

FONDATION NATIONALE DES SCIENCES POLITIQUES



Le 30 mai 2003

Les cinq piliers de la retraite

Par Gérard Cornilleau et Henri Sterdyniak

Les formes d'organisation de systèmes de retraites diffèrent fortement d'un pays à l'autre. Aussi, toute classification en pilier est-elle contestable. En tout état de cause, une telle classification se doit d'être descriptive (et non normative).

La Banque mondiale propose une classification en trois piliers : un premier pilier public chargé d'assurer un revenu minimal ; un deuxième pilier financé par capitalisation chargé d'assurer le remplacement du revenu d'activité ; un troisième pilier d'épargne complémentaire libre. Cette classification est normative (selon les normes de cette institution) ; elle vise, pour des raisons idéologiques, à faire disparaître le pilier de retraite par répartition.

L'OCDE¹ propose plus sérieusement une classification en trois piliers : le premier pilier public chargé d'assurer un revenu minimal ; le deuxième pilier social, contributif, financé par répartition, chargé d'assurer le remplacement du revenu d'activité ; un troisième pilier regroupe la capitalisation collective ; le quatrième pilier comporte toutes les formes d'épargne facultative individuelle.

Le manuel SESPROS d'Eurostat distingue trois piliers. Le premier est constitué des régimes de base ; le deuxième des régimes complémentaires ; le troisième de l'épargne libre. Mais cette distinction est peu pertinente... Qu'est ce qu'un régime de base ? Comment classer les régimes complémentaires obligatoires ? L'évolution en cours serait de mettre tout l'obligatoire dans le premier pilier, le facultatif complémentaire dans le deuxième...

La Commission utilise souvent une classification en trois piliers. Le premier regroupe les régimes de base, obligatoires, par répartition. Le deuxième regroupe les régimes professionnels, créés et gérés par les partenaires sociaux, fonctionnant en principe par capitalisation. Le troisième régime regroupe les contrats individuels. La France a fait mettre l'AGIRC-ARRCO dans le premier régime.

Nous avons choisi ici de présenter une classification très détaillée, qui puisse servir de base éventuellement à des regroupements ultérieurs. Au sens large, nous incluons dans les systèmes de retraite toutes les prestations qui fournissent des ressources aux personnes dont la société juge qu'elles ne peuvent plus travailler en raison de leur âge. Dans chaque pays, le système de retraite est constitué par la coexistence, plus ou moins cohérente, de cinq piliers d'importance variable, soit du plus social au plus individuel : le système public d'allocations forfaitaires, le régime social contributif par répartition, les retraites d'entreprises, les fonds de pension et l'épargne libre. Chacun de ses systèmes a sa logique propre même si globalement ils sont à la fois complémentaires et en concurrence. Dans ce domaine, les systèmes purs (le système de solidarité et l'épargne libre) ne jouent généralement que des rôles mineurs par rapport aux systèmes plus complexes.

Le premier pilier : Les allocations forfaitaires

Le premier pilier est un régime de solidarité qui assure à tous les résidents, ayant dépassé un certain âge, un revenu minimal. Ce régime correspond à la conception beveridgienne de prestations sociales forfaitaires, liées à la résidence, et non à l'activité professionnelle et au revenu d'activité. Ces allocations sont en principe financées par l'impôt, ce qui tend à décourager l'activité selon la théorie néoclassique. Elles n'ont pas de lien avec le travail. Elles ne sont pas provisionnées. Toutefois,

¹ Voir John Turner : « Les régimes de retraite dans différents contextes économiques, démographiques et politiques », *document DEELSA/ILO(97)8*, OCDE, décembre 1997.

certaines pays peuvent anticiper leurs hausses et, par exemple, réduire leur dette publique au préalable pour lisser l'effort demandé aux contribuables.

On peut distinguer :

Le pilier 1a : L'allocation universelle

Elle est versée à tous, avec condition d'âge, sans conditions de ressources. Son inconvénient est son coût élevé. Aussi, n'est-elle guère mise en place que dans les pays qui n'ont pas de deuxième pilier public contributif. Son avantage est qu'elle ne nuit pas à l'épargne retraite. On peut intégrer à ce pilier, dans les pays où il est accordé sous conditions d'âge, l'accès gratuit à l'assurance-maladie.

Le pilier 1b : Le minimum vieillesse

Elle est versée sous conditions d'âge et de ressources. C'est une allocation différentielle. Elle est donc moins coûteuse. Par contre, elle peut être considérée par ses bénéficiaires potentiels comme stigmatisante. Elle oblige à un contrôle inquisitorial du revenu et du patrimoine de ses bénéficiaires. Elle décourage l'épargne retraite des plus pauvres. Se pose aussi la question de l'écart entre le minimum vieillesse et le minimum contributif. S'il est trop faible, les salariés du bas de l'échelle ont le sentiment de cotiser pour rien.

Dans certains pays, les personnes âgées n'ont pas d'allocation de solidarité spécifique. Ils bénéficient de l'allocation offerte à tous, soit dans le cadre d'un revenu minimum, soit dans celui d'un impôt négatif ou d'une prestation universelle. Dans d'autres, ils ont droit à une prestation de solidarité spécifique, qui peut être plus élevée que le revenu minimum assuré aux personnes plus jeunes, potentiellement actives, puisque son niveau ne risque pas de décourager la recherche d'une activité.

Le deuxième pilier : Le régime social contributif par répartition

Le régime social contributif prélève une cotisation sur les actifs pour assurer aux retraités une pension proportionnelle à leurs revenus d'activité. C'est une forme de socialisation des régimes d'entreprise : la retraite de l'ensemble des travailleurs est assurée par l'ensemble des entreprises. La retraite, liée au salariat, est un salaire différé socialisé, faisant partie du contrat salarial, géré et négocié par les partenaires sociaux. C'est la conception Bismarckienne des prestations sociales. Ce régime a plusieurs caractéristiques : il est contributif, social, obligatoire, à prestations définies : contributif puisque les prestations servies à chaque retraité dépendent du montant des cotisations qu'il a versées, même si le lien n'est pas d'une égalité actuarielle stricte ; social puisque précisément le lien est relâché par rapport à ce qu'il serait dans un système d'assurance pure : les femmes ont les mêmes droits que les hommes (alors qu'elles vivent plus longtemps) ; les conjoints ont droit à une pension de réversion (sans surcotisation) ; les retraites sont augmentées pour les personnes qui ont élevé des enfants ; il peut exister une pension contributive minimale ; les périodes de chômage donnent des droits ; la pension peut dépendre des meilleures années de salaire et non de la totalité de la carrière, etc. Le système peut donc être plus ou moins contributif ; plus ou moins redistributif.

Le système fonctionne en principe sans réserves : les cotisations sont immédiatement redistribuées sous forme de prestations. Aussi, est-il forcément obligatoire : chaque génération hérite de la dette des retraites à servir à la génération qui l'a précédée. Si elle quittait le régime, qui payerait cette dette ? Il

est forcément uniforme pour l'ensemble des entreprises et professions. Sinon, que deviendraient les retraités des secteurs en déclin ? Il peut exister des systèmes par répartition, non universels, limités à certaines professions, mais ils sont obligatoirement fragiles.

La pension de retraite apparaît dans ce système sous trois aspects. D'une part, il s'agit d'un salaire différé récompensant l'effort fourni dans la carrière ; c'est une socialisation des retraites d'entreprises. D'autre part, elle peut être vue comme le produit de l'épargne virtuelle que représentent les cotisations payées par le travailleur et par l'entreprise. Dans cet aspect, la retraite est comparable pour l'individu à une opération financière. Enfin, dans une vision instantanée, elle peut être interprétée comme un partage équitable du revenu global disponible entre les actifs et les retraités. Aussi, ce système de retraite apparaît-il à la fois comme un système public, garanti par l'Etat ; comme un système salarial, résultat des accords entre salariés et employeurs ; comme un système social, exprimant le partage du revenu entre actifs et retraités ; comme un système financier original, permettant des transferts de revenu entre les périodes.

Par rapport aux régimes d'entreprises, le régime social contributif permet la mutualisation du risque. Il facilite la mobilité des travailleurs. Par contre, il nécessite une uniformisation des règles. Celles-ci doivent être contrôlables. Aussi, les prestations doivent-elles dépendre des cotisations versées au long de la carrière, donc de l'ensemble des salaires, et non du dernier salaire. Pour éviter des phénomènes d'anti-sélection, le système doit être obligatoire. Sinon, les entreprises naissantes préféreraient mettre sur pied des régimes autonomes.

C'est une erreur de classer les systèmes contributifs dans le même prétendu « premier pilier » que les régimes de solidarité. La prestation versée par ces derniers est une prestation d'assistance destinée aux plus pauvres. Au contraire, la prestation du régime contributif est un droit, qui découle de la participation passée à la production et des cotisations versées. Elle n'est pas spécifiquement destinée aux plus pauvres. Le régime contributif est un régime d'assurance du revenu salarial. Il n'a pas *a priori* de finalité redistributive verticale.

Le système peut couvrir la totalité du salaire ou ne porter que sur le salaire sous plafond (comme en France ou en Allemagne) ou ne porter que sur le salaire sur plancher (si le plancher est couvert par le premier pilier).

Les cotisations sociales pour la vieillesse ne doivent pas figurer dans les prélèvements obligatoires puisqu'elles ouvrent des droits à retraite qui dépendent étroitement des cotisations versées alors que, selon la définition de l'OCDE, les prélèvements obligatoires ne doivent regrouper que les transferts sans contreparties. Le taux de prélèvement obligatoire en France est donc plus bas d'environ 9 points au taux publié (soit 37 % au lieu de 46 % en 1997). De même, il faut relativiser la notion de charge sociale. Considérons deux pays : dans le premier sans système de retraite public, le travailleur reçoit 100 de salaire et doit épargner 20 pour sa retraite ; dans le deuxième, son salaire est de 100, le système de retraite prélève 20 % de cotisations ; il lui reste 80 de salaire net. Les deux systèmes sont pratiquement équivalents du point de vue du travailleur. Il serait absurde de considérer que dans le second le travail supporte des charges sociales excessives qui nuiraient à l'emploi. En principe, les cotisations sociales retraites donnent droit à une prestation équivalente. Même d'un point de vue néo-classique, on ne peut considérer qu'elles découragent le travail.

Le caractère contributif du régime impose des contraintes quant à son financement : il doit obligatoirement avoir les salaires comme assiette. Il ne peut pas être financé par l'impôt ou par la

taxation du capital : un système qui verse des prestations plus élevées aux retraités ayant eu les plus hauts salaires ne peut pas être financé par des ressources publiques. Il ne peut être financé par les revenus du capital des ménages, puisque ceux-ci n'ont pas vocation à se prolonger en droits à retraite. Il ne peut pas s'écarter de la proportionnalité : il n'a pas vocation à financer des prestations de solidarité, qui doivent être financées par l'impôt. Institutionnellement, le financement des régimes repose à la fois sur les entreprises et sur les salariés. D'après la théorie économique, les cotisations sont toujours payées par les travailleurs, immédiatement s'il s'agit de cotisations salariées, à moyen terme s'il s'agit des cotisations employeurs.

Les régimes contributifs peuvent être gérés par points ou par annuités, sachant que la frontière entre les deux formules est très floue. Dans les systèmes par annuités, on calcule un salaire moyen obtenu par le salarié (par exemple, la moyenne des 20 meilleurs salaires convenablement revalorisés), puis on lui applique un taux de pension, en principe fixe. La pension au taux plein n'est acquise que si le travailleur a cotisé un certain nombre d'années et a atteint un certain âge, sinon une décote est appliquée. Dans les systèmes par point, les cotisations versées permettent d'acheter des points. La pension est égale au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point multiplié par un coefficient qui dépend éventuellement de l'âge de départ à la retraite. Le système par point est en principe plus strictement contributif que celui par annuités puisque la pension dépend de l'ensemble des cotisations payées au cours de la carrière, mais des points peuvent être attribués gratuitement.

Le caractère social de la retraite fait que son calcul ne dépend pas des caractéristiques individuelles. Aussi, favorise-t-il les personnes en bonne santé et longue espérance de vie, les femmes, les cadres versus les ouvriers. Ce dernier aspect anti-redistributif peut être compensé par des cotisations plus faibles pour les bas-salaires, plus fortes pour les hauts salaires ou par des différences de taux de remplacement selon le niveau de salaire.

Théoriquement, le système peut être à prestations définies ou à cotisations définies. Dans le premier cas, le taux de pension est fixe et le système est équilibré, si nécessaire, par hausse des cotisations. Ceci n'empêche pas qu'il puisse y avoir des réformes qui diminuent le taux de pension. Dans le second cas, le taux de cotisations est fixe et l'ajustement se fait en principe sur le niveau des pensions. En particulier, en cas d'allongement de la durée de vie, le premier système induit une hausse des cotisations (à taux de remplacement inchangé), le deuxième une baisse du taux de remplacement (à taux de cotisation fixe).

Le système peut être géré en répartition plus ou moins stricte. En principe, il faut des réserves pour amortir les fluctuations conjoncturelles. Plus structurellement, le système peut être géré au fil de l'eau, prévoir des réserves importantes pour anticiper une hausse des prestations ou être géré de façon à conserver stable la rentabilité du système (donc avec constitution de réserves au départ du système).

Exemple : On suppose que les actifs travaillent 40 ans et sont 20 ans en retraite. Le taux de cotisation au départ est de 25 %. Les actifs ont donc 75, les retraités 50. La durée de retraite passe progressivement à 25 ans. Trois stratégies sont possibles.

Le taux de cotisation reste stable. Le taux de remplacement passe progressivement à 40 %

Le taux de remplacement reste 67 %. Le taux de cotisation passe progressivement à 29,4. Les actifs ont 70,6, les retraités 47,1 Le système est très rentable pour les générations intermédiaires. .

– Le taux de cotisation passe immédiatement à 29,4 %. Il y a accumulation de réserves pendant la période transitoire. La rentabilité du système reste stable.

Le troisième pilier : Les retraites d'entreprises

Ce pilier regroupe les retraites assurées directement par les entreprises à ses salariés. La retraite fait alors partie du contrat salarial conclu entre l'entreprise et les travailleurs ; elle constitue un salaire différé, soit négocié avec les syndicats de travailleurs, soit négocié individuellement. Nous limitons ce pilier aux systèmes à prestations définies. Nous classons les systèmes de fonds de pension d'entreprises dans le quatrième pilier.

La retraite d'entreprise peut être financée par le salarié et l'entreprise ou uniquement par l'entreprise. Elle peut être offerte à tout le personnel, seulement à une partie (les cadres), ou être totalement individuelle. Elle peut être obligatoire pour les entreprises ou facultative.

La retraite est généralement déterminée comme un certain pourcentage du dernier salaire du travailleur ; elle ne dépend donc que du niveau hiérarchique qu'il a atteint. Dans un système voisin, les entreprises mettent sur pied des régimes chapeaux maison, c'est-à-dire que qu'ils garantissent à leurs salariés une retraite d'un certain montant de leur salaire de fin de carrière, en comblant l'écart avec la retraite qu'ils touchent des régimes publics. La retraite d'entreprise est nécessaire pour les cadres dans les pays où le plafond des retraites publiques est bas.

Le système de la retraite d'entreprise peut être ajusté finement aux caractéristiques de l'entreprise, par exemple en prévoyant des retraites précoces pour les travaux les plus pénibles. Il récompense les carrières ascendantes ; il favorise l'attachement du salarié à son entreprise. L'entreprise et ses salariés peuvent s'accorder pour substituer des avantages retraite à des hausses de salaires, ce qui peut leur procurer des économies de cotisations sociales dans les systèmes où les cotisations maladie et famille pèsent sur les salaires et pas sur les retraites.

Par contre, ce système a de nombreux défauts. Souvent, le salarié perd sa retraite s'il quitte l'entreprise. Cela implique que le salarié fasse toute sa carrière dans la même entreprise et que celle-ci ne puisse pas le licencier librement (ce qui permettrait à l'entreprise d'économiser la retraite). Le système est alors limité à la fonction publique et aux grandes entreprises où la règle est que le salarié effectue la totalité de sa carrière. Même lorsque le dispositif prévoit que le salarié conserve le bénéfice d'une pension quand il quitte l'entreprise avant la fin de sa carrière (c'est le cas si chaque année travaillée dans l'entreprise donne droit à un certain pourcentage du salaire de fin de carrière), le système constitue un frein important à la mobilité des travailleurs, notamment en raison des modalités d'indexation des droits acquis au moment du départ (l'indexation se limite en général au mieux à la hausse des prix).

La charge des retraites n'est pas la même pour des entreprises naissantes, mûres ou vieillissantes. Le risque est que l'entreprise prenne des engagements inconsidérés dans sa phase de croissance, où elle a peu de travailleurs en retraite et qu'elle subisse une charge insupportable en phase de déclin, où elle doit financer beaucoup de retraités avec une activité réduite et un faible nombre d'actifs, ce qui n'est pas possible si elle opère sur un marché concurrentiel. L'entreprise supporte les risques liés à la charge des retraites, en particulier le poids de l'allongement de la durée de vie. En sens inverse, les salariés supportent un risque de faillite de l'entreprise. Aussi, les régimes d'entreprise sont-ils en voie de disparition, du moins pour les entreprises privées. Soit, ils se socialisent en se fondant dans les régimes publics généraux ; soit, ils se transforment en régimes par capitalisation à cotisations définies. Le risque est alors supporté par le salarié. Il faut donc distinguer quatre cas.

Pilier 3 a : Les retraites de la fonction publique et des entreprises publiques

Il est délicat de savoir si leur retraite figure dans les piliers 2 ou 3. Il s'agit, en général, d'engagements non provisionnés. La retraite est financée par des cotisations salariés, par l'entreprise directement et aussi par des subventions publiques. Ces régimes peuvent être placés dans le pilier 2, s'ils fournissent aux salariés du public la même retraite que celles du privé.

Pilier 3 b : Les retraites provisionnées en interne

Dans les entreprises privées, ces engagements doivent être provisionnés. Ils peuvent l'être de façon interne (cas des entreprises allemandes). Ces provisions sont la contrepartie d'une dette non négociable et difficile à évaluer. Elles posent problème lors de l'évaluation boursière de l'entreprise.

Pilier 3c : Les retraites provisionnées en externe

Les engagements peuvent être provisionnés par des fonds gérés par l'entreprise. Ce système est proche du 4^e pilier, mais il s'agit d'un système à prestations définies et le risque boursier est supporté par l'entreprise.

Pilier 3d : Les retraites totalement externalisées

L'entreprise peut souscrire une rente viagère pour certains de ses cadres auprès d'une compagnie d'assurance. Elle ne supporte donc plus aucun risque boursier, mais la formule est bien sûr très coûteuse.

Le quatrième pilier : La retraite par capitalisation

Le quatrième pilier regroupe toutes les formes de retraite par capitalisation. Dans ce système, les individus accumulent des actifs financiers durant sa période d'activité, généralement auprès d'organismes *ad hoc*, les fonds de pensions, et touchent une rente viagère durant leur retraite. C'est la sortie obligatoire en rente viagère qui distingue la capitalisation de l'épargne à long terme : l'objectif est non seulement de transférer du pouvoir d'achat dans le temps, mais aussi d'assurer le risque lié à l'incertitude sur la durée de vie. De ce fait, la capitalisation est socialement organisée : les versements sont souvent totalement ou en partie effectués par l'entreprise ; ils bénéficient généralement d'avantages fiscaux, qui sont l'exonération d'imposition à l'entrée, et l'imposition à la sortie.

La capitalisation est obligatoirement à cotisations définies : les pensions versées dépendent des rendements des placements effectués, c'est-à-dire des taux d'intérêts ou de l'évolution des cours de la Bourse.

La retraite par capitalisation peut être libre ou obligatoire ; elle peut être organisée dans un cadre professionnel ou laissée à l'initiative individuelle ; le financement peut être assuré par l'employeur ou par les salariés.. La gestion des fonds peut être effectuée par l'employeur, les syndicats ou être déléguée à des professionnels de la finance. Dans la formule qui s'impose de plus en plus, les fonds sont gérés à l'extérieur de l'entreprise par des sociétés *ad hoc*. On distinguera donc trois formes de retraite par capitalisation.

Le pilier 4 a : Les fonds d'entreprises

Les fonds sont organisés dans le cadre de l'entreprise. Ils sont en partie financés par celle-ci. Les fonds peuvent être gérés par un organisme collectif professionnel.

Le pilier 4 b : Les fonds individuels

Les fonds sont financés par des versements individuels. Ils sont facultatifs et effectués à l'initiative de l'individu. Mais, ces fonds bénéficient de privilèges fiscaux, en échange d'une sorte de rente obligatoire, ce qui les distingue de l'épargne libre.

Le pilier 4 c : Les fonds associatifs

Nous plaçons, ici, les fonds par capitalisation, gérés de façon collective, qui cherchent à fournir un certain taux de remplacement plus ou moins constant à leurs sociétaires. C'est le cas de la Préfon ou des Fonds hollandais. Le fonds cherche à lisser la rentabilité du placement. En cas de déséquilibre financier, il peut réagir en baissant les pensions, en réduisant temporairement ses réserves, en augmentant les cotisations. En cas d'excédent, il peut augmenter les pensions, mais aussi réduire les cotisations et faire gonfler ses réserves. Les actifs ne sont pas attribués à chaque cotisant, mais gérés collectivement.

Le cinquième pilier : L'épargne libre

Le cinquième pilier regroupe les revenus dont les ménages retraités bénéficient du fait du patrimoine qu'ils ont accumulé hors l'épargne spécifiquement consacrée à la retraite. L'épargne libre est obligatoirement le dernier pilier de la retraite. Elle présente de nombreux avantages. L'épargne n'est pas affectée : le ménage épargne pour jouir d'un logement, pour la transmission d'un patrimoine, pour faire face aux aléas de l'existence, pour compléter sa retraite ; les fonds ainsi accumulés sont disponibles pour l'emploi qui se révèle le plus utile.

Dans le modèle théorique du cycle de vie développé par Modigliani (voir par exemple Modigliani, 1986 ou Charpin, 1988), les ménages épargnent essentiellement pour lisser leur consommation et pour leur retraite. L'épargne (ou l'endettement) permet aux ménages d'avoir une consommation croissante régulièrement au cours de leur vie en dépit des fluctuations de leur revenu et de la chute de revenu que représente l'arrêt de la vie active. Imaginons un monde sans système de retraite socialement organisé. Comme que le salaire progresse avec l'ancienneté, l'actif commence tout d'abord à avoir une épargne très faible qu'il augmente progressivement quand son salaire augmente. Après son départ à la retraite, il consomme son patrimoine jusqu'à sa mort. Au moment de son départ à la retraite, son patrimoine doit être égal approximativement à 10 fois son revenu annuel. Dans ce modèle, chaque individu organise sa retraite à sa guise. Mais celui-ci ne s'applique nulle part. L'épargne libre ne joue qu'un rôle marginal dans le financement de la retraite. Ceci pour trois raisons. La société considère généralement que la plupart des ménages n'auraient pas la clairvoyance et la capacité à s'engager d'eux-mêmes dès leur jeunesse dans une stratégie d'épargne de long terme leur assurant une retraite satisfaisante ; les ménages sous-évaluent leur durée de vie, rechignent devant l'effort nécessaire, de sorte que l'intervention publique tutélaire est nécessaire pour organiser et pour imposer aux travailleurs et aux entreprises des systèmes d'épargne-retraite. Comme les personnes âgées sans ressources seraient à la charge de la collectivité, celle-ci a le droit d'imposer aux actifs des systèmes de retraite leur

évitant d'être dans cette situation. D'une certaine façon, les individus préfèrent se voir imposer l'épargne nécessaire pour la retraite, de même qu'Ulysse souhaitait être attaché pour résister aux chants des sirènes.

Une deuxième raison est que l'effort à fournir au cours de la vie active est très variable en fonction de la durée de vie et de l'écart entre le taux d'intérêt et le taux de croissance des salaires. Un travailleur ne sait pas s'il doit épargner pour une retraite de 10 ans avec une rentabilité de ses placements de 4 points au-dessus du taux de croissance des salaires (taux d'épargne nécessaire de 10 %) ou de 25 ans avec une rentabilité de ses placements égale au taux de croissance des salaires (taux d'épargne nécessaire de 42 %). Pour réduire l'incertitude sur la durée de vie, il faut passer par un placement viager ; pour réduire celle sur le taux de rentabilité, il faut passer par la répartition.

La troisième raison, voisine de la deuxième, est qu'une fois arrivé avec un certain patrimoine à l'âge de la retraite, le montant des dépenses annuelles que le retraité peut faire dépend fortement de sa durée de vie. Avec un patrimoine de 1 million, il peut dépenser 9 879 francs par mois s'il anticipe vivre encore 10 ans avec un taux d'intérêt de 4 % au-dessus du taux de croissance des salaires ; 2 778 francs s'il anticipe vivre 30 ans avec un taux d'intérêt égal au taux de croissance des salaires.

Une autre solution est que l'individu n'utilise que les revenus de son patrimoine pour la retraite. Mais, avec un taux d'intérêt supérieur de 2 points au taux de croissance des salaires, un patrimoine de 1 million ne fournit que 1 666 francs par mois de revenu d'intérêt (au-delà des revenus qu'il faut réinvestir pour préserver la valeur du patrimoine). Supposons que les actifs travaillent 40 ans et jouissent pendant 20 ans de leur retraite ; le salaire de chaque actif augmente de 2 % par an par effet de carrière et de 2 % par hausse général des salaires ; le taux d'intérêt réel est supérieur de 2 points au taux de croissance du salaire réel. Un taux d'épargne de 25 % permet de disposer à 60 ans d'un capital représentant 10 fois le dernier salaire annuel, mais de revenus d'intérêt ne représentant que 20 % de ce salaire. Certes, en régime permanent, l'effort à fournir est plus faible puisque les individus héritent de leurs parents, mais le système devient fortement inégalitaire puisque l'effort que chacun doit faire dépend du nombre d'enfants dans sa famille, de la carrière de ses parents et de leur âge de décès. Aussi, un placement retraite doit-il obligatoirement se terminer en rente viagère.

Ce cinquième pilier peut être décomposé en :

Le pilier 5a : La propriété de son logement

Épargner durant sa période d'activité pour acquérir son logement constitue une forme d'épargne-retraite répandue et efficace. Le cinquième pilier comporte donc toujours les loyers imputés des retraités propriétaires.

Le pilier 5b : les revenus financiers

L'évaluation des revenus financiers disponibles pour les retraités est, elle, beaucoup plus problématique. Imaginons par exemple, un retraité qui arrive à l'âge de 60 ans, avec une espérance de vie de 25 ans, et 1 million d'euros accumulés. Le taux d'intérêt est à peu près égal au taux de croissance de l'économie, soit 5 %. On peut bien sûr considérer qu'il dispose d'un revenu financier de 50 000 euros par an, comme dans la Comptabilité Nationale. Mais ce chiffre est arbitraire : il ne tient compte que des intérêts nominaux ; il ne tient pas compte de la possibilité pour le retraité de vivre sur son capital. Mais, il est fort possible qu'il veuille laisser cette fortune, acquise essentiellement par l'héritage, à ses héritiers : dans ce cas, son

revenu financier disponible est nul. Enfin, il a peut-être accumulé ce patrimoine précisément pour sa retraite. Son revenu financier correspond approximativement à 45 300 euros par an (l'équivalent d'une rente sur 25 ans augmentant de 1 % par an en terme réel). Ce revenu correspond à celui qu'il aurait s'il choisissait de transformer son capital en rente viagère.

Considérons un pays peuplé de travailleurs et d'une famille de capitalistes (tableau 1). Dans celle-ci, tout le capital est aux mains de la génération la plus âgée. Faut-il pour autant considérer que tout le revenu du capital de ce pays appartient au cinquième pilier ? De sorte que le plus de 60 ans pris globalement serait beaucoup plus riches que les actifs ?

1 Répartition des revenus

	Travailleurs	Capitalistes
20-60 ans	100 travailleurs gagnent 50	10 fils de capitalistes gagnent 10
+ de 60 ans	30 retraités touchent 10	5 capitalistes gagnent 30

Les retraités ont une pension de 67 % du salaire moyen. Mais les plus de 60 ans ont un revenu de 2,1 fois le revenu des 20-60 ans.

Par ailleurs, il est difficile de faire la frontière entre un revenu de fonds de pension (4^e pilier) et un revenu financier. Le seul critère logique est le caractère viager. Dans ce cas, le 5^e pilier doit se limiter au 5^ea (le loyer fictif). Mais, où faut-il ranger les rentes viagères, qui n'ont pas donnée lieu à fonds de pensions préalables (dans leur phase d'accumulation) ? Est-ce un revenu financier ? Dans quelle mesure (l'intérêt ou le capital) ?

Un *sixième* pilier ? Le cumul emploi/retraite

Certains revenus d'activité peuvent compléter les revenus des personnes à la retraite. Ceux-ci peuvent accepter des travaux peu rémunérés, sans couverture sociale, qu'ils s'agissent d'activité salarié, de petites entreprises individuelles (petits commerces, petits services,...) ou d'auto-production (agriculture). Certes, ces revenus doivent être pris en compte pour des comparaisons internationales de niveau de vie des personnes âgées. Mais, il paraît difficile de les compter comme un pilier en soi.

Durant la dernière période, on a vu se développer deux thèses dangereuses : le développement des possibilités de cumul emploi/retraite pourrait compenser la baisse des pensions de retraite ; les retraités pourraient accepter de bas salaires, puisqu'il ne s'agit que de complément à leur retraite. Ces thèses pourraient servir de justificatifs à la baisse des retraites.

Un *septième* pilier ? Les pré-retraites, les DRE, les Allocations d'handicapés.

Dans de nombreux pays, les travailleurs peuvent en fait partir à la retraite avant l'âge légal en utilisant différents dispositifs, soit des systèmes de pré-retraites (ouverts sur des critères d'incapacité à retrouver un emploi pour des raisons d'âge, de profession, de localisation), soit des systèmes d'handicapés (avec des critères économiques), soit des formules de chômage aménagés (prestations plus élevées, dispense de recherche d'emploi). En période de chômage

de masse, ces dispositifs peuvent couvrir un nombre important de personnes ; ils peuvent se réduire si les économies européennes retrouvent le plein-emploi). Le fait est que ces pré-retraités sont difficilement discernables des retraités, en particulier dans les enquêtes emplois.

Les difficultés quant à la classification des régimes

La distinction pilier 1 (solidarité)/2 (contributif) est rarement faite.

Les régimes complémentaires obligatoires par répartition doivent être classés dans de deuxième pilier (et pas dans le 4^e)

La distinction pour les entreprises entre PD et CD est rarement faite. Souvent, ils sont mélangés dans un pilier complémentaire.

De même, il faudrait faire la distinction obligatoire/facultative qui traverse les piliers 3 et 4.

Les régimes de la fonction publique et des entreprises publiques sont-ils du 2^e pilier ou du 3^e pilier ?

Les fonds de pensions individuels sont-ils du 4^e ou du 5^e pilier ? .

La limite protection sociale/assurance est floue pour les 4^e et 5^e pilier.

Eurostat préconise d'utiliser le critère régimes publics/régimes privés (en signalant la difficulté pour les régimes de fonctionnaires).