

## PARTIE II

# Les réformes des retraites et les pensions privées

*Cette partie comporte deux chapitres spécifiques consacrés respectivement aux réformes des retraites et aux pensions privées. À partir des modèles de pensions de l'OCDE, ces chapitres explorent de manière plus approfondie les thèmes centraux du débat qui se déroule dans les pays autour des politiques des retraites.*

*Les Pensions dans les pays de l'OCDE cherchent à présenter une vue prospective des droits futurs à la retraite des travailleurs d'aujourd'hui. Or, on assiste depuis dix ans dans de nombreux pays de l'OCDE à une intense activité de réforme des systèmes de retraite. Le premier de ces deux chapitres spécifiques examine donc les mesures adoptées par les pays et leurs répercussions probables sur les pensions futures.*

*Un certain nombre de ces réformes ont fait une plus large place au secteur privé dans les systèmes de retraite. Le deuxième chapitre spécifique passe donc en revue l'éventail complexe des dispositifs de pensions privés et chiffre l'effort d'épargne nécessaire pour maintenir le niveau de vie à la retraite.*



# 1. Dix ans de réformes des retraites : leur impact sur les prestations futures

Depuis dix ans, la moitié environ des pays de l'OCDE ont soit entrepris de vastes réformes qui ont changé la structure même de leur système de retraite, soit adopté une série de réformes plus modestes, qui, globalement, ont souvent eu aussi un impact non négligeable sur les droits à pension futurs.

Le présent chapitre passe en revue les principales réformes adoptées dans les pays de l'OCDE depuis le début des années 90. Il commence par un aperçu des types de mesures prises, qui est suivi d'une analyse de leur impact sur les droits à pension. Celui-ci est mesuré en comparant les indicateurs standard des régimes de retraite à l'aide des modèles de pensions de l'OCDE. De nombreuses études ont été consacrées aux effets de la réforme des retraites sur les finances publiques<sup>1</sup>, mais quelques-unes seulement ont expressément envisagé l'impact social des changements de régime du revenu de la retraite, par exemple en termes d'équité et de distribution des revenus<sup>2</sup>.

Quatre effets majeurs des réformes des retraites sont étudiés ici. Le premier est l'*impact financier* : de combien seront réduites les prestations futures, pour les travailleurs qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail, comparées à celles dont ont bénéficié les générations précédentes? Le deuxième est l'*impact redistributif* de la réforme : comment les différentes catégories seront-elles touchées par les réformes? Le troisième concerne la *structure des systèmes de retraite* : quel a été le rééquilibrage de la charge des retraites entre le secteur public et le secteur privé? Un quatrième motif de réforme a été d'augmenter les *incitations au travail*, c'est-à-dire d'encourager les gens à travailler plus longtemps.

## 1.1. Aperçu des réformes des retraites dans les pays de l'OCDE

Le tableau II.1.1 résume les éléments des grandes réformes apportées depuis 1990 aux systèmes de revenu de la retraite, classés en cinq grandes catégories. Dix-sept pays de l'OCDE environ ont réalisé de grandes réformes qui ont affecté les droits du travailleur standard ayant fait une carrière complète. Dans les 13 autres pays, les changements ont eu des répercussions moins importantes : par exemple, le relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes uniquement ou l'ajustement des prestations en cas de retraite anticipée ou tardive seulement. Les résultats empiriques de la section 1.2 ci-dessous portent sur 16 des 17 pays qui ont effectué des changements importants. La seule grande réforme non analysée ici est la mise en place en Australie de retraites à cotisations définies obligatoires<sup>3</sup>.

### **Relèvement de l'âge de la retraite**

Dans la plupart des pays de l'OCDE, l'âge standard de la retraite est maintenant de 65 ans pour les hommes. Aux États-Unis, en Islande et en Norvège, il est soit déjà de 67 ans,

soit en passe de l'être. L'Allemagne, le Danemark et le Royaume-Uni légifèrent actuellement sur le relèvement de l'âge de la retraite. La France est le pays où cet âge est le plus bas : 60 ans.

Plusieurs pays, dont l'Australie, la Belgique, le Portugal et le Royaume-Uni, vont aligner les âges de la retraite des hommes et des femmes. À l'issue des réformes, seuls l'Italie, le Mexique, la Pologne et la Suisse ont actuellement l'intention de maintenir à long terme des âges différents pour les femmes et pour les hommes. En République tchèque, l'âge de la retraite pour les femmes dépend de leur nombre d'enfants.

Des relèvements de l'âge de la retraite applicables aux hommes comme aux femmes sont en cours en Corée, aux États-Unis, en Grèce, en Hongrie, en Italie, au Japon et en République tchèque.

Le relèvement de l'âge de la retraite va améliorer la *viabilité financière* et réduire les incitations au départ à la retraite. De telles réformes peuvent cependant avoir un *coût social* si elles pénalisent les individus qui sont obligés de partir tôt contre leur gré.

### **Améliorer l'intérêt financier d'une poursuite de l'activité**

Comme l'indiquait *Vivre et travailler plus longtemps* (OCDE, 2006b), de nombreux pays ont mis en place ou renforcé les pénalités pour retraite anticipée ou augmenté le nombre d'années de cotisations nécessaire pour percevoir une pension à taux plein. Dans le même ordre d'idées, d'autres ont mis en place ou renforcé les bonifications accordées aux personnes qui partent après l'âge normal de la retraite. Il s'agit par ces mesures de réduire les prestations d'une retraite anticipée d'un montant correspondant à la fois aux cotisations non versées par le travailleur et à l'allongement de la période durant laquelle il reçoit une retraite (voir Whitehouse, 2007a; Queisser et Whitehouse, 2006).

L'Australie a instauré une nouvelle prime forfaitaire destinée à inciter les travailleurs âgés à rester actifs plus longtemps. En Finlande, les travailleurs âgés bénéficient de taux d'annuité plus élevés, tandis qu'en Hongrie, on a ramené les taux d'annuité des jeunes travailleurs au niveau applicable à l'ensemble des travailleurs. L'Allemagne, l'Autriche, les États-Unis, la France et le Portugal ont tous modifié les abattements et bonifications pour retraite anticipée ou tardive. Au Royaume-Uni, le régime public offre désormais une majoration plus importante pour les travailleurs qui restent actifs au-delà de l'âge normal de la retraite.

Ces mesures destinées à réduire les incitations à la retraite devraient en améliorer la *viabilité financière*. En même temps, en améliorant l'équité entre les travailleurs qui partent à des âges différents, elles peuvent aussi avoir un *effet social et redistributif favorable*.

### **Modifications de la mesure du salarié de référence pour le calcul de la pension**

De nombreux régimes assis sur les salaires calculaient les pensions sur la base du dernier salaire ou du meilleur salaire sur quelques années seulement. Depuis 1990, sept pays ont allongé la période de référence. La France passe actuellement des dix meilleures années dans le régime public aux 25 meilleures années. L'Autriche allonge la période de référence des 15 meilleures aux 40 meilleures années. La Finlande, la Pologne, le Portugal et la Suède s'orientent tous vers la moyenne des salaires sur toute la carrière. Le changement le plus marqué concerne la République slovaque, qui est passée des cinq meilleures des dix dernières années de salaire à la moyenne des salaires sur toute la vie active. À la suite de ces réformes, la plupart des pays de l'OCDE – 17 sur les 22 qui ont les types de système considérés – utilisent maintenant une mesure du salaire sur toute la vie active ou une variable indicative qui s'en rapproche.

L'impact des changements de la période de référence sur les retraites dépend de l'évolution des salaires au cours de la carrière du travailleur (voir plus loin). Si son salaire reste stable pendant toute sa carrière, les changements apportés à la période de référence n'auront pas d'effet sur les droits à pension. En revanche, pour les travailleurs dont le salaire augmente fortement, l'impact peut être important.

L'allongement de la période de référence retenue pour la mesure du salaire tendra à réduire les retraites versées. La moyenne des meilleures années ou des derniers salaires est généralement plus élevée que la moyenne sur toute la vie, qui prend aussi en compte les premières années où le salaire est plus bas. Cette réforme va donc améliorer la *viabilité financière* du système.

Les *effets sociaux* de ces changements sont plus complexes. Les individus les plus touchés sont ceux dont le salaire augmente le plus fortement avec l'âge. Ce sont en général des travailleurs à haut salaire, principalement des hommes. Les travailleurs peu qualifiés et les femmes ont en général des courbes de salaire en fonction de l'âge plus plates (OCDE, 2006b, graphique 3.4).

### **Modification de la revalorisation des salaires antérieurs**

Dans tous les régimes publics de retraite liés aux salaires des pays de l'OCDE, les salaires antérieurs sont revalorisés pour tenir compte de l'évolution du niveau de vie entre le moment de l'acquisition des droits à pension et le moment de leur liquidation. Ce processus est ici dénommé « revalorisation », connu parfois sous le nom d'« indexation de préretraite ».

La majorité des pays de l'OCDE où existent des régimes de retraite assis sur les salaires revalorisent les rémunérations antérieures en fonction de la hausse des salaires à l'échelle de l'économie. Cependant, plusieurs pays ont changé de méthode ces dernières années. Par exemple, la France a introduit l'indexation sur les prix dans le régime public dès 1985 et dans les régimes professionnels en 1996. La Finlande, la Pologne et le Portugal indexent les rémunérations antérieures sur une combinaison de hausse des salaires et de hausse des prix; en Finlande et en Pologne, des réformes récentes ont modifié les poids respectifs de la hausse des prix et de celle des salaires dans la formule de revalorisation.

La revalorisation des rémunérations antérieures a une forte incidence sur la valeur des pensions. Un exemple générique illustre l'impact des modifications de la politique de revalorisation : on suppose une hausse moyenne des salaires réels de 2 % et une inflation de 2.5 %, ce qui implique une augmentation annuelle de 4.5 % du salaire nominal. Pour un travailleur qui effectue une carrière complète, c'est-à-dire qui travaille de 20 à 65 ans, la revalorisation des salaires antérieurs en fonction des prix aboutit à une pension de retraite inférieure de 40 % à celle qui résulterait d'une revalorisation en fonction du salaire moyen dans l'ensemble de l'économie. Ceci est dû à l'effet « intérêts composés » : lorsque leurs salaires antérieurs sont revalorisés, les travailleurs perdent sur chaque année de leur carrière par rapport à l'évolution de leur salaire.

Le passage à un système de revalorisation moins généreux améliore la *viabilité financière*. Les *effets sociaux* sont à l'opposé de ceux qui découlent de l'extension de la période sur laquelle on mesure les salaires pour calculer les prestations (voir plus haut). Les individus dont le salaire augmente davantage avec l'âge tendront à perdre moins avec le passage à l'indexation sur les prix que ceux dont le salaire réel est relativement constant. En effet, l'indexation sur les prix donne un poids plus faible aux salaires des premières années (qui sont moins importantes pour un travailleur dont le salaire augmente fortement avec l'âge) que l'indexation sur les salaires.

Tableau II.1.1. Réformes des régimes nationaux de revenus de la retraite intervenues depuis 1990 dans les pays de l'OCDE

	Âge de la retraite	Modification des systèmes d'incitations	Modification de la période de référence ou des conditions d'éligibilité	Prise en compte de l'espérance de vie et/ou de la viabilité financière	Régime à cotisations définies	Autres
Allemagne		Décote pour départ avant 65 ans.		Abaissement de la revalorisation et de l'indexation à mesure que le taux de dépendance du régime s'accroît.	Avantages fiscaux en faveur des retraites à cotisations définies volontaires.	Suppression progressive de la non-imposition du revenu des retraites.
Australie	Âge de la retraite porté de 60 à 65 ans pour les femmes. Relèvement de 55 à 60 ans de l'âge de liquidation des droits à pension privée.	Nouvelle prime forfaitaire pour retraite tardive dans le régime public.		Prise en compte dans le calcul de la rente dans le régime à cotisations définies.	Mise en place d'un régime à cotisations définies obligatoire en complément de la retraite publique.	Abaissement du taux de dégressivité de la retraite publique soumise à critère de revenu.
Autriche	Relèvement de 1.5 ans de l'âge de la retraite anticipée. Pension « corridor » entre 62 et 65 ans. Alignement de l'âge de la retraite des femmes sur celui des hommes.	Introduction d'une décote en cas de retraite anticipée, qui sera majorée dans le futur. Restriction de l'accès à la retraite anticipée.	Passage des 15 meilleures années à 40 ans.	Introduction d'un facteur viabilité envisagée.		Réduction du taux d'annuité. Indexation moins généreuse pour les pensions élevées.
Belgique	Alignement de l'âge de la retraite des femmes sur celui des hommes.	Bonification de la retraite pour les personnes qui travaillent après 62 ans. Différence de prise en compte des périodes de travail et des périodes assimilées. Incitation fiscale à la liquidation des retraites privées seulement à l'âge légal de la retraite.	Resserrement des conditions de cotisation pour retraite anticipée à 60 ans.			
Canada						Capitalisation du régime de retraite assis sur les salaires.
Corée	Relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 65 ans.					
Danemark	Relèvement progressif de 65 à 67 ans de l'âge légal de la retraite.			Âge légal de la retraite lié à l'espérance de vie.		
Espagne		Introduction d'une légère surcote pour retraite tardive.				
États-Unis	Relèvement de l'âge de la retraite à taux plein de 65 à 67 ans.	Modification des ajustements pour retraite anticipée/tardive.				

Tableau II.1.1. Réformes des régimes nationaux de revenus de la retraite intervenues depuis 1990 dans les pays de l'OCDE (suite)

	Âge de la retraite	Modification des systèmes d'incitations	Modification de la période de référence ou des conditions d'éligibilité	Prise en compte de l'espérance de vie et/ou de la viabilité financière	Régime à cotisations définies	Autres
Finlande		Relèvement des taux d'annuité entre 63 et 67 ans.	Passage des dix dernières années à la moyenne sur toute la carrière.	Application d'un multiplicateur espérance de vie (à partir de 2010).		Pension nationale de base soumise à condition de ressources. Plus forte revalorisation des salaires antérieurs et plus faible indexation des pensions servies.
France		Modifications de l'ajustement des pensions pour retraite anticipée/tardive dans les régimes public et professionnels.	Allongement de la durée minimum de cotisation. Période de référence dans le régime public portée des 10 meilleures aux 25 meilleures années.	Nouvel allongement de la durée minimum de cotisation prévue en fonction de l'évolution de l'espérance de vie.		Objectif de revenu minimum 85 % du salaire minimum. Revalorisation effective sur la base des prix dans les deux types de régime.
Grèce	Relèvement de l'âge de la retraite de 58 à 65 ans.					
Hongrie	Relèvement progressif de l'âge de la retraite de 55 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes à 62 ans pour les deux.	Taux d'annuité linéaire et non plus majoré pour les premières années.	Calcul de la retraite basé sur le salaire brut et non net.	Pris en compte dans le calcul de la rente dans le régime cotisations définies.	Régime à cotisations définies : obligatoire pour les nouveaux arrivants, volontaire pour les travailleurs en place.	Suppression de la pension minimum. Indexation moins généreuse des pensions servies. Imposition du revenu des pensions.
Irlande					Incitations à l'épargne- retraite volontaire.	Capitalisation des retraites publiques. Augmentation de la pension de base.
Islande	Pas de changement majeur depuis 1990.					
Italie	L'âge légal de la retraite passe de 60 à 65 ans pour les hommes et de 55 à 60 ans pour les femmes. L'âge de la retraite anticipée pour les hommes ayant cotisé 35 ans passe de 60 à 62 ans.	Ajustement des pensions de retraite anticipée au travers du calcul de la valeur notionnelle de la rente.	Durée de validation pour la retraite d'ancienneté portée de 37 à 40 ans.	Par le calcul de la valeur notionnelle de la rente.		Passage du régime à prestations définies à un système de comptes notionnels. Indexation moins généreuse des pensions élevées.
Japon	Relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 65 ans.		Inclusion des primes dans la rémunération ouvrant droit à pension.	Ajustement des prestations en fonction de l'évolution escomptée du taux de dépendance.		Réduction du taux d'annuité.
Luxembourg	Pas de changement majeur depuis 1990.					

Tableau II.1.1. Réformes des régimes nationaux de revenus de la retraite intervenues depuis 1990 dans les pays de l'OCDE (suite)

	Âge de la retraite	Modification des systèmes d'incitations	Modification de la période de référence ou des conditions d'éligibilité	Prise en compte de l'espérance de vie et/ou de la viabilité financière	Régime à cotisations définies	Autres
Mexique					Remplacement du régime public à prestations définies par un régime privé à cotisations définies.	
Norvège					Cotisation employeur obligatoire à un régime à cotisations définies.	Capitalisation des retraites publiques.
Nouvelle-Zélande	Relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 65 ans.				Retraites volontaires à cotisations définies avec inscription automatique et incitations.	Capitalisation des retraites publiques.
Pays-Bas		Suppression prévue de la retraite anticipée.	Remplacement du dernier salaire par le salaire moyen sur toute la carrière dans de nombreux régimes professionnels.			
Pologne	Suppression de la retraite anticipée pour certaines catégories de travailleurs.		Passage des dix meilleures années consécutives parmi les 20 dernières années à la moyenne sur toute la carrière.	Pris en compte dans le calcul de la rente notionnelle pour le régime public et dans le calcul de la rente pour les régimes à cotisations définies.	Régime à cotisations définies obligatoire pour les nouveaux arrivants et les moins de 30 ans.	Suppression de la pension de base. Passage d'un régime à prestations définies à un système de comptes notionnels.
Portugal	Alignement de l'âge de la retraite des femmes sur celui des hommes, fixé à 65 ans.	Introduction de surcote pour retraite tardive et de décote pour retraite anticipée.	Passage des dix meilleures des 15 dernières années à la moyenne des salaires sur toute la carrière.	Ajustement des prestations en fonction de l'espérance de vie.		Indexation moins généreuse des pensions élevées.
République slovaque	Relèvement de l'âge de la retraite à 62 ans pour les hommes comme pour les femmes.		Passage des cinq meilleures des dix dernières années à la moyenne des salaires sur toute la carrière.	Pris en compte dans le calcul de la rente dans le régime à cotisations définies.	Régime à cotisations définies obligatoire pour les nouveaux arrivants et volontaire pour les travailleurs en place.	Remplacement du régime à prestations définies par un système à points.
République tchèque	Relèvement progressif de l'âge légal de la retraite à 63 ans.	Modifications des surcotes et décotes pour retraite tardive/anticipée.				



Tableau II.1.1. Réformes des régimes nationaux de revenus de la retraite intervenues depuis 1990 dans les pays de l'OCDE (suite)

	Âge de la retraite	Modification des systèmes d'incitations	Modification de la période de référence ou des conditions d'éligibilité	Prise en compte de l'espérance de vie et/ou de la viabilité financière	Régime à cotisations définies	Autres
Royaume-Uni	Relèvement pour les femmes de l'âge de la retraite et de l'éligibilité au « crédit de pension garanti » de 60 à 65 ans.	Relèvement de la surcote pour retraite tardive. Possibilité de conversion en capital			Obligation pour les employeurs d'assurer l'accès des systèmes d'épargne-retraite à cotisations définies « stakeholder pensions »).	Augmentation de la pension de base. Attribution plus large des prestations complémentaires sous condition de ressources. Accroissement de la progressivité de la retraite assise sur les salaires.
Suède			Passage des 15 meilleures années à la moyenne sur toute la carrière (régime public assis sur les salaires).	Pris en compte dans le calcul de la rente notionnelle et de la rente dans les régimes à cotisations définies. Ajustement supplémentaire des comptes notionnels en fonction de la viabilité financière.	Régime à cotisations définies obligatoire pour la quasi-totalité des travailleurs. Transformation des régimes professionnels à prestations définies en régimes à cotisations définies.	Passage du régime de prestations définies à un système de comptes notionnels. Suppression des allègements de l'impôt sur le revenu pour les retraités.
Suisse	Relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes de 62 à 64 ans.					Réduction du taux d'intérêt requis et du taux d'annuité dans les régimes professionnels obligatoires.
Turquie	Relèvement prévu de l'âge de la retraite à 65 ans.					Réduction du taux d'annuité.

Source : Whiteford et Whitehouse (2006); autorités nationales.

### **Prise en compte dans les pensions de l'allongement de l'espérance de vie**

Des réformes systémiques introduisant des régimes à cotisations définies ou des mécanismes ajustant les prestations ou l'âge de la retraite à l'allongement de l'espérance de vie ont été proposés ou mis en place dans la moitié environ des pays de l'OCDE (voir Whitehouse, 2007b).

Les régimes à cotisations définies – qu'ils soient en capitalisation ou notionnels – ajustent automatiquement les prestations à l'espérance de vie. Le capital retraite s'accumule dans un compte individuel et doit être converti au moment de la retraite en une rente. Plus l'espérance de vie sera élevée au moment de la retraite, plus la rente sera réduite du fait de l'allongement de la durée attendue de versement de la pension. Depuis la fin des années 90, la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la Suède ont mis en place des régimes par capitalisation à cotisations définies pour remplacer une partie de leur régime de retraite public à prestations définies. Le régime australien à cotisations définies est venu s'ajouter en 1992 à la retraite publique sous condition de ressources. Au Mexique, l'ancienne retraite publique a été entièrement remplacée à partir de 1997 par des retraites à cotisations définies. L'Italie, la Pologne et la Suède, quant à elles, ont mis en place des régimes à comptes notionnels. Tous ces pays ont donc des systèmes dont au moins une, voire plusieurs composantes s'ajustent en fonction de l'espérance de vie.

L'Allemagne ajustera les prestations du système à points en fonction de la viabilité financière du système de retraite. Si l'espérance de vie augmente, toutes choses égales par ailleurs, le nombre de retraités par cotisant augmente et la pension de retraite diminue. Cependant, l'impact de l'allongement de l'espérance de vie sur les prestations pourrait s'annuler si le nombre de travailleurs actifs cotisant au régime de pension venait à augmenter. L'Autriche envisage également de mettre en place un ajustement analogue en fonction de la viabilité financière.

En Finlande et au Portugal, la valeur des retraites sera ajustée en fonction de l'espérance de vie au moment de la retraite. Une autre méthode d'ajustement consiste à relever l'âge légal de la retraite et/ou le nombre d'années de cotisation nécessaire pour prétendre à une retraite à taux plein selon l'évolution de l'espérance de vie. Le Danemark a introduit un lien direct entre l'allongement de l'espérance de vie et l'âge de la retraite. La France, dans sa réforme de 2003, a lié le nombre d'années de cotisation requis pour une pension à taux plein à l'espérance de vie.

La réduction des prestations en fonction de l'allongement de l'espérance de vie va améliorer la *viabilité financière* mais peut avoir des *effets sociaux* pervers. Il est bien établi qu'il existe un lien entre l'espérance de vie d'un côté et le statut socioéconomique, le revenu et le patrimoine de l'autre (voir Brown et McDaid, 2002 pour un panorama de 45 études). Ceci peut impliquer que le relèvement de l'âge de la retraite ou la réduction des prestations due à un allongement de l'espérance de vie *moyenne* risque de peser de façon disproportionnée sur les travailleurs à bas salaire. Les *incitations au départ à la retraite* seront réduites du fait qu'il faudra travailler plus longtemps pour se constituer la même pension.

### **Mise en place de régimes à cotisations définies**

Comme on l'a vu plus haut, un certain nombre de pays de l'OCDE ont partiellement remplacé le régime public de retraite assis sur les salaires par des régimes à cotisations définies. Tout ou partie des salariés avaient en général le choix entre rester dans le régime public lié aux salaires, et passer à un régime mixte public/privé à cotisations définies (voir Mattil et Whitehouse, 2007; et Whitehouse *et al.*, 2007 pour plus de détails sur ces réformes).

La mise en place de retraites à cotisations définies est la principale réforme qui modifie l'équilibre entre les secteurs public et privé en matière de retraite. Les effets financiers en sont complexes. Dans les régimes à cotisations définies, il n'y a pas de transfert direct des cotisations aux bénéficiaires comme avec les systèmes par répartition. Cependant, il subsiste un transfert de ressources intergénérationnel des salariés aux retraités de sorte que l'effet financier global est incertain. Les incitations au départ à la retraite sont généralement réduites. Les effets sociaux dépendent de la structure du système, en particulier de son interaction avec les autres prestations de retraite publiques.

### **Modification de l'indexation des retraites servies**

Il s'agit ici de l'indexation des retraites servies sur les prix ou les salaires. Ces dernières années, de nombreux pays de l'OCDE sont passés d'une indexation des retraites sur les salaires à une indexation totale ou partielle sur les prix. Cela permet de préserver le pouvoir d'achat des retraites, mais signifie que les retraités ne participent pas à la hausse générale du niveau de vie<sup>4</sup>.

Certains pays – Hongrie, Pologne et République slovaque – ajustent les retraites en adoptant une formule mixte d'indexation sur la hausse des salaires et des prix. Ce type d'indexation est pratiqué en Finlande et en Suisse depuis un certain temps. Les retraites suisses sont revalorisées en fonction d'un indice qui tient compte à parts égales de la hausse des salaires et de celle des prix, tandis qu'en Finlande, les réformes récentes ont modifié le poids relatif de ces deux éléments dans l'indice. L'indexation des retraites allemandes, qui était liée à la hausse des salaires nets d'impôt et de cotisations sociales, va à l'avenir aussi être modifiée pour tenir compte du taux de dépendance du système, autrement dit du rapport cotisants/retraités.

En Italie, les pensions élevées sont augmentées d'une partie seulement de la hausse des prix (75 ou 90 %), tandis que les pensions faibles ou moyennes suivent l'inflation. De même, l'Autriche n'indexe les pensions sur les prix que jusqu'à un certain plafond; au-dessus, les pensions plafond sont augmentées d'un montant forfaitaire; enfin, le Portugal relèvera à l'avenir davantage les petites pensions que les pensions élevées.

La politique de revalorisation des pensions est un exemple classique de politique *ad hoc*. Même si la plupart des pays ont établi un lien formel avec les prix, il arrive encore souvent que l'indexation soit suspendue, à titre de mesure d'urgence, pour alléger les pressions financières auxquelles est soumis le régime de retraite. Cela s'est produit plusieurs fois en Allemagne avant la mise en place de la nouvelle formule en 2004. Cela s'est aussi produit en Belgique et aux États-Unis. Au Royaume-Uni, en revanche, des coups de pouce *ad hoc* ont été donnés aux prestations, même si officiellement les retraites publiques sont indexées sur l'inflation<sup>5</sup>.

Une indexation moins généreuse des pensions servies améliore la viabilité financière des régimes de retraite, mais peut poser des problèmes pour la viabilité à long terme sur le plan social et par conséquent politique.

### **Préfinancement des retraites publiques**

Afin de préfinancer les retraites plutôt que de s'appuyer sur un système par répartition, certains pays ont mis en place des fonds de réserve. À côté de ceux qui existent depuis longtemps au Japon, en Suède et en Suisse, de nouveaux fonds de réserve ont été créés au Canada, en Irlande, en Norvège et en Nouvelle-Zélande (voir Palacios, 2002). Mais comme le présent document a pour objet les droits à pension, nous n'entrerons pas dans le détail.

### Cotisations à la retraite

L'une des préoccupations qui ont motivé la récente vague de réformes des retraites intervenues dans les pays de l'OCDE concernait l'effet sur l'emploi du niveau élevé des charges. Le tableau II.1.2 illustre l'évolution des taux de cotisation à la retraite au cours de la période 1994-2004. Étonnamment, peut-être, on ne constate guère d'augmentation du poids des cotisations à la retraite pendant cette période.

Tableau II.1.2. **Taux de cotisation à la retraite (salarié plus employeur), 1994, 1999 et 2004**

	1994	1999	2004
Australie		Cotisations privées seulement	
Autriche	22.8	22.8	22.8
Belgique	16.4	16.4	16.4
Canada	5.2	7.0	9.9
République tchèque	26.9	26.0	28.0
Danemark		Cotisations privées seulement	
Finlande	18.6	21.5	21.4
France	21.5	24.0	24.0
Allemagne	19.2	19.7	19.5
Grèce	20.0	20.0	20.0
Hongrie	30.5	30.0	26.5
Islande		Cotisations privées seulement	
Irlande		Pas de cotisation spécifique à la retraite	
Italie	28.3	32.7	32.7
Japon	16.5	17.4	13.9
Corée	6.0	9.0	9.0
Luxembourg	16.0	16.0	16.0
Mexique		Cotisations privées seulement	
Pays-Bas	33.1	37.7	28.1
Nouvelle-Zélande	Pas de cotisation		
Norvège		Pas de cotisation spécifique à la retraite	
Pologne	–	32.5	32.5
Portugal		Pas de cotisation spécifique à la retraite	
République slovaque	28.5	27.5	26.0
Espagne	29.3	28.3	28.3
Suède	19.1	15.1	18.9
Suisse	9.8	9.8	9.8
Turquie	20.0	20.0	20.0
Royaume-Uni		Pas de cotisation spécifique à la retraite	
États-Unis	12.4	12.4	12.4
<b>OCDE21</b>	<b>19.9</b>	<b>20.3</b>	<b>20.0</b>

Note : arrondi à une décimale.

Source : OCDE (1995b, 2001, 2006a).

Dans 21 pays de l'OCDE, la cotisation à la retraite publique est distinctement identifiable. Dans la moitié de ces pays, le taux de cotisation est resté pour l'essentiel inchangé pendant ces dix ans aux alentours de 20 %. On a observé des augmentations relativement importantes au Canada, en Corée, en Italie et au Japon et plus modestes en France et en République tchèque et des baisses dans cinq pays, dont la Hongrie, le Japon et les Pays-Bas.

Il y a plusieurs explications possibles à cet état de choses, contraire à ce que l'on attendait. Premièrement, il se peut que face à l'augmentation du coût des retraites, les gouvernements aient réagi en les finançant par l'impôt plutôt que par des cotisations spécifiques. Deuxièmement, on a pu maintenir constants les taux de cotisation en élargissant l'assiette des cotisations (par exemple par un relèvement des plafonds). Troisièmement, le profil du vieillissement démographique fait que l'essentiel de la pression sur le coût des retraites reste à venir. Enfin, les réformes des retraites ont peut-être permis une certaine maîtrise des coûts. Cependant, la base de données des dépenses sociales de l'OCDE montre que les dépenses publiques moyennes consacrées aux pensions de vieillesse et de survie dans les pays de l'OCDE sont passées de 6.7 % du PIB en 1990 à 7.7 % en 2003 (voir tableau II.1.3.). On n'a observé de baisse que dans sept pays, en particulier la Finlande, le Luxembourg et la Nouvelle-Zélande. En revanche, les hausses ont été fortes en Italie, au Japon, en Pologne, au Portugal et en République slovaque, où elles se sont situées entre 3.5 et 7.5 % du PIB.

Tableau II.1.3. **Dépenses publiques consacrées aux pensions de vieillesse et de survie, 1990-2003**

	1990	1995	2000	2003	Variation 1990-2003
Australie	3.7	4.2	4.5	4.1	0.4
Autriche	11.9	12.8	12.8	13.2	1.3
Belgique	9.1	9.4	9.1	9.3	0.2
Canada	4.3	4.8	4.4	4.4	0.1
République tchèque	6.1	6.5	8.0	8.0	1.8
Danemark	7.4	8.4	7.1	7.2	-0.2
Finlande	8.1	6.8	5.9	6.4	-1.7
France	10.9	12.2	12.0	12.3	1.4
Allemagne	10.2	10.9	11.2	11.7	1.5
Grèce	11.1	10.8	12.2	12.4	1.3
Hongrie	n.d.	n.d.	8.0	8.7	n.d.
Islande	3.5	3.8	3.6	4.2	0.6
Irlande	4.2	3.7	3.4	3.7	-0.5
Italie	10.2	11.4	13.7	13.9	3.6
Japon	5.0	6.3	8.0	9.3	4.3
Corée	0.8	1.3	1.5	1.4	0.6
Luxembourg	9.6	10.3	7.8	6.5	-3.1
Mexique	0.6	0.8	0.9	1.2	0.7
Pays-Bas	7.0	6.1	5.6	5.8	-1.2
Nouvelle-Zélande	7.4	5.7	5.0	4.5	-2.9
Norvège	7.6	7.5	6.8	7.4	-0.3
Pologne	5.3	9.6	10.9	12.4	7.2
Portugal	5.4	7.9	8.7	10.5	5.1
République slovaque	n.d.	6.6	6.6	6.5	6.5
Espagne	8.1	9.2	8.8	8.4	0.3
Suède	9.3	10.7	10.0	10.8	1.5
Suisse	5.8	6.9	6.9	7.2	1.3
Turquie	3.2	3.7	n.d.	n.d.	n.d.
Royaume-Uni	5.3	6.0	5.9	6.1	0.8
États-Unis	6.1	6.3	6.0	6.3	0.2
<b>OCDE</b>	<b>6.7</b>	<b>7.3</b>	<b>7.4</b>	<b>7.7</b>	<b>1.0</b>

n.d. : Non disponible.

Source : Base de données des dépenses sociales de l'OCDE.

## 1.2. Impact des réformes des retraites dans un certain nombre de pays de l'OCDE

Les réformes apportées aux régimes de revenu de la retraite, qu'elles l'aient été en une fois ou par petites touches, ont souvent modifié toute une série de paramètres et de règles des systèmes nationaux, ce qui fait qu'il est difficile de les comparer d'un pays à l'autre en se basant uniquement sur les informations institutionnelles. L'analyse qui suit compare les indicateurs microéconomiques des systèmes de retraite – taux de remplacement, niveau relatif des pensions et patrimoine retraite présentés dans la partie I – avant et après la réforme. Ces mesures microéconomiques sont destinées à compléter le tableau macroéconomique donné par les projections financières à long terme des systèmes de retraite. L'analyse porte sur 16 pays de l'OCDE (Allemagne, Autriche, Corée, Finlande, France, Hongrie, Italie, Japon, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal, République slovaque, Royaume-Uni, Suède et Turquie) qui ont procédé au cours des dix dernières années à des réformes importantes des retraites.

### Méthodologie

Les résultats d'« après réforme » sont présentés dans la suite de cette publication. Pour résumer brièvement, ils correspondent à la situation d'un travailleur entré sur le marché du travail en 2004 dont toute la carrière se déroule sous un régime de retraite défini par les paramètres et règles applicables en 2004, compte tenu des changements législatifs qui doivent entrer en vigueur ultérieurement.

Le scénario d'« avant réforme » repose sur la question suivante : quels auraient été les paramètres et les règles du régime des retraites en 2004 s'il n'y avait pas eu de réforme? Cette approche vise à isoler les effets du programme de réforme des autres changements intervenus depuis dix ans. C'est ainsi que les taux de mortalité et les variables économiques sont les mêmes dans les deux scénarios et que la méthodologie de modélisation est la même (voir page 11, la section intitulée « Structure du rapport et méthodologie »).

Le but n'est pas de calculer les retraites des personnes qui partent en 2004. Premièrement, la multiplicité des réformes apportées aux retraites dans certains pays signifie qu'il faudrait modéliser beaucoup plus que deux ensembles de règles, ainsi que des dispositions transitoires souvent complexes, ce qui rendrait les calculs impossibles. Deuxièmement, pour évaluer la situation des retraités *actuels*, il vaut mieux se servir des données relatives à la distribution des revenus ou des données administratives sur les pensions effectivement servies aux retraités que d'une microsimulation.

Avec cette approche, on compare deux séries de taux de remplacement prospectifs : une série qui représente les droits à pension promis aux travailleurs entrant sur le marché du travail en 2004 si le système d'avant réforme était encore en place; et une deuxième série qui montre ce que seront ces droits à pension dans le système existant effectivement, c'est-à-dire le système d'après réforme, pour les travailleurs entrés sur le marché du travail en 2004. Il s'agit ici d'une comparaison microéconomique, qui ne donne donc pas d'indication sur le caractère réalisable des promesses de pension dans les deux scénarios.

Les variations de l'indexation des retraites en cours sont prises en compte dans la modélisation de la réforme des pensions au travers du calcul du patrimoine retraite. Cependant, les changements de la politique d'indexation des paramètres du système de retraite sont plus difficiles à modéliser de façon réaliste. Comme on l'a vu dans la section sur la méthodologie, certains pays, comme le Royaume-Uni et la Suède, proposent en

théorie d'indexer sur les prix des paramètres clés tels que les filets de sécurité pour la retraite. Comme on l'a déjà fait remarquer, sur une période de 40 à 50 ans, cela se traduirait pour les retraités pauvres par des niveaux de vie peu réalistes qui ne seraient pas défendables politiquement. C'est pourquoi on suppose que les paramètres des systèmes de pension sont revalorisés en fonction du *salaire moyen*. On notera que cette hypothèse est appliquée de façon constante aux deux scénarios, avant et après réforme, qu'il y ait ou non eu des changements dans la politique d'indexation.

### Taux de remplacement pour les salaires moyens

Les réformes intervenues depuis les années 90 ont eu un fort impact sur les taux de remplacement pour les salaires moyens. Le tableau II.1.4 présente les taux de remplacement bruts avant et après réforme pour les hommes et, lorsqu'ils sont différents, pour les femmes. Pour les salaires moyens, les taux de remplacement sont réduits par la réforme dans tous les pays à l'exception de la Hongrie où ils augmentent fortement de près de 20 points de pourcentage. Le résultat hongrois, toutefois, est très marqué par l'effet de la fiscalité, car les retraites en Hongrie étaient généralement calculées sur la base du salaire net d'impôt. Autrement dit, l'élévation des taux de remplacement dans ce pays n'est pas uniquement due à la réforme des retraites; les modifications de la fiscalité interviennent pour une large part. Au Royaume-Uni, les taux de remplacement sont identiques avant et après la réforme. Il en va de même pour la Nouvelle-Zélande, où la réforme a simplement consisté à relever l'âge de la retraite de 60 à 65 ans. Ceci n'a pas d'incidence sur le taux de remplacement, puisque la pension est à taux uniforme. En Pologne et pour les femmes en Autriche, les taux de remplacement devraient être analogues avant et après les réformes. La plus forte baisse se situe au Mexique, où les taux de remplacement ont été réduits de plus de moitié pour les hommes comme pour les femmes. Cependant, il faut préciser que le système d'après réforme s'applique aux

Tableau II.1.4. **Taux de remplacement brut avant et après réforme pour les salaires moyens dans un certain nombre de pays de l'OCDE<sup>1</sup>**

Pourcentage du salaire individuel

	Hommes		Femmes (si différent)	
	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme
Autriche	90.0	80.1	80.0	80.1
Finlande	66.3	63.4		
France	64.7	51.2		
Allemagne	48.7	39.9		
Hongrie	57.7	76.9	52.7	76.9
Italie	90.0	67.9	80.0	52.8
Japon	40.7	34.4		
Corée	69.3	66.8		
Mexique	72.5	35.8	72.5	29.7
Nouvelle-Zélande	39.7	39.7		
Pologne	62.2	61.2	57.3	44.5
Portugal	90.1	54.1		
République slovaque	59.5	56.7		
Suède	78.9	62.1		
Turquie	107.6	72.5	102.8	72.5
Royaume-Uni	30.8	30.8		

1. Pays de l'OCDE qui ont adopté depuis dix ans d'importantes réformes des retraites.

Source : Modèles de pensions de l'OCDE.

travailleurs entrés sur le marché du travail après 1997. Tous les travailleurs en place ont été assurés de percevoir au moins la pension à laquelle ils auraient eu droit dans le système d'avant réforme. On a aussi assisté à des changements importants en Italie et au Portugal, suivis de la Suède, de la France et de l'Autriche. Bien entendu, beaucoup de ces baisses de prestations étaient nécessaires du fait que les systèmes rencontraient déjà des difficultés financières, dont on s'attendait à ce qu'elles s'aggravent encore. Les systèmes d'avant réforme « promettaient » souvent des niveaux de retraite qu'ils n'auraient en fait jamais eu les moyens d'assurer.

### **Adéquation de la prestation pour les travailleurs à faible revenu**

Le tableau II.1.5 indique les niveaux relatifs des pensions (prestations de retraite en proportion du salaire moyen à l'échelle de l'économie) nets d'impôt et de cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs gagnant la moitié du salaire moyen avant et après la réforme. Ceci est plus utile pour mesurer l'*adéquation de la prestation* que le taux de remplacement, car il montre l'écart du niveau de vie des retraités à bas revenus par rapport au niveau de vie moyen des travailleurs. C'est donc un bon indicateur du risque de pauvreté pour les retraités.

**Tableau II.1.5. Niveaux relatifs nets des pensions avant et après réforme pour les travailleurs à bas salaire dans un certain nombre de pays de l'OCDE<sup>1</sup>**

	Hommes		Femmes (si différent)	
	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme
Autriche	57.8	53.2	53.1	53.2
Finlande	44.6	44.8		
France	42.8	42.1		
Allemagne	39.7	32.6		
Hongrie	52.5	58.4	42.9	58.4
Italie	55.9	46.7		
Japon	32.2	26.9	51.1	36.3
Corée	54.3	54.2		
Mexique	38.7	28.2		
Nouvelle-Zélande	41.7	41.7	38.7	28.2
Pologne	50.0	38.8	47.1	29.9
Portugal	58.5	45.0		
République slovaque	41.8	36.5		
Suède	44.7	42.8		
Turquie	77.2	52.0	73.2	52.0
Royaume-Uni	29.4	36.0		

1. Pays de l'OCDE qui ont mis en œuvre d'importantes réformes des retraites depuis 10 ans. Le niveau relatif net des pensions est le droit individuel à la retraite (net d'impôt et de cotisations) divisé par le salaire moyen, lui aussi net d'impôts et de cotisations.

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

Les résultats montrent que la situation du revenu des travailleurs gagnant la moitié du salaire moyen ne s'améliore que dans deux pays sur 16 grâce à la réforme. Au Royaume-Uni, pour le groupe à plus bas revenus, la prestation est passée de 29 à 36 % du salaire moyen. Cette augmentation peut s'expliquer par l'introduction de la *Second State Pension*, dont les taux de remplacement sont différents selon les tranches de salaire. Ce mécanisme accroît les droits à pension pour les bas salaires. De plus, la garantie de revenu minimum, qui était de 18 % du salaire moyen en 1997, a été portée à 21 % en 2004; elle a ensuite été remplacée par



le crédit retraite, à peu près au même niveau. En Hongrie, l'amélioration est plus marquée pour les femmes qui ont des bas salaires. Elle tient essentiellement au relèvement de l'âge de la retraite, qui est passé pour les femmes de 55 à 62 ans, de sorte qu'elles accumulent des droits pendant un plus grand nombre d'années dans les deux composantes du nouveau régime de retraite (à prestations définies et à cotisations définies).

En Corée, en Finlande et en France, la situation des retraités à bas revenus a été protégée : les niveaux relatifs des pensions avant et après réforme sont presque identiques. Il en va de même pour les femmes en Autriche. Dans la réforme finlandaise de 1996, l'élément de base du système de pension qui était en partie soumis à un critère de revenu de la retraite a été remplacé par une pension nationale plus ciblée qui est dégressive en fonction des autres revenus de retraite; ainsi, les retraités pauvres qui n'ont pas acquis suffisamment de droits dans le régime de pension assis sur les salaires se voient garantir un niveau de retraite minimum. En France, le résultat est dû à une disposition de la réforme de 2003 qui stipule qu'aucun travailleur ayant effectué une carrière complète ne doit avoir une pension inférieure à 85 % du salaire minimum net. Cette mesure a représenté pour les retraités à bas revenu une augmentation substantielle, mais elle ne fait que compenser les réductions apportées aux pensions du fait de l'allongement de la période de référence et des changements apportés aux régimes professionnels dans les années 90.

Tous les autres pays ont vu les prestations diminuer à la suite des réformes, même pour les retraités les plus pauvres. On a observé des baisses particulièrement importantes des niveaux relatifs des pensions – 10 points de pourcentage ou davantage – au Mexique (de 39 à 28 %), en Pologne (de 50 à 39 %) et au Portugal (de 58 à 45 %). En Allemagne, le niveau est tombé de 40 à 33 %.

Au Mexique, la baisse est due au remplacement de l'ancien système à prestations définies par un système à cotisations définies. Bien que l'État verse une subvention aux comptes individuels de tous les travailleurs et qu'il existe une pension minimum, cela ne suffit pas à maintenir le niveau relatif des pensions des travailleurs à bas salaire qui prendront leur retraite sous le nouveau régime.

En Pologne, la réforme n'a pas modifié le niveau de la pension minimum. Mais les travailleurs ayant une carrière complète à la moitié du salaire moyen n'ont pas droit à cette prestation. En revanche, la Pologne a supprimé la composante uniforme de son ancien système de retraite, et les travailleurs à bas salaire en sont les premières victimes. Autrement dit, la baisse des prestations pour les travailleurs rémunérés à la moitié du salaire moyen peut être intégralement imputée à la réforme qui a remplacé l'ancien système redistributif par un nouveau système mixte de comptes notionnels et de régimes en capitalisation à cotisations définies.

Au Portugal, la réforme récemment adoptée prévoit l'ajustement des pensions futures en fonction de l'allongement de l'espérance de vie à 65 ans. D'après la base de données Nations unies/Banque mondiale sur les taux de mortalité, l'espérance de vie à 65 ans au Portugal en 2006 est de 16.2 ans. Selon les projections, en 2050 elle atteindra 20.3 ans. En conséquence, on s'attend à ce que les prestations soient réduites à 81 % de leur valeur selon les règles actuelles, avec la prise en compte de l'espérance de vie pour un individu accomplissant toute sa carrière dans le cadre de la nouvelle règle. Du fait de la pension minimum, toutefois, la prestation se réduit moins pour les bas salaires que pour le salaire moyen.

En Allemagne, la baisse de la prestation est due aux nouvelles règles de calcul de la valeur du point de retraite (exposées plus haut) et la transition progressive vers une régime

d'exonération qui implique une augmentation des revenus nets et une réduction des prestations nettes de retraite; comme il n'y a pas de pension minimum explicite dans le système allemand, les catégories à bas salaire ne sont pas protégées contre cette baisse. Le seul filet de sécurité qui existe est l'aide sociale, qui est d'ailleurs accessible aux personnes âgées dans des conditions moins rigoureuses que pour la population d'âge actif : en particulier, pour les personnes âgées on ne tient pas compte du revenu ou du patrimoine des autres membres de la famille. Mais pour un travailleur gagnant la moitié du salaire moyen, la retraite est plus élevée que l'aide sociale.

### **Les effets des modifications de la mesure du salaire de référence**

La modélisation suppose que le salaire individuel augmente comme le salaire moyen pour l'ensemble de l'économie (2 % réels par an). Les taux de remplacement sont mesurés par rapport au salaire individuel, revalorisé en fonction de la hausse du salaire moyen pour l'ensemble de l'économie au moment de la retraite, et moyenné sur toute la carrière. Lorsque le salaire individuel suit le salaire moyen pour l'ensemble de l'économie, le salaire moyen revalorisé est identique au dernier salaire<sup>6</sup>.

Un certain nombre de pays ont modifié la mesure du salaire utilisée pour calculer la retraite, généralement en allongeant la période de référence. Dans certains cas, l'effet de ces réformes est pris en compte par les modèles de pensions dans les hypothèses de base. Par exemple, on calcule que l'allongement, en France, de 10 à 25 ans de la période de référence réduit la prestation de 13.2 % pour un travailleur dont le salaire suit le salaire moyen pour l'ensemble de l'économie (du fait de l'indexation des salaires antérieurs sur les prix). Au Portugal, la nouvelle mesure du salaire pris en compte sera le salaire moyen sur toute la vie revalorisé à l'aide d'un indice mixte : 25 % de hausse des salaires et 75 % de hausse des prix. Avec les hypothèses de base, cela devrait réduire les retraites de 27 % par rapport au système actuel de mesure (salaire des 15 dernières années). Bien entendu, ces changements des périodes de référence font partie d'une réforme d'ensemble; les calculs ne rendent pas compte de l'effet global.

En Pologne, en République slovaque et en Suède, en revanche, les changements apportés à la période de référence ne se reflètent pas dans les résultats de base. Ces trois pays ont tous allongé la période de référence à l'ensemble de la carrière alors qu'auparavant elle était beaucoup plus courte. Les individus dont le salaire croît plus vite que ceux de l'ensemble de l'économie vont perdre au change. Par exemple, un travailleur dont le salaire augmente de 1 % de plus que la moyenne perdrait 9.1 % en Pologne, 17.7 % en République slovaque et 13.2 % en Suède.

Il conviendra, en considérant l'effet global des réformes, de se remémorer ces calculs, puisque les hypothèses de base sous-estiment l'impact des changements sur les travailleurs dont le salaire sur l'ensemble de la carrière croît plus vite que la moyenne pour l'ensemble de l'économie<sup>7</sup>.

### **Liens entre salaires et prestations**

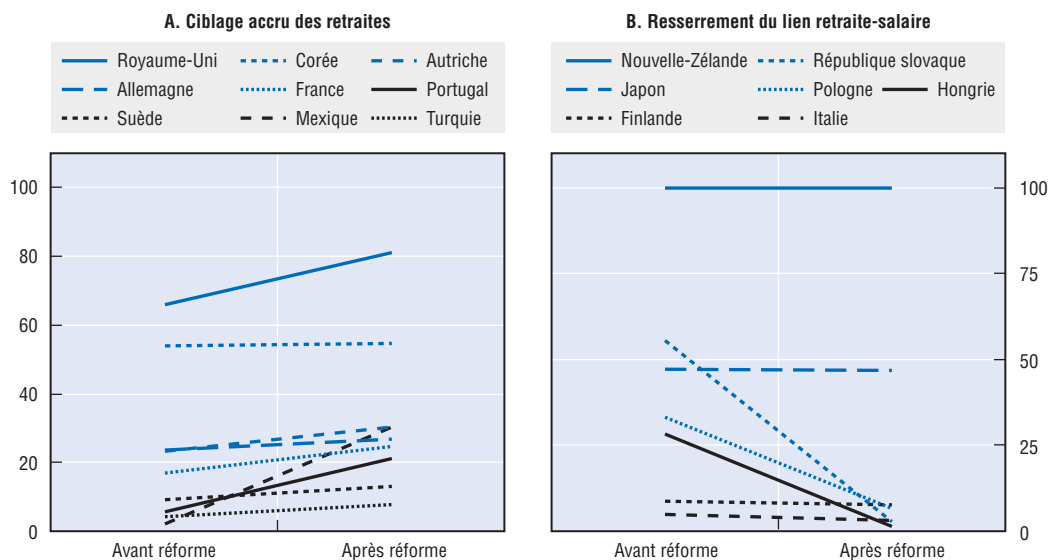
Cette section examine la façon dont les réformes ont modifié les liens entre le salaire et les prestations. Alors que la section précédente s'intéressait à la situation relative des retraités à faibles revenus, celle-ci aborde plus largement le degré de redistribution sur l'ensemble de l'échelle des salaires.

L'analyse se base sur l'indice de progressivité des prestations de retraite, décrit en détail dans la partie I, et qui est construit de la façon suivante : un régime de retraite de base qui verse la même prestation à tout le monde a un score de 100 % et présente la progressivité maximum. Un régime purement assurantiel qui verse des prestations correspondant aux salaires passés obtient un score de zéro. Sa progressivité est nulle puisque le taux de remplacement est le même pour tout le monde.

L'impact des réformes des retraites est illustré par le graphique II.1.1, qui présente les indices de progressivité pré et post réforme pour les 16 pays. Plusieurs pays (figurant dans la partie A) ont augmenté la progressivité de leurs systèmes de pension. C'est au Mexique, au Portugal et au Royaume-Uni que les augmentations sont les plus fortes. Au Mexique, c'est l'effet conjugué d'une subvention de l'État et de la pension minimum. Au Portugal, la pension minimum compense en partie les réductions de prestations pour les bas salaires, ce qui conduit à la progressivité. Au Royaume-Uni, le renforcement de l'effet redistributif découle des nouvelles règles qui protègent les retraites pour les bas salaires ; ces règles ont été exposées dans la section précédente. L'Autriche et la France ont augmenté la progressivité dans des proportions plus limitées. En Allemagne, la progressivité n'a que peu augmenté du fait que les filets de sécurité vieillesse – dont le niveau est bas – sont maintenus, mais que les retraites assises sur les salaires ont été réduites.

### Graphique II.1.1. Indice de progressivité de la formule de calcul des prestations avant et après la réforme

Coefficient de Gini des droits à retraite par rapport au coefficient de Gini des salaires



Note : Pour une définition précise de l'indice, voir la section relative à la « progressivité des formules de calcul des retraites » dans la partie I.

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/450527113232>

Comme on pouvait s'y attendre, on observe de fortes baisses de progressivité dans les pays qui ont remplacé tout ou partie de leurs anciens régimes de retraite par des régimes notionnels ou en capitalisation à cotisations définies (République slovaque, Pologne, Hongrie; voir partie B). Ces quatre pays affichent des indices de progressivité après réforme assez proches de zéro, ce qui veut dire qu'ils sont très proches d'un modèle purement

assurantiel où les retraites sont directement liées aux salaires. En Suède en revanche, bien que le nouveau système comporte une forte composante de comptes notionnels et une composante à cotisations définies obligatoire, la réforme n'a pas affaibli la progressivité de l'ancien système; ceci s'explique par le remplacement de l'ancienne pension de base universelle, qui était versée à toutes les catégories de revenu, par une retraite ciblée sur les retraités à faible revenu.

En Italie, la réforme a supprimé la pension minimum, bien qu'il subsiste un filet de sécurité sous forme d'une prestation d'aide sociale; le lien entre salaires et prestations était déjà serré dans l'ancien système. Ceci explique pourquoi la réforme n'a guère modifié la progressivité malgré l'introduction d'un nouveau régime à cotisations définies et à comptes notionnels. L'ancien régime hongrois, qui lui aussi comportait une pension minimum, la supprime à partir de 2009; aussi n'a-t-elle pas été incluse dans le modèle d'après réforme. En Pologne, la baisse de progressivité est due à la suppression de la composante pension de base.

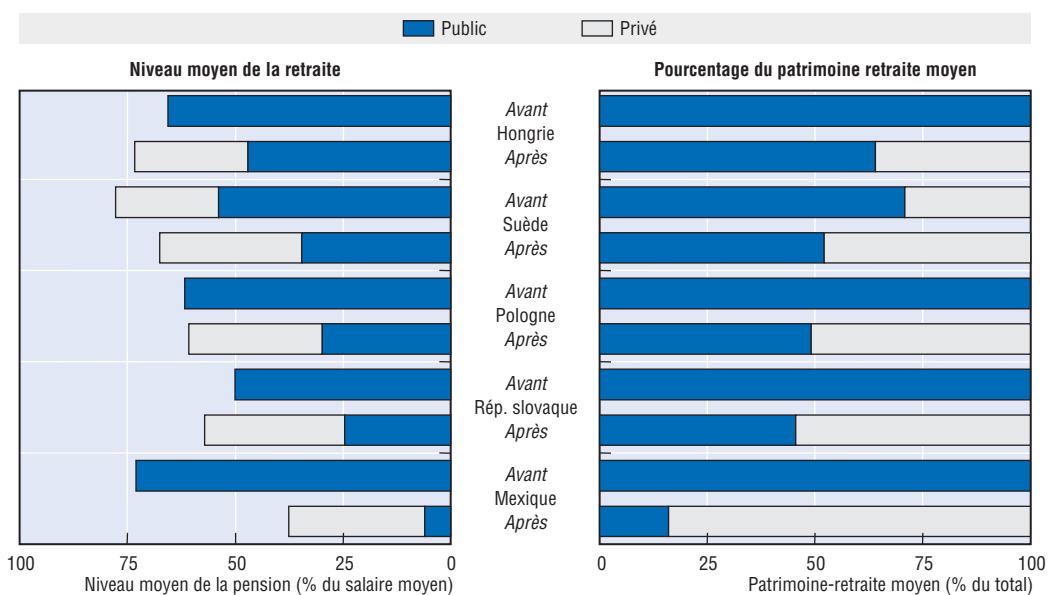
C'est en République slovaque que s'est opéré le changement le plus marqué : l'effet redistributif a été pratiquement éliminé du système de retraite. Dans l'ancien système, la valeur de la prestation de retraite était plafonnée, et par conséquent, la rémunération ouvrant droit à pension ne pouvait guère dépasser le salaire moyen pour l'ensemble de l'économie. Autrement dit, les travailleurs à haut salaire percevaient une prestation proportionnellement plus faible que les travailleurs à bas salaire. Le nouveau système à deux piliers est calqué sur le modèle assurantiel : la retraite est étroitement liée au salaire dans les deux composantes. Le régime assis sur les salaires est basé sur des points de retraite, ce qui se traduit par un taux d'acquisition de droits uniforme pour tous les salariés. Il n'y a plus de pension minimum; on utilise un revenu minimum pour le calcul des prestations de pension. Enfin, la composante à cotisations définies établit un lien très étroit entre le salaire et la prestation. Le changement le plus marquant en matière de progressivité est l'introduction d'un plafond sur le salaire ouvrant droit à retraite qui est près de trois fois celui en vigueur dans l'ancien système.


### **Rééquilibrage des pensions publiques et privées**

Cinq pays de l'OCDE (Hongrie, Mexique, Pologne, République slovaque et Suède) ont effectué un rééquilibrage entre les régimes de retraite publics et privés. Le graphique II.1.2 montre l'effet des réformes sur la composition de la pension moyenne et du patrimoine retraite moyen (c'est-à-dire la valeur actualisée des futurs versements de pension) de source publique et privée.

C'est au Mexique que le changement a été le plus radical : avant la réforme, le système de retraite était entièrement public; aujourd'hui, il ne reste plus qu'une faible composante publique. Trois autres pays, la Hongrie, la Pologne et la République slovaque, qui font aussi partie d'un système entièrement public, sont passés à des systèmes mixtes. En Pologne et en République slovaque, plus de la moitié de la promesse de pension provient du secteur privé, tandis qu'en Hongrie le régime public représente encore plus de 60 %.

Dans ce groupe de pays, la Suède se distingue par le fait que les régimes privés d'entreprise ont toujours occupé une place importante. Après la réforme des retraites, la composante privée a été portée à près de 50 % de la promesse de pension, en partie du fait de l'introduction d'une composante privée obligatoire à cotisations définies.

Graphique II.1.2. **Modification de l'équilibre public-privé**

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/565066581031>

### Prise en compte de l'allongement de l'espérance de vie

Les pays qui ont introduit dans leur système de retraite des composantes à cotisations définies ou à comptes notionnels y ont intégré un ajustement automatique à l'espérance de vie. D'autres ont introduit ou proposé la prise en compte de l'espérance de vie dans leur régime public traditionnel à prestations définies. Les effets des ajustements en question diffèrent selon leur construction et selon l'effet compensatoire d'autres composantes du régime de retraite qui ne sont pas liées à l'espérance de vie (voir Whitehouse, 2007b).

Le tableau II.1.6 résume la façon dont l'évolution projetée de la mortalité entre 2002 et 2040 (années couvertes par la base de données Nations unies/Banque mondiale sur la population) influencerait sur les prestations de retraite dans un certain nombre de pays de l'OCDE qui lient les retraites à l'espérance de vie. En moyenne l'espérance de vie à 65 ans devrait, selon les projections, augmenter de 3.2 ans pour les dix pays concernés. Ces projections sont basées sur une hypothèse de convergence des taux de mortalité. L'espérance de vie devrait augmenter de 2.5 ans en Suède – qui présentait en 2002 l'espérance de vie la plus longue – et de plus de 3.5 ans dans les trois pays d'Europe centrale et orientale, qui tous avaient en 2002 une espérance de vie à 65 ans inférieure à 80 ans.

Dans tous les cas, la prise en compte de l'espérance de vie réduira les niveaux moyens des retraites. La baisse se situe en moyenne autour de 10 % dans les neuf pays considérés. Dans le même temps, le patrimoine retraite devrait augmenter car tous les éléments du système de pension ne sont pas touchés. L'augmentation serait en moyenne de près de 7 %. Ce sont l'Italie, le Mexique et la Pologne qui présentent la plus faible augmentation du patrimoine retraite au cours de la période considérée, du fait des liens très étroits entre l'espérance de vie et les retraites. En Hongrie et en République slovaque, il subsiste d'importants régimes de retraite publics qui ne prennent pas en compte l'espérance de vie, de sorte que le patrimoine retraite augmente à mesure que l'espérance de vie s'allonge.

**Tableau II.1.6. Effets des allongements prévus de l'espérance de vie (2002-2040) sur les prestations de retraite dans un certain nombre de pays de l'OCDE<sup>1</sup>**

	Espérance de vie totale à 65 ans			Niveau moyen de la retraite (% du salaire moyen)			Patrimoine retraite moyen (multiples du salaire)		
	2002	2040	Variation	2002	2040	Variation	2002	2040	Variation
Australie	82.8	85.6	+15.5 %	44.7	42.6	-4.7 %	6.5	7.2	+10.8 %
Danemark	81.0	84.5	+21.7 %	87.1	79.3	-9.0 %	11.3	12.4	+9.7 %
Finlande	81.8	85.4	+21.5 %	69.9	61.9	-11.4 %	9.0	9.7	+7.4 %
Hongrie	78.9	82.7	+27.8 %	79.6	73.4	-7.8 %	10.3	11.9	+15.5 %
Italie	82.3	84.9	+15.1 %	73.1	65.0	-11.1 %	9.4	9.5	+1.1 %
Mexique	80.5	82.6	+13.7 %	41.0	37.6	-8.3 %	4.9	5.0	+2.0 %
Pologne	79.7	83.4	+25.2 %	74.6	60.7	-18.6 %	8.2	8.3	+1.2 %
Portugal	80.8	84.4	+22.9 %	67.9	56.3	-18.9 %	8.2	8.3	+1.2 %
République slovaque	79.4	82.9	+24.2 %	63.2	57.1	-9.7 %	8.0	8.9	+11.3 %
Suède	83.3	85.8	+13.4 %	72.3	67.4	-6.8 %	10.4	10.8	+3.8 %

Note : L'évolution de l'espérance de vie est indiquée en pourcentage d'espérance de vie supplémentaire à 65 ans et non en espérance de vie totale à 65 ans. Basée sur les taux de mortalité unisexe.

1. Ces pays de l'OCDE ont introduit un ajustement en fonction de l'accroissement de la longévité.

Source : Modèles des pensions de l'OCDE; base de données Nations unies/Banque mondiale sur la population.

### Réduction de la promesse de pension à long terme

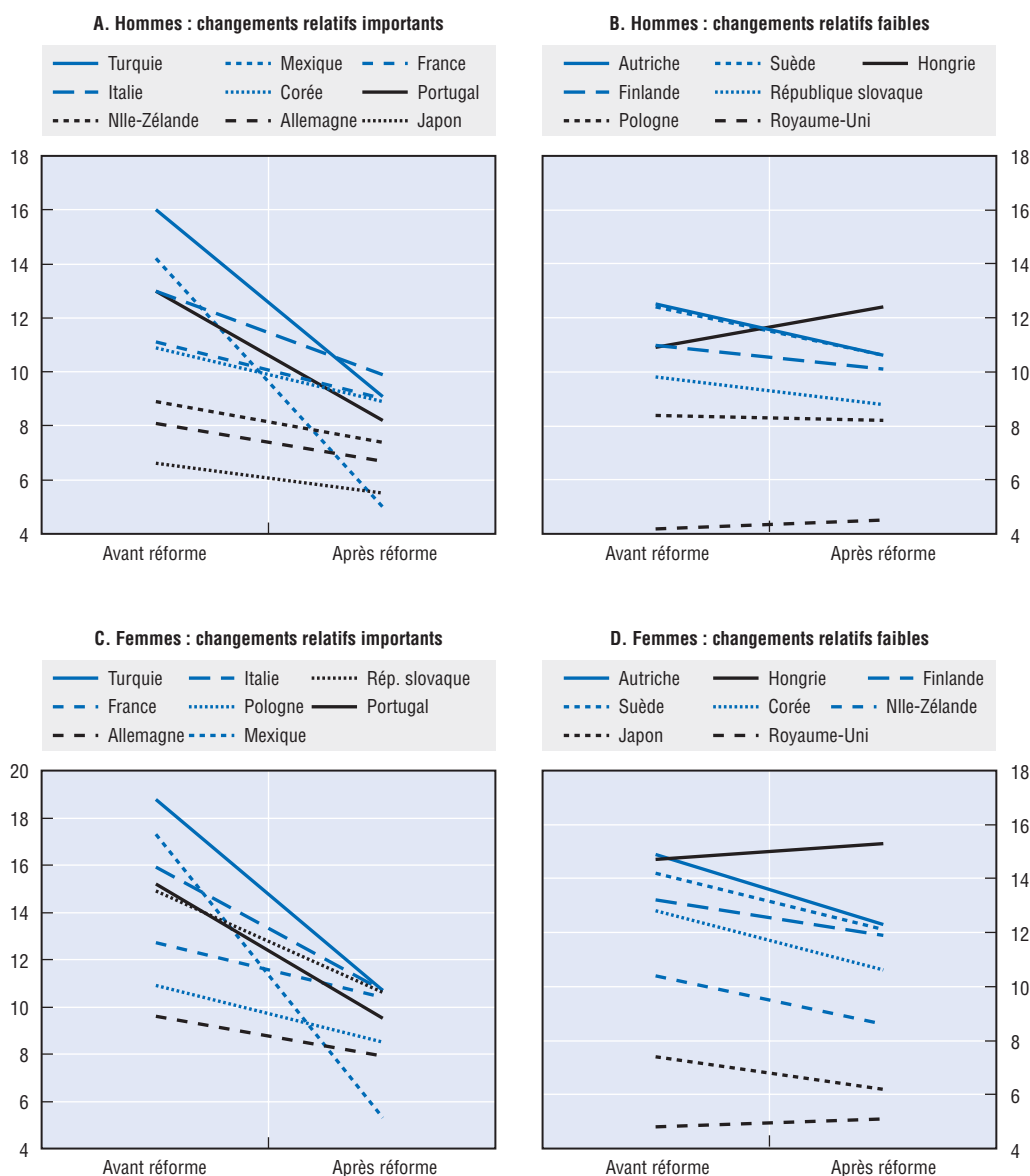
L'un des principaux objectifs des réformes des retraites intervenus dans les pays de l'OCDE a été de réduire les dépenses publiques en matière de retraite et de rendre les régimes de pension financièrement soutenables compte tenu du vieillissement de la population. De fait, comme le montre le tableau II.1.1, les changements les plus couramment apportés aux systèmes de retraite – indexation et/ou valorisation moins généreuse, relèvement de l'âge de la retraite, allongement de la période de référence, etc. – ont eu précisément cet effet.

Une comparaison de la valeur de la promesse de pension avant et après réforme permet de mesurer le degré de consolidation financière et budgétaire. Ici, il faut rappeler que ce n'est pas parce qu'un régime de retraite a fait l'objet d'une loi qu'il aurait été mis en place. La plupart des systèmes d'avant réforme se seraient révélés insoutenables sur le long terme, de sorte que l'on peut considérer que cet indicateur illustre l'importance des changements nécessaires pour asseoir les régimes de pension sur une base financière solide à long terme.

La comparaison est basée sur un indicateur qui est la moyenne pondérée du patrimoine retraite. C'est la mesure la plus complète de la promesse de pension faite aux travailleurs d'aujourd'hui car elle tient compte des différences d'espérance de vie, d'âge de la retraite et d'indexation des retraites servies. Ce calcul est décrit en détail à la partie I de ce rapport dans la section consacrée aux moyennes pondérées des niveaux de pension et du patrimoine retraite.

L'impact de la réforme sur le coût de la promesse de pension est illustré par le graphique II.1.3, pour les hommes dans les parties A et B et pour les femmes dans les parties C et D. On voit que la plus forte réduction des coûts est intervenue au Mexique pour les hommes et encore davantage pour les femmes. Comme on l'a déjà dit, les prestations ont été sensiblement réduites par le passage de l'ancien système dominé par un régime à prestations définies au nouveau système qui s'appuie presque exclusivement sur un régime à cotisations définies. La baisse est plus forte pour les femmes du fait que dans l'ancien système la prestation ne prenait pas en compte leur plus grande espérance de vie; leur patrimoine retraite était plus élevé du fait qu'elles vivent plus longtemps. Dans le nouveau système, l'âge de la retraite est le même pour les femmes que pour les hommes

Graphique II.1.3. **Patrimoine retraite moyen avant et après réforme**  
Multiples du salaire moyen à l'échelle de l'économie



Note : Les graphiques illustrent la moyenne pondérée du patrimoine retraite (les poids reflétant la distribution des salaires). Voir à la partie I la section sur « les moyennes pondérées : niveaux de retraite et patrimoine retraite ».

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/837752045346>

et les rentes sont calculées à l'aide de tables de mortalité par sexe qui égalisent le patrimoine retraite du régime à cotisations définies pour les hommes et pour les femmes. La pension minimum, cependant, est la même pour tous, de sorte qu'en fin de compte les femmes ont un patrimoine retraite légèrement plus élevé que les hommes.

En Italie, après la réforme, l'âge de la retraite est le même pour les hommes et pour les femmes, alors qu'avant il était différent. Aussi les femmes subissent-elles des pertes encore plus importantes de patrimoine retraite par rapport aux hommes que sur la seule base de la différence d'espérance de vie.

Dans le nouveau système de pensions polonais, l'âge de la retraite pour les femmes reste inférieur à celui des hommes. Par conséquent, les femmes accumulent moins de cotisations et partent avec une retraite inférieure. Toutefois, étant donné que leur espérance de vie est plus élevée, leur patrimoine retraite reste légèrement supérieur à celui des hommes. En République slovaque, l'âge de la retraite pour les hommes et pour les femmes a été porté à 62 ans, mais la réduction des coûts qui en résulte n'est pas très importante, car les niveaux de pension n'ont pas été réduits autant que dans les autres pays. En Autriche et au Japon, la baisse des taux d'acquisition des droits a aussi contribué à réduire les coûts. En Autriche, l'augmentation de la durée d'acquisition des droits va en fait accroître la prestation pour les femmes, mais le relèvement de l'âge de la retraite, et par conséquent la plus courte période de retraite, va se traduire en ce qui les concerne par une réduction globale du patrimoine retraite par rapport au système d'avant la réforme.

En Allemagne et en Finlande, les changements apportés à la revalorisation des salaires de référence et à l'indexation des retraites en cours ont joué un rôle important. Le patrimoine retraite des femmes reste plus élevé que celui des hommes, mais les pertes subies du fait des réformes sont à peu près les mêmes pour les deux sexes.

Seul le Royaume-Uni a vu augmenter la moyenne pondérée du patrimoine retraite. Cela s'explique par des modifications des taux de remplacement, particulièrement pour les retraités à bas revenu. L'augmentation a été plus forte pour les femmes que pour les hommes du fait de leur espérance de vie plus longue.

### 1.3. Conclusions

La quasi-totalité des 30 pays de l'OCDE ont apporté des changements à leurs systèmes de retraite depuis 1990. Plus de la moitié ont réalisé des réformes majeures qui vont très sensiblement modifier les prestations futures. Le présent chapitre a passé en revue huit types différents de changements apportés aux régimes de retraite dans le cadre des réformes récentes. Certains, comme le relèvement de l'âge de la retraite, sont très visibles et très controversés. D'autres, comme les changements apportés au mode de calcul des salaires validables sont plus complexes et plus techniques mais peuvent néanmoins avoir une incidence considérable sur les prestations.

Les réformes, comme les systèmes de retraite eux-mêmes, englobent des paramètres divers et complexes. Cela dit, il est clair qu'il y a une tendance à réduire la promesse de retraite pour les travailleurs d'aujourd'hui par rapport aux générations antérieures. Dans les 16 pays étudiés, la promesse de retraite moyenne s'est réduite de 22 %, passant de 10.7 fois le salaire annuel à 8.4 fois pour les hommes. Pour les femmes, la réduction est plus importante : de 13 fois à 9.7 fois le salaire annuel, ce qui représente une baisse de 25 %. Seuls 2 des 16 pays – la Hongrie et le Royaume-Uni – ont augmenté la promesse de retraite en moyenne.

Quels sont les pays qui ont fait des réformes et ceux qui n'en ont pas fait? Six des dix pays dont les dépenses publiques de retraite étaient les plus élevées en 1990 – Autriche, France, Allemagne, Italie, Suède et Finlande (par ordre décroissant de la dépense) – ont procédé depuis à des réformes majeures de leurs systèmes de retraite. En revanche, dans la même période, les quatre autres n'ont que peu ou pas modifié leurs régimes de retraite : ce sont la Grèce, le Luxembourg, la Belgique et l'Espagne, dont les dépenses de retraite en 1990 représentaient en moyenne 9.5 % du PIB, contre 6.7 % pour l'ensemble de l'OCDE.

Parmi les dix pays de l'OCDE dont les dépenses de retraite étaient les plus faibles en 1990, il y a eu presque autant de grandes réformes que dans les pays déjà confrontés à



une lourde charge budgétaire. C'est le cas en Corée, au Japon, au Mexique et en Turquie. Au Japon, le changement est imposé par le rythme et l'ampleur de l'évolution démographique : les dépenses sont déjà passées de 5 % du PIB en 1990 à 9.3 % en 2003. En Corée, au Mexique et en Turquie, les systèmes de retraite sont moins matures et la situation démographique est pour le moment plus favorable que dans le reste de la zone de l'OCDE. Mais en Corée on s'attend à un vieillissement très rapide de la population. Au Mexique et en Turquie, les systèmes d'avant la réforme étaient très généreux, avec un patrimoine retraite moyen d'environ 15 fois le salaire annuel pour les hommes et 18 fois pour les femmes, à comparer à des moyennes pour l'OCDE de 9 et 11 fois le salaire respectivement. Des réformes s'imposaient donc dans ces pays même si les dépenses actuelles de retraite ne sont pas particulièrement élevées.

On ne saurait juger les réformes des retraites dans les pays de l'OCDE exclusivement sur des critères budgétaires. En effet, ces réformes ont notamment de profondes implications sociales et redistributives : quels seront leurs effets selon les individus? La réponse est complexe. Certains pays – la France, le Portugal et le Royaume-Uni notamment – s'orientent vers un ciblage plus marqué des retraites publiques sur les bas salaires. D'autres – comme la Pologne et la République slovaque – ont choisi de resserrer le lien entre les droits à pension et le salaire d'activité, de façon à améliorer les incitations au travail. Cela implique des conséquences importantes pour l'adéquation future des revenus de la retraite pour les bas salaires. En Allemagne, au Japon, au Mexique, en Pologne et en République slovaque, le montant net de la retraite pour un travailleur ayant effectué une carrière complète à la moitié du salaire moyen représentait avant la réforme environ 41 % du salaire moyen, c'est-à-dire un peu moins que la moyenne de l'OCDE. Les réformes vont le ramener à 32.5 % à peine. Il y a donc risque de résurgence dans certains pays de la pauvreté des personnes âgées. En revanche, la Corée, la Finlande, la France, la Hongrie, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni ont pris soin, dans leurs réformes, de protéger les travailleurs à bas revenus contre une baisse de leurs pensions.

La réforme des retraites est sans conteste une question difficile et sujette à controverse, car elle impose une planification à long terme à des gouvernements qui sont confrontés à de multiples pressions à court terme. Ce chapitre montre toutefois que cette réforme n'est pas politiquement impossible. Les pays qui n'ont pas encore entrepris les changements nécessaires à la fourniture des revenus de la retraite peuvent tirer profit de l'expérience de ceux qui ont déjà franchi le pas.

## Notes

1. On en trouvera des exemples dans Comité de politique économique (Union européenne, 2005, 2006), Salomaki (2006) et Dang et al. (2001).
2. McHale (1999) en est un exemple.
3. Ceci est dû au fait que la réforme a imposé aux employeurs d'assurer des retraites privées, dont la couverture était déjà très large avant la réforme. Par conséquent, si l'on se bornait à comparer les éléments obligatoires du nouveau système à un scénario d'avant-réforme portant uniquement sur la retraite publique, cela donnerait un tableau erroné.
4. À noter qu'il y a souvent confusion entre l'indexation des pensions en cours et la « revalorisation », c'est-à-dire l'ajustement des salaires des années antérieures en fonction de la hausse des prix et des salaires jusqu'à la date du départ en retraite.
5. Entre 2000 et 2005, la pension de base a augmenté en termes réels de 7.9 %, mais a représenté un pourcentage constant de 15.9 % du salaire moyen en mesure nationale (Department of Work and Pensions, 2006b, tableau 5.1).
6. Le salaire individuel pendant une période quelconque  $i$  peut s'exprimer en multiples du salaire de la période de base ( $w_0$ ) :  $w_i = w_0(1 + g)^i$ , où  $w$  est le salaire et  $g$  est la hausse du salaire (individuel et à l'échelle de l'économie). La revalorisation en fonction de la hausse des salaires donne pour chaque période :  $w_i = w_0(1 + g)^i(1 + g)^{R-i}$ . Ceci est constant dans le temps de sorte que le salaire moyen revalorisé sur toute la carrière est égal au dernier salaire.
7. Le graphique 3.4 dans OCDE (2006b) montre que le salaire moyen des hommes de 60 à 64 ans représente 136 % de celui des 25-29 ans, ce qui implique une croissance annuelle moyenne du salaire sur la carrière supérieure d'environ 0.8 % à la moyenne pour l'ensemble de l'économie. Pour les femmes, le rapport entre le salaire des travailleuses âgées et celui des travailleuses jeunes est de 112 %, ce qui implique une croissance annuelle sur la carrière de 0.3 %, si ce profil se maintient à l'avenir.

## 2. L'apport des pensions privées aux revenus futurs de la retraite

Une analyse internationale des régimes de revenu à la retraite ne saurait faire abstraction du rôle de plus en plus important que jouent les pensions privées. Ainsi, dans onze pays de l'OCDE – Australie, Danemark, Hongrie, Islande, Mexique, Norvège, Pologne, République slovaque, Royaume-Uni, Suède et Suisse – le secteur privé assure une partie de l'apport *obligatoire* de revenu pour les personnes âgées. Dans six d'entre eux – Australie, Hongrie, Mexique, Norvège, Pologne et République slovaque – le secteur privé n'intervient que depuis les années 90. Indépendamment de l'extension des pensions privées obligatoires, dans neuf pays de l'OCDE, 40 % au moins de la population active sont couverts par des pensions privées *volontaires*.

La section 2.1 de ce chapitre consacré aux retraites privées examine la place prise par les régimes privés volontaires et obligatoires dans les revenus de la retraite. La section 2.2 en considère l'évolution. Traditionnellement, les retraites privées étaient assurées par l'employeur au titre de régimes à prestations définies, dans lesquels le droit à pension dépend dans une certaine mesure du salaire individuel et des années de service. Mais dans un certain nombre de pays, les retraites à prestations définies disparaissent pour être remplacées par des régimes à cotisations définies. Dans ces derniers, la prestation dépend de la valeur des cotisations du salarié et de l'employeur, du rendement de leur investissement et des conditions auxquelles le capital accumulé peut être converti en une rente.

Les sections 2.3 et 2.4 s'intéressent à l'équilibre entre retraite obligatoire et volontaire. On y mesure l'ampleur du déficit d'épargne-retraite, et par conséquent le rôle que doivent jouer les retraites volontaires lorsque les retraites obligatoires sont relativement faibles.

La proportion du salaire qui doit être versée pour combler ce déficit est calculée à la section 2.5. Les sections 2.6 et 2.7 montrent qu'elle est essentiellement fonction du nombre d'années de cotisation de l'individu et du taux de rendement des fonds investis dans le régime de retraite.

La section 2.8 compare les taux de remplacement entre les pays où l'épargne-retraite est presque entièrement obligatoire et ceux où l'épargne volontaire tient une place importante.

### 2.1. Champ couvert par les retraites privées

Le tableau II.2.1 indique les types de régime de retraite proposés dans les différents pays. Il indique également la proportion de personnes qui relèvent de ces régimes et les taux de cotisation moyens (ou les plus courants). Lorsqu'il existe aussi des régimes à

prestations définies, les taux de cotisation indiqués se rapportent exclusivement aux régimes à cotisations définies. Les informations fournies par ce tableau portent sur les deux principaux types de régimes de pension privés de chaque pays.

Malheureusement, les données relatives à la couverture des régimes de retraite privés peuvent être extrêmement difficiles à obtenir; qui plus est, elles sont souvent difficiles à comparer compte tenu des différences institutionnelles des marchés de l'épargne à long terme. Ainsi, le tableau II.2.1 est inspiré de diverses sources et les estimations indiquées doivent être considérées comme préliminaires.

On voit dans ce tableau que 11 pays de l'OCDE possèdent des régimes de retraite privés obligatoires (ou quasi obligatoires). Huit d'entre eux ont des régimes de retraite privés à cotisations définies. Aux Pays-Bas, 97 % des personnes affiliées à des régimes de retraite professionnels quasi obligatoires sont couvertes par un système à prestations définies (les autres relèvent de régimes à cotisations définies). En Islande et en Suisse, les régimes professionnels obligatoires fonctionnent à peu près de la même façon : ils sont basés sur un niveau de cotisation obligatoire et un taux d'intérêt et un taux de rente fixés par la loi. Ils sont par conséquent plus proches des systèmes à prestations définies (et autres types de régimes assis sur les salaires) que des régimes à cotisations définies tels qu'on les entend généralement.

La couverture des régimes de retraite obligatoires et quasi obligatoires dépasse généralement 90 % de l'effectif salarié. Cependant, en Hongrie, en Pologne et en République slovaque, seuls les jeunes travailleurs et/ou les nouveaux arrivants sur le marché du travail ont été obligés de s'affilier aux nouveaux régimes de retraite privée. Certains salariés en place ont eu le choix entre rester exclusivement dans le régime public lié aux salaires ou s'orienter vers un régime mixte public-privé à cotisations définies. Le champ couvert par ces programmes se situe donc entre 45 et 60 % de la population active actuelle, mais va s'étendre progressivement à la totalité de la population active<sup>1</sup>.

Le reste de ce chapitre porte sur les retraites privées *volontaires* : elles sont volontaires au sens où soit les employeurs ne sont pas tenus de proposer un régime de retraite professionnelle, soit les individus ne sont pas tenus d'adhérer à un plan personnel de retraite. Les taux de couverture des retraites volontaires du tableau II.2.1 sont résumés au graphique II.2.1, qui donne une image plus précise des différences entre pays. Dans quatre pays – Allemagne, États-Unis, Irlande et Royaume-Uni – plus de la moitié de la population active est couverte par des retraites privées volontaires. Il s'agit essentiellement de retraites d'entreprise, mais les plans individuels occupent aussi une place importante dans les quatre pays. Les retraites privées sont aussi très répandues en Belgique, au Japon et en Norvège, où elles couvrent environ 45 % des travailleurs. À l'autre extrémité de l'échelle, en Finlande, en Italie, au Portugal et en Espagne, seulement 10 % des travailleurs, voire moins, sont couverts par des retraites privées professionnelles volontaires.

Comme on l'a dit dès le départ, la mesure de la couverture des retraites privées n'est pas une science exacte. Les données sur la couverture des retraites privées volontaires individuelles sont particulièrement difficiles à obtenir et les différences institutionnelles sont encore plus marquées que pour les retraites professionnelles volontaires. Ainsi, le tableau II.2.1 ne donne pas de chiffres sur la couverture des retraites individuelles en Australie, en Belgique, au Japon et en Nouvelle-Zélande, où selon certaines sources, elle serait importante.

Tableau II.2.1. **Types de régimes de retraite privés, couverture et taux moyens de cotisation**

	Premier régime en importance			Deuxième régime en importance		
	Régime	Couverture	Cotisation	Régime	Couverture	Cotisation
Australie	PO/I	>90 %	9 %			
Autriche	PV	35 %	1.5-2 %	IV	10 %	–
Belgique	PV	40-50 %	1-5 %			
Canada	PV	39 %	8.5 %	IV	50 %	–
République tchèque	PV/I	40 %	2.8 %			
Danemark	IO	>90 %	1 %	PQO	>80 %	10.8-17 %
Finlande	IV	15 %	3 %	PV	7 %	2 %
France	PV	10 %		IV	8 %	
Allemagne	PV	57 %	2-4 %	IV	13 %	2-4 %
Grèce	PV/I	Négligeable	–			
Hongrie	IO <sup>1</sup>	58 %	8 %	PV/I	31 %	5 %
Islande	PO	>90 %	10 %			
Irlande	PV/I	52 %	c. 10 %			
Italie <sup>2</sup>	PV	8 %	2.35 %	IV	2 %	–
Japon <sup>3</sup>	PV	45 %				
Corée	PV	Négligeable				
Luxembourg	PV	20 %	–	IV	5 %	4 %
Mexique	IO	31 %	6.275 %			
Pays-Bas	PQO	>90 %	–			
Nouvelle-Zélande	PV	20 %	–			
Norvège	PO	>90 %	2 %	PV	45 %	–
Pologne	IO <sup>1</sup>	49 %	7.3 %	PV/I	négligeable	–
Portugal	PV	4 %	3 %	IV	1.5 %	–
République slovaque	IO <sup>1</sup>	45 %	9 %	IV	27 %	5.4 %
Espagne	IV	40 %	–	PV	10 %	–
Suède	IO	>90 %	2.5 %	PQO	>90 %	2 %
Suisse	PO	>90 %	7-18 %			
Turquie	PV/I	Négligeable	–			
Royaume-Uni <sup>4</sup>	PV	43 %	c. 9 %	IV	16 %	–
États-unis	PV	47 %	c. 9 %	IV	17 %	

O = obligatoire

P = professionnel (d'entreprise)

I = individuel

QO = quasi obligatoire (régé par les conventions collectives)

V = volontaire

Note : Dans les pays où il existe aussi des régimes professionnels à prestations définies (Canada, États-Unis, Irlande, Royaume-Uni, Suède), les taux de cotisation indiqués concernent les régimes à cotisations définies.

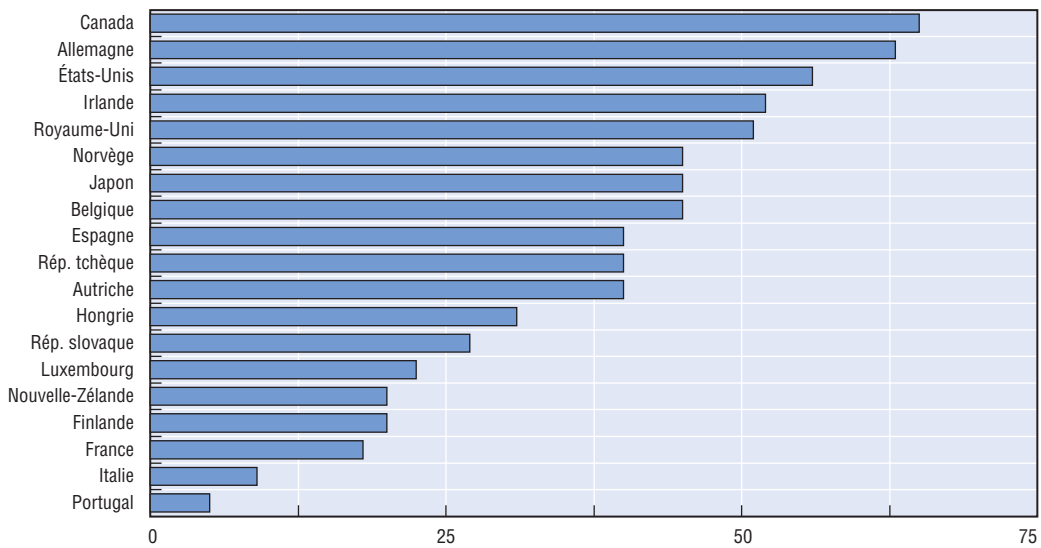
1. Régime obligatoire pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail (et parfois pour les jeunes travailleurs) mais facultatif pour les salariés en place. La couverture tendra donc vers 100 % au fil du temps.

2. Le dispositif d'indemnité de fin de carrière connu sous le nom de TFR peut être converti en plan d'épargne-retraite. Les taux de cotisation sont de 6.91 % pour les nouveaux salariés et 2.41 % pour les salariés en place. Les régimes d'indemnité de fin de carrière – qui peuvent être utilisés pour financer la retraite – sont importants également au Japon et en Corée.

3. Total couvert par les régimes de retraite fiscalement agréés, les fonds de pension des salariés ou les deux.


4. Les régimes indiqués sont ceux qui se substituent à la *State second pension*, de sorte qu'une partie des prestations de ces régimes est une composante de la retraite obligatoire.

Source : Statistiques de l'OCDE sur les pensions privées; Union européenne, Comité de la protection sociale (2005); Copeland (2006); Schembari (2004); Palacios et Pallares-Miralles (2000); Government Actuary's Department (2005, 2006); autorités nationales.

Graphique II.2.1. **Couverture des retraites privées volontaires**

Note : Voir les notes du tableau II.2.1.

Source : Statistiques de l'OCDE sur les pensions privées; Union européenne, Comité de la protection sociale (2005); Copeland (2006); Schembari (2004); Palacios et Pallares-Miralles (2000); Government Actuary's Department (2005, 2006); autorités nationales.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/000011070715>

## 2.2. Types de retraites privées volontaires

La première édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* ne modélisait les droits à retraite des régimes de retraite professionnelle à prestations définies que pour trois pays : Canada, États-Unis et Royaume-Uni. Ces pays ont été retenus pour trois raisons : premièrement, l'ampleur de la couverture des retraites professionnelles; deuxièmement, l'importance du rôle que jouent déjà les retraites privées dans les revenus de la retraite; et troisièmement, la disponibilité des données relatives aux règles et paramètres des différents régimes d'entreprise dans ces pays. Dans ces trois pays cependant, pour les travailleurs du secteur privé, les régimes à prestations définies ont fait place à des régimes à cotisations définies<sup>2</sup>; en Irlande, le changement a été plus limité.

### Canada

Statistique Canada fait état d'un recul de la couverture des régimes professionnels depuis le début des années 80. Chez les hommes, par exemple, la proportion de salariés couverts est descendue de 55 % au début des années 80 à 42 % en 2000. Dans la même période, la proportion de femmes relevant de ces régimes a légèrement augmenté, passant de 37 à 39 % (Morissette et Johnson, 2003). L'étude des régimes de retraite professionnelle fait apparaître une croissance rapide de la couverture des retraites à cotisations définies – plus de 180 % entre 1993 et 2003 – mais à partir d'une base réduite. Globalement, les régimes à cotisations définies ont vu augmenter leur part de 9 % en 1993 à 15 % en 2003. Dans le secteur privé, ils ont représenté en 2003 24 % de la couverture contre 14 % dix ans auparavant.

Cela ne rend cependant pas totalement compte de l'évolution vers des régimes à cotisations définies en lieu et place de systèmes à prestations définies. De nombreux employeurs proposent maintenant des plans de retraite de groupe (les régimes enregistrés d'épargne-retraite ou REER) à la place des plans professionnels traditionnels.

Malheureusement, faute de données appropriées, il est impossible de déterminer dans quelle mesure ceci a compensé la réduction de couverture des pensions professionnelles (Schembari, 2004).

### **États-Unis**

Le remplacement des retraites privées à prestations définies par des retraites à cotisations définies a commencé plus tôt aux États-Unis qu'ailleurs. Dès 1980, par exemple, 32 % environ des membres actifs d'un régime de retraite professionnel était couverts par un régime à cotisations définies. Cette proportion a doublé dans les quinze années qui ont suivi, pour atteindre 64 % en 1995; elle a ensuite poursuivi sa montée jusqu'à 71 % en 2003 (*US Department of Labor*).

### **Irlande**

Entre 1999 et 2005, le nombre de personnes affiliées à des régimes de retraite professionnels a augmenté de près de 30 %, selon le *Pensions Board*. Cependant, le nombre de personnes relevant de régimes à cotisations définies a augmenté de 63 %, tandis que pour les régimes à prestations définies, il n'a augmenté que de 18 %. De plus, l'extension de couverture des systèmes à prestations définies a essentiellement concerné le secteur public. Le nombre d'affiliés à des régimes à prestations définies (en général) dans le secteur privé (formellement définis comme soumis à la règle de la capitalisation) n'a augmenté que de 5 %. La proportion de participants à des régimes professionnels du secteur privé à cotisations définies est passée de moins de 40 % en 1999 à 50 % en 2005.

### **Royaume-Uni**

Les régimes professionnels du secteur privé à prestations définies ont nettement reculé. Alors qu'en 1988-89 ils couvraient 23 % du total des salariés britanniques, en 2002-03, ce pourcentage était presque réduit de moitié à 12 %. En revanche, la proportion de la population active affiliée à des régimes du secteur public à prestations définies est restée à peu près constante pendant la plus grande partie de la période, pour passer récemment à 19 % du fait de l'expansion du secteur public. Autrement dit, en 1994-95, le nombre de personnes couvertes par des régimes professionnels privés est tombé en dessous de celui des affiliés aux régimes publics (*Department of Work and Pensions*, 2006a).

Selon le Département de l'Actuaire public (2006), le nombre d'adhérents à des régimes du secteur privé à prestations définies est descendu de 4.8 millions en 2000 à 3.7 millions en 2005. Ce phénomène s'est accéléré récemment : 42 % des membres actifs des régimes du secteur privé à prestations définies appartiennent à des régimes qui ne prennent plus de nouveaux membres. Rien qu'en 2003/04, 0.25 million de personnes en sont sorties (soit pour partir à la retraite, soit pour changer d'emploi) tandis que les régimes encore ouverts affichaient une perte nette de 50 000 personnes. Cette baisse de 0.3 million représente une perte de 14 % du nombre total d'affiliés en une seule année.

### **Changement de structure des systèmes de retraite privés**

Le remplacement des régimes de retraite professionnels à prestations définies par des régimes à cotisations définies n'a pas progressé au même rythme selon les pays. De nombreux travailleurs sont encore couverts par des régimes à prestations définies, mais cela tend à ne plus représenter qu'un reliquat. En effet, leur nombre va diminuer

rapidement, car de nombreux régimes sont maintenant fermés aux nouveaux arrivants. Dans les pays où subsiste une prédominance des retraites professionnelles à prestations définies – Islande, Pays-Bas et Suisse –, cela résulte généralement soit d'instructions des pouvoirs publics, soit de conventions collectives qui les rendent quasi obligatoires.

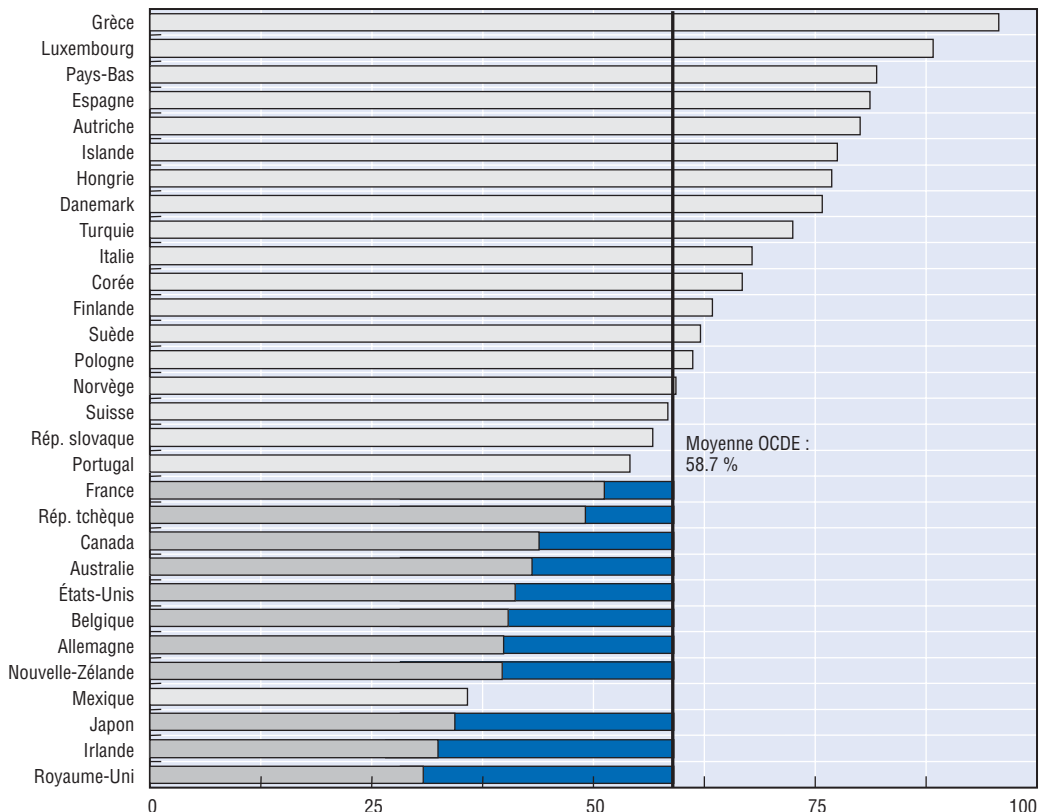
S'agissant des travailleurs du secteur privé, *Les pensions dans les pays de l'OCDE* adoptent une démarche prospective. Très peu d'individus – voire aucun – qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail dans les pays évoqués plus haut vont s'affilier à un régime de retraite à prestations définies et y rester durant toute leur vie active. C'est pourquoi la suite de ce chapitre sera centrée sur les plans de retraite à cotisations définies<sup>3</sup>.

### 2.3. Les taux de remplacement obligatoires et le déficit d'épargne-retraite

Le graphique II.2.2 illustre une nouvelle fois le taux de remplacement brut projeté pour le salarié moyen ayant une carrière complète, qui s'échelonne entre 31 % du salaire individuel au Royaume-Uni et 96 % en Grèce (voir partie I, « Taux brut de remplacement des retraites »). Le taux de remplacement brut moyen pour les 30 pays de l'OCDE atteint presque 59 %.

Graphique II.2.2. **Le déficit d'épargne-retraite**

Taux de remplacement bruts assuré pour le salaire moyen par les régimes de retraite obligatoires et différence par rapport au taux de remplacement moyen de l'OCDE



Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/000033132132>



L'analyse qui suit porte sur les 11 pays du bas du diagramme où les taux de remplacement obligatoires sont inférieurs à la moyenne. Quel devrait être le niveau d'épargne-retraite privée volontaire pour assurer dans ces pays un taux de remplacement brut global égal à la moyenne de l'OCDE? Il s'agit évidemment d'un objectif arbitraire, mais cela permet d'établir un repère par rapport à l'ensemble des pays de l'OCDE, y compris ceux où l'essentiel des retraites est obligatoire.

La différence entre le taux de remplacement obligatoire national et la moyenne de l'OCDE est ici dénommée « Déficit d'épargne-retraite ». De même que dans les six pays principalement anglophones de l'OCDE – Australie, Canada, États-Unis, Irlande, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni –, les taux de remplacement bruts obligatoires sont inférieurs à la moyenne de l'OCDE dans quatre pays d'Europe continentale – Allemagne, Belgique, France et République tchèque – et au Japon<sup>4</sup>.

Au Royaume-Uni, il faudrait que l'épargne-retraite privée assure un taux de remplacement de 28 % pour porter la retraite globale au niveau de la moyenne de l'OCDE. Parmi les onze pays analysés, c'est la France qui affiche le plus faible déficit d'épargne-retraite : 7.5 %. Pour l'ensemble des 11 pays, le taux de remplacement des retraites obligatoires est de 40.6 % pour les salaires moyens, ce qui donne un déficit d'épargne-retraite de 18.2 % en moyenne (par rapport à un taux de remplacement brut moyen de l'OCDE de 58.7 % pour un salarié moyen).

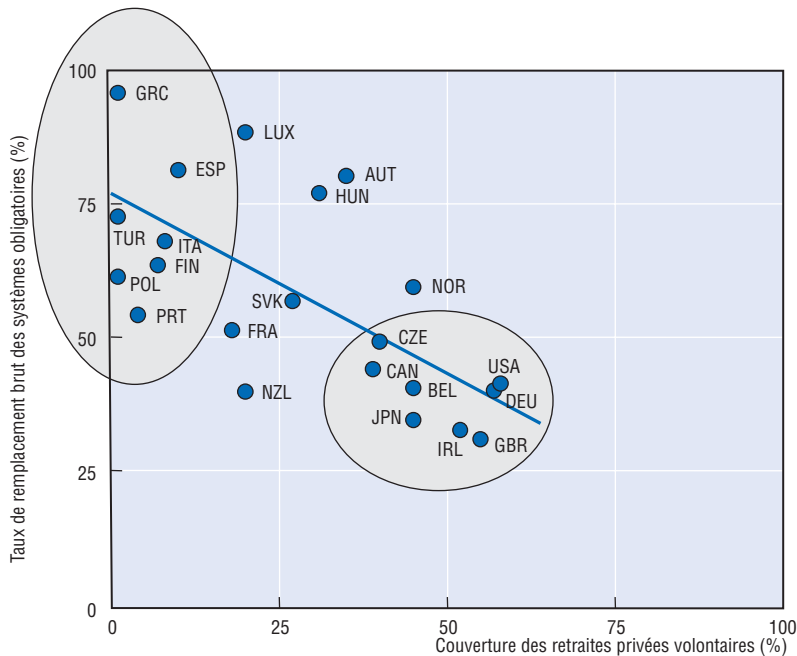
## 2.4. Taux de remplacement obligatoires et couverture des retraites privées

Les individus réagissent-ils à la baisse des taux de remplacement des retraites obligatoires en cotisant à des retraites privées volontaires? Le graphique II.2.3 fait la synthèse des données relatives à la couverture des retraites privées du tableau II.2.1 et du graphique II.2.1, et des projections des taux de remplacement des retraites obligatoires pour le salaire moyen indiqués au graphique II.2.2. Deux groupes de pays se distinguent sur le graphique II.2.3.

Premièrement, une série de pays essentiellement d'Europe méridionale – Espagne, Grèce, Italie, Portugal et Turquie – mais qui comprennent aussi la Finlande<sup>5</sup> et la Pologne, affichent une couverture pour les pensions privées obligatoires inférieure à 10 %. Ces pays présentent en même temps des taux de remplacement obligatoires relativement élevés pour les salaires moyens (mesurés sur une base prospective). Pour ces sept pays, le taux de remplacement brut moyen est de 71 % comparé à 59 % pour l'ensemble de l'OCDE.


Le second groupe se compose de huit pays où les taux de remplacement obligatoires sont beaucoup plus bas. Comme on pouvait s'y attendre, la moitié de ce groupe se compose de pays essentiellement anglophones – Canada, États-Unis, Irlande et Royaume-Uni. Cependant, l'Allemagne, la Belgique, le Japon et la République tchèque présentent une relation analogue entre la couverture des retraites privées et celle du système de retraite obligatoire. Dans ces huit pays, le taux de remplacement obligatoire pour le salaire moyen n'est que de 38 %.

Un certain nombre de gouvernements – Allemagne, Irlande, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni, notamment – cherchent explicitement à accroître la proportion de la population active qui cotise à titre volontaire à des retraites privées. Il faut noter ici que la couverture des retraites privées volontaires ne dépasse guère 50 % de la population active. Rendre obligatoires les retraites privées apparaît, d'après l'expérience internationale, comme la seule façon de parvenir à une couverture des retraites privées sensiblement supérieure à la moitié (tableau II.2.1).

Graphique II.2.3. **Projection de la retraite obligatoire moyenne et couverture des retraites privées volontaires**

Note : Les résultats de la régression sont les suivants : couverture = 67.8 (10.6) – 0.692 (-.176) x taux de remplacement brut (erreurs types entre parenthèses). Tous sont significatifs du point de vue statistique à un niveau de 1 %. Le  $R^2$  est égal à 0.434. Les deux groupes de pays entourés sont ceux où les taux de remplacement obligatoires sont élevés et la couverture des retraites privées faible ou inversement (voir le texte).

Source : Les données sur la couverture tirées du tableau II.2.1 se rapportent aux régimes de retraite professionnels privés; les taux de remplacement bruts pour les salariés moyens sont tirés des modèles des pensions de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/000060622602>

## 2.5. Comblement du déficit d'épargne-retraite

Dans les 11 pays étudiés, le taux de remplacement brut du salaire moyen dans le système de retraite obligatoire est en moyenne de 40.6 %. Pour amener les pensions dans ces pays au niveau de la moyenne de l'OCDE par rapport au salaire individuel, il faudrait que l'épargne dans le cadre de pensions privées volontaires assure un taux de remplacement supplémentaire de 18.1 %, comme indiqué aux colonnes 1 et 2 du tableau II.2.2.

Le recul des régimes de retraite professionnels à prestations définies signifie que dans ces 11 pays les nouveaux arrivants sur le marché du travail vont disposer principalement ou exclusivement, pour combler leur déficit d'épargne-retraite, de régimes à cotisations définies. Le tableau II.2.2 indique comment calculer le taux de cotisation – proportion du salaire versée aux comptes à cotisations définies – qui assurerait le taux de remplacement nécessaire pour arriver au niveau de la pension moyenne de l'OCDE.

Comme le montre la colonne 3 du tableau II.2.2, l'âge de départ à la retraite n'est pas identique dans les 11 pays. Il est de 65 ans dans 8 pays, mais de 60 ans en France, 63 en République tchèque et atteindra 67 aux États-Unis. Or, l'âge de départ à la retraite détermine la durée de cotisation. Selon l'hypothèse de base d'une entrée sur le marché du travail à 20 ans, les individus vont cotiser entre 40 et 47 ans, mais la plupart du temps 45 ans, comme on le voit à la colonne 4 du tableau II.2.2. La colonne 5 indique le capital retraite accumulé au moment de la retraite par unité de cotisation et comment cela varie avec la durée de

cotisation. Pour 45 ans de cotisation, le capital accumulé au moment de la retraite représenterait 64.3 fois la cotisation annuelle. La différence entre les 45 unités cotisées et les 64.3 unités de capital retraite accumulé est due à l'effet « intérêts composés ». (Les résultats du tableau II.2.2 sont fondés sur l'hypothèse de base de ce rapport : 2 % de croissance annuelle du salaire réel et 3.5 % de rendement réel annuel des investissements).

Tableau II.2.2. **Comblement du déficit d'épargne-retraite**  
Calcul du taux de cotisation requis

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	TRB Obligatoire (%)	Déficit de TRB (%)	Âge de la retraite	Années	Accumulation	Coefficient d'annuité	Taux de cotisation (%)
Australie	43.1	15.6	65	45	64.3	16.5	4.0
Belgique	40.4	18.3	65	45	64.3	16.4	4.7
Canada	43.9	14.8	65	45	64.3	16.4	3.8
République tchèque	49.1	9.6	63	43	60.4	16.6	2.6
France	51.2	7.5	60	40	54.8	19.3	2.6
Allemagne	39.9	18.8	65	45	64.3	16.0	4.7
Irlande	32.5	26.2	65	45	64.3	15.7	6.4
Japon	34.4	24.3	65	45	64.3	17.6	6.7
Nouvelle-Zélande	39.7	19.0	65	45	64.3	16.2	4.8
Royaume-Uni	30.8	27.9	65	45	64.3	16.0	6.9
États-Unis	41.2	17.5	67	47	68.3	15.3	3.9

Note : TRB = taux de remplacement brut. Les calculs supposent un taux réel de rendement de l'investissement de 3.5 % par an. Une carrière complète de cotisation s'étend de l'âge de 20 ans à l'âge normal de la retraite. Les calculs actuariels utilisent les projections de mortalité Banque mondiale/Nations unies pour 2040.

Source :

Les taux de remplacement – colonnes 1 et 2 – sont tirés des modèles de pensions de l'OCDE. Pour plus d'information sur les âges légaux de départ à la retraite, voir les chapitres par pays.

Les années de cotisation – colonne 4 – sont simplement la différence entre l'âge légal de la retraite et l'âge de 20 ans, hypothèse de base de l'entrée sur le marché du travail.

Le calcul du capital retraite accumulé – colonne 5 – est basé sur l'équation  $K = e^{(r-g)T} \frac{e^{(g-r)T} - 1}{g-r}$ , où K est le capital retraite,

g est la croissance du salaire réel, r est le taux réel de rendement de l'investissement et T la durée de cotisation. L'élaboration de cette formule est expliquée dans l'encadré 1 de Queisser et Whitehouse (2006).

Le calcul du coefficient d'annuité – colonne 6 – est basé sur la fonction de survie,  $s_i$ , définie comme  $\prod_{i=R}^{100} (1 - \lambda_i)$ , où  $\Pi$  est l'opérateur produit et  $\lambda$  le taux de mortalité par âge, indice i, et R est l'âge de la retraite. Le coefficient d'annuité, A est alors  $\sum_{i=R}^{100} s_i (1+z)^{-i}$ . Voir l'encadré 2 de Queisser et Whitehouse (2006).

Le taux de cotisation requis – colonne 7 – est le déficit de taux de remplacement – colonne 2 – divisé par l'accumulation de capital – colonne 5 – multiplié par le facteur d'actualisation – colonne 6.

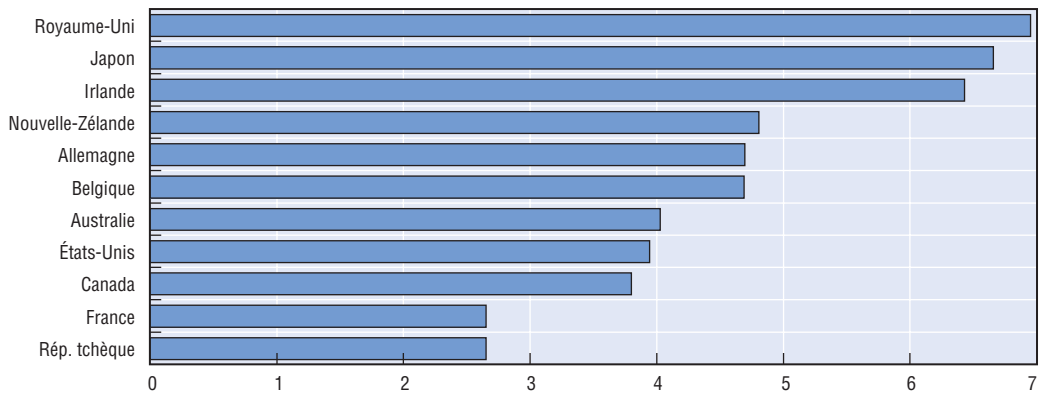
L'âge légal de la retraite – de même que l'espérance de vie nationale – influe aussi sur la durée probable de service de la pension. C'est ce que représente le « coefficient d'annuité ». Celui-ci – colonne 6 – donne la valeur actuelle d'un flux de paiements de pension, en tenant compte des différences d'âge de la retraite et d'espérance de vie.

La dernière colonne du tableau II.2.2 indique le pourcentage du salaire qu'un salarié moyen devrait verser à un régime de pension privé pour combler son déficit d'épargne-retraite. C'est ce que montre aussi le graphique II.2.4. C'est au Royaume-Uni que le déficit de taux de remplacement est le plus important et le taux de cotisation requis le plus élevé. Au Japon, le déficit de taux de remplacement est inférieur de 4 points à celui du Royaume-Uni, mais l'espérance de vie est plus longue, comme le montre le coefficient d'annuité plus élevé indiqué au tableau II.2.2. Le taux de cotisation requis au Japon est de 6.7 %, contre


6.9 % au Royaume-Uni. Le plus faible déficit de taux de remplacement est celui de la France, mais du fait de l'âge normal de la retraite à 60 ans et de l'espérance de vie supérieure à la moyenne de l'OCDE, le coefficient d'annuité est le plus élevé du tableau II.2.2. Il s'ensuit que le taux de cotisation requis est plus élevé que pour les pays où l'âge légal de la retraite est 65 ans ou davantage. Le taux de cotisation requis en France et en République tchèque est de 2.6 %.

#### Graphique II.2.4. Comblement du déficit d'épargne-retraite

Taux de cotisation pour une carrière complète requis d'un salarié moyen pour atteindre le taux de remplacement brut moyen de l'OCDE



Source : Modèles des pensions de l'OCDE; voir tableau II.2.2.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/000061850525>

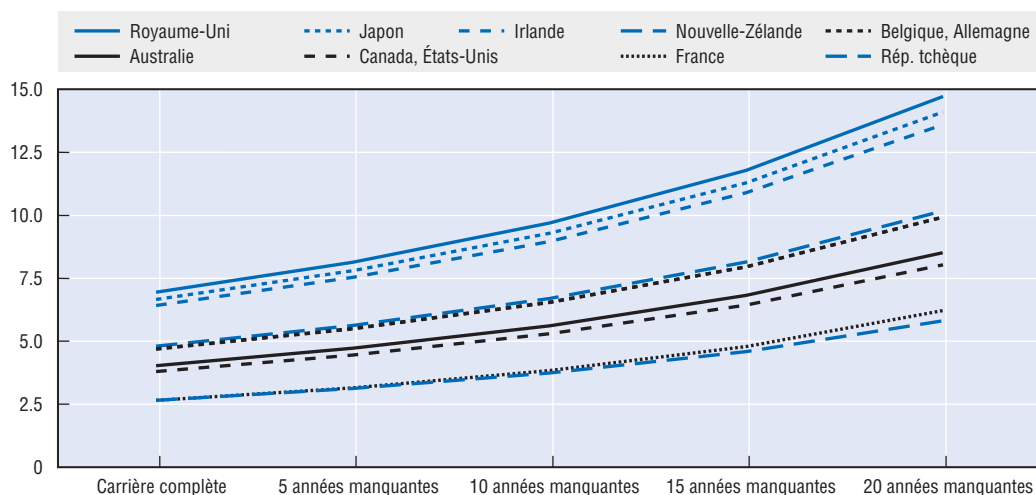
## 2.6. Densité de cotisation et déficit d'épargne-retraite

L'hypothèse de base retenue dans les *Pensions dans les pays de l'OCDE* pour comparer les régimes de retraite obligatoires est celle d'un travailleur effectuant une carrière complète, c'est-à-dire qui, entré sur le marché du travail à 20 ans, cotise chaque année jusqu'à l'âge légal de la retraite dans le pays considéré. La logique de cette hypothèse est exposée plus haut dans la section « Méthodologie ». Cependant, les individus peuvent généralement choisir d'être ou non couverts par des régimes volontaires et combien ils vont cotiser. Au contraire, les régimes de pension obligatoires couvrent les travailleurs, qu'ils le veuillent ou non. Deuxièmement, ils ne laissent pas le choix du montant de la cotisation. Troisièmement, au travers de systèmes de crédits pour enfants à charge et périodes de chômage, ils couvrent aussi souvent les périodes de non-travail. Une carrière complète de cotisation est par conséquent moins réaliste comme base pour les régimes de retraite privés volontaires que pour les régimes obligatoires.

Le graphique II.2.5 montre comment le nombre d'années de cotisation influe sur le taux de cotisation requis pour combler le déficit d'épargne-retraite, c'est-à-dire pour assurer un taux de remplacement global – obligatoire + volontaire – égal au taux de remplacement obligatoire moyen de l'OCDE. On trouve à gauche du graphique les taux de cotisation requis pour une carrière complète – de 20 ans à l'âge normal de la retraite – qui reprend les résultats du tableau II.2.2 et du graphique II.2.4.

Le repère suivant sur le graphique indique la situation pour un déficit de cinq années de cotisation, c'est-à-dire si l'on suppose que l'on ne commence à cotiser à une retraite privée qu'à 25 ans<sup>6</sup>. Avec dix années manquantes – au milieu du graphique – le taux de cotisation requis au Royaume-Uni atteint presque 10 %, contre 7 % pour une carrière

Graphique II.2.5. **Densité de cotisation et déficit d'épargne-retraite**  
Taux de cotisation requis pour atteindre le taux de remplacement brut moyen de l'OCDE  
par nombre d'années de cotisation



Note : On suppose que les années manquantes se situent au début de la carrière.

Source : Modèles de pensions de l'OCDE. Pour plus de détails, voir les notes du tableau II.2.2.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/000072758576>

complète. Avec 20 années manquantes, il faut que les cotisations atteignent près de 15 % pour combler le déficit d'épargne-retraite. En Irlande et au Japon, les taux de cotisation requis sont un peu inférieurs à ceux du Royaume-Uni.

En Allemagne, en Belgique et en Nouvelle-Zélande, le taux de cotisation requis se situe autour de 4.6 % pour une carrière complète, 6.7 % pour dix années manquantes et 10 % pour 20 années manquantes.

## 2.7. Taux de rendement réels de l'investissement et déficit d'épargne-retraite

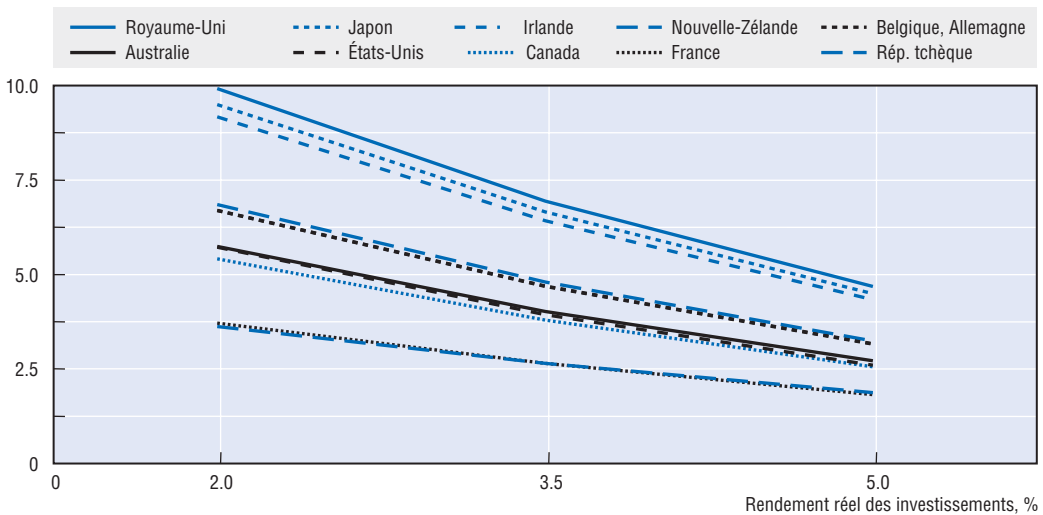
La valeur des pensions à cotisations définies au moment de la retraite dépend du taux de rendement des investissements autant que du montant cotisé. Le graphique II.2.6 montre comment la variation du taux réel de rendement influe sur le taux de cotisation requis pour combler le déficit d'épargne-retraite par rapport à l'hypothèse de base de ce rapport, qui est un taux de rendement réel de 3.5 %.

L'important pour le taux de remplacement assuré par une pension à cotisations définies, c'est le *différentiel* entre le rendement réel des investissements et la croissance réelle des salaires. L'analyse qui sous-tend le graphique II.2.6 considère un taux de croissance des salaires constant à 2 %. Elle considère ensuite une situation où le rendement de l'investissement est plus bas, à 2 %, c'est-à-dire égal à la croissance réelle des salaires. Elle considère également un rendement plus haut, à 5 %. Ces scénarios de rendement bas et haut sont symétriques autour de la courbe de référence.

Ce sont l'Irlande, le Japon et le Royaume-Uni qui accusent les plus forts déficits d'épargne-retraite, 6.7 % en moyenne par rapport aux hypothèses de base. Cependant, un taux de rendement bas signifierait naturellement que les individus devraient cotiser davantage. Comblent le déficit d'épargne-retraite dans ces trois pays impliquerait un taux de cotisation de 9.5 % si les rendements réels n'étaient que de 2 %. En revanche, des rendements élevés compenseraient une partie du déficit et abaisseraient le taux de cotisation nécessaire à 4.5 % seulement.

### Graphique II.2.6. Taux de rendement des investissements et déficit d'épargne-retraite

Taux de cotisation nécessaire pour réaliser le taux de remplacement brut moyen de l'OCDE selon le taux de rendement des investissements



Source : Modèles des pensions de l'OCDE. Pour plus de détails, voir les notes du tableau II.2.2.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/000081617754>

À l'autre extrémité de l'échelle, les taux de cotisation requis en République tchèque et en France seraient de 3.7 % pour un faible taux de rendement, 2.6 % pour l'hypothèse de base et 1.8 % avec des rendements élevés.

## 2.8. Taux de remplacement bruts indicatifs compte tenu des pensions volontaires

En partant d'hypothèses concernant la durée de cotisation des individus aux pensions privées volontaires et le montant de ces cotisations, les modèles de pensions de l'OCDE permettent de calculer le taux de remplacement global de l'ensemble pension obligatoire/pension volontaire. On dispose de données sur la couverture des pensions volontaires pour les 11 pays étudiés dans ce chapitre, à l'exception de l'Australie (tableau II.2.1). En France et en Nouvelle-Zélande, la couverture est de 20 %, voire moins, de sorte que les régimes en question ont moins de chances de jouer un rôle important dans les revenus futurs de la retraite. Au Japon, les régimes de pension à prestations définies, à indemnité forfaitaire et hybrides, restent la norme; les régimes à cotisations définies sont peu développés.

Les données sur les taux de cotisation moyens sont encore plus difficiles à obtenir que celles qui concernent la couverture. Les données provisoires présentées au tableau II.2.1 montrent par exemple des taux de cotisation moyens de 8.5 % au Canada, autour de 9 % aux États-Unis et au Royaume-Uni, et 10 % en Irlande. La cotisation moyenne en République tchèque serait de 2.8 %. Il est encore plus difficile d'obtenir des données fiables pour l'Allemagne et la Belgique. On a supposé un taux de cotisation de 4 % pour l'Allemagne, étant donné que c'est le maximum qui entraîne une subvention publique notable. Les résultats qui suivent supposent un taux de cotisation de 4.25 % pour la Belgique, à l'extrémité supérieure de la fourchette 1-5 % considéré comme typique (tableau II.2.1). Les taux de cotisation supposés dans l'analyse des pensions privées volontaires sont résumés dans la dernière colonne du tableau II.2.3.

La première colonne du tableau II.2.3 reprend les taux de remplacement bruts obligatoires pour les salariés moyens dans les sept pays étudiés. Ces taux de remplacement varient de 31 % au Royaume-Uni à 49 % en République tchèque, pour une moyenne de 58.7 % pour l'ensemble de l'OCDE.

Les colonnes suivantes du tableau II.2.3 indiquent les taux de remplacement totaux, y compris les pensions privées volontaires. Ils correspondent à une carrière complète de cotisations (de 20 ans à l'âge normal de la retraite) et à des périodes de cotisation discontinues avec 10 et 20 années manquantes. Le taux de cotisation supposé le plus élevé se situe en Irlande : 10 % du salaire. Cotiser toute une carrière ferait passer le taux de remplacement brut de 32.5 à 73.3 %, nettement au-dessus de la moyenne de l'OCDE. Même avec dix années manquantes – cotisation de 30 à 65 ans – le taux de remplacement total, obligatoire plus volontaire, serait de 61.7 %. C'est seulement pour 20 années manquantes que le taux de remplacement total tombe en dessous de la moyenne de l'OCDE.

**Tableau II.2.3. Taux de remplacement indicatifs pour les salariés moyens**

Retraites obligatoires plus retraites privées volontaires

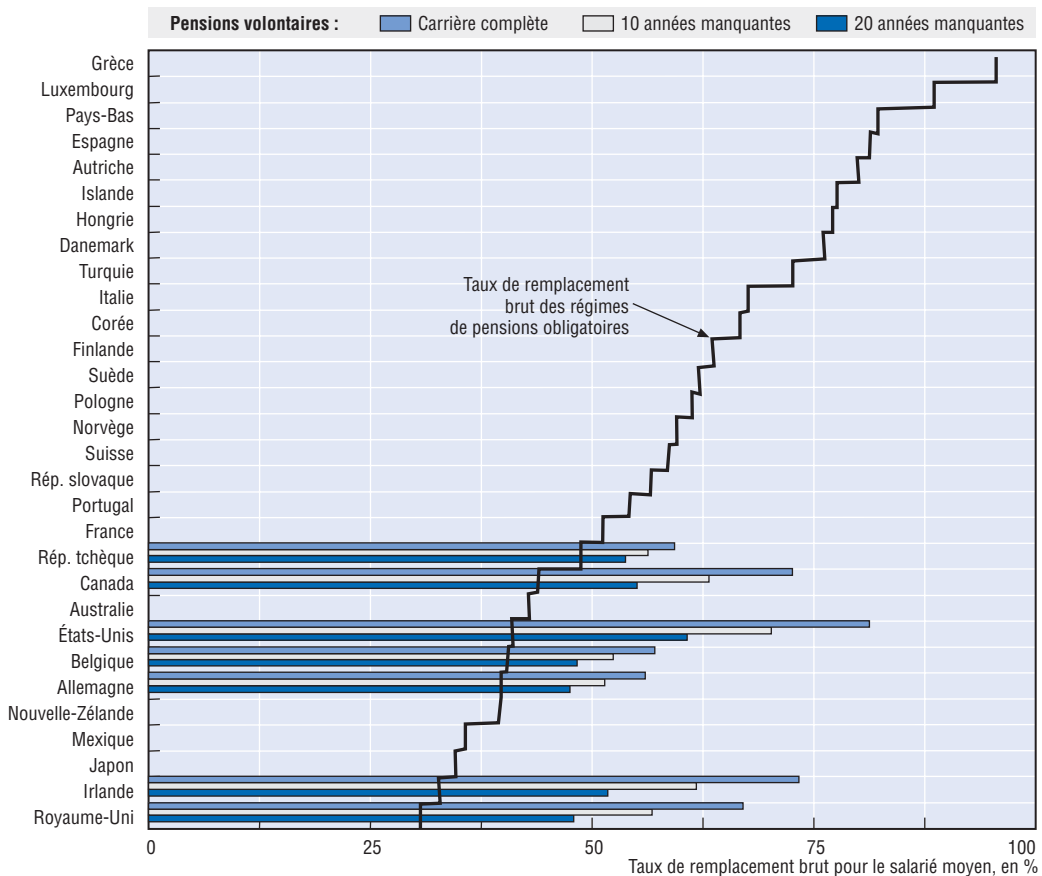
	Taux de remplacement pour le salarié moyen (%)				Taux de cotisation supposé
	Obligatoire Seulement	Volontaire			
		20 années manquantes	10 années manquantes	Carrière complète	
Belgique	40.4	48.3	52.3	57.1	4.25 %
Canada	43.9	55.0	63.2	72.6	8.5 %
République tchèque	49.1	53.7	56.3	59.3	2.8 %
Allemagne	39.9	47.5	51.4	56.0	4 %
Irlande	32.5	51.8	61.7	73.3	10 %
Royaume-Uni	30.8	47.9	56.8	67.0	9 %
États-Unis	41.2	60.7	70.2	81.2	9 %

Note : Pour le Royaume-Uni, les résultats supposent que l'individu est affilié au régime de pension publique (anciennement Serps – régime de pension publique assis sur les salaires – aujourd'hui S2P – seconde pension publique). Si les individus choisissaient un régime de substitution, le taux de remplacement global serait inférieur, car les prestations du régime S2P disparaîtraient en échange du rabais sur les cotisations de sécurité sociale accordé pour sortir vers un régime de substitution.


Source : Modèles de pensions de l'OCDE.

Le graphique II.2.7 permet de comparer les taux de remplacement indicatifs obtenus avec les régimes de retraite volontaire et les taux de remplacement obligatoires dans le reste des pays de l'OCDE. Le trait noir du graphique ne fait que reproduire les données du graphique II.2.2. Avec une carrière complète de cotisations volontaires, représentée par les traits gris, les taux de remplacement totaux se comparent favorablement à ceux des pays où les pensions obligatoires tiennent une plus grande place. Même avec dix années manquantes de cotisation, les taux de remplacement globaux ne sont sensiblement inférieurs à la moyenne de l'OCDE qu'en Allemagne et en Belgique, où le taux de cotisation supposé est plus faible que dans les cinq autres pays étudiés. Cependant, en Allemagne, les retraites obligatoires comblent le déficit entre les taux de remplacement avant et après réforme.



Graphique II.2.7. **Taux de remplacement indicatifs pour les salariés moyens : régimes obligatoires et volontaires**

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/000101177147>

## 2.9. Conclusions et évolutions futures

L'objectif du taux de remplacement du système de retraite obligatoire (généralement public) est relativement faible, ce qui laisse beaucoup de place pour des pensions privées volontaires dans une douzaine de pays de l'OCDE. Dans la plupart d'entre eux, la couverture des pensions privées est large. La moitié environ des salariés y cotisent (d'après les meilleures informations dont on dispose). Cependant, cela laisse un déficit potentiel important de couverture des pensions privées. Souvent, cela peut tenir simplement au fait que la nécessité de l'épargne-retraite se concentre parmi les salaires élevés ou les salaires élevés et intermédiaires. Si les bas salaires peuvent, grâce au filet de sécurité, escompter un revenu suffisant à la retraite, il se peut qu'il n'aient pas besoin d'épargner pour leur vieillesse. Mais ceci est loin d'être certain.

Une deuxième difficulté vient du fait que les données relatives à la couverture ont un caractère « instantané » alors que c'est la couverture sur toute la vie active, avec les cotisations correspondantes, qui détermine le revenu de l'individu à la retraite. Il n'est par exemple pas possible de savoir si une couverture instantanée de 50 % signifie que la moitié de la population active cotise chaque année de sa vie active ou si l'ensemble de la



population active cotise la moitié de sa vie active. Les implications pour la politique des pensions sont très différentes selon que l'objectif est de faire cotiser davantage de gens ou de faire cotiser les mêmes gens plus longtemps.

Traditionnellement, le moyen d'encourager l'épargne volontaire en vue de la retraite passe par des incitations fiscales. Cependant, elles peuvent coûter cher et l'expérience montre qu'elles sont inefficaces en ce sens qu'une grande partie de l'épargne serait intervenue de toute façon en leur absence; ainsi, par exemple, les incitations fiscales tendent à être plus intéressantes pour les salaires élevés.

Les nouvelles stratégies d'encouragement à l'épargne privée en vue de la retraite reposent sur les considérations de l'économie comportementale relatives à l'inertie naturelle des gens. La « contrainte douce » qui oblige les gens à épargner ou à sortir du système, va être introduite au niveau national pour la première fois en Nouvelle-Zélande avec le KiwiSaver plan. Le Royaume-Uni a l'intention de mettre en place un régime analogue et l'Irlande examine actuellement l'opportunité d'aller dans ce sens dans l'espoir d'atteindre une couverture des retraites privées de 70 %.

Dans les éditions futures de *Pensions dans les pays de l'OCDE*, l'OCDE assurera le suivi de ces innovations et en évaluera les implications pour les politiques des retraites des pays membres.

## Notes

1. Sur ces réformes, voir Mattil et Whitehouse (2007) et Whitehouse *et al.* (2007).
2. Gustman et Steinmeier (1992) et Disney et Whitehouse (1992) qualifient de « débandade » le changement aux États-Unis et au Royaume-Uni respectivement.
3. L'annexe à ce chapitre présente cependant quelques données sur les plans à prestations définies.
4. Au Mexique, l'ampleur du secteur informel implique que de nombreux travailleurs ne sont pas couverts par le régime de pension obligatoire. Qui plus est, le nouveau régime de retraite basé sur des comptes individuels obligatoires, a garanti au moment de la réforme à tous les travailleurs en place que leur retraite ne serait pas inférieure à celle promise par l'ancien système. La question du déficit d'épargne-retraite se présente donc au Mexique très différemment des autres pays de l'OCDE.
5. Il existe en Finlande neuf programmes de retraite liés aux salaires pour différentes professions, dont quatre couvrent des salariés du secteur privé. Tous ces régimes comportent des règles harmonisées, sont coordonnés par l'Institut central de sécurité des pensions et sont comptabilisés dans le budget de l'État.
6. Les intérêts composés signifient que les cotisations manquantes au début de la carrière ont plus d'importance pour le taux de remplacement qu'en fin de carrière (pour autant que le rendement de l'investissement soit supérieur à la hausse des salaires, ce qui est l'hypothèse de base de ce rapport).

## ANNEXE

## Taux de remplacement bruts, y compris les régimes professionnels à prestations définies

La section 2.2 de ce chapitre montrait comment les régimes professionnels à prestations définies, particulièrement dans le secteur privé, sont progressivement remplacés par des régimes à cotisations définies. Ce changement touche les salariés dans plus de la moitié des pays où les retraites d'entreprise volontaires représentent une couverture importante.

La première édition de *Pensions dans les pays de l'OCDE* présentait des calculs de taux de remplacement en incluant les plans professionnels à prestations définies pour trois pays : Canada, États-Unis et Royaume-Uni. La présente annexe donne des informations actualisées pour ces trois pays ainsi que les mêmes informations pour l'Irlande.

Le tableau II.2.1 résume brièvement les principaux paramètres des régimes à prestations définies qui ont été modélisés. Dans la plupart des cas, ces valeurs ont été choisies sur la base des enquêtes nationales relatives aux règles et paramètres des plans de pension, même s'il y a évidemment des écarts notables entre différents régimes.

Le tableau II.2.2 donne des taux de remplacement indicatifs ventilés par composante du système de retraite. Dans tous les cas, le travailleur est supposé faire toute sa carrière couvert par un plan de retraite professionnel. On suppose toutefois que cette carrière se

**Tableau II.2.1. Paramètres et règles de plans professionnels à prestations définies caractéristiques**

	Canada	États-Unis	Irlande	Royaume-Uni
Salaire de référence	Dernier salaire	Dernier salaire	Dernier salaire	Dernier salaire
Taux d'acquisition de droits	2 %	1.5 %	1.67 %	1.25 %
Intégration	Réduction de l'acquisition de droits	–	Pension de base	Externalisé
Préservation des droits	Aucune	Aucune	Inflation	Inflation
Indexation	Moitié de l'inflation	Aucune	Inflation	Inflation

Note : L'intégration au Canada signifie que le taux d'acquisition des droits est de 1.3 % du salaire jusqu'au plafond de la retraite publique et 2 % ensuite. En Irlande, seul le montant de la rémunération qui dépasse la pension de base est supposé donner des droits aux retraites à prestations définies. Le plan professionnel au Royaume-Uni est supposé externalisé par rapport à la pension publique liée au salaire/deuxième pension publique (Serps/S2P), ce qui implique que l'individu renonce à ces prestations. Les paramètres indiqués pour le Royaume-Uni sont la prestation minimum qui permet de sortir du système. La ligne intitulée « Préservation des droits » indique les règles d'ajustement des prestations pour les personnes qui partent plus tôt et changent d'emploi avant de prendre leur retraite.

Source : Secrétariat de l'OCDE d'après OCDE (1995a), National Association of Pension Funds (2005), Government Actuary's Department (2006), Mitchell et Dykes (2000).

divise entre quatre emplois de durée égale. Le changement d'employeur réduit la valeur de la pension du fait que les droits basés sur le dernier salaire ne sont pas complètement préservés entre le moment où l'on change d'emploi et le départ à la retraite.

Au Canada, un travailleur à salaire moyen affilié à un régime professionnel bénéficierait selon ces hypothèses d'un taux de remplacement supplémentaire de 26 % en plus de celui de la retraite publique. Cependant, il serait en partie compensé par une réduction des droits au régime ciblé – le supplément de revenu garanti (SRG).

Les résultats pour le Royaume-Uni sont compliqués par les règles de sortie de la retraite publique selon lesquelles l'individu perd 15.6 % de taux de remplacement de la seconde pension publique mais en gagne 37.4 % avec le régime professionnel. En Irlande, le plan professionnel sert un taux de remplacement beaucoup plus faible qu'au Royaume-Uni, du fait de l'intégration de la prestation dans le régime public, ce qui signifie que seule la partie de la rémunération qui dépasse la retraite de base est couverte.

**Tableau II.2.2. Taux de remplacement indicatifs pour un salaire moyen**

Retraites obligatoires plus régimes professionnels à prestations définies volontaires

	Ciblé	De base	Public	Professionnel	Total
Canada	4.6	14.4	25.0		<b>43.9</b>
	0.0	14.4	25.0	26.4	<b>65.8</b>
Irlande		32.5			<b>32.5</b>
		32.5		17.4	<b>49.9</b>
Royaume-Uni		15.2	15.6		<b>30.8</b>
		15.2		37.4	<b>52.6</b>
États-Unis			41.2		<b>41.2</b>
			41.2	30.6	<b>71.8</b>

Note : On suppose que la retraite professionnelle au Royaume-Uni se substitue au régime de pension publique.

Source : Modèles des pensions de l'OCDE. Voir aussi OCDE (2005), partie II, « Retraites professionnelles volontaires ».

## Bibliographie

- Brown, R.L. et J. McDaid (2002), « Factors Affecting Retirement Mortality », *North American Actuarial Journal*, vol. 7, n° 2, pp. 24-43.
- Copeland, C. (2006), « Retirement Plan Participation and Retirees' Perception of their Standard of Living », Issue Brief No. 289, Employee Benefits Research Institute, Washington DC.
- Dang, T.T., P. Antolín et H. Oxley (2001), « Fiscal Implications of Ageing: Projections of Age-related Spending », Working Paper n° 305, Economics Department, OCDE, Paris.
- Department of Labor, Employee Benefits Security Administration (various years), *Private Pension Plan Bulletin: Abstract of Form 5500 Annual Reports*, Washington, DC.
- Department of Work and Pensions (2006a), *Second Tier Pension Provision 1978/79 to 2003/04*, Londres.
- Department of Work and Pensions (2006b), *The Abstract of Statistics for Benefits, National Insurance Contributions and Indices of Prices and Earnings: 2005 edition*, Londres.
- Disney, R.F. et E.R. Whitehouse (1992), *The Personal Pension Stampede*, Report No. 42, Institute for Fiscal Studies, Londres.
- Fujisawa, R. et E.R. Whitehouse (2007), « The Role of the Tax System in Old-age Support: Cross-country Evidence », Social, Employment and Migration Working Paper, OCDE, Paris, à paraître.
- Government Actuary's Department (2005), *Occupational Pension Schemes 2004: Twelfth Survey by the Government Actuary*, Londres.
- Government Actuary's Department (2006), *Occupational Pension Schemes 2005: Thirteenth Survey by the Government Actuary*, Londres.
- Gustman, A. et T. Steinmeier (1992), « The Stampede towards Defined Contribution Plans: Fact or Fiction? », *Industrial Relations*, vol. 31, pp. 361-369.
- Mattil, B. et E.R. Whitehouse (2007), « Individual Incentives to Switch between Public and Private Pension Schemes », Social, Employment and Migration Working Paper, OCDE, Paris, à paraître.
- McHale, J. (1999), « The Risk of Social Security Benefit Rule Changes: Some International Evidence », Working Paper No. 7031, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.
- Mitchell, O.S. et E.L. Dykes (2000), « New Trends in Pension Benefit and Retirement Provisions », Working Paper n° 2000-01, Pension Research Council, Wharton School, University of Pennsylvania, Philadelphie.
- Morissette, R. et A. Johnson (2003), « Are Good Jobs Disappearing in Canada? », Research Paper No. 239, Analytical Studies Branch, Statistics Canada, Ottawa.
- National Association of Pension Funds (2005), *Annual Survey*, Londres.
- OCDE (1995a), *Les régimes de retraite privés dans les pays de l'OCDE : Canada*, Paris.
- OCDE (1995b), *La situation des ouvriers au regard de l'impôt et des transferts sociaux : 1991-1994*, Paris.
- OCDE (2001), *Les impôts sur les salaires : impôts sur salaires, cotisations de sécurité sociale, allocations familiales, 1999-2000*, Paris.
- OCDE (2004), *Les pensions privées : classification et glossaire de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2005), *Les pensions dans les pays de l'OCDE : Panorama des politiques publiques*, Paris.
- OCDE (2006a), *Les impôts sur les salaires*, Paris.
- OCDE (2006b), *Vivre et travailler plus longtemps*, Paris.
- OCDE (2007), *Prestations sociales et incitations au travail*, Paris.

- Palacios, R.J. (2002), « Managing Public Pension Reserves Part II: Lessons from Five Recent OECD Initiatives », Pension Reform Primer series, Social Protection Discussion Paper n° 0219, World Bank, Washington, DC.
- Palacios, R.J. et M. Pallares-Miralles (2000), « International Patterns of Pension Provision », Pension Reform Primer series, Social Protection Discussion Paper No. 0009, Banque mondiale, Washington, DC.
- Pensions Board (various years), *Annual Report*, Dublin.
- Queisser, M. et E.R. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design », Social, Employment and Migration Working Paper No. 40, OCDE, Paris.
- Salomaki, A. (2006), « Public Pension Expenditure in the EPC and the European Commission Projections: An Analysis of the Projection Results », European Economy Economic Papers No. 268, Commission européenne, Bruxelles.
- Schembari, P. (2004), « Pension Plans in Canada », Pension and Wealth Research Paper No. 1, Statistics Canada, Ottawa.
- Union européenne, Comité de politique économique (2005), « The 2005 Projections of Age-related Expenditure (2004-2050) for the EU-25 Member States: Underlying Assumptions and Projection Methodologies », *European Economy*, Special Report No. 4/2005.
- 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 No. 1/2006.
- Union européenne, Comité de politique économique (2005), *Privately Managed Pension Provision*, Bruxelles.
- Whiteford, P. et E.R. Whitehouse (2006), « Pension Challenges and Pension Reforms in OECD Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 22, n° 1, pp. 78-94.
- Whitehouse, E.R. (2000), « Administrative Charges for Funded Pensions: Measurement Concepts, International Comparison and Assessment », *Journal of Applied Social Science Studies*, vol. 120, No. 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.
- Whitehouse, E.R. (2007a), « Pension Incentives to Retire », Document de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, OCDE, Paris, à paraître.
- Whitehouse, E.R. (2007b), « Life-Expectancy Risk and Pensions: Who Bears the Burden? », Social, Employment and Migration Working Paper, OECD, Paris, à paraître.
- Whitehouse, E.R., B. Mattil et R.J. Palacios (2007), « Rebalancing Retirement-income Systems: The Role of Individual Choice under Mixed Public/Private Pension Provision », *Fiscal Studies*, à paraître.

## 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.

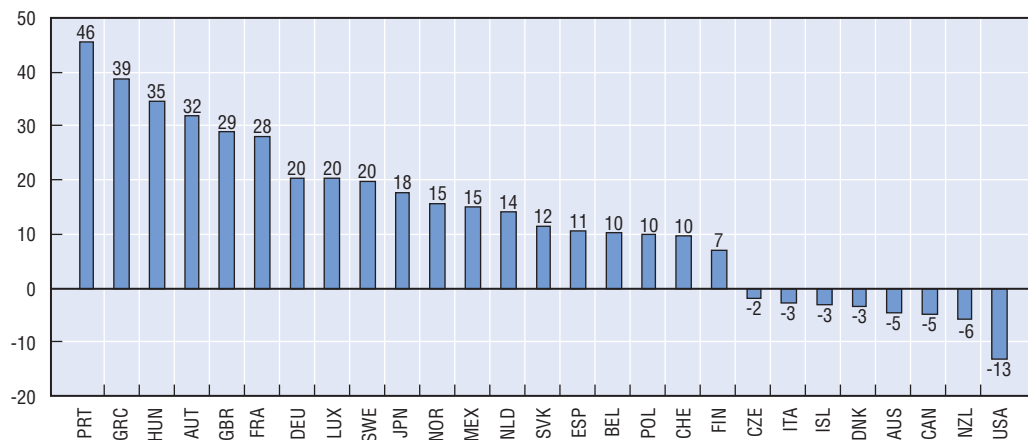
PPA : Parité de pouvoir d'achat.

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

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

## Ce livre contient des...



**StatLinks** 

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

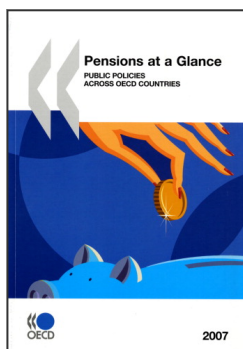
En bas à droite des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des *StatLinks*.

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 II - Les réformes des retraites et les pensions privées », dans *Pensions at a Glance 2007 : Public Policies across OECD Countries*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2007-4-fr](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2007-4-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).