

Résumé

La présente édition du *Panorama des pensions* passe en revue et analyse les mesures touchant les retraites que les pays de l'OCDE ont prises ou fait voter entre septembre 2015 et septembre 2017 et propose une analyse approfondie des politiques relatives aux retraites flexibles. Comme les éditions précédentes, elle comprend une batterie complète d'indicateurs sur les politiques publiques suivies, en matière de retraites, par les pays de l'OCDE et du G20.

Les réformes des retraites ont été moins nombreuses et de moindre envergure que les années précédentes

Depuis 2015, les réformes des retraites dans les pays de l'OCDE ont perdu en rythme et en ampleur. L'amélioration des finances publiques est venue modérer les pressions réformistes. Plusieurs pays cependant ont modifié l'âge de la retraite, les prestations, les cotisations ou les incitations fiscales. Le Canada, la Finlande, la Grèce, la Pologne et la République tchèque ont pris des mesures d'envergure, dont certaines sont le contrepied de réformes antérieures.

Au cours des deux années écoulées, l'âge légal de la retraite a été modifié dans six pays. Un tiers environ des Membres de l'OCDE a introduit des changements concernant les cotisations et un autre tiers a touché au niveau des prestations, pour tous les groupes retraités ou pour certains d'entre eux seulement. Si l'on se réfère à la législation applicable, l'âge normal de la retraite va reculer dans la moitié des pays de la zone, et sera indexé sur l'espérance de vie au Danemark, en Finlande, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal et en République slovaque. En moyenne, il augmentera de 1.5 an pour les hommes et de 2.1 ans pour les femmes pour s'établir juste en-dessous de 66 ans aux environs de 2060. Cela signifie que, dans l'ensemble, les individus passeront davantage de temps à la retraite comparativement à la durée de la vie active.

Trois pays, le Danemark, l'Italie et les Pays-Bas, prévoient de porter l'âge de la retraite au-delà de 68 ans. A contrario, l'âge normal de la retraite ne restera inférieur à 65 ans qu'en France, en Grèce, au Luxembourg, en Slovaquie et en Turquie pour les actifs ayant accompli une carrière complète. Par ailleurs, seuls Israël, la Pologne et la Suisse maintiendront en la matière une différence entre hommes et femmes.

Les inquiétudes demeurent quant à la viabilité financière des systèmes de retraite et l'adéquation des revenus assurés par eux, face à l'accélération attendue du vieillissement démographique, au creusement des inégalités pendant la vie active et aux mutations affectant la nature du travail. Les réformes introduites par le passé pour maintenir à l'équilibre les finances de ces systèmes vont se traduire par une diminution des pensions servies aux retraités dans de nombreux pays.

Le taux de remplacement net offert par les régimes de retraite obligatoires, au terme d'une carrière complète, aux salariés à revenu moyen qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail est de 63 %, en moyenne, dans les pays de l'OCDE, variant de 29 % au Royaume-Uni à 102 % en Turquie. Ce taux de remplacement est supérieur de 10 points, en moyenne, en ce qui concerne les salariés dont le revenu est faible, puisqu'il est compris entre moins de 40 %, au Mexique et en Pologne, et plus de 100 % au Danemark, en Israël et aux Pays-Bas.

Parmi les pays du G20 non membres de l'OCDE, le taux de remplacement net des régimes obligatoires devrait être particulièrement faible en Afrique du Sud, avec 17 % pour les salariés à revenu moyen, alors que des taux supérieurs à 80 % sont attendus en Argentine, en Chine et en Inde. De ce groupe de pays, seule l'Indonésie a engagé une réforme d'envergure ces deux dernières années, consistant en la mise en place d'un régime obligatoire à prestations définies.

Retraites flexibles : de quoi s'agit-il ? quelle importance ?

Les retraites flexibles désignent les dispositifs offrant aux individus la possibilité de percevoir une pension – dans son intégralité ou non – tout en conservant un emploi rémunéré, souvent à temps partiel, ou de choisir le moment de partir à la retraite. L'allongement de l'espérance de vie, la diversification des parcours professionnels et le désir grandissant de prendre cette décision de manière autonome expliquent que l'on réclame la définition de règles permettant à chacun de déterminer quand et comment il entend quitter la vie active.

Beaucoup de travailleurs souhaitent plus de flexibilité au moment de leur départ à la retraite. Toutefois, ils sont relativement peu nombreux à rester dans l'emploi. En Europe, environ 10 % des 60-64 ans ou des 65-69 ans cumulent emploi et retraite. En outre, quelque 50 % des actifs de plus de 65 ans travaillent à temps partiel dans les pays de l'OCDE ; une moyenne qui est stable depuis quinze ans.

Mesures propres à favoriser la flexibilité

Les systèmes de retraite des pays de l'OCDE permettent pour la plupart de cumuler emploi et retraite après l'âge normal de départ, malgré certains éléments qui ont un caractère de dissuasion. En Australie, en Corée, au Danemark, en Espagne, en Grèce, en Israël et au Japon, un plafond est appliqué aux revenus d'activité, au-delà duquel la pension servie diminue. En France, les retraités qui travaillent tout en recevant l'intégralité de leur pension ne cumulent plus aucun droit supplémentaire quoiqu'ils versent des cotisations.

La situation est plus complexe encore avant l'âge normal de la retraite. Les départs anticipés, avec cessation totale d'activité, sont strictement encadrés dans plus de la moitié des pays de l'OCDE. Dans quinze autres pays, il est permis d'avancer son départ de quelques années, le montant de la pension étant dans ce cas revu à la baisse en application de principes actuariels.

Si onze pays autorisent le cumul d'un emploi et d'une pension anticipée, avec certaines limites, ils sont peu nombreux à prévoir une retraite partielle anticipée. Davantage de possibilités en la matière profiteraient aux retraités pour autant qu'ils soient en mesure de prendre des décisions éclairées n'ayant pas d'effet dommageable sur le revenu dont ils disposeront à terme. L'éducation financière du public joue à cet égard un rôle essentiel.

Les retraites flexibles se heurtent à d'autres obstacles étrangers au système de retraite, liés en particulier au marché du travail ou au regard que la société porte sur le travail à temps partiel, qui rendent les individus moins libres dans leur décision de prendre leur retraite.

Reporter son départ à la retraite confèrera des droits à pension plus importants dans la grande majorité des pays. En Corée, en Estonie, en Islande, au Japon et, de façon plus marquée encore, au Portugal, les incitations financières au maintien en activité après l'âge normal de départ sont très généreuses, excédant même les majorations qu'il serait légitime d'accorder en compensation d'une retraite plus courte.

Le Chili, l'Estonie, l'Italie, le Mexique, la Norvège, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque et la Suède proposent des retraites flexibles au regard du cas de référence de l'OCDE. En effet, ces pays : permettent le cumul, en souplesse, d'un emploi et d'une pension après l'âge de la retraite, notamment en ne fixant pas de limite aux revenus d'activité ; récompensent les travailleurs qui retardent leur départ ; et ne pénalisent pas outre mesure ceux qui l'anticipent. En Italie et en République slovaque, cependant, les individus qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail ne pourront profiter de tels aménagements qu'après l'âge de 66 et 67 ans, respectivement.

Pour que les individus aient une réelle liberté de choix en ce qui concerne leur départ à la retraite, il faudrait que le report éventuel de ce départ soit suffisamment avantageux pour compenser les années de retraite auxquelles ils renoncent le cas échéant ; d'autre part, il conviendrait qu'un départ anticipé de quelques années par rapport à l'âge normal ne soit pas pénalisant à l'excès. Les possibilités de modulation devraient toutefois rester subordonnées à l'équilibre financier du système de retraite, ce qui signifie que le montant des pensions devrait être ajusté, sur le plan actuariel, en fonction de l'âge de départ dans le cadre d'une retraite flexible. À cela s'ajoute que certains, sous-estimant leurs besoins futurs, pourraient bien quitter la vie active de façon prématurée et leur pension se révéler par la suite insuffisante. Il sera sans doute nécessaire, par conséquent, de prendre des mesures restreignant de fait les retraites flexibles anticipées ; il serait indiqué que l'admission à la retraite anticipée soit fixée à un âge suffisamment tardif pour que les individus cumulent assez de droits à pension.



Extrait de :
Pensions at a Glance 2017
OECD and G20 Indicators

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2018), « Résumé », dans *Pensions at a Glance 2017 : OECD and G20 Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2018-3-fr

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

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

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