

## PARTIE I

# Comparaison des politiques des pays de l'OCDE en matière de pension

*La partie I débute par une récapitulation des différents mécanismes qui constituent à eux tous les systèmes nationaux de revenus de retraite. Un résumé des caractéristiques clés des systèmes de pension – paramètres et règles – est ensuite fourni. Puis, sont exposés les principaux résultats empiriques, consistant en huit indicateurs calculés sur la base des modèles de pension de l'OCDE.*

*Les deux premiers indicateurs sont des taux de remplacement, c'est-à-dire le rapport entre les prestations de pension et les revenus individuels. Ils sont présentés en termes bruts et en termes nets, prenant en compte les taxes et cotisations versées sur les gains et les revenus de retraite. Suivent deux analyses de sensibilité du taux brut de remplacement : le taux net de remplacement du revenu avec entrée dans le régime à 25 ans ; et le taux net de remplacement du revenu avec différents taux de rendement.*

*Les deux indicateurs suivants sont basés sur le patrimoine retraite, toujours en termes bruts et nets. Contrairement aux taux de remplacement, le patrimoine retraite reflète les différences entre les âges de départ à la retraite, l'indexation des pensions en cours de paiement et l'espérance de vie nationale.*

*L'équilibre entre les deux objectifs principaux des systèmes de pension – l'adéquation et l'assurance – est analysé par les deux indicateurs suivants, qui portent sur la progressivité de la formule de calcul des prestations de retraite et le lien entre les pensions et les revenus.*

*Les deux derniers indicateurs – moyenne pondérée des niveaux de pension et patrimoine retraite; structure de la prestation globale de retraite – résument l'incidence du système de retraite sur les individus à travers la distribution des revenus.*



## Récapitulation de la fourniture de revenus de retraite

Les régimes de revenus de retraite des pays de l'OCDE sont variés et englobent souvent des programmes différents. Il est donc difficile de classer les systèmes de pension et les différents mécanismes de revenus de retraite. La taxonomie utilisée ici est basée sur des travaux antérieurs (OCDE, 2004, 2005a) et s'appuie sur la question de savoir quels sont le rôle et l'objectif de chaque élément du système de retraite. Le cadre comporte deux éléments obligatoires : un élément de redistribution et un élément d'assurance. La composante redistribution est conçue de manière à garantir aux retraités un niveau de vie minimum. La composante assurance est conçue pour permettre aux retraités de conserver un niveau de vie en rapport à celui qu'ils avaient lorsqu'ils travaillaient. La composante volontaire, qu'elle soit individuelle ou fournie par l'employeur, constitue le troisième volet. À l'intérieur de ces groupes, les régimes font l'objet d'une classification complémentaire en fonction de leur prestataire (régime public ou privé) et de la manière dont les prestations sont déterminées (régime à prestations définies ou à cotisations définies, par exemple).

Le tableau I.1 présente les différentes structures des régimes de pension dans les pays de l'OCDE. Il examine les régimes qui touchent les personnes ayant été couvertes pendant la totalité ou la majorité de leur carrière par le régime national de pension (et exclut par conséquent les programmes présentant des filets de sécurité qui touchent uniquement ou principalement les personnes n'ayant pas cotisé pendant de longues périodes).

Tous les pays de l'OCDE ont mis en place des filets de sécurité visant à prévenir la pauvreté des personnes âgées. La totalité de ces régimes que nous qualifierons ici de « régimes de premier pilier, redistributifs », est fournie par le secteur public. Ils se rangent en trois grandes catégories.

Dans les *régimes de base*, la prestation est soit forfaitaire (c'est-à-dire que c'est le même montant qui est versé à tous les retraités), soit dépendante seulement du nombre d'années d'activité, mais pas des rémunérations passées. Les revenus supplémentaires ne modifient pas la valeur de la pension de base. Treize pays ont établi un régime de pension de base ou d'autres dispositions ayant un effet similaire.

Les deux autres types de programmes de revenus de retraite relevant du premier pilier ciblent les versements sur les personnes âgées à faibles revenus. Ils se distinguent par la manière dont les prestations sont ciblées.

Les *plans à condition de ressources*, par contre, versent une prestation plus élevée aux retraités pauvres et des prestations réduites à ceux qui sont mieux pourvus. La valeur des prestations dépend soit des revenus provenant d'autres sources soit des revenus et du patrimoine. Certains pays fournissent un filet de sécurité aux personnes âgées grâce à des

Tableau I.1. **Structure des régimes de pension dans les pays de l'OCDE**

	Premier pilier			Deuxième pilier	
	Couverture universelle, redistributive			Obligatoire, assurance	
	Public			Public	Privé
	Sous condition de ressources	De base	Minimum	Type	Type
Australie	✓				CD
Autriche	✓			PD	
Belgique	✓		✓	PD	
Canada	✓	✓		PD	
Rép. tchèque	✓	✓	✓	PD	
Danemark	✓	✓			CD
Finlande			✓	PD	
France	✓		✓	PD+points	
Allemagne	✓			Points	
Grèce	✓		✓	PD	
Hongrie				PD	CD
Islande	✓	✓			PD
Irlande	✓	✓			
Italie	✓			CND	
Japon		✓		PD	
Corée		✓		PD	
Luxembourg	✓	✓	✓	PD	
Mexique		✓	✓		CD
Pays-Bas		✓			PD
Nouvelle-Zélande		✓			
Norvège		✓	✓	Points	CD
Pologne			✓	CND	CD
Portugal			✓	PD	
République slovaque			✓	Points	CD
Espagne			✓	PD	
Suède			✓	CND	PD+CD
Suisse	✓		✓	PD	PD
Turquie			✓	PD	
Royaume-Uni	✓	✓	✓	PD	
États-Unis	✓			PD	

PD : Prestation définie.

CD : Cotisation définie.

CND : Comptes notionnels.

Source : À partir d'informations fournies par les autorités nationales. Voir OCDE (2004, 2005a) pour une définition plus détaillée de ces termes.

prestations générales d'assurance sociale. Seize pays de l'OCDE offrent des programmes à condition de ressources pouvant toucher les salariés à faibles revenus qui ont cotisé pendant la totalité ou la majeure partie de leur carrière au régime national de retraite.

Les minimums de retraite, qui existent dans 14 pays, sont semblables aux régimes à condition de ressources car ils visent aussi à empêcher les retraites de tomber en dessous d'un certain niveau. La différence tient à la manière dont la valeur des droits est fixée. Les minimums de retraite ne prennent en compte que les revenus de retraite, provenant souvent d'un seul régime de retraite, et ne considèrent pas les revenus des autres formes d'épargne ou le patrimoine. Les « crédits minimums » dans les régimes liés à la rémunération, tels ceux de la Belgique et du Royaume-Uni, ont un effet similaire : pour les travailleurs ayant des gains très faibles, les prestations sont calculées comme s'ils avaient gagné davantage.

Dans cette typologie des régimes de retraite, le deuxième pilier joue un rôle « d'assurance ». Il vise à assurer aux retraités un revenu suffisant par rapport à celui qu'ils avaient lorsqu'ils travaillaient, pas seulement un niveau de vie fixé en termes absolus au-dessus du seuil de pauvreté. Comme le premier pilier, le deuxième pilier est obligatoire. Seules l'Irlande et la Nouvelle-Zélande n'ont aucune disposition obligatoire relevant du deuxième pilier.

Quelque 16 pays ont des régimes publics à prestations définies (PD), ce qui en fait de loin la forme la plus courante de régime d'assurance retraite dans les pays de l'OCDE. Dans les régimes à prestations définies, le montant que percevra le retraité dépend du nombre d'années de versement de cotisations pendant toute sa vie active et, dans une certaine mesure, de la rémunération de son travail. Quatre pays ont des systèmes à points : les régimes professionnels français et les régimes publics allemand, norvégien et slovaque. Les travailleurs acquièrent des points de retraite sur la base de leur rémunération individuelle pour chaque année de cotisations. À la retraite, la somme des points de retraite est multipliée par la valeur du point et convertie en versement régulier d'une pension.

Quatre pays ont des plans de retraite professionnels privés à prestations définies (PD). Aux Pays-Bas et en Suède, la caractéristique du plan à prestations définies est explicite. En Islande et en Suisse, le gouvernement fixe le taux de cotisation, un taux de rentabilité minimum et un taux de rente auxquels l'accumulation est convertie en retraite, toutes ces mesures définissant la prestation de pension.

La deuxième forme la plus courante de régime d'assurance retraite est le régime à cotisations définies (CD). Dans ces régimes, les cotisations sont versées sur un compte individuel et l'accumulation des cotisations et des revenus des investissements est habituellement convertie en flux de revenu versé sous forme de pension à la retraite. Les régimes à cotisations définies peuvent être organisés de différentes façons. En Australie, les employeurs doivent couvrir leurs salariés alors qu'en Hongrie, au Mexique et en Pologne, les travailleurs choisissent un prestataire indépendamment de toute intervention de l'employeur. En Suède, les travailleurs ne versent qu'une petite cotisation sur des comptes individuels obligatoires et on a prévu un dispositif complémentaire à cotisations définies pour la plupart des travailleurs dans le cadre des régimes professionnels quasi-obligatoires.

Il y a aussi les systèmes de comptes notionnels : les régimes publics d'Italie, de Pologne et de Suède. On enregistre les cotisations de chaque travailleur dans un compte individuel et on applique un taux de rendement à tous les comptes. Ces comptes sont notionnels ou « virtuels » en ce sens qu'aussi bien les entrées de cotisations que les intérêts versés n'existent que sur les livres de l'institution qui les gère. À la retraite, le capital accumulé sur chaque compte est converti en flux de versements de pension au moyen d'une formule basée sur l'espérance de vie.

## Principales caractéristiques de la conception des régimes de pension

Les principales caractéristiques des systèmes de retraite des pays membres de l'OCDE sont résumées au tableau I.2 ci-dessous. Elles suivent la typologie adoptée dans la section précédente, en divisant les systèmes de retraite en deux groupes. Le résumé laisse nécessairement de côté beaucoup de détails institutionnels. On trouvera des descriptions plus complètes dans les études par pays (partie III).

### Premier pilier, régimes redistributifs

Le niveau des prestations dans les régimes redistributifs du premier groupe s'exprime en pourcentage des rémunérations moyennes dans chaque pays (voir la discussion des données concernant les rémunérations moyennes dans la section consacrée ci-dessus à la méthodologie).

Dans les cas correspondant aux régimes de retraite minimum et de base, on a indiqué les droits dont bénéficie une personne entrant dans la vie active à l'âge de 20 ans et travaillant sans interruption jusqu'à l'âge normal de départ à la retraite. Dans la plupart des pays de l'OCDE, cet âge est de 65 ans comme l'indiquent les dernières lignes du tableau I.2. Seules les personnes ayant travaillé sans interruption à de très bas salaires auront droit aux programmes sous condition de ressources; la majorité des bénéficiaires seront ceux qui ont eu un parcours professionnel bref et ponctué d'interruptions. La dernière ligne montre la pension totale du premier pilier à laquelle aurait droit un travailleur ayant achevé une carrière complète. Dans certains cas, les travailleurs peuvent recevoir plusieurs types de pension du premier pilier, alors que dans d'autres cas ils n'ont droit qu'à l'un des programmes.

La pension de retraite minimum est en moyenne, dans les pays de l'OCDE, légèrement inférieure à 29 % du salaire moyen.

### Deuxième pilier, régimes d'assurance

Les informations sur le deuxième pilier, celui des régimes d'assurance, sont présentées séparément pour les plans liés aux gains et les plans à cotisations définies (CD).

Les informations sur les régimes liés aux revenus débutent avec le type de régime : prestations définies (PD), points ou comptes notionnels (CND). Le principal paramètre auquel sont imputables les différences de valeur de ces régimes est le taux d'acquisition des droits par année de cotisation, c'est-à-dire le rythme auquel un travailleur acquiert des droits à pension pour chaque année de couverture. Le taux d'acquisition est exprimé en

pourcentage de la rémunération « couverte » par le régime de retraite. La plupart des régimes prennent en compte seulement une partie de la rémunération pour calculer les prestations de retraite.

Dans les systèmes à points, le taux d'acquisition effectif qui apparaît dans le tableau I.2 est le rapport entre le coût d'un point de retraite et la valeur du point de retraite, exprimé en pourcentage de la rémunération individuelle. Comme le taux d'acquisition dans les régimes à prestations définies, cela indique le montant acquis chaque année en pourcentage des gains de cette année là. Dans les systèmes de comptes notionnels, le taux d'acquisition effectif est calculé à peu près de la même manière afin d'obtenir le droit annuel à pension en proportion des gains d'une année donnée. Les calculs, qui dépendent du taux de cotisation, du taux d'intérêt théorique et des éléments de rente sont décrits en détail dans le rapport intitulé *Les pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2005a).

Dans un peu moins de la moitié des pays qui ont des régimes liés au salaire (des trois types), les taux d'acquisition sont linéaires. Dans les autres pays, le droit à pension acquis chaque année varie, soit avec la rémunération de l'individu, soit avec le nombre d'années de cotisation, soit avec l'âge.

Dans huit cas, le taux d'acquisition varie avec la rémunération (indiqué dans le tableau I.2 par [w]). Dans les régimes publics des États-Unis, du Portugal, de la République tchèque et de la Suisse, la structure est progressive, les taux de remplacement étant plus élevés pour les travailleurs dont les revenus ont été les plus faibles. Au Royaume-Uni, la courbe des taux d'acquisition est en U, très élevée pour les faibles revenus, puis elle descend, et enfin elle remonte. En France et en Suède, les régimes professionnels sont conçus de façon à compenser la redistribution assurée par le régime public; le taux de remplacement est plus élevé pour les hauts salaires sur la partie de la rémunération qui se situe au-dessus du plafond du régime public.

Dans les plans professionnels de Finlande et de Suisse, le taux d'acquisition des droits à pension augmente avec l'âge (indiqué par [a]).

Deux pays ont des taux d'acquisition qui varient avec le nombre d'années de service ([y]). Au Luxembourg, le taux d'acquisition augmente avec le nombre d'années de cotisation. En Espagne, il existe trois taux d'acquisition. Le schéma est inverse de celui du Luxembourg, en ce sens que le taux d'acquisition est au plus haut pendant les premières années de couverture et il diminue au fil du temps.

## Plans à cotisations définies

Le principal paramètre des plans à cotisations définies est la proportion des gains qui doit être versée sur le compte individuel par les employés, les employeurs ou l'État. Dans les huit pays dotés d'un plan à cotisations définies obligatoire, le taux moyen de cotisation est de 7.25 %. Le taux de cotisation le plus élevé est celui en vigueur au Danemark, qui est constitué de 1 % versé au régime de pension spécial et d'une moyenne de 10.8 % versés à des régimes professionnels quasi-obligatoires. En Australie et en République slovaque, le taux de cotisation est de 9 %. La Norvège a récemment rendu obligatoire la participation à des régimes professionnels à cotisations définies, mais le taux de cotisation n'y est que de 2 %. En Suède, les employés doivent cotiser à hauteur de 2.5 % de leurs revenus à un compte à cotisations définies et les employés de bureau du secteur privé sont aussi couverts par un régime à cotisations définies, dont le taux de cotisation est de 2 %. Au

Mexique, ce taux s'établit à 6.5 %. La cotisation supplémentaire de l'État est de 5.5 % du salaire minimum. Elle est considérée comme un régime de base car c'est un prix fixe pour chaque année de service.

## Mesure des gains pour le calcul des prestations

Les droits à pension à cotisations définies dépendent de la rémunération passée du travailleur, mais la façon dont celle-ci est mesurée diffère d'un pays à l'autre. Le tableau I.2 indique si l'on retient la moyenne sur l'ensemble de la carrière ou un nombre limité des années les mieux rémunérées ou des dernières années de salaire. Il est important de ne pas oublier que les informations fournies ici concernent les règles à long terme du système : la période moyenne est en train de subir des modifications dans un certain nombre de pays (voir le chapitre spécial sur la réforme des pensions).

La méthode de loin la plus fréquente est de retenir la moyenne des gains sur l'ensemble de la carrière pour calculer les prestations. C'est celle adoptée par 17 pays, le Canada, les États-Unis et la République tchèque utilisant la moyenne des gains sur la majeure partie de la carrière (30 à 35 ans). On dénombre cinq exceptions. Les derniers salaires seront utilisés pour calculer les prestations en Grèce, en Espagne et en Suède dans le plan professionnel à prestations définies. Les régimes publics de pension français et norvégien seront basés respectivement sur les 25 et 20 années les mieux rémunérées.

## Revalorisation

La revalorisation ou la réévaluation est une politique étroitement liée à la mesure des gains. Elle permet d'ajuster les gains passés pour prendre en compte les changements de niveau de vie entre le moment où les droits à pension sont acquis et le moment où ils sont liquidés. (Elle est parfois appelée indexation de préretraite.) Si les prestations sont basées sur les salaires de la dernière année, la revalorisation est inutile. Par contre, elle est nécessaire pour protéger la valeur des droits à pension lorsque les prestations sont basées sur les gains mesurés sur une plus longue période. Le relèvement de la valeur du point de pension et du taux d'intérêt notionnel dans les systèmes à points et à comptes notionnels sont respectivement les exacts corollaires de la revalorisation dans les plans à prestations définies (voir Queisser et Whitehouse, 2006, encadré 4 pour une explication détaillée).

La politique de revalorisation a une lourde incidence sur les droits à pension en raison de l'effet « intérêt composé ». Selon les hypothèses économiques de base utilisées dans ce rapport – c'est-à-dire hausse des salaires réels de 2 % et hausse des prix de 2.5 % – la revalorisation sur la base des prix pour une carrière complète (entre 20 et 65 ans) se traduirait par une retraite qui serait inférieure de 40 % à celle que donnerait un système d'ajustement complet de la rémunération des années antérieures sur les gains moyens dans l'ensemble de l'économie.

La pratique la plus courante – adoptée dans 15 pays de l'OCDE – est de réévaluer la rémunération des années antérieures conformément à la croissance des gains moyens dans l'ensemble de l'économie. Toutefois, la Belgique, l'Espagne et la France ne réévaluent les gains que pour tenir compte de l'inflation des prix, bien qu'en Espagne cette mesure ait une portée relativement faible car seules les 15 dernières années de salaire entrent en ligne de compte dans le calcul des prestations, contre 25 ans dans le régime public français et la



moyenne sur l'ensemble de la carrière en Belgique et dans les régimes professionnels français. La Finlande, le Portugal et la Turquie réévaluent les gains des années antérieures selon une combinaison de l'inflation des prix et de celle des salaires.

### Plafonds sur les gains ouvrant droit à une pension de retraite

La plupart des pays n'exigent pas des salariés à hauts revenus qu'ils contribuent au régime de retraite sur la totalité de leurs gains. Habituellement, une limite est fixée à la rémunération, employée à la fois pour calculer les cotisations et les prestations. Ce plafonnement des salaires couverts par le système de retraite a un effet important sur la structure, la taille et le coût des régimes du deuxième pilier. Le plafond moyen sur les retraites publiques de 19 pays est égal à 189 % des gains moyens à l'échelle de l'économie tout entière. (Cette moyenne exclut les huit pays où il n'y a pas de régime public de retraite pour lequel un plafond serait pertinent [tels les programmes de base ou ciblés], ainsi que les trois pays qui n'ont pas de plafond sur les gains ouvrant droit à une pension dans le cadre d'un régime public.)

Le tableau I.2 donne aussi les plafonds des régimes de retraite privés obligatoires et des régimes publics, professionnels, en Finlande et en France. Sur les neuf pays dotés de ce type de programme, trois n'ont pas de plafonnement : la Finlande, l'Islande et les Pays-Bas. En France et en Suède, les plafonds des plans professionnels sont égaux respectivement à trois et 2.8 fois le plafond des rémunérations ouvrant droit à pension dans le programme public (équivalant à plus de 3 fois les gains moyens à l'échelle de l'ensemble de l'économie). Au Mexique, le plafond des cotisations obligatoires au régime à cotisations définies est aussi relativement élevé.

### Âges ouvrant droit aux prestations de retraite

La majorité des pays membres de l'OCDE a un âge normal de la retraite qui est de 65 ans pour les hommes. Pour les femmes, cet âge est encore plus bas dans plusieurs pays mais, dans la plupart d'entre eux, il sera porté progressivement au niveau de celui des hommes (en Belgique, en Hongrie et au Royaume-Uni, par exemple). Les États-Unis, l'Islande et la Norvège se distinguent avec un âge normal de la retraite de 67 ans et d'autres pays, comme l'Allemagne, le Danemark et le Royaume-Uni, envisagent aussi de repousser l'âge de la retraite au-delà de 65 ans. La France est le seul pays qui permet de partir normalement à 60 ans. Cependant, plus de la moitié des pays de l'OCDE autorisent le départ avant l'âge normal de la retraite, même si dans la plupart des cas, les pensions sont alors réduites.

### Indexation des pensions en cours de service

L'indexation fait référence à la politique de revalorisation des versements de pensions à compter du jour de l'ouverture des droits à pension. En général, les prestations de retraite sont ajustées sur la base d'un indice des prix à la consommation. Certains pays relèvent les prestations selon un système mixte, qui combine l'inflation des prix et l'augmentation des salaires; il s'agit de la Finlande, de la Hongrie, de la République slovaque, de la République tchèque et de la Suisse.

L'Autriche, la Grèce, l'Italie et le Portugal ont adopté des mécanismes progressifs d'indexation, qui augmentent davantage les pensions modiques que les prestations élevées. L'Italie ajuste entièrement les petites pensions sur les prix et les pensions élevées

bénéficient d'une indexation de 90 ou 75 % sur la hausse des prix. Au Portugal, les pensions sont ajustées selon une combinaison d'inflation des prix et de croissance du PIB; les augmentations exactes dépendent à la fois du montant des pensions et des taux de croissance du PIB.

### Indexation des paramètres des régimes de pension

L'indexation affecte non seulement les pensions qui sont versées, mais aussi les paramètres des régimes de pension. Dans les régimes calculés sur les ressources et les régimes de retraite de base, l'ajustement des prestations jusqu'au moment où elles sont pour la première fois réclamées est plus important que l'ajustement des pensions en cours de versement.

Prenons l'exemple du régime de pension de base du Royaume-Uni. Cette pension est indexée sur les prix depuis 1981, année où elle correspondait à 24 % des revenus moyens. Aujourd'hui, elle vaut tout juste 15 % des revenus moyens. La modification de la procédure d'indexation a réduit non seulement les droits des retraités, mais aussi les prestations de tous les futurs travailleurs. Si cette procédure reste en vigueur, la pension de base pour les nouveaux entrants dans le régime n'équivaudra qu'à 6.4 % des revenus moyens quand ils partiront en retraite dans 45 ans, soit seulement 40 % de sa valeur par rapport aux revenus actuels. (Ce calcul utilise l'hypothèse de référence en matière de croissance des revenus en termes réels de 2 % par an.)

Le Canada et la Suède lient aussi leurs régimes à condition de ressources aux prix (alors que le Royaume-Uni les indexe maintenant sur les revenus moyens). La conséquence en est que, sur les longues périodes caractéristiques des politiques de retraite, ces programmes ne sont pas prêts de disparaître. Pour les nouveaux entrants, le revenu de retraite minimum dans 45 ans correspondrait seulement à 12 % des revenus moyens au Canada et à 14 % en Suède. Il est difficile de croire qu'il sera politiquement possible de verser des revenus si faibles à des personnes âgées défavorisées. En conséquence, ces politiques ont peu de chances d'être durables et, en fait, d'être maintenues.

En conséquence, la modélisation utilisée dans le présent rapport suppose explicitement que ces prestations et ces paramètres soient liés aux revenus moyens, et non pas aux prix, même si c'est ce que prévoit la législation. Manifestement, cette hypothèse a une grande incidence sur les résultats lors du calcul de la valeur de la promesse de pension.

Tableau I.2. **Résumé des paramètres et des règles des régimes de pension**

	Australie	Autriche	Belgique	Canada	République tchèque	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Grèce
<b>1<sup>er</sup> pilier</b>										
(% salaire moyen)										
Conditions de ressources	25	28	22	17	26	18	19	32	19	11
De base	–	–	–	14	8	18	–	–	–	–
Minimum	–	–	34 <sup>1</sup>	–	12	–	–	23	–	34
Droit total	25	28	34	31	26	36	19	32	19	34
(carrière complète)										
<b>2<sup>e</sup> pilier</b>										
Lié au salaire										
Type	néant	PD	PD	PD	PD	néant	PD	PD/points	Points	PD
Taux d'acquisition	–	1.78	1.33	0.63	0.45[w] <sup>2</sup>	–	1.5[a] <sup>4</sup>	1.75 [w] <sup>5, 6</sup>	1.00	2.57
(% salaire individuel)										
Mesure des gains	–	40	L	b34	f30	–	L	b25/L	L	f5
Revalorisation	–	w <sup>15</sup>	P	w	w	–	80w/20p	p/p	w <sup>16</sup>	17
Indexation	–	d	P	p	33w/67p	–	20w/80p	p/p	w <sup>16</sup>	d
Cotisation définie										
Taux de cotisation	9	–	–	–	–	11.8	–	–	–	–
(% salaire individuel)										
Plafonds										
(% salaire moyen)										
Public	–	147	117	96	néant	–	–	101	151	275 <sup>2</sup>
Privé/professionnel	257	–	–	–	–	–	néant	302	–	–
<b>Age de départ en retraite</b>										
Normal	65	65	65	65	63	65	65	60	65	65
(femmes)					(59-63) <sup>3</sup>					
Anticipé	55		60	60	60		62		63	55
(femmes)					(56-60) <sup>3</sup>					

Notes : Les paramètres sont basés sur les valeurs de 2004 mais tiennent compte de tous les changements de législation qui prendront effet dans le futur. Par exemple, certains pays relèvent l'âge de départ à la retraite et étendent la mesure des gains pour le calcul des prestations; les âges de départ à la retraite pour les femmes ne sont indiqués que s'ils sont différents de ceux des hommes. Les âges de départ à la retraite anticipée ne sont donnés que lorsque ce départ est possible.

– = ne s'applique pas; [a] = varie avec l'âge; [w] = varie avec le salaire; [y] = varie avec les années de service.

b = nombre d'années les mieux rémunérées; f = nombre des dernières années; L = moyenne sur l'ensemble de la carrière.

d = indexation discrétionnaire; fr = revalorisation à un taux fixé réglementairement; p = revalorisation/indexation sur les prix; w = revalorisation/indexation sur le salaire moyen; PIB = lié au PIB.

PD : Prestation définie; CD : Cotisation définie; CND : Comptes notionnels.

1. Belgique, République slovaque, Royaume-Uni : pension minimum calculée à partir du crédit minimum.

2. États-Unis, Portugal, République tchèque : taux d'acquisition plus élevés pour les bas salaires, taux d'acquisition plus bas pour les rémunérations élevées.

3. République tchèque : l'âge de départ à la retraite des femmes varie avec le nombre d'enfants.

4. Finlande : les taux d'accumulation augmentent avec l'âge.

5. France, Grèce, Suède : les chiffres indiqués combinent deux programmes différents.

6. France, Suède : taux d'accumulation d'autant plus élevés que les salaires sont élevés dans les plans professionnels.

7. Grèce : plafond effectif calculé à partir de la pension maximum.

Tableau I.2. **Résumé des paramètres et des règles des régimes de pension (suite)**

	Hongrie	Islande	Irlande	Italie	Japon	Corée	Luxembourg	Mexique	Pays-Bas	Nouvelle-Zélande
<b>1<sup>er</sup> pilier</b>										
(% salaire moyen)										
Condition de ressources	–	18 <sup>8</sup>	27	–	–	–	–	–	–	–
De base	–	9	30	–	16	30	10	7.0/4.2 <sup>10</sup>	31	40
Minimum	22	–	–	–	–	–	39	26	–	–
Droit total (carrière complète)	22	27	30	22	16	30	39	26	31	40
<b>2<sup>e</sup> pilier</b>										
Lié au salaire										
Type	DB	DB	néant	CND	DB	DB	DB	néant	DB	néant
Taux d'acquisition (% salaire indiv.)	1.22	1.40	–	1.75	0.55	1.5	1.85 [y] <sup>9</sup>	–	1.75 <sup>11</sup>	–
Mesure des gains	L	L	–	L	L	L	L	–	L <sup>14</sup>	–
Revalorisation	w	fr	–	PIB	w	w	w	–	w	–
Indexation	50w/50p	p	–	p <sup>18</sup>	p	p	w	–	w	–
Cotisation définie										
Taux de cotisation (% salaire indiv.)	8	–	–	–	–	–	–	6.5 <sup>10</sup>	–	–
Plafonds (% salaire moyen)										
Public	220	–	–	370	150	160	215	–	–	–
Privé/professionnel	220	néant	–	–	–	–	–	377	néant	–
<b>Age de départ en retraite</b>										
Normal (femmes)	62	67	66	65 (60)	65	65	65	65 60	65	65
Anticipé (femmes)			65	60	60	60	57		60	

8. Islande : inclut deux programmes différents.

9. Luxembourg : taux d'acquisition d'autant plus élevé que la période de cotisation est longue.

10. Mexique : la cotisation supplémentaire de 5.5 % du salaire minimum est présentée comme une pension de base. La valeur plus basse de la rente calculée concerne les femmes (parce que les femmes partent plus tôt à la retraite que les hommes).

11. Pays-Bas : le taux d'acquisition varie d'un régime professionnel à l'autre.

12. Norvège : taux d'acquisition plus bas pour les salaires élevés.

13. Espagne : taux d'acquisition plus élevé pendant les premières années de service, plus bas ensuite.

14. Pays-Bas : les gains sont mesurés par le salaire moyen pour environ deux tiers des plans professionnels et par le dernier salaire pour le tiers restant.

15. Autriche : la revalorisation est supposée se faire désormais davantage sur les gains du fait de l'allongement de la période moyenne de mesure de ces gains.

16. Allemagne : la revalorisation peut être réduite par toute augmentation des taux de cotisation et pour la cotisation potentielle à des pensions privées. L'indexation peut être réduite par toute augmentation des cotisations.

17. Grèce : revalorisation alignée sur les augmentations des retraites pour les employés du secteur public.

18. Italie : l'indexation se fait entièrement sur les prix pour les pensions modestes et à 90 % ou 75 % sur les prix pour les pensions plus élevées.

Tableau I.2. **Résumé des paramètres et des règles des régimes de pension (suite)**

	Norvège	Pologne	Portugal	République slovaque	Espagne	Suède	Suisse	Turquie	Royaume-Uni	États-Unis
<b>1<sup>er</sup> pilier</b>										
(% salaire moyen)										
Condition de ressources	33	–	20	–	–	34	24	6	20	22
De base	18	–	–	–	–	–	–	–	15	–
Minimum	–	23	44	22 <sup>19</sup>	30	–	18	28	15 <sup>1</sup>	–
Droit total (carrière complète)	33	23	44	22	30	34	24	28	30	22
<b>2<sup>e</sup> pilier</b>										
Lié au salaire										
Type	points	CND	DB	points	DB	CND/DB	DB	DB	DB	DB
Taux d'acquisition (% salaire individuel)	1.05 [w] <sup>12</sup>	0.67	[w] <sup>2</sup>	1.16	[y] <sup>13</sup>	1.18 [w] <sup>5, 6</sup>	[w/a]	2.0	[w] <sup>21</sup>	[w] <sup>2</sup>
Mesure des gains	b20	L	L	L	f15	L/f	L	L	L	b35
Revalorisation	w	w <sup>18</sup>	25w/75p	w	p	w	w	50w/50p	w	w <sup>22</sup>
Indexation	w	p <sup>18</sup>	p/PIB <sup>2</sup>	50w/50p	p	w-1.6	50w/50p	p	p	p
Cotisation définie										
Taux de cotisation (% salaire individuel)	2	7.3	–	9	–	4.5 <sup>5</sup>	–	–	–	–
Plafonds (% salaire moyen)										
Public	219	230	none	300	165	132	108	245	115	290
Privé/professionnel	–	–	–	–	–	367	108	–	–	–
<b>Age de départ en retraite</b>										
Normal (femmes)	67	65 (60)	65	62	65	65	65	65	65	67
Anticipé (femmes)			55		60	61	63			62
							(62)			

19. Pologne : revalorisation sur la croissance réelle de la masse salariale, mais au moins hausse des prix. L'indexation s'est faite à 80 % sur les prix et à 20 % sur les salaires, mais elle est davantage basée sur les prix depuis 2005.

20. Portugal : l'indexation se fera davantage sur les prix pour les pensions modestes et vice versa. Plus la croissance du PIB sera forte, plus l'indexation sera généreuse.

21. Royaume-Uni : le taux d'accumulation est le plus élevé pour les gains modestes, puis plus bas puis à nouveau plus élevé

22. États-Unis : revalorisation sur les gains jusqu'à 60 ans; pas d'ajustement de 60 à 62 ans; revalorisation sur les prix de 62 à 67 ans.

Source : À partir d'informations fournies par les autorités nationales et les calculs de l'OCDE.



## Indicateurs de revenu de la retraite

*Les deux premiers indicateurs sont des taux de remplacement : le rapport entre les prestations de pension et les revenus individuels. Ils sont présentés en termes bruts et en termes nets, prenant en compte les taxes et cotisations versées sur les gains et les revenus de retraite. Suivent deux analyses de sensibilité du taux brut de remplacement : les taux bruts de remplacement du revenu avec entrée dans le régime à 25 ans et les taux bruts de remplacement du revenu avec différents taux de rendement des investissements.*

*Les deux indicateurs suivants sont basés sur le patrimoine retraite, toujours en termes bruts et nets. Contrairement aux taux de remplacement, le patrimoine retraite reflète les différences entre les âges de départ à la retraite, l'indexation des pensions en cours de paiement et l'espérance de vie nationale.*

*L'équilibre entre les deux objectifs principaux des systèmes de pension – le caractère suffisant et l'assurance – est analysé par les deux indicateurs suivants, qui portent sur la progressivité de la formule de calcul des prestations de retraite et le lien entre les pensions et les revenus.*

*Les deux derniers indicateurs – moyenne pondérée des niveaux de pension et patrimoine retraite; structure de la prestation globale de retraite – résument l'incidence du système de retraite sur les individus à travers la distribution des revenus.*

### Définition et mesure

Le taux brut de remplacement se définit comme le droit brut à pension divisé par les gains bruts avant retraite. Il est présenté ici pour les gains médians et pour les gains moyens (au sens statistique du terme) multipliés par 0,5, 0,75, 1, 1,5 et 2.

Le taux de remplacement du revenu des personnes âgées permet de mesurer l'efficacité avec laquelle un régime de pension assure des revenus pendant la retraite en remplacement du salaire. Souvent, le taux de remplacement exprime le rapport de la pension au dernier salaire perçu juste avant le départ en retraite. Cependant, l'indicateur utilisé ici fait apparaître la prestation de retraite comme une part des gains moyens de l'individu pendant sa vie active (réévalués pour tenir compte de la hausse des salaires dans l'ensemble de l'économie). Selon le scénario de base, les salariés reçoivent le même pourcentage des gains moyens à l'échelle de l'économie tout entière pendant toute leur carrière. Dans ce cas, les gains moyens réévalués sur la durée de la vie active et la rémunération individuelle finale sont identiques. Si les personnes ont progressé dans l'échelle des revenus en prenant de l'âge, leur rémunération juste avant la retraite sera plus élevée qu'elle ne l'était en moyenne sur toute la durée de la vie active et les taux de remplacement calculés sur la rémunération individuelle finale seront plus bas.

Pour les salariés ayant perçu des gains moyens, le taux brut de remplacement assuré par les régimes obligatoires de retraite est en moyenne de 58,7 % dans les pays de l'OCDE. Il varie sensiblement d'un pays à l'autre, la Grèce et le Luxembourg se situant en haut de classement, avec des taux de remplacement de plus de 90 %. Les taux de remplacement les plus bas pour les salariés à revenus moyens sont observés en Irlande, au Japon et au Royaume-Uni, alors que des pays tels que la Norvège et la Suède sont au milieu du lot. Les taux de remplacement des régimes obligatoires sont les plus bas dans les six principaux pays anglophones, se situant en moyenne à 38,5 % pour les salariés à revenus moyens. Les plus élevés se rencontrent en revanche dans les cinq pays du sud de l'Europe – l'Espagne, la Grèce, l'Italie, le Portugal et la Turquie – où ils sont en moyenne de 74,3 %.

Les salariés à faibles revenus – qui ne gagnent que la moitié du salaire moyen – bénéficient de taux de remplacement plus élevés que les salariés médians ou moyens : 73 % en moyenne. Cela s'explique par le fait que la plupart des pays cherchent à protéger les salariés à faibles revenus de la pauvreté pendant leur vieillesse. À ce niveau de revenus, la variation des taux de remplacement d'un pays à l'autre est beaucoup moindre que pour les pensions de ceux qui gagnent deux fois le salaire moyen. Le plus fort taux brut de remplacement pour les salariés à faibles revenus est observé au Danemark, où il est de 120 %, ce qui signifie que les salariés ayant effectué une carrière complète en touchant en permanence des gains faibles ont plus d'argent à la retraite que lorsqu'ils étaient en activité. Le taux le moins élevé est observé en Allemagne, où les salariés ayant effectué une carrière complète en touchant la moitié du salaire moyen ne bénéficient que d'un taux de remplacement de 40 %.

Pour les hauts revenus, la Grèce offre à nouveau les pensions les plus élevées, ce qui s'explique à la fois par un taux d'accumulation important et par un plafond élevé sur les revenus donnant droit à pension. Si la plupart des autres pays ont des plafonds plus faibles et donc des taux de remplacement moins élevés pour les travailleurs à hauts revenus, le système grec offre le même taux aux travailleurs ayant accompli une carrière complète, soit jusqu'à 275 % des revenus moyens. C'est par contre en Irlande que les salariés à hauts revenus reçoivent les pensions les plus faibles par rapport à leurs revenus antérieurs. Les taux de remplacement pour les salariés à hauts revenus varient beaucoup plus d'un pays à l'autre que pour les salariés à revenus faibles ou moyens.

Enfin, le tableau présente également les taux de remplacement à la retraite pour les femmes dans les quatre pays où ils diffèrent de ceux des hommes (en raison d'un âge ouvrant droit à la retraite plus bas pour les femmes que pour les hommes). La différence de taux de remplacement entre les sexes est particulièrement marquée dans les deux pays dotés de régimes à cotisations définies : Mexique et Pologne. Dans ces deux pays, l'âge normal de la retraite est de 60 ans pour les femmes, contre 65 ans pour les hommes. Cela signifie que les femmes accumulent un capital sur leur compte individuel de retraite pendant une plus brève période. Cela signifie également que les femmes sont plus longtemps à la retraite et que le capital doit être réparti sur une plus longue période. En conséquence, les taux de remplacement aux niveaux de revenus moyens sont minorés d'environ un tiers pour les femmes par rapport aux hommes. Au Mexique, la différence entre les taux de remplacement des hommes et des femmes est plus importante qu'en Pologne, car les annuités sont calculées d'après des taux de mortalité différents selon les sexes et non pas sur des tables unisexes.

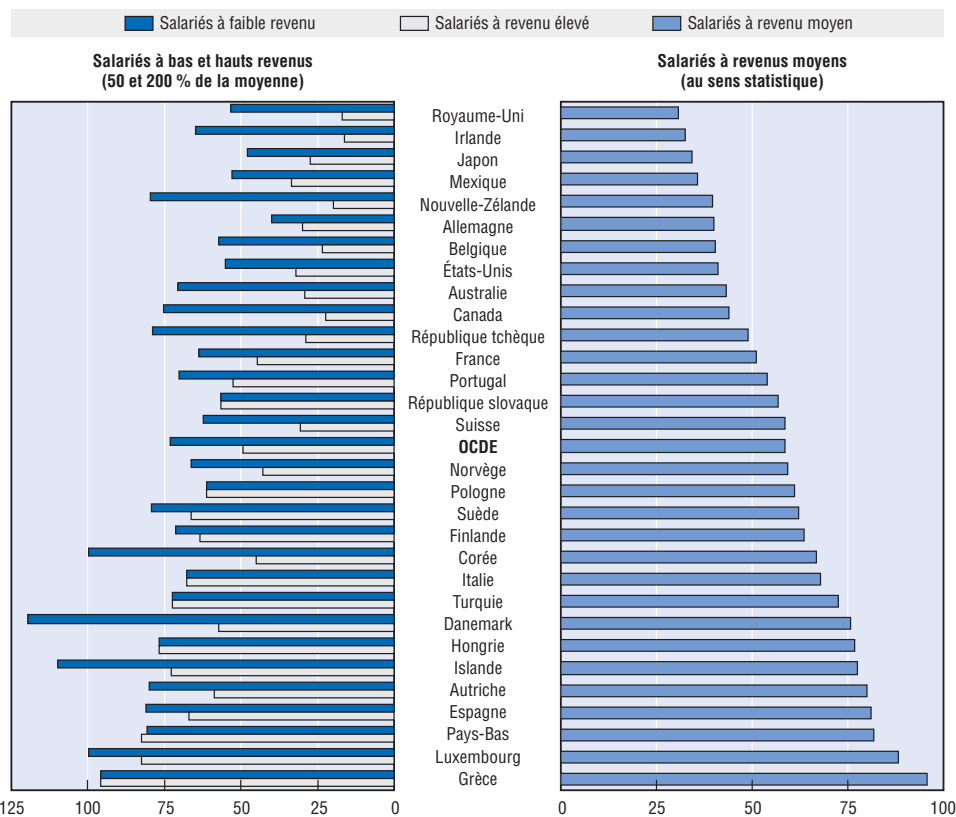


### Taux bruts de remplacement du revenu

Salarié médian	Gains individuels, en multiples de la moyenne					Salarié médian	Gains individuels, en multiples de la moyenne						
	0.5	0.75	1	1.5	2		0.5	0.75	1	1.5	2		
<b>Hommes</b>						<b>Hommes (suite)</b>							
Australie	47.9	70.7	52.3	43.1	33.8	29.2	Nouvelle-Zélande	46.8	79.5	53	39.7	26.5	19.9
Autriche	80.1	80.1	80.1	80.1	78.5	58.8	Norvège	60.0	66.4	61.2	59.3	50.2	42.7
Belgique	40.7	57.3	40.9	40.4	31.3	23.5	Pologne	61.2	61.2	61.2	61.2	61.2	61.2
Canada	49.5	75.4	54.4	43.9	29.6	22.2	Portugal	54.3	70.4	54.5	54.1	53.4	52.7
Rép. tchèque	54.3	78.8	59.0	49.1	36.4	28.9	Rép. slovaque	56.7	56.7	56.7	56.7	56.7	56.7
Danemark	83.6	119.6	90.4	75.8	61.3	57.1	Espagne	81.2	81.2	81.2	81.2	81.2	67.1
Finlande	63.4	71.3	63.4	63.4	63.4	63.4	Suède	63.7	79.1	66.6	62.1	64.7	66.3
France	51.2	63.8	51.2	51.2	46.9	44.7	Suisse	62.0	62.5	62.1	58.4	40.7	30.5
Allemagne	39.9	39.9	39.9	39.9	39.9	30.0	Turquie	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5
Grèce	95.7	95.7	95.7	95.7	95.7	95.7	Royaume-Uni	34.4	53.4	37.8	30.8	22.6	17.0
Hongrie	76.9	76.9	76.9	76.9	76.9	76.9	États-Unis	43.6	55.2	45.8	41.2	36.5	32.1
Islande	80.1	109.9	85.8	77.5	74.4	72.9	<b>OCDE</b>	60.8	73.0	62.7	58.7	53.7	49.2
Irlande	38.2	65.0	43.3	32.5	21.7	16.2	<b>Femmes (si différent)</b>						
Italie	67.9	67.9	67.9	67.9	67.9	67.9	Italie	52.8	52.8	52.8	52.8	52.8	52.8
Japon	36.8	47.8	38.9	34.4	29.9	27.2	Mexique	31.1	52.8	35.2	29.7	28.5	27.9
Corée	72.7	99.9	77.9	66.8	55.8	45.1	Pologne	44.5	46.2	44.5	44.5	44.5	44.5
Luxembourg	90.3	99.8	92.1	88.3	84.5	82.5	Suisse	62.6	62.8	62.6	59.1	41.2	30.9
Mexique	36.6	52.8	37.3	35.8	34.4	33.6							
Pays-Bas	81.7	80.6	81.5	81.9	82.4	82.6							

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

### Taux bruts de remplacement du revenu



Note : Les pays sont classés par ordre de taux bruts de remplacement du revenu des salariés à revenus moyens, c'est-à-dire le taux brut de remplacement moyen dans le graphique.

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/546202021514>

### Définition et mesure

Le taux net de remplacement se définit comme le droit individuel à pension net divisé par les revenus nets avant retraite, compte tenu de l'IRPP et des cotisations de sécurité sociale payés par les salariés et les retraités. À part cela, la définition et la mesure des taux nets de remplacement sont les mêmes que celles du taux brut de remplacement (voir indicateur précédent). Là encore, les résultats portent sur les salariés ayant effectué une carrière complète et dont les gains sont médians ou représentent 0,5, 0,75, 1, 1,5 et 2 fois les gains moyens (au sens statistique).

Le système d'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) joue un rôle important dans les mesures en faveur des personnes âgées. Souvent, les retraités ne paient pas de cotisations de sécurité sociale et, comme l'IRPP est progressif et les droits à pension généralement plus faibles que les revenus avant départ en retraite, le taux d'imposition moyen sur le revenu des retraités est en général inférieur au taux d'imposition des personnes en activité. En outre, la plupart des systèmes d'impôt sur le revenu accordent un traitement préférentiel soit aux revenus sous forme de pension, soit aux retraités, en octroyant des abattements supplémentaires ou des crédits d'impôt aux personnes âgées. En conséquence, les taux nets de remplacement sont en général supérieurs aux taux bruts.

Pour les salariés à revenus moyens (au sens statistique), le taux net de remplacement dans les pays de l'OCDE atteint en moyenne 70 %, soit environ 11 points de pourcentage de plus que le taux brut de remplacement. La structure des taux de remplacement d'un pays à l'autre est différente sur une base nette plutôt que sur une base brute.

C'est ainsi par exemple que l'Allemagne et la Belgique ont des taux nets de remplacement considérablement plus élevés que les taux bruts. Cela est dû en premier lieu au traitement favorable des revenus de retraite dans le cadre des cotisations de sécurité sociale et, deuxièmement, à la relative faiblesse des taux de remplacement qui, jointe à une forte progressivité des impôts des personnes physiques sur le revenu, signifie que les individus paient beaucoup moins d'impôt sur le revenu en retraite qu'en activité. L'Allemagne abandonne graduellement la fiscalité actuelle très généreuse des revenus de pension, mais la différence entre les taux de remplacement bruts et nets restera conséquente, même lorsque la nouvelle politique sera totalement appliquée.

Contrairement à l'Allemagne et à la Belgique, la Nouvelle-Zélande et la Suède ont tendance à se situer plus bas sur l'échelle des taux nets que sur celle des taux bruts. Cela est dû au fait que ces pays imposent les revenus de pension et les salaires à des taux très similaires.

Pour les salariés à faibles revenus (dont les revenus représentent la moitié de la moyenne), le taux net de remplacement moyen dans les pays de l'OCDE est de 84 %. L'effet des impôts et cotisations sur les taux nets de remplacement pour les bas salaires (moitié des gains moyens) est plus tempéré que pour les travailleurs ayant des salaires plus élevés. En effet, les salariés titulaires d'un faible revenu paient en général moins d'impôts et charges que ceux qui ont un revenu moyen. Dans de

nombreux cas, leurs revenus à la retraite sont inférieurs au niveau des allègements standards de l'impôt sur le revenu (abattements, crédits d'impôt, etc.). Ainsi, ils ne peuvent profiter pleinement des avantages fiscaux supplémentaires accordés aux retraites ou aux retraités sous le régime des impôts sur le revenu.

La différence pour les bas salaires est d'environ 11 % en moyenne. La Belgique et la République tchèque ont des taux de remplacement beaucoup plus élevés pour les bas salaires lorsqu'on considère le taux net. Au Mexique, le taux net de remplacement pour les salariés à bas revenus est inférieur au taux brut car les travailleurs à faibles revenus paient moins d'impôt que les retraités à faibles revenus (pour le même niveau de revenus).

La différence entre les taux de remplacement net et brut pour les salariés à hauts revenus est là encore de 11 points de pourcentage. Mais cela implique que l'IRPP et les cotisations de sécurité sociale jouent un plus grand rôle que pour les revenus moyens ou les faibles revenus car les taux nets de remplacement – 61 % pour les hauts revenus – sont plus faibles que pour les salariés à bas revenus. Le système fiscal réduit donc la progressivité des systèmes de revenus à la retraite. Le taux de remplacement net pour les salariés gagnant deux fois le revenu moyen est le plus élevé en Turquie, où les salariés à hauts revenus ont aussi les taux les plus importants sur toute la gamme des revenus. Il n'est pas surprenant que les taux les plus bas soient observés dans les régimes de pension à taux uniforme de la Nouvelle-Zélande et de l'Irlande. Dans ces deux pays, les salariés gagnant deux fois le salaire moyen toucheront des pensions équivalent à moins du quart de leurs revenus nets antérieurs.

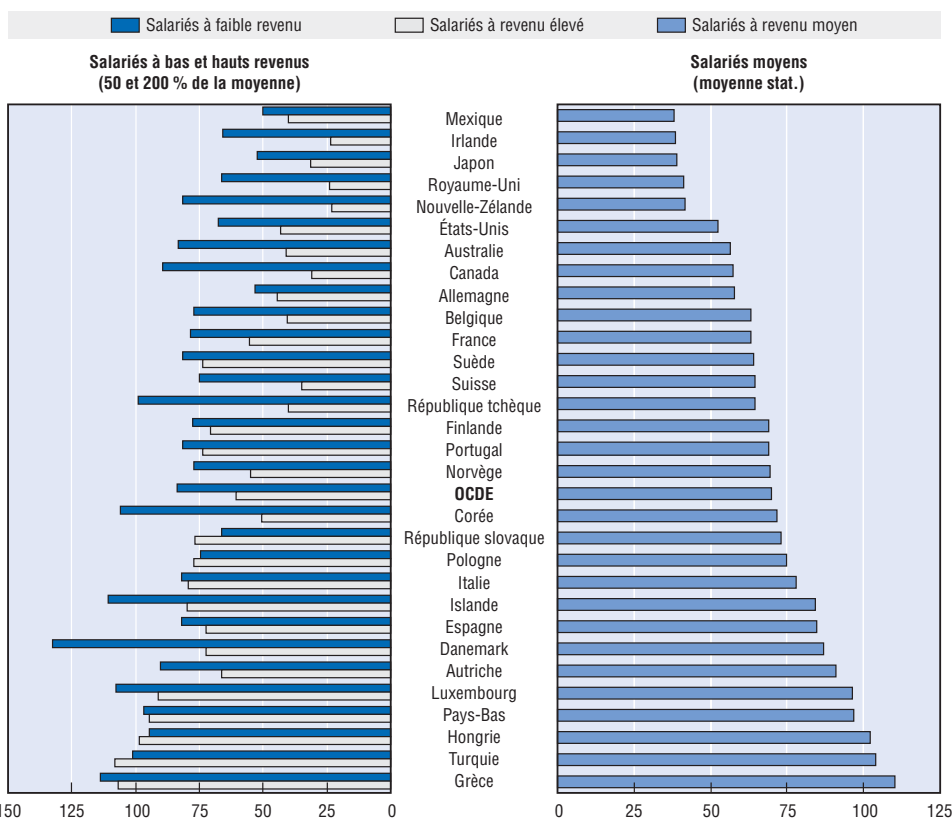
Il existe des différences régionales dans l'écart entre les taux de remplacement bruts et nets. Pour les salariés touchant des revenus médians dans les pays de l'Europe des 15, les taux de remplacement nets sont en moyenne supérieurs de 11 points de pourcentage aux taux bruts. Dans les pays nordiques, la différence est moindre : les taux nets sont supérieurs de moins de 7 points de pourcentage aux taux bruts. Cela est dû au fait que les impôts sur le revenu jouent un rôle plus important dans les pays nordiques qu'ailleurs : les salariés ayant des revenus moyens paient 33 % de leurs salaires en impôts et cotisations dans les pays nordiques, contre 26,5 % pour l'ensemble des pays de l'OCDE et un pourcentage encore inférieur – 22,5 % – dans les pays anglophones. Cependant, pour ce qui est des salariés à bas revenus, les pays nordiques offrent un taux net de remplacement de 96 % alors que les pays anglophones de l'OCDE versent 76 % des revenus nets antérieurs.

Taux nets de remplacement du revenu

	Salarié médian	Gains individuels, en multiples de la moyenne					Salarié médian	Gains individuels, en multiples de la moyenne					
		0.5	0.75	1	1.5	2		0.5	0.75	1	1.5	2	
<b>Hommes</b>						<b>Hommes (suite)</b>							
Australie	61.7	83.5	66.2	56.4	46.1	40.8	Nouvelle-Zélande	48.6	81.4	54.9	41.7	29.4	23.2
Autriche	90.6	90.4	90.6	90.9	89.2	66.4	Norvège	70.0	77.1	71.2	69.3	62.5	55.1
Belgique	64.4	77.3	65.5	63.0	51.1	40.7	Pologne	74.8	74.5	74.8	74.9	75.0	77.1
Canada	62.8	89.2	68.3	57.4	40.0	30.8	Portugal	67.4	81.6	66	69.2	72.2	73.7
Rép. tchèque	70.3	98.8	75.6	64.4	49.3	40.2	Rép slovaque	71.9	66.4	70.6	72.9	75.4	76.7
Danemark	94.1	132.7	101.6	86.7	77.0	72.2	Espagne	84.2	82.0	83.9	84.5	85.2	72.4
Finlande	68.0	77.4	68.4	68.8	70.3	70.5	Suède	66.2	81.4	69.2	64.0	71.9	73.9
France	62.8	78.4	64.9	63.1	58.0	55.4	Suisse	68.8	75.0	68.2	64.3	45.7	35.1
Allemagne	57.3	53.4	56.6	58.0	59.2	44.4	Turquie	103.4	101.0	102.9	104.0	106.4	108.3
Grèce	111.1	113.6	111.7	110.1	110.3	107	Royaume-Uni	45.4	66.1	49.2	41.1	30.6	24.0
Hongrie	96.5	94.7	95.1	102.2	98.5	98.5	États-Unis	55.3	67.4	58.0	52.4	47.9	43.2
Islande	86.9	110.9	92	84.2	80.3	79.7	<b>OCDE</b>	72.1	83.8	74.0	70.1	65.4	60.7
Irlande	44.4	65.8	49.3	38.5	29.3	23.5	<b>Femmes</b>						
Italie	77.9	81.8	78.2	77.9	78.1	79.3	Italie	63.8	63.6	64.4	63.4	63.7	63.5
Japon	41.5	52.5	43.5	39.2	34.3	31.3	Mexique	32.2	50.3	35.7	31.7	32.3	33.2
Corée	77.8	106.1	83.1	71.8	61.9	50.7	Pologne	55.3	57.5	55.3	55.2	55	56.4
Luxembourg	98.0	107.6	99.8	96.2	92.9	91.0	Suisse	68.1	75.4	68.9	65.0	46.3	35.5
Mexique	37.9	50.3	37.8	38.3	39.0	40.0							
Pays-Bas	105.3	97.0	103.8	96.8	96.3	94.8							

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

Taux nets de remplacement du revenu



Note : Les pays sont classés par ordre de taux nets de remplacement du revenu pour les salariés à revenus moyens, c'est-à-dire le taux net de remplacement moyen dans le graphique.

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

### Définition et mesure

Le taux brut de remplacement se définit comme le droit brut à pension divisé par les revenus bruts avant retraite. Il est présenté ici pour des revenus médians et pour des revenus équivalant à 0,5, 0,75, 1, 1,5 et 2 fois les revenus moyens. Les taux indiqués ci-dessous concernent des travailleurs qui entrent sur le marché du travail à 25 ans et travaillent jusqu'à l'âge normal de la retraite dans leur pays respectif. Avant l'âge de 25 ans, on suppose que les travailleurs n'accumulent aucun droit à pension.

D'après les hypothèses de référence retenues dans le présent rapport, les travailleurs entrent sur le marché du travail à 20 ans et travaillent jusqu'à l'âge normal de la retraite. Pour la grande majorité des pays de l'OCDE – où l'âge de départ à la retraite est de 65 ans – cette hypothèse aboutit à une carrière de 45 ans. En France toutefois, l'âge de la retraite est plus précoce, si bien que la carrière complète dure 40 ans, alors qu'en Islande, en Norvège et au Royaume-Uni, l'âge est plus tardif et aboutit à une carrière de 47 ans. Dans les quatre pays qui envisagent de conserver à long terme des âges de départ à la retraite différents pour les hommes et les femmes (voir tableau), la durée de la carrière est plus courte pour les femmes que pour les hommes d'un à cinq ans.

En réalité, les carrières sont actuellement plus courtes que l'hypothèse de référence de 40 à 47 ans : certains travailleurs commencent à exercer une activité salariée après 20 ans et beaucoup restent un certain temps hors du marché du travail pour diverses raisons. En outre, la retraite anticipée reste fréquente dans de nombreux pays de l'OCDE. En conséquence, dans le cadre d'une analyse de sensibilité, les taux bruts de remplacement sont indiqués ici pour une carrière plus courte. L'hypothèse alternative est que les travailleurs entrent sur le marché du travail à 25 ans. Pour la majorité des pays, cela aboutit à une carrière de 40 ans. Là encore, la durée de la carrière est plus courte en France – 35 ans – et plus longue en Islande, en Norvège et aux États-Unis – 42 ans. Le tableau présentant les taux bruts de remplacement des revenus par les pensions de vieillesse a été établi suivant cette hypothèse.

Pour les travailleurs touchant des revenus moyens, le taux brut moyen de remplacement dans les pays de l'OCDE pour une entrée à 25 ans est de 54,1 % contre 58,7 % pour une entrée sur le marché du travail à 20 ans. Une nouvelle fois, les travailleurs ne gagnant que la moitié du salaire moyen bénéficient de taux de remplacement plus élevés : 69,2 % en moyenne contre 73 % pour une entrée à 20 ans. Pour des revenus médians, c'est-à-dire au niveau de rémunération au-dessous et au-dessus duquel se situent la moitié des salariés, le taux brut de remplacement moyen dans les pays de l'OCDE est de 56,3 % contre 60,8 %.

En Espagne, aux États-Unis, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Portugal, les taux de remplacement sont les mêmes pour l'entrée à 20 ou 25 ans. Cela est dû au fait que l'Irlande et la Nouvelle-

Zélande ont des régimes de pension à taux uniforme. En Espagne et aux États-Unis, le taux maximum de remplacement est atteint après 35 ans; c'est pourquoi le fait de cotiser cinq ans de plus ne modifie pas le montant de la pension, à moins que les revenus de ces années soient parmi les plus élevés.

L'âge supposé de sortie du marché du travail est l'âge normal de départ à la retraite pour chaque pays étudié, avec une entrée à 20 ans et à 25 ans. En France, toutefois, les prestations sont plus étroitement fonction des années de cotisation que dans la plupart des autres pays. Les premiers résultats du tableau montrent le cas d'un individu travaillant de 25 à 60 ans, ce qui donne un taux de remplacement de 37,4 % pour un salarié à revenus moyens, contre 51,2 % pour un salarié à revenus moyens travaillant de 20 à 60 ans. Étant donné l'importance de la pénalité pour les salariés qui partent à la retraite à 60 ans en étant entrés sur le marché du travail à 25 ans, le tableau montre aussi pour mémoire les résultats pour un travailleur français qui cotise de 25 à 65 ans.

Les estimations des droits futurs à pension fondées sur cette carrière plus courte sont-elles « meilleures » que celles basées sur une période plus longue? Le premier point à conserver en mémoire est que le but de ces estimations n'est pas de prédire les pensions futures, mais de décrire le fonctionnement des régimes de pension. Ceci dit, la carrière plus courte est certainement représentative de l'expérience des retraités actuels. Mais dire si la situation restera la même dans le futur relève de la spéculation. L'OCDE (2006) suggère qu'après des années ou même des décennies de baisse, l'âge moyen de départ à la retraite a commencé au contraire à augmenter dans certains pays (voir aussi OCDE, 2005b, indicateur SS8).

Aux fins du présent exercice, il est plus important de noter que les récentes modifications des régimes de pension de nombreux pays ont étendu les crédits pour les périodes passées hors du marché du travail. La garde des enfants, les années passées dans l'enseignement supérieur, les prestations pour maladie et invalidité et le chômage se traduisent tous par des périodes créditées à l'historique de cotisation d'un individu dans de nombreux pays. Par conséquent, à l'avenir, il semble probable que les personnes qui n'ont pas accompli de carrière complète lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite disposeront néanmoins de divers crédits qui devront être pris en compte.

## Taux bruts de remplacement du revenu avec entrée dans le régime à 25 ans

	Salarié médian	Gains individuels, en multiples de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Australie	45.9	68.7	50.3	41.0	31.8	27.2
Autriche	71.2	71.2	71.2	71.2	69.7	52.3
Belgique	37.9	50.9	38.1	37.6	29.2	21.9
Canada	49.5	75.4	54.4	43.9	29.6	22.2
Rép. tchèque	49.1	71.5	53.4	44.3	32.8	26.0
Danemark	78.2	113.9	85.0	70.6	56.2	50.0
Finlande	58.2	68.7	58.2	58.2	58.2	58.2
France	37.5	63.8	42.5	37.4	34.0	32.3
Allemagne	35.5	38.6	35.5	35.5	35.5	26.7
Grèce	92.9	92.9	92.9	92.9	92.9	92.9
Hongrie	66.8	66.8	66.8	66.8	66.8	66.8
Islande	74.8	104.6	80.4	68.4	64.6	63.1
Irlande	38.2	65.0	43.3	32.5	21.7	16.2
Italie	61.0	61.0	61.0	61.0	61.0	61.0
Japon	34.4	45.5	36.5	32.1	27.6	24.9
Corée	64.6	88.8	69.2	59.4	49.6	40.1
Luxembourg	79.8	89.1	81.6	77.8	74.0	72.2
Mexique	31.5	52.8	35.2	30.8	29.5	28.8
Pays-Bas	76.7	78.6	77.1	76.3	75.5	75.1
Nouvelle-Zélande	46.8	79.5	53.0	39.7	26.5	19.9
Norvège	59.0	65.6	60.2	58.2	49.1	41.5
Pologne	53.3	53.3	53.3	53.3	53.3	53.3
Portugal	54.3	70.4	54.5	54.1	53.4	52.7
Rép. slovaque	48.8	48.8	48.8	48.8	48.8	48.8
Espagne	81.2	81.2	81.2	81.2	81.2	67.1
Suède	60.5	75.9	63.5	57.2	60.5	63.1
Suisse	58.2	57.7	58.1	55.2	38.6	28.9
Turquie	65.9	67.2	65.9	65.9	65.9	65.9
Royaume-Uni	32.6	51.9	36.2	29.1	21.2	15.9
États-Unis	43.6	55.2	45.8	41.2	36.5	32.1
<b>Moyenne OCDE</b>	56.3	69.2	58.4	54.1	49.2	44.9
<b>Femmes</b>						
Italie	45.7	52.8	52.8	52.8	52.8	52.8
Mexique	31.1	52.8	35.2	29.7	28.5	27.9
Pologne	38.1	46.2	44.5	44.5	44.5	44.5
Suisse	57.8	62.8	62.6	59.1	41.2	30.9
<b>Pour mémoire :</b>						
<b>France</b>						
Carrière 25-60 ans	37.5	63.8	42.5	37.4	34.0	32.3
Carrière 25-65 ans	51.9	63.8	51.9	51.9	47.9	45.9

### Définition et mesure

Huit pays membres de l'OCDE ont des systèmes de pension à cotisations définies dans le cadre de la fourniture obligatoire de revenus de pension. Les droits à pension, dans ces systèmes, dépendent fondamentalement du taux de rendement des investissements réalisés grâce aux cotisations. L'hypothèse de base est un taux de rendement réel de 3.5 % l'an, net des frais administratifs.

Ici, les taux de remplacement sont aussi calculés pour des taux de rendement plus bas ou plus élevés, qui varient de 1 à 6 % l'an en termes réels (ces taux de rendement sont délibérément symétriques par rapport à l'hypothèse de référence).

Un taux réel de rendement des investissements de 3.5 % l'an est une hypothèse relativement conservatrice au regard des observations empiriques rétrospectives. Entre 1984 et 1996, les taux de rendement réel des investissements des fonds de pension, dans huit pays de l'OCDE, ont été en moyenne de 8 % l'an (OCDE, 1998, tableau V.3). Néanmoins, certains analystes estiment que le taux de rendement des systèmes de pension à cotisations définies, ajusté pour tenir compte du risque, ne peut excéder le taux d'intérêt des placements sans risque (par exemple, Bodie, 1995). Ce taux, qui sous-tend les calculs actuariels effectués dans le présent rapport, est estimé à 2 %. D'autres experts avancent les coûts administratifs très importants qui ont touché les droits individuels à pension dans certains pays pour adopter des hypothèses en matière de taux de rendement encore plus conservatrices (voir les références in Whitehouse, 2000 et 2001). À l'inverse, d'autres analystes estiment qu'il y a une prime sur les actions qui assure des rendements supérieurs au taux d'intérêt sans risque, même si l'on tient compte du coût du risque supporté. Il existe une abondante littérature sur ces questions. (Voir notamment Blanchard, 1993; Constantinides *et al.*, 1998; Jagannathan et Kocherlakota, 1996; et Mehra et Prescott, 1985.)

Les taux de remplacement indiqués dans les graphiques couvrent les travailleurs pour quatre niveaux différents de revenus. Ils incluent toutes les sources de revenus de retraite, sans se limiter à celles venant du système à cotisations définies. Les graphiques ci-dessous montrent le taux de remplacement selon quatre hypothèses différentes en matière de taux réel de rendement (sur l'axe horizontal).

Sur les huit pays, c'est au Mexique que les droits à pension sont les plus sensibles au taux de rendement des investissements. Cela s'explique par le fait que les sept autres pays disposent de pensions publiques substantielles (dont la valeur ne varie bien évidemment pas avec le taux de rendement), alors que le Mexique n'a qu'une pension minimum relativement peu élevée. Un taux de rendement élevé (6 %) multiplierait pratiquement par deux la valeur

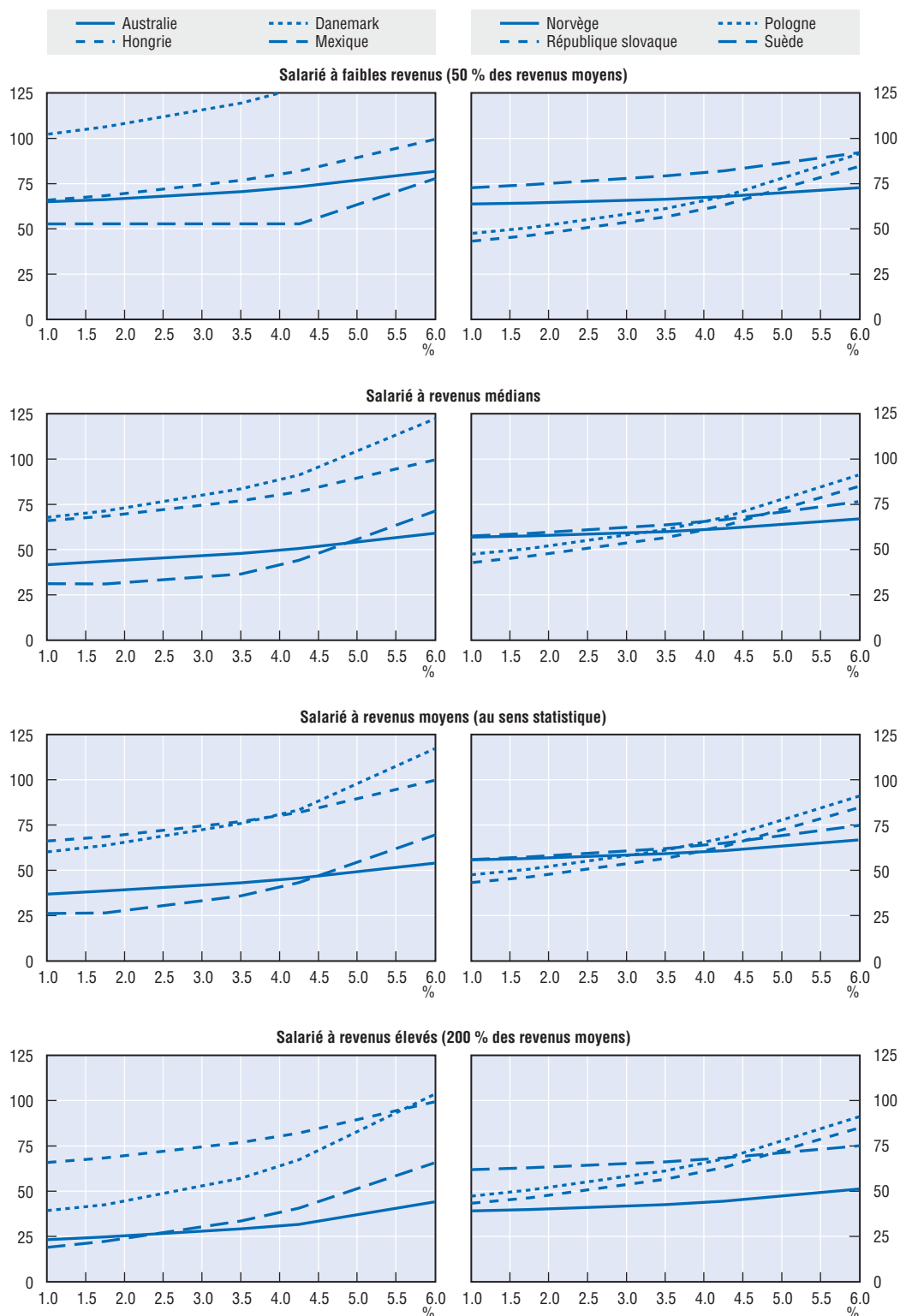
des droits à pension, au Mexique, par rapport à l'hypothèse de base (3.5 %) pour les travailleurs touchant des revenus médians ou supérieurs. Les salariés à bas revenus cependant auraient droit à la pension minimum à tous les taux de rendement inférieurs à 4.5 %. Ce n'est qu'au-dessus de ce niveau qu'ils accumuleraient suffisamment de fonds sur leurs comptes individuels pour profiter un tant soit peu de rendements plus élevés.

Par contre, dans les huit pays en question, les taux de cotisation aux plans privés à cotisations définies sont les plus bas en Norvège (2 % des revenus) et en Suède (2.5 % des plans individuels et 2 % des plans professionnels), si bien que ces plans ne fournissent qu'une petite partie de la prestation globale de retraite. Le taux global de remplacement dépend donc beaucoup moins du taux de rendement des investissements.

Le total des pensions au Danemark, en Pologne et en République slovaque est plus sensible aux taux de rendement qu'en Norvège et en Suède, car les taux de cotisation sont plus élevés : entre 9 et 11 %. L'augmentation de 3.5 à 6 % du taux de rendement accroîtrait le total des pensions de 50 % dans tous les cas. L'Australie a elle aussi un taux de cotisation relativement élevé de 9 %. Cependant, le critère de ressources du régime public signifie que les gains de prestations à cotisations définies provenant d'un taux de rendement plus élevé sont en partie annulés par une pension publique moins élevée.

La sensibilité du droit total à pension aux taux de rendement varie sensiblement selon les revenus individuels dans trois pays : l'Australie, le Danemark et le Mexique. Dans ces trois pays, cela s'explique par l'effet des pensions publiques du premier pilier. Les travailleurs à faibles revenus sont beaucoup moins affectés par les taux de rendement que les salariés à revenus moyens et élevés. Par contre en Hongrie, en Pologne et en République slovaque, les travailleurs touchant les différents revenus indiqués sont tous affectés dans la même mesure par les différences de taux de rendement.

### Taux bruts de remplacement du revenu et taux de rendement dans le cadre d'un système de pension à cotisations définies



Note : L'échelle verticale a été plafonnée à un taux de remplacement de 125 %. Pour les salariés à bas revenus du Danemark, le taux de remplacement au taux de rendement des investissements le plus élevé est de 157 %.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/857341456784>



### Définition et mesure

Les taux de remplacement donnent une première indication de l'ordre de grandeur des promesses faites en matière de retraite, mais ce ne sont pas des mesures globales, puisqu'ils ne mesurent que les flux des prestations de pension au moment du départ à la retraite. Pour avoir une idée plus complète, il faut tenir compte de l'espérance de vie, de l'âge de départ à la retraite et de l'indexation des prestations de retraite, qui à eux trois déterminent la durée du versement de la retraite et comment sa valeur évolue dans le temps. Ceci est donné par le patrimoine retraite, qui mesure le stock de flux futurs des prestations de pension.

Le calcul du patrimoine retraite utilise un taux d'actualisation uniforme de 2 % et des tables d'espérance de vie spécifiques par pays. Étant donné que les comparaisons font référence à des projections en matière de droits à pension, les calculs utilisent des projections de mortalité pour l'année 2040.

Le patrimoine retraite est mesuré et exprimé en multiple des revenus individuels annuels bruts. Il est indiqué ici pour les travailleurs dont les revenus représentent 0,5, 1 et 2 fois le revenu moyen, les hommes et les femmes étant distingués.

Le patrimoine retraite montre l'ampleur de la somme qui serait nécessaire pour acheter un flux de versements de pensions équivalant à celui que promet le système de retraite obligatoire dans chaque pays. Si l'on prend l'exemple du Japon, la pension obligatoire pour un homme ayant des revenus moyens équivaut à 5,7 fois les revenus individuels au moment du départ à la retraite. Pour des revenus représentant la moitié des revenus moyens, la pension obligatoire équivaut à 7,9 fois les revenus individuels, parce que les taux de remplacement sont plus hauts pour les travailleurs à faibles revenus.

Le Luxembourg a le patrimoine retraite le plus élevé à tous les niveaux de revenus. Pour les travailleurs à revenus moyens, il est de 19,3 pour les hommes et de 23,5 pour les femmes. Il vaut le double de la moyenne des pays de l'OCDE, qui est de 9,4 pour les hommes et de 10,9 pour les femmes. Le patrimoine retraite pour les salariés à revenus moyens est le plus faible au Royaume-Uni, suivi de près par le Mexique.

Si l'on étudie les résultats au niveau régional, le patrimoine retraite brut pour les salariés à revenus moyens est presque identique dans les pays de l'Europe des 15, dans les pays nordiques et dans les pays de l'Europe du Sud. La moyenne régionale va de 10,4 à 10,7. Dans les six pays anglophones de l'OCDE toutefois, le patrimoine retraite des personnes à revenus moyens – 6,3 fois en moyenne le salaire annuel – est plus faible d'un tiers que dans ces autres régions.

Dans les pays où l'espérance de vie est plus courte, comme la Hongrie, la Pologne et la Turquie, les prestations sont versées pendant une période de retraite plus courte et, toutes choses égales d'ailleurs, la prestation peut être plus élevée. On a l'effet inverse en Suisse et dans les pays nordiques où l'espérance de vie est longue. Ce n'est pas la mesure des taux de remplacement, mais l'indicateur « patrimoine retraite » qui fait apparaître le lien entre la capacité financière et l'espérance de vie.

Le graphique et le tableau de la page suivante isolent l'effet des différents facteurs qui déterminent le patrimoine retraite. Le graphique présenté à gauche

étudie l'incidence des différences dans l'âge de départ à la retraite. Il montre, en distinguant les hommes et les femmes, l'espérance de vie résiduelle de 55 à 70 ans, ainsi que le facteur de rente qui mesure le patrimoine retraite. La même pension annuelle versée à une personne de 60 ans est supérieure de 17,5 % pour un homme et de 16,1 % pour une femme à une pension perçue à l'âge de 65 ans.

Le patrimoine retraite dépend aussi de l'indexation des pensions en cours de paiement. Le tableau montre que, en prenant l'hypothèse de base de 2 % de croissance des salaires réels, l'indexation sur les revenus aboutirait à un patrimoine retraite de plus de 20 % par rapport à celui que l'on obtiendrait dans le cadre d'une indexation sur les prix (qui est la procédure la plus utilisée dans les pays de l'OCDE). L'indexation mixte – en partie sur les salaires et en partie sur les prix – devient plus fréquente (voir « Principales caractéristiques de la conception des régimes de pension », p. 24). Le tableau montre dans quelle mesure le patrimoine retraite est plus élevé avec ces politiques qu'avec l'indexation sur les prix. L'effet des procédures d'indexation plus généreuses est plus grand pour les femmes que pour les hommes. C'est à cause de l'espérance de vie plus longue des femmes qui est supérieure de 3½ ans en moyenne dans les pays de l'OCDE, qui se traduit par une retraite escomptée plus longue pendant laquelle bénéficier des augmentations réelles de prestations.

Enfin, le patrimoine retraite dépend aussi de l'espérance de vie. Les taux de mortalité devraient baisser pendant les décennies à venir, si bien que le patrimoine retraite mesuré à partir des données actuelles devrait être plus bas de 14,5 % pour les hommes et de 12,1 % pour les femmes que la référence, constituée par les taux de mortalité prévus pour 2040. Les différences d'un pays à l'autre sont aussi importantes. Le patrimoine retraite, toutes choses égales d'ailleurs, serait au Japon supérieur de 12,3 % pour les hommes et de 8,3 % pour les femmes, en raison d'une plus longue espérance de vie. À l'opposé, le patrimoine retraite serait en Turquie inférieur de 14 % à la moyenne des pays de l'OCDE.

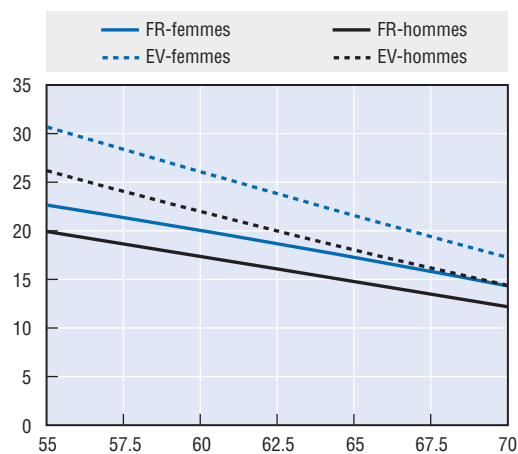


## Patrimoine retraite brut par sexe et revenus

Multiple des revenus annuels individuels bruts

	Hommes			Femmes		
	0.5	1	2	0.5	1	2
Australie	12.5	7.3	4.6	14.6	8.4	5.4
Autriche	12.2	11.7	8.1	14.2	13.5	9.4
Belgique	8.8	6.2	3.6	10.2	7.2	4.2
Canada	11.5	6.7	3.4	13.4	7.8	4.0
Rép. tchèque	13.0	8.1	4.8	15.3	9.5	5.6
Danemark	19.5	11.9	8.7	22.3	13.6	9.9
Finlande	11.2	10.0	10.0	13.2	11.8	11.8
France	11.5	9.2	8.0	13.2	10.6	9.3
Allemagne	7.2	7.2	5.5	8.6	8.6	6.5
Grèce	14.3	14.3	14.3	16.6	16.6	16.6
Hongrie	12.4	12.4	12.4	15.4	15.4	15.4
Islande	17.7	11.8	11.0	20.0	13.3	12.3
Irlande	11.5	5.8	2.9	13.7	6.9	3.4
Italie	10.0	10.0	9.9	10.7	10.7	10.6
Japon	7.9	5.7	4.5	8.9	6.4	5.1
Corée	13.9	9.3	6.3	16.6	11.1	7.5
Luxembourg	21.8	19.3	18	26.6	23.5	22.0
Mexique	7.0	4.8	4.5	8.5	4.8	4.5
Pays-Bas	14.9	15.1	15.2	17.4	17.7	17.8
Nouvelle-Zélande	14.7	7.4	3.7	17.3	8.6	4.3
Norvège	11.5	10.2	7.3	13.4	11.3	8.5
Pologne	8.4	8.4	8.4	8.9	8.6	8.6
Portugal	10.5	7.9	7.7	12.3	9.2	9.0
Rép. slovaque	8.8	8.8	8.8	10.7	10.7	10.7
Espagne	12.2	12.2	10.1	14.3	14.3	11.8
Suède	12.6	10.0	10.5	14.4	11.4	12.0
Suisse	10.7	9.8	5.1	13.1	12.0	6.3
Turquie	9.2	9.2	9.2	10.7	10.7	10.7
Royaume-Uni	8.0	4.6	2.5	9.1	5.3	2.9
États-Unis	7.9	5.9	4.6	9.2	6.8	5.3
<b>Moyenne OCDE</b>	<b>11.8</b>	<b>9.4</b>	<b>7.8</b>	<b>13.7</b>	<b>10.9</b>	<b>9.0</b>

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

Facteurs de rente (FR) et espérance de vie (EV)  
par sexe et âgeStatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/270401783055>Sensibilité du patrimoine retraite à la procédure  
d'indexation et à l'espérance de vie

Indexation	Prix	Salaires	80p/20s	67p/33s	50p/50s
Hommes	0	+21.7 %	+3.9 %	+6.5 %	+10.1 %
Femmes	0	+24.5 %	+4.3 %	+7.3 %	+11.3 %
Taux de mortalité	2002	2020	2040	Japon	Turquie
Hommes	-14.5 %	-7.2 %	0	+12.3 %	-14.4 %
Femmes	-12.1 %	-5.1 %	0	+8.3 %	-14.1 %

### Définition et mesure

Le patrimoine retraite est la valeur actuelle du flux des prestations de pension, compte tenu des impôts et des cotisations de sécurité sociale que les retraités doivent payer sur leurs retraites. Il est mesuré et exprimé en multiple des revenus individuels annuels bruts dans leur pays respectif. L'élément de comparaison retenu est les revenus bruts parce qu'il permet d'isoler les effets des impôts et des cotisations versées pendant la retraite de ceux versés pendant la vie active. Cette définition signifie que le patrimoine retraite brut et net est le même lorsque les individus ne sont pas soumis à des cotisations et à des impôts sur leurs pensions.

Le patrimoine retraite net est indiqué pour les travailleurs dont les revenus représentent 0.5, 1 et 2 fois la moyenne (au sens statistique).

Le patrimoine retraite net montre l'ampleur de la somme qui serait nécessaire pour acheter un flux de versements de pensions, nette des impôts sur les revenus des personnes physiques et des cotisations de sécurité sociale dues, promis par le système de retraite obligatoire dans chaque pays. Les graphiques comparent le patrimoine retraite brut et net respectivement pour les hommes et pour les femmes. Dans les pays situés sur la ligne à 45 degrés, les patrimoines retraite brut et net sont les mêmes puisque les revenus de retraite ne sont pas imposés.

Tout d'abord, pour les salariés à revenus moyens, le patrimoine retraite net et brut est le même dans huit pays. En République slovaque et en Turquie, cela est dû au fait que les pensions ne sont pas imposables. En Australie, au Canada, en Irlande, au Mexique, au Portugal et en République tchèque, la raison en est que les taux obligatoires de remplacement sont faibles par rapport aux autres pays de l'OCDE. Les salariés qui ont des revenus moyens n'accumuleront pas assez de droits à la retraite obligatoire pour être imposés une fois retraités, en raison des allègements de base pour les impôts sur le revenu et du fait que les revenus de pension sont exemptés des cotisations de sécurité sociale. Cependant, en Australie et au Portugal, les salariés à hauts revenus auront le droit à une pension obligatoire imposable et le patrimoine retraite net est par conséquent plus faible que le patrimoine brut pour les personnes dont le salaire est le double de la moyenne.

Dans certains cas, le classement des différents pays selon le patrimoine retraite varie sensiblement lorsqu'il s'agit du patrimoine net. C'est ainsi que la République tchèque se classe 12<sup>e</sup> quant au patrimoine retraite net pour un salarié à revenus moyens et 19<sup>e</sup> quant au patrimoine brut.

Si dans huit pays, les salariés à revenus moyens ne seront pas soumis à impôts et à contributions sur leurs revenus de retraite, dans d'autres – en particulier dans les pays nordiques mais aussi en Australie – les retraités supporteront probablement une charge fiscale importante. Cela s'explique en partie par l'importance du taux brut de remplacement du régime

obligatoire, mais aussi par les taux d'imposition généralement élevés dans les pays nordiques. Ainsi, les pays qui ont largement recours à l'impôt sur le revenu se classent à un niveau inférieur en matière de patrimoine retraite net que de patrimoine brut. La Finlande et la Suède par exemple tombent d'une 9<sup>e</sup> place conjointe pour le patrimoine retraite brut des salariés à revenus moyens à la 18<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup> place, respectivement, pour le patrimoine retraite net pour les hommes. Pour ce qui est du patrimoine brut, il est supérieur de plus de 70 % dans les cinq pays nordiques à celui des six pays anglophones. Cependant, pour le patrimoine retraite net, la différence n'est que de 30 %.

Toutefois, en haut et en bas du classement des salariés moyens, il n'y a pas de différences. Le Luxembourg à nouveau dispose du patrimoine retraite net le plus élevé à tous les niveaux de salaire. Pour les hommes, le patrimoine retraite net des salariés moyens est le plus bas au Royaume-Uni, suivi par le Mexique, à moins de cinq fois les revenus individuels annuels. Cependant, la position des deux pays est inversée pour les femmes, le Mexique ayant le patrimoine le plus bas.

Pour les salariés à bas revenus, le patrimoine retraite net moyen dans l'OCDE est inférieur de 0.9 fois les revenus individuels annuels au patrimoine brut. Cela s'explique par le fait que les salariés à bas revenus seront assujettis à l'impôt sur le revenu sur leurs pensions obligatoires dans dix pays de l'OCDE. En Allemagne et en Grèce, ces travailleurs ne paieraient que les cotisations de sécurité sociale sur leurs revenus de pension, alors que, dans sept pays, les retraités à bas revenus paieraient à la fois des impôts et des cotisations. Pour les salariés à revenus moyens, la différence entre le patrimoine retraite brut et net est légèrement plus élevée : 1.3 fois les revenus individuels annuels et encore davantage – 1.6 % – pour les hommes touchant un revenu double du revenu moyen. La part moyenne de la pension payée en impôts et en cotisations est de 6.6 % pour les salariés à faibles revenus (50 % de la moyenne), contre 11.6 % pour les salariés à revenus moyens et 16.4 % pour les salariés à revenus élevés (200 % de la moyenne).

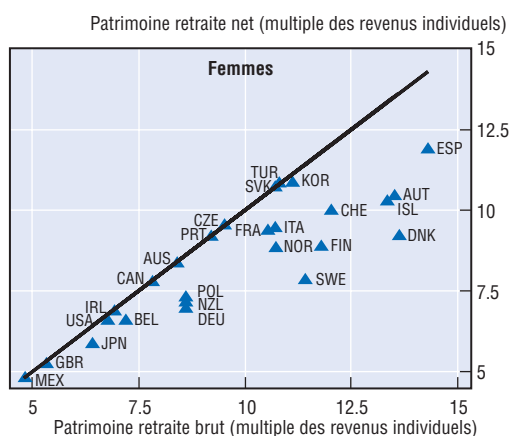
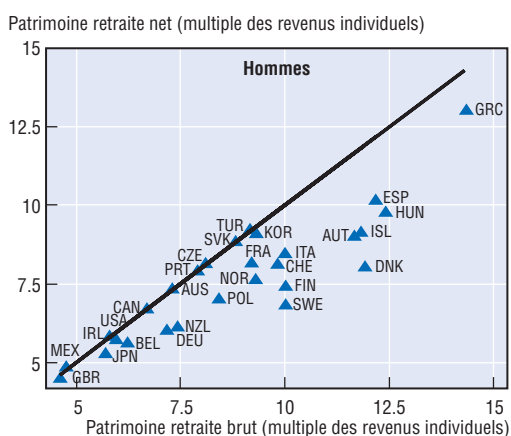
## Patrimoine retraite net par sexe et revenus

Multiple des revenus annuels individuels bruts

	Hommes			Femmes		
	0.5	1	2	0.5	1	2
Australie	12.5	7.3	4.3	14.6	8.4	5
Autriche	11	9	5.7	12.8	10.4	6.6
Belgique	8.8	5.6	3.1	10.2	6.5	3.6
Canada	11.5	6.6	3.3	13.4	7.7	4.0
République tchèque	13	8.1	4.8	15.3	9.5	5.6
Danemark	13.4	8.0	5.3	15.4	9.2	6.1
Finlande	9.6	7.4	6.6	11.4	8.8	7.8
France	10.8	8.1	6.6	12.4	9.3	7.6
Allemagne	6.2	6.3	4.2	7.9	7.0	4.9
Grèce	14.3	13.0	11.1	16.5	15.1	12.8
Hongrie	12.4	10.8	8.9	15.3	13.4	11.0
Islande	14.7	9.1	7.6	16.6	10.2	8.6
Irlande	11.5	5.8	2.9	13.7	6.9	3.4
Italie	10.0	8.4	7.4	10.7	9.4	8.2
Japon	7.2	5.3	4.0	8.2	5.9	4.5
Corée	13.7	9.1	6.0	16.3	10.8	7.1
Luxembourg	19.6	15.6	12.7	24	19.1	15.5
Mexique	7.0	4.8	4.5	8.5	4.8	4.5
Pays-Bas	13.5	12.3	10.5	15.8	14.3	12.3
Nouvelle-Zélande	12.2	6.1	3.0	14.3	7.1	3.6
Norvège	10.1	8.3	5.6	11.8	9.7	6.6
Pologne	7.2	7.0	6.9	7.9	7.3	7.1
Portugal	10.5	7.9	7.4	12.3	9.2	8.7
Rép. slovaque	8.8	8.8	8.8	10.7	10.7	10.7
Espagne	11.0	10.1	7.9	12.9	11.9	9.3
Suède	9.5	7.2	6.8	10.9	8.2	7.8
Suisse	10.1	8.1	4.2	12.4	9.9	5.2
Turquie	9.2	9.2	9.2	10.7	10.7	10.7
Royaume-Uni	7.9	4.5	2.5	9.1	5.2	2.8
États-Unis	7.9	5.7	4.3	9.2	6.6	5.0
<b>Moyenne OCDE</b>	<b>10.9</b>	<b>8.1</b>	<b>6.2</b>	<b>12.7</b>	<b>9.4</b>	<b>7.2</b>

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

## Patrimoine retraite brut par rapport au patrimoine retraite net par sexe, salarié à revenus moyens



Note : Les deux échelles des deux graphiques ont été plafonnées à un patrimoine retraite équivalent à 15 fois les revenus individuels, ce qui exclut le Luxembourg et les Pays-Bas des deux graphiques et la Grèce et la Hongrie du graphique relatif aux femmes.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/237612383126>

### Définition et mesure

Les régimes de pension des pays de l'OCDE s'appuient sur des philosophies très différentes, selon qu'ils mettent plus ou moins l'accent sur la logique assurantielle ou sur la logique redistributive. La force du lien entre les revenus avant la retraite et les droits à pension après la retraite est ici mesurée ci par un indice abrégé, l'indice de progressivité. L'indice est conçu de sorte qu'un régime de base pur prend la valeur 100, et un régime strictement assurantiel prend la valeur zéro. Pour effectuer les calculs, on s'appuie sur le coefficient de Gini. Plus le coefficient de Gini est élevé, plus la distribution est inégale. Formellement, l'indice de progressivité se calcule sur la base de la différence entre la valeur 100 et le rapport du coefficient de Gini des droits à pension au coefficient de Gini des gains (en pourcentage). Dans les deux cas, le coefficient de Gini est calculé en utilisant la distribution des gains pour la pondération. Les calculs ont été réalisés à la fois sur la base des données nationales (lorsqu'elles sont disponibles) et sur la base de la distribution moyenne des gains dans la zone de l'OCDE.

Les régimes de pension de base « purs » paient la même prestation forfaitaire à tous les pensionnés, quels que soient leur historique de gains et leurs autres sources de revenu. On parle parfois, dans ce cas, d'« allocation universelle » ou de « minimum social ». La valeur relative de la pension est indépendante des gains et le taux de remplacement diminue avec les gains. À l'autre extrême, on parlera de régime strictement assurantiel, dont l'objectif est de servir le même taux de remplacement à tous les travailleurs lorsqu'ils prennent leur retraite. Les plans à cotisations définies relèvent de ce modèle strictement assurantiel si le taux de cotisation représente une proportion constante des gains pour tous les travailleurs. La même chose vaut pour les régimes liés aux revenus qui assurent le même taux d'accumulation indépendamment des gains, des années de service ou de l'âge.

Entre ces deux situations types – régime strictement assurantiel et régime de base pur – on peut appliquer un « indice de progressivité » pour comparer les formules de calcul des droits à pension selon les pays. L'indice est conçu de telle sorte qu'un régime de base pur prend la valeur 100 et un régime assurantiel prend la valeur zéro. (Cette étude provient de la mesure de la progression effective conçue par Musgrave et Thin, 1948.) Le premier est progressif de façon maximale, le second n'est pas progressif étant donné que le taux de remplacement est constant. Un score élevé n'est pas forcément « meilleur » qu'un score bas et réciproquement. Les pays ayant un score élevé n'ont tout simplement pas les mêmes objectifs que les pays ayant un score bas.

La première colonne du tableau montre les résultats concernant le coefficient de Gini des droits bruts à pension. La deuxième colonne indique la progressivité de la formule de calcul des droits. Dans les régimes de base purs – Irlande et Nouvelle-Zélande – l'indice est, bien sûr de 100 %. Les autres pays où la progressivité du système de pension est forte sont l'Australie, le Canada, la République tchèque et le Royaume-Uni, tous pays où l'indice est de plus de 65 %. Dans tous ces pays, il existe des pensions ciblées ou des pensions de base qui jouent un grand rôle dans le financement des retraites.

À l'autre extrême, on trouve la Finlande, la Hongrie, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne, la République slovaque et la Turquie où le système est presque strictement proportionnel et donc très peu progressif. Dans tous ces

cas, la valeur de l'indice n'atteint pas 10. Figurent dans ce groupe deux pays qui ont adopté la formule des comptes individuels notionnels, qui étaient délibérément destinés à instaurer un lien étroit entre les cotisations et les prestations. Les autres pays se situent dans des positions intermédiaires entre ces deux groupes.

L'indice moyen dans les pays de l'OCDE est de 36.9 %. Les différences régionales sont cependant frappantes. Si les pays anglophones ont un indice moyen de 82.7 %, montrant que leurs régimes sont nettement progressifs, les pays de l'Europe du Sud ont un indice moyen de seulement 10.2 %, indiquant une très forte corrélation entre les revenus et les prestations de pension.

Pour chercher à savoir dans quelle mesure l'inégalité des droits à pension s'explique par les différences dans la formule de calcul des prestations ou l'inégalité des revenus dans un pays particulier, le tableau présente des résultats basés sur la distribution des revenus au niveau national et en moyenne de l'OCDE (les graphiques au bas du tableau présentent la distribution des revenus pour une sélection de pays). Sur la base des moyennes de l'OCDE pour les 18 pays pour lesquels on dispose d'informations complètes, l'indice de progressivité est d'environ 37 % compte tenu à la fois de la distribution moyenne des revenus dans l'OCDE et des informations spécifiques à chaque pays. Seuls les pays où la distribution nationale des revenus est très différente de la moyenne de l'OCDE présentent des variations importantes. Par exemple, le coefficient de Gini des revenus est aux États-Unis de 32.7 % pour un coefficient moyen de 26.9 % dans les pays de l'OCDE, si bien que l'indice de progressivité est supérieur de 10 points de pourcentage si on utilise les chiffres nationaux. La Belgique possède la distribution des revenus la plus égalitaire des 18 pays pour lesquels l'OCDE possède des chiffres. Son régime de pension est par conséquent moins équitable lorsqu'on le mesure à l'aide de chiffres nationaux.

Enfin, il est important de noter que l'indice de progressivité de la formule de calcul des prestations de pension ne mesure que les parties obligatoires des régimes de pension. Certains pays ont mis en place des systèmes professionnels privés et les dispositifs professionnels jouent aussi un plus grand rôle. Si on en tenait compte, la distribution des revenus des pensionnés serait plus ouverte.

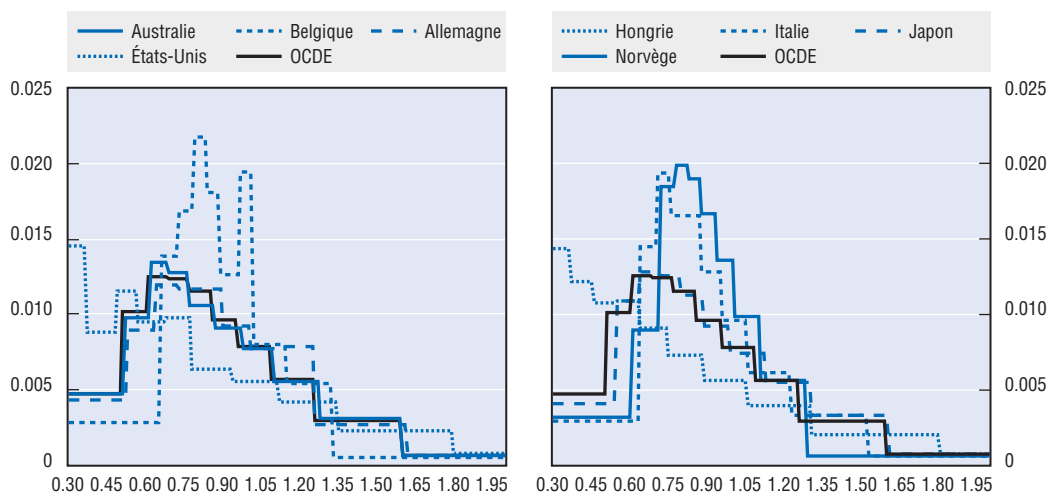
### Coefficients de Gini pour les droits à pension et les revenus

Chiffres moyens pour l'OCDE et chiffres nationaux sur la distribution des revenus

	Distribution moyenne OCDE		Distribution nationale des revenus		
	Retraite Gini	Indice progressivité	Retraite Gini	Indice progressivité	Salaire Gini
Australie	7.3	73.1	7.4	72.8	27.1
Autriche	18.9	30.4			
Belgique	11.2	58.8	9.9	54.1	20.7
Canada	3.7	86.6			
Rép. tchèque	8.7	68.0	8.7	66.6	25.5
Danemark	11.1	59.3			
Finlande	25.1	7.6	22.4	6.7	23.6
France	20.5	24.6			
Allemagne	20.0	26.7	19.5	25.7	26.3
Grèce	26.5	2.6			
Hongrie	26.9	1.3	33.4	0.6	33.5
Islande	18.0	33.9			
Irlande	0.0	100.0	0.0	100.0	29.2
Italie	26.4	3.1	22.8	3.7	23.1
Japon	14.4	46.9	14.4	45.6	26.4
Corée	12.3	54.8	14.2	51.9	29.3
Luxembourg	22.2	18.6			
Mexique	19.0	30.3			
Pays-Bas	26.9	0.0	25.9	0.0	25.1
Nouvelle-Zélande	0.0	100.0			27.7
Norvège	17.1	37.4	13.9	36.9	21.2
Pologne	25.4	6.5	28.8	5.6	30.2
Portugal	22.1	18.8			
Rép. slovaque	26.5	2.7			
Espagne	22.1	18.8	25.8	16.9	30.8
Suède	23.7	12.9	20.7	10.2	22.7
Suisse	12.7	53.3			
Turquie	25.1	7.8			
Royaume-Uni	5.1	81.1	5.1	82.3	28.9
États-Unis	16.1	40.9	16.1	51	32.7
<b>Moyenne OCDE</b>	17.2	36.9			
<b>OCDE18</b>	17.0	37.5	17.0	37.1	26.9

Note : L'OCDE18 fait référence aux 18 pays pour lesquels des chiffres sur la distribution nationale des revenus sont disponibles.  
 Source : Modèles des pensions de l'OCDE; base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

#### Distribution des revenus : 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/10.1787/332160771825>

### Définition et mesure

La force du lien entre les droits à pension et les gains individuels est mesurée par le niveau relatif de pension, c'est-à-dire la retraite individuelle brute divisée par les gains moyens bruts à l'échelle de l'économie entière, plutôt que par les gains individuels, comme pour le taux de remplacement. Ce lien est à voir comme un indicateur de *l'adéquation de la pension*, car il montre quel niveau de prestation un retraité touchera par rapport aux gains moyens dans chaque pays. Les taux de remplacement individuels peuvent être assez élevés alors que le retraité ne recevra peut-être qu'une petite fraction des gains moyens à l'échelle de l'économie. Si, par exemple, un salarié dont le revenu est faible – qui ne gagne que 50 % des gains moyens à l'échelle de l'économie – a un taux de remplacement de 100 %, la prestation ne sera que de 50 % des gains moyens à l'échelle de l'économie. Pour un salarié moyen, le taux de remplacement et le niveau relatif de la pension de retraite seront les mêmes.

Les niveaux relatifs des pensions sont utilisés ici pour illustrer le lien entre la rémunération individuelle avant la retraite et les prestations de pension dans chaque pays. Ils sont calculés pour des gains individuels allant de 0.5 à 2 fois les gains moyens (moyenne statistique).

Le graphique ci-contre présente les niveaux relatifs des pensions dans les pays membres de l'OCDE sur l'axe vertical et la rémunération individuelle avant la retraite sur l'axe horizontal. Des pays ont été groupés en fonction du degré auquel les prestations de pension sont associées (ou non) aux revenus individuels avant la retraite. Le regroupement est fondé sur la valeur du coefficient de Gini de la distribution des niveaux de pension dans l'éventail des salaires pondérée par la distribution moyenne des gains dans les pays de l'OCDE. La méthode de calcul et les résultats sont exposés dans la section précédente sur la progressivité des formules de prestation de pension.

Dans le premier groupe de cinq pays (panel A), il y a peu ou pas de lien entre les droits à pension et la rémunération avant la retraite. En Irlande et en Nouvelle-Zélande, les prestations de pension sont à taux strictement uniforme. Au Canada, le niveau relatif des pensions varie peu : de 37 % pour les bas salaires à 44 % pour les salaires moyens et au-dessus. Bien que le Canada ait un régime de retraite lié à la rémunération, le taux de remplacement visé est très bas, son plafond est fixé au niveau des gains moyens dans l'ensemble de l'économie, et une prestation sous condition de ressources est soustraite en cas de revenu complémentaire provenant du régime lié à la rémunération. Au Royaume-Uni, le régime lié aux revenus suit une formule très progressive et il existe aussi une pension de base. En Australie, la courbe relativement plate résulte principalement du programme de retraite publique sous condition de revenus. Il y a aussi une limite aux rémunérations pour lesquelles les employeurs doivent cotiser au régime à cotisations définies.

À l'autre extrême, cinq pays ont un lien très fort entre les droits à pension et les revenus avant la retraite (panel F). Aux Pays-Bas, il n'y a pas de plafonnement de la rémunération ouvrant droit à pension dans les régimes professionnels quasi obligatoires. En République slovaque et en Italie, les plafonds sur les

gains pris en compte dans le calcul de la pension sont fixés à trois fois ou plus les gains moyens à l'échelle de l'économie. Pour les bas salaires, les compléments qui s'ajoutent aux retraites minimales apparaissent dans les graphiques pour tous les pays, à l'exception de la Hongrie. Mais à part cette tranche étroite de revenus, les niveaux relatifs de pension augmentent avec les gains individuels de manière linéaire.

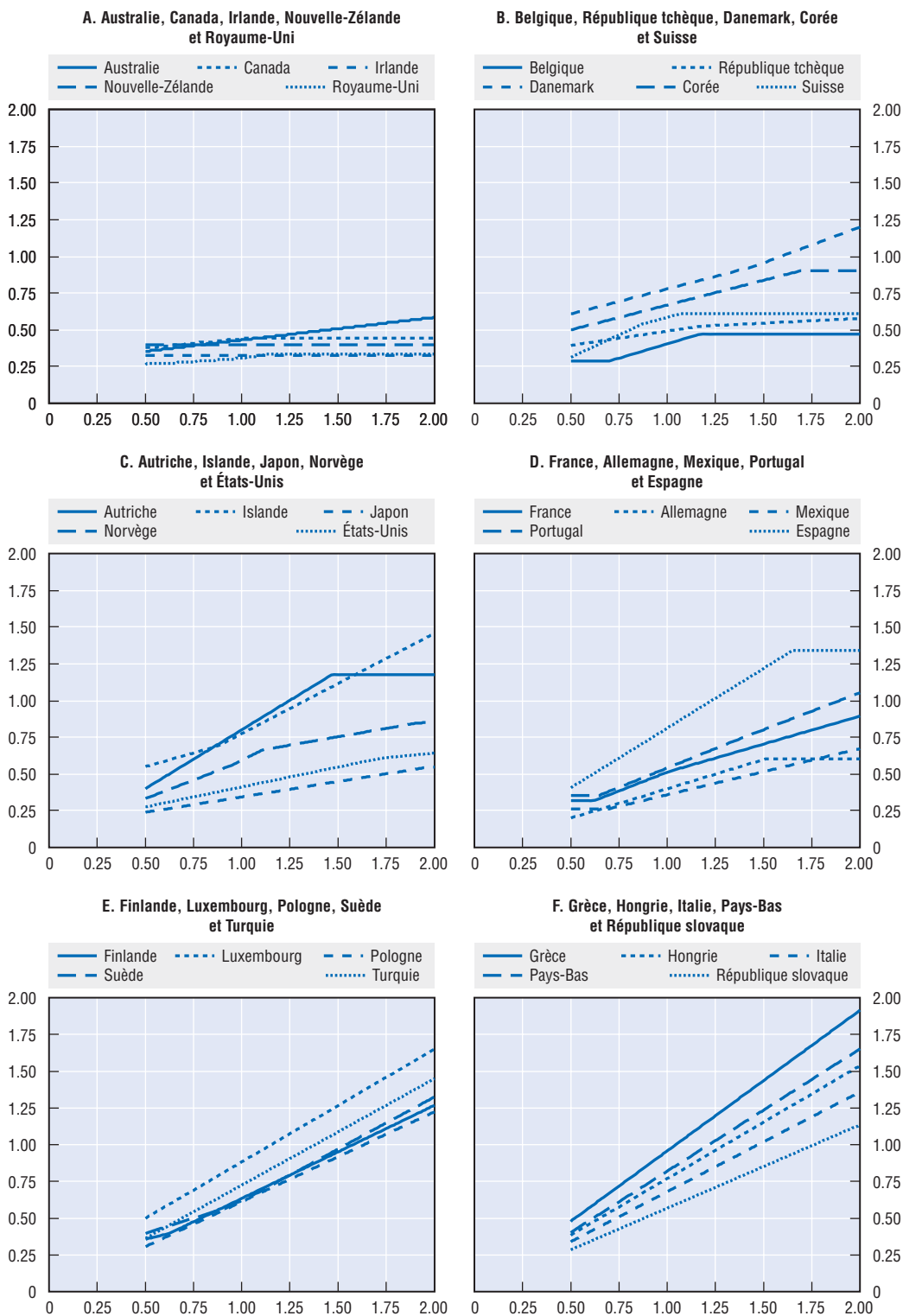
Les cinq pays du panel E ont un lien légèrement plus faible que ceux du panel F entre la rémunération individuelle avant la retraite et les pensions (ce qui est dû au filet de sécurité pour les salariés à faibles revenus).

La moitié restante des pays de l'OCDE représente des cas intermédiaires (entre ceux qui ont peu ou pas de lien entre rémunération individuelle et pension, et ceux qui ont un lien fort ou très fort). Les dix pays des panels B et C montrent des liens plus forts entre les retraites et les gains avant retraite que le premier groupe de pays, mais leurs systèmes de retraite ont des formules beaucoup plus progressives que ceux des cinq pays du panel F. Aux États-Unis, en Norvège et en République tchèque, cette redistribution en faveur des salariés à bas revenus est avant tout le résultat d'une formule de prestations progressive, qui remplace une plus grande partie des revenus avant retraite pour les salariés à bas revenus que pour les salariés à revenus moyens et élevés. En Islande, cela se fait par des programmes ciblés de revenu à la retraite. Le Danemark a mis en place des programmes de base et des programmes ciblés conséquents.


Le panel D comporte cinq pays en situation médiane par rapport aux pays de l'OCDE en termes de lien entre droits à pension et rémunération avant la retraite. La France et le Portugal disposent de programmes de retraite redistributifs – régimes minimums et ciblés – pour les bas revenus et de liens gains-prestations étroits pour les revenus élevés. En Allemagne, il n'existe pas de retraite minimale, mais les retraités défavorisés peuvent bénéficier d'allocations au titre du programme général d'assistance sociale.

## Lien entre la rémunération avant la retraite et les droits à pension

Droits à pension bruts en proportion des gains moyens à l'échelle de l'économie



Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/852105726472>



### Définition et mesure

En s'appuyant sur les résultats concernant les taux de remplacement et les niveaux de pension pour l'ensemble de l'échelle des salaires, il est possible de mettre au point des *indicateurs synthétiques des régimes de retraites des divers pays* qui regroupent les résultats pour des salariés aux différents niveaux de revenus. Ces indicateurs sont le *niveau moyen pondéré des pensions* et le *patrimoine retraite moyen pondéré*. Les indicateurs s'appuient sur les calculs des droits à pension des personnes gagnant entre 0.3 et 3 fois la moyenne à l'échelle de l'économie (un éventail plus large que celui des résultats du tableau).

Chaque niveau de rémunération individuelle reçoit une pondération basée sur son importance dans la distribution des revenus. Les calculs emploient la distribution moyenne des revenus basée sur des données relatives à 18 pays de l'OCDE. La distribution des salaires est asymétrique. Le mode de distribution se situe aux alentours des deux tiers de la moyenne arithmétique des gains. La médiane (niveau de rémunération au-dessous et au-dessus duquel se situent la moitié des salariés) est souvent entre 80 et 85 % de la moyenne arithmétique des gains. Les deux tiers des salariés gagnent moins que la rémunération moyenne. Ainsi, il y a beaucoup de salariés qui gagnent peu, alors que ceux qui perçoivent des salaires élevés sont beaucoup moins nombreux, on donne par conséquent un plus grand poids aux bas salaires qu'aux salaires élevés dans le calcul de l'indicateur.

La mesure du *niveau moyen pondéré des pensions* combine la distribution des revenus aux projections des droits à pension. On calcule la moyenne du niveau relatif de pension sur les individus de l'ensemble de la gamme de salaire, en utilisant les poids de la distribution des revenus (voir le tableau et les graphiques sur l'indicateur relatif à la « Progressivité de la formule de calcul des droits à pension »). On obtient ainsi la moyenne pondérée des droits à pension exprimée en pourcentage des gains moyens de l'ensemble de l'économie.

Cet indicateur figure dans la première colonne du tableau. La moyenne dans l'ensemble des pays de l'OCDE est de 57.5 %. Là encore, il y a de grandes différences entre les pays. Les régimes obligatoires de sept pays fournissent une pension représentant moins de 40 % des revenus moyens. Il s'agit de l'Allemagne, de la Belgique, de l'Irlande, du Japon, du Mexique, de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni. La Grèce et le Luxembourg se présentent à l'autre extrémité. La pension moyenne pondérée dans ces pays est respectivement de 95 et 87 %. Cinq autres pays ont une pension moyenne supérieure à 75 % : le Danemark, l'Espagne, la Hongrie, l'Islande et les Pays-Bas. Viennent ensuite l'Autriche et la Turquie avec des niveaux de pension légèrement supérieurs à 70 %.

La même pondération peut aussi s'appliquer à la mesure du patrimoine retraite. Les deuxième et troisième colonnes du tableau montrent la moyenne pondérée du patrimoine retraite pour les hommes d'une part, pour les femmes d'autre part. Étant donné que l'espérance de vie des femmes est plus élevée que celle des hommes, le patrimoine retraite des femmes est relativement plus élevé dans tous les pays. La dernière colonne du tableau donne aussi les chiffres pour le patrimoine retraite moyen en USD, sur la base des taux de change moyens du marché en 2004.

On ne sera pas surpris d'apprendre que le Luxembourg a le patrimoine retraite le plus élevé, avec des moyennes de près de 19 fois les gains moyens pour les hommes, 23 fois pour les femmes, soit 920 000 USD pour les hommes et plus de 1.1 million d'USD pour les femmes. Dans les pays de l'OCDE, les moyennes représentent 9.2 fois les revenus moyens pour les hommes et 10.7 fois pour les femmes. Les Pays-Bas et la Grèce sont au deuxième et au troisième rang. Le Danemark, l'Espagne, la Hongrie et l'Islande sont très groupés, avec un patrimoine retraite de 11 à 12 fois les gains moyens.

Le patrimoine retraite moyen est de plus d'un demi-million d'USD au Danemark, en Norvège et aux Pays-Bas. Selon cette mesure globale, les systèmes de retraite les plus modestes sont ceux de la Belgique, des États-Unis, de l'Irlande, du Japon, du Mexique et du Royaume-Uni où le patrimoine retraite est de moins de six fois les gains moyens, soit environ les deux tiers de la moyenne des pays de l'OCDE.

Les systèmes des pays où l'espérance de vie est plus courte – tels que la Pologne et la Turquie – ont des valeurs plus modestes en ce qui concerne le patrimoine retraite – 8.2 et 9.1 respectivement. Malgré son niveau de pension moyen pondéré relativement élevé, la Turquie a une promesse de pension plus faible étant donné que l'espérance de vie est courte comparée aux autres pays de l'OCDE. Dans des pays tels que la France et la Hongrie, le patrimoine retraite est majoré en raison d'une retraite anticipée par rapport à la norme des pays de l'OCDE. En France, par exemple, le niveau moyen pondéré des pensions est nettement inférieur à la moyenne de l'OCDE, alors que le patrimoine retraite est proche de la moyenne; cela s'explique par la combinaison d'un âge précoce de départ à la retraite et d'une espérance de vie élevée.



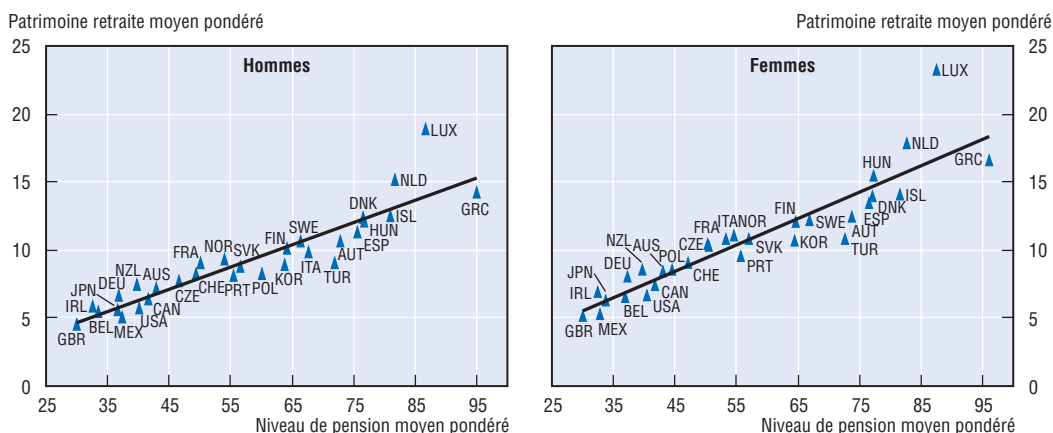
### Moyenne pondérée des niveaux de pension et patrimoine retraite

Niveau de pension en pourcentage des revenus moyens sur l'ensemble de l'économie, patrimoine retraite en multiple des revenus moyens sur l'ensemble de l'économie et en USD

	Niveau moyen des pensions		Patrimoine retraite moyen		Patrimoine retraite moyen (USD)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Australie	42.9		7.2	8.4	259 000	302 000
Autriche	72.8		10.6	12.4	433 000	551 000
Belgique	36.7		5.6	6.5	248 000	318 000
Canada	41.6		6.4	7.4	192 000	233 000
Rép. tchèque	46.7		7.7	9.1	63 000	77 000
Danemark	76.8		12.1	13.9	640 000	719 000
Finlande	64.1		10.1	12.0	396 000	462 000
France	50.1		9.0	10.4	330 000	389 000
Allemagne	36.9		6.7	8.0	342 000	439 000
Grèce	95.1		14.2	16.6	306 000	358 000
Hongrie	76.5		12.4	15.4	104 000	129 000
Islande	81.0		12.5	14.1	493 000	525 000
Irlande	32.5		5.8	6.9	217 000	259 000
Italie	67.7		9.9	10.8	271 000	293 000
Japon	33.5		5.5	6.3	251 000	293 000
Corée	63.8		8.9	10.7	213 000	265 000
Luxembourg	86.7		18.9	23.3	920 000	1 144 000
Mexique	37.3		5.0	5.3	34 000	32 000
Pays-Bas	81.8		15.1	17.8	695 000	814 000
Nouvelle-Zélande	39.7		7.4	8.6	193 000	225 000
Norvège	54.0		9.3	11.0	505 000	581 000
Pologne	60.1		8.2	8.6	66 000	69 000
Portugal	55.4		8.1	9.5	131 000	148 000
Rép. slovaque	56.5		8.8	10.8	55 000	67 000
Espagne	75.6		11.3	13.4	278 000	352 000
Suède	66.3		10.6	12.2	434 000	467 000
Suisse	49.4		8.3	10.3	472 000	682 000
Turquie	72.0		9.1	10.8	89 080	105 000
Royaume-Uni	30.0		4.5	5.2	224 000	264 000
États-Unis	40.2		5.7	6.7	173 000	206 000
<b>Moyenne OCDE</b>	<b>57.5</b>		<b>9.2</b>	<b>10.7</b>	<b>301 000</b>	<b>359 000</b>

Source : Modèles des pensions de l'OCDE; base de données de distribution des revenus de l'OCDE.

### Comparaison des moyennes pondérées : niveaux de pension par rapport à patrimoine retraite par sexe



Source : Modèles des pensions de l'OCDE; base de données de distribution des revenus de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/810503277546>

### Définition et mesure

La structure de la prestation globale de retraite est illustrée par l'indicateur de *patrimoine retraite moyen pondéré* présenté ci-dessus. La pondération est basée sur la distribution des revenus. La contribution de chaque élément du système au transfert potentiel de ressources aux retraités des programmes obligatoires est calculée en termes de patrimoine retraite moyen pondéré provenant de chaque source, et exprimée en pourcentage du total.

La contribution de chaque composante du système de pension à la promesse de pension en pourcentage du total est exposée dans le tableau ci-dessous. Étant donné que, dans certains pays, le patrimoine retraite moyen pondéré n'inclut pas toutes les composantes (par exemple, souvent, les programmes sous condition de ressources n'entrent pas dans cette mesure, car dans la plupart des pays les salariés ayant accompli une carrière complète ne peuvent pas bénéficier de ces prestations), les cellules restent vides pour ces composantes.

Treize pays ont des régimes de retraite de base, mais leur importance en termes de transfert de ressources aux personnes âgées varie considérablement. En Irlande et en Nouvelle-Zélande, on a seulement une retraite de base : sa part est de 100 %. En Corée et au Royaume-Uni, la retraite de base représente environ la moitié du transfert total de ressources aux retraités. Au Japon et aux Pays-Bas, les retraites de base représentent environ 40 % du transfert, alors qu'au Canada, au Danemark et en Norvège, elles contribuent pour à peu près un tiers à la promesse de pension totale.

Les programmes sous condition de ressources varient aussi énormément en importance. L'Australie se distingue comme le seul pays où ce type de prestation représente près de la moitié de la prestation globale de retraite. Dans ce pays, la pension publique est basée sur les revenus, mais du fait des paramètres constituant actuellement le test de revenus, largement plus de la moitié des personnes âgées bénéficient d'une retraite publique. Les prestations sous condition de ressources sont aussi importantes au Canada, au Danemark et en Islande. Pour le Royaume-Uni, les prestations sous condition de ressources jouent un rôle très important aujourd'hui dans la fourniture de revenus aux personnes âgées. Cependant, à long terme, ce rôle diminuera en raison du passage à une formule de calcul plus progressive dans le régime public lié aux revenus (comme le montre le montant de la pension minimum, qui découle des crédits minimums au titre de ce plan). La modélisation suppose aussi que la retraite de base augmentera dans le futur en lien avec les revenus. Si la retraite de base était indexée sur les prix, une grande partie de son rôle serait alors supplanté par les prestations sous condition de ressources.

Les deux pays où les pensions minimums jouent le plus grand rôle – la Belgique et le Royaume-Uni – ont tous les deux instauré des crédits minimums. Ce n'est qu'au Mexique, au Portugal et en Suède que les pensions minimums doivent constituer une grande part de la prestation globale de retraite.

Il ne faut pas perdre de vue que ces résultats sont basés sur des travailleurs ayant accompli une carrière complète. Tous les programmes du premier pilier – pensions de base, pensions à conditions de ressources

et pensions minimums – seront beaucoup plus importants pour les personnes n'ayant pas cotisé de façon continue. Toutefois, il est très difficile d'obtenir des informations sur la distribution des historiques de cotisations, et encore plus de prédire cette pondération dans le futur.

Le graphique du haut présente l'équilibre d'ensemble entre les régimes du premier et du deuxième pilier dans la prestation globale de retraite. En Irlande et en Nouvelle-Zélande, il n'y a pas de pensions obligatoires du deuxième pilier et au Royaume-Uni, la majeure partie du plan lié aux revenus sert à fournir des prestations liées au crédit minimum. À l'autre extrémité du spectre, le deuxième pilier fournit 99 % ou plus des pensions pour les salariés ayant accompli une carrière complète dans dix pays. Dans un certain nombre d'entre eux – comme l'Autriche, l'Espagne, l'Italie, la Pologne et la Turquie – cela reflète l'objectif de taux de remplacement élevé du deuxième pilier. Dans d'autres pays, tels que les États-Unis et la Suisse, la formule de calcul de la prestation de pension du régime public est progressive, si bien qu'une grande partie du travail de redistribution accompli par le premier pilier dans d'autres pays est effectuée par des plans du deuxième pilier.

Au sein du deuxième pilier, il existe des plans à cotisations définies (CD) dans huit pays. Ceux-ci dominent dans le transfert de ressources aux personnes âgées au Mexique et représentent au moins la moitié du total en Australie, en Pologne et en République slovaque. Tous les autres plans sont liés aux revenus; il s'agit soit de plans à prestations définies (PD), soit de plans notionnels ou de systèmes à points.

Le graphique du bas montre l'équilibre entre la prestation publique et privée de pension obligatoire pour les salariés ayant accompli une carrière complète, comprenant à la fois le premier et le deuxième pilier. Dans les 11 pays dans lesquels le secteur privé est impliqué dans le régime de pension obligatoire, il fournit en moyenne 51 % de l'ensemble des revenus de retraite. Cette part varie de 11 % en Norvège à 84 % au Mexique. Naturellement, dans les autres pays, les pensions volontaires privées jouent un rôle important (voir le chapitre spécialement consacré aux pensions privées dans la partie II).

## Structure de la prestation globale de pension

Contribution en pourcentage des éléments du régime de pension au patrimoine retraite moyen pondéré

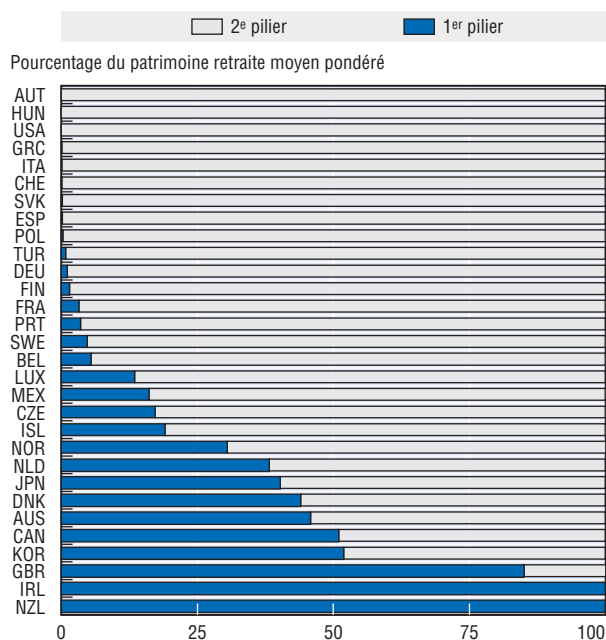
	Premier pilier			Deuxième pilier			Total
	Sous condition de ressources	De base	Minimum	Public	PD privé	CD privé	
Australie	45.8					54.2	100.0
Autriche				100.0			100.0
Belgique			5.4 <sup>1</sup>	94.6			100.0
Canada	16.5	34.5		49.0			100.0
Rép. tchèque		17.2		82.8			100.0
Danemark	12.5	31.5				56.0 <sup>2</sup>	100.0
Finlande			1.5	98.5			100.0
France	1.3		1.9	96.8 <sup>3</sup>			100.0
Allemagne	1.1			98.9			100.0
Grèce			0.1	99.9 <sup>4</sup>			100.0
Hongrie				65.9		34.1	100.0
Islande	5.7	13.3			81		100.0
Irlande		100					100.0
Italie	0.1			99.9			100.0
Japon		40.2		59.8			100.0
Corée		51.9 <sup>5</sup>		48.1			100.0
Luxembourg		13.3 <sup>6</sup>	0.1	86.6			100.0
Mexique		11.8 <sup>7</sup>	4.3			83.9	100.0
Pays-Bas		38.2			61.8		100.0
Nlle-Zélande		100					100.0
Norvège	30.1	0.4		58.5	11.1		100.0
Pologne			0.3	48.8		50.9	100.0
Portugal			3.5	96.5			100.0
Rép. slovaque			0.2	45.3		54.5	100.0
Espagne			0.2	99.8			100.0
Suède			4.7	49.0	26.4	19.9 <sup>8</sup>	100.0
Suisse	0.1			68.4	31.5		100.0
Turquie			0.8	99.2			100.0
Royaume-Uni	0.5	50.8	33.8 <sup>9</sup>	15.0			100.0
États-Unis				100.0			100.0
<b>OCDE</b>	<b>2.8</b>	<b>1.9</b>	<b>17.8</b>	<b>58.7</b>	<b>6.7</b>	<b>12.2</b>	<b>100.0</b>

- Belgique : inclut aussi bien la pension minimum que les crédits minimums.
- Danemark : les plans privés à CD incluent le plan professionnel quasi obligatoire (51.0 %) et la pension spéciale (5.0 %).
- France : les pensions publiques incluent à la fois le régime de l'État (59.3 %) et le régime complémentaire professionnel (37.5 %).
- Grèce : la pension publique est constituée de l'élément principal (73.0 %) et de l'élément complémentaire (26.9 %).
- Corée : l'élément de base représente la part de la pension publique basée sur les revenus moyens et non pas individuels.
- Luxembourg : la pension de base inclut aussi l'allocation de fin d'année.
- Mexique : l'élément de base est calculé à partir de la contribution du gouvernement à taux uniforme aux comptes à CD qui s'élève à 5.5 % du salaire minimum en termes réels à partir de 1997.
- Suède : les plans privés à CD incluent à la fois la prime d'assurance retraite obligatoire (11.2 %) et le régime professionnel à CD (8.7 %).
- Royaume-Uni : la pension minimale concerne les crédits minimums dans le régime public lié aux revenus.

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

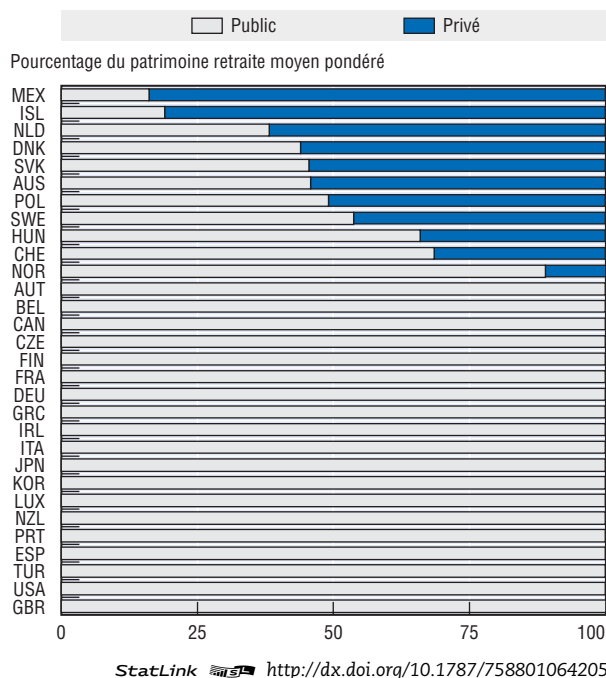
## Équilibre entre les programmes redistributifs du premier pilier et les régimes d'assurance du deuxième pilier

Pourcentage du patrimoine retraite moyen pondéré



## Équilibre entre la prestation publique et privée des pensions obligatoires

Pourcentage du patrimoine retraite moyen pondéré



## Bibliographie

- Blanchard, O.J. (1993), « The Vanishing Equity Premium », in R. O'Brien (dir.pub.), *Finance and the International Economy*, vol. 7, Oxford University Press.
- Bodie, Z. (1995), « On the Risk of Stocks in the Long Run », *Financial Analysts' Journal*, mai-juin, pp. 18-22.
- Constantinides, G., J. Donaldson et R. Mehra (1998), « Junior Can't Borrow: A New Perspective on the Equity Premium Puzzle », Document de travail n° 6617, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Jagannathan, R. et N. Kocherlakota (1996), « Why Should Older People Invest Less in Stocks than Younger People? », *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, vol. 20, n° 3, Été.
- Mehra, R. et E.C. Prescott (1985), « The Equity Premium: A Puzzle », *Journal of Monetary Economics*, vol. 15, pp.145-161.
- Musgrave, R.A. and T. Thin (1948), « Income Tax Progression 1924-48 », *Journal of Political Economy*, vol. 56, pp. 498-514, décembre.
- OCDE (1998), *Préserver la prospérité dans une société vieillissante*, Paris.
- OCDE (2004), *Les pensions privées : Classification et glossaire de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2005a), *Les pensions dans les pays de l'OCDE : Panorama des politiques publiques*, Paris.
- OCDE (2005b), *Panorama de la société : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2006), *Vivre et travailler plus longtemps*, Paris.
- Whitehouse, E.R. (2000), « Administrative Charges for Funded Pensions: Measurement Concepts, International Comparison and Assessment », *Journal of Applied Social Science Studies*, vol. 120, n° 3, pp.311-361.
- Whitehouse, E.R. (2001), « Administrative Charges for Funded Pensions: Comparison and Assessment of 13 Countries », *Private Pension Systems: Administrative Costs and Reforms, Private Pensions Series*, vol. 3, OCDE, Paris.

## Avant-propos

**L**e présent ouvrage fournit des indicateurs pour la comparaison des politiques des pays de l'OCDE en matière de retraites. Il donne des estimations du niveau des pensions que les individus vont percevoir s'ils travaillent une carrière complète et si les règles actuelles sont maintenues.

Ce rapport a été établi par Monika Queisser et Edward Whitehouse de la Division de la politique sociale de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. La modélisation des retraites et l'analyse de la situation fiscale des retraités sont dues à Rie Fujisawa et Edward Whitehouse. Anna Cristina D'Addio et Jongkyun Choi ont aidé à la mise au point définitive du rapport.

Des fonctionnaires nationaux ont apporté une aide précieuse en collectant des renseignements sur les systèmes de retraite et d'imposition de leurs pays. Les résultats ont été confirmés par les autorités nationales, à l'exception de ceux concernant l'Italie, qui sont basés sur l'interprétation par l'OCDE des règles et paramètres indiqués par le gouvernement\*.

De nombreux collègues de l'OCDE ont fourni avis et informations, en particulier Mark Pearson, Martine Durand et John Martin. L'équipe chargée des retraites privées à la Direction des affaires financières et des entreprises – particulièrement Fiona Stewart et Juan Yermo – ont apporté une contribution fort utile sur la question des pensions privées. Les délégués au Groupe de travail sur la politique sociale de l'OCDE ont donné leur avis sur les procédures de modélisation et l'élaboration d'indicateurs permettant la comparaison au plan international des systèmes de retraite. Ils ont également formulé des observations constructives sur les premières versions du rapport.

Cette publication résulte d'un projet conjoint cofinancé par la Commission européenne et l'OCDE, et a en outre bénéficié d'une contribution financière du gouvernement suisse.

Les modèles des pensions de l'OCDE utilisent l'infrastructure APEX (analyse comparée des droits à pensions dans les différents pays) initialement mise au point par Axia Economics, avec l'aide financière de l'OCDE et de la Banque mondiale.

\* L'Italie a émis de sérieuses réserves sur l'adéquation des données utilisées dans ce rapport et, par conséquent, sur la comparabilité des résultats. En particulier, les hypothèses de référence sur les âges d'entrée sur le marché du travail et la durée de la carrière (de 20 et 45 ans respectivement) sont différents de ceux qui ont fait l'objet d'un accord dans l'exercice similaire réalisé au niveau de l'Union européenne, et diffèrent des normes actuelles sur le marché du travail italien. L'Italie considère que les interprétations qui se fondent sur ces données peuvent induire en erreur.

## Structure du rapport et méthodologie

L'approche générale adoptée dans *Les pensions dans les pays de l'OCDE* est « microéconomique », en ce sens qu'elle s'intéresse aux droits individuels acquis dans le cadre des régimes de retraite des 30 pays membres de l'OCDE. Cette méthode est destinée à compléter les diverses comparaisons des systèmes de revenu de la retraite : les projections budgétaires et financières à long terme (par exemple Dang *et al.*, 2001 ; et Union européenne, 2006) et l'analyse des données de la distribution des revenus (par exemple Förster et Mira d'Ercole, 2005 ; et Disney et Whitehouse, 2001).

Le rapport est divisé en trois parties. La partie I présente les informations nécessaires pour comparer « d'un coup d'œil » les politiques des retraites. Elle commence par présenter les différents régimes qui constituent ensemble les systèmes nationaux de revenu de la retraite, puis elle fait une synthèse des paramètres et des règles des régimes de retraite.

Elle présente ensuite huit grands indicateurs, qui sont calculés à l'aide des modèles des pensions de l'OCDE.

- Les deux premiers sont bien connus des analystes des retraites. Ce sont les taux de remplacement, c'est-à-dire le rapport de la prestation de retraite au salaire individuel. Ils sont indiqués en termes bruts et nets, c'est-à-dire compte tenu des impôts et cotisations sur les salaires et sur les revenus de la retraite. Suivent deux analyses de la sensibilité du taux de remplacement brut. La première considère les individus qui entrent dans le système de retraite plus tardivement que dans l'hypothèse de base, tandis que la seconde considère l'importance du rendement des investissements dans les systèmes de retraite qui comportent une composante à cotisations définies.
- Les deux indicateurs suivants sont le patrimoine retraite brut et net. Le patrimoine retraite est une mesure plus complète des droits à pension que les taux de remplacement, car il tient compte de l'âge de la retraite, de l'indexation des pensions sur les salaires ou sur les prix et de l'espérance de vie.
- Les pays diffèrent par la façon dont leurs systèmes de retraite sont conçus pour assurer un filet de sécurité pour la vieillesse ou remplacer une proportion donnée (objectif) du revenu d'activité. L'équilibre entre les deux est étudié par le biais d'un autre couple d'indicateurs : le premier de la progressivité de la formule de calcul de la prestation de retraite et le second du lien entre pension et salaire.
- Les deux derniers indicateurs résument l'incidence du système de retraite sur les individus selon la place qu'ils occupent sur l'échelle de distribution des salaires, et présentent le niveau moyen de la pension, le patrimoine retraite et la contribution de chaque composante du système de retraite à la prestation globale.

La partie II de ce rapport est constituée de deux chapitres spécifiques consacrés respectivement aux réformes des retraites et aux pensions privées. Dans les deux analyses, on utilise les modèles des pensions de l'OCDE pour étudier de plus près les questions qui sont au centre du débat dans les pays sur la politique des retraites. Le rapport sur *Les pensions dans les pays de l'OCDE* adopte un point de vue prospectif, axé sur les droits à pension futurs des travailleurs d'aujourd'hui. Or, on assiste depuis dix ans à une intense activité de réforme dans le domaine des pensions et de la retraite. Le premier chapitre spécifique examine les mesures prises par les pays et en quoi elles vont modifier les prestations futures. Un certain nombre de ces réformes ont élargi le rôle du secteur privé dans la constitution des retraites. Le deuxième chapitre spécifique recense donc toute la gamme des dispositifs de retraite privée et calcule l'effort d'épargne que devront consentir les individus pour maintenir leur niveau de vie à la retraite.

Enfin, la partie III donne des détails d'une part sur les dispositifs régissant les revenus de la retraite dans chacun des 30 pays, à savoir l'âge de la retraite et autres conditions d'éligibilité, les règles de calcul des droits à la retraite, le traitement des retraites anticipées et tardives, et d'autre part sur les scénarios d'avant-réforme évoqués dans le chapitre spécifique consacré aux réformes des retraites. Les résultats nationaux sont résumés dans les études par pays à l'aide de graphiques et tableaux de format standard.

La suite de cette section décrit la méthodologie utilisée pour calculer les droits à pension. Elle détaille la structure, la couverture et les hypothèses économiques et financières de base qui sous-tendent le calcul des futurs droits à pension sur une base comparative.

## **Droits futurs selon les règles et paramètres d'aujourd'hui**

Les droits à pension qui font l'objet des comparaisons sont ceux qui sont actuellement prévus par la loi dans les pays de l'OCDE. Les changements de réglementation qui ont déjà été décidés, mais qui sont mis en application progressivement, sont supposés être totalement en place dès le départ. Les réformes adoptées après 2004 sont prises en compte lorsqu'on dispose d'informations suffisantes (au Portugal par exemple). Certaines modifications (relèvement de l'âge de la retraite en Allemagne et réforme d'ensemble au Royaume-Uni) ne sont pas encore définitivement arrêtées ou l'ont été trop tard pour être prises en compte dans ce rapport.

Les valeurs de tous les paramètres des systèmes de retraite reflètent la situation de l'année 2004. Les calculs indiquent les droits à pension d'un travailleur qui adhère au système aujourd'hui et prend sa retraite à l'issue d'une carrière complète. Les résultats sont donnés exclusivement pour une personne célibataire.

## **Durée de la carrière**

Ici, une carrière complète est celle d'un travailleur qui entre sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et qui travaille jusqu'à l'âge normal ouvrant droit aux prestations qui, bien sûr, varie d'un pays à l'autre. Autrement dit, la longueur de la carrière varie avec l'âge légal de la retraite : 40 ans pour la retraite à l'âge de 60 ans, 45 ans pour la retraite à 65 ans, etc. Les résultats pouvant être sensibles à l'hypothèse de durée de la carrière, on présente aussi des calculs pour des travailleurs qui entrent en activité à 25 ans et par conséquent partent à la retraite avec cinq années de moins que la carrière complète.

## Couverture

Les modèles de retraite présentés ici incluent tous les régimes obligatoires pour les travailleurs du secteur privé, qu'ils 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 travailleurs du secteur privé. Les régimes applicables aux fonctionnaires, aux salariés du secteur public et à des catégories professionnelles particulières sont exclus.

Sont inclus également les systèmes à couverture quasi universelle, à condition qu'ils couvrent au moins 90 % des salariés. Ceci s'applique à des régimes tels que les plans professionnels au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède. Dans un nombre croissant de pays de l'OCDE, les plans de pension professionnels à participation volontaire assurent une large couverture : ils jouent un rôle important dans l'apport de revenus à la retraite. Pour ces pays, on trouvera dans le chapitre spécifique consacré aux pensions privées une deuxième série de résultats qui tiennent compte des régimes de pension volontaires.

Les prestations sous condition de ressources auxquelles les retraités peuvent avoir droit sont aussi modélisées. Elles peuvent être soumises à des conditions qui prennent en compte aussi bien le patrimoine que les revenus, ou les seuls revenus, ou exclusivement les revenus de retraite. Les calculs supposent que tous les retraités qui y ont droit perçoivent ces prestations. Lorsque les conditions de ressources englobent également le patrimoine, elles sont considérées comme contraignantes. On suppose que la totalité du revenu durant la retraite provient du régime de retraite obligatoire (ou des régimes de retraite volontaires dans les pays pour lesquels ils sont modélisés).

Les droits à pension sont comparés pour des salariés gagnant entre 0.5 fois et deux fois la moyenne à l'échelle de l'ensemble de l'économie. Cette fourchette permet d'examiner aussi bien les pensions futures des travailleurs les plus pauvres que celles des plus riches.

## Variables économiques

Les comparaisons sont basées sur un seul jeu d'hypothèses économiques pour les 30 pays. En pratique, le niveau des pensions est influencé par la croissance économique, la hausse des salaires et l'inflation, et ces trois variables varient d'un pays à l'autre, mais, le fait d'avoir une seule série d'hypothèses garantit que les comparaisons des différents régimes de retraite ne subissent pas l'influence de conditions économiques différentes. De cette manière, les différences de niveau de pension d'un pays à l'autre reflètent seulement les différences de systèmes et de politiques de retraite.

Les hypothèses de base sont :

- Croissance des salaires réels : 2 % par an (étant donné la hausse des prix, cela implique une hausse nominale des salaires de 4.55 %) ;
- Rémunérations individuelles : supposées croître comme le salaire moyen dans l'ensemble de l'économie. Cela signifie que l'individu est supposé rester au même point de la distribution des revenus, et gagner le même pourcentage du salaire moyen durant toutes les années de sa vie professionnelle ;
- Hausse des prix : 2.5 % par an ;
- Taux de rendement réel compte tenu des charges administratives sur les retraites en capitalisation, à cotisations définies : 3.5 % par an ;



- Taux d'actualisation (pour calculs actuariels) : 2 % par an (pour plus de détails sur le taux d'actualisation, voir Queisser et Whitehouse, 2006) ;
- Taux de mortalité : la modélisation de base utilise des projections par pays (faites en 2002) de la base de données démographiques Nations unies/Banque mondiale pour l'année 2040 ;
- Distribution des salaires : les indicateurs composites utilisent la moyenne OCDE de la distribution des salaires (basée sur 18 pays) et les données spécifiques par pays lorsqu'elles sont disponibles.

Tout changement à ces hypothèses de base aura évidemment une incidence sur les droits à pension qui en résultent. C'est pourquoi les indicateurs sont également présentés pour diverses hypothèses concernant le taux de rendement des régimes à cotisations définies. L'impact des variations de la hausse des salaires à l'échelle de l'économie, et pour une hausse du salaire individuel plus rapide ou plus lente que la moyenne, a été exposé dans la première édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2005). Le taux de rendement réel sur les pensions à cotisations définies est supposé être net de charges administratives. En pratique, cette hypothèse peut masquer d'authentiques différences de frais administratifs d'un pays à l'autre (voir l'analyse dans Whitehouse, 2000 et 2001).

Pour le versement des prestations de retraite, les calculs supposent que : à la retraite, les prestations du régime à cotisations définies sont perçues sous la forme d'une rente indexée sur les prix à un taux actuariellement juste, calculé à partir des tables de mortalité. De même, le taux de rente virtuel des régimes de comptes notionnels est (la plupart du temps) calculé à partir des tables de mortalité en utilisant les règles d'indexation et les hypothèses d'actualisation employées par chaque pays.

## Impôts et cotisations de sécurité sociale

Les informations relatives aux impôts et cotisations de sécurité sociale utilisées pour calculer les indicateurs nets pour 2002 ont été données dans les chapitres par pays de la première édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2005). Les règles et paramètres applicables ont été actualisés à 2004 mais ne sont pas repris dans le présent volume faute de place (pour plus d'informations, voir Fujisawa et Whitehouse, à paraître en 2007).

La modélisation suppose que la fiscalité et les cotisations sociales demeurent inchangés à l'avenir. Ce qui signifie implicitement que les paramètres de « valeur », tels que les abattements fiscaux ou les plafonds de cotisation, sont ajustés chaque année en fonction du salaire moyen, tandis que les paramètres de « taux », tels que le barème de l'IRPP et les taux de cotisation de sécurité sociale restent inchangés. Les dispositions générales et le régime fiscal applicable aux travailleurs pour 2004 figurent dans le rapport de l'OCDE *Les impôts sur les salaires* (OCDE, 2006). Les conventions utilisées dans ce rapport, par exemple les versements à considérer comme des impôts, sont reprises ici.

## Salaires moyens

À partir de la présente édition, *Les pensions dans les pays de l'OCDE* adoptent une mesure nouvelle et plus complète du salaire moyen, celui du « travailleur moyen », notion plus large que l'« ouvrier moyen ». Ce nouveau concept, qui a été introduit dans *Les impôts sur les salaires* (OCDE, 2006), a également été repris dans *Prestations et salaires* (OCDE, 2007).

L'idée est que, compte tenu du déclin régulier de l'emploi manuel dans l'industrie manufacturière observé dans la plupart des pays de l'OCDE, un ouvrier moyen n'est plus

représentatif du « contribuable type ». La nouvelle assiette de calcul du salaire moyen englobe davantage de secteurs économiques et se réfère à la fois aux travailleurs manuels et non manuels. Le concept et la définition du salaire, cependant, reste la même : salaire brut du travailleur moyen, mesuré avant toute déduction, mais en incluant les heures supplémentaires et autres suppléments monétaires versés aux salariés.

Le tableau 0.1 donne les niveaux du salaire moyen selon l'ancienne et la nouvelle définition pour l'année 2004. Seuls trois pays (Corée, Irlande et Turquie) ne sont pas encore en mesure de fournir des données selon la nouvelle définition, de sorte que la modélisation est basée sur l'ancienne mesure du salaire de l'ouvrier moyen.

**Tableau 0.1. Mesures du salaire moyen dans l'OCDE, 2004**

En monnaie nationale et USD au taux de change du marché et selon les parités de pouvoir d'achat

	Mesures OCDE du salaire moyen				Taux de change avec le dollar des États-Unis (USD)	
	Ancienne – ouvrier moyen Monnaie nationale	Nouvelle – travailleur moyen Monnaie nationale	Nouvelle – USD, prix du marché	Nouvelle – USD, PPA	Prix du marché	PPA
Australie	52 777	48 827	35 922	35 917	1.36	1.36
Autriche	24 946	32 872	40 842	37 872	0.80	0.868
Belgique	32 281	35 578	44 205	41 151	0.80	0.865
Canada	40 912	38 945	29 933	31 269	1.30	1.25
République tchèque	213 573	209 489	8 153	14 936	25.69	14.03
Danemark	323 900	316 500	52 860	37 684	5.99	8.40
Finlande	29 152	31 539	39 186	32 372	0.80	0.974
France	23 087	29 549	36 713	32 199	0.80	0.918
Allemagne	34 088	41 046	50 998	45 898	0.80	0.894
Grèce	12 525	17 360	21 569	24 996	0.80	0.695
Hongrie	1 262 712	1 697 268	8 377	13 682	202.61	124.05
Islande	2 849 554	2 770 000	39 463	29 461	70.19	94.02
Irlande	30 170	n.d.	37 485	30 321	0.80	1.00
Italie	23 044	22 053	27 400	25 628	0.80	0.861
Japon	4 223 100	4 943 208	45 708	37 139	108.15	133
Corée	27 356 688	n.d.	23 888	34 974	1 145.20	782
Luxembourg	32 586	39 171	48 668	42 649	0.80	0.918
Mexique	66 432	76 332	6 767	10 446	11.28	7.31
Pays-Bas	32 457	37 026	46 003	41 300	0.80	0.897
Nouvelle-Zélande	41 778	39 428	26 129	26 793	1.51	1.47
Norvège	314 523	366 161	54 332	41 005	6.74	8.93
Pologne	26 745	29 263	8 015	15 858	3.65	1.85
Portugal	9 372	12 969	16 113	18 344	0.80	0.707
République slovaque	190 000	200 722	6 228	11 679	32.23	17.19
Espagne	17 913	19 828	24 635	26 215	0.80	0.756
Suède	251 282	300 814	40 949	32 773	7.35	9.18
Suisse	64 419	70 649	56 849	40 900	1.24	1.73
Turquie	13 959	n.d.	9 789	16 788	1.43	0.831
Royaume-Uni	20 560	27 150	49 747	43 881	0.55	0.619
États-Unis	34 033	30 355	30 355	30 355	1.00	1.00

n.d. : non disponible.

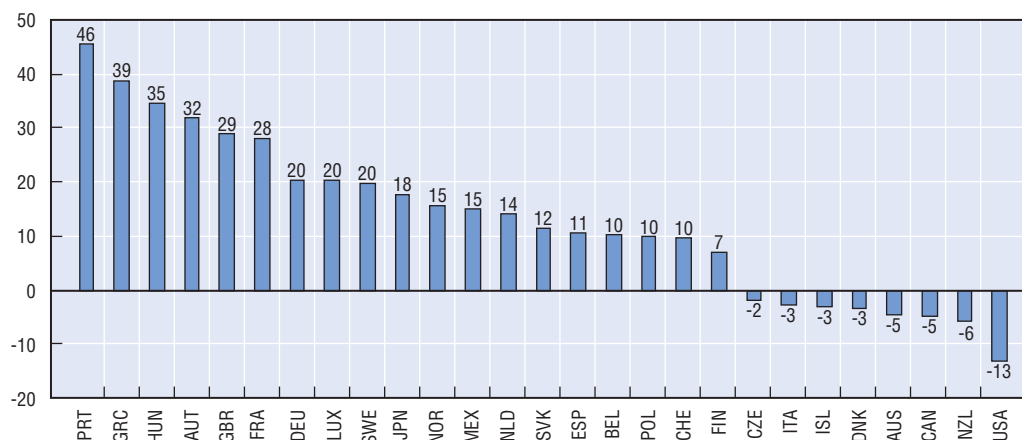
PPA : Parité de pouvoir d'achat.

Note : Les valeurs monétaires pour la Turquie sont divisées par un million. Le salaire moyen selon le nouveau concept du travailleur moyen n'est pas disponible pour la Corée, l'Irlande et la Turquie.

Source : OCDE (2006), p. 13; et *Principaux indicateurs économiques de l'OCDE*.

L'effet de l'élargissement du concept de salaire moyen est très différent selon les pays de l'OCDE. Dans 19 des 27 pays pour lesquels on dispose de nouvelles données sur la base du travailleur moyen, le salaire moyen mesuré est *supérieur* au salaire moyen basé sur le concept d'ouvrier moyen, mais l'ampleur de la différence est très variable (voir graphique 0.1). Dans six pays (Autriche, France, Grèce, Hongrie, Portugal et Royaume-Uni), le changement de définition accroît le salaire moyen mesuré de 30 % ou davantage. Pour trois autres (Allemagne, Luxembourg et Suède), l'augmentation est de 20 %. On observe au contraire une baisse sensible aux États-Unis (13 %) et des réductions moins marquées (environ 5 %, voire moins) dans sept autres pays\*.

Graphique 0.1. **Différence en pourcentage entre le salaire du travailleur moyen et l'ancien salaire de l'ouvrier moyen, 2004**



Source : OCDE (2006), p. 13.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/886456570455>

## Démographie et espérance de vie

Le tableau 0.2 présente l'espérance de vie totale par pays, séparément pour les hommes et pour les femmes, sous condition de survie jusqu'à 65 ans. Étant donné que les droits à pension sont projetés dans le futur, les calculs utilisent les projections à 2040 de la base de données démographique Nations unies/Banque mondiale. Les travailleurs entrés sur le marché du travail en 2004 partiront à la retraite entre 2044 et 2051; malheureusement, on ne dispose de projections des taux de mortalité que pour 2040 et 2075.

On suppose que les citoyens des États membres de l'OCDE les moins riches ont une espérance de vie plus faible que leurs homologues des économies plus riches. En Hongrie, au Mexique, en Pologne, en République slovaque et en Turquie, l'espérance de vie totale à 65 ans est inférieure de 1½ à 3 ans à la moyenne de l'OCDE. L'Islande, le Japon et la Suisse ont une espérance de vie nettement plus longue que la moyenne OCDE aujourd'hui et, selon les projections, seront toujours en tête en 2040. Les autres pays sont groupés autour de la moyenne OCDE.

\* Les pays se sont efforcés de fournir des chiffres basés sur le nouveau concept de salaire moyen. Cependant comme chaque fois que l'on introduit une nouvelle série, des problèmes de mise au point se posent et il faut concilier différentes interprétations et directives. Il est possible, par exemple, que les données des États-Unis excluent certains groupes qui sont inclus dans les estimations du salaire moyen dans d'autres pays, ce qui peut expliquer en partie le niveau étonnamment bas de l'estimation du salaire moyen aux États-Unis. Cette question est à l'étude et une actualisation de la série sera mise en ligne sur le site de l'OCDE dès qu'elle sera disponible.

Tableau 0.2. **Espérance de vie totale à 65 ans, taux de mortalité projetés à l'horizon 2040**

	Hommes	Femmes
Australie	84.0	87.4
Autriche	83.7	87.3
Belgique	83.8	87.3
Canada	83.8	87.4
République tchèque	82.5	86.0
Danemark	83.1	86.0
Finlande	83.6	87.5
France	83.9	87.6
Allemagne	83.2	86.6
Grèce	83.3	86.6
Hongrie	80.8	85.0
Islande	84.8	87.5
Irlande	82.8	86.2
Italie	83.0	87.0
Japon	85.8	88.7
Corée	81.8	85.6
Luxembourg	83.0	87.2
Mexique	80.9	84.8
Pays-Bas	83.5	86.7
Nouvelle-Zélande	83.6	86.8
Norvège	84.2	87.5
Pologne	81.5	85.6
Portugal	82.8	86.2
République slovaque	81.1	85.1
Espagne	83.4	87.0
Suède	84.3	87.5
Suisse	84.5	88.2
Turquie	80.0	83.0
Royaume-Uni	83.3	86.4
États-Unis	83.8	87.3
<b>Moyenne OCDE</b>	<b>83.1</b>	<b>86.6</b>

Note : Ces projections sont basées sur les données des recensements nationaux récents. Les hypothèses de changements futurs des taux de mortalité varient selon les pays, mais utilisent une méthodologie cohérente. Les taux de mortalité qui en résultent peuvent différer des projections nationales du fait des différences d'hypothèses.

Source : Calculs de l'OCDE s'appuyant sur la base de données démographique Nations unies/Banque mondiale.

## Bibliographie

- Dang, T.T., P. Antolín et H. Oxley (2001), « Fiscal Implications of Ageing: Projections of Age-Related Spending », Document de travail n° 305, Département des affaires économiques, OCDE, Paris.
- Disney, R.F. et E.R. Whitehouse (2001), « Cross-Country Comparisons of Pensioners' Incomes », Report Series n° 142, Department for Work and Pensions, Londres.
- Förster, M. et M. Mira d'Ercole (2005), « Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s », Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 22, OCDE, Paris.
- Fujisawa, R. et E.R. Whitehouse (2007), « The Role of the Tax System in Old-Age Support: Cross-Country Evidence », Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2005), *Les pensions dans les pays de l'OCDE : Panorama des politiques publiques*, Paris.
- OCDE (2006), *Les impôts sur les salaires*, Paris.
- OCDE (2007), *Prestations et salaires*, Paris.
- Queisser, M. et E.R. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design », Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 40, OCDE, Paris.
- Union européenne, Comité de politique économique (2006), « The Impact of Ageing on Public Expenditure: Projections for the EU-25 Member States on Pensions, Health Care, Long-Term Care, Education and Unemployment Transfers (2004-2050) », *European Economy, Special Reports* n° 1/2006.
- Whitehouse, E.R. (2000), « Administrative Charges for Funded Pensions: Measurement Concepts, International Comparison and Assessment », *Journal of Applied Social Science Studies*, vol. 120, n° 3, pp. 311-361.
- Whitehouse, E.R. (2001), « Administrative Charges for Funded Pensions: Comparison and Assessment of 13 Countries », *Private Pension Systems: Administrative Costs and Reforms, Private Pensions Series*, vol. 3, OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R. (2006), *Pensions Panorama: Retirement-Income Systems in 53 Countries*, Banque mondiale, Washington, DC.

## Table des matières

<b>Éditorial – La réforme des retraites : une entreprise inachevée</b> .....	6
<b>Résumé</b> .....	8
<b>Structure du rapport et méthodologie</b> .....	11

### Partie I

#### Comparaison des politiques des pays de l'OCDE en matière de pension

<b>Récapitulation de la fourniture de revenus de retraite</b> .....	21
<b>Principales caractéristiques de la conception des régimes de pension</b> .....	24
<b>Indicateurs de revenu de la retraite</b> .....	33
Taux bruts de remplacement du revenu .....	34
Taux nets de remplacement du revenu .....	36
Taux bruts de remplacement du revenu avec entrée dans le régime à 25 ans. ....	38
Taux bruts de remplacement du revenu avec différents taux de rendement des investissements.....	40
Patrimoine retraite brut .....	42
Patrimoine retraite net .....	44
Progressivité de la formule de calcul des droits à pension .....	46
Lien entre les retraites et la rémunération .....	48
Moyenne pondérée des niveaux de pension et patrimoine retraite.....	50
Structure de la prestation globale de retraite .....	52
Bibliographie.....	54

### Partie II

#### Les réformes des retraites et les pensions privées

<b>1. Dix ans de réformes des retraites : leur impact sur les prestations futures</b> .....	57
1.1. Aperçu des réformes des retraites dans les pays de l'OCDE.....	57
1.2. Impact des réformes des retraites dans un certain nombre de pays de l'OCDE .....	68
1.3. Conclusions .....	78
Notes .....	80
<b>2. L'apport des pensions privées aux revenus futurs de la retraite</b> .....	81
2.1. Champ couvert par les retraites privées .....	81
2.2. Types de retraites privées volontaires .....	84
2.3. Les taux de remplacement obligatoires et le déficit d'épargne-retraite .....	86
2.4. Taux de remplacement obligatoires et couverture des retraites privées .....	87
2.5. Comblement du déficit d'épargne-retraite .....	88
2.6. Densité de cotisation et déficit d'épargne-retraite.....	90
2.7. Taux de rendement réels de l'investissement et déficit d'épargne-retraite .....	91
2.8. Taux de remplacement bruts indicatifs compte tenu des pensions volontaires .....	92
2.9. Conclusions et évolutions futures .....	94

Notes .....	95
Annexe. Taux de remplacement bruts, y compris les régimes professionnels à prestations définies .....	96
Bibliographie .....	98

## Partie III

## Études par pays

<b>Introduction</b> .....	103
<b>Allemagne</b> .....	105
<b>Australie</b> .....	109
<b>Autriche</b> .....	112
<b>Belgique</b> .....	115
<b>Canada</b> .....	118
<b>Corée</b> .....	121
<b>Danemark</b> .....	124
<b>Espagne</b> .....	128
<b>États-Unis</b> .....	131
<b>Finlande</b> .....	134
<b>France</b> .....	139
<b>Grèce</b> .....	144
<b>Hongrie</b> .....	148
<b>Irlande</b> .....	152
<b>Islande</b> .....	155
<b>Italie</b> .....	158
<b>Japon</b> .....	163
<b>Luxembourg</b> .....	167
<b>Mexique</b> .....	170
<b>Norvège</b> .....	173
<b>Nouvelle-Zélande</b> .....	177
<b>Pays-Bas</b> .....	180
<b>Pologne</b> .....	183
<b>Portugal</b> .....	187
<b>République slovaque</b> .....	192
<b>République tchèque</b> .....	196
<b>Royaume-Uni</b> .....	199
<b>Suède</b> .....	204
<b>Suisse</b> .....	210
<b>Turquie</b> .....	214

## Ce livre contient des...



**StatLinks** 

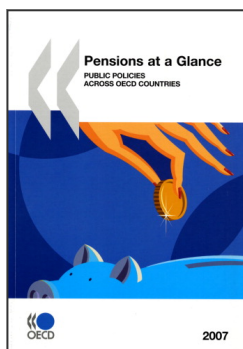
**Accédez aux fichiers Excel®  
à partir des livres imprimés !**

En bas à droite des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des *StatLinks*.

Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre navigateur Internet le lien commençant par : <http://dx.doi.org>.

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

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



Extrait de :  
**Pensions at a Glance 2007**  
Public Policies across OECD Countries

Accéder à cette publication :  
[https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2007-en](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2007-en)

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2007), « Partie I - Comparaison des politiques des pays de l'OCDE en matière de pension », dans *Pensions at a Glance 2007 : Public Policies across OECD Countries*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2007-3-fr](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2007-3-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](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).