

PARTIE I
Chapitre 1

Typologie des régimes de retraite

Il y a eu beaucoup de typologies des systèmes de revenu de retraite et la terminologie utilisée dans ces classifications est devenue très confuse. La typologie qui est peut-être la plus couramment employée est la classification à « trois piliers » de la Banque mondiale (Banque mondiale, 1994) qui distingue « un régime géré par l'État avec participation obligatoire et dont l'objectif limité est de réduire la pauvreté parmi les personnes âgées [premier pilier] ; un système d'épargne obligatoire géré par le secteur privé [deuxième pilier] ; et une épargne volontaire [troisième pilier] ». Mais il s'agit là d'une typologie normative plutôt que descriptive. Par la suite, des analystes ont placé tous les régimes publics dans la première catégorie, même ceux qui sont liés aux rémunérations, ce qui ne correspond certainement pas à la définition du premier pilier. L'ajout le plus récent est le concept de « pilier zéro » qui comprend les dispositifs qui ne sont pas fondés sur des cotisations et qui visent à réduire la pauvreté chez les personnes âgées. Mais on se rapproche là de la définition initiale d'un premier pilier.

L'OCDE a élaboré une taxonomie qui évite de faire référence aux piliers et vise plutôt à mettre au point une classification globale des régimes de retraite, des fonds de pension et des entités propriétaires, qui soit descriptive et cohérente pour un grand nombre de pays ayant des régimes de retraite différents (OCDE, 2004).

L'approche adoptée ici suit cette orientation. Elle s'appuie sur la question de savoir quels sont le rôle et l'objectif de chaque élément du système de retraite. Le cadre comporte deux éléments obligatoires : un élément de redistribution et un élément d'assurance, suivant les deux philosophies évoquées ci-dessus. La composante redistribution est conçue de manière à garantir aux retraités un niveau de vie minimum. La composante assurance est conçue pour permettre aux retraités de conserver un niveau de vie en rapport à celui qu'ils avaient lorsqu'ils travaillaient. La composante volontaire, qu'elle soit individuelle ou fournie par l'employeur, constitue le troisième volet. À l'intérieur de ces groupes, les régimes font l'objet d'une classification complémentaire en fonction de leur forme (régime public ou privé, régime à prestations définies ou à cotisations définies). Cette typologie distingue donc clairement la forme de la fonction et la description de la norme. Le tableau 1.1 récapitule les régimes en vigueur dans 30 pays membres qui se composent d'un premier pilier, la partie « redistributive », et d'un deuxième pilier qui correspond à la fonction « d'assurance ».

1. Premier pilier, retraites redistributives

Tous les pays de l'OCDE ont mis en place des filets de sécurité visant à prévenir la pauvreté des personnes âgées. Ces régimes que nous qualifierons ici de « régimes de premier pilier, redistributifs » peuvent être de quatre types différents : aide sociale, régimes ciblés, régimes de base et retraites minimales dans le cadre des régimes liés au salaire. Tous émanent du secteur public et sont obligatoires.

Dans les régimes de base, la prestation est soit forfaitaire, c'est-à-dire que c'est le même montant qui est versé à tous les retraités, soit dépendante seulement du nombre

Tableau 1.1. **Structure des régimes de pension dans les pays de l'OCDE**

Pilier : fonction	Premier pilier : couverture universelle, redistributive				Deuxième pilier : obligatoire, assurance		
	Public				Public	Privé	
Prestataire						PD	CD
Type	Aide sociale	Ciblé	De base	Minimum	Type	PD	CD
Australie		✓					✓
Autriche		✓			PD		
Belgique		✓		✓	PD		
Canada		✓	✓		PD		
République tchèque	✓		✓	✓	PD		
Danemark		✓	✓		PD /CD		✓
Finlande		✓			PD		
France		✓		✓	PD + points		
Allemagne	✓				Points		
Grèce		✓		✓	PD		
Hongrie				✓	PD		✓
Islande		✓				✓	
Irlande		✓	✓				
Italie	✓				Comptes virtuels		
Japon			✓		PD		
Corée			✓		PD		
Luxembourg	✓		✓	✓	PD		
Mexique		✓					✓
Pays-Bas	✓		✓			✓	
Nouvelle-Zélande			✓				
Norvège		✓	✓		Points		
Pologne				✓	Comptes virtuels		✓
Portugal		✓		✓	PD		
République slovaque				✓	Points		
Espagne				✓	PD		
Suède		✓			Comptes virtuels	✓	✓
Suisse		✓		✓	PD	Crédits définis	
Turquie		✓		✓	PD		
Royaume-Uni		✓	✓	✓	PD		
États-Unis		✓			PD		

PD : Prestation définie.

CD : Cotisation définie.

Notes sur régimes du premier groupe : l'aide sociale fait référence aux programmes généraux qui couvrent aussi les personnes âgées. Ciblé : concerne des régimes spécifiques pour les personnes âgées sous condition de ressources. Les retraites de base correspondent soit à des programmes universels à taux fixe, soit au paiement d'une somme forfaitaire par année de couverture. Les retraites minimales représentent la partie redistributive des régimes liés aux salaires.

Notes sur régimes du deuxième groupe : comprend les régimes quasi obligatoires à large couverture. La France a deux régimes : le régime public et les régimes professionnels obligatoires. Le régime du Danemark est un hybride de prestations définies et de cotisations définies.

d'années d'activité (mais pas des rémunérations passées). Les revenus supplémentaires provenant d'autres sources ne modifient en aucune façon le droit à la retraite de base. Onze pays sont dotés d'un régime de retraite de base¹.

Les plans ciblés, par contre, versent une prestation plus élevée aux retraités pauvres et des prestations réduites à ceux qui sont mieux pourvus. Le ciblage prend trois formes différentes. Dans la première, les prestations peuvent être accordées sous condition de la pension (leur valeur dépendant seulement du niveau de la pension perçue par le retraité), sous condition de revenu au sens plus large (les versements sont réduits si le retraité perçoit, par exemple, des revenus d'épargne) ou sous condition de ressources au sens large

(la pension étant réduite pour tenir compte à la fois des revenus et du patrimoine). On compte 18 pays de l'OCDE dotés de ce type de programme².

Les minimums de retraite sont semblables aux régimes ciblés car ils visent aussi à empêcher les retraites de tomber en dessous d'un certain niveau. Mais le cadre institutionnel et les conditions d'éligibilité sont différents. Les minimums de retraite, tels qu'ils sont définis ici, font partie du deuxième pilier dans la mesure où ils contiennent un élément lié à la rémunération. Habituellement, les retraités doivent avoir versé des cotisations pendant un nombre minimum d'années pour recevoir cette prestation. Les « crédits minimums » dans les régimes liés à la rémunération, tels ceux de la Belgique et du Royaume-Uni, ont un effet similaire : pour les travailleurs ayant des gains très faibles, les prestations sont calculées comme s'ils avaient gagné davantage.

Enfin, cinq pays n'ont pas de programme spécifique, ciblé, pour les personnes âgées. Dans ces cas là, les personnes âgées les plus démunies ont droit aux mêmes prestations générales d'aide sociale que celles dont dispose l'ensemble de la population.

La moitié des pays de l'OCDE s'en tiennent à un instrument principal pour prévenir la pauvreté chez les personnes âgées, l'autre moitié combinant deux ou trois régimes.

2. Deuxième pilier, retraites obligatoires à caractère d'assurance

Dans cette typologie des régimes de retraite, le deuxième pilier joue un rôle « d'assurance ». Il vise à ce que les retraités aient un taux de remplacement adéquat (revenu de retraite par rapport à la rémunération perçue avant la retraite) et pas seulement un niveau de vie fixé en termes absolus au-dessus du seuil de pauvreté. Comme le premier pilier, le deuxième pilier est obligatoire. Seules l'Irlande et la Nouvelle-Zélande n'ont aucune disposition obligatoire relevant du deuxième pilier.

Quelque 17 pays ont des régimes publics à prestations définies (PD), ce qui en fait de loin la forme la plus courante de régime d'assurance-retraite dans les pays de l'OCDE. Dans les régimes à prestations définies, le montant que percevra le retraité dépend du nombre d'années de versement de cotisations pendant toute sa vie active et, dans une certaine mesure, de la rémunération de son travail.

La deuxième forme la plus courante de régime d'assurance-retraite est le régime à cotisations définies (CD). Dans ce régime, chaque travailleur a un compte individuel d'épargne et de placement alimenté par des cotisations, et le capital accumulé est habituellement converti en flux de revenu versé sous forme de pension à la retraite ; les retraits de sommes fixes (sorties en capital) sont rarement autorisés. En général, le capital doit être employé à l'achat d'une « rente » dont le versement est garanti jusqu'au décès de l'assuré, assortie de certaines conditions (telles que l'indexation des prestations et le versement d'une pension de réversion au conjoint survivant).

Les régimes à cotisations définies peuvent être organisés de différentes façons. En Australie, les employeurs doivent couvrir leurs salariés au moyen d'un fonds sectoriel ou d'une société de services financiers. En Hongrie, au Mexique et en Pologne, les régimes de retraite sont strictement individuels : les travailleurs choisissent un prestataire indépendamment de toute intervention de l'employeur. En Suède, les travailleurs ne versent qu'une petite cotisation sur des comptes individuels obligatoires. Ils ont un large choix pour placer leur épargne. Un organisme public joue le rôle de chambre de compensation et d'intermédiaire entre les travailleurs et les gestionnaires de fonds. En Suède toujours, il est prévu un dispositif complémentaire à cotisations définies pour la

plupart des travailleurs dans le cadre des plans régimes professionnels quasi-obligatoires. Au Danemark, les placements dans le cadre du plan national d'épargne retraite sont gérés centralement, mais avec possibilité de choisir son portefeuille à compter de 2005.

Enfin, certains pays ont des régimes liés aux salaires qui ne suivent pas le modèle « traditionnel » à prestations définies. D'abord, il y a les systèmes à points : les régimes professionnels français et les régimes publics allemand, norvégien et slovaque. Les travailleurs acquièrent des points de retraite sur la base de leur rémunération individuelle pour chaque année de cotisations. À la retraite, la somme des points de retraite est multipliée par la valeur du point et convertie en versement régulier d'une pension.

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

En Suisse, les cotisations obligatoires aux régimes professionnels font penser à première vue à un régime à cotisations définies, car les individus et leur employeur doivent verser un taux de cotisation qui varie avec l'âge. Mais l'État fixe le taux de rendement minimum que le système doit verser et un taux obligatoire de conversion en rente. Il s'agit donc d'un système qui ressemble plutôt à un plan à prestations définies.

Notes

1. On notera que la Corée est incluse ici parce que son régime de retraite liée à la rémunération comporte un élément forfaitaire qui verse un pourcentage du revenu moyen à l'échelle de l'économie tout entière pour chaque année de cotisation.
2. Quelques pays, comme le Mexique, qualifient une partie de leur système de retraite de « minimum de retraite ». Mais comme il s'agit d'un régime distinct du second pilier, il est classé ici en tant que régime « ciblé ».

Bibliographie

- ALDRICH, J. (1982), « The Earnings Replacement Rate of Old-age Benefits in Twelve Countries: 1969-1980 », *Social Security Bulletin*, vol. 45, n° 11, pp. 3-11.
- BANQUE MONDIALE (1994), *La crise du vieillissement: mesures destinées à protéger les personnes âgées et à promouvoir la croissance – Résumé*, Oxford University Press.
- BLANCHARD, O.J. (1993), « The Vanishing Equity Premium », in R. O'Brien (dir. publ.), *Finance and the International Economy*, n° 7, Oxford University Press.
- BODIE, Z. (1995), « On the Risk of Stocks in the Long Run », *Financial Analysts' Journal*, mai-juin, pp. 18-22.
- CASEY, B., H. OXLEY, E.R. WHITEHOUSE, P. ANTOLÍN, R. DUVAL et W. LEIBFRITZ (2003), « Policies for an Ageing Society: recent measures and areas for further reform », *Economics Department Working Paper*, n° 369, OCDE, Paris.
- CICHON, M. (1999), « Les régimes fictifs à cotisations définies: du neuf avec du vieux ? », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 52, n° 4, pp. 103-125.
- CONSTANTINIDES, G., J. DONALDSON et R. MEHRA (1998), « "Junior Can't Borrow". A new perspective on the equity premium puzzle », *Working Paper* n° 6617, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- 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.
- DIAMOND, P.A. (1997), « Insulation of Pensions from Political Risk », in S. Valdés-Prieto (dir. publ.), *The Economics of Pensions: Principles, Policies and International Experience*, Cambridge University Press.
- DISNEY, R.F. (1999), « Notional Accounts as a Pension Reform Strategy: an evaluation », *Pension Reform Primer Series*, Social Protection Discussion Paper n° 9928, Banque mondiale, Washington, D.C.
- DISNEY, R.F. et P.G. JOHNSON (dir. publ.) (2001), *Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries*, Edward Elgar, Aldershot.
- DISNEY, R.F. et E.R. WHITEHOUSE (1994), « Choice of Private Pension and Pension Benefits in Britain », *Working Paper* n° 94/2, Institute for Fiscal Studies, Londres.
- DISNEY, R.F. et E.R. WHITEHOUSE (1996), « What are Pension Plan Entitlements Worth in Britain? », *Economica*, vol. 63, pp. 213-238.
- DISNEY, R.F. et E.R. WHITEHOUSE (1999), « Pension Plans and Retirement Incentives », *Pension Reform Primer series*, Social Protection Discussion Paper n° 9924, Banque mondiale, Washington, D.C.
- DISNEY, R.F. et E.R. WHITEHOUSE (2001), *Cross-Country Comparisons of Pensioners' Incomes*, Report Series n° 142, Department for Work and Pensions, Londres.
- EUROSTAT (1993), *Rapport entre revenu de retraite et revenu d'activité au moment du départ à la retraite. Taux de remplacement vieillesse*, vol. 1, Office statistique des Communautés européennes, Luxembourg.
- FINKELSTEIN, A. et J. POTERBA (2002), « Selection Effects in the United Kingdom Individual Annuities Market », *Economic Journal*, vol. 112, n° 476, pp. 28-50.
- FINKELSTEIN, A. et J. POTERBA. (2004), « »Adverse Selection in Insurance Markets: policyholder evidence from the UK annuity market », *Journal of Political Economy*, vol. 112, n° 1, pp. 183-208.
- FÖRSTER, M.F. 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.
- HERNANZ, V., F. MALHERBERT et M. PELLIZZARI (2004), « Take-up of Welfare Benefits in OECD Countries: a review of the evidence », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 17, OCDE, Paris.

- IPPOLITO, R. (1991), « Encouraging Long Tenure: wage tilt or pensions », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44, n° 3.
- JAGANNATHAN, R. ET N. KOCHERLAKOTA (1996), « Why Should Older People Invest Less in Stocks than Younger People? », *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, vol. 20, n° 3, été.
- JOHNSON, P.G. (1998), *Older Getting Wiser*, Institute of Chartered Accountants in Australia.
- KEENAY, G. et E.R. WHITEHOUSE (2002a), « Les impôts des retraités », *Les impôts sur les salaires*, OCDE, Paris.
- KEENAY, G. et E.R. WHITEHOUSE (2002b), « The Role of the Personal Tax System in Old-age Support: a survey of 15 countries », Discussion Paper n° 02/07, Centre for Pensions and Superannuation, University of New South Wales, Sydney.
- KEENAY, G. et E.R. WHITEHOUSE (2003a), « Financial Resources and Retirement in Nine OECD Countries: the role of the tax system », Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 8, OCDE, Paris.
- KEENAY, G. et E.R. WHITEHOUSE (2003b), « The Role of the Personal Tax System in Old-age Support: a survey of 15 countries », *Fiscal Studies*, vol. 24, n° 1, pp. 1-21.
- LAZEAR, E. (1981), « Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions », *American Economic Review*, vol. 71, pp. 606-620.
- LAZEAR, E. (1985), « Incentive Effects of Pensions », in D. Wise (dir. publ.), *Pensions, Labor and Individual Choice*, University of Chicago Press for National Bureau of Economic Research.
- McHALE, J. (1999), « The Risk of Social Security Benefit Rule Changes: some international evidence », Working Paper n° 7031, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.
- MEHRA, R. et E.C. PRESCOTT (1985), « The Equity Premium: a puzzle », *Journal of Monetary Economics*, vol. 15, pp. 145-161.
- MITCHELL, O.S. et E.L. DYKES (2000), « New Trends in Pension Benefit and Retirement Provisions », Working Paper n° 2000-1, Pension Research Council, Wharton School, University of Pennsylvania, Philadelphie.
- OCDE (1995), *Les régimes de retraite privés dans les pays de l'OCDE: Canada*, Études de politique sociale, n° 15, OCDE, Paris.
- OCDE (2001), *Viellissement et revenus : les ressources des retraités dans 9 pays de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003), *Les impôts sur les salaires*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004), *Les pensions privées : Classification et glossaire de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005), *Taxing Wages*, OCDE, Paris.
- PALACIOS, R.J. et E.R. WHITEHOUSE, E.R. (2000), « Guarantees: counting the cost of guaranteeing defined contribution pensions », Pension Reform Primer briefing note, Banque mondiale, Washington, D.C.
- PALACIOS, R.J. et E.R. WHITEHOUSE (2005), « Civil-service Pension Schemes around the World », Pension Reform Primer series, Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C., à paraître.
- PENNACHI, G.G. (1998), « Government Guarantees on Funded Pension Returns », Pension Reform Primer series, Social Protection Discussion Paper n° 9 806, Banque mondiale, Washington D.C.
- TURNER, J.A. et D.M. RAJNES (2000), « Garanties de taux de rendement pour les régimes obligatoires à cotisations définies », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 54, n° 4 (oct.-déc.2001), Genève.
- UNITED KINGDOM, DEPARTMENT OF WORK AND PENSIONS (2003), « Income Related Benefits Estimates of Take-up – 2000-2001 », Londres.
- UNITED KINGDOM, GOVERNMENT ACTUARY'S DEPARTMENT (2003), *Occupational Pension Schemes in 2000: Eleventh Survey by the Government Actuary*.
- UNITED STATES, DEPARTMENT OF LABOR (1999), *Private Pension Plan Bulletin: Abstract of 1996 Form 5500 Annual Reports*, Pension and Welfare Benefits Administration, Washington, D.C.
- VISCUSI, W.K. (1985), « The Structure of Uncertainty and the Use of Pensions as a Mobility-reduction Device », in D. Wise (dir. publ.), *Pensions, Labor and Individual Choice*, University of Chicago Press for National Bureau of Economic Research.

- VORDRING, H. et K. GOUDSWAARD (1997), « Indexation des prestations de pensions publiques sur base juridique: quelques expériences dans les pays d'Europe », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 50, n° 3, pp. 35-50.
- WEAVER, R.K. (1988), *Automatic Government: The Politics of Indexation*, Brookings Institution, Washington D.C.
- WHITEFORD, P. (1995), « L'utilisation des taux de remplacement dans les comparaisons internationales des systèmes de prestations », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 48, n° 2.
- WHITEHOUSE, E.R. (1998), « Pension Reform in Britain », Pension Reform primer series, Social protection Discussion Paper n° 9810, Banque mondiale, Washington, D.C.
- 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. (2002), « Pension Systems in 15 Countries Compared: the value of entitlements », Discussion Paper n° 02/04, Centre for Pensions and Superannuation, University of New South Wales, Sydney.
- WHITEHOUSE, E.R. (2005a), « Pension Policy around the World: vol. 1, high-income OECD countries », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. (2005b), « Pension Policy around the World: vol. 2, Eastern Europe and Central Asia », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. (2005c), « Pension Policy around the World: vol. 3, Latin American and Caribbean », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. et R.J. PALACIOS (2005), « Pension Policy around the World: vol. 5, South Asian civil-service schemes », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. et D. ROBALINO (2005), « Pension Policy around the World: vol. 4, Middle East and North Africa », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.

Table des matières

Préface : pourquoi cette publication sur les retraites ?	9
Introduction	11
Résumé	15

Partie I

Suivre les réformes des pensions

Chapitre 1. Typologie des régimes de retraite	21
1. Premier pilier, retraites redistributives.	22
2. Deuxième pilier, retraites obligatoires à caractère d'assurance.	24
Notes	25
Chapitre 2. Comparaison des paramètres des régimes de retraite	27
1. Premier pilier, régimes redistributifs	28
2. Deuxième pilier, régimes liés au salaire.	28
3. Mesure et valorisation des rémunérations dans les régimes liés à la rémunération.	32
4. Régimes à cotisations définies	34
5. Plafonds sur les gains ouvrant droit à une pension de retraite	34
6. Âges ouvrant droit aux prestations de retraite	34
7. Indexation des pensions en cours de service	35
8. Impôts et cotisations de sécurité sociale	35
Notes	38
Chapitre 3. Modélisation des droits à pension	39
1. Droits futurs selon les règles et paramètres d'aujourd'hui.	40
2. Couverture	40
3. Variables économiques.	41
4. Gains moyens.	42
5. Impôts et cotisations de sécurité sociale.	43
6. Indicateurs et résultats.	43
Notes	46
Chapitre 4. Taux de remplacement	49
1. Taux bruts de remplacement.	50
2. Taux nets de remplacement	53
Notes	55

Chapitre 5. Niveaux relatifs des pensions	57
Chapitre 6. Patrimoine-retraite	61
Notes	66
Chapitre 7. Indicateurs clés	67
1. Moyennes pondérées et distribution des revenus	68
2. Moyenne pondérée des niveaux de pension et patrimoine-retraite	69
3. Structure du transfert potentiel de ressources aux retraités	70
Notes	72
Annexe I.1. Différences entre les systèmes à prestations définies, les systèmes à points et les systèmes à comptes individuels fictifs	73
Annexe I.2. Analyse de sensibilité	75
Annexe I.3. Progressivité de la formule de calcul des droits à pension	84
Bibliographie	87

Partie II

Études par pays

Introduction	93
Allemagne	95
Australie	98
Autriche	103
Belgique	106
Canada	110
Corée	113
Danemark	116
Espagne	120
États-Unis	123
Finlande	127
France	131
Grèce	135
Hongrie	139
Irlande	142
Islande	145
Italie	148
Japon	152
Luxembourg	155
Mexique	158
Norvège	161
Nouvelle-Zélande	164
Pays-Bas	167
Pologne	171
Portugal	174
République slovaque	177
République tchèque	180

Royaume-Uni	183
Suède	187
Suisse	191
Turquie	194
RÉGIMES DE RETRAITE PROFESSIONNELS VOLONTAIRES	197
Canada	199
Danemark	202
États-Unis	204
Royaume-Uni	207

Encadré

3.1. Modélisation des pensions	45
--------------------------------------	----

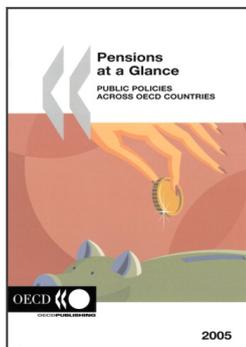
Liste des tableaux

1.1. Structure des régimes de pension dans les pays de l'OCDE	23
2.1. Résumé des paramètres des régimes de pension	29
2.2. Mesure et revalorisation des rémunérations – régimes liés au salaire	33
2.3. Procédures d'ajustement des pensions en cours de service, par pays et par régime	36
2.4. Catégories d'avantages concédés aux retraités	38
3.1. Gains de l'ouvrier moyen, 2002.	43
4.1. Taux bruts de remplacement par niveaux de revenus et programmes de retraite obligatoires, pour les hommes	51
4.2. Taux nets de remplacement par niveaux de revenus et programmes de retraite obligatoires, pour les hommes	55
6.1. Espérance de vie totale à 65 ans, taux de mortalité projetés à l'horizon 2040.	64
6.2. Patrimoine-retraite brut par niveaux de revenus et programmes de retraite obligatoires, pour les hommes	65
7.1. Niveau de pension moyen pondéré et patrimoine-retraite	70
7.2. Contribution des divers éléments des systèmes de retraite au total des promesses de pension	71
I.3.1. Indicateur de la progressivité de la formule de calcul des droits à pension	85

Liste des graphiques

4.1. Taux bruts de remplacement à différents niveaux de rémunération	52
4.2. Taux nets de remplacement à différents niveaux de rémunération	54
5.1. Le lien entre la rémunération avant la retraite et les droits à pension	59
7.1. Distribution des revenus du travail, moyenne de 16 pays de l'OCDE	68
I.2.1. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le taux de rendement dans le cadre d'un système de pension à cotisations définies	76
I.2.2. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le taux de progression du salaire moyen au niveau de l'ensemble de l'économie	79

I.2.3. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le taux de progression des gains individuels par rapport à la moyenne	80
I.2.4. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le nombre d'emplois occupés durant la carrière	82



Extrait de :
OECD Pensions at a Glance 2005
Public Policies across OECD Countries

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/pension_glance-2005-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2006), « Typologie des régimes de retraite », dans *OECD Pensions at a Glance 2005 : Public Policies across OECD Countries*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2005-3-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.