à la fois de la dimension monétaire et de la dimension non monétaire de l'adéquation.

La dimension monétaire se mesure sur la base du revenu ou des dépenses. Si divers facteurs influencent le bien-être, le revenu demeure le moyen le plus simple d'évaluer si le niveau de vie des retraités risque de basculer en deçà du niveau de vie minimum décent. On évalue traditionnellement le bien-être économique en mesurant le revenu des individus, des ménages ou des familles au cours d'une période donnée – une semaine, un mois ou une année.

Le concept de revenu peut n'englober que le revenu monétaire. Cependant, il peut aussi tenir compte des services fournis par le secteur public, comme les soins de santé ou les soins de longue durée à domicile. Il peut aussi englober les quasi-liquidités, nombre de personnes âgées ayant épargné au cours de leur vie active et/ou possédant un patrimoine, par exemple le logement dans lequel elles résident.

La dimension monétaire de l'adéquation peut également se mesurer à partir des dépenses individuelles, méthode qui présente des avantages et des inconvénients par rapport à celle qui repose sur le revenu. Les dépenses sont habituellement plus stables dans le temps, mais dépendent des habitudes, des préférences et des caractéristiques propres à chaque pays, si bien qu'elles se prêtent parfois moins à des comparaisons internationales. En outre, la mesure des dépenses comporte davantage de risques d'erreur que celle des revenus, les dépenses étant difficiles à enregistrer avec précision. De même, additionner les dépenses hebdomadaires, mensuelles ou trimestrielles pour obtenir une variable annuelle n'est pas une tâche aisée.

Le niveau de vie dépend cependant aussi de la quantité, de la nature et de la fréquence des besoins « spéciaux » que peuvent avoir les individus. Par exemple, les ménages pauvres qui ont à leur charge au moins une personne malade ou handicapée risquent davantage de se trouver dans une situation plus difficile que ceux qui perçoivent le même revenu mais dont tous les membres sont en bonne santé.

Reconnaître que l'adéquation (ou l'inadéquation) comporte plusieurs dimensions conduit à s'intéresser à la pauvreté en termes de conditions de vie. Cette pauvreté peut revêtir différentes formes, dont la plupart ne peuvent pas être appréhendées à travers une analyse reposant exclusivement sur le revenu.

Mesurer l'adéquation du niveau de vie

Revenu monétaire et non monétaire

Retenir une définition large du revenu suppose d'identifier les éléments à prendre en compte. En retenant une définition large reposant sur celle de Haig-Simons, on peut considérer que le revenu correspond à la valeur de la consommation annuelle d'un individu, majorée de l'évolution nette de la valeur (réelle) de son patrimoine[4]. Cette définition tient compte du revenu en nature (par exemple la valeur du fait de résider dans un logement que l'on possède) et de l'augmentation nette de la valeur réelle du patrimoine. Elle prend aussi implicitement en considération les revenus exceptionnels[5].

La méthode statistique traditionnellement utilisée pour mesurer le revenu s'écarte cependant de la définition de Haig-Simons sur deux points importants. Premièrement, elle

ne tient pas compte des plus-values latentes. En effet, les enquêtes auprès des ménages ne mesurent en général que les plus-values qui ont été réalisées à la suite de la cession d'actifs et ont ainsi procuré un revenu[6]. Deuxièmement, elle ne prend pas en considération les effets de l'inflation, alors que la hausse des prix peut entraîner une érosion de la valeur des actifs.

Dans la pratique, évaluer dans quelle mesure le patrimoine et les autres éléments non monétaires contribuent au revenu des ménages est une tâche complexe. Le patrimoine est composé de divers actifs, corporels et incorporels. Les actifs corporels comprennent les actifs financiers (dépôts en espèces, actions, contrats d'assurance-vie, obligations, fonds communs de placement, pensions privées, etc.) et les actifs réels (logement, voiture, or, bijoux, etc.). Parmi les actifs incorporels figurent, par exemple, les avantages tirés de services en nature et le capital social et humain.

Il est particulièrement difficile de mesurer le patrimoine immobilier et d'effectuer des comparaisons entre pays. Le logement est à la fois un actif et un bien de consommation, mais on manque de données sur la manière d'évaluer ce bien et de calculer le « loyer imputé » – à savoir la valeur monétaire de l'avantage que représente, pour les propriétaires, le fait de vivre dans un logement qui leur appartient. Comme exposé plus précisément dans la partie intitulée « La propriété du logement dans le revenu des retraités : le concept de loyer imputé », les pays n'utilisent pas tous les mêmes données ni les mêmes méthodes pour calculer ce loyer imputé. De surcroît, le patrimoine immobilier est moins liquide que d'autres actifs parce que les propriétaires qui souhaitent vendre leur logement peuvent avoir à assumer divers coûts de transaction ou des pénalités pour remboursement anticipé de leur prêt immobilier et sont souvent confrontés à des problèmes d'indivisibilité. Le patrimoine immobilier est donc, dans l'ensemble, plus difficile à convertir en revenu régulier que d'autres types d'actifs.

Enfin, attribuer une valeur monétaire aux services publics n'est pas non plus une tâche aisée, aucun prix marchand n'était attaché à ces services (Verbist et Matsaganis, 2012). Beaucoup d'études utilisent le coût de production effectif comme indicateur indirect de la valeur (monétaire) des services publics, ce coût pouvant être déterminé relativement facilement à partir de celui des consommations intermédiaires. L'autre avantage de cette méthode réside dans le fait que le coût de production des services n'est pas influencé par l'évaluation subjective des bénéficiaires de ces services[7]. Par conséquent, cette méthode est la plus utilisée, d'autant plus qu'il s'agit de la seule méthode pour laquelle on dispose de données fiables.

Pour qu'une évaluation des différents types de patrimoine et des revenus qu'ils procurent soit exhaustive, il faut qu'elle tienne compte de la fiscalité. Le revenu peut être mesuré en termes bruts ou en termes nets – c'est-à-dire avant ou après impôt sur le revenu, impôt sur le patrimoine, cotisations sociales et transferts entre les ménages. Les caractéristiques du système national de prélèvements et de prestations ont une influence sur le revenu dont dispose la population et, partant, sur l'évaluation de l'adéquation. Or, s'il existe des informations fiables sur le système de prélèvements et de prestations des différents pays[8], on manque d'informations similaires sur l'imposition des différents types d'actifs[9].

Le choix de l'unité de mesure du revenu – individus ou unités plus larges, par exemple ménages – constitue un autre aspect important de l'évaluation des revenus. La plupart des individus ne vivant pas seuls, ils mettent en commun la totalité ou une partie de leurs

revenus pour pourvoir aux besoins du ménage. Il semble donc logique de retenir le revenu du ménage plutôt que le revenu individuel pour mesurer l'adéquation. Toutefois, même s'il est rare qu'un seul membre d'un ménage soit touché par un niveau de vie insuffisant, il peut être utile de passer du niveau des ménages au niveau individuel (Atkinson et al., 2002 ; Förster et Mira d'Ercole, 2009). Pour évaluer le revenu d'un point de vue individuel tout en tenant compte des économies d'échelle réalisées au sein d'un ménage ou d'une famille, on utilise des échelles d'équivalence[10]. Ces échelles permettent de tenir compte du fait que les besoins d'un ménage n'augmentent pas proportionnellement au nombre de membres qu'il comprend et varient selon que ces membres sont des adultes ou des enfants.

Mesurer la pauvreté

L'évaluation de la pauvreté parmi les personnes âgées repose sur la définition étroite de l'adéquation du revenu des retraités. La diminution de la pauvreté parmi les personnes âgées constitue l'un des grands succès à porter au crédit des politiques sociales conduites dans les pays de l'OCDE ces dernières décennies. Toutefois, la lutte contre la pauvreté des personnes âgées continue de faire partie des priorités des pouvoirs publics, certaines catégories de personnes âgées étant très exposées au risque de pauvreté, en particulier les personnes très âgées, notamment les femmes, et celles qui ont besoin d'une prise en charge de longue durée[11].

Les réformes des régimes de retraite engagées ces dernières décennies se sont, dans une large mesure, traduites par une diminution des droits auxquels pourront prétendre les personnes qui entrent sur le marché du travail aujourd'hui, dans un contexte où les carrières professionnelles sont moins stables que celles des générations précédentes. Par conséquent, le suivi et la prévention de la pauvreté parmi les personnes âgées aujourd'hui et à l'avenir continuent de constituer une préoccupation des pouvoirs publics.

La pauvreté peut être mesurée en termes absolus et relatifs. Schématiquement, elle est mesurée par rapport à différents revenus et niveaux de vie minimaux, lesquels dépendent des traditions nationales, des processus politiques et des performances économiques. Évaluer la pauvreté dans les différents pays par rapport à des seuils arbitraires communs permet de dégager des tendances communes à tous les pays (Förster, 1994).

Pauvreté absolue. Les indicateurs de pauvreté absolue reposent sur l'idée selon laquelle les individus ont besoin d'une certaine quantité de ressources (ou de biens et services) pour bénéficier d'un niveau de vie minimum. Les personnes qui disposent de ressources inférieures à ce seuil et dont le niveau de vie est par conséquent inférieur au niveau minimum sont considérées comme pauvres. Les seuils utilisés pour calculer la pauvreté absolue reposent généralement sur les enquêtes sur le budget des ménages. Bien que la notion de seuil de pauvreté soit facile à comprendre, effectuer des comparaisons entre pays n'est pas aussi simple. Le contenu du panier de biens et services à partir duquel ce seuil est défini diffère en effet d'un pays à l'autre. Les dépenses de chauffage, plus élevées dans les pays froids que dans les pays chauds, en constituent l'illustration la plus évidente. De surcroît, les perceptions individuelles varient souvent en fonction du revenu, ce qui laisse penser que la signification de la pauvreté évolue elle aussi (Fisher, 1995 ; Madden, 2000). L'encadré 2.1 décrit plus précisément certaines des principales méthodes employées pour mesurer la pauvreté absolue.

Encadré 2.1. **Indicateurs de pauvreté absolue**

L'un des premiers indicateurs de pauvreté absolue a été mis au point par le Britannique Rowntree, en 1901. Rowntree a défini un seuil sur la base d'un panier de biens et services jugés essentiels pour que l'unité d'analyse – le ménage ou la famille – atteigne le niveau de subsistance minimum. Pour définir ce seuil, il a utilisé la valeur monétaire du panier de biens et services, à laquelle il a ajouté un montant fixe correspondant à d'autres types de dépenses comme les dépenses d'énergie ou de logement. Il a ensuite considéré que tout ménage disposant d'un revenu inférieur à ce seuil était pauvre. La principale critique portée contre sa méthode concernait le choix des biens et services (hors alimentation) contenus dans le panier.

Parmi les méthodes de mesure de la pauvreté absolue figure une méthode encore utilisée aux États-Unis et reposant sur le seuil de pauvreté défini par Molly Orshansky (1963-65). Orshansky a calculé ce seuil en multipliant par trois le montant d'un budget alimentaire minimum – établi dans le cadre du programme de lutte contre la faim *Economy Food Plan* – pour des familles de différente taille. Elle a choisi « 3 » comme multiplicateur d'après l'enquête sur la consommation alimentaire des ménages menée par le ministère fédéral de l'Agriculture en 1955, dont il ressortait qu'au cours de cette année, les familles comportant trois membres ou plus avaient consacré environ un tiers de leur revenu (après impôt) à l'alimentation. Aujourd'hui encore, ce seuil de pauvreté est indexé chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation et n'a pas subi de modification majeure depuis sa création (Orshansky, 1965, 1969).

La méthode d'Orshansky présente cependant des faiblesses techniques. L'une d'elles tient au choix de l'unité d'analyse – la famille. Du fait de ce choix, un couple non marié est traité comme deux unités distinctes, et les ressources des deux membres du couple ne sont pas additionnées. De surcroît, de récentes estimations révèlent que les dépenses alimentaires représentent environ un sixième du revenu des familles et non un tiers, comme supposé pour établir l'indicateur. Il faudrait donc aussi corriger régulièrement le multiplicateur en fonction de l'évolution des habitudes de consommation. Enfin, l'indicateur d'Orshansky fait abstraction de certaines composantes qui jouent un rôle important dans le revenu disponible, comme la valeur de certaines prestations en nature et certaines dépenses jugées essentielles par la plupart des familles. Depuis 1969, plusieurs comités et groupes de travail se sont penchés sur la question de l'ajustement du seuil.

Une autre méthode, très utilisée, repose sur les travaux sur la pauvreté menés par la Banque mondiale, et part du principe qu'une personne a besoin de 1.25 USD par jour pour rester au-dessus du seuil de pauvreté. Quiconque dispose de ressources inférieures à ce seuil est considéré comme pauvre. Ce seuil estimatif, exprimé en USD de 2005 à parité de pouvoir d'achat (PPA), correspond à la moyenne du seuil de pauvreté national d'un échantillon de pays pauvres.

La pauvreté peut également être mesurée sur la base d'une norme de revenu minimum (*Minimum Income Standard* ou MIS) (Bradshaw et al., 2008) ou de budgets de référence (voir *www.referencebudgets.eu* et Vrooman, 2009). La méthode qui fait appel à la norme de revenu minimum, par exemple, tente d'associer les meilleurs éléments des méthodologies employées au Royaume-Uni pour établir des normes budgétaires – la méthode de la Fondation Family Budget Unit (FBU) et l'approche reposant sur l'établissement de normes budgétaires consensuelles (*Consensual Budget Standard* ou CBS). Selon la méthode de la FBU, les normes budgétaires sont définies par un groupe d'experts, tandis que selon l'approche CBS, elles sont établies par des individus ordinaires. Cette deuxième approche repose sur l'idée que la négociation et la recherche du consensus sont essentielles pour définir une norme de revenu minimum. Il ressort du projet MIS qu'employer ce type de méthodologie en complément d'autres indicateurs de pauvreté permettrait de mieux appréhender les situations de pauvreté. Ainsi, les indicateurs traditionnellement utilisés au Royaume-Uni pour mesurer la pauvreté conduisent généralement à sous-estimer les besoins des familles avec enfants et à surestimer ceux des retraités si l'on tient compte des dépenses de logement.

Encadré 2.1. **Indicateurs de pauvreté absolue** *(suite)*

La méthode fondée sur les budgets de référence s'appuie sur les habitudes de dépenses de différents types de ménages pour mesurer le coût d'un ensemble de biens et services élémentaires jugé suffisant pour accéder à un niveau de vie convenable. Ce panier de biens de consommation élémentaires est défini sur la base d'un recensement des biens et services les plus indispensables à la santé et à l'autonomie physique. Les partisans de cette méthode insistent notamment sur le fait qu'elle est utile à la mise au point et à la fourniture de prestations sociales et de services sociaux (Nordenanckar, 2009) et qu'elle peut servir de référence pour comparer les revenus des ménages à leurs besoins de consommation.

Les indicateurs de pauvreté absolue peuvent différer en fonction de la taille et de la composition de l'unité d'analyse (ménage, famille, individu). Pour effectuer des comparaisons entre pays, il importe de faire intervenir la PPA et d'utiliser le même panier de biens comme référence.

Pauvreté relative. Parler de pauvreté relative suppose de préciser par rapport à quoi cette pauvreté est relative. Il existe deux niveaux de référence :

1. *Le revenu moyen :* le seuil de pauvreté est alors exprimé en pourcentage du revenu moyen et dépend donc de la distribution du revenu des ménages.
2. *Le niveau de vie national :* le seuil de pauvreté est établi par rapport au niveau de vie moyen constaté dans un pays donné à un moment donné. Une personne considérée comme pauvre dans un pays riche a donc un revenu plus élevé que bon nombre de personnes qui ne sont pas classées parmi les pauvres dans un pays moins prospère.

Dans la pratique, les seuils de pauvreté relative sont proportionnels soit au revenu moyen soit au revenu médian. Le revenu médian est la référence la plus souvent utilisée parce qu'il est moins sensible aux valeurs extrêmes. L'OCDE, par exemple, retient généralement un seuil de pauvreté égal à 50 % du revenu médian équivalent. Les personnes dont le revenu est inférieur à ce seuil sont considérées comme « exposées à un risque de pauvreté ». Un seuil de 60 % (hors dépenses de logement)[12] est utilisé par l'Union européenne, et des seuils plus bas sont employés pour définir ce qui est parfois dénommé « grande pauvreté » (Brewer et al., 2010).

L'*étendue* de la pauvreté relative est souvent mesurée à l'aide du « taux de pauvreté », qui n'indique que le pourcentage de la population dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté. Selon des chiffres se rapportant à la fin des années 2000, 12.8 % des personnes âgées de plus de 65 ans étaient pauvres dans la zone OCDE (graphique 2.8). Cet indicateur ne donne toutefois aucune information sur le *degré* de pauvreté des personnes dont les ressources sont inférieures au seuil de pauvreté. Le *degré* de pauvreté est mesuré par l'écart de pauvreté, qui correspond à la distance qui sépare le revenu médian de la population pauvre du seuil de pauvreté (graphique 2.9).

Pauvreté en termes de conditions de vie. Les indicateurs de pauvreté sont complétés par des indicateurs des conditions de vie, qui tentent de mesurer les dimensions non monétaires de la pauvreté. Ces derniers indicateurs reposent sur une liste d'éléments établie à partir des réponses aux enquêtes portant sur ce qu'il est nécessaire ou souhaitable d'avoir pour jouir d'un niveau de vie convenable. Une fois de plus, il existe des conceptions différentes quant à la nature des biens ou au nombre de biens nécessaires à un niveau de vie convenable. De ce fait, il peut y avoir, pour un même pays, différentes évaluations de la pauvreté en termes de conditions de vie.

Par exemple, l'indicateur de pauvreté en termes de conditions de vie défini par l'Union européenne mesure la proportion de personnes interrogées qui ne peuvent pas se permettre de faire au moins trois des démarches suivantes :

1. faire face à des dépenses imprévues ;
2. partir en vacances une semaine par an ;
3. rembourser des échéances (prêt immobilier, loyer, factures d'énergie ou d'eau, paiement des échéances d'une location-vente) ;
4. manger de la viande, du poisson ou un équivalent protéiné un jour sur deux ;
5. chauffer correctement leur logement ;
6. avoir un lave-linge ;
7. avoir un téléviseur couleur ;
8. avoir le téléphone ;
9. posséder une voiture.

Les personnes interrogées qui ne peuvent pas se permettre de faire au moins quatre des neuf démarches énumérées sont considérées comme étant dans une situation de « dénuement matériel sévère » (Guio, 2005, 2009 ; Guio et al., 2009)[13].

Parmi les autres définitions de la pauvreté en termes de conditions de vie figure, par exemple, l'indice composite de Carstairs et Morris (1991), qui associe quatre indicateurs : le chômage masculin, l'appartenance au bas de l'échelle sociale, le fait de posséder une voiture, le surpeuplement du logement. D'autres indicateurs encore tiennent compte de dimensions subjectives, comme la qualité des réseaux sociaux ou les indices de satisfaction à l'égard de l'existence (Boarini et Mira d'Ercole, 2006).

Beaucoup de pays extérieurs à l'Union européenne complètent eux aussi l'analyse de la pauvreté monétaire par des indicateurs des conditions de vie. Ainsi, comme le soulignent Saunders et Wong (2012), l'Australie utilise cette approche afin de repérer « ceux qui n'ont pas et ne peuvent pas se permettre d'avoir certains éléments considérés comme essentiels par une majorité d'Australiens », « ces éléments essentiels étant définis comme des éléments dont aucun Australien ne devrait être privé aujourd'hui ». La liste établie par Saunders et Wong (2012) comprend 17 éléments aussi divers que l'habillement, les soins médicaux, le logement, la participation sociale, l'épargne, l'assurance voiture et les vacances. Les auteurs soulignent que cette liste reflète le point de vue de la population plutôt que les décisions d'experts et de chercheurs.

Deux juridictions canadiennes (l'Ontario et le Yukon) conduisent des enquêtes qui mesurent la pauvreté en termes de conditions de vie à partir d'une liste d'éléments qui vont de l'alimentation au transport en passant par l'habillement et le logement. Par exemple, l'édition 2008 de l'Enquête sur la privation matérielle en Ontario (EPMO) invitait les personnes interrogées qui n'avaient pas accès à certains éléments figurant sur la liste de préciser si cette situation était liée au fait qu'elles ne pouvaient pas se le permettre.

Aux États-Unis et en Nouvelle-Zélande, les enquêtes conduites auprès des ménages comportent également ce type de questions (Kenworthy, 2007).

Une enquête – le projet *Pew Global Attitudes Project* – fournit des données comparables entre pays sur plusieurs aspects de la pauvreté en termes de conditions de vie (incapacité de nourrir la famille, d'acquitter des frais médicaux pour la famille, d'acheter des

vêtements pour la famille). Cette enquête est conduite auprès d'environ 38 000 personnes dans plus de 40 pays (voir Boarini et Mira d'Ercole, 2006).

Taux de remplacement assurés par les régimes de retraite

Retenir une définition large de l'adéquation – selon laquelle l'objectif est que les individus bénéficient à la retraite d'un niveau de vie comparable à celui qu'ils avaient pendant leur vie active – conduit tout naturellement à choisir comme indicateur le taux de remplacement assuré par le système de retraite. Le taux de remplacement permet d'évaluer dans quelle mesure une pension de retraite (publique, privée, publique et privée) remplace le revenu d'activité. Il peut être exprimé en termes bruts ou nets, à savoir avant ou après impôts et cotisations de sécurité sociale.

Lorsque l'on construit cet indicateur, il importe d'accorder une attention particulière au choix du revenu à remplacer. Le taux de remplacement est souvent défini comme le rapport de la pension au revenu d'activité final (perçu immédiatement avant le départ en retraite). Cependant, dans *Panorama des pensions,* il correspond au rapport entre les pensions de retraite dont bénéficie un individu et le revenu moyen perçu au cours de sa vie active (revalorisé en fonction de l'augmentation du salaire national). Dans l'hypothèse standard des modèles de retraite de l'OCDE, le revenu d'un individu progresse au même rythme que le salaire national moyen, si bien qu'utiliser le dernier salaire ou le salaire moyen perçu au cours de la vie active aboutit au même résultat.

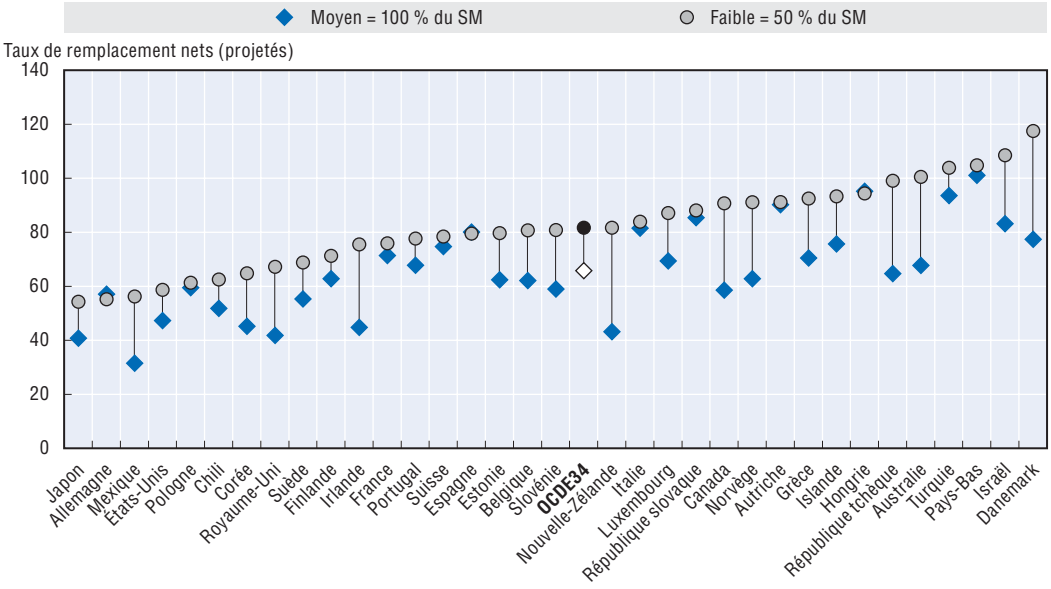
La question du niveau que doit atteindre le taux de remplacement constitue un autre aspect important. À cet égard, il peut sembler simple de partir du principe que le niveau de vie doit être le même à la retraite que pendant la vie active. Il arrive cependant que les actifs aient à faire face à des dépenses que les retraités n'ont plus à assumer, comme les frais de transport ou les frais professionnels. Par ailleurs, les personnes qui avaient une rémunération faible pendant leur vie active peuvent avoir besoin d'un taux de remplacement égal voire supérieur à 100 %. À l'inverse, les personnes dont le revenu était plus élevé pourront encore vivre très confortablement une fois à la retraite même si le taux de remplacement est nettement inférieur à 100 %.

Le graphique 2.1 présente les taux de remplacement nets (rapport des prestations de retraite au revenu après impôt et cotisations sociales) assurés par les régimes de retraite des différents pays de l'OCDE pour des salariés qui accomplissent une carrière complète après être arrivés sur le marché du travail en 2012 et qui perçoivent un salaire soit moyen soit faible par rapport au salaire national moyen. Il s'agit donc de taux de remplacement prospectifs, correspondant aux droits futurs calculés en supposant que les règles actuelles continueront de s'appliquer pendant l'ensemble de la carrière des salariés jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge légal de la retraite en vigueur dans leur pays. Les pays qui garantissent le taux de remplacement net le plus élevé pour les salariés faiblement rémunérés sont l'Australie, le Danemark, Israël, les Pays-Bas et la Turquie – plus de 100 %. En revanche, l'Allemagne, le Japon, le Mexique, la Pologne et les États-Unis affichent des taux de remplacement nettement inférieurs à la moyenne de l'OCDE, la retraite ne remplaçant que 50 à 60 % du revenu antérieur des travailleurs à faible revenu.

Prestations minimum et ciblées : taux de bénéficiaires et taux de recours

L'analyse présentée dans cette partie ne repose pas sur de futurs taux de remplacement théoriques, et vise plutôt à déterminer dans quelle mesure les retraités pauvres sont couverts par certains types de régimes de retraite publics. Comme expliqué

Graphique 2.1. **Taux de remplacement théoriques nets pour différents niveaux de revenu pour des travailleurs arrivant sur le marché du travail en 2012 et accomplissant une carrière complète, OCDE**



Note : Les revenus d'activité « moyen » et « faible » correspondent respectivement à 100 % et 50 % du salaire national moyen (SM). Voir le chapitre 7 de la présente publication.
Source : Modèles de retraite de l'OCDE, voir le tableau 4.7 sur les « Taux de remplacement nets en fonction du salaire » dans le chapitre 4 de la présente publication.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968442

dans le tableau 3.2 de la présente publication, il existe trois types de régimes redistributifs du premier pilier, destinés à prévenir la pauvreté parmi les personnes âgées : les régimes soumis à conditions de ressources, les régimes de base et les retraites minimum. La plupart des pays de l'OCDE sont dotés de ce type de filet de protection sociale à caractère général, mais dans de nombreux cas, ces dispositifs ne couvrent qu'un petit nombre de personnes ayant subi de nombreuses interruptions de carrière.

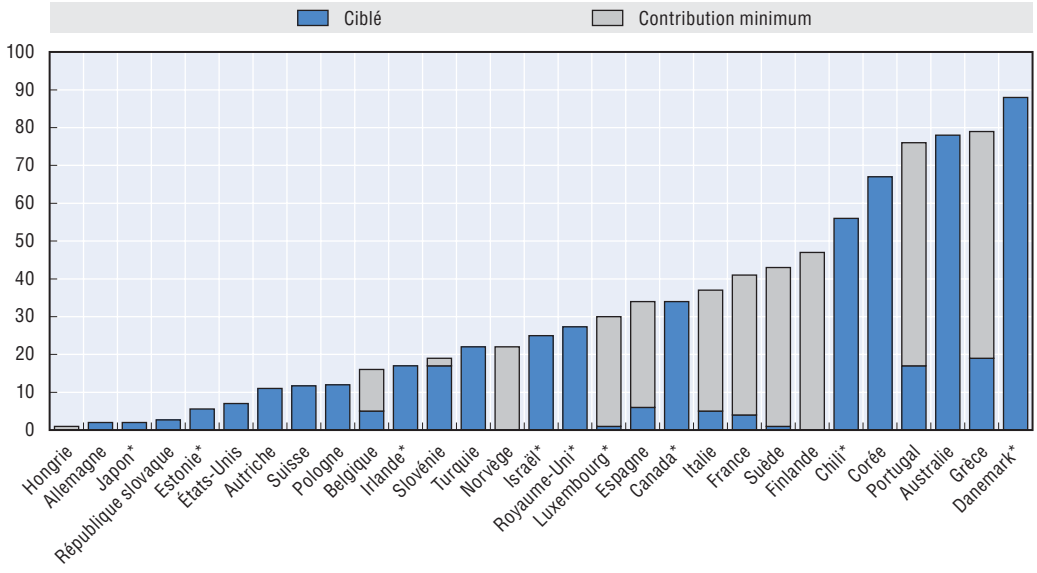
L'analyse du montant des prestations servies par ces régimes est compliquée par l'existence, dans beaucoup de pays, de plusieurs dispositifs. Dans certains cas, les prestations octroyées par ces régimes sont cumulables, tandis que dans d'autres le montant total des droits est inférieur à la somme des différentes pensions.

En moyenne, les prestations de retraite servies dans le cadre du filet de protection sociale sont égales à 22.9 % du revenu d'activité du salarié moyen. Dans 11 pays, la pension minimum est supérieure à ce seuil. La pension de retraite moyenne servie à un travailleur justifiant d'une carrière complète – pensions contributives minimum comprises – s'établit à 28.2 % du revenu d'activité du salarié moyen.

En moyenne, un tiers des retraités environ bénéficient d'une aide sous forme d'une pension de base, d'une pension ciblée ou d'une pension minimum. Les données relatives à la couverture présentées par le graphique 2.2 ne tiennent compte que des pensions non contributives entrant dans le filet de protection sociale et des pensions contributives minimum.

Le cas échéant, le graphique distingue les pensions « ciblées » des pensions contributives minimum, généralement plus élevées. Le Danemark se classe en tête, près de

Graphique 2.2. **Pourcentage de la population de 65 ans et plus percevant une pension ciblée ou une pension minimum, 2012**



Note : Dans les pays dont le nom est suivi d'un astérisque, le premier pilier verse également une pension de base.
Source : Indicateur sur « Pensions de base, ciblées et minimum », dans le chapitre 3 de la présente publication.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968461

90 % des retraités percevant ce type de prestations, dont le montant atteint 18 % du salaire moyen. Le taux de bénéficiaires est également élevé en Grèce, près de 20 % des retraités percevant des prestations ciblées, dont le montant représente environ 14 % du salaire moyen. Parallèlement, environ 60 % des retraités perçoivent une pension contributive minimum, laquelle est égale à 36 % du salaire moyen. Le Portugal affiche des résultats très similaires, en termes de taux de bénéficiaires et de montant des prestations. En Grèce, ces pourcentages peuvent s'additionner, ce qui signifie qu'environ 75 % des retraités perçoivent au moins un type de prestations servies dans le cadre du filet de protection sociale.

Le taux de bénéficiaires est également élevé en Australie (près de 80 % des personnes de plus de 65 ans percevant des prestations soumises à conditions de ressources), ainsi qu'en Finlande et en Suède, où les bénéficiaires d'une pension minimum représentent plus de 40 % de la population de plus de 65 ans. À l'inverse, en Allemagne, en Hongrie, au Japon et en République slovaque, seulement 2 % des retraités au maximum perçoivent une pension ciblée ou minimum.

Jusqu'à présent, on a comparé le montant de ces prestations – en termes bruts et nets – au revenu brut national moyen. Or, cet indicateur ne permet pas de mesurer l'adéquation de ces prestations de manière satisfaisante. En effet, selon toute vraisemblance la prise en compte des impôts et cotisations sociales dus sur les revenus d'activité modifierait les résultats de la comparaison de niveau de vie entre les bénéficiaires de ce type de prestations et les travailleurs.

D'après les estimations réalisées pour les 22 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, en moyenne, la pension ciblée représente 26 % du salaire net moyen, à comparer avec seulement 19 % du salaire brut moyen. De même, les pensions contributives

minimum, plus élevées, représentent en moyenne 33 % du salaire net et seulement 25 % du salaire brut.

Enfin, une comparaison entre le montant net des prestations servies dans le cadre du filet de protection sociale et le seuil de pauvreté révèle de fortes disparités entre les pays. Ainsi, en 2008, la pension ciblée et la pension minimum représentaient, en termes nets, respectivement 40 % et 93 % du seuil de pauvreté en Slovénie, tandis qu'en Belgique, elles étaient l'une et l'autre supérieure à 100 % de ce seuil (voir Whitehouse et al., 2011).

La question du taux de recours (ou plus exactement de non-recours) aux prestations soumises à conditions de ressources constitue une préoccupation importante dans de nombreux pays. Par peur de la stigmatisation ou ignorance de leurs droits ou encore en raison du coût et de la complexité des procédures de demande, les personnes qui pourraient prétendre à ces prestations ne font pas toutes valoir leurs droits. Au Royaume-Uni par exemple, les chiffres se rapportant à 2009-10 montrent que 62 % à 68 % seulement des personnes qui remplissent les conditions requises pour bénéficier de la pension minimum soumise à conditions de ressources (*pension credit*) ont fait valoir leurs droits. Cependant, les droits ouverts représenteraient environ 73 % à 80 % du montant qui pourrait être versé, ce qui laisse penser que les personnes qui peuvent prétendre à des droits plus faibles sont moins susceptibles de les faire valoir. Par ailleurs, le taux de recours augmente au fil du temps : selon le ministère du Travail et des Pensions du Royaume-Uni (2006, 2010), il était compris entre 58 et 66 % des bénéficiaires potentiels et 68 % et 76 % du total des droits en 2003-04.

Matsaganis et al. (2010) fournissent des données récentes pour la Grèce et l'Espagne. Selon leurs meilleures estimations, en Grèce, le taux de non-recours à la prestation de solidarité sociale s'établit à 63 % des bénéficiaires potentiels et du montant total qui pourrait être versé. S'agissant de la pension accordée aux personnes âgées non affiliées au régime d'assurance vieillesse, il était compris entre 29 % et 46 %. Toujours selon les meilleures estimations des auteurs, en Espagne, le taux de recours à la majoration destinée à porter la pension contributive au montant minimum était inférieur à 10 %, et le taux de non-recours à la pension minimum non contributive s'établissait à environ 44 % des bénéficiaires potentiels, représentant 41 % du total des dépenses potentielles.

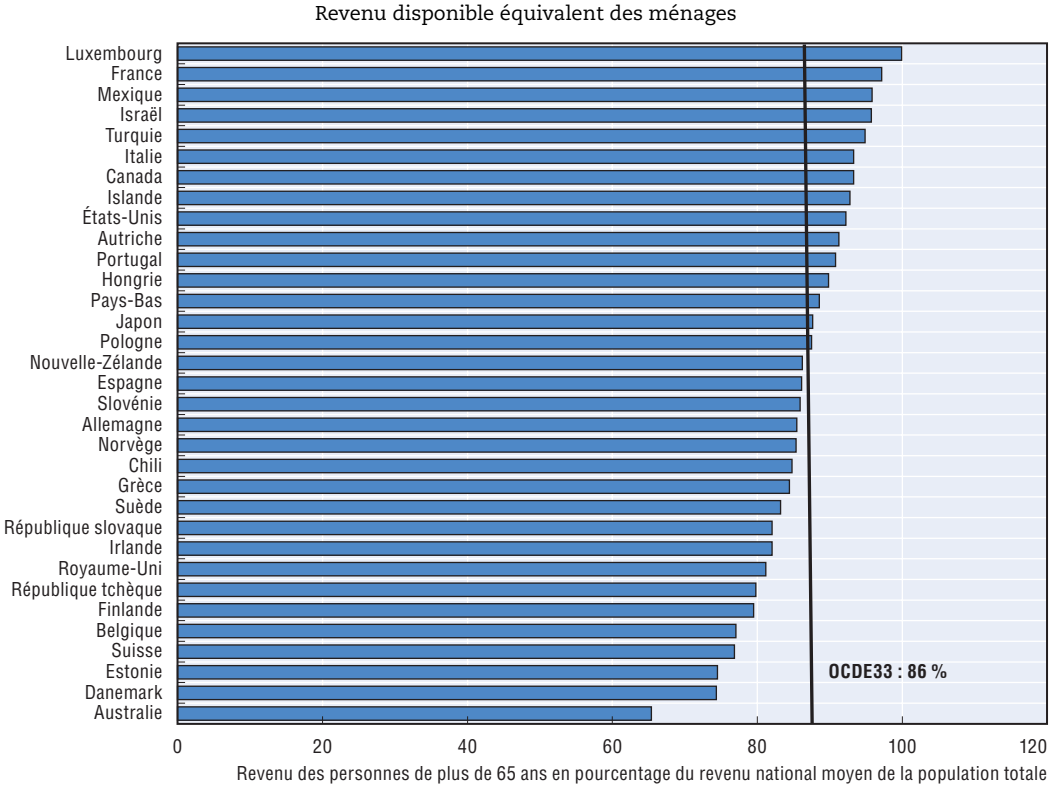
La faiblesse du taux de recours constitue également une préoccupation aux États-Unis, puisqu'en 2001, seulement 61 % à 68 % des personnes âgées remplissant les conditions requises pour percevoir la pension soumise à conditions de ressources – le Revenu complémentaire de sécurité (SSI) – la percevait effectivement (Government Accountability Office, 2005). D'autres données laissent penser que le pourcentage de personnes faisant valoir leurs droits au Revenu complémentaire de sécurité en raison d'une invalidité a continué d'augmenter au fil du temps (Elder et Power, 2006), tandis qu'il a diminué d'environ 20 points de pourcentage parmi les personnes de plus de 65 ans au cours de la période 1974-2004. C'est le Canada qui affiche le taux de recours le plus élevé aux prestations soumises à conditions de ressources destinées aux personnes âgées : selon des estimations récentes, environ 87 % des bénéficiaires potentiels du Supplément de revenu garanti font effectivement valoir leurs droits[14] (sur les taux de recours, voir Wiseman et Yčas, 2008 ; Poon, 2005 ; Currie, 2006).

Niveau de vie des retraités : revenu et pauvreté parmi les personnes âgées

Les revenus des retraités dans les pays de l'OCDE

Rapporter le revenu moyen de la population âgée à celui de la population générale permet d'avoir une idée d'ensemble du bien-être des retraités. Le graphique 2.3 présente le revenu équivalent moyen relatif des personnes de plus de 65 ans, révélant une remarquable similarité entre les pays malgré la diversité des systèmes de retraite. À la fin des années 2000, dans les deux tiers des pays de l'OCDE, le revenu des personnes âgées s'établissait en moyenne à 86.2 % du revenu de la population totale. Il était supérieur à 93 % en Autriche, au Canada, en France, en Islande, en Israël, en Italie, au Luxembourg, au Mexique, au Portugal, en Turquie et aux États-Unis. Dans trois pays de l'OCDE – Australie, Danemark et Estonie –, il était inférieur à 75 % de la moyenne nationale du revenu disponible équivalent des ménages.

Graphique 2.3. **Revenu relatif des personnes de plus de 65 ans, fin des années 2000**



Source : Calculs des auteurs d'après des données de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus*, *www.oecd.org/social/income-distribution-database.html*.

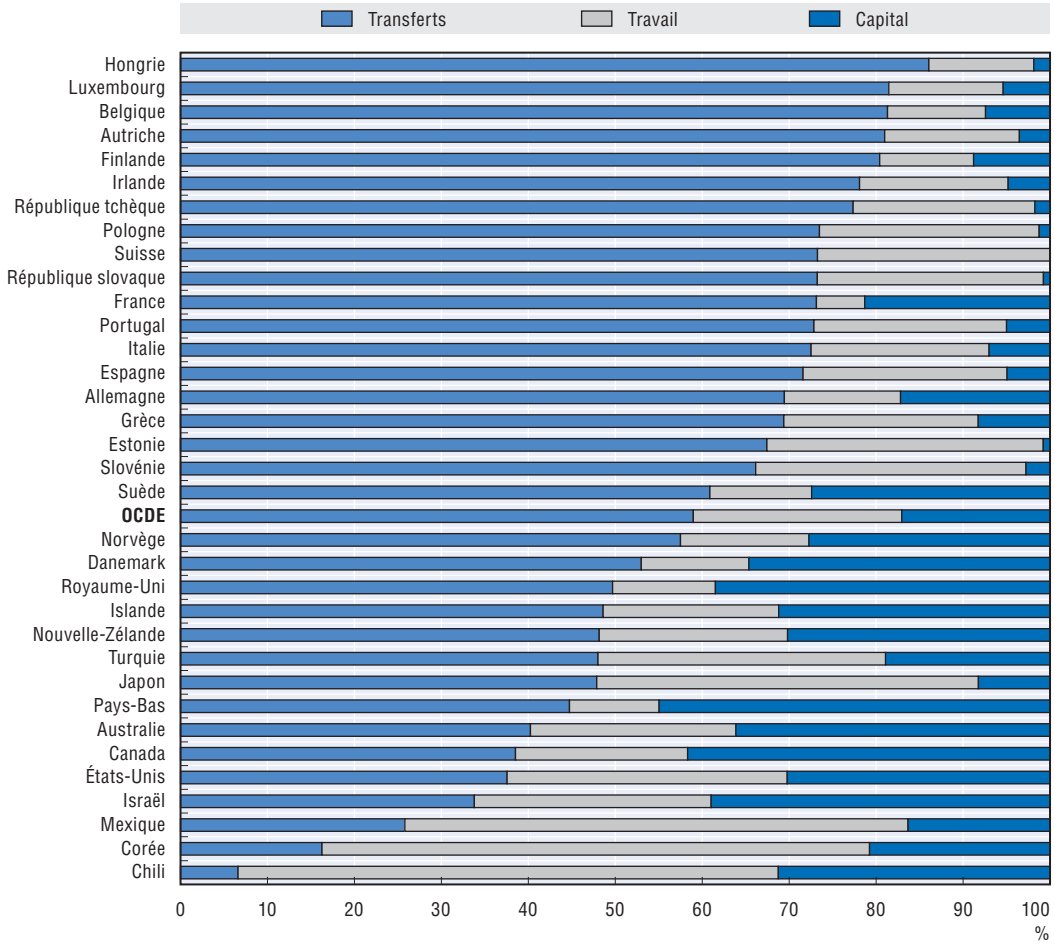
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968480

Sources de revenu des personnes âgées

L'analyse des sources de revenu des personnes âgées apporte un éclairage supplémentaire sur leur niveau de vie. Le graphique 2.4 met en évidence la place importante des retraites publiques liées à la rémunération ou soumises à conditions de ressources dans le revenu perçu à la retraite, ces pensions représentant près de 59 % du revenu des personnes âgées en moyenne dans les 34 pays de l'OCDE. L'Autriche, la Belgique, la Finlande, la Hongrie et le Luxembourg se classent en tête, les retraites servies

Graphique 2.4. **Sources de revenu des personnes de plus de 65 ans, fin des années 2000**

Pourcentage du revenu brut moyen des ménages



Note : Le revenu du travail comprend à la fois le revenu tiré d'une activité salariée et celui tiré d'une activité indépendante. Le revenu du capital comprend les pensions privées et le rendement de l'épargne autre que l'épargne-retraite.

Source : Calculs des auteurs d'après des données de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus*, *www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968499

par les régimes publics représentant au moins 80 % du revenu des personnes âgées à la retraite. À l'inverse, ce pourcentage s'établit à 40 % en Australie et au Canada et à moins de 20 % en Corée et au Chili.

Au Chili, en Corée et au Mexique, le revenu du travail représente plus de 50 % du revenu des personnes de plus de 65 ans. Vient ensuite le Japon, avec 44 %, suivi de près par l'Estonie, la Slovénie, la Turquie et les États-Unis. Cette forte proportion pourrait s'expliquer par le fait que beaucoup de personnes âgées n'ont pas accompli une carrière d'assurance complète dans le cadre des régimes publics et continuent de travailler parce qu'elles n'ouvrent droit, au mieux, qu'à une pension faible.

Un âge de la retraite plus tardif pourrait constituer une autre explication possible. Ainsi, en 2010, le revenu du travail représentait une part relativement forte du revenu des retraités aux États-Unis, où l'âge normal de la retraite est supérieur à 65 ans, tandis qu'il

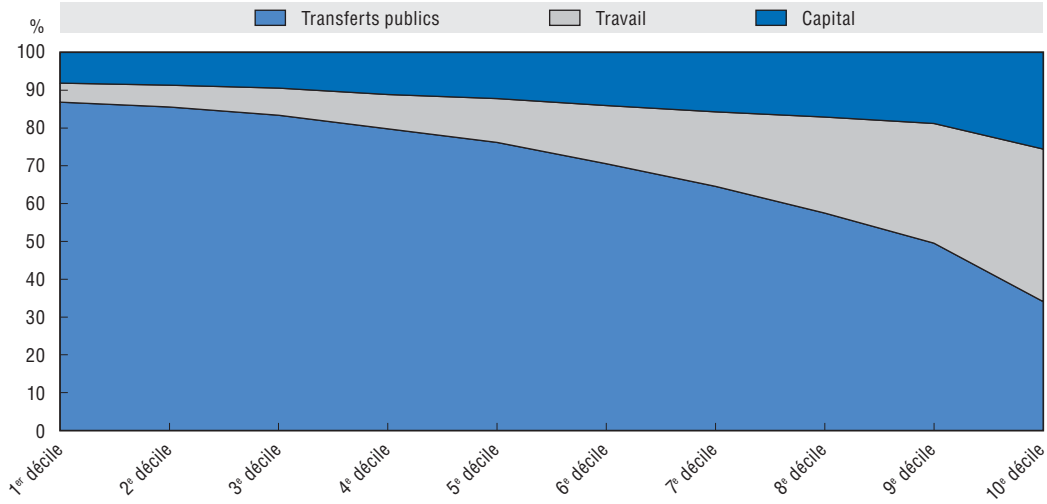
représentait moins de 10 % du revenu des personnes âgées en France, où les travailleurs justifiant de 41 années de cotisation pouvaient encore partir en retraite à 60 ans.

Le revenu du capital – essentiellement constitué de pensions privées – représente entre 30 % et 45 % du revenu des personnes de plus de 65 ans en Australie, au Canada, au Chili, au Danemark, en Islande, en Israël, aux Pays-Bas, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et aux États-Unis, qui sont tous des pays dont le système de retraite est composé de régimes publics et privés.

En règle générale, les personnes âgées les plus pauvres vivent quasi exclusivement de transferts publics, tandis que les personnes âgées plus aisées tirent une large part de leur revenu du travail ou de pensions privées et autres revenus du capital. Toutefois, dans certains pays de l'OCDE, par exemple en Corée et au Mexique, le revenu du travail représente une très forte proportion du revenu des retraités du décile inférieur (graphique 2.5) (Förster et Mira d'Ercole, 2005 ; Disney et Whitehouse, 2001).

Graphique 2.5. **Sources de revenu des personnes de plus de 65 ans selon le décile de revenu, fin des années 2000**

Revenu avant impôt, moyenne de l'OCDE



Note : Le revenu du travail comprend à la fois le revenu tiré d'une activité salariée et celui tiré d'une activité indépendante. Le revenu du capital comprend les pensions privées et le rendement de l'épargne autre que l'épargne-retraite.

Source : Calculs des auteurs d'après des données de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm*; OCDE (2011), *Toujours plus d'inégalité : pourquoi les écarts de revenu se creusent*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264119550-fr* ; Suchomel, M., A.C. D'Addio, A. Reilly et E. Whitehouse (2013), « Income Inequality in Old-age Over Time in OECD Countries: Trends and Determinants », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968518

Le graphique 2.5 présente la part moyenne des différentes sources de revenu des personnes âgées par décile de revenu dans les pays de l'OCDE. La part du revenu du travail, qui représente moins de 5 % du revenu des personnes du décile inférieur, constitue un peu plus de 40 % du revenu des personnes du décile supérieur. Le revenu du capital représente également une part plus importante du revenu des personnes âgées plus aisées, mais l'écart par rapport au décile inférieur est moins important que pour le revenu du travail. Les transferts publics représentent plus de 85 % du revenu des personnes du décile inférieur et à peine 40 % du revenu de celles du décile supérieur.

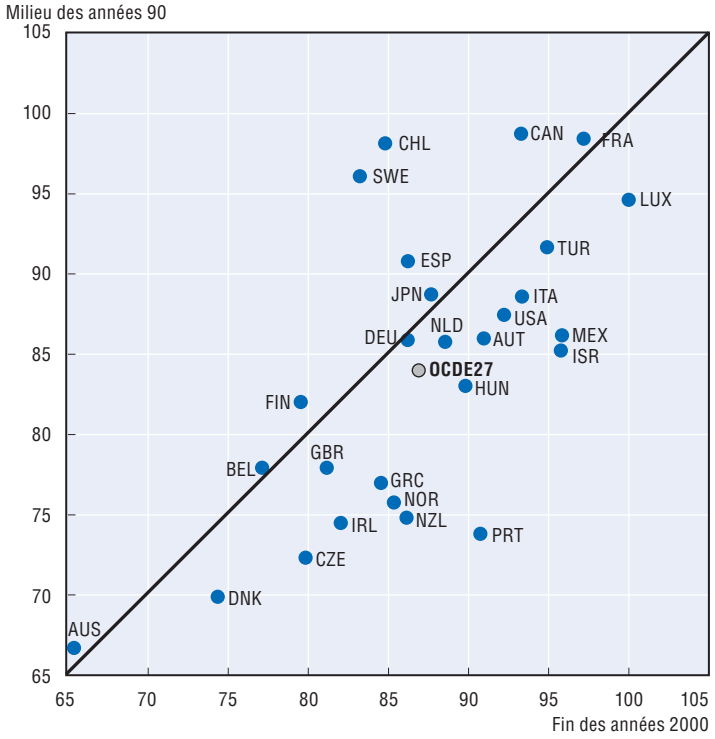
En Australie, en Grèce, en Islande, au Mexique, en Nouvelle-Zélande et au Portugal, c'est au sein des 8e et 9e déciles que la part du revenu du travail est la plus forte, tandis que le revenu du capital, comprenant notamment les pensions privées, occupe une place plus importante dans le décile supérieur que dans les déciles immédiatement inférieurs (Suchomel et al., 2013).

À l'inverse, au Chili, en Corée, au Mexique et en Turquie, le revenu du capital occupe une place moins importante dans le décile supérieur. Au Chili et en Corée, c'est le revenu du travail qui prédomine, tandis que le Mexique est le seul pays où les transferts publics représentent une part du revenu plus élevée dans le décile supérieur que dans les déciles immédiatement inférieurs. Cette situation s'explique probablement par le niveau élevé des pensions que versait le système de retraite public avant la réforme. La situation est plus complexe en Turquie, où les revenus du travail comme ceux du capital suivent une courbe en U, à savoir qu'ils représentent, proportionnellement, la part la plus élevée du revenu en bas et en haut de l'échelle des revenus. En conséquence, ce sont les transferts publics qui constituent la part la plus élevée du revenu des personnes âgées des déciles intermédiaires (Suchomel et al., 2013).

Par ailleurs, des travaux antérieurs de l'OCDE montrent qu'entre le milieu des années 90 et le milieu des années 2000, le revenu des personnes âgées a progressé davantage que celui de la population dans son ensemble (OCDE, 2008, 2013a) dans les 21 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. Le graphique 2.6, qui compare le revenu relatif des personnes

Graphique 2.6. **Évolution du revenu des personnes âgées entre le milieu des années 90 et la fin des années 2000**

Pourcentage du revenu de la population totale



Source : Calculs des auteurs d'après des données de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus*, *www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm*. Voir également le graphique 5.2, chapitre 5 de la présente publication.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968537

âgées à la fin des années 2000 (en abscisse) et au milieu des années 90 (en ordonnée), illustre cette tendance. Dans les pays situés à droite de la bissectrice, le revenu des personnes âgées a augmenté plus vite que celui de la population dans son ensemble, ce qui n'est pas le cas dans les pays situés à gauche de la bissectrice.

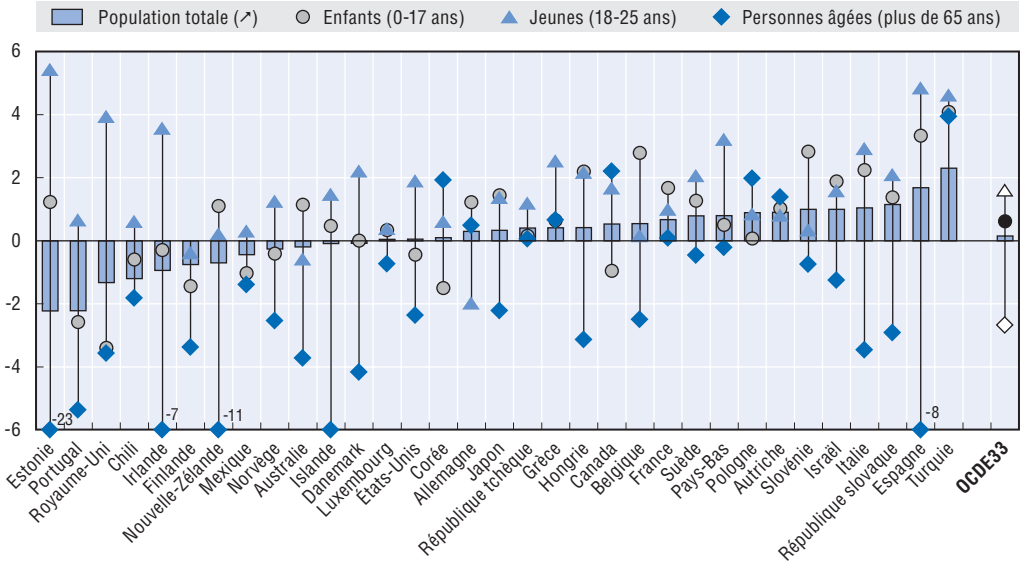
C'est en Israël, en Nouvelle-Zélande et au Portugal que le revenu des personnes âgées a le plus augmenté par rapport à celui de la population en général – avec une hausse de plus de 10 points de pourcentage. L'augmentation a également été marquée, comprise entre 7 et 9 points de pourcentage, en République tchèque, en Grèce, en Irlande, au Mexique et en Norvège. En revanche, le revenu des personnes âgées a moins progressé que celui de la population en général dans huit pays, en particulier au Chili.

Si le taux de couverture et la maturité des systèmes de retraite constituent les principaux déterminants de la hausse des pensions perçues par les personnes très âgées, l'augmentation des revenus d'activité réels au fil du temps a profité à toutes les générations successives de retraités, qui ont bénéficié de prestations plus élevées dès le départ.

Taux de pauvreté parmi les personnes âgées

Les personnes âgées ont vu leur bien-être économique s'améliorer fortement ces dernières décennies, leur revenu relatif ayant progressé tandis que les taux de pauvreté chutaient. La chute des taux de pauvreté survenue entre le milieu des années 80 et le milieu des années 2000 et décrite dans des travaux antérieurs de l'OCDE (OCDE, 2008) s'est poursuivie entre 2007 et 2010 (graphique 2.7). Au cours de ces trois années, au sein de la zone OCDE, la pauvreté monétaire moyenne est passée de 12.8 % à 13.4 % parmi les enfants et de 12.2 % à 13.8 % parmi les jeunes. En revanche, parmi les personnes âgées, la pauvreté monétaire relative est passée de 15.1 % à 12.8 % en moyenne ; elle a chuté dans 20 pays et n'a progressé qu'en Turquie, au Canada et en Pologne, à raison de 2 points de pourcentage environ.

Graphique 2.7. **Évolution des taux de pauvreté par groupe d'âge, 2007-10**



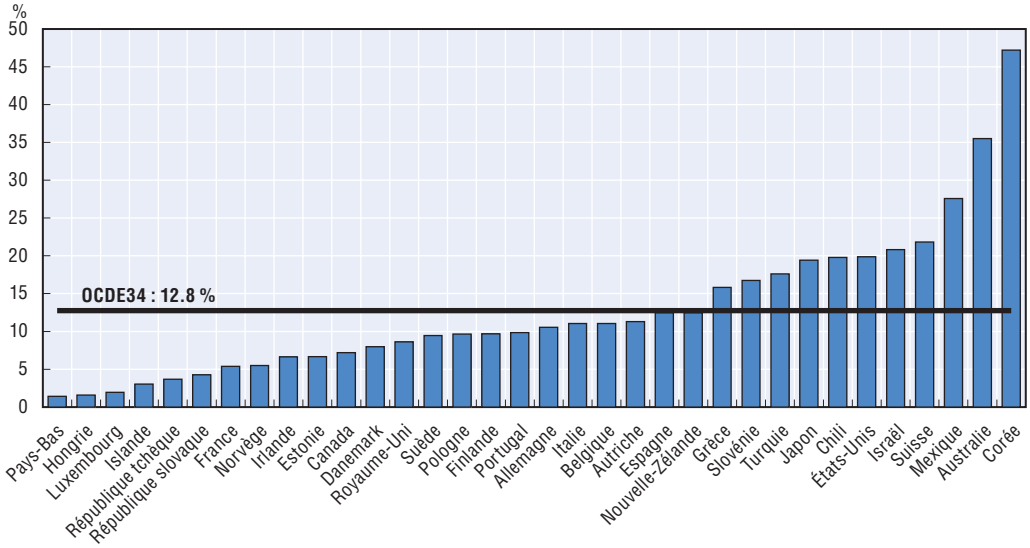
Note : La pauvreté monétaire est mesurée à l'aide du taux de pauvreté relative calculé sur la base d'un seuil de pauvreté égal à 50 % du revenu disponible équivalent médian courant.
Source : OCDE (2013), « La crise amoindrit les revenus et retentit sur les inégalités et la pauvreté. Nouveaux résultats issus de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus* », *Synthèses*, OCDE, accessible à l'adresse : *www.oecd.org/els/soc/OECD2013-Inequality-and-Poverty-8p.pdf*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968556

À la fin des années 2000, le risque de pauvreté des personnes âgées, mesuré sur la base d'un seuil de pauvreté égal à 50 % du revenu équivalent médian des ménages, était inférieur à 13 % en moyenne dans les pays de l'OCDE. Le taux de pauvreté présenté sur le graphique 2.8 ne rend cependant que partiellement compte de ce risque de pauvreté parce que les prestations en nature telles que la valeur des services publics, ne sont pas intégrés à l'indicateur de revenu retenu. Le taux moyen indiqué sur le graphique dissimule de fortes disparités entre les pays : ainsi, à la fin des années 2000, au moins 25 % de la population de plus de 65 ans étaient en situation de pauvreté monétaire en Australie, au Mexique, en Corée et en Suisse. Le risque de pauvreté parmi les personnes âgées était supérieur à la moyenne de l'OCDE au Chili, en Grèce, en Israël, au Japon, en Slovénie, en Turquie et aux États-Unis[15]. À l'inverse, il était inférieur ou égal à 5 % en République tchèque, en France, en Hongrie, en Islande, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en République slovaque.

Graphique 2.8. **Taux de pauvreté parmi les personnes de plus de 65 ans**

Pourcentage de la population de plus de 65 ans disposant d'un revenu inférieur à 50 % du revenu équivalent médian



Source : Calculs des auteurs d'après des données de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus*, *www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968575

Les indicateurs de pauvreté peuvent être très sensibles aux changements touchant les pensions minimum et les prestations du filet de protection sociale (Whitehouse et al., 2011) lorsque le montant de ces pensions est proche du seuil de pauvreté. Toute modification des montants, aussi modeste soit-elle, peut avoir une forte incidence sur le nombre de personnes qualifiées de pauvres.

Par exemple, en Irlande, au milieu des années 2000 la pension de base s'établissait à 8 870 EUR et le seuil de pauvreté à 10 775 EUR. L'augmentation de cette pension au fil du temps a contribué à faire reculer de plus de moitié le nombre de personnes en situation de pauvreté entre le début et la fin des années 2000.

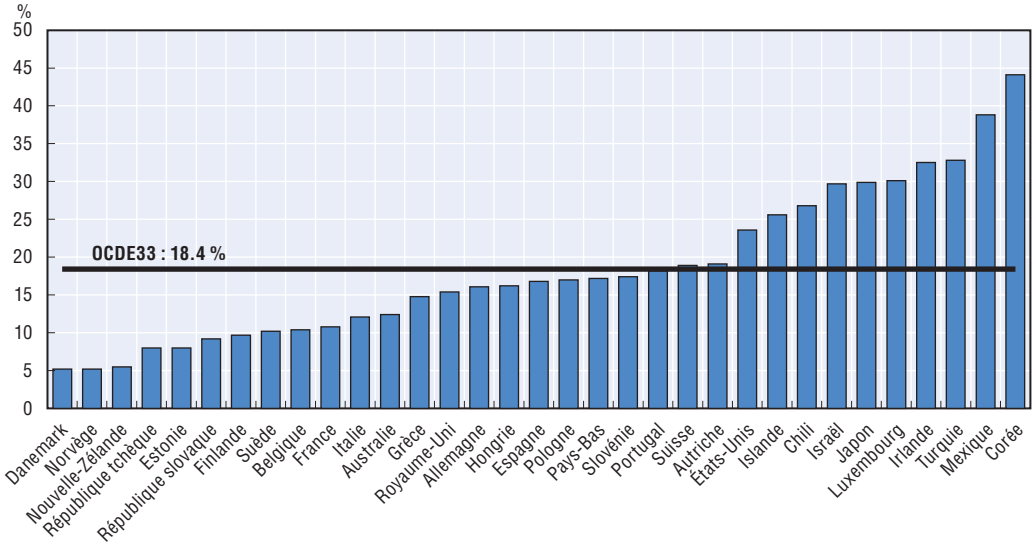
En Nouvelle-Zélande, le taux de pauvreté parmi les personnes de plus de 65 ans est passé de moins de 2 % au milieu des années 2000 à plus de 12 % à la fin des années 2000, après avoir atteint un maximum de 23 % entre-temps. Cette évolution s'explique toutefois

moins par le montant de la pension de vieillesse universelle que par celui du revenu d'activité perçu par les actifs. Le revenu d'activité ayant augmenté rapidement au cours de cette période tandis que la pension de retraite progressait au même rythme que les prix, la pauvreté parmi les personnes âgées, mesurée par rapport au revenu d'activité médian, a augmenté.

Écart entre le revenu médian de la population exposée à un risque de pauvreté et le seuil de pauvreté

L'écart de pauvreté médian présenté par le graphique 2.9 complète le taux de pauvreté, fournissant des informations sur le degré de pauvreté. En moyenne, à la fin des années 2000, le revenu médian de la population de plus de 65 ans considérée comme exposée à un « risque de pauvreté » – en d'autres termes disposant d'un revenu inférieur au seuil de 50 % du revenu médian – était inférieur de 18.4 % à ce seuil de pauvreté. Il existait de fortes disparités entre les pays. Parmi les pays apparaissant sur le graphique 2.9, c'est en Corée, en Irlande, en Israël, au Japon, au Luxembourg, au Mexique et en Turquie que l'écart de risque de pauvreté était le plus grand, le revenu équivalent médian des personnes âgées étant inférieur d'au moins 30 % au seuil de pauvreté national. Le Danemark et la Norvège affichaient l'écart le plus faible (inférieur ou égal à 5 %) (suivis de très près par la Nouvelle-Zélande). L'écart était également supérieur à la moyenne en Autriche, au Chili, en Islande, en Suisse et aux États-Unis.

Graphique 2.9. **Écart de pauvreté médian de la population âgée de plus de 65 ans, fin des années 2000**



Note : Les données relatives à la Hongrie, à l'Irlande, au Japon, à la Nouvelle-Zélande, à la Suisse et à la Turquie se rapportent à 2009 ; celles relatives à la République tchèque se rapportent à 2011.
Source : Calculs des auteurs d'après des données extraites de OECD.Stat dans la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus*, *www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968594

L'écart de pauvreté est en partie lié au niveau, plus ou moins élevé, du filet de protection sociale. D'autres facteurs concourent cependant aussi à l'expliquer. Par exemple, bien que les données disponibles ne soient pas ventilées par sexe, il ressort d'autres études que cet écart est plus grand parmi les femmes seules et les femmes en

général que parmi les hommes. Ayant une probabilité beaucoup plus forte que les hommes de percevoir un revenu faible à la retraite, les femmes sont majoritaires au sein de la population pauvre (Wolff, 2004).

Patrimoine et adéquation du revenu des retraités

Dans cette section, le patrimoine est pris en compte dans l'adéquation du revenu des personnes âgées. Les retraites publiques et autres transferts constituent en général l'unique source de revenu des retraités pauvres. Parmi les autres sources de revenu des personnes âgées figurent également les régimes de retraite privés et le travail, du fait que dans beaucoup de pays, les personnes âgées continuent de travailler pour se procurer une partie du revenu dont elles disposent pendant leur retraite. Cette description n'est cependant pas complète car le patrimoine immobilier, le patrimoine financier et l'accès à des services publics peuvent aussi jouer un rôle essentiel dans le niveau de vie des retraités.

Se concentrer exclusivement sur les revenus monétaires risque de donner une image partielle du revenu des retraités et, dans certains cas, d'entraîner une surestimation du risque de pauvreté auquel sont exposées les personnes âgées. Une personne qui possède sa résidence principale, par exemple, n'a pas besoin d'argent pour payer le loyer.

Dans cette partie, on cherche à évaluer la contribution de ces autres ressources en adoptant une définition plus large du concept de revenu, incluant les revenus que les retraités pourraient percevoir en vendant ou en utilisant de toute autre manière leur patrimoine.

Patrimoine immobilier

Le logement est à la fois un bien de consommation et un bien d'investissement. À la différence d'autres biens, consommés après achat, il doit être entretenu. Les personnes qui sont propriétaires de leur résidence principale doivent effectuer des dépenses pour éviter que leur investissement ne se déprécie au fil du temps. Un logement est également un actif corporel que le propriétaire peut mobiliser en tout ou en partie pour se procurer un revenu régulier ou un capital et financer ainsi d'autres besoins, en particulier pendant sa retraite. Les propriétaires occupants ont l'avantage de ne pas avoir de loyer à payer, même si l'on utilise le terme « loyer imputé » pour quantifier l'avantage dont ils jouissent par rapport aux locataires.

On part en général du principe que les personnes âgées qui possèdent leur logement se situent en haut de l'échelle des revenus. Cependant, elles peuvent fort bien posséder le logement dans lequel elles habitent et être riches par le patrimoine tout en étant pauvres par le revenu si leur revenu monétaire ne leur permet pas de pourvoir à leurs besoins courants. Comme le montre le graphique 2.A1.1. en annexe, il existe effectivement une corrélation négative entre la propriété du logement et les taux de pauvreté parmi les personnes âgées. Cette corrélation n'est cependant pas statistiquement significative, ce qui laisse penser qu'il n'existe pas de lien univoque entre niveau de vie et propriété du logement.

Les taux de propriétaires occupants ont progressé dans la plupart des grandes régions de l'OCDE depuis le milieu des années 80, même s'il existe de fortes variations d'un pays à l'autre (Andrews et al., 2011 ; Andrews et Caldera Sanchez, 2011).

Cette tendance s'explique en partie par le vieillissement démographique, les personnes âgées ayant en général une plus forte probabilité d'être propriétaires de leur logement. Ainsi, selon une étude portant sur 12 pays de l'OCDE (Andrews et al., 2011, encadré 2.1), le vieillissement explique 1 point de pourcentage de l'augmentation moyenne du taux de propriétaires occupants. Cet impact du vieillissement est particulièrement marqué au Canada, au Danemark, en Allemagne et en Suisse.

Il est utile, pour évaluer la contribution du logement à l'adéquation du revenu des retraités, d'analyser le taux de propriétaires occupants par tranche d'âge. Comme le montre le graphique 2.10, en moyenne, 77 % des chefs de famille de 55 ans ou plus sont propriétaires de leur logement, contre 60 % des personnes de moins de 45 ans. Au Chili, en France, en Grèce, en Islande, en Slovénie et aux États-Unis, le taux de propriétaires occupants parmi les plus de 55 ans est 25 % à 30 % plus élevé. L'écart est nettement plus faible en République tchèque, aux Pays-Bas, en Pologne et au Portugal.

Graphique 2.10. **Taux de propriétaires occupants parmi les personnes de moins de 45 ans et de plus de 55 ans, 2011**

Source : Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC), révision 1, mars 2013 et données d'Eurostat sur le revenu et les conditions de vie, *http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/income_social_inclusion_living_conditions/data/database*. Les données relatives au Canada, au Chili et aux États-Unis proviennent de sources nationales.

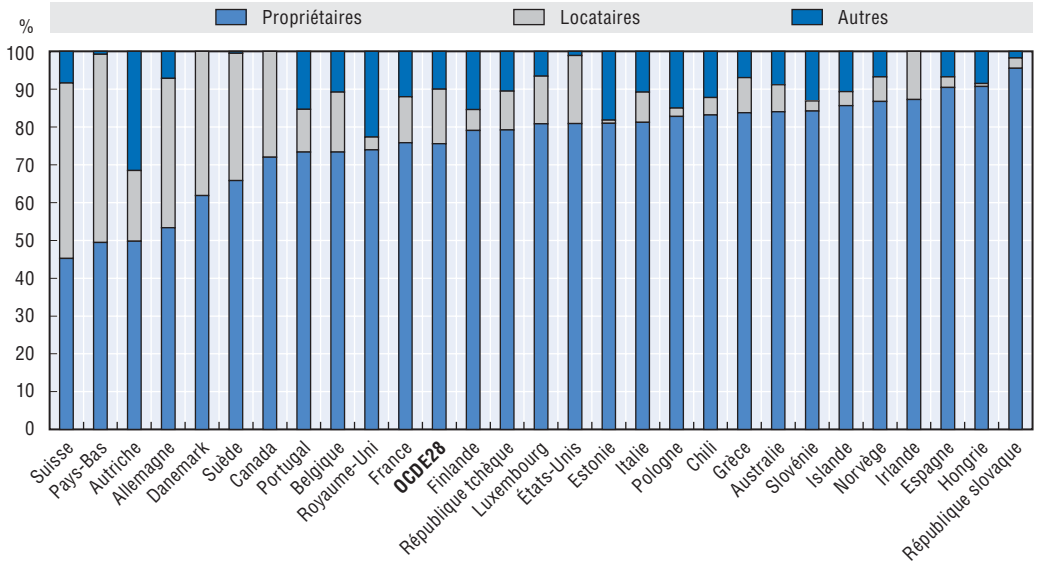
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968613

Les données relatives au Japon laissent penser qu'en 2006, le taux de propriétaires occupants s'établissait à 23 % parmi les chefs de famille âgés de 34 ans ou moins, contre 85 % parmi ceux âgés de 65 ans ou plus (Hirayama, 2010). Au Mexique, les données issues du recensement de 2010 indiquent que 76.44 % des logements sont occupés par leur propriétaire, tandis que 14.3 % sont loués (INEGI – Mexican Census and Geography Agency,

2011) ; il n'existe cependant pas de données par tranche d'âge. Toutefois, d'après l'enquête mexicaine sur les revenus et les dépenses des ménages (ENIGH), le taux de propriétaires occupants est inférieur à 71.2 % (Guerrero et Soto, 2012)[16].

Le graphique 2.11 présente le statut d'occupation du logement au sein de la population de plus de 65 ans dans les 28 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont accessibles. En moyenne, environ 76 % des chefs de famille appartenant à cette tranche d'âge possèdent leur résidence principale. Sur les 24 % restants, 15 % louent leur logement au prix du marché tandis que 9 % (correspondant à « autre statut ») bénéficient d'un loyer réduit ou sont logés à titre gratuit.

Graphique 2.11. **Statut d'occupation du logement au sein de la population de plus de 65 ans dans quelques pays de l'OCDE, 2011**



Note : La catégorie « propriétaires » englobe les propriétaires à part entière et les accédants à la propriété qui remboursent encore un emprunt immobilier.
Source : Calculs des auteurs d'après les statistiques EU-SILC (révision 1, mars 2013). Les données relatives à l'Australie, aux États-Unis, au Canada et au Chili proviennent de sources nationales.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968632

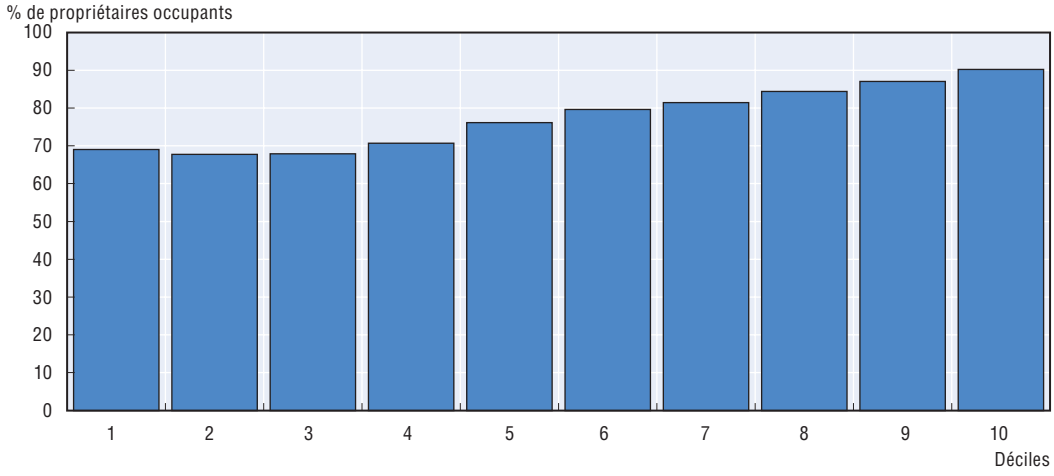
La mesure dans laquelle les personnes âgées possèdent leur résidence principale est très variable selon les pays. Ainsi, en Suisse, un peu plus de 40 % des personnes âgées seulement sont propriétaires à part entière – à savoir qu'elles ont soldé leur emprunt immobilier –, contre plus de 90 % en Hongrie et en République slovaque. En Australie, au Chili et aux États-Unis, environ 80 % des personnes âgées possèdent leur résidence principale. Cette proportion s'établit à 70 % au Canada. Certaines de ces personnes remboursent encore un emprunt immobilier. Ainsi, en 2010, 17 % des Canadiens âgés indiquaient rembourser un emprunt immobilier (Uppal, 2010). En 2011, 6.5 % des personnes de plus de 65 ans propriétaires de leur résidence principale remboursaient encore un emprunt immobilier.

Dans beaucoup de pays d'Europe de l'Est de même qu'en Islande, en Espagne et au Royaume-Uni, moins de 5 % des personnes âgées sont locataires au prix du marché. Au Danemark, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Suède et en Suisse, ce pourcentage est supérieur ou égal à 30 %.

En Autriche, en Estonie, en Finlande et au Royaume-Uni, il est fréquent que les personnes âgées locataires acquittent un loyer réduit, une forte proportion de la population âgée étant logée dans le parc social. Toutefois, la notion de loyer réduit correspond à une réalité très différente selon les pays : ainsi, en Finlande, la catégorie « autre statut » englobe des personnes locataires de logements loués par les municipalités ou par des organisations à but non lucratif ainsi que quelques autres catégories de logements. Alors que dans certaines villes (comme Helsinki), le loyer des logements loués par les municipalités et les organisations à but non lucratif est inférieur au prix du marché, dans d'autres parties du pays, il est plus élevé.

Au sein de la population âgée, le statut d'occupation varie aussi en fonction de facteurs socio-économiques, dont le revenu du propriétaire, particulièrement déterminant. Le graphique 2.12, qui présente le taux de propriétaires occupants parmi les personnes âgées de plus de 65 ans (établi à partir des statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie) par quintile de revenu dans 23 pays membres de l'OCDE également membres de l'Union européenne, confirme que les personnes qui disposent de ressources modestes ont une probabilité moins forte de posséder leur résidence principale. Des chiffres similaires sont observés dans de nombreux autres pays de l'OCDE, non membres de l'Union européenne. Au Canada, le pourcentage de propriétaires occupants parmi les personnes de plus de 70 ans s'établit à 52 % dans le décile de revenu inférieur, à 80 % dans le décile intermédiaire et atteint plus de 90 % dans le décile supérieur. Aux États-Unis, le pourcentage de propriétaires occupants (dans la population totale), qui est de 42 % dans le quintile inférieur, s'établit à 66 % en moyenne dans les deuxième et troisième quintiles et à 87 % dans le quintile supérieur.

Graphique 2.12. **Taux de propriétaires occupants au sein de la population âgée de plus de 65 ans, par décile de revenu**



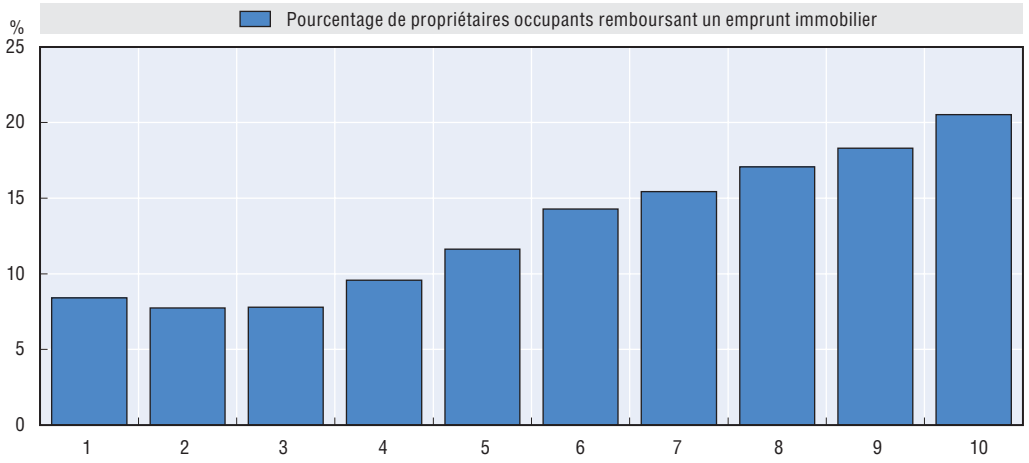
Source : Calculs des auteurs d'après les statistiques EU-SILC (révision 1, mars 2013) pour 23 pays de l'OCDE en 2011.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968651

La proportion de ménages âgés remboursant l'emprunt contracté pour acheter leur résidence principale augmente également avec le revenu. Ainsi, le nombre d'accédants à la propriété âgés remboursant un emprunt est beaucoup plus faible dans le quartile de revenu inférieur que dans les quartiles plus élevés (graphique 2.13).

Graphique 2.13. **Chefs de famille de plus de 65 ans remboursant l'emprunt contracté pour acheter leur résidence principale, 23 pays de l'OCDE membres de l'Union européenne, 2011**

Par décile de revenu



Source : Calculs des auteurs d'après les statistiques EU-SILC (révision 1, mars 2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968670

La charge que représentent les dépenses de logement est elle aussi inégalement répartie entre les tranches de revenu. Ainsi, aux États-Unis, en 2011, elles représentaient 20 % du revenu parmi les ménages disposant d'un revenu supérieur au revenu médian contre 32 % parmi les ménages ayant un revenu moyen – inférieur ou égal à 50 % du revenu médian de la région (Haas et al., 2012). En Australie, d'après l'*Australian Bureau of Statistics*, l'institut australien de la statistique, elles représentent 26 % du revenu des ménages du décile inférieur, 20 % du revenu dans les deuxième et troisième déciles et seulement 10 % à 15 % du revenu des ménages des déciles supérieurs (ABS, 2013).

Des travaux de l'*Australian Housing and Urban Research Institute* (AHURI) révèlent également qu'en 2007-08, en Australie, 61 % des ménages modestes qui avaient acquis leur résidence principale consacraient plus de 30 % de leur revenu au remboursement de leur emprunt immobilier au cours des quatre années suivant l'acquisition et continueraient de supporter la même charge financière 14 ans plus tard (Hulse et al., 2010). En revanche, « seulement » 20 % des ménages aisés consacraient 30 % de leur revenu au remboursement de leur emprunt immobilier, pourcentage appelé à diminuer pour s'établir à 8 % 14 ans plus tard. L'*Australian National Housing Supply Council* est parvenu à des estimations très similaires à partir de données se rapportant à 2009-10 (NHSC, 2012).

L'enquête de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie permet de dégager des conclusions similaires pour 2011. Dans certains pays (Danemark, Suède et Suisse), les personnes âgées sont proportionnellement davantage concernées que les ménages plus jeunes par la « surcharge des coûts du logement » – correspondant à des dépenses de logement supérieure à 40 % du revenu disponible équivalent du propriétaire occupant[17]. En Espagne, c'est en revanche l'inverse qui est vrai (Eurostat, 2013 ; voir également Pittini, 2012).

La situation des personnes âgées qui sont propriétaires de leur résidence principale et disposent d'un faible revenu mérite une attention particulière dans le cadre d'une analyse de l'adéquation du revenu des retraités. La situation géographique du logement a

également une importance : le logement que possèdent les personnes âgées modestes est plus souvent situé dans des quartiers et sur des terrains de moindre valeur, qui ont une probabilité plus faible de s'apprécier au fil du temps. Il s'ensuit que ces propriétaires ont moins de chances de vendre leur logement ou de convertir leur patrimoine immobilier dans des conditions avantageuses. À cet égard, d'après l'édition 2012 du rapport de la Fédération hypothécaire européenne (FHE), la hausse du prix de l'immobilier observée en France en glissement annuel au premier trimestre 2012 était liée à la hausse des prix de l'immobilier en Île de France – la région parisienne –, tandis que les prix étaient orientés à la baisse dans le reste du pays (FHE, 2012). De fortes disparités régionales en matière de prix de l'immobilier, avec des variations comprises entre plus 4 % et moins 8 %, étaient également observées en Pologne et au Royaume-Uni. L'éclatement de la bulle immobilière qui a touché de nombreux pays a naturellement aggravé la situation, surtout pour les ménages modestes.

Liens entre retraites, logement et pauvreté des personnes âgées

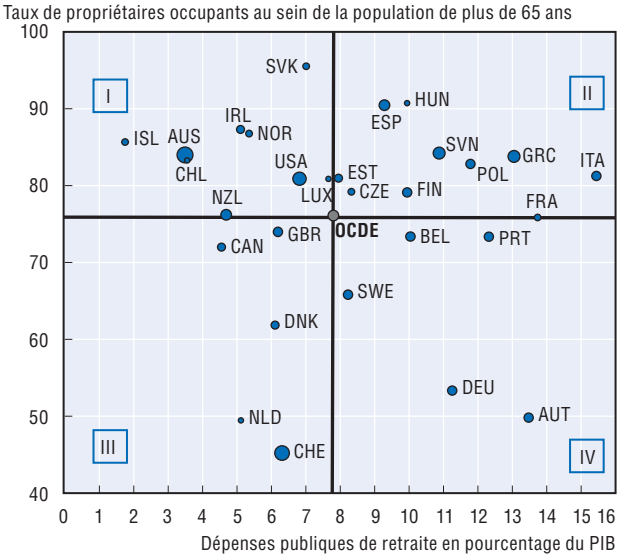
L'interaction entre la générosité du système de protection sociale, en particulier du système de retraite, et la propriété du logement est un aspect à prendre en compte dans l'analyse du patrimoine immobilier des personnes âgées (Fahey, 2004 ; Kemeny, 1992). Selon Castles (1998), lorsque les taux de propriétaires occupants sont élevés, il est moins nécessaire de verser des pensions généreuses. Par conséquent, dans les pays dotés de systèmes de protection sociale moins généreux, la population pourrait investir dans l'immobilier comme dans une forme de protection sociale, considérant ainsi le fait d'être propriétaire comme un moyen d'assurer son avenir financier (Kemeny, 1981, 2005). Il est également possible, en vertu du « motif de précaution », que les ménages soient conscients que les prestations de vieillesse publiques sont relativement faibles et envisagent d'acquérir un logement pour s'assurer un revenu à la retraite.

Le graphique 2.14, établi à partir de données de l'OCDE et de l'Union européenne, tente de constituer des groupes de pays sur la base de leurs dépenses publiques de retraite, des taux de pauvreté et de propriétaires occupants parmi les personnes âgées à la fin des années 2000. Les dépenses de retraite sont un indicateur indirect de la générosité du système de retraite. Elles doivent cependant être interprétées avec prudence, des dépenses élevées n'allant pas systématiquement de pair avec des prestations de retraite généreuses : il est en effet possible que les retraités perçoivent une pension relativement modeste mais aient pris leur retraite relativement tôt.

La taille des cercles représentés sur le graphique correspond à l'échelle du taux de pauvreté des personnes âgées. Les pays qui se situent dans la partie supérieure gauche (I) – Australie, Chili, États-Unis, Islande, Irlande, Luxembourg et République slovaque – se caractérisent par des dépenses publiques de retraite inférieures à la moyenne et un taux de propriétaires occupants parmi les personnes âgées supérieur à la moyenne. Comme le montrent les différences de taille des cercles, le taux de pauvreté des personnes âgées est très variable au sein de ce groupe.

Les pays situés dans la partie supérieure droite (II) affichent des chiffres supérieurs à la moyenne en ce qui concerne tant le taux de propriétaires occupants que les dépenses publiques de retraite. Exception faite de la Hongrie, où le taux de pauvreté des personnes âgées est faible, ils affichent des taux de pauvreté beaucoup plus homogènes que les pays situés dans la partie (I). Les pays situés dans la partie inférieure gauche (III) se caractérisent par des dépenses publiques de retraite et un taux de propriétaires occupants inférieurs à la

Graphique 2.14. **Taux de propriétaires occupants et dépenses de retraite**



Note : Toutes les données se rapportent à la fin des années 2000.
Source : Calculs des auteurs d'après le questionnaire de l'OCDE sur la distribution des revenus pour les taux de pauvreté parmi les personnes âgées, d'après les statistiques EU-SILC et des sources nationales pour les taux de propriétaires occupants et d'après l'indicateur 6.2, chapitre 6 de la présente publication, pour les dépenses publiques de retraite.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968689

moyenne, ainsi que par un taux de pauvreté des personnes âgées relativement faible, la Suisse faisant cependant exception. Enfin, les pays situés dans la partie inférieure droite (IV) ont un taux de propriétaires occupants parmi les personnes âgées inférieur à la moyenne et des dépenses publiques de retraite supérieures à la moyenne. Au sein de ce groupe, l'Autriche et l'Allemagne se démarquent des autres pays.

Les pays représentés ont certaines particularités, même si celles-ci n'apparaissent pas en tant que telles sur le graphique 2.14. Premièrement, les retraites servies par les régimes privés occupent une place très importante dans beaucoup de pays situés dans les parties (I) et (III), tandis que les régimes publics représentent une forte proportion du revenu des retraités dans la plupart des pays des parties II et IV. Toutefois, les cercles sont plus petits dans les pays dotés de retraites de base ou minimum (comme les Pays-Bas, l'Islande et l'Irlande) que dans ceux qui ont mis en place des retraites ciblées (Suisse). Deuxièmement, certains pays de la partie II (par exemple le Portugal, l'Espagne, l'Italie et la Grèce) se caractérisent par des prestations sociales relativement faibles, tandis que d'autres pays situés dans les parties I et III ont un système de protection sociale plus généreux. Enfin, plusieurs pays se distinguent par le niveau relativement faible du taux de propriétaires occupants parmi les personnes âgées – l'Autriche, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Suisse.

À noter que le graphique ne met *pas* en évidence l'existence d'un lien univoque entre logement et retraites. Il est permis d'en déduire que d'autres facteurs jouent un rôle plus décisif dans le choix d'accéder à la propriété que les considérations relatives à la retraite et que ce que les individus peuvent espérer percevoir du système de retraite. Le graphique montre aussi qu'il est difficile d'accorder une place importante au patrimoine immobilier dans les politiques publiques relatives au revenu des retraités. La propriété du logement n'est en effet pas répartie de manière homogène entre les différentes populations et il est

fort probable que les politiques nationales en matière de logement, les préférences individuelles et même la culture locale exercent une forte influence. En outre, la propriété du logement n'est pas non plus répartie de manière égale au sein même des populations, si bien que le lien entre logement et retraite, à supposer qu'il existe, est encore plus difficile à établir.

Le rendement potentiel de l'investissement immobilier et les risques qui y sont associés sont une autre illustration des difficultés auxquelles peut se heurter la prise en compte du logement dans l'évaluation de l'adéquation du revenu des retraités. De fortes fluctuations du prix de l'immobilier, comme celles observées pendant la crise financière et économique, peuvent entraîner une modification spectaculaire et brutale de la valeur du logement acheté en prévision de la retraite, si bien que les retraités n'ont alors guère d'autre choix que de revoir la manière dont ils avaient planifié leur retraite sur le plan financier. Lusardi et Mitchell (2007) ont simulé l'effet d'une chute de 13.5 % des prix de l'immobilier (ce qui correspond à la chute qui serait observée si les prix immobiliers de 2005 devaient retrouver leurs niveaux de 2002-03 aux États-Unis) sur le patrimoine des ménages et ont constaté que les biens immobiliers de la génération née pendant le baby boom perdraient en moyenne 10 % de leur valeur nette totale[18].

Propriété du logement et revenu des retraités : le concept de loyer imputé

On désigne communément par le terme « loyer imputé » le revenu régulier que les propriétaires sont susceptibles de tirer de leur logement et « d'épargner » du fait qu'ils y résident. L'avantage économique du statut de propriétaire occupant peut aussi s'analyser en un retour sur le capital investi dans l'immobilier (voir l'encadré 2.2).

Encadré 2.2. **Remarques sur la définition du loyer imputé**

Il y a plus de 45 ans, les Nations Unies ont recommandé d'intégrer l'avantage économique attaché au statut de propriétaire occupant dans les comptes nationaux. Citant la définition des Nations Unies, Yates (1994) avance l'argument suivant :

> « Le total des logements occupés par leur propriétaire qu'il faut comptabiliser dans la production brute doit, en principe, être évalué sur la base du loyer pratiqué sur le marché pour le même bien. Il peut être nécessaire, pour évaluer le loyer du marché, d'effectuer une estimation tenant compte, non seulement de l'intérêt sur l'investissement du propriétaire et autres éléments de rendement net, mais aussi de dépenses telles que les dépenses de fonctionnement, les frais d'entretien et de réparation, les factures d'eau, les frais de services d'assurance, la fiscalité, la dépréciation et les intérêts acquittés sur l'emprunt immobilier. »

Selon le raisonnement de Yates, le loyer imputé – défini comme l'avantage économique lié au statut de propriétaire occupant – correspond à une estimation des loyers bruts amputés des dépenses d'entretien et de fonctionnement ainsi que des charges d'assurance et des impôts et taxes. Conçu ainsi, le loyer imputé fait donc partie des revenus des ménages privés autres que les revenus du travail et est classé dans la même catégorie que les intérêts, dividendes et loyers (Nations Unies, 1977). Le Groupe de Canberra (2001) a recommandé de tenir compte du loyer imputé net dans le calcul du revenu disponible dans les enquêtes internationales. Cette prise en compte des loyers imputés dans le revenu disponible des ménages constitue une première étape vers une définition plus exhaustive et plus exacte du bien-être matériel (voir également OCDE, 2013a et Groupe de Canberra, 2011).

Les travaux de recherche distinguent en général trois grandes méthodes de calcul du loyer imputé, qui correspondent chacune à une conception différente de l'avantage du statut de propriétaire occupant : l'équivalence locative, la méthode reposant sur le coût d'usage et l'auto-estimation. La première méthode assimile l'avantage à un loyer, que le propriétaire n'a pas à payer. La deuxième le considère comme un rendement d'un investissement réalisé dans l'immobilier plutôt que sur les marchés financiers. La troisième méthode repose sur une estimation personnelle du loyer que le propriétaire devrait payer pour occuper son logement.

Selon la méthode de l'équivalence locative – ou de la valeur de marché –, le loyer imputé correspond au loyer qui serait acquitté pour un logement « similaire ». Cependant, il peut ne pas être possible de déterminer le loyer qui serait effectivement acquitté pour un logement comparable sur le marché, par exemple parce que le secteur locatif est très petit ou parce que les autres logements à louer n'ont absolument pas les mêmes caractéristiques que celui auquel un loyer imputé doit être attribué. En pareil cas, le montant du loyer effectif doit être évalué à l'aide de statistiques sur les prix, loyers et autres données extérieures. La méthode employée en Australie pour calculer les loyers imputés appartient à cette catégorie[19]. Eurostat recommande aussi la méthode de l'équivalence locative indirecte, qui consiste à estimer le loyer de logements similaires à ceux qui sont soit occupés par leur propriétaire soit loués en contrepartie d'un loyer inférieur à celui du marché, en retranchant toutes les charges à prendre en compte[20].

Selon les méthodes qui reposent sur le coût d'usage, on calcule le loyer imputé en évaluant les charges que les propriétaires prendraient en compte pour fixer le montant du loyer. Selon l'approche qui fait intervenir les marchés financiers, le coût d'usage englobe le « coût d'opportunité » lié au renoncement à faire une autre utilisation du capital, sur les marchés financiers – investissement qui se traduirait par des flux financiers réels sous forme d'intérêts et de dividendes. Ce coût d'opportunité représente le rendement net de la valeur acquise du bien immobilier. Les enquêtes par panel *American Panel Study of Income Dynamics* (PSID), aux États-Unis, *British Household Panel Study* (BHPS), au Royaume-Uni, reposent l'une comme l'autre sur cette méthode. Dans la PSID, le propriétaire évalue la valeur de son logement et en retranche la dette dont il reste redevable (par exemple sur son emprunt immobilier). Si la différence est positive, le loyer imputé est calculé par application d'un taux d'intérêt de 6 % (Butrica et Jurkat, 1996). Cette méthode n'a été adoptée que par quatre autres pays européens (Estonie, Islande, République slovaque et Suède) (Junto et Rejo, 2010 ; Törmälehto et Sauli, 2013).

Selon la méthode de l'auto-estimation, le propriétaire doit directement estimer le loyer qu'il devrait payer s'il était locataire de son logement. Ce type d'informations a par exemple été recueilli en Allemagne, dans le cadre de l'enquête socio-économique par panel auprès des ménages.

Le Canada a opté pour une méthode intermédiaire plus pragmatique, qui consiste à tenir compte de « l'avantage lié au logement » dont sont susceptibles de jouir les propriétaires occupants à bas revenu par rapport aux personnes qui ne sont pas propriétaires, en modulant la Mesure du panier de consommation, indicateur de faible revenu du Canada (voir encadré 2.3).

La diversité des méthodes employées par les pays suffit à rendre difficiles les comparaisons internationales des loyers imputés et doit être prise en compte lorsque l'on interprète les résultats dans une optique comparative. Par exemple, dans cette section, on

utilise les loyers imputés après déduction des coûts assumés par les propriétaires. Or, le traitement de ces coûts (taxe foncière, dépenses d'entretien, intérêts de prêts immobiliers) peut varier sensiblement d'un pays à l'autre, ce qui peut avoir une incidence sur les estimations des loyers imputés. À cet égard, Smeeding et Weinberg (2001) font observer que « si le loyer imputé net est intégré au revenu, il faut préférer une méthode de calcul permettant une plus grande harmonisation internationale à une méthode nationale ».

Encadré 2.3. **Modalités de prise en compte de l'avantage dont bénéficie le propriétaire occupant n'ayant pas de charge d'emprunt dans l'indicateur de faible revenu du Canada**

La Mesure du panier de consommation (MPC) est un indicateur de faible revenu qui repose sur le coût d'un panier de biens et services correspondant à un niveau de vie modeste mais convenable. Ce panier comprend cinq composantes qui représentent les dépenses courantes d'une famille de référence, composée de deux adultes et deux enfants : alimentation, vêtements et chaussures, logement, transports et autres biens et services indispensables. Le coût total du panier est calculé pour 49 zones géographiques dans les 10 provinces canadiennes. Si le revenu disponible d'une famille au sens de la MPC est inférieur au coût du panier, la famille est considérée comme faisant partie des personnes à faible revenu.

Initialement, la composante « logement » de la MPC était calculée sur la base du loyer médian des logements comptant deux ou trois chambres (jugés adaptés aux besoins de la famille de référence) dans chaque zone géographique considérée.

Durant la première vague de l'enquête reposant sur la MPC, il a été décidé que les dépenses de logement des propriétaires occupants ne remboursant pas d'emprunt immobilier devaient également être prises en compte. Il était en effet apparu qu'au cours d'une année donnée, ces propriétaires non accédants avaient généralement des charges moins élevées que celles qu'ils auraient dû assumer pour le même logement sur le marché locatif.

Pour rendre compte des ressources supplémentaires dont disposent les propriétaires non accédants du fait qu'ils assument des dépenses de logement contraintes moins élevées, il est procédé à un ajustement de leur revenu disponible selon les modalités suivantes :

- on calcule les coûts de logement des propriétaires occupants ne remboursant pas d'emprunt immobilier. Comme ceux des locataires, ils reposent sur les dépenses de logement médianes pour un logement comptant deux ou trois chambres dans chaque région de la MPC.
- on obtient l'avantage dont bénéficient les propriétaires en calculant la différence entre les coûts de logement des propriétaires occupants et ceux des locataires.
- on ajuste le revenu disponible des propriétaires occupants qui ne remboursent pas d'emprunt en additionnant l'avantage dont ils bénéficient dans leur région MPC à leur revenu disponible au sens de la MPC.

Cet ajustement ne repose pas sur l'idée que les propriétaires occupants ne remboursant pas d'emprunt liquident des actifs. L'ajout au revenu disponible de l'avantage dont ils bénéficient est censé rendre compte des ressources supplémentaires dont ils disposent au cours d'une année donnée pour acheter les autres biens et services qui composent le panier.

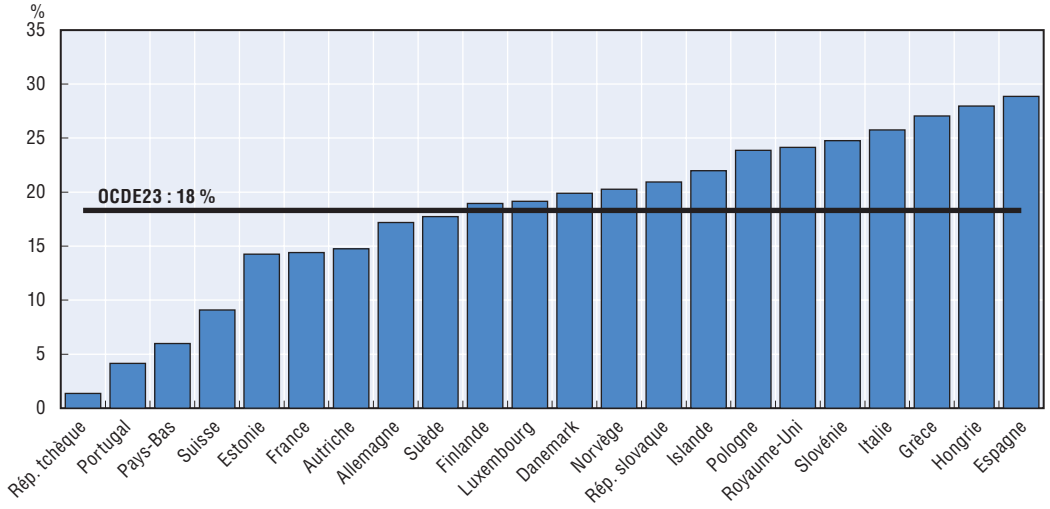
L'incidence de la prise en compte de loyers imputés dans le revenu dépend de plusieurs facteurs :

- le statut d'occupation,
- le niveau et la répartition de l'endettement sous forme d'emprunts immobiliers,
- la nature des aides au logement et des incitations fiscales s'adressant aux accédants à la propriété et aux locataires[21],
- la taille et la structure du marché locatif,
- la méthodologie et l'approche retenues pour calculer les loyers imputés.

L'Australie offre une illustration de l'incidence des emprunts immobiliers restant dus : alors qu'en 2009-10, le montant du loyer imputé net (des charges assumées par les propriétaires) s'établissait à 251 AUD pour les propriétaires à part entière, il n'était que de 31 AUD pour les accédants à la propriété remboursant un emprunt (ABS, 2012, tableau 19).

En général, la prise en compte de loyers imputés dans le revenu entraîne une hausse du revenu disponible des ménages qui possèdent leur résidence principale ou qui acquittent un loyer inférieur au prix du marché. Dans les 22 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données relativement comparables grâce à l'enquête EU-SILC (Törmälehto et Sauli, 2013), les revenus des personnes de plus de 65 ans augmentent en moyenne de 18 % lorsqu'ils sont majorés d'un loyer imputé net (graphique 2.15). Cette incidence sur le revenu est forte – entre 20 % et 29 % – en Grèce, en Hongrie, en Islande, en Italie, en Norvège, en Pologne, en Slovénie, en République slovaque, en Espagne et au Royaume-Uni.

Graphique 2.15. **Loyers imputés nets en pourcentage du revenu disponible des personnes de plus de 65 ans**



Note : Le revenu disponible correspond au revenu équivalent (calculé à l'aide de l'échelle d'équivalence reposant sur la racine carrée) obtenu en additionnant les composantes du revenu individuel brut de tous les membres du ménage, à savoir le revenu tiré du travail salarié ou d'une activité indépendante, les pensions de retraite, les prestations de survie, les prestations d'invalidité et les allocations liées à l'éducation. Les loyers perçus sont également inclus, de même que les allocations au titre de la famille et des enfants, les allocations logement, les transferts monétaires réguliers entre ménages reçus, les intérêts, les dividendes, le revenu tiré d'investissements dans une entreprise non constituée en société et le revenu perçu par les mineurs de moins de 16 ans. Le revenu s'entend net des intérêts acquittés sur les emprunts immobiliers, des impôts sur le patrimoine, des transferts monétaires réguliers entre ménages versés et de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales. Le revenu inclut les loyers imputés.
Source : Calculs des auteurs d'après les statistiques EU-SILC (révision 1, mars 2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968708

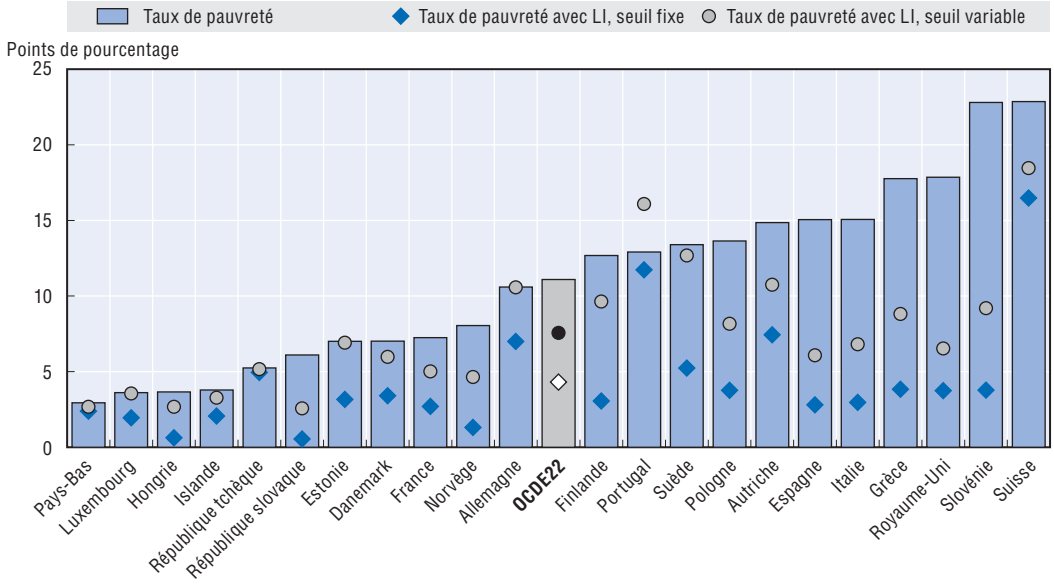
C'est en République tchèque, aux Pays-Bas et au Portugal qu'elle est la plus faible, s'établissant à environ 5 %, tandis que les loyers imputés représentent quelque 10 à 15 % du revenu disponible équivalent des ménages en Autriche, en Estonie, en France et en Allemagne. C'est cependant en Espagne, où le revenu imputé est calculé à l'aide de la méthode de l'équivalence locative, que la prise en compte du loyer imputé entraîne la plus forte hausse du revenu disponible.

Il ressort également de travaux récents que c'est pour les propriétaires occupants âgés qui ont soldé leur emprunt immobilier, en particulier lorsqu'il s'agit de femmes seules, que la prise en compte d'un loyer imputé a la plus forte incidence.

Comme le souligne à raison Eurostat (2013) : « il arrive que l'on surestime les équivalents de loyer imputés parce que le montant des loyers est anormalement élevé ou qu'on les sous-estime parce que l'absence de données relatives au montant des loyers contraint à évaluer ce montant de manière approximative à partir de marchés locatifs géographiquement étendus et hétérogènes.[22] » La méthode d'imputation employée dans les pays où le marché locatif privé est de très petite taille peut également fausser l'estimation des loyers et, partant, des loyers imputés.

Le graphique 2.16 présente les taux de pauvreté calculés sur la base d'un seuil de pauvreté fixe et d'un seuil variable dans quelques pays européens de l'OCDE avant et après prise en compte des loyers imputés. Lorsque le seuil de pauvreté est fixe, on calcule le taux de pauvreté en comparant les revenus, majorés des loyers imputés nets, au seuil de pauvreté initial, calculé sans prise en compte des loyers imputés. Lorsque le seuil est variable, on calcule le taux de pauvreté par rapport à un nouveau seuil de revenu, qui inclut aussi les loyers imputés (nets).

Graphique 2.16. **Taux de pauvreté parmi les personnes de plus de 65 ans avant et après inclusion d'un loyer imputé (LI) dans le revenu des ménages**



Source : Calculs des auteurs d'après les statistiques EU-SILC (révision 1, mars 2013).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968727

Dans la quasi-totalité des pays figurant sur le graphique, le taux de pauvreté diminue après prise en compte des loyers imputés. Cette diminution s'établit à environ 7 points de pourcentage quand le seuil de pauvreté est fixe et à 3.5 points lorsqu'il est variable. Quel que soit le seuil retenu, c'est en Slovénie et en Espagne que la diminution est la plus forte, s'établissant à plus de 60 %. En revanche, la prise en compte de loyers imputés n'a quasiment aucune incidence en termes de réduction du risque de pauvreté en République tchèque, en Estonie, en Allemagne ou au Luxembourg. Au Portugal, on observe en réalité une hausse du risque de pauvreté relative parmi les personnes âgées lorsque l'on adopte un seuil de pauvreté variable.

Le statut d'occupation et le niveau de l'endettement sous forme d'emprunts immobiliers jouent un rôle décisif dans la diminution de la pauvreté parmi les personnes âgées (analysée du point de vue de la problématique des loyers imputés). Calvo et Sanchez (2010) montrent qu'en Espagne, l'ajout de loyers imputés au revenu des ménages n'entraîne pas de modification sensible du nombre de personnes pauvres ou non pauvres en fonction du lieu où elles vivent. Les principales modifications de la composition de la population pauvre observées lorsque l'on prend en compte les loyers imputés dans le revenu tiennent à la taille du ménage, à l'âge des membres du ménage et au statut d'occupation. Selon les auteurs, la prise en compte des loyers imputés entraîne une diminution de plus de 50 % du taux de pauvreté des personnes de plus de 65 ans qui vivent seules, en particulier des femmes de plus de 65 ans, dont le taux de pauvreté recule de 10 points de pourcentage.

La prise en compte de loyers imputés modifie le classement des pays selon le taux de pauvreté des personnes âgées. Alors que les Pays-Bas, le Luxembourg, la Hongrie et l'Islande affichent les taux les plus faibles et la Suisse le taux le plus élevé avant et après prise en compte de loyers imputés, tous les autres pays voient leur place dans le classement évoluer de manière non négligeable. Ainsi, la Grèce, l'Italie, la Norvège, l'Espagne et le Royaume-Uni se classent nettement mieux après prise en compte d'un loyer imputé. L'inverse est vrai pour la Finlande, l'Allemagne, le Portugal et la Suède du fait que le recul de la pauvreté induit par la prise en compte du loyer imputé est plus faible que celui observé dans d'autres pays (D'Addio, 2013). Lorsque le patrimoine immobilier est principalement détenu par les ménages les plus aisés, le revenu découlant du statut de propriétaire occupant peut creuser les inégalités entre personnes âgées et expliquer que dans certains pays, comme le Luxembourg et les Pays-Bas, la prise en compte de loyers imputés n'ait quasiment aucun effet en termes de réduction de la pauvreté.

L'incidence de la prise en compte de loyers imputés dépend aussi du montant de ces loyers, lui-même étroitement lié à la valeur du patrimoine immobilier. Le faible montant des loyers imputés pourrait par exemple expliquer l'impact faible voire nul observé en République tchèque[23].

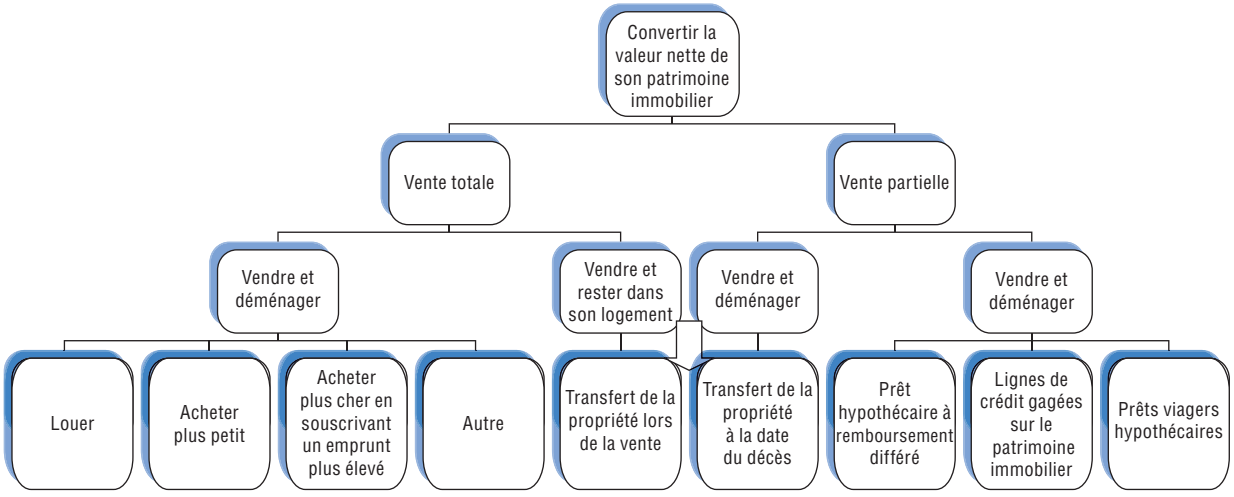
Bien que les données laissent penser que la prise en compte de loyers imputés a pour corollaire un recul du taux de pauvreté de la population âgée dans la majorité des pays, un certain nombre de questions restent ouvertes. Elles sont liées à l'emploi de méthodes différentes pour calculer les loyers imputés ainsi qu'au manque de données comparables et à la qualité de celles qui sont disponibles.

Conversion du patrimoine immobilier

Les propriétaires peuvent extraire des liquidités de leur patrimoine immobilier de diverses manières (Davey, 1995). Ils peuvent transférer ce patrimoine par héritage ou le

céder pour faire face à des besoins financiers spécifiques. En général, les personnes âgées préfèrent rester chez elles le plus longtemps possible. Si tel est le cas, elles peuvent, comme le montre le graphique 2.17, extraire des liquidités de tout ou partie de la valeur acquise de leur logement au moyen de dispositifs de conversion du patrimoine immobilier.

Graphique 2.17. **Dispositif de conversion du patrimoine immobilier**



Source : Adapté de Ong, R., M. Haffner, G. Wood, T. Jefferson et S. Austen (2013), « Assets, Debt and the Drawdown of Housing Equity by an Ageing Population », *Positioning Paper* n° 153, Australian Housing and Urban Research Institute, Melbourne.

Ces dispositifs permettent aux propriétaires occupants d'extraire un revenu de leur patrimoine immobilier pour pourvoir à leurs besoins financiers à différents moments de leur existence. On distingue généralement deux grandes catégories de dispositifs : les prêts viagers hypothécaires et les ventes en viager institutionnelles, dans le cadre desquelles le bien immobilier est vendu en tout ou en partie.

Dans le cadre d'un prêt viager hypothécaire, le propriétaire souscrit un prêt garanti par son patrimoine immobilier et n'a pas à le rembourser tant qu'il ne quitte pas définitivement son logement. Les prêts viagers hypothécaires (également dénommés « hypothèques inversées ») peuvent être à intérêts capitalisés, à intérêts périodiques ou sans intérêts, le montant remboursable étant défini à l'avance. Ils diffèrent à la fois par les modalités selon lesquelles les intérêts sont versés et par le moment auquel ils le sont.

L'autre grand type de dispositif de conversion du patrimoine immobilier est la vente en viager institutionnelle, qui permet à un propriétaire de vendre tout ou partie de son logement tout en continuant d'y résider. Le prix de vente est inférieur au prix du marché et tient compte du taux d'actualisation et de l'espérance de vie du propriétaire. Le vendeur peut percevoir une rente, un capital ou opter pour une formule hybride qui associe rente et capital.

Le montant du patrimoine immobilier qui peut être libéré varie selon les dispositifs, de même que les coûts et risques associés à ces dispositifs (Ong et al., 2013a et 2013). La vente du logement permet de libérer jusqu'à 100 % de sa valeur acquise. En cas de vente en viager institutionnelle, ce montant dépend en général de l'âge de l'emprunteur et de la valeur du logement. Cependant, comme il existe peu d'études comparatives sur la situation du marché de la conversion du patrimoine immobilier, il est difficile d'évaluer l'incidence

potentielle de ces dispositifs sur l'adéquation du revenu des retraités[24]. Il n'en reste pas moins que le recours à ces dispositifs connaît une progression constante en Europe, en Amérique du Nord, en Australie et en Nouvelle-Zélande (Springer, 1985 ; Leather, 1990 ; Jacobs, 1985 ; Wilson, 1988 ; Carter, 1985)[25], alimentée par la croissance de l'immobilier ainsi que par la déréglementation des marchés financiers et les innovations financières. Plusieurs études récentes montrent qu'au Royaume-Uni (Smith, 2004), en Australie (Ong et al., 2013a,b) et en Nouvelle-Zélande (Davey, 2007) par exemple, les générations plus jeunes, en particulier, sont de plus en plus intéressées par les dispositifs de conversion du patrimoine immobilier.

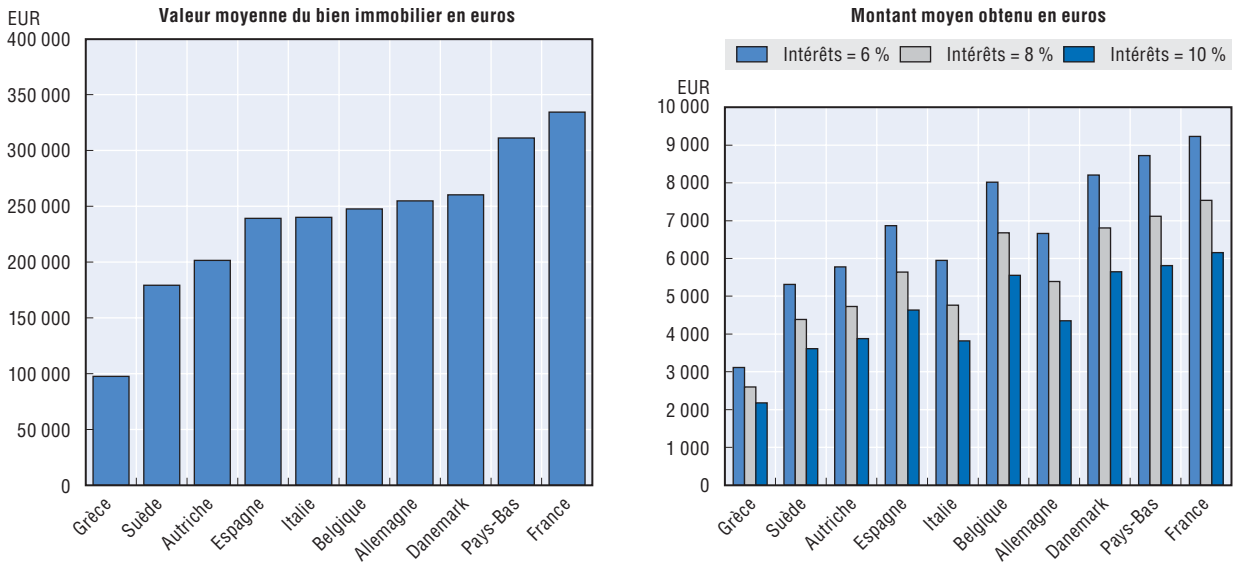
Les données disponibles montrent que le nombre de dispositifs existants et leur utilisation varient fortement selon les pays. Reifner et al. (2009a et 2009b) constatent qu'en Europe, les dispositifs de conversion du patrimoine immobilier ont représenté au total 3.31 milliards EUR, soit environ 45 238 contrats en 2007[26]. Ils ne représentaient pourtant que quelque 0.1 % du marché hypothécaire européen. En Australie, le nombre de prêts consentis dans le cadre de ces dispositifs a plus que doublé entre 2005 et 2011, et la progression a également été forte au Royaume-Uni entre 1992 et 2011, tant en valeur qu'en nombre de contrats. En Nouvelle-Zélande, plus de 4 500 prêts ont été consentis dans le cadre de ces dispositifs en 2006, pour un montant total de 227 millions NZD, soit deux fois plus que l'année précédente. Aux États-Unis, le nombre de prêts octroyés dans le cadre du programme de conversion *Home Equity Conversion Mortgage* (HECM), qui s'adresse aux personnes de 62 ans et plus, a atteint un maximum de 115 000 au cours de l'exercice budgétaire 2009 ; ce chiffre a ensuite diminué jusqu'à s'établir à environ 72 000 en 2011. Au total, quelque 740 000 prêts ont été accordés dans le cadre de ce programme, dont 582 000 sont toujours en cours. Le marché est cependant relativement restreint. Par exemple, en 2010, environ 24 millions de ménages dont le chef était âgé de 62 ans ou plus étaient propriétaires de leur résidence principale, mais seulement 2 à 3 % d'entre eux avaient souscrit un prêt viager hypothécaire (Bowen Bishop et Shan, 2008 ; voir également CFPB, 2012).

Coda Moscarola et al. (2012), évaluant l'intérêt d'un dispositif de prêt viager hypothécaire pour un ménage type en Italie, ont constaté que ce type de prêt pouvait fortement contribuer au revenu des retraités. Ainsi, la rente versée dans le cadre d'un prêt viager pourrait représenter 11 % du revenu des ménages à faible revenu appartenant au quintile inférieur du point de vue de la valeur acquise de leur patrimoine immobilier et 35 % du revenu des ménages du quintile supérieur. Les ménages à faible revenu possédant un actif immobilier dont la valeur acquise s'établit à environ 300 000 EUR pourraient percevoir une rente dans le cadre d'un prêt viager hypothécaire égale à 24 % de leur revenu disponible. P our une valeur acquise moyenne identique, la rente représenterait un gain de 16 % pour les ménages à revenu moyen et de 10 % pour les ménages à faible revenu. À l'instar d'Ong (2008), Coda Moscarola et al. (2012) estiment que parmi les ménages qui ont un revenu faible mais des actifs immobiliers d'une valeur acquise supérieure à la moyenne, ce sont les personnes de plus de 80 ans et les femmes seules qui tirent le meilleur parti des dispositifs de conversion du patrimoine immobilier[27].

Dans une deuxième étude, Coda Moscarola et al. (2013) ont calculé par simulation, pour plusieurs pays européens, le capital qui pourrait être versé dans le cadre d'un prêt viager hypothécaire en retenant des hypothèses de taux d'intérêt de 6 %, 7 % et 8 % et une hypothèse d'espérance de vie résiduelle de 18.8 ans[28]. La partie gauche du graphique 2.18 présente la valeur en euros du patrimoine immobilier moyen issue de l'enquête SHARE sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe pour les pays étudiés. La partie droite présente le

Graphique 2.18. **Prêt viager hypothécaire perçu sous forme de rente sur 100 % de la valeur acquise d'un actif immobilier**

Valeur moyenne du bien immobilier en euros Montant moyen obtenu en euros



Note : La valeur du bien immobilier est établie à partir des réponses à la question suivante posée dans le cadre de l'enquête SHARE : « Selon vous, combien percevriez-vous si vous vendiez votre logement aujourd'hui ? » Pour le calcul de la rente moyenne, les auteurs ont postulé que toutes les personnes de plus de 65 ans décideraient de convertir l'intégralité de la valeur acquise de leur bien immobilier en rente à un taux d'intérêt égal à 6 %, 8 % ou 10 %.

Source : Coda Moscarola, F., A.C. D'Addio, M.C. Rossi et D. Sansone (2013), « Making Assets a Tool Against Poverty? », Conférence internationale des utilisateurs de SHARE, novembre, à paraître.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968746

montant moyen que percevraient les personnes de plus de 65 ans si elles convertissaient 100 % de la valeur acquise de leur logement à un taux d'intérêt de 6 %, 7 % ou 8 %[29].

À l'évidence, les différences de montant de la valeur acquise du patrimoine immobilier rapportées dans l'étude ne sont pas parfaitement comparables et dépendent vraisemblablement des préférences et goûts individuels et des spécificités de chaque pays. Cette réserve étant faite, Coda Moscarola et al. (2013) examinent l'incidence des rentes versées dans le cadre d'un prêt viager hypothécaire sur la pauvreté en retenant un seuil de pauvreté égal à 60 % du revenu équivalent médian – à la différence de l'OCDE, qui utilise un seuil de pauvreté égal à 50 % du revenu équivalent médian – et trois hypothèses de taux d'intérêt[30].

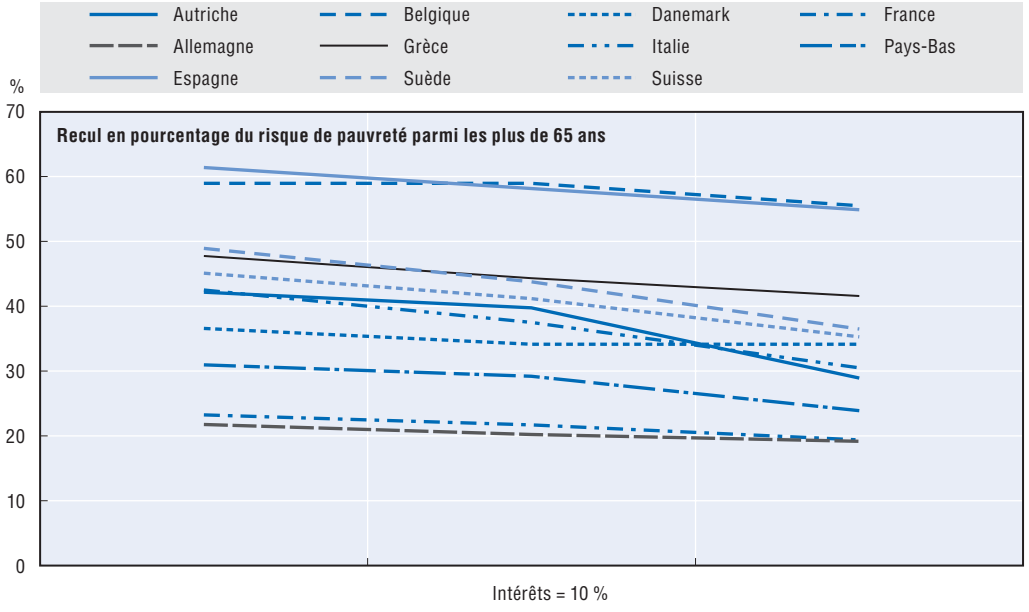
Utilisant des données réelles sur la propriété du logement, Coda Moscarola et al. (2013) constatent que les rentes obtenues dans le cadre d'un prêt viager hypothécaire en convertissant 100 % de la valeur acquise du patrimoine immobilier se traduisent par un très net recul de la pauvreté en Belgique et en Espagne, où le taux de pauvreté diminue de plus de moitié, et ont une incidence non négligeable en Autriche, en France, en Grèce et en Italie. L'une des raisons pourrait en être que la population pauvre étant très proche du seuil de pauvreté, les rentes lui permettent de se hisser au-dessus de ce seuil.

En réalité, il est fort peu vraisemblable que les personnes âgées convertissent l'intégralité de leur patrimoine immobilier en liquidités – soit par précaution soit parce qu'elles veulent léguer leur patrimoine. De surcroît, en convertissant intégralement leurs actifs immobiliers, elles courraient aussi le risque de dilapider leur épargne et, l'espérance de vie étant incertaine, de se retrouver avec des ressources très insuffisantes. Toutefois,

Coda Moscarola et al (2013) montrent qu'il suffirait que les personnes âgées convertissent 50 % de la valeur acquise de leur patrimoine immobilier pour voir leur revenu augmenter sensiblement. La pauvreté reculerait d'au moins 30 % en Belgique, au Danemark, en Espagne et en Suisse, même s'il est vrai que ce recul ne serait pas aussi net en Allemagne et en Suède.

Enfin, les prêts viagers hypothécaires ne peuvent entraîner une amélioration du revenu que si les propriétaires sont bien informés des différentes possibilités qui s'offrent à eux en matière de conversion de leur patrimoine immobilier. Il faut d'abord qu'ils s'assurent que les établissements financiers proposent ces formules à des taux raisonnables, en particulier s'agissant des personnes à faible revenu, du fait que le montant de la rente est d'autant plus faible que les taux d'intérêt sont élevés et d'autant plus élevé que l'espérance de vie est courte[31]. Il faut aussi que les propriétaires se sentent en mesure de faire face aux formalités administratives à accomplir pour convertir leur patrimoine immobilier en liquidités.

Graphique 2.19. **Recul de la pauvreté induit par la prise en compte dans le revenu des rentes résultant de la conversion du patrimoine immobilier**



Note : L'axe des abscisses correspond aux différents taux d'intérêt utilisés pour calculer la rente. L'axe des ordonnées correspond au recul, en pourcentage, du risque de pauvreté parmi les personnes de plus de 65 ans mesuré sur la base du seuil de pauvreté égal à 60 % du revenu équivalent médian des ménages retenu dans l'enquête SHARE.
Source : Calculs des auteurs d'après les données de Coda Moscarola, F., A.C. D'Addio, M.C. Rossi et D. Sansone (2013), « Making Assets a Tool Against Poverty? », Conférence internationale des utilisateurs de SHARE, novembre, à paraître, et en utilisant les deux premières vagues de l'enquête SHARE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968765

Patrimoine financier

Les ménages épargnent en vue de leur retraite et à d'autres fins. Les actifs financiers sont composés de comptes de dépôt, d'obligations, d'actions, de fonds communs de placement, de produits d'assurance-vie, d'actifs de placement et d'actifs financiers, dont des retraites[32]. Cette section présente une analyse de ce patrimoine financier et du rôle qu'il joue dans le revenu des retraités, en s'appuyant essentiellement sur deux sources.

La première est l'étude *Luxembourg Wealth Study* (LWS), qui analyse les actifs et dettes financiers et non financiers dans 11 pays de l'OCDE, mais dont les données ne sont disponibles qu'avec un décalage dans le temps relativement long[33]. La variable issue de la LWS définit le patrimoine comme la somme de la valeur des comptes de dépôt, des actions, obligations et fonds communs de placement ; en revanche, les pensions, obligatoires comme facultatives, ne sont pas intégrées.

La deuxième source est l'Enquête de l'Eurosystème sur les finances et la consommation des ménages (HFCS), dont les résultats ont été rendus publics en mai 2013 et qui fournit des données comparables sur le patrimoine des ménages dans les pays de la zone euro (Réseau de l'Eurosystème sur les finances et la consommation des ménages, 2013a et 2013b)[34]. La variable provenant de cette enquête définit le patrimoine comme la somme de la valeur des investissements dans des entreprises privées (hors activité indépendante), des comptes à vue, des comptes d'épargne, des fonds communs de placement, des actions, des obligations, des titres sous mandat de gestion, des « autres » actifs, des prêts privés, des régimes de retraite facultatifs et des contrats d'assurance vie entière. Le patrimoine ne comprend cependant pas les régimes de retraite complémentaires publics et professionnels (voir l'encadré 2.4 sur les régimes de retraite privés par capitalisation).

Le principal obstacle à l'analyse de la distribution du patrimoine financier dans les pays de l'OCDE tient au fait que les données comparables restent peu nombreuses. S'il convient de garder cette limite à l'esprit, il n'en reste pas moins que l'analyse des données effectivement disponibles peut éclairer le débat sur l'adéquation du revenu des retraités.

Encadré 2.4. **Taux de couverture des régimes de retraite privés financés par capitalisation**

Les régimes de retraite privés devraient, à l'avenir, prendre de plus en plus d'importance dans le revenu des retraités. Dans 13 pays de l'OCDE, ils sont obligatoires ou quasi obligatoires. La plupart d'entre eux servent des prestations mensuelles prises en compte par les indicateurs de revenu.

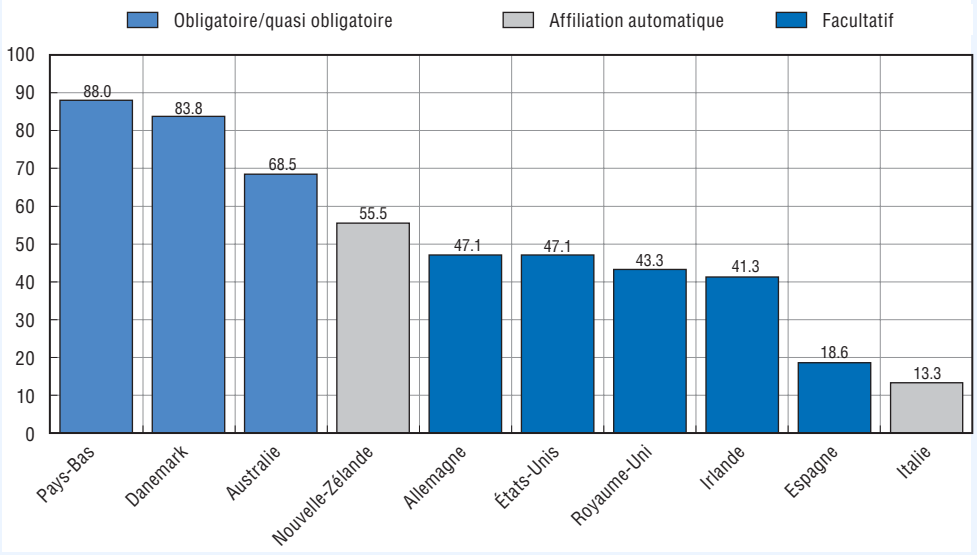
S'agissant des régimes facultatifs, les sorties en capital sont plus fréquentes. Les régimes par capitalisation sont facultatifs dans 20 pays de l'OCDE – il est loisible aux employeurs de mettre en place ce type de régime pour leurs salariés. Parmi ces pays, la Nouvelle-Zélande a vu l'affiliation à ces dispositifs augmenter sensiblement à la suite de l'introduction d'un mécanisme d'affiliation automatique et de subventions publiques. Avant l'introduction du dispositif « KiwiSaver », en 2007, le taux de couverture avait diminué jusqu'à devenir inférieur à 10 % de la population d'âge actif. En 2010, « KiwiSaver » avait porté ce taux à 55 %.

L'Italie, en revanche, n'a pas obtenu d'aussi bons résultats après l'introduction du mécanisme d'affiliation automatique, en 2007, seulement 13.3 % de la population d'âge actif étant affiliés à un régime de retraite privé fin 2010. Le Royaume-Uni a instauré un mécanisme d'affiliation automatique en octobre 2012, mais il est encore trop tôt pour évaluer le taux de couverture.

Encadré 2.4. **Taux de couverture des régimes de retraite privés financés par capitalisation** *(suite)*

Taux de couverture des régimes de retraite privés dans quelques pays de l'OCDE, 2009-10

En pourcentage de la population d'âge actif



Source : OCDE (2012), *OECD Pensions Outlook 2012*, chapitre 4, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264169401-en*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968784

Pour analyser les lacunes de la couverture et leurs conséquences sur l'adéquation du revenu des retraités – en particulier dans les pays où l'affiliation à un régime privé est facultative – il est nécessaire d'appréhender la couverture dans ses différentes dimensions socio-économiques. OCDE (2012a) présente des indicateurs, établis à partir de données recueillies auprès des ménages, sur la couverture des régimes de retraite privés dans huit pays de l'OCDE (Australie, Allemagne, Irlande, Italie, Pays-Bas, Espagne, Royaume-Uni et États-Unis). Sont pris en compte l'âge, le revenu, le sexe, le type d'activité exercée (à plein-temps ou à temps partiel), la nature du contrat de travail (permanent ou temporaire). L'analyse révèle que la couverture, notamment celle des régimes privés facultatifs, est inégale, et que certaines catégories de la population se caractérisent par un taux d'affiliation à ces régimes très faible.

Les membres de la jeune génération sont moins souvent affiliés à un régime privé par capitalisation, en particulier lorsque cette affiliation est facultative. Toutefois, le taux de couverture progresse avec l'âge. Au contraire, le taux d'affiliation aux régimes privés obligatoires ou quasi obligatoires est relativement uniforme dans toutes les classes d'âge, comme l'illustre l'exemple de l'Australie et des Pays-Bas.

Le taux de couverture, notamment des régimes facultatifs, augmente également avec le revenu et atteint en général un plateau au-delà du 7^{e} ou 8^{e} décile de revenu. Toutefois, parmi les catégories les plus modestes, il reste relativement faible – s'établissant aux environs de 15 % – sauf aux États-Unis, où il atteint 29 %. En revanche, s'agissant des systèmes obligatoires/quasi obligatoires australiens et néerlandais, le plateau est atteint beaucoup plus tôt – au-delà du 2^{e} ou 3^{e} décile – et le taux d'affiliation des catégories les plus modestes est supérieur à 65 %.

Encadré 2.4. **Taux de couverture des régimes de retraite privés financés par capitalisation** *(suite)*

Le taux de couverture varie également selon le sexe. C'est aux Pays-Bas que cet écart est le plus grand, la proportion d'hommes affiliés à un régime de retraite individuel facultatif étant supérieure de 16.4 points de pourcentage à la proportion de femmes affiliées à ces régimes. Viennent ensuite l'Irlande (avec un écart de 10.3 points de pourcentage), l'Italie (5.4) et l'Espagne (3). En Allemagne, au Royaume-Uni et aux États-Unis, l'écart entre les sexes est négligeable.

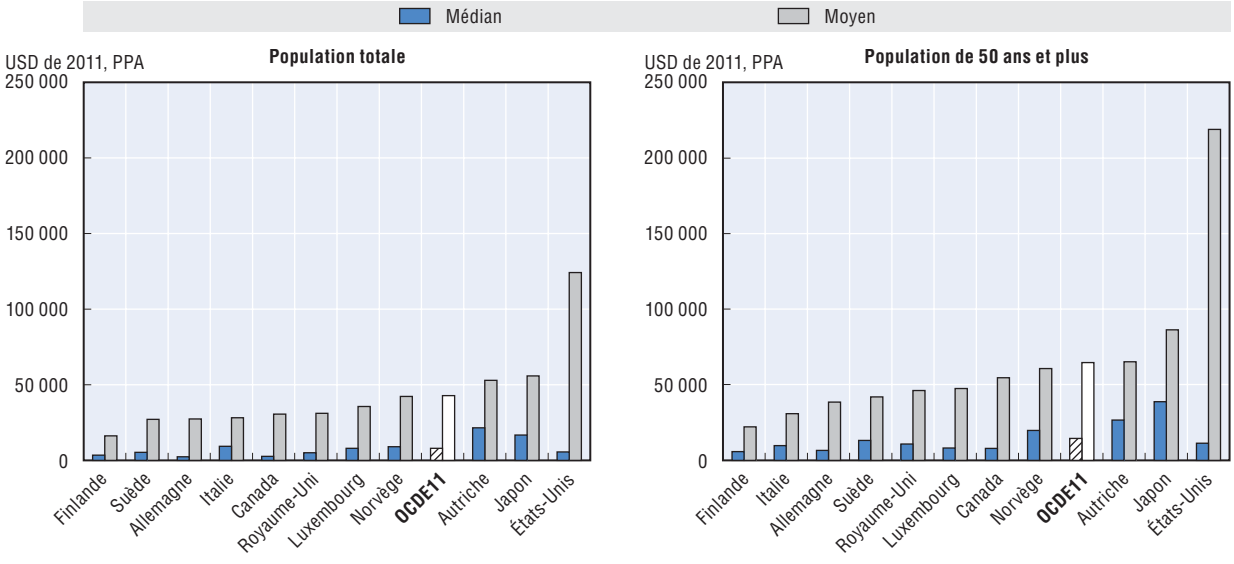
Source : OCDE (2014), *OECD Reviews of Pension Systems : Ireland* ; chapitre 4 de OCDE (2012), *OECD Pensions Outlook 2012*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264169401-en* ; Antolin, P., S. Payet et J. Yermo (2012), « Coverage of Private Pension Systems: Evidence and Policy Options », *Document de travail de l'OCDE sur la finance, l'assurance et les pensions privées*, n° 20, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/5k94d6gh2w6c-en*.

L'analyse du patrimoine financier moyen et médian révèle de fortes disparités

Le graphique 2.20 présente le patrimoine financier moyen et médian des ménages, exprimé en dollars de 2011 à PPA, dans les pays sur lesquels portent l'enquête LWS. Alors que le patrimoine moyen est une simple moyenne arithmétique, le patrimoine médian correspond à la valeur qui divise la population en deux parts égales, l'une se situant en deçà de la médiane et l'autre au-delà. Lorsque la distribution est très inégale, comme c'est le cas pour le patrimoine financier, la médiane est nettement inférieure à la valeur moyenne.

Graphique 2.20. **Patrimoine financier moyen et médian, 2011**

USD de 2011 à PPA



Source : Calculs des auteurs d'après des données de la *Luxembourg Wealth Study* (LWS).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968803

Le patrimoine médian calculé à partir de données comparables issues de la LWS pour l'ensemble de la population s'établit à 8 200 USD en moyenne. Il est compris entre 2 600 USD (de 2011 à PPA) en Allemagne et près de 22 000 USD en Autriche. Le patrimoine

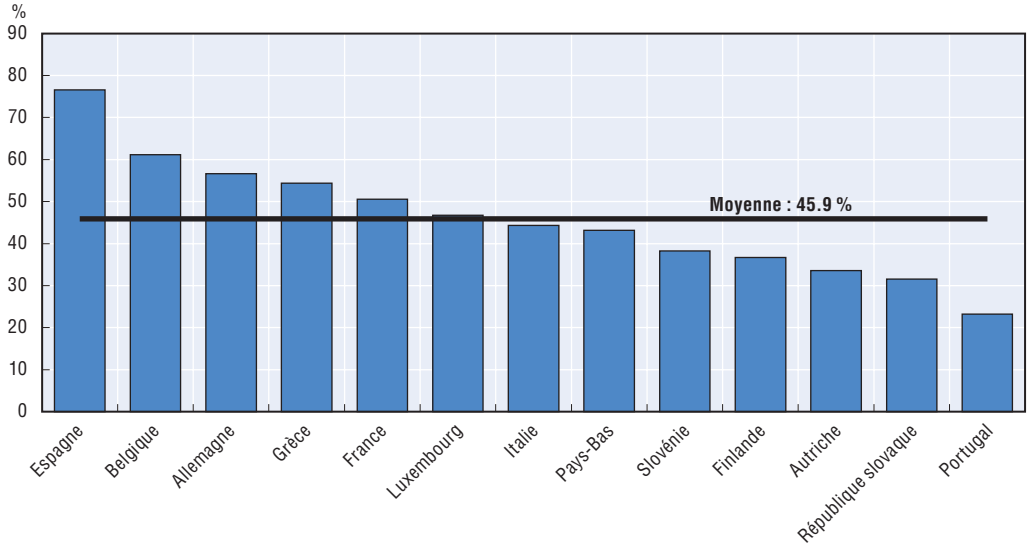
moyen est nettement plus élevé – s'établissant à environ 43 100 USD en moyenne – et est compris entre environ 16 300 USD en Finlande et 124 000 USD aux États-Unis.

S'agissant des catégories âgées, le patrimoine financier médian des personnes de plus de 50 ans s'établit à 14 300 USD en moyenne et le patrimoine financier moyen à quelque 63 000 USD. Les disparités entre pays sont, là aussi, très fortes, le patrimoine financier médian étant compris entre 5 600 USD en Finlande et près de 39 000 USD au Japon et le patrimoine moyen entre 22 000 USD en Finlande et 219 000 USD aux États-Unis.

Les données issues de l'enquête HFCS aboutissent à des résultats très similaires pour les pays de la zone euro[35], révélant que 94 % des personnes âgées détenaient une forme quelconque de patrimoine financier en 2010-11. C'est en Slovénie et en Grèce que la proportion de personnes âgées ne possédant pas de patrimoine était la plus forte (environ 25 %), tandis qu'en Finlande et au Luxembourg, la quasi-totalité de la population âgée possédait une forme de patrimoine financier. Le patrimoine financier moyen de la population en général s'établissait à environ 120 000 EUR en moyenne dans la zone euro en 2010, et était compris entre 7 700 EUR en République slovaque et plus de 260 000 EUR en Espagne. En revanche, le patrimoine médian était beaucoup plus faible : il s'établissait à 20 000 EUR en moyenne et était compris entre 3 000 EUR en République slovaque et 69 000 EUR aux Pays-Bas.

Il existe également un écart important entre les sexes, les femmes possédant un patrimoine très inférieur à celui des hommes. Dans les pays figurant sur le graphique 2.21, la différence de patrimoine entre les sexes au sein de la population âgée s'établit à environ 46 % en moyenne[36]. C'est en Belgique, en France, en Allemagne, en Grèce et en Espagne que l'écart est le plus grand (voir également D'Addio et al., 2013).

Graphique 2.21. **Écart de patrimoine (moyen) entre hommes et femmes au sein de la population âgée de plus de 65 ans**



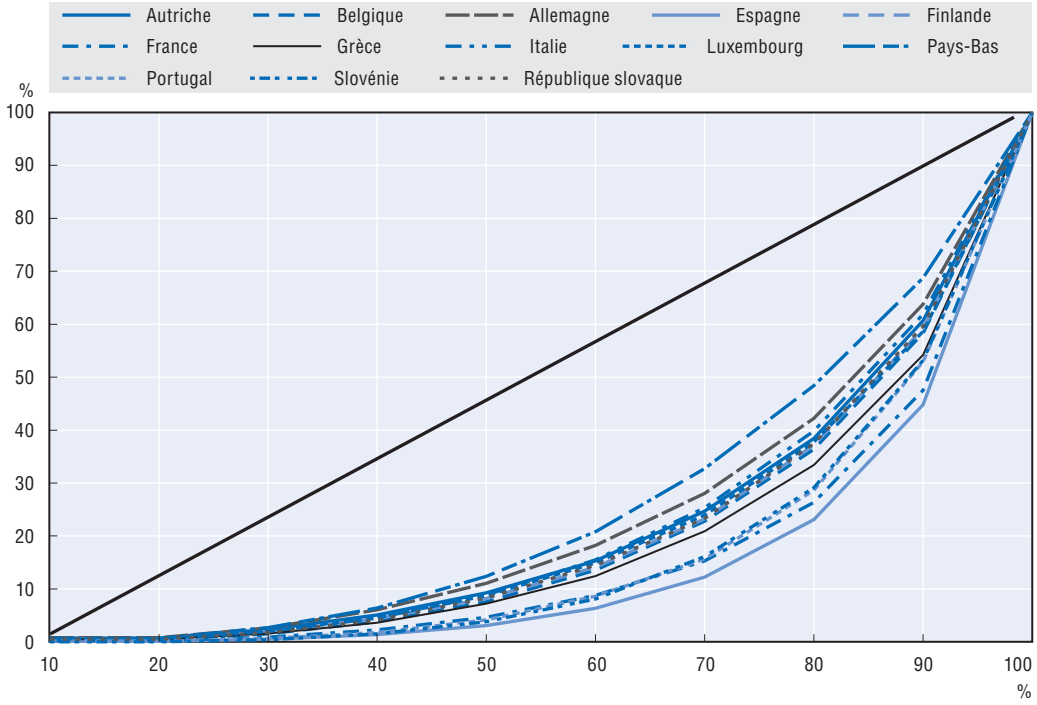
Source : Calculs des auteurs d'après des données de la première vague de l'enquête HFCS.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968822

L'inégalité dans la répartition du patrimoine financier est également flagrante sur le graphique 2.22, qui présente la courbe de Lorenz tracée à partie des données de la Banque

centrale européenne. En abscisse, les ménages sont répartis par décile de patrimoine, tandis que la proportion cumulée de patrimoine qu'ils détiennent est représentée en ordonnée. Si la répartition était parfaitement égale, on obtiendrait une bissectrice indiquant que chaque tranche de 10 % de la population détient exactement 10 % de l'ensemble du patrimoine. Plus la distance entre la courbe réelle et la bissectrice est grande, plus la répartition du patrimoine financier est inégale. Les données issues de l'étude LWS aboutissent aux mêmes résultats. Dans les 13 pays de l'OCDE représentés sur le graphique 2.22, les 30 % d'individus situés dans la partie supérieure de l'échelle du patrimoine détiennent plus des deux tiers du patrimoine financier.

Graphique 2.22. **Distribution du patrimoine financier**



Source : Calculs des auteurs d'après des données de la première vague de l'enquête HFCS publiées en 2013.

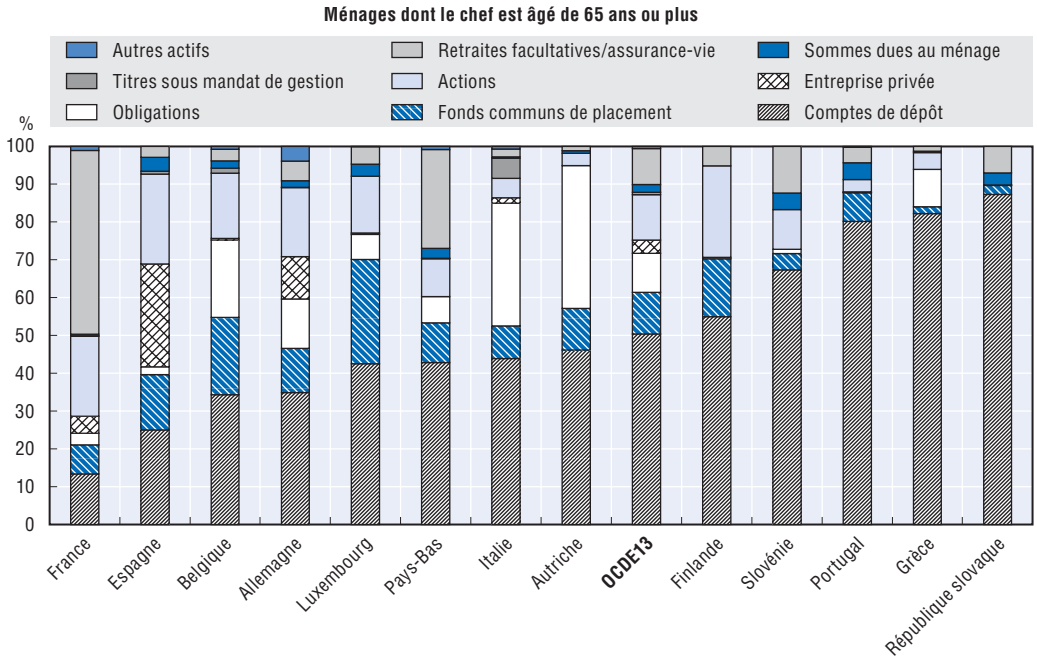
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968841

Wolff (2012) fait observer qu'en 2010, aux États-Unis, les 1 % les plus riches détenaient 42.1 % du patrimoine financier du secteur privé, tandis que les 19 % suivants en possédaient 53.5 % et les 80 % restants seulement 4.7 %. Si la part du patrimoine détenue par les 1 % les plus riches est restée relativement stable entre 2007 et 2010, celle détenue par les 80 % de la population situés en bas de l'échelle a diminué de 2.3 points de pourcentage, tandis qu'au cours de la même période, les 19 % qui suivent immédiatement les 1 % les plus riches ont vu leur patrimoine croître de plus de 3 points de pourcentage (ibid. ; Domhoff, 2013).

Le graphique 2.23 présente la composition du patrimoine des personnes de plus de 65 ans dans les 13 pays de l'OCDE sur lesquels porte l'enquête HFCS. Ce patrimoine est composé à 50 % de comptes de dépôt, à 12 % d'actions, à 11 % de fonds communs de placement, à 10 % d'obligations, à 9 % de pensions facultatives ou de produits d'assurance-vie, à 3.5 % d'investissements dans une entreprise privée (hors activité indépendante), les

3 % restants correspondant aux autres classes d'actifs telles que les titres sous mandat de gestion et les sommes dues au ménage. La Belgique, la France, l'Allemagne et l'Espagne sont les seuls pays où les actifs détenus sous forme de dépôts à vue représentent moins de 40 % du total des actifs financiers, ce qui laisse penser que dans la plupart des pays représentés sur le graphique 2.23, la majeure partie du patrimoine des personnes âgées est liquide. L'épargne sous forme d'actions, de fonds communs de placement et d'investissements dans des entreprises privées représente plus de 40 % du patrimoine financier total des personnes âgées en Allemagne, au Luxembourg et en Espagne.

Graphique 2.23. **Composition du patrimoine dans quelques pays de l'OCDE, 2010-11**



Source : Calculs des auteurs d'après des données de la première vague de l'enquête HFCS publiées en 2013.

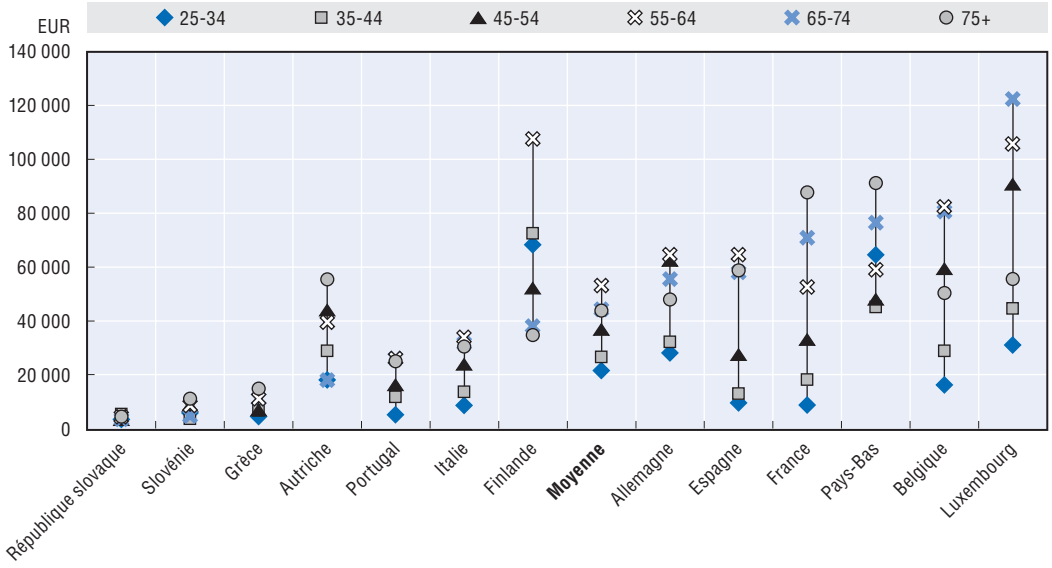
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968860

La propension à investir dans telle ou telle catégorie d'actifs dépend non seulement des préférences individuelles, mais aussi de facteurs institutionnels, comme la structure du système de retraite, les produits financiers disponibles et le traitement fiscal des différents types de placement. Par exemple en France, les régimes de retraite facultatifs et l'assurance-vie représentent une part très importante – 48 % – des actifs détenus par les personnes âgées parce que les placements dans les produits d'assurance-vie donnent droit à des allègements fiscaux spécifiques.

Désépargne et flux de revenu

Les données de l'enquête HFCS montrent également qu'en général, la moyenne du patrimoine brut augmente entre 25 et 64 ans avant de diminuer, la population commençant en principe à désépargner (graphique 2.24). La moyenne du patrimoine brut médian atteint son maximum entre 55 et 64 ans, s'établissant alors à 53 000 EUR environ. Cette moyenne dissimule cependant de fortes disparités entre pays. En Finlande par

Graphique 2.24. **Patrimoine financier médian par tranche d'âge**



Source : Calculs des auteurs d'après des données de la première vague de l'enquête HFCS publiées en 2013.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968879

exemple, le patrimoine médian des personnes âgées de 55 à 64 ans est supérieur à 107 000 EUR, tandis qu'il n'est que d'environ 4 400 EUR en République slovaque. À noter qu'aux Pays-Bas et en France, il augmente de manière quasi linéaire avec l'âge.

Le patrimoine financier produit un revenu sous forme d'intérêts, de dividendes et de plus-values. La conversion de ce patrimoine peut procurer un revenu régulier qui vient compléter les autres sources de revenu des retraités, les individus puisant progressivement dans leur épargne à mesure qu'ils vieillissent. Ce comportement de désépargne présente cependant des caractéristiques très différentes selon les personnes.

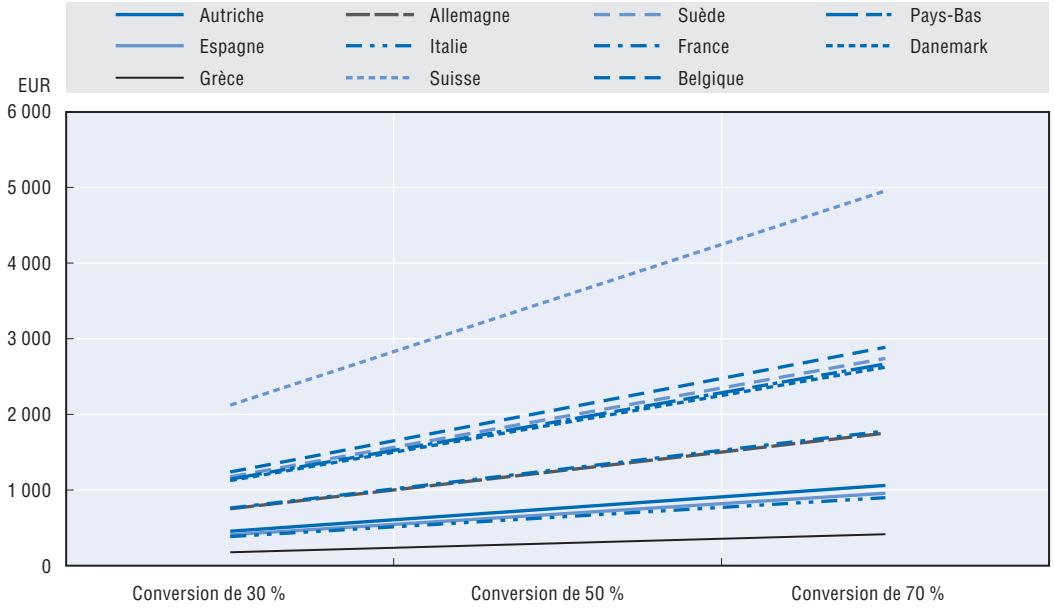
Selon Bloom et al. (2006), aux États-Unis, l'épargne augmente du début de la trentaine à l'âge de la retraite avant d'amorcer une baisse. Toutefois, les auteurs ne constatent pas de tendance claire à la désépargne entre 65 et 75 ans (voir également Bloom et Canning, 2006). Börsch Supan et al (2003) décrivent des tendances similaires en Allemagne et constatent que les Allemands n'arrêtent en réalité jamais d'épargner. Hayashi et al. (1988) montrent qu'aux États-Unis, les retraités consomment, durant leur retraite, environ un tiers du montant maximum qu'ils avaient épargné. Le reliquat, qui se présente essentiellement sous forme d'actifs immobiliers, est légué. Comparant le comportement des Américains à celui observé parmi les personnes âgées au Japon, les auteurs font état de différences importantes entre les couples (qu'ils vivent ou non avec des enfants) et les personnes isolées – les couples continuant d'épargner tandis que les personnes isolées désépargnent (voir également Hayashi, 1989). Par ailleurs, des études reposant sur les données de SHARE, relatives aux pays européens, montrent que les taux d'épargne et de désépargne sont influencés par des facteurs socio-économiques. La santé, le revenu et la distribution du patrimoine ont également une incidence sur le comportement de désépargne des personnes âgées, de même que l'existence et l'accessibilité de produits financiers, comme les rentes, qui peuvent aider les retraités à se procurer un revenu régulier jusqu'à la fin de leurs jours (voir par exemple Romiti et Rossi, 2012).

L'Annexe 2.A1 présente, à partir de données de l'étude LWS, un exemple de calcul des rentes faisant appel à plusieurs méthodes classiques, telles que l'analyse actuarielle et l'analyse de la distribution des revenus, pour transformer un stock de patrimoine en flux de revenu réguliers versés jusqu'à la fin de la vie. Il ressort de l'analyse que les flux de revenu résultant de la conversion du patrimoine financier sont généralement plus faibles que ceux obtenus en convertissant le patrimoine immobilier. Dans les 11 pays de l'OCDE sur lesquels portent l'étude LWS, la conversion du patrimoine financier peut produire un flux de revenu compris entre 68 USD en Finlande et 453 USD aux États-Unis. Toutefois, ces moyennes nationales ne permettent pas de tirer des conclusions très précises, le patrimoine étant très inégalement réparti dans la majorité des pays.

Les valeurs médianes aboutissent cependant à des résultats différents. Dans tous les pays étudiés sauf en Autriche et au Japon, la moitié de la population pourrait convertir son patrimoine financier pour obtenir une rente inférieure à 30 USD. La distribution des rentes est très proche de celle du stock de patrimoine, à savoir que les rentes sont plus élevées pour les personnes appartenant aux quintiles supérieurs.

Coda Moscarola et al. (2012) utilisent une méthode similaire pour calculer les rentes. En retenant un taux d'intérêt de 2.5 %, ils obtiennent des rentes comprises entre 415 EUR en Grèce et environ 4 955 EUR en Suisse pour les personnes de plus de 65 ans qui décident de convertir 70 % de leur patrimoine financier. Les rentes obtenues sont naturellement plus faibles lorsque le patrimoine converti est plus faible et plus élevées si les taux d'intérêt augmentent (graphique 2.25). Malheureusement, il n'existe pas d'estimations cohérentes de la contribution des rentes à la réduction de la pauvreté.

Graphique 2.25. **Rentes obtenues en convertissant différents pourcentages du patrimoine financier total**



Source : Calculs des auteurs d'après les résultats fournis dans Coda Moscarola, F., E. Fornero, A. Romiti, M.C. Rossi and D. Sansone (2012), « Is Housing an Impediment to Consumption Smoothing? », CERP, Italie, à partir des données de la deuxième vague de l'enquête SHARE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968898

Le patrimoine financier étant très inégalement réparti, l'ampleur de la réduction de la pauvreté dépend probablement des caractéristiques des ménages qui détiennent ce patrimoine ainsi que de celles des systèmes de retraite (en d'autres termes, elle varie selon que l'affiliation à un régime privé est facultative ou obligatoire). De surcroît, lorsque le patrimoine financier est concentré au sommet de l'échelle des revenus, le revenu qu'il procure n'a qu'un effet limité en termes de réduction de la pauvreté.

Enfin, le coût des rentes joue un rôle important dans les décisions individuelles relatives à la conversion du patrimoine financier. Par exemple, la durée de versement de la rente a une forte incidence sur son coût. Dans le cas d'une rente temporaire, les versements sont effectués pendant une période définie. À l'inverse, dans le cas d'une rente viagère, la situation socio-économique du bénéficiaire (sexe, situation de famille, santé, etc.) doit être prise en considération. Les rentes viagères se caractérisent par un manque de liquidité et de souplesse et ne permettent pas les legs. Elles sont en outre coûteuses et ne sont intéressantes que pour les individus qui ont une espérance de vie longue après la retraite. De surcroît, l'achat d'une rente viagère donne lieu à des frais très élevés et à des formalités administratives très coûteuses, si bien que ces rentes sont peu intéressantes, voire inabordables pour les groupes à faible revenu.

Services fournis par le secteur public

Dans les pays de l'OCDE, les pouvoirs publics fournissent des services sociaux dans divers domaines, de la santé à l'éducation en passant par le logement social (voir Verbist et al., 2012 ; Verbist et Matsaganis, 2012 ; D'Addio et Cavalleri, 2013). Certains de ces services – soins à domicile, soins en établissement, activités de loisir, services de réadaptation – revêtent une importance particulière pour les personnes âgées et peuvent représenter un coût non négligeable s'ils doivent être achetés dans le secteur privé.

L'offre de services de prise en charge des personnes âgées augmente mais reste limitée

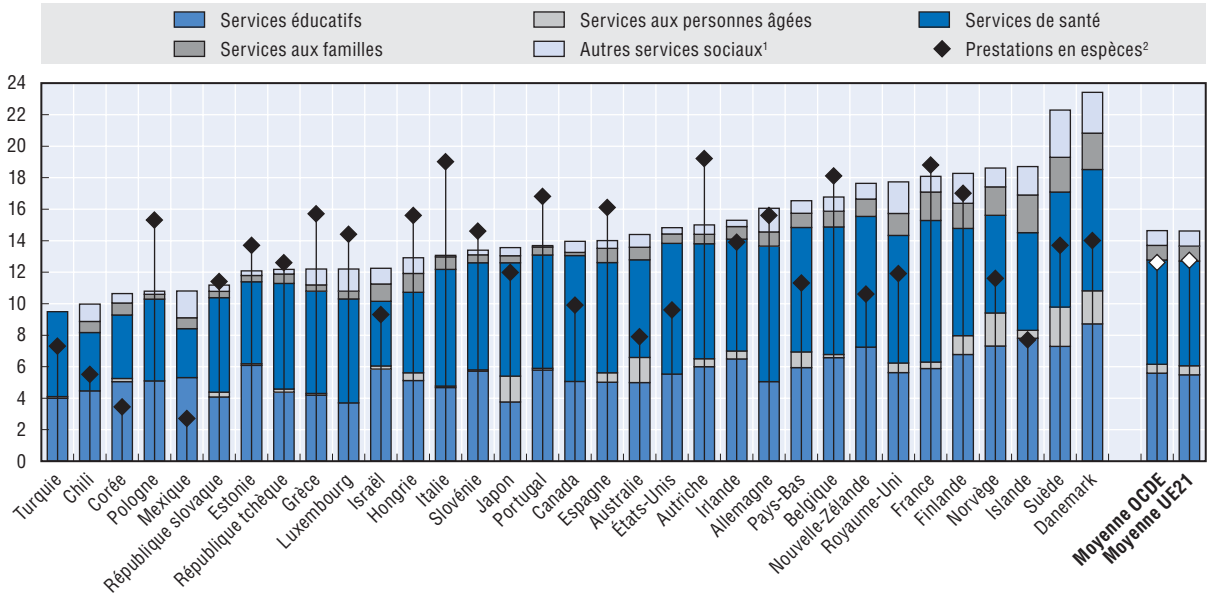
Dans certains pays, les personnes âgées bénéficient également d'autres services tels que la gratuité des transports en commun, la gratuité de la redevance audiovisuelle, une aide au paiement des factures d'électricité et de gaz. En Irlande par exemple, le *Household Benefits Package* est accessible aux personnes âgées de 65 à 69 ans sous condition de ressources et à toutes les personnes de 70 ans ou plus. En Australie, les personnes âgées ont accès à de nombreux programmes publics mis en place au niveau du gouvernement fédéral, des États et territoires et à l'échelon local. L'offre de services est particulièrement riche pour les personnes très âgées – entre 75 et 80 ans.

Dans la zone OCDE, les dépenses au titre des services fournis par le secteur public à l'ensemble de la population se sont élevées à 14.6 % du PIB en 2009, soit un niveau légèrement supérieur à la valeur des transferts monétaires correspondants (12.6 %). Le Mexique, le Chili, la Corée, l'Islande et l'Australie consacrent un budget beaucoup plus élevé aux services qu'aux transferts monétaires. En revanche, beaucoup de pays de l'Union européenne – en particulier l'Autriche, l'Italie, la Pologne et la Grèce – privilégient dans une large mesure les transferts monétaires (graphique 2.26).

Ces dernières années, les prestations en nature ont progressé davantage que les transferts monétaires. Entre 2000 et 2009, au sein de la zone OCDE, les dépenses au titre des prestations en nature[37] ont augmenté de 2.5 points de pourcentage du PIB, contre 1.5 pour les transferts monétaires[38]. Les tendances observées varient cependant selon les pays. Par exemple, la part relative des services publics a fortement progressé au Chili, en Australie,

Graphique 2.26. **Dépenses publiques brutes par type de prestation en nature et en espèces, population totale, 2009**

En pourcentage du PIB



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant de leurs dépenses totales au titre de l'ensemble des services sociaux. Pour la Grèce, le Luxembourg et la Turquie, les données relatives aux services éducatifs se rapportent à 2005.

1. Le poste « Autres services sociaux » inclut les services au titre de la survie, les services aux personnes handicapées, aux chômeurs, les services d'aide sociale et de logement, même si les dépenses au titre du logement social ne sont pas incluses.
2. Le poste « prestations en espèces » comprend les transferts aux personnes âgées, les prestations de survie, les prestations en faveur des personnes handicapées, des familles et des chômeurs, ainsi que les prestations d'aide sociale.

Source : Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales ; Base de données de l'OCDE sur l'éducation.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968917

en Slovénie, en Nouvelle-Zélande et aux Pays-Bas, tandis que celle des prestations en espèces a davantage augmenté au Mexique, en Islande, en Irlande et au Portugal.

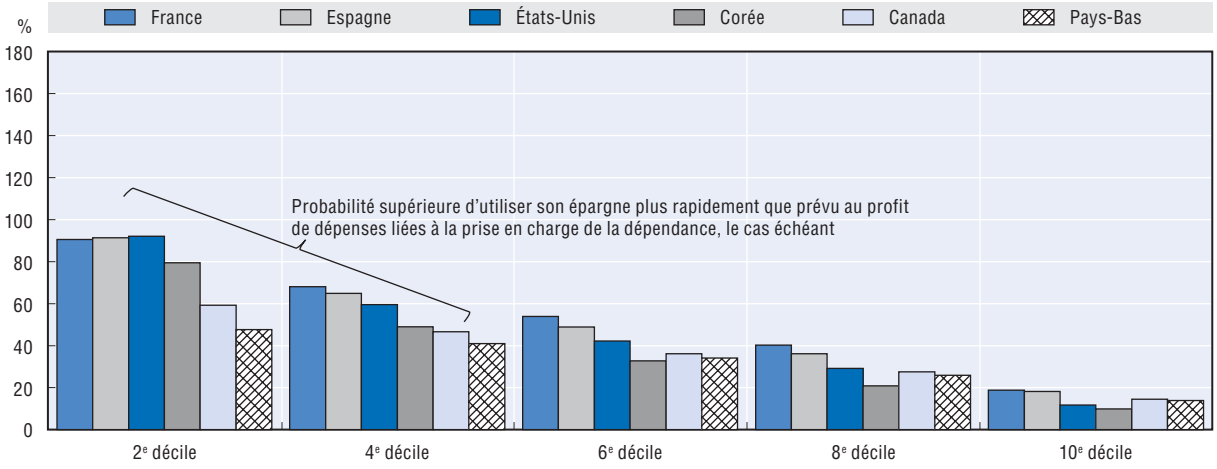
Ce sont les services éducatifs et de soins de santé qui représentent la plus forte part des dépenses publiques au titre des prestations sociales en nature : en 2009, l'éducation représentait 5.8 % du PIB et la santé 6.6 %. Les services de prise en charge des personnes âgées ne représentent pour l'heure qu'une part marginale – 0.6 % du PIB en moyenne –, même si ces services se sont davantage développés au Japon, en Australie, dans les pays d'Europe du Nord et aux Pays-Bas. Toutefois, selon de récentes projections de la Commission européenne (2012), les dépenses au titre de la prise en charge des personnes âgées sont appelées à doubler – voire à tripler – à l'horizon 2060 au sein de l'Union européenne à mesure du vieillissement de la population. Cette hausse sera supérieure à 3 points de pourcentage du PIB au Danemark, en Norvège et aux Pays-Bas.

Le coût des soins et de la prise en charge des personnes âgées

Le coût des soins de longue durée peut être lourd de conséquences sur l'adéquation du revenu des retraités (OCDE, 2011 ; OCDE, 2014b). Le rapport publié en 2011 par l'OCDE sous le titre *Besoin d'aide ? La prestation de services et le financement de la dépendance* montre que le coût associé à un besoin de prise en charge faible (10 heures par semaine) peut atteindre un niveau très élevé pour les personnes âgées (65 ans et plus) et représenter plus de 60 % de leur revenu disponible jusqu'au quatrième décile (graphique 2.27). Lorsque les besoins sont élevés (25 heures par semaine), ce coût peut être supérieur à 60 % du revenu

Graphique 2.27. **Coût associé à un (faible) besoin de prise en charge à partir de 65 ans**

Part du revenu disponible corrigé pour les personnes de 65 ans et plus dans différents déciles de revenu, milieu des années 2000



Note : Le besoin de soins est défini comme faible s'il est de 43.33 heures de soins par mois au tarif horaire en vigueur, hors aides publiques dans chacun des pays.

Source : OCDE (2011), *Besoin d'aide ? La prestation de services et le financement de la dépendance*, Éditions OCDE, *www.oecd.org/health/longtermcare/helpwanted* ; OCDE (2014), *Women and Pensions*, Éditions OCDE, à *paraître*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968936

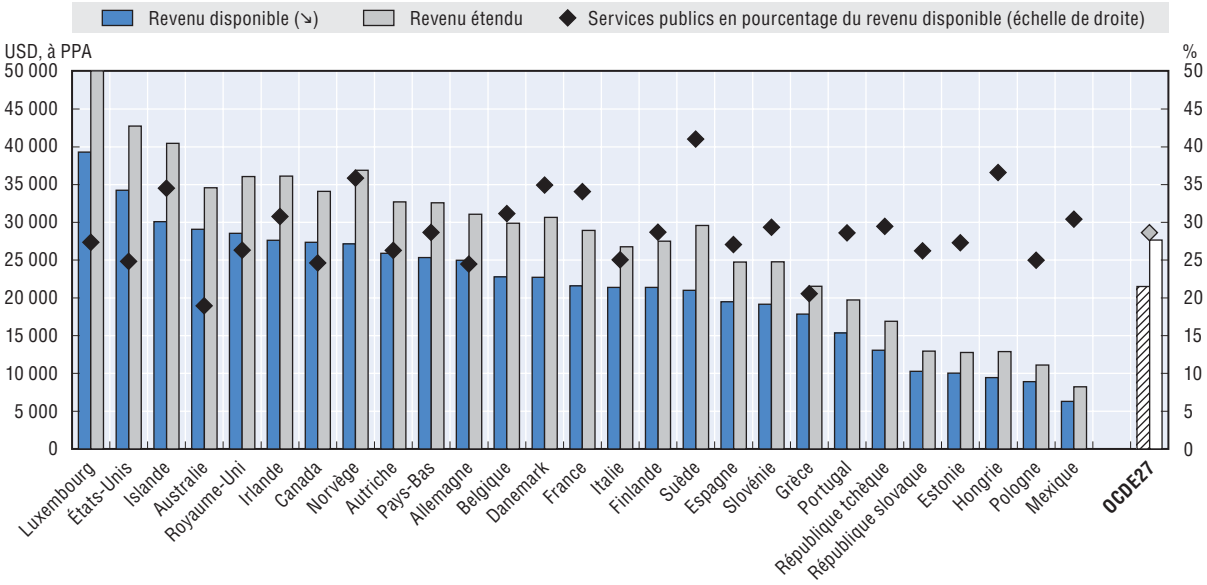
disponible jusqu'au huitième décile (OCDE, 2011c). Les femmes, qui ont une espérance de vie plus longue, perçoivent des retraites moins élevées et ont un patrimoine plus faible, sont particulièrement exposées au risque de pauvreté lorsqu'elles commencent à avoir besoin d'une prise en charge de longue durée (OCDE, 2014b).

Selon les estimations de l'OCDE, la part, en équivalent plein-temps, du personnel infirmier et des auxiliaires de vie – qui représentent actuellement entre 1 et 2 % de la population active – pourrait plus que doubler à l'horizon 2050. Près des deux tiers des aidants familiaux sont des femmes qui renoncent à des périodes d'activité rémunérée pour s'occuper d'un proche. Dans certains pays, elles assument même une prise en charge intensive (plus de 20 heures par semaine). Dans les pays d'Europe du Sud, en République tchèque et en Pologne, plus de 30 % des aidants familiaux assurent une prise en charge intensive, et cette proportion est encore plus forte en Espagne (supérieure à 50 %) et en Corée (supérieure à 60 %). Si la prise en charge fournie peut réduire le risque de pauvreté auquel sont exposées les personnes âgées, elle peut être préjudiciable au montant de la future retraite des aidants, du fait qu'ils sont, dans leur grande majorité, insuffisamment couverts par les systèmes de retraite.

Les services publics améliorent l'adéquation du revenu des retraités

Au total et pour l'ensemble de la population, les services fournis dans les domaines de l'éducation, de la santé, de la garde des enfants, de la prise en charge des personnes âgées et du logement social accroissent le revenu des ménages de 28.8 % en moyenne dans 27 pays de l'OCDE. C'est en Suède que cette contribution est la plus forte (41 %) et en Australie qu'elle est la plus faible (19 %) (graphique 2.28). Les services de santé, en particulier, entraînent une hausse du revenu de 14 % en moyenne. Cette hausse est forte en France (17.9 %) et en Suède (17.2 %), et nettement plus faible aux Pays-Bas (10.9 %). En revanche, dans tous les pays, les services de prise en charge des personnes âgées ne représentent encore qu'une faible part des dépenses publiques, si bien que leur contribution potentielle à l'amélioration du revenu demeure faible, à 1.8 %, même si elle s'établit à environ 5 % en Suède, aux Pays-Bas et en Norvège.

Graphique 2.28. **Contribution des services publics au revenu des ménages, population totale, 2007**



Note : Les données relatives au revenu sont corrigées de l'inflation pour tous les pays (lorsqu'elles se rapportent à une année autre que 2007), puis converties en dollars des États-Unis sur la base des PPA de la consommation effective en 2007. Ce taux de change exprime le prix d'un panier type de biens et services acquis sur le marché ou fourni gratuitement (ou à un prix subventionné) par le secteur public dans différents pays.

Source : Verbist, G., M. Förster et M. Vaalavuo (2012), « The Impact of Publicly Provided Services on the Distribution of Resources: Review of New Results and Methods », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales*, n° 130, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/5k9h363c5szq-en*.

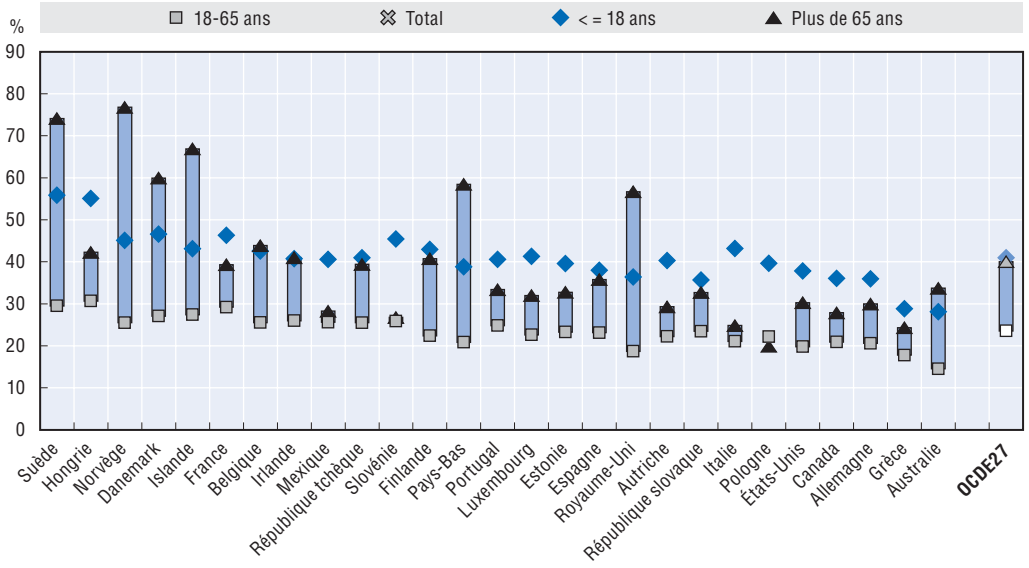
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968955

En outre, d'après le graphique 2.29, il est possible que les services publics profitent davantage à la population âgée qu'à la population d'âge actif, le revenu étendu des personnes âgées étant composé à 40 % environ de services publics en nature, contre 24 % pour la population d'âge actif. De surcroît, dans certains pays, la part des services publics dans le revenu des personnes âgées est nettement plus importante, dépassant 70 % en Suède et en Norvège et 60 % en Islande et au Danemark.

Les services publics, en particulier ceux fournis dans les domaines de la santé et de la prise en charge des personnes âgées, contribuent fortement à accroître le revenu des ménages situés dans la partie inférieure de l'échelle des revenus. Verbist et al. (2012) constatent que la valeur totale des services représente en moyenne 76 % du revenu disponible des ménages du quintile inférieur, contre seulement 14 % du revenu des personnes du quintile supérieur (graphique 2.30).

Verbist et al. (2012), s'intéressant plus particulièrement aux soins de longue durée, soulignent que ces services jouent un rôle redistributif en ce sens qu'ils profitent davantage aux ménages situés dans la partie inférieure de l'échelle des revenus (graphique 2.31). Dans les pays d'Europe du Nord par exemple, les personnes qui appartiennent au quintile inférieur bénéficient de 40 % à 50 % des soins de longue durée et dans les 14 pays représentés sur le graphique 2.31, les prestations en nature de soins de longue durée améliorent de plus de 30 % le revenu des ménages du quintile inférieur et de moins de 20 % le revenu des ménages du quintile supérieur (Verbist et al., 2012).

Graphique 2.29. **Contribution des services publics au revenu selon l'âge, 2007**

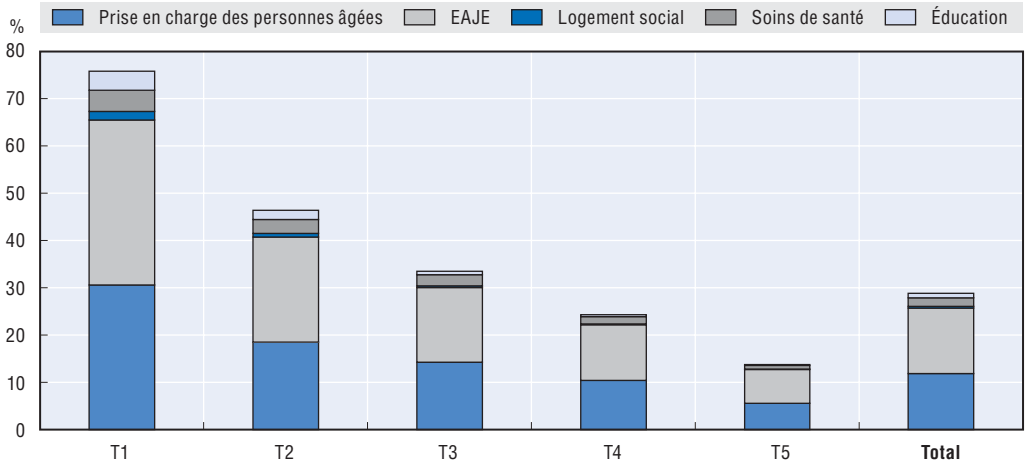


Note : Pour tous les pays, les données relatives au revenu correspondent au revenu disponible net équivalent par habitant au sein de la population de 65 ans ou plus. L'échelle d'équivalence utilisée est celle qui repose sur la racine carrée de la taille du ménage. Les données relatives au revenu sont issues de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus* et se rapportent au milieu des années 2000. Le revenu est corrigé de l'inflation et converti en dollars des États-Unis à l'aide des PPA applicables.

Source : Verbist, G., M. Förster et M. Vaalavuo (2012), « The Impact of Publicly Provided Services on the Distribution of Resources: Review of New Results and Methods », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales*, n° 130, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/5k9h363c5szq-en* et *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968974

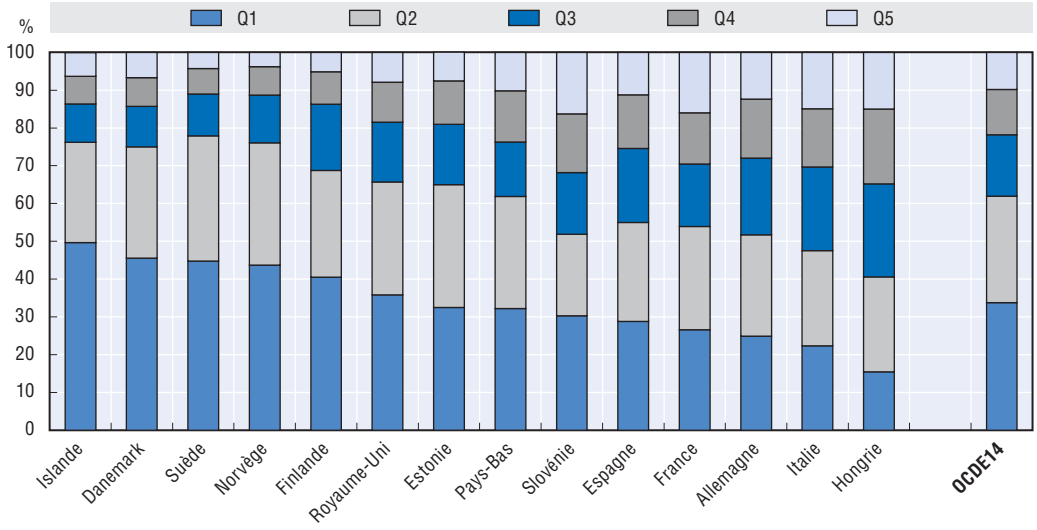
Graphique 2.30. **Impact des services en nature sur le revenu disponible dans les différents quintiles de revenu, population totale, 2007**



Source : Verbist, G., M. Förster et M. Vaalavuo (2012), « The Impact of Publicly Provided Services on the Distribution of Resources: Review of New Results and Methods », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales*, n° 130, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/5k9h363c5szq-en*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968993

Graphique 2.31. **Répartition des prestations en nature de soins de longue durée entre les différents quintiles**



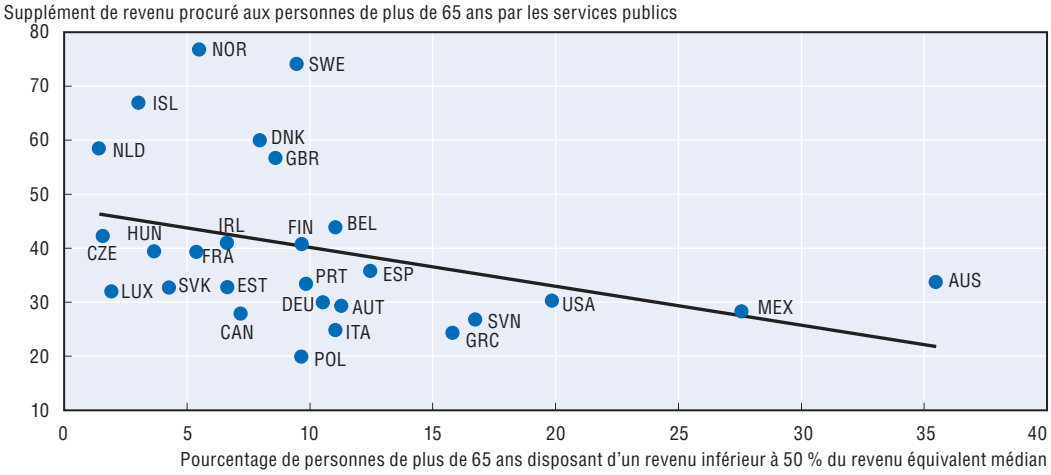
Source : Verbist, G., M. Förster et M. Vaalavuo (2012), « The Impact of Publicly Provided Services on the Distribution of Resources: Review of New Results and Methods », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales*, n° 130, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/5k9h363c5szq-en*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969012

Les services fournis par le secteur public permettent une réduction de la pauvreté au sein de la population totale de 46 % en moyenne si l'on retient un seuil de pauvreté variable. Comme le montre le graphique 2.31, ils font passer le taux de pauvreté moyen des 14 pays de l'OCDE considérés de 10 % à 6 %. C'est en Irlande, en Belgique et au Royaume-Uni que cette réduction est la plus forte (s'établissant à 60 % environ) et en Estonie et en Suède qu'elle est la plus faible (27 %). Les taux de pauvreté sont compris entre 6 % et 18 % lorsqu'ils sont calculés sans prise en compte des services publics dans le revenu disponible et entre 3 % et 10 % seulement lorsque les services publics sont pris en compte[39]. Les résultats révèlent également que les services publics contribuent aussi fortement à permettre aux personnes âgées de disposer d'un revenu suffisant pendant leur retraite. De surcroît, le graphique 2.32 montre que le taux de pauvreté des personnes âgées est plus faible dans les pays où les services publics contribuent le plus à améliorer le revenu.

Il est important, pour obtenir une évaluation juste et complète de l'adéquation des revenus des retraités, d'élargir le concept de revenu en y intégrant les services fournis par le secteur public. Au sein de la zone OCDE, la part relative des transferts monétaires et des services en nature varie selon les pays. Dans certains pays, les services en nature occupent une plus large place et leur prise en compte se traduit par une hausse sensible du revenu de leurs bénéficiaires. Comme l'a montré l'analyse, ils jouent un rôle capital dans le bien-être des personnes âgées et devraient faire partie intégrante des différentes composantes de l'ensemble des revenus dont disposent les retraités.

Graphique 2.32. **Les prestations en nature améliorent le revenu des personnes âgées et réduisent les taux de pauvreté, 2007**



Source : Calculs des auteurs d'après des données de Verbist, G., M. Förster et M. Vaalavuo (2012), « The Impact of Publicly Provided Services on the Distribution of Resources: Review of New Results and Methods », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales*, n° 130, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/5k9h363c5szq-en*, et des données issues du questionnaire de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969031

Résumé et conclusions

Dans le présent chapitre, on a analysé le revenu des retraités sans se limiter aux droits à la retraite de la génération déjà à la retraite et des futurs retraités. Le niveau de vie des retraités étant influencé par divers autres facteurs, l'analyse tient en effet compte de l'incidence du patrimoine immobilier, du patrimoine financier et des services fournis par le secteur public sur l'adéquation du revenu des personnes âgées.

La multiplicité des sources de revenu des retraités

En règle générale, dans les pays de l'OCDE, le niveau de vie moyen, en termes financiers, des personnes âgées de plus de 65 ans est désormais élevé. La population âgée a un revenu disponible égal à environ 86 % de celui de la population en général, compris entre près de 100 % de ce revenu au Luxembourg et en France et un peu moins de 75 % en Australie, au Danemark et en Estonie.

Dans les pays de l'OCDE, les retraités tirent leur revenu de différentes sources, très variables d'un pays à l'autre. Dans certains pays, par exemple en France, en Hongrie et en Autriche, les transferts publics constituent l'essentiel de ce revenu, tandis que dans d'autres, les revenus du capital – en particulier sous forme de régimes de retraité privés – jouent un rôle important. Tel est par exemple le cas au Canada, en Israël et aux Pays-Bas. Dans d'autres pays encore, par exemple au Chili, au Japon, en Corée et au Mexique, beaucoup de personnes âgées travaillent et se procurent une part importante de leur revenu sur le marché du travail. Ailleurs cependant, les retraités à faible revenu dépendent quasi exclusivement des retraites publiques et autres transferts de revenu.

Réduction du taux de pauvreté des personnes âgées : un succès à mettre au crédit de l'action publique

La diminution de la pauvreté parmi les personnes âgées observée au fil des décennies constitue l'un des plus grands succès à porter au crédit des politiques sociales conduites

dans les pays de l'OCDE. En 2010, le taux de pauvreté des personnes âgées s'établissait à 12.8 % en moyenne dans les pays de l'OCDE, s'inscrivant ainsi en baisse, malgré la Grande Récession, par rapport aux 15.1 % enregistrés en 2007. Le Canada, la Pologne et la Turquie sont les seuls pays dans lesquels ce taux ait augmenté au cours de cette période. Dans nombre de pays, les générations plus jeunes sont désormais davantage exposées que les personnes âgées à un risque de pauvreté. La faible proportion de personnes âgées bénéficiant des prestations du filet de protection sociale dans les pays de l'OCDE témoigne également du faible niveau de ce taux de pauvreté.

Il n'en reste pas moins que pour diverses raisons, par exemple la peur de la stigmatisation ou le manque d'informations sur leurs droits, les personnes qui pourraient prétendre à ces prestations de dernier recours ne font pas toutes valoir leurs droits. Il existe donc, dans une certaine mesure, une pauvreté des personnes âgées cachée.

La propriété du logement : un actif patrimonial pour les retraités

Dans le présent chapitre on a tenté de brosser un tableau plus complet des besoins des retraités en examinant d'autres facteurs jouant un rôle dans le niveau de vie, en l'occurrence le patrimoine immobilier, le patrimoine financier et l'accès aux services publics, par exemple dans le domaine de la santé et des soins de longue durée. À noter toutefois que le manque de données comparables à l'échelle internationale fait obstacle à toute évaluation exhaustive. Cette réserve étant faite, il est néanmoins permis d'avancer à l'issue de l'analyse que la propriété du logement peut fortement contribuer au niveau de vie des retraités – qui ont l'avantage de vivre dans un logement qui leur appartient et peuvent, si nécessaire, convertir leur patrimoine immobilier en revenu en le vendant ou en le louant ou encore à travers des systèmes de prêt viager hypothécaire.

La propriété du logement augmente avec l'âge : en moyenne, 77 % des personnes âgées de plus de 55 ans sont propriétaires, contre 60 % des moins de 45 ans. Néanmoins, la mesure dans laquelle les retraités ont, ou non, fini de rembourser leur emprunt immobilier varie considérablement d'un pays à l'autre. En Europe, plus d'un propriétaire sur cinq rembourse encore un emprunt immobilier. En Suisse, seulement 40 % des propriétaires âgés sont propriétaires à part entière, contre plus de 90 % en Hongrie et en République slovaque et environ 80 % en Australie, au Chili et aux États-Unis.

Dans les pays européens, les propriétaires sont plus nombreux dans les tranches de revenu supérieures, mais près de 70 % des 10 % de retraités les plus pauvres sont propriétaires. Au Canada, plus de 90 % des personnes de plus de 70 ans appartenant au décile supérieur possèdent leur résidence principale. En réalité, l'encours des emprunts immobiliers restant dû est plus élevé parmi les retraités aisés que parmi les retraités modestes et concerne une plus forte proportion d'entre eux.

La prise en compte de loyers imputés se traduit par une hausse du revenu et un recul de la pauvreté

L'avantage financier dont bénéficient les propriétaires du fait qu'ils vivent dans un logement qui leur appartient est connu sous le nom de « loyer imputé ». Les pays n'utilisent pas tous les mêmes méthodes pour le calculer, ce qui rend les comparaisons internationales difficiles. Néanmoins, ajouter un loyer imputé au revenu disponible des personnes âgées se traduit par une hausse de ce revenu de 18 % en moyenne dans les pays pour lesquels des données sont disponibles. C'est en Espagne que le patrimoine immobilier contribue le plus à accroître le revenu disponible, majorant le revenu de 29 %.

La prise en compte d'un loyer imputé se traduit également par un recul du taux de pauvreté des personnes âgées. Ainsi, dans certains pays de l'OCDE, ce recul est de 7 points de pourcentage lorsque le taux de pauvreté est calculé sur la base d'un seuil de pauvreté fixe égal à 50 % du revenu disponible équivalent médian. Le taux de pauvreté diminue également – de 3.5 % – lorsque l'on retient un seuil de pauvreté variable reposant sur un revenu médian incluant le loyer imputé. Une fois de plus, on ne dispose de données que pour quelques pays, si bien qu'il est impossible d'effectuer des comparaisons entre tous les pays de l'OCDE.

Le patrimoine immobilier peut également procurer un revenu régulier pendant la retraite à travers le recours à des mécanismes de prêt viager hypothécaire. Ces dispositifs ne sont cependant pas encore très répandus, et même dans les seuls pays où ils sont réellement utilisés – l'Australie, le Royaume-Uni et les États-Unis –, ils le sont avec parcimonie. Ils sont pour l'heure relativement rares en Europe mais devraient être davantage utilisés à l'avenir, en particulier pour financer les besoins de soins de longue durée.

Bien que le patrimoine immobilier puisse sensiblement améliorer le niveau de vie des retraités, le fait de posséder sa résidence principale ne signifie pas nécessairement que l'on ait moins besoin de ressources pendant la retraite. Premièrement, le logement n'est pas seulement un actif : c'est aussi un bien de consommation. Les propriétaires doivent dépenser de l'argent pour l'entretenir et ces dépenses devraient être prises en compte dans le calcul de leur revenu. Deuxièmement, la valeur des biens immobiliers fluctue selon les périodes et les lieux, alors que le vieillissement démographique va entraîner d'importantes mutations économiques et sociales qui seront sources d'une très forte incertitude en ce qui concerne la planification de la retraite. Troisièmement, le patrimoine immobilier des retraités modestes a, selon toute vraisemblance, beaucoup moins de valeur que celui des retraités les plus aisés. Par conséquent, la question de savoir s'il est envisageable de convertir le patrimoine immobilier en un flux de revenu régulier dépend très probablement de la place qu'occupe le propriétaire concerné dans l'échelle des revenus.

Le manque de données fait obstacle à l'analyse de la contribution du patrimoine au revenu des retraités

Le problème du manque de données cohérentes se pose particulièrement en ce qui concerne le patrimoine financier des personnes âgées. Il existe en effet peu de données récentes comparables à l'échelle internationale sur laquelle faire reposer l'analyse. Dans ce chapitre, on constate, à partir des données qui existent, que le patrimoine des personnes âgées est très inégalement réparti et qu'il existe, au sein de la population de plus de 65 ans, un écart important entre hommes et femmes au détriment des femmes. De ce fait, la possibilité de puiser dans son patrimoine financier pour améliorer son revenu est limitée. Cette possibilité s'offre plus vraisemblablement aux retraités aisés, qui ne constituent cependant pas la catégorie de retraités dont l'adéquation du revenu et du niveau de vie préoccupe les pouvoirs publics.

Le patrimoine immobilier et financier complète les retraites servies par les régimes publics. Ils ne constituent pas des sources de revenu susceptibles de remplacer une pension de retraite. Il existe un besoin criant de données se prêtant mieux aux comparaisons internationales, de nature à permettre d'analyser plus précisément la contribution potentielle du patrimoine immobilier et financier à l'adéquation du revenu des retraités.

Services publics : une source d'amélioration du revenu

Les services fournis par le secteur public peuvent améliorer considérablement le revenu des retraités. Il en va particulièrement ainsi des soins de santé et de longue durée, même si les pays fournissent parfois d'autres services, tels que la gratuité des transports, la gratuité de la redevance audiovisuelle et l'accès gratuit à des activités culturelles et sociales. Les services en nature fournis par le secteur public améliorent la retraite : ils majorent le revenu des retraités de 40 % en moyenne, alors que cette majoration n'est que de 24 % pour la population d'âge actif. Dans certains pays d'Europe du Nord, la part des services dans le revenu disponible des personnes âgées atteint 70 %. L'analyse présentée dans ce chapitre montre également que les services profitent beaucoup plus aux retraités les plus modestes qu'aux ménages âgés les plus aisés.

Les services en nature fournis par le secteur public permettent un recul de la pauvreté de 46 % en moyenne au sein de la population totale et la pauvreté parmi les personnes âgées est plus faible dans les pays où l'offre de services publics est généreuse. Cependant, la contribution des soins de longue durée, qui s'adressent par définition aux personnes âgées, demeure faible. Pour l'heure, rares sont les pays qui consacrent un budget important à ces services, même si cette situation est appelée à évoluer à l'avenir. L'aide du secteur public est appelée à jouer un rôle de plus en plus important dans la prévention de la pauvreté parmi les personnes âgées qui ont besoin de soins de santé et de longue durée.

Quelles perspectives pour les retraites

De nombreux autres facteurs exerçant une influence sur le revenu des retraités n'ont pas été analysés en détail ici mais font actuellement l'objet de travaux de l'OCDE. Les retraites publiques étant appelées à continuer de constituer l'essentiel du revenu des retraités dans la plupart des pays de l'OCDE, il est indispensable que la population continue de cotiser pour acquérir des droits à la retraite et bénéficier d'une couverture.

L'analyse des réformes des systèmes de retraite effectuée par l'OCDE et présentée dans le chapitre précédent révèle qu'à l'avenir, les droits seront en général plus faibles, et que tous les pays ne sont pas dotés d'une protection pour les actifs à faible revenu. Les personnes ne justifiant pas d'une carrière d'assurance complète auront des difficultés à obtenir une retraite publique convenable. Ils auront les mêmes difficultés s'agissant des régimes de retraite privés, voire des difficultés plus grandes encore dans la mesure où il est rare que ces régimes soient redistributifs. À cela s'ajoute que dans certains pays, le taux de couverture du système de retraite au sens large continue de constituer un problème : ainsi, au Chili, en Turquie et au Mexique et dans de nombreuses économies émergentes, le taux de couverture reste faible du fait de l'ampleur du secteur informel.

Ces défis qui se posent aux pouvoirs publics n'ont pas été abordés ici, mais sont analysés en détail dans la publication de l'OCDE intitulée *OECD Pensions Outlook*.

Notes

1. Voir, par exemple, Commission européenne (2012a) et Whitehouse et al. (2011).
2. Ces indicateurs sont publiés par Eurostat et par l'OCDE. Voir, par exemple, OCDE (2008) et OCDE (2009, 2011a, 2011b).
3. Les données administratives permettent surtout de calculer les taux de remplacement courants, qui donnent des informations sur ce que le système de retraite verse effectivement à la génération actuelle de retraités. Il est également possible de recourir aux taux de remplacement pour évaluer

les futures pensions de retraite en appliquant les règles en vigueur à la date du calcul aux travailleurs qui prendront leur retraite ultérieurement. Cette méthode est au cœur des modèles de retraite de l'OCDE.

4. Haig (1921) et Simons (1938). Goode (1977) avance de manière fort convaincante que von Schanz avait, avant Haig-Simons, établi cette définition en 1896 et préfère parler de la « définition de Schanz-Haig-Simons ».

5. Les revenus exceptionnels proviennent d'événements rares ou inhabituels comme la vente d'éléments de patrimoine, un règlement au titre d'un contrat d'assurance, etc.

6. Une plus-value est latente lorsque la valeur de l'actif augmente. Elle est réalisée lorsque le propriétaire de cet actif vend ce dernier et encaisse la plus-value.

7. Comparant différentes méthodes d'évaluation appliquées à un ensemble de services, Smeeding et Moon (1980) ont constaté que les différences entre la méthode reposant sur le coût de production et des méthodes faisant appel à des indicateurs plus subjectifs comme l'analyse de l'utilité étaient négligeables.

8. Voir le site Internet de l'OCDE intitulé « Penser social : le grand exercice d'arbitrage de l'imposition et des prestations sociales », qui présente des indicateurs sur les salaires et les prestations, *www.oecd.org/fr/els/prestationsetsalaires-indicateursdelocde.htm*.

9. Eurosystème (2009) fournit des données sur la fiscalité immobilière dans les différents pays européens (voir également FHE, 2012). Bien que les informations relatives à la fiscalité des différents types d'actifs soient plus rares, l'Organisation internationale des autorités de contrôle des pensions (OICP) fournit certaines données (OICP, 2008).

10. Les échelles d'équivalence tiennent compte du fait que les besoins d'un ménage n'augmentent pas proportionnellement au nombre de membres qui le composent (adultes ou enfants) (OCDE, 2011b). Il existe diverses méthodes pour déterminer le nombre d'unités de consommation, et bon nombre d'entre elles ont été analysées par Atkinson et al. (1995). Les facteurs généralement pris en compte pour attribuer des valeurs aux unités sont la taille du ménage et l'âge de ses membres (adultes ou enfants). Les échelles les plus communément utilisées sont les suivantes :

    - L'échelle d'équivalence de l'OCDE, qui attribue une valeur de 1 au premier membre du ménage, de 0.7 par adulte supplémentaire et de 0.5 par enfant.
    - L'échelle d'équivalence modifiée de l'OCDE, qui attribue une valeur de 1 au chef de famille, de 0.5 par adulte supplémentaire et de 0.3 par enfant.
    - L'échelle d'équivalence fondée sur la racine carrée, qui divise le revenu du ménage par la racine carrée du nombre de membres qui le composent.

11. Par exemple, au Canada, vivre seul constitue le premier facteur de risque de faiblesse du revenu parmi les personnes âgées, environ 80 % des personnes âgées qui disposent d'un faible revenu vivant seules.

12. Eurostat et l'OCDE n'utilisant ni les mêmes échelles d'équivalence ni les mêmes seuils, leurs indicateurs de pauvreté ne se recoupent pas.

13. Actuellement, la structure de la base de données de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) permet d'évaluer le dénuement matériel sur la base de cinq grands domaines ou catégories : *i)* difficultés financières ; *ii)* difficultés financières liées au logement ; *iii)* (manque forcé de) biens de consommation durables ; *iv)* dénuement en matière de logement ; *v)* environnement du logement. D'autres auteurs font une différence entre une forme « primaire » et une forme « secondaire » de dénuement. De récentes études d'Eurostat, par exemple, tiennent compte des aspects liés au logement et à l'environnement dans l'indicateur primaire (voir Guio et Maquet, 2007).

14. Ce chiffre est probablement plus faible si l'on tient compte de l'ensemble de la population, le pourcentage de 87 % se rapportant uniquement aux personnes qui souscrivent une déclaration de revenu.

15. De récentes estimations de la pauvreté des personnes âgées aux États-Unis établies à l'aide du nouvel indicateur de pauvreté (Supplemental poverty measure ou SPT) aboutissent à un chiffre très proche de celui fourni par l'estimation « traditionnelle », soit 15 % ou 16 % environ. Cependant, le taux de pauvreté par tranche d'âge diffère : le taux de pauvreté des personnes âgées obtenu avec l'indicateur SPT est plus élevé (15 %) que celui obtenu avec l'indicateur habituel (9 %) ; voir le graphique 5 de *www.census.gov/prod/2012pubs/p60-244.pdf*. La principale différence entre l'indicateur officiel et le SPT réside dans le fait que ce dernier tient compte des impôts et de certaines prestations en nature (Short, 2012).

16. Voir également Flores Rodriguez (2009) et Salles et de la Paz López (2008).

17. Aux États-Unis et en Australie, le seuil à partir duquel il y a surcharge des coûts du logement est généralement fixé à 30 % du revenu disponible du ménage.

18. Voir également Moriizumi et Naoi (2012).

19. Par exemple, l'Australian Bureau of Statistics (ABS) fait appel à une régression hédonique pour calculer la valeur de marché de l'équivalent de loyer d'un logement occupé par son propriétaire (ABS, 2008). Les données relatives aux loyers acquittés par les locataires du parc privé sont régressées sur certaines caractéristiques du logement (situation géographique et structure du logement par exemple), puis les estimations obtenues sont utilisées pour attribuer des valeurs imputées à l'équivalent de loyer des logements occupés par leur propriétaire ou autres logement loués à un prix inférieur à celui du marché.

20. Voir également Brown et al. (2010), Milligan (2008), Lafrance et LaRochelle-Côté (2011), Pendakur (1998 et 2001).

21. Il peut s'agir, par exemple, de subventions allouées aux propriétaires occupants pour financer des travaux de rénovation et d'entretien (par exemple pour la réalisation d'économies d'énergie), d'avantages fiscaux consentis sur les intérêts de prêts immobiliers, de prestations en faveur des locataires qui paient un loyer inférieur au prix du marché. Les subventions destinées à encourager la construction de logements pour certaines catégories de la population doivent également être prises en compte.

22. La taille du marché locatif varie selon les pays, de 10 % dans les pays d'Europe de l'Est, en Islande et en Espagne, à près de 40 % en Allemagne.

23. Parmi les autres facteurs d'explication possibles figurent la petite taille du marché locatif ou encore le fait qu'une forte proportion des ménages acquittent un loyer inférieur au prix du marché ou sont logés gratuitement, comme c'est le cas en Pologne et en République tchèque.

24. On peut citer, par exemple : Reifner et al. (2009a et 2009b) et Reifner et al. (2010), qui analysent le marché en Europe ; Ong et al. (2013a et 2013b), qui comparent les dispositifs existant en Autralie, en Finlande, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et aux États-Unis ; Coda Moscarola et al. (2012), qui effectuent une comparaison entre l'Australie, l'Italie, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et les États-Unis ; et Davey (2007), qui compare les dispositifs en place au Royaume-Uni et en Nouvelle-Zélande. Voir également Rossi et Sansone (2013) et Mitchell et Piggot (2003).

25. Ong et al. (2013a et 2013b) parlent de dispositifs de prélèvement sur le patrimoine immobilier.

26. Voir également Reifner et al. (2010).

27. Les résultats semblent également indiquer que l'une des raisons pour lesquelles le logement contribue sensiblement à améliorer le revenu en Italie tient au fait que de nombreux ménages à faible revenu sont propriétaires de leur résidence principale. Par exemple, selon l'Agenzia delle Entrate, l'administration fiscale italienne, 71 % des propriétaires occupants déclarent des revenus inférieurs à 26 000 EUR et représentent 79 % des contribuables. En outre, un quart des personnes qui déclarent un revenu inférieur à 10 000 EUR sont propriétaires occupants (Agenzia delle entrate, 2012).

28. Comme le relèvent les auteurs, la valeur nette actuelle d'un logement dépend du taux d'intérêt et de l'espérance de vie. À l'évidence, pour des raisons purement algébriques, elle est élevée lorsque l'espérance de vie est courte et le taux d'intérêt faible. Un taux d'intérêt de 8 %, ramènerait à 34 843 EUR la valeur nette actuelle du même logement pour le même individu de 65 ans et un taux de 10 % la ramènerait à 24 835 EUR en moyenne.

29. Pour des raisons d'échelle, la Suisse n'apparaît pas sur le graphique 2.18 : c'est le pays où la valeur du patrimoine immobilier est la plus élevée, à plus de 870 000 EUR. De même, les rentes sont élevées – plus de 23 000 EUR lorsque le taux d'intérêt est égal à 6 % et 15 000 EUR lorsqu'il est de 10 %.

30. Le taux de pauvreté est défini en fonction du seuil de pauvreté retenu par Eurostat en 2005.

31. Supposons par exemple que la valeur acquise moyenne du patrimoine immobilier des plus de 65 ans entre 2004 et 2006 s'établisse à 146 000 EUR environ. Si l'on retient une espérance de vie à 65 ans de 18.8 ans (conformément aux calculs d'Eurostat) et un taux d'intérêt annuel de 6 %, la valeur nette actuelle du logement s'établit à 49 250 EUR. Si le taux d'intérêt net est de 8 %, la valeur nette actuelle pour le même individu de 65 ans diminue pour s'établir à 34 843 EUR, et s'il est de 10 %, elle diminue jusqu'à 24 835 EUR. Par ailleurs, pour prendre en compte les préférences des bailleurs de fonds, les auteurs ajoutent 5 ans à l'espérance de vie des emprunteurs. Par

conséquent, un emprunteur dont le logement a une valeur de 100 000 EUR et dont l'espérance de vie est de 12 ans obtiendrait une rente de 3 544 EUR au lieu de la rente de 5 928 EUR obtenue lorsque le taux d'intérêt est de 6 %. Les rentes sont calculées à l'aide de la formule suivante :

$$Rente = Valeur\ du\ logement * \frac{r}{(1+r)^{espérance\ de\ vie+5} - 1}$$

où r est le taux d'intérêt appliqué et où l'espérance de vie est celle du membre le plus jeune du couple.

32. Le traitement fiscal du patrimoine est une question qui sort du champ couvert par le présent rapport, même s'il peut exercer une forte influence sur les choix d'investissement. Schématiquement, il existe trois grands types d'impôt sur le patrimoine : 1) un impôt sur la valeur nette du patrimoine ; 2) un impôt sur les transferts de capitaux (droits de succession, impôt sur les donations) ; 3) un impôt sur les plus-values. Il existe de nombreux impôts de ce type dans les pays de l'OCDE, européens ou non, même si les recettes fiscales qui en résultent sont relativement modestes. Selon OCDE (2011d), en 2010, ils ont été à l'origine de 1 % des recettes fiscales. L'impôt sur le patrimoine le plus courant demeure l'impôt sur les plus-values, les deux autres types d'impôt n'étant pas utilisés aussi largement qu'on pourrait s'y attendre. En réalité, la plupart des pays de l'OCDE renoncent progressivement à imposer le patrimoine. Comme le souligne le Center on Household Assets and Savings Management (CHASM, 2013), alors que la moitié des pays de l'OCDE appliquaient un impôt sur le patrimoine en 1990, dix ans plus tard, seulement un tiers des pays le faisaient et en 2010, ils n'étaient plus que trois (France, Norvège et Suisse). Toutefois, la crise a conduit de nombreux pays à réintroduire un impôt sur le patrimoine, fût-ce transitoirement (par exemple l'Islande et l'Espagne). Voir également Institute for Fiscal Studies (IFS, 2011).

33. Les données de la LWS proviennent d'enquêtes conduites au cours des années suivantes : Autriche, 2004 ; Canada, 1999 ; Finlande, 1998 ; Allemagne, 2006 ; Italie, 2004 ; Japon, 2003 ; Luxembourg, 2007 ; Norvège, 2002 ; Suède, 2002 ; Royaume-Uni, 2000 ; États-Unis, 2000.

34. Enfin, certaines analyses reposent sur les deux premières vagues de l'enquête SHARE (Coda Moscarola et al., 2012 et 2013).

35. L'enquête HFCS fournit des données comparables sur le patrimoine des ménages et individus dans 15 pays européens de la zone euro, dont ceux étudiés ici, à savoir l'Autriche, la Belgique, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, la République slovaque, la Slovénie et l'Espagne. L'enquête recueille également les caractéristiques démographiques et socio-économiques des personnes interrogées, caractéristiques qui peuvent être utiles à l'analyse du patrimoine. Voir Enquête de l'Eurosystème sur les finances et la consommation des ménages (2009, 2011, 2013a, 2013b).

36. L'écart est égal à : 1- (patrimoine moyen des femmes/patrimoine moyen des hommes).

37. La définition des prestations en nature englobe les services aux personnes âgées, aux familles et aux personnes handicapées, les soins de santé, les services éducatifs, les services de logement et les soins de longue durée.

38. Les prestations en espèces englobent les pensions de vieillesse, les prestations de survie et d'invalidité, les allocations familiales, les indemnités de chômage et autres transferts monétaires.

39. D'après de récentes estimations réalisées par le GAO (2011) à partir des suppléments économique et social annuels de la Current Population Survey, la prise en compte, dans le calcul du taux de pauvreté de la population de 65 ans et plus, de la part du coût des soins laissée à la charge des patients multiplie ce taux de pauvreté par près de deux aux États-Unis, le faisant passer de 9 % d'après l'indicateur officiel à 17 % lorsque l'on tient compte de ces frais.

Bibliographie

Agenzia delle Entrate (2012), *Gli Immobili in Italia*, chapitre 3, Dipartimento delle Finanze e dall'Agenzia del Territorio.

Andrews, D. et A. Caldera Sánchez (2011), « Drivers of Homeownership Rates in Selected OECD Countries », *Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE,* n° 849, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5kgg9mcwc7jf-en*.

Andrews D., A. Caldera Sánchez et Å. Johansson (2011), « Housing Markets and Structural Policies in OECD Countries », *Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE,* n° 836, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/5kgk8t2k9vf3-en*.

Antolin P., S. Payet et J. Yermo (2012), « Coverage of Private Pension Systems: Evidence and Policy Options », *Document de travail de l'OCDE sur les finances, l'assurance et les pensions privées,* n° 20, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/5k94d6gh2w6c-en*.

Atkinson, A.B. (1987), « On the Measurement of Poverty », *Econometrica*, vol. 55, pp. 749-764.

Atkinson, A.B., L. Rainwater et T.M. Smeeding (1995), *La distribution des revenus dans les pays de l'OCDE*, études de politique sociale de l'OCDE, n° 18, Éditions OCDE.

Atkinson, T., B. Cantillon, E. Marlier et B. Nolan (2002), *Social Indicators. The EU and Social Inclusion*, Oxford University Press, Oxford.

Australia Bureau of Statistics (2013), *Housing Occupancy and Costs 2011-12*, tableau 2.

Bloom, D. et D. Canning (2006), *Booms, replis et échos – Finances et Développement : magazine trimestriel du FMI*, vol. 43, n° 3, septembre.

Bloom, D.E., D. Canning, R. Mansfield et M. Moore (2006), « Demographic Change, Social Security Systems, and Savings », *NBER Working Paper*, n° 12621, octobre.

Boarini, R. et M. Mira d'Ercole (2006), « Measures of Material Deprivation in OECD Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 37, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/866767270205*.

Börsch-Supan, A. (éd.) (2003), *Life-Cycle Savings and Public Policy*, Academic Press, New York.

Bowen Bishop, T. et H. Shan (2008), *Reverse Mortgages: A Closer Look at HECM Loans*, NBER, Cambridge, États-Unis.

Bradshaw, J., S. Middleton, A. Davis, N. Oldfield, N Smith, L. Cusworth et J. Williams (2008), « A Minimum Income Standard for Britain: What People Think », Joseph Rowntree Foundation.

Brandolini, A., S. Magri et T.A. Smeeding (2010), « Asset-based Measurement of Poverty », *Luxembourg Wealth Study Working Paper Series*, n° 10.

Brewer, M., J. Browne et R. Joyce (2011), « Child and Working-Age Poverty from 2010 to 2020 », IFS Commentary C121, Institute for Fiscal Studies, *www.ifs.org.uk/comms/comm121.pdf*.

Brewer, M., J. Browne, R. Joyce et L. Sibieta (2010), « Child Poverty in the UK Since 1998-99: Lessons from the Past Decade », *Working Paper* n° 10/23, Institute for Fiscal Studies, *www.ifs.org.uk/publications/5303*.

Brown, M., Feng Hou et A. Lafrance (2010), « Revenus des Canadiens à l'âge de la retraite et en âge de travailler : prise en compte de la propriété », *Statistique Canada*, ISBN 978-1-100-16319-2.

Browning, M. et Th.F. Crossley (2000), « The Life Cycle Model of Consumption and Saving », *Social and Economic Dimensions of an Aging Population Research Papers*, n° 28, Université McMaster.

Browning, M. et A. Lusardi (1996), « Household Saving: Micro Theories and Microfacts », *Journal of Economic Literature*, vol. 34, n° 4, pp. 1797-1855.

Butrica, B. et D. Jurkat (1996), *Codebook for PSID-GSOEP Equivalent File 1980-1994*, Université de Syracuse.

Calvo, J.L. et C. Sánchez (2010), « Changes in the Characteristics of Spanish Poor Households: The Case of Imputed Rent », document établi à l'occasion du 50e Congrès européen de la Regional Science Association International.

Carstairs, V. et R. Morris (1991), *Deprivation and Health in Scotland*, Aberdeen University Press, Aberdeen.

Carter, R.A. (1985), « Towards More Flexible and Responsive Housing Policies for the Elderly », Symposium on Ageing: Myths and Realities, Université d'Australie occidentale.

Castles, F. (1998), « The Really Big Trade-off: Home Ownership and the Welfare State in the New World and the Old », *Acta Politica*, vol. 33, pp.5-19.

CFPB – Consumer Financial Protection Bureau (2012), « Reverse Mortgages, Report to Congress », États-Unis.

CHASM – Centre on Household Assets and Savings Management (2013), « Wealth Taxes: Problems and Practice Around the World », *Briefing Paper*, Université de Birmingham.

Coda Moscarola, F., M.C. Rossi et D. Sansone (2012a), « How to Make Real Asset Liquid? The Case of Reverse Mortgages in Italy », document à usage interne, CERP, Italie.

Coda Moscarola, F., A.C. D'Addio, M.C. Rossi et D. Sansone (2013), « Making Assets a Tool Against Poverty? », Conférence internationale des utilisateurs de SHARE, novembre, à paraître.

Coda Moscarola, F., E. Fornero, A. Romiti, M.C. Rossi et D. Sansone (2012b), « Is Housing an Impediment to Consumption Smoothing? », CERP, Italie.

Commission européenne (2012a), « Pension Adequacy in the European Union 2010-2050 », Rapport établi conjointement par la Direction générale emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne et le Comité de la protection sociale, mai.

Commission européenne (2012b), « The 2012 Ageing Report, Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060) », *European Economy 2-2012*, Office des publications de l'Union européenne.

Currie, J. (2006), « The Take-up of Social Benefits », *in* A.J. Auerbach, D. Card et J.M. Quigley (éd.), *Public Policy and the Income Distribution*, Russell Sage Foundation, New York, pp. 80-148.

D'Addio, A.C. (2013), « Housing Wealth and Imputed Rents for Adequate Living Standards in Old-age », Rapport à la Commission européenne, juin.

D'Addio, A.C. et M.C. Cavalleri (2013), « Publicly-provided Services for Adequate Standards of Living in Old-age », Rapport à la Commission européenne, juin.

D'Addio, A.C., M. Suchomel et E. Whitehouse (2013), « Financial Wealth for Adequate Standards of Living », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, à paraître.

Davey, J.A. (2007), « Making Use of Home Equity – Comparisons between Britain and New Zealand », document à usage interne, Social Policy Group, Université Victoria de Wellington.

Davey, J.A. (1995), « Putting Housing Wealth to Work: Home Equity Conversion in New Zealand », ministère du Logement, Wellington.

Disney, R.F. et E.R. Whitehouse (2001), « Cross-Country Comparisons of Pensioners' Incomes », *Research Report* n° 142, ministère de la Sécurité sociale, Londres.

Domhoff, G.W. (2013), « Wealth, Income and Power », *Power in America*, Department of Sociology, Université de Californie à Santa Cruz.

Elder, T.E. et E.T. Powers (2006), « The Incredible Shrinking Program: Trends in SSI Participation of the Aged », *Research on Ageing*, vol. 28, n° 241.

Eurostat (2013), « Housing Conditions – Statistics Explained (2013/10/6) », *http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Housing_conditions*.

Eurosystème (2009), « Housing Finance in the Euro Area », *Occasional paper* n° 101, groupe de travail du Comité de politique monétaire du système européen de banques centrales, éditions de la Banque centrale européenne, mars.

Fahey, T. (2004), « Housing Expenses and Income Poverty in EU Countries », *Journal of Social Policy*, vol. 33, n° 3, pp. 437-454.

Fédération hypothécaire européenne (2012), *Hypostat 2011*, Bruxelles.

Fisher, G. (1995), « Is there Such a Thing as an Absolute Poverty Line Over Time? Evidence from the United States, Britain, Canada, and Australia on the Income Elasticity of the Poverty Line », *Poverty Measurement Working Papers*, US Census Bureau.

Flores Rodríguez, L. (2009), « La Vivienda en México y la población en condiciones de pobreza », Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, *Documento de Trabajo* n° 63, version provisoire.

Förster, M. (1994), « Measurement of Low Incomes and Poverty in a Perspective of International Comparisons », *Politique du marché du travail et politique sociale – Documents hors série,* n° 14*, OCDE,* Éditions OCDE.

Förster, M. et M. Mira d'Ercole (2009), « The OECD Approach to Measuring Income Distribution and Poverty: Strengths, Limits and Statistical Issues », document établi en vue de la conférence internationale organisée par l'OCDE et l'Université du Maryland.

Förster, M. et M. Mira d'Ercole (2005), « Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations,* n° 22, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/882106484586*.

Goode, R. (1977), « The Economic Definition of Income », *in* J.A. Pechman (éd.), *Comprehensive Income Taxation*, Brookings Institution, Washington, DC.

Government Accountability Office (2011), « Older Adults and the 2007-2009 Recession », *A Report to the Chairman*, Subcommittee on Primary Health and Aging, Committee on Health, Education, Labor and Pensions, Sénat des États-Unis.

Government Accountability Office (2005), « Means-Tested Programs: Information on Program Access Can Be an Important Management Tool », *Report to the Ranking Minority Member*, Committee on the Budget, Chambre des Représentants, États-Unis.

Groupe de Canberra (2011), *Handbook on Household Income Statistics*, CEE-ONU.

Groupe de Canberra (2001), « Expert Group on Household Income Statistics Final Report and Recommendations », Ottawa.

Guerrero Segovia, A. et C.E.G. Soto (2012), *El sector inmobiliario en México*, Bureau du procureur fédéral chargé de la consommation (PROFECO).

Guio, A.-C. (2005), « Material Deprivation in the EU », *Statistiques en bref 21/2005*, Eurostat, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.

Guio, A.-C. et I. Engsted-Moquet (2007), « Non-income Dimension in EU-SILC: Material Deprivation and Poor Housing », *Comparative EU Statistics on Income and Living Conditions: Issues and Challenges*, Actes de la conférence EU-SILC, Helsinki, 6(8 novembre 2006, Office des publications officielles des Communautés européennes, Eurostat, Luxembourg.

Guio, A.-C., A. Fusco et E. Marlier (2009), « An EU Approach to Material Deprivation EU-SILC and Eurobarometer Data », IRISS Working Paper, n° 2009-19, CEPS/INSTEAD, Luxembourg.

Haas, P., R. Hickey, J. Lubell et S. Morse (2012), « Losing Ground. The Struggle of Moderate-Income Households to Afford the Rising Cost of Housing and Transportation », rapport du Center for Housing Policy and Center for Neighborhood Technology, États-Unis.

Haig, R. (1921), « The Concept of Income: Economic and Legal Aspects', *in* R. Haig (éd.), *The Federal Income Tax*, Columbia University Press, New York.

Hayashi, F. (1989), « Japan's Saving Rate: New Data and Reflections », *NBER Working Papers*, n° 3205, National Bureau of Economic Research, Inc.

Hayashi, F., A. Ando et R. Ferris (1988), « Life Cycle and Bequest Savings. A Study of Japanese and U.S. Households Based on Data from the 1984 NSFIE and the 1983 Survey of Consumer Finances », *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 2, n° 4, pp. 450-491, décembre.

Hirayama, Y. (2010), « The Role of Home Ownership in Japan's Aged Society », *Journal of Housing and the Built Environment*, vol. 10, n° 2, pp. 175-191.

Hulse, K., T. Burke, L. Ralston et W. Stone (2010), « The Benefits and Risks of Home Ownership for Low-moderate Income Households », *Final Report* n° 154, Australian Housing and Urban Research Institute (AHURI).

INEGI – National Institute of Statistics and Geography (2011), *Censo de Población y Vivienda 2010*, Mexico.

Institute for Fiscal Studies (2011), « Dimensions of Tax Design », *The Mirrlees Review*, Oxford University Press for IFS.

Junto, A. et M. Reijo (2010), « The Comparability of Imputed Rents », Méthodologies et documents de travail d'Eurostat, Office des publications de l'Union européenne.

Kemeny, J. (2005), « The Really Big Trade-Off' between Home Ownership and Welfare: Castles' Evaluation of the 1980 Thesis, and a Reformulation 25 Years on », *Housing, Theory and Society*, vol. 22, n° 2, pp. 59-75.

Kemeny, J. (1995), « From Public Housing to the Social Market: Rental Policy Strategy in Comparative Perspective », Routledge, Londres.

Kemeny, J. (1992), *Housing and Social Theory,* Routledge, Londres.

Kemeny, J. (1981), *The Myth of Home Ownership*, Routledge and Kegan Paul, Londres.

Kenworthy, L. (2007), « Measuring Poverty and Material Deprivation », rapport établi pour Statistique Canada, Ottawa.

Lafrance, A. et S. LaRochelle-Côté (2011), « Habitudes de consommation parmi les Canadiens vieillissants », L'emploi et le revenu en perspective, Composante du produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, mars.

Leather, P. (1990), « The Potential and Implications of Home Equity Release in Old Age », *Housing Studies*, vol. 5, n° 1, pp. 3-13.

Lusardi, A. et O.S. Mitchell (2007), « Baby Boomer Retirement Security: The Roles of Planning, Financial Literacy, and Housing Wealth », *Journal of Monetary Economics*, vol. 54, n° 1, pp. 205-224, *http://dx.doi.org/10.1016/j.jmoneco.2006.12.001*.

Madden, D. (2000), « Relative or Absolute Poverty Lines: A New Approach », *Review of Income and Wealth*, vol. 46, pp. 181-199.

Matsaganis, M., H. Levy et M. Flevotomou (2010), « Non Take-up of Social Benefits in Greece and Spain », *Social Policy and Administration*, vol. 44, n° 7, pp. 827-844.

McIntosh, G. et J. Phillips (2003), « Caring for the Elderly – An Overview of Aged Care Support and Services in Australia », E-Brief, Social Policy Group, Australie.

Milligan, K. (2008), « The Evolution of Elderly Poverty in Canada », *Canadian Public Policy*, vol. 34, n° s1, University of Toronto Press, pp. 79-94, novembre.

Mitchell, O. et J. Piggott (2003), « Final Report: Unlocking Housing Equity in Japan », Economic and Social Research Institute, Cabinet Office, gouvernement du Japon.

Modigliani, F. et R. Brumberg (1954), « Utility Analysis and the Consumption Function: An Interpretation of Cross-section Data », chapitre 15 *in* K. Kurihara (éd.), *Post-Keynesian Economics*, Rutgers University Press, New Brunswick, New Jersey, pp. 388-436.

Moriizumi, Y. et M. Naoi (2012), « Unemployment Risk, Homeownership and Housing Wealth: Lessons from Bubble Aftermath in Japan », *in* C. Jones, M. White et N. Dunse (éd.), *Challenges of the Housing Economy: An International Perspective, http://dx.doi.org/10.1002/9781118280829*.

National Housing Supply Council (2012), *Key Indicators, 2012 – Housing Supply and Affordability*, chapitre 5, « Trends in Housing Affordability », gouvernement de l'Australie.

Nations Unies (1977), « Directives provisoires sur les statistiques de repartition du revenu, de la consommation et de l'accumulation dans le secteur des ménages », études statistiques, Série M, n° 61.

Nordenanckar, V. (2009), « Reference Budgets as Component in Social Policy – A Method of Comparing Income with Consumption Needs », Conference du projet européen Progress « Standard Budgets », Vienne Vienna, 20 -22 octobre 2009.

OCDE (2014a), *OECD Reviews of Pension Systems: Ireland*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

OCDE (2014b), *Women and Pensions*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.

OCDE (2013a), *OECD Guidelines for Micro Statistics in Household Wealth*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264194878-en*.

OCDE (2013b), « La crise amoindrit les revenus et retentit sur les inégalités et la pauvreté. Nouveaux résultats issus de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus* », *Synthèse*, OCDE, accessible à l'adresse : *www.oecd.org/fr/els/soc/OCDE2013-La-crise-amoindrit-les-revenus-8p.pdf*.

OCDE (2012), *OECD Pensions Outlook 2012*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264169401-en*.

OCDE (2011a), *Panorama des pensions 2011 : les systèmes de retraite dans les pays de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00625-en*.

OCDE (2011b), *Toujours plus d'inégalité : pourquoi les écarts de revenu se creusent*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264119550-fr*.

OCDE (2011c), *Besoin d'aide ? La prestation de services et le financement de la dépendance*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264097759-en*.

OCDE (2010), *Statistiques des recettes publiques 2010*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/rev_stats-2010-en-fr*.

OCDE (2009), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 : panorama des systèmes de retraite*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2009-fr*.

OCDE (2008), *Croissance et inégalités : distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264044210-fr*.

OICP – Organisation internationale des autorités de contrôle des pensions (2008), « Complementary and Private Pensions throughout the World 2008 », Document coproduit par l'Association

internationale de la sécurité sociale (AISS), l'Organisation internationale des autorités de contrôle des pensions (OICP) et l'OCDE, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264048829-en*.

Ong, R. (2008), « Unlocking Housing Equity Through Reverse Mortgages: The Case of Elderly Homeowners in Australia », *International Journal of Housing Policy*, vol. 8, n° 1, pp. 61-79.

Ong, R., M. Haffner, G. Wood, T. Jefferson et S. Austen (2013a), « Assets, Debt and the Drawdown of Housing Equity by an Ageing Population », *Positioning Paper* n° 153, Australian Housing and Urban Research Institute, Melbourne.

Ong, R., S. Parkinson, B.S. Searle, S.J. Smith et G. Wood (2013b), « Channels from Housing Wealth to Consumption », *Housing Studies*, *http://dx.doi.org/10.1080/02673037.2013.783202*.

Orshansky, M. (1969), « How Poverty is Measured », *Monthly Labor Review*, vol. 92, pp. 37-41.

Orshansky, M. (1965), « Counting the Poor: Another Look at the Poverty Profile », *Social Security Bulletin*, pp. 3-29, juin.

Pendakur, K. (2001), « Consumption Poverty in Canada 1969 to 1998 », *Canadian Public Policy*, vol. 27, n° 2, pp. 125-149, juin.

Pendakur, K. (1998), « Changes in Canadian Family Income and Family Consumption Inequality Between 1978 and 1992 », *Review of Income and Wealth*, vol. 44, n° 2, pp. 259-283, juin.

Pittini, A. (2012), « Housing Affordability in the EU Current Situation and Recent Trends », *CECODHAS Housing Europe's Observatory Research Briefing*, année 5, n° 1, janvier.

Poon, P. (2005), « Le SRG : qui n'en profite pas ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, n° 10, pp. 5-14, accessible à l'adresse : *www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/11005/4096686-fra.htm*.

Reifner, U., S. Clerc-Renaud, E.F. Pérez-Carillo, A. Tiffe et M. Knobloch (2010), « Equity Release Schemes in the European Union », imprimé par Books on Demand GmBH, Norderstedt.

Reifner, U., S. Clerc-Renaud, E.F. Pérez-Carillo, A. Tiffe et M. Knobloch (2009a), « Study on Equity Release Schemes in the EU – Part I: General Report », Institut für Finanzdienstleistungen e.V., Hambourg.

Reifner, U., S. Clerc-Renaud, E.F. Pérez-Carillo, A. Tiffe et M. Knobloch (2009b), « Study on Equity Release Schemes in the EU – Part II: Country Reports », Institut für Finanzdienstleistungen e.V., Hambourg.

Réseau de l'Eurosystème sur les finances et la consommation des ménages (2013a), « The Eurosystem Household Finance and Consumption Survey – Methodological Report for the First Wave », *Statistics Paper Series*, n° 1, avril.

Réseau de l'Eurosystème sur les finances et la consommation des ménages (2013b), « The Eurosystem Household Finance and Consumption Survey – Results from the First Wave », *Statistics Paper Series*, n° 2, avril.

Réseau de l'Eurosystème sur les finances et la consommation des ménages (2011), « Core Output Variables », accessible à l'adresse : *www.ecb.europa.eu/home/pdf/research/hfcn/core_output_variables.pdf*.

Réseau de l'Eurosystème sur les finances et la consommation des ménages (2009), « Survey Data on Household Finance and Consumption: Research Summary and Policy Use », *Occasional paper* n° 100, Banque centrale européenne.

Romiti, A. et M.C. Rossi (2012), « Housing Wealth Decumulation. Portfolio Composition and Financial Literacy Among the European Elderly », *Carlo Alberto Notebook*, n° 289, décembre, *www.carloalberto.org/research/working-papers*.

Rossi, M.C. et D. Sansone (2013), « Ho una casa ma non ho soldi. La via del reverse mortgage », InGenere, février.

Rowntree, B.S. (1901), *Poverty: A Study of Town Life*, Macmillan, Londres.

Salles, V. et M. de la Paz López (2008), « Viviendas pobres en México: un estudio desde la óptica de género », Retos para la integración social de los pobres en América Latina.

Saunders, P. et M. Wong (2012), « Material Deprivation in Australia: Recent Trends and Implications », Social Policy Research Centre, document présenté à la conférence nationale de l'ACOSS, Sydney, 29-30 mars 2012.

Shan, H. (2009), « Reversing the Trend: the Recent Expansion of the Reverse Mortgage Market », *Finance and Economics Discussion Series*, n° 2009-42, Board of Governors of the Federal Reserve System, États-Unis.

Sherraden, M. (1991), Assets and the Poor: A New American Welfare Policy, M.E. Sharpe, New York.

Short, K. (2012), « Supplemental Poverty Measure: 2011 », US Census Bureau, *www.census.gov/prod/2012pubs/p60-244.pdf*.

Simons, H.C. (1938), *Personal Income Taxation*, Université de Chicago Press, Chicago.

Smeeding, R. et M. Moon (1980), « Valuing Government Expenditures: The Case of Medical Care Transfers and Poverty », *Review of Income and Wealth*, vol. 26, pp. 305-324, septembre.

Smeeding, T.M. et D.H. Weinberg (2001), « Toward a Uniform Definition of Household Income », *Review of Income and Wealth*, vol. 47, n° 1, pp. 1-24.

Smith, J. (2004), « Exploring Attitudes to Housing Wealth and Retirement », *Housing Finance*, vol. 63, pp. 22-33, troisième trimestre.

Springer, P.B. (1985), « Home Equity Conversion Plans as a Source of Retirement Income », *Social Security Bulletin*, vol. 48, n° 9, pp. 19-19.

Suchomel, M., A.C. D'Addio, A. Reilly et E. Whitehouse (2013), « Income Inequality in Old-age Over Time in OECD Countries: Trends and Determinants », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations,* Éditions OCDE.

Törmälehto, V.-M. et H. Sauli (2013), « The Distributional Impact of Imputed Rent in EU-SILC 2007-2010 », Theme: Population and social conditions, Méthodologies et documents de travail d'Eurostat, Office des publications officielles des Communautés européennes.

Törmälehto, V.-M. et H. Sauli (2010), « The Distributional Impact of Imputed Rent in EU-SILC », Eurostat Methodologies and Working Papers, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.

Toussaint, J. (2011), « Housing Wealth in Retirement Strategies: Towards Understanding and New Hypotheses », thèse, Université technologique de Delft, département des systèmes de logement.

Toussaint, J. et M. Elsinga (2009), « Exploring "Housing Asset Based Welfare". Can the UK Be Held Up as an Example for Europe? », *Housing Studies*, vol. 24, n° 5, pp. 669-692.

Verbist, G. et M. Matsaganis (2012), « The Redistributive Capacity of Services in the EU », *Gini Discussion Paper* n° 53, Amsterdam Institute from Advanced Labour Studies (AIAS).

Verbist, G., M. Förster et M. Vaalavuo (2012), « The Impact of Publicly Provided Services on the Distribution of Resources: Review of New Results and Methods », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 130, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/5k9h363c5szq-en*.

Vrooman, C. (2009), « Measuring Poverty Through a Generalised Budget Approach – An Empirical Test in 11 Countries », rapport de recherche présenté à la conférence intitulée « Reference Budgets for Social Inclusion », Vienne, 20-22 octobre 2009.

Wärneryd, K. (1999), *The Psychology of Saving: A Study on Economic Psychology,* Edward Elgar Publishing.

Whitehouse, E., A.C. D'Addio et A. Reilly (2011), « Evaluating Adequacy and Sustainability of Pension Systems », document établi pour le Groupe de travail sur la politique sociale, DELSA/ELSA/WP1/RD(2011)3, OCDE, Paris.

Wilson, P. (1988), « Converting Home Equity to Retirement Income », *Occasional Paper*, 2e édition, Australian Council on the Ageing, Melbourne.

Wiseman, M. et M. Yčas (2008), « The Canadian Safety Net for the Elderly », *Social Security Bulletin*, vol. 68, n° 2.

Wolff, E.N. (2004), « Changes in Household Wealth in the 1980s and 1990s in the U.S. », *Working Paper* n° 407, Annandale-on-Hudson, Levy Economics Institute of Bard College, New York.

Wolff, E.N. (2012), « The Asset Price Meltdown and the Wealth of the Middle Class », New York University, New York.

Yates, J. (1994), « Imputed Rents and Income Distribution », *Review of Income and Wealth*, vol. 40, n° 1, pp. 43-66.

ANNEXE 2.A1

Calcul de la rente

La méthode présentée ci-après est empruntée à Disney et Whitehouse (2001). Le plus simple est de commencer par l'appliquer à une personne seule avant d'étendre son application à un ménage comptant plusieurs membres. Pour une personne seule, le calcul repose sur un calcul actuariel simple. La fonction de survie, *s* – probabilité qu'une personne soit en vie à un instant *t* dans le futur – est exprimée par :

$$S_t = \prod_{t=0}^{T}(1-\lambda_t)$$

où λ est la fonction de risque (probabilité de décéder à un certain âge à condition d'être encore en vie à cet âge).

La valeur actuelle nette d'un flux de revenu d'une unité par période en supposant que l'individu concerné soit encore en vie est la suivante :

$$a_0 = \sum_{t=0}^{T} S_t(1-z)^t$$

où z est le taux d'intérêt et le résultat, *a*, le coefficient de rente. En divisant le patrimoine à la date zéro par le coefficient de rente, on obtient la part du patrimoine que l'individu peut dépenser en toute sécurité aujourd'hui en conservant un niveau de consommation (actualisé) constant et un laissant un patrimoine net nul à la date de son décès.

L'analyse est plus compliquée lorsqu'elle concerne un ménage composé de deux adultes. Le point de départ est une rente sur deux têtes payant une unité lorsque l'un des membres (ou les deux) est en vie. La formule de calcul du coefficient de rente est alors :

$$a_0 = \sum_{t=0}^{T}(S_{1t}S_{2t} + (1-S_{1t})S_{2t} + S_{1t}(1-S_{2t}))(1-z)^t$$

où les fonctions de survie sont indexées par application d'un facteur de 1.2 pour les deux personnes qui composent le ménage.

Cependant, un ménage composé d'une seule personne a besoin de moins de ressources pour atteindre le même niveau de vie qu'un ménage de deux personnes. Autrement dit, un ménage composé d'un membre ayant le même revenu qu'un ménage comptant deux personnes bénéficie d'un meilleur niveau de vie. Pour rendre compte de ce phénomène, on utilise une échelle d'équivalence. Ce phénomène est d'ailleurs pris en compte par les régimes de retraite, qui versent une pension moins élevée au conjoint survivant.

Il existe une échelle d'équivalence simple, très utilisée dans les études internationales (y compris dans OCDE, 2008), qui consiste à diviser le revenu du ménage par la racine carrée du nombre de membres qui composent le ménage. On a alors :

$$Y_E = \frac{Y}{n^{\varepsilon}}$$

où Y_E est le revenu équivalent du ménage, Y le revenu du ménage, n le nombre de membres qui le composent et ε l'élasticité d'équivalence, supposée s'établir à 0.5 (comme dans OCDE, 2008).

En appliquant l'échelle d'équivalence au calcul de la rente, on suppose que le ménage dépense moins lorsqu'un seul de ses membres est vivant que lorsque les deux membres le sont. On a ainsi :

$$a_0 = \sum_{t=0}^{T} (S_{1t}S_{2t}\sqrt{2} + (1 - S_{1t})S_{2t} + S_{1t}(1 - S_{2t}))(1 - z)^t$$

où la racine carrée 2 applique l'échelle d'équivalence lorsque les deux membres du ménage sont en vie.

Appliquer cette méthode à des ménages plus grands devient vite difficile. Alors que la formule contient trois termes pour les différentes permutations de survie lorsque le ménage compte deux membres, elle en contient sept pour trois membres, 13 pour quatre membres, 21 pour cinq, etc. Il est donc nécessaire de simplifier pour que les résultats restent exploitables.

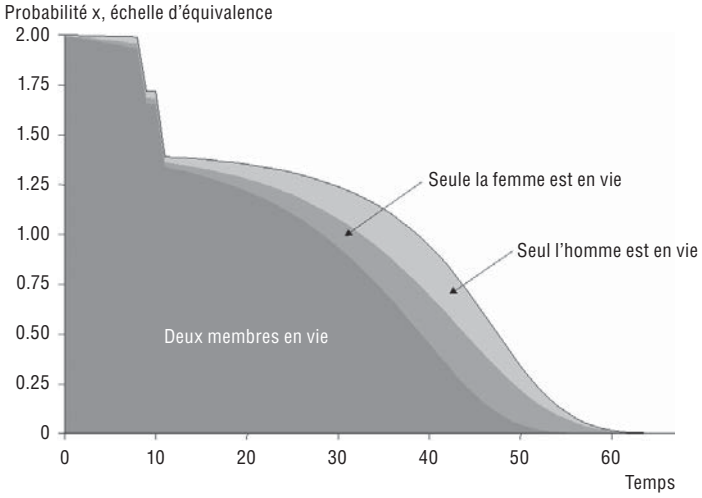
Premièrement, les calculs peuvent être effectués pour une unité de revenu et non pour un ménage. Chaque unité de revenu est composée d'au maximum deux adultes et leurs enfants à charge, ce qui soulève une deuxième question : celle du traitement des enfants. Il ne serait pas adapté de calculer la rente sur la base de l'intégralité du cycle de vie pour les enfants, dans la mesure où ils sont censés quitter le foyer pour vivre de manière autonome. On suppose donc que les enfants partagent le patrimoine du ménage jusqu'à leur majorité (censée s'établir à 18 ans). Pour simplifier encore, on suppose que les enfants restent en vie jusqu'à leur majorité, si bien que l'on n'utilise pas la table de survie correspondante. Cette hypothèse simplifie considérablement le calcul et n'a que des conséquences insignifiantes sur l'exactitude des résultats. Le coefficient de rente effectif de la naissance à 18 ans s'établit à 99.43 % de la rente de durée certaine au même âge[1].

Pour illustrer cette méthode de calcul, on peut prendre l'exemple d'un ménage comptant deux membres âgés de 43 et 37 ans et ayant deux enfants de 10 et 8 ans. Les résultats sont présentés sur le graphique A.1. À brève échéance, les taux de mortalité sont très faibles, si bien que l'évaluation des besoins du ménage (probabilités de survie multipliées par les échelles d'équivalence applicables) sont proches des valeurs de l'échelle d'équivalence. Ainsi, la valeur est proche de 2 (soit la racine carrée de 4) lorsque les deux enfants sont mineurs et passe à 1.73 (racine carrée de 3) lorsqu'il ne reste plus qu'un enfant mineur. Lorsque les deux enfants sont mineurs, la courbe descend jusqu'à 1.34, soit un niveau légèrement inférieur à l'échelle d'équivalence de 1.41, parce que la probabilité que l'un des conjoints décède avant ce stade n'est plus négligeable. La courbe descend ensuite lentement pour atteindre zéro. Le coefficient de rente peut être visualisé : il correspond à la taille de la zone située sous la courbe cumulative (graphique A.1).

La deuxième partie du calcul actuariel consiste à actualiser le flux de revenu futur à l'aide d'un taux d'actualisation de 2 %. En appliquant ce taux aux probabilités de survie et aux échelles d'équivalence du graphique 2.A1.1, on obtient les résultats présentés sur le

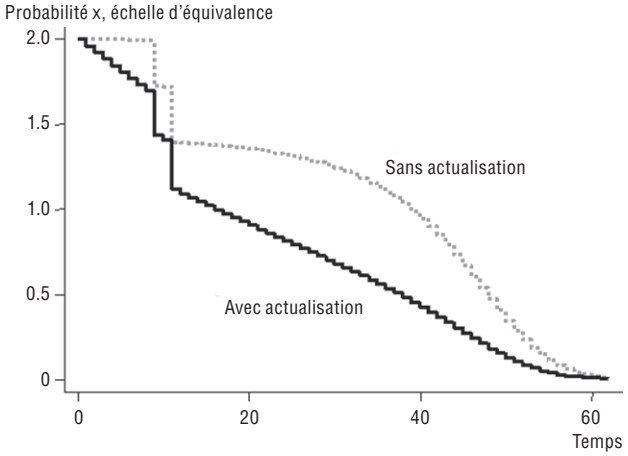
graphique 2.A1.2. Ce résultat correspond à la somme des flux équivalents actualisés. Dans cet exemple, il s'établit à 45.6. Ainsi, en supposant que le ménage dispose d'un patrimoine financier égal 20 000 EUR, ce patrimoine lui permettrait d'ajouter 20 000 EUR/ 45.6 = 440 EUR au revenu équivalent qu'il tire de ressources autres que les revenus du capital (transferts, revenus du travail, etc.). On peut, à des fins de comparaison, prendre l'exemple d'un homme seul du même âge (43 ans). Le coefficient de rente s'établit alors à 27.1. Il a donc une marge de manœuvre plus grande et obtiendrait, à partir du même patrimoine, un supplément de revenu de 740 EUR.

Graphique 2.A1.1. **Calcul actuariel pour un ménage : survie et échelle d'équivalence**



Source : Calcul des auteurs d'après les modèles de retraite de l'OCDE.

Graphique 2.A1.2. **Calcul actuariel pour un ménage : actualisation**



Source : Calcul des auteurs d'après les modèles de retraite de l'OCDE.

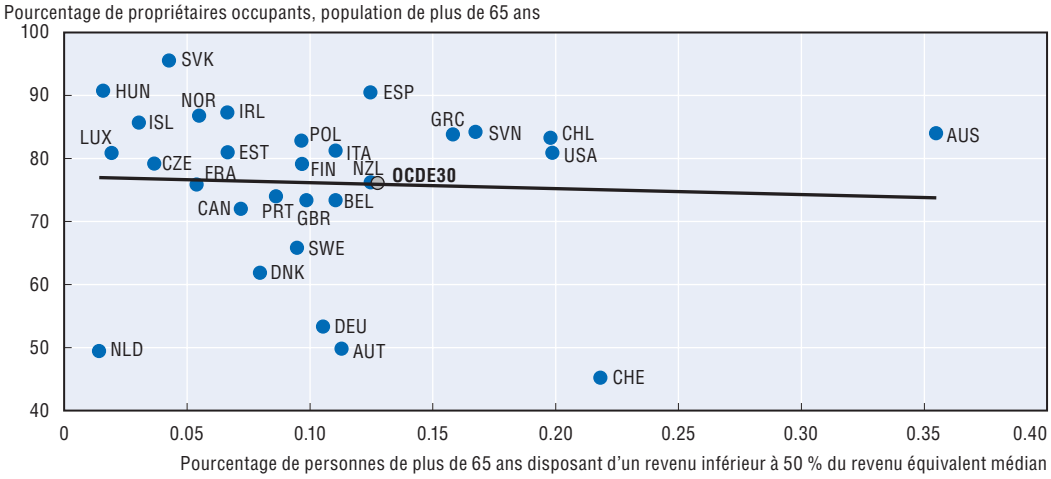
Note

1. Ce qui reflète en grande partie le taux de mortalité à la naissance, qui, dans la table de mortalité employée ici, s'établit à 0.4 %. La plupart des enfants observés dans les enquêtes auprès des ménages ne sont pas des nouveau-nés, si bien que l'erreur réelle est encore plus faible qu'indiqué dans ce calcul.

ANNEXE 2.A2

Graphique supplémentaire

Graphique 2.A2.1. **Personnes de plus de 65 ans exposées à un risque de pauvreté et taux de propriétaires occupants, fin des années 2000**



Note : Le taux de pauvreté indiqué sur le graphique ne rend qu'imparfaitement compte du risque de pauvreté des personnes âgées parce que les prestations en nature et la valeur des services fournis par le secteur publics ne sont pas pris en compte.

Source : Calculs de l'auteur à partir de données de l'enquête EU-SILC 2011 (révision 1, mars 2013) et de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969050

© OCDE 2013

Chapitre 3

Conception des systèmes de retraite

Les cinq indicateurs présentés dans cette section permettent une analyse approfondie des systèmes de retraite nationaux des pays de l'OCDE et d'autres grandes économies. Le premier présente une taxonomie des différents types de régimes de retraite existant dans le monde et décrit sur cette base l'architecture des systèmes de retraite de 42 pays.

Les trois indicateurs suivants portent sur les paramètres et les règles qui caractérisent les systèmes de retraite. Le deuxième concerne les pensions de retraite de base, ciblées et minimum, indiquant le montant des droits et la proportion de la population âgée relevant de ces régimes. Le troisième indicateur porte sur les pensions liées à la rémunération et les régimes à cotisations définies. Il présente le mode de calcul des prestations servies par ces régimes et la part des salaires prise en compte par le système de retraite. Le quatrième indicateur présente l'âge d'ouverture des droits à la retraite, pour un départ en retraite « normal » et pour un départ « anticipé ». Il décrit également les règles applicables aux personnes qui prennent une retraite anticipée ou qui diffèrent leur départ en retraite.

Le dernier indicateur, introduit pour la première fois dans cette publication, porte sur l'âge effectif de départ en retraite. Il indique l'âge effectif actuel et son évolution au fil du temps.

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.

Principaux résultats

Les systèmes procurant des revenus aux retraités des pays de l'OCDE sont variés et comprennent souvent divers régimes. Il est donc difficile de classer les systèmes de retraite et les différents régimes qui procurent un revenu aux retraités. La taxonomie utilisée ici comporte deux « piliers » obligatoires : une composante redistributive et une composante « épargne ». Les régimes facultatifs, individuels ou fournis par l'employeur, constituent le troisième « pillier ».

Le cadre conceptuel, représenté sur le diagramme, repose sur le rôle et l'objectif de chaque composante du système. Le premier pilier, redistributif, comprend des régimes conçus pour garantir aux retraités un niveau de vie minimum, en termes absolus. Le second pilier, fondé sur l'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 deux piliers, les régimes font l'objet d'une classification complémentaire en fonction de l'organisme prestataire (public ou privé) et de la manière dont les prestations sont déterminées. *Panorama des pensions* s'intéresse principalement à ces composantes obligatoires et quasi obligatoires du système de retraite, même s'il fournit également 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 pension 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 sont signalés comme appartenant à cette catégorie. Dans ces pays, les salariés ayant effectué une carrière complète et perçu une rémunération faible (30 % du salaire moyen) ouvrent droit à une pension soumise à conditions de ressources.

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

Les ***pensions minimum***, qui présentent de nombreuses caractéristiques communes avec les pensions soumises à conditions de ressources, sont versées dans 18 pays de l'OCDE. Le montant des droits ne dépend que des revenus correspondant à des pensions : à l'inverse des régimes soumis à conditions de ressources, les revenus tirés de l'épargne, etc. n'entrent pas en ligne de compte. La validation de crédits minimum prévue par les régimes liés à la rémunération, tels ceux de la Belgique et du Royaume-Uni, a un effet similaire : les prestations versées aux salariés dont la rémunération est très faible sont calculées comme s'ils avaient perçu un salaire plus élevé.

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). La pension dépend de la durée de cotisation et du salaire antérieur du retraité.

Les ***régimes à points*** existent dans quatre pays de l'OCDE : il s'agit des plans de retraite professionnels français (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 10 pays de l'OCDE. Dans ces régimes, les cotisations sont versées sur un compte individuel. Les cotisations et les produits de placement accumulés sont habituellement convertis en une pension versée durant la retraite. Au Danemark et en Suède, des plans

à cotisations définies professionnels et quasi obligatoires viennent s'ajouter à des dispositifs obligatoire.

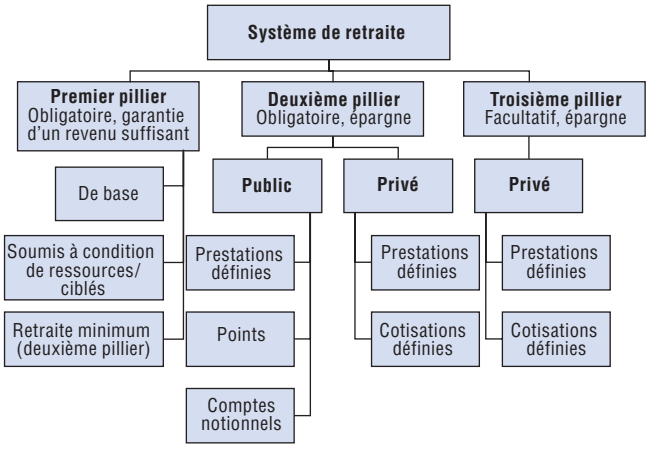
On trouve des ***régimes en comptes notionnels*** dans quatre pays de l'OCDE (Italie, Norvège, Pologne et Suède). Ces régimes enregistrent les cotisations sur un compte individuel et appliquent un taux de rendement au solde crédité sur les comptes. Les comptes sont dits « notionnels » parce que leur 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 une 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).

Pour en savoir plus

OCDE (2005a), *Les pensions dans les pays de l'OCDE : Panorama des politiques publiques*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2005-fr*.

OCDE (2005b), *Les pensions privées : Classification et glossaire de l'OCDE*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264017009-en-fr*.

3.1. Taxonomie : les différents types de régimes versant des revenus aux retraités



Note : Pour une réflexion plus approfondie sur les questions de classification, voir le chapitre 1 de OCDE (2005a), et OCDE (2005b).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932966751

3.2. Structure des régimes assurant des revenus aux retraités

	Public			Public	Privé
	Ciblé	De base	Minimum	Type	Type
Pays de l'OCDE					
Australie	✔				CD
Autriche				PD	
Belgique	✔		✔	PD	
Canada	✔	✔		PD	
Chili	✔		✔		CD
Rép. tchèque		✔	✔	PD	
Danemark	✔	✔			CD
Estonie		✔		Points	CD
Finlande			✔	PD	
France			✔	PD + points	
Allemagne	✔			Points	
Grèce			✔	PD	
Hongrie				PD	
Islande	✔	✔			PD
Irlande		✔			
Israël		✔			CD
Italie	✔			NCD	
Japon		✔		PD	
Corée	✔	✔		PD	
Luxembourg	✔	✔	✔	PD	
Mexique			✔		CD
Pays-Bas		✔			PD
NIle-Zélande		✔			
Norvège			✔	NCD	CD
Pologne			✔	NCD	CD
Portugal			✔	PD	
Rép. slovaque			✔	Points	CD
Slovénie			✔	PD	
Espagne			✔	PD	
Suède			✔	NCD	CD
Suisse	✔		✔	PD	DB
Turquie			✔	PD	
Royaume-Uni	✔	✔	✔	PD	
États-Unis				PD	
Autres grandes économies					
Argentine		✔		PD	
Brésil				PD	
Chine		✔		NCD/CD	
Inde				PD + CD	
Indonésie				CD	
Fédération de Russie		✔		NCD	CD
Arabie Saoudite			✔	PD	
Afrique du Sud	✔				

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 figurant au chapitre 9 de cette publication.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969069

Principaux résultats

Les programmes conçus pour garantir un revenu suffisant aux personnes âgées constituent le premier pilier de la taxonomie des systèmes de retraite définie par l'OCDE.

Les prestations de retraite servies au titre du filet de protection sociale représentent 22.9 % du salaire de l'ouvrier moyen. Dans 11 pays, il existe également une pension minimum dont le montant est supérieur au niveau de ce filet de protection. Pour les salariés ayant accompli une carrière complète, le revenu moyen perçu à la retraite – qui inclut ces pensions contributives minimum – s'élève à 28.2 % du salaire de l'ouvrier moyen.

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

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 indiqués en termes *absolus* – unités monétaires nationales –, ce qui permet de les relier directement aux descriptifs pays figurant dans le chapitre 9 de la présente publication. Ils sont également indiqués en termes *relatifs* – en pourcentage du salaire de l'ouvrier moyen –, ce qui facilite les comparaisons entre pays (voir l'indicateur « Moyenne et distribution des salaires » dans le chapitre 7).

Les montants indiqués s'appliquent à une personne seule. Dans certains cas – en général, pour les pensions contributives minimum – chacun des membres d'un couple touche une prestation distincte. Dans d'autres cas – surtout dans le cadre des régimes ciblés –, le couple est considéré comme l'unité à prendre en compte pour l'évaluation des droits et perçoit une pension inférieure à deux fois le montant perçu par une personne seule.

Dans de nombreux pays, la multiplicité des dispositifs complique l'analyse du montant des prestations. Dans certains cas, les montants versés au titre de ces dispositifs sont cumulables. Dans d'autres, le total des droits est inférieur à la somme des prestations individuelles. Par conséquent, le graphique de gauche présente le montant des prestations dans deux cas 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 correspondent aux prestations contributives minimum. 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 21 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 versées sous condition de ressources. Enfin, dans des pays comme l'Allemagne, l'Autriche, les États-Unis et l'Italie, ces droits ne concernent que des dispositifs soumis à condition de ressources, dont les dispositifs d'aide sociale.

Dans 13 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 Irlande, la pension contributive de base est légèrement supérieure à la prestation servie sous condition de ressources. En Espagne, en Grèce, au Portugal, en Suède et en Turquie, le minimum contributif est sensiblement plus élevé que le revenu garanti par le filet de protection sociale.

Dans l'ensemble, les prestations non contributives s'élèvent en moyenne à 22.9 % du salaire moyen national tandis que les prestations contributives représentent en moyenne 28.2 % de ce même salaire.

Couverture

La proportion (en pourcentage) 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 sur 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 minimum. 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 bénéficiaires sont légèrement inférieurs. Près de 80 % des retraités australiens perçoivent, à des degrés divers, des prestations au titre de dispositifs soumis à conditions de ressources. Au Danemark, il en va de même pour près de 90 % des personnes âgées. En Finlande, en France et en Suède, les prestations contributives minimum dominent : elles sont versées à 37 % à 47 % des retraités.

À l'inverse, en Allemagne et au Japon, 2 % au plus des retraités perçoivent des prestations au titre du filet de protection sociale.

Pour en savoir plus

Pearson, M. et E.R. Whitehouse (2009), « Social Pensions in High-Income Countries », dans Holzmann R. et Takayama N. (éd.), *Closing the Coverage Gap: The Role of Social Pensions*, Banque mondiale, Washington.

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.

3.3. Montant et couverture des retraites de base, ciblées et minimum

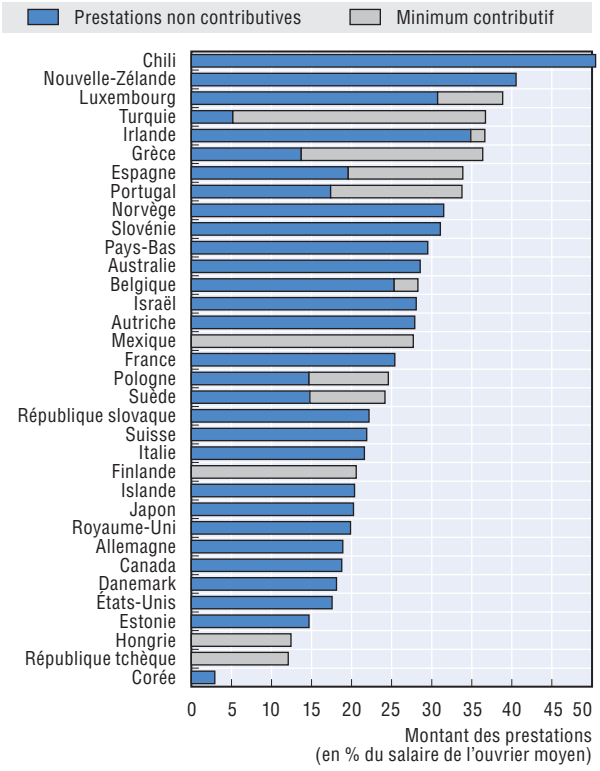
	Prestations en valeur relative (en % des plus de 65 ans qui touchent une prestation)			Prestations en valeur absolue (unités monétaires nationales par an)			Taux de couverture (en % du salaire moyen)	
	De base	Ciblées	Minimum	De base	Ciblées	Minimum	Ciblées	Minimum
Australie		28.6			21 018		78	
Autriche		27.9			11 407		11	
Belgique		25.3	28.3		11 669	13 052	5	11
Canada	13.9	18.8		6 511	8 828		34	
Chili	15.5	50.5		966 336	3 141 096		56	
Rép. tchèque	9.1		12.1	27 240		36 480		n.d.
Danemark	17.5	18.1		68 556	71 196		88	
Estonie	13.2	14.7		1 442	1 609		6	
Finlande			20.6			8 565		47
France		25.4	22.5		9 326	8 247.85	4	36.9
Allemagne		18.9			8 484		2	
Grèce		13.7	36.4		2 760	7 303	19	60
Hongrie			12.4			342 000		< 1
Islande	6.5	20.4		393 300	1 240 000		n.d.	
Irlande	36.7	34.9		11 976	11 388		17	
Israël	14.8	28.1		17 772	33 712		25	
Italie		21.6	19.3		6 253	5 582	5	32
Japon	16.4	20.3		786 500	969 840		2	
Corée		2.9			1 135 200		67	
Luxembourg	10.2	30.8	38.9	5 232	15 780	19 944	1	29
Mexique			27.7			26 112		n.d.
Pays-Bas	29.5			13 714				
Nlle-Zélande	40.6			20 804				
Norvège			31.5			160 956		22
Pologne		14.7	24.6		5 724	9 590	12	n.d.
Portugal		17.4	33.8		2 736	5 307	17	59
Rép. slovaque		22.2			2 177		2.7	
Slovénie		31.1	13.2		5 397	2 315	16.8	2
Espagne		19.6	33.9		5 008	8 665	6	28
Suède		14.8	24.2		61 644	93 720	1	42
Suisse		21.9	16.0		19 050	13 920	12	n.d.
Turquie		5.2	36.8		1 433	10 124	--------- 22 --------	
Royaume-Uni	15.6	19.9	10.2	5 587	7 142	3 654	27	n.d.
États-Unis		17.6			8 376		7	

Note : Les données 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 (chapitre 9). 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 ; et de Pearson, M. et E.D. Whitehouse (2009).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969088

3.4. Montant des pensions de base, ciblées et minimum

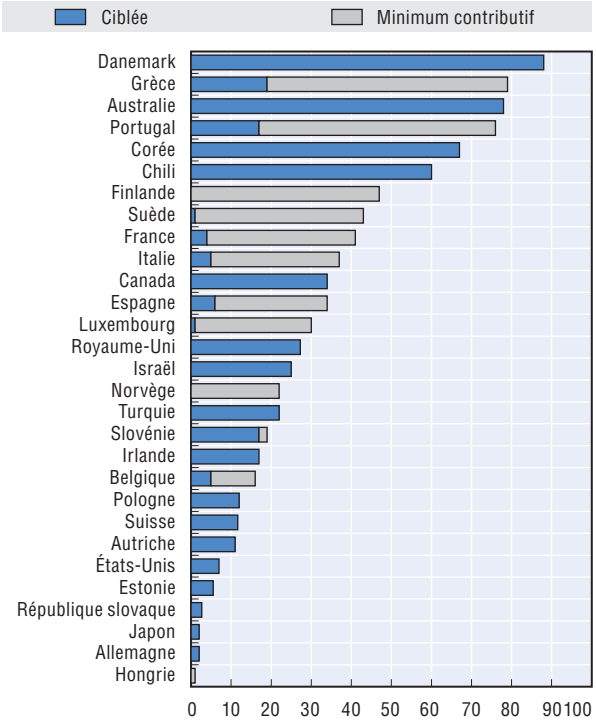
Pourcentage du salaire de l'ouvrier moyen



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932966770

3.5. Couverture des pensions de base, ciblées et minimum

Pourcentage de la population de plus de 65 ans



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932966789

Principaux résultats

Le deuxième pilier de la taxonomie des systèmes de retraite définie par l'OCDE inclut les pensions liées à la rémunération. Les principaux paramètres et règles déterminent le montant des droits versés par ces régimes, ainsi que les répercussions à long terme des réformes des retraites déjà adoptées.

Il existe trois types de régimes liés à la rémunération : les régimes à prestations définies (PD), à points et les systèmes 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 d'acquisition effectif correspond au ratio entre le coût et la valeur du point de retraite. Dans les régimes de comptes notionnels, ce taux est calculé de manière similaire : 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 en fonction de la rémunération, de l'âge ou du nombre d'années de cotisation de la personne.

Parmi les huit cas de figure pour lesquels les taux d'acquisition dépendent du salaire, les régimes publics des États-Unis, du Portugal, de la République tchèque et de la Suisse appliquent des taux d'acquisition « progressifs », de sorte que le taux de remplacement est plus élevé pour les bas salaires. Au Royaume-Uni, la courbe des taux d'acquisition est en U : les taux plus élevés pour les faibles revenus, baissent ensuite avant de remonter à nouveau. En France et en Suède, les plans de retraite professionnels sont conçus pour compenser la redistribution opérée par le régime public : le taux de remplacement est plus élevé pour les hauts revenus sur la partie du salaire excédant le plafond du régime public. En Finlande et dans les régimes professionnels suisses, le taux d'acquisition augmente avec l'âge.

Le taux d'acquisition varie avec la durée d'activité dans deux pays : au Luxembourg, où il croît avec le nombre d'années de cotisation, et en Espagne, où, à l'inverse, le taux d'acquisition est au plus haut pendant les premières années de couverture avant de diminuer.

Le ***salaire de référence*** utilisé pour calculer les prestations varie également suivant les pays : 21 membres de l'OCDE calculent les droits sur la base des gains perçus sur l'ensemble de la carrière, tandis qu'au Canada et aux États-Unis, les droits sont calculés sur la base des salaires perçus au cours de la plus grande partie de la carrière (34-35 ans). Aucun pays de l'OCDE ne calcule le montant des prestations sur la base du dernier salaire, même si l'Espagne retient le salaire des 25 dernières années. La France retient les 25 meilleures années de salaire pour calculer les pensions publiques et la Slovénie les 24 meilleures années pour calculer l'ensemble des pensions.

La ***revalorisation*** est étroitement liée au salaire de référence. Elle consiste à ajuster les gains antérieurs 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 sont liquidés (on parle parfois d'indexation antérieure à la retraite). Si le montant des prestations est établi sur la base des salaires de la dernière année d'activité, 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 perçus au cours d'une période plus longue. Le relèvement de la valeur du point de retraite dans les régimes à points ou du taux d'intérêt théorique dans les systèmes de comptes notionnels constitue l'exact équivalent de la revalorisation dans les régimes à prestations définies.

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, la France et la Grèce ne réévaluent les gains qu'en fonction de la hausse des prix. En France, 25 années de salaire seulement sont prises en compte dans la formule de calcul des pensions versées par le régime public, alors que la Belgique et les plans professionnels français tiennent compte de la moyenne du salaire perçu pendant l'ensemble de la carrière. L'Estonie, la Finlande et le Portugal réévaluent la rémunération des années antérieures selon une formule associant la hausse des prix et celle des salaires et la Turquie utilise une formule qui associe hausse des prix et du PIB.

Dans les régimes à cotisations définies, le principal paramètre est le pourcentage du salaire qui

doit être versé sur le compte individuel. Le ***taux de cotisation*** moyen pour les 10 pays représentés, y compris pour les plans professionnels quasi obligatoires du Danemark et de la Suède, est de 7.9 %.

La plupart des pays plafonnent la rémunération utilisée pour calculer les cotisations et les prestations de retraite. Pour les retraites publiques dans 20 pays, le ***plafond*** de rémunération moyen s'élève à 191 % du salaire de l'ouvrier moyen, si l'on exclut les quatre pays où aucun plafond n'est appliqué dans les régimes publics. Le plafond est en général plus élevé pour les retraites privées obligatoires.

L'indexation fait référence à la revalorisation des pensions servies. La méthode la plus courante est l'indexation sur les prix, mais cinq pays revalorisent les prestations en utilisant une formule qui associe la hausse des prix et celle des salaires. Deux autres pays ont opté pour une formule qui tient compte de la hausse des prix et du PIB, tandis que deux autres encore revalorisent les pensions en fonction de la hausse des salaires amputée d'un pourcentage fixe. Certains pays ont adopté une indexation progressive, favorisant les personnes qui perçoivent une pension modeste.

3.6. Paramètres et règles pour les pensions destinées à remplacer le revenu d'activité

	Régimes liés à la rémunération					Régimes à cotisations définies	Plafond de la rémunération prise en compte aux fins de pension (% du salaire de l'ouvrier moyen)	
	Type	Taux d'acquisition (%)	Salaire de référence	Revalorisation	Indexation	Taux de cotisation (%)	Public	Privé
Australie	Néant					12.0		249
Autriche	PD	1.78	40	w[1]	d		145	
Belgique	PD	1.33	L	p	p		111	
Canada	PD	0.63	b34	w	p [c]		107	
Chili	Néant					10.0		298
République tchèque	PD	0.53- 2.04	L	w	33w/67p		Néant	
Danemark	Néant					10.8[2]		
Estonie	Points	1.0	L	50w/50p	80w/20p	6.0	Néant	Néant
Finlande	PD	1.5-4.5	L	80w/20p	20w/80p		Néant	
France	PD/points	1.06	b25/L	p/p	p/p		99/297[3]	
Allemagne	Points	1.00	L	w [c]	w [c]		150	
Grèce	PD	0.8-1.5	L	p	50p/50PIB		327[4]	
Hongrie	PD	1.22	L	w	p			
Islande	PD	1.40	L	fr	p			Néant
Irlande	Néant							
Israël	Néant					15.0		100
Italie	NCD	1.75	L	PIB	p[5]		332	
Japon	PD	0.55	L	w	p		155[6]	
Corée	PD	0.89	L	w	p		121	
Luxembourg	PD	1.84 [y]	L	w	p/w		180	
Mexique	Néant					6.5		604
Pays-Bas	PD	1.75	L	w [c]	w [c]			Néant
Nouvelle-Zélande	Néant							
Norvège	NCD	0.98	L	w	w-0.75	2.0	191	
Pologne	NCD	0.52	L	w	p	3.8	250	
Portugal	PD	2.25 [w]	L	25w/75p	p/PIB[7]		Néant	
République slovaque	Points	1.25	L	w	50w/50p	6.0	500	
Slovénie	PD	1.25	b24	w (d)	w		154	
Espagne	PD	2.7 [y]	f25	p	p		153	
Suède	NCD	0.75 [w]	L	w [c]	w-1.6 [c]	2.5 + 4.5[8]	114	110/Néant[8]
Suisse	PD	[w/a]	L	fr	50w/50p		96	96
Turquie	PD	1.5-3.5	L	p + 30% PIB	p		259	
Royaume-Uni	PD	0.21-0.83	L	w	p		113	
États-Unis	PD	0.91-2.57	b35	w[9]	p		264	

Note : Les paramètres se rapportent à l'année 2012, mais tiennent compte de tous les changements législatifs adoptés qui prendront effet ultérieurement. 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 ; d = indexation discrétionnaire ; PD = prestations définies ; CD = cotisations définies ; f = nombre des dernières années ; fr = revalorisation à un taux fixe ; PIB = croissance du produit intérieur brut ; L = moyenne sur l'ensemble de la carrière ; NCD = comptes notionnels ; p = revalorisation/indexation sur les prix ; w = revalorisation/indexation sur le salaire moyen ; [w] = varie avec le salaire ; [y] = varie avec le nombre d'années d'activité.

1. Autriche : on suppose que la revalorisation dépend davantage de l'évolution des salaires en raison de l'allongement de la période servant au calcul du salaire de référence.
2. Danemark : taux de cotisation habituel pour les plans de retraite professionnels quasi obligatoires.
3. France : le premier plafond concerne le régime général, le second s'applique au plan professionnel obligatoire modélisé ici (ARRCO).
4. Grèce : plafond effectif calculé à partir de la pension maximum.
5. 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.
6. Japon : le plafond équivaut à 200 % de la rémunération mensuelle moyenne de tous les travailleurs assurés par l'Assurance retraite des employés, sans tenir compte des bonus.
7. 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.
8. 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).
9. États-Unis : revalorisation en fonction salaires jusqu'à 60 ans ; aucun ajustement entre 60 et 62 ans ; revalorisation alignée sur les prix entre 62 et 67 ans.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969107

Principaux résultats

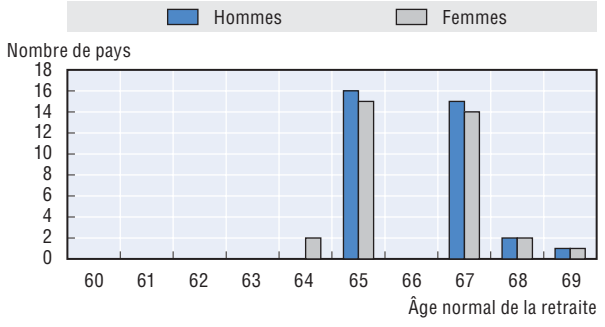
Les règles relatives à l'ouverture des droits à retraite sont très complexes et reflètent souvent des objectifs officiels contradictoires. D'un côté, le fait d'inciter la population à travailler plus longtemps en raison du vieillissement démographique a été l'une des caractéristiques essentielles de nombreuses réformes des retraites. De l'autre, les pouvoirs publics ont souvent eu le souci de protéger les salariés considérés comme vulnérables et incapables de continuer à travailler jusqu'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. Il tient compte des changements adoptés qui n'ont pas encore pris effet. Ces paramètres ont été utilisés dans la modélisation des droits qui figure au chapitre 4 de la présente publication. Dans 14 des 34 pays, des règles différentes s'appliquent selon la composante de la prestation globale de retraite concernée. Elles sont alors présentées séparément.

Âge normal de la retraite

La quasi-totalité des pays de l'OCDE ont déjà fixé ou envisagent de fixer à l'avenir l'âge normal de la retraite à 65 ans au moins. Dans deux d'entre eux, l'âge normal pour les femmes sera inférieur à celui des hommes : 64 ans aussi bien en Israël qu'en Suisse.

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



Source : Descriptifs pays, chapitre 9.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932966808

Dans 17 pays, l'âge normal de la retraite sera supérieur à 65 ans pour les hommes et les femmes. Seules l'Islande et la Norvège ont déjà fixé l'âge de la retraite à 67 ans, mais l'Allemagne, l'Australie, le Danemark et les États-Unis envisagent de le faire à l'avenir, le Royaume-Uni prévoyant même de porter cet âge à 68 ans.

Retraite anticipée

Neuf pays n'autorisent la retraite anticipée dans aucune composante obligatoire du système de retraite : le Danemark, la Hongrie, l'Irlande, Israël, 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, les régimes de base ou ciblés ne prévoient pas de retraite anticipée.

Les prestations sont en général plus faibles lorsque la retraite est anticipée, l'objectif étant de tenir compte de l'allongement de la durée d'indemnisation.

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 définitivement réduite de x % par année d'anticipation. Dans les régimes de comptes notionnels en vigueur en Italie et en Suède, les ajustements en cas de retraite anticipée ou différée ne sont pas directement observables (en Pologne, les salariés ne peuvent pas partir en retraite anticipée). Cependant, ils peuvent être calculés à partir des différents coefficients de conversion ou taux de rente utilisés pour convertir le capital virtuel constitué, qui eux-mêmes dépendent 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 fait actuellement passer le taux de décote de 6 % à 7.2 % – 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 dès qu'elles en ont la possibilité) et en Espagne (pour les salariés dont la durée de cotisation est courte). Dans certains pays – Allemagne, Belgique, France, Grèce et Luxembourg –, aucune décote n'est appliquée si le nombre d'années de cotisation atteint une certaine durée.

Retraite différée

Dans presque tous les pays, il est possible de partir en retraite après l'âge normal. En général, ce choix se traduit par une surcote. Toutefois, le cumul emploi-retraite après l'âge normal de la retraite étant souvent possible, la surcote, quel que soit son montant, ne constitue pas une incitation très forte à différer le départ en 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, *http://dx.doi.org/ 10.1787/ 351382456457*.

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, *http://dx.doi.org/10.1787/ 5km68fw0t60w-en*.

3.7. Âge de la retraite, traitement des départs en retraite anticipée et différée, règles à long terme, ensemble des régimes obligatoires et quasi obligatoires, par type de régime

	Régime	Retraite anticipée	Décote (%)	Âge normal	Surcote (%)
Australie	C	n.d.		67	
	CD	60	–	67	–
Autriche	PD	62	5.1	65	4.2
Belgique	PD	62	0	65	0
Canada	De base/C	n.d.		67	7.2
	CD	60	7.2	65	8.4
Chili	De base/C	n.d.		65	
	CD	À tout âge	–	65/60	–
République tchèque	PD	64	3.6-5.6	69	6.0
Danemark	De base/C	n.d.		67	5.8
	CD	n.d.		67	–
Estonie	Points	62	4.8	65	10.8
	CD	62	–	65	–
Finlande	Min	63	4.8	65	7.2
	PD	63		68	4.8
France	PD	62	5.0	67	5.0
	PD (Prof.)	60	4.0-7.0	67	0
Allemagne	Points	63	3.6	67	6.0
Grèce	PD	62	0/6.0	67	0
Hongrie	PD	n.d.		65	6.0
Islande	De base/C	n.d.		67	
	PD (Prof.)	65	7.0	67	6.0
Irlande	De base/C	n.d.		68	n.d.
Israël	De base/C	n.d.		67H/64F	5.0
	CD			67	–
Italie	NCD	62	–	67	–
Japon	De base/PD	60	6.0	65	8.4
Corée	PD	60	6.0	65	7.2
Luxembourg	PD	57/60	0	65	n.d.
Mexique	Min	60	0	65	0
	CD	À tout âge/ 60	–	65	–
Pays-Bas	De base	n.d.		67	n.d.
Nouvelle-Zélande	De base	n.d.		65	n.d.
Norvège	Min	n.d.		67	
	NCD/CD	62	–	67	–
Pologne	NCD/CD	n.d.		67	–
Portugal	PD	55	6.0	65	4.0-12.0
République slovaque	Points	65	6.5	67	6.0
	CD	65	–	67	–
Slovénie	PD	60	3.6	65	4.0
Espagne	PD	65	6.0-8.0	67	2.0-4.0
Suède	Min	n.d.		65	
	NCD	61	4.1-4.7	65	4.9-6.1
	CD	55/61	–	65	–
Suisse	PD	63H/62F	6.8	65H/64F	5.2-6.3
	PD (Prof.)	58	6.35-7.1	65H/64F	4.5-5
Turquie	PD	n.d.		65	0
Royaume-Uni	De base/PD	n.d.		68	10.4
États-Unis	PD	62	5.0/6.7	67	8.0

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.

PD = prestations définies ; CD = cotisations définies ; n.d. = pas de possibilité d'anticiper ou de reporter le départ en retraite ; Prof. = professionnel ; C = ciblé. 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.

Source : Descriptifs pays, chapitre 9.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969126

Principaux résultats

L'âge effectif moyen de sortie du marché du travail était de 63.1 ans pour les hommes et de 63.2 ans pour les femmes dans l'ensemble des pays de l'OCDE en 2012.

L'âge effectif moyen de sortie du marché du travail est inférieur à l'âge légal de la retraite dans 22 pays de l'OCDE pour les hommes et les femmes. En 2012, c'est au Luxembourg que l'âge effectif de sortie du marché du travail était le plus bas pour les hommes, à 57.6 ans, et en Belgique et en République slovaque qu'il était le plus faible pour les femmes, à 58.7 ans. C'est au Mexique qu'il était le plus élevé pour les hommes, à 72.3 ans, et au Chili qu'il était le plus élevé pour les femmes, à 70.4 ans.

L'âge effectif de sortie du travail est inférieur à l'âge légal de la retraite dans la majorité des pays de l'OCDE. Il en va ainsi pour les hommes comme pour les femmes dans.19 des 34 pays de l'OCDE, auxquels s'ajoutent trois pays où l'âge effectif est inférieur à l'âge légal pour les hommes et trois autres où il est inférieur pour les femmes.

En moyenne, l'âge légal de la retraite est supérieur à l'âge effectif de sortie du marché du travail de 0.8 an pour les hommes et 0.4 an pour les femmes. Toutefois, il existe de fortes disparités entre les pays de l'OCDE. Ainsi, l'âge effectif de sortie du marché du travail est inférieur de 7.4 ans à l'âge légal pour les hommes au Luxembourg et de plus de 5 ans en Belgique et en France. Ces trois pays sont dotés de systèmes de retraite qui permettent aux salariés ayant accompli une carrière longue de prendre leur retraite plus tôt, même si ces règles sont actuellement durcies. Ce sont également ces trois pays qui affichent l'écart le plus élevé pour les femmes, compris entre 5.0 ans en France et 6.3 ans en Belgique.

À l'inverse, dans plusieurs pays, l'âge effectif de sortie du marché du travail est beaucoup plus élevé que l'âge légal de la retraite. C'est en Corée que l'écart est le plus important pour les hommes, s'établissant à 11.1 ans, et au Chili qu'il est le plus grand pour les femmes, à 10.4 ans. S'agissant des femmes, l'âge de sortie du marché du travail est également supérieur d'environ dix ans à l'âge légal en Corée, et s'agissant des hommes, le Mexique se classe en deuxième position, avec un âge effectif supérieur de 7.3 ans à l'âge légal.

Au Royaume-Uni, l'âge effectif de sortie du marché du travail est de 63.7 ans pour les hommes et de 63.2 ans pour les femmes. S'agissant des hommes, il reste toutefois inférieur de 1.3 an à l'âge légal, tandis qu'il est supérieur de 2 ans pour les femmes, l'âge légal de la retraite n'étant pour l'instant pas le même pour les hommes et pour les femmes. Cette situation devrait changer, l'âge légal de la retraite des femmes continuant de se rapprocher de celui des hommes. Il en va de même en Pologne, où existe actuellement un écart de cinq ans entre l'âge de la retraite des hommes et celui des femmes. Au contraire, en Suisse, l'âge effectif de sortie du marché du travail est supérieur à l'âge légal pour les hommes et inférieur pour les femmes, bien que l'âge légal de la retraite des hommes soit supérieur d'un an à celui des femmes.

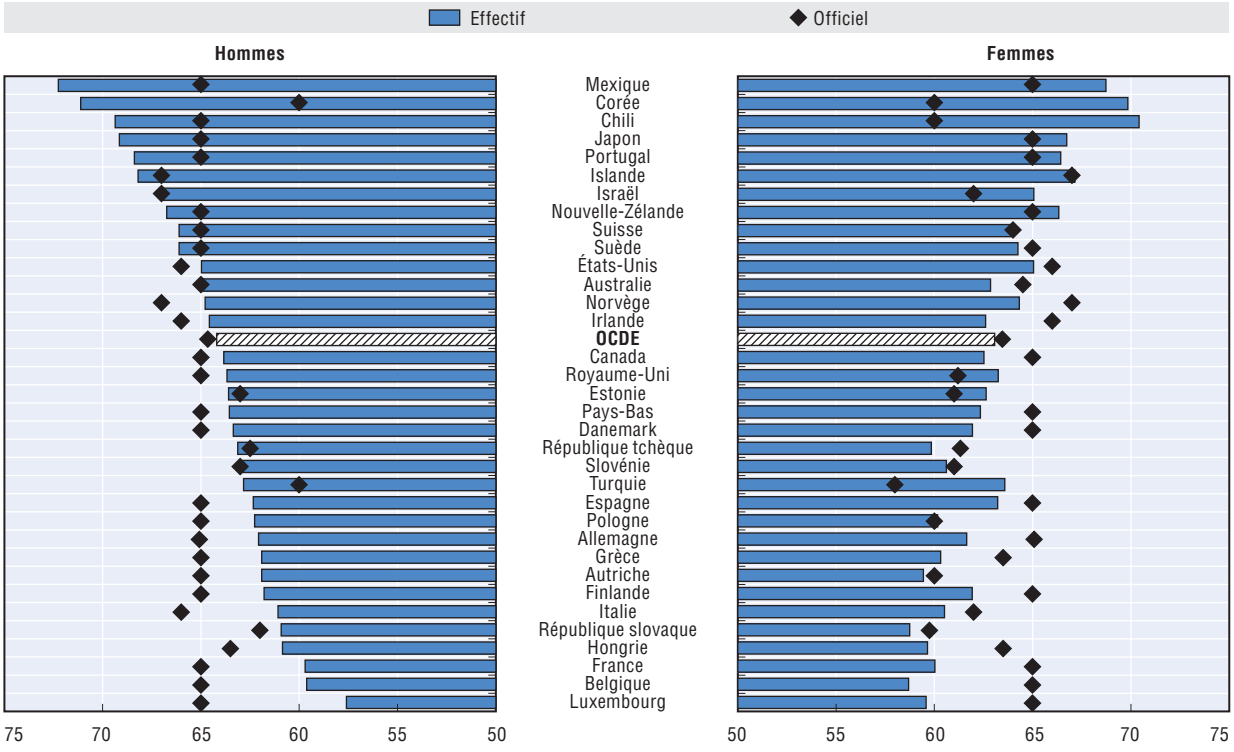
Les femmes quittent le marché du travail plus tardivement que les hommes dans seulement six des 34 pays de l'OCDE. Cependant, dans deux de ces pays – Finlande et France – l'écart n'est que de 0.3 an au plus. Au Chili et en Espagne, la différence est d'environ un an, tandis qu'elle est de deux ans au Luxembourg et de 9.4 ans en Turquie, où l'écart est le plus élevé.

L'âge effectif de sortie du marché du travail a été orienté à la baisse jusqu'au début des années 2000. Alors qu'il s'établissait à 68.4 ans pour les hommes et 66.4 ans pour les femmes en 1970, en 2000, il était passé à 63.2 ans pour les hommes et 61.1 ans pour les femmes. Il existe cependant de fortes disparités entre pays : en 2000, l'âge effectif de sortie des hommes du marché du travail était compris entre 58.3 ans en Hongrie et 75 ans au Mexique. Pour les femmes, il était compris entre 55.8 ans et 69.8 ans, également en Hongrie et au Mexique.

Définition et mesure

L'âge effectif moyen de la retraite est défini comme l'âge moyen de sortie du marché du travail au cours d'une période de cinq ans pour les hommes âgés de 40 ans et plus au début de la période. Pour s'affranchir des effets de composition démographique, on estime les sorties du marché du travail d'après la variation des taux d'activité plutôt que d'après la variation de la population active. Cette évolution est calculée pour chaque cohorte (synthétique) divisée en tranches d'âge de cinq ans.

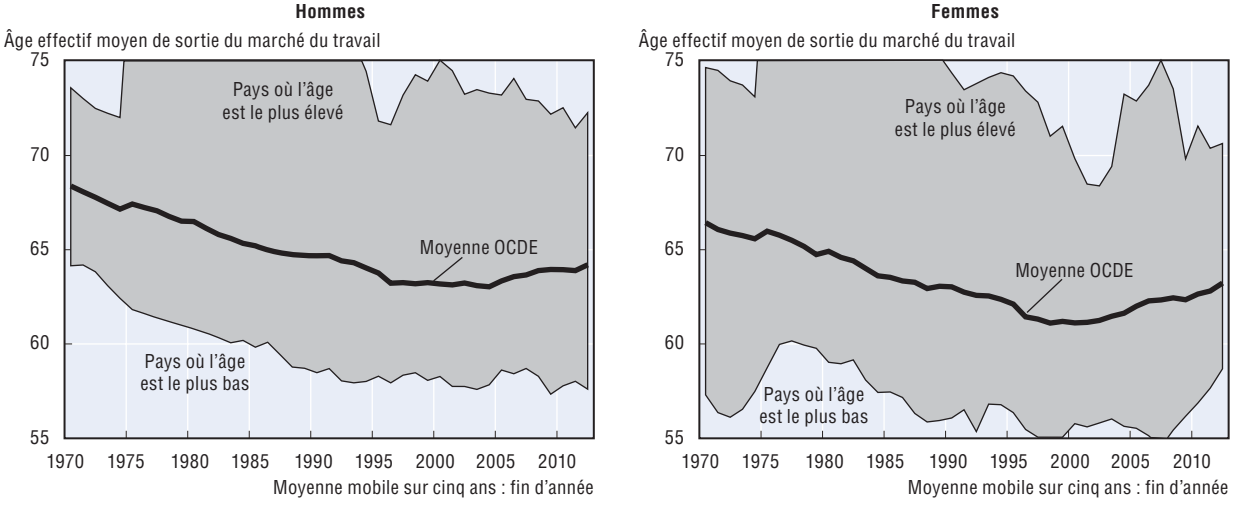
3.8. Âge effectif moyen de sortie du marché du travail et âge normal de la retraite



Note : L'âge effectif du départ en retraite est calculé sur une période de cinq ans (2007-12). L'âge de la retraite se rapporte à 2012.
Source : Estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active et de l'enquête de l'Union européenne sur les forces de travail.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932966827

3.9. Âge moyen de sortie du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 1970-2012



Source : Estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active, de l'enquête de l'Union européenne sur les forces de travail, et, pour les années anciennes dans certains pays, des recensements nationaux.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932966846

© OCDE 2013

Chapitre 4

Les droits à la retraite

Les calculs des droits à retraite, effectués à l'aide des modèles de retraite de l'OCDE, sont fondés théoriquement sur les règles et les paramètres nationaux en vigueur en 2012. Ils s'appliquent aux salariés entrés cette année-là à l'âge de 20 ans 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.

Les premiers indicateurs concernent le traditionnel taux de remplacement. Le premier indicateur porte sur le taux de remplacement brut (avant impôt) de tous les régimes obligatoires et quasi obligatoires pour une personne seule. Le deuxième opère une distinction entre les taux de remplacement des régimes de retraite publics et les mécanismes privés. 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. 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.

Viennent ensuite trois indicateurs du « patrimoine 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 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.

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.

Introduction

Les indicateurs de droits à retraite présentés dans le chapitre 4, ainsi que l'analyse du « déficit d'épargne-retraite » présentée dans le chapitre 8 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 ici sont calculés grâce aux règles prévues par la loi dans les pays de l'OCDE. Les réformes qui ont déjà été votées mais qui ne sont mises en application que progressivement sont traitées comme si elles entraient pleinement en vigueur d'emblée. Les réformes adoptées après 2012 sont prises en compte lorsqu'on dispose d'informations suffisantes.

La valeur de tous les paramètres des systèmes de retraite reflète la situation de l'année 2012.

Les calculs correspondent aux droits d'un salarié qui s'affilie au système de retraite aujourd'hui et prend sa retraite à l'issue d'une carrière complète. Les principaux résultats sont donnés pour une personne seule.

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, lequel varie à l'évidence d'un pays à l'autre. Autrement dit, la durée de la carrière varie avec l'âge légal de la retraite : elle est de 40 ans si cet âge est fixé à 60 ans, 45 ans s'il est fixé à 65 ans, 47 ans s'il est fixé à 67 ans, etc. Vingt ans représente approximativement l'âge moyen d'entrée 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 au lieu de 20 et dont la carrière a donc duré cinq ans de moins).

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. Néanmoins, la plupart des pays de l'OCDE ont mis en place des mécanismes qui préservent les droits à retraite en pareil cas. Les règles relatives aux périodes de chômage et d'éducation des enfants, qui sont souvent très complexes, sont présentées dans les descriptifs pays, dans le chapitre 9 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 pour les 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 également inclus les régimes qui assurent une couverture quasi universelle, à condition qu'ils couvrent au moins 85 % des salariés. Dans la présente publication, ces dispositifs sont qualifiés de « quasi obligatoires » et 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 à ces 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 versées 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, uniquement les revenus, ou exclusivement les revenus perçus au titre de la retraite. Les calculs reposent sur l'hypothèse

selon laquelle tous les retraités qui peuvent y prétendre perçoivent ces prestations. Lorsque les conditions de ressources englobent le patrimoine, le critère de revenu est considéré comme contraignant. On suppose que la totalité du revenu perçu à 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 présente les droits à retraite pour des salariés percevant des niveaux de rémunération allant de 0.5 fois à 2 fois le salaire de l'ouvrier moyen. Cette fourchette permet d'étudier les prestations de retraite futures selon la distribution des revenus.

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 croissance des revenus réels et de l'inflation, lesquelles varient suivant les pays. Toutefois, le recours à 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 au niveau des systèmes et politiques de retraite. Les hypothèses de base sont les suivantes :

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

Le ***taux de croissance des salaires réels*** est fixé à 2 % par an (soit une hausse nominale des salaires de 4.55 % compte tenu de la hausse des prix retenue). Le ***salaire individuel*** est supposé croître comme la moyenne nationale, c'est-à-dire que l'individu est supposé rester au même niveau sur l'échelle de distribution des salaires et percevoir le même pourcentage du salaire de l'ouvrier 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 » dans le chapitre 7).

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.

Le ***taux d'actualisation*** (pour les calculs actuariels) est fixé à 2 % par an, c'est-à-dire 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 2060.

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 ont été analysées 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 selon laquelle les prestations versées par les 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 choisissent un autre mode de sortie, 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 au moyen des règles d'indexation et 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 acquittés par les retraités utilisées pour calculer les droits à retraite, peuvent être consultées dans les descriptifs pays à l'adresse : *www.oecd.org/pensions/panoramadespensions.htm*.

La modélisation suppose que la fiscalité et les cotisations sociales demeureront 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 de l'ouvrier 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 2012 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.

Pour en savoir plus

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, *http://dx.doi.org/10.1787/224016838064*.

OCDE (2013), *Les impôts sur les salaires*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2013-fr*.

Queisser, M. et 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, *http://dx.doi.org/10.1787/351382456457*

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, *http://dx.doi.org/10.1787/224005547774*.

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 54 % dans les 34 pays de l'OCDE. Néanmoins, il varie considérablement d'un pays à l'autre. Dans le bas du classement, le Mexique et le Royaume-Uni offrent aux personnes qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail des taux de remplacement inférieurs à un tiers. Les Pays-Bas, situés dans le haut du classement, proposent des taux de remplacement supérieurs à 90 %. Les autres pays assurant un taux de remplacement attendu élevé sont le Danemark, avec 79 %, et l'Autriche, avec 77 %.

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 d'environ 71 % en moyenne, contre 54 % pour celles qui perçoivent le salaire moyen. Dans cinq 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 Hongrie et de l'Italie.

En haut du classement, deux pays assurent aux faibles revenus une pension de retraite supérieure ou égale au salaire qu'ils percevaient lorsqu'ils étaient en activité : le Danemark (taux de remplacement de 121 %) et Israël (104 %). En bas du classement, l'Allemagne et la Pologne proposent des taux de remplacement de 42 et 49 %, respectivement. Certains pays comme l'Irlande ou la Nouvelle-Zélande versent des prestations relativement faibles aux revenus moyens, mais s'inscrivent au-dessus de 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 48 %, soit légèrement en deçà des 54 % proposés pour un salaire moyen. À ce niveau de revenu, on note une fois encore des variations considérables d'un pays à l'autre. Aux Pays-Bas, le taux de remplacement est de 89 %. À l'autre extrémité, l'Irlande et le Royaume-Uni assurent des taux de remplacement inférieurs à 25 %.

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 58 % 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 55 % et 96 % de la moyenne ; voir l'indicateur « Moyenne et distribution des salaires » au chapitre 7).

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 et les tables de mortalité utilisées étant différenciées selon les sexes) dans cinq pays : l'Australie, le Chili, Israël, le Mexique et la Suisse. On note de nettes différences entre les sexes en Australie, au Chili et en Israël, avec des taux de remplacement pour les femmes compris entre 79 et 92 % de ceux des hommes. En Suisse, ils atteignent 98 % de ceux des hommes. Le taux de remplacement pour les femmes est également plus faible au Mexique, soit environ 97 %, 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 atteint environ 14 % en Indonésie, alors qu'il est de 100 % en Arabie Saoudite. La moyenne des 27 pays de l'UE est 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 de l'ouvrier 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.

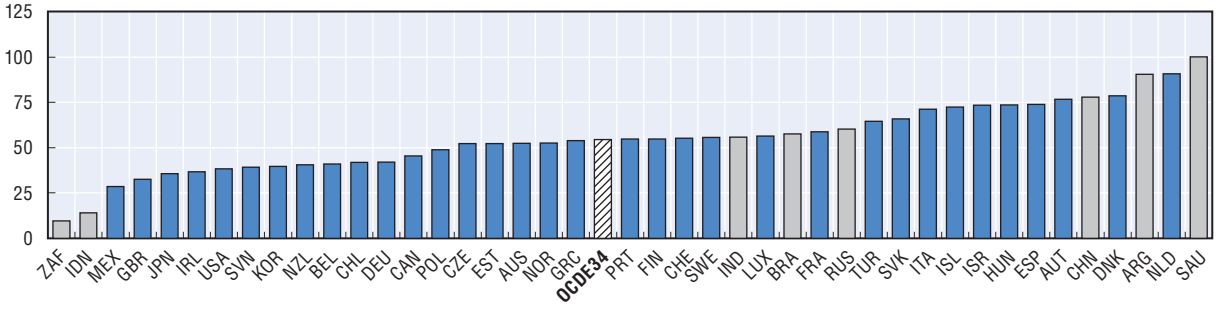
4.1. Taux de remplacement bruts en fonction du salaire

	Salaire individuel en multiple de la moyenne pour hommes (pour les femmes si différent)							
	Salarié à revenu médian	0.5	1.0	1.5		Salarié à revenu médian	0.5	1.0	1.5
Pays de l'OCDE					**Pays de l'OCDE** *(suite)*				
Australie	60.2 *(55.8)*	91.1 *(86.6)*	52.3 *(47.8)*	39.4 *(34.9)*	Norvège	52.3	63.4	52.5	41.6
Autriche	76.6	76.6	76.6	74.0	Pologne	48.8	49.3	48.8	48.8
Belgique	41.4	58.2	41.0	30.2	Portugal	55.0	67.5	54.7	54.1
Canada	51.0	80.1	45.4	30.2	Rép. slovaque	67.9	74.2	65.9	63.4
Chili	45.5 *(36.6)*	57.3 *(48.3)*	41.9 *(33)*	37.3 *(27.9)*	Slovénie	40.6	62.0	39.2	36.7
Rép. tchèque	59.9	85.2	52.2	41.2	Espagne	73.9	73.9	73.9	73.9
Danemark	83.7	120.7	78.5	64.4	Suède	55.6	70.2	55.6	67.9
Estonie	55.3	65.2	52.2	47.9	Suisse	58.4 *(57.6)*	64.3 *(63.7)*	55.2 *(54.3)*	36.8 *(36.2)*
Finlande	54.8	64.1	54.8	54.8	Turquie	66.8	73.5	64.5	64.5
France	59.1	64.8	58.8	47.5	Royaume-Uni	37.9	55.8	32.6	22.5
Allemagne	42.0	42.0	42.0	42.0	États-Unis	41.0	49.5	38.3	33.4
Grèce	64.0	75.4	53.9	46.7	**OCDE34**	**57.9** (57.2)	**71.0** (70.3)	**54.4** (53.7)	**48.4** (47.7)
Hongrie	73.6	73.6	73.6	73.6					
Islande	73.8	91.7	72.3	70.1	**Autres grandes économies**				
Irlande	44.2	73.4	36.7	24.5	Argentine	96.2 *(88.9)*	115.2 *(107.9)*	90.4 *(83.1)*	82.1 *(74.8)*
Israël	86.7 *(76.8)*	103.7 *(93.9)*	73.4 *(64.8)*	48.9 *(43.2)*	Brésil	57.5 *(52.3)*	55.4 *(50.3)*	57.5 *(52.3)*	61.7 *(56.1)*
Italie	71.2	71.2	71.2	71.2	Chine	82.5 *(65.1)*	97.9 *(78.5)*	77.9 *(61)*	71.2 *(55.2)*
Japon	37.5	49.8	35.6	30.8	Inde	60.4 *(56.3)*	75.6 *(71.2)*	55.8 *(51.8)*	49.2 *(45.3)*
Corée	43.9	59.2	39.6	29.2	Indonésie	14.1 *(13)*	14.1 *(13)*	14.1 *(13)*	14.1 *(13)*
Luxembourg	59.3	77.7	56.4	53.0	Fédération de Russie	63.0 *(56.4)*	72.4 *(65.8)*	60.2 *(53.6)*	56.1 *(49.5)*
Mexique	44.7	55.5	28.5 *(27.7)*	27.2 *(25.1)*	Arabie Saoudite	100.0 *(87.5)*	100.0 *(87.5)*	100.0 *(87.5)*	100.0 *(87.5)*
Pays-Bas	91.4	94.4	90.7	89.4	Afrique du Sud	11.8	19.1	9.6	6.4
Nlle-Zélande	50.1	81.1	40.6	27.0	UE27	60.0 *(59.7)*	69.6 *(69.3)*	58.0 *(57.7)*	53.3 *(53.1)*

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969145

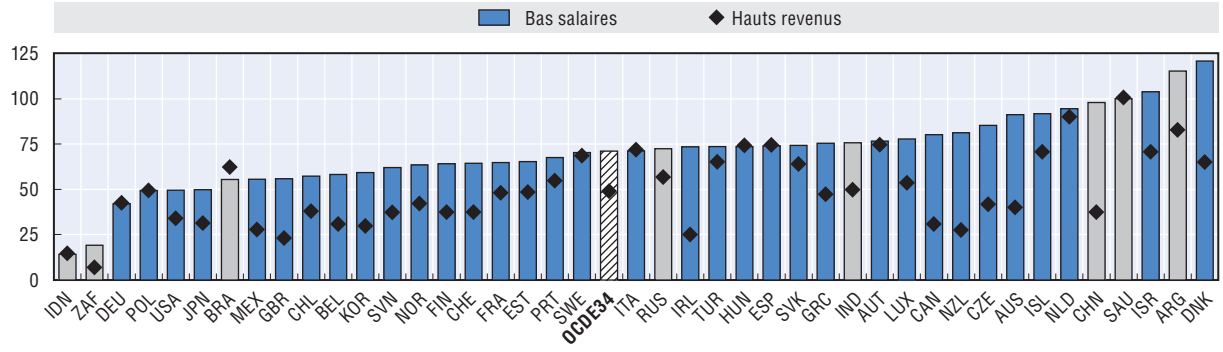
4.2. Taux de remplacement bruts pour les revenus moyens



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932907243

4.3. Taux de remplacement bruts pour les bas salaires et les hauts revenus



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932966884

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 qui font une distinction entre dispositifs publics et 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 41 %, contre 54 % 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 68 % pour un revenu moyen.

Concernant les 13 pays de l'OCDE pour lesquels les calculs relatifs aux régimes obligatoires portent uniquement sur les retraites publiques, le taux de remplacement ressort à 58 % en moyenne pour un revenu moyen. S'agissant des 13 pays de l'OCDE disposant de régimes publics et les dispositifs privés obligatoires, le taux de remplacement moyen se monte à 59 %. 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 61 %.

Cela montre qu'il existe une interaction 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, au Mexique, en Pologne, en République slovaque et en Suède, une partie des prestations publiques a remplacé, au terme des réformes, les pensions privées obligatoires. 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.

En ce qui concerne les autres grandes économies, les régimes publics sont obligatoires en Arabie Saoudite, en Argentine, au Brésil, en Chine, en Inde et dans la Fédération de Russie. L'Afrique du Sud est dotée de dispositifs privés facultatifs, les revenus moyens et élevés étant exclus du régime public, car ce régime est soumis à conditions de ressources. En Indonésie, il n'existe pas de régime public, seulement des dispositifs privés obligatoires.

Régimes privés obligatoires

Le premier groupe de 13 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 39 % pour le salaire moyen dans 8 des 13 pays. Ils sont néanmoins bien plus élevés au Danemark, en Islande, en Israël et aux Pays-Bas, et nettement plus faibles en Norvège.

Dans six pays, les taux de remplacement sont les mêmes lorsque le salarié perçoit entre 50 et 150 % du salaire de l'ouvrier moyen. 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 régimes privés facultatifs englobent à la fois les dispositifs professionnels et individuels.

Les règles modélisées sont exposées dans les « descriptifs pays » au chapitre 9. 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 avec un plafond égal à 150 % du salaire de l'ouvrier moyen. 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.

4.4. 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
Pays de l'OCDE															
Australie	52.4	13.6	0.6	38.7	38.7	38.7				91.1	52.3	39.4			
Autriche	76.6	76.6	74.0							76.6	76.6	74.0			
Belgique	58.2	41.0	30.2				15.1	15.1	11.2	58.2	41.0	30.2	73.3	56.2	41.4
Canada	63.1	39.2	26.1				33.9	33.9	33.9	63.1	39.2	26.1	97.0	73.1	60.1
Chili	20.4	4.8	0.0	36.9	37.2	37.3				57.3	41.9	37.3			
Rép. tchèque	71.8	43.5	34.1				39.2	39.2	39.2	71.8	43.5	34.1	111.0	82.8	73.4
Danemark	68.0	30.6	18.1	52.6	47.9	46.4				120.7	78.5	64.4			
Estonie	40.4	27.4	23.0	24.8	24.8	24.8				65.2	52.2	47.9			
Finlande	64.1	54.8	54.8							64.1	54.8	54.8			
France	64.8	58.8	47.5							64.8	58.8	47.5			
Allemagne	42.0	42.0	42.0				16.0	16.0	16.0	42.0	42.0	42.0	58.0	58.0	58.0
Grèce	75.4	53.9	46.7							75.4	53.9	46.7			
Hongrie	73.6	73.6	73.6							73.6	73.6	73.6			
Islande	25.9	6.5	4.3	65.8	65.8	65.8				91.7	72.3	70.1			
Irlande	73.4	36.7	24.5				43.0	43.0	43.0	73.4	36.7	24.5	116.4	79.7	67.5
Israël	44.5	22.2	14.8	59.3	51.1	34.1				103.7	73.4	48.9			
Italie	71.2	71.2	71.2							71.2	71.2	71.2			
Japon	49.8	35.6	30.8							49.8	35.6	30.8			
Corée	59.2	39.6	29.2							59.2	39.6	29.2			
Luxembourg	77.7	56.4	53.0							77.7	56.4	53.0			
Mexique	30.7	3.8	2.5	24.7	24.7	24.7				55.5	28.5	27.2			
Pays-Bas	59.1	29.5	19.7	35.3	61.1	69.7				94.4	90.7	89.4			
Nlle-Zélande	81.1	40.6	27.0				14.1	14.1	14.1	81.1	40.6	27.0	95.3	54.7	41.2
Norvège	57.9	45.7	34.3	5.5	6.8	7.2	8.3	11.3	16.5	63.4	52.5	41.6	71.6	63.8	58.1
Pologne	24.5	24.5	24.5	24.3	24.3	24.3				48.8	48.8	48.8			
Portugal	67.5	54.7	54.1							67.5	54.7	54.1			
Rép. slovaque	45.9	37.6	35.1	28.3	28.3	28.3				74.2	65.9	63.4			
Slovénie	62.0	39.2	36.7							62.0	39.2	36.7			
Espagne	73.9	73.9	73.9							73.9	73.9	73.9			
Suède	48.6	33.9	25.7	21.7	21.7	42.2				70.2	55.6	67.9			
Suisse	49.3	32.0	21.4	14.9	23.1	15.4				64.3	55.2	36.8			
Turquie	73.5	64.5	64.5							73.5	64.5	64.5			
Royaume-Uni	55.2	32.6	22.5				34.5	34.5	34.5	55.2	32.6	22.5	89.7	67.1	57.0
États-Unis	49.5	38.3	33.4				37.8	37.8	37.8	49.5	38.3	33.4	87.4	76.2	71.2
OCDE34	**57.4**	**40.6**	**34.5**							**70.1**	**54.0**	**48.0**	**88.9**	**67.9**	**58.6**
Autres grandes économies															
Argentine	115.2	90.4	82.1							115.2	90.4	82.1			
Brésil	55.4	57.5	61.7							55.4	57.5	61.7			
Chine	97.9	77.9	71.2							97.9	77.9	71.2			
Inde	75.6	55.8	49.2							75.6	55.8	49.2			
Indonésie				14.1	14.1	14.1				14.1	14.1	14.1			
Fédération de Russie	30.6	30.6	30.6	17.3	17.3	17.3				47.9	47.9	47.9			
Arabie Saoudite	100.0	100.0	100.0							100.0	100.0	100.0			
Afrique du Sud	0.0	0.0	0.0				54.5	54.5	54.5	0.0	0.0	0.0	54.5	54.5	54.5
UE27	59.2	47.0	41.3							69.0	57.6	53.0			

CD : Cotisations définies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969164

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'IRRP 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 allégement de base supplémentaire pour l'IRPP. En général, cet allégement 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 allégement disparaît lorsque le revenu des retraités est plus élevé.

Un nombre non négligeable de pays prévoient un allégement 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 11 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 allégement 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.

À l'inverse, en Suède, les revenus du travail sont moins imposés que les pensions de retraite. Le crédit d'impôt sur les revenus d'activité (*Earned Income Tax Credit*, EITC) vise les bas et moyens revenus. Ce dispositif prend la forme d'une déduction d'impôt sur les revenus du travail. Cette déduction est plus importante pour les plus de 65 ans afin de les inciter à travailler, et de prolonger ainsi la durée de la vie active.

D'une manière générale, dans 23 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 11 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, elles peuvent être assujetties 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 salariés, les pays ont été classés en fonction de la part du revenu affecté au versement des impôts, pour une personne touchant un salaire moyen. Une comparaison est ensuite établie avec le taux de remplacement dont cette personne bénéficierait une fois à la retraite (tel que ce taux est calculé dans l'indicateur « Taux de remplacement bruts » ci-dessus). Dans huit pays de l'OCDE et toutes les autres grandes économies, un tel retraité ne paierait pas d'impôt sur le revenu. Dans d'autres, notamment en République slovaque ou en Turquie, cela est dû au fait que les pensions de retraite ne sont pas imposables. En Irlande, la raison en est que le revenu d'un tel retraité serait 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 10.9 % de leur pension en impôts et cotisations.

Le graphique permet d'observer directement les effets des différences de régime fiscal et social applicables aux salaires et aux pensions. Le montant des impôts et cotisations acquittés par une personne touchant un salaire moyen s'élève en moyenne à 26.7 % dans les pays de l'OCDE et à 10.2 % dans les autres grandes économies.

La dernière comparaison 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 16.9 % dans les pays de l'OCDE, soit 10 points de moins que pour les salariés dont le revenu est identique.

La différence entre le taux de 17 % appliqué aux retraités dont le revenu est égal au salaire moyen et les 11 % 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.

Pour en savoir plus

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.

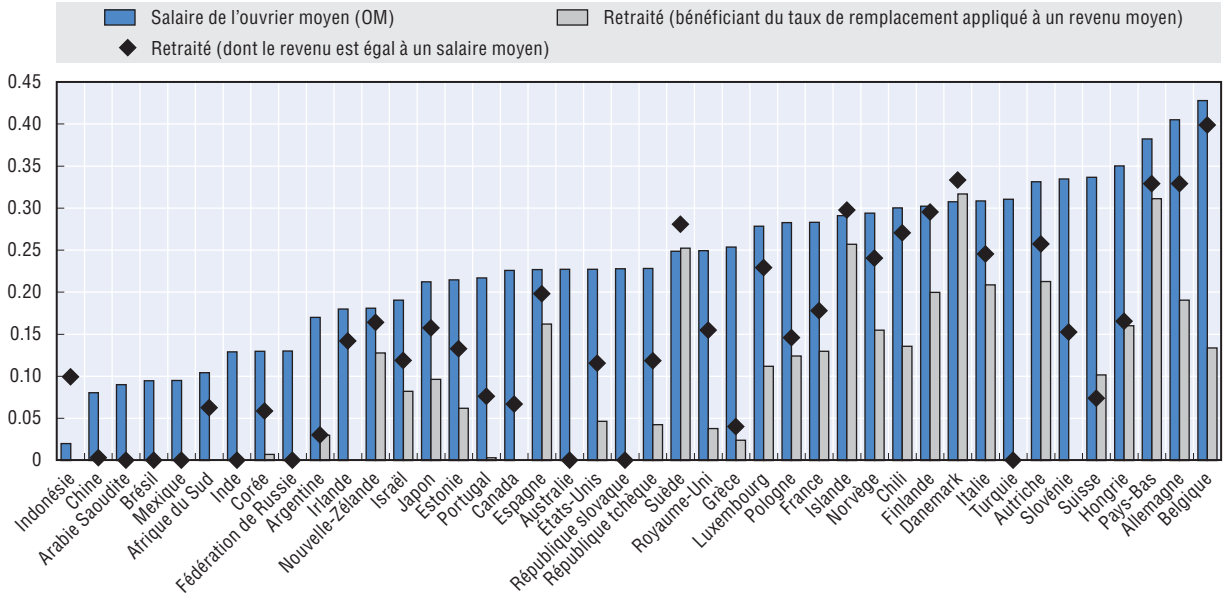
4.5. Régime fiscal des pensions et des retraités : IRPP et cotisations sociales

	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
Pays de l'OCDE					**Pays de l'OCDE** *(suite)*				
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*	**Autres grandes économies**				
Irlande	✔	✔		*Faible*	Argentine		✔		*Néant*
Israël	✔	✔		*Faible*	Brésil		✔		*Néant*
Italie	✔	✔	✔	Néant	Chine				
Japon	✔	✔		*Faible*	Inde	✔			*Néant*
Corée	✔	✔		*Néant*	Indonésie				*Néant*
Luxembourg	✔	✔		*Faible*	Fédération de Russie				*Faible*
Mexique	✔	✔		Néant	Arabie Saoudite				*Faible*
Pays-Bas	✔	✔		*Faible*	Afrique du Sud	✔			*Néant*

Source : Descriptifs par pays disponibles sur *www.oecd.org/pensions/panoramadespensions*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969183

4.6. 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/10.1787/888932966903

Principaux résultats

Pour les revenus moyens, le taux de remplacement net s'élève en moyenne à 66 % dans les pays de l'OCDE. Il est donc supérieur de 11 points au taux de remplacement brut, car les impôts et cotisations prélevés sur les salaires sont plus élevés que ceux perçus sur les pensions de retraite. Les taux de remplacement nets, eux aussi, varient considérablement d'un pays à l'autre : de moins d'un tiers au Mexique à plus de 100 % aux Pays-Bas 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 82% dans la zone OCDE. Pour les revenus élevés (150 % du salaire moyen), il s'élève en moyenne à 60%, 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 disparition progressive d'un régime fiscal particulièrement favorable pour les pensions de retraite en Allemagne. Dans le cas de la Slovénie, la différence entre les taux bruts et nets est due à la formule de calcul des pensions ; les prestations de retraite sont calculées directement en termes nets. À l'inverse, l'écart entre les chiffres bruts et nets est moins important en Suède. C'est parce que la Suède applique des taux d'imposition différents aux revenus des retraités et aux salaires, au titre du crédit d'impôt sur les revenus d'activité. Depuis 2009, elle a également rétabli les avantages fiscaux pour les retraités.

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 par rapport aux revenus moyens. Dans bien des cas, leur pension de retraite est inférieure au montant qui permet en général de bénéficier d'allégements 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 retraites ou les retraités au titre de l'IRPP.

L'écart entre les taux de remplacement bruts et nets est en moyenne de 11 points pour les bas salaires. L'Allemagne, la Belgique, la Norvège, la Slovénie et la Turquie offrent aux faibles revenus des taux de remplacement nettement plus élevés en termes nets qu'en termes bruts.

C'est en Hongrie, aux Pays-Bas et en Turquie que le taux de remplacement net des personnes qui gagnent 150 % du salaire moyen est le plus élevé. C'est au Royaume-Uni, en Nouvelle-Zélande et au Mexique que les taux de remplacement sont les plus bas. Dans ces trois 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 de l'OCDE, 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 11 % en Afrique du Sud à 110 % en Arabie Saoudite, pour un revenu moyen. À l'instar du taux

brut, la moyenne du taux net de remplacement pour les 27 pays de l'UE est de 71 % pour un revenu moyen, 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/pensions/panoramadespensions.htm*.

4.7. Taux de remplacement nets en fonction du salaire

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

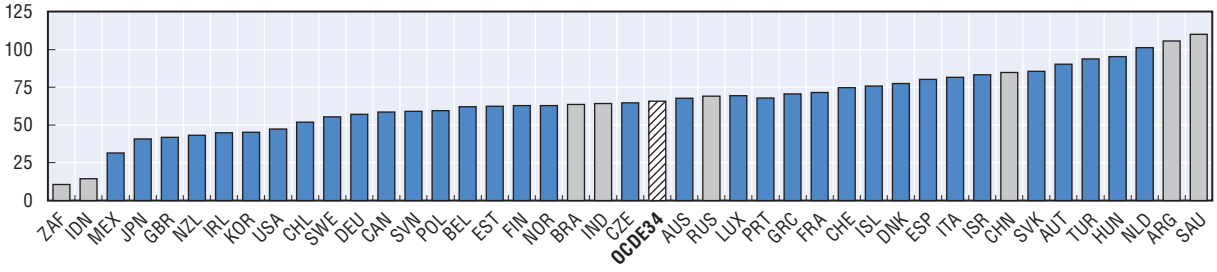
	Salarié à revenu médian	0.5	1	1.5
Pays de l'OCDE				
Australie	75.6 *(70)*	100.5 *(95.6)*	67.7 *(61.9)*	54.3 *(48.2)*
Autriche	89.9	91.2	90.2	86.2
Belgique	63.9	80.7	62.1	44.6
Canada	64.4	90.7	58.6	40.8
Chili	54.1 *(44.1)*	62.5 *(53.2)*	51.8 *(41.6)*	47.7 *(37.2)*
Rép. tchèque	73.4	99.1	64.7	51.6
Danemark	82.4	117.5	77.4	67.4
Estonie	67.1	79.7	62.4	55.5
Finlande	62.4	71.3	62.8	63.2
France	72.3	75.9	71.4	60.9
Allemagne	57.8	55.2	57.1	56.1
Grèce	79.6	92.5	70.5	65.0
Hongrie	94.4	94.4	95.2	96.1
Islande	77.8	93.3	75.7	73.3
Irlande	52.2	75.5	44.8	34.6
Israël	95.5 *(85.9)*	108.5 *(98.8)*	83.2 *(74.7)*	59.1 *(53)*
Italie	82.0	83.9	81.5	83.3
Japon	42.5	54.3	40.8	35.7
Corée	49.1	64.8	45.2	34.2
Luxembourg	70.5	87.1	69.4	66.8
Mexique	45.3	56.2	31.5 *(30.7)*	31.3 *(28.9)*
Pays-Bas	103.8	104.8	101.1	97.2
Nlle-Zélande	51.7	81.7	43.2	30.6

	Salarié à revenu médian	0.5	1	1.5
Pays de l'OCDE *(suite)*				
Norvège	63.8	91.1	62.8	51.3
Pologne	59.8	61.3	59.5	59.1
Portugal	65.6	77.7	67.8	68.4
Rép. slovaque	86.1	88.1	85.4	84.7
Slovénie	59.0	80.8	59.0	57.0
Espagne	79.8	79.5	80.1	79.8
Suède	55.3	68.8	55.3	72.9
Suisse	77.8 *(76.6)*	78.4 *(77.7)*	74.7 *(73.5)*	49.1 *(48.3)*
Turquie	94.9	103.9	93.6	97.2
Royaume-Uni	48.0	67.2	41.8	30.5
États-Unis	49.9	58.7	47.3	42.9
OCDE34	**69.1 68.3**	**81.7 80.9**	**65.865.0**	**59.753.8**
Autres grandes économies				
Argentine	112.4 *(103.9)*	134.6 *(126.1)*	105.6 *(97.1)*	98.4 *(90.1)*
Brésil	63.1 *(57.4)*	60.2 *(54.7)*	63.5 *(57.7)*	70.3 *(64)*
Chine	89.7 *(70.8)*	106.4 *(85.3)*	84.7 *(66.3)*	78.2 *(60.9)*
Inde	68.7 *(64)*	85.9 *(80.9)*	64.1 *(59.2)*	58.2 *(53.5)*
Indonésie	14.4 *(13.2)*	14.4 *(13.2)*	14.4 *(13.2)*	14.5 *(13.4)*
Fédération de Russie	72.4 *(64.9)*	83.2 *(75.6)*	69.1 *(61.6)*	64.5 *(56.9)*
Arabie Saoudite	109.9 *(96.2)*	109.9 *(96.2)*	109.9 *(96.2)*	109.9 *(96.2)*
Afrique du Sud	12.9	19.7	10.7	7.5
UE27	72.7 *(72.3)*	81.6 *(81.2)*	70.6 *(70.3)*	65.6 *(65.3)*

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969202

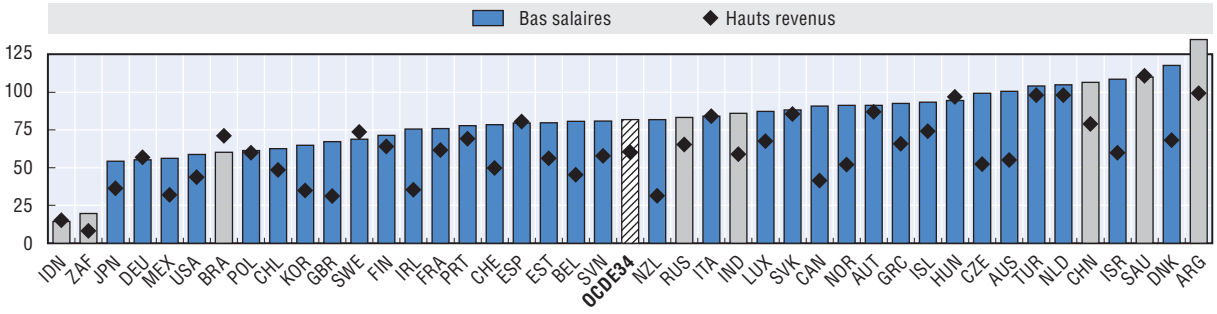
4.8. Taux de remplacement nets pour les revenus moyens



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932966922

4.9. Taux de remplacement nets pour les bas salaires et les hauts revenus



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932966941

Principaux résultats

Dans l'OCDE, la moyenne du taux de remplacement net pour un revenu moyen ressort à 49 % si l'on ne tient compte que des régimes publics, alors qu'elle est de 64 % 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 79 % 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'IRRP 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 13 pays de l'OCDE où les calculs ne concernent que les régimes publics, le taux de remplacement d'un revenu moyen s'élève à 71 % en moyenne. S'agissant des 13 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 68 %. 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 79 %. D'une manière générale, les taux de remplacement nets sont supérieurs de 11 points en moyenne 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 13 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 22 à 37 % pour le salaire moyen dans 6 des 13 pays. Ils sont néanmoins bien plus élevés en Australie, 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 en Australie, au Chili, au Mexique, en Norvège, aux Pays-Bas et en République slovaque. Cela explique également pourquoi en Suède, les taux de remplacement des dispositifs privés obligatoires sont plus de deux fois supérieurs pour les salariés qui touchent 150 % du salaire moyen que pour ceux qui touchent le salaire moyen

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 » au chapitre 8). Le Japon est le seul pays où une proportion comparable de la main-d'œuvre est couverte par des dispositifs privés facultatifs, mais on ne dispose pas d'informations sur les règles types. 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 » au chapitre 9. 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 égal à 150 % de la moyenne nationale.

4.10. 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	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
Pays de l'OCDE															
Australie	57.7	17.5	0.9	42.7	50.1	53.5				100.5	67.7	54.3			
Autriche	91.2	90.2	86.2							91.2	90.2	86.2			
Belgique	72.9	50.1	39.9				19.0	18.5	14.8	72.9	50.1	39.9	91.8	68.6	54.7
Canada	71.5	50.6	35.2				38.5	43.8	45.8	71.5	50.6	35.2	110.0	94.4	81.0
Chili	22.3	5.9	0.0	40.3	45.9	47.7				62.5	51.8	47.7			
Rép. tchèque	79.7	50.7	40.1				43.5	45.7	46.1	79.7	50.7	40.1	123.2	96.4	86.2
Danemark	66.2	30.1	18.9	51.2	47.3	48.5				117.5	77.4	67.4			
Estonie	49.4	32.7	26.7	30.3	29.7	28.8				79.7	62.4	55.5			
Finlande	71.3	62.8	63.2							71.3	62.8	63.2			
France	75.9	71.4	60.9							75.9	71.4	60.9			
Allemagne	55.9	55.3	54.4				21.3	21.1	20.8	55.9	55.3	54.4	77.2	76.4	75.2
Grèce	92.5	70.5	65.0							92.5	70.5	65.0			
Hongrie	94.4	95.2	96.1							94.4	95.2	96.1			
Islande	26.4	6.8	4.5	66.9	68.9	68.8				93.3	75.7	73.3			
Irlande	71.4	37.3	27.9				41.8	43.7	49.0	71.4	37.3	27.9	113.2	81.0	76.9
Israël	46.5	25.2	17.9	62.0	58.0	41.2				108.5	83.2	59.1			
Italie	78.0	78.2	77.9							78.0	78.2	77.9			
Japon	54.3	40.8	35.7							54.3	40.8	35.7			
Corée	64.8	45.2	34.2							64.8	45.2	34.2			
Luxembourg	87.1	69.4	66.8							87.1	69.4	66.8			
Mexique	31.1	4.2	2.9	25.0	27.3	28.4				56.2	31.5	31.3			
Pays-Bas	65.6	33.0	21.4	39.2	68.2	75.8				104.8	101.1	97.2			
Nlle-Zélande	83.0	43.5	30.6				14.5	15.2	16.0	83.0	43.5	30.6	97.5	58.7	46.6
Norvège	71.5	52.0	39.5	6.8	7.7	8.3	10.2	12.9	19.0	78.3	59.7	47.8	88.5	72.6	66.8
Pologne	30.4	29.9	29.7	30.2	29.6	29.5				60.6	59.5	59.1			
Portugal	77.7	67.8	68.4							77.7	67.8	68.4			
Rép. slovaque	54.4	48.7	46.8	33.6	36.7	37.8				88.1	85.4	84.7			
Slovénie	80.8	59.0	57.0							80.8	59.0	57.0			
Espagne	79.5	80.1	79.8							79.5	80.1	79.8			
Suède	47.6	33.7	27.6	21.2	21.5	45.3				68.8	55.3	72.9			
Suisse	60.2	43.4	28.5	18.2	31.3	20.6				78.4	74.7	49.1			
Turquie	103.9	93.6	97.2							103.9	93.6	97.2			
Royaume-Uni	61.7	38.0	27.2				38.6	40.2	41.7	61.7	38.0	27.2	100.3	78.1	68.9
États-Unis	56.2	44.8	40.4				42.9	44.2	45.8	56.2	44.8	40.4	99.1	88.9	86.2
OCDE34	**65.7**	**48.7**	**42.6**							**79.4**	**64.1**	**58.3**	**100.1**	**79.5**	**71.4**
Autres grandes économies															
Argentine	134.6	105.6	98.4							134.6	105.6	98.4			
Brésil	60.2	63.5	70.3							60.2	63.5	70.3			
Chine	106.4	84.7	78.2							106.4	84.7	78.2			
Inde	85.9	64.1	58.2							85.9	64.1	58.2			
Indonésie				14.4	14.4	14.5				14.4	14.4	14.5			
Fédération de Russie	35.2	35.2	35.2	19.9	19.9	19.9				55.1	55.1	55.1			
Arabie Saoudite	109.9	109.9	109.9							109.9	109.9	109.9			
Afrique du Sud	0.0	0.0	0.0				56.1	60.8	61.8	0.0	0.0	0.0	56.1	60.8	61.8
UE27	68.6	56.6	50.7							80.0	69.1	64.3			

CD = cotisations définies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969221

Principaux résultats

Bien que les fonds de pension privés dans la zone OCDE aient, en moyenne, complètement effacé les pertes d'avant la crise, les marchés sont toujours volatils et il n'est pas rare qu'ils enregistrent une croissance négative. 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.

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 %

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 %. 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^{e}, 50^{e}, et 90^{e} 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 » au chapitre 8).

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 République slovaque par exemple, la pension du régime à cotisations définies dans le meilleur scénario 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 1.6.

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 1.5. Les prestations soumises à conditions de ressources jouent également un rôle important sur les risque d'investissement 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 1.7 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 1.6. Les effets de la fiscalité sont également perceptibles en Pologne, tandis qu'en République slovaque, les pensions n'étant pas imposées, il n'existe aucun stabilisateur automatique du revenu des retraités.

Pour en savoir plus

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, *http://dx.doi.org/10.1787/224016838064*.

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, *http://dx.doi.org/10.1787/224005547774*.

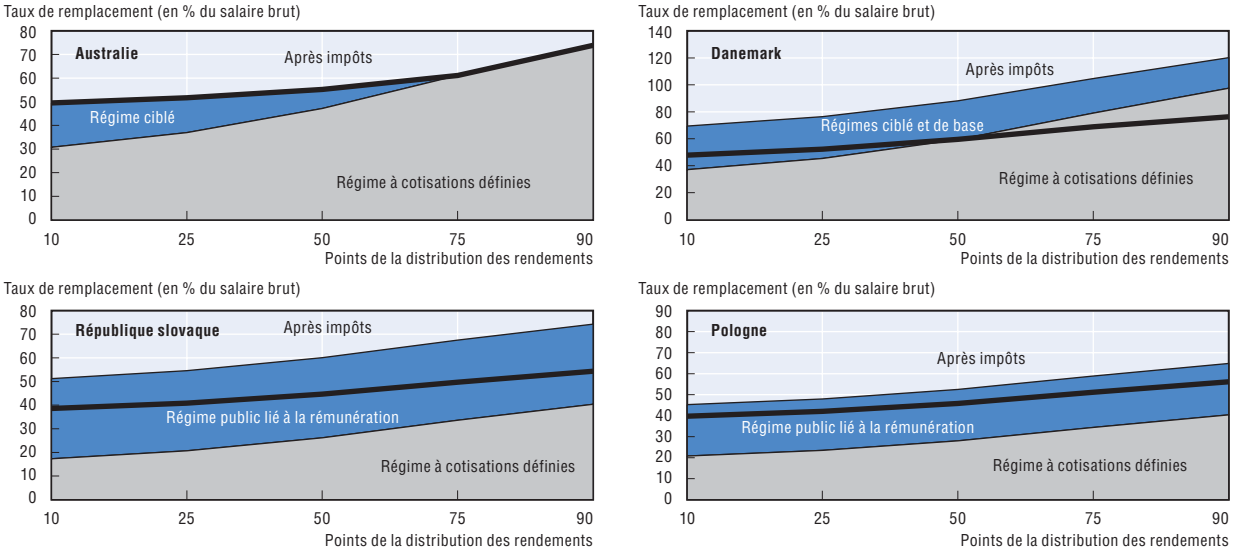
4.11. Taux de remplacement bruts et nets en fonction du rendement des investissements

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	30.7	47.1	73.9	39.8	61.0	95.6	Belgique	CD	11.9	18.6	29.7	15.1	22.4	34.3
	Autres	18.8	8.1	0.0	24.3	10.4	0.0		Autres	41.0	41.0	41.0	52.0	49.5	47.3
	Total	49.5	55.2	73.9	64.1	71.5	95.6		Total	52.9	59.6	70.8	67.1	71.9	81.6
Chili	CD	29.1	45.7	73.4	36.4	55.6	82.1	Canada	CD	26.3	42.1	69.0	34.0	54.4	89.2
	Autres	7.1	2.3	0.0	8.9	2.8	0.0		Autres	39.2	39.2	39.2	50.6	50.6	50.6
	Total	36.2	48.0	73.4	45.3	58.3	82.1		Total	65.5	81.3	108.2	84.6	105.0	139.8
Danemark	CD	37.2	59.5	97.5	37.1	58.1	89.4	Rép. tchèque	CD	30.1	49.2	82.7	35.5	56.6	92.6
	Autres	32.3	28.7	22.6	32.2	28.1	20.8		Autres	43.5	43.5	43.5	51.4	50.1	48.8
	Total	69.5	88.2	120.1	69.3	86.2	110.2		Total	73.6	92.7	126.2	87.0	106.7	141.4
Estonie	CD	19.5	30.5	48.7	23.7	35.8	55.4	Allemagne	CD	12.4	19.9	32.6	16.5	26.0	41.7
	Autres	27.4	27.4	27.4	33.3	32.2	31.1		Autres	42.0	42.0	42.0	55.6	54.9	53.7
	Total	46.9	57.9	76.1	57.0	68.1	86.4		Total	54.4	61.9	74.6	72.1	80.9	95.4
Israël	CD	39.7	63.4	104.0	46.0	70.7	109.4	Irlande	CD	33.2	53.6	89.0	35.4	53.5	81.5
	Autres	22.2	22.2	22.2	25.8	24.8	23.4		Autres	36.7	36.7	36.7	39.2	36.6	33.6
	Total	61.9	85.7	126.2	71.7	95.5	132.9		Total	69.9	90.3	125.7	74.6	90.0	115.1
Mexique	CD	19.4	30.4	48.6	21.5	33.6	53.7	Nlle-Zélande	CD	11.1	17.4	27.8	11.9	18.5	29.4
	Autres	8.3	4.5	6.8	9.2	5.0	7.5		Autres	40.6	40.6	40.6	43.7	43.4	43.0
	Total	27.7	34.9	55.4	30.7	38.5	61.2		Total	51.7	57.9	68.3	55.6	61.9	72.4
Pologne	CD	20.8	28.0	40.4	25.5	34.1	48.7	Norvège	CD	8.8	14.0	23.0	10.2	15.7	24.8
	Autres	24.5	24.5	24.5	30.0	29.8	29.5		Autres	50.9	54.1	59.5	58.9	60.6	64.1
	Total	45.3	52.5	64.9	55.5	63.9	78.3		Total	59.7	68.1	82.5	69.1	76.4	88.8
Rép. slovaque	CD	22.0	35.2	57.7	28.5	45.6	74.7	Royaume-Uni	CD	26.6	43.0	71.4	31.5	49.3	80.2
	Autres	37.6	37.6	37.6	48.7	48.7	48.7		Autres	32.6	32.6	32.6	38.6	37.3	36.6
	Total	59.6	72.8	95.3	77.2	94.3	123.4		Total	59.2	75.6	104.0	70.2	86.6	116.9
Suède	CD	17.3	26.2	40.4	17.3	25.9	39.3	États-Unis	CD	29.4	46.9	76.9	34.5	54.5	86.3
	Autres	33.9	33.9	33.9	34.0	33.5	33.0		Autres	38.3	38.3	38.3	45.1	44.5	43.0
	Total	51.2	60.1	74.3	51.3	59.4	72.3		Total	67.7	85.3	115.3	79.6	98.9	129.3

Source : Modèles de retraite de l'OCDE ; voir également Whitehouse et al. (2009).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969240

4.12. 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 également Whitehouse et al. (2009).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932966960

Principaux résultats

Le patrimoine retraite correspond à la valeur viagère totale du flux de revenus perçu par les retraités. Dans les pays de l'OCDE, pour un revenu moyen, le patrimoine retraite des hommes est égal, en moyenne, au salaire annuel multiplié par 9.3. Ce chiffre est plus élevé pour les femmes – 10.6 fois le salaire individuel – en raison de leur espérance de vie plus longue.

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.

C'est aux Pays-Bas que le patrimoine retraite brut est le plus élevé, pour les hommes comme pour les femmes : il correspond en effet au salaire moyen multiplié par 17.6 et 20.3, respectivement presque le double des 34 pays de l'OCDE qui se monte à 9.3 fois le salaire pour les hommes, et 10.6 fois pour les femmes. C'est au Mexique que le patrimoine retraite des revenus moyens est le moins élevé, soit environ 4.8 fois le salaire pour les hommes et 5.1 fois pour les femmes, en raison d'un taux de remplacement relativement bas.

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 12.3 fois le salaire individuel, contre 9.3 fois des salariés moyens. De même, le patrimoine retraite des femmes faiblement rémunérées correspond au salaire individuel multiplié par 14.1, contre 10.6 pour celles qui touchent le salaire moyen. Dans les deux pays où le patrimoine retraite des faibles revenus est le plus élevé (Danemark et Luxembourg), il est compris entre près de 20 et 21 fois le salaire individuel pour les hommes, et est égal à environ 23 fois le salaire individuel pour les femmes.

méthodes d'indexation plus généreuses et non

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. Un âge de départ à la retraite bas, comme c'est le cas au Luxembourg, accroît le patrimoine retraite. De nombreux pays ont donc reculé ou envisagent de reculer l'âge de la retraite afin de réduire le patrimoine retraite et d'améliorer la stabilité financière des régimes de 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 six pays – l'Australie, l'Estonie, la Finlande, 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 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).

On constate des différences parmi les pays non membres de l'OCDE : en Afrique du Sud, le patrimoine retraite brut représente seulement 1.3 fois le salaire individuel des hommes aux revenus moyens, et 1.6 fois celui des femmes. En Arabie Saoudite, il représente 18.4 fois le salaire individuel des hommes et 19.3 fois celui des femmes. 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 2060 à partir des plus récentes données des Nations unies sur la population. Le patrimoine retraite est exprimé en multiple du salaire individuel brut annuel.

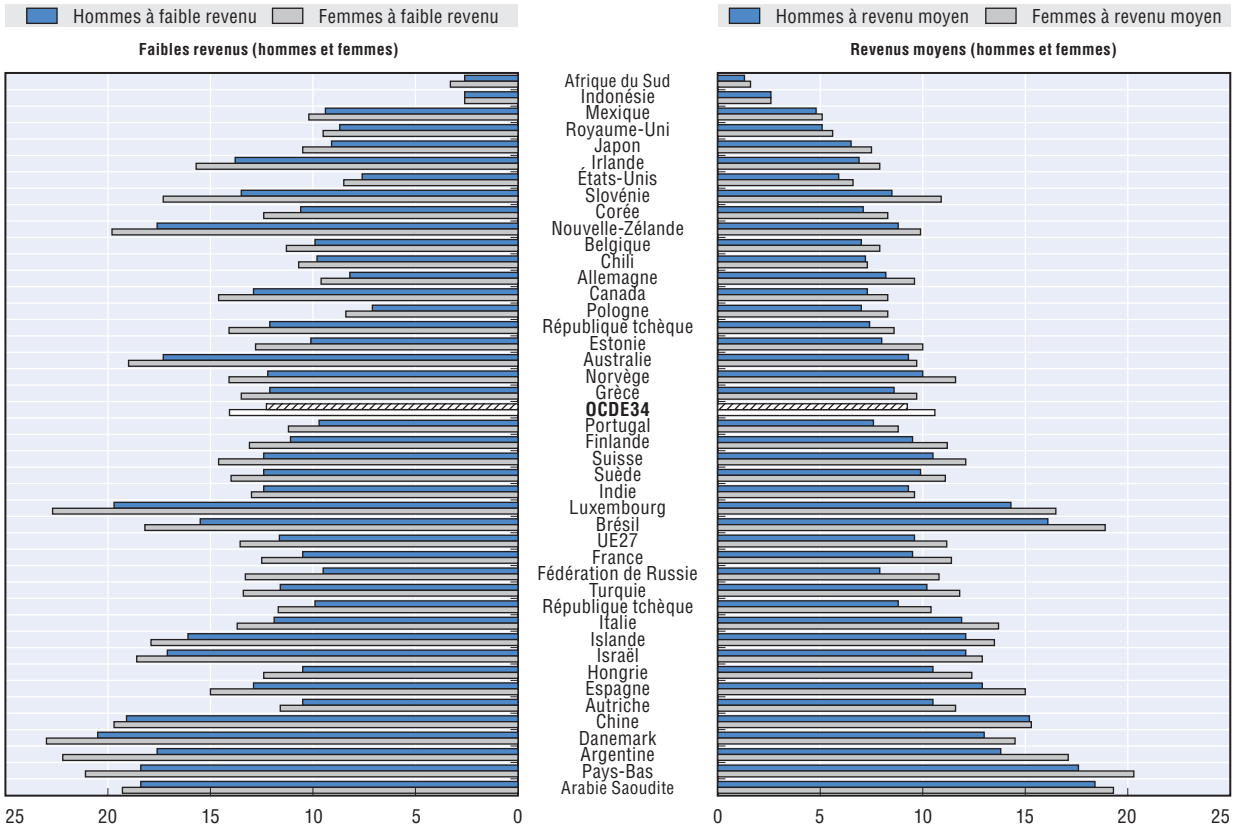
4.13. Patrimoine retraite brut en fonction du salaire

	En multiple du salaire individuel moyen					
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
	Hommes			Femmes		
Pays de l'OCDE						
Australie	17.3	9.3	6.6	19.0	9.7	6.6
Autriche	10.5	10.5	10.1	11.6	11.6	11.2
Belgique	9.9	7.0	5.1	11.3	7.9	5.8
Canada	12.9	7.3	4.9	14.6	8.3	5.5
Chili	9.8	7.2	6.4	10.7	7.3	6.2
Rép. tchèque	12.1	7.4	5.8	14.1	8.6	6.8
Danemark	20.5	13.0	10.4	23.0	14.5	11.6
Estonie	10.1	8.0	7.2	12.8	10.0	9.1
Finlande	11.1	9.5	9.5	13.1	11.2	11.2
France	10.5	9.5	7.7	12.5	11.4	9.2
Allemagne	8.2	8.2	8.2	9.6	9.6	9.6
Grèce	12.1	8.6	7.5	13.5	9.7	8.4
Hongrie	10.5	10.5	10.5	12.4	12.4	12.4
Islande	16.1	12.1	11.7	17.9	13.5	13.0
Irlande	13.8	6.9	4.6	15.7	7.9	5.2
Israël	17.1	12.1	8.1	18.6	12.9	8.6
Italie	11.9	11.9	11.9	13.7	13.7	13.7
Japon	9.1	6.5	5.6	10.5	7.5	6.5
Corée	10.6	7.1	5.2	12.4	8.3	6.1
Luxembourg	19.7	14.3	13.5	22.7	16.5	15.5
Mexique	9.4	4.8	4.6	10.2	5.1	4.6
Pays-Bas	18.4	17.6	17.4	21.1	20.3	20.0
Nlle-Zélande	17.6	8.8	5.9	19.8	9.9	6.6
Pays de l'OCDE *(suite)*						
Norvège	12.2	10.0	7.9	14.1	11.6	9.1
Pologne	7.1	7.0	7.0	8.4	8.3	8.3
Portugal	9.7	7.6	8.1	11.2	8.8	9.1
Rép. slovaque	9.9	8.8	8.5	11.7	10.4	10.0
Slovénie	13.5	8.5	8.0	17.3	10.9	10.2
Espagne	12.9	12.9	12.9	15.0	15.0	15.0
Suède	12.4	9.9	12.0	14.0	11.1	13.4
Suisse	12.4	10.5	7.0	14.6	12.1	8.1
Turquie	11.6	10.2	10.2	13.4	11.8	11.8
Royaume-Uni	8.7	5.1	3.5	9.5	5.6	3.8
États-Unis	7.6	5.9	5.1	8.5	6.6	5.7
OCDE34	**12.3**	**9.3**	**8.2**	**14.1**	**10.6**	**9.4**
Autres grandes économies						
Argentine	17.6	13.8	12.5	22.2	17.1	15.4
Brésil	15.5	16.1	17.3	18.2	18.9	20.3
Chine	19.1	15.2	13.9	19.7	15.3	13.8
Inde	12.4	9.3	8.2	13.0	9.6	8.4
Indonésie	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6
Fédération de Russie	9.5	7.9	7.3	13.3	10.8	10.0
Arabie Saoudite	18.4	18.4	18.4	19.3	19.3	19.3
Afrique du Sud	2.6	1.3	0.9	3.3	1.6	1.1
UE27	11.6	9.6	8.8	13.6	11.2	10.2

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969259

4.14. 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 comme sur le graphique 4.2.
Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932966979

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 8.1 pour les hommes et 9.3 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 niveau des patrimoines retraite est sensiblement modifié lorsque l'on prend en compte les chiffres nets et non les valeurs brutes, tout comme le classement des pays. Ainsi, pour un revenu moyen, le Danemark se classe en 3e position des pays de l'OCDE si l'on regarde le patrimoine retraite brut, mais se situe au 9e rang en termes nets. Au Danemark, le rapport patrimoine retraite net/brut s'élève à 68 %. La situation est identique dans les quatre autres pays nordiques, ainsi qu'en Autriche, en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas, où 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. Par conséquent, les différences entre les patrimoines retraite nets des pays sont bien moindres que celles entre leurs patrimoines retraite bruts.

Influence du salaire individuel

Dans neuf pays de l'OCDE, les faibles revenus ne sont pas soumis à l'impôt et paient moins de 1 % de taxes et cotisations. Dans neuf pays, les retraités qui perçoivent le revenu moyen ne sont pas assujettis à l'impôt, ou dans une très faible mesure.

Pour les revenus élevés, on observe moins de différences, la majorité des pays affichant un patrimoine retraite net compris entre quatre et neuf fois le salaire annuel. Les principales exceptions à cette tendance sont le Luxembourg et les Pays-Bas, avec un multiple de 11 pour les hommes et de près de 12.5 pour les femmes. C'est au Royaume-Uni que cet indicateur est le plus bas : il s'élève à 3.4 fois le salaire pour les hommes et 3.7 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, en Arabie saoudite, 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 1.3 fois le salaire moyen pour les hommes et 1.6 fois pour les femmes, alors qu'en Arabie saoudite, pays où ce patrimoine est le plus important, il s'élève à 18.4 fois le salaire moyen pour les hommes et 19.3 fois pour les femmes.

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 allégements 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/pensions/panoramadespensions.htm*.

4.15. Patrimoine retraite net en fonction du salaire

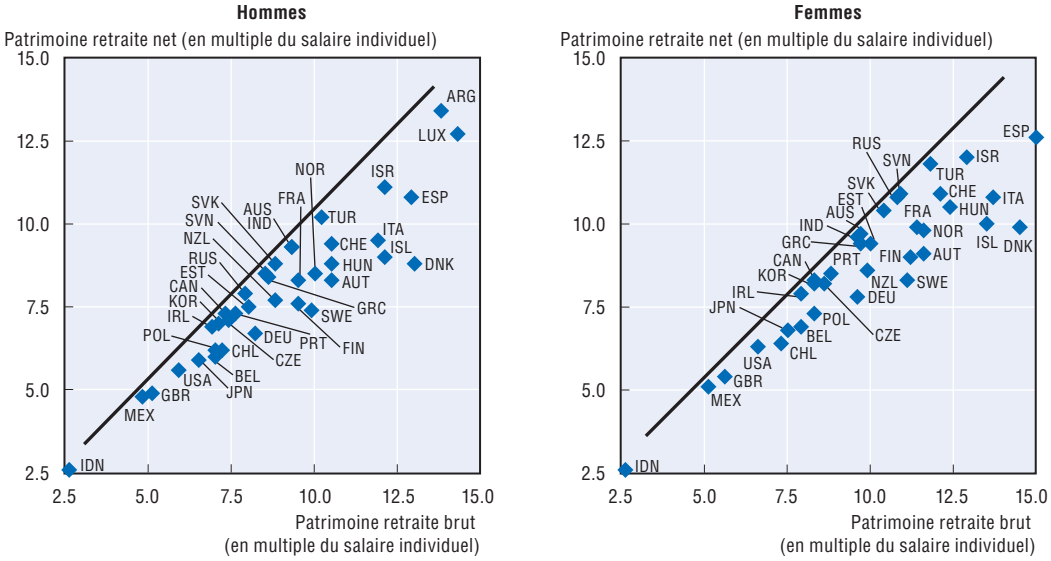
	En multiple du salaire individuel moyen					
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
	Hommes			Femmes		
Pays de l'OCDE						
Australie	17.3	9.3	6.6	19.0	9.7	6.6
Autriche	9.8	8.3	7.4	10.8	9.1	8.2
Belgique	9.9	6.0	3.9	11.3	6.9	4.5
Canada	12.9	7.3	4.9	14.6	8.3	5.5
Chili	8.7	6.2	5.3	9.6	6.4	5.3
Rép. tchèque	12.0	7.1	5.5	14.0	8.2	6.3
Danemark	14.4	8.8	7.0	16.1	9.9	7.8
Estonie	10.1	7.5	6.5	12.8	9.4	8.2
Finlande	10.0	7.6	7.0	11.8	9.0	8.3
France	9.7	8.3	6.6	11.6	9.9	7.9
Allemagne	7.4	6.7	6.1	8.6	7.8	7.1
Grèce	11.9	8.4	7.3	13.3	9.4	8.1
Hongrie	8.8	8.8	8.7	10.5	10.5	10.3
Islande	13.3	9.0	8.2	14.8	10.0	9.0
Irlande	13.8	6.9	4.6	15.7	7.9	5.2
Israël	16.5	11.1	7.4	18.0	12.0	8.0
Italie	10.9	9.5	8.9	12.5	10.8	10.1
Japon	8.0	5.9	4.9	9.3	6.8	5.7
Corée	10.6	7.0	5.2	12.3	8.2	6.0
Luxembourg	18.6	12.7	11.1	21.4	14.6	12.7
Mexique	9.4	4.8	4.6	10.2	5.1	4.6
Pays-Bas	14.6	12.1	10.8	16.7	14.0	12.4
Nlle-Zélande	15.4	7.7	5.1	17.3	8.6	5.8

	En multiple du salaire individuel moyen					
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
	Hommes			Femmes		
Pays de l'OCDE *(suite)*						
Norvège	13.6	8.5	6.4	15.8	9.8	7.3
Pologne	6.5	6.2	6.1	7.7	7.3	7.2
Portugal	9.7	7.3	7.5	11.2	8.5	8.4
Rép. slovaque	9.9	8.8	8.5	11.7	10.4	10.0
Slovénie	13.5	8.5	7.7	17.3	10.9	9.9
Espagne	12.0	10.8	10.2	14.0	12.6	11.9
Suède	9.8	7.4	8.6	10.9	8.3	9.6
Suisse	10.7	9.4	6.3	12.5	10.9	7.3
Turquie	11.6	10.2	10.2	13.4	11.8	11.8
Royaume-Uni	8.6	4.9	3.4	9.4	5.4	3.7
États-Unis	7.5	5.6	4.8	8.4	6.3	5.3
OCDE34	**11.4**	**8.1**	**6.9**	**13.1**	**9.3**	**7.8**
Autres grandes économies						
Argentine	17.1	13.4	12.1	21.5	16.6	14.9
Brésil	15.5	16.1	17.3	18.2	18.9	20.3
Chine	19.1	15.2	13.9	19.7	15.3	13.8
Inde	12.4	9.3	8.2	13.0	9.6	8.4
Indonésie	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6
Fédération de Russie	9.5	7.9	7.3	13.3	10.8	10.0
Arabie Saoudite	18.4	18.4	18.4	19.3	19.3	19.3
Afrique du Sud	2.6	1.3	0.9	3.3	1.6	1.1
UE27	10.8	8.4	7.3	12.6	9.8	8.5

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969278

4.16. 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 l'Arabie saoudite, le Brésil, la Chine et les Pays-Bas des deux graphiques, et l'Argentine et le Luxembourg du graphique portant sur les femmes.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932966998

Principaux résultats

La variation du patrimoine retraite brut donne une idée du niveau des promesses de retraite associées à la poursuite de l'activité pendant une année supplémentaire. Dans la moitié des pays de l'OCDE, les bas et moyens revenus sont moins incités à poursuivre leur activité que les hauts revenus. Il n'est plus avantageux pour eux de rester en activité que dans huit pays.

La partie gauche du tableau regroupe 25 pays de l'OCDE qui enregistrent une variation importante des incitations à la retraite en fonction du salaire individuel. Dans les neuf pays qui figurent sur le côté droit, les incitations à la retraite sont constantes quel que soit le salaire dans trois d'entre eux, et globalement constantes dans les six autres.

Dans le groupe où les incitations sont strictement les mêmes, la Hongrie possède un système de retraite où le montant des prestations est étroitement lié au salaire individuel. 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 six pays qui font partie du groupe pour lequel les incitations sont globalement identiques 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 au Canada, au Danemark, en Italie, au Japon et au Royaume-Uni. La situation est inversée – les incitations à travailler sont légèrement plus fortes pour les hauts salaires – aux États-Unis.

Les pays dans lesquels le lien entre salaire individuel et incitations à la retraite est le plus fort (côté gauche du tableau) 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, 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 17 pays qui se situent dans la partie inférieure gauche du tableau. 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. 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.

Rôle de la fiscalité

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 » –permet de connaître l'effet net d'un allongement de la vie active sur le patrimoine retraite.

Comme le montre le 4.18, les variations du patrimoine retraite brut et net sont identiques dans un certain nombre de pays. Tout d'abord, les pensions ne sont pas imposées dans deux pays – la République slovaque et la Turquie – et dans plusieurs autres, 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, le Canada, l'Irlande, le Mexique, la République tchèque et la Slovénie.

Définition et mesure

La variation du patrimoine retraite brut mesure l'incitation à rester en activité sur une période supplémentaire. Les calculs sont prospectifs et visent 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. Le calcul représente l'augmentation moyenne annuelle du patrimoine retraite en travaillant de 60 à 65 ans.

Pour en savoir plus

OCDE (2011), *Panorama des pensions 2011 : les systèmes de retraite dans les pays de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-fr*.

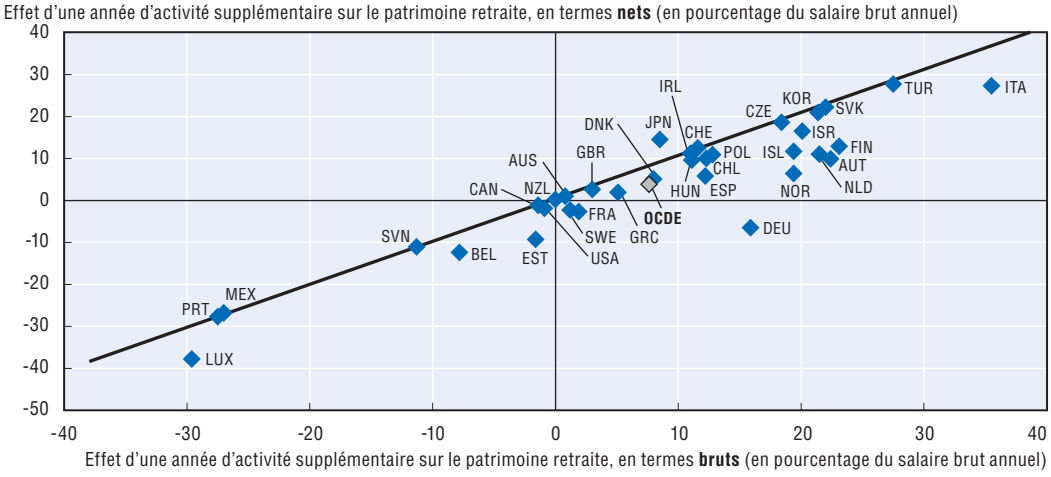
4.17. Variations moyenne annuelle sur cinq ans du patrimoine retraite brut pour les hommes actifs âgés de 60 et 65 ans à différents niveaux de salaire

	Salaire individuel (en % du salaire moyen)				Salaire individuel (en % du salaire moyen)		
	Bas (50%)	Moyen (100%)	Haut (200%)		Bas (50%)	Moyen (100%)	Haut (200%)
Incitations plus fortes à rester en activité pour les bas ou moyens salaires				**Incitations à la retraite strictement identiques quel que soit le salaire**			
Australie	22.4	22.4	16.2	Australie	0.8	0.8	0.8
Rép. tchèque	27.7	18.4	13.7	Hongrie	11.1	11.1	11.1
France	18.2	1.9	-7.2	Nlle-Zélande	0.0	0.0	0.0
Irlande	21.9	11.0	5.5				
Israël	23.3	20.1	10.0				
Corée	31.9	21.4	11.8				
Rép. slovaque	46.8	22.0	13.9				
Suisse	13.3	11.6	5.8				
Incitations plus faibles à rester en activité pour les bas ou moyens salaires				**Incitations à la retraite globalement identiques quel que soit le salaire**			
Belgique	-8.8	-7.8	-4.4	Canada	-1.4	-1.4	-2.1
Chili	12.3	12.3	17.3	Danemark	8.8	8.0	7.6
Estonie	-4.1	-1.6	-0.3	Italie	35.5	35.5	34.5
Finlande	8.1	23.1	23.1	Japon	8.8	8.5	8.2
Allemagne	-15.1	15.9	12.0	Royaume-Uni	3.6	3.0	1.5
Grèce	1.5	5.1	7.0	États-Unis	-0.1	-0.9	0.3
Islande	10.0	19.4	19.4				
Luxembourg	-99.7	-29.6	-23.8				
Mexique	-59.0	-27.0	0.6				
Pays-Bas	12.4	21.5	26.1				
Norvège	-28.4	19.4	11.5				
Pologne	-0.2	12.8	12.8				
Portugal	-67.4	-27.5	-27.7				
Slovénie	-57.3	-11.3	-8.1				
Espagne	5.2	12.2	9.4				
Suède	-12.3	1.2	3.6				
Turquie	0.0	27.5	27.5				

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969297

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



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967017

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 39 dans la zone OCDE. Les différences existant entre les régions sont frappantes : l'indice ressort en moyenne à 82 dans les pays anglophones, signe que leurs régimes publics sont très progressifs. En revanche, en Europe du Sud, il atteint 23 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 80 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 Hongrie, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne et la Turquie disposent de systèmes de retraite presque intégralement proportionnels et donc peu progressifs. L'indice y est inférieur à 5. 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 du Portugal et de la Suède, qui se caractérisent par un indice de progressivité négatif. Dans le cas de la Suède, ce caractère régressif apparaît sur le graphique du taux de remplacement brut figurant dans le « descriptif pays » du chapitre 9, 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 38-39 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).

Pour en savoir plus

D'Addio, A.C. et I. Immervoll (2010), « Earnings of Men and Women Working in the Private Sector: Enriched Data for Pensions and Tax Benefit », Document de travail de l'OCDE sur l'emploi, les affaires sociales et les migrations, Éditions OCDE, *http://dx.doi/org/10.1787/5km7smt2r7d2-en*.

Musgrave, R.A. et T. Thin (1948), « Income Tax Progression 1924-48 », *Journal of Political Economy*, vol. 56, pp. 498-514.

4.19. Coefficients de Gini des droits à retraite et des salaires

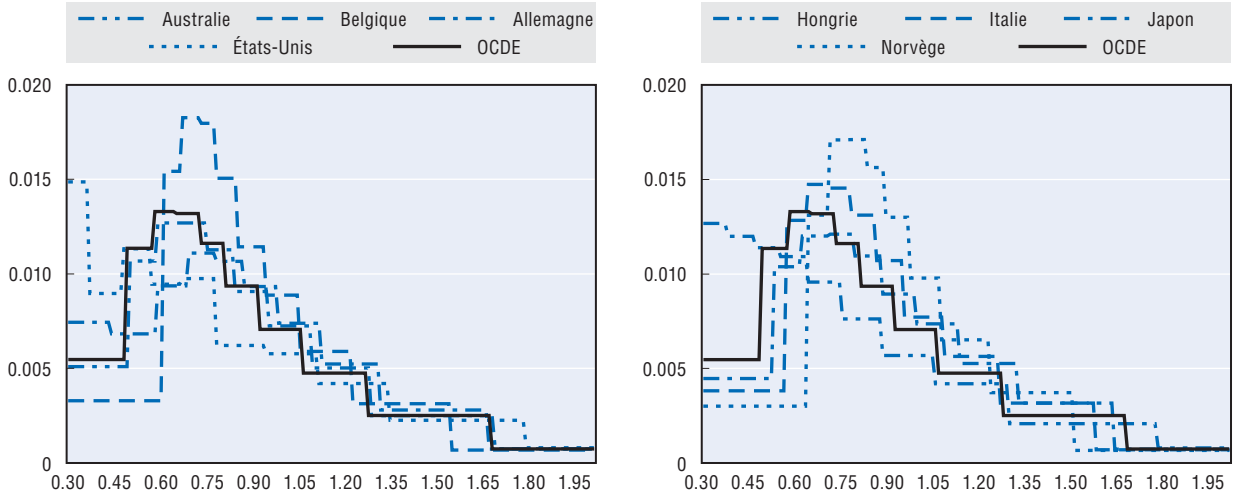
En fonction de la distribution moyenne des salaires dans l'OCDE et de la distribution des salaires à l'échelle nationale

	Distribution moyenne dans l'OCDE		Distribution des salaires à l'échelle nationale		
	Retraite Gini	Indice de progressivité	Retraite Gini	Indice de progressivité	Salaire Gini
Pays de l'OCDE					
Australie	7.3	71.9	7.3	71.7	25.6
Autriche	18.9	27.5	18.2	27.9	25.3
Belgique	10.3	60.6	9.8	57.0	22.9
Canada	2.1	92.1	1.7	93.1	25.0
Chili	18.8	27.9			
Rép. tchèque	9.8	62.2	9.8	62.2	26.0
Danemark	11.2	57.0	9.5	56.8	21.9
Estonie	19.4	25.6			
Finlande	25.0	4.0	21.3	1.5	21.6
France	18.0	30.6	17.1	30.4	24.5
Allemagne	19.4	25.4	18.0	26.8	24.6
Grèce	15.9	39.0	16.2	40.2	27.1
Hongrie	26.0	0.0	27.7	0.0	27.7
Islande	21.7	16.6			
Irlande	0.0	100.0	0.0	100.0	26.1
Israël	5.3	79.5			
Italie	25.7	1.4	23.4	1.4	23.8
Japon	13.8	46.9	13.2	46.3	24.5
Korea	7.4	71.5	7.4	72.7	27.2
Luxembourg	20.5	21.1	20.9	21.8	26.8
Mexique	13.7	47.4	19.3	37.2	30.7
Pays-Bas	25.0	3.9	23.4	3.9	24.4
NIle-Zélande	0.0	100.0	0.0	100.0	26.0
Norvège	14.2	45.3	12.1	43.9	21.5
Pologne	25.8	0.9	26.1	1.0	26.3
Portugal	26.2	-0.8	29.1	1.0	29.4
Rép. slovaque	22.4	13.9	22.4	13.9	26.0
Slovénie	12.8	50.7			
Espagne	19.7	24.1	19.8	24.5	26.2
Suède	29.4	-13.1	26.0	-18.7	21.9
Suisse	8.6	66.9	7.5	68.0	23.3
Turquie	25.1	3.5	29.3	4.4	30.7
Royaume-Uni	3.8	85.4	3.8	85.4	26.0
États-Unis	14.9	42.6	14.9	42.6	26.0
Moyenne OCDE34	**15.8**	**39.2**			
OCDE 29	**15.9**	**39.0**	**15.7**	**38.5**	**25.5**
Autres grandes économies					
Argentine	19.1	26.4			
Brésil	26.5	-2.0			
Chine	19.6	24.7			
Inde	17.5	32.6			
Indonésie	26.0	0.0			
Fédération de Russie	19.8	23.8			
Arabie Saoudite	26.0	0.0			
Afrique du Sud	0.0	100.0			
UE27	18.5	29.1			

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/10.1787/888932969316

4.20. 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/10.1787/888932967036

Principaux résultats

Dans certains pays comme la Hongrie, l'Italie, les Pays-Bas 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, mais en Irlande, elles sont liées à la durée de cotisation.

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 de l'ouvrier moyen 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 Italie et en République slovaque, les limites imposées au salaire de référence correspondent au salaire de l'ouvrier 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 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 (35 % du salaire moyen). Ensuite, le plafond du salaire de référence pour le régime public en Suède est relativement bas, soit 114 % du salaire de l'ouvrier moyen, ce qui fait que la corrélation entre la rémunération et la pension est plus faible que pour les pays du groupe F.

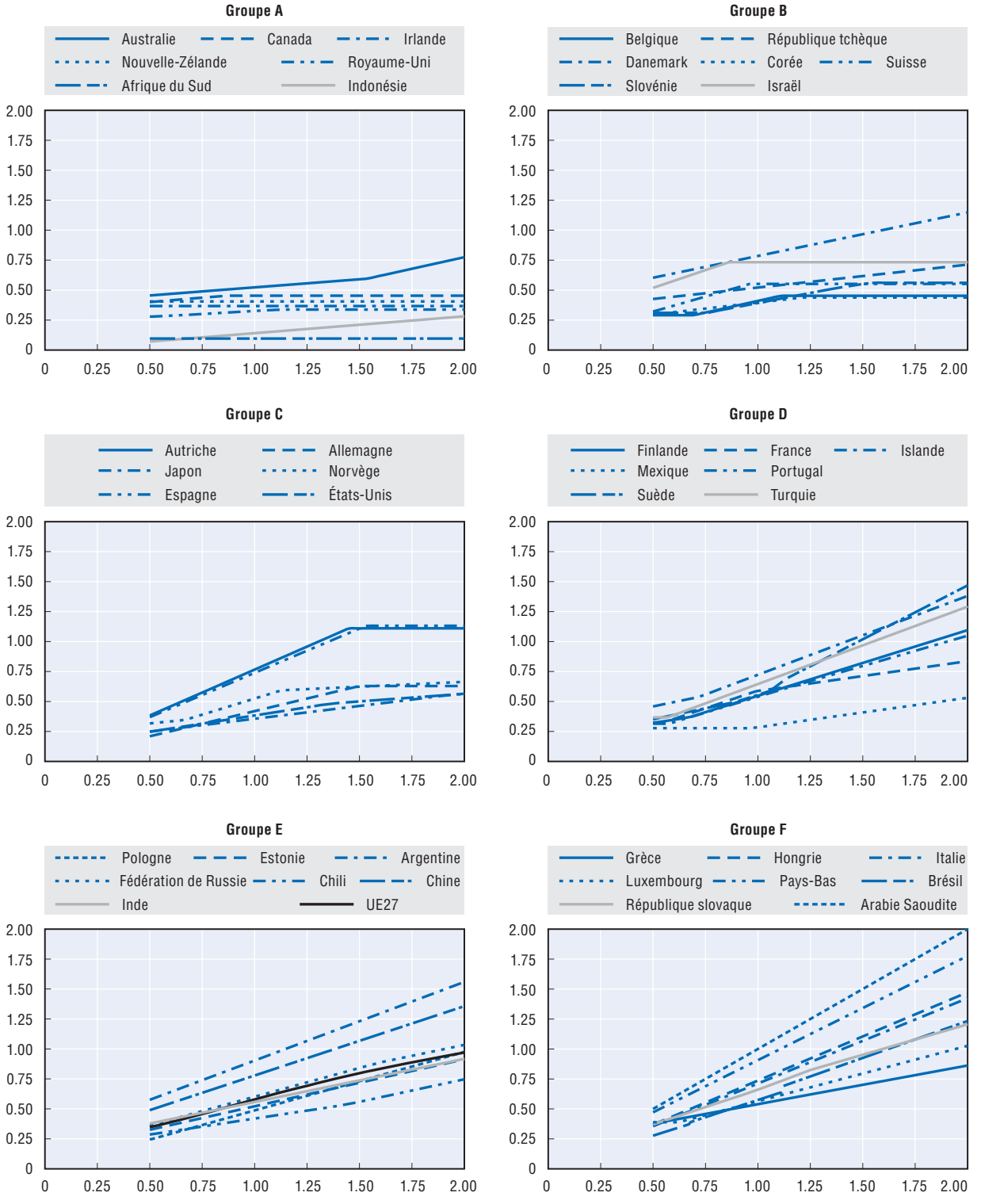
Les autres pays constituent des cas intermédiaires. Dans les treize pays des groupes B et C, le lien entre la pension de retraite et le salaire est plus étroit que dans le premier groupe de pays (groupe A), mais le système de retraite repose sur une formule nettement plus progressive que celle des cinq 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.

4.21. 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/10.1787/888932967055

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 55.9 % du salaire de l'ouvrier moyen pour les hommes et 55.2 % pour les femmes. 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 de l'ouvrier moyen annuel à l'échelle nationale multiplié par 9.5 pour les hommes et 10.9 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 de l'ouvrier moyen. 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 les Pays-Bas, où la pension moyenne pondérée est à peine inférieure à 95 % tant pour les hommes que pour les femmes. Dans trois autres pays – le Danemark, la Hongrie et la Turquie –, la pension moyenne pondérée représente plus de 80 % du salaire moyen. En bas du classement, elle est inférieure à 40 % du salaire moyen dans huit pays de l'OCDE (Belgique, Corée, États-Unis, Irlande, Japon, Mexique, Royaume-Uni et Slovénie), tant pour les hommes que pour les femmes.

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 de l'ouvrier moyen.

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 11.9 à 17.7 pour les hommes et 13.3 à 20.4 pour les femmes – au Danemark, en Espagne, en Islande, en Israël, en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas. Converties en dollars américains (au taux de change du marché), les promesses de retraite moyennes s'élèvent en moyenne à 423 000 USD pour les hommes et à 483 000 USD pour les femmes (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.

Au Danemark, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Norvège et en Suisse, le patrimoine retraite moyen est plus de deux fois supérieur à la moyenne en USD. Le montant du patrimoine retraite est relativement faible dans des pays comme le Mexique et 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, sauf en Arabie saoudite, où elle est la plus élevée avec 846 000 USD pour les hommes et 888 000 USD pour les femmes.

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.

Pour en savoir plus

D'Addio, A.C. et I. Immervoll (2010), « Earnings of Men and Women Working in the Private Sector: Enriched Data for Pensions and Tax Benefit », Document de travail de l'OCDE sur l'emploi, les affaires sociales et les migrations, Éditions OCDE, *http://dx.doi/org/10.1787/5km7smt2r7d2-en*.

4.22. Moyennes pondérées des pensions et des patrimoines retraite

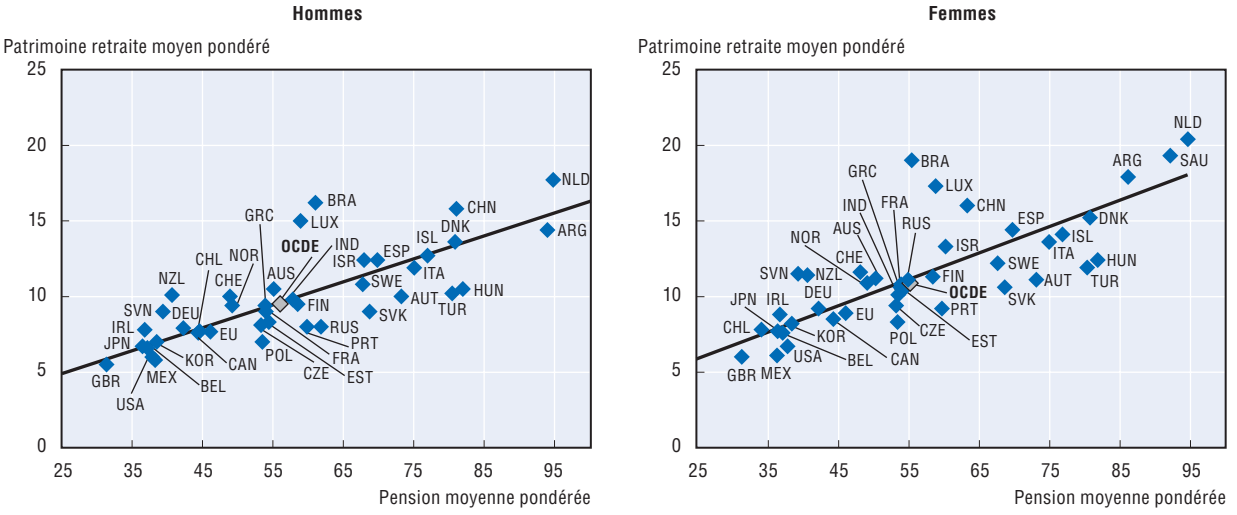
En pourcentage du salaire de l'ouvrier moyen

	Niveau de la pension moyenne pondérée		Patrimoine retraite moyen pondéré		Patrimoine retraite moyen (USD)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pays de l'OCDE						
Australie	55.0	50.3	10.5	11.2	802 000	856 000
Autriche	73.1	73.1	10.0	11.1	539 000	598 000
Belgique	37.1	37.1	6.6	7.6	401 000	462 000
Canada	44.3	44.3	7.6	8.5	357 000	400 000
Chili	44.5	34.1	7.7	7.8	100 000	101 000
Rép. tchèque	53.2	53.2	8.1	9.4	128 000	148 000
Danemark	80.7	80.7	13.6	15.2	943 000	1 054 000
Estonie	54.3	54.3	8.3	10.5	120 000	152 000
Finlande	58.4	58.4	9.5	11.3	520 000	618 000
France	53.9	53.9	9.0	10.8	435 000	522 000
Allemagne	42.2	42.2	7.9	9.2	467 000	544 000
Grèce	53.8	53.8	9.4	10.6	249 000	281 000
Hongrie	81.8	81.8	10.5	12.4	131 000	154 000
Islande	76.8	76.8	12.7	14.1	601 000	668 000
Irlande	36.7	36.7	7.8	8.8	336 000	379 000
Israël	67.8	60.2	12.4	13.3	398 000	427 000
Italie	74.9	74.9	11.9	13.6	454 000	518 000
Japon	36.4	36.4	6.7	7.7	371 000	426 000
Corée	38.4	38.4	7.0	8.2	253 000	296 000
Luxembourg	58.8	58.8	15.0	17.3	1 015 000	1 170 000
Mexique	38.2	36.3	5.8	6.1	42 000	44 000
Pays-Bas	94.6	94.6	17.7	20.4	1 083 000	1 248 000
Nlle-Zélande	40.6	40.6	10.1	11.4	428 000	483 000
Norvège	49.1	49.1	9.4	10.9	863 000	1 000 000
Pologne	53.4	53.4	7.0	8.3	88 000	104 000
Portugal	59.7	59.7	8.0	9.2	166 000	191 000
Rép. slovaque	68.6	68.6	9.0	10.6	117 000	137 000
Slovénie	39.3	39.3	9.0	11.5	204 000	261 000
Espagne	69.7	69.7	12.4	14.4	418 000	485 000
Suède	67.6	67.6	10.8	12.2	642 000	726 000
Suisse	48.8	48.1	10.0	11.6	949 000	1 101 000
Turquie	80.3	80.3	10.2	11.9	157 000	184 000
Royaume-Uni	31.3	31.3	5.5	6.0	321 000	350 000
États-Unis	37.8	37.8	6.0	6.7	286 000	319 000
OCDE34	**55.9**	**55.2**	**9.5**	**10.9**	**423 000**	**483 000**
Autres grandes économies						
Argentine	93.8	86.1	14.4	17.9	157 000	195 000
Brésil	60.9	55.4	16.2	19.0	166 000	195 000
Chine	80.9	63.3	15.8	16.0	119 000	120 000
Inde	57.7	53.5	9.8	10.1	43 000	44 000
Indonésie	14.8	13.7	2.6	2.6	4 000	4 000
Fédération de Russie	61.7	54.9	8.0	11.1	84 000	117 000
Arabie Saoudite	105.3	92.1	18.4	19.3	846 000	888 000
Afrique du Sud	9.6	9.6	1.5	1.9	24 000	30 000
UE27	46.0	46.0	7.7	8.9	269 000	313 000

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969335

4.23. Comparaison des moyennes pondérées : pensions et patrimoine retraite hommes-femmes



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967074

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.

Il convient tout d'abord de relever que les calculs ne concernent que les carrières complètes. Ceci revêt une importance particulière pour les premier pilier car l'ensemble des régimes du premier pilier jouent un rôle bien plus important pour les personnes dont la carrière est incomplète.

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 et au Royaume-Uni, les retraites de base contribuent à la promesse totale de retraite pour plus de 40 % Elles jouent également un grand rôle au Canada, au Danemark, en Estonie, en Israël et aux Pays-Bas.

Des retraites minimums sont en vigueur dans dix 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 en Grèce et au Royaume-Uni.

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 sept 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 près de 39 % de la prestation globale de retraite. Au Canada, au Chili et au Danemark, elles ont également une fonction capitale, étant donné qu'elles représentent entre 17 et 20 % de la promesse de retraite.

Le graphique du haut 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 76 % 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. Vingt-cinq pays de l'OCDE sont dotés de régimes publics liés à la rémunération. Ces régimes servent plus de 90 % des prestations dues aux salariés ayant effectué une carrière complète dans douze pays : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Italie, le Portugal, la Slovénie et la Turquie.

Les régimes privés sont obligatoires ou quasi obligatoires dans 13 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 quatre pays – Australie, Danemark, Israël et Pays-Bas – les régimes privés 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 au Mexique. L'importance relative des prestations obligatoires publiques et privées apparaît dans le graphique du bas. 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.

4.24. 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
	Ciblé	De base	Minimum	LR Public	CD Public	PD Privé	CD Privé			Ciblé	De base	Minimum	LR Public	CD Public	PD Privé	CD Privé	
Pays de l'OCDE									**Pays de l'OCDE** *(suite)*								
Australie	38.8						61.2	100.0	Nlle-Zélande		100.0						100.0
Autriche				100.0				100.0	Norvège			0.7	88.1			11.2	100.0
Belgique			2.1[1]	97.9				100.0	Pologne				51.1			48.9	100.0
Canada	17.8	31.7		50.5				100.0	Portugal			2.8	97.2				100.0
Chili	17.0						83.0	100.0	Rép. slovaque				57.8			42.2	100.0
Rép. tchèque		18.2		81.8				100.0	Slovénie	6.3			93.7				100.0
Danemark	19.8	25.4					54.8[2]	100.0	Espagne				100.0				100.0
Estonie		29.4		28.2			42.4	100.0	Suède			3.1	52.5			44.4[8]	100.0
Finlande			0.5	99.5				100.0	Suisse				65.4		34.6		100.0
France				100[3]				100.0	Turquie			1.1	98.9				100.0
Allemagne[4]				100.0				100.0	Royaume-Uni	0.1	51.0	36.4[9]	12.5				100.0
Grèce			45.0	55.0				100.0	États-Unis				100.0				100.0
Hongrie				100.0				100.0									
Islande	2.9	11.9				85.2		100.0	**Autres grandes économies**								
Irlande		100.0						100.0	Argentine		30.4		69.6				100.0
Israël		34.0					66.0	100.0	Brésil		100.0						100.0
Italie				100.0				100.0	Chine		53.2			46.8			100.0
Japon		42.7		57.3				100.0	Inde				29.8	70.2			100.0
Corée		54.1[5]		45.9				100.0	Indonésie					100.0			100.0
Luxembourg		20.2[6]	1.9	77.9				100.0	Fédération de Russie		22.8		49.1			28.1	100.0
Mexique		11.9[7]	15.6				72.5	100.0	Arabie Saoudite				100.0				100.0
Pays-Bas		36.7				63.3		100.0	Afrique du Sud		100.0		0.0				100.0

Note : CD = cotisations définies ; LR = lié à la rémunération ; PD = prestations définies.

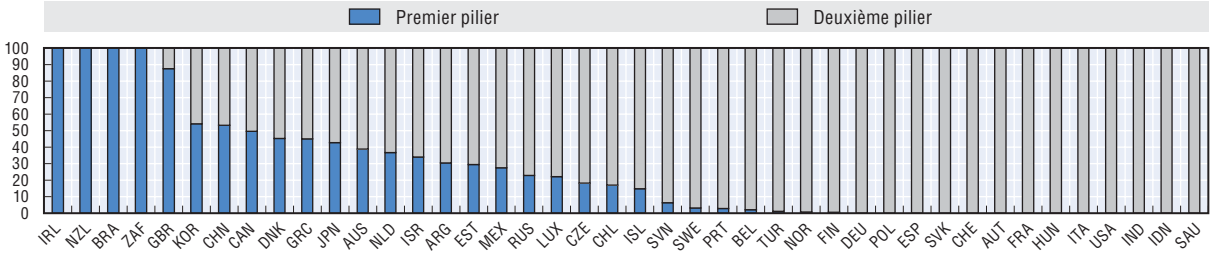
1. Belgique : retraite minimum et crédits minimums inclus.
2. Danemark : les régimes privés à cotisations définies comprennent les dispositifs professionnels quasi obligatoires (49.1 %) et le régime spécial (5.7 %).
3. France : les pensions publiques correspondent au régime général (80.4 %) et au plan de retraite professionnel complémentaire (19.6 %).
4. Grèce : les pensions publiques sont composées des composantes principale (45.0 %) et complémentaire (55 %).
5. Corée : la retraite de base représente la part de la retraite publique qui est fondée sur le salaire moyen et non sur la rémunération individuelle.
6. Luxembourg : la retraite de base inclut également l'allocation de fin d'année.
7. Mexique : la composante de base est calculée à partir de l'abondement forfaitaire de l'État aux comptes à cotisations définies qui s'élève à 5.5 % du salaire minimum réel à partir de 1997.
8. Suède : les régimes privés à cotisations définies comprennent les deux dispositifs à cotisations définies (12.1 % et 32.3 %).
9. Royaume-Uni : la retraite minimum correspond aux crédits minimums prévus par le régime public lié à la rémunération.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969354

4.25. 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

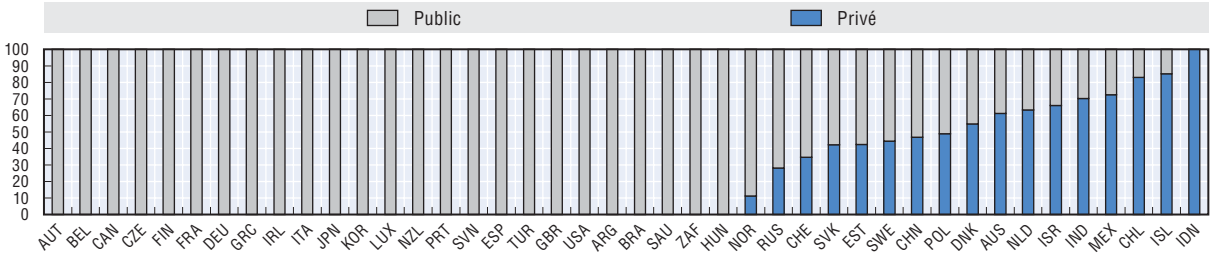


Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967093

4.26. 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/10.1787/888932967112

© OCDE 2013

Chapitre 5

Les revenus et la pauvreté des personnes âgées

Les deux jeux d'indicateurs présentés dans ce chapitre portent sur la situation économique des personnes âgées ces dernières années. Le premier s'intéresse à leurs revenus, qu'il compare à ceux de la population dans son ensemble. Il met également en évidence leur variation 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 de seniors qui vivent avec un revenu inférieur à la moitié de la moyenne nationale et montre la variation de ce chiffre 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 constituent un complément utile à l'étude des droits à retraite présentée au chapitre 4. Les calculs de ces droits permettent d'établir un indicateur prospectif, 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 présentés ici permettent d'évaluer la capacité des systèmes de retraite d'hier à assurer un revenu suffisant aux retraités d'aujourd'hui.

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.

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 les pays de l'OCDE, à la fin des années 2000, les plus de 65 ans percevaient en moyenne un revenu égal à 86 % de celui de la population dans son ensemble. Entre le milieu des années 90 et la fin des années 2000, le revenu des personnes âgées a progressé plus vite que celui de la population dans 18 des 27 pays pour lesquels les chiffres sont connus. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les transferts publics constituent la principale source de revenu des personnes âgées.

À la fin des années 2000, les plus de 65 ans percevaient en moyenne un revenu correspondant à 86.2 % de celui de la population. C'est en France, en Israël, au Luxembourg, au Mexique et en Turquie, où leur revenu avoisinait 95 % de la moyenne nationale, que les personnes âgées étaient les mieux loties. À l'inverse, en Australie et en Corée, leur revenu représentait à peine les deux tiers de la moyenne nationale.

En moyenne, le revenu en termes relatifs des personnes âgées de 66 à 75 ans est supérieur à celui des plus de 75 ans, s'établissant à 90 % du revenu de la population contre 80 % pour les personnes de plus de 75 ans. 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 une durée de travail plus courte et interrompent plus longtemps leur carrière.

Les revenus des personnes âgées sont présentés en termes absolus (USD) et en termes relatifs. Ils s'établissaient à environ 21 500 USD par an à la fin des années 2000 en moyenne et étaient compris entre 7 000 USD au Mexique et un peu plus de 10 000 USD en Estonie et en Hongrie, et près de 44 000 USD au Luxembourg.

Évolution des revenus

Entre le milieu des années 90 et la fin des années 2000, le revenu des personnes âgées a progressé plus vite que celui de la population dans son ensemble dans 18 des 27 pays pour lesquels les chiffres sont connus. Israël, le Mexique, la Nouvelle-Zélande et le Portugal sont les pays qui ont enregistré les hausses les plus sensibles. À l'inverse, c'est au Chili et en Suède que les plus fortes baisses du revenu relatif des retraités ont été observées durant ces 15 dernières années.

Sources de revenu

Parmi les trois principales sources de revenu 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. C'est en Hongrie et au Luxembourg que les plus de 65 ans dépendent le plus des transferts publics : dans ces deux pays, ces prestations assurent respectivement 86 % et 82 % de leur revenu. En Corée, ces transferts 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 contribue au revenu des personnes âgées à hauteur de 24 % et le capital à raison de 18 % environ. Le travail occupe une place particulièrement importante au Chili, en Corée, au Japon et au Mexique, représentant plus de 40 % du revenu des personnes âgées. Dans sept autres pays de l'OCDE, il représente au moins un quart de leurs revenus. Dans certains de ces pays, comme Israël ou les États-Unis, l'âge normal de la retraite est supérieur à 65 ans. Dans d'autres, les salariés continuent à travailler parce qu'ils n'ont pas cotisé suffisamment pour bénéficier d'une retraite à taux plein. De plus, le calcul des revenus se fait par ménage : on suppose que les personnes âgées bénéficient du salaire des individus plus jeunes avec lesquels ils vivent. Par conséquent, lorsque les retraités vivant dans des ménages où coexistent plusieurs générations sont nombreux, il y a de fortes chances pour que le travail constitue une source de revenu plus importante pour les personnes âgées.

Le capital, qui provient principalement de régimes privés, représente 30 % ou plus du revenu des personnes âgées en Australie, au Canada, au Chili, au Danemark, aux États-Unis, en Islande, en Israël, en Nouvelle-Zélande, aux Pays- Bas et au Royaume-Uni.

Définition et mesure

Les revenus mesurés sont issus du travail salarié et indépendant, 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 la taille du ménage. 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 » de la publication *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2009) étudie ces questions plus en détail.

Pour en savoir plus

OCDE (2008), *Croissance et inégalités : Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264044210-fr*.

OCDE (2009), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 – Panorama des systèmes de retraite*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2009-fr*.

5.1. Revenus des personnes âgées, fin des années 2000

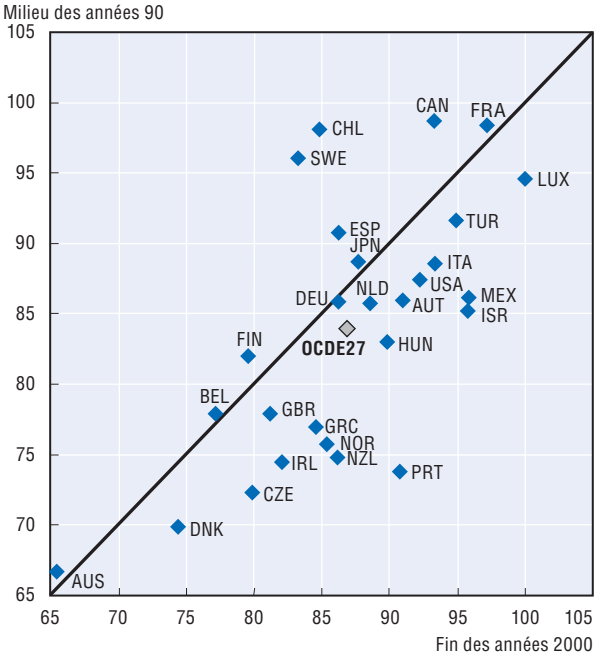
	Revenu des plus de 65 ans, en % des revenus de la population			Revenu moyen des plus de 65 ans (USD, PPA)		Revenu des plus de 65 ans, en % des revenus de la population			Revenu moyen des plus de 65 ans (USD, PPA)
	Ensemble des plus de 65 ans	66-75 ans	Plus de 75 ans			Ensemble des plus de 65 ans	66-75 ans	Plus de 75 ans	
Australie	65.4	69.3	60.0	21 622	Corée		62.4		15 685
Autriche	91.3	95.0	86.0	28 258	Luxembourg	99.9	101.8	96.7	43 761
Belgique	77.1	80.2	73.5	21 180	Mexique	95.8	98.0	92.0	7 088
Canada	93.3	95.8	89.9	31 690	Pays-Bas	88.6	93.3	81.8	26 353
Chili	84.8	85.6	83.6	12 354	Nouvelle-Zélande	86.2	97.8	69.2	24 048
République tchèque	79.8	82.5	75.8	13 362	Norvège	85.3	95.3	73.0	32 083
Danemark	74.3	79.4	67.2	23 004	Pologne	87.5	87.5	87.4	12 653
Estonie	74.5	77.7	70.1	10 135	Portugal	90.8	97.0	83.4	16 591
Finlande	79.5	86.4	71.0	22 440	République slovaque	82.1	82.3	81.6	12 742
France	97.2	103.4	90.8	27 652	Slovénie	85.9	90.1	79.7	19 169
Allemagne	85.4	89.6	80.0	24 790	Espagne	86.1	90.6	81.5	19 098
Grèce	84.4	89.6	77.9	16 418	Suède	83.2	94.8	66.1	22 860
Hongrie	89.8	91.0	87.9	10 239	Suisse	76.9	81.7	68.9	30 275
Islande	92.8	102.9	80.0	26 435	Turquie	94.9	99.2	87.0	10 886
Irlande	82.0	86.4	75.4	25 225	Royaume-Uni	81.2	86.0	75.4	24 170
Israël	95.8	100.0	90.4	19 507	États-Unis	92.2	102.4	79.3	32 821
Italie	93.3	99.1	86.9	23 306					
Japon	87.7	89.0	86.1	22 404	**OCDE (34)**	**86.2**	**90.1**	**79.9**	**21 480**

Note : Les taux de change à parité de pouvoir d'achat (PPA) sont 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 OCDE (2008), *Croissance et inégalités : Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264044210-fr* ; et sur les revenus absolus, le tableau 5.A1.1 dans la même publication.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969373

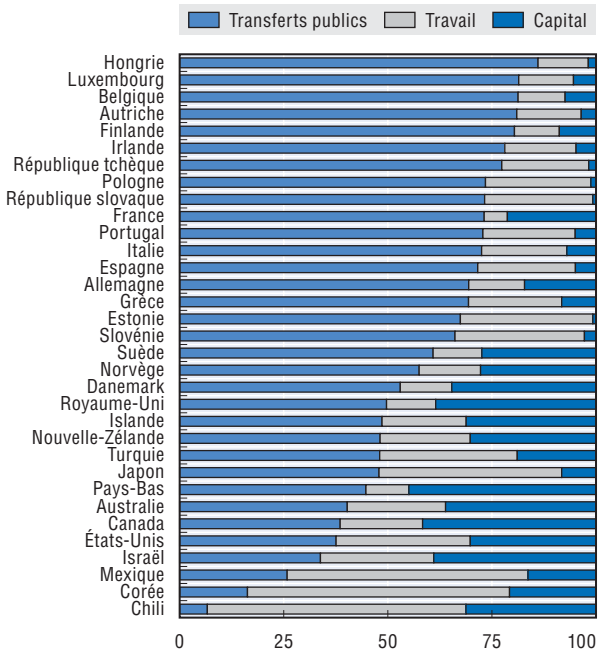
5.2. Évolution des revenus du milieu des années 90 à la fin des années 2000



Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus ; voir OCDE (2008), graphique 2.6.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967131

5.3. Sources de revenu, fin des années 2000



Note : Les revenus du travail englobent les revenus provenant d'une activité salariée ou non salariée. Les revenus de capital proviennent de régimes de retraite privés et du rendement de l'épargne autre que l'épargne-retraite.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967150

Principaux résultats

Dans les pays de l'OCDE, 12.8 % en moyenne des plus de 65 ans vivent dans la pauvreté monétaire, disposant d'un revenu inférieur à la moitié de la médiane nationale. Il existe des variations importantes d'un pays à l'autre, la pauvreté monétaire des seniors étant pratiquement inexistante dans trois pays, tandis que dans quatre autres, le taux de pauvreté est deux fois plus élevé que la moyenne de la zone OCDE. Le taux de pauvreté des personnes âgées est plus élevé que celui de la population générale, qui s'établit à 11.3 %, en moyenne.

En 2010, le taux de pauvreté des plus de 65 ans était très élevé en Corée (47 %) et élevé en Australie (36 %), au Mexique (28 %) et en Suisse (22 %). La Hongrie, le Luxembourg et les Pays-Bas sont les pays où le taux de pauvreté des personnes âgées, inférieur à 2 %, est le plus faible. En Autriche, en Belgique, en Espagne, en Italie et en Nouvelle-Zélande, le taux de pauvreté est proche de la moyenne de l'OCDE (12.8 %).

Dans 16 des 34 pays considérés, le taux de pauvreté national est inférieur à celui des personnes âgées. C'est en Australie, en Corée 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 18 pays, en particulier au Canada, en Estonie, en Hongrie, au Luxembourg et aux Pays-Bas, où le taux de pauvreté des personnes âgées est inférieur de 4.7 à 6.1 points de pourcentage au taux de pauvreté national.

Pauvreté en fonction de l'âge

La pauvreté est en général plus rare parmi les « jeunes retraités » (66-75 ans) que parmi les retraités âgés (75 ans et plus), le taux de pauvreté moyen s'établissant respectivement à 11.3 % et 13.8 %. Cet écart est supérieur à 10 points en Australie et s'établit à environ 8 points aux États-Unis, en Finlande, en Slovénie et en Suède. De nombreux facteurs concourent à expliquer cette situation, à commencer par le fait que, les salaires réels ayant en général augmenté au fil du temps, chaque nouvelle génération de retraités bénéficie de prestations plus élevées lors de son départ en retraite. Par ailleurs, les personnes âgées sont majoritairement des femmes, qui représentent en moyenne 53 % des 66-75 ans et 60 % des plus de 75 ans. Cela étant, dans trois pays – le Chili, la Hongrie et la Pologne – les plus de 75 ans sont légèrement mieux lotis que leurs cadets. En Autriche, en Belgique et aux Pays-Bas, l'écart est inférieur ou égal à 0.4 point de pourcentage.

Les différences de taux de pauvreté parmi les personnes âgées s'expliquent notamment par le montant des prestations relevant du filet de protection sociale. En Australie par exemple, à la fin des années 2000, ce montant était inférieur au seuil de pauvreté. À l'inverse, en Nouvelle-Zélande, il était légèrement supérieur à ce seuil (voir l'indicateur « Pensions de base, ciblées et minimum »). En Corée, le taux de pauvreté très élevé des personnes âgées s'explique en premier lieu par le fait que la création du régime de retraite public date de 1988, si bien qu'au milieu des années 2000, les retraités percevaient des pensions faibles, voire n'avaient pas de droits.

Evolution du taux de pauvreté au fil du temps

Entre 2007 et 2010, le taux de pauvreté au sein de la population générale est passé de 11.2 % à 11.3 %. Le taux de pauvreté parmi les personnes de plus 65 ans a suivi l'évolution inverse, passant de 15.1 % à 12.8 %. Globalement, seulement 8 des 33 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données ont vu le taux de pauvreté des personnes âgées augmenter au cours de ces trois années. Bien que les statistiques relatives à 2010 ne soient que les premières données recueillies après la crise économique, elles montrent que le revenu des retraités a été protégé comparativement à celui de la population en général.

Cette analyse temporelle met également en évidence la sensibilité des taux de pauvreté au montant des prestations. Par exemple, en Nouvelle-Zélande, le taux de pauvreté des personnes âgées n'est passé de 23.5 % en 2007 à 12.5 % en 2010 qu'en raison du niveau de la pension forfaitaire par rapport au seuil de pauvreté. Il en va de même en Irlande, où le taux de pauvreté est passé de 13.4 % à 8 % au cours de la même période.

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 » de *Pensions dans les pays de l'OCDE : Panorama des systèmes de retraite* (OCDE, 2009), étudie ces questions plus en détail.

Pour en savoir plus

OCDE (2008), *Croissance et inégalités : Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264044210-fr*.

5.4. Taux de pauvreté monétaire

Pourcentage de personnes dont le revenu est inférieur à 50 % du revenu équivalent disponible médian des ménages

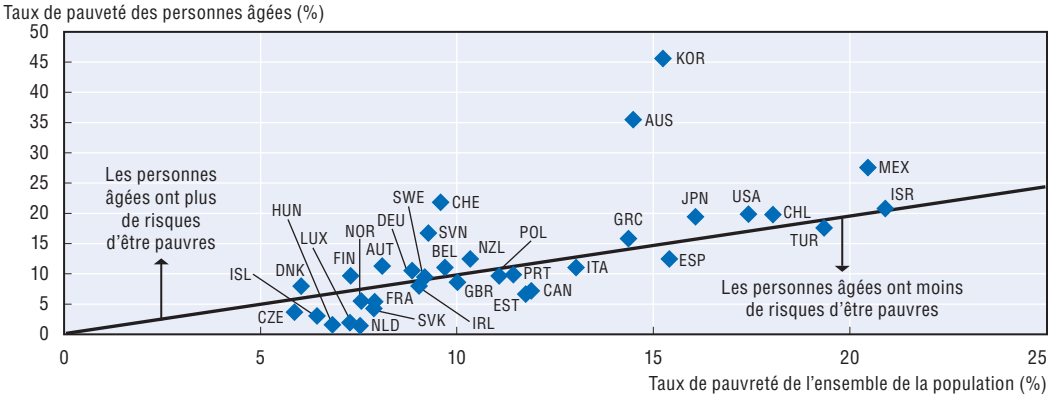
	2007[1]				2010[2]			
	Personnes âgées (de plus de 65 ans)			Ensemble de la population	Personnes âgées (de plus de 65 ans)			Ensemble de la population
	Ensemble 65+	66-75	75+		Ensemble 65+	66-75	75+	
Australie	39.2	35.2	44.7	14.6	35.5	31.2	41.5	14.4
Autriche	9.9	9.0	11.2	7.2	11.3	11.1	11.5	8.1
Belgique	13.5	12.0	15.4	9.1	11.0	10.9	11.2	9.7
Canada	5.0	5.4	4.5	11.3	7.2	6.9	7.6	11.9
Chili	21.6	21.3	22.1	19.2	19.8	20.0	19.5	18.0
République tchèque	3.6	3.2	4.2	5.4	3.7	3.4	4.0	5.8
Danemark	12.1	9.3	15.8	6.1	8.0	5.7	11.2	6.0
Estonie	29.5	24.6	36.7	13.9	6.7	4.6	9.5	11.7
Finlande	13.0	7.7	19.4	8.0	9.7	6.1	14.0	7.3
France	5.3	3.6	6.8	7.2	5.4	4.5	6.3	7.9
Allemagne	10.1	8.1	13.0	8.5	10.5	8.5	13.3	8.8
Grèce	15.2	11.5	20.7	13.9	15.8	13.2	19.1	14.3
Hongrie	4.7	5.1	4.3	6.4	1.6	2.2	0.7	6.8
Islande	9.4	5.0	14.5	6.5	3.0	0.7	6.0	6.4
Irlande	13.4	12.4	14.7	9.8	8.0	6.9	9.6	9.0
Israël	22.1	21.1	23.4	19.9	20.8	20.1	21.7	20.9
Italie	14.5	14.1	15.0	12.0	11.0	10.5	11.7	13.0
Japon	21.7	19.4	24.5	15.7	19.4	16.6	22.8	16.0
Corée	44.6	43.2		14.8	47.2	45.6		15.2
Luxembourg	2.7	2.6	2.8	7.2	1.9	1.4	2.8	7.2
Mexique	29.0	28.4	30.1	21.0	27.6	26.7	29.1	20.4
Pays-Bas	1.6	1.6	1.7	6.7	1.4	1.3	1.6	7.5
Nouvelle-Zélande	23.5	19.7	29.3	11.0	12.5	10.2	15.8	10.3
Norvège	8.0	4.0	12.6	7.8	5.5	2.7	9.0	7.5
Pologne	7.7	8.6	6.4	10.1	9.7	11.2	7.7	11.0
Portugal	15.2	12.6	18.7	13.6	9.9	7.6	12.6	11.4
République slovaque	7.2	6.6	8.1	6.7	4.3	3.5	5.7	7.8
Slovénie	17.5	15.1	21.1	8.2	16.7	13.1	22.0	9.2
Espagne	20.6	17.4	24.2	13.7	12.5	11.6	13.4	15.4
Suède	9.9	5.9	15.1	8.4	9.5	6.3	14.2	9.1
Suisse					21.8	19.4	25.8	9.5
Turquie	13.7	13.9	13.1	17.0	17.6	15.9	20.7	19.3
Royaume-Uni	12.2	9.9	14.9	11.3	8.6	7.0	10.5	10.0
États-Unis	22.2	18.9	26.3	17.3	19.9	16.4	24.3	17.4
OCDE	**15.1**	**13.2**	**16.7**	**11.2**	**12.8**	**11.3**	**13.8**	**11.3**

1. 2006 pour le Chili et le Japon ; 2008 pour l'Australie, la Finlande, la France, l'Allemagne, Israël, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, la Suède et les États-Unis.
2. 2009 pour la Hongrie, l'Irlande, le Japon, la Nouvelle-Zélande, la Suisse et la Turquie ; 2011 pour le Chili et la Corée.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus ; voir le tableau 5.3 de OCDE (2008).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969392

5.5. Taux de pauvreté monétaire en fonction de l'âge



Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus ; voir OCDE (2008), tableaux 5.1 et 5.3.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967169

© OCDE 2013

Chapitre 6

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 indicateurs présentés dans les 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 issues des cotisations de retraite.

Le premier des trois indicateurs relatifs aux dépenses de retraite porte sur les dépenses publiques engagées entre 1990 et 2009. Il fait apparaître la part du revenu national affectée au versement des prestations de retraite publiques, ainsi que le poids des retraites publiques dans le budget de l'État. Enfin il fournit des données sur le coût des prestations « en nature », 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 présente les projections à long terme de dépenses de retraite, notamment l'évolution des dépenses publiques de retraite sur la période de 2010 à 2060. Cet indicateur s'appuie sur le rapport sur le vieillissement établi par l'Union européenne pour 2012, 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.

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.

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 2012, avec un pic à 20 % en 2004. La raison en est vraisemblablement que les pouvoirs publics se sont inquiétés des conséquences sur l'emploi d'une fiscalité du travail lourde. Ces préoccupations semblent en effet avoir pris le pas sur celles liées aux 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 ont représenté en moyenne 5.2 % du revenu national, soit 15.8 % du total des recettes que l'État tire des impôts et des cotisations.

La plupart des indicateurs qui figurent dans *Panorama des pensions* concernent le volet « prestations » des systèmes de retraite. Les indicateurs de la présente section s'intéressent au volet « 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 2009 et 2012 (Autriche, Belgique, Canada, Chili, Corée, Espagne, Estonie, France, Grèce, Israël, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, République slovaque, République tchèque, Slovénie, Suisse et Turquie). En outre, ils n'ont que fort peu évolué en Allemagne, en Hongrie, en Italie et en Suède. Ils ont sensiblement augmenté en République tchèque et ont connu une hausse plus faible en Finlande et au Japon. À l'inverse, ils ont été abaissés aux États-Unis.

La partie droite du tableau concerne les fonds collectés sous forme de cotisations aux régimes de retraite publics. Les chiffres relatifs aux recettes viennent en complément de ceux portant sur les 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, lequel est approximativement compris entre le salaire moyen et ce même salaire multiplié par 3.3 en Italie et 6 au Mexique. L'abaissement du plafond entraîne naturellement une baisse des recettes à taux de cotisation inchangé. Dans d'autres pays, il existe des seuils de salaire en deçà desquels les cotisations ne sont pas prélevées, de sorte que les cotisations prélevées sur les bas salaires peuvent être faibles ou nulles. Enfin, il arrive que les recettes soient influencées par la taille du secteur informel ou par un phénomène de sous-déclaration des revenus.

C'est en Espagne et en Grèce que les recettes publiques issues des cotisations de retraite sont les plus élevées (9.2 % du produit intérieur brut [PIB]), puis en Finlande et en Italie (9 % du PIB). En dépit d'un taux de cotisation proche de la moyenne des pays de l'OCDE, les cotisations ne représentent que 2.4 % du revenu national en Turquie, en raison de la taille du secteur informel. Les recettes tirées des cotisations sont également modestes au Canada – 2.6 % 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 3 % 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 cependant pas oublier 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, au Canada, en Corée, au Japon, au Luxembourg, en Pologne et en Suisse.

La dernière colonne du tableau présente les cotisations de retraite exprimées en pourcentage du total des recettes que l'État tire des impôts et des cotisations. L'Espagne se classe de nouveau en tête, les

cotisations de retraite représentant 28 % des recettes totales. Elle est suivie par la Grèce, à 25.5 %. 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.

6.1. 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, 2011 (en % du PIB)			(en % du total des prélèvements)
	1994	1999	2004	2009	2012	Salariés 2012	Employeurs 2012	Salariés	Employeurs	Ensemble	
Pays de l'OCDE											
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	3.7	7.8	20.1
Belgique	16.4	16.4	16.4	16.4	16.4	7.5	8.9	2.3	2.0	4.7	11.5
Canada	5.2	7.0	9.9	9.9	9.9	5.0	5.0	1.2	1.2	2.6	9.1
Chili			29.8	29.8	29.8	28.8	1.0				
Rép. tchèque	26.9	26.0	28.0	28.0	28.0	6.5	21.5	1.8	6.0	8.3	24.7
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	21.6	22.8	5.2	17.7	1.8	6.8	9.0	22.9
France	21.5	16.7	16.7	16.7	16.7	6.8	9.9				
Allemagne	19.2	19.7	19.5	19.9	19.6	9.8	9.8	2.8	3.2	6.9	20.2
Grèce	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	6.7	13.3	3.4	4.3	9.2	25.5
Hongrie	30.5	30.0	26.5	33.5	34.0	10.0	24.0	1.4	6.4	8.3	23.0
Islande			Pas de cotisation de retraite distincte								
Irlande			Pas de cotisation de retraite distincte								
Israël			6.1	6.9	6.9	3.9	3.1				
Italie	28.3	32.7	32.7	32.7	33.0	9.2	23.8	2.2	6.8	9.0	21.1
Japon	16.5	17.4	13.9	15.7	16.8	8.4	8.4	3.2	3.1	6.3	22.8
Corée	6.0	9.0	9.0	9.0	9.0	4.5	4.5	1.2	0.9	2.1	9.0
Luxembourg	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	8.0	8.0	2.8	2.4	5.9	17.4
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				
Nlle-Zélande			Pas de cotisation					0.0	0.0	0.0	0.0
Norvège			Pas de cotisation de retraite distincte								
Pologne		19.5	19.5	19.5	19.5	9.8	9.8	3.0	2.6	6.8	24.1
Portugal			Pas de cotisation de retraite distincte								
Rép. slovaque	28.5	27.5	26.0	18.0	18.0	4.0	14.0	0.9	2.5	4.3	16.4
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	1.4	6.8	9.2	28.0
Suède	19.1	15.1	18.9	18.9	18.4	7.0	11.4	2.5	3.6	6.2	14.6
Suisse	9.8	9.8	9.8	9.8	9.8	4.9	4.9	2.7	2.7	5.9	21.5
Turquie	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	9.0	11.0	1.1	1.3	2.4	12.0
Royaume-Uni			Pas de cotisation de retraite distincte								
États-Unis	12.4	12.4	12.4	12.4	10.4	4.2	6.2	2.1	2.1	4.2	18.5
OCDE34	**19.2**	**19.3**	**20.0**	**19.6**	**19.6**	**8.4**	**11.2**	**1.8**	**3.0**	**5.2**	**15.8**
Autres grandes économies											
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	22.0	0.0	22.0				
Arabie Saoudite			18.0	18.0	18.0	9.0	9.0				
Afrique du Sud			Pas de cotisation								
UE27			23.8	22.5	22.6	8.0	14.6				

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 calculer la moyenne de l'OCDE, la valeur retenue pour les pays ne prélevant pas de cotisations est zéro.

Source : *OCDE* (diverses années), *Les impôts sur les salaires* ; OCDE (2013), *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/10.1787/888932969411

Principaux résultats

Au sein de l'OCDE, entre 1990 et 2009, les dépenses publiques au titre des pensions de retraite et de réversion ont progressé à un rythme supérieur de 27 % à la hausse du revenu national et sont passées d'une moyenne de 6.1 % du produit intérieur brut (PIB) à 7.8 %. Les régimes de retraite publics constituent souvent le plus gros poste de dépenses publiques, représentant en moyenne 17 % de l'ensemble de ces dépenses.

L'Italie est le pays de l'OCDE où le rapport des pensions publiques servies au revenu national était le plus élevé en 2009, soit 15.4 %du PIB. Les autres pays où le niveau des dépenses publiques de retraite est élevé se situent également en Europe continentale : il s'agit de l'Autriche, de la France et de la Grèce, où elles représentent 13 % à 14 % du PIB, et de la Pologne et du Portugal, où elles en constituent quelque 12 %. Dans ces pays, les dépenses de retraite représentent généralement entre 24 % et 30 % de l'ensemble des dépenses publiques. Ce niveau élevé de dépenses est dû en partie à la situation démographique, ces six pays étant au nombre des pays de l'OCDE dont la population est la plus âgée.

Le graphique de gauche compare les dépenses de retraite en 2009 au taux de dépendance économique des personnes âgées pour cette même année (le taux de dépendance économique est le pourcentage des personnes de 65 ans et plus au sein de la population adulte ; c'est l'inverse de l'indicateur « Rapport actifs/inactifs de 65 ans ou plus » présenté dans le chapitre 7). Il existe une corrélation étroite entre ces deux paramètres, mais elle est loin d'être absolue. Des pays comme le Japon, la Suède, le Royaume-Uni 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.

L'Islande et le Mexique consacrent environ 1.7 % de leur PIB aux pensions de retraite publiques et la Corée 2.1 %. Tous ces pays ont une population relativement jeune. En outre, le système de retraite coréen n'est pas encore arrivé à maturité, le régime public lié à la rémunération n'ayant été créé qu'en 1988. 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 provient en grande partie de plans de retraite professionnels obligatoires (voir l'indicateur suivant « Dépenses de retraite : régimes publics et privés »), si bien que les régimes publics occupent une place plus marginale qu'ailleurs dans le revenu des personnes âgées.

Les dépenses sont également peu élevées dans des pays qui bénéficient d'un contexte démographique relativement favorable, comme l'Australie, le Canada, l'Irlande ou la Nouvelle-Zélande. Ce n'est toutefois pas toujours le cas : bien que se classant en deuxième position parmi les pays de l'OCDE les plus jeunes d'un point de vue démographique, la Turquie consacre 6.8 % de son PIB aux retraites publiques. Il s'agit d'une proportion supérieure à celle observée au Danemark, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni et identique à celle constatée aux États-Unis, 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.

Evolution

Les dépenses de retraite ont représenté une part relativement stable du PIB au cours de la période 1990-2009 dans six pays : la Belgique, le Canada, les États-Unis, l'Irlande, la Suède et la Suisse.

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 (bien que qu'on puisse noter une augmentation pour atteindre les niveaux de 1990 dans ce pays), la Nouvelle-Zélande 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, cette baisse est due au fait qu'en 1990, les dépenses étaient peu élevées. En revanche, 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 deux des pays où les dépenses sont les plus élevées – l'Autriche et la France – et dans les pays nordiques, où la pression fiscale est relativement lourde. Les dépenses brutes sont comparables aux dépenses nettes lorsque les retraites ne sont pas imposables (en République slovaque) ou quand les prestations publiques sont en général inférieures aux allègements fiscaux de 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 soins en institutions et les aides à domicile. L'Australie et le Japon affichent également des dépenses de prestations en nature élevées.

Pour en savoir plus

Adema, W. et M. Ladaique (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, *http://dx.doi.org/10.1787/220615515052*.

6.2. 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)	
	1990	1995	2000	2005	2009[1]	1990-2009	1990	2009[1]	2009[1]	2009[1]
Australie	3.0	3.6	3.8	3.3	3.5	*14.7*	8.5	9.4	3.4	5.1
Autriche	11.4	12.3	12.2	12.4	13.5	*18.3*	22.1	25.5	11.8	14.0
Belgique	9.1	9.3	8.9	9.0	10.0	*10.2*	17.4	18.7	8.9	10.2
Canada	4.2	4.7	4.3	4.1	4.5	*7.4*	8.5	10.3	4.3	4.5
Chili		6.7	7.3	5.7	3.6				3.5	3.6
Rép. tchèque	5.8	6.1	7.2	7.0	8.3	*42.9*		18.5	8.3	8.6
Danemark	5.1	6.2	5.3	5.4	6.1	*19.3*	9.2	10.5	4.5	8.2
Estonie			6.0	5.3	7.9			17.6	7.8	8.1
Finlande	7.3	8.8	7.6	8.4	9.9	*36.3*	15.1	17.7	8.3	11.1
France	10.6	12.0	11.8	12.4	13.7	*29.2*	21.4	24.2	12.8	14.1
Allemagne	9.7	10.5	11.1	11.4	11.3	*15.7*		23.4	10.9	11.3
Grèce	9.9	9.7	10.8	11.8	13.0	*31.2*		24.2	13.0	13.2
Hongrie			7.6	8.5	9.9			19.4	9.9	10.5
Islande	2.2	2.4	2.2	2.0	1.7	*-21.3*		3.4	1.6	2.2
Irlande	4.9	4.3	3.1	3.4	5.1	*5.2*	11.5	10.5	4.8	5.6
Israël		4.7	4.9	5.1	5.0			11.1	4.9	5.2
Italie	10.1	11.3	13.5	13.9	15.4	*53.3*	19.1	29.8	13.5	15.6
Japon	4.8	6.1	7.3	8.7	10.2	*111.4*		19.1	9.5	11.8
Corée	0.7	1.2	1.4	1.5	2.1	*193.5*	3.7	6.5	2.1	2.4
Luxembourg	8.2	8.8	7.5	7.2	7.7	*-6.1*	21.6	17.8	6.9	7.7
Mexique	0.5	0.7	0.9	1.2	1.7	*269.0*		7.3	1.7	1.7
Pays-Bas	6.7	5.8	5.0	5.0	5.1	*-23.9*	12.2	9.9	4.7	6.1
Nlle-Zélande	7.4	5.7	5.0	4.3	4.7	*-36.7*	14.0	11.1	4.0	4.7
Norvège	5.6	5.5	4.8	4.8	5.4	*-5.2*		11.5	4.4	7.4
Pologne	5.1	9.4	10.5	11.4	11.8	*129.1*		26.4	10.8	11.8
Portugal	4.9	7.2	7.9	10.3	12.3	*151.9*		24.8	11.6	12.5
Rép. slovaque		6.3	6.3	6.2	7.0			16.9	7.0	7.4
Slovénie			10.5	9.9	10.9			22.1	10.9	11.0
Espagne	7.9	9.0	8.6	8.1	9.3	*17.3*		20.1	9.0	9.9
Suède	7.7	8.2	7.2	7.6	8.2	*6.8*		15.0	6.2	10.8
Suisse	5.6	6.7	6.6	6.8	6.3	*11.9*	18.6	19.5	6.4	6.6
Turquie	2.4	2.7	4.9	5.9	6.8	*188.7*		16.8	6.8	6.9
Royaume-Uni	4.8	5.4	5.3	5.6	6.2	*28.1*	11.6	12.1	5.9	6.8
États-Unis	6.1	6.3	5.9	6.0	6.8	*12.6*	16.4	16.3	6.4	6.9
OCDE	**6.1**	**6.7**	**6.9**	**7.0**	**7.8**	**27.0**		**16.6**	**7.3**	**8.3**

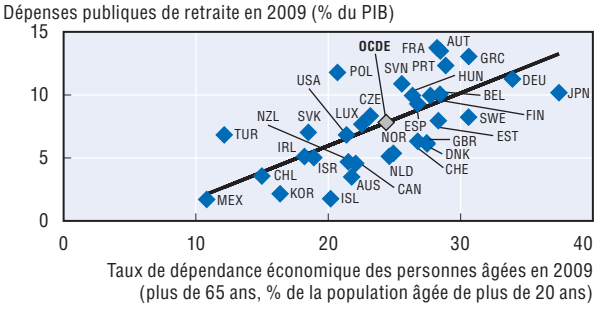
Note : Voir Adema, W. et M. Ladaique (2009), « How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX) », *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, n° 92, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/220615515052* pour de plus ampels détails sur les données, les sources et la méthodologie.

1. Les données relatives à la Suisse se rapportent à 2008.

Source : Base de données des dépenses sociales de l'OCDE (SOCX) ; Base de données de l'OCDE sur les principaux indicateurs économiques.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969430

6.3. Pression démographique et dépenses publiques de retraite

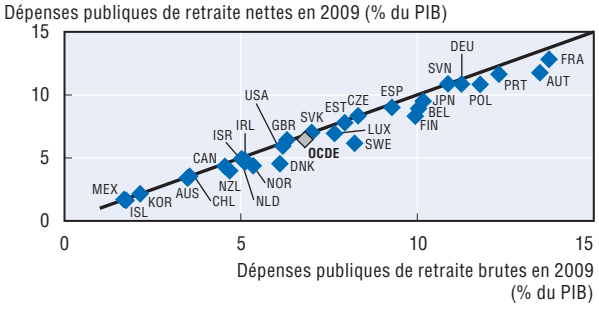


Note : La droite de régression correspond aux dépenses de retraite = -2.408 (1.917) + 0.4186 (0.07774) × taux de dépendance économique, où les écarts-types corrigés de l'hétéroscédasticité figurent entre parenthèses. Le coefficient affecté au taux de dépendance est significatif du point de vue statistique au seuil de 1 % et le coefficient R^2 utilisé dans la régression est de 0.4832.

Source : Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales (SOCX) ; Nations Unies, *World Population Prospects – 2008 Revision.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967188

6.4. Dépenses publiques de retraite nettes et brutes



Note : Sur le graphique, la droite est à 45°. Pour plus d'informations sur les données, les sources et la méthodologie, voir Adema et Ladaique (2009).

Source : Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales (SOCX).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967207

Principaux résultats

Les versements effectués par les régimes de retraite privés se sont élevés en moyenne à 1.6 % du produit intérieur brut (PIB) en 2009 dans les 25 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. Ce chiffre représente un cinquième de la moyenne des dépenses publiques de retraite. De 1990 à 2009, les pensions servies par les dispositifs privés ont progressé à un rythme supérieur de 27 % à celui de la croissance du PIB.

Les régimes privés de retraite sont obligatoires ou couvrent quasiment la totalité des salariés par l'intermédiaire de conventions collectives (régimes dits quasi obligatoires) dans 10 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, représentant 5.8 % du PIB en 2009. Si l'on ajoute les dépenses publiques, les prestations totales représentent 9.2 % du PIB, un chiffre comparable aux dépenses publiques de retraite de l'Espagne et de la République tchèque, 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 », affichent le niveau de prestations de retraite privées le plus élevé après la Suisse, soit 5.6 % du PIB. Dans les quatre pays qui suivent – Canada, États-Unis, Islande et Royaume-Uni – les pensions privées représentent entre 3.7 % et 4.6 % du PIB. 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 au chapitre 9. Vient ensuite le Japon (où les régimes privés sont facultatifs), où les dépenses de pensions privées représentent au moins 3.1 % du PIB.

Dans les années 90, de nombreux pays – Australie, Estonie, Hongrie, Mexique, Pologne, République slovaque et Suède – ont mis en place des dispositifs privés obligatoires. Dans certains cas – notamment en Europe centrale et orientale – ce sont surtout les salariés les plus jeunes qui se sont affiliés à ces nouveaux régimes. Nombre de ces dispositifs n'ont pas encore commencé à verser des prestations. En Australie et en Suède, la plupart des prestations servies le sont par des régimes facultatifs dans le cas de l'Australie et quasi obligatoires dans le cas de la Suède, régimes qui existaient avant que les régimes privés ne 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.

Evolutions

C'est dans les pays où les versements effectués par les régimes privés étaient initialement assez faibles (inférieurs à 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 leur couverture. Il s'ensuit aujourd'hui 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 fiscaux

Dans la plupart des pays de l'OCDE, l'épargne-retraite constituée dans le cadre de plans de retraite privés bénéfice d'un régime fiscal avantageux. 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'impôt. Certains pays prévoient des allégements fiscaux sur les pensions servies (voir l'indicateur « Régime fiscal des pensions et des retraités », chapitre 4).

Dans nombre de pays de l'OCDE, on calcule le coût de ces incitations fiscales en faisant appel à la notion de « dépenses fiscales », mise au point dans les années 60. Ces dépenses visent à quantifier le coût du régime fiscal avantageux par rapport à un régime fiscal de référence, ce montant étant censé correspondre à ce que les pouvoirs publics devraient débourser 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. Elles ne s'élèvent à 1 % du PIB ou plus que dans cinq pays – Australie, Canada, Irlande, Islande et Royaume-Uni.

Les chiffres relatifs aux dépenses fiscales doivent être interprétés avec prudence : ils ne sont pas comparables d'un pays à l'autre en raison de différences entre 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.

Pour en savoir plus

Adema, W. et M. Ladaique (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, *http://dx.doi.org/10.1787/220615515052*.

OCDE (2010), *Les dépenses fiscales dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264076921-fr*.

Yoo, K.Y. et A. De Serres (2004), « Tax Treatment of Private Pension Savings in OECD Countries », *Documents de travail du département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 406, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/387535760801*.

6.5. Dépenses de retraite : régimes publics et privés, 1990-2009

	Type de régime	Dépenses de retraite des régimes privés						Dépenses de retraite des régimes publics et privés (en % du PIB)	Allégements d'impôts pour les régimes privés (en % du PIB)
		Niveau (en % du PIB)					Variation (en %)		
		1990	1995	2000	2005	2009[1]	1990-2009	2009	2009
Australie	v		1.8	2.9	1.9	2.0		5.5	2.0
Autriche	v	0.4	0.4	0.5	0.5	0.7	*60.2*	14.2	0.1
Belgique	v	1.0	1.7	1.4	1.5	1.4	*38.0*	11.5	0.2
Canada	v	2.6	3.5	4.0	4.3	3.7	*43.9*	8.2	1.3
Chili	m		0.9	1.1	1.3	1.3		4.9	
Rép. tchèque	m	a	a	0.2	0.2	0.4		8.8	0.1
	v	a	0.0	0.0	0.0	0.1			
Danemark	q/m	1.5	1.8	2.0	2.3	2.5	*59.3*	8.6	
Estonie								7.9	
Finlande	v	0.1	0.4	0.3	0.2	0.3	*184.3*	10.2	0.1
France	m	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	*-1.4*	14.1	0.0
	v	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	*189.6*		
Allemagne	v	0.7	0.7	0.8	0.8	0.8	*22.9*	12.1	0.9
Grèce	v	0.4	0.4	0.5	0.5	0.4	*-0.1*	13.4	
Hongrie								9.9	
Islande	v	1.4	1.8	2.3	2.8	3.7	*166.5*	5.5	1.1
Irlande	v	0.9	1.0	0.8	0.8	1.1	*23.1*	6.2	1.2
Israël								5.0	
Italie	m	2.7	3.1	1.2	1.1	1.2	*-55.2*	17.0	0.0
	v	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	*0.2*		
Japon	m	0.2	0.3	0.5	a	a		13.3	0.6
	v	a	a	3.0	2.3	3.1			
Corée	v	m	0.0	0.0	0.0	0.0		2.2	
Luxembourg	v	a	a	a	0.6	0.6		8.2	0.0
Mexique								1.7	0.2
Pays-Bas	m	a	0.0	0.0	0.0	0.0		10.7	
	q	3.9	4.7	4.8	5.2	5.6	*44.6*		
Nlle-Zélande								4.7	
Norvège	v	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	*11.2*	6.0	0.9
Pologne								11.8	0.0
Portugal	v	0.3	0.3	0.4	0.6	0.5	*64.5*	12.8	0.1
Rép. slovaque	v	a	0.1	0.2	0.4	0.3		7.3	0.2
Slovénie								10.9	
Espagne								9.3	0.2
Suède	q/m	1.2	1.9	1.8	2.1	2.4	*99.3*	10.7	
Suisse[1]	m	3.2	4.9	5.8	6.0	5.8	*84.3*	12.1	
	v	0.0	0.0	0.0	0.0	a			
Turquie								6.8	
Royaume-Uni	v/m	4.3	5.2	6.1	4.8	4.6	*6.7*	10.8	1.4
États-Unis	v	2.7	3.1	3.8	3.8	3.9	*44.6*	10.7	0.8
OCDE		**1.3**	**1.4**	**1.5**	**1.5**	**1.6**	**26.7**	**9.2**	**0.5**

Note : f = facultatif, o = obligatoire, q = quasi obligatoire.

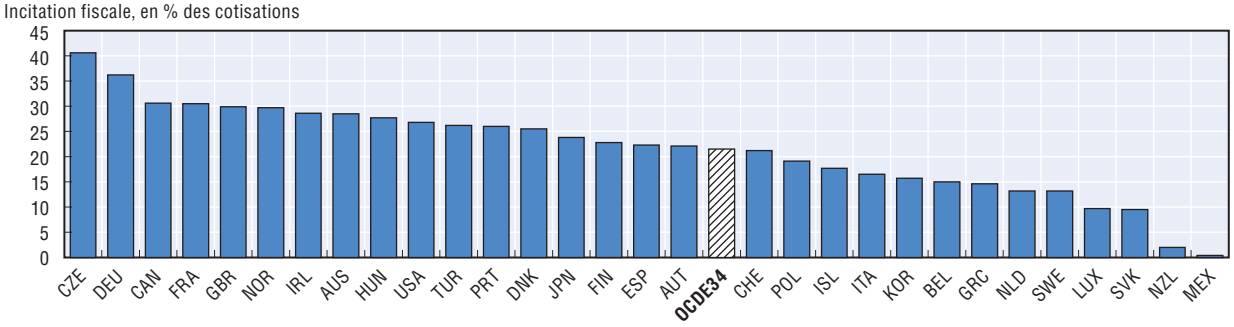
1. Les données pour la Suisse portent sur 2009.

Source : Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales de l'OCDE (SOCX) ; *Base de données de l'OCDE sur les principaux indicateurs économiques* ; voir Adema, W et M. Ladaique (2009), « How Expensive is the Welfaire State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX) », *OECD Social, Employment and Migration Working Paper* n° 92, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/220615515052* pour de plus amples détails sur les données, les sources et la méthodologie.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969449

6.6. Incitations fiscales en faveur des régimes privés

Règles et paramètres de 2003



Source : Yoo et De Serres (2004).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967226

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 révèlent que ces dépenses devraient continuer à augmenter dans 28 des 31 pays de l'OCDE pour lesquels les données sont disponibles. En moyenne, les dépenses de retraite devraient passer de 9.3 % du produit intérieur brut (PIB) en 2010 à 11.7 % 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 six pays. Les projections à long terme constituent un outil indispensable à l'élaboration des politiques de retraite, car il faut souvent un temps assez long pour qu'une réforme commence à avoir un effet sur les dépenses publiques de retraite.

On note des différences quant à l'éventail des dispositifs concernés par les prévisions, en raison de la complexité et de la diversité des systèmes de retraite nationaux. Ainsi, pour plusieurs pays, les données relatives aux régimes spéciaux des salariés du secteur public ne sont pas prises en compte alors que pour d'autres, 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 2010, 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.

Néanmoins, ces chiffres permettent de dégager de grandes tendances. De 2010 à 2060, les dépenses de retraite devraient augmenter en moyenne à un rythme supérieur à la croissance du PIB dans les 28 pays de l'OCDE étudiés comme dans les 27 pays de l'Union européenne, respectivement de 26 % et de 21 %. Même si cette hausse représente une part supplémentaire non négligeable du revenu national, son rythme 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 » présenté dans le chapitre 7 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, ce qui signifie qu'il faudrait s'attendre à voir la part du revenu national consacrée aux retraites publiques doubler.

Cette hausse ne devrait pas avoir lieu en raison des réformes 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 sur laquelle porte la 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. En revanche, une réforme similaire adoptée en République slovaque ne devrait pas inverser la tendance à la hausse des dépenses publiques de retraite.

Deux pays devraient voir leurs dépenses de retraite doubler ou continuer d'augmenter entre 2010 et 2060. Au Luxembourg, les dépenses publiques sont déjà supérieures à la moyenne de l'OCDE et devraient dépasser 18 % du PIB à l'horizon 2060. La hausse sera également très rapide en Corée, mais les dépenses de retraite étaient initialement faibles et resteront bien inférieures à la moyenne de l'OCDE en 2060. Cette augmentation rapide s'explique par le fait que la Corée est le pays de l'OCDE qui vieillit le plus vite et que le régime de retraite, qui n'a été créé qu'en 1988, n'est pas encore arrivé à maturité. En Slovénie, les dépenses vont augmenter presque aussi vite et passer de 11.2 % du PIB en 2010 à 18.3 % 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.

6.7. Projections de dépenses publiques de retraite, 2010-60

	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Pays de l'OCDE											
Australie	3.6	3.6	3.7		4.3		4.7		4.9		
Autriche	14.1	14.4	15.1	16.1	16.7	16.7	16.5	16.4	16.4	16.4	16.1
Belgique	11.0	11.9	13.1	14.5	15.5	16.2	16.5	16.7	16.7	16.8	16.6
Canada	5.0	5.4	5.8	6.3	6.6	6.6	6.5	6.4	6.3	6.3	6.2
Chili											
Rép. tchèque	9.1	8.6	8.7	8.7	8.9	9.2	9.7	10.3	11.0	11.6	11.8
Danemark	10.1	10.4	10.8	10.6	10.7	10.5	10.3	10.0	9.6	9.5	9.5
Estonie	8.9	7.8	7.7	7.9	8.2	8.1	8.1	8.1	8.0	8.0	7.7
Finlande	12.0	12.8	14.0	14.9	15.6	15.5	15.2	14.9	14.9	15.1	15.2
France	14.6	14.4	14.4	14.5	14.9	15.2	15.2	15.2	15.1	15.1	15.1
Allemagne	10.8	10.5	10.9	11.4	12.0	12.4	12.7	12.8	13.0	13.2	13.4
Grèce	13.6	14.1	13.7	13.6	14.1	14.6	14.9	15.3	15.4	15.0	14.6
Hongrie	11.9	11.9	11.5	11.4	11.1	11.4	12.1	12.8	13.5	14.2	14.7
Islande	4.0								6.9		
Irlande	7.5	8.3	9.0	9.0	9.0	9.4	10.0	10.6	11.4	11.7	11.7
Israël											
Italie	15.3	14.9	14.5	14.4	14.5	15.0	15.6	15.9	15.7	15.0	14.4
Japon											
Corée	0.9	1.1	1.4	2.0	2.5	3.1	3.9	4.8	5.5	6.0	6.5
Luxembourg	9.2	9.9	10.8	12.4	14.0	15.4	16.5	17.6	18.1	18.7	18.6
Mexique	2.4								3.5		
Pays-Bas	6.8	6.8	7.4	8.3	9.1	10.0	10.4	10.5	10.4	10.4	10.4
Nlle-Zélande	4.7	4.8	5.3	5.9	6.7	7.3	7.7	7.8	8.0		
Norvège	9.3	10.9	11.6	12.3	12.9	13.4	13.7	13.8	13.9	14.0	14.2
Pologne	11.8	10.7	10.9	11.1	10.9	10.6	10.3	10.1	10.0	9.9	9.6
Portugal	12.5	13.3	13.5	13.4	13.2	13.1	13.1	13.2	13.1	12.9	12.7
Rép. slovaque	8.0	8.1	8.6	9.1	9.5	10.0	10.6	11.3	12.2	13.2	13.2
Slovénie	11.2	11.8	12.2	12.5	13.3	14.5	15.8	16.9	17.9	18.3	18.3
Espagne	10.1	10.4	10.6	10.5	10.6	11.3	12.3	13.3	14.0	14.0	13.7
Suède	9.6	9.7	9.6	9.8	10.1	10.2	10.2	9.9	9.9	10.1	10.2
Suisse	6.3	6.6	6.8	7.5	8.1	8.6	8.6	8.8	8.6		
Turquie	7.3								11.4		
Royaume-Uni	7.7	7.4	7.0	7.3	7.7	8.0	8.2	8.0	8.2	8.7	9.2
États-Unis	4.6	4.8	4.9	4.9	4.9	4.9	4.8	4.8	4.8	4.7	4.7
OCDE28	**9.3**	**9.5**	**9.8**		**10.6**		**11.2**		**11.7**		
Autres grandes économies											
Argentine	5.9								8.6		
Brésil	8.5								15.8		
Chine	2.2								2.6		
Inde	1.7								0.9		
Indonésie	0.9								2.1		
Fédération de Russie	7.1	8.5	8.9	9.0	9.0	8.7	8.4	8.0	7.5	7.2	6.9
Arabie Saoudite	2.2								7.1		
Afrique du Sud	1.3	1.7	1.8	1.8	1.7	1.6	1.6	1.5	1.5	1.5	1.4
UE27	10.8	10.9	11.1	11.5	11.9	12.3	12.6	12.9	13.1	13.2	13.2

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 (soumis à conditions de ressources).

Source : Commission européenne (2012), *Rapport de 2012 sur le vieillissement* ; 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 Pensions Research Institute, Corée ; Fédération de Russie : estimations de la Banque mondiale ; Afrique du Sud : estimations du 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, House of Representatives, États-Unis ; Standard & Poor's (2010), *Global Aging 2010: An Irreversible Truth for Argentina, Brazil, China, Iceland, India, Indonesia, Mexico, Saudi Arabia, Turkey.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969468

© OCDE 2013

Chapitre 7

Contexte démographique et économique

Depuis deux décennies, le vieillissement de la population est l'un des principaux facteurs qui conditionnent les politiques et les réformes en matière de retraite. Il est la résultante de deux évolutions démographiques.

La première est une baisse du nombre de naissances. Le premier indicateur présenté dans cette partie s'intéresse aux taux de fécondité et à leur évolution au fil du temps. Il analyse aussi brièvement les raisons à l'origine de cette évolution. 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, 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.Ce rapport est représenté sur un siècle : les données rétrospectives remontent à 1960 et des projections sont effectuées jusqu'en 2060.

Le dernier indicateur porte sur le contexte économique. Il fournit des données sur le salaire moyen en 2012, calculé à l'aide de l'indicateur du « salarié moyen » établi par l'OCDE. 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 national moyen.

Figurent également des informations sur la distribution des salaires. Les indicateurs relatifs aux droits à retraite sont souvent donnés pour un salaire médian, salaire de part et d'autre duquel les salariés se répartissent en nombre égal. Les chiffres sur la distribution des salaires servent également à calculer les indicateurs relatifs à la structure de la prestation globale de retraite, à la progressivité des systèmes de retraite et à la moyenne pondérée des pensions et des patrimoines retraite.

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.

Principaux résultats

Pour la période 2010-15, l'indicateur conjoncturel de fécondité est inférieur au seuil de renouvellement de la population – nombre de naissances nécessaire pour que la population totale reste constante – dans 32 des 34 pays de l'OCDE. Les seules exceptions sont Israël et le Mexique, dont le seuil de renouvellement s'établit à 2.9et 2.2, respectivement. Toutefois, dans les 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 2010-15, les taux de fécondité se sont établis en moyenne à 1.74 dans les pays de l'OCDE, ce qui est 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 s'explique par l'évolution du 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.

L'évolution de la situation matrimoniale constitue un autre facteur d'explication. 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, la situation des femmes non mariées à l'égard de la maternitéa, elle 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, une naissance sur trois en moyenne a désormais lieu hors mariage.

L'augmentation des taux de fécondité constatée depuis peu devrait se poursuivre, quoique très lentement, et s'établir à seulement 0.03 par période de cinq ans.Le taux de fécondité devrait s'élever à 1.9 en moyenne dans les pays de l'OCDE à l'horizon 2060-65.

Le faible niveau des taux de fécondité a des conséquences socio-économiques plus larges. Premièrement, le déclin démographique risque de s'autoalimenter à mesure de la diminution du nombre de femmes en âge de procréer. 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 va elle aussi 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'investissement économique, car les personnes âgées puisent dans leur épargne pour consommer.

Parmi les autres grandes économies, l'Afrique du Sud, l'Arabie Saoudite, l'Argentine, l'Inde et l'Indonésie affichent à l'heure actuelle des taux de fécondité nettement supérieurs au seuil de renouvellement, qui s'établit à 2.1. Néanmoins, la tendance est la même que dans la zone OCDE, et, dans tous ces pays, ces taux devraient devenir inférieurs au seuil de renouvellement à l'horizon 2030-35.

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.

Pour en savoir plus

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, http://dx.doi.org/10.1787/880242325663.

OCDE (2009), *Panorama de la société*, Éditions OCDE, http://dx.doi.org/ 10.1787/soc_glance-2008-fr.

7.1. Indicateurs conjoncturels de fécondité sur la période 1980-2065

	1980-85	1990-95	2000-05	2010-15	2020-25	2030-35	2040-45	2050-55	2060-65
Pays de l'OCDE									
Australie	1.91	1.86	1.75	1.88	1.87	1.86	1.86	1.86	1.86
Autriche	1.60	1.48	1.38	1.47	1.57	1.66	1.71	1.76	1.79
Belgique	1.60	1.61	1.68	1.85	1.89	1.91	1.93	1.94	1.95
Canada	1.63	1.69	1.52	1.66	1.74	1.79	1.82	1.84	1.86
Chili	2.67	2.55	2.00	1.83	1.77	1.77	1.79	1.80	1.82
Rép. tchèque	2.01	1.66	1.19	1.55	1.71	1.80	1.86	1.89	1.91
Danemark	1.43	1.75	1.76	1.88	1.91	1.92	1.93	1.94	1.95
Estonie	2.09	1.63	1.39	1.59	1.71	1.79	1.84	1.86	1.88
Finlande	1.69	1.82	1.75	1.85	1.87	1.88	1.89	1.89	1.90
France	1.87	1.72	1.88	1.98	1.98	1.99	1.99	1.99	1.99
Allemagne	1.46	1.30	1.35	1.42	1.50	1.57	1.62	1.66	1.69
Grèce	1.96	1.37	1.28	1.52	1.61	1.69	1.74	1.78	1.80
Hongrie	1.82	1.74	1.30	1.41	1.53	1.62	1.69	1.74	1.77
Islande	2.23	2.19	1.99	2.08	2.00	1.93	1.90	1.88	1.87
Irlande	2.76	1.91	1.97	2.00	1.99	1.98	1.98	1.97	1.97
Israël	3.13	2.93	2.91	2.91	2.69	2.49	2.33	2.19	2.08
Italie	1.54	1.28	1.25	1.48	1.61	1.70	1.76	1.80	1.83
Japon	1.75	1.48	1.30	1.41	1.54	1.63	1.69	1.74	1.78
Corée	2.23	1.70	1.22	1.32	1.46	1.57	1.65	1.71	1.75
Luxembourg	1.47	1.66	1.65	1.67	1.74	1.78	1.82	1.84	1.85
Mexique	4.25	3.16	2.54	2.20	1.94	1.80	1.74	1.74	1.76
Pays-Bas	1.52	1.58	1.73	1.77	1.81	1.84	1.86	1.87	1.88
Nlle-Zélande	1.97	2.07	1.95	2.05	1.94	1.88	1.84	1.83	1.83
Norvège	1.69	1.89	1.81	1.93	1.93	1.94	1.94	1.94	1.94
Pologne	2.33	1.89	1.27	1.41	1.53	1.62	1.69	1.74	1.77
Portugal	2.01	1.51	1.45	1.32	1.38	1.49	1.58	1.65	1.71
Rép. slovaque	2.27	1.87	1.22	1.39	1.52	1.61	1.68	1.73	1.77
Slovénie	1.87	1.36	1.23	1.50	1.60	1.68	1.73	1.77	1.80
Espagne	1.88	1.28	1.29	1.50	1.63	1.71	1.77	1.81	1.83
Suède	1.64	2.01	1.67	1.92	1.95	1.97	1.98	1.99	1.99
Suisse	1.54	1.54	1.41	1.53	1.62	1.69	1.74	1.77	1.80
Turquie	4.07	2.87	2.33	2.05	1.89	1.80	1.76	1.75	1.77
Royaume-Uni	1.78	1.78	1.66	1.89	1.89	1.90	1.90	1.90	1.90
États-Unis	1.80	2.03	2.04	1.97	1.98	1.98	1.99	1.99	1.99
OCDE34	**2.04**	**1.83**	**1.65**	**1.74**	**1.77**	**1.80**	**1.82**	**1.85**	**1.85**
Autres grandes économies									
Argentine	3.15	2.90	2.35	2.18	2.06	1.97	1.91	1.88	1.86
Brésil	3.80	2.60	2.25	1.82	1.71	1.68	1.69	1.72	1.75
Chine	2.69	2.05	1.55	1.66	1.72	1.76	1.80	1.82	1.84
Inde	4.47	3.67	3.00	2.50	2.25	2.08	1.96	1.88	1.85
Indonésie	4.11	2.90	2.48	2.35	2.12	1.98	1.89	1.85	1.84
Fédération de Russie	2.04	1.55	1.30	1.53	1.66	1.74	1.79	1.83	1.85
Arabie Saoudite	7.02	5.45	3.54	2.68	2.24	1.98	1.82	1.75	1.73
Afrique du Sud	4.56	3.34	2.80	2.40	2.18	2.01	1.91	1.85	1.82
UE27	1.94	1.67	1.46	1.60	1.68	1.74	1.79	1.82	1.84

Source : Nations Unies, *World Population Prospects – The 2012 Revision.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969487

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. Durant la période 2010-15, l'espérance de vie à la naissance s'établit en moyenne à 77.2 ans pour les hommes et à 82.7 ans pour les femmes. Pour ces dernières, c'est au Japon qu'elle est la plus élevée (86.9 ans), puis en Espagne, en France, en Italie et en Suisse. Pour les hommes, c'est l'Islande qui arrive en tête (80.2 ans), suivie de l'Australie, de la Suisse, du Japon et d'Israël.

L'espérance de vie des personnes âgées a une forte influence sur l'équilibre financier des systèmes de retraite. Or, ces personnes vivent de plus en plus longtemps.Au cours de la période 2010-15, les femmes âgées de 65 ans pouvaient espérer vivre encore 20.8 années en moyenne dans la zone OCDE. Ce chiffre devrait atteindre 25.8 ans en 2060-65. Les hommes du même âge pouvaient espérer vivre encore 17.4 années. À l'horizon 2060-65, avec un gain attendu de 4.5 années, ce chiffre devrait être de 21.9 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 3.4 à 3.9 ans en moyenne dans les pays de l'OCDE). Selon ces prévisions, verser une retraite à partir de 65 ans coûtera environ 20 % de plus qu'aujourd'hui.

L'espérance de vie des personnes âgées varie considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre. Les femmes japonaises de 65 ans devraient vivre 29.7 années de plus à l'horizon 2060-65. À l'inverse, en République slovaque, les femmes devraient vivre 21.9 années de plus après 65 ans en 2060-65. Le Japon et la Corée affichent des chiffres beaucoup plus élevés que tous les autres pays (29.5). Vient ensuite la France, avec 28.2 années.

Les disparités entre les pays sont moins marquées pour les hommes que pour les femmes. C'est le Japon qui, à l'horizon 2060-65, connaîtra l'espérance de vie la plus élevée à 65 ans (24.1 ans), puis la Corée (23.8 années). L'Estonie est le pays de l'OCDE où l'espérance de vie des hommes de 65 ans devrait être la plus courte (17.5 ans).

En 2060-65, l'écart d'espérance de vie à 65 ans entre hommes et femmes devrait être compris entre trois et cinq ans en faveur des femmes dans presque tous les pays de l'OCDE. Les seuls pays qui devraient faire exception sont la Corée, la France et le Japon, avec un écart de près de six ans, et le Mexique et le Royaume-Uni, où cet écart devrait être plus proche de deux ans.

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 1 de Panorama des pensions 2011, intitulé l'« Âge de la retraite et espérance de vie, 1950-2050 ». 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 de *Panorama des pensions 2011*, intitulé « Indexer les pensions sur l'espérance de vie ».

Sans surprise, c'est aussi au Japon que l'espérance de vie à la naissance pour les femmes est la plus élevée (86.9 ans), contre 82.7 ans en moyenne dans la zone OCDE au cours de la période 2010-15. Pour les hommes, le Japon affiche une des valeurs les plus élevées (80 ans), mais il se classe derrière l'Islande (80.2 ans), l'Australie (80.1 ans) et la Suisse (80.1 ans).

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 (de plus 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 59.1 ans pour les femmes et à 54.9 ans pour les hommes en Afrique du Sud, des chiffres inférieurs d'au moins neuf ans pour les femmes et sept ans pour les hommes à ceux constatés dans tous les autres pays étudiés, en raison de la prévalence du VIH/sida. La Russie se démarque également, affichant l'écart d'espérance de vie entre hommes et femmes à la naissance de loin le plus élevé : cet écart s'établir à 12.7 ans contre 5.5 ans en moyenne dans les pays de l'OCDE.

Définition et mesure

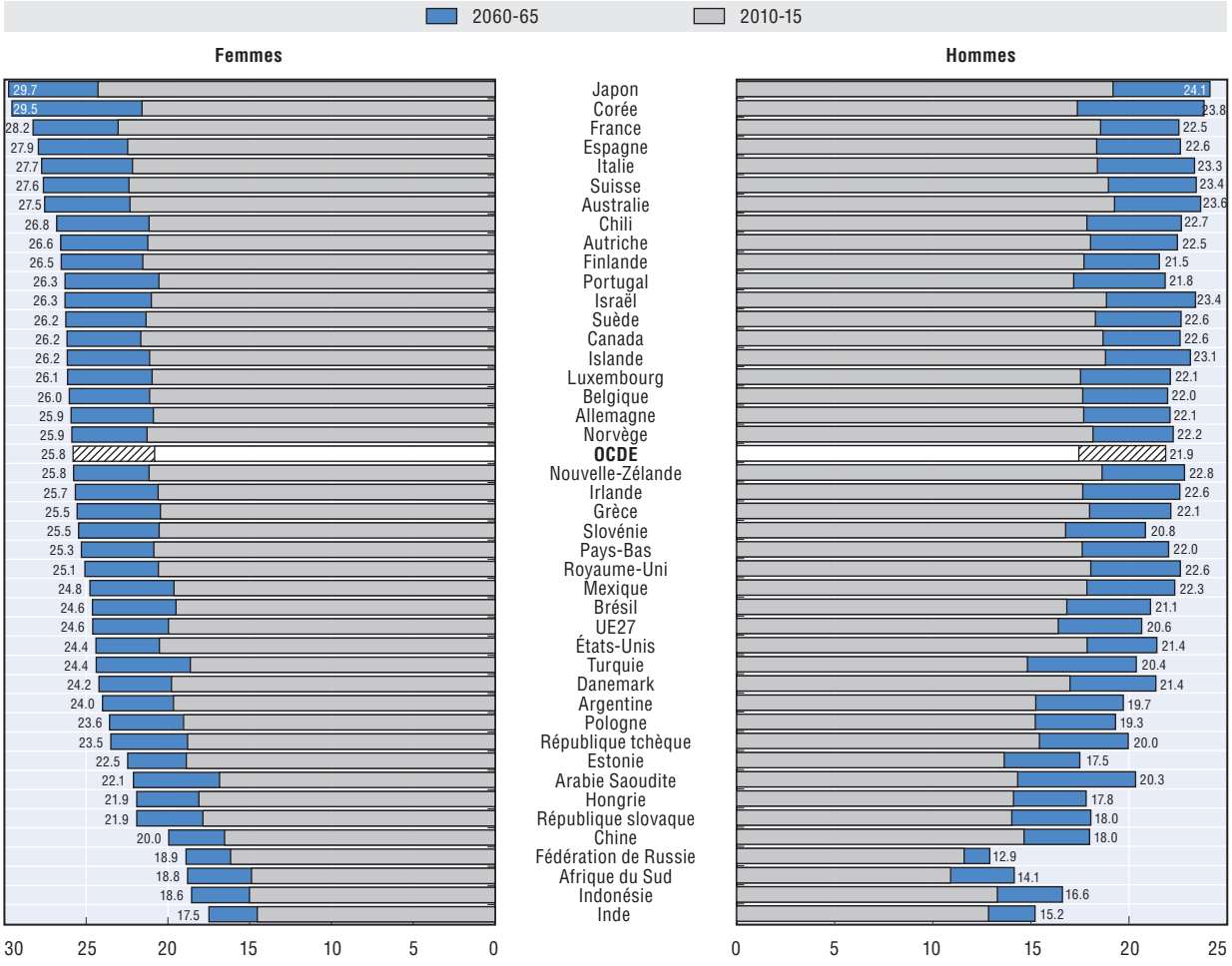
L'espérance de vie se définit comme le nombre moyen d'années qu'une personne d'un âge déterminé peut encore espérer vivre compte tenu du taux de mortalité à cet âge et pour ce sexe qui prévaut dans un pays donné à une période donnée, en l'occurrence, 2010-15 et 2060-65. Étant donné que les déterminants de la longévité évoluent lentement, il est préférable d'étudier l'espérance de vie sur une longue période.

Pour en savoir plus

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, *http://dx.doi.org/10.1787/060025254440*.

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, *http://dx.doi.org/10.1787/231747416062*.

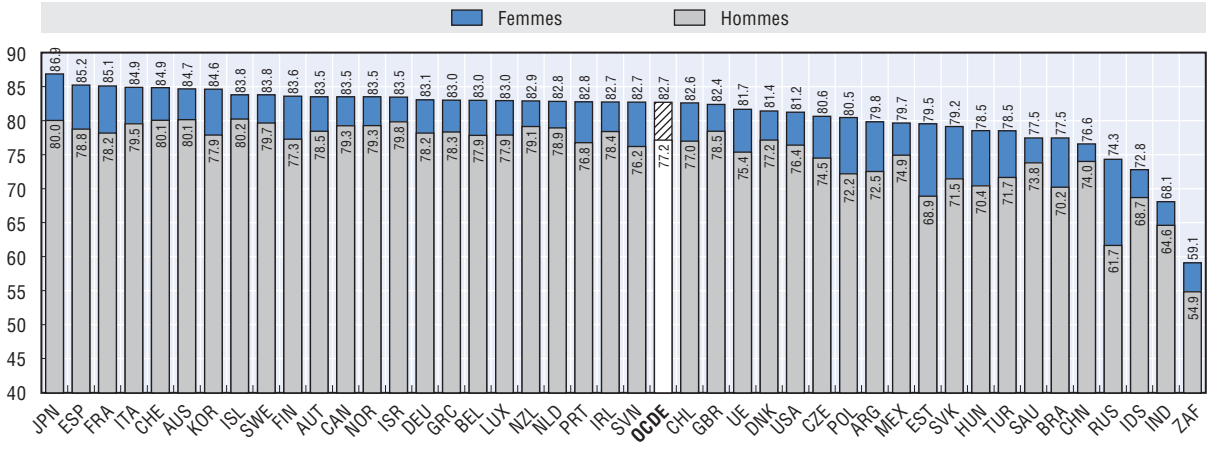
7.2. Espérance de vie à 65 ans, en années, pour les hommes et pour les femmes, 2010-15 et 2060-65



Source : Nations Unies, *World Population Prospects – The 2012 Revision.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967245

7.3. Espérance de vie à la naissance, en années, pour les hommes et pour les femmes, 2010-15



Source : Nations Unies, *World Population Prospects – The 2012 Revision.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967264

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 un peu moins de quatre personnes en âge de travailler pour une personne ayant atteint l'âge de la retraite.

Les pays de l'OCDE vieillissent depuis quelque temps déjà : entre 1960 et 1980, le rapport actifs/inactifs moyen est passé de 6.4 à 5.1. Plus récemment, toutefois, le rythme s'est ralenti : il aura fallu 32 ans pour que ce rapport passe de 5.1 à 3.9. À partir de 2012, le vieillissement démographique devrait s'accélérer. À l'horizon 2024, le rapport actifs/inactifs devrait s'établir à 3 et continuer de diminuer pour atteindre 1.9 à l'horizon 2060.

En 2012, le Japon était le pays le plus « vieux » de l'OCDE, avec un rapport actifs/inactifs de seulement 2.4. L'Allemagne et l'Italie affichaient aussi un rapport inférieur à 3.

Les pays les plus jeunes étaient le Mexique et la Turquie, avec un rapport de 8.8 et 8 respectivement, suivis du Chili (6.3). Quatre des cinq membres de l'OCDE principalement anglophones – Australie, Canada, États-Unis et Irlande – connaissent une situation démographique relativement favorable, avec un rapport actifs/inactifs compris entre 4.2 et 5.2. Cette situation résulte pour partie de l'immigration du travail, bien qu'aux États-Unis et en Irlande, les taux de fécondité soient à l'heure actuelle légèrement inférieurs au seuil de renouvellement de la population.Parmi les autres pays « jeunes », figurent la République slovaque et la Pologne, qui affichent un rapport actifs/inactifs de 5.2 et 4.6, respectivement.

L'évolution du rapport 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, par conséquent, de retraités.

Parallèlement, les taux de fécondité ont fortement chuté, ce qui réduira à l'évidence le nombre d'entrants sur le marché du travail. Les naissances ayant déjà eu lieu, l'ampleur de l'évolution du nombre de personnes d'âge actif au cours des deux prochaines décennies est déjà connue. Ainsi, en moyenne, les taux de fécondité sont passés en dessous du seuil de renouvellement aux environs de 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 génération 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.

Au sein de la zone OCDE dans son ensemble, le recul du rapport actifs/inactifs devrait se poursuivre à un rythme relativement constant à l'avenir. On devrait néanmoins observer une forte convergence entre les membres, les pays « jeunes » étant appelés à 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 5.6 en 2012 à 1.3 à l'horizon 2060. La Corée, qui se classe aujourd'hui en quatrième position parmi les pays les plus jeunes, occupera alors la deuxième place derrière le Japon parmi les pays les plus âgés.

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 dans leur majorité à faire partie des pays les plus jeunes en 2060, avec des rapports actifs/inactifs qui s'élèveront à 2.3 au Mexique et 2.2 en Turquie.Au Chili, ce rapport passera à 1.8 en 2060, et le pays occupera alors le 24^{e} rang parmi les 34 pays de l'OCDE.

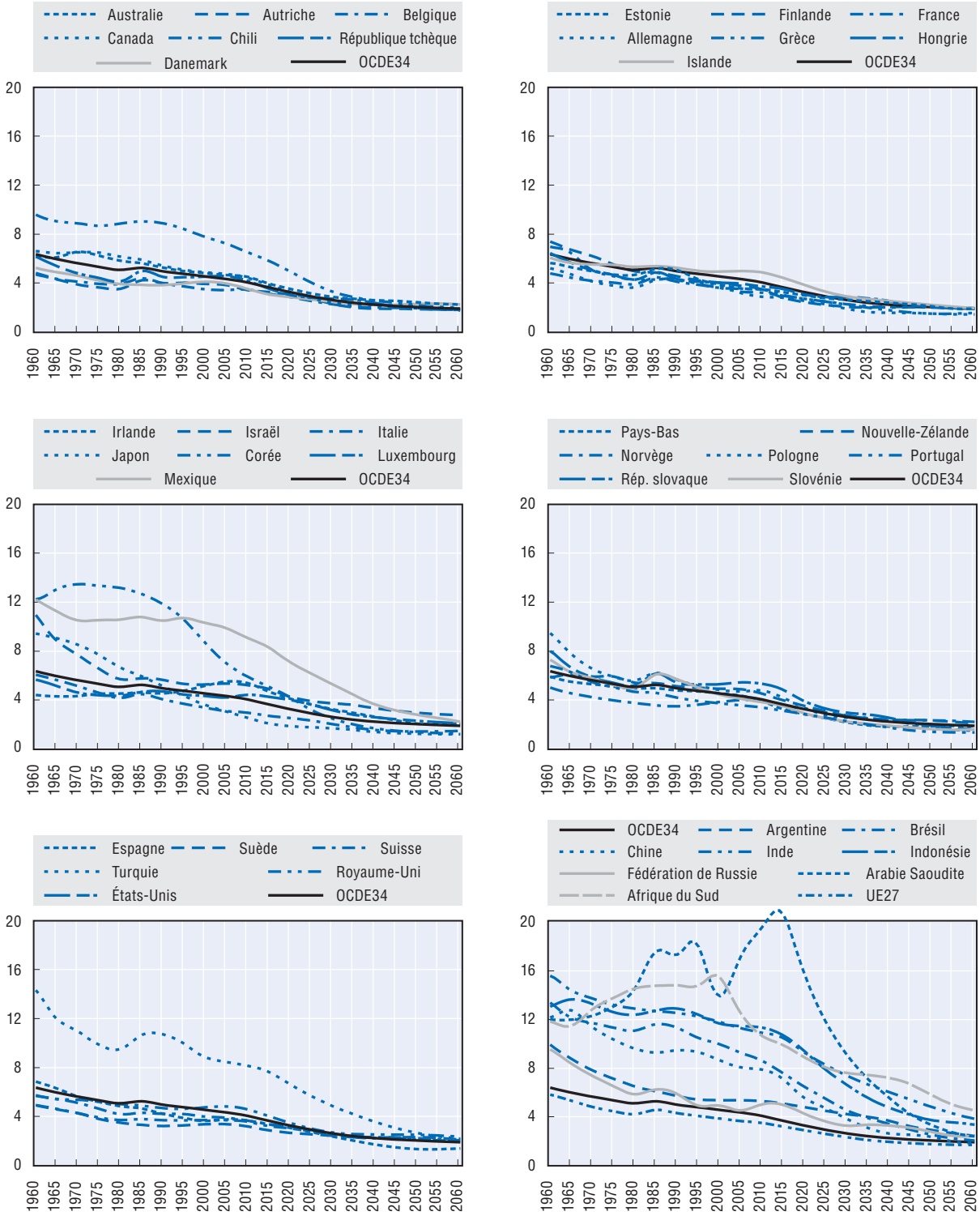
Pour les 27 pays de l'Union européenne, la tendance est globalement identique à celle de la moyenne de l'OCDE.Les pays européens sont déjà plus âgés que ceux de l'OCDE, en moyenne : en 2012, l'UE27 affichait un rapport actifs/inactifs de 3.4, contre 3.9 pour la zone OCDE, et à l'horizon 2060, ce rapport ne sera plus que de 1.7 au sein de 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, actuellement proche de 8, passera à respectivement 2.1 et 1.9 à l'horizon 2060. À la fin de la période sur laquelle porte la prévision, l'Afrique du Sud sera le seul pays plus jeune que ne le sont actuellement en moyenne les pays de l'OCDE, avec un rapport actifs/inactifs de 4.5. L'Inde se classera en deuxième position, avec un rapport de 3.8.

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 2012 Revision*.

7.4. Rapports actifs/inactifs de plus de 65 ans : valeurs passées et projections, 1960-2060



Source : Nations Unies, *World Population Prospects – The 2012 Revision.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967283

Principaux résultats

Le « salaire moyen » est un indicateur qui occupe une place importante dans 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 7.5 présente le salaire moyen correspondant au salaire du « salarié moyen » établi par l'OCDE pour l'année 2012. Le salaire s'entend 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 des États-Unis (aux taux de change du marché et à parités de pouvoir d'achat [PPA]). Le taux de change à PPA tient compte du fait que le pouvoir d'achat du dollar varie d'un pays à l'autre : il prend 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 le niveau des monnaies et celui qui garantirait une égalité deprixdu hamburger serait partout dans le monde (voir *www.economist.com/content/big-mac-index*).

Aux taux de change du marché, les salaires dans les pays de l'OCDE s'établissaient en moyenne à 42 700 USD en 2012. Aux taux de change à PPA, le salaire moyen était de 36 500 USD. Ce chiffre inférieur laisse penser que le taux de change de la monnaie de nombreux pays de l'OCDE par rapport au dollar américain était supérieur à celui qui garantirait une égalité de prix pour 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 harmonisé, ces chiffres n'étant 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 couvert par le système de retraite ou encore du salaire moyen d'une catégorie particulière de salariés.

Salaire moyen et médian

La plupart des résultats figurant dans la présente publication reposent sur le salaire moyen. Toutefois, de nombreux indicateurs essentiels s'appuient aussi sur des estimations du salaire « médian », c'est-à-dire du salaire de part et d'autre duquelles salariés se répartissent en nombre égal. 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 fortes 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 trois cinquièmes du salaire moyen pour la Turquie et le Mexique. À l'inverse, elle atteint presque 90 % de la moyenne au Canada, au Danemark, en Finlande,en Norvège 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 inférieur (10 % des salariés gagnent moins que ce montant), la moyenne pour les 29 pays de l'OCDE considérés est justeinférieure à 50 % de la rémunération moyenne, niveau qui est considéré comme 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 salarié à « 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 le concept de « 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 travailleurs manuels et intellectuels. Le concept de « salarié 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*. En outre, la troisième édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2009) comparait les taux de remplacement obtenus avec l'ancien et ceux obtenus avec le nouvelindicateur pour huit pays pour lesquels les résultats étaient notablement différents.

Pour en savoir plus

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, *http://dx.doi.org/10.1787/5km7smt2r7d2-en*.

Gandullia, L., N. Iacobone et A. Thomas (2012), « Modelling the Tax Burden on Labour Income in Brazil, China, India, Indonesia and South Africa », *Documents de travail de l'OCDE sur la fiscalité*, n° 14, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/5k8x9b1sw437-en*.

OCDE (2009), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 : Panorama des systèmes de retraite*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2009-fr*.

OCDE (2007), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2007 : Panorama des politiques publiques*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/ 10.1787/pension_glance-2007-fr*.

7.5. Salaire de l'ouvrier moyen et échelle de distribution des salaires, 2012

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 (salaire moyen)	USD, aux taux du marché	USD, à PPA	Taux du marché	PPA	Décile inférieur	Médiane	Décile supérieur
Pays de l'OCDE								
Australie	73 500	76 400	48 100	0.96	1.53	49.5	83.3	167.5
Autriche	40 900	53 900	47 800	0.76	0.85	48.1	82.7	164.0
Belgique	46 100	60 700	51 800	0.76	0.89	60.4	84.5	153.4
Canada	46 900	47 000	38 300	1.00	1.22	44.6	89.1	166.9
Chili	6 218 600	13 000	15 400	478.90	403.24			
Rép. tchèque	300 400	15 800	21 400	19.03	14.02	49.3	85.2	153.1
Danemark	392 500	69 400	45 500	5.66	8.62	60.9	89.0	150.4
Estonie	11 000	14 400	19 900	0.76	0.55			
Finlande	41 500	54 700	43 800	0.76	0.95	62.3	89.5	147.9
France	36 700	48 400	40 500	0.76	0.91	55.1	81.2	159.5
Allemagne	44 800	59 100	53 200	0.76	0.84	43.4	87.0	165.7
Grèce	20 100	26 500	28 100	0.76	0.72	42.8	68.0	147.7
Hongrie	2 749 600	12 500	19 000	220.84	144.57	37.8	74.3	176.0
Islande	6 079 000	47 300	42 900	128.40	141.64		95.5	
Irlande	32 600	43 000	35 700	0.76	0.92	45.2	82.7	169.0
Israël	119 900	32 100	31 100	3.73	3.85			
Italie	28 900	38 100	32 800	0.76	0.88	56.1	85.1	156.6
Japon	4 788 300	55 300	45 300	86.58	105.66	52.4	87.6	162.7
Corée	38 500 000	36 100	47 800	1 065.31	804.96	39.9	81.7	181.7
Luxembourg	51 300	67 700	51 800	0.76	0.99	48.9	77.9	167.3
Mexique	94 100	7 300	10 600	12.96	8.91	27.4	62.2	216.7
Pays-Bas	46 400	61 200	54 400	0.76	0.85	51.7	84.0	158.8
Nlle-Zélande	51 300	42 400	31 600	1.21	1.62	51.2	87.2	160.6
Norvège	510 700	91 800	49 900	5.56	10.23	63.2	88.9	149.0
Pologne	38 900	12 600	19 500	3.09	1.99	39.2	80.3	169.3
Portugal	15 700	20 700	22 500	0.76	0.70	40.9	69.3	189.2
Rép. slovaque	9 800	12 900	17 400	0.76	0.57	45.1	78.7	163.5
Slovénie	17 200	22 700	26 800	0.76	0.64			
Espagne	25 600	33 700	33 900	0.76	0.76	52.3	78.2	171.2
Suède	387 300	59 500	40 500	6.51	9.55	56.0	89.8	150.9
Suisse	86 900	94 900	51 400	0.92	1.69	56.6	84.9	153.4
Turquie	27 500	15 400	21 700	1.79	1.27	42.0	55.2	203.7
Royaume-Uni	35 900	58 300	53 600	0.62	0.67	39.6	75.5	165.9
États-Unis	47 600	47 600	47 600	1.00	1.00	36.7	77.1	177.6
OCDE34		**42 700**	**36 500**			**48.2**	**81.2**	**166.2**
Autres grandes économies (dernière année disponible)								
Argentine	53 600	10 900	17 500	4.92	3.07			
Brésil	21 000	10 200	12 200	2.05	1.72			
Chine	46 800	7 500	12 000	6.23	3.91			
Inde	240 400	4 400	13 100	54.85	18.29			
Indonésie	16 100 000	1 600	2 500	9 799.95	6 533.33			
Fédération de Russie	321 900	10 500	14 800	30.53	21.82			
Arabie Saoudite	172 500	46 000	61 900	3.75	2.79			
Afrique du Sud	135 600	16 000	23 800	8.49	5.69			
UE27		35 100	33 000					

Note : PPA = parité de pouvoir d'achat. Le salaire moyen selon le nouveau concept du salarié moyen n'est pas disponible pour la Turquie, pour qui on utilise la définition de l'ouvrier moyen. Le salaire moyen est arrondi au centième le plus proche et les taux de change sont arrondis à une décimale.

Source : *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus*. Voir 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 », *OECD Social, Employment and Migration Working Paper* n° 108, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/5km7smt2r7d2-en*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969506

© OCDE 2013

Chapitre 8

Pensions privées et fonds de réserve publics

La série d'indicateurs sur les pensions privées et les fonds de réserve publics suit le même modèle que dans la dernière 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, 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 2011. 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 2010 et en 2011.

Le septième indicateur s'intéresse aux charges d'exploitation des dispositifs privés et aux frais facturés aux adhérents dans certains plans de retraite à cotisations définies.

Le dernier indicateur porte sur les coefficients de capitalisation des dispositifs à prestations définies pour les années 2010 et 2011.

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.

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 18 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 huit autres pays, les dispositifs privés facultatifs (professionnels ou individuels) concernent plus de 40 % de la population d'âge actif.

Parmi les 34 pays de l'OCDE, 18 sont dotés à des 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 près de 70 % de la population d'âge actif, voire davantage : les employeurs doivent gérer un régime de retraite et les taux de cotisation sont définis par les pouvoirs publics. L'Islande est l'un des pays de l'OCDE où le taux de couverture est le plus élevé : il s'établit à 84.8 % 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.

Parmi les 34 pays de l'OCDE, 17 sont dotés à des 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 près de 70 % de la population d'âge actif, voire davantage : les employeurs doivent gérer un régime de retraite et les taux de cotisation sont définis par les pouvoirs publics. L'Islande est l'un des pays de l'OCDE où le taux de couverture est le plus élevé : il s'établit à 84.8 % 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.

Les dispositifs obligatoires bâtis autour de comptes individuels sont très répandus en Amérique latine et en Europe centrale et orientale, où ils se sont en partie substitués aux régimes qui versent des prestations sociales. Le Chili, l'Estonie, le Mexique, la Pologne et la République slovaque sont dotés de tels dispositifs. Parmi les autres pays de l'OCDE les ayant aussi adoptés, on peut citer le Danemark, Israël et la Suède. Alors qu'au Danemark, en Estonie en Israël et en Suède la couverture est quasiment 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 40 et 60 %, va donc continuer d'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. En Hongrie, seules quelques personnes relevaient encore du régime privé obligatoire après la décision des pouvoirs publics d'y mettre fin à la fin de 2010.

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 % en République tchèque et en Nouvelle-Zélande, et proche de 50 % aux États-Unis. 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. La couverture des régimes facultatifs est également faible au Mexique (1.9 %) et en Pologne (1.3 %), pays dotés d'un dispositif privé obligatoire.

Trois pays, l'Italie, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni, 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 64 % pour son nouveau dispositif *KiwiSaver* introduit en 2007. En Italie, depuis 2007, les indemnités de fin de contrat (perçues dans le cadre du régime baptisé *Trattamento di Fine Rapporto* – TFR) des employés du secteur privé sont automatiquement versées sur un plan de retraite professionnel à moins que l'employé ne choisisse expressément de conserver le régime TFR. En dépit de cette disposition, 14 % seulement de la population en âge de travailler sont couverts par un plan de retraite facultatif en Italie. Il est encore trop tôt pour évaluer le succès de l'affiliation automatique au Royaume-Uni, car ce dispositif est introduit progressivement depuis octobre 2012.

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 des États-Unis, 41.6 % de la population d'âge actif adhèrent à un plan de retraite professionnel et 22.0 % à un dispositif individuel, alors que la couverture totale des régimes facultatifs ressort à 47.1 %. Cela signifie que 40 % des personnes ayant adhéré à un dispositif professionnel ont également souscrit à un plan individuel.

8.1. Couverture des régimes de retraite privés par type de dispositif, 2011

En pourcentage de la population d'âge actif

	Obligatoire/quasi-obligatoire	Facultatif		
		Professionnel	Individuel	Ensemble
Australie	68.5	×	19.9	19.9
Autriche	×	19.6	18.0	..
Belgique	×	45.2	..	..
Canada	×	33.4	32.8	..
Chili	75.6	..	..	..
République tchèque	×	×	62.1	62.1
Danemark	ATP : 83.7 QMO : 61.9	×	23.6	23.6
Estonie	68.9	×	..	..
Finlande	74.2	6.4	19.1	25.4
France	×	16.5	5.4	..
Allemagne	×	56.4	35.2	71.3
Grèce	×	0.2	..	..
Hongrie	1.5	×	20.0	20.0
Islande	84.8	×	41.9	41.9
Irlande	×	31.0	12.0	41.3
Israël	81.8	×	×	×
Italie	×	7.5	6.9	14.0
Japon	..	..	..	..
Corée	12.2	×	23.4	23.4
Luxembourg	×	3.0	..	..
Mexique	59.5	1.9	×	1.9
Pays-Bas	88.0	×	28.3	28.3
Nouvelle-Zélande	×	7.9	63.7	..
Norvège	68.1	..	23.2	..
Pologne	56.5	1.3	..	..
Portugal	×	3.3	5.1	..
République slovaque	44.4	×	..	..
Slovénie	×	..	..	38.2
Espagne	×	3.3	15.7	18.6
Suède	PPS: ~100 QMO: ~90	×	27.1	27.1
Suisse	70.5	×	..	..
Turquie	0.9	0.2	4.7	..
Royaume-Uni	×	30.0	11.1	43.3
États-Unis	×	41.6	22.0	47.1

Note : Les taux de couverture sont indiqués par rapport à l'ensemble de la population en âge de travailler (les individus âgés de 15 à 64 ans) pour tous les pays à l'exception de l'Allemagne, de l'Irlande et de la Suède, pour lesquelles les taux de couverture sont donnés pour les employés recevant des cotisations d'assurance sociale pour l'Allemagne et sous forme de pourcentage de la population active employée pour l'Irlande et la Suède.
PPS = régime de pension « premium » ; QMO = régime professionnel quasi-obligatoire ; « .. » = non disponible, « × » = sans objet.
Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial, estimations et calculs de l'OCDE à partir de données d'enquête.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969525

Principaux résultats

Les plans de retraite privés peuvent être financés au travers de diverses structures. En 2011, dans les pays de l'OCDE pour lesquels les données sont disponibles, 76 % 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 de retraite, 4 % sous forme de produits de retraite commercialisés par des banques ou des sociétés de gestion de portefeuille et 1 % 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 dans de nombreux pays.

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 Corée, la Norvège et la Suède, où les contrats d'assurance retraite jouent un rôle plus important, et l'Allemagne et l'Autriche 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, l'Estonie, 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 2011, dans les pays pour lesquels les données sont disponibles, le marché des retraites privées dans les pays de l'OCDE était détenu à 76 % en moyenne par des fonds de pension, à 19 % sous forme de contrats d'assurance retraite gérés par des sociétés d'assurance-vie ou de retraite, à 4 % sous forme de produits de retraite commercialisés par des banques ou des sociétés de gestion et à 1 % 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 (soit totalement, soit partiellement) 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 et en Islande, 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 2011, les actifs des plans 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, Israël, le Luxembourg, la Norvège, le Portugal, la Suisse et la Turquie. À l'autre extrémité, tous les fonds de pension sont à cotisations définies au Chili, en Estonie, en France, en Grèce, en Hongrie, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque et en Slovénie. 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. La répartition entre les différents types de plans est donc présentée uniquement pour les fonds de pension.

Pour en savoir plus

OCDE (2005), *Les pensions privées : Classification et glossaire de l'OCDE*, Éditions OCDE, *http://dx.doi/org/10.1787/9789264017009-en-fr*.

8.2. Actifs des plans de retraite privés par type d'instrument de financement dans certains pays de l'OCDE en 2011

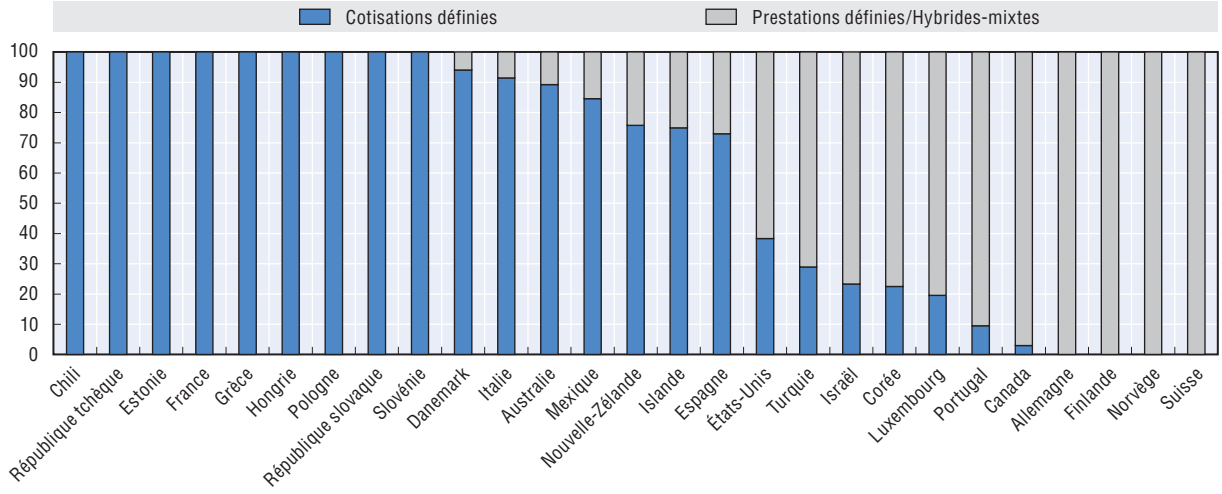
En pourcentage du total des actifs

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967302

8.3. 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 2011

En pourcentage du total des actifs



Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967321

Principaux résultats

Dans 17 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 26 % du salaire pour un revenu moyen chez les femmes au Mexique. Il dépasse également les 25 % chez les hommes au Mexique et 21 % pour un revenu moyen au Royaume-Uni.

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 trois 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 17 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 21.5 % pour que la pension globale d'un revenu moyen atteigne la moyenne des pays de l'OCDE. L'Australie, l'Estonie et la Norvège connaissent le plus faible déficit d'épargne-retraite des 17 pays étudiés, soit 1.6 %, 1.8 % et 1.9 % du salaire, respectivement. Dans l'ensemble des 17 pays considérés, le taux de remplacement des régimes obligatoires s'élève à 41.0 % pour un revenu moyen, ce qui correspond à un déficit de 13.1 % 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 « Combler 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 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 23.5 années de plus, contre 26.9 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 5 % au Japon et au Royaume-Uni et autour de 4 % aux États-Unis et en Irlande. Dans de nombreux autres pays – Allemagne, Belgique, Canada, Chili et République tchèque – le taux de cotisation varie de 2.1 % à 3.5 %.

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 3.4 % pour une carrière complète à 4.7 % pour dix années manquantes et 7.1 % pour 20 années manquantes. S'il manque 20 années au salarié, le taux de cotisation requis s'établit à 11.2 % au Japon et 9.7 au Royaume-Uni, soit plus du double nécessaire à une personne ayant effectué une carrière complète.

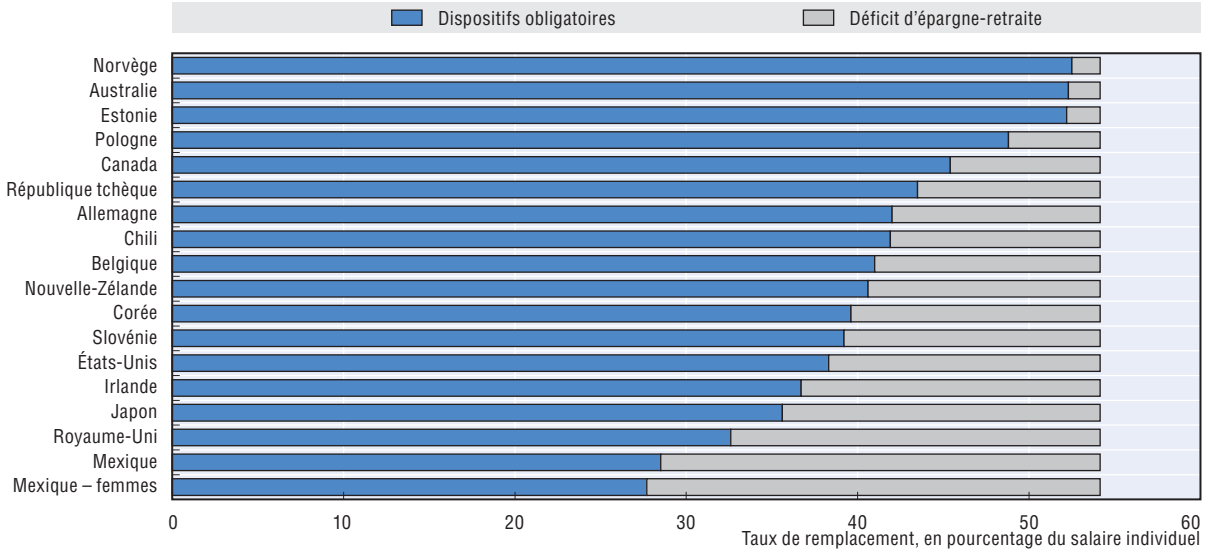
Définition et mesure

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.

8.4. Le niveau du 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

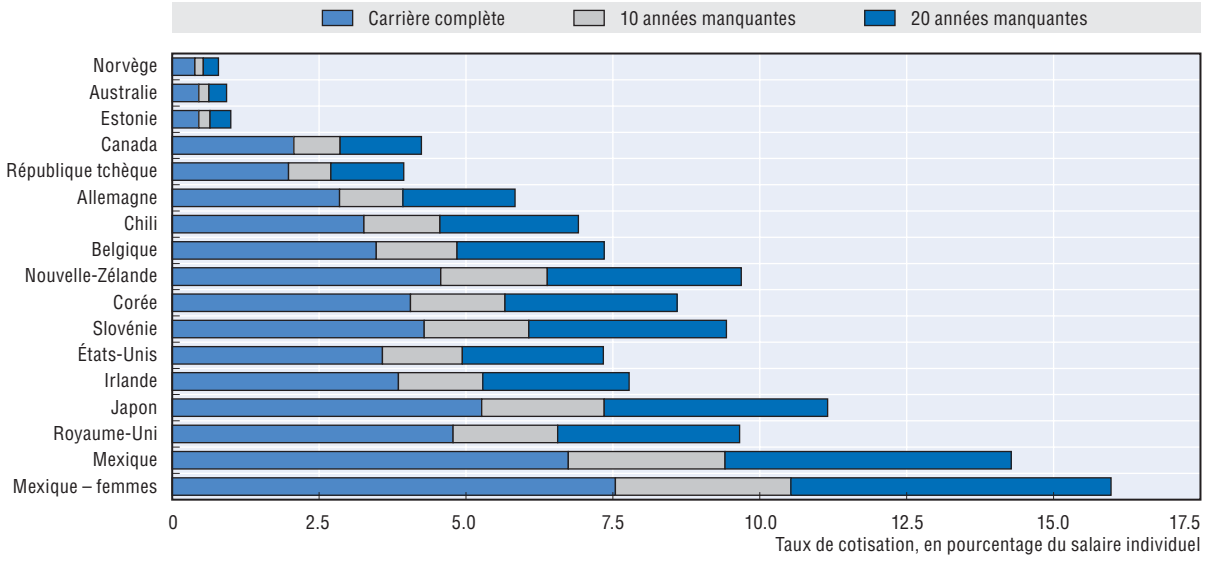


Source : Modèles de retraite de l'OCDE ; *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967340

8.5. Combler 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/10.1787/888932967359

Principaux résultats

La plupart des pays de l'OCDE ont accumulé une grande quantité d'actifs afin de faire face aux engagements de retraite futures. Au total, les actifs des fonds de pension des pays de l'OCDE représentaient 74 % du produit intérieur brut (PIB) en 2011. La moitié des pays de l'OCDE ont également créé des fonds de réserve publics en vue de financer les retraites publiques. Dans ces pays, les recettes constituées à cet effet atteignent pratiquement 19 % du PIB.

Dans les pays de l'OCDE, les actifs des fonds de pension s'élevaient à 20 600 milliards USD en 2011. C'est aux États-Unis que le marché des fonds de pension est le plus développé, avec 10 800 milliards USD d'actifs accumulés, ce qui représente 52.6 % 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 2 300 milliards USD d'actifs et 11.2 % du marché des fonds de pension de l'OCDE en 2011, le Japon (1 500 milliards USD, 7.1 %), l'Australie (1 300 milliards, 6.5 %), les Pays-Bas (1 100 milliards, 5.5 %) et le Canada (1 100 milliards, 5.4 %).

En 2011, seuls trois pays ont affiché un ratio actifs/PIB supérieur à 100 % : les Pays-Bas (135.5 %), l'Islande (128.7 %) et la Suisse (110.7 %). Outre ces pays, l'Australie (93.2 %), la Finlande (75.0 %) et le Royaume-Uni (95.8 %) ont enregistré un ratio actifs/PIB supérieur à la moyenne pondérée de l'OCDE, à savoir 73.8 %. Ces pays sont dotés de fonds de pension depuis longtemps et, à l'exception 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 ne sont pas très inférieurs à la moyenne de l'OCDE (58.5 %). Par ailleurs, les perspectives de croissance sont excellentes dans des pays comme l'Estonie, 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 entre 13 % et 15 % du PIB au Mexique 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.

On trouve également une dose de capitalisation dans les régimes de pensions d'État, qui sont généralement financés par répartition. Les fonds de réserve publics devraient jouer à l'avenir un rôle majeur dans le financement de certains régimes de retraites publics, en atténuant l'impact du vieillissement de la population sur les finances publiques. Fin 2011, le montant total des actifs de ces fonds s'établissait à 5 100 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 7000 milliards USD, ce qui représente 52.8 % 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 1 400 milliards USD (26.8 % de l'ensemble de l'OCDE). Parmi les autres pays, la Corée, le Canada et la Suède ont également accumulé des réserves importantes qui représentent respectivement 6.2 %, 3.7 % et 2.7 % 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 18.9 % du PIB dans la zone OCDE en 2011. C'est le fonds de pension national coréen qui a enregistré le ratio le plus élevé (28.2 % du PIB). Le ratio est également important en Suède (25.0 %) et au Japon (23.2 %). En Australie, en Belgique, au Chili, 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. Ce pool d'actifs devrait continuer à se développer dans les années qui viennent, même si certains pays comme la France et l'Espagne ont déjà commencé à retirer une partie de l'épargne pour couvrir les déficits de la sécurité sociale. L'Irlande a utilisé une partie des fonds pour sauver et renflouer le système bancaire.

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 financer les systèmes publics de retraite, qui sont autrement financés par répartition. Les actifs de ces fonds de réserve font partie du secteur public au sens large.

8.6. Actifs des fonds de pension et des fonds de réserve publics dans les pays de l'OCDE en 2011

En pourcentage du PIB et en millions USD

	Fonds de pension		Fonds de réserve publics	
	En % du PIB	Millions USD	En % du PIB	Millions USD
Pays de l'OCDE				
Australie	93.2	1 345 506	5.0	75 366
Autriche	4.9	20 534	×	×
Belgique	4.2	21 740	5.0	25 574
Canada	63.7	1 106 091	10.9	189 755
Chili	58.5	145 512	1.9	4 750
République tchèque	6.5	14 019	×	×
Danemark	49.7	165 741	×	×
Estonie	5.3	1 577	×	×
Finlande	75.0	199 809	×	×
France	0.3	6 954	4.3	119 520
Allemagne	5.5	195 358	×	×
Grèce	0.0	102	×	×
Hongrie	3.8	5 287	×	×
Islande	128.7	18 089	×	×
Irlande	46.2	100 556	8.6	18 658
Israël	49.4	120 101	×	×
Italie	4.9	106 889	×	×
Japon	25.1	1 470 350	23.2	1 360 686
Corée	4.5	49 721	28.2	314 917
Luxembourg	1.9	1 156	×	×
Mexique	12.9	149 010	0.1	1 539
Pays-Bas	135.5	1 134 726	×	×
Nouvelle-Zélande	15.8	24 734	8.8	14 046
Norvège	7.4	35 977	5.0	24 410
Pologne	15.0	77 433	0.8	4 325
Portugal	7.7	18 410	5.2	12 340
République slovaque	8.4	8 065	×	×
Slovénie	2.9	1 666	×	×
Espagne	7.8	116 355	6.2	92 928
Suède	9.2	49 635	25.0	134 620
Suisse	110.7	703 448	×	×
Turquie	4.1	32 090	×	×
Royaume-Uni	95.8	2 313 484	×	×
États-Unis	72.2	10 839 889	17.8	2 677 925
OCDE 34	**73.8**	**20 600 013**	**18.9**	**5 071 358**
Autres grandes économies				
Argentine	0.0	0	10.8	46 566
Brésil	13.8	308 240	×	×
EU27	..	..	..	..
Chine	..	..	..	..
Inde	0.2	2 848	..	..
Indonésie	1.8	15 058	..	..
Fédération de Russie	3.2	54 740	×	×
Arabie Saoudite	..	..	..	..
Afrique du Sud	82.5	300,276	×	×

Note : OCDE 34 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. « × » signifie sans objet.
Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969544

Principaux résultats

Fin 2011, 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 2011 sont disponibles, les actions et les obligations demeurent les deux catégories d'actifs les plus importantes : fin 2011, elles représentaient plus de 80 % du portefeuille total des fonds de pension dans 11 pays de l'OCDE. En Belgique par exemple, 46.0 % de l'ensemble des actifs des fonds de pension étaient investis en obligations et 34.8 % en actions, soit une pondération moyenne globale des fonds de pension belges en actions et obligations de 80.7 %. En 2011, la part des actions et obligations dans le portefeuille total des fonds de pension s'élevait à 99.1 % au Mexique, 98.6 % au Chili, 94.5 % en Hongrie, 93.1 % en Pologne, 91.3 % en Norvège, 87.3 % en Suède, 87.1 % en République tchèque, 85.4 % en Israël, 82.8 % au Luxembourg et 82.8 % en Estonie. À l'autre extrémité, cette part était inférieure à 50 % en Allemagne (44.7 %), au Japon (44.6 %) et en Corée (5.4 %).

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 la fin 2011, 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 49.7 % contre 9.0 %), la Finlande (41.3 % contre 35.4 %) et les États-Unis (45.7 % contre 22.3 %).

Pour ce qui est des obligations, les titres du secteur public – par opposition à ceux des sociétés – constituent dans de nombreux pays une part importante des portefeuilles obligataires détenus directement par les fonds de pension (à l'exclusion des investissements dans les fonds commun de placement). Ils représentent ainsi 94.7 % de l'ensemble des portefeuilles d'obligations détenus directement en Pologne, 92.5 % en Hongrie, 88.1 % en Autriche, 87.1 % en Islande et 85.1 % en Israël, mais seulement 45.1 % en Slovénie, 38.1 % en Norvège, 21.9 % en Australie et 8.8 % 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 2011, leur part dans le portefeuille total atteignait 28.8 % en République slovaque, 31.6 % en Slovénie, 40.4 % en Grèce et 59.0 % en Corée.

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 privés (désignés par « autres actifs » dans le graphique) 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 des 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.

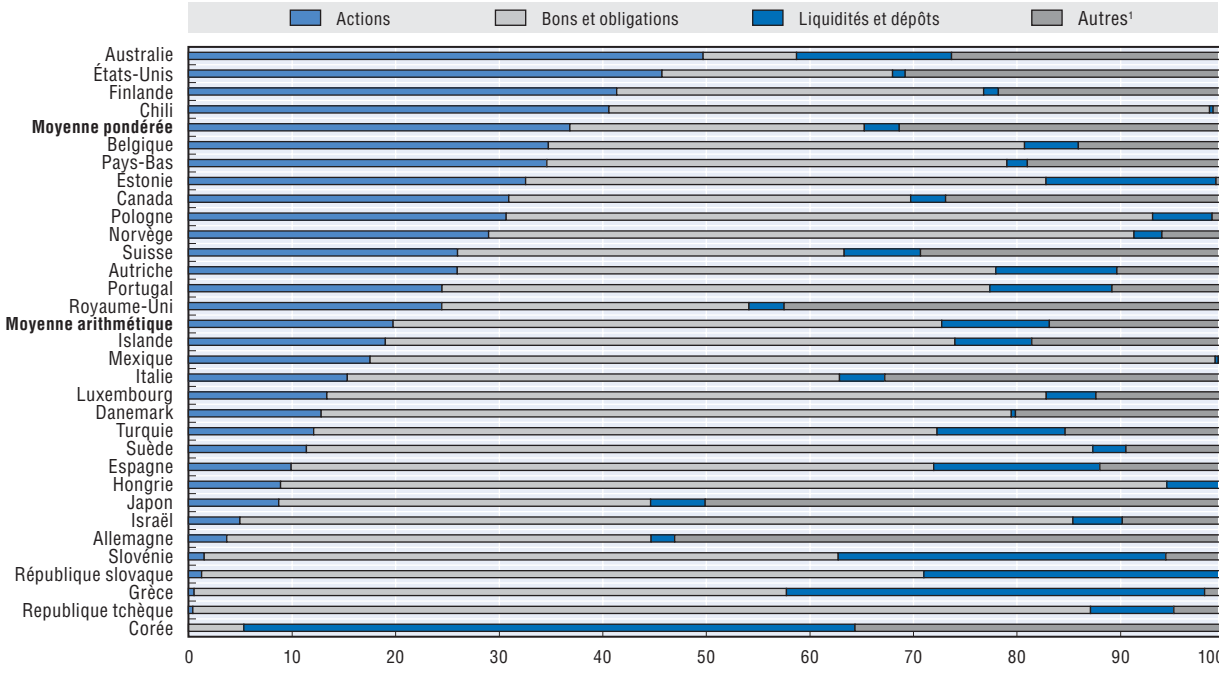
Fin 2011, les obligations et les actions étaient également les catégories d'actifs prédominantes au sein des portefeuilles des fonds de réserve publics. De plus, certains fonds privilégiaient nettement les actions, signe de leurs perspectives d'investissement à long terme et, en général, d'une plus grande autonomie en matière de placements. Ainsi, en 2011, le Fonds de pension d'État norvégien a investi 57.3 % de ses actifs en actions et 37.4 % en obligations, alors que les chiffres pour les fonds AP Suédois (fonds AP2, AP3 et AP4) étaient autour de 50 % et 36 %, respectivement, et de 42.1 % et 21.3 % pour le Régime de rentes du Québec. Les réserves du principal fonds de réserve canadien, l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada (OIRPC), étaient à peu près également réparties entre des actions publiques (34.3 %) et des obligations (33.6 %). En revanche, au Chili, au Japon, au Mexique, au Portugal et en Pologne, les fonds de réserve étaient beaucoup plus investis en obligations qu'en actions en 2011.

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 1.5 % des actifs du fonds espagnol, qui sont investis en liquidités et dépôts, le reste étant investi pratiquement en totalité en obligations d'État nationales).

Certains fonds de réserve ont également commencé à investir dans l'immobilier et dans des catégories d'actifs non traditionnels 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 l'Australie (25.1 % des actifs du fonds en 2011), du Canada (16.3 %) et de la Nouvelle-Zélande (11.3 %).

8.7. Répartition des actifs des fonds de pension pour certaines catégories d'investissement dans plusieurs pays de l'OCDE en 2011

En pourcentage du montant total des investissements



Note : La *Base de données de statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial* donne des informations sur les investissements réalisés dans les organismes de placement collectif 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 en supposant que la répartition des investissements des organismes de placement collectifs en liquidités et dépôts, bons et obligations, actions et autres était identique à celle des investissements directs des fonds de pension dans ces catégories de placements. Par conséquent, sur le graphique, les données sur la répartition des actifs comprennent à la fois les investissements directs en actions, en bons et en obligations, et les investissements indirects effectués par le biais des organismes de placement collectif.

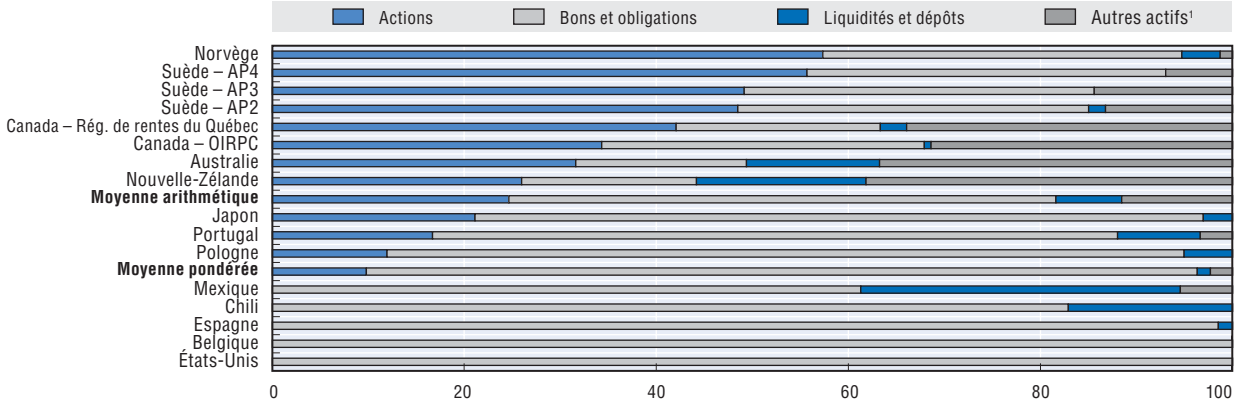
1. La catégorie « Autres actifs » comprend les prêts, les terrains et constructions, le capital-investissement, les investissements dans les infrastructures non cotées, les fonds d'arbitrage, les produits de bases et d'autres placements.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967378

8.8. Répartition des actifs des fonds de réserve publics pour certaines catégories d'investissements dans plusieurs pays de l'OCDE en 2011

En pourcentage du montant total des investissements



1. La catégorie « Autres actifs » comprend les prêts, les terrains et constructions, le capital-investissement, les investissements dans les infrastructures non cotées, les fonds d'arbitrage, les produits de bases et d'autres placements.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967397

Principaux résultats

Après avoir connu une année de rendements positifs en 2010, les fonds de pension ont connu des taux de rendement négatifs dans plus de la moitié des pays de l'OCDE en 2011. La même année, les fonds de pension ont affiché un taux de rendement réel des investissements négatif de -1.3 % en moyenne. Les fonds de réserve publics ont suivi la même évolution, enregistrant des rendements positifs en 2010 et un rendement moyen nul en 2011.

En 2009 et 2010, grâce au dynamisme de la bourse, les fonds de pension et les fonds de réserve publics ont affiché de bons rendements, après avoir fortement reculé au plus fort de la crise financière mondiale. Le regain d'incertitude pensant sur l'économie mondiale en 2011 a inversé la tendance positive des places boursières et eu des répercussions négatives sur de nombreux fonds de pension et fonds de réserve, en particulier ceux les plus exposés aux actions. Le rendement a également pâti des portefeuilles d'obligations des fonds de pension et des fonds de réserve les plus exposés à la crise de la dette souveraine en Europe. En revanche, les fonds de pension et les fonds de réserve très exposés aux valeurs refuge que sont les obligations souveraines ont bénéficié de gains de réévaluation importants.

En 2010, les fonds de pension ont connu, dans les pays de l'OCDE, un rendement moyen positif de 1.7 % en termes réels. Dans la zone OCDE, les fonds de pension qui ont obtenu les meilleurs rendements en 2010 sont ceux de la Nouvelle-Zélande (11.0 %), des Pays-Bas (8.8 %), du Chili (8.3 %) et du Canada (7.9 %). En revanche, dans des pays comme la Grèce et le Japon, ces fonds ont en moyenne connu des taux de rendement des investissements négatifs (7.8 % et -5.2 %, respectivement). Le chiffre négatif enregistré en Grèce s'explique par l'effondrement de la Bourse d'Athènes et la chute du cours des obligations grecques.

Le taux de rendement net des investissements a considérablement varié selon les marchés nationaux en 2011. En moyenne pondérée, dans les pays de l'OCDE sur lesquels on dispose d'informations, les fonds de pension ont enregistré un taux de rendement réel des investissements de -1.3 % par an, ce taux allant de 12.1 % pour le pays affichant les meilleurs résultats (Danemark) à -10.8 % pour celui enregistrant les plus mauvais (Turquie). Le rendement des fonds de pension danois s'explique en grande partie par les plus-values des placements en obligations et les opérations de couverture des intérêts. Après le Danemark, les pays obtenant les rendements les plus élevés en 2011 ont été l'Australie (5.2 %), les Pays-Bas (4.3 %), l'Islande (2.3 %) et la Nouvelle-Zélande (2.3 %). En revanche, dans des pays comme l'Italie, le Japon, l'Espagne, le Royaume-Uni et les États-Unis, le taux de rendement des investissements se situait en moyenne entre 2.3 % et -3.6 %. Dans neuf pays de l'OCDE, les rendements des fonds de pension ont été inférieurs à -4 % en termes réels. Le taux de rendement net réel des investissements étant établi à partir du rendement nominal des fonds de pension et de l'inflation, un faible chiffre peut s'expliquer soit par des gains et des revenus faibles, soit par l'inflation.

La plupart des fonds de réserve publics ont connu des rendements positifs en 2010, avec un taux de rendement net moyen (pondéré par les actifs gérés à la fin de l'année) de 3 % en termes réels. Seuls trois fonds de réserve ont affiché des rendements négatifs cette même année ; ceux du Portugal (-2.4 %), de l'Irlande (-4.2 %) et du Chili (-8.4 %). Ce sont ceux de la Norvège (12.2 %), du Canada (11.4 % pour le Régime de rentes du Québec) et de la Nouvelle-Zélande (11.0 %) qui ont obtenu les meilleurs résultats en 2010.

En 2011, les fonds de réserve publics ont enregistré, en moyenne, des rendements nuls en termes réels. Sur les 23 fonds sur lesquels on dispose d'informations, 16 ont obtenu des rendements négatifs. Les taux de rendement réels des investissements ont été compris entre 38.2 % en Irlande et 9.9 % au Chili. Le chiffre très négatif affiché en Irlande par le Fonds national de réserve pour les retraites (*National Pension Reserve Fund*) est dû à la valorisation en baisse des actions ordinaires et des actions privilégiées d'Allied Irish Banks et de Bank of Ireland détenues par le fonds. Cette partie du fond a enregistré un rendement nominal négatif de -58.1 %, tandis que le portefeuille discrétionnaire affichait un rendement positif de 2.1 %.

Définition et mesure

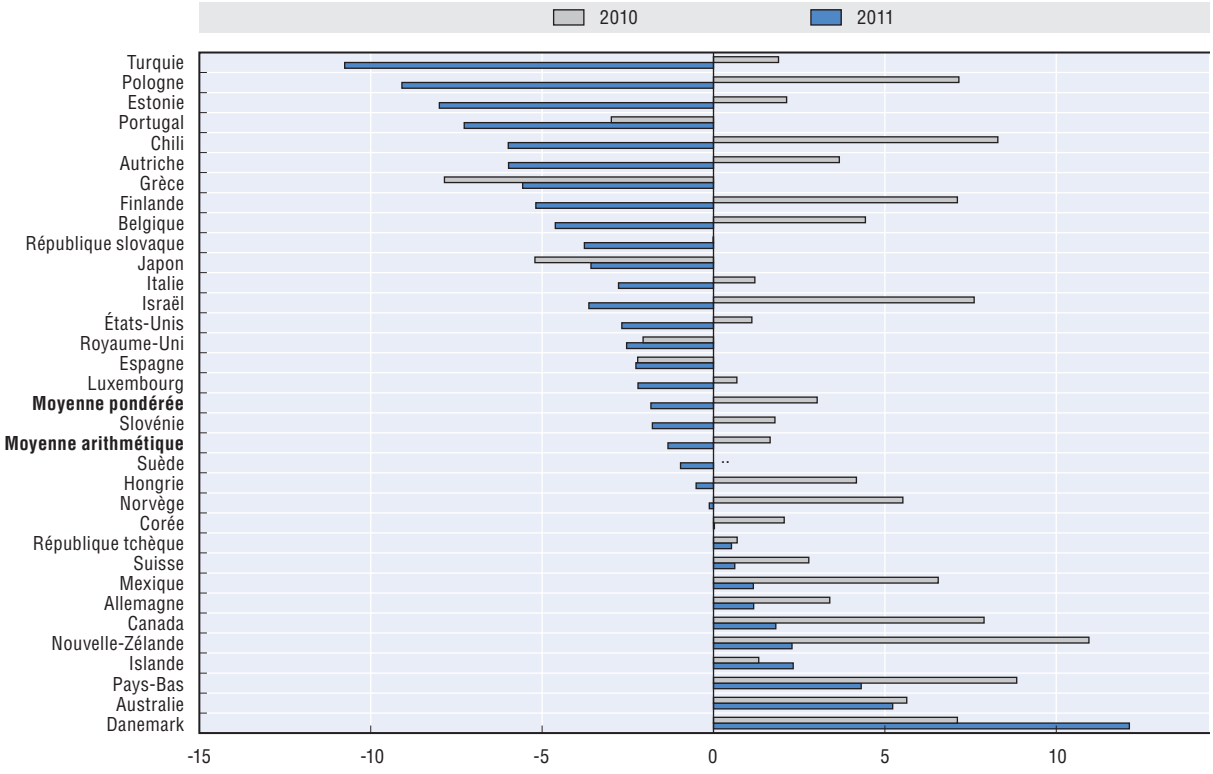
Les rendements réels (après inflation) ont été calculés en monnaie nationale, déduction faite des frais de gestion financière.

Le rendement nominal net moyen des investissements des fonds de pension est calculé à l'aide d'une formule commune à tous les pays, à l'exception de l'Autriche, de la Corée, es États-Unis, d'Israël et de la Suède qui ont communiqué leurs rendements nominaux établis à l'aide de leur propre formule. La formule commune correspond au rapport entre le revenu net des investissements à la fin de l'année et le volume moyen des actifs durant l'année.

En ce qui concerne les fonds de réserve publics, les rendements nominaux ont été communiqués directement par les fonds, qui ont employé leur propre formule et leur propre méthodologie.

8.9. Rendement net réel des investissements réalisés par les fonds de pension dans certains pays de l'OCDE, 2010-11

En pourcentage

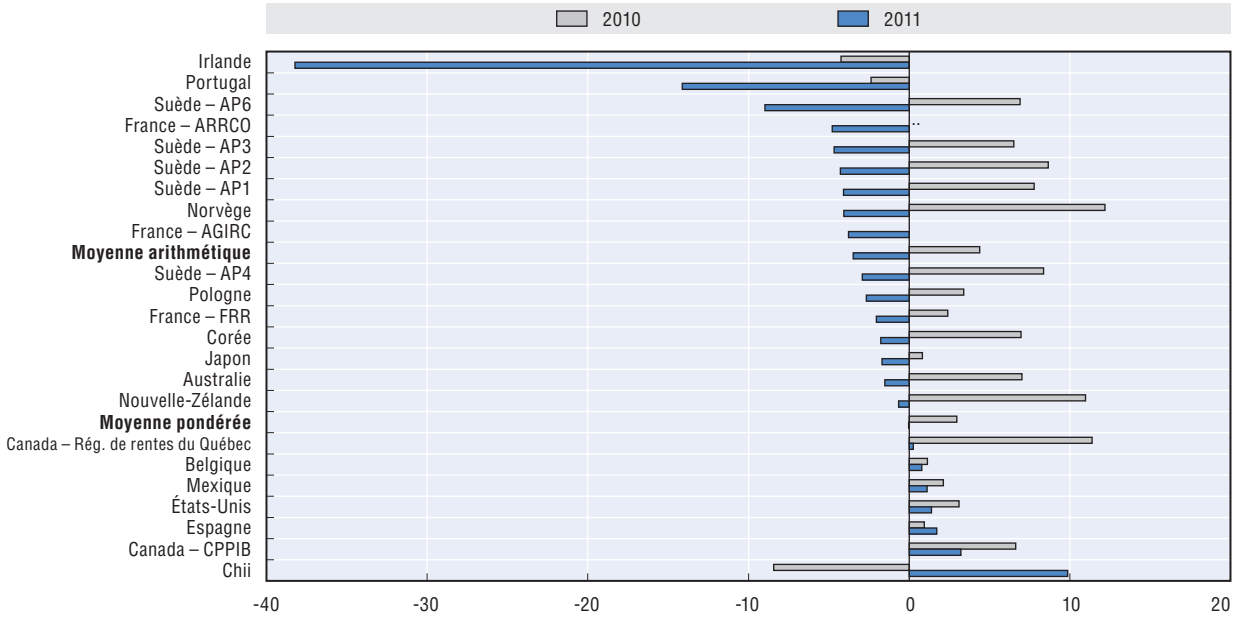


Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967416

8.10. Rendement net réel des investissements réalisés par les fonds de réserve publics dans certains pays de l'OCDE, 2010-11

En pourcentage



Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967435

Principaux résultats

L'efficience 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 1.3 % des actifs sous gestion chaque année. Les frais facturés aux membres des fonds pour couvrir ces coûts varient aussi substantiellement suivant les pays pour ce qui est de leur structure ou de leur importance.

On peut juger de l'efficience des dispositifs de retraite privée 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 2011. 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 1.3 % des actifs sous gestion en Espagne, 1.0 % en Hongrie, 0.9 % en Slovénie, en Grèce et au Mexique, 0.8 % en Australie et en Turquie et 0.7 % en République tchèque. En revanche, ils ressortaient à moins de 0.3 % de l'ensemble des actifs en Allemagne (0.2 %), au Portugal (0.2 %), au Luxembourg (0.1 %), aux Pays-Bas (0.1 %) et au Danemark (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 certains dispositifs à cotisations définies. Si la structure des commissions est généralement analogue entre les pays d'une même région (Amérique latine ou Europe centrale et orientale par exemple), elle peut varier considérablement selon les régions géographiques plus vastes.

Les frais variables facturés sur les cotisations peuvent être exprimés en pourcentage du salaire ou des cotisations. C'est le cas au Chili, en Hongrie, en Israël, en Pologne, en République slovaque et en Turquie. Au Chili seulement, les frais sont exprimés en pourcentage du salaire, mais aucun frais de ce type n'est facturé en Autriche, en République tchèque, en Estonie, en Grèce, en Corée, au Mexique, en Espagne et au Royaume-Uni. 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. Tous les pays figurant dans le tableau, à l'exception du Chili, facturent des frais en fonction de la valeur du fonds. La plupart des pays ne facturent des frais que sur cette base, tandis qu'en République tchèque et en République slovaque, les fonds touchent des commissions qui dépendent à la fois de l'encours et du rendement.

Définition et mesure

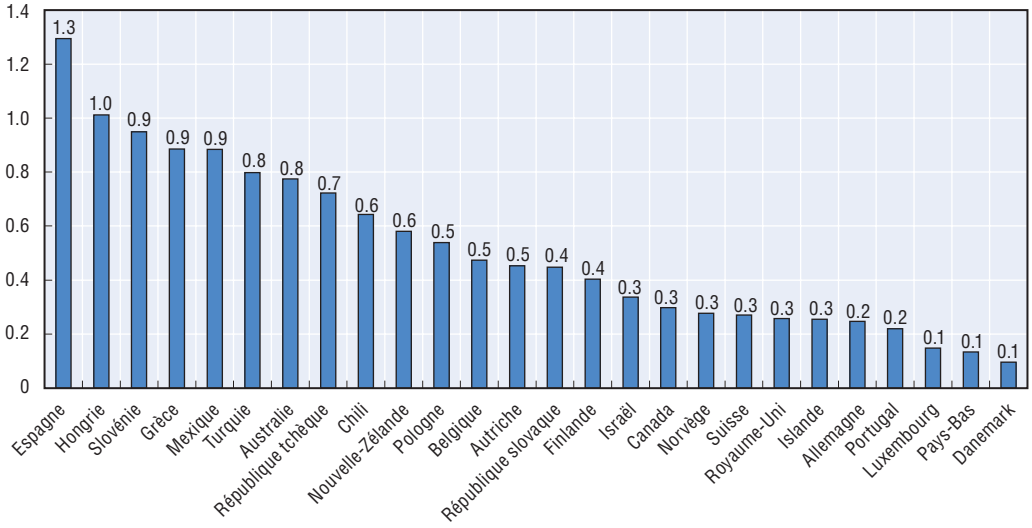
Les coûts d'exploitation comprennent la commercialisation auprès des participants potentiels, la perception des cotisations, l'envoi des cotisations aux gestionnaires des fonds d'investissement, la tenue des comptes, l'envoi des rapports aux participants, l'investissement des actifs, la conversion du capital en rente et le versement des rentes.

Certains frais peuvent ne pas être intégralement déclarés. 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 sont présentés séparément par chaque administrateur de fonds de pension à la Direction des pensions mais ils ne sont pas inclus dans les frais facturés aux membres, et par conséquent ne sont pas compris dans les coûts d'exploitation.

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. Le tableau rend compte uniquement des frais variables.

8.11. Charges d'exploitation des fonds de pension rapportées au total des investissements dans certains pays de l'OCDE en 2011

En pourcentage du montant total des investissements



Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967454

8.12. Frais de gestion moyen des fonds de pension dans certains pays de l'OCDE en 2011

	Frais sur (%)			
	Cotisations	Salaires	Encours	Rendement
Autriche			0.50	
Chili		1.42		
République tchèque[1]			0.60	15.00
Estonie			1.49	
Grèce[2]			0.90	
Hongrie[3]	4.50		0.80	
Israël[4]	4.07		0.35	
Corée			0.70	
Mexique			1.50	
Pologne	3.50		0.46	
République slovaque (2e pilier)[5]	1.50		0.30	5.60
République slovaque (3e pilier)[5]			0.083-0.165	
Espagne (professionnel)			0.19	
Espagne (individuel)			1.44	
Turquie[6]	3.52		1.80-2.55	
Royaume-Uni[7]			1.50	

1. Ces chiffres correspondent aux frais obligatoires maximums des fonds convertis depuis janvier 2013.
2. Ces frais sont fixes et comprennent uniquement les droits d'entrée. Le chiffre indiqué représente une moyenne pour les régimes professionnels de retraite en Grèce.
3. Ces chiffres correspondent aux frais maximums.
4. Les données portent uniquement sur les nouveaux fonds de pension.
5. Ces chiffres correspondent au montant maximum que peuvent facturer les fonds de pension. Sur la valeur mensuelle nette moyenne des actifs des fonds de pension contributifs et complémentaires, 0.083 % et 0.165 %, peuvent être facturés, respectivement.
6. Les valeurs 1.80 et 2.55 correspondent aux frais sur encours moyens des fonds internationaux et des fonds communs en actions. Les frais moyens des autres fonds comme les obligations d'État et les liquidités sont compris dans cette fourchette.
7. Il s'agit d'un plafond officiel des frais de gestion annuels d'un type de régime de retraite individuel, celui des « stakeholder pension plans », et non pas, plus généralement, des frais de gestion moyens pour les dispositifs à cotisations définies. Sauf dans le cas des plans de retraite « stakeholder », il n'y a pas de limite ni de plafond légal aux frais facturés au Royaume-Uni.

Source : Estimations fournies par les autorités de tutelle nationales, OICE, OCDE, Banque mondiale.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967473

Principaux résultats

Les coefficients de capitalisation moyens des dispositifs à prestations définies variaient considérablement selon les pays à la fin de 2011. Parmi les pays qui communiquent des données à ce sujet à l'OCDE, le niveau de financement s'est amélioré en 2011 par rapport à 2010, à l'exception des Pays-Bas, où il a nettement diminué, en partie à la suite d'une baisse des taux d'intérêt. Les niveaux de financement étant calculés à l'aide de méthodes d'évaluation nationales (réglementaires), il est impossible de faire des comparaisons entre pays.

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. Les niveaux de financement reflètent les situations très différentes de certains pays de l'OCDE à la fin de 2011. Au Portugal, en Allemagne, en Suède et en Norvège, les fonds de pension étaient surcapitalisés en 2011, avec un coefficient de capitalisation moyen de l'ordre de 110 %. En revanche, à la fin de 2011, ils étaient sous-capitalisés aux Pays-Bas, en Autriche et en Islande. Dans ce dernier pays, le très faible coefficient de capitalisation (53 %) correspond aux fonds de pension des salariés du secteur public. Depuis le début de la crise financière mondiale, le gouvernement islandais n'a pas versé de nouvelles cotisations à ces plans, alors que leurs actifs diminuaient considérablement.

Les niveaux de financement sont restés stables entre 2010 et 2011 en Norvège, en Espagne et en Islande. Au Portugal et en Allemagne, ils se sont améliorés, le coefficient moyen de capitalisation augmentant de 5 points de pourcentage au Portugal (passant de 107 % à 112 %) et de 2 points de pourcentage en Allemagne (de 110 % à 112 %). On observe une évolution inverse aux Pays-Bas, où le niveau de financement des fonds de pension s'est détérioré entre 2010 et 2011 de pas moins de 9 points de pourcentage (passant de 107 % à 98 %). Ce recul du coefficient de capitalisation s'explique en grande partie par la baisse des taux d'intérêt.

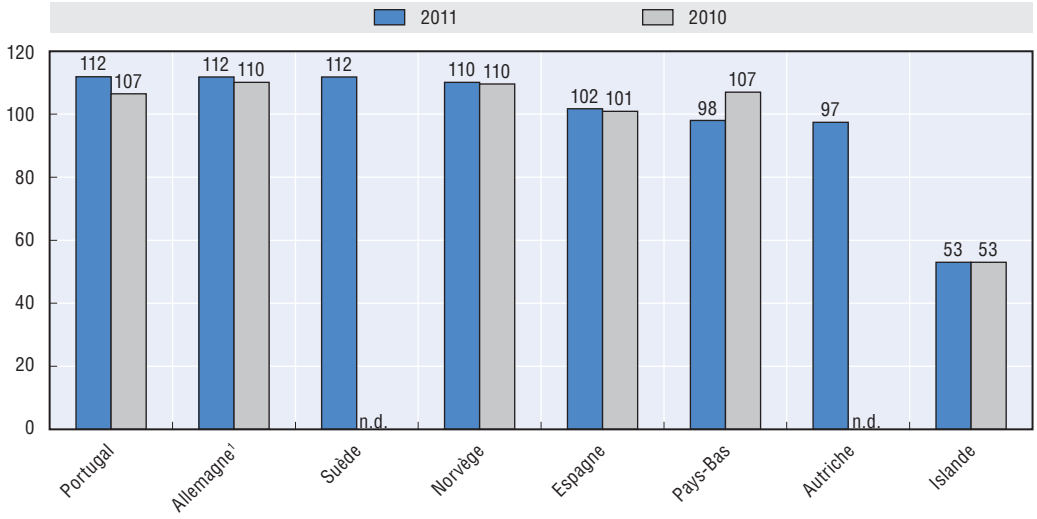
Les niveaux de financement étant calculés à l'aide de méthodes d'évaluation nationales (réglementaires), il est impossible de faire des comparaisons entre pays. Les différences de méthodologies sont marquées entre les pays, certains comme l'Allemagne et l'Espagne utilisant des taux d'actualisation fixes, tandis que d'autres comme les Pays-Bas et la Suède retenant les taux du marché. Les taux d'actualisation ont des effets majeurs sur les niveaux de financement puisqu'une diminution de 1 % du taux d'actualisation se traduit par une augmentation de l'ordre de 20 % des passifs des fonds de retraite. Les Pays-Bas et la Suède ont annoncé dernièrement une modification de la méthode employée pour fixer le taux d'actualisation. Aux Pays-Bas, les fonds de pension pourront utiliser comme taux d'actualisation des échéances longues un taux à terme ultime (TTU) basé sur des hypothèses de croissance et d'inflation à long terme. En Suède, l'autorité de tutelle a fixé un taux d'actualisation plancher.

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 méthodes propres à chaque pays. Les méthodes diffèrent selon les pays en ce qui concerne la formule utilisée, le taux d'actualisation (taux du marché ou taux fixe par exemple), ou la façon dont les salaires futurs sont pris en compte (ainsi, les passifs peuvent être fonction des salaires actuels ou des salaires prévus à la date à laquelle les participants sont censés prendre leur retraite). De plus, certains pays calculent un coefficient de capitalisation pour chaque fonds de pension, et une moyenne (simple ou pondérée) par la suite, tandis que d'autres calculent uniquement un coefficient de capitalisation global pour tout le secteur des fonds de pension.

8.13. Coefficients de capitalisation moyens des plans de retraite à prestations définies dans certains pays de l'OCDE en 2010-11

En pourcentage



Note : Les coefficients de capitalisation moyens des dispositifs à prestations définies sont des coefficients officiels fournis directement par les autorités nationales chargées des retraites.

1. Les données portent sur les *Pensionskassen et les Pensionsfonds*.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967492

© OCDE 2013

Chapitre 9

Panorama des pensions 2013 : 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 décrit ensuite en détail les paramètres et les règles du système de retraite en 2012, explique comment les droits à pension sont calculés et présente les principaux résultats.*

Les descriptifs sont précédés d'un guide succinct sur leur contenu.

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 accompagnée d'un tableau des indicateurs essentiels. Ce tableau de référence indique le salaire de l'ouvrier 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 chiffres moyens 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 la retraite ») et durée de cotisation requise pour percevoir une pension.
- *Calcul des prestations* : règles régissant chacun des dispositifs constituant le système de retraite, tels que les retraites de base, soumises à condition de ressources et minimum, ainsi que les régimes publics liés à la rémunération et les régimes 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 », présenté dans le chapitre 7.
- *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 parce qu'elles sont au chômage.

Faute de place, les règles applicables aux retraités en matière d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale ne sont pas abordées 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 en 2012). Toutefois la version en ligne des descriptifs pays, consultable à l'adresse *www.oecd.org/pensions/panoramadespensions.htm*, inclut ces informations. Voir dans OCDE (2013), *Les impôts sur les salaires*, le détail des impôts et cotisations de sécurité sociale payés par les salariés.

La valeur 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 » présenté dans le chapitre 7).

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 le chapitre 6). 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 relative brute 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 et libellés harmonisés :

- AS : aide sociale.
- Ciblé : régime soumis à conditions de ressources s'adressant spécifiquement aux 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, les valeurs brutes et nettes étant indiquées.

Pour faciliter les comparaisons entre pays, les graphiques utilisent une échelle harmonisée, 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 de l'ouvrier.

Afrique du Sud

Afrique du Sud : le système de retraite en 2012

Le régime public de retraite est fondé sur un taux uniforme et soumis à condition de résidence. Il existe également un grand nombre de régimes professionnels, bien que la couverture soit limitée pour les bas revenus.

Indicateurs essentiels

		Afrique du Sud	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	ZAR	135 600	362 400
	USD	16 000	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB		7.8
Espérance de vie	À la naissance	57.0	79.9
	À 65 ans	12.9	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	9.8	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970228

Conditions d'ouverture des droits

L'âge de la retraite a été fixé à 60 ans pour les hommes comme pour les femmes en 2010.

Calcul des prestations

Pension de vieillesse (aide sociale)

La pension est soumise à conditions de ressources pour les personnes dont le revenu est inférieur à 31 296 ZAR (personnes seules) et 62 592 ZAR (couples) et ne possédant pas plus de 518 400 ZAR (personnes seules) et 1 036 800 EUR (couples) de patrimoine. La prestation peut atteindre 1 080 ZAR par mois pour les personnes seules et 2 160 ZAR pour les couples. Le salaire moyen servant de référence en 2012 était de 135 600 ZAR.

Régime privé facultatif

Le taux de cotisation moyen pour les régimes professionnels est d'environ 15 % du salaire, réparti entre le salarié et l'employeur.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il n'est pas possible de liquider sa retraite publique 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 pension de vieillesse et emploi aussi longtemps que le revenu du bénéficiaire ne dépasse pas le seuil fixé.

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.

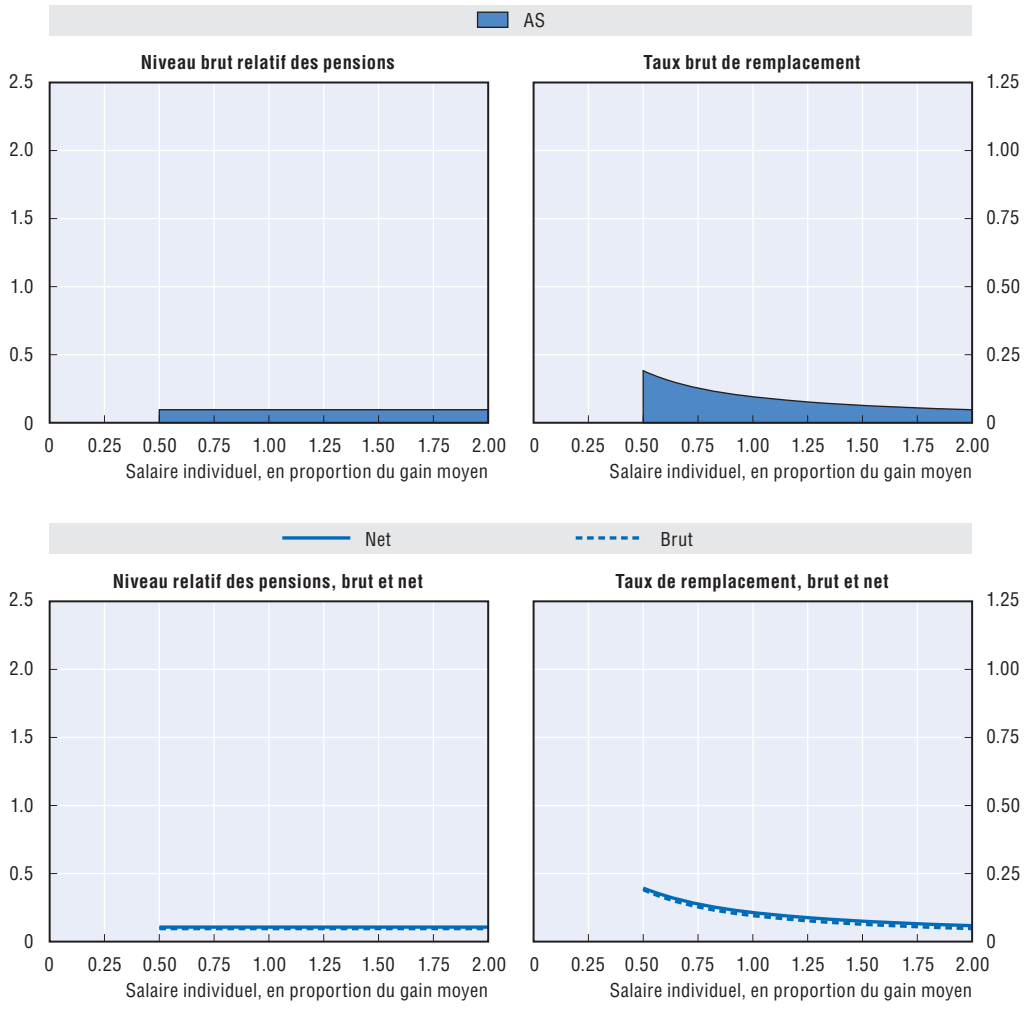
Enfants

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'influent nullement sur les droits à pension au titre du régime public.

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	9.6	9.6	9.6	9.6	9.6	9.6
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	10.7	10.7	10.7	10.7	10.7	10.7
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	11.8	19.1	12.7	9.6	6.4	4.8
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	12.9	19.7	13.8	10.7	7.5	5.9
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	1.6	2.6	1.7	1.3	0.9	0.7
(en multiple du salaire individuel brut)	*2.0*	*3.3*	*2.2*	*1.6*	*1.1*	*0.8*
Patrimoine retraite net	1.6	2.6	1.7	1.3	0.9	0.7
(en multiple du salaire individuel brut)	*2.0*	*3.3*	*2.2*	*1.6*	*1.1*	*0.8*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968176

Allemagne

Allemagne : le système de retraite en 2012

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. Si la retraite individuelle issue de tous les revenus d'activité est insuffisante, des prestations supplémentaires soumises à condition de revenu peuvent être demandées auprès de l'aide sociale.

Indicateurs essentiels

		Allemagne	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	EUR	44 800	32 400
	USD	59 100	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	11.3	7.8
Espérance de vie	À la naissance	80.6	79.9
	À 65 ans	19.3	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	34.8	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969810

Conditions d'ouverture des droits

Actuellement, la pension de vieillesse peut être perçue à partir de 65 ans et un mois 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. À partir de 2012, 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 2012, les cotisations sont prélevées sur le salaire annuel à concurrence de 67 200 EUR, ce qui représente environ 207 % du salaire moyen. Le salaire de référence était de 32 446 EUR en 2012, soit 72 % 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 2012, était de 336.84 EUR. La valeur du point est applicable aux nouveaux retraités comme aux anciens. Elle est revalorisée chaque année en fonction de la hausse des salaires brut. En outre, le « facteur Riester » prend en compte l'évolution du taux de cotisation au régime obligatoire, ainsi qu'aux régimes privés (facultatifs) avec abondement de l'État. Une augmentation des taux de cotisation réduit la hausse de la valeur du point. Le « facteur de viabilité », qui mesure l'évolution du nombre de cotisants normalisés par rapport au nombre de retraités normalisés, établit un lien entre la revalorisation de la valeur du point de retraite et l'évolution du taux de dépendance économique calculé pour le régime de retraite légal, c'est-à-dire le ratio retraités/cotisants. L'intégration de ces deux facteurs à la formule

d'indexation peut modifier l'ampleur de la revalorisation. À longue échéance, il est prévu que la revalorisation du point de retraite soit inférieure de 14 % à la hausse du salaire brut individuel. En outre, la hausse du taux de cotisation, qui est actuellement de 19.6 %, sera limitée à 22 %.

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

Si la retraite individuelle issue de tous les revenus d'activité est insuffisante, des prestations supplémentaires soumises à condition de revenu peuvent être demandées auprès de l'aide sociale. Ces prestations couvrent les besoins fondamentaux individuels. La prestation soumise à conditions de ressources correspond à la différence entre le besoin individuel et le revenu équivalent pondéré des ménages (prestations de retraite comprises). Ces besoins se sont montés en moyenne à 8 484 EUR par personne en 2011 pour tous ceux qui ont perçu la prestation de vieillesse individuelle soumise à conditions de ressources. Cela équivaut à 28 % du salaire brut moyen de référence (30 300 EUR en 2011) et à 19 % du salaire moyen mesuré par l'OCDE (43 700 EUR en 2011).

Régimes privés facultatifs

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. Les pensions Riester bénéficient de déductions fiscales et de subventions publiques. La modélisation suppose un taux de cotisation de 4 %.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il est possible de partir en retraite anticipée à l'âge de 63 ans, sous réserve d'avoir été assuré pendant au moins 35 ans. Toutefois, la prestation de retraite subit une décote permanente, qui suit le relèvement de l'âge légal de la retraite. En cas de retraite avant l'âge de 67 ans, les prestations sont réduites de 3.6 % pour chaque année prise avant l'âge légal de la retraite. 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 différé à la retraite entraîne une hausse de 0.5 % des droits pour chaque mois travaillé après l'âge légal.

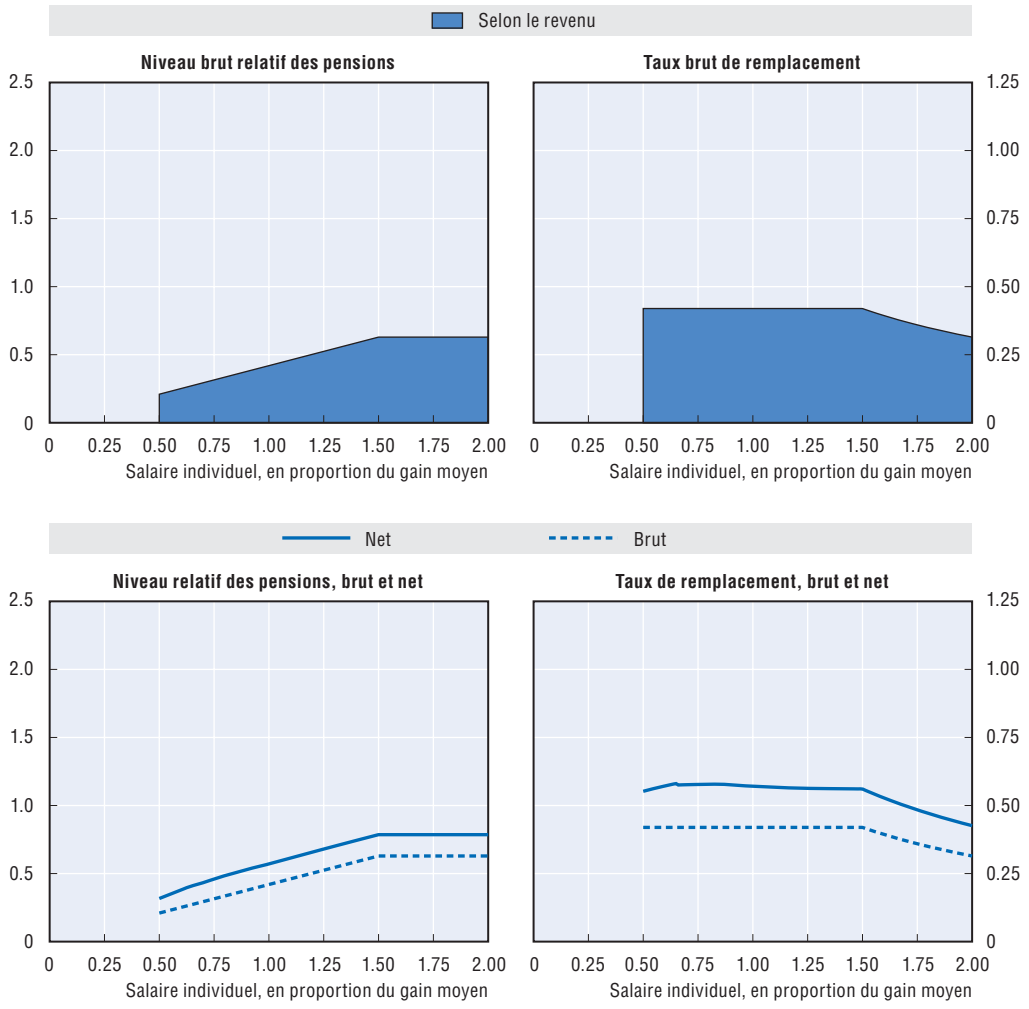
Enfants

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. Un seul point de retraite est accordé pour les enfants nés avant 1992. 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 10e 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. Ces prestations du système de retraite public sont financées par l'impôt.

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 soumises à conditions de ressources et moins élevées. Pendant cette période, l'assurance chômage ne cotise pas au régime de retraite.

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	36.5	21.0	31.5	42.0	62.9	62.9
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	51.8	31.7	45.9	57.1	78.6	78.6
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	42.0	42.0	42.0	42.0	42.0	31.5
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	57.8	55.2	57.7	57.1	56.1	42.6
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	8.2	8.2	8.2	8.2	8.2	6.2
(en multiple du salaire individuel brut)	*9.6*	*9.6*	*9.6*	*9.6*	*9.6*	*7.2*
Patrimoine retraite net	6.9	7.4	7.1	6.7	6.1	4.6
(en multiple du salaire individuel brut)	*8.1*	*8.6*	*8.4*	*7.8*	*7.1*	*5.4*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967758

Arabie Saoudite

Arabie Saoudite : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	SAR	172 500	160 200
	USD	46 000	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB		7.8
Espérance de vie	À la naissance	75.6	79.9
	À 65 ans	15.6	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	4.9	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970171

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).

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, 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 par mois.

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

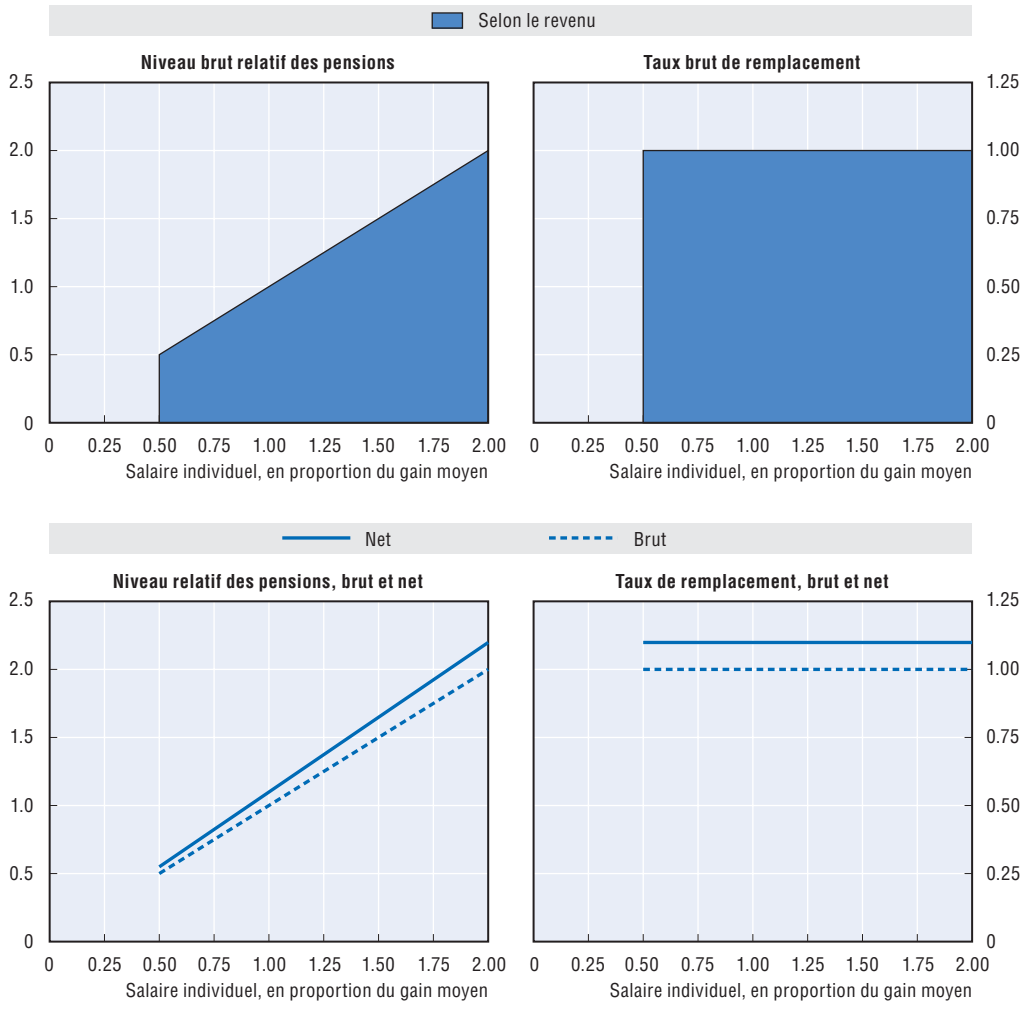
Retraite anticipée

Le départ anticipé à la retraite est possible à tout âge, sous réserve d'avoir cotisé pendant au moins 300 mois et de ne plus être couvert par le programme.

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*	*131.3*	*175.0*
Niveau relatif net des pensions	89.0	54.9	82.4	109.9	164.8	219.8
(en % du salaire moyen net)	*77.9*	*48.1*	*72.1*	*96.2*	*144.2*	*192.3*
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	109.9	109.9	109.9	109.9	109.9	109.9
(en % du salaire individuel net)	*96.2*	*96.2*	*96.2*	*96.2*	*96.2*	*96.2*
Patrimoine retraite brut	18.4	18.4	18.4	18.4	18.4	18.4
(en multiple du salaire individuel brut)	*19.3*	*19.3*	*19.3*	*19.3*	*19.3*	*19.3*
Patrimoine retraite net	18.4	18.4	18.4	18.4	18.4	18.4
(en multiple du salaire individuel brut)	*19.3*	*19.3*	*19.3*	*19.3*	*19.3*	*19.3*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968119

Argentine

Argentine : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	ARS	53 600	209 900
	USD	10 900	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB		7.8
Espérance de vie	À la naissance	76.2	79.9
	À 65 ans	17.4	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	19.2	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969563

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 manquante en travaillant deux ans au-delà de l'âge de la retraite.

Pension 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 5 des 8 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 1 022.84 ARS (mars 2013).

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 vieillesse de base ajoutée à la pension complémentaire.

Pour cette pension, le minimum versé est de 2 165 ARS (mars 2013).

Le minimum cumulé pour la pension de vieillesse (total de toutes les pensions contributives) est de 2 165 ARS par mois (mars 2013).

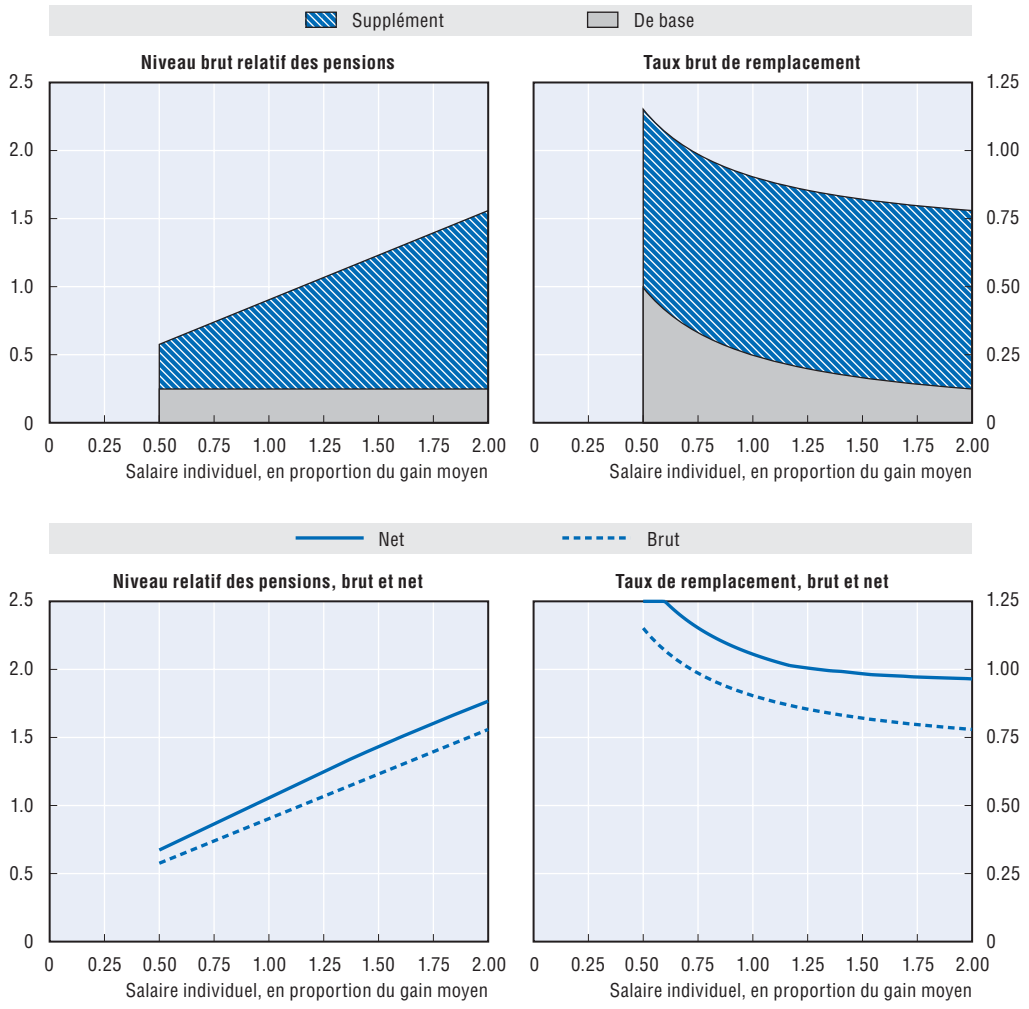
Le maximum (total des régimes de base et de l'assurance sociale) est de 15 861.24 ARS par mois (mars 2013).

Les pensions sont versées chaque mois, avec un 13e 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 1 515.50 ARS (70 % de la pension minimum de 2 165 ARS).

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	77.9	57.6	74.0	90.4	123.1	155.9
(en % du salaire moyen brut)	*72.0*	*53.9*	*68.5*	*83.1*	*112.2*	*141.3*
Niveau relatif net des pensions	91.0	67.3	86.4	105.6	143.2	176.6
(en % du salaire moyen net)	*84.1*	*63.0*	*80.1*	*97.1*	*131.1*	*162.2*
Taux de remplacement brut	96.2	115.2	98.6	90.4	82.1	77.9
(en % du salaire individuel brut)	*88.9*	*107.9*	*91.3*	*83.1*	*74.8*	*70.7*
Taux de remplacement net	112.4	134.6	115.3	105.6	98.4	96.5
(en % du salaire individuel net)	*103.9*	*126.1*	*106.7*	*97.1*	*90.1*	*88.6*
Patrimoine retraite brut	14.7	17.6	15.1	13.8	12.5	11.9
(en multiple du salaire individuel brut)	*18.3*	*22.2*	*18.8*	*17.1*	*15.4*	*14.5*
Patrimoine retraite net	14.2	17.1	14.6	13.4	12.1	11.2
(en multiple du salaire individuel brut)	17.7	21.5	18.2	16.6	14.9	13.8

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967511

Australie

Australie : le système de retraite en 2012

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. L'épargne-retraite privée est encouragée par le biais d'allègements fiscaux.

Indicateurs essentiels

		Australie	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	AUD	73 500	41 100
	USD	76 400	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	3.5	7.8
Espérance de vie	À la naissance	82.4	79.9
	À 65 ans	20.8	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	23.1	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969582

Conditions d'ouverture des droits

La pension de vieillesse 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 64.5 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

Cotisations définies

La garantie de retraite a été mise en place en janvier 1992. Elle consiste en une cotisation obligatoire de l'employeur à un régime de retraite privé. Celui-ci peut être géré par les entreprises, par la branche, par des sociétés de services financiers, voire par les individus eux-mêmes. Depuis l'exercice 2002-03, le taux de cotisation obligatoire s'élève à 9 % de la rémunération des salariés. À compter de 2013-14, il commence à augmenter progressivement pour atteindre 12 % en 2019-20 (Avant la récente élection fédérale, le gouvernement – alors dans l'opposition – a annoncé qu'il garderait le taux inchangé à 9.25 % jusqu'en juin 2016 et qu'il l'augmenterait progressivement à 12 % en 2021-22.) Le système australien offre également des allègements fiscaux afin d'encourager les plans d'épargne-retraite privés complémentaires.

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 45 750 AUD pour l'exercice 2012-13. Ce plafond, évalué à près de 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, au moins en partie. 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. Des critères de revenu et de patrimoine (conditions de ressources) permettent de cibler les prestations de la pension de vieillesse.

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 une prestation forfaitaire de nature redistributive. Elle vise à garantir aux retraités un revenu leur assurant un niveau de vie de base. En Australie, outre les versements en espèces au titre de la pension de vieillesse, les seniors peuvent bénéficier d'un régime général de faveur et d'aide couvrant la santé, le logement, les médicaments et autres frais de subsistance. Le gouvernement australien soutient l'épargne-retraite privée dans le cadre de son dispositif de garantie de retraite, en accordant des avantages fiscaux.

En septembre 2009, le gouvernement australien a mis en place une réforme des retraites qui a amélioré l'adéquation et la viabilité du système de retraite.

L'une des mesures phares de cette réforme était l'amélioration des mécanismes d'indexation. Un nouvel indice du coût de la vie, le Pensioner and Beneficiary Living Cost Index (PBLCI) a été instauré afin de mieux rendre compte des variations de prix subies par les retraités. Le taux de référence qui permet d'indexer le montant des retraites sur celui des salaires est passé de 25 % à quelque 27.7 % pour une personne seule. Il a été fixé à 41.8 % pour un couple.

Pour inciter les retraités à occuper un emploi rémunéré, une prime à l'emploi liée au revenu (work bonus) a été instaurée.

Parmi les mesures visant à promouvoir la viabilité du système de retraite, on peut citer des critères de ressources plus stricts et le recul prochain de l'âge de la retraite de 65 à 67 ans.

La pension de vieillesse est ajustée semestriellement. Elle est versée par quinzaine : en septembre 2012, le montant uniforme maximum de la pension et du complément de retraite était de 772 AUD par quinzaine ; il a été porté à 808 AUD en mars 2013 (tous les chiffres sont arrondis au dollar près). Cela correspond à une prestation annuelle maximale de 21 018 AUD.

La pension de vieillesse suit l'évolution des prix telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation (IPC) et le PBLCI. Lorsque c'est nécessaire, il s'y ajoute une augmentation supplémentaire afin que la pension totale d'un couple ne tombe pas en dessous de 41.8 % 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 2010-12, il s'élevait à 150 AUD au premier semestre et à 152 AUD au second (par quinzaine, là aussi). Un critère de patrimoine est également applicable. Près de 41 % 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. 69 % des membres de ce groupe voient leur retraite réduite en raison d'un critère de revenu et 31 % en raison d'un critère de patrimoine. Quelque 59 % 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 « l'âge de préservation », 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 à 65 ans pour les hommes et à 64 ans pour les femmes, âge qui sera porté à 65 ans en 2014. En 2023, l'âge d'ouverture des droits sera porté à 67 ans pour les deux sexes.

Retraite différée

Il est possible de différer la liquidation des droits à la 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.

Le work bonus est un avantage lié au revenu qui permet aux retraités de gagner jusqu'à 250 AUD par quinzaine sans que ce revenu supplémentaire entre en compte dans le calcul du droit à la pension de vieillesse. Les retraités qui gagnent moins de 250 AUD par quinzaine peuvent cumuler la partie non utilisée de l'exonération pour la déduire de leurs futurs revenus d'activité, dans la limite de 6 500 AUD. Cette « prime à l'emploi » associée au système de franchise permet à un retraité célibataire sans autres revenus de gagner jusqu'à 10 450 AUD par an environ sans que cela n'ait d'impact sur sa pension.

Enfants

Le système de 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, du fait 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.

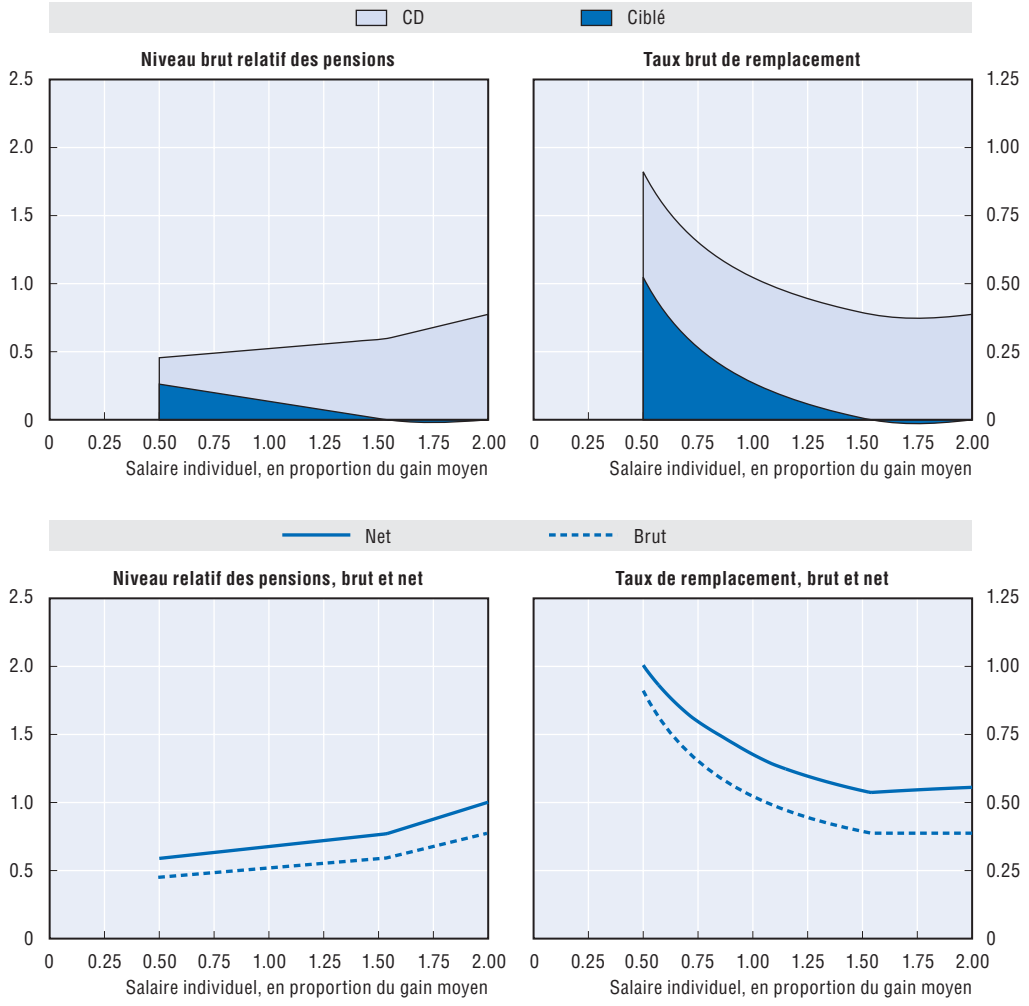
Chômage

Le système de 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, du fait 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.

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	50.0	45.5	48.9	52.3	59.0	77.5
(en % du salaire moyen brut)	*46.3*	*43.3*	*45.6*	*47.8*	*52.3*	*68.6*
Niveau relatif net des pensions	64.7	58.9	63.3	67.7	76.4	100.3
(en % du salaire moyen net)	*59.9*	*56.1*	*59.0*	*61.9*	*67.7*	*88.7*
Taux de remplacement brut	60.2	91.1	65.2	52.3	39.4	38.7
(en % du salaire individuel brut)	*55.8*	*86.6*	*60.8*	*47.8*	*34.9*	*34.3*
Taux de remplacement net	75.6	100.5	79.7	67.7	54.3	55.6
(en % du salaire individuel net)	*70,0*	*95.6*	*74.3*	*61.9*	*48.2*	*49.2*
Patrimoine retraite brut	10.9	17.3	11.9	9.3	6.6	6.5
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.6*	*19.0*	*12.8*	*9.7*	*6.6*	*6.5*
Patrimoine retraite net	10.9	17.3	11.9	9.3	6.6	6.5
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.6*	*19.0*	*12.8*	*9.7*	*6.6*	*6.5*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967530

Autriche

Autriche : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	EUR	40 900	32 400
	USD	53 900	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	13.5	7.8
Espérance de vie	À la naissance	81.0	79.9
	À 65 ans	19.6	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	29.7	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969601

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

Le taux d'acquisition des droits à la retraite se monte actuellement à 1.78 %. Le salaire de référence est actuellement calculé sur les 24 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. La revalorisation du nouveau régime de comptes de retraite – depuis 2005 – est fondée sur l'évolution des salaires. 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 59 220 EUR par an, soit 145 % du salaire moyen.

L'ajustement annuel des pensions mises en paiement est globalement conforme à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC).

En 2012, la plupart des pensions étaient revalorisées en fonction de l'IPC. Une indexation réduite s'applique uniquement aux pensions très élevées supérieures à 3 300 EUR bruts par mois.

Régime ciblé

Un complément soumis à conditions de ressources (*Ausgleichszulage*) assure aux retraités un revenu minimum de 814.82 EUR par mois pour une personne seule et de 1 121.68 EUR pour un couple, 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, un départ anticipé à la retraite n'est possible qu'aux conditions suivantes :

- *Retraite anticipée des personnes assurées pendant une longue période* (« Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer »). Actuellement, il faut avoir été assuré pendant 37.5 années pour bénéficier de ce dispositif, qui va disparaître en 2017. Âge de la retraite en juillet 2012 : 63 ans et 8 mois pour les hommes, 58 ans et 8 mois pour les femmes. En 2017, il sera de 65 ans pour les hommes, et de 60 ans pour les femmes. Les critères d'attribution vont également être progressivement durcis entre 2013 et 2017 : il faudra avoir été assuré pendant 40 ans, au lieu de 37.5.
- *Régime spécial pour les personnes ayant cotisé pendant longtemps* (« Langzeitversichertenpension – Hacklerregelung »). Une période de cotisation de 40 ans pour les femmes et de 45 ans pour les hommes est actuellement nécessaire (les conditions d'accès vont être progressivement durcies à compter de 2014) ; âge actuel de départ à la retraite : 60 ans pour les hommes, 55 ans pour les femmes ; à partir de 2014 : 62 ans pour les hommes, 57 ans pour les femmes, puis passage progressif à 62 ans (déduction annuelle : 4.2 %)
- *Travail pénible associé à une longue période d'assurance* de 45 années au minimum *(« Schwerarbeitspension »)* ; âge de la retraite : 60 ans pour les hommes, 55 ans pour les femmes (déduction annuelle : 1.8 %)
- *Retraite corridor (« Korridorpension »)* à l'âge de 62 ans pour les deux sexes, après 37.5 années d'assurance ou plus. Les critères d'attribution vont être progressivement durcis entre 2013 et 2017 : 40 années d'assurance seront nécessaires, au lieu de 37.5 (déduction annuelle : 5.1 %).
- *Invalidité* : réforme des pensions d'invalidité sur la base du principe de la « réadaptation et de la prévention avant la retraite » ; à partir de 2014, les personnes nées en 1964 ou après suivront une réadaptation médicale ou professionnelle au lieu de toucher une pension d'invalidité temporaire.

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. Les travailleurs qui retardent leur départ à la retraite continuent de cotiser, ce qui leur permet d'acquérir des droits supplémentaires.

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 376.26 EUR. Après 65 ans, ce plafond est supprimé.

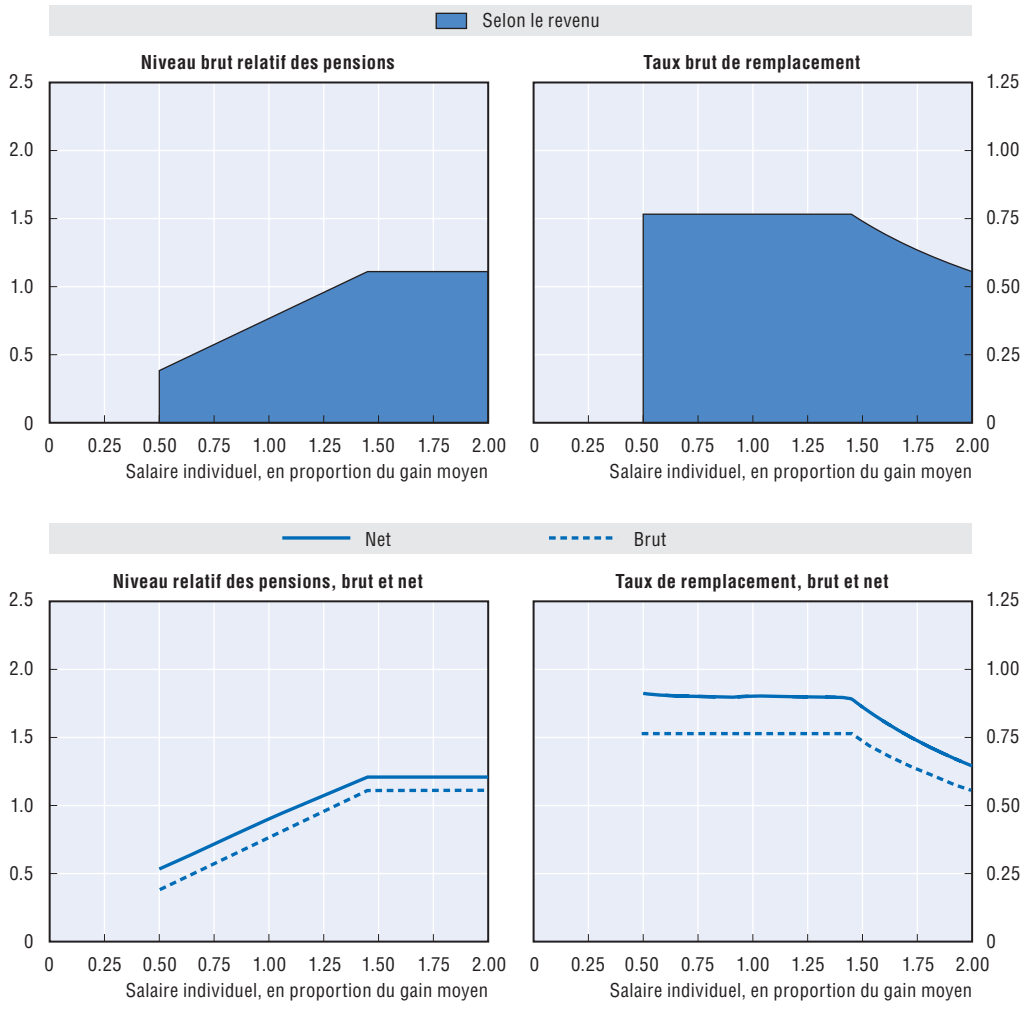
Enfants

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 1 570 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 (quatre années pour les personnes nées après 1955 – voir plus haut « Conditions d'ouverture des droits ».)

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	63.6	38.3	57.5	76.6	111.1	111.1
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	77.6	53.3	71.7	90.2	120.9	120.9
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	76.6	76.6	76.6	76.6	74.0	55.5
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	89.9	91.2	90.1	90.2	86.2	64.5
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	10.5	10.5	10.5	10.5	10.1	7.6
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.6*	*11.6*	*11.6*	*11.6*	*11.2*	*8.4*
Patrimoine retraite net	8.6	9.8	8.7	8.3	7.4	5.5
(en multiple du salaire individuel brut)	*9.5*	*10.8*	*9.7*	*9.1*	*8.2*	*6.1*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967549

Belgique

Belgique : le système de retraite en 2012

Le régime de retraite comporte deux volets : un régime public lié à la rémunération prévoyant une retraite minimum d'une part et un filet de protection soumis à conditions de ressources d'autre part.

Indicateurs essentiels

		Belgique	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	EUR	46 100	32 400
	USD	60 700	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	10.0	7.8
Espérance de vie	À la naissance	80.4	79.9
	À 65 ans	19.4	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	29.6	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969620

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans pour tous. Selon la législation belge, il faut justifier de 45 années d'activité pour bénéficier d'une pension à taux plein.

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. 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, par application d'un coefficient de revalorisation (le « coefficient de réévaluation »), qui permet d'ajuster les salaires des personnes âgées en fonction de l'augmentation du niveau de vie (le coefficient est différent pour chaque année). L'application de ce coefficient de réévaluation n'est pas modélisée.

La pension à taux plein est versée lorsque les conditions d'ouverture des droits énoncées ci-dessus sont remplies. Si la durée de cotisation est plus courte, la pension est servie, mais elle est calculée sur la base de ce nombre plus faible d'années d'activité.

Le revenu annuel pris en compte pour le calcul de la pension est plafonné. Ce plafond, fixé à 51 092.44 EUR pour 2012, correspond à 111 % du salaire moyen.

Les pensions servies sont revalorisées en fonction d'un indice des prix à la consommation qui exclut certains biens (« l'indice-santé »). Des augmentations réelles discrétionnaires (les « adaptations au bien-être ») 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 se prononcer

tous les deux ans sur une revalorisation des pensions, sur la base des avis formulés par les partenaires sociaux.

Des prestations complémentaires (le « pécule de vacances » et l'« allocation supplémentaire ») sont versées une fois par an. Elles sont égales à la pension mensuelle à concurrence de 603.61 EUR pour une personne seule et 754.52 EUR pour les retraités ayant un conjoint à charge (montants dus en mai 2012).

Droit minimum par année de carrière

Un droit minimum par année de carrière a été instauré pour permettre aux retraités qui ont perçu un salaire modeste ou travaillé à temps partiel tout au long de leur vie professionnelle de percevoir une pension plus élevée. Les salaires annuels inférieurs à 21 326.67 EUR (montant applicable au 1er janvier 2012 – 22 189.36 EUR pour les pensions liquidées avec effet à compter du 1er décembre 2012) sont réévalués à ce niveau. Pour pouvoir bénéficier de ce droit minimum, il faut justifier d'au moins 15 années de cotisation dans le cadre d'une activité correspondant 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 17 513.00 EUR pour une pension au « taux ménage » ou de 14 012.34 EUR pour une pension au « taux isolé ». 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 toutes les années de carrière auxquelles il aurait pu être appliqué, de manière à ramener le montant de la pension en deçà de ce plafond (17 866.12 EUR et 14 292.82 EUR à compter du 1er décembre 2012).

Pension minimum liée à la rémunération

Il existe également une pension minimum liée à la rémunération qui, au 1er février 2012, s'établissait à 13 052.28 EUR (13 313.61 EUR à compter du 1er décembre 2012) pour un pensionné justifiant d'une carrière complète (45 années de cotisation) et vivant seul et à 16 310.21 EUR (16 636.77 EUR à compter du 1er décembre 2012) pour un pensionné ayant un 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. À défaut, le montant de la prestation est simplement calculé en appliquant la formule standard (sans relèvement au niveau de la pension minimum).

La pension minimum est indexée sur un indice des prix excluant certains biens. Elle est majorée de 2 % à chaque fois que 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 application éventuelle du « droit minimum par année de carrière » aux années d'activité qui le permettent).

Bonus de pension

Pour les personnes qui font valoir leurs droits à retraite entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2012, la poursuite d'une activité au-delà de 62 ans jusqu'à l'âge normal de la retraiteou au-delà de 44 années de cotisations donne droit, en vertu du « pacte de solidarité

entre les générations », à un bonus (qui s'établissait, au 1er février 2012, à 2.25 EUR – montant indexé sur l'inflation – par jour travailléà concurrence de 702 EUR par année d'activité complète). Le gouvernement a cependant décidé de réformer ce système à compter de janvier 2014 : le bonus sera désormais progressif en fonction de la durée d'activité supplémentaire (de 1.50 EUR par jour à 2.50 EUR par jour pour six années d'activité supplémentaires).

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 qui n'ont pas acquis de droits à retraite liés à une activité professionnelle ou dont les droits sont très faibles peuvent prétendre à un revenu garanti versé sous condition de ressources.Cetteprestation, la garantie de revenu aux personnes âgées ou GRAPA, fait partie des mesures d'aide sociale, qui complètent les prestations de la sécurité sociale (comme la pension légale des salariés du secteur privé modélisée).

Le revenu garanti octroyé sous conditions de ressources aux personnes âgées est de 11 668.68 EUR pour une personne seule et de 7 779.12 EUR pour une personne âgée cohabitant avec d'autres personnes.Il est lui aussi indexé sur un indice de prix excluant certains biens. 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 pour bénéficier de cette prestation correspond à l'âge légal, soit 65 ans.

Régimes privés facultatifs

Un régime de « pensions complémentaires sectorielles » a été introduit en 2003 pour étoffer encore le deuxième pilier du système de retraite. Les taux de cotisation sont fixés par des conventions collectives (sectorielles) et peuvent varier d'un secteur d'activité à l'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 cotisation.Cet âge sera porté à 62 anset la durée de cotisation requise à 40 ans entre 2013 et 2016 (voir le tableau ci-après). 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

Date d'effet	Âge requis pour prendre une retraite anticipée	Durée de la carrière	Exceptions
1er janvier 2013	60 ½	38	60 ans et 40 années d'activité
1er janvier 2014	61	39	60 ans et 40 années d'activité
1er janvier 2015	61 ½	40	60 ans et 41 années d'activité
1er janvier 2016	62	40	60 ans et 42 années d'activité ou 61 ans et 41 années d'activité

supérieur ou d'améliorer le montant de leur pension, car seules les 45 dernières années 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 à 26 075 EUR pour une personne ayant un enfant à charge (21 865.32 EUR et 26 596.50 en 2013), la pension n'est pas minorée. Au-delà, elle est amputée 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. À compter de 2013, ce dispositif sera réformé de telle sorte qu'un retraité de 65 ans justifiant d'au moins 42 ans d'activité ne sera soumis à aucun 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 (7 570 EUR et 11 355.02 EUR en 2013), 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 d'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'exercice du droit au « crédit-temps ». Lorsqu'une personne se retire complètement du marché du travail, elle ne bénéficie d'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

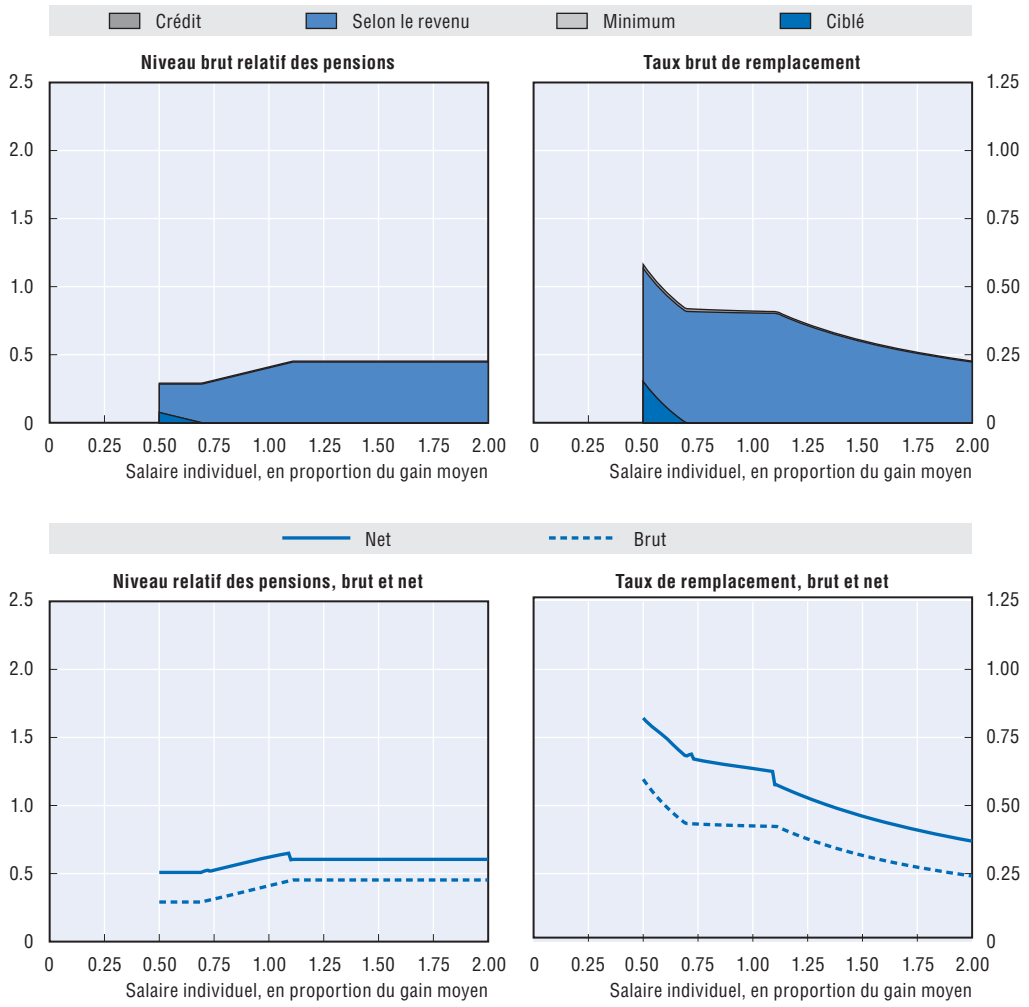
Les périodes de chômage indemnisé sont prises en compte par le système de retraite. Les années de chômage entrent dans le numérateur de la formule de calcul des prestations et, jusqu'en 2012, les salaires antérieurs à la période de chômage servent de base de calcul pour l'intégralité de l'épisode de chômage.

Le nombre d'années validées n'est pas limité. Toutefois, l'application de ce système de validation aboutit à une prestation de retraite légèrement inférieure à celle versée pour une carrière complète, car cette majoration ne suit pas toujours intégralement la progression des salaires réels au cours de la période validée. Les épisodes de chômage intervenant

après l'âge de 62 ans ou 42 ans de carrière ne permettent pasde bénéficier du « bonus de pension » au titre de ces années.

Depuis le 1er janvier 2013, les modalités de validation des périodes de chômage ont changé. Pour les périodes de chômage ayant donné lieu au versement d'une allocation forfaitaire (versée après 48 mois de chômage au maximum), la validation s'effectue sur la base du « droit minimum par année de carrière ».

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	35.2	29.1	31.3	41.0	45.3	45.3
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	56.4	50.8	52.5	62.1	60.4	60.4
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	41.4	58.2	41.7	41.0	30.2	22.6
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	63.9	80.7	65.3	62.1	44.6	35.4
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	7.0	9.9	7.1	7.0	5.1	3.8
(en multiple du salaire individuel brut)	*8.0*	*11.3*	*8.1*	*7.9*	*5.8*	*4.4*
Patrimoine retraite net	6.4	9.9	6.8	6.0	3.9	2.9
(en multiple du salaire individuel brut)	*7.3*	*11.3*	*7.8*	*6.9*	*4.5*	*3.3*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967568

Brésil

Brésil : le système de retraite en 2012

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 (INSS).

Indicateurs essentiels

		Brésil	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	BRL	21 000	87 500
	USD	10 200	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB		7.8
Espérance de vie	À la naissance	73.8	79.9
	À 65 ans	18.2	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	12.2	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969639

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 tous les salariés, la pension de vieillesse correspond à la moyenne de 80 % des revenus professionnels les plus élevés encaissés entre juillet 1994 et la date du départ en retraite. Cette moyenne n'est multipliée par le facteur Previdenciario que si ce facteur est supérieur à 1. Le facteur Previdenciario est un coefficient actuariel fondé sur le taux de cotisation de l'assuré, sa durée de cotisation, son âge et l'espérance de vie. Il ne s'applique toutefois pas aux salariés ayant effectué un travail pénible et cotisé 15, 20 ou 25 ans. Aux fins du calcul des prestations, la rémunération mensuelle minimum est égale au salaire mensuel minimum fixé par la loi (622 BRL), tandis que la rémunération mensuelle maximum est de 3 916.20 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 1 174.86 BRL, à 9 % pour un salaire compris entre 1 174.87 et 1 958.10 BRL, et à 11 % pour un salaire compris entre 1 958.11 et 3 916.20 BRL.

Les prestations sont versées sur 13 mois et ajustées chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Aucune prestation ne peut être inférieure au salaire minimum, qui est également ajusté chaque année.

Retraite en fonction de la durée de cotisation

Pour les salariés qui ont droit à ce type de retraite, à savoir les hommes qui ont cotisé pendant 35 ans et les femmes qui ont cotisé pendant 30 ans, les prestations de retraite sont calculées en multipliant la moyenne de 80 % des revenus professionnels les plus élevés encaissés entre juillet 1994 et la date du départ en retraite par le facteur Previdenciario, qui pour les jeunes retraités, pourrait être très inférieur à 1. Aux fins du calcul des prestations, la rémunération mensuelle minimum est égale au salaire mensuel minimum fixé par la loi, tandis que la rémunération mensuelle maximum est de 3 916.20 BRL. La pension minimum, pour le niveau minimum de cotisation mensuelle, est égale au salaire minimum mensuel légal.

Les prestations sont versées sur 13 mois et ajustées chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Aucune prestation ne peut être inférieure au salaire minimum, qui est également ajusté chaque année.

Programmes d'aide sociale pour la population âgée

Il existe une prestation destinée aux personnes qui n'ont pas droit à des prestations de retraite : le BPC-LOAS, créé pour venir en aide aux personnes âgées (65 ans et plus, hommes ou femmes) ou aux personnes handicapées dont le revenu individuel du ménage est inférieur à un quart du salaire minimum. Elles perçoivent une somme égale au salaire minimum et leur situation est réexaminée tous les deux ans. Cette prestation est exclusive : les bénéficiaires ne doivent toucher aucune autre prestation non contributive de la part des pouvoirs publics. C'est l'INSS qui gère l'aspect logistique (certificat médical et conditions de ressources), mais la prestation relève de la responsabilité du ministère du Développement social et de la Lutte contre la faim (MDS).

Il existe une autre prestation dénommée « Previdencia Rural » (pension rurale), destinée aux hommes âgés de 60 ans et aux femmes âgées de 55 ans ou plus, qui ont travaillé au moins 180 mois dans les zones rurales. Cette prestation est égale au salaire minimum.

Variantes de carrière

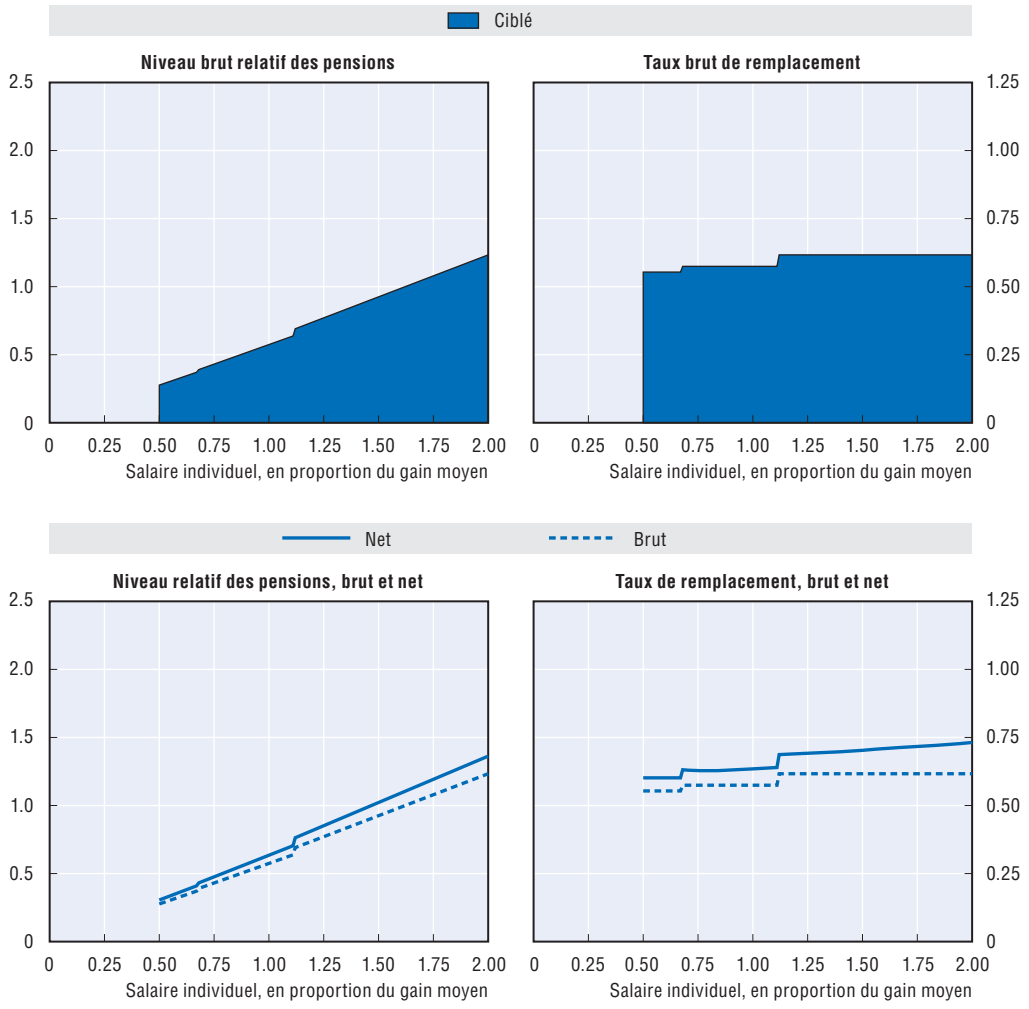
Retraite anticipée

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	46.5	27.7	43.1	57.5	92.5	123.3
(en % du salaire moyen brut)	*42.3*	*25.2*	*39.2*	*52.3*	*84.1*	*112.2*
Niveau relatif net des pensions	51.4	30.6	47.6	63.5	102.2	136.3
(en % du salaire moyen net)	*46.8*	*27.8*	*43.3*	*57.7*	*93.0*	*123.9*
Taux de remplacement brut	57.5	55.4	57.5	57.5	61.7	61.7
(en % du salaire individuel brut)	*52.3*	*50.3*	*52.3*	*52.3*	*56.1*	*56.1*
Taux de remplacement net	63.1	60.2	63.1	63.5	70.3	73.2
(en % du salaire individuel net)	*57.4*	*54.7*	*57.4*	*57.7*	*64.0*	*66.6*
Patrimoine retraite brut	16.1	15.5	16.1	16.1	17.3	17.3
(en multiple du salaire individuel brut)	*18.9*	*18.2*	*18.9*	*18.9*	*20.3*	*20.3*
Patrimoine retraite net	16.1	15.5	16.1	16.1	17.3	17.3
(en multiple du salaire individuel brut)	*18.9*	*18.2*	*18.9*	*18.9*	*20.3*	*20.3*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967587

Canada

Canada : le système de retraite en 2012

Le système de retraite comporte un régime universel à taux uniforme, qui peut être complété par une prestation versée sous condition de revenu, et des régimes publics liés à la rémunération.

Indicateurs essentiels

		Canada	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	CAD	46 900	42 600
	USD	47 000	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	4.5	7.8
Espérance de vie	À la naissance	81.4	79.9
	À 65 ans	20.2	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	23.7	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969658

Conditions d'ouverture des droits

La pension de vieillesse de base, ou pension de la sécurité de la vieillesse (SV), est soumise à une condition de résidence : 2.5 % de la pension maximum est acquis pour chaque année de résidence au-delà de l'âge de 18 ans, à concurrence de 40 années. Un minimum de dix ans de résidence est exigé pour l'octroi d'une prestation. Actuellement, cette pension peut être servie à partir de 65 ans.

En juin 2012, le gouvernement du Canada a réformé ce régime. À compter d'avril 2023, l'âge requis pour bénéficier de la pension de la sécurité de la vieillesse de base et du supplément de revenu garanti (SRG) sera progressivement porté de 65 à 67 ans, cet âge devant être atteint à l'horizon de janvier 2029.

Pour le régime lié à la rémunération, 40 années de cotisation sont exigées pour percevoir une retraite à taux plein, mais une seule cotisation permet d'ouvrir 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

Régime de base

En 2012, le montant de la pension SV à taux plein (« pleine pension ») s'établissait à 6 510.60 CAD. La pension de base est indexée sur les prix.

Cette pension est soumise à unecondition de revenu mise en œuvre par l'intermédiaire de la fiscalité (reprise partielle par l'impôt). En 2012, lorsque le revenu annuel excédait 69 562 CAD, le contribuable devait rembourser sa pension à raison de 15 % de la somme supérieure à ce plafond. Le plafond est également indexé sur les prix.

Régime ciblé

Le supplément de revenu garanti vient s'ajouter à la pension SV de base, la somme de ces deux prestations ne pouvant dépasser 15 338.52 CAD en 2012 pour une personne seule.

Le SRG donne lieu à une reprise par l'impôt au taux de 50 % au titre des revenus perçus par le bénéficiaire en dehors de 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), qui offrent des prestations globalement similaires. 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), à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP). Les rémunérations des années antérieures sont revalorisées en fonction de l'évolution des salaires à l'échelle nationale.Comme indiqué précédemment, 40 années de cotisation sont nécessaires pour percevoir des prestations à taux plein, avec réduction de la pension au prorata de la durée de cotisation pour des carrières plus courtes. La pension de retraite maximum liée à la rémunération était de 986.67 CAD par mois en 2012.

Les personnes qui perçoivent moins de 3 500 CAD par an ne sont pas tenues de cotiser. Le plafond de l'assiette des cotisations, en d'autres termes du MGAP, s'établissait à 50 100 CAD en 2012. 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.

Régimes privés facultatifs

Il existe une pension complémentaire facultative, que l'on suppose à cotisations définies. L'hypothèse de taux de cotisation retenue est de 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. Cette décote, qui s'élevait à 6 % par an en 2011, augmentera progressivement sur une période de cinq ans à compter de 2012 pour atteindre 7.2 % 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 de cinq ans au maximum, avec une surcote par année travaillée au-delà de 65 ans. Cette surcote, qui était de 6 % par an en 2010, augmentera progressivement sur trois ans pour atteindre 8.4 % par an en 2013. Actuellement, aucun report n'est possible pour les prestations de base et soumises à conditions de ressources. Pour les secondes, le salaire fait partie des ressources prises en compte, et pour les premières, une reprise par l'impôt est effectuée pour les personnes qui perçoivent un revenu élevé, étant entendu que le salaire est pris en compte dans ce revenu.

À compter de juillet 2013, il sera possible de reporter le bénéfice de la pension de base de cinq ans au maximum. La pension différée sera majorée de 0.6 % par mois pour chaque

mois de report au-delà de l'âge à partir duquel la personne concernée aurait pu prendre sa retraite.

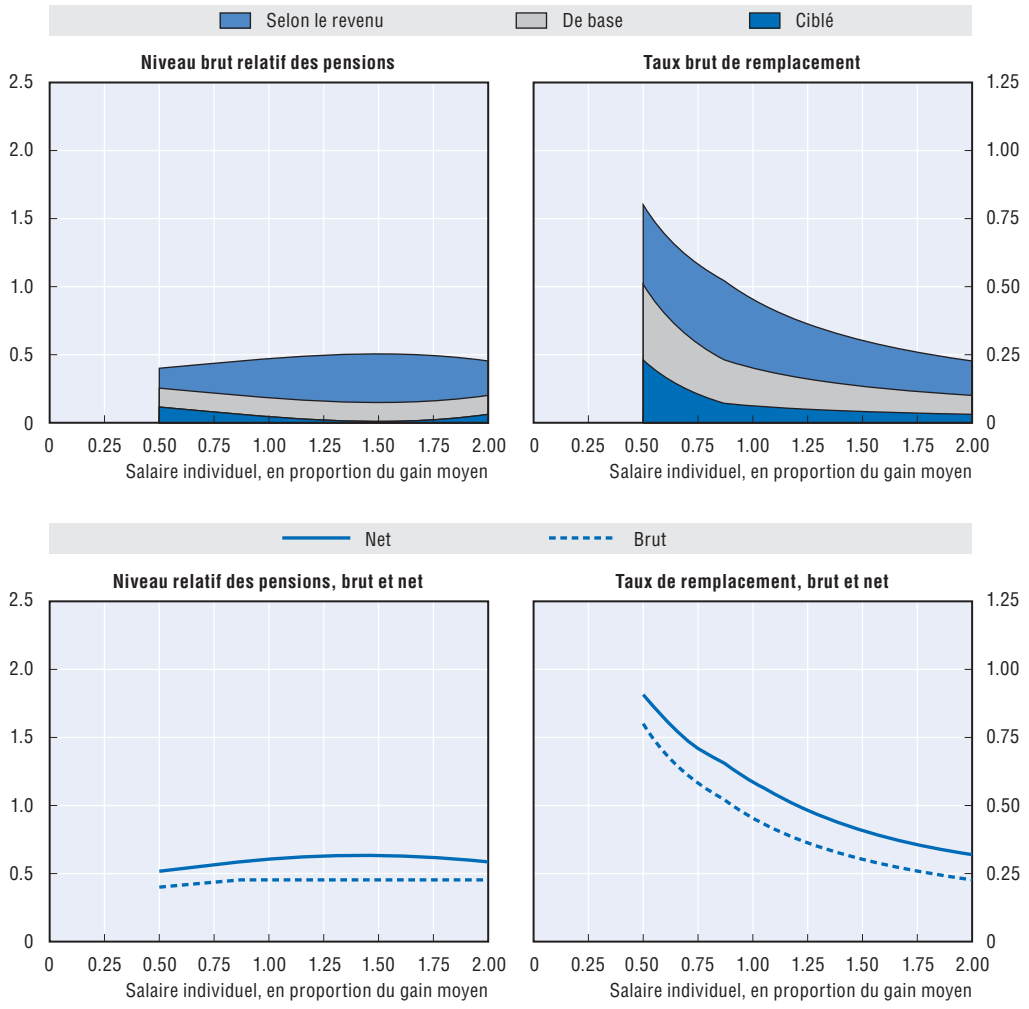
Enfants

Les années consacrées à l'éducation des enfants de moins de sept 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 pour calculer le 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	45.4	40.0	43.7	45.4	45.4	45.4
(en% du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	58.6	51.7	56.4	58.6	58.6	58.6
(en% du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	51.0	80.1	58.2	45.4	30.2	22.7
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	64.4	90.7	70.9	58.6	40.8	32.0
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	8.2	12.9	9.4	7.3	4.9	3.7
(en multiple du salaire individuel brut)	*9.3*	*14.6*	*10.6*	*8.3*	*5.5*	*4.1*
Patrimoine retraite net	8.2	12.9	9.4	7.3	4.9	3.7
(en multiple du salaire individuel brut)	*9.3*	*14.6*	*10.6*	*8.3*	*5.5*	*4.1*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967606

Chili

Chili : le système de retraite en 2012

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, instaurés 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 de l'ouvrier moyen	CLP (millions)	6.22	20.45
	USD	13 000	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	3.6	7.8
Espérance de vie	À la naissance	79.8	79.9
	À 65 ans	19.5	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	16.0	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969677

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 versée dès l'âge de 65 ans à 60 % de la fraction la plus pauvre de la population, à condition que les bénéficiaires aient résidé dans le pays pendant au moins 20 ans et au moins 4 des 5 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 décembre 2012, à 67.4 « unidades de fomento » (unités de compte réelles, c'est-à-dire corrigées de l'inflation), soit 1 542 559 CLP par mois, ce qui équivaut en décembre 2012 à 8 fois le salaire minimum et à près de 3 fois le salaire moyen. Le plafond est 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 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 retraite de base de solidarité (PBS) se montait à 80 528 CLP en décembre 2012. Elle est indexée sur les prix. La réforme de 2008 a également introduit une retraite complémentaire sous conditions de revenu de retraite, en remplacement de la pension minimum précédente. Le but de cette nouvelle pension complémentaire est d'améliorer le niveau de vie des bas salaires pendant la retraite. 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. La PMaS est indexée sur les prix.

En termes généraux, la prestation complémentaire 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 atteint 29 %.

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. Premier critère à remplir : la prestation doit représenter 80 % de la PMaS. Second critère : un taux de remplacement d'au moins 70 % doit être atteint, par rapport au salaire des dix années antérieures à la liquidation des droits.

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.

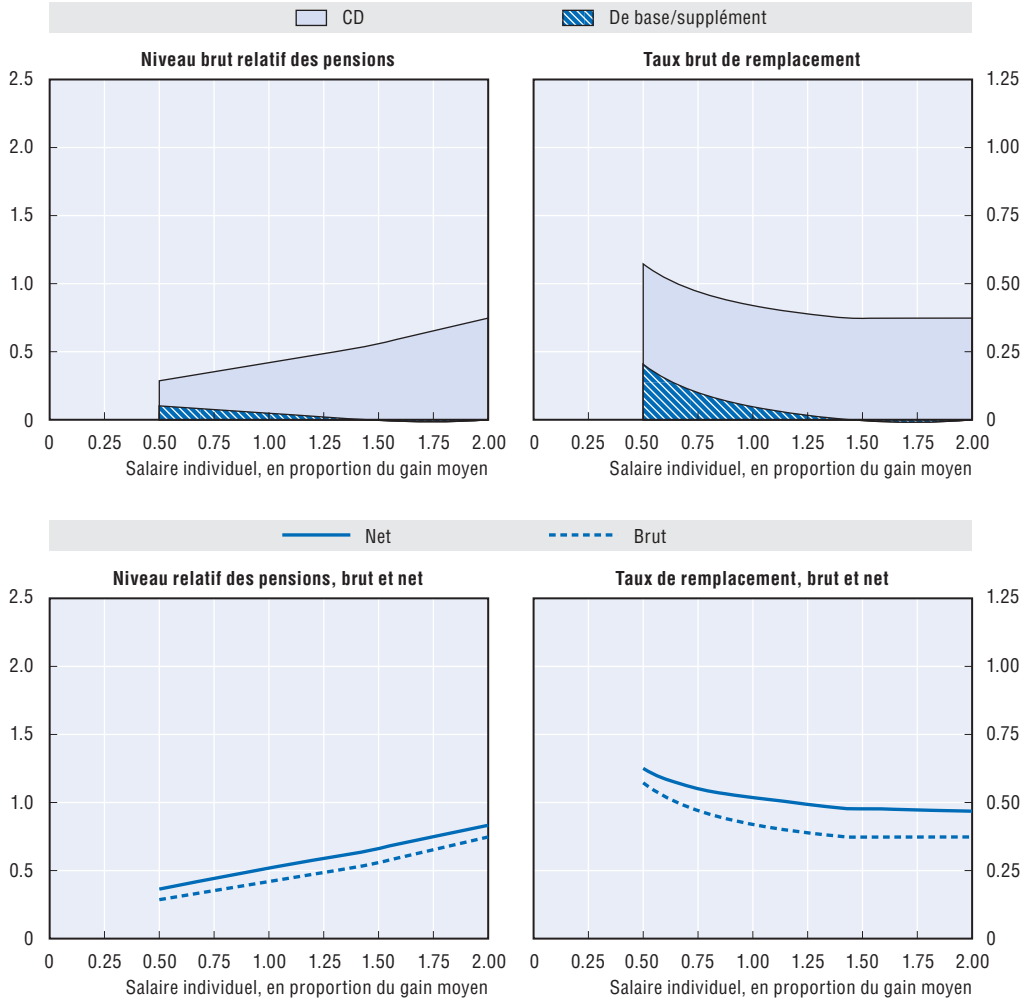
Enfants

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	36.9	28.6	35.3	41.9	55.9	74.7
(en % du salaire moyen brut)	*29.6*	*24.2*	*28.6*	*33.0*	*41.8*	*50.6*
Niveau relatif net des pensions	46.1	36.4	44.2	51.8	66.3	83.3
(en % du salaire moyen net)	*37.6*	*31.0*	*36.3*	*41.6*	*51.6*	*60.9*
Taux de remplacement brut	45.5	57.3	47.0	41.9	37.3	37.3
(en % du salaire individuel brut)	*36.6*	*48.3*	*38.1*	*33.0*	*27.9*	*25.3*
Taux de remplacement net	54.1	62.5	55.1	51.8	47.7	46.8
(en % du salaire individuel net)	*44.1*	*53.2*	*45.2*	*41.6*	*37.2*	*34.2*
Patrimoine retraite brut	7.8	9.8	8.1	7.2	6.4	6.4
(en multiple du salaire individuel brut)	*8.1*	*10.7*	*8.4*	*7.3*	*6.2*	*5.6*
Patrimoine retraite net	6.8	8.7	7.1	6.2	5.3	5.0
(en multiple du salaire individuel brut)	*7.2*	*9.6*	*7.5*	*6.4*	*5.3*	*4.7*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967625

Chine

Chine : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	CNY	46 800	266 100
	USD	7 500	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	3.0	7.8
Espérance de vie	À la naissance	75.3	79.9
	À 65 ans	15.6	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	13.1	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969696

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 :

Les pensions mises en paiement sont indexées sur un indice associant salaires et prix (pour la description, voir le régime de base ci-dessus).

Âge	40	45	50	55	60	65	70
Facteur	233	216	195	170	139	101	56

Variantes de carrière

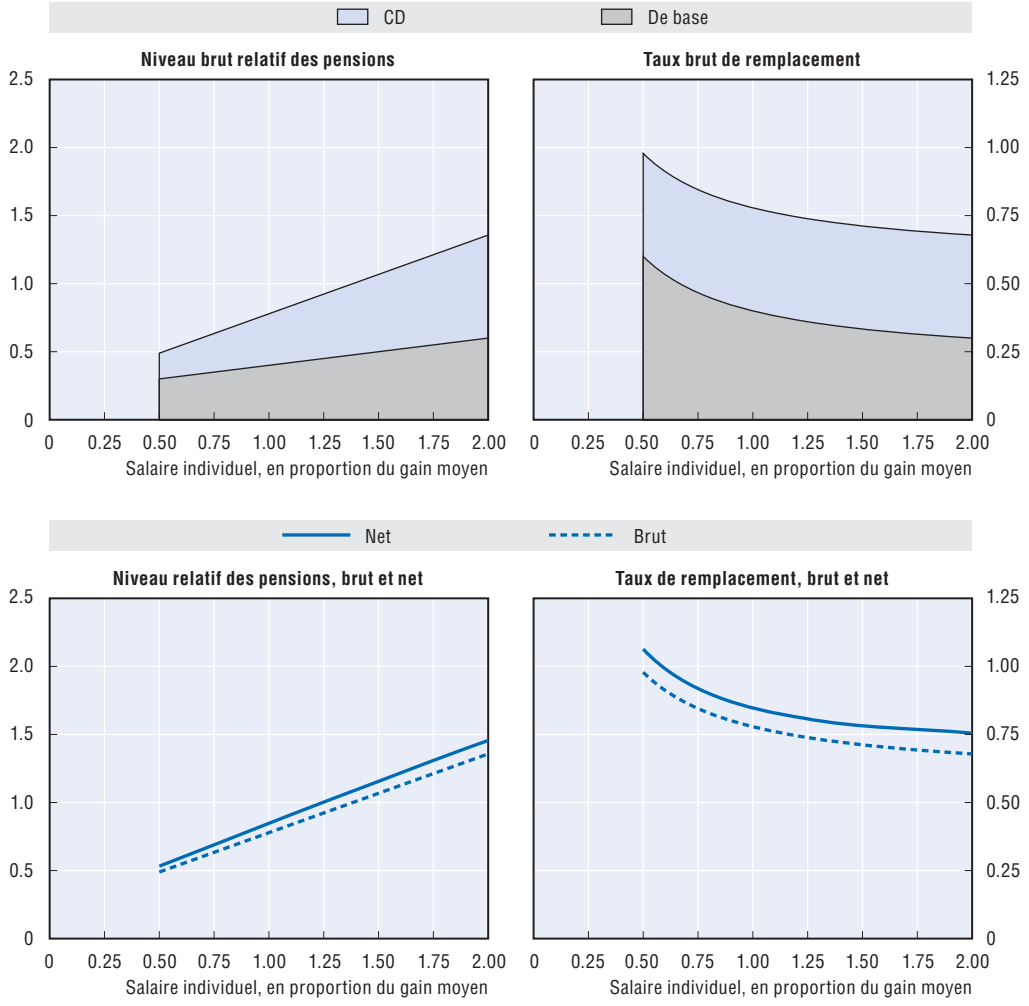
Retraite anticipée

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	72.7	53.2	69.0	84.7	115.6	145.5
(en % du salaire moyen net)	*57.4*	*42.7*	*54.5*	*66.3*	*90.0*	*113.2*
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	89.7	106.4	91.9	84.7	78.2	75.5
(en % du salaire individuel net)	*70.8*	*85.3*	*72.6*	*66.3*	*60.9*	*58.7*
Patrimoine retraite brut	16.1	19.1	16.5	15.2	13.9	13.3
(en multiple du salaire individuel brut)	*16.3*	*19.7*	*16.8*	*15.3*	*13.8*	*13.1*
Patrimoine retraite net	16.1	19.1	16.5	15.2	13.9	13.1
(en multiple du salaire individuel brut)	*16.3*	*19.7*	*16.8*	*15.3*	*13.8*	*13.0*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967644

Corée

Corée : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	KRW (millions)	38.50	45.49
	USD	36 100	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	2.1	7.8
Espérance de vie	À la naissance	81.3	79.9
	À 65 ans	19.5	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	17.9	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970000

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 2012, le taux de remplacement du salaire pour 40 ans de cotisations était de 48 % ; il a été abaissé de 0.5 point par an entre 2009 et 2012 et continuera d'être réduit jusqu'à atteindre 40 % en 2028. 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 3.89 millions KRW par mois, ce qui équivaut à 206 % de la valeur A en 2012. (Valeur A en 2012 = 1 891 771 KRW.)

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

Environ 70 % des personnes âgées de 65 ans et plus peuvent percevoir la pension de vieillesse de base soumise à conditions de ressources. 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 lorsque l'âge normal de la retraite sera porté de 60 à 65 ans, à partir de 2013, 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 7.2 % par an et le report maximum est cinq ans, jusqu'à 70 ans. Tout salarié âgé de moins de 65 ans peut reporter son départ à la retraite une fois.

Si des retraités âgés de 60 à 64 ans perçoivent une rémunération supérieure au salaire moyen de l'ensemble des assurés, la pension qui leur sera versée à 60 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 60 à 64 ans est toujours en activité, il peut opter soit pour la « retraite différée », soit pour la « pension de vieillesse active ».

Enfants

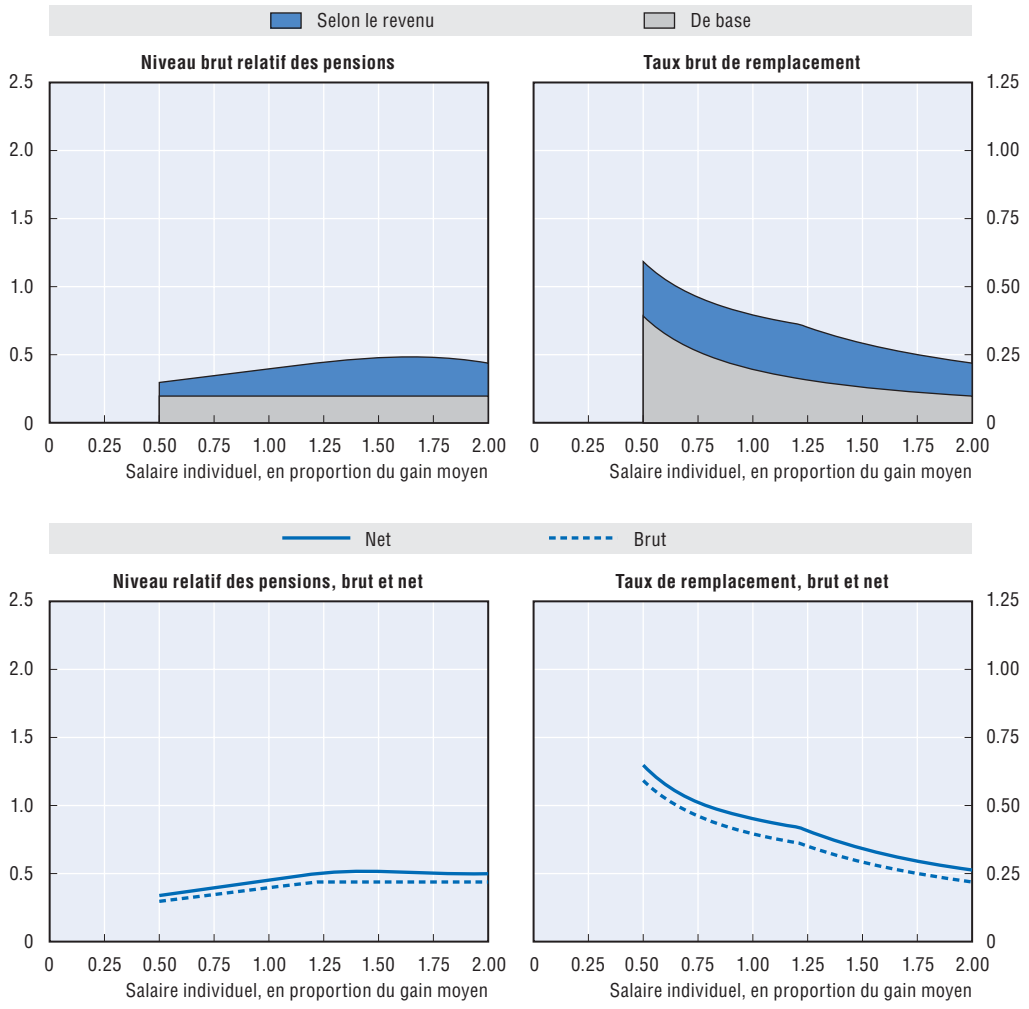
Les personnes qui ne travaillent pas afin d'élever leurs enfants peuvent demander à bénéficier d'une exonération de cotisations et être dispensées de verser des cotisations pendant cette période. Elles peuvent augmenter leur durée d'assurance en acquittant elles-mêmes les cotisations objet de l'exonération après avoir repris une activité rémunérée.

Depuis le 1er 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	36.0	29.6	34.6	39.6	43.8	43.8
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	41.1	33.9	39.5	45.2	49.9	49.9
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	43.9	59.2	46.1	39.6	29.2	21.9
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	49.1	64.8	51.2	45.2	34.2	26.3
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	7.9	10.6	8.3	7.1	5.2	3.9
(en multiple du salaire individuel brut)	*9.2*	*12.4*	*9.6*	*8.3*	*6.1*	*4.6*
Patrimoine retraite net	7.8	10.6	8.2	7.0	5.2	3.9
(en multiple du salaire individuel brut)	*9.1*	*12.3*	*9.6*	*8.2*	*6.0*	*4.5*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967948

Danemark

Danemark : le système de retraite en 2012

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.

Indicateurs essentiels

		Danemark	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	DKK	392 500	241 600
	USD	69 400	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	6.1	7.8
Espérance de vie	À la naissance	79.3	79.9
	À 65 ans	18.4	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	29.9	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969734

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 2019-22. 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 5 713 DKK par mois ou 68 556 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 salarial excède 291 200 DKK (approximativement 75 % 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 5 933 DKK par mois, soit 71 196 DKK par an pour une personne seule et 34 416 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 64 300 DKK, le complément de retraite ciblé subit une décote correspondant à 30.9 % de l'excédent pour une personne seule. La condition de ressources applicable aux couples est calculée pour les revenus supérieurs à 128 900 DKK au taux de 16 %.

La pension de vieillesse du régime public est assortie d'une prestation complémentaire de 11 200 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 77 700 DKK).

La pension de vieillesse du régime public (soit les prestations de base et complémentaires, auxquelles s'ajoute le montant de la retraite supplémentaire) 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 unisexe.

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 3 240 DKK en 2012. 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 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.

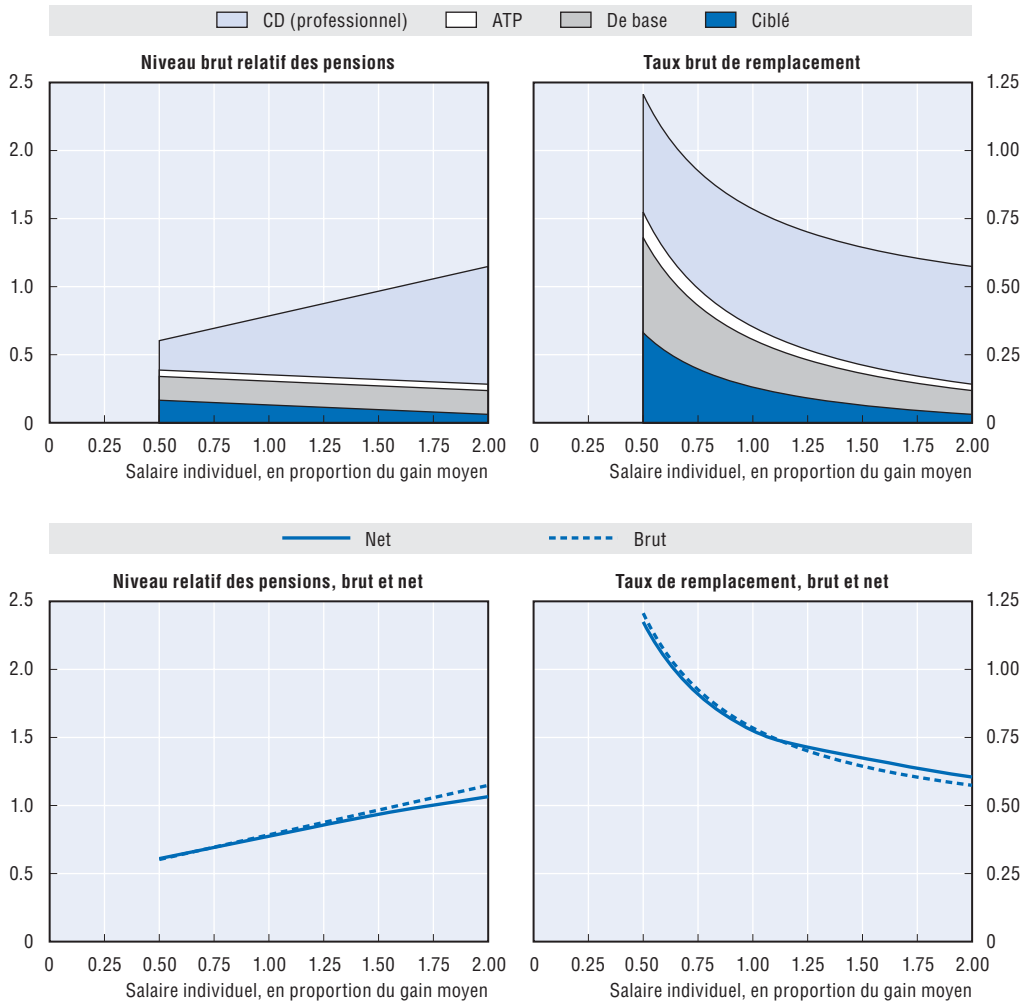
Chômage

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 2014 et 2017) et l'âge normal de la retraite. Pour y avoir droit, les actifs doivent avoir adhéré à la caisse d'assurance-chômage pendant 30 ans au moins 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 3 585 DKK par semaine pour les salariés à temps plein et 2 390 DKK pour les salariés à temps partiel (chiffres de 2012). 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 3 940 DKK par semaine en 2012). 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 147 516 DKK en 2012.

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	74.5	60.3	69.4	78.5	96.7	114.8
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	73.8	61.0	69.2	77.4	93.4	106.5
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	83.7	120.7	92.5	78.5	64.4	57.4
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	82.4	117.5	90.9	77.4	67.4	60.5
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	13.9	20.5	15.5	13.0	10.4	9.2
(en multiple du salaire individuel brut)	*15.5*	*23.0*	*17.3*	*14.5*	*11.6*	*10.2*
Patrimoine retraite net	9.5	14.4	10.7	8.8	7.0	5.9
(en multiple du salaire individuel brut)	*10.7*	*16.1*	*12.0*	*9.9*	*7.8*	*6.6*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967682

Espagne

Espagne : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	EUR	25 600	32 400
	USD	33 700	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	9.3	7.8
Espérance de vie	À la naissance	82.0	79.9
	À 65 ans	20.4	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	27.9	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970247

Conditions d'ouverture des droits

Suite à la réforme des retraites de 2011, l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein a été porté de 65 à 67 ans, tant pour les hommes que pour les femmes. Quinze années de cotisation sont nécessaires pour avoir droit à une prestation de retraite. Il sera encore possible de prendre sa retraite à 65 ans sans pénalité avec 38.5 années de cotisation. Dans la modélisation, on suppose que l'intéressé est entré dans la vie active à l'âge de 20 ans et que sa durée de cotisation est complète. Ces hypothèses correspondent à un âge de départ à la retraite de 65 ans.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Auparavant, l'acquisition des droits se faisait selon le barème suivant : après 15 années de cotisations, le taux correspondait à 50 % de la base de rémunération. Les dix années suivantes, le taux d'acquisition des droits augmentait de 3 % par an, et par la suite de 2 % par an. Le taux maximum atteint après 35 années de cotisations était de 100 %. Depuis la réforme, le taux d'acquisition est toujours de 50 % après 15 ans, mais 37 années de cotisation sont désormais nécessaires pour qu'il atteigne 100 %.

La base de rémunération est le salaire des 25 dernières années (contre les 15 dernières années auparavant), revalorisée chaque année 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 %.

Pour le calcul des cotisations et des prestations, les rémunérations sont plafonnées à 39 150 EUR, soit 153 % du salaire moyen.

Les prestations sont indexées sur les prix.

Pension minimum et maximum

Une pension minimum de 618.90 EUR par mois, soit 34 % 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 763.60 EUR par mois, soit 42 % 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 715.60 EUR par mois pour celles qui ont des enfants à charge, ainsi qu'une pension minimum pour les orphelins.

La pension minimum a augmenté plus vite que l'indice des prix au cours des dernières années. Ainsi, entre 2004 et 2012, l'indice des prix a progressé de 22.87 % tandis que les pensions minimum ont enregistré une augmentation comprise entre 55.6 et 40.5 % selon le type de pension.

La pension maximum, qui était de 2 522.89 EUR par mois en 2012, est versée sur 14 mois.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

La retraite anticipée est possible à partir de 63 ans (chômage involontaire) ou 65 ans (chômage volontaire), contre 61 ans (chômage involontaire) et 63 ans (chômage volontaire) auparavant, sous réserve d'avoir cotisé 33 et 35 ans respectivement (contre 33 ans dans les deux cas auparavant). La réduction actuarielle des prestations varie de 2 à 1.5 % chaque trimestre, en fonction de la durée de cotisation.

La pension minimum de retraite anticipée est de 578.90 EUR, soit 32 % du salaire moyen pour les retraités n'ayant pas de conjoint à charge et de 715.60 EUR par mois, soit 39 % du salaire moyen, pour ceux qui en ont un ; après 65 ans, c'est le taux le plus élevé qui s'applique.

Une retraite partielle est possible à partir de 63 ans (avec un nouveau salarié) ou de 65 ans (sans remplaçant). Tant le nouveau salarié que le salarié en retraite partielle cotiseront à taux plein au régime de retraite. Avant la réforme, les salariés en retraite partielle cotisaient seulement au prorata des jours effectivement travaillés.

Retraite différée

Il est possible de différer la pension au-delà de l'âge normal de la retraite. Les travailleurs ayant cotisé entre 15 et 25 années et qui continuent de travailler après 67 ans voient leurs prestations augmenter à hauteur de 2 % de la base de calcul par année de report. La hausse est de 2.75 % s'ils ont cotisé entre 25 et 37 ans, et de 4 % s'ils ont cotisé au moins 37 ans.

À partir de 67 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.

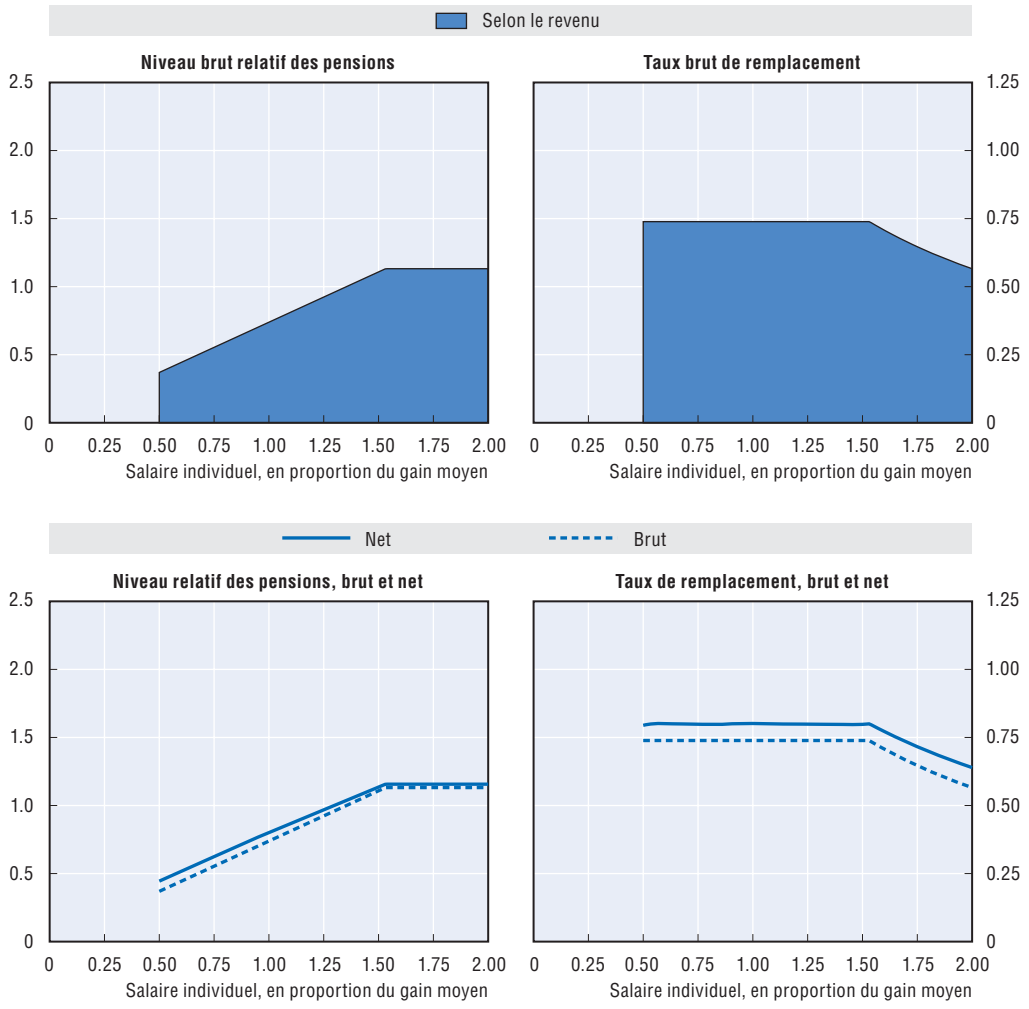
Enfants

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 la part salariale des cotisations au régime de l'assurance retraite est payée par le 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 55 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 100 % de la base minimum de 748.20 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	57.6	36.9	55.4	73.9	110.8	113.2
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	64.6	44.4	62.4	80.1	113.6	115.7
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	73.9	73.9	73.9	73.9	73.9	56.6
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	79.8	79.5	79.9	80.1	79.8	63.9
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	12.9	12.9	12.9	12.9	12.9	9.8
(en multiple du salaire individuel brut)	*15.0*	*15.0*	*15.0*	*15.0*	*15.0*	*11.5*
Patrimoine retraite net	11.1	12.0	11.2	10.8	10.2	7.8
(en multiple du salaire individuel brut)	*13.0*	*14.0*	*13.1*	*12.6*	*11.9*	*9.1*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968195

Estonie

Estonie : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	EUR	11 000	32 400
	USD	14 400	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	7.9	7.8
Espérance de vie	À la naissance	74.2	79.9
	À 65 ans	16.3	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	29.1	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969753

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. Par la suite, l'âge de la retraite passera progressivement à 65 ans d'ici à 2026 pour les deux sexes. 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 120.20 EUR par mois en avril 2012 et de 114.66 EUR en 2011-12 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 4.34 EUR en juillet 2011 et 4.52 EUR en avril 2012.

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 à 20 % sur les prix à la consommation et à 80 % sur les recettes tirées des cotisations. Cela 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 assurée par le régime national. Elle se montait à 134.10 EUR en avril 2012.

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. Les cotisations ont été pleinement rétablies en 2012, après avoir été réduites de moitié en 2011 et suspendues entre juin 2009 et 2011. 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. Depuis 2011, seuls les nouveaux actifs peuvent rejoindre le second pilier. Plus de 630 000 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 également possible de cumuler un emploi et une retraite. Dans ce cas, les cotisations sont de nouveau versées et la pension fait l'objet d'un nouveau calcul chaque année.

Enfants

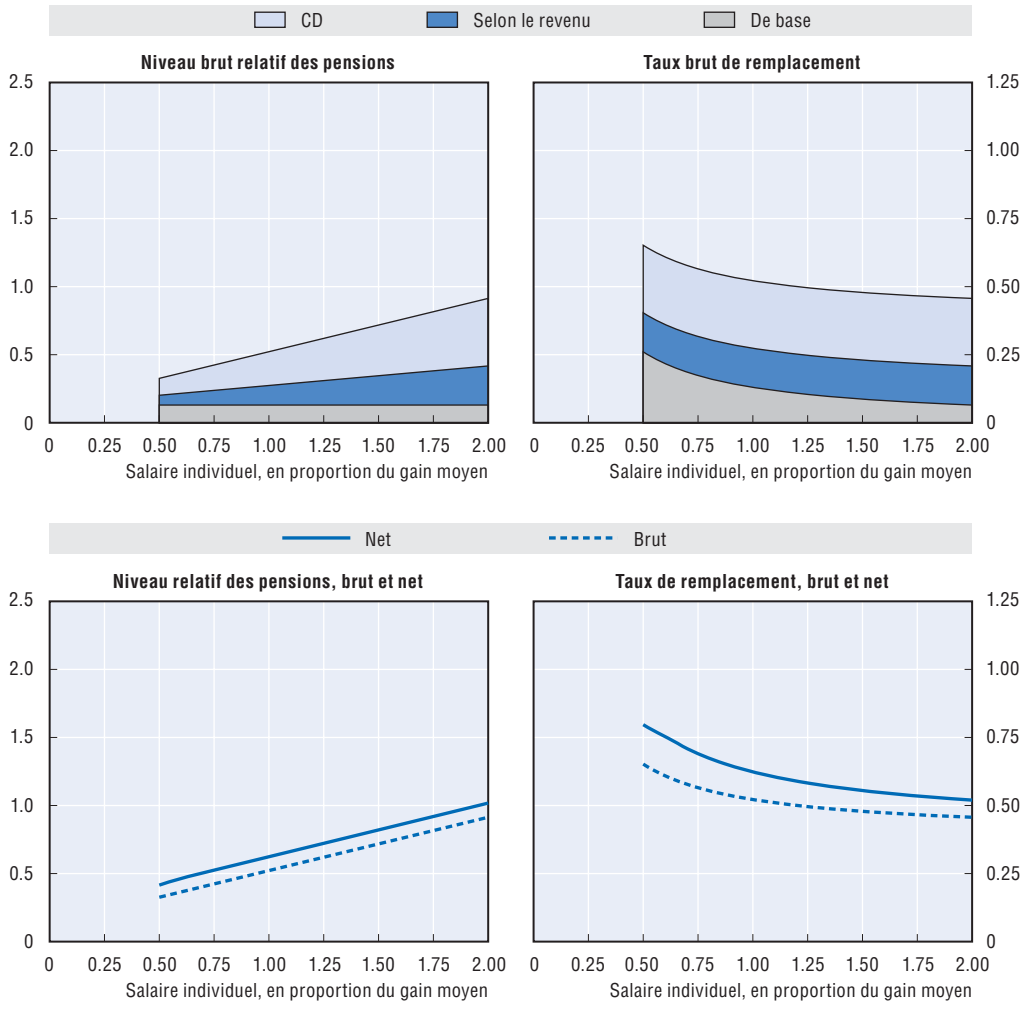
L'État prend en charge les cotisations patronales versées pour le compte des bénéficiaires de l'allocation de garde d'enfant à concurrence de trois années par enfant. Elles représentent 20 % d'un salaire hypothétique équivalent au salaire minimum (290 EUR en 2012). Les personnes qui reçoivent des allocations parentales doivent acquitter les cotisations (taux de cotisation de 1 %) au régime à cotisations définies.

Le système va changer à compter de 2013. Pour chaque enfant né après 2013, l'un des parents bénéficiera de cotisations supplémentaires au régime de retraite lié à la rémunération. Elles seront égales à 4 % du revenu moyen national, et seront versées mensuellement pendant une durée maximum de trois ans. En outre, pour les enfants nés avant 2013, les parents pourront toucher un supplément pour enfant à charge qui pourra atteindre jusqu'à trois fois la valeur d'une année de cotisation. Cette règle dépend de la date de naissance exacte, puisque certains parents ont déjà bénéficié d'une année de cotisation supplémentaire par enfant en vertu des anciennes règles.

Chômage

Les périodes de chômage ne sont pas validées.

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	44.8	32.6	42.4	52.2	71.8	91.4
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	54.9	41.5	52.5	62.4	82.1	101.8
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	55.3	65.2	56.5	52.2	47.9	45.7
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	67.1	79.7	69.0	62.4	55.5	52.0
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	8.4	10.1	8.7	8.0	7.2	6.9
(en multiple du salaire individuel brut)	*10.7*	*12.8*	*11.0*	*10.0*	*9.1*	*8.7*
Patrimoine retraite net	8.1	10.1	8.4	7.5	6.5	6.0
(en multiple du salaire individuel brut)	*10.3*	*12.8*	*10.7*	*9.4*	*8.2*	*7.6*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967701

États-Unis

États-Unis : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	USD	47 600	42 700
	USD	47 600	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	6.8	7.8
Espérance de vie	À la naissance	78.8	79.9
	À 65 ans	19.2	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	22.8	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970342

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite (normal retirement age – NRA) était de 66 ans en 2012, et sera progressivement porté à 67 ans d'ici à 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 767 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 767 et 4 624 USD par mois, qui représentent respectivement 22 et 133 % de l'indice national du salaire moyen en 2010. 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 en présence d'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 110 000 USD par an, ce qui correspond à 264 % de l'indice national des salaires moyens estimé en 2010. Cet indice est revalorisé chaque année 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.

Régime ciblé

Les États-Unis accordent aux personnes âgées une prestation sous conditions de ressources appelée revenu complémentaire de sécurité (Supplemental security income). Les personnes âgées de 65 ans et plus sans conjoint admissible à ces prestations peuvent percevoir jusqu'à 8 376 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 12 576 USD maximum (soit 50 % de plus que pour une personne seule). Ces montants équivalent respectivement à environ 18 et 26 % du salaire moyen en 2012. La prestation maximum 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, les effets personnels, la résidence principale, la voiture, l'assurance pour frais d'obsèques et l'assurance-vie étant exclus (pour ces deux assurances, la valeur maximum est de 1 500 USD). Une petite déduction (20 USD par mois) s'applique sur la plupart des types de revenu pris en compte pour calculer la prestation. Une autre déduction s'applique sur les gains, à hauteur de 65 USD par mois et de la moitié des gains restants. Une fois que toutes les déductions appropriées ont été appliquées, la prestation est dégressive au taux de 100 % de l'excédent de revenu.

L'analyse est compliquée par le fait que les États et le district de Columbia peuvent compléter le minimum fixé au niveau fédéral. Si 6 États ne versent que le minimum fédéral, 30 administrent leur propre système, 8 proposent des compléments gérés par la seule administration fédérale de la sécurité sociale (Social Security Administration, SSA) et 7 proposent des compléments administrés à la fois par l'État concerné et par la SSA. Le complément de retraite moyen administré par la SSA dans ces 15 États est de 19 % de la prestation fédérale maximum pour une personne dont le conjoint n'est pas admissible et de 30 % pour un couple dont les deux membres sont admissibles. On notera que la modélisation ne prend pas en compte ces paiements complémentaires.

Régime privé facultatif

Il existe une retraite complémentaire facultative que l'on suppose être à cotisations définies. Le taux de cotisation retenu par hypothèse 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 6.67 %. 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 2012 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 atteint le NRA, la pension subit une décote

de 50 % de l'excédent de salaire au-delà de 14 460 USD. Pour les actifs ayant atteint le NRA, il n'y a pas de décote fondée sur la rémunération.

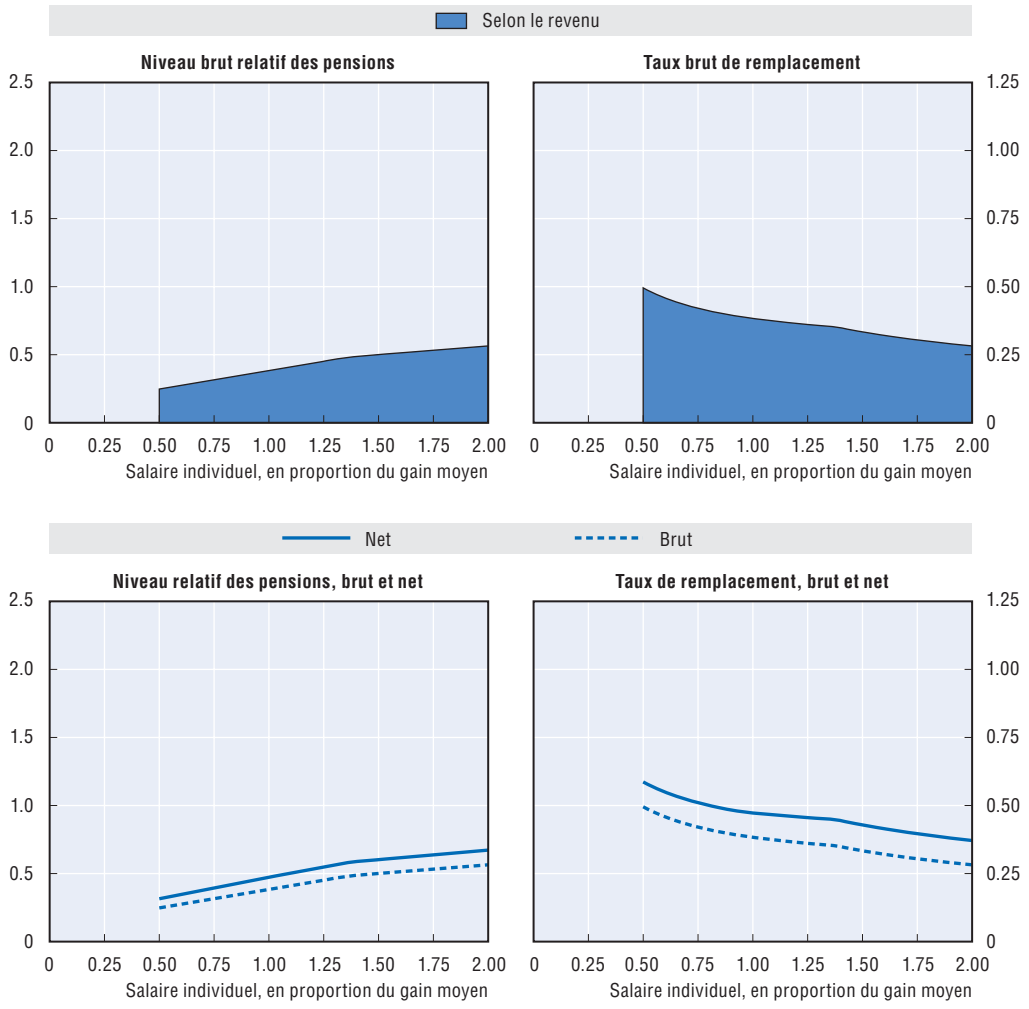
Enfants

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 exclure ces années du calcul de leurs prestations).

Chômage

Les périodes de chômage ne sont pas validées. Mais, dans bien des cas, elles peuvent être exclues 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	33.2	24.8	31.6	38.3	50.1	56.4
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	41.3	31.5	39.4	47.3	60.2	67.2
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	41.0	49.5	42.1	38.3	33.4	28.2
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	49.9	58.7	51.0	47.3	42.9	37.1
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	6.3	7.6	6.5	5.9	5.1	4.4
(en multiple du salaire individuel brut)	*7.0*	*8.5*	*7.2*	*6.6*	*5.7*	*4.9*
Patrimoine retraite net	6.1	7.5	6.3	5.6	4.8	4.0
(en multiple du salaire individuel brut)	*6.8*	*8.4*	*7.0*	*6.3*	*5.3*	*4.5*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968290

Fédération de Russie

Fédération de Russie : le système de retraite en 2012

Le système de retraite obligatoire comporte deux composantes : une composante liée àla rémunération et reposant sur des cotisations définies notionnelles et une composante à cotisations définies. Il existe également des pensions sociales légales et des plans d"épargne-retraite facultatifs administrés par des fonds de pension non étatiques (privés).

Indicateurs essentiels

		Fédération de Russie	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	RUB	321 900	1 303 500
	USD	10 500	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	9.2	7.8
Espérance de vie	À la naissance	68.0	79.9
	À 65 ans	13.9	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	19.6	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970152

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal d'ouverture des droits à la pensionprofessionnelle de vieillesse est de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes, et un minimum de cinq années de cotisation est requis. Outre les périodes d'activité, les périodes suivantes sont prises en compte aux fins d'ouverture des droits : périodes de service militaire et service assimilé (ministère de l'Intérieur, service public de lutte contre les incendies, etc.), avec prise en compte des membres de la famille, périodes d'incapacité temporaire indemnisée par l'assurance sociale publique, périodes consacrées à l'éducation des enfants par l'un des parents pour chaque enfant jusqu'à l'âge de 18 mois (à concurrence de trois ans au total), périodes de chômage indemnisé, participation à des travaux d'intérêt général rémunérés, voyage en cas d'affectation dans une autre localité par le service national de l'emploi, périodes de détention pour les personnes réhabilitées après avoir été jugées coupables et condamnées à tort, périodes pendant lesquelles ces personnes ont purgé leur peine en exil ou en réclusion et périodes consacrées à la prise en charge, par une personne valide, d'un invalide de catégorie I, d'un enfant handicapé ou d'une personne de plus de 80 ans. Des périodes d'assurance peuvent également être accordées, à concurrence de cinq années au total, au membre d'un couple marié qui suit son conjoint, chef de famille, alors qu'il accomplit son service militaire ou civil.

Les personnes souffrant de maladies causées par des radiations ou autres accidents dus à l'homme peuvent également prétendre à une pension de vieillesse, à condition qu'elles soient âgées de plus de 50 ans (pour les hommes) ou 45 ans (pour les femmes) et justifient d'au moins cinq années d'activité.

La pension d'État au titre de l'aide sociale est versée aux invalides et aux personnes qui satisfont aux conditions d'âge (65 ans pour les hommes, 60 ans pour les femmes).

Il n'est pas nécessaire de prendre sa retraite pour percevoir une pension. Il n'y a pas de conditions de revenu pour un pensionné qui travaille.

Calcul des prestations

Les pensions sont financées par les cotisations au régime d'assurance invalidité-vieillesse-obligatoire (cotisations définies notionnelles – NCD), conformément à la loi relative à l'assurance invalidité-vieillesse obligatoire, mais aussi par des transferts du budget fédéral au budget du Fonds de pension russe destinés à financer les prestations et pensions d'aide sociale légales. En 2012, les employeurs acquittaient une cotisation de 22 % sur la tranche du salaire inférieure à512 000 RUBet de 10 % sur la tranche excédant ce montant. En 2013, ce taux sera de 22 % sur la tranche inférieure à 568 000 RUB et de 10 % au-delà de ce montant.

Retraite professionnelle de vieillesse

La pension professionnelle de vieillesse est la somme de deux composantes :

- une composante fondée sur un compte notionnel (NCD) et
- une composante financée par capitalisation – calculée sur la base de l'encours d'un compte individuel (cotisations de 6 % majorées des intérêts), en général versée depuis le 1er juillet 2012.

La composante notionnelle comprend une fraction de base (« fraction forfaitaire de base ») qui, en 2012, s'élevait à 3 279 RUB pour un retraité âgé 80 ans au plus, sans personne à charge et ne présentant pas de handicap.

Aux termes de la loi relative aux pensions professionnelles dans la Fédération de Russie,la composante notionnelle (hors fraction forfaitaire de base) est calculée en fonction du capital-retraite figurant, à la date de liquidation des droits, au crédit d'un compte notionnel fondé sur la capitalisation, avec indexation annuelle selon des modalités fixées par le gouvernement. Au 1er janvier 2012, le coefficient annuel d'indexation du capital-retraite est de 1.10. Le taux de cotisation au régime constituéde la fraction forfaitaire de base et du compte notionnel s'établit à 16 % sur la tranche du salaire inférieure à 512 000 RUB et à 10 % au-delà.

Le montant de la pension mensuelle (NCD et composante capitalisée) correspond au quotient obtenu en divisant le montant du capital-retraite figurant au crédit du compte par la durée attendue de paiement de la pension exprimée en mois. En 2013, cette durée s'établira à 228 mois (19 ans). La composante notionnelle est également indexée, selon des modalités définies par décret par le gouvernement. Dans certains cas, la composante capitalisée peut être versée sous forme de capital.

La pension professionnelle de vieillesse peutêtre accordée aux personnes victimes de radiations ou d'accidents causés par l'homme. Son montant s'établit alors à 250 % de la pension sociale.

Officiellement, il n'existe pas de pension mensuelle minimum ou maximum.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il n'est pas possible de demander à liquider sa retraite avant l'âge normal. Toutefois, certaines catégories d'assurés travaillant dans un environnement dangereux pour la santé peuvent prétendre à une retraite anticipée (le nombre d'années pendant lequel il faut avoir travaillé dans un environnement dangereux pour bénéficier de cette possibilité peut varier selon les conditions de travail et les professions). Les prestations correspondantes sont

financées par l'État selon le principe de la répartition. À compter du 1er janvier 2013, les employeurs dont les salariés travaillent dans des conditions spéciales et les salariés qui peuvent prétendre à une retraite anticipée doivent acquitter une cotisation d'assurance supplémentaire au régime d'assurance invalidité-vieillesse obligatoire – 2 % et 4 % ; 2014 – 4 % et 6 % ; 2015 – 6 % et 9 %.

Retraite différée

Le bénéfice de la retraite professionnelle (pension professionnelle de vieillesse) peut être différé. Dans ce cas, aux fins du calcul de la NCD, chaque année pleine de report est décomptée, à hauteur d'un an (12 mois), de la période attendue de versement de la pension, laquelle ne peut cependant pas être inférieure à 14 ans (168 mois). Fin 2012, le gouvernement a adopté une Stratégie à long terme pour le système de retraite, qui prévoit quelques mesures incitatives destinées à encourager les salariés à différer leur départ en retraite pour augmenter le montant de leurs droits.

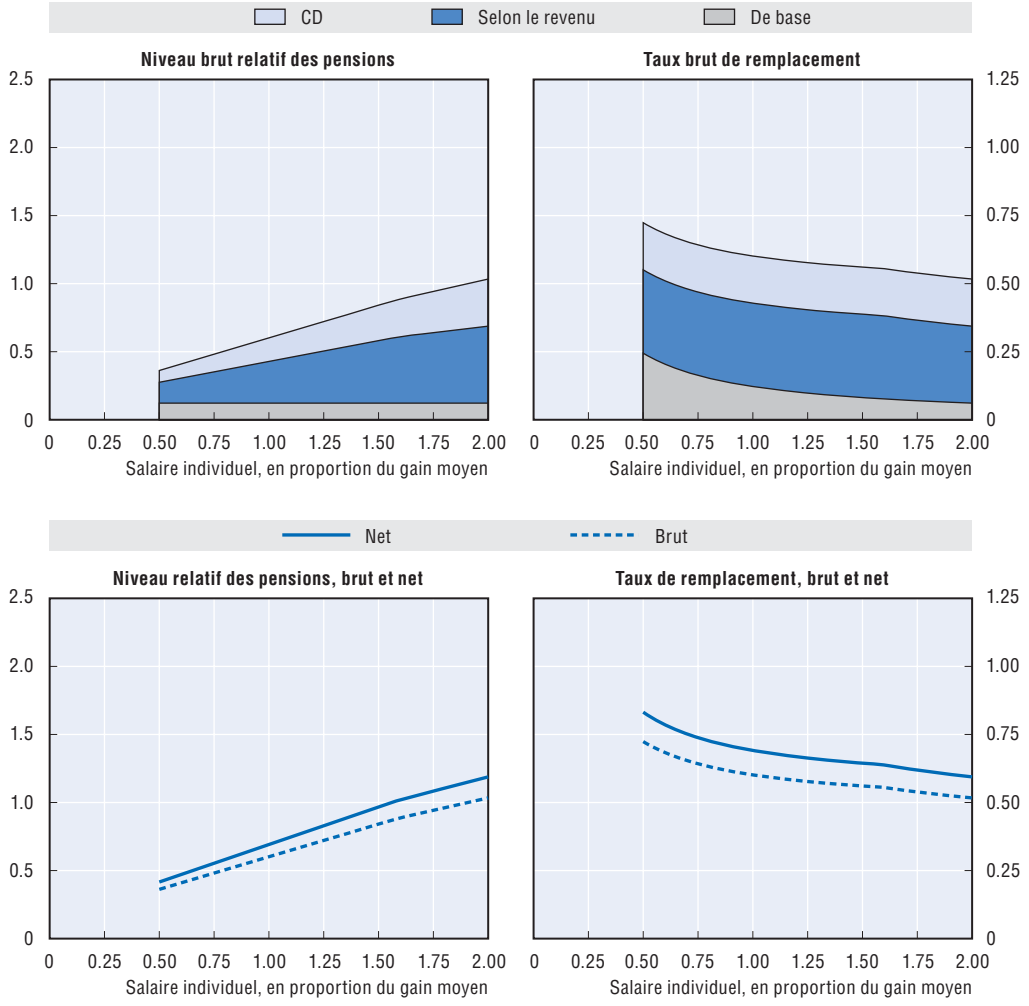
Enfants

Les périodes consacrées à l'éducation des enfants (jusqu'au 18e mois de l'enfant au maximum, à concurrence de trois années au total) sont comptabilisées dans la durée d'assurance (période ouvrant droit à pension).

Chômage

Sur proposition du service national de l'emploi, les chômeurs âgés de 60 ans au plus (pour les hommes) ou de 55 ans au plus (pour les femmes) qui ne justifient pas des conditions d'activité requises peuvent ouvrir droit à une pension à condition toutefois de ne pas être éloignés de plus de deux ans de l'âge normal de la retraite, d'avoir cotisé pendant plus de 25 ans (pour les hommes) ou de 20 ans (pour les femmes) et de justifier de la durée d'activité requise pour ouvrir droit à une retraite anticipée en cas de faillite de l'entreprise ou de l'employeur ou de compression des effectifs. Le montant de cette pension est déterminé par la loi sur les pensions professionnelles dans la Fédération de Russie, comme la fraction contributive de la pension professionnelle.

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	51.0	36.2	48.2	60.2	84.1	103.4
(en % du salaire moyen brut)	*45.7*	*32.9*	*43.2*	*53.6*	*74.2*	*90.8*
Niveau relatif net des pensions	58.7	41.6	55.4	69.1	96.7	118.8
(en% du salaire moyen net)	*52.5*	*37.8*	*49.7*	*61.6*	*85.3*	*104.3*
Taux de remplacement brut	63.0	72.4	64.2	60.2	56.1	51.7
(en % du salaire individuel brut)	*56.4*	*65.8*	*57.6*	*53.6*	*49.5*	*45.4*
Taux de remplacement net	72.4	83.2	73.8	69.1	64.5	59.4
(en % du salaire individuel net)	*64.9*	*75.6*	*66.2*	*61.6*	*56.9*	*52.2*
Patrimoine retraite brut	8.2	9.5	8.4	7.9	7.3	6.8
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.4*	*13.3*	*11.7*	*10.8*	*10.0*	*9.2*
Patrimoine retraite net	8.2	9.5	8.4	7.9	7.3	6.8
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.4*	*13.3*	*11.7*	*10.8*	*10.0*	*9.2*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968100

Finlande

Finlande : le système de retraite en 2012

Il existe une pension d'État de base (pension nationale et garantie) 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. Certains 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). Le préfinancement n'a pas d'impact direct sur le montant des prestations.

Indicateurs essentiels

		Finlande	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	EUR	41 500	32 400
	USD	54 700	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	9.9	7.8
Espérance de vie	À la naissance	80.4	79.9
	À 65 ans	19.6	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	30.9	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969772

Conditions d'ouverture des droits

La pension nationale est assujettie à un critère de résidence (mais à aucune obligation actuelle de cotisation) ; elle est dégressive en fonction du revenu perçu par les retraités au titre des régimes liés à la rémunération. La pension de vieillesse nationale 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. Les personnes nées en 1952 ou plus tard peuvent prendre leur retraite à 62 ans au plus tôt.

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. Chaque euro gagné par la personne assurée ouvre droit à une pension. Les droits à pension s'acquièrent entre 18 et 68 ans. La pension de vieillesse est due à partir de 63 ans. Les personnes nées avant 1952 ont la possibilité de partir en retraite anticipée à l'âge de 62 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 (TyEL) est abordé ici. Ce régime couvre plus de 50 % des salariés finlandais. Les règles des autres régimes liés à la rémunération sont très semblables à celles du TyEL.

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.

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 2012, le taux de cotisation était de 5.15 % pour les salariés de moins de 53 ans et de 6.5 % pour ceux de 53 ans 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 ont été 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 2012, par exemple, les chiffres correspondent à la moyenne de la période 2006-10, tandis que pour l'année de référence, ils correspondent à la période 2003-07). Entre 2012 et 2050, 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 21.6 à 26.8 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 2050, sur la base des projections de mortalité, implique de ramener les prestations à 81.7 % 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 versement de cotisations facultatives est également possible pour les salaires dépassant ce seuil.

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 liés à la rémunération.

Minimum (pension nationale et garantie)

En 2012, le montant de la prestation de base à taux plein était de 608.63 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 minime équivalant à 644.40 EUR par an en 2012. Elle est suspendue lorsque le revenu au titre des autres pensions touchées en Finlande et dans d'autres pays excède 1 257.96 EUR ou 1 120.46 EUR par mois.

La retraite garantie est entrée en vigueur en 2011. Cette pension garantit un revenu minimum de 713.73 EUR par mois aux retraités finlandais si la pension nationale et la pension liée à la rémunération cumulées demeurent sous le niveau évoqué.

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 revenus 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 63^{e} anniversaire (62^{e} pour les personnes nées avant 1952). 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

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.

Depuis 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 675.98 EUR par mois (en 2012), 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.

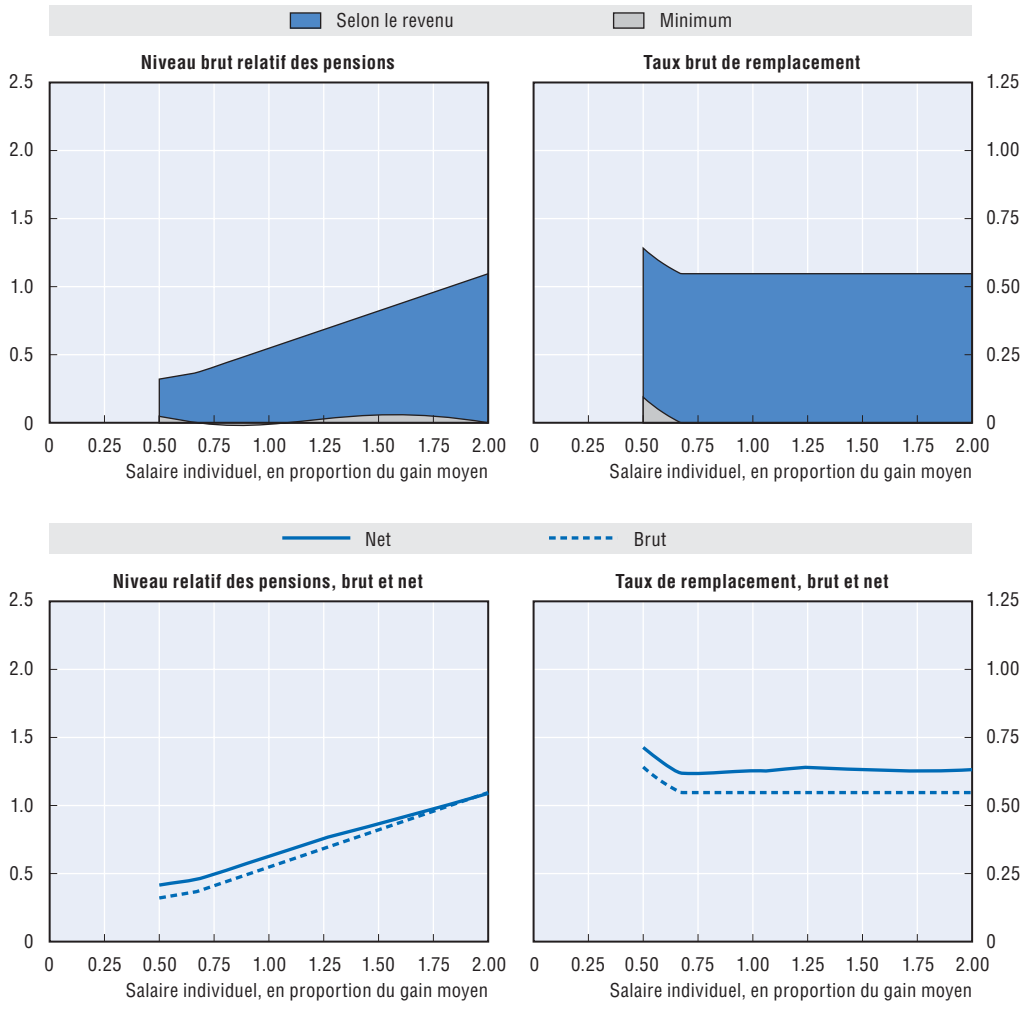
La partie de la pension afférente aux périodes non rémunérées consacrées à l'éducation des enfants (et aux études) n'est pas prise en compte dans les critères de ressources de la pension nationale.

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 (60 ans pour les personnes nées en 1955 ou plus tard), ses allocations chômage liées à la rémunération peuvent lui être versées jusqu'à 65 ans. Les personnes percevant des allocations chômage pendant plus de 500 jours peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à partir de 63 ans (62 ans pour les personnes nées avant 1958). 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	49.3	32.1	41.1	54.8	82.1	109.5
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	57.5	41.5	49.5	62.8	86.6	108.9
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	54.8	64.1	54.8	54.8	54.8	54.8
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	62.4	71.3	61.7	62.8	63.2	63.2
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	9.5	11.1	9.5	9.5	9.5	9.5
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.2*	*13.1*	*11.2*	*11.2*	*11.2*	*11.2*
Patrimoine retraite net	7.7	10.0	8.0	7.6	7.0	6.6
(en multiple du salaire individuel brut)	*9.1*	*11.8*	*9.4*	*9.0*	*8.3*	*7.8*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967720

France

France : le système de retraite en 2012

Dans le secteur privé, le système de retraite repose sur deux piliers obligatoires : un régime général lié à la rémunération et des dispositifs professionnels 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 de l'ouvrier moyen	EUR	36 700	32 400
	USD	48 400	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	13.7	7.8
Espérance de vie	À la naissance	81.6	79.9
	À 65 ans	20.8	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	30.0	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969791

Conditions d'ouverture des droits

Pour pouvoir prétendre à une pension du régime général à taux plein, il faut soit justifier d'une durée de cotisation minimale (actuellement portée de 40 à 41.5 années) et avoir atteint l'âge légal à partir duquel il est possible de partir en retraite (actuellement porté de 60 à 62 ans) soit avoir atteint l'âge permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein (porté de 65 à 67 ans). La loi prévoit que la durée minimale de cotisation augmente en fonction de l'allongement de l'espérance de vie.

La réforme adoptée en 2010 prévoit de faire passer progressivement, en fonction de l'année de naissance, l'âge minimum requis pour pouvoir partir en retraite de 60 à 62 ans à l'horizon 2017 et de reculer progressivement, entre 2016 et 2022, l'âge permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein pour le porter de 65 à 67 ans. Le minimum contributif vient compléter la pension lorsque le retraité remplit les conditions légales requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Dans la modélisation, on retient l'hypothèse d'une entrée sur le marché du travail à 20 ans en 2012 et d'une durée de cotisation de 47 ans, ce qui correspond à un départ en retraite à 67 ans en 2059 (soit à un âge supérieur de 5 ans à l'âge légal, fixé à 62 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 (laquelle s'allonge, comme indiqué précédemment). Pour chaque trimestre manquant, la pension est réduite de deux manières :

- le taux de liquidation de la pension est minoré de 1.25 % (ou 5 % par année manquante) ; cette minoration (ou décote) s'applique aux personnes nées après 1953 ;

- en outre, le montant de la pension est réduit au prorata de la durée manquante (0.61 % – 1/N – pour un trimestre manquant –, N correspondant au nombre de trimestres d'une carrière pleine).

Le salaire de référence est calculé en fonction d'un certain nombre de meilleures années de salaire, et revalorisé en fonction de la hausse des prix. Depuis 2008, le salaire moyen est calculé sur 25 ans.

Du fait du nombre d'années prises en compte dans le salaire de référence qui sert de base au calcul des prestations de retraite et de la règle de revalorisation en fonction de l'inflation, le taux de remplacement garanti par le régime général français est 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 % au cours de la carrière d'un actif et du fait que les calculs de l'OCDE retiennent comme salaire de référence la moyenne des salaires revalorisés perçus sur l'ensemble de la carrière, les taux de remplacement obtenus sont inférieurs à ceux que l'on obtiendrait en retenant la progression des salaires observée en France, pays où les hausses de salaire sont en réalité concentrées dans la première moitié de la vie active.

Le salaire ouvrant droit à prestations était plafonné à 36 372 EUR en 2012, soit approximativement le salaire moyen établi par l'OCDE. Les prestations mises en paiement sont indexées sur les prix.

Pension contributive minimum (« minimum contributif »)

Le régime général et les régimes alignés prévoient une pension minimum universelle – servie quel que soit le montant de la retraite versée par d'autres régimes de base ou complémentaires. Pour en bénéficier, il faut justifier de 41.5 années de cotisation ou être âgé de 65 ans au moins (âge qui sera porté à 67 ans à compter de 2023) (si la durée d'assurance est plus courte, le minimum contributif est calculé au prorata de la durée réelle). En 2012, le montant annuel du minimum contributif s'établissait à 7 451.10 EUR. Ce montant est porté à 8 142.01 EUR pour les retraités qui ont cotisé pendant 120 trimestres au moins. Il équivaut à 22 % du salaire moyen établi par l'OCDE. Le minimum contributif est indexé sur les prix.

Régimes professionnels obligatoires

Le régime ARRCO couvre les salariés du secteur privé et du secteur agricole (« non-cadres et cadres »). Par ailleurs, des règles différentes s'appliquent aux « cadres » (salariés qui occupent des postes d'encadrement) au titre du régime AGIRC. Les règles présentées ci-après s'appliquent aux non-cadres.

Bien que les cotisations effectivement acquittées soient plus élevées, les prestations sont calculées sur la base d'une cotisation égale à seulement 6 % du salaire inférieur au plafond du régime général et à 16 % de la tranche de salaire comprise entre une et trois fois ce plafond. Ainsi, le plafond de l'ARRCO est égal à trois fois le plafond du régime général, soit 109 116 EUR (le plafond du régime AGIRC, réservé aux cadres, est égal à huit fois le plafond du régime général).

Le nombre de points acquis chaque année est égal au montant des cotisations divisé par le prix du point de retraite. Lors du départ à la retraite, on multiplie le nombre de points accumulés par la valeur du pointpour obtenir le montant de la pension. La valeur du point était de 1.2135 EUR d'avril 2011 à avril 2012 et de 1.2414 EUR d'avril 2012 à avril 2013, soit

1.2344 EUR pour l'année civile 2012. Le prix du point de retraite pour cette même année était de 15.0528 EUR.

La revalorisation du prix et de la valeur du point de retraite est négociée par les partenaires sociaux. Selon l'accord en vigueur, valable jusqu'en 2012, le prix du point de retraite augmente en fonction des salaires et la valeur est réévaluée au moins en fonction des prix. Dans la modélisation, on suppose le maintien de ce différentiel de revalorisation entre le prix 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.

Il importe de noter que les modalités de revalorisation de ces deux paramètres influent à la fois sur l'évolution des pensions déjà en paiement (dénommée ici « 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 (Allocation de solidarité aux personnes âgées, APSA)

Les personnes qui ont atteint l'âge de la retraite peuvent prétendre, sous condition de ressources, à une garantie de ressources dont le montant est fixé à 8 907.34 EUR par an pour une personne seule (14 181.30 EUR pour un couple) pour la période comprise entre le 1er avril 2011 et le 1er avril 2012 (9 325.98 EUR pour une personne seule et 14 479.10 EUR pour un couple du 1er avril 2012 au 1er avril 2013). Cette prestation, équivalente à 24 % du salaire moyen établi par l'OCDE, est révisée en fonction des prix. Les actifs qui ont accompli une carrière complète relèvent rarement de ce dispositif d'aide sociale en faveur des personnes âgées, car la retraite du régime professionnel obligatoire complète celle du régime général.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Le départ en retraite anticipée (c'est-à-dire avant l'âge minimum légal) est autorisé dans le cadre du régime général pour les personnes qui justifient d'une carrière d'assurance complète. Les personnes nées en 1952 qui ont commencé à travailler avant 16 ans et justifient d'une durée d'assurance effectivement cotisée de 43.5 ans au minimum peuvent partir en retraite à 56 ans (et 8 mois) ; celles qui ont commencé à travailler avant 16 ans et justifient d'une durée d'assurance validée de 43.5 ans au minimum (dont au moins 42.5 ans de cotisation effective) peuvent partir à 59 ans (et 4 mois). Les personnes qui ont commencé à travailler à 20 ans et justifient d'une durée d'assurance validée de 43.5 ans au minimum (dont au moins 41.5 ans de cotisation effective) peuvent partir à 60 ans. Les modèles postulant que l'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans, l'âge de la retraite anticipée s'établit à 62 ans.

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 cotisation. Elle est possible sans réduction à 60 ans pour les salariés qui justifient d'une carrière d'assurance complète. Dans le cas contraire, la pension est ajustée comme indiqué dans le tableau ci-après, soit en fonction de l'âge de départ à la retraite soit en fonction du nombre d'années manquantes, selon ce qui est le plus favorable au salarié. Par exemple, un salarié qui prend sa retraite cinq ans avant l'âge

requis pour bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein perçoit une pension réduite à 78 % du montant à taux plein. En revanche, s'il ne lui manque qu'une année de cotisation, il perçoit 96 % du taux plein.

Durée manquante pour atteindre l'âge de la retraite (porté de 65 à 67 ans)	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Nombre d'années de cotisation 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

Une personne qui travaille au-delà de l'âge minimum légal de la retraite et remplit les conditions de cotisation requises pour ouvrir droit à une pension à taux plein (soit 41 années de cotisations en 2012) bénéficie d'une majoration de la prestation du régime général de 5 % par année supplémentaire. Pendant la durée du report, elle continue d'accumuler des points ARRCO.

Les personnes qui perçoivent une pension à taux plein peuvent la cumuler avec un revenu d'activité sans limite. Dans les autres cas, des limites sont appliquées.

Enfants

Dans le cadre du régime général, pour les enfants nés ou adoptés depuis 2010, quatre trimestres de cotisation par enfant sont accordés à la mère, qu'elle ait ou non interrompu son activité pendant cette période. En outre, des trimestres supplémentaires sont validés en faveur de l'un des parents biologiques pendant quatre ans (un trimestre par année d'éducation de l'enfant). 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 16e anniversaire.

Les périodes d'inactivité ou de travail à temps partiel consacrées à l'éducation d'un enfant sont également reconnues dans le cadre du régime général et des régimes de retraite professionnels (Assurance vieillesse des parents au foyer – AVPF). La majoration de la durée d'assurance est attribuée sur la base du salaire minimum. La période validée ne peut excéder trois ans pour les deux premiers enfants, mais est plus longue pour les enfants suivants (pour bénéficier de ce dispositif, il faut notamment ouvrir droit à des prestations familiales et remplir des conditions de ressources). La majoration de la durée d'assurance peut être cumulée avec les deux années par enfant validées par le régime général.

Chômage

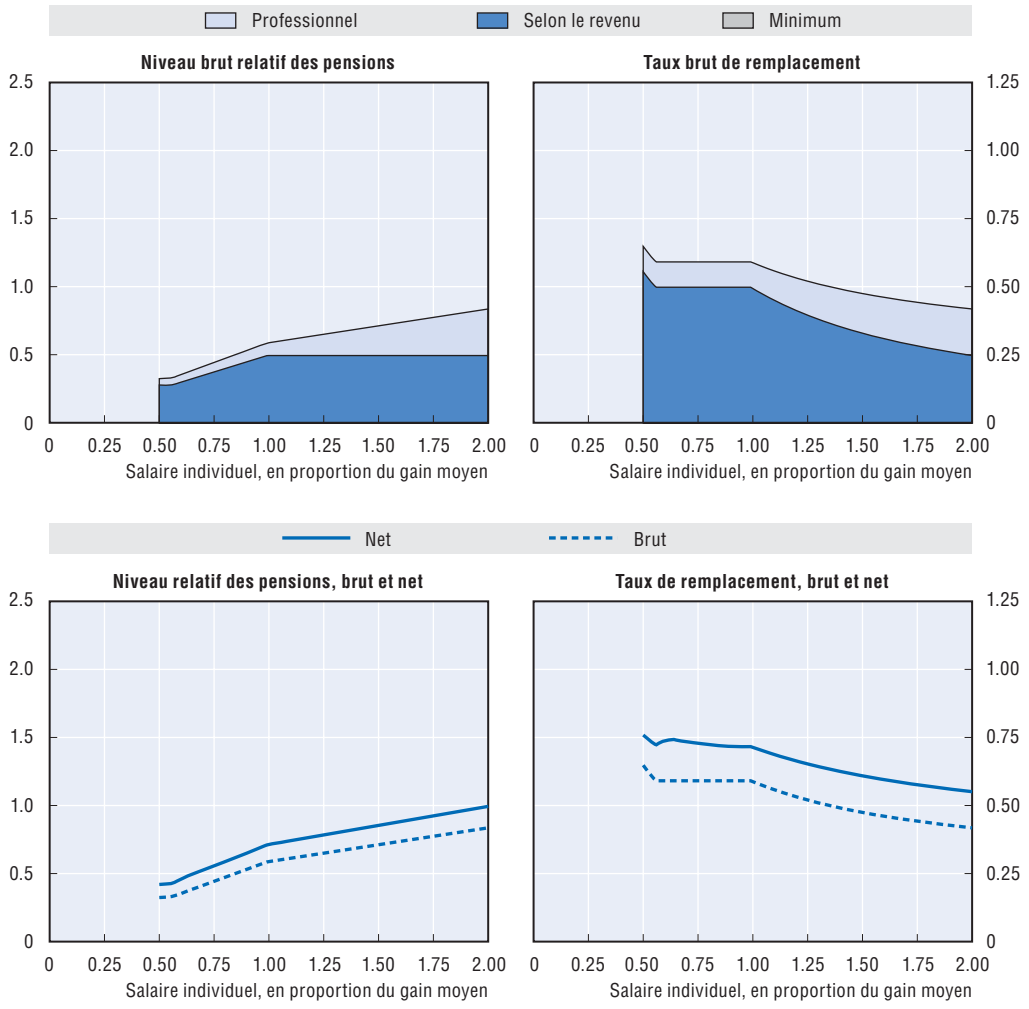
Toutes les périodes de chômage involontaire non indemnisé sont prises en compte par le régime général dans la limite d'une année pour les personnes de moins de 55 ans (de cinq années pour les personnes de 55 ou plus). En cas de chômage indemnisé, une période de 50 jours permet de valider un trimestre de cotisation, dans la limite de quatre trimestres par an. Ces périodes ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire de référence moyen (salaire annuel moyen) des 25 meilleures années, et n'entrent donc pas en ligne de compte dans le calcul de la pension.

De plus, la première période de chômage non indemnisé est validée dans la limite d'un an (un an et demi lorsque l'épisode de chômage intervient au début de la vie active). Les

périodes ultérieures de chômage involontaire non indemnisé sont validées dans la limite d'une année uniquement 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 de la durée d'assurance.

Dans le cadre des 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 son épisode de chômage. Ces points sont calculés en fonction d'un « salaire journalier de référence », 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	47.9	32.4	44.3	58.8	71.2	83.6
(en% du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	59.4	42.0	55.7	71.4	85.4	99.4
(en% du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	59.1	64.8	59.1	58.8	47.5	41.8
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	72.3	75.9	72.9	71.4	60.9	55.1
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	*9.6*	*10.5*	*9.6*	*9.5*	*7.7*	*6.8*
(en multiple du salaire individuel brut)	11.4	12.5	11.4	11.4	9.2	8.1
Patrimoine retraite net	*8.5*	*9.7*	*8.6*	*8.3*	*6.6*	*5.8*
(en multiple du salaire individuel brut)	10.2	11.6	10.3	9.9	7.9	6.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967739

Grèce

Grèce : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	EUR	20 100	32 400
	USD	26 500	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	13.0	7.8
Espérance de vie	À la naissance	80.7	79.9
	À 65 ans	19.2	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	31.7	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969829

Conditions d'ouverture des droits

Depuis le 1er janvier 2013, l'âge normal de la retraite est de 67 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 12 000 jours ouvrables de cotisation (40 ans) peuvent percevoir une retraite à taux plein à condition d'avoir atteint l'âge de 62 ans. 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 de vieillesse requiert 15 années de cotisations.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le taux d'acquisition des droits à pension liée à la rémunération (à compter du 1er janvier 2015) varie entre 0.80 % (pour 300 à 4 500 jours d'assurance) et 1.5 % par an (pour 11 701 à 15 000 jours d'assurance).

A compter du 1er janvier 2013, il n'est plus versé de primes de Noël, de Pâques ou de vacances (les « 13e et 14e mois »).

La pension de vieillesse de toutes les personnes assurées à compter du 1er janvier 1993 est plafonnée. La pension brute maximum était égale à 2 773.40 EUR en 2011.

À partir du 1er janvier 2014, les pensions sont indexées pour moitié sur la croissance annuelle du PIB et pour moitié sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC), sachant que la revalorisation ne peut dépasser la croissance annuelle de l'IPC.

Pension de base

À compter du 1er janvier 2015, la pension de base sera versée par tous les organismes de sécurité sociale sous réserve que les bénéficiaires soient âgés d'au moins 67 ans, aient résidé en Grèce de manière permanente pendant au moins 15 ans et qu'ils remplissent certaines conditions de revenus.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il est possible de partir en retraite anticipée. Cela entraîne généralement des pénalités (1/200^{e} par mois), sauf dans certains cas, comme les très longues carrières (40 ans – retraite à l'âge de 62 ans) et les emplois pénibles et dangereux, pour lesquels une retraite à taux plein est versée lorsque certaines conditions préférentielles sont remplies.

Nombre d'années	Âge d'ouverture des droits	Conditions
15	67	Pas de décote
15	62	Décote (1/200^{e})
40	62	Pas de décote

Retraite différée

Il est possible de différer son départ à la retraite et il n'existe pas de retraite obligatoire, sauf pour les employés du secteur public. Le cumul emploi-retraite est autorisé à condition d'avoir au moins 55 ans. Dans ce cas, la partie de la retraite qui dépasse 1 007.00 EUR est réduite de 70 %, mais les enfants à charge donnent droit à une majoration équivalente à 6 mois de salaire

Enfants

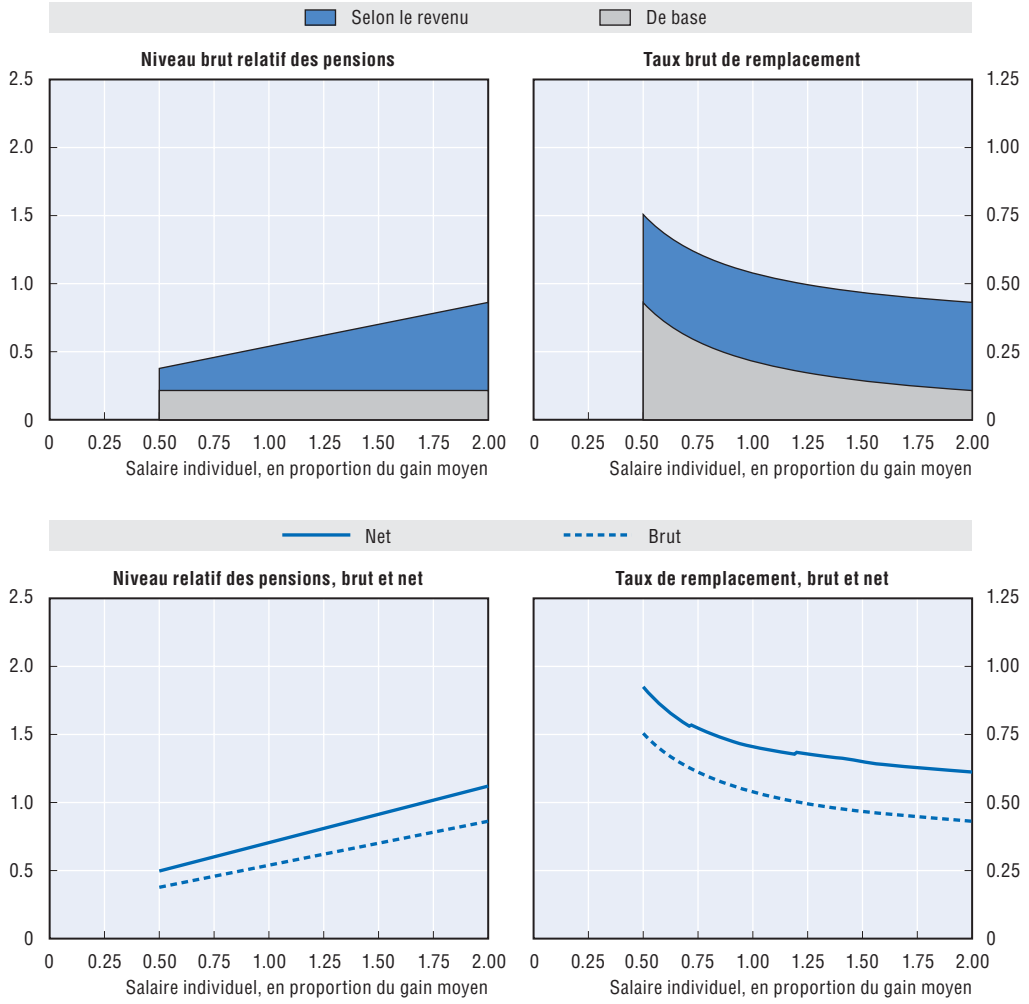
Pour les mères ayant droit à une pension de vieillesse aux conditions qui s'appliquaient jusqu'au 31 décembre 2010, le premier enfant donne droit à une majoration d'un an (300 jours d'assurance) et les deuxième et troisième enfants à une majoration de deux ans (600 jours d'assurance) chacun, pour les enfants nés après le 1er janvier 2000.

Pour les personnes assurées qui ont droit à une pension de vieillesse en vertu des nouvelles conditions applicables à compter du 1er janvier 2011, l'un ou l'autre parent peut recourir à une période d'assurance fictive accordée pour chaque enfant (un an ou 300 jours pour le premier enfant, deux ans pour le second et chaque enfant suivant, dans la limite de cinq ans) afin de remplir les conditions requises pour avoir droit à une pension. À partir de 2013, toute période d'assurance fictive sera limitée à six ans.

Chômage

Pour les personnes assurées ayant droit à une pension de vieillesse en vertu des conditions plus strictes entrées en vigueur le 1er janvier 2011, toute période de chômage (volontaire ou involontaire) peut être utilisée comme période d'assurance fictive pour remplir les conditions minimales de départ à la retraite. À noter que la période de chômage prise en compte ne peut dépasser un an ou 300 jours sur toute la durée de la carrière et s'inscrit dans le plafond de six ans entré en vigueur depuis 2013. À compter de 2014, l'ensemble des périodes fictives prises en compte pour obtenir un droit à pension ne pourront dépasser sept ans.

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	43.5	37.7	45.8	53.9	70.1	86.2
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	57.2	49.7	60.1	70.5	91.3	112.1
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	64.0	75.4	61.1	53.9	46.7	43.1
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	79.6	92.5	77.3	70.5	65.0	61.2
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	10.2	12.1	9.8	8.6	7.5	6.9
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.5*	*13.5*	*10.9*	*9.7*	*8.4*	*7.7*
Patrimoine retraite net	10.0	11.9	9.6	8.4	7.3	6.7
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.2*	*13.3*	*10.7*	*9.4*	*8.1*	*7.5*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967777

Hongrie

Hongrie : le système de retraite en 2012

Le système de retraite hongrois est un système par répartition obligatoire, uniforme, à prestations définies, composé d'une pension publique liée aux revenus associée à une pension minimum.

Indicateurs essentiels

		Hongrie	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	HUF (millions)	2.75	9.43
	USD	12 500	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	9.9	7.8
Espérance de vie	À la naissance	74.5	79.9
	À 65 ans	16.1	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	27.2	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969848

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est actuellement de 62 ans et 6 mois pour les hommes comme pour les femmes. Il a augmenté progressivement depuis 2010, jusqu'à atteindre 65 ans en 2012. En outre, 20 années d'activité sont exigées tant pour la pension liée à la rémunération que pour la pension minimum ; 15 années d'activité sont requises pour percevoir une pension partielle. Il n'est pas nécessaire de partir à la retraite.

Le système obligatoire d'assurance sociale a été réformé le 1er janvier 2012. Depuis cette date, les anciennes pensions de retraite anticipée ne sont plus versées sous la forme de pensions, et il n'est plus possible de prendre sa retraite avant d'avoir atteint l'âge légal.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le système public de retraite lié à la rémunération est un système obligatoire, uniforme, à prestations définies, dans le cadre duquel la pension liée à la rémunération est calculée comme suit : 33 % du salaire moyen pendant les 10 premières années d'assurance, puis augmentation annuelle de 2 % de la 11e à la 25e année d'assurance. Ensuite, augmentation annuelle de 1 % entre 26 et 36 années d'assurance et de 1.5 % entre 36 et 40 années d'assurance. Chaque année d'assurance au-delà de 40 ans rapporte 2 % supplémentaires.

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 que la totalité de la carrière ne soit progressivement prise en compte. 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 1er janvier 2008 de manière à ce que la totalité des années de salaire soient revalorisées (jusqu'à l'année précédant la retraite, en 2009 également). 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. Les règles de revalorisation annuelle ont changé le 1er janvier 2010. Depuis le 1er janvier 2012, les pensions servies sont ajustées en fonction de l'indice des prix à la consommation. L'indexation est donc basée sur l'inflation. Jusqu'en 2012, la rémunération ouvrant droit à pension était plafonnée à 21 000 HUF par jour, mais ce plafond a été supprimé au 1er janvier 2013.

Pension minimum

Il existe une pension minimum, qui se monte à 28 500 HUF par mois (environ 12 % du salaire moyen). Sa revalorisation est à la discrétion des pouvoirs publics. Son montant est demeuré inchangé depuis 2009.

Réforme de la pension privée obligatoire

Du 1er novembre 2010 au 31 décembre 2011, tous les versements au régime obligatoire par capitalisation à cotisations définies ont été suspendus, et toutes les cotisations ont été redirigées vers le régime public. Les membres du régime à cotisations définies avaient jusqu'au 31 décembre 2011 pour décider s'ils restaient dans ce régime ou s'ils revenaient au système public de retraite par répartition.

Avant la réforme, quelque 3.1 millions de personnes (plus de 70 % de la population active) étaient membres du système mixte (fin 2010). Après la réforme, seuls 102 000 membres ont choisi de rester dans le régime à cotisations définies. Depuis le 31 décembre 2011, toutes les cotisations de sécurité sociale (patronales et salariales) reviennent à la caisse d'assurance-retraite. Les membres du fonds de pension privé ont la possibilité de verser des cotisations facultatives sur leurs comptes personnels. Les membres qui s'étaient précédemment retirés ont également eu la possibilité de revenir au régime public lié à la rémunération (jusqu'au 31 mars 2012). Le capital constitué dans le cadre du régime privé à cotisations définies doit être converti en rente lors du départ en retraite. D'après la législation en vigueur, cette rente doit être soumise à une indexation selon les mêmes modalités que le régime public. Le calcul des taux de rente doit se baser sur des tables de mortalité unisexe.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Depuis le 1er janvier 2011, une nouvelle option de retraite anticipée a été instaurée pour les femmes totalisant 40 années de cotisation. Elles peuvent prendre leur retraite de manière anticipée, quel que soit leur âge, à condition d'avoir cotisé au moins 40 ans et d'avoir cessé toute activité rémunérée. Les périodes ouvrant des droits sont les suivantes : périodes d'activité rémunérée ou de versement de l'allocation de grossesse-accouchement, de l'allocation de garde d'enfant, de l'allocation d'éducation ou l'allocation de soins. Outre ces périodes liée à l'éducation des enfants, au moins 32 années d'activité rémunérée sont nécessaires ; ou 30 années dans le cas de l'allocation de soins. Dans les foyers comptant au minimum cinq enfants, la durée de cotisation nécessaire est diminuée d'un an par enfant, sachant qu'elle ne peut être réduite de plus de sept ans.

Avant le 1er janvier 2012, le régime public offrait plusieurs options généreuses de retraite anticipée. Les individus qui avaient exercé une activité pendant une longue période pouvaient partir en retraite anticipée avec ou sans réduction des prestations. Les personnes qui exerçaient des emplois dangereux pour la santé pouvaient demander une

retraite anticipée en raison de leurs conditions de travail difficiles. En outre, les artistes ou les mineurs pouvaient partir en retraite anticipée quel que soit leur âge, à condition qu'ils totalisent au moins 25 années d'activité dans une des professions spécifiées par la loi. Des règles spécifiques s'appliquaient également au personnel des forces armées, qui pouvait prendre sa retraite très tôt, tandis que les anciens maires et députés bénéficiaient de règles très généreuses. Des règles transitoires s'appliquent aux personnes bénéficiant actuellement des anciennes conditions de retraite anticipée.

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. Depuis le 1er janvier 2008, une revalorisation est accordée aux retraités exerçant une activité rémunérée après 365 jours d'activité. Depuis le 1er janvier 2011, la revalorisation mensuelle est égale à 0.5 % du revenu annuel perçu divisé par 12.

Enfants

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 (terhességi gyermekâgyi 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'allocation de garde d'enfant (gyermékgondozâsi dij) 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 84 semaines). Elle s'élève à 70 % du salaire brut moyen journalier de l'année précédente dans la limite de deux fois le salaire minimum (130 200 HUF en 2013). Il est obligatoire d'acquitter des cotisations de retraite individuelles dont le taux était de 10 % en 2012. 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 égale à la pension de vieillesse minimum par enfant. 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 10 % en 2012. 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 2012, les cotisations de retraite afférentes aux prestations familiales étaient acquittées comme suit :

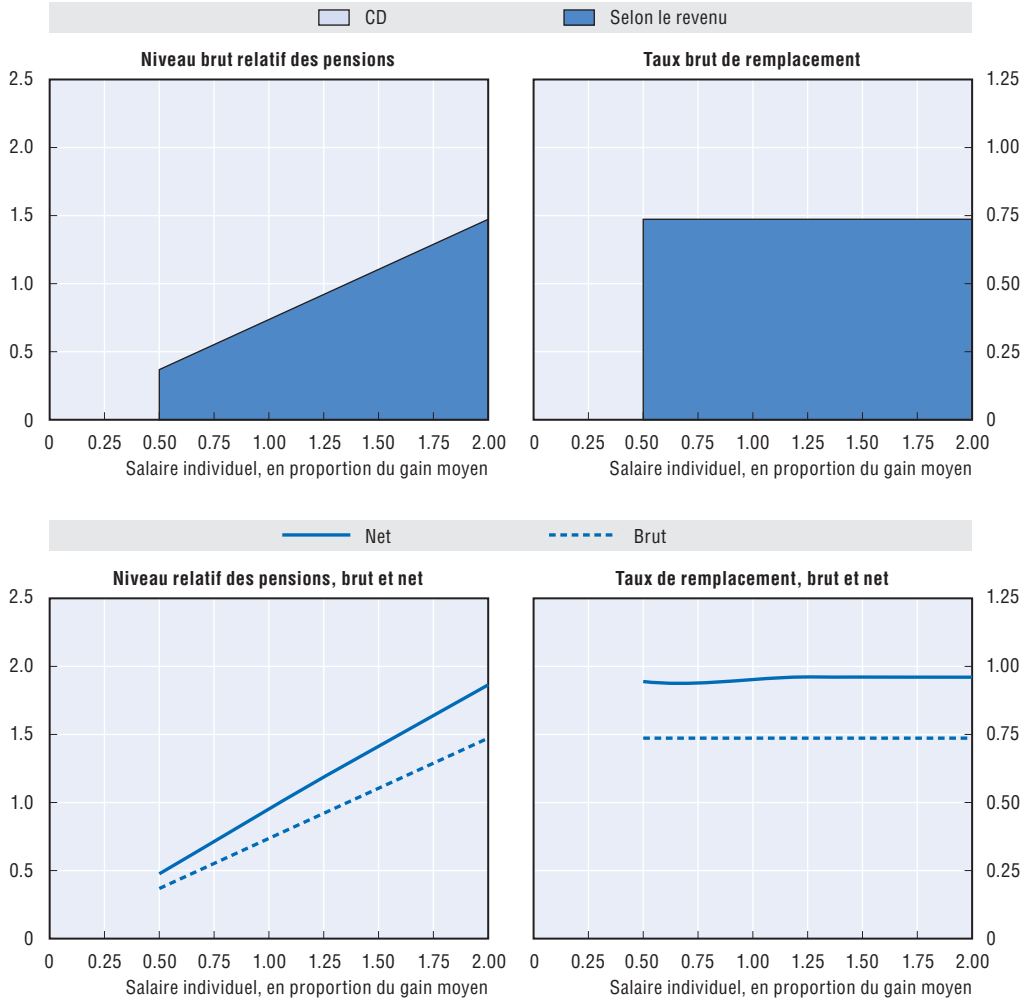
	Cotisations individuelles	Cotisations employeur	Cotisations de l'État
indemnités de maternité	-	-	-
Indemnité de garde d'enfant	X	-	
Allocation de garde d'enfant	X	-	
Allocation d'éducation	X	-	

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 5 ans, s'ils ont épuisé leurs allocations chômage dans les 8 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	54.5	36.8	55.2	73.6	110.5	147.3
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	70.4	47.6	71.4	95.2	141.3	186.4
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	73.6	73.6	73.6	73.6	73.6	73.6
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	94.4	94.4	94.4	95.2	96.1	96.0
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5
(en multiple du salaire individuel brut)	*12.4*	*12.4*	*12.4*	*12.4*	*12.4*	*12.4*
Patrimoine retraite net	8.8	8.8	8.8	8.8	8.7	8.6
(en multiple du salaire individuel brut)	*10.5*	*10.5*	*10.5*	*10.5*	*10.3*	*10.2*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967796

Inde

Inde : le système de retraite en 2012

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 (Employées' Provident Fund Organisation – EPFO) et par d'autres fonds de pension d'entreprise. Depuis le 1er janvier 2004, le nouveau régime de retraite à cotisations définies (New Pension System – NPS) est obligatoire pour les nouveaux fonctionnaires de l'administration centrale.

Indicateurs essentiels

		Inde	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	INR	240 400	2 342 100
	USD	4 400	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB		7.8
Espérance de vie	À la naissance	66.4	79.9
	À 65 ans	13.7	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	9.3	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969886

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.

Calcul des prestations

Fonds de prévoyance des salariés (Employées' 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 mensuel 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.

Régime national de retraite

En l'absence de système national de sécurité sociale (le régime de retraite formel couvrant environ 12 % de la population active), alors que le vieillissement et l'évolution de la société sont des aspects importants à prendre en compte pour réformer les retraites dans le secteur non organisé, les contraintes budgétaires subies par le système de retraite à prestations définies ont été le principal moteur de la réforme des retraites dans le secteur public organisé (fonctionnaires de l'État).

Instauration du nouveau régime de retraite

Les pouvoirs publics ont instauré le nouveau régime de retraite (NPS) le 1er janvier 1994 par une notification datée du 22 décembre 2003. Ce nouveau régime concernait uniquement les nouveaux fonctionnaires entrant au service de l'État, à l'exception des forces armées. Les pouvoirs publics ont constitué une autorité provisoire de réglementation et de développement des organismes de retraite (*Interim Pension Fund Regulatory and Development Authority* – PFRDA) par une résolution datée d'octobre 2003. Le nouveau régime de retraite (NPS) présente les caractéristiques suivantes : autosuffisance, flexibilité, volontariat, recherche d'universalité, efficacité à moindre coût et réglementation solide.

Définition du cadre institutionnel du NPS

National Securities Depository Limited (NSDL) a été choisi comme organisme central de d'enregistrement et de comptabilité (CRA) par la PFRDA et a entamé ses activités. Les cotisations versées au titre du NPS sont désormais collectées par le CRA. La PFRDA a désigné trois gestionnaires des fonds de pension, une banque dépositaire et une banque fiduciaire. Le capital et les cotisations des adhérents du NPS, qui sont des fonctionnaires de l'État, sont investis conformément aux directives d'investissement du ministère des Finances relatives

aux fonds de prévoyance non gouvernementaux. Toutefois, les directives d'investissement relatives à la composante du NPS visant l'ensemble des salariés ont été définies par la PFRDA et sont disponibles à l'adresse suivante : *www.pfrda.org.in*.

Extension du NPS aux États fédérés, aux organismes autonomes et au secteur non organisé

Le NPS a également été étendu à de nouveaux segments (organismes autonomes, États fédérés et secteur non organisé). Vingt-sept États fédérés et territoires de l'Union ont déclaré avoir adopté le NPS pour leurs nouveaux employés. Après avoir reçu l'aval des pouvoirs publics quant à l'extension du NPS à l'ensemble des citoyens, y compris aux salariés du secteur non organisé, la PFRDA a introduit au 1er mai 2009 une composante d'adhésion volontaire visant l'ensemble des citoyens du pays.

Afin d'étendre la couverture du NPS à travers le pays, la PFRDA provisoire a invité le département des postes à participer au NPS en tant que point de présence (PDP). Le département des postes avait ouvert 807 représentations du NPS au 31 décembre 2011, mais propose d'étendre à terme son réseau NPS à la totalité de ses bureaux connectés électroniquement. Cela lui permettra de mettre facilement le NPS à la portée de tous les habitants des régions les plus reculées du pays. Plusieurs mesures ont été prises, comme :

- l'ajout d'un deuxième pilier au NPS, effectif à compter du 1er décembre 2009, qui fera office de compte épargne pour les adhérents.
- le lancement d'un régime co-contributif, NPS – Lite (Swavalamban*) – une version à bas coût du NPS visant les personnes des couches socio-économiques inférieures, comme les groupes d'entraide, les groupes d'affinité, etc.
- l'augmentation de l'âge limite d'adhésion au NPS à 60 ans, contre 55 ans actuellement, pour permettre à un plus grand nombre de personnes d'adhérer.

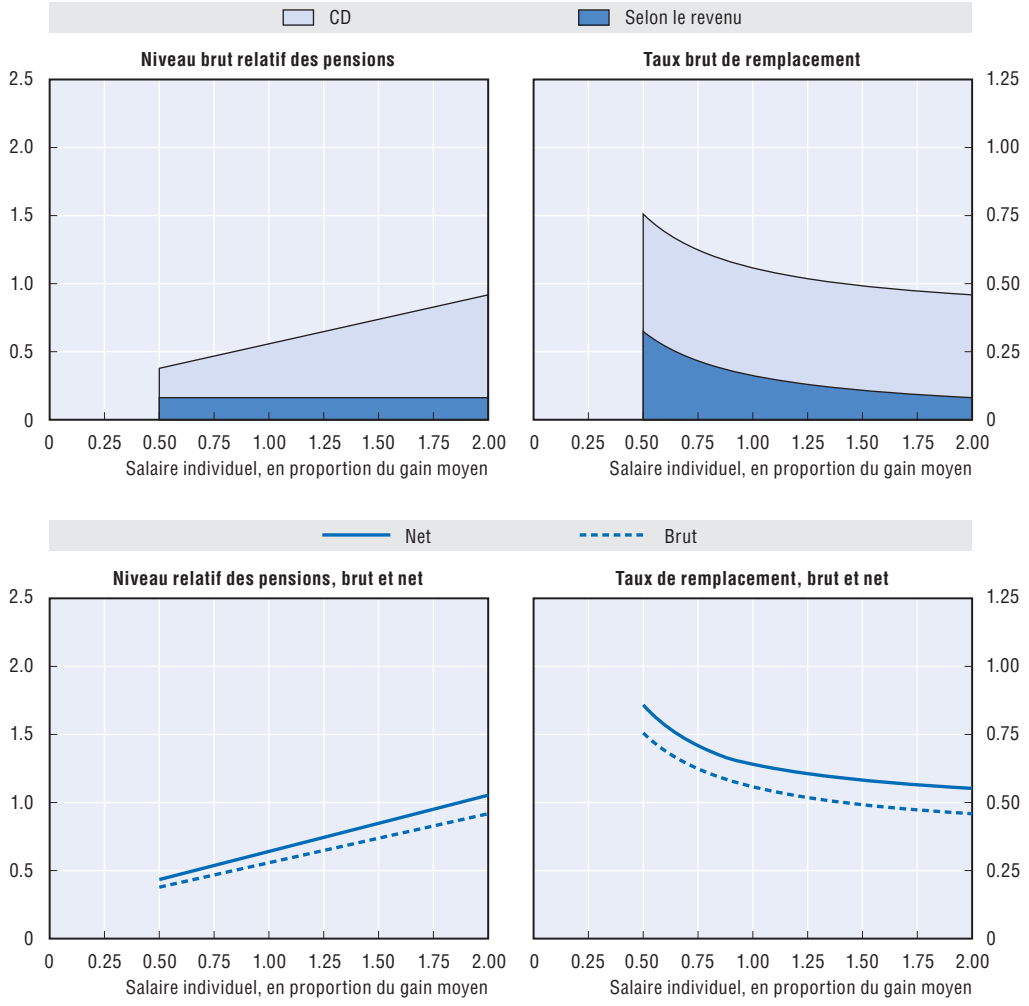
Le régime Swavalamban est une initiative importante des pouvoirs publics qui va permettre d'examiner si les compléments de cotisation sont susceptibles d'encourager la population active à faibles revenus du secteur non organisé à accroître ses cotisations facultatives. Suite à l'initiative de l'administration centrale, des États fédérés comme l'Haryana et le Karnataka ont annoncé des compléments de cotisations supérieurs à ceux promis par l'administration centrale. Les salariés de ces États peuvent obtenir jusqu'à 2 200 INR par an de compléments de cotisations.

Situation du système national de retraite, mars 2013

Employeur/secteur	Nombre d'adhérents	Corpus relevant du NPS (en millions USD)
1. Administration centrale	1 125 871	3 099
2. État fédéré	1 585 349	1 778
3. Secteur privé	202 679	228
4. NPS-Lite	1 579 690	75

* Pour encourager les salariés du secteur non organisé à cotiser volontairement pour leur retraite, et pour abaisser les coûts d'exploitation du nouveau régime de retraite (NPS) liés à l'arrivée de ces adhérents, un régime co-contributif nommé « Swavalamban » a été instauré le 1er avril 2010 par l'administration centrale. Ce régime est administré par la PFRDA. L'État verse 1 000 INR par an pour chaque membre. L'adhésion au régime Swavalamban n'est possible que si le membre ne fait partie d'aucun autre régime légal, et qu'il verse entre 1 000 et 12 000 INR de cotisations par an. Le régime Swavalamban est en vigueur jusqu'à l'exercice 2016-17. Selon les estimations de la PFRDA, quelque 7 millions d'adhérents du NPS issus du secteur non organisé bénéficieront de ce régime durant cette période.

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	48.9	37.8	46.80	55.8	73.8	91.8
(en % du salaire moyen brut)	*45.6*	*35.6*	*43.7*	*51.8*	*68.0*	*84.1*
Niveau relatif net des pensions	56.2	43.4	53.7	64.1	84.7	105.4
(en % du salaire moyen net)	*52.2*	*40.7*	*49.9*	*59.2*	*77.7*	*96.2*
Taux de remplacement brut	60.4	75.6	62.4	55.8	49.2	45.9
(en % du salaire individuel brut)	*56.3*	*71.2*	*58.3*	*51.8*	*45.3*	*42.1*
Taux de remplacement net	68.7	85.9	70.9	64.1	58.2	55.2
(en % du salaire individuel net)	*64.0*	*80.9*	*66.2*	*59.2*	*53.5*	*50.5*
Patrimoine retraite brut	10.0	12.4	10.3	9.3	8.2	7.7
(en multiple du salaire individuel brut)	*10.4*	*13.0*	*10.7*	*9.6*	*8.4*	*7.9*
Patrimoine retraite net	10.0	12.4	10.3	9.3	8.2	7.7
(en multiple du salaire individuel brut)	*10.4*	*13.0*	*10.7*	*9.6*	*8.4*	*7.9*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967834

Indonésie

Indonésie : le système de retraite en 2012

Les salariés du secteur privé sont couverts par un régime à cotisations définies.

Indicateurs essentiels

		Indonésie	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	IDR (millions)	16.1	418.46
	USD	1 600	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB		7.8
Espérance de vie	À la naissance	70.8	79.9
	À 65 ans	14.1	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	9.0	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969905

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est 55 ans. Il n'est pas obligatoire de partir à la retraite. Tous les salariés ayant cotisé au moins 15 ans peuvent bénéficier d'une prestation de retraite périodique lorsqu'ils atteignent l'âge de 55 ans, tandis que ceux qui totalisent moins de 15 ans de cotisations bénéficient d'un versement en une seule fois.

Calcul des prestations

Régime à cotisations définies

Les salariés du secteur privé sont couverts par des plans de retraite à cotisations définies, à savoir, pour la période comprise entre 1993 et 2013, l'un des programmes de sécurité sociale des salariés (*Jamsostek*), et plus particulièrement *Jaminan Hari Tua (JHT)*, c'est-à-dire l'assurance vieillesse, instaurée par la loi n° 3 de 1992. Le taux de cotisation total représente 5.7 % des salaires. L'assurance vieillesse JHT est un programme obligatoire pour l'ensemble des salariés. Les retraités peuvent opter pour un versement du capital constitué sous forme de rente viagère, ou pour une sortie en capital. 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.

Un nouveau système national de sécurité sociale (NSSS) sera instauré à compter du 1er juillet 2015 (loi n° 40 de 2004). Il s'agira d'un système à prestations définies qui complétera le régime à cotisations définies. Le taux de cotisation total proposé pour ce nouveau régime à prestations définies se monte à 8 %. Le mode de calcul des prestations n'a pas encore été défini, c'est pourquoi les prestations n'ont pas été modélisées.

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.

Programme NSSS et taux de cotisation (en % du salaire)

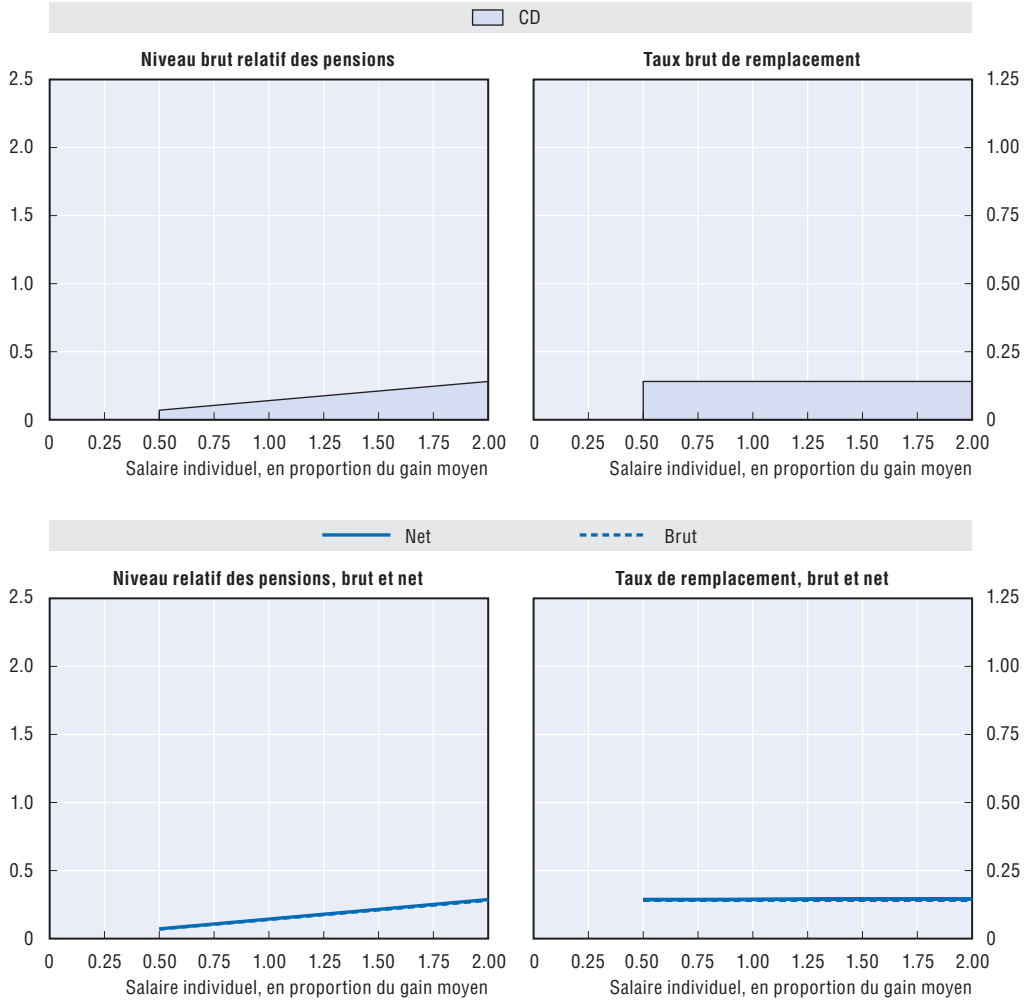
N°	Programmes	Répartition des cotisations (%)			Remarques
		Part patronale	Part salariale	Total	
1	Assurance maladie	3	2.0	5.0	Proposition
2	Assurance accidents du	0.25-0.75	-	0.25-0.75	
3	travail	3.7	2.0	5.7	
4	Prévoyance	**5.0**			Jamsostek
	Assurance vieillesse	**0.3**	**3.0**	**8.0**	**Proposition**
5	Assurance décès	0.25-0.75	-	0.3	Jamsostek
Total général		**12.25-12.75**	**7.0**	**19.25-19.75**	

Source : Conseil national de sécurité sociale (2012).

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	10.6	14.1	21.1	28.1
(en % du salaire moyen brut)	*10.5*	*6.5*	*9.7*	*13.0*	*19.4*	*25.9*
Niveau relatif net des pensions	11.6	7.2	10.8	14.4	21.5	28.7
(en % du salaire moyen net)	*10.7*	*6.6*	*9.9*	*13.2*	*19.8*	*26.5*
Taux de remplacement brut	14.1	14.1	14.1	14.1	14.1	14.1
(en % du salaire individuel brut)	*13.0*	*13.0*	*13.0*	*13.0*	*13.0*	*13.0*
Taux de remplacement net	14.4	14.4	14.4	14.4	14.5	14.6
(en % du salaire individuel net)	*13.2*	*13.2*	*13.2*	*13.2*	*13.4*	*13.5*
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/10.1787/888932967853

Irlande

Irlande : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	EUR	32 600	32 400
	USD	43 000	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	5.1	7.8
Espérance de vie	À la naissance	80.6	79.9
	À 65 ans	19.1	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	19.4	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969924

Conditions d'ouverture des droits

La pension d'État (contributive) est due à partir de 66 ans. Puisque l'âge de départ à la retraite sera porté à 66 ans pour tous les travailleurs à compter de 2014, la pension d'État (de transition) sera supprimée cette même année. Ensuite, l'âge de départ à la retraite donnant droit à la pension d'État sera porté à 67 ans en 2021, puis 68 ans en 2028.

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 10 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 520 semaines de cotisations versées (et non validées), ce qui équivaut à 10 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 230.30 EUR par semaine dans un cas comme dans l'autre (versé pendant 52 semaines par an) en 2010, soit 37 % du salaire moyen. En outre, pour ceux qui y ont droit, il s'y ajoute 153.50 EUR pour un adulte à charge en âge de travailler et 206.30 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. Elles sont toutefois restées stables ces dernières années.

Les retraités bénéficient de nombreuses prestations en nature. Le gouvernement estime la valeur de ces biens et services à 904 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 219 EUR par semaine pour une personne seule, auxquels s'ajoutent, pour 2010, 144.70 EUR pour un adulte à charge. La pension d'une personne seule représente 35 % 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.

Régimes privés facultatifs

Il existe une retraite complémentaire facultative que l'on suppose être à cotisations définies. Le taux de cotisation retenu par hypothèse est de 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.

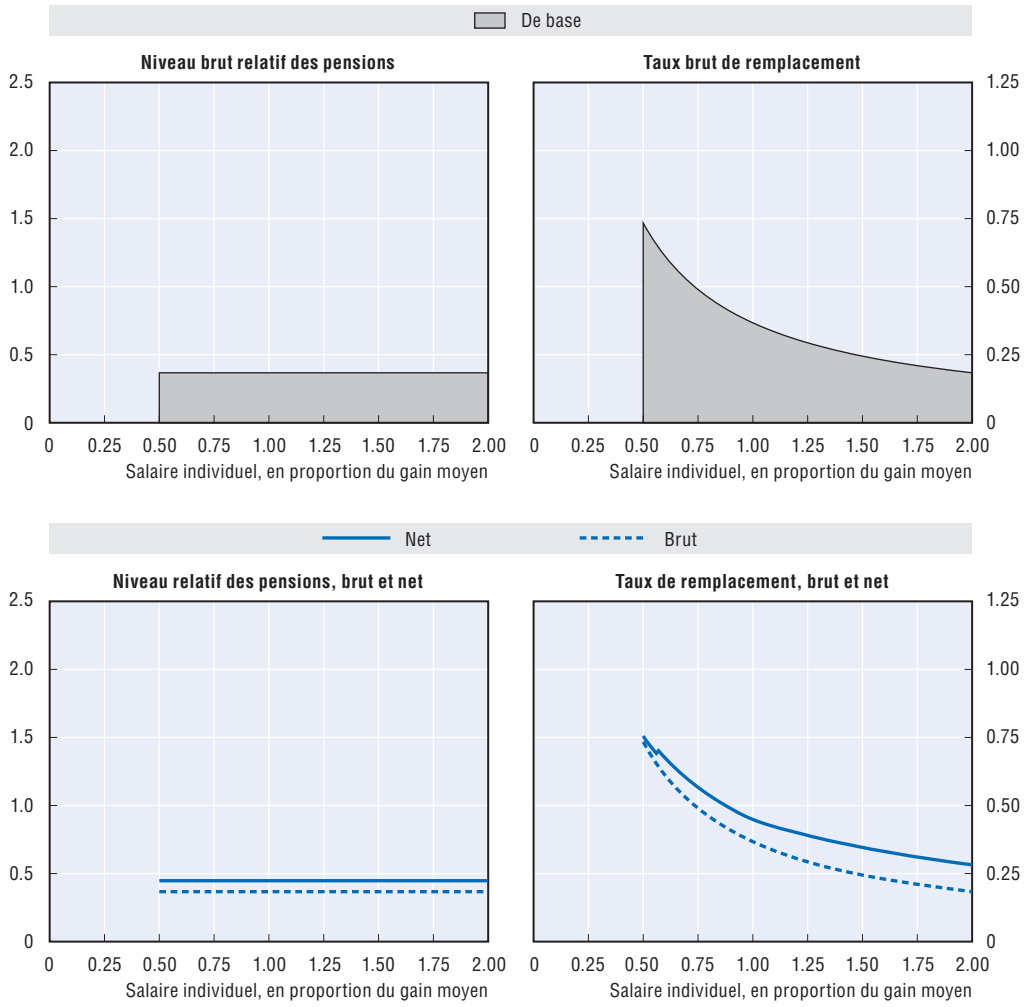
Enfants

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	36.7	36.7	36.7	36.7	36.7	36.7
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	44.8	44.8	44.8	44.8	44.8	44.8
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	44.2	73.4	48.9	36.7	24.5	18.4
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	52.2	75.5	56.7	44.8	34.6	28.2
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	8.3	13.8	9.2	6.9	4.6	3.5
(en multiple du salaire individuel brut)	*9.5*	*15.7*	*10.5*	*7.9*	*5.2*	*3.9*
Patrimoine retraite net	8.3	13.8	9.2	6.9	4.6	3.5
(en multiple du salaire individuel brut)	*9.5*	*15.7*	*10.5*	*7.9*	*5.2*	*3.9*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967872

Islande

Islande : le système de retraite en 2012

Il existe une pension d'État de base (pension nationale) soumise à conditions de ressources, ainsi que des régimes professionnels obligatoires.

Indicateurs essentiels

		Islande	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	ISK (millions)	6.08	5.48
	USD	47 300	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	1.7	7.8
Espérance de vie	À la naissance	82.0	79.9
	À 65 ans	20.0	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	21.1	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969867

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 au prorata temporis : la durée minimum exigée est de trois ans entre 16 et 67 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. Le régime de sécurité sociale garantit une pension minimum à chacun, même lorsque les cotisations à la caisse de retraite ont été minimes, voire nulles. Les pensions servies sont soumises à l'impôt sur le revenu, à l'instar des revenus du travail.

Calcul des prestations

Régime de base

Le montant de la retraite de base à taux plein est de 393 300 ISK par an, soit 6.5 % du salaire moyen. La pension nationale est susceptible d'être réduite en cas de revenus provenant d'autres sources, voire suspendue s'ils dépassent un certain montant. Les prestations de sécurité sociale ou l'aide sociale ne sont pas pris en compte dans ces revenus. La retraite est dégressive à partir du moment où les revenus (revenus du travail, retraite professionnelle ou revenus du capital) excèdent 2.58 millions ISK, soit 42 % du salaire moyen, et elle est suspendue lorsqu'ils atteignent 4.15 millions ISK, soit 68 % du salaire moyen.

Régime ciblé

Le deuxième élément est le complément de retraite. Le montant maximum de cette prestation est de 1.24 million ISK par an pour une personne seule, soit environ 20 % du salaire moyen. Elle est dégressive à partir du moment où le revenu annuel excède 480 000 ISK par an (environ 8 % du salaire moyen), la retraite professionnelle 120 000 ISK, et les revenus du capital 98 640 ISK. Le taux de dégressivité appliqué à ce complément en fonction du revenu est de 45 %.

Conformément à la loi sur l'aide sociale, diverses prestations d'aide sociale peuvent être accordées en plus de la pension nationale dans des circonstances particulières, ou s'il est démontré que le bénéficiaire n'est pas capable de subvenir à ses besoins sans cette aide. Il y a par exemple le supplément ménager pour personne isolée, le supplément spécial d'aide et d'autres suppléments.

Retraite professionnelle obligatoire

Tous les actifs sont tenus d'être membres d'un fonds de pension et d'y verser un certain pourcentage de leur salaire. Les employeurs versent également des cotisations à ces fonds pour chaque salarié. La couverture est obligatoire de 16 à 70 ans.

La cotisation minimum aux régimes professionnels s'élève à 12 % du salaire, soit 4 % acquittés par le salarié et 8 % par l'employeur. Dans le secteur public et certains autres secteurs, l'employeur cotise davantage.

La loi impose aux régimes professionnels 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.

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 l'inflation, plus un taux d'intérêt de 3.5 %.

Le versement de la pension est supposé débuter à l'âge de 67 ans. Les versements peuvent être avancés à l'âge de 65 ans ou reportés à l'âge de 70 ans.

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

Il est possible de reporter la liquidation des droits à la retraite de base et à la retraite complémentaire jusqu'à l'âge de 72 ans. Dans ce cas, les prestations sont majorées de 0.5 % par mois de report. La majoration ne peut dépasser 30 %.

Dans le régime professionnel obligatoire, les travailleurs peuvent différer leur retraite jusqu'à l'âge de 70 ans. Le montant des prestations est majoré d'environ 8 % par année de report.

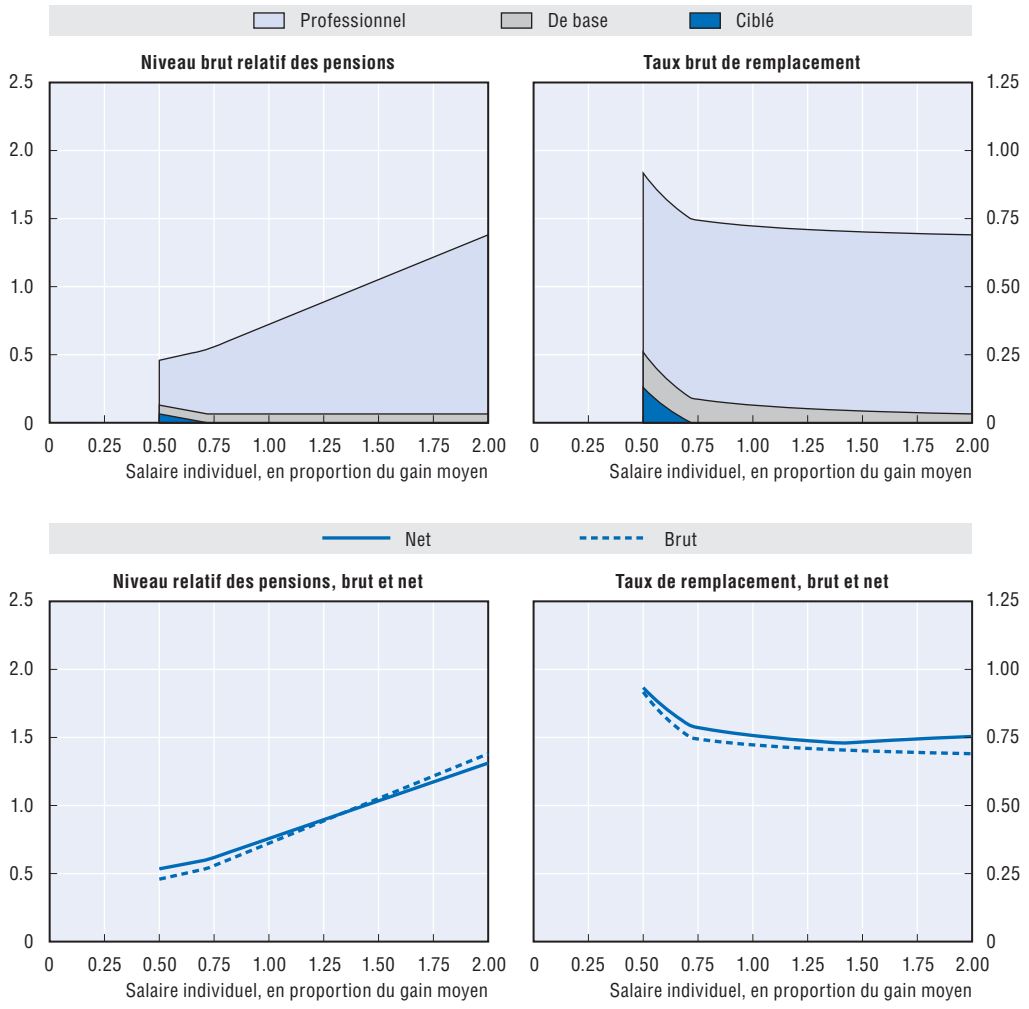
Enfants

Le système d'aide sociale de l'État assure des prestations aux parents qui sont obligés de s'occuper d'enfants handicapés ou atteints de maladies chroniques. Il existe trois types de prestations : les prestations aux parents actifs, aux parents étudiants et les prestations de base, destinées aux parents qui ne sont ni actifs ni étudiants.

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	59.8	45.9	55.8	72.3	105.2	138.1
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	65.2	53.5	61.9	75.7	103.4	131.2
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	73.8	91.7	74.4	72.3	70.1	69.0
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	77.8	93.3	78.6	75.7	73.3	75.4
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	12.4	16.1	12.6	12.1	11.7	11.5
(en multiple du salaire individuel brut)	*13.8*	*17.9*	*13.9*	*13.5*	*13.0*	*12.7*
Patrimoine retraite net	9.6	13.3	9.9	9.0	8.2	7.7
(en multiple du salaire individuel brut)	*10.7*	*14.8*	*11.0*	*10.0*	*9.0*	*8.6*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967815

Israël

Israël : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	ILS	119 900	159 400
	USD	32 100	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	5.0	7.8
Espérance de vie	À la naissance	81.7	79.9
	À 65 ans	19.9	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	19.4	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969943

Conditions d'ouverture des droits

L'âge auquel il est possible de faire valoir ses droits à la retraite au titre du régime nationale a été repoussé en 2004, de 65 à 67 ans pour les hommes et de 60 à 62 ans pour les femmes. En 2010, l'âge de la retraite atteint 67 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes, pour lesquelles il sera porté à 64 ans en 2017, en vertu de la loi. 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 0.22 % de leur salaire sur la partie inférieure à 60 % de la moyenne nationale (8 619 ILS en janvier 2012) et de 3.85 % au-delà.

Le revenu minimum soumis à cotisations est égal au salaire minimum (4 100 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 1er janvier 2012.

Sécurité sociale

Un retraité vivant seul perçoit une pension de vieillesse égale à 17.7 % du montant de base par mois et un couple 26.6 %. Le montant de base de la pension de vieillesse est de 8 370 ILS.

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.

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 %.

Régime à 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.

Pension minimum

Le minimum vieillesse est couvert par la sécurité sociale (voir ci-dessus).

Variantes de carrière

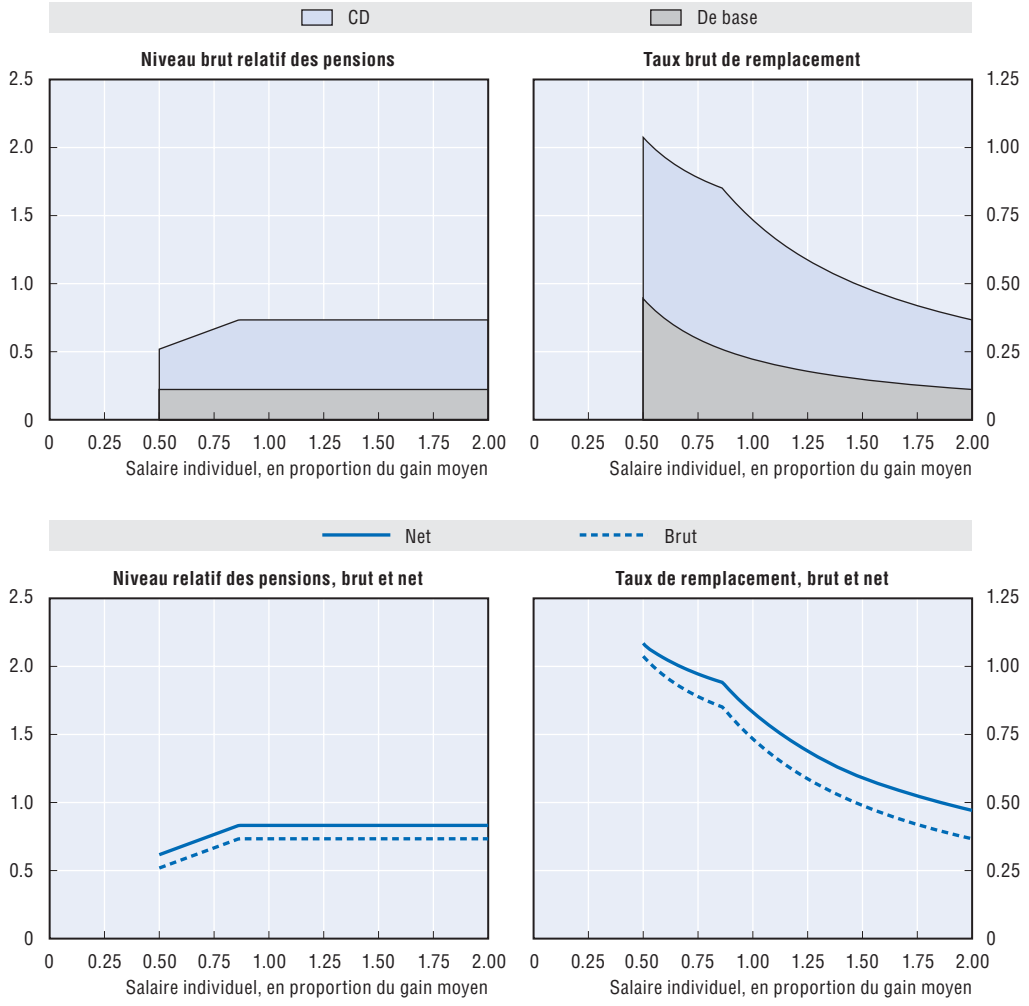
Retraite anticipée

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	70.2	51.9	66.7	73.4	73.4	73.4
(en % du salaire moyen brut)	*62.2*	*46.9*	*59.3*	*64.8*	*64.8*	*64.8*
Niveau relatif net des pensions	80.1	61.7	76.50	83.2	83.2	83.2
(en % du salaire moyen net)	*72.0*	*56.2*	*69.1*	*74.7*	*74.7*	*74.7*
Taux de remplacement brut	86.7	103.7	88.9	73.4	48.9	36.7
(en % du salaire individuel brut)	*76.8*	*93.9*	*79.0*	*64.8*	*43.2*	*32.4*
Taux de remplacement net	95.5	108.5	97.2	83.2	59.1	47.1
(en % du salaire individuel net)	*85.9*	*98.8*	*87.8*	*74.7*	*53.0*	*42.3*
Patrimoine retraite brut	14.3	17.1	14.7	12.1	8.1	6.1
(en multiple du salaire individuel brut)	*15.2*	*18.6*	*15.7*	*12.9*	*8.6*	*6.4*
Patrimoine retraite net	13.2	16.5	13.6	11.1	7.4	5.6
(en multiple du salaire individuel brut)	*14.3*	*18.0*	*14.8*	*12.0*	*8.0*	*6.0*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967891

Italie

Italie : le système de retraite en 2012

Le nouveau système de retraite italien repose sur des comptes notionnels. Depuis la réforme de 2011, tous les travailleurs cotisent à un régime notionnel à cotisations définies (NCD). 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 de l'ouvrier moyen	EUR	28 900	32 400
	USD	38 100	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	15.4	7.8
Espérance de vie	À la naissance	82.2	79.9
	À 65 ans	20.3	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	34.5	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969962

Conditions d'ouverture des droits

Dans le nouveau système, l'âge normal de la retraite va augmenter progressivement pour les hommes comme pour les femmes. En 2012, il était de 62 ans pour les femmes salariées du secteur privé, de 63 ans pour les femmes exerçant en indépendant et de 66 ans pour les hommes (salariés et indépendants). Pour les femmes, la réforme a établi une augmentation progressive de l'âge de la retraite, afin qu'il rattrape celui des hommes, soit 66 ans, en 2018. D'autres hausses fondées sur l'évolution de l'espérance de vie auront lieu après 2018, pour atteindre 67 ans au moins en 2021. La réforme des retraites de 2011 a toutefois instauré une fourchette d'âge pour le départ à la retraite, comprise entre 62 et 70 ans. Il est possible d'obtenir une pension de vieillesse à condition d'avoir cotisé au moins 20 ans et sous réserve que le montant de la pension atteigne au minimum 1.5 fois le montant de l'aide sociale (voir ci-dessous).

Calcul des prestations

Régimes liés à la rémunération

Le taux de cotisation des salariés des secteurs public et privé est de 33 % pour le régime contributif, environ 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.

Les coefficients de conversion sont révisés tous les trois ans. Suite à la réforme de 2011, ils sont appliqués à la fourchette d'âge de départ en retraite, comprise entre 62 et 70 ans et instaurée dans une perspective d'assouplissement du dispositif. Les derniers coefficients en vigueur, applicables du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2015, figurent ci-après.

Âge	Diviseur	Valeur
57	23.236	4.304 %
58	22.647	4.416 %
59	22.053	4.535 %
60	21.457	4.661 %
61	20.852	4.796 %
62	20.242	4.940 %
63	19.629	5.094 %
64	19.014	5.259 %
65	18.398	5.435 %
66	17.782	5.624 %
67	17.163	5.826 %
68	16.541	6.046 %
69	15.917	6.283 %
70	15.288	6.541 %
Taux d'actualisation = 1.5 %		

Source : Gazzetta Ufficiale, 24 mai 2012.

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 192.21 EUR par semaine (35 % du salaire moyen) en 2012. Dans le nouveau système, le salaire pris en compte pour les prestations était plafonné à 96 056 EUR par an, soit un peu plus de 332 % du salaire moyen.

L'indexation des pensions mises en paiement est progressive dans la mesure où les pensions modestes sont indexées plus généreusement que les pensions élevées. L'indexation des prestations de retraite sur l'indice ISTAT du coût de la vie a été suspendue en 2012 et 2013. En 2012, la suspension concerne les prestations de retraite supérieures à 1 400 EUR par mois, et en 2013 les prestations supérieures à 935 EUR par mois (deux fois la pension minimum). Depuis janvier 2009, la règle générale consistait à indexer intégralement sur les prix les prestations n'excédant pas cinq fois la pension minimum. Au-delà, les pensions mises en paiement étaient revalorisées à hauteur de 75 % de l'inflation.

Aide sociale

Dans le régime contributif, le montant de la pension est déterminé uniquement sur la base des cotisations. Toutefois, pour les personnes dont la pension contributive est inférieure à un seuil minimum (481 EUR par mois en 2012), le système offre la possibilité de percevoir une aide sociale de manière à ce que la pension atteigne 6 253 EUR par an. Les personnes ne touchant pas de pension contributive peuvent réclamer une prestation d'aide sociale exonérée d'impôt et soumise à condition de ressources dès l'âge de 65 ans :

l'*assegno sociale*. À partir de 2013, cet âge sera porté à 65 ans et 3 mois puis augmentera en fonction de l'évolution de l'espérance de vie, à l'instar des pensions. Suppléments compris, le montant de l'*assegno sociale* d'une personne seule atteignait 5 582 33 EUR par an en 2012, soit 429.41 EUR par mois versés en 13 fois. En 2013, la prestation va passer à 442.30 EUR par mois (5 749.90 par an). Les bénéficiaires de l'*assegno sociale* âgés d'au moins 70 ans peuvent bénéficier d'une hausse de leur pension mensuelle jusqu'à 188.03 EUR par mois, atteignant ainsi le revenu maximum provenant des transferts sociaux, soit 8 026.72 EUR par an. Le montant de la pension contributive minimum et de l'*assegno sociale* pour une personne âgée de 65 ans équivaut à 22 % et 28 % du salaire moyen, respectivement.

Régimes privés facultatifs

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 % du salaire brut. Les fonds investis sont capitalisés chaque année avec l'application d'un taux fixe de 1.5 % et d'une composante variable, égale à 75 % de la hausse annuelle de l'indice des prix à la consommation. 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.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

La réforme de 2011 a souligné l'importance d'imposer une durée de cotisation adéquate aux travailleurs qui souhaitent prendre leur retraite avant l'âge légal. Pour cette raison, l'ancien système de quotas – qui permettait un départ en retraite à la condition de satisfaire différentes conditions d'âge/de durée de cotisation – a été supprimé. Dans l'ancien système, il était possible de prendre sa retraite à 61 ans à condition d'avoir cotisé pendant 35 ans. Aujourd'hui, pour les personnes qui étaient affiliées au régime à prestations définies avant la réforme de 2011, une retraite sans pénalités est possible dès l'âge de 62 ans à condition d'avoir cotisé pendant au moins 42 ans et un mois pour les hommes et 41 ans et un mois pour les femmes. Ces conditions seront réajustées à la hausse en fonction de l'évolution de l'espérance de vie. En 2013, la durée de cotisation a été augmentée de quatre mois pour les hommes comme pour les femmes. Pour chaque année de retraite anticipée, les droits à pension sont réduits d'un point de pourcentage. Cette réduction passe à deux points pour chaque année supplémentaire si l'âge de départ à la retraite est inférieur de 2 ans à l'âge minimum de 62 ans. Toutefois, cette pénalité ne s'applique pas aux travailleurs qui atteindront la durée de cotisation requise d'ici à 2017. Pour les personnes relevant du régime contributif ou mixte, une retraite anticipée n'est

possible que si l'intéressé remplit les conditions de cotisation, sans pénalité liée à l'âge. Sinon, ces travailleurs peuvent partir à la retraite à l'âge de 63 ans à condition d'avoir cotisé pendant au moins 20 ans.

Retraite différée

Il est possible de partir à la retraite après l'âge de 65 ans, les nouveaux coefficients de conversion étant définis pour la fourchette d'âge comprise entre 62 et 70 ans. Entre 2004 et 2008, les personnes qui poursuivaient leur activité après l'âge de la retraite avaient droit à un « bonus » mensuel sur leur fiche de paie, équivalent à 32.7 % du salaire (soit le montant de la cotisation due). Cette prestation n'était pas imposable.

Enfants

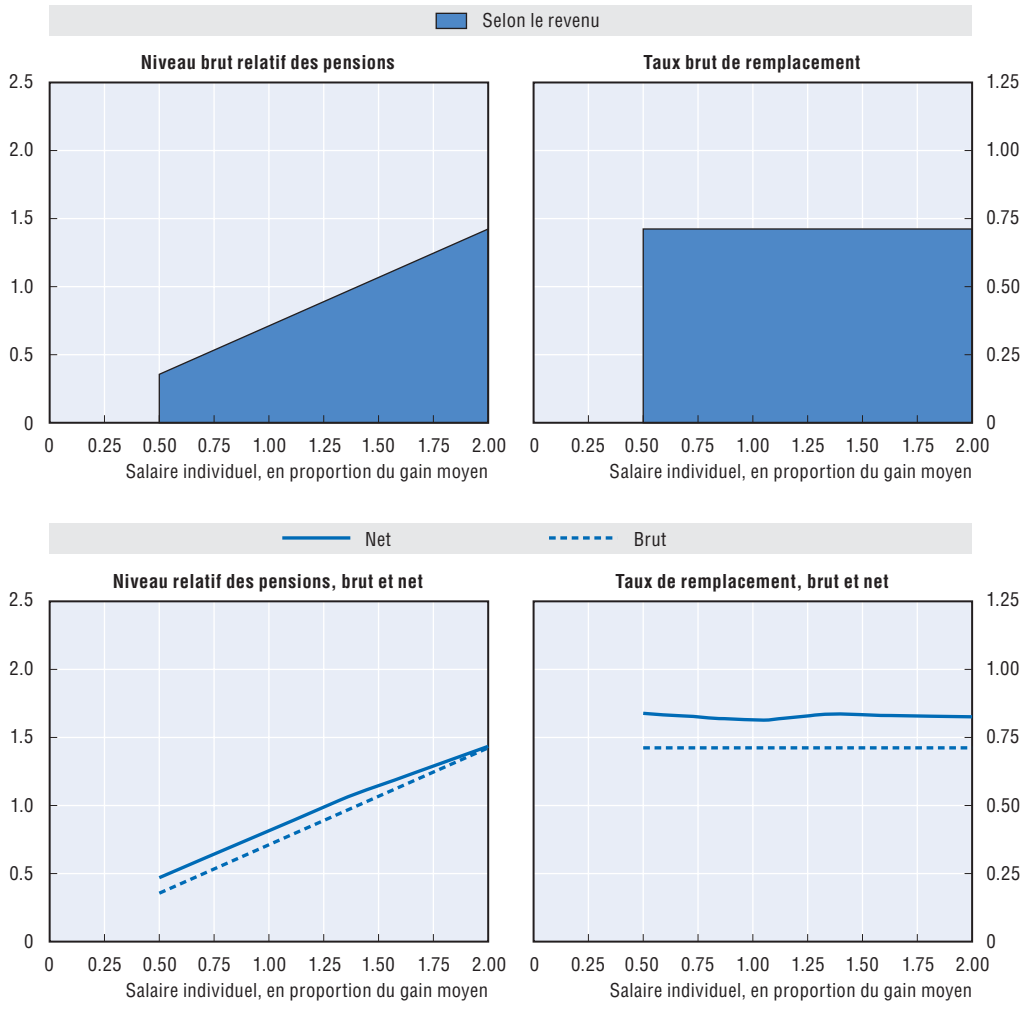
La pension est majorée pour les mères de famille, qui bénéficient d'un coefficient de conversion plus favorable. Pour les mères d'un ou deux enfants, celui-ci est égal au coefficient qui correspond à l'âge auquel elles prennent effectivement leur retraite, majoré d'un an. Pour les mères de trois enfants 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. Par ailleurs, les mères actives relevant du régime contributif ou mixte ont la possibilité d'anticiper leur retraite de quatre mois pour chaque enfant, sans dépasser 12 mois au total.

Chômage

L'aide publique intervient pour compenser les revenus des salariés des entreprises en difficulté par le biais de la *Casse Integrazione Guadagni* (CIG). La CIG est payable à tous les salariés, à l'exception des cadres, des stagiaires/apprentis et des travailleurs à domicile. La durée de la couverture est variable, mais la prestation est généralement versée pendant 12 à 24 mois maximum. L'indemnité équivaut à 80 % du dernier salaire, mais est soumise à des plafonds. En 2012, l'indemnité était plafonnée à 931.28 EUR par mois pour les travailleurs touchant un salaire jusqu'à 2 014.77 EUR par mois, soit 24 177 EUR par an. Pour les salaires supérieurs, l'indemnité pouvaient atteindre 1 119.32 EUR par mois. Ces versements sont soumis à des cotisations sociales de 5.84 %. Ainsi, les prestations mensuelles nettes maximum se montaient à 876.89 et 1 053.95 EUR respectivement. Elles sont également soumises à l'impôt sur le revenu.

Les personnes qui se retrouvent au chômage involontairement peuvent bénéficier d'une indemnité mensuelle pendant huit mois maximum si le travailleur est âgé de moins de 50 ans, ou 12 mois maximum s'il a plus de 50 ans. Pour bénéficier de cette prestation, il faut avoir cotisé à taux plein pendant au moins un an pendant les deux années ayant précédé le licenciement. Les conditions sont moins strictes pour les anciens stagiaires/apprentis ou les salariés du secteur du bâtiment ou de l'agriculture. Cette prestation équivaut à 60 % du salaire moyen touché au cours des 3 mois ayant précédé le licenciement. Après les six premiers mois, la prestation est diminuée à 50 % du salaire moyen. Elle n'est soumise à aucune cotisation. En 2012, les versements étaient plafonnés à 931.28 EUR/1 119.32 EUR par mois pour les travailleurs dont le salaire moyen était inférieur/supérieur à 2 014.77 EUR par mois, respectivement. Les indemnités de chômage ont été réformées en 2012, et les nouvelles règles s'appliquent depuis le 1er janvier 2013.

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	60.5	35.6	53.4	71.2	106.8	142.4
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	71.1	47.0	64.3	81.5	114.6	143.5
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	71.2	71.2	71.2	71.2	71.2	71.2
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	82.0	83.9	82.6	81.5	83.3	82.6
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	11.9	11.9	11.9	11.9	11.9	11.8
(en multiple du salaire individuel brut)	*13.7*	*13.7*	*13.7*	*13.7*	*13.7*	*13.5*
Patrimoine retraite net	9.7	10.9	10.0	9.5	8.9	8.2
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.1*	*12.5*	*11.4*	*10.8*	*10.1*	*9.4*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967910

Japon

Japon : le système de retraite en 2012

Le système public de retraite repose sur deux piliers : un régime de base à taux uniforme et un régime lié à la rémunération (retraite des salariés).

Indicateurs essentiels

		Japon	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	JPY (million)	4.79	3.70
	USD	55 300	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	10.2	7.8
Espérance de vie	À la naissance	83.5	79.9
	À 65 ans	21.7	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	42.2	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969981

Conditions d'ouverture des droits

La pension de vieillesse de base est versée à partir de 65 ans pour un minimum de 25 années de cotisations. À la suite d'une loi adoptée en 2012, à compter d'octobre 2015, elle sera accordée aux personnes qui justifient de 10 années de cotisation au minimum. La pension de base est accordée à taux plein pour 40 années de cotisations et est ajustée *prorata temporis* pour des durées plus courtes ou plus longues.

La pension de retraite des salariés peut être liquidée à compter de 65 ans. Elle est versée en sus de la pension de base aux salariés qui justifient d'un mois de cotisation au minimum, à condition qu'ils ouvrent droit à la pension de base. L'âge à partir duquel il est possible de percevoir la pension de retraite « spéciale » est progressivement relevé et passera de 60 à 65 ans entre 2001 et 2013 pour les hommes et 2006 et 2018 pour les femmes pour la composante forfaitaire et entre 2013 et 2025 pour les hommes et 2018 et 2030 pour les femmes s'agissant de la composante liée à la rémunération. La pension de retraite des salariés est modulée en fonction de la rémunérationet de la durée de cotisation.

Calcul des prestations

Régime de base

Pour 2012, la pension de base à taux plein était de 786 500 JPY par an, soit 16 % du salaire de l'ouvrier moyen. Elle est indexée sur les prix.

Aide sociale

Un dispositif d'aide sociale permet également de garantir un revenu aux retraités. Le montant de la prestation d'aide sociale pour une personne seule résidant à Tokyo et âgée de 60 à 69 ans était de 969 840 JPY par an en 2012 hors allocation logement et autres prestations connexes.

Régime lié à la rémunération

La pension de retraite des salariés est versée à compter de 65 ans. Son montant dépend de la rémunération antérieure et de la durée de cotisation*. Le salaire soumis à cotisations est plafonné à 620 000 JPY par mois, soit 155 % du salaire de l'ouvrier moyen. Jusqu'en 2025, une pension « spéciale » peut être partiellement accordée entre 60 et 64 ans. Cette pension comporte une composante forfaitaire et une composante liée à la rémunération. La composante forfaitaire dépend de l'année de naissance. En 2012, elle s'échelonnait entre 1 676 JPY et 3 143 JPY par mois de cotisation. La composante liée à la rémunération dépend, comme la pension de retraite des salariés, de la rémunération et de la durée de cotisation. Cette pension « spéciale » sera progressivement supprimée à l'horizon 2013 pour les hommes et 2018 pour les femmes.

Les retraites des salariés mises en paiement sont indexées sur les prix.

Sortie partielle du régime lié à la rémunération

Les employeurs qui emploient au moins 1 000 salariés peuvent permettre une « sortie partielle » du régime lié à la rémunération (part de substitution) en offrant eux-mêmes un régime de retraite à leurs salariés ; environ 15 % des salariés sont affiliés à ce type de régimes. Pour que cette sortie partielle soit possible, il faut 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 pension qui doit être garantie pour permettre une sortie partielle repose sur le salaire nominal moyen perçu pendant l'ensemble 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 à ces régimes est fixé par l'État en fonction de la composition par âge de l'effectif salarié affilié ainsi que de l'hypothèse actuarielle. Toutefois, jusqu'en 1996, 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, il était possible de bénéficier à 60 ans d'une pension de retraite des salariés « spéciale ». 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 peut être accordée aussi bien dans le régime de base que dans le système lié à la rémunération. La pension est minorée de 0.5 % par mois d'anticipation, soit une décote de 6 % par an. Les intéressés peuvent demander la liquidation de 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.

* (Montant mensuel moyen de la rémunération ouvrant droit à pension) × 0.7125 % × (durée de cotisation jusqu'en mars 2013) + (montant moyen de la rémunération ouvrant droit à pension, primes comprises) × 0.5481 % × (durée de cotisation postérieure à avril 2003).

Retraite différée

Il est possible de différer la liquidation de la pension de base et de la pension liée à la rémunération. La prestation est alors majorée de 0.7 % par mois, soitune surcote de 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 est retranchée de la pension à taux plein liée à la rémunération, mais la pension de base est versée intégralement. Depuis avril 2007, la réduction s'applique aussi aux actifs de plus de 70 ans, lesquels n'ont cependant pas de cotisations à payer.

Enfants

Les périodes d'interruption d'une activité rémunérée liées à l'éducation 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, sa durée est prolongée jusqu'au troisième 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 aux fins de calcul des prestations et d'ouverture des droits. Si les parents travaillent à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants, la cotisation est assise sur leur rémunération courante, mais les prestations de retraite sont calculées sur la base de leur dernier salaire à temps plein. À compter de 2012, les sommes perçues pendant un congé de maternité sont exonérées de cotisations d'assurance sociale.

Si une personne ne reprend pas d'activité rémunérée au terme de la période de trois ans et voit son revenu baisser, la règle énoncée ci-après pour le chômage s'applique.

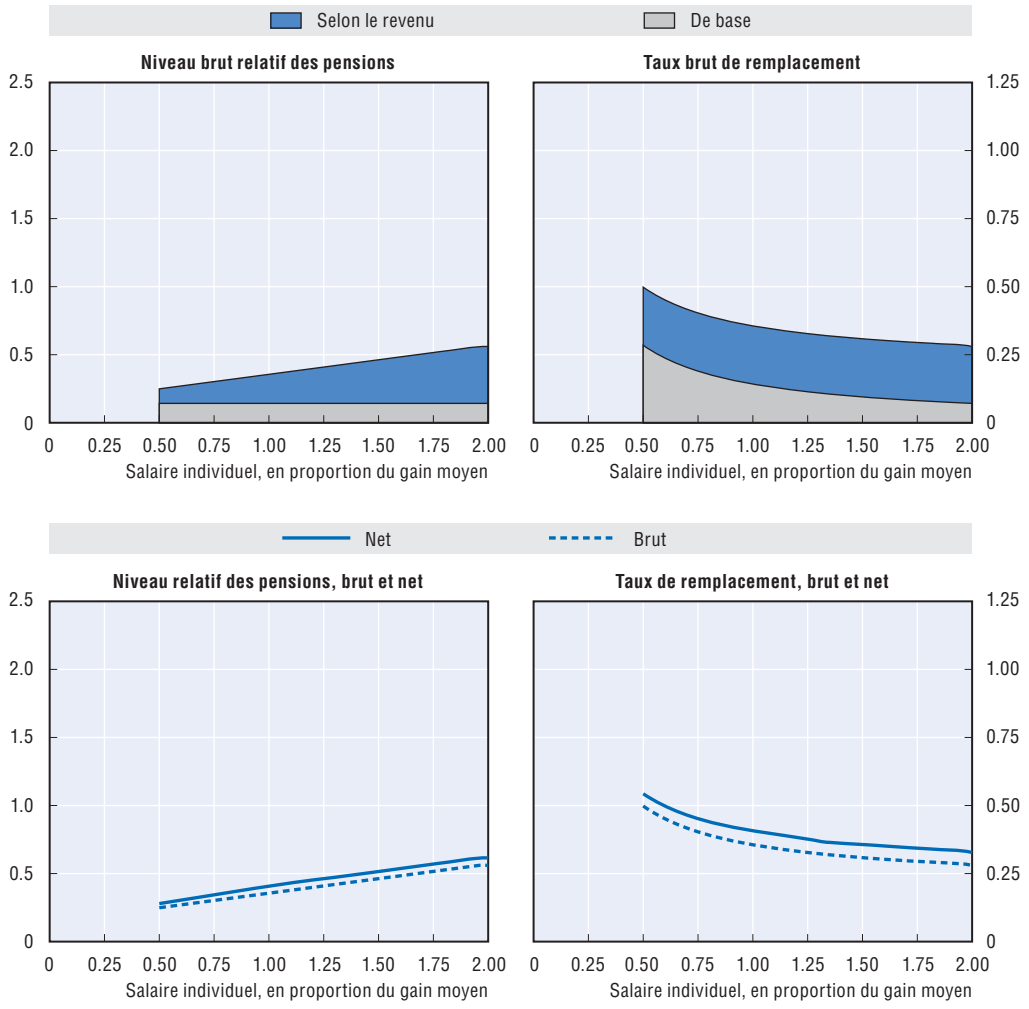
Chômage

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 restent 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 JPY l'année précédant l'épisode de chômage est exonérée de toute cotisation. Les personnes dont le revenu est inférieur à 930 000 JPY, 1 410 000 JPY ou 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, et celles durant lesquelles l'intéressé ne paie qu'un quart des cotisations permettent de percevoir la moitié (cinq huitièmes depuis avril 2009) de cette pension. Les personnes dispensées de la moitié de la cotisation ouvrent droit aux deux tiers (trois quarts depuis 2009) de la pension de base et celles qui en acquittent les trois quarts peuvent prétendre aux cinq sixièmes (sept huitièmes depuis avril 2009) de la pension. Lorsqu'on examine si les conditions d'ouverture des droits sont remplies, 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
Source : Niveau relatif brut des pensions	33.0	24.9	30.2	35.6	46.3	56.1
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	37.7	28.0	34.4	40.8	51.5	61.6
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	37.5	49.8	40.3	35.6	30.8	28.0
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	42.5	54.3	45.2	40.8	35.7	32.8
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	6.8	9.1	7.4	6.5	5.6	5.1
(en multiple du salaire individuel brut)	*7.9*	*10.5*	*8.5*	*7.5*	*6.5*	*5.9*
Patrimoine retraite net	6.2	8.0	6.6	5.9	4.9	4.4
(en multiple du salaire individuel brut)	*7.1*	*9.3*	*7.6*	*6.8*	*5.7*	*5.1*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967929

Luxembourg

Luxembourg : le système de retraite en 2012

Le régime public de retraite repose sur deux composantes : une composante forfaitaire, qui dépend du nombre d'années de couverture, et une composante liée à la rémunération. Il comporte également une pension minimum.

Indicateurs essentiels

		Luxembourg	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	EUR	51 300	32 400
	USD	67 700	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	7.7	7.8
Espérance de vie	À la naissance	80.4	79.9
	À 65 ans	19.2	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	22.6	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970019

Conditions d'ouverture des droits

Une retraite anticipée peut être accordée à partir de 57 ans aux salariés qui justifient de 40 années de cotisations (obligatoires ou facultatives). Elle peut être versée à partir de 60 ans à ceux qui justifient de 40 années de cotisations obligatoires, facultatives ou validées. La modélisation reposant sur l'hypothèse d'un salarié qui commence à travailler à 20 ans et accomplit une carrière complète, on présume dans l'hypothèse de base que les actifs partent en retraite à 60 ans. En dehors de ces situations, 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 2013, la prestation de base était de 436 EUR par mois pour les salariés justifiant 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 de la durée de cotisation réelle ; officiellement, la retraite de base est égale à 23.613 % d'un montant de référence fixé, en 2013, à 1 846 EUR.

À cela s'ajoute une « allocation de fin d'année » qui majore de 59 EUR par mois la pension versée pour 40 années de cotisations. Elle est réduite au prorata de la durée d'assurance réelle lorsque celle-ci est inférieure à 40 ans, et s'établit ainsi à un peu plus de 1.48 EUR par mois par année couverte. L'allocation de fin d'année est indexée sur le salaire nominal (voir ci-après).

Régime lié à la rémunération

Pour la pension liée à la rémunération, le taux d'acquisition des droits est de 1.844 % 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. Au-delà d'un seuil de 93 (somme de l'âge et du nombre d'années de cotisation), le taux d'acquisition est augmenté de0.011 point de pourcentage par an. 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 1.921 %.

En 2013, la pension maximum était de 7 692 EUR par mois (officiellement définie comme les 4.17 fois du montant de référence), soit un peu moins de 180 % 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 chaque année. À compter du 1er janvier 2013, les pensions ne pourront être indexées sur les salaires que si les recettes annuelles tirées des cotisations sont supérieures aux dépenses de retraite.

Pension minimum

La pension minimum est de 1 662 EUR par mois (définis comme 90 % du montant de référence), à condition de justifier de 40années d'assurance, soit l'équivalent d'environ 39 % du salaire moyen. Pour des périodes plus courtes, une pension réduite au prorata est accordée sous réserve de justifier 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 1 315 EUR par mois pour une personne seule.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il est possible de partir à la retraite à 57 ans avec 40 années de cotisations effectives et à 60 ans avec 40 années de cotisations effectives ou validées. Il est possible de cumuler une retraite anticipée et un emploi à condition que la somme du salaire et de la pension n'excède pas le montant moyen des cinq meilleurs salaires annuels. Les prestations de retraite anticipée ne font l'objet d'aucun ajustement actuariel.

Il existe en outre un certain nombre de programmes de préretraite. Seront retenus 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 orienté par les services de l'emploi. Le second permet le départ en retraite anticipée des travailleurs âgés perdant leur emploi à la suite de la restructuration ou de la faillite de leur entreprise. Les deux régimes s'appliquent à partir de 57 ans et jusqu'à 60 ans. La prestation de préretraite s'élève 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 comme des périodes de cotisations. La rémunération ouvrant droit à pension est celle perçue immédiatement avant la demande de validation. La période est prise en compte aux fins d'ouverture des droits et entre dans la composante forfaitaire de la formule de calcul des pensions.

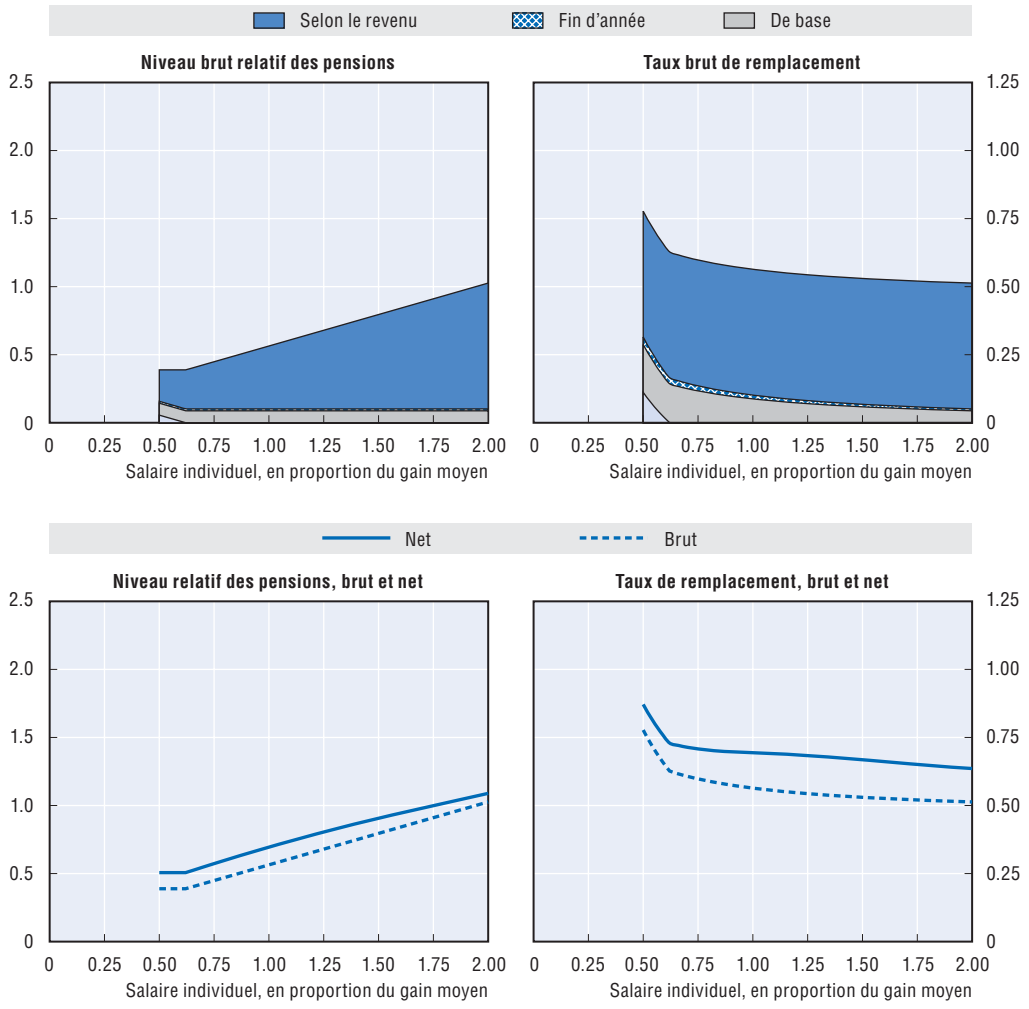
Les salariés ne pouvant prétendre à cette validation en raison d'une durée de cotisation insuffisante ont droit à une allocation mensuelle spéciale de 106 EUR par enfant.

Les périodes non contributives liées à l'éducation d'enfants de moins de six ans sont prises en compte aux fins d'ouverture des droits.

Chômage

Les périodes de chômage indemnisé sont validées : les deux tiers des cotisations de retraite dues au titre des prestations sont prises en charge par l'État et le tiers restant est acquitté par le bénéficiaire. Les périodes de chômage sont prises en compte aux fins 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	46.2	38.9	44.8	56.4	79.5	102.6
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	58.8	50.7	57.3	69.4	90.7	108.9
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	59.3	77.7	59.8	56.4	53.0	51.3
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	70.5	87.1	70.8	69.4	66.8	63.6
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	15.0	19.7	15.2	14.3	13.5	13.0
(en multiple du salaire individuel brut)	*17.3*	*22.7*	*17.5*	*16.5*	*15.5*	*15.0*
Patrimoine retraite net	13.8	18.6	14.0	12.7	11.1	10.0
(en multiple du salaire individuel brut)	*15.9*	*21.4*	*16.1*	*14.6*	*12.7*	*11.5*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967967

Mexique

Mexique : le système de retraite en 2012

Les salariés du secteur privé affiliés après le 1er avril 2007, ou qui ont été affiliés avant cette date mais ont opté pour le nouveau régime, sont couverts par un régime de retraite obligatoire à cotisations définies. Dans les nouveaux régimes à cotisations définies, une retraite minimum s'applique.

Indicateurs essentiels

		Mexique	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	MXN	94 100	553 600
	USD	7 300	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	1.7	7.8
Espérance de vie	À la naissance	77.3	79.9
	À 65 ans	18.7	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	11.4	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970038

Conditions d'ouverture des droits

Salariés du secteur privé : 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

Salariés du secteur privé : 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 secondaire (régime Infonavit) qui la reverse sur le compte retraite lorsqu'elle n'est pas utilisée. Enfin, pour chaque jour de cotisation, l'État verse sur 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. En décembre 2012, les contributions sociales se présentaient comme suit : pour les travailleurs dont les rémunérations sont égales ou inférieures au salaire minimum, la contribution sociale est de 4.44 MXN ; pour ceux qui gagnent entre 1.01 et 4 fois le salaire minimum, 4.25 MXN ; pour ceux qui se situent dans une fourchette de salaire allant de 4.01 à 7 fois le salaire minimum, 4.07 MXN ; pour ceux qui se situent dans la fourchette de salaire allant de 7.01 à 10 fois le salaire minimum, 3.88 MXN ; et enfin, pour ceux qui gagnent entre 10.01 et 15 fois le salaire minimum, 3.70 MXN. Les salaires plus élevés ne bénéficient pas de la contribution sociale. La contribution sociale est indexée sur l'inflation tous les trois mois.

Les cotisations sont plafonnées à 25 fois le salaire minimum.

Le retraité qui opte pour une liquidation progressive peut demander à tout moment une rente viagère si le montant mensuel de cette rente viagère est supérieur à celui de la pension garantie.

Au moment de la retraite, l'intéressé convertit le capital constitué sur son compte (déduction faite du montant d'une assurance survivants) en une rente indexée sur les prix ou une liquidation progressive. Les taux de rente varient en fonction du sexe et tiennent compte de l'invalidité, selon les cas.

Les cotisations sont plafonnées à dix fois le salaire minimum.

Le retraité qui opte pour une liquidation progressive peut demander à tout moment une rente viagère si le montant mensuel de cette rente viagère est supérieur à celui de la pension garantie.

Les calculs supposent qu'à l'âge normal de la retraite, un salarié du secteur privé 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

Salariés du secteur privé : le montant de la pension minimum (garantie) est équivalent au salaire minimum de 1997 indexé sur l'inflation (26 112 MXN en 2012).

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Salariés du secteur privé : 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 avant 60 ans, pour autant que le capital constitué sur leur compte leur permette d'acheter une rente viagère au moins supérieure de 30 % à la retraite minimum garantie. Dans ce cas, l'adhérent doit tout de même s'acquitter des 1 250 semaines de cotisations.

Retraite différée

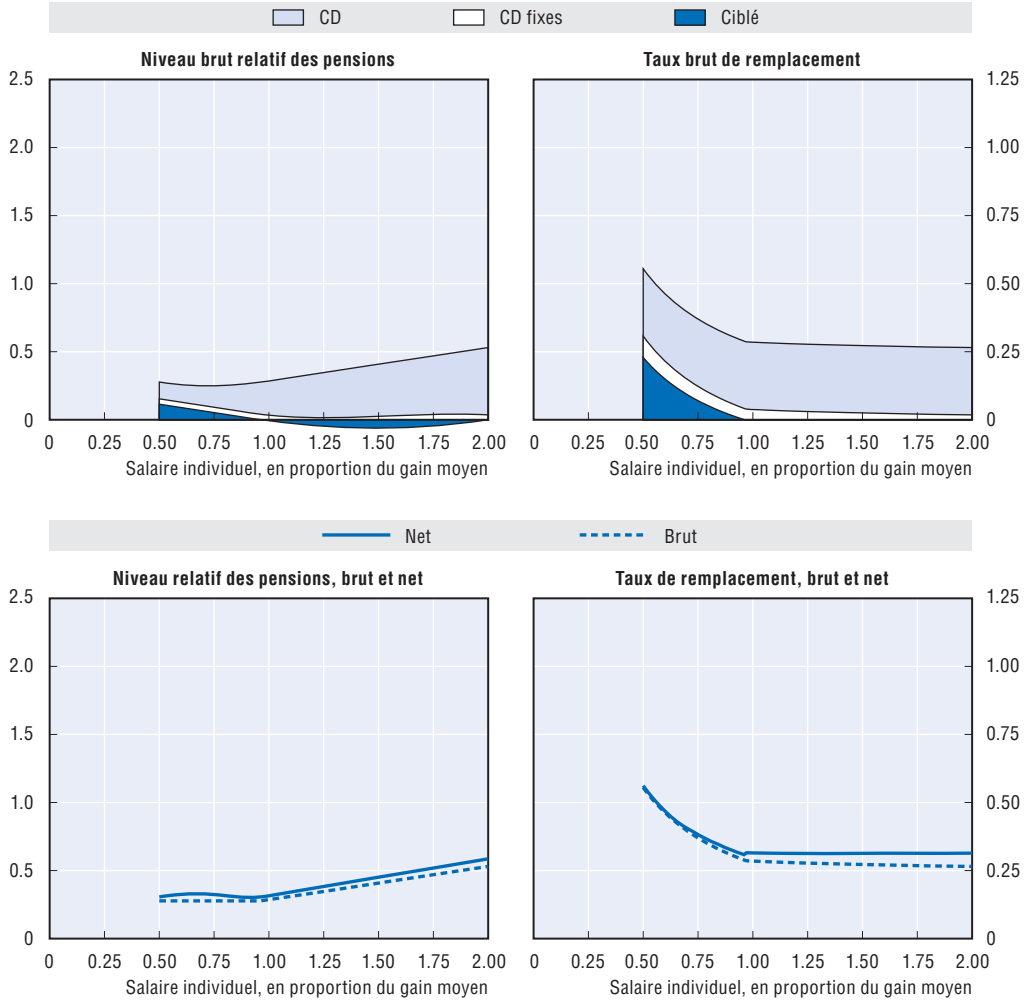
Il n'est pas obligatoire de partir à la retraite à l'âge de 65 ans. Les salariés du secteur privé ont la possibilité de différer leur départ à la retraite après 65 ans.

Chômage

Salariés du secteur privé : lorsqu'un actif est au chômage, il ou elle a le droit de retirer certaines sommes de son compte de retraite secondaire une fois tous les cinq ans. Les adhérents qui sont au chômage et dont les comptes individuels ont été ouverts au minimum cinq ans avant le début de la période de chômage peuvent retirer l'équivalent de 90 jours de leur salaire moyen des 250 dernières semaines durant lesquelles ils ont payé des cotisations, ou 11.5 % du solde de leur compte, le montant inférieur de l'une ou l'autre option étant seul retenu. La prestation peut être répartie en six versements mensuels au maximum. Ceux dont les comptes individuels ont été ouverts au moins trois ans avant le début de la période de chômage et qui ont versé au moins deux ans de cotisations ont la possibilité de retirer, en une seule fois, une somme pouvant aller jusqu'à 30 jours de leur salaire, à concurrence de dix fois le salaire minimum mensuel.

Il est possible de faire valoir ses droits à la prestation de chômage dès le 46^{e} jour de chômage.

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	27.7	27.7	27.7	28.5	40.9	53.0
(en % du salaire moyen brut)				27.7	37.7	48.9
Niveau relatif net des pensions	30.7	30.7	30.7	31.5	45.2	58.6
(en % du salaire moyen net)				30.7	41.6	54.0
Taux de remplacement brut	44.7	55.5	37.0	28.5	27.2	26.5
(en % du salaire individuel brut)				*27.7*	*25.1*	*24.4*
Taux de remplacement net	45.3	56.2	38.2	31.5	31.3	31.4
(en % du salaire individuel net)				*30.7*	*28.9*	*28.9*
Patrimoine retraite brut	7.6	9.4	6.2	4.8	4.6	4.5
(en multiple du salaire individuel brut)	*8.2*	*10.2*	*6.8*	*5.1*	*4.6*	*4.5*
Patrimoine retraite net	7.6	9.4	6.2	4.8	4.6	4.5
(en multiple du salaire individuel brut)	*8.2*	*10.2*	*6.8*	*5.1*	*4.6*	*4.5*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967986

Norvège

Norvège : le système de retraite en 2012

Le nouveau système public entré 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 pour compléter le régime public.

Indicateurs essentiels

		Norvège	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	NOK	510 700	237 600
	USD	91 800	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	5.4	7.8
Espérance de vie	À la naissance	81.4	79.9
	À 65 ans	19.7	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	26.1	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970095

Conditions d'ouverture des droits

Les personnes ayant résidé en Norvège au minimum trois ans entre 16 et 66 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 2012, de 81 153 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 2012, le salaire moyen d'un travailleur à temps plein était d'environ 510 700 NOK, soit 6.3 fois les montants de base. Le plafond des rémunérations au titre de la retraite s'établit donc à quelque 113 % du salaire moyen.

L'âge de départ à la retraite a été assoupli à partir de 2011 pour la tranche d'âge des 62 à 75 ans, en appliquant un principe de neutralité actuarielle. Il est 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. Depuis 2011, les prestations dont bénéficient les nouveaux retraités sont ajustées pour tenir compte de l'espérance de vie.

Pour chaque cohorte, les diviseurs fondés sur l'espérance de vie sont déterminés essentiellement sur la base de la durée de vie restante. Ils sont déterminés lorsque les cohortes ont 61 ans et ne font plus l'objet d'ajustements ultérieurs. Chaque cohorte se verra attribuer un diviseur reflétant 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 le 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

Une retraite garantie remplacera la retraite minimum de l'actuel système et se situera au même niveau. La retraite garantie est soumise à conditions de ressources à concurrence de 80 % de la retraite liée à la rémunération.

Le montant minimum de la retraite pour une personne seule était de 160 956 NOK en moyenne en 2012, soit environ 32 % du salaire moyen.

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 et 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.

Dans le cadre de la réforme des retraites, une certaine flexibilité à partir de 62 ans a également été instaurée en 2011 dans le régime à cotisations définies. Les prestations doivent être perçues sous forme de rente viagère ou au moins jusqu'à l'âge de 77 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 unisexe.

Régime privé facultatif

Les personnes peuvent cotiser à un régime facultatif pour compléter la retraite publique et les régimes professionnels.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Les deux tiers des salariés environ travaillent dans une entreprise participant aux régimes contractuels de retraite anticipée (AFP). Ces régimes, mis en place en 1989, permettent un départ à la retraite à 62 ans.

Dans le secteur public, le régime AFP pour la tranche d'âge des 62 à 66 ans a été prolongé après l'introduction d'un assouplissement de l'âge de la retraite, fixé à 62 ans dans le système de retraite public en 2011. Le cumul emploi-retraite n'est pas possible sans

satisfaire à des conditions de ressources. L'ouverture des droits est soumise à certaines conditions. La rémunération annuelle doit être au moins égale au montant de base (G) au moment de la retraite. Le salaire annuel doit également être supérieur au montant de base (G) durant au moins 10 ans à compter du 50e anniversaire. Le salaire des dix meilleures années de la période allant de 1967 à l'année précédant le départ à la retraite ne doit pas être inférieur à deux fois le montant de base. La pension AFP est calculée de la même façon que la pension d'invalidité permanente (par l'octroi de points de pension pour les années restantes jusqu'à 67 ans). Les retraités AFP perçoivent en outre un « complément AFP ».

Depuis 2011, le régime AFP du secteur privé vient s'ajouter au régime public des pensions de vieillesse sous forme de rente viagère. Dans le secteur privé, il est possible de combiner la pension de vieillesse publique, le complément AFP et un emploi sans être soumis à conditions de ressources. Le complément est 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. Ce complément répond à un critère de neutralité actuarielle et les droits y afférents pourront être liquidés entre 62 et 70 ans.

L'ouverture des droits à la pension AFP du régime privé est soumise à certaines conditions. Premièrement, lorsqu'il atteint l'âge de 62 ans, le salarié doit avoir été couvert par un régime AFP privé pendant au moins trois des cinq dernières années. Ensuite, il doit avoir été employé par l'entreprise participante pendant les trois dernières années au moment de la liquidation des droits. Enfin, au moment du départ à la retraite, sa rémunération annuelle doit être au moins égale au montant de base (G).

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.

Enfants

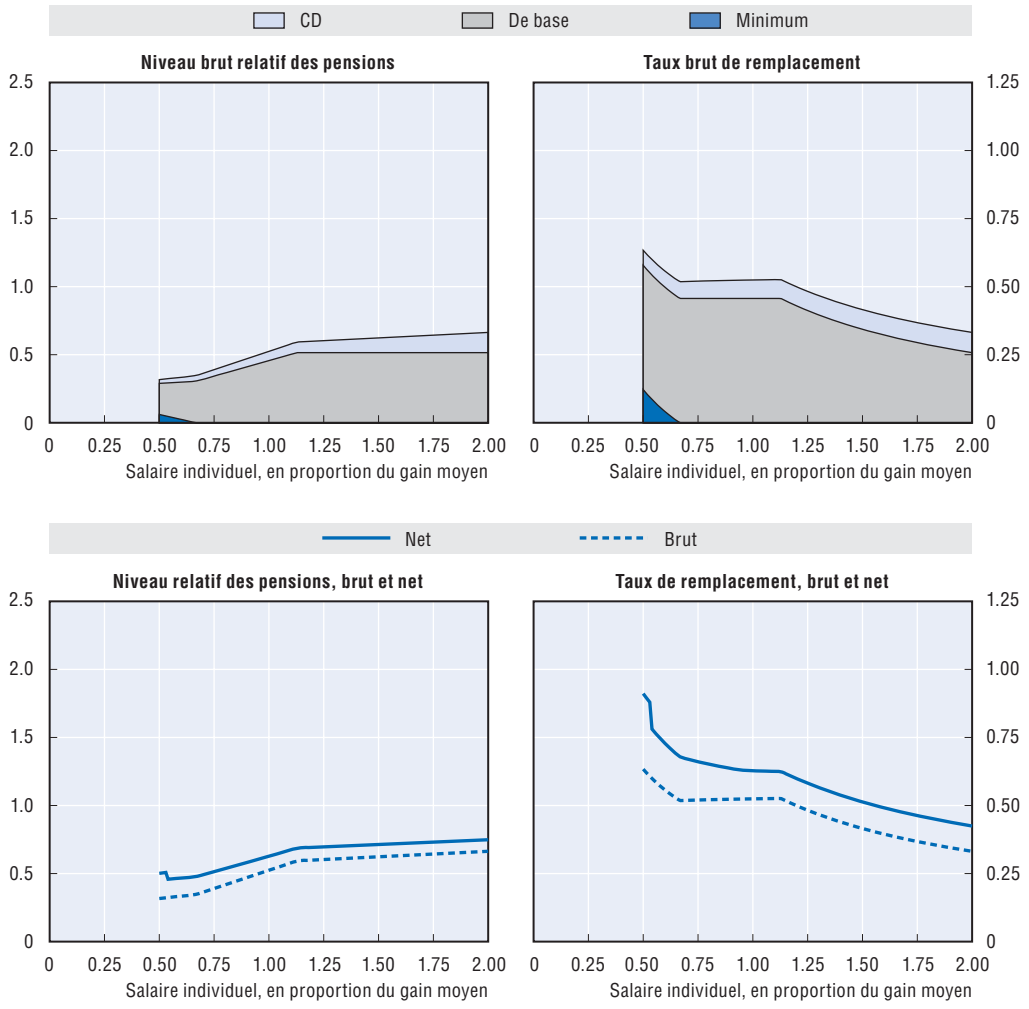
Les aidants naturels sont crédités de revenus au titre de la retraite équivalant à 4.5 montants de base par an, soit quelque 365 000 NOK dans le cadre de la retraite liée à la rémunération. Cela correspond à environ 71 % d'un salaire moyen à temps plein. Les aidants naturels désignent les parents qui 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 ce complément soit attribué 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 retraites : 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	46.5	31.7	39.0	52.5	62.3	66.4
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	57.7	50.2	51.4	62.8	71.4	74.9
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	52.3	63.4	52.0	52.5	41.6	33.2
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	63.8	91.1	66.1	62.8	51.3	42.5
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	10.0	12.2	9.9	10.0	7.9	6.2
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.5*	*14.1*	*11.5*	*11.6*	*9.1*	*7.2*
Patrimoine retraite net	8.7	13.6	9.2	8.5	6.4	4.9
(en multiple du salaire individuel brut)	*10.1*	*15.8*	*10.7*	*9.8*	*7.3*	*5.7*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968043

Nouvelle-Zélande

Nouvelle-Zélande : le système de retraite en 2012

Le régime public de retraite est fondé sur un taux uniforme et soumis à condition de résidence. La couverture des plans de retraite professionnels continue de diminuer. La couverture du régime KiwiSaver continue de s'accroître.

Indicateurs essentiels

		Nouvelle-Zélande	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	NZD	51 300	51 700
	USD	42 400	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	4.7	7.8
Espérance de vie	À la naissance	81.0	79.9
	À 65 ans	19.9	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	23.1	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970076

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 partir de 65 ans.

Calcul des prestations

Régime de base

Depuis le 1er avril 2012, le montant brut de la pension perçue par un célibataire vivant seul est de 400.07 NZD par semaine. Pour les années 2011/12, ce montant était de 389.14 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. La pension totale s'élève à 20 804 NZD, soit environ 41 % 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 revalorisé chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation ou du salaire hebdomadaire moyen net d'impôts. Pour un couple, la législation en vigueur exige que le taux net d'impôts au 1er 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.

Le gouvernement s'est engagé à ce que le taux net d'impôts au 1er avril s'élève au minimum à 66 %, et non à 65 %, du salaire de référence net d'impôts.

Régimes privés facultatifs

La couverture des plans de retraite professionnels a diminué depuis quelques temps. La proportion de personnes relevant des régimes d'entreprise en pourcentage de la population active salariée est passée de 13.89 % en 2003 à 10.38 % en 2011. Ces régimes ne sont pas abondés par l'État, par le biais de la fiscalité ou autre.

KiwiSaver est un régime d'épargne-retraite facultatif abondé par l'État, entré en vigueur au 1er juillet 2007. Au 30 juin 2012, le nombre de personnes affiliées à KiwiSaver représentait environ 34 % de la population active, âgée entre 15 et 64 ans. Le taux de cotisation par défaut pour ce régime est de 4 % du salaire, réparti à parts égales entre le salarié et l'employeur. À compter du 1er avril 2013, le taux de cotisation minimum par défaut pour ce régime passe à 6 % du salaire, réparti à parts égales entre le salarié et l'employeur. Les salariés peuvent choisir un taux de cotisation plus élevé de 4 ou 8 %. Les épargnants qui y ont droit peuvent bénéficier de subventions des pouvoirs publics pour un montant maximum de 520 NZD par an. KiwiSaver donne droit à une somme forfaitaire, et non à une pension, lors de la liquidation des droits à l'âge 65 ans ou plus.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il n'y a pas d'âge obligatoire de départ à la retraite. Toutefois, il n'est pas possible de liquider sa retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits, soit 65 ans. Les personnes âgées de 65 ans et plus peuvent faire bénéficier de leur retraite un conjoint n'ayant pas droit à une pension, en fonction des ressources du couple.

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 normal d'ouverture des droits, mais il n'y a aucun avantage à en reporter le bénéfice, et les liquidations rétrospectives ne sont pas autorisées.

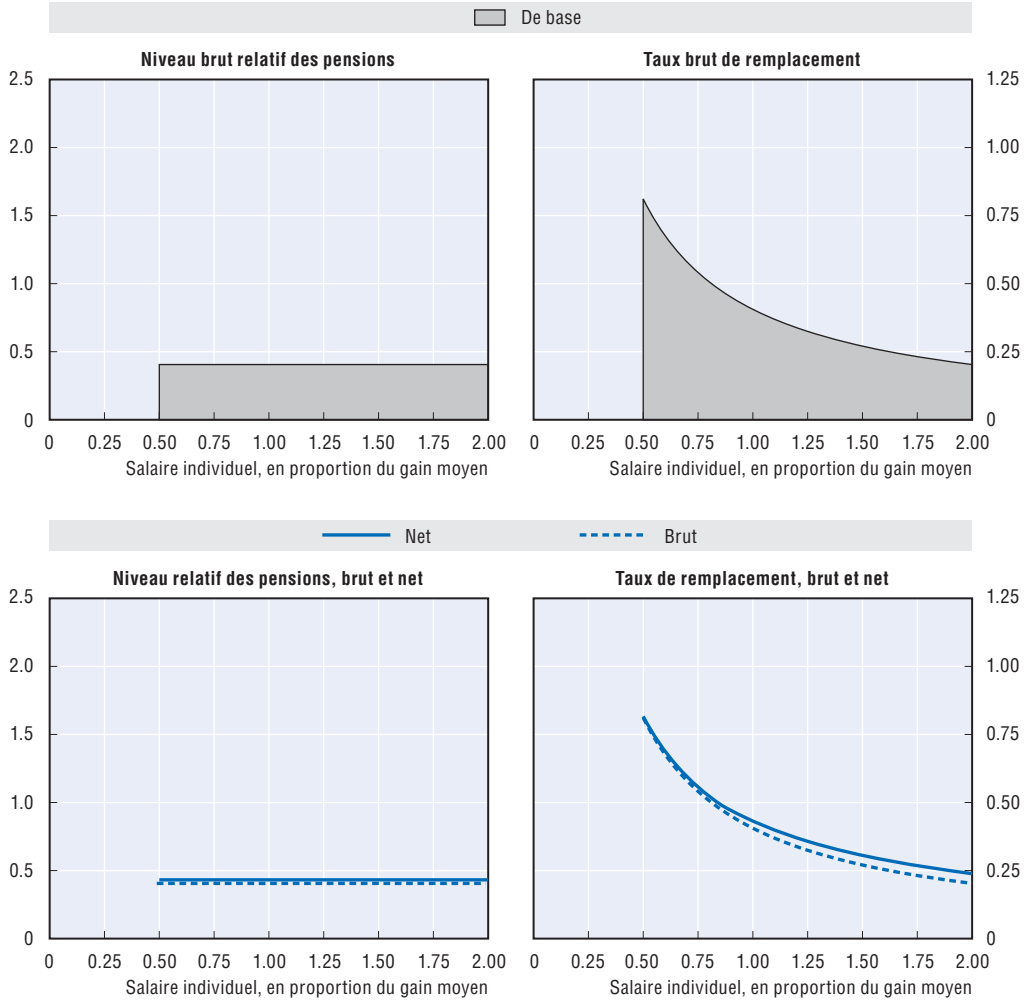
Enfants

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'influent nullement sur les droits à pension au titre du régime public.

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	40.6	40.6	40.6	40.6	40.6	40.6
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	43.2	43.2	43.2	43.2	43.2	43.2
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	50.1	81.1	54.1	40.6	27.0	20.3
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	51.7	81.7	55.7	43.2	30.6	23.9
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	10.9	17.6	11.7	8.8	5.9	4.4
(en multiple du salaire individuel brut)	*12.2*	*19.8*	*13.2*	*9.9*	*6.6*	*4.9*
Patrimoine retraite net	9.5	15.4	10.2	7.7	5.1	3.8
(en multiple du salaire individuel brut)	*10.6*	*17.3*	*11.5*	*8.6*	*5.8*	*4.3*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968024

Pays-Bas

Pays-Bas : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	EUR	46 400	32 400
	USD	61 200	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	5.1	7.8
Espérance de vie	À la naissance	80.9	79.9
	À 65 ans	19.2	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	27.3	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970057

Conditions d'ouverture des droits

La pension de vieillesse de base est due à partir de 65 ans. Tous les résidents peuvent prétendre à cette prestation. Habituellement, l'âge normal de la retraite est aussi de 65 ans dans les régimes professionnels. À compter de 2013, l'âge légal de la retraite augmentera progressivement pour atteindre 67 ans en 2023. Ensuite, il sera ajusté en fonction de l'espérance de vie. En 2013, il a été proposé d'accélérer la hausse à compter de 2015, de manière à atteindre 67 ans en 2021.

Calcul des prestations

Régime de base

Pour une personne seule, le montant brut de la prestation de retraite était, en 2012, de 1 079.93 EUR au premier semestre et de 1 085.63 EUR au second. À cela s'ajoutait une allocation supplémentaire de congés de 720.18 EUR par an, ce qui donne un total annuel de 13 713.54 EUR, soit 30 % du salaire moyen. Pour un couple, la prestation annuelle totale s'élevait à 19 130.76 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. Les personnes âgées bénéficient également d'un dispositif d'aide sociale, 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 4 544 fonds de pension début 2012, et 414 à la fin de l'année, dont 74 fonds de branche à fin 2012. Sous certaines conditions, les entreprises néerlandaises peuvent s'abstenir d'y adhérer si leur propre régime offre des prestations équivalentes. On recense,

en outre, 327 plans d'entreprise, et 40 818 entreprises (fin 2011), principalement de petite taille, proposent des régimes gérés par des compagnies d'assurance.

Environ 93.5 % des salariés affiliés à ces fonds de pension début 2012 relèvent d'un régime à prestations définies ; les autres bénéficient d'un régime à cotisations définies.

Pour près de 98 % des participants aux régimes à prestations définies, le salaire de référence repose sur la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière et, à hauteur de moins de 1 %, sur le montant du dernier salaire. Pour les autres, ont utilise 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 2.25 % par année de service. À compter de 2014, le taux maximum autorisé d'acquisition des droits sera abaissé de 2 à 1.9 % pour les régimes de retraite basés sur le dernier salaire, et de 2.25 à 2.15 % pour les régimes fondés sur le salaire moyen. Outre l'abaissement de ces taux d'acquisition, l'âge de la retraite permettant de bénéficier de ces nouveaux droits est porté de 65 à 67 ans.

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 90 % 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 10 %, 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 55 % sont indexées sur la hausse des salaires observée dans le secteur concerné, et 42 % sont indexées sur les prix ; 3 % sont un mélange de croissance des salaires et des 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.

Le salaire ouvrant droit à pension n'est pas plafonné.

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 (âge qui va augmenter progressivement pour atteindre 67 ans en 2023). 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.

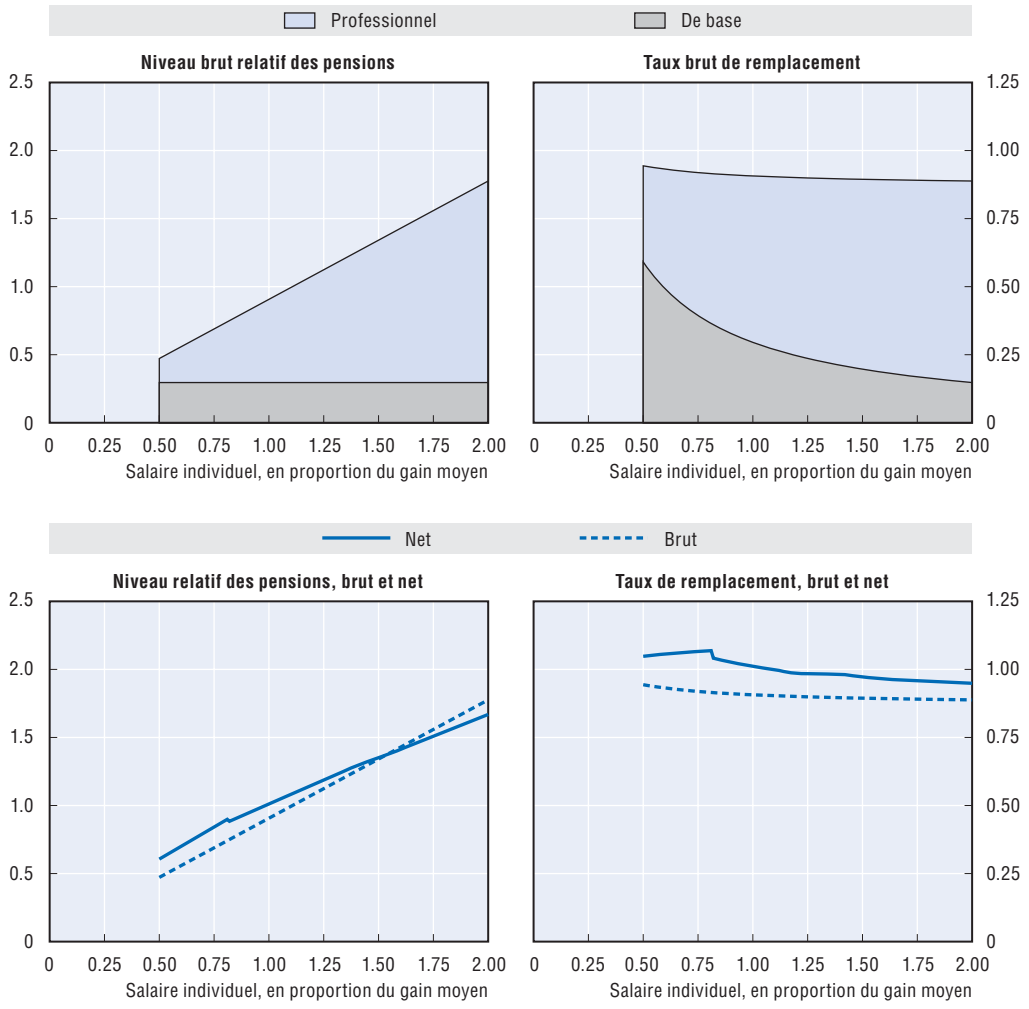
Enfants

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. Le fonds FVP est actuellement en faillite.

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	76.8	47.2	68.9	90.7	134.1	177.6
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	89.9	60.6	84.2	101.1	135.1	166.9
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	91.4	94.4	91.9	90.7	89.4	88.8
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	103.8	104.8	106.6	101.1	97.2	94.9
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	17.8	18.4	17.9	17.6	17.4	17.3
(en multiple du salaire individuel brut)	*20.4*	*21.1*	*20.5*	*20.3*	*20.0*	*19.8*
Patrimoine retraite net	12.9	14.6	13.5	12.1	10.8	10.0
(en multiple du salaire individuel brut)	*14.8*	*16.7*	*15.5*	*14.0*	*12.4*	*11.5*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968005

Pologne

Pologne : le système de retraite en 2012

Le nouveau 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 de l'ouvrier moyen	PLN	38 900	132 100
	USD	12 600	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	11.8	7.8
Espérance de vie	À la naissance	76.3	79.9
	À 65 ans	17.1	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	21.6	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970114

Conditions d'ouverture des droits

L'âge minimum de la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes. À compter du 1er janvier 2013, l'âge de la retraite sera relevé d'un mois en janvier, mai et septembre de chaque année, jusqu'à atteindre 67 ans pour les deux sexes (en 2040 pour les femmes, en 2020 pour les hommes). Concernant 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 couverte, sans être inférieur à l'inflation. Ce taux est appliqué rétrospectivement depuis l'an 2000.

Toutefois, nous devons tenir compte de la création de comptes secondaires supplémentaires au sein de l'Institut d'assurance sociale (ZUS) (cette évolution est décrite ci-dessous dans le paragraphe « Régime à cotisations définies »). L'indexation des cotisations versées sur ces comptes secondaires est différente de celle des cotisations versées sur les comptes déjà existants au sein du ZUS. En outre, elles pourront être léguées.

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 mensuel moyen prévu pour une année donnée dans la loi budgétaire. En 2012, le plafond se montait à 105 780 PLN et en 2013, à 111 390 PLN.

Les prestations de retraite sont soumises à une indexation périodique afin de tenir compte de l'inflation. Depuis 2008, les pensions sont indexées chaque année (à la date du 1er mars) sur la base d'un taux d'indexation fixe. Le montant de la pension après indexation est calculé en multipliant le montant des prestations individuelles par ce taux d'indexation. Le taux d'indexation est un indice annuel moyen des prix à la consommation en vigueur l'année calendaire précédente, majoré d'au moins 20 % de la croissance réelle des salaires mensuels moyens de l'année calendaire précédente. La hausse du taux d'indexation fait l'objet de négociations annuelles dans le cadre de la Commission tripartite pour les questions socio-économiques. Si les membres de la Commission ne parviennent pas à un consensus, le taux d'indexation est fixé par une ordonnance du Conseil des ministres. Depuis le 1er mars 2010, le montant des pensions minimum (pension sociale comprise) fait également l'objet d'une indexation. L'indexation s'applique aux prestations de retraite servies avant la date de l'indexation, c'est-à-dire le 1er mars. L'indexation est effectuée d'office et porte sur toutes les prestations dues. En 2011, le taux d'indexation des retraites était de 103.1 % (contre 104.62 % en 2010 et 106.1 % en 2009). En 2012, l'indexation des prestations de retraite a été suspendue à titre exceptionnel. À la place, toutes les pensions ont été relevées de 71 PLN au 1er mars 2012. En 2013, le taux d'indexation des retraites était égal à 104 % (au 1er mars 2013).

Pension minimum

Le régime par répartition prévoit une pension minimum égale à 25 % du salaire moyen. La pension minimum se montait à 799.18 PLN au 1er mars 2012 et à 728.18 PLN au 1er mars 2011. Depuis mars 2013, elle est de 831.15 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.

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 % de la cotisation totale étaient 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 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 pas de réglementation régissant les organismes qui versent des rentes.

Depuis le 1er mai 2011, ce sont 2.3 % et non 7.3 % qui ont été transférés au régime par capitalisation. Les 5 % restants ont été placés sur un compte secondaire individuel spécial. Ces montants seront revalorisés en fonction du taux de croissance annuel moyen du PIB (en prix courants) des cinq dernières années. La part des cotisations versées sur les comptes secondaires au sein de l'Institut d'assurance sociale (ZUS) et au régime par capitalisation va évoluer jusqu'en 2017. Elle atteindra alors 3.8 et 3.5 %, respectivement. Le capital constitué peut être légué.

Cotisations de retraite au régime national et au régime par capitalisation

Période :	Régime national		Régime par capitalisation	
		Compte secondaire	OPF	Total
Jusqu'au 30 avril 2011	12.22	-	7.3	19.52
Du 1er mai 2011 au 31 décembre 2012	12.22	5.0	2.3	19.52
Du 1er janvier au 31 décembre 2013	12.22	4.5	2.8	19.52
Du 1er janvier Au 31 décembre 2014	12.22	4.2	3.1	19.52
Du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016	12.22	4.0	3.3	19.52
À partir du 1er anvier 2017	12.22	3.8	3.5	19.52

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 (quelque 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 de retraite 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 1er 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.

Depuis juillet 2009, les enseignants peuvent également bénéficier d'indemnités à partir de 55 ans, âge qui passera à 57 ans pour les hommes en 2018, si la période d'activité

couverte est supérieure à 30 ans (dont éventuellement 20 ans de travail à temps partiel) et qu'ils quittent leur emploi.

Retraite différée

Il est possible de différer tant la composante notionnelle que la composante par capitalisation des régimes à cotisations définies, sans limite d'âge. Les personnes qui reportent la liquidation de leurs droits à pension au-delà de l'âge normal de la retraite continuent de cotiser et acquièrent des droits supplémentaires.

Le cumul emploi-retraite est possible. Toutefois, il est nécessaire de mettre fin au contrat de travail avant de pouvoir bénéficier de la retraite à taux plein. Le retraité peut ensuite continuer à travailler sur la base d'un nouveau contrat et recevoir sa pension à taux plein. Le cumul emploi-retraite est soumis à certaines restrictions si l'intéressé travaille et reçoit une pension avant l'âge légal de la retraite, ou s'il bénéficie également d'une pension d'invalidité et a été déclaré partiellement incapable de travailler. Les revenus (prestations de retraite comprises) sont soumis à l'impôt.

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 12 derniers mois, net des cotisations de sécurité sociale. Depuis 2009, la durée de versement dépend du nombre d'enfants et se monte à 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.

Depuis le 1er janvier 2010, le père ou la mère peuvent prendre un congé parental supplémentaire de 4 semaines maximum pour chaque enfant (du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2013), qui passera à six semaines à compter du 1er janvier 2014. En cas de naissances multiples, le congé parental augmente. Les parents qui prennent un congé parental supplémentaire peuvent travailler à temps partiel (50 % maximum). Dans ce cas, le congé de maternité est réduit au prorata du temps de travail.

Depuis le 1er janvier 2010, le père a droit à une allocation parentale pendant deux semaines. 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. En 2009-11, l'assiette utilisée pour le paiement des cotisations correspond au salaire minimum, soit environ 40 % du salaire moyen, et à partir de 2012, elle est portée 60 % du salaire moyen (toutefois, elle ne peut excéder le salaire moyen des 12 derniers mois). 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.

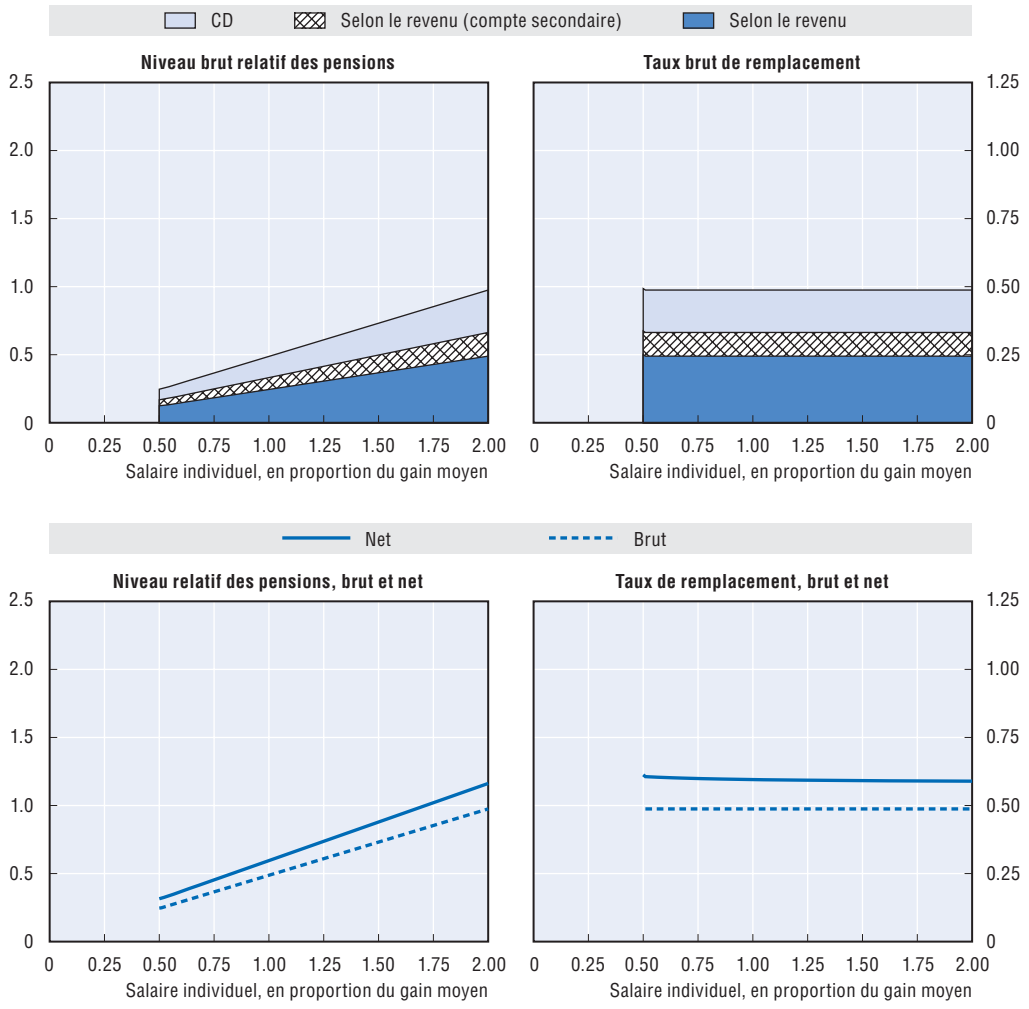
Chômage

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 60 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). Depuis mai 2011, 5 % sont versés sur un compte secondaire (comme décrit ci-dessus au paragraphe « 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	39.0	24.6	36.6	48.8	73.1	97.5
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	48.2	31.5	45.4	59.5	87.9	116.2
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	48.8	49.3	48.8	48.8	48.8	48.8
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	59.8	61.3	59.9	59.5	59.1	58.9
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	7.0	7.19	7.0	7.0	7.0	7.0
(en multiple du salaire individuel brut)	*8.3*	*8.4*	*8.3*	*8.3*	*8.3*	*8.3*
Patrimoine retraite net	6.2	6.5	6.3	6.2	6.1	6.0
(en multiple du salaire individuel brut)	*7.4*	*7.7*	*7.4*	*7.3*	*7.2*	*7.1*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968062

Portugal

Portugal : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	EUR	15 700	32 400
	USD	20 700	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	12.3	7.8
Espérance de vie	À la naissance	79.8	79.9
	À 65 ans	18.9	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	30.1	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970133

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est de 65 ans.

La retraite sociale est due à partir de 65 ans. Chaque année, en juillet et en décembre, les retraités reçoivent habituellement une somme supplémentaire égale à leur pension mensuelle. Toutefois, dans le cadre du Programme d'ajustement économique du Portugal (PAEF), les 13e et 14e mois accordés aux retraités ont été temporairement suspendus en 2012. En revanche, les pensions les plus modestes ont été préservées. En outre, une Contribution extraordinaire de solidarité (CES), progressive, est désormais prélevée sur les pensions supérieures à 600 EUR par mois. Les 13e et 14e mois ont été rétablis en 2013.

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 × taux d'acquisition × 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 des prix du logement.

Pour calculer une pension sur l'ensemble de la durée de cotisation, les salaires enregistrés entre le 1er janvier 2002 et le 31 décembre 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 les 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 décembre 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 justifiant d'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 ; 419.22 EUR en 2012). Chaque tranche de salaire confère des droits à pension selon un taux différent. Ces droits s'acquièrent sur un maximum de 40 ans.

Salaire de référence/IAS	< 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 calculait sur les 10 meilleures des 15 dernières années. 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 des nouvelles règles décrites ci-dessus à l'ensemble de la carrière ; et 3) application des deux règles au prorata en fonction de la carrière. Pour les personnes qui cotisaient déjà au 31 décembre 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 3 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 décembre 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 1er janvier 2008 et aux retraites résultant de la conversion de pensions d'invalidité (ce coefficient s'applique à la date de conversion lorsque le retraité atteint l'âge de 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 décembre 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 1er juin 2007 et a touché cette pension pendant plus de la moitié du temps écoulé entre cette date et celle où elle atteint 65 ans révolus.

Le coefficient de viabilité était de 3.92 % en 2012.

Pour les retraités dont la pension mensuelle est comprise entre 600 et 1 100 EUR, le montant des 13e et 14e mois est calculé selon la formule suivante :

Montant de la pension (13e et 14e mois) = 1 320 EUR - 3.2 × montant mensuel de la pension

Il existe un mécanisme général de revalorisation des pensions servies, à savoir une indexation sur les prix, des augmentations plus importantes étant octroyées aux pensions les plus modestes. Toutefois, ce mécanisme a été suspendu en 2012.

En cas de cumul d'un salaire et d'une pension de vieillesse, le montant annuel de la pension est révisé à la hausse de 2 % du total des salaires enregistrés, cette augmentation entrant en vigueur au 1er janvier de chaque année et portant sur les salaires enregistrés l'année précédente.

Une contribution de solidarité extraordinaire est prélevée sur tous les types de pensions de retraite, quelle que soit leur origine (pensions publiques ou privées, produits bancaires privés préfinancés, etc.) Le montant de cette contribution est calculé avant impôt et équivaut à 25 % du montant de la pension entre 12 × IAS et 18 × IAS, plus 50 % du montant de la pension excédant 18 × IAS.

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	EUR
< 15	254.00
Entre 15 et 20	274.79
Entre 21 et 30	303.23
31 et plus	379.04

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 195.40 EUR par mois en 2012.

Cette pension n'est versée que si le revenu total d'une personne seule n'excède pas 40 % de l'IAS ; 60 % de l'IAS dans le cas d'un couple. 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 17.54 EUR par mois pour les moins de 70 ans et à 35.06 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 :

- 5 022 EUR par an pour les personnes seules ;
- 8 788.50 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 chaque 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)
1er	2.5 x MR	0
2e	> 2.5 × MR et ≤ 3.5 x MR	5
3e	> 3.5 × MR et ≤ 5 x MR	10
4e	5 x MR	Exclusion du complément de solidarité pour les personnes âgées

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Le dispositif de retraite anticipée est suspendu jusqu'en 2014. La retraite anticipée était auparavant possible si la personne assurée était âgée d'au moins 55 ans et que ses salaires avaient 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	Entre 15 et 24 ans	0.33
	Entre 25 et 34 ans	0.50
	Entre 35 et 39 ans	0.65
	Plus de 40 ans	1.00

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.

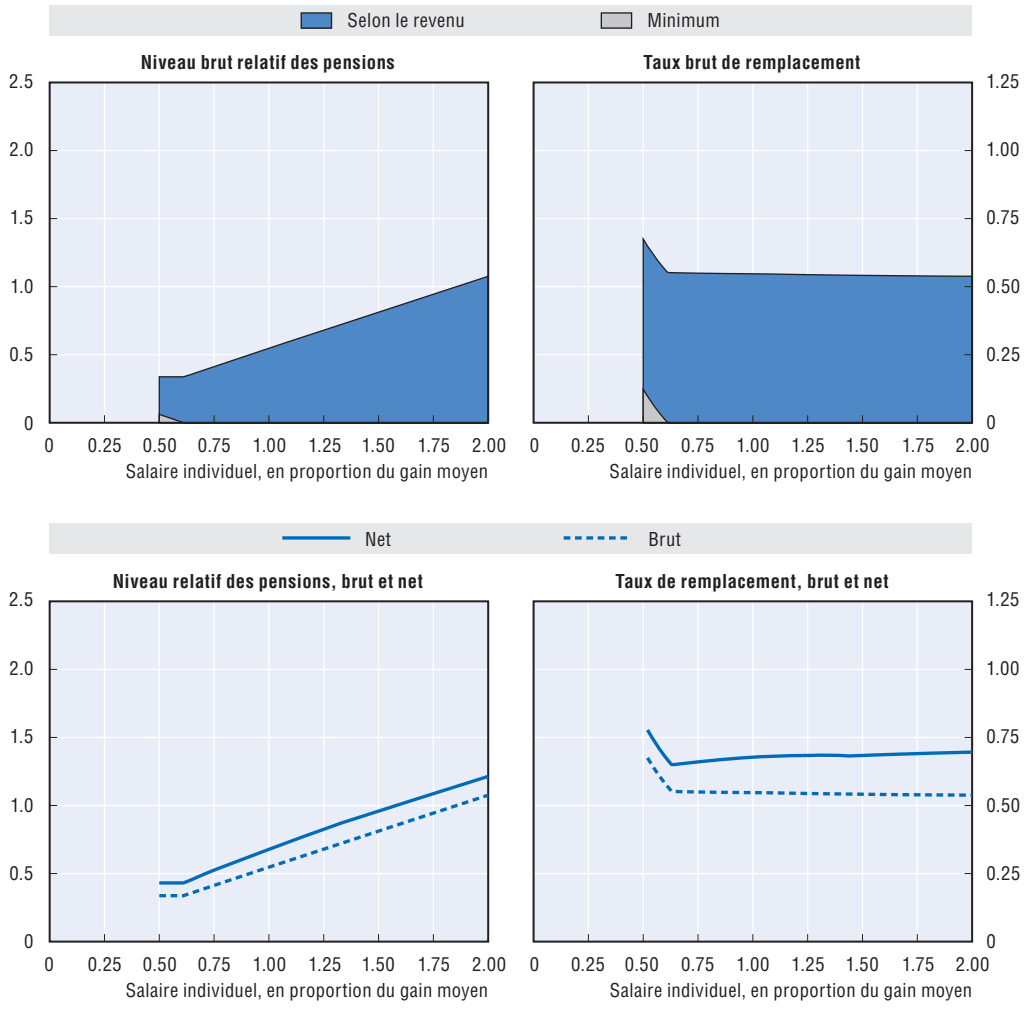
Des règles particulières s'appliquent aux chômeurs de longue durée. Les personnes de 57 ans et plus, en chômage de longue durée, peuvent partir à la retraite à 62 ans et percevoir une retraite à taux plein sans décote sous réserve d'avoir cotisé le nombre minimum d'années requis et d'être en fin de droits.

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 0.5 % par mois, pendant cinq années au plus.

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 *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	38.0	33.8	41.2	54.7	81.2	107.6
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	48.5	43.1	52.6	69.7	99.3	125.4
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	55.0	67.5	55.0	54.7	54.1	53.8
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	65.6	77.7	66.3	67.8	68.4	69.6
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	7.6	9.7	7.6	7.6	8.1	8.1
(en multiple du salaire individuel brut)	*8.8*	*11.2*	*8.8*	*8.8*	*9.1*	*9.1*
Patrimoine retraite net	7.6	9.7	7.6	7.3	7.5	7.1
(en multiple du salaire individuel brut)	*8.8*	*11.2*	*8.8*	*8.5*	*8.4*	*8.0*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968081

République slovaque

République slovaque : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	EUR	9 800	32 400
	USD	12 900	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	7.0	7.8
Espérance de vie	À la naissance	75.3	79.9
	À 65 ans	15.9	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	19.2	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970190

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 2008. 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. À partir de 2017, l'âge légal de la retraite sera relevé parallèlement à l'accroissement de l'espérance de vie à l'âge de la retraite. La hausse effective sera calculée sur la base de la variation de l'espérance de vie moyenne pendant la première période de référence comparée à la variation de l'espérance de vie moyenne pendant la seconde période de référence, multipliée par 365. Le résultat sera présenté en jours. La première période de référence correspond à la période de cinq années consécutives débutant sept ans avant l'année de référence, et la seconde période de référence à la période de cinq années consécutives débutant huit ans avant l'année de référence, soit 2009 à 2013 pour l'année de référence 2017.

Dans le cadre du dispositif d'épargne-retraite, il convient non seulement d'avoir atteint l'âge de la retraite, mais de pouvoir en outre justifier d'au moins 10 années d'épargne. La modélisation suppose un âge normal de la retraite de 67 ans en 2056.

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. Néanmoins, il existe la « composante de solidarité » qui réduit le point de retraite moyen

supérieur à 1.25 (le coefficient de réduction sera progressivement diminué de 84 à 60 % sur la période 2013-18) et augmente le point de retraite moyen inférieur à un (le coefficient d'augmentation passera progressivement de 16 à 22 % sur la période 2013-18).

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 9.8182 EUR pour 2012, 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 mensuel se montait à 786 EUR en 2011.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. À compter du 1er janvier 2013, la plafond passera à cinq fois le revenu moyen. Les données sur les salaires sont décalées. Ce décalage implique que le plafond des cotisations à payer est légèrement inférieur à cinq fois le salaire moyen. 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 cinq 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. Pendant une période de transition courant de 2013 à 2017, la revalorisation des prestations de retraite se fera par l'addition de montants fixes. La part de la croissance des salaires et de l'inflation dans la revalorisation va évoluer (40/60 en 2014, 30/70 en 2015, 20/80 en 2016 et 10/90 en 2017). À compter de 2018, la revalorisation se fera uniquement en fonction de l'évolution des prix à la consommation pour les ménages retraités.

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 des parties aliquotes de celles des salariés qui restent affiliés au seul régime public. Ces personnes sont supposées tirer l'autre partie 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, l'assiette des droits à pension est au moins égale au salaire minimum. Depuis le 1er janvier 2013, l'assiette en vigueur pour les travailleurs indépendants est passée à 50 % du salaire moyen perçu deux ans auparavant. Le salaire minimum était de 337.70 EUR et l'assiette minimum pour les travailleurs indépendants était de 393.00 EUR début janvier 2013. Le salaire minimum correspond à environ 41 % du salaire moyen.

Régime à cotisations définies

Dans le régime à cotisations définies, le taux de cotisation atteint 6 % du salaire. Depuis le 1er septembre 2012, le taux de cotisation au régime CD a été abaissé à 4 %. Toutefois, à compter du 1er janvier 2017, le taux de cotisation augmentera de 0.25 % chaque année pour atteindre le taux cible de 6 % en 2024, qui n'évoluera plus par la suite. L'adhésion était obligatoire pour les personnes entrant pour la première fois sur le marché du travail à compter de janvier 2005 ; tous les autres avaient la possibilité de choisir, avant juin 2006, d'adhérer au régime mixte ou de rester exclusivement dans le régime public. Du

1er janvier 2008 au 31 mars 2012, la participation au système mixte était facultative pour les nouveaux actifs. Des réformes ont instauré l'adhésion automatique par défaut, assortie d'une possibilité de sortie dans un délai de deux ans. Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 1er avril 2012. Depuis le 1er janvier 2013, une adhésion facultative est possible pour les nouveaux actifs avant l'âge de 35 ans. 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

Il est possible de partir en retraite anticipée. Les prestations sont réduites de 0.5 % pour chaque période de 30 jours d'anticipation (ou fraction de ladite période), soit 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. Au 1er juillet 2012, et c'est encore le cas aujourd'hui, le revenu de subsistance se montait à 194.58 EUR, soit 24 % du salaire moyen. Cela signifie que la pension minimum requise pour pouvoir prendre un départ anticipé doit être supérieure à 233.49 EUR, soit 29 % du salaire moyen. En décembre 2012, le montant moyen d'une retraite correspondant à un départ anticipé était de 374.50 EUR, soit 46 % 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 au moins 15 ans et avoir satisfait aux conditions relatives au niveau des prestations. Depuis le 1er janvier 2011, il n'est plus possible de percevoir une pension de retraite anticipée et d'être titulaire d'un assurance vieillesse obligatoire.

Retraite différée

Il est possible de reporter le départ à la retraite après l'âge normal. La prestation est majorée de 0.5 % par chaque période de 30 jours de report (6 % 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

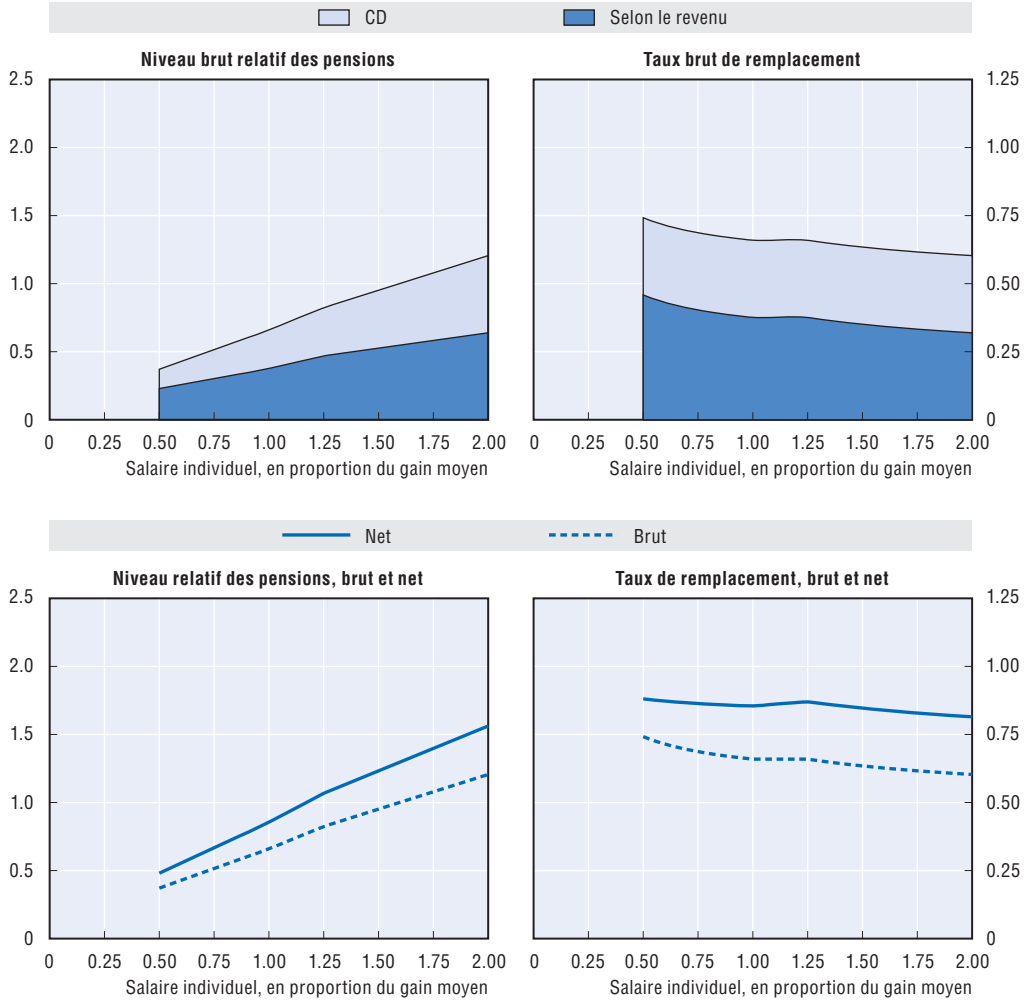
Les périodes d'interruption de carrière consacrées à l'éducation d'enfants de moins de six ans sont validées, l'État prenant à sa charge les cotisations correspondantes. L'assiette retenue pour le calcul des pensions correspond à 60 % du salaire moyen avant l'interruption. Depuis le 1er janvier 2011, l'assiette a été adaptée aux règles générales de plafonnement, et est donc déterminée en fonction du salaire moyen annuel en vigueur deux ans avant (2009) l'année d'interruption (2011). 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 périodes de chômage ne font l'objet d'aucune majoration. Toutefois, les chômeurs peuvent cotiser à une assurance retraite facultative. Il est également possible de verser rétroactivement des cotisations pour une période de chômage.

Résultats de la modélisation des retraites : République slovaque



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	55.0	37.1	51.5	65.9	95.1	120.6
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	71.2	48.1	66.7	85.4	123.3	156.2
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	67.9	74.2	68.7	65.9	63.4	60.3
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	86.1	88.1	86.4	85.4	84.7	81.5
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	9.1	9.9	9.2	8.8	8.5	8.1
(en multiple du salaire individuel brut)	*10.7*	*11.7*	*10.8*	*10.4*	*10.0*	*9.5*
Patrimoine retraite net	9.1	9.9	9.2	8.8	8.5	8.1
(en multiple du salaire individuel brut)	*10.7*	*11.7*	*10.8*	*10.4*	*10.0*	*9.5*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968138

République tchèque

République tchèque : le système de retraite en 2012

Le système de retraite tchèque se compose d'un régime public et d'un régime privé facultatif par capitalisation.

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 de l'ouvrier moyen	CZK	300 400	812 600
	USD	15 800	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	8.3	7.8
Espérance de vie	À la naissance	77.6	79.9
	À 65 ans	17.1	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	25.3	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932969715

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est progressivement relevé de deux mois par an, sans qu'aucun plafond ne soit prévu pour les hommes (ce qui sera également le cas pour les femmes ultérieurement). Pour ces dernières, l'âge d'ouverture des droits à la retraite augmente de quatre mois par an. Il augmentera de six mois par an à compter de 2019, afin d'être aligné sur celui des hommes (ainsi, les hommes et les femmes nés en 1975 partiront à la retraite au même âge, soit 66 ans et 8 mois). 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 l'âge normal de la retraite des hommes nés la même année, majoré de 5 ans.

Calcul des prestations

Régime de base

La pension de base était de 2 270 CZK en 2012, soit 9 % du salaire moyen légal, qui se montait à 25 136 CZK en 2012.

Régime lié à la rémunération

Le montant de la pension liée à la rémunération correspond à 1.5 % du salaire par année d'activité. Le salaire de référence est actuellement calculé sur la moyenne de toutes les années écoulées depuis 1986, mais la moyenne des salaires perçus sur l'ensemble de la carrière va être progressivement prise en compte. Les rémunérations des années antérieures sont indexées sur le salaire moyen national.

La formule de calcul des prestations est progressive. Elle utilise des seuils de revenus pour réduire le salaire moyen perçu au cours de la carrière dans la base de calcul. Au final, le premier seuil équivaut à 44 % du salaire moyen et le second à 400 % du salaire moyen*.

* En raison d'une période de transition de cinq ans, les chiffres utilisés en 2012 sont différents de ceux qui s'appliqueront aux futurs retraités (à l'issue de la période de transition), mais en termes de salaires et de prix de 2012.

Le premier seuil de réduction est égal à 11 601 CZK et le second à 100 548 CZK (2012). En dessous du premier seuil, le taux de remplacement est de 100 %. Entre le premier et le second, il est de 26 %. Les revenus qui dépassent le second seuil ne sont pas pris en compte.

Il existera une obligation légale d'indexation de la composante de la pension servie qui est liée à la rémunération, afin que la prestation globale moyenne de retraite (pension de base et liée à la rémunération) soit revalorisée au minimum de la totalité de la hausse des prix (contre seulement un tiers de la hausse des prix pour la période 2013-15), majorée d'un tiers de la croissance des salaires réels.

Pension minimum

Le montant total de la prestation publique de retraite mensuelle minimum nouvellement accordée est de 3 040 CZK. Elle se compose d'une retraite minimum liée à la rémunération de 770 CZK, à laquelle s'ajoute la composante de base de 2 270 CZK. Elle correspond à 12.1 % du salaire moyen.

Aide sociale

Le minimum vital comporte une seule composante et représente le minimum vital nécessaire pour assurer la subsistance d'une personne et la satisfaction de ses autres besoins élémentaires. Le minimum vital d'une personne (et donc aussi du retraité vivant seul) s'élève à 3 410 CZK par mois. 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.

Régimes privés facultatifs

Depuis janvier 2013, toute personne assurée peut adhérer si elle le souhaite à un système de retraite par capitalisation, à gestion privée et à cotisations définies. Ensuite, il n'est plus possible de se rétracter. Le régime obligatoire par capitalisation intégrale est financé par des cotisations représentant 5 % du salaire brut. Dans le même temps, le taux de cotisation individuelle au régime public lié à la rémunération a été abaissé de 3 points (de 28 à 25 %). Par conséquent, le taux de cotisation total des participants passe à 30 % du salaire brut. La baisse du taux de cotisation au régime public de retraite a un impact sur le taux d'acquisition de la composante du régime public liée à la rémunération. Le taux annuel d'acquisition baisse à 1.2 % (contre 1.5 %) pour chaque année de cotisation au système par capitalisation.

Les cotisations sont placées sur des comptes individuels gérés par des caisses de retraite privées et investies selon la stratégie d'investissement individuelle choisie par le participant, qui consiste à répartir l'épargne sur des fonds de pension. Chaque caisse privée propose exactement quatre fonds de pension présentent différents profils de risque.

Une fois qu'il touche la retraite du régime public, le participant peut faire valoir ses droits auprès du régime par capitalisation. Trois options de liquidation sont possibles – rente viagère, rente viagère assortie d'une pension de réversion supplémentaire pendant 3 ans ou rente temporaire sur 20 ans.

Il existe un autre régime de retraite, facultatif, que l'on suppose à cotisations définies. Le taux de cotisation retenu par hypothèse est de 2.8 %.

Les systèmes de retraite privés facultatifs ne sont pas modélisés dans l'hypothèse de base.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il est possible de partir en retraite 3 ans (durée qui sera relevée à 5 ans, mais sans permettre un départ avant l'âge de 60 ans) avant l'âge normal de la retraite, 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 360 premiers jours de retraite anticipée (soit -3.6 % par an), de 1.2 % pour chaque tranche de 90 jours entre 361 et 720 jours (-4.8 % par an) et de 1.5 % pour chaque tranche de 90 jours suivante (-6 % par an). 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 % × 43 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 d'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. En cas de demande de pension à taux plein, la majoration sera de 0.4 % par période de 360 jours de travail, alors qu'en cas de demi-pension, la majoration sera de 1.5 % par période de 180 jours de travail.

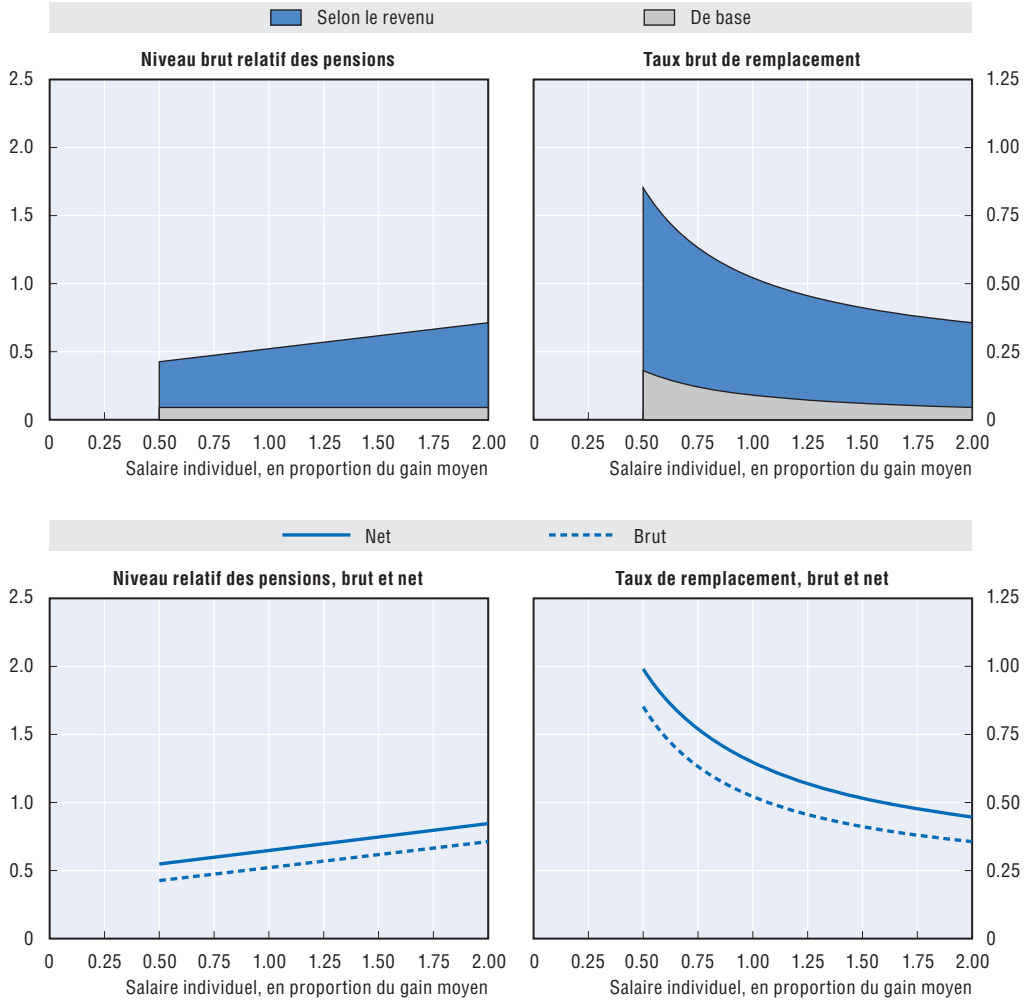
Enfants

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 méthode 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 : 5 mois jusqu'à 50 ans, 8 mois de 50 à 55 ans et 11 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 (mais seule une année de chômage non indemnisé avant l'âge de 55 ans est 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) 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	48.5	42.6	47.4	52.2	61.7	71.3
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	61.0	54.8	59.8	64.7	74.6	84.5
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	59.9	85.2	63.2	52.2	41.2	35.6
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	73.4	99.1	77.0	64.7	51.6	44.7
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	8.5	12.1	9.0	7.4	5.8	5.1
(en multiple du salaire individuel brut)	*10.4*	*14.7*	*10.9*	*9.0*	*7.1*	*6.2*
Patrimoine retraite net	8.3	12.0	8.7	7.1	5.5	4.6
(en multiple du salaire individuel brut)	*10.0*	*14.6*	*10.6*	*8.6*	*6.6*	*5.6*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932967663

Royaume-Uni

Royaume-Uni : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	GBP	35 900	26 300
	USD	58 300	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	6.2	7.8
Espérance de vie	À la naissance	80.4	79.9
	À 65 ans	19.3	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	28.9	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970323

Conditions d'ouverture des droits

L'âge de la retraite est actuellement de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes nées le 5 avril 1950 ou avant. Depuis le 6 avril 2010, l'âge de la retraite est progressivement relevé de 60 à 65 ans pour les femmes. Le gouvernement britannique a annoncé que l'âge de la retraite pour les hommes comme pour les femmes passera de 65 à 66 ans entre 2018 et 2020. L'âge d'ouverture des droits au Pension credit va également augmenter parallèlement à l'âge de la retraite.

En vertu de la loi en vigueur, deux nouvelles hausses de l'âge de la retraite sont prévues : à 67 ans entre 2034 et 2036, et à 68 ans entre 2044 et 2046. Toutefois, le gouvernement britannique réfléchit aux modalités de révision de l'âge de la retraite à l'avenir. Cela signifie que le calendrier ci-dessus pourrait être révisé. Les futures modifications de l'âge de la retraite sont susceptibles d'affecter l'âge d'ouverture des droits au Pension credit.

Suite à la l'adoption de la loi de 2007 sur les retraites, une personne atteignant l'âge de la retraite à compter du 6 avril 2010 a droit à la pension publique de base à taux plein si : *i)* elle a cotisé à la sécurité sociale ; *ii)* elle est considérée comme cotisante ou *iii)* elle a acquis des crédits de retraite correspondant à 30 années de vie active potentielle auprès de la sécurité sociale. Une pension réduite au prorata est versée aux personnes ayant cotisé moins de 30 ans, et justifiant au minimum d'une année de cotisation ou de crédits.

En ce qui concerne les personnes atteignant l'âge de la retraite avant le 6 avril 2010, la pension publique de base à taux plein est versée à celles ayant cotisé le nombre d'années nécessaire à la sécurité sociale ou ayant acquis des crédits de retraite correspondant aux 9/10^{e} 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. Elles doivent toutefois répondre au minimum à 25 % de ces

conditions (10 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).

Calcul des prestations

Régime de base

Le montant de la pension publique de base à taux plein pour une personne seule est de 107.45 GBP par semaine en 2012, ce qui équivaut à près de 16 % du salaire moyen, selon les estimations.

Régime lié à la rémunération

Pour les salaires compris entre la limite inférieure (5 564 GBP par an en 2012-13) et le premier seuil de salaire (14 700 GBP), le taux de remplacement correspond à 40 % de la différence. 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. Pour la tranche de salaire suivante, soit jusqu'à 40 040 GBP, le taux de remplacement est de 10 %.

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.

Sortie du régime public

Les plans de retraite professionnels et personnels ont pu choisir de sortir de la composante complémentaire du régime public. En échange de la bonification sur les cotisations à la sécurité sociale, les régimes qui ont choisi de sortir doivent garantir une pension minimum. Depuis avril 2012, dans le cadre d'une démarche de simplification du système de retraite, le gouvernement a aboli les régimes externes à cotisations définies. L'adoption du régime à un pilier entraînerait également l'abolition des régimes externes à prestations définies.

Régime privé d'entreprise

En octobre 2012, les pouvoirs publics ont commencé à mettre en œuvre l'adhésion automatique aux fonds de pension d'entreprise. Une fois ce déploiement achevé (février 2018), tous les employeurs auront l'obligation légale d'inscrire à un régime d'entreprise l'ensemble des salariés remplissant les conditions requises, âgés entre 22 ans et l'âge de la retraite, dont les revenus sont supérieurs à 8 105 GBP (2012-13). Les cotisations minimum se monteront à 8 % d'une tranche légale de revenus (de 5 564 à 42 475 GBP – 2012/13) d'ici à octobre 2018.

Pour faciliter l'adhésion automatique, le gouvernement a instauré le National Employment Savings Trust (NEST), un fonds professionnel à cotisations définies. Le NEST a une obligation de service public : il doit accepter tout salarié inscrit automatiquement par son employeur, et est conçu pour fournir une prestation de retraite de qualité et à bas coût aux bas et moyens salaires, aux travailleurs migrants et aux petits employeurs qui trouvent difficilement leur compte sur le marché.

Régime ciblé

Le Pension credit est une prestation hebdomadaire non imposable pour les personnes à faible revenu, 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 qui ont atteint l'âge requis (voir ci-dessous) et dont le revenu est inférieur au montant de la garantie minimum type. En 2011-12, ce montant était de 137.35 GBP pour une personne seule et de 209.70 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 (103.13 GBP pour une personne seule et 164.55 GBP pour un couple en 2011-12) perçoivent 60 % de la différence entre leur revenu et le seuil, à concurrence de 20.52 GBP pour une personne seule et de 27.09 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.

L'âge d'ouverture des droits au Pension credit passe progressivement à 65 ans, parallèlement à la hausse de l'âge de la retraite pour les femmes.

Régime privé facultatif

Les pouvoirs publics mettent actuellement en place l'inscription automatique à un régime de retraite d'entreprise, en commençant par les plus gros employeurs. Les régimes à cotisations définies nécessiteront un taux minimum global de cotisation de 8 %.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Le régime public n'autorise pas le versement d'une pension avant l'âge de la retraite.

Retraite différée

Il est toujours possible de reporter la liquidation de la retraite publique afin de bénéficier d'une majoration de la pension. Cette majoration vient s'ajouter à la pension normale lorsque la personne fait valoir ses droits pour la première fois ou les fait valoir de nouveau.

Jusqu'au 6 avril 2005, le report de la liquidation de la retraite ouvrait droit à une majoration d'environ 7.5 % par année de report (soit 1 % toutes les 7 semaines). Depuis le 6 avril 2005, cette majoration a été portée à environ 10.4 % par année de report (soit 1 % toutes les cinq semaines).

Le montant du supplément obtenu dépend de la durée du report. Les personnes concernées ont le choix entre l'une des options suivantes :

- Une majoration à vie de la pension hebdomadaire (si le départ à la retraite est reporté d'au moins 5 semaines).
- Un somme globale imposable versée en une seule fois (si le départ à la retraite est reporté pendant au moins un an). 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

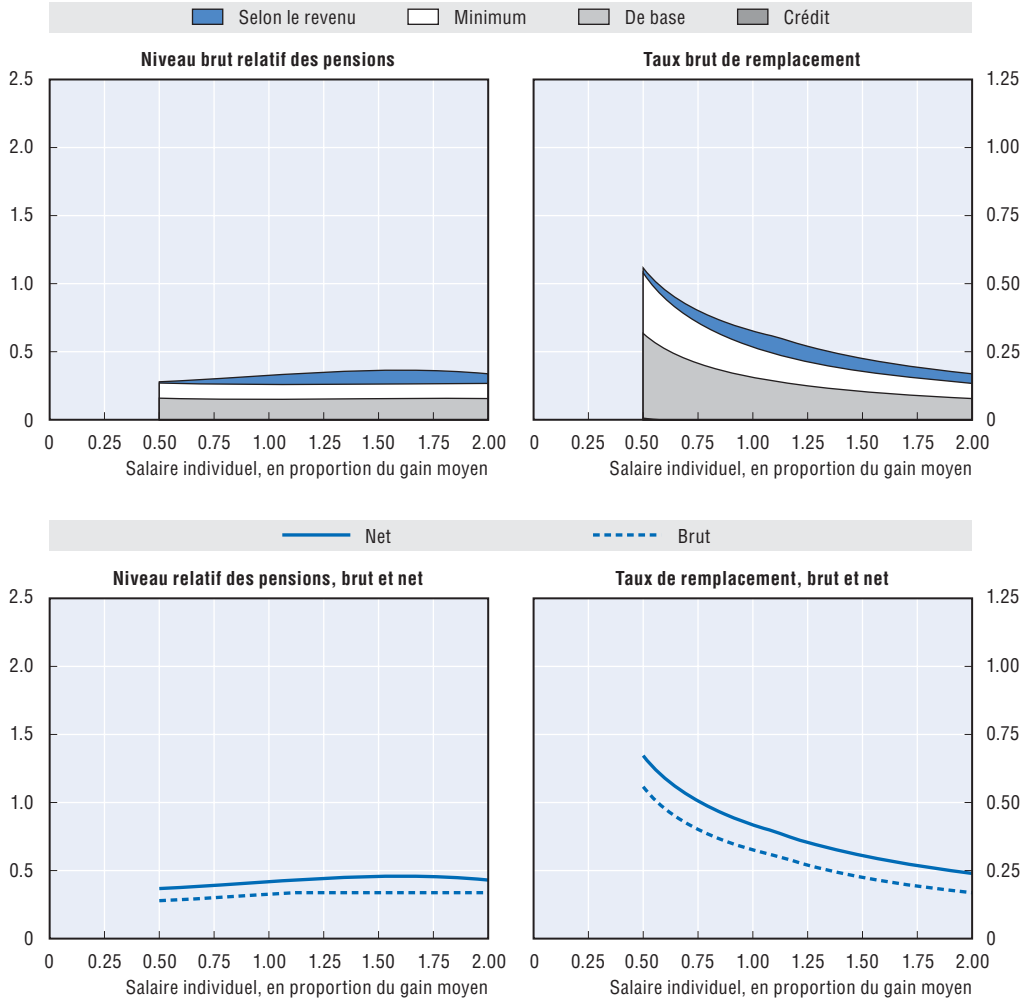
Les deux piliers du régime public de retraite (pension publique de base et retraite publique complémentaire) assurent une protection pour les périodes d'éducation des enfants. Cette protection couvre les personnes qui n'ont pas d'emploi rémunéré et celles qui travaillent mais dont le salaire est inférieur au seuil de cotisation au régime de retraite. Avant le 6 avril 2010, en ce qui concerne la pension publique de base, la protection était assurée par Home Responsibilities Protection (HRP), qui couvrait les années consacrées à élever au moins un enfant de moins de 16 ans. Ce dispositif réduisait 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) étaient nécessaires. Pour la retraite complémentaire, les années consacrées à l'éducation d'un enfant de moins de 6 ans étaient validées ; les parents s'occupant de leurs enfants étaient réputés avoir une rémunération égale au premier seuil de salaire

Le dispositif HRP a été remplacé par un système de crédits hebdomadaires de la sécurité sociale (National insurance credits) pour les parents et les aidants naturels. Les personnes atteignant l'âge de la retraite après 2010 peuvent recevoir des crédits s'ils touchent des allocations (Child benefit) pour un enfant de moins de 12 ans. Ces crédits peuvent compter pour leurs droits à la pension nationale de base et à la retraite complémentaire. Toutes les années acquises avant 2010 dans le cadre du HRP ont été converties en années de crédits à la sécurité sociale.

Chômage

Les périodes de chômage indemnisé (assurance chômage ou assistance) sont créditées sur le compte de sécurité sociale pour la pension publique de base. Pour la retraite complémentaire, ces périodes ne sont pas validées auprès de la sécurité sociale.

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	30.7	27.9	30.1	32.6	33.8	33.8
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	39.8	36.8	39.1	41.8	43.0	43.0
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	37.9	55.8	40.1	32.6	22.5	16.9
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	48.0	67.2	50.6	41.8	30.5	23.9
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	5.9	8.7	6.3	5.1	3.5	2.6
(en multiple du salaire individuel brut)	*6.5*	*9.5*	*6.9*	*5.6*	*3.8*	*2.9*
Patrimoine retraite net	5.7	8.6	6.1	4.9	3.4	2.5
(en multiple du salaire individuel brut)	*6.3*	*9.4*	*6.7*	*5.4*	*3.7*	*2.8*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968271

Slovénie

Slovénie : le système de retraite en 2012

Le système associe un régime public lié à la rémunération et des régimes minimum et ciblé.

Indicateurs essentiels

		Slovénie	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	EUR	17 200	32 400
	USD	22 700	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	10.9	7.8
Espérance de vie	À la naissance	79.5	79.9
	À 65 ans	18.7	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	26.6	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970209

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 aussi pour les femmes, de quatre mois par an, et s'établira à 58 ans à partir de 2014.

Hommes	Années de cotisations	15	20	40
	Âge de la retraite	65 ans	63 ans	58 ans
Femmes (2012)	Années de cotisations	15	20	37 ans et 9 mois
	Âge de la retraite	63 ans	61 ans	57 ans et 4 mois
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 été instauré en 1999. Il est désormais de 63 ans pour les hommes et atteindra 61 ans pour les femmes en 2023. L'âge de la retraite à long terme a été encore repoussé à 65 ans pour les hommes comme pour les femmes suite à une réforme intervenue en 2013. Cette réforme récente n'est pas prise en compte dans les résultats des modèles.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le régime lié à la rémunération verse 35 % de la pension de référence aux hommes et 38 % aux femmes, sous réserve que les conditions minimales d'ouverture des droits (15 années de cotisations) soient remplies (la pension de référence correspond à la moyenne des 18 meilleures années de salaire (net), avec revalorisation selon des coefficients représentant 73.2 % de la croissance des salaires nominaux (nets) en 2012). Au-delà, le taux d'acquisition est de 1.5 % par an après 2000. Avant 2000, le taux d'acquisition annuel était déterminé selon les termes de la loi sur la retraite et l'invalidité de 1992. Cela signifie qu'en 2012, le taux de remplacement net pour une carrière complète

(40 années de cotisation pour les hommes, 38 pour les femmes) s'établissait à 57.7 % pour les premiers et à 61.9 % pour les secondes

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 2011 était ramené à 73.2 % de son montant total. Pour un départ à la retraite en 2010, le coefficient de réduction était de 74 %.

Une base minimum d'évaluation des pensions s'applique au salaire ouvrant droit à retraite. Cette base minimum est restée au même niveau qu'en 2011, faute d'ajustement des retraites en 2012. Cette même année, elle se montait en moyenne à 551.16 EUR par mois.

Le salaire ouvrant droit à retraite est également soumis à un plafond, fixé à quatre fois le montant de la base minimum d'évaluation des pensions, soit en moyenne 2 204.64 EUR par mois en 2012.

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. La mesure de la croissance des pensions est la croissance de la base minimum, qui comme indiqué précédemment, n'a pas été revalorisée en 2012 en raison de lois spécifiques bloquant l'ajustement des pensions dans le cadre des mesures d'austérité. Le non-ajustement des pensions en 2012, ainsi que l'interruption du versement de l'allocation supplémentaire aux retraités à faible revenu et son transfert dans la loi sur la sécurité sociale à compter du 1er janvier 2012, ont eu un impact sur la pension moyenne par rapport à l'année 2011.

L'accroissement de la pension moyenne en vertu des mesures d'ajustement énoncées est inférieur à celui qui résulte de l'évolution de la valeur de chaque année admissible depuis 2000.

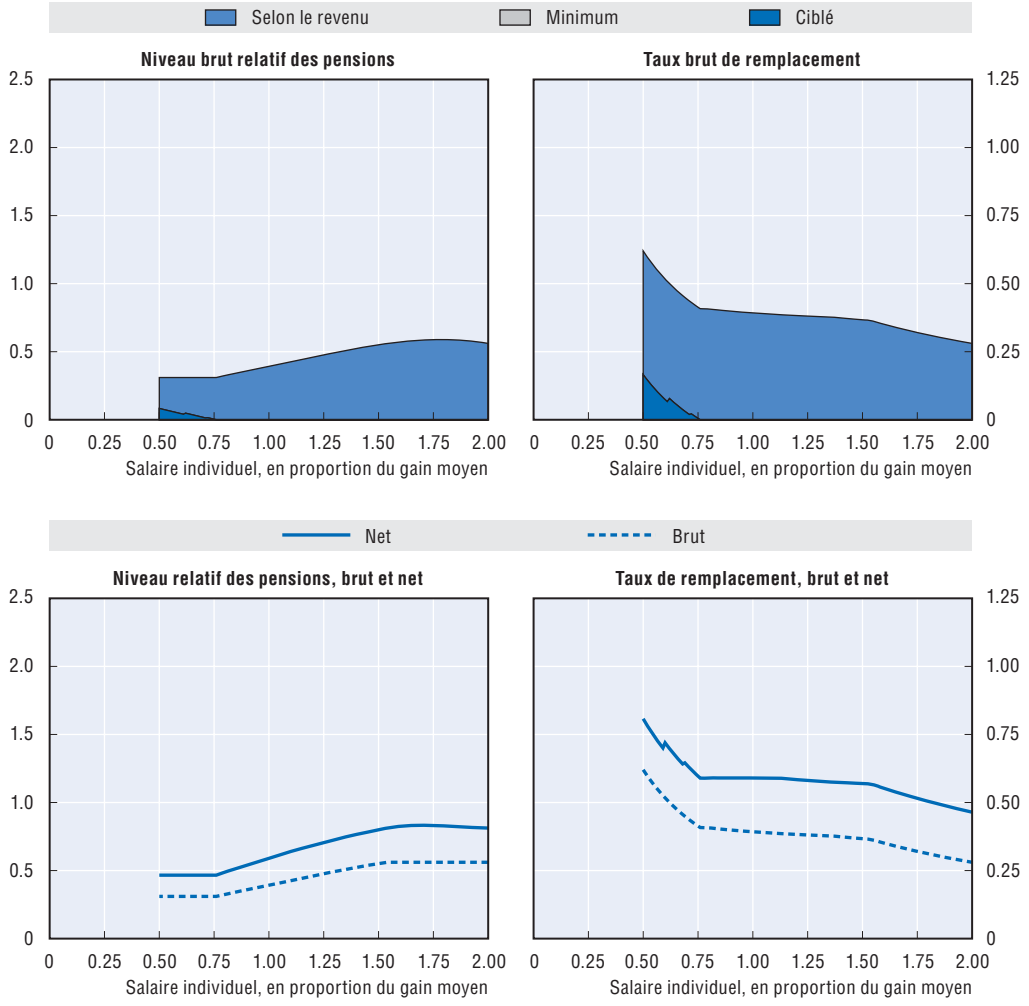
Pension minimum

La pension minimum est fixée à 35 % de la base minimum d'évaluation des pensions.

Régime ciblé

Une allocation de sécurité sociale était versée sous conditions de ressources aux retraités à faible revenu (jusqu'au 31 décembre 2011). Depuis le 1er janvier 2012, cette allocation relève de la législation sur la protection sociale.

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	32.9	31.0	31.0	39.2	55.1	56.1
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	49.4	46.6	46.6	59.0	80.0	81.2
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	40.6	62.0	41.4	39.2	36.7	28.0
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	59.0	80.8	59.7	59.0	57.0	46.5
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	8.8	13.5	9.0	8.5	8.0	6.1
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.3*	*17.3*	*11.5*	*10.9*	*10.2*	*7.8*
Patrimoine retraite net	8.8	13.5	9.0	8.5	7.7	5.9
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.3*	*17.3*	*11.5*	*10.9*	*9.9*	*7.5*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968157

Suède

Suède : le système de retraite en 2012

La partie liée à la rémunération repose sur un système de comptes notionnels, auquel s'ajoute une modeste cotisation obligatoire à des régimes individuels à cotisations définies financés par capitalisation. 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, couvrent une grande partie des salariés.

Indicateurs essentiels

		Suède	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	SEK	387 300	278 000
	USD	59 500	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	8.2	7.8
Espérance de vie	À la naissance	81.7	79.9
	À 65 ans	19.8	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	32.5	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970266

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 s'élève à 7 % du salaire brut, soit un taux de cotisation effectif sur le salaire brut de 17.21 %, dont 14.88 % sont affectés 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 certain plancher, fixé à 18 612 SEK en 2012, ce qui représente un peu moins de 5 % du salaire moyen, mais sont dues sur l'intégralité de la rémunération pour toutes les personnes percevant un salaire supérieur à ce plancher. La rémunération servant de base au calcul des prestations est plafonnée à 409 500 SEK en 2012, soit un plafond effectif en termes de salaire brut de 440 323 SEK en 2012 (légèrement inférieur à 114 % du salaire moyen). L'assiette des cotisations patronales est également soumise à ce plafond, mais une taxe supplémentaire est due au-delà de ce plafond. Le taux de cette taxe est identique à celui de la cotisation de retraite mais son produit est directement affecté 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 repose sur un système de comptes notionnels. Les comptes notionnels sont augmentés chaque année du capital-retraite des personnes décédées, réparti entre les survivants du même âge (« gains hérités »). En cas de décès avant l'âge auquel le départ à la retraite devient possible (61 ans), le montant des « gains hérités » correspond à leur montant réel. Au-delà de cet âge, il est estimé sur la base de la mortalité observée au cours d'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 (d'après les tables de mortalité unisexe des cinq années précédentes). Un taux d'actualisation réel de 1.6 % par an est également appliqué pour calculer la rente. 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 à l'horizon 2020 et à 17.4 à l'horizon 2040. Pour une personne née en 1946, le coefficient de rente effectif s'établit actuellement à 16.31 pour un départ en retraite à 65 ans, à 18.64 pour un départ à 61 ans et à 13.41 pour un départ en retraite à 70 ans.

Après le départ à la retraite, les pensions sont revalorisées en fonction de la hausse du salaire moyen nominal, amputée du taux d'intérêt imputé de 1.6 % pris en compte dans le coefficient de rente.

Par ailleurs, un « mécanisme d'équilibre » a été mis en place : si les actifs (fonds de régulation plus valeur estimée des recettes de cotisation) deviennent inférieurs aux passifs (capital fictif constitué et valeur en capital des pensions mises en paiement), l'indexation des pensions mises en paiement et les rendements portés au crédit des comptes notionnels sont diminués du ratio actifs/passifs. On utilise le ratio d'équilibre de l'année *t* pour calculer la valeur d'équilibre ou se prononcer sur la nécessité d'actionner le mécanisme d'équilibre pour l'année *t*+2. L'activation du mécanisme d'équilibre entraîne une baisse des taux de remplacement du régime national mais peut 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). Le ratio d'équilibre pour 2012, qui est également la valeur d'équilibre pour 2014, s'établit à 0.9837.

	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Ratio d'équilibre	0.9837	1.0198	1.0024	0.9549	0.9826	1.0026

Aux fins de 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 démographiques des Nations Unies. On suppose que le mécanisme d'équilibre n'influe pas sur la revalorisation des prestations.

Pension minimum

La « pension garantie » est un complément soumis à conditions de ressources destiné aux personnes ne pouvant prétendre qu'à un faible montant de prestations au titre des comptes notionnels. Pour une personne seule, la prestation garantie complète s'établissait en 2012 à 93 720 SEK pour un retraité vivant seul né après 1938, soit 24 % du salaire brut moyen.

Pour une personne seule, la pension garantie est dégressive au taux de 100 % pour la première tranche de 55 440 SEK (2012) de revenu au titre de la pension liée à la rémunération et de 48 % au-delà. Ce seuil correspond à 14 % du salaire moyen. Ce n'est que lorsque la pension liée à la rémunération excède 135 076 SEK – près de 35 % 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 versées au titre du filet de protection sociale 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. Depuis le 1er janvier, une somme égale à 170 SEK par personne est venue majorer l'allocation logement. L'allocation logement 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

Une cotisation supplémentaire, égale à 2.5 % du revenu ouvrant droit à pension (soit un taux effectif de cotisation égal à 2.33 % de la rémunération brute) alimente un compte de retraite individuel ou « *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 demander la conversion de la pension en rente pour éviter les risques d'investissement, mais aussi opter pour une rente variable, leurs fonds continuant alors d'être investis par le gestionnaire de fonds qu'ils ont 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 calculée sur la base d'un taux d'intérêt futur estimé de 3 %, dont on retranche les frais de gestion. Si le rendement est supérieur à 3 %, soit un versement complémentaire est effectué, soit le solde du compte est plus élevé, si bien que la base de calcul de la pension annuelle est, elle aussi, plus élevée.

Régimes professionnels quasi obligatoires

On estime que dans leur ensemble, les régimes professionnels couvrent près de 90 % des salariés. Il n'existe que quatre grands régimes de ce type. La modélisation a retenu le régime ITP destiné aux cadres, qui associe des éléments à prestations définies et des éléments à cotisations définies. Ce régime a été renégocié. L'ancien système reste en vigueur, avec quelques changements mineurs, pour les personnes nées en 1978 et avant, tandis que le nouveau couvre les personnes nées à partir de 1979.

ITP1

Depuis le 1er 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 cadre du nouveau régime ITP1, qui fonctionne intégralement selon le principe des cotisations définies. La cotisation est égale à 4.5 % du salaire jusqu'à 7.5 fois le revenu de base (409 500 SEK en 2012). Pour les tranches de salaire excédant 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 en espèces, hors remboursements de frais.Les cotisations sont payées dès 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 doit être investie dans une assurance retraite traditionnelle. Le salarié peut également choisir une garantie de remboursement et une protection familiale de 1, 2, 3 ou 4 fois les montants de base par an sur 5, 10, 15 ou 20 ans. Les cotisations des personnes 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 (546 000 SEK en 2012) peuvent choisir de relever du nouveau régime avec l'accord de leur employeur. Cette possibilité s'applique que le salarié ait souscrit 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 cadre du 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 le calcul de la 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 reposant 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 cadre du 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 viagères mais elles peuvent être servies intégralement ou partiellement pendant une période limitée, qui ne peut être inférieure à cinq ans. Dans la modélisation, la rente est considérée comme viagère. Le montant de la pension est déterminé par le total des cotisations versées, le rendement, les droits et taxes, et la durée pendant laquelle la pension sera versée.

Retraite différée

Le bénéfice 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 tirés du travail ou du capital, de 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 au-delà cet âge, sauf accord particulier avec l'employeur.

Enfants

Dans le cadre du régime public de retraite, les années durant lesquelles une personne a et vit avec des enfants de moins de 4 ans sont validées. Dans un ménage biparental, en l'absence de choix officiel, les périodes validées sont accordées au parent ayant le revenu le plus faible. Ces 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, elles 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 enfants, elles 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, elles sont fixées 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 (voirla 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 ses prestations. L'État prend en charge l'ensemble des cotisations patronales (10.21 %) dues sur les prestations de 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 10 fois le montant des prix de base (l'équivalent d'un salaire annuel de 440 000 SEK en 2012) ;
- 90 jours à un taux uniforme et forfaitaire de 180 SEK par 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 par 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 des jours à l'autre, à concurrence de 180 jours.

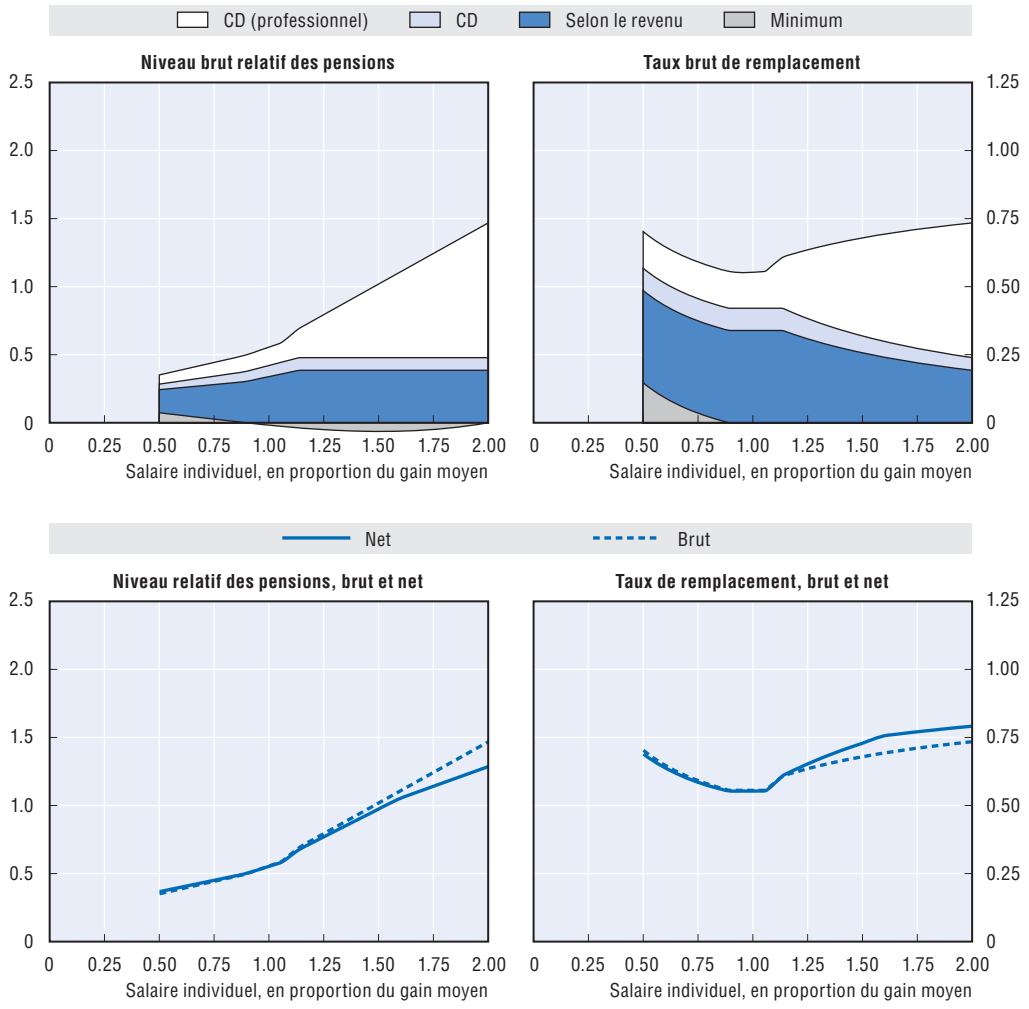
Dans le cadre du régime professionnel ITP, il est recommandé à l'employeur de cotiser, par l'intermédiaire d'une assurance, pour la retraite d'un salarié pendant des périodes de congé parental pouvant aller jusqu'à 13 mois (ce que font la plupart des employeurs).

Chômage

Les allocations chômage et allocations de formation versées aux demandeurs d'emploi qui participent 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, puis à 70 % de la rémunération antérieure entre le 201^{e} et le 300^{e} jour. Par la suite, l'indemnisation est suspendue, à moins que l'un des deux parents n'ait un enfant de moins de 18 ans, auquel cas une allocation égale à 70 % de la rémunération antérieure est maintenue pendant 150 jours supplémentaires. Les allocations chômage sont plafonnées à 680 SEK par jour et ne peuvent être inférieures à 320 SEK par jour (ce plancher ne s'applique que si le demandeur d'emploi a travaillé à temps plein pendant les 12 mois précédant l'épisode de chômage).

Après avoir perçu des allocations chômage pendant un certain nombre de jours, le bénéficiaire a le droit de s'inscrire à un programme de garantie d'emploi et de développement personnel, et de percevoir la prestation prévue dans ce cadre. Si le demandeur d'emploi percevait une allocation chômage avant son inscription au programme, cette prestation est égale à 65 % du salaire qu'il percevait avant de perdre son emploi (680 SEK au maximum par jour). Dans le cas contraire, elle 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	50.0	35.1	44.3	55.6	101.9	146.8
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	50.2	36.7	45.0	55.3	97.5	128.6
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	55.6	70.2	59.1	55.6	67.9	73.4
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	55.3	68.8	58.5	55.3	72.9	79.1
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	9.9	12.4	10.5	9.9	12.0	12.9
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.1*	*14.0*	*11.8*	*11.1*	*13.4*	*14.4*
Patrimoine retraite net	7.5	9.8	8.0	7.4	8.6	8.5
(en multiple du salaire individuel brut)	*8.4*	*10.9*	*9.0*	*8.3*	*9.6*	*9.5*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968214

Suisse

Suisse : le système de retraite en 2012

Le système de retraite suisse comporte trois composantes.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.La pension professionnelle peut être complétée à titre facultatif.

Indicateurs essentiels

		Suisse	OCDE
Salaire de l'ouvrier moyen	CHF	86 900	39 100
	USD	94 900	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	6.3	7.8
Espérance de vie	À la naissance	82.5	79.9
	À 65 ans	20.7	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	28.1	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970285

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 64 ans pour les femmes. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, 44 années de cotisation 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.Cette rémunération dépend du nombre d'années de cotisation et du salaire moyen perçu entre 20 ans et l'âge de la retraite. Les prestations sont encadrées par un plancher et un plafond. Entre ces deux limites, la formule de calcul « reposant sur deux piliers » est favorable aux revenus moyens. Elle permet une redistribution du sommet vers le bas de l'échelle des revenus. La pension est comprise entre 13 920 CHF et 27 840 CHF pour une carrière d'assurance complète, soit entre 16 % et 32 % du salaire moyen. La prestation maximum est atteinte lorsque la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière s'élève à 83 520 CHF, ce qui correspond à 96 % du salaire moyen à l'échelle nationale. La pension servie à un couple marié ne peut pas être supérieure à 150 % de la pension maximum.

Les prestations sont revalorisées tous les deux ans. Les pensions mises en paiement sont indexées à 50 % sur les prix et à 50 % sur le salaire nominal.

Régimes professionnels obligatoires

Un régime de prévoyance professionnelle obligatoire a été introduit en 1985. Il repose sur des « bonifications » créditées sur un compte de retraite individuel et s'adresse aux personnes dont la rémunération annuelle s'élève à 20 880 CHF au moins. Ces bonifications diffèrent selon l'âge :

La valeur de l'avoir accumulé au moment du départ à la retraite dépend du taux d'intérêt appliqué aux cotisations des années antérieures. Ce taux d'intérêt s'établit

Âge	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64/65 ans
Bonifications de vieillesse (en % du salaire coordonné).	7	10	15	18

actuellement à 1.5 %. Les bonifications de vieillesse sont calculées annuellement en pourcentage du salaire coordonné. Si le taux d'intérêt est approximativement équivalent au taux de progression de la rémunération, un homme ayant accompli une carrière complète aura, à 65 ans, accumulé un avoir égal à 500 % de sa rémunération. Toutefois, il est possible d'accumuler une somme supérieure (ou inférieure) si le taux d'intérêt est supérieur (inférieur) à la hausse de la rémunération. La modélisation suppose que le taux d'intérêt appliqué est, à terme, équivalent à l'évolution de la rémunération.

L'employeur doit acquitter au moins la moitié des bonifications de vieillesse, la fraction restante étant à la charge du salarié.

Lors du départ en retraite, l'avoir figurant au crédit du compte individuel est converti en une rente de vieillesse annuelle au moyen d'un taux de conversion, qui s'établit à 6.90 % pour les hommes et 6.85 % pour les femmes. En outre, le retraité peut également percevoir au moins un quart de l'avoir accumulé sous forme de capital.

Ce système obligatoire correspond au minimum garanti par la loi. Les institutions de prévoyance agréées (caisses de retraite) sont libres d'offrir des prestations plus avantageuses que celles garanties par la loi. On parle alors de prestations « surobligatoires ». La majorité des salariés retraités bénéficient de ces prestations « surobligatoires ».

Régime ciblé

Les prestations complémentaires soumises à conditions de ressources sont versées lorsque les prestations liées à la rémunération et autres sources de revenu ne sont pas suffisantes pour couvrir les besoins vitaux. Leur montant annuel est égal à la différence entre les dépenses reconnues et le revenu calculé (prestations, revenu d'activité, revenu du patrimoine, etc.). Pour une personne seule, les dépenses reconnues se décomposent comme suit :

Éléments entrant dans le calcul des prestations complémentaires (PC)	Montant annuel (pour une personne seule vivant à son domicile)
Besoins vitaux	19 050 CHF
Loyer brut maximum	13 200 CHF
Montant maximum du remboursement des frais liés à la maladie ou à l'invalidité	25 000 CHF

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 accordés au niveau des cantons, mais la modélisation ne les prend pas en compte.

Prestations facultatives

L'épargne-retraite facultative est encouragée par des mesures de déductibilité fiscale des cotisations. Ces cotisations peuvent être placées sur un compte domicilié dans une banque oudans le cadre d'une police d'assurance spécifique et ne peuvent pas être retirées.

En 2012, elles étaient plafonnées à 6 682 CHF par an pour les salariés et à 33 408 CHF par an pour les travailleurs indépendants. Il est possible de cotiser pendant cinq années supplémentaires au maximum après l'âge normal de la retraite. Les prestations ne peuvent être perçues que cinq ans avant l'âge de la retraite au plus tôt. Elles sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

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. Pour chaque année d'anticipation, la pension à taux plein subit une décote de 6.8 %. Cette décote est équivalente à un ajustement actuariel de 4.5 % au titre de chaque année supplémentaire de versement des prestations et de 2.3 % au titre de chaque année de cotisation manquante, selon les hypothèses de modélisation de l'OCDE.

Pour les femmes nées entre 1939 et 1947, les prestations ne sont minorées que de 3.4 % par an, l'objectif étant d'atténuer les effets du relèvement de l'âge de la retraite des femmes (passé à 63 ans en 2001 et 64 ans en 2005).

Les régimes de prévoyance professionnelle autorisent les départs anticipés à partir de 58 ans. Il appartient aux caisses de retraite de définir les conditions dans lesquelles ce départ anticipé s'effectue. En règle générale, le taux de conversion appliqué à l'avoir du salarié pour calculer le montant de la rente annuelle est minoré de 0.15 à 0.20 point de pourcentage par année d'anticipation. Cette réduction de 0.2 point équivaut à un ajustement actuariel, selon la mesure classique, de 2.95 % par année d'anticipation (augmentant avec le nombre d'années d'anticipation). Si l'on tient compte également de la perte de cotisations et de bonifications de vieillesse qu'entraîne le départ anticipé à la retraite, la réduction de la prestation théorique est comprise entre 7.1 % (pour un an d'anticipation) et 6.35 % (pour cinq ans) par année d'anticipation.

Il est possible, dans une certaine mesure, de percevoir des prestations de retraite anticipée tout en continuant d'exercer une activité professionnelle rémunérée.

Retraite différée

La retraite du régime public et les retraites professionnelles peuvent être différées au-delà de l'âge normal de la retraite. La retraite du régime public peut être différée de cinq ans au maximum. Elle est alors 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

Les hommes qui travaillent au-delà de 65 ans et les femmes qui travaillent au-delà de 64 ans n'acquittent pas de cotisations 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.

La pension servie par les régimes professionnels peut être reportée jusqu'à 70 ans selon des modalités définies par les caisses de retraite. En règle générale, le taux de

conversion est majoré de 0.2 point par année de report conformément à une recommandation de l'Office fédéral des assurances sociales (les caisses de retraite fixent librement le montant de cette majoration).

En principe, il est possible de cumuler une retraite professionnelle et un emploi. Dans la pratique, le cumul concerne principalement les personnes qui n'ont pas effectué une carrière complète ou qui ont 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.

Enfants

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 2012, cette pension était de 41 760 CHF, soit 48 % du salaire moyen national. Si le parent est marié durant la période considérée, la majoration est répartie à parts égales entre les conjoints ou partenaires d'une union enregistrée.

L'octroi de périodes validées en lien avec l'éducation des enfants n'est pas imposé dans les régimes professionnels.

Prise en charge de proches

La prise en charge de proches (jeunes ou âgés) qui ont besoin d'aide donne lieu à l'attribution de bonifications pour tâches d'assistance. Cette bonification, qui n'est pas cumulable avec celle accordée au titre de l'éducation des enfants, correspond à trois fois le montantannuel de la pension de vieillesse minimum. Les bonifications acquises par une personne mariée (ou vivant avec un partenaire dans le cadre d'une union enregistrée) sont partagées en parts égales entre les conjoints.

Les régimes professionnels ne sont pas tenus de proposer ces bonifications.

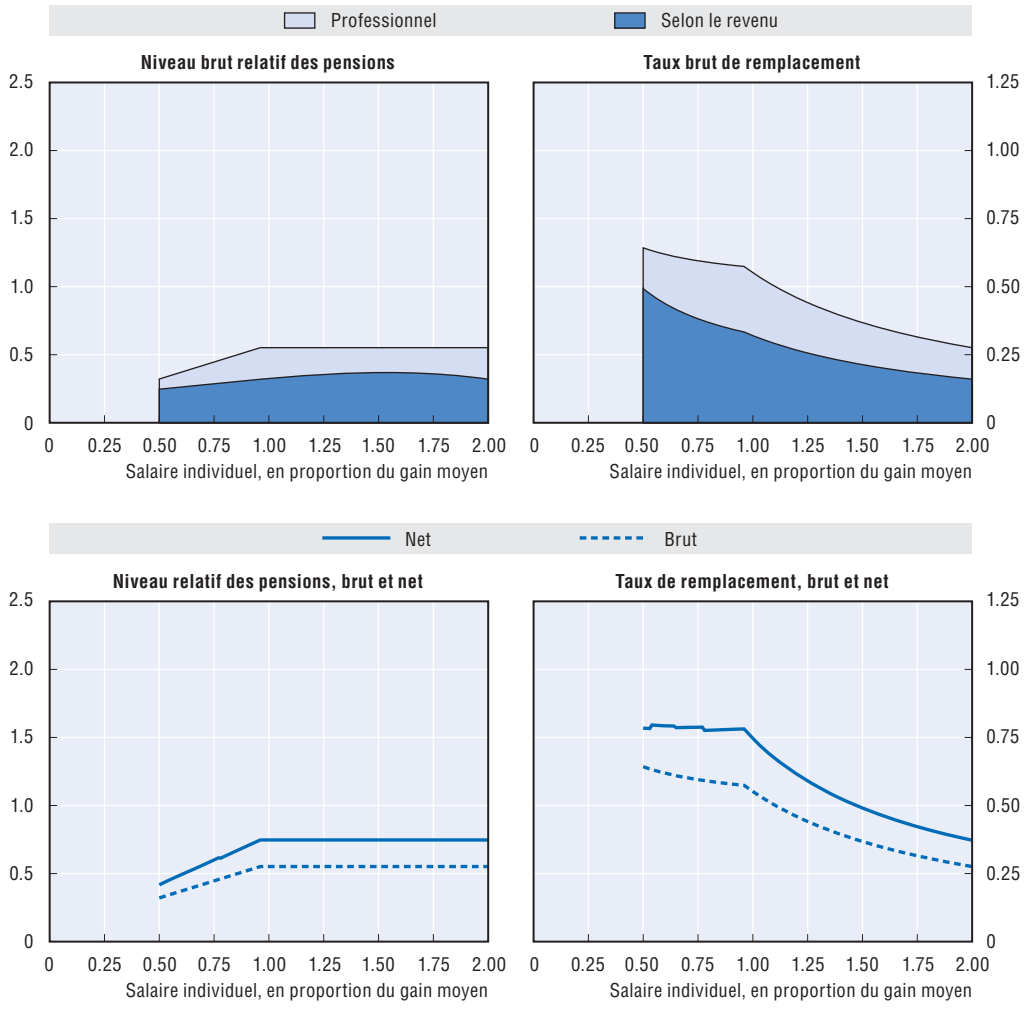
Chômage

Les allocations chômage sont assujetties au paiement de cotisations de sécurité sociale et sont 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 d'indemnisation par l'assurance chômage varie entre 90 et 640 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 paient la cotisation minimum.

Les chômeurs qui perçoivent des indemnités journalières de chômage sont tenus de rester affilier à l'assurance décès et invalidité dans le cadre des régimes professionnels. Ils ne sont en revanche pas tenus d'acquitter des cotisations de vieillesse. Ils peuvent cependant acquitter ces cotisations s'ils le souhaitent (parts patronale et salariale).

Les indemnités journalières versées en cas de maladie ou d'accident sont soumises aux cotisations de la même manière.

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	49.6	32.1	44.6	55.2	55.2	55.2
(en% du salaire moyen brut)	*48.9*	*31.9*	*44.1*	*54.3*	*54.3*	*54.3*
Niveau relatif net des pensions	66.6	41.8	60.1	74.7	74.7	74.7
(en% du salaire moyen net)	*65.5*	*41.4*	*59.2*	*73.5*	*73.5*	*73.5*
Taux de remplacement brut	58.4	64.3	59.5	55.2	36.8	27.6
(en % du salaire individuel brut)	*57.6*	*63.7*	*58.7*	*54.3*	*36.2*	*27.2*
Taux de remplacement net	77.8	78.4	78.8	74.7	49.1	37.3
(en % du salaire individuel net)	*76.6*	*77.7*	*77.6*	*73.5*	*48.3*	*36.7*
Patrimoine retraite brut	11.1	12.4	11.4	10.5	7.0	5.2
(en multiple du salaire individuel brut)	*12.9*	*14.6*	*13.2*	*12.1*	*8.1*	*6.1*
Patrimoine retraite net	9.9	10.7	10.2	9.4	6.3	4.7
(en multiple du salaire individuel brut)	*11.5*	*12.5*	*11.8*	*10.9*	*7.3*	*5.4*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968233

Turquie

Turquie : le système de retraite en 2012

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 de l'ouvrier moyen	TRY	27 500	76 200
	USD	15 400	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	6.8	7.8
Espérance de vie	À la naissance	75.1	79.9
	À 65 ans	16.7	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	12.5	25.5

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932970304

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 cette même date, l'autre possibilité est d'avoir 65 ans 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 réel et de l'évolution de l'IPC [(1 + PIB) × (1 + IPC)]. 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 réel et de l'évolution de l'IPC [(1 + IPC + 30 % PIB)]. Le taux d'acquisition est de 2 % par année de couverture et ne peut dépasser 90 % de la pension.

Les cotisations sont exigées au-delà d'un certain plancher, qui était de 886.50 TRY au premier semestre 2012, et de 940.50 TRY au second.

Les revenus ouvrant droit à pension sont plafonnés ; ce plafond était de 5 762.30 TRY au premier semestre 2012, et de 6 113.30 TRY au second.

Conformément à la loi adoptée en 1999, les pensions sont indexées mensuellement et suivent l'indice des prix à la consommation. Toutefois, 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. Depuis la réforme, les pensions sont indexées sur l'IPC des six mois précédents, et revalorisées deux fois par an, en janvier et en juillet. Les pensions ont été augmentées de 6.79 % en janvier 2012. (La règle n'a pas été appliquée en 2012). Au second trimestre 2012, les pensions ont augmenté de 1.95 % pour les salariés et les travailleurs indépendants et de 4 % pour les fonctionnaires.

Pension minimum

La pension minimum des salariés se montait à 835.50 TRY au premier semestre 2012 et à 851.80 TRY au second.

Régime ciblé

La pension soumise à conditions de ressources est versée sur une base trimestrielle. Au premier semestre 2012, elle se montait à 117.09 TRY par mois, et au second, à 121.77 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. Les fonctionnaires doivent obligatoirement partir à la retraite à 65 ans, sauf exceptions pour certains groupes spécifiques.

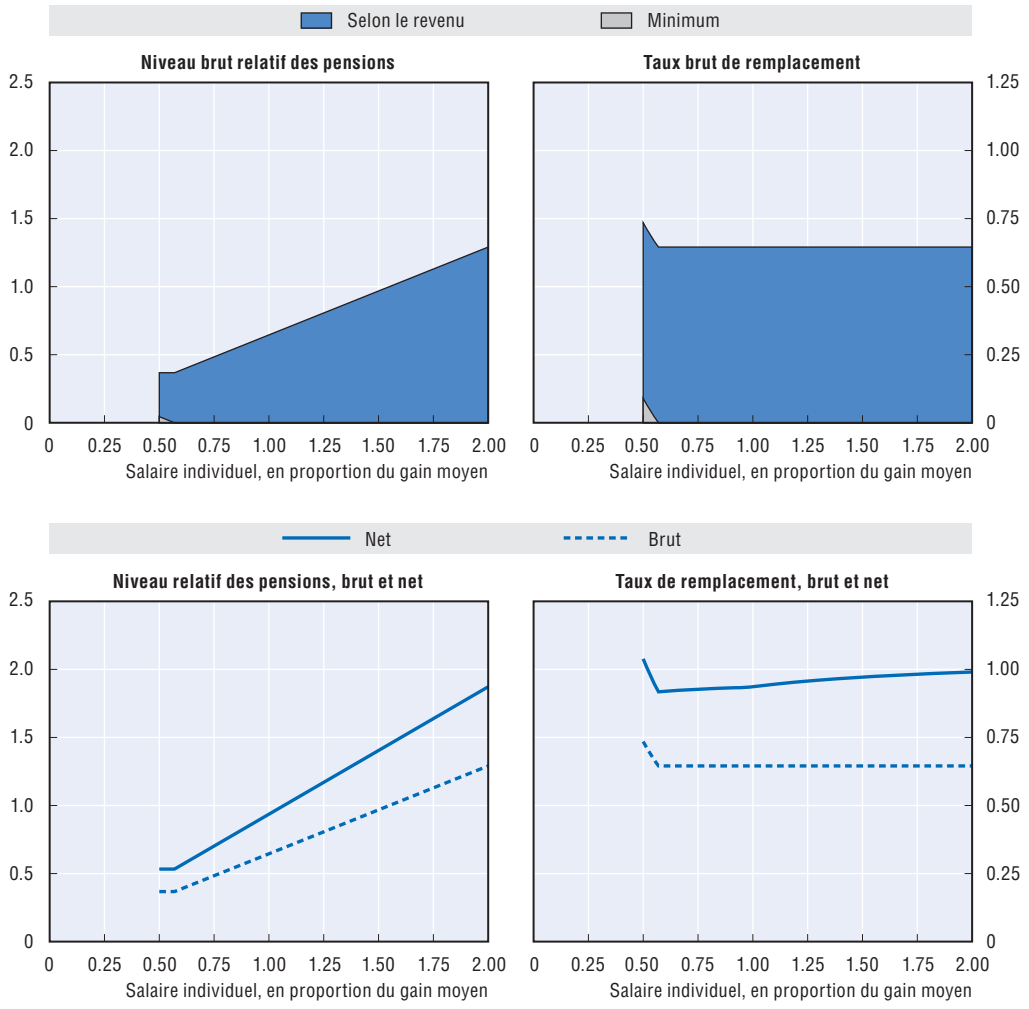
Enfants

Les périodes consacrées à l'éducation des enfants durant au maximum deux ans sont prises en compte dans la limite de deux enfants, à condition que l'assuré cotise.

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	36.8	36.8	48.4	64.5	96.8	129.1
(en % du salaire moyen brut)						
Niveau relatif net des pensions	53.3	53.3	70.2	93.6	140.4	187.2
(en % du salaire moyen net)						
Taux de remplacement brut	66.8	73.5	64.5	64.5	64.5	64.5
(en % du salaire individuel brut)						
Taux de remplacement net	94.9	103.9	92.7	93.6	97.2	99.0
(en % du salaire individuel net)						
Patrimoine retraite brut	10.5	11.6	10.2	10.2	10.2	10.2
(en multiple du salaire individuel brut)	*12.2*	*13.4*	*11.8*	*11.8*	*11.8*	*11.8*
Patrimoine retraite net	10.5	11.6	10.2	10.2	10.2	10.2
(en multiple du salaire individuel brut)	*12.2*	*13.4*	*11.8*	*11.8*	*11.8*	*11.8*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932968252

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. La Commission 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.

ÉDITIONS OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
(81 2013 22 2 P) ISBN 978-92-64-20405-8 – n° 60892 2013

Panorama des pensions 2013

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20

Sommaire

Chapitre 1. Les réformes récentes des retraites et leur impact redistributif

Chapitre 2. Le rôle du logement, du patrimoine financier et des services publics dans le niveau de vie des personnes âgées

Chapitre 3. Conception des systèmes de retraite

Chapitre 4. Les droits à la retraite

Chapitre 5. Les revenus et la pauvreté des personnes âgées

Chapitre 6. L'équilibre financier des systèmes de retraite

Chapitre 7. Contexte démographique et économique

Chapitre 8. Pensions privées et fonds de réserve publics

Chapitre 9. Panorama des pensions 2013 : Descriptifs pays

Veuillez consulter cet ouvrage en ligne : ***http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-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*** pour plus d'informations.

2013

éditionsOCDE
www.oecd.org/editions

Avec le concours financier de l'Union européenne

ISBN 978-92-64-20405-8
81 2013 22 2 P

9 789264 204058