

Chapitre 4

Améliorer le système de retraite pour faciliter l'expansion du secteur formel

La récente réforme de la sécurité sociale a amélioré largement la viabilité à long terme du système de retraite. Cependant, la structure de ce dernier reste un important obstacle à une expansion plus rapide de l'économie formelle, pour deux raisons. Premièrement, du fait des incitations à une retraite anticipée (telles que les indemnités de départ), de nombreux travailleurs d'âge moyen continuent à rejoindre le secteur informel. Deuxièmement, même lorsque le passage aux nouvelles règles régissant les retraites sera achevé, les taux de remplacement nets seront encore très généreux par rapport aux niveaux observés dans la zone OCDE, avec des taux de cotisation élevés qui dissuadent les entreprises du secteur formel d'employer une main-d'œuvre peu qualifiée. En conséquence, la poursuite de la réforme des retraites est fondamentale pour surmonter ce dualisme économique. Enfin, parce qu'il ne couvre pas le secteur informel, le système de retraite ne contribue guère à atténuer la pauvreté au sein de la population âgée. Ce chapitre examine plusieurs réformes qui repousseraient l'âge de la retraite, réduiraient les inégalités intergénérationnelles et feraient diminuer significativement le coin fiscal sur le travail, tout en répondant mieux aux préoccupations suscitées par la pauvreté des personnes âgées à tous les niveaux de revenu.

Avant mai 2006, le système de sécurité sociale de la Turquie se composait de trois caisses distinctes : la SSK, pour les salariés du secteur privé et du secteur public; l'Emekli Sandığı (ES), pour les agents de la fonction publique, et la Bağ-Kur, pour les travailleurs indépendants et les agriculteurs. L'ensemble du système est déficitaire depuis plus d'une décennie, malgré des tendances démographiques très favorables. Ces déficits ont nécessité des transferts de plus en plus importants de la part du budget général (graphique 4.1, partie A); d'où plusieurs tentatives de réformes. La première réforme, en 1999, a réduit temporairement les déficits de la SSK et de la Bağ-Kur, mais, par la suite, ces déficits se sont de nouveau creusés sous l'effet de deux mesures : des relèvements discrétionnaires du niveau des pensions et l'érosion de l'assiette des cotisations. Un seul des principaux paramètres de l'Emekli Sandığı (ES) a été modifié, et le déficit de cette caisse ne cesse de s'aggraver.

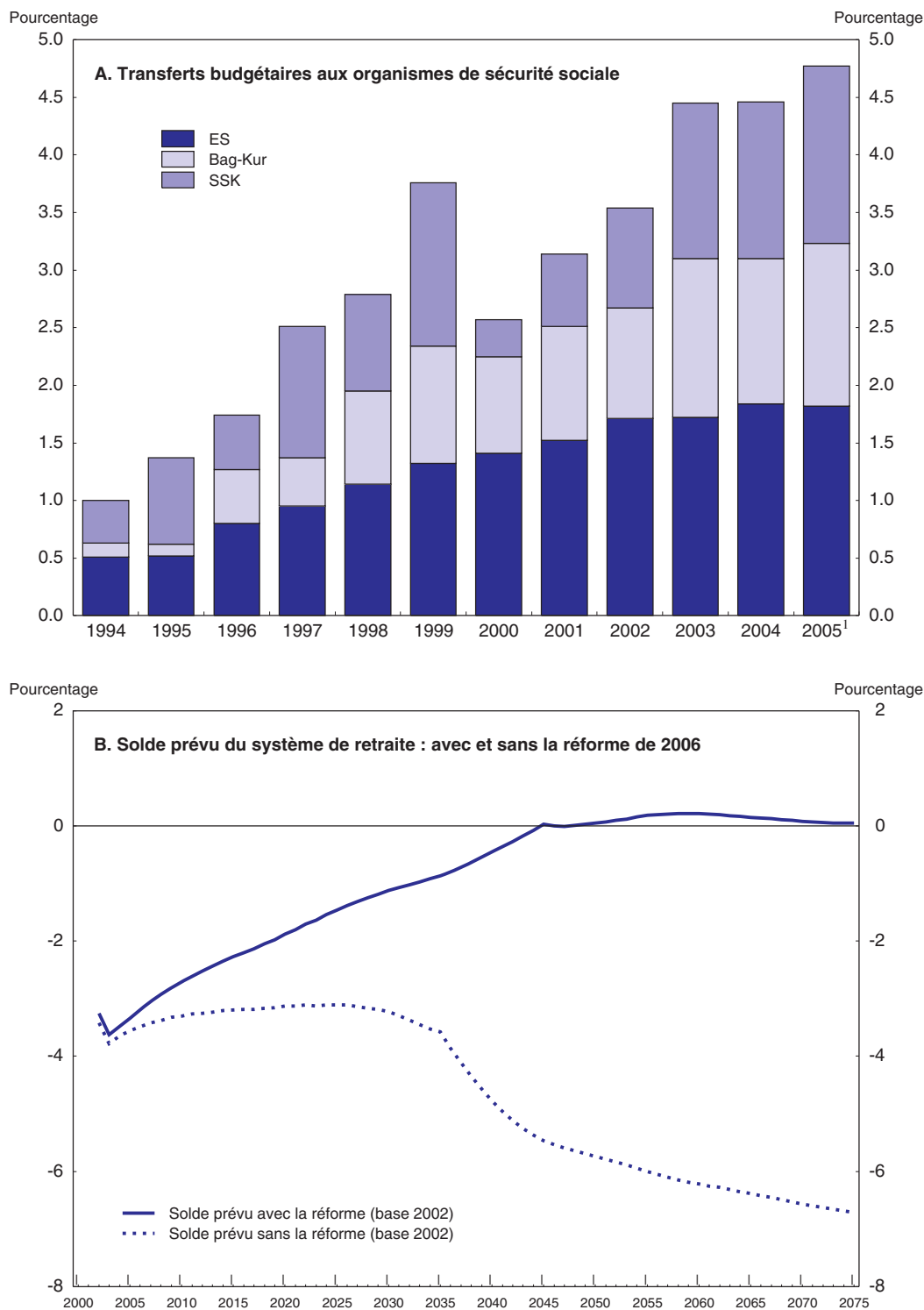
La valeur cumulée de ces déficits, à laquelle il faut ajouter le coût du service de la dette qui s'y rapporte (calculé sur la base du rendement des bons du Trésor), a atteint 475 milliards TRY entre 1994 et 2004 aux prix de 2004, soit, à la fin de cette année-là, environ 110 % du PIB et 1.5 fois l'encours total de la dette consolidée¹. La non-viabilité du système de sécurité sociale turc est ainsi responsable, dans une large mesure, des problèmes budgétaires auxquels le pays a été confronté au cours de la dernière décennie. Dans ce contexte, la réforme de 2006 (voir encadré 4.1) a joué un rôle essentiel : selon les calculs actuariels, au lieu de continuer à se creuser, ces déficits vont reculer progressivement sur les quatre prochaines décennies et l'équilibre sera atteint vers 2045 (graphique 4.1, partie B)².

Même si les principales réformes sont désormais adoptées, le système de retraite continue d'entraver sensiblement l'expansion du secteur formel, pour deux raisons. Premièrement, le maintien du droit à retraite anticipée sous le régime antérieur encourage les personnes d'âge moyen (généralement plus instruites que le reste de la population) qui travaillent dans ce secteur à rejoindre l'économie informelle relativement tôt. Deuxièmement, les cotisations sociales restent élevées : elles représentent un fort pourcentage du coin fiscal, ce qui dissuade les entreprises du secteur formel d'employer des travailleurs peu qualifiés³. En outre, le système de retraite turc ne permet guère de lutter contre la pauvreté et les inégalités au sein de l'ensemble de la population. Ce chapitre se penche sur ces autres problèmes et propose quelques mesures de réforme qui pourraient aller plus loin pour y remédier.

La lenteur de l'application des nouvelles règles est coûteuse et incite peu à participer à l'économie formelle

L'introduction des nouvelles règles est trop étalée dans le temps, pour deux raisons. Premièrement, même si, au sein de l'OCDE, c'est en Turquie que les travailleurs ont droit à une pension le plus tôt, cet âge ne devrait augmenter que très progressivement (graphique 4.3, partie A). Ce problème est apparu entre 1986 et 1992, lorsque des décisions populistes ont supprimé l'âge minimal de la retraite, ce qui a permis un départ en retraite, dans certains cas, après moins de 15 années cotisées, apparemment dans l'espoir de réduire le chômage. Cet espoir a été déçu. En revanche, le déficit de la sécurité sociale a grimpé en flèche et les personnes qui ont pris une retraite anticipée ont continué de travailler de manière

Graphique 4.1. **Déficits du système de retraite**
En pourcentage du PNB



Source : Organismes de sécurité sociale.

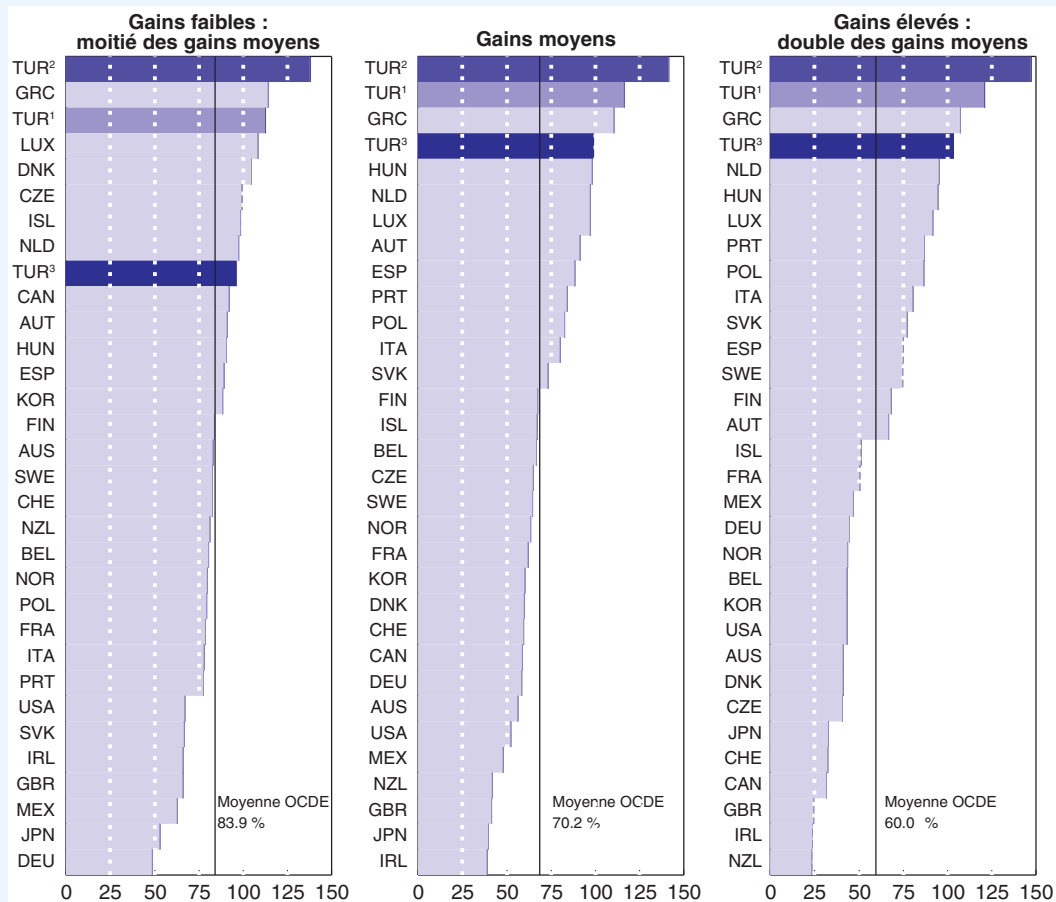
Encadré 4.1. La réforme 2006 de la sécurité sociale

Après des retards considérables, deux nouvelles lois relatives à la sécurité sociale, qui fixent des paramètres de performance structurelle dans le cadre du programme d'action défini avec le FMI, ont été adoptées en mai 2006. La loi sur la réforme administrative de la sécurité sociale a pris effet en mai 2006 et la loi sur la réforme de l'assurance sociale et de la branche maladie entrera en vigueur en janvier 2007¹.

La première loi (réforme administrative du système) regroupera les trois organismes de sécurité sociale. Ce changement améliorera considérablement la capacité de l'administration de suivre avec précision le nombre d'assurés, les recettes et les dépenses, mais aussi de proposer des services de meilleure qualité. C'est peut-être au niveau du financement de la branche maladie qu'un régime unifié sera le plus bénéfique (encadré 2.5). Cependant, cette réforme aura également une forte incidence positive sur la branche retraites, car elle facilitera l'immatriculation à la sécurité sociale. Enfin, ce système intégré renforcera la mobilité de la main-d'œuvre entre le secteur public, les entreprises privées et les activités indépendantes, ce qui pourrait, de surcroît, contribuer à des gains de productivité du travail.

Graphique 4.2. Taux de remplacement nets : comparaison internationale

Pension nette en pourcentage des gains individuels avant retraite



1. Turquie : système SSK avant 99.
2. Turquie : règles 2000-2006 pour le SSK.
3. Turquie : paramètres de long terme 2007.

Source : OCDE, *Les pensions dans les pays de l'OCDE : Panorama des politiques publiques, 2006*, et calculs du Secrétariat.

Encadré 4.1. La réforme 2006 de la sécurité sociale (suite)

La deuxième loi (réforme de l'assurance sociale et de la branche maladie) fusionnera les trois caisses de retraite en introduisant une pension unique calculée selon des paramètres plus viables que ceux actuellement en vigueur. Le graphique 4.2 illustre l'effet de ce changement en comparant les taux de remplacement nets, dans le cas d'une *carrière complète*, en Turquie et dans d'autres pays de l'OCDE, pour trois ensembles de règles : celles d'avant 1999 (système 1), celles de 2000-2006 (système 2) et celles d'après 2016 (système 4)². Les taux de remplacement étaient déjà élevés dans le système 1 (voir l'annexe 4.A pour une analyse approfondie), mais il est évident que le système 2, introduit en 1999, les a encore augmentés. Heureusement pour les finances publiques de la Turquie, la réforme de 2006 les a de nouveau réduits. Dans les faits, aucun travailleur ne pourrait bénéficier du taux de remplacement correspondant au système 2 pour une carrière complète, car ce dispositif n'aura été appliqué que pendant 7 ans. Néanmoins, comme on le verra plus loin, les personnes qui ont travaillé dans le secteur formel pendant cette période auront *in fine* un meilleur taux de remplacement.

Bien que la réforme de 2006 les ait abaissés, les taux de remplacement nets restent élevés par rapport aux niveaux observés dans la zone OCDE, notamment parce qu'en Turquie les retraités ne paient pas d'impôt sur le revenu ni de cotisations d'assurance-maladie. À l'exception du Mexique et de la République slovaque, tous les autres pays de l'OCDE taxent les pensions, et nombreux sont ceux qui imposent aussi aux retraités d'acquitter des cotisations d'assurance-maladie³. De plus, certains des nouveaux paramètres restent très « généreux », même si cet effet est en partie compensé dans d'autres domaines. Ainsi, le nouveau taux d'acquisition de droits à long terme, de 2.0 % par an, sera certes inférieur (ce qui signifie qu'il faudra désormais travailler plus longtemps pour obtenir le même niveau de pension), mais continuera d'être relativement élevé par rapport à ce qui se pratique dans les autres pays de l'OCDE. Seule l'Espagne applique un taux supérieur. Le taux d'acquisition de droits à court terme est encore plus élevé en Turquie : 2.5 % par an ; ce n'est qu'à compter de 2016 que le taux de 2.0 % entrera en vigueur. En revanche, le nouveau taux de valorisation sera un peu moins généreux que la moyenne OCDE. À l'avenir, en Turquie, la rémunération antérieure sera valorisée en fonction d'une moyenne de l'inflation des prix à la consommation et de la croissance des rémunérations dans l'ensemble de l'économie. À titre de comparaison, de nombreux autres pays de l'OCDE pondèrent uniquement en fonction de la rémunération moyenne (qui croît généralement plus rapidement que les prix), certains (tels que la Belgique, l'Espagne et la France) ne tiennent compte que des prix, et d'autres combinent plusieurs paramètres⁴. Les pensions de retraite sont indexées sur l'inflation, comme avant la réforme.

La modification de la formule de calcul des pensions n'explique qu'en partie l'amélioration prévue de la viabilité budgétaire du système. Il existe en effet d'autres facteurs importants, notamment : i) une hausse de la base des cotisations pour les caisses ES et Bağ-Kur, ii) l'indexation des pensions ES non plus sur les salaires mais sur l'inflation et iii) le relèvement progressif, après 2036, de l'âge minimum de la retraite, à 65 ans. Bien que la réforme de 1999 ait déjà entériné la suppression progressive de l'âge minimum de la retraite actuel (très bas), la réforme de 2006 introduit un nouveau relèvement, à 65 ans – y compris pour les femmes – entre 2035 et 2048 (graphique 4.3, partie A). Entre-temps, cependant, les actifs continueront d'acquérir très jeunes la totalité de leurs droits à pension, ce qui ne les incitera guère à continuer de travailler, du moins dans le secteur formel, dès lors qu'ils rempliront les conditions nécessaires pour percevoir une pension.

1. Le président a déposé devant le Tribunal constitutionnel turc un recours contre plusieurs articles de la loi de réforme des retraites. À la suite d'un recours analogue (par un parti d'opposition) à l'encontre de la réforme de 1999, l'entrée en vigueur de plusieurs volets de cette réforme avait été différée jusqu'en 2002.
2. Les effets du système 3, tributaires de règles transitoires qui seront appliquées entre 2007 et 2015, ne sont pas illustrés ici.
3. Les pays de l'OCDE dans lesquels les retraités acquittent des cotisations sociales sont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Finlande, la France, le Japon, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas et la Pologne.
4. Voir OCDE (2005) pour plus de détails.

informelle tout en percevant leur pension (encadré 4.2). Même si la réforme de 1999 a durci les conditions de départ en retraite anticipée, plus de la moitié des retraités actuels qui relèvent de la caisse du secteur privé (SSK) n'ont pas encore atteint l'âge *légal* de la retraite (58 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes). De surcroît, plus des trois quarts ont moins de 65 ans, l'âge de référence, et ce pourcentage devrait rester élevé pendant plusieurs décennies (graphique 4.3, partie B).

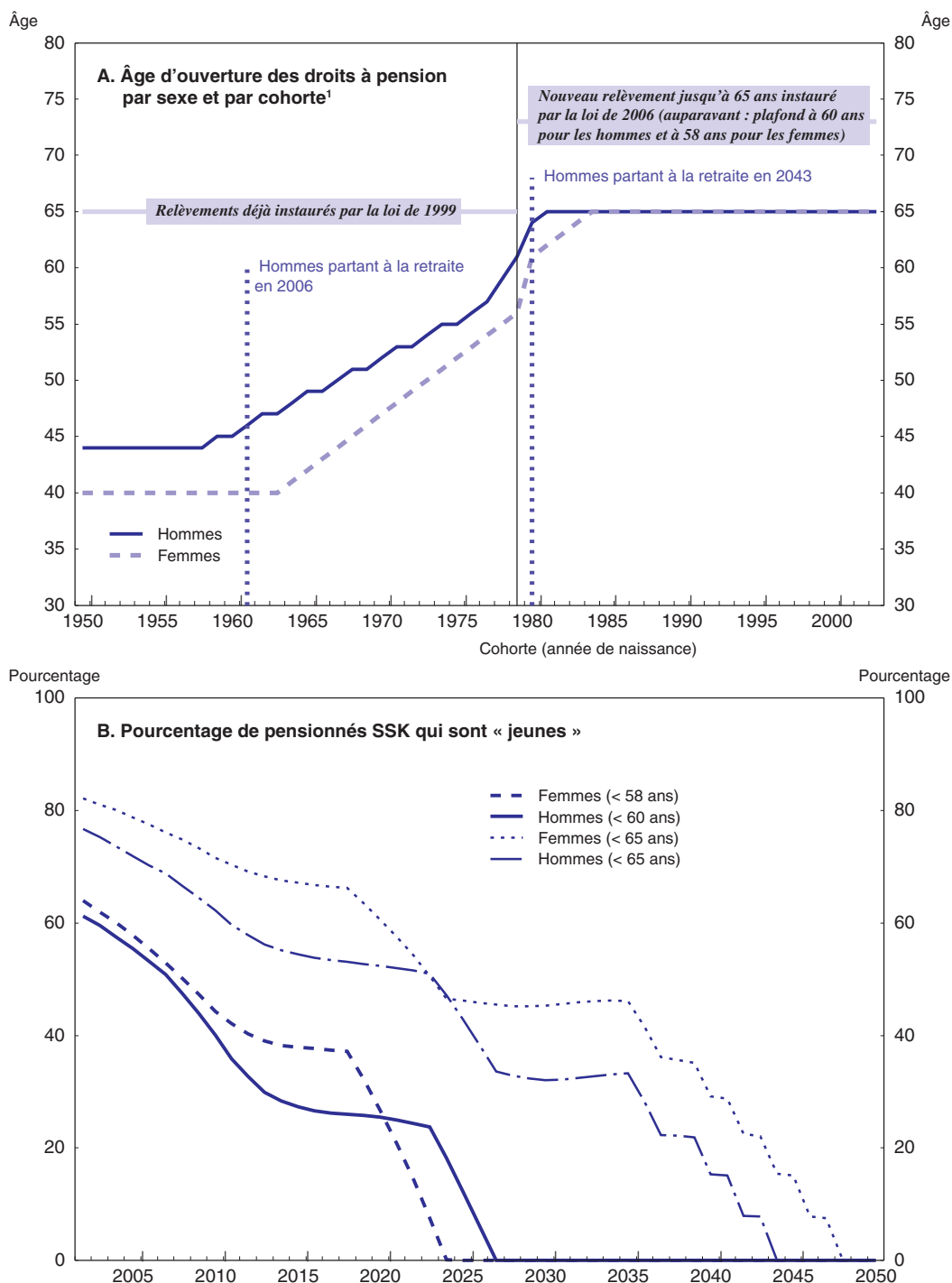
Actuellement, les femmes peuvent partir en retraite plus tôt que les hommes et, parce qu'elles vivent plus longtemps en moyenne, le taux implicite de rendement de leurs cotisations est supérieur. Il serait donc possible de réaliser des économies, et d'accroître le taux d'activité des femmes, en accélérant l'unification de l'âge de la retraite entre les deux sexes⁴. À ce jour, étant donné la possibilité d'obtenir une pension à l'âge de 44 ans et compte tenu d'une espérance de vie (à cet âge) de 76 ans, les femmes bénéficient, en moyenne, de 32 années de retraite; les hommes qui, eux, peuvent percevoir une pension dès l'âge de 47 ans, peuvent en moyenne escompter 28 années de retraite (à cet âge, leur espérance de vie est de 75 ans)⁵. Ce sont des records parmi les pays de l'OCDE.

Deuxièmement, le coût des réformes est très élevé parce qu'on valide les droits à pension précédemment accumulés et que les nouveaux paramètres sont introduits très lentement. Avant 1999, il n'y avait pas de lien entre les cotisations sociales effectivement versées et le montant des pensions de retraite qui s'ensuivaient. Par conséquent, de nombreux salariés payaient la cotisation minimale légale, puis entraient dans la tranche supérieure juste à temps pour pouvoir bénéficier d'une pension actuariellement généreuse⁶. Bien qu'une très forte proportion de travailleurs perçoive encore officiellement le salaire minimum, ceux qui versent la cotisation minimale verront désormais le montant de leur pension calculé en conséquence, au moins pour la période de leur carrière postérieure à 1999.

Cependant, au lieu d'être appliquée à tous les travailleurs actuels, la nouvelle formule ne le sera pleinement qu'aux personnes qui entreront sur le marché du travail à compter de 2007. En ce qui concerne les travailleurs dont la carrière couvre plusieurs formules, leur pension sera calculée selon la moyenne pondérée des pensions qui leur seraient attribuées pour toute leur carrière sous chacune des quatre formules⁷. En d'autres termes, les règles les plus avantageuses du système actuel et le régime applicable avant 1999 continueront d'influencer la liquidation des pensions, pendant de nombreuses décennies. Par ailleurs, les paramètres à long terme du nouveau régime n'entreront en vigueur qu'à compter de 2016, ce qui donnera lieu à une formule provisoire de 2007 à 2015. Le graphique 4.4 illustre les taux de remplacement bruts calculés en moyenne pondérée pour les deux sexes et pour les différentes cohortes de naissance⁸. Ce graphique montre clairement que les taux de remplacement en Turquie continueront d'être très élevés par rapport à la moyenne OCDE.

L'âge minimal d'ouverture des droits étant différent d'une cohorte à l'autre, la comparaison des taux de remplacement ne permet pas de déterminer les disparités en termes de générosité du régime selon la cohorte. Il est pour cela plus judicieux de comparer le patrimoine-retraite et le ratio prestation/coût des diverses cohortes de naissance (graphique 4.5). Ces éléments sont calculés en partant de l'hypothèse que chaque personne commence à travailler à l'âge de vingt ans et part en retraite dès qu'elle y a droit. Cette comparaison montre bien que la générosité du système de retraite diminue de manière significative d'une cohorte à l'autre. Ce phénomène s'explique en partie par la variation du taux de remplacement en cas de carrière complète, en fonction des régimes successifs, mais surtout par le recul de l'âge minimal de la retraite pour les cohortes les plus jeunes :

Graphique 4.3. L'âge minimal auquel la pension de retraite peut être servie n'est relevé que progressivement



1. Ce graphique indique les âges d'ouverture des droits à pension pour les travailleurs qui n'avaient pas encore pris leur retraite lorsque la loi de 1999 est entrée en vigueur. Avant la loi de 1999, certains travailleurs pouvaient cesser leur activité avant l'âge indiqué ici (voir l'encadré 3.2). Les âges minimum d'ouverture des droits à pension présentés ici impliquent que chaque travailleur rejoint la population active à l'âge de 20 ans.

Source : Organismes de sécurité sociale et OCDE.

Encadré 4.2. Incitations à la retraite anticipée ou à la poursuite d'une activité professionnelle

Avec les règles mises en place entre 1986 et 1992, il était possible de prendre sa retraite en ayant été affilié à un organisme de sécurité sociale 25 ans et en ayant cotisé 5 000 jours¹. Les jeunes pouvaient s'affilier durant leurs études, soit de nombreuses années avant leur entrée dans la vie active. C'est pourquoi ces 5 000 jours (15 ans) étaient souvent devenus la référence grâce à laquelle certains travailleurs pouvaient partir à la retraite vers la quarantaine. Ni la réforme des retraites de 1999 ni celle de 2006 n'ont relevé l'âge minimum de la retraite à l'âge légal de la retraite (58 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes)². La première a introduit un relèvement progressif de l'âge minimum de la retraite, qui préserve dans une large mesure les droits de la main-d'œuvre existante à une retraite anticipée. La réforme de 2006 instaure, elle, un relèvement, après 2036 seulement, de l'âge minimum auquel les travailleurs sont en droit de percevoir une pension. En conséquence, cet âge minimum augmente progressivement, mais lentement (graphique 4.3, partie A). Même en 2010, un pourcentage élevé de retraités turcs seront des quadragénaires et, en 2020, de nombreuses personnes rempliront encore les conditions requises pour prendre leur retraite au début de la cinquantaine.

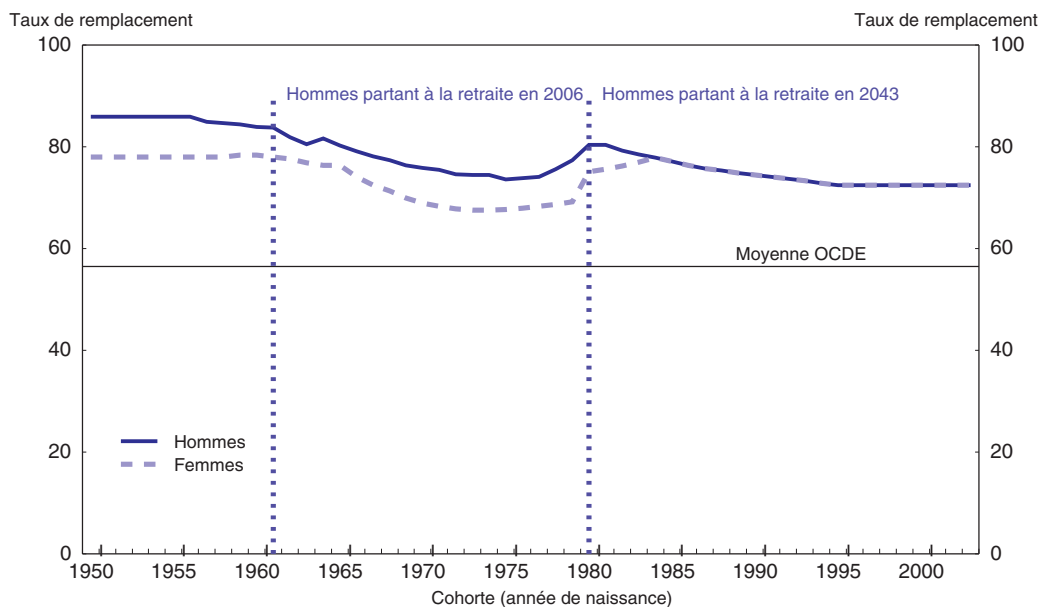
Contrairement à la plupart des autres pays de l'OCDE, la Turquie ne réduit pas la pension de ceux qui prennent leur retraite avant l'âge légal, ce qui n'incite guère les personnes remplissant les conditions d'une retraite anticipée à continuer de travailler dans le secteur formel³. Les retraités turcs ne sont pas imposés sur leur pension et ont droit à une assurance-maladie complète, sans avoir à cotiser. De plus, ils ont droit à une indemnité de départ lorsqu'ils prennent leur retraite. Cette indemnité est égale à un mois de salaire pour chaque année de travail. Bien qu'elle ne fasse pas partie du système de retraite, elle peut représenter une somme substantielle et constitue une forte incitation au départ en retraite.

Ces règles contribuent à accroître le nombre de retraités d'âge moyen travaillant dans le secteur informel, qui compte, selon les estimations, plus d'un million d'hommes retraités. La majorité (environ 700 000) ont entre 50 et 59 ans. Ils représentent un quart de la population masculine dans cette tranche d'âge et près du double du nombre d'hommes en activité déclarés dans cette tranche d'âge⁴.

Tout porte à croire que, dans le secteur privé (où le travail non déclaré est répandu), il est relativement courant de prendre sa retraite officiellement, puis de continuer à travailler sur le marché informel (souvent pour le même employeur). Cela profite à la fois au travailleur (qui reçoit une pension, mais ne paie ni cotisations, ni impôt sur le revenu) et à l'entreprise (qui ne cotise pas pour ce travailleur), compte tenu de la loi de réforme de 2006. En revanche, si un retraité reste affilié à un organisme de sécurité sociale, il doit acquitter l'intégralité des cotisations sur son salaire (entre 33,5 et 39 %, en fonction du secteur d'activité). Le grand perdant est l'État, qui subit une perte de recettes fiscales tout en ayant l'obligation de faire bénéficier tous les retraités d'une assurance-maladie gratuite, en plus de leur pension. Dans une certaine mesure, la réforme de 2006 a même incité davantage les travailleurs ayant droit à une pension à entrer dans le secteur informel, car les retraités affiliés n'ont antérieurement acquitté que 30 % de cotisation auprès de la SSK et 10 % auprès de la Ba-Kur. Bien qu'il soit justifié de prélever l'intégralité des cotisations sur les revenus salariaux des retraités, d'autres réformes sont nécessaires pour inciter à la poursuite d'une activité professionnelle dans le secteur formel.

1. Pour les femmes, le système était encore plus généreux, n'imposant que 20 années d'affiliation.
2. En vertu de la loi sur les retraites n° 5417 de 1950, l'âge minimum de la retraite était initialement de 60 ans aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Par la suite, il a été abaissé à 55 ans pour les femmes avec la loi n° 506 sur l'assurance sociale de 1965. L'âge minimum de la retraite pour les hommes et les femmes a été supprimé en 1969 par la loi n° 1 186.
3. Un travailleur relevant de la caisse ES n'est pas autorisé à continuer de travailler dans la fonction publique après sa retraite. Concernant les autres caisses, un travailleur qui a droit à une pension, mais qui souhaite poursuivre une activité professionnelle, peut faire différer le versement de sa pension. La pension servie *in fine* tient alors compte des années supplémentaires travaillées. Cependant, il serait plus avantageux que ce travailleur commence à percevoir immédiatement sa pension, ce qui est également possible, auquel cas la pension ultérieure n'est pas majorée, ce qui revient à taxer implicitement la poursuite de l'activité professionnelle. Toutefois, en Turquie, la distorsion qu'il est le plus urgent de faire disparaître est l'absence de réduction de la pension pour ceux qui prennent leur retraite tôt, et non l'absence de relèvement de la pension pour ceux qui continuent de travailler.
4. Sur 2,9 millions d'hommes âgés de 50 à 59 ans, ils n'étaient que 0,6 million à cotiser à une caisse de sécurité sociale en 2005, et 1,6 million à percevoir une pension. Néanmoins, selon l'enquête sur la population active réalisée auprès des ménages, seulement 0,9 million d'hommes de cette tranche d'âge ont déclaré ne pas faire partie de la population active du fait de leur statut de retraité, ce qui laisse penser que les autres (1,6 million - 0,9 million = environ 700 000, soit un quart de la population masculine de cette tranche d'âge) travaillaient dans le secteur informel. En raison du très faible taux d'activité des femmes, les chiffres concernant la population féminine - nombre de retraitées et de femmes ayant un emploi informel - sont nettement inférieurs.

Graphique 4.4. Taux de remplacement réel brut effectif par sexe et cohorte de naissance après la réforme de 2006

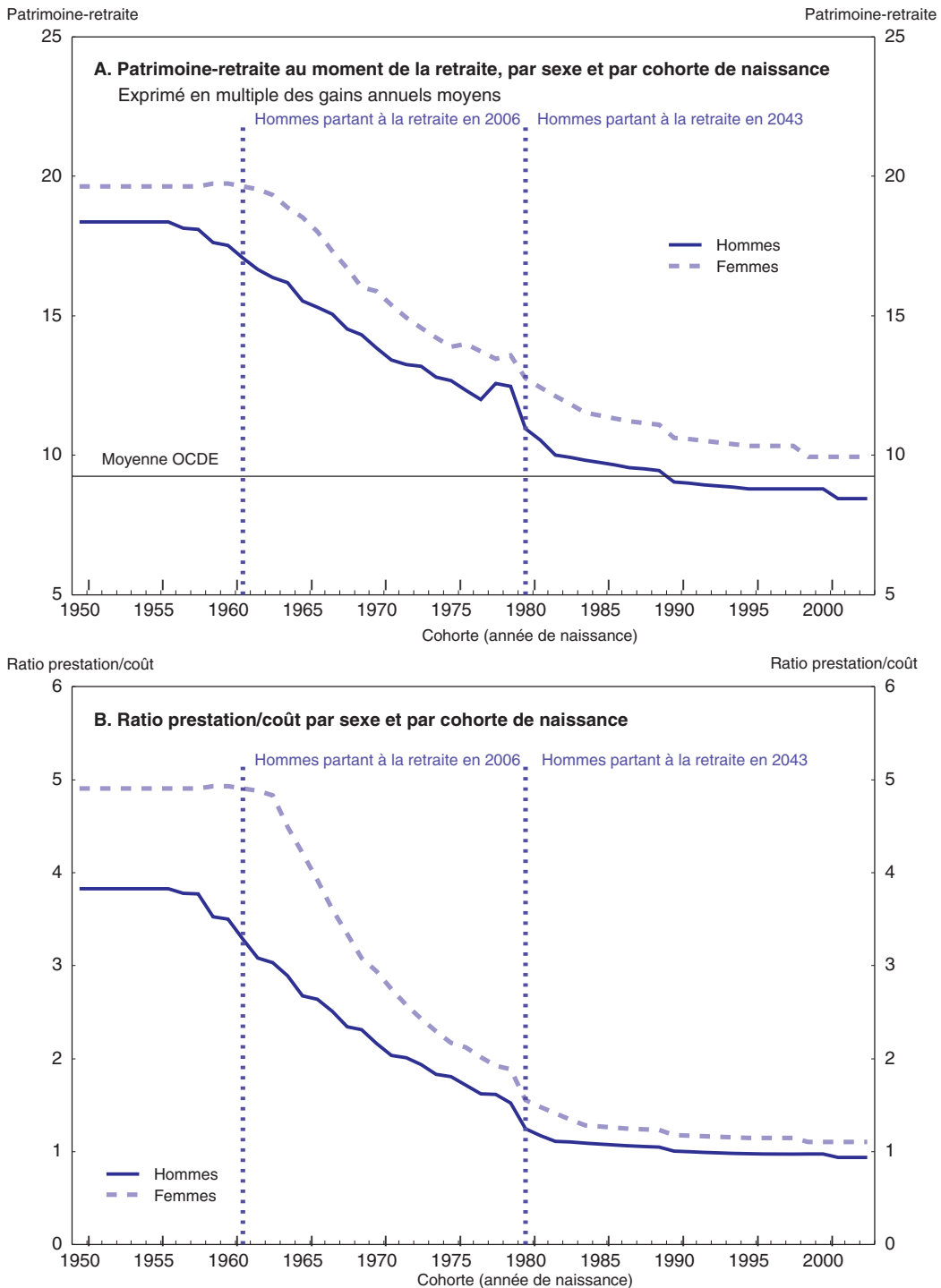


Note : Taux de remplacement bruts pour un travailleur du régime SSK qui perçoit le salaire moyen et prend sa retraite à l'âge minimum d'ouverture des droits à pension (Voir l'annexe 3.A1 pour plus de détails).

Source : Organismes de sécurité sociale et modèles de pensions de l'OCDE.

en travaillant plus longtemps, non seulement ces dernières allongent leur période de cotisation, mais elles abrègent également la période de versement d'une pension. D'une manière générale, les seules cohortes qui subiront toutes les conséquences de la réforme du système de retraite seront celles nées dans les années 80 et après, tandis que les personnes nées dans les années 70 ont toujours le droit de prendre leur retraite assez tôt, ce qui les place dans une position intermédiaire entre l'ancien et le nouveau régime⁹. Il existe donc un problème d'équité intergénérationnelle, puisque les générations les plus jeunes doivent supporter le fardeau des obligations actuelles qui découlent du système de retraite; elles verront en effet leurs impôts et leurs cotisations sociales augmenter, tandis que leur propre patrimoine-retraite sera inférieur à celui de leurs aînés. L'annexe 4.A1 décrit en détail les règles de chaque régime de retraite et les hypothèses retenues.

Non seulement le ratio prestation/coût permet une représentation fidèle de l'impact générationnel des réformes, mais il fournit également des indications sur la viabilité à long terme des différents régimes de retraite. En règle générale, un ratio prestation/coût supérieur à 1.0 n'est budgétairement viable que si le nombre d'assurés sociaux est en augmentation. Bien que la Turquie enregistre une croissance démographique, le nombre de cotisants est en baisse par rapport à l'ensemble de la population en âge de travailler, ce qui explique en partie le creusement du déficit du système de sécurité sociale. Si l'on prend en compte les nouveaux paramètres à long terme, le ratio prestation/coût est proche de 1.0, ce qui laisse penser que le système est à peu près viable (sur le long terme). Cependant, en Turquie, tant que le nombre de personnes à charge demeure élevé et que les retraités continuent de bénéficier d'une assurance-maladie gratuite, un ratio inférieur à 1.0 serait probablement nécessaire pour que le système soit viable à long terme¹⁰. Les pays de l'OCDE dont le ratio prestation/coût est inférieur à 1.0 sont notamment l'Allemagne (0.8), l'Italie (0.7) et le Japon (0.8)¹¹.

Graphique 4.5. **Les cohortes les plus âgées tirent un profit considérable du régime de retraite**

Note : Le patrimoine-retraite brut et les ratios prestation/coût sont calculés pour un travailleur du régime SSK qui perçoit le salaire moyen et prend sa retraite à l'âge minimum d'ouverture des droits à pension. Le ratio prestation/coût est le rapport entre le patrimoine-retraite à la cessation d'activité et la somme des cotisations versées au système (ces deux éléments étant exprimés en valeur actuelle). (Voir l'annexe 3.A1 pour plus de détails.)

Source : Organismes de sécurité sociale et modèles de pensions de l'OCDE.

Il existe trois raisons de modifier les paramètres du système pour les cohortes les plus âgées. Premièrement, le régime de retraite actuel incite les travailleurs d'âge moyen du secteur formel à se diriger vers le marché informel. Ces travailleurs ont souvent suivi des études et peuvent prétendre à un salaire supérieur à la moyenne, si bien que leur absence du marché formel induit une forte diminution des recettes fiscales. Deuxièmement, il semble inéquitable que les cohortes les plus âgées tirent nettement plus avantage du système de retraite que les générations plus jeunes : en plus de bénéficier de pensions qui représentent plusieurs fois le montant de leurs cotisations, ces cohortes et leurs ayants droit disposent également d'une assurance-maladie gratuite pendant leur retraite et peuvent travailler dans le secteur informel (travail qui échappe à l'impôt). Troisièmement, le taux de remplacement net demeure très élevé par rapport aux autres pays de l'OCDE et cette générosité maintient un coin fiscal très élevé, ce qui diminue le nombre de créations d'emplois potentielles dans le secteur formel et ralentit la croissance de la productivité (chapitre 3) ainsi que l'amélioration du niveau de vie des catégories les plus démunies. Une raison importante du niveau élevé des taux de remplacement nets est le fait que le revenu de pensions n'est pas imposé. Tous les autres pays de l'OCDE, à l'exception du Mexique et de la République slovaque, taxent les revenus de pensions. À l'heure actuelle, la Turquie applique un régime fiscal EEE, qui prévoit une exonération d'impôt pour les revenus initialement réalisés, le produit du placement de ces revenus et les revenus de retraite perçus. L'instauration d'un impôt sur les prestations de retraite impliquerait un passage au régime fiscal EET. Le graphique 4.1 (partie B) montre que la Turquie continuera d'accuser un important déficit de sa sécurité sociale pendant encore plusieurs décennies, malgré les possibilités qu'offre l'évolution démographique actuelle.

En ce qui concerne les personnes nées dans les années 50 et 60 (dont la plupart peuvent déjà prétendre à un départ en retraite anticipé), de nouvelles mesures devraient les inciter plus fortement à rester en activité et les obligations de déclaration résultant de la législation actuelle devraient être appliquées avec plus de rigueur. Il faudrait :

- réduire les taux de remplacement nets en taxant les revenus de retraite, comme dans la plupart des autres pays de l'OCDE et en faisant payer aux retraités des cotisations d'assurance-maladie, qui seraient déduites de leur pension à la source ;
- viser avant tout les retraités d'âge moyen pour la lutte contre la fraude fiscale et la fraude à la sécurité sociale, afin d'inciter cette population à continuer de travailler dans le secteur *formel* et d'augmenter ainsi les recettes fiscales et celles de la sécurité sociale.

Quant aux cohortes nées dans les années 70, qui ne sont pas encore en âge de prendre leur retraite, il existe plusieurs options supplémentaires si l'on veut poursuivre la réforme, comme le montre le tableau 4.1. Les trois solutions qui se présentent sont les suivantes : A) un relèvement immédiat de l'âge de la retraite, qui passerait à 60 ans ; B) le passage

Tableau 4.1. Options pour la poursuite de la réforme du système de retraite

Patrimoine-retraite et ratio prestation/coût prévus pour un homme né en 1970, selon différentes hypothèses de réforme

	Situation de base	A) Relèvement accéléré de l'âge de la retraite	B) Même âge de retraite : nouveau régime de pensions	C) Âge de retraite plus élevé et régime de pensions final	Cohorte masculine 2000 (pour comparaison)
Patrimoine-retraite brut (PRB)	13.4	12.1	10.6	10.0	9.2
Ratio prestation/coût (RPC)	2.1	1.5	1.7	1.2	1.0

immédiat à un mode de calcul de toutes les retraites conforme au régime de 2007; ou C) une combinaison de ces deux mesures¹². Ces différents scénarios montrent que des économies budgétaires significatives pourraient être réalisées si l'âge *légal* de la retraite passait immédiatement à 60 ans pour les hommes et à 58 ans pour les femmes, tandis que des économies supplémentaires pourraient être obtenues en accélérant la transition vers les nouveaux paramètres. Cependant, même avec l'option C, le système de retraite continuerait de favoriser les personnes nées dans les années 1970 par rapport à celles nées dans les années 2000 (dernière colonne du tableau 4.1). En effet, ces dernières ne pourront partir en retraite qu'à 65 ans, soit cinq ans plus tard que la cohorte 1970, alors que leur espérance de vie n'est supérieure que d'environ trois ans. Enfin, il faudrait également rendre moins intéressante la retraite anticipée, en mettant fin à l'obligation pour l'employeur de verser des indemnités de départ aux salariés qui prennent leur retraite.

Si des contraintes d'ordre politique empêchent un relèvement immédiat de l'âge minimal de la retraite, il serait en revanche possible d'introduire une décote en fonction du nombre d'années d'anticipation (auquel cas serait « anticipé » tout départ en retraite avant l'âge légal de 58 ans pour les femmes et de 60 ans pour les hommes). Les modèles de calcul des pensions de retraite de l'OCDE montrent que pour que le régime appliqué à une personne qui prendrait sa retraite à 45 ans soit actuariellement neutre, la pension doit être réduite de 4 % pour chaque année avant l'âge *légal* de départ à la retraite. Cette réduction augmente avec l'âge de la retraite, pour culminer à 6 % par an environ dans le cas d'une personne qui partirait en retraite seulement quelques années avant l'âge légal¹³. Cette méthode donnerait des résultats à peu près équivalents à l'option A du tableau 4.1, en incitant bien davantage les travailleurs d'âge moyen à partir en retraite plus tardivement.

La réduction du taux de cotisation à la sécurité sociale doit constituer une priorité

Comme on l'a vu au chapitre 3, c'est en grande partie parce qu'il coûte très cher d'employer un salarié légalement que le marché informel est si développé en Turquie. Et sur ce coût, les cotisations sociales constituent l'essentiel du coin fiscal qui pèse sur le travail dans ce pays (graphique 3.13), ce qui tend à démontrer que la poursuite de la réforme des retraites doit jouer un grand rôle dans le programme d'action destiné à faire reculer le secteur informel. En comparaison avec d'autres pays de l'OCDE, le respect très insuffisant des obligations liées à la sécurité sociale, la taille même du secteur informel et le bas niveau du capital humain et de la productivité laissent à penser que les taux élevés de cotisation sont plus préjudiciables en Turquie que dans des pays plus riches où le coin fiscal est très marqué. Le coût de la main-d'œuvre peu qualifiée étant supérieur à son taux de productivité marginale, les entreprises sont contraintes d'employer ces travailleurs clandestinement, d'où la dualité qui caractérise presque tous les aspects de l'économie turque. En effet, il est difficile d'imaginer une nette contraction du secteur informel tant que le coût de la main-d'œuvre sur le marché formel restera aussi élevé¹⁴.

Malheureusement, une baisse du taux de cotisation obligatoire à la sécurité sociale entraînerait des coûts de transition considérables, car le système de retraite est un dispositif par répartition. Les caisses de sécurité sociale percevraient des recettes moindres, tout en devant continuer de verser les pensions correspondant à des droits acquis par le passé, lorsque les cotisations étaient plus élevées. Au vu du déficit déjà considérable du système de sécurité sociale, les gouvernements successifs ont considéré que le pays ne pouvait pas supporter la charge d'une réduction du taux de cotisation. Toutefois, la présente étude fait

Encadré 4.3. **Baisser les taux de cotisation à la sécurité sociale sans alourdir le déficit du système**

Les trois principaux paramètres qui entrent en jeu pour le calcul des pensions dans un système à prestations définies sont l'âge de départ en retraite, le taux de cotisation et le taux d'acquisition des droits. Les deux derniers éléments déterminent le taux de remplacement. La relation entre ces trois variables doit répondre à un impératif de viabilité financière. Les responsables peuvent décider de ne fixer que deux de ces paramètres, le troisième étant alors déterminé par les futurs coûts budgétaires.

Les réformes adoptées en 1999 et en 2006 par la Turquie avaient pour principal objectif la viabilité du système. Elles ont, pour cela, abaissé le taux d'acquisition des droits et relevé l'âge ouvrant droit à une pension (du moins pour les personnes entrées récemment sur le marché du travail), mais sans modification, ou presque, du taux de cotisation. Ces mesures étaient importantes et tout à fait louables, mais l'un des principaux problèmes qui se posent à la Turquie est la réduction de son secteur informel. C'est pourquoi l'âge minimal d'ouverture des droits devra être relevé et/ou le taux de remplacement réduit, afin de permettre une diminution du taux de cotisation à la sécurité sociale.

De nombreux analystes (notamment Robalino *et al.*, 2005) considèrent que le taux de cotisation ne devrait pas être le paramètre qui sert à « boucler » le financement d'un régime en fonction d'un âge de la retraite et d'un taux d'acquisition des droits. En effet, des charges salariales élevées peuvent peser sur le niveau de l'emploi et favoriser l'essor du marché informel : d'une part, parce que les entreprises sont ainsi incitées à adopter des méthodes de production nécessitant moins de main-d'œuvre (par rapport aux autres facteurs de production) et, d'autre part, parce que certaines entreprises et particuliers ont des problèmes de liquidité et n'ont pas les moyens de verser des cotisations élevées. En Turquie, les coûts que représentent les lourdes charges salariales sont généralement reconnus, mais on fait valoir qu'ils sont compensés par les prestations de sécurité sociale acquises par les travailleurs qui cotisent. Il a pourtant été démontré qu'un taux de cotisation élevé peut réduire le bien-être individuel, même si le taux de rendement attendu de ces cotisations est assez élevé, car les prélèvements sociaux sont une forme d'épargne forcée pour les travailleurs. Si ces derniers sont contraints d'épargner bien plus qu'ils ne le désirent, c'est au détriment de leur bien-être, même s'ils ont droit à une pension confortable une fois qu'ils seront à la retraite. C'est sur la base de cet argument que Robalino *et al.* recommandent un taux maximal de 15 % pour les charges salariales et un taux de cotisation constant.

Par conséquent, si la Turquie est réellement prête à traiter le problème du travail au noir, alors certains choix catégoriques devront être opérés en ce qui concerne les niveaux de remplacement des revenus que le système public de retraite visera pour les différents niveaux de rémunération, y compris pour les travailleurs qui gagnent moins que le salaire minimum et qui sont de ce fait exclus du système formel. Parmi les variables fondamentales qui devront être prises en compte figurent le niveau de la pension de base (ou soumise à condition de ressources) et le taux de remplacement pour un travailleur moyen ayant accompli une carrière pleine.

En ce qui concerne la pension de base, certains facteurs doivent intervenir, notamment le niveau de vie général de la population, le seuil de pauvreté estimé et le salaire minimum (on peut considérer que la pension de base doit être inférieure au salaire minimum, mais supérieure au seuil de pauvreté), l'existence d'autres formes d'aide sociale officielle ou informelle, et les coûts. En Turquie, où les ménages s'occupent traditionnellement de leurs parents âgés, le système actuel, qui consiste à ne verser une pension soumise à condition de ressources qu'aux personnes ne bénéficiant pas d'un soutien financier de leur famille, peut probablement être maintenu pendant encore un certain temps, mais sans doute pas indéfiniment.

Encadré 4.3. Baisser les taux de cotisation à la sécurité sociale sans alourdir le déficit du système (suite)

Dans le système turc, l'âge légal de la retraite demeure relativement bas et les taux de remplacement sont élevés par rapport aux autres pays de l'OCDE, ce qui pousse à la hausse le taux de cotisation à la sécurité sociale et limite la possibilité pour les travailleurs peu qualifiés d'intégrer le secteur formel. De manière générale, hormis pour les personnes qui se situent en bas de l'échelle des revenus, il n'est pas judicieux de considérer les pensions publiques comme la seule source d'épargne pour la retraite. En Turquie, il semble donc tout à fait indiqué de diminuer les cotisations sociales et le taux de remplacement, et de renforcer l'épargne volontaire tout en maintenant l'actuel régime public à prestations définies.

valoir que le financement du coût d'une baisse significative du taux de cotisation devrait être l'une des priorités. Les cotisations de sécurité sociale acquittées par le secteur privé étant une source de recettes relativement faible en Turquie (en raison de la forte proportion de travailleurs non déclarés), une réduction de moitié du taux de cotisation aurait pour effet direct de diminuer les recettes nettes de l'État de 2.5 % du PIB environ (voir le chapitre 3 pour une analyse détaillée). Même sans tenir compte des effets de cette révision (qui découleraient d'un meilleur respect de la législation), une grande partie de ce manque à gagner pourrait être financée par les économies budgétaires réalisées grâce à des réformes du système de retraite qui auraient pour but de réduire l'incitation à une retraite anticipée et d'améliorer l'équité intergénérationnelle. Comme nous l'avons vu ci-dessus, il faudrait : diminuer les pensions servies aux travailleurs qui veulent prendre leur retraite avant l'âge légal, abaisser les taux de remplacement nets en rendant les pensions imposables et en faisant payer aux retraités des cotisations d'assurance-maladie, et supprimer l'obligation, pour l'employeur, de verser des indemnités de départ à ses salariés qui prennent leur retraite.

Les travailleurs, qui acquitteraient des cotisations de sécurité sociale proportionnellement moins élevées obtiendraient inévitablement une pension de retraite plus faible (encadré 4.3). Cependant, l'épargne privée occupant une place accrue chez les personnes désireuses de mettre plus d'argent de côté afin de compenser cette baisse, les revenus de retraite ne seraient pas forcément plus faibles. Pour les bas revenus, qui n'ont pas les moyens d'épargner volontairement, la pension serait sans doute assez maigre, mais assurément supérieure à celle soumise à condition de ressources que les personnes âgées pauvres perçoivent actuellement (voir ci-après). Afin d'inciter les plus pauvres à intégrer le secteur formel, il pourra être également nécessaire d'envisager l'introduction d'un filet de sécurité destiné aux travailleurs à très faible revenu du secteur formel, et pas seulement à ceux du secteur informel qui ne perçoivent aucune pension de retraite¹⁵.

Comment lutter contre la pauvreté de la population âgée

Si les déficits des caisses de sécurité sociale, financés par l'impôt au moyen de transferts de l'administration centrale, servaient à réaliser des objectifs sociaux importants (réduction de la pauvreté, par exemple), le *statu quo* serait plus facilement justifiable. Or, les

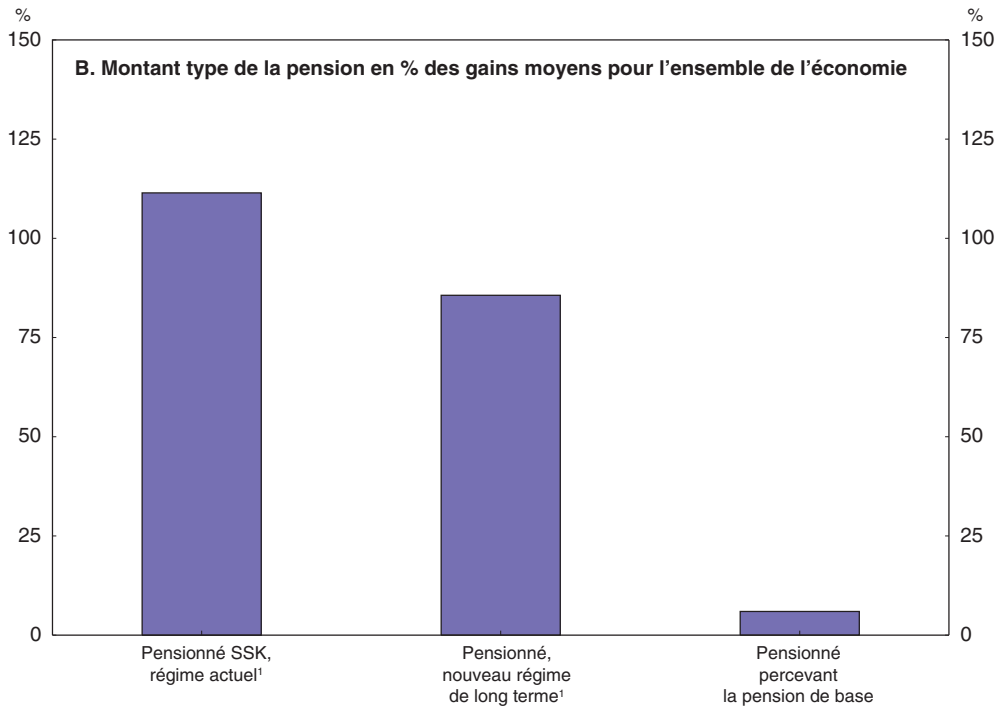
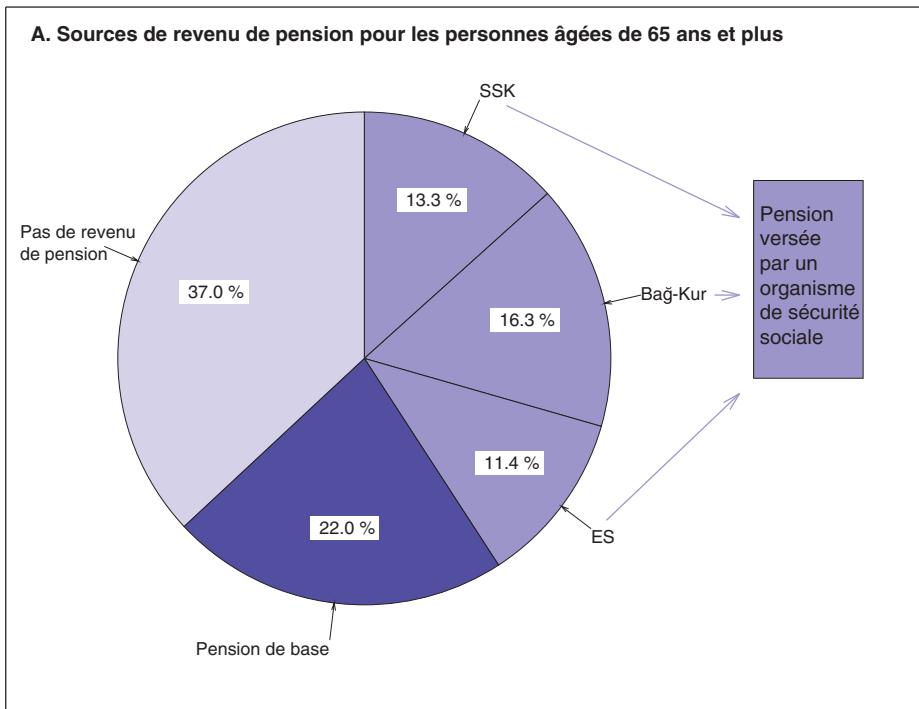
bénéficiaires de pensions actuariellement généreuses (ceux dont le ratio prestation/coût est nettement supérieur à 1.0) sont les salariés du secteur formel, qui constituent déjà le groupe au sein duquel l'incidence de la pauvreté est la plus faible. Cette conclusion est corroborée par le fait qu'un grand nombre de « retraités » sont en réalité des travailleurs relativement jeunes, qui complètent leur pension par une « rémunération du secteur informel », sur laquelle ils ne payent pas d'impôt ni de cotisations sociales.

Les chiffres des immatriculations à la sécurité sociale indiquent que seulement un quart environ de la population en âge de travailler, soit approximativement la moitié de la population active (telle que mesurée par l'enquête sur la population active réalisée auprès des ménages) cotise à un organisme de sécurité sociale. Les autres individus, lorsqu'ils vieillissent, bénéficient du soutien de leur famille ou d'une « pension soumise à condition de ressources », versée aux plus de 65 ans dont le niveau de vie est bas, qui ne perçoivent aucun autre revenu et qui ne sont à la charge de personne d'autre (aucun parent)¹⁶. En Turquie, quelque 22 % de la population de plus de 65 ans sont titulaires d'une pension sous condition de ressources, 40 % en perçoivent une de l'une des trois caisses de sécurité sociale et les 38 % restants ne bénéficient d'aucune pension (graphique 4.6, partie A)¹⁷. Néanmoins, la majeure partie de cette dernière catégorie est probablement constituée de conjoints de titulaires d'une pension, qui obtiendront une pension de réversion (et se retrouveront alors dans les 40 %) si le bénéficiaire primaire de la retraite décède le premier. De fait, près de la moitié des titulaires d'une pension de retraite de la fonction publique (affiliés à Emekli Sandığı) âgés de 65 ans ou plus sont des veuves/veufs ou des personnes à charge de ces affiliés¹⁸.

En Turquie, le niveau des pensions servies sous condition de ressources est extrêmement faible à tous égards (voir, par exemple, graphique 4.6, partie B). En 2005, cette prestation avoisinait 65 TRY (soit environ 50 USD ou 40 EUR) par mois. D'après OCDE (2005), cette pension de base est égale à 6 % du salaire moyen, ce qui fait de la Turquie le pays qui verse la pension sous condition de ressources la plus faible de la zone OCDE (suivent la Grèce : 12 %; le Canada : 16 %; le Danemark : 17 %; le Mexique : 19 %; le Portugal et les États-Unis : 20 %). Cette prestation est en outre bien inférieure au seuil de pauvreté absolue, en dessous duquel les besoins élémentaires (alimentation) ne sont pas couverts (tableau 4.2¹⁹). Compte tenu de son niveau très bas et du faible coût de ce régime dans le budget, il pourrait être relevé au seuil de pauvreté absolue²⁰.

Enfin, il n'est pas équitable que l'âge requis pour bénéficier de la pension sous condition de ressources (65 ans) soit nettement plus élevé que l'âge minimal ouvrant droit aux prestations de retraite pour les travailleurs du secteur formel. Cela plaide en faveur, d'une part, d'un relèvement immédiat de l'âge minimum de liquidation des droits à la retraite, et d'autre part, d'une convergence plus rapide entre l'âge *légal* de départ à la retraite (60 ans pour les hommes et 58 pour les femmes) et l'âge de la « retraite » dans le secteur informel (65 ans)²¹. L'âge de la retraite dans le secteur formel ne devrait pas être inférieur à l'âge auquel le travailleur peut bénéficier d'une retraite à *taux plein*. Avec un mécanisme de décote, les travailleurs pourraient partir en retraite plus tôt, en contrepartie d'une réduction actuariellement équitable de leur pension.

Graphique 4.6. Des revenus très disparates au sein de la population âgée



1. Les pensions sont calculées pour un individu rémunéré au salaire moyen.

Source : Organismes de sécurité sociale; Emekli Sandığı; prévisions démographiques des Nations Unies; calculs de l'OCDE.

Tableau 4.2. **Pension sous condition de ressources et seuil de pauvreté pour une personne seule**

En TRY par mois

	Pension sous condition de ressources	Seuil de pauvreté absolue	% de la population	Seuil général de pauvreté	% de la population
		Produits alimentaires uniquement		Produits alimentaires et autres	
2002	24.5	59	1.4	137	26.9
2003	51.5	75	1.3	186	28.1
2004	57.9	81	1.3	190	25.6
2005	64.5	85		206	

Source : TURKSTAT Poverty Studies (2002-2005), Emekli Sandığı.

Propositions pour la poursuite de la réforme

Comme on l'a souligné aux chapitres 1 et 3, l'ampleur du secteur informel constitue un obstacle considérable à l'amélioration de la croissance économique et au relèvement du niveau de vie. La résolution de ce problème appelle une approche globale, dont la poursuite de la réforme des retraites n'est qu'un volet, si important soit-il. À l'heure actuelle, plusieurs cohortes de travailleurs du secteur formel reçoivent de très généreuses prestations, aux dépens des contribuables et des jeunes générations. Aucun pays de l'OCDE n'a jamais eu un âge de départ à la retraite aussi bas qu'en Turquie, quoiqu'on puisse observer des âges approchants dans certains pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord²². Un argument est souvent avancé en Turquie : il faut protéger, quel qu'en soit le coût budgétaire, les droits à pension auxquels un travailleur pouvait s'attendre au moment où il est entré sur le marché du travail. Cependant, la plupart des pays ne protègent que les droits à pension déjà acquis, sans garantir les pensions à venir attendues par extrapolation. Certains pays de l'OCDE ont même réduit de manière rétroactive les droits à pension accumulés²³. En Turquie, l'extrême lenteur du passage à un âge minimum de départ à la retraite plus élevé et à des paramètres de pension plus réalistes laisse à penser que le pays s'efforce de sauvegarder les pensions anticipées par les travailleurs qui sont entrés sur le marché du travail sous un régime plus généreux.

L'accélération de la transition vers le nouveau régime aurait plusieurs effets positifs. Premièrement, la population d'âge moyen serait moins incitée à s'orienter vers le secteur informel. Deuxièmement, des économies budgétaires significatives pourraient être réalisées, et ces sommes pourraient servir à financer en partie une forte baisse du taux de cotisation à la sécurité sociale. En diminuant le coin fiscal, cela contribuerait à créer davantage d'emplois dans le secteur formel. Enfin, une transition plus rapide serait plus équitable.

Les recommandations formulées dans ce chapitre (résumées dans l'encadré 4.4) s'efforcent d'établir un équilibre entre la protection des droits acquis (par exemple, aucune réduction du taux de remplacement brut pour les retraités actuels n'est proposée) et la possibilité de continuer de réformer le régime de retraite d'une manière qui encourage une participation accrue au secteur formel et qui atténue les inégalités des anciennes mesures populistes. La réduction du taux de cotisation devrait constituer la priorité absolue des pouvoirs publics turcs, de sorte que le secteur formel puisse connaître une nette expansion. Les autres priorités pour la réforme examinées dans ce chapitre dégageraient des économies budgétaires et peuvent favoriser le financement des coûts de transition liés à la baisse du taux de cotisation.

Encadré 4.4. Recommandations pour la poursuite de la réforme des retraites

Renforcer les incitations pour les retraités d'âge moyen à rester dans le secteur formel ou à y retourner :

1. Introduire une réduction actuariellement équivalente (de 4-6 % par an) pour la pension de retraite liquidée avant l'âge *normal* (60 ans pour les hommes et 58 ans pour les femmes).
2. Abaisser le taux de remplacement net en imposant les pensions de retraite et en déduisant de toute pension des cotisations d'assurance-maladie.
3. Supprimer le droit à une indemnité de départ pour les travailleurs qui prennent leur retraite.
4. Accélérer la convergence entre l'âge de départ en retraite du secteur formel et celui du secteur informel (65 ans) et faire en sorte que cet âge soit plus rapidement le même pour les hommes et les femmes.
5. Charger une équipe spécialisée de contrôler la situation des retraités qui continuent de travailler (immatriculation à la sécurité sociale et obligations relatives à l'impôt sur le revenu).

Réduire le coin fiscal sur le travail, afin de favoriser l'expansion du secteur formel :

6. Abaisser *nettement* (par exemple diviser par deux) les taux des cotisations patronales et salariales. Les coûts de transition seraient partiellement financés par les mesures indiquées ci-dessus et ci-dessous :
7. Accélérer la prise en compte progressive des nouveaux paramètres de calcul des retraites en introduisant un taux d'acquisition à long terme de 2.0 avant 2016 ou en calculant les pensions de retraite sur la base de la seule nouvelle formule (long terme) et pas sur la seule partie de la carrière postérieure à 2007.

Envisager un système de retraite qui résolve le problème de la pauvreté des personnes âgées :

8. Éliminer les obstacles qui empêchent le secteur formel de se développer et de couvrir les travailleurs peu qualifiés, même si cela signifie qu'ils ne paieront que de faibles cotisations de sécurité sociale et que, par conséquent, ils ne se constitueront qu'un maigre patrimoine-retraite.
9. Relever la pension sous condition de ressources au seuil de pauvreté absolue, et envisager de nouvelles hausses à l'avenir, quand les finances publiques le permettront. Songer à mettre en place un filet de sécurité pour les pensions de retraite (pension soumise à condition de ressources) qui soit indépendant de la participation au secteur formel.
10. Introduire un mécanisme d'épargne volontaire dans lequel les travailleurs seraient automatiquement inscrits, avec possibilité de se retirer de ce mécanisme, et dans lequel serait versée la différence entre le niveau actuel (élevé) et futur (faible) du taux de cotisation sociale des salariés.

Notes

1. Ministère turc du Travail et de la Sécurité sociale (2005).
2. Même avec la réforme, le creusement des déficits du système de retraite entre 2006 et 2040 représentera au total plus de 50 % du PIB (compte non tenu du coût implicite du service de cette dette).
3. Seulement un quart environ (23.5 %) de la population en âge de travailler (à 15-64 ans) cotise à une caisse : approximativement la moitié ne sont pas des actifs et les autres travaillent dans le secteur informel.
4. La loi de 2006 sur la sécurité sociale ne commencera pas à relever l'âge *légal* de la retraite (58 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes) avant 2036. Cet âge sera porté à 65 ans pour les deux sexes en 2048. On fait valoir souvent que l'âge légal de la retraite des femmes, inférieur à celui des hommes, peut être justifié par le fait que la population féminine accomplit au foyer davantage d'activités non rémunérées. Cependant, cet argument risque de servir implicitement à justifier le statu quo, plutôt qu'à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.
5. Projections démographiques des Nations Unies.
6. L'expression « actuariellement généreuse » est ici employée lorsque la valeur actualisée des droits à pension est beaucoup plus élevée que celle des cotisations versées.
7. Ces quatre dispositifs sont les suivants : les règles applicables avant 1999, la réglementation actuelle, la formule de 2006 avec le taux provisoire d'acquisition des droits et le régime de 2006 avec les paramètres à long terme. Pour plus d'informations, voir l'annexe 4.A1.
8. Le taux de remplacement plus faible appliqué aux femmes s'explique par le fait que leur durée de cotisation est plus courte. Les écarts d'une cohorte à l'autre sont dus, d'une part, à la pondération différente qui s'applique à chacune des pensions calculées pour chaque dispositif au titre de l'ensemble de la carrière, et d'autre part, à la variation du nombre d'années de cotisation selon les cohortes en fonction de l'évolution de l'âge minimum de liquidation.
9. Le patrimoine-retraite et le ratio prestation/coût demeurent plus élevés que ceux des hommes même en cas d'alignement complet de l'âge de la retraite, car l'espérance de vie des femmes est supérieure.
10. Le faible taux d'activité des femmes en Turquie est à l'origine d'une proportion de personnes à charge bénéficiant du système de retraite beaucoup plus forte que dans les autres pays de l'OCDE. Étant donné que le ratio prestation/coût n'intègre que le patrimoine-retraite des travailleurs déclarés, les éléments de passif des bénéficiaires ne sont pas pris en compte. En plus des prestations en faveur du conjoint, les organismes de sécurité social turcs versent des prestations à un nombre assez élevé d'orphelines (tant que celles-ci ne sont pas mariées, elles ont droit à ces prestations pendant toute leur vie, tandis que les garçons orphelins n'en bénéficient que jusqu'à l'âge adulte).
11. Calculs effectués à partir des modèles de l'OCDE.
12. On notera que ces trois options réduisent successivement le patrimoine-retraite brut, mais que l'option B conduit à un ratio prestation/coût plus élevé que les options A et C, en raison de la durée plus longue du bénéfice de la pension (la retraite anticipée étant autorisée dans ce cas de figure).
13. Voir Queisser et Whitehouse (2006) pour plus d'informations techniques sur la manière de calculer des réductions actuariellement neutres.
14. On pourrait réduire le coût de la main-d'œuvre soit en diminuant les cotisations sociales, soit en supprimant le salaire minimum, ce qui permettrait à des travailleurs peu qualifiés d'être embauchés de manière régulière à un salaire largement plus bas (la question du salaire minimum est examinée au chapitre 3). Avec un taux de cotisation moindre, les pensions devraient évidemment être bien moins élevées que les pensions minimales versées actuellement (mais elles seraient probablement encore bien supérieures aux pensions soumises à condition de ressources).
15. Comme on le verra ci-après, seules les personnes âgées qui ne bénéficient pas d'autres revenus de pensions, ni d'un soutien financier de leur famille, peuvent actuellement percevoir une pension soumise à condition de ressources.
16. La pension soumise à condition de ressources est financée par la caisse de sécurité sociale Emekli Sandığı (ES). Toutefois, ce régime ayant coûté moins de 1 milliard TRY en 2005 (0.2 % du PIB), il compte pour quantité négligeable dans l'ensemble du système de retraite.

17. Source : Emekli Sandığı pour le nombre de titulaires d'une pension sous condition de ressources, les organismes de sécurité sociale pour le nombre de retraités (et personnes à charge) et les projections démographiques des Nations Unies pour les 65 ans et plus.
18. Cette proportion est légèrement moindre (environ un tiers) parmi les professions libérales (Bağ-Kur) et les salariés du secteur privé (SSK).
19. Les 1.3 million de personnes âgées de 65 ans et plus qui ont perçu une pension sous condition de ressources en 2005 représentent environ 1.8 % de la population totale. Si cette pension est leur seul revenu (ce qui est le critère pour pouvoir en bénéficier), alors toutes ces personnes devraient vivre en dessous du seuil de pauvreté. Or, d'après le tableau 4.2, seulement 1.3 % de la population vit en dessous de ce seuil. Une explication possible est qu'une partie de ces bénéficiaires reçoivent parallèlement une aide de leur famille, même si, théoriquement, cette aide les rend inéligibles à la pension sous condition de ressources. Certaines personnes peuvent aussi être handicapées, et donc bénéficiaire d'une aide complémentaire, qui peut aller jusqu'à 208 TRY (allocation handicapés pour 2005).
20. Pour 2005, 1.3 million de bénéficiaires que multiplie 64 TRY par mois, soit environ 1 milliard TRY par an, ou 0.2 % du PIB. Si ces pensions étaient relevées au seuil de pauvreté absolue (85 TRY par mois), il en coûterait moins de 0.1 % du PIB par an.
21. Actuellement, en Turquie, l'espérance de vie à 65 ans est, en moyenne, de 13 ans pour les hommes, et de 15 ans pour les femmes. Cependant, elle est plus élevée pour les personnes travaillant dans le secteur formel qui se trouvent dans la moitié supérieure de l'échelle de la distribution des revenus, et moindre pour celles au bas de cette échelle (dont l'âge d'éligibilité à une pension sous condition de ressources est déjà de 65 ans). En outre, l'espérance de vie moyenne progresse. D'après les projections démographiques des Nations Unies, en 2035, ces chiffres seront passés, respectivement, à 15 et 18 ans.
22. Ainsi, pour les hommes, l'âge minimal ouvrant droit aux prestations de retraite à taux plein dans le secteur privé est de 40 ans à Bahreïn et en Égypte, de 45 ans en Jordanie et de 50 ans en Algérie, à Djibouti, en Iran, en Tunisie et au Yémen. Cependant, même au sein de ce groupe de pays, l'âge minimum de la retraite en Turquie paraît inhabituellement faible (Robalino et al., 2005).
23. Ainsi, en France, en passant d'une indexation sur les salaires à une indexation sur les prix, la réforme des retraites de 1993 a fortement réduit le patrimoine-retraite en agissant sur les droits acquis des salariés, ainsi que sur les droits pouvant être acquis à l'avenir.

Bibliographie

- Queisser, M. et E. Whitehouse (2006), « Neutral, fair or something else? A taxonomy of actuarial concepts used in pension-system design », Document de travail Questions sociales, emplois et migrations, OCDE, à paraître.
- Ministère turc du Travail et de la Sécurité sociale (2005), « Reform in the social security system », Livre blanc, avril 2005.
- OCDE (2005), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : Panorama des politiques publiques », Paris.
- OCDE (2006, à paraître), « Les pensions dans les pays de l'OCDE », Paris.
- Robalino, D.A., E. Whitehouse, A.N. Mataoanu, A. R. Musalem, E. Sherwood et O. Sluchynsky (2005), *Pensions in the Middle East and North Africa: Time for change*, Banque internationale pour la reconstruction et le développement/Banque mondiale, Washington D.C.

ANNEXE 4.A1

Hypothèses retenues pour l'analyse des pensions de retraite

La présente annexe décrit la méthodologie et les hypothèses utilisées pour modéliser les droits à pension à venir des travailleurs turcs. Cette analyse repose sur l'approche microéconomique employée dans *Les pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2005), de sorte que les principales statistiques sur les droits à retraite en Turquie puissent être comparées à celles des autres pays. Ces calculs font apparaître les droits des travailleurs du secteur privé qui entrent dans le système à l'âge de 20 ans et travaillent sans discontinuer jusqu'à l'âge ouvrant droit aux prestations de retraite à taux plein. Le modèle générique de pension utilise, dans la formule de calcul des droits à pension, la rémunération individuelle moyenne sur toute la carrière, qui est supposée augmenter en fonction de la moyenne calculée à l'échelle de l'économie (croissance réelle des revenus de 2 % par an). Les taux de mortalité s'appuient sur les projections spécifiques par pays de la base de données démographiques des Nations Unies/Banque mondiale. Le taux d'actualisation (pour les calculs actuariels) est de 2 % par an.

Contrairement à l'analyse proposée dans *Les pensions dans les pays de l'OCDE*, ce chapitre ne se contente pas de modéliser les paramètres qui seront valables sur le long terme, mais prend en compte les quatre régimes de calcul des retraites en Turquie : le régime 1 pour la période antérieure à 1999, le régime 2 pour 2000-2006, le régime 3 pour 2007-2015 et le régime 4 à compter de 2015. Pour les travailleurs qui se trouvent à cheval sur deux régimes (résumé dans le tableau 4.A1.1), la pension est calculée comme la moyenne pondérée de la pension à taux plein à laquelle ils auraient droit dans chacun des quatre systèmes, avec pondération en proportion du nombre d'années travaillées sous chacun des régimes.

Une fois calculé pour chaque cohorte de travailleurs, ce taux de remplacement moyen pondéré est multiplié par un facteur d'actualisation spécifique à la cohorte, ce qui permet de mesurer le patrimoine-retraite brut. Le patrimoine-retraite représente le flux actualisé des versements futurs de pensions, exprimé par un coefficient appliqué au revenu moyen. Son calcul prend en compte le taux de remplacement, l'âge ouvrant droit à pension pour chaque cohorte, l'espérance de vie de chacune et le mode d'indexation de la pension après la retraite. Enfin, le ratio prestation/coût est calculé pour chaque cohorte. Il correspond au patrimoine-retraite de chaque cohorte au moment du départ en retraite exprimé en multiple de ce que le travailleur a versé au fil des ans. Un ratio prestation/coût de 1.0 est donc nécessaire pour garantir un régime de retraite viable dans un pays où la population assurée est stable et où il n'y a pas d'engagements supplémentaires (par exemple les

Tableau 4.A1.1. **Résumé des principales caractéristiques des divers régimes de calcul des pensions**

	Système 1 : régime pré-1999 (jusqu'en 1999) ¹	Système 2 : régime de pensions actuel (2000-2006)	Système 3 : nouveau régime temporaire de pensions (2007-2015) ²	Système 4 : nouveau régime de pensions final (2016-)
<i>Principales règles de calcul du taux de remplacement selon les différentes lois sur les retraites :</i>				
Conditions minimales de départ en retraite : Pour les hommes	i) 25 années d'assurance + 5 000 jours de cotisation, ou ii) Âge 55 ans + 5 000 jours de cotisation.	iii) Âge 60 ans + min. 7 000 jours de cotisation, ou iv) Âge 60 ans + 25 années d'assurance + 4 500 jours de cotisation. (N.B. : Ces règles ne sont mises en place que très progressivement) ³ .	v) Âge 60 ans + 25 années d'activité (mais seulement pour ceux qui entrent dans la population active après la mise en vigueur de la nouvelle loi). vi) À partir de 2036 l'âge commencera d'être relevé vers le niveau de 65 ans ⁴ .	Identique au système 3.
Pour les femmes	i) 20 d'assurance + 5 000 jours de cotisation, ou ii) Âge 50 ans + 20 années d'assurance.	Age 58 ans + 20 années d'assurance. (Mise en place très progressive) ³ .	Comme pour les hommes, mais âge de 58 ans et non 60 ans.	Identique au système 3.
Taux d'accumulation	n.d.	3.5 % par an pour les 3 600 premiers jours puis 2 % par an jusqu'à 9 000 jours, et 1.5 % par an ultérieurement.	2.5 % pour chaque année jusqu'à fin 2015 puis 2 % pour chaque année suivante.	2 % par an.
Valorisation	n.d.	Taux de croissance du PIB réel.	50 % croissance des gains réels : 50 % inflation IPC.	Identique au système 3.
Indexation	Discrétionnaire	Inflation IPC.	Inflation IPC.	Identique au système 3.
<i>Hypothèses de l'OCDE :</i>				
Taux de croissance du PIB réel	n.d.	2 % gains réels + 1.0 % population active sur 50 ans = 3.0 % de croissance du PIB réel.	n.d.	n.d.
Croissance des gains réels	n.d.	n.d.	2 % (hypothèse standard de l'OCDE).	Identique au système 3.

1. À la suite de la réforme des retraites de 1999, la mise en œuvre du relèvement de l'âge de la retraite n'a commencé qu'en mai 2002. Aux propositions de cette analyse, on suppose donc que l'âge de la retraite avant 1999 s'applique jusqu'à fin 2001.
2. On présume que le nouveau régime de pensions commencera à être appliqué en janvier 2007. Cependant, la mise en œuvre pourrait être retardée par des recours constitutionnels (comme ce fut le cas après la réforme de 1999).
3. L'âge minimal d'ouverture des droits à pension pour les travailleurs ayant rejoint la population active avant 2000 est défini selon l'article 3-B SSK de la loi 4759 (adoptée le 23 mai 2002) comme une fonction de la durée d'assurance avant le 23 mai 2002.
4. À partir de 1936, l'âge d'ouverture des droits à pension est déterminé par une table incorporée dans la loi de 2006.

pensions de réversion). Malgré la croissance démographique de la Turquie, la population assurée en pourcentage du total des travailleurs diminue et le nombre de personnes à charge qui ne cotisent pas est également élevé.

Tous ces calculs reposent sur les règles applicables aux droits à pension pour un travailleur relevant du SSK qui gagne le salaire moyen (secteur formel); après la fusion des trois régimes de retraite, l'analyse des pensions pour les cohortes futures sera la même pour tous les travailleurs. Dans tous les cas, on suppose un taux de cotisation de 20 %. Les autres règles et hypothèses utilisées pour l'analyse des pensions dans le cadre de chacun des quatre régimes sont résumées dans le tableau 4.A1.1.

Les droits à pension accumulés avant 1999 sont calculés sur la base des tables d'indicateurs (qui prennent en compte la classification de l'emploi et les qualifications), et pas au moyen d'une formule liée à la rémunération, formule qui est utilisée pour les régimes ultérieurs. Afin de modéliser les droits à pension antérieurs à 1999, une formule

générique a été utilisée pour approcher les tables d'indicateurs. En effet, le régime de retraite SSK antérieur à 1999 détermine la pension par rapport à celle d'un travailleur ayant accompli une carrière pleine – à savoir, un homme (une femme) âgé(e) de 55 (50) ans ayant accumulé 5 000 jours de cotisation. La pension de base pour ce travailleur est à peu près équivalente à un taux de remplacement brut de 60 %. Le taux de remplacement est majoré de 1 % pour chaque année au-delà de 55(50) ans et pour chaque tranche supplémentaire de 240 jours de cotisation. Ainsi, un homme qui prend sa retraite à 45 ans après 25 ans de cotisation (9 000 jours) percevra une pension avec un taux de remplacement de 76 % [= 60 % + 16 %, calculé comme suit : $(9\,000 - 5\,000)/240$], et une femme prenant sa retraite à l'âge de 40 ans avec 20 ans de cotisation (7 200 jours) obtiendra un taux de remplacement de 69 % [= 60 % + 9 %, calculé comme suit : $(7\,200 - 5\,000)/240$].

Table des matières

Résumé	9
Évaluation et recommandations	11
Chapitre 1. Les enjeux d'un rattrapage durable	21
Évolution économique récente et perspectives	22
Gérer les risques macroéconomiques et améliorer la résistance aux chocs	35
Approfondir les réformes structurelles pour faciliter un rattrapage rapide	36
Conclusion	40
Notes	40
Chapitre 2. Gérer les risques macroéconomiques et améliorer la résilience aux chocs	43
Introduction	44
Une plus forte résilience macroéconomique aux chocs internationaux est indispensable	46
La politique monétaire est mise à l'épreuve	57
Il convient de renforcer les institutions de la politique budgétaire	64
La politique structurelle peut aussi jouer un rôle important	70
Il faut améliorer encore le contrôle prudentiel des banques pour renforcer la résilience du secteur financier	71
Conclusion	75
Notes	77
Bibliographie	79
Annexe 2.A1. Scénarios de viabilité de la dette : méthodologie et hypothèses	81
Chapitre 3. Renforcer la compétitivité et la croissance et moins encourager l'économie informelle	87
De nouveaux défis pour un secteur des entreprises dynamique	88
Des performances variables selon le secteur et l'entreprise	90
Politiques à adopter pour faire face à une concurrence accrue	96
Conclusion : la simplification de la réglementation est un élément essentiel de l'amélioration de la compétitivité et de la croissance	118
Notes	122
Bibliographie	125
Annexe 3.A1. Analyse de l'évolution et des déterminants de la rentabilité de l'industrie manufacturière turque, 1998-2005	128
Annexe 3.A2. Charge fiscale effective des entreprises en Turquie	134
Annexe 3.A3. Enquêtes sur la compétitivité (forces et faiblesses) d'entreprises de différentes tailles	138
Annexe 3.A4. Accès des entreprises moyennes dynamiques au crédit et au capital-investissement	140

Chapitre 4. Améliorer le système de retraite pour faciliter l'expansion du secteur formel	145
La lenteur de l'application des nouvelles règles est coûteuse et incite peu à participer à l'économie formelle.	146
La réduction du taux de cotisation à la sécurité sociale doit constituer une priorité	156
Comment lutter contre la pauvreté de la population âgée	158
Propositions pour la poursuite de la réforme	161
Notes	163
Bibliographie	164
Annexe 4.A1. Hypothèses retenues pour l'analyse des pensions de retraite	165
Chapitre 5. Assurer une formation de qualité à toute la population	169
Le système éducatif perpétue la dualité économique	171
Résumé	183
Notes	185
Bibliographie	185
Chapitre 6. Libérer le potentiel de l'agriculture	187
L'agriculture est peu productive... ..	188
... et les exportations restent inférieures à leur potentiel	188
Le soutien à l'agriculture est élevé	190
Le système de soutien à l'agriculture a été remis en cause... ..	193
... et a été remanié en profondeur	199
Conclusion	208
Notes	209
Bibliographie	211
 Liste des encadrés	
1.1. Le climat politique est-il important pour les réformes ?	34
2.1. La vie après le FMI	47
2.2. La tendance des ratios d'endettement public et extérieur pourrait s'inverser ...	54
2.3. Le ciblage de l'inflation en Turquie	59
2.4. Gestion des finances publiques : des défis subsistent	66
2.5. Les risques budgétaires de la réforme de la santé	69
2.6. Programme pour le renforcement du contrôle prudentiel des banques, selon la Commission Imar	74
2.7. Résumé des recommandations en vue de renforcer la résilience aux chocs ...	76
3.1. Atouts et handicaps des petites entreprises	97
3.2. Atouts et handicaps des entreprises moyennes	100
3.3. Atouts et handicaps des entreprises du secteur formel	103
3.4. L'impôt prélevé par l'inflation (<i>inflation tax</i>)	108
3.5. Le débat politique engagé par d'autres pays émergents sur le niveau souhaitable du salaire minimum	113
3.6. Une stratégie globale de renforcement de la compétitivité et de la croissance fondée sur la simplification et la formalisation de la réglementation	120
4.1. La réforme 2006 de la sécurité sociale	148
4.2. Incitations à la retraite anticipée ou à la poursuite d'une activité professionnelle .	152

4.3.	Baisser les taux de cotisation à la sécurité sociale sans alourdir le déficit du système	157
4.4.	Recommandations pour la poursuite de la réforme des retraites	162
5.1.	Réformes récentes du système éducatif	170
5.2.	Remédier à la fragmentation de la politique de l'éducation et parvenir à un consensus sur le rôle des écoles professionnelles, y compris les écoles Imam Hatip	179
5.3.	Résumé des recommandations	184
6.1.	Un environnement économique atypique	196
6.2.	La faible productivité de l'agriculture nuit à sa compétitivité	197
6.3.	Recommandations en vue de libérer le potentiel de l'agriculture	208

Liste des tableaux

1.1.	Principales réformes économiques	25
1.2.	Négociations avec l'UE : quelques réformes de convergence achevées et prévues, 2005-2007	27
2.1.	Principaux indicateurs de la vulnérabilité économique	48
2.A1.1.	Hypothèses de base des scénarios de la dette publique	82
2.A1.2.	Hypothèses de base des scénarios d'endettement extérieur	84
3.1.	L'emploi informel dans le secteur manufacturier et les services	97
3.2.	Indemnités de départ versées dans les pays de l'OCDE	111
3.3.	Coûts minimums de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE	112
3.4.	Principales privatisations réalisées en 2005 et 2006	119
3.A1.1.	Performances sectorielles	132
3.A2.1.	Hypothèses des calculs	135
3.A2.2.	Paramètres fiscaux utilisés pour les calculs	135
3.A2.3.	Taux effectifs moyens (TEMo) d'imposition des personnes morales	136
3.A2.4.	Taux effectifs marginaux (TEMa) d'imposition des personnes morales	136
4.1.	Options pour la poursuite de la réforme du système de retraite	155
4.2.	Pension sous condition de ressources et seuil de pauvreté pour une personne seule	161
4.A1.1.	Résumé des principales caractéristiques des divers régimes de calcul des pensions	166
6.1.	Perspectives de convergence tarifaire : droits de douane en Turquie et dans l'UE	199
6.2.	Transferts des consommateurs et des contribuables après la réforme	200
6.3.	Agriculture : du protectionnisme à la compétitivité	203

Liste des graphiques

1.1.	Évolution de la situation économique après les réformes	24
1.2.	Transition institutionnelle et croissance : position de la Turquie	28
1.3.	Équilibres macroéconomiques et cote de crédit internationale	29
1.4.	L'environnement des entreprises en Turquie et dans 7 autres pays, 1995-2005	30
1.5.	Sources des écarts de revenu réel, 2004	31
1.6.	Distribution inégale de l'utilisation de la main-d'œuvre et de la productivité du travail	32
1.7.	Croissance de la population d'âge actif, sorties de travailleurs du secteur agricole et chômage	33

1.8. Augmentation de la prime de risque appliquée à la Turquie sous l'effet d'une prudence accrue des marchés internationaux à l'égard des risques	35
1.9. Des réformes hypothétiques d'ampleur inégale aboutissent à des sentiers de croissance différents à moyen terme	37
2.1. Des fondamentaux macroéconomiques satisfaisants.	45
2.2. Les marges de risque se sont réduites, mais pas seulement en Turquie	46
2.3. Évolution de la balance courante	50
2.4. Flux nets d'IDE par secteur et en comparaison des autres pays	52
2.5. Évolution du taux de change nominal	53
2.6. Encours de la dette publique nette pour différents scénarios	54
2.7. Situation en matière de dette extérieure brute	56
2.8. Encours de la dette extérieure brute pour différents scénarios	56
2.9. Évolution de l'inflation	60
2.10. Indicateurs de l'écart de production	61
2.11. La Banque centrale a subi une perte de crédibilité	62
2.12. Taux de change effectif nominal et adjudications.	63
2.13. Mesures disponibles des résultats budgétaires récents en Turquie	68
2.14. Composition des actifs étrangers en Turquie	70
2.15. Flambée du crédit en Turquie	71
2.16. La consommation croît plus vite que les salaires	72
2.17. La position de change varie d'un secteur à l'autre.	73
2.18. Indice Moody's de la santé financière des banques, moyenne pondérée.	75
3.1. Performances récentes du secteur des entreprises	89
3.2. Taux de change en termes réels et marges bénéficiaires sur le marché intérieur et les marchés d'exportation	90
3.3. Performances récentes de quelques secteurs représentatifs	92
3.4. Progression des salaires dans un secteur en déclin et un secteur très compétitif	93
3.5. Transferts d'emplois des secteurs en déclin vers les secteurs en croissance . .	94
3.6. Changement de spécialisation au profit des technologies moyennes et balance commerciale, 2000-2005	95
3.7. La Turquie, la Chine et le marché européen de l'habillement	96
3.8. Les « avantages » de l'informalité.	98
3.9. Handicaps structurels des micro-entreprises	99
3.10. Les « tigres anatoliens »	100
3.11. Étendue de l'informalité chez les entreprises moyennes	101
3.12. Comparaison internationale des taux moyens réels de l'impôt sur les sociétés en 2005	106
3.13. Seignuriage et impôt prélevé par l'inflation en Turquie	108
3.14. Coin fiscal moyen sur le travail, comparaison internationale	109
3.15. Réglementation de protection de l'emploi, comparaison Turquie-autres pays de l'OCDE, 1993-2003.	110
3.16. Réglementation des marchés de produits, comparaison Turquie-pays de l'OCDE, 1998-2003	116
3.17. Des coûts d'infrastructure élevés	117
3.A1.1. Contributions aux marges bénéficiaires à l'exportation dans le secteur manufacturier (1998-2005)	130
3.A1.2. Avantage comparatif révélé : Turquie/Chine	131
3.A2.1. Structure du modèle	134

4.1. Déficits du système de retraite	147
4.2. Taux de remplacement nets : comparaison internationale	148
4.3. L'âge minimal auquel la pension de retraite peut être servie n'est relevé que progressivement	151
4.4. Taux de remplacement réel brut effectif par sexe et cohorte de naissance après la réforme de 2006	153
4.5. Les cohortes les plus âgées tirent un profit considérable du régime de retraite . .	154
4.6. Des revenus très disparates au sein de la population âgée	160
5.1. Niveau de formation de la population	172
5.2. Performances des élèves et taux de scolarisation	173
5.3. Rapport entre les performances des élèves et l'indice PISA de la situation économique, sociale et culturelle (SESC)	175
5.4. Les écoles d'élite sont privilégiées dans l'affectation des financements publics . .	176
5.5. Situation au regard du marché du travail selon le niveau de formation, 2006 .	178
5.6. Comparaison des résultats au PISA et de l'indice SESC entre les élèves scolarisés dans les Imam Hatip et les élèves des établissements publics	180
6.1. Écarts de performance du secteur agricole	189
6.2. Faiblesse des facteurs de production agricole	190
6.3. Écarts de productivité par rapport à d'autres économies	191
6.4. Exportations agricoles	192
6.5. Niveau de soutien aux producteurs et poids de l'agriculture dans l'économie . . .	194
6.6. Évolution du soutien à l'agriculture	195
6.7. Les achats d'intervention ont-ils repris ?	202
6.8. Tarification de l'eau d'irrigation	205
6.9. Marge d'ajustement de l'emploi	207

Cette étude est publiée sous la responsabilité du Comité d'Examen des Situations Économiques et des Problèmes de Développement, qui est chargé de l'examen de la situation économique des pays membres.

La situation économique et les politiques de la Turquie ont été évaluées par le Comité le 7 septembre 2006. Le projet de rapport a ensuite été révisé à la lumière de la discussion et finalement approuvé par le Comité plénier le 19 septembre 2006.

Le projet de rapport du Secrétariat a été établi pour le Comité par Rauf Gönenc, Anne-Marie Brook, Gökhan Yilmaz et Ugur Çiplak sous la direction de Willi Leibfritz.

L'étude précédente de la Turquie a été publiée en décembre 2004.

STATISTIQUES DE BASE DE LA TURQUIE

LE PAYS

Superficie (milliers de km ²)	779	Villes principales, 2000 (population résidente en milliers d'habitants)	
Superficie agricole (milliers de km ² , 2004)	281	Istanbul	10 019
Forêts (milliers de km ²)	212	Ankara	4 008
		Izmir	3 371

LA POPULATION

Population, 2005 (en millions)	72.1	Population active civile, 2005 (en millions)	24.6
Densité au km ² , 2005	92.6	Emploi civil (en millions) :	22.0
Taux de variation annuel de la population, 1995-2005	1.6	Agriculture, sylviculture, pêche	7.0
		Industrie	3.9
		Construction	1.1
		Services	10.0

PRODUCTION

PNB 2005 (milliards de livres turques)	486 401	Structure de la production (% du PIB), 2005 :	
PIB, 2005 (milliards de livres turques)	487 202	Agriculture, sylviculture, pêche	10.2
PIB par habitant (en dollars US)	5 008	Industrie	29.8
Investissement brut 2005 (milliards de livres turques)	95 307	Services	60.0
En pourcentage du PIB	19.6		
Par habitant (en dollars US)	985		

L'ÉTAT

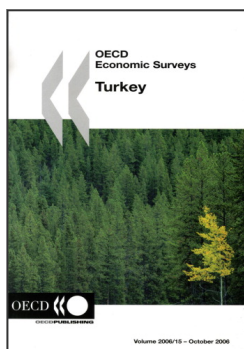
Consommation publique, 2005 (en pourcentage du PIB)	13.1	Dettes publiques, fin 2005 (en pourcentage du PIB)	71.6
Recettes courantes de l'administration centrale en 2005 (en pourcentage du PIB)	27.7	Intérieure	52.9
		Extérieure	18.7

LE COMMERCE EXTÉRIEUR

Exportations de biens, 2005, f.o.b. (en pourcentage du PIB)	20.3	Importations de biens, 2005, c.i.f. (en pourcentage du PIB)	32.3
Principaux produits exportés (en pourcentage des exportations totales)		Principaux produits importés (en pourcentage des importations totales)	
Textiles et habillement	25.4	Produits pétroliers	18.2
Machines et matériel d'équipement	7.1	Machines et matériel d'équipement	14.0
Véhicules à moteur	130.0	Véhicules à moteur	9.0
Métal et acier	10.5	Métal et acier	9.1
Autres produits exportés	43.9	Autres produits importés	49.6

LA MONNAIE

Unité monétaire : livre turque		Unités monétaires par dollar, moyenne journalière :	
		2005	1.3408
		2006 (janvier-septembre)	1.4226



Extrait de :
OECD Economic Surveys: Turkey 2006

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/eco_surveys-tur-2006-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2008), « Améliorer le système de retraite pour faciliter l'expansion du secteur formel », dans *OECD Economic Surveys: Turkey 2006*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/eco_surveys-tur-2006-6-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

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.

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.