

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 17 février 2016 à 9 h 30
« Vieillesse, emploi et retraite : panorama international »

Document N° 5

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Panorama des pensions 2015

OCDE

PANORAMA DES PENSIONS

2015

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20

Avant-propos

Cette sixième édition du *Panorama des pensions* présente toute une batterie d'indicateurs permettant de comparer les politiques des retraites et leurs résultats selon les pays de l'OCDE. Ces indicateurs sont également présentés, dans la mesure du possible, pour les autres grandes économies membres du G20. Quatre chapitres spéciaux (chapitres 1 à 4) proposent une analyse approfondie des récentes réformes des pensions, du rôle des pensions du premier pilier, des conséquences d'une carrière incomplète sur les droits à pension et de la sensibilité des taux de remplacement à l'évolution des paramètres.

Ce rapport a été établi par l'équipe chargée des pensions au sein de la Division des politiques sociales à la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. L'équipe se compose d'Hervé Boulhol, d'Anna Cristina D'Addio, de Kristoffer Lundberg et d'Andrew Reilly. Des fonctionnaires nationaux - en particulier les délégués du Groupe de travail de l'OCDE sur la politique sociale et les membres du Groupe d'experts de l'OCDE sur les pensions - ont apporté un concours actif et extrêmement précieux à la réalisation de ce rapport. Pour les pays de l'OCDE, les résultats des modèles appliqués ont été confirmés et validés par les autorités nationales.

Le chapitre 1, qui traite des récentes réformes des pensions, a été rédigé par Kristoffer Lundberg. Les chapitres 2 et 4, intitulés respectivement « Le rôle des pensions du premier pilier » et « Sensibilité des taux de remplacement aux paramètres des modèles », ont été rédigés par Andrew Reilly, tandis qu'Anna Cristina D'Addio a écrit le chapitre 3 sur les « Conséquences d'une carrière incomplète sur les droits à pension ». Hervé Boulhol a été chargé de l'enrichissement et de la révision de ces chapitres. La mise en forme des chapitres 2 et 3 a été réalisée par Ken Kincaid. Marlène Mohier a assuré la préparation des textes pour publication.

Les indicateurs relatifs aux pensions privées ont essentiellement été fournis par l'Unité pensions privées de la Direction des affaires financières et des entreprises de l'OCDE, en l'occurrence Pablo Antolín, Stéphanie Payet et Romain Despalins.

Le rapport a bénéficié des commentaires de nombreux fonctionnaires nationaux et de collègues du Secrétariat de l'OCDE, en particulier Mark Pearson, Monika Queisser et Stefano Scarpetta. Il s'agit d'un projet conjoint, cofinancé par la Commission européenne et l'OCDE.

Table des matières

Éditorial : La nouvelle frontière pour l'action publique : privilégier la viabilité sociale des politiques de retraite	7
Résumé	11
Chapitre 1. Réformes récentes des régimes de retraite	15
1.1. Introduction	16
1.2. Panorama des réformes	20
1.3. Renforcer la viabilité financière	22
1.4. Accroître l'adéquation des pensions de retraite	29
1.5. Problèmes persistants	35
Notes	38
Bibliographie	39
Annexe 1.A1. Réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015	40
Chapitre 2. Le rôle des pensions du premier pilier	57
2.1. Introduction	58
2.2. Critères d'admissibilité applicables aux pensions de vieillesse de base et minimums	60
2.3. Niveau des prestations	64
2.4. Que se passe-t-il pour les retraités qui ne sont pas admissibles au bénéfice d'une pension de base ou d'une pension minimum contributive ?	68
2.5. Comment vont évoluer les prestations ?	75
2.6. Conclusions et conséquences pour l'action publique	84
Bibliographie	88
Annexe 2.A1. Effet de différentes méthodes d'indexation sur le niveau des prestations dans l'hypothèse d'un relèvement du seuil d'âge de cinq ans	89
Chapitre 3. Conséquences d'une carrière incomplète sur les droits à pension	93
3.1. Introduction	94
3.2. Les facteurs à l'origine des déficits de cotisation	97
3.3. L'influence des carrières fragmentées sur les pensions : théorie et pratique	107
3.4. Composantes des régimes de retraite susceptibles d'atténuer les effets préjudiciables des interruptions d'activité	109
3.5. Les dispositifs de crédits de retraite visant à combler le déficit de cotisations	110

3.6. Simulation des droits à pension pour des carrières courtes et interrompues	115
3.7. Replacer les résultats dans le contexte de l'action publique : dispositifs de crédits de retraite et autres mesures en faveur de carrières moins fragmentées	125
3.8. Conséquences pour l'action des pouvoirs publics et défis à relever	127
Notes	130
Bibliographie	132
Annexe 3.A1. Principales règles d'attribution de crédits de retraite au titre des périodes d'éducation des enfants et de chômage	137
Chapitre 6. Les droits à la retraite	147
Méthodologie et hypothèses	148
Taux de remplacement bruts	151
Taux de remplacement bruts : régimes obligatoires et facultatifs	154
Régime fiscal des pensions et des retraités	157
Taux de remplacement nets	160
Taux de remplacement nets : régimes obligatoires et facultatifs	163
Patrimoine retraite brut	166
Patrimoine retraite net	169
Chapitre 7. Contexte démographique et économique	173
Fécondité	174
Espérance de vie	177
Ratio de dépendance démographique des personnes âgées	180
Taux d'emploi des salariés âgés	183
Âge effectif de sortie du marché du travail	186
Nombre prévu d'années à la retraite	189

Éditorial

La nouvelle frontière pour l'action publique : privilégier la viabilité sociale des politiques de retraite

La sixième édition de ce *Panorama des pensions* marque le dixième anniversaire de cette série phare de l'OCDE consacrée aux systèmes de retraite et aux revenus des retraités. Dix années d'un examen approfondi des régimes de retraite et des politiques suivies en la matière par les pays membres et ceux du G20, dix années d'évaluation et de prévision des droits à pension des travailleurs ; dix années, enfin, de préconisation de réformes qui confèrent plus de viabilité financière aux régimes de retraite par répartition, mais qui répondent aussi au besoin des citoyens de disposer d'un revenu stable et suffisant à l'âge de la vieillesse.

La bonne nouvelle, c'est que l'appel de l'OCDE a été entendu dans la plupart des pays dans le monde. Les dix dernières années ont ainsi vu se déployer une intense activité de réforme des retraites, les pouvoirs publics modifiant les données fondamentales des régimes de revenus des retraités et parfois, s'employant à réviser la conception de ces régimes, revoyant souvent à la baisse les ambitions des régimes publics et conférant un rôle accru aux régimes par capitalisation à cotisations définies.

Les progrès les plus visibles ont été constatés dans le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite. De nombreux pays ont reporté cette donnée fondamentale au-delà de 65 ans. Ainsi qu'il a été observé dans les éditions précédentes de *Panorama des pensions*, l'âge de 67 ans a remplacé l'ancienne « norme » de 65 ans, certains pays la repoussant même plus loin vers les 70 ans. Le report de l'âge de la retraite s'est avéré être un sujet politiquement sensible dans de nombreux pays, ce qui se comprend aisément : dans leur majorité, les citoyens n'apprécient guère qu'on leur dise qu'ils devront travailler plus longtemps, souvent à prestations égales, même si le temps passé à la retraite continue d'augmenter compte tenu de l'allongement constant de l'espérance de vie.

La fixation d'une norme légale ne signifie pas, naturellement, que tout le monde travaille effectivement jusqu'à ces âges plus avancés. Les actifs continuent de quitter le marché du travail bien avant d'avoir atteint l'âge officiel de la retraite dans plusieurs pays de l'OCDE. Toutefois, l'écart entre âge officiel et âge effectif se comble progressivement. Les taux d'emploi des 55-64 ans ont ainsi considérablement augmenté ces dix dernières années dans de nombreux pays, notamment de 45 % à 66 % en Allemagne, par exemple, de 31 % à 46 % en Italie, ou encore de 52 % à 57 %, en moyenne, dans l'OCDE.

Les réformes des retraites menées ces dernières années font sentir leurs effets. La combinaison entre les coupes opérées dans les pensions futures grâce au report de l'âge de la retraite, la réduction des possibilités de retraite anticipée, les changements de mode de calcul des prestations et les ajustements à la baisse des pensions servies d'une part, et le fait que plus de gens travaillent et cotisent plus longtemps d'autre part, ont grandement amélioré la viabilité financière des régimes de retraite par répartition. Selon les toutes dernières projections du Groupe de travail sur le vieillissement de la population (AWG)

de l'Union européenne, par exemple, les dépenses des régimes de retraite publics en pourcentage du PIB devraient se stabiliser entre 2015 et 2060 dans la plupart des pays européens, voire dans certains cas diminuer, il est vrai à partir de niveaux nettement plus élevés que ceux estimés il y a quelques années encore.

Cela signifie-t-il pour autant que tout va pour le mieux et que les pays ont réussi à résoudre le casse-tête des retraites que nous évoquions dans nos précédentes éditions de *Panorama des pensions* ? La réponse est malheureusement : non ! Remédier aux difficultés que soulèvent les régimes par répartition n'est qu'un aspect du problème. L'autre aspect tient à la viabilité sociale des régimes de retraite et à la question suivante : les pensions seront-elles suffisantes à terme pour assurer des conditions de vie correctes aux populations âgées ?

La majorité des retraités dans l'OCDE jouissent aujourd'hui d'un aussi bon niveau de vie que la population moyenne. Rien de surprenant à cela : bon nombre de retraités actuels, tout au moins les hommes, ont occupé des emplois stables pendant l'essentiel de leurs années d'activité. Or, un « emploi pour la vie » et même, une « carrière pour la vie », sont des denrées devenues rares de nos jours pour ceux qui entrent actuellement dans la vie active. Le chômage, en particulier parmi les jeunes, atteint toujours des niveaux élevés dans de nombreux pays. Si les travailleurs plus âgés ont été moins touchés par la crise économique que lors des récessions précédentes, il reste que le chômage de longue durée demeure à des niveaux inacceptables parmi cette population. Soyons réalistes : avec la meilleure volonté du monde, travailler plus longtemps n'est pas envisageable pour tous. Certains devront prendre leur retraite plus tôt du fait de la pénibilité de leur travail et d'une santé déclinante, quel que soit le niveau auquel est fixé l'âge légal de la retraite.

Le temps passé hors emploi implique du temps en dehors du système de retraites. Bien que de nombreux pays accordent des droits à pension pendant les périodes de chômage, de congé de maternité ou de congé de maladie, les droits à pension futurs seront inférieurs pour bon nombre d'actifs, ainsi que le suggère le chapitre 3 de la présente publication, compte tenu des évolutions survenues sur les marchés du travail au cours des dernières décennies. Et pour les plus infortunés des retraités de demain, à savoir ces jeunes qui peinent à s'insérer sur le marché du travail, les perspectives sont encore plus sombres.

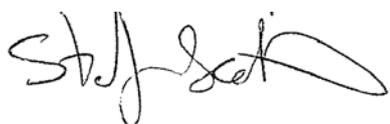
Le second grand enjeu que constitue le service de pensions d'un niveau suffisant pour les futurs retraités concerne l'investissement de l'épargne-retraite. Lorsque la crise financière a frappé pour la première fois, l'attention du public s'est portée surtout sur son impact sur les organismes de retraite et sur les pertes que certains actifs allaient devoir supporter. Comme nous l'avons montré alors, les retraités vulnérables ont été largement protégés dans la plupart des pays contre le risque de tomber dans la pauvreté grâce à l'interaction des régimes de retraite publics et privés, mais de nombreux actifs de la classe moyenne, proches de la retraite, ont été contraints de modifier radicalement les projets qu'ils avaient conçus pour leur vie après le travail.

De nouvelles difficultés à plus long terme sont apparues dans le sillage de la crise financière et économique. La faiblesse des taux de croissance actuels, alliée à un environnement marqué par des taux d'intérêt bas, ne permet pas d'obtenir les rendements nécessaires pour atteindre des niveaux de pension appropriés, que cela soit au niveau des épargnants ou des prestataires de services financiers qui proposent des contrats d'assurance vie et de rente viagère et doivent honorer leurs engagements. De surcroît, les tables de mortalité utilisées dans de nombreux pays n'intègrent pas totalement les

projections établies pour l’allongement de l’espérance de vie. Tout ceci peut pousser les organismes de retraite et les assureurs vie à mettre en place des stratégies d’investissement plus risquées susceptibles d’éroder, *in fine*, leur solvabilité. Outre qu’elles exposent le secteur financier à des risques, de telles stratégies peuvent mettre en péril la sécurité actuelle et future des revenus des retraités.

Dans l’idéal, une épargne-retraite se constitue sur une longue période durant laquelle les taux de rentabilité pourraient connaître de nouvelles hausses notables, mais celles-ci sont difficiles à anticiper avec une quelconque certitude. En revanche, il est une tendance certaine : l’abandon des régimes de retraite à prestations définies, dans lesquels l’employeur supporte le risque, au profit des régimes à cotisations définies, dans lesquels il incombe à chaque salarié de supporter le risque. Cette tendance, tout à fait bien ancrée dans les régimes de retraite professionnels, s’observe également dans les régimes publics, avec des liens de dépendance beaucoup plus étroits entre les cotisations du salarié et ses prestations de retraite et des formules de calcul qui prennent de plus en plus en considération l’allongement de l’espérance de vie.

Après avoir donné plus de viabilité financière aux régimes de retraite, il appartient maintenant aux responsables de l’action publique de se préoccuper également d’assurer à tous les actifs des revenus suffisants à la retraite. Ainsi qu’il est évoqué au chapitre 2 de la présente publication, tous les pays ont mis en place des filets de protection en faveur des personnes âgées, mais parfois, ces filets ne sont pas encore suffisamment solides pour empêcher la majorité d’entre elles de tomber dans la pauvreté durant la vieillesse. Toutefois, il ne s’agit pas seulement de prévenir le risque de pauvreté. Maintenant plus que jamais, il faut mettre en place une coordination systématique et cohérente des politiques menées dans le domaine de l’emploi, des affaires sociales, des retraites et du secteur financier pour faire en sorte que les mesures les plus efficaces accompagnent les carrières des individus et leur parcours de vie et les aident à optimiser leurs chances de prendre un jour une retraite confortable. De nombreux pays proposent des simulateurs de retraite, qui permettent aux futurs retraités de connaître les prestations qu’ils peuvent escompter à terme en fonction de leur carrière personnelle et de leur relevé de cotisations. Ces outils de simulation complètent celui de l’OCDE (*OECD pension calculator*) et peuvent aider à mieux sensibiliser les individus et les décideurs. Assurons-nous qu’ils sont utilisés en temps utile et promptement pour éviter à quiconque toute surprise fâcheuse lorsqu’il sera trop tard pour infléchir le cours des choses. À l’OCDE, nous nous félicitons de pouvoir, dans cette décennie à venir, accompagner les pays et les décideurs d’un peu partout dans le monde dans leur analyse des régimes de retraite et l’étude de leurs réformes.



Stefano Scarpetta
Directeur, Direction de
l’emploi, du travail et des
affaires sociales de l’OCDE



Adrian Blundell-Wignall
Directeur, Direction des affaires
financières et des entreprises de
l’OCDE

Résumé

Cette édition de *Panorama des pensions* passe en revue et analyse les mesures relatives aux retraites que les pays de l'OCDE ont prises ou fait voter entre septembre 2013 et septembre 2015. Elle livre une analyse comparative précise du filet de protection assuré aux personnes âgées par les pensions du premier pilier et évalue l'impact des carrières courtes sur les droits à pension. Ce *Panorama* montre également comment les taux de remplacement futurs sont sensibles à tout changement de paramètres. Comme dans les éditions précédentes, un vaste arsenal d'indicateurs des politiques publiques menées en la matière ainsi qu'une description des régimes sont proposés pour l'ensemble des pays de l'OCDE et du G20.

Les conséquences de la crise économique mondiale continuent de peser sur les régimes de retraite

La reprise économique tarde à venir dans la plupart des pays de l'OCDE de sorte que les cotisations de retraite demeurent faibles alors que les tensions sur les finances publiques rendent plus impérieuse la nécessité de réformer les régimes publics de retraite. À terme, l'incertitude qui régnera sans doute encore longtemps sur les marchés financiers, la faiblesse des rendements et celle, historique, des taux d'intérêt, suscitent des doutes quant à la capacité des régimes à cotisations définies et des systèmes de versement de rentes à fournir des pensions d'un niveau approprié. À ces difficultés s'ajoute le vieillissement démographique, qui s'accélère dans de nombreux pays.

Il reste qu'en dépit du volant de ressources économiques inemployées qui subsiste dans de nombreux pays, le taux d'emploi moyen des 55-64 ans a augmenté de sept points entre 2004 et 2014. Et pourtant, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail demeure nettement en deçà de l'âge normal de départ en retraite. Les actifs les plus longtemps présents sur le marché du travail se trouvent en Corée, au Mexique, en Islande et au Japon ; c'est en France et en Belgique que les hommes y restent le moins longtemps, et en République slovaque, en Pologne et en Slovénie pour ce qui est des femmes.

Des efforts renouvelés pour améliorer la pérennité financière des régimes de retraite

La moitié environ des pays de l'OCDE ont pris des mesures, ces deux dernières années, pour améliorer la pérennité financière de leur système de retraite. Les prestations ont été pour l'essentiel revues à la baisse en adoptant des modalités d'indexation moins favorables, mais n'ont pas subi de coupes en valeur absolue. On a également amélioré la situation financière des régimes en augmentant la fiscalité et les taux de cotisation aux régimes à prestations définies. En dépit des contraintes pesant sur le financement, des efforts ont été consentis pour améliorer l'adéquation des revenus de retraite de certains groupes cibles dans un tiers environ des pays.

Les dernières réformes ont eu pour objectif premier de retarder la retraite en relevant l'âge légal de départ, en durcissant les conditions de la retraite anticipée et en incitant les

actifs à travailler plus longtemps. Toutefois, ces changements pourraient avoir des effets sur la redistribution étant donné que la capacité à travailler plus longtemps et l'espérance de vie restante varient selon la catégorie socioéconomique.

En vertu des législations actuelles, l'âge de la retraite va passer dans l'OCDE de 64.0 ans en moyenne en 2014 à 65.5 ans d'ici 2060. Les hommes arrivant sur le marché du travail à 20 ans pourront toujours partir en retraite avant 65 ans en France, en Grèce, au Luxembourg et en Slovénie. Le Chili, Israël et la Suisse sont les seuls pays où les femmes pourront prendre leur retraite avant les hommes.

Le taux de remplacement net futur assuré par les régimes obligatoires à un actif rémunéré au salaire moyen et dont la carrière est complète est de 63 % en moyenne dans l'OCDE et varie de 27 % au Mexique (voire nettement moins en Indonésie et en Afrique du Sud) à 105 % en Turquie. Du fait de l'indexation, le taux de remplacement brut recule de 6 points en moyenne entre l'âge de départ en retraite et 80 ans.

Les pensions au titre du premier pilier varient fortement d'un pays à l'autre dans leur conception et leur capacité à lutter contre la pauvreté

Il existe des pensions au titre du premier pilier dans tous les pays, mais leur structure et leur valeur sont très variables. En moyenne, les prestations servies au titre du filet de protection sociale aux personnes âgées n'ayant pas droit à une pension du régime contributif équivalent à 22 % des revenus moyens et varient de 6 % en Corée et en Turquie à 40 % en Nouvelle-Zélande. Un tiers des pays prévoient un régime de pension minimum, calculée en fonction de la carrière. La plupart des pays servent une prestation partielle après 20 annuités de cotisation, la prestation minimum sans décote nécessitant, en moyenne, 26 annuités.

Dans les pays à fort taux de pauvreté parmi les personnes âgées et à faible niveau de prestations au titre du filet de protection sociale, le montant de ces prestations pourrait être majoré, même en tenant compte de leur niveau de PIB par habitant. Tel est le cas au Chili, en Corée, au Mexique et en Turquie, mais également en Suisse et aux États-Unis.

La majorité des pensions servies au titre du premier pilier sont indexées sur les prix de sorte que leur taux de remplacement diminue au fil du temps, les prix progressant plus lentement que les salaires à la fois entre différentes cohortes à un âge donné et entre les âges d'une cohorte donnée. L'indexation sur les prix est une solution attrayante pour les gouvernements faisant face à de sérieuses contraintes budgétaires, mais elle risque d'alimenter la pauvreté parmi les personnes âgées si son application est trop stricte.

Divers mécanismes limitent l'impact des carrières courtes sur les pensions dans certains pays

Les carrières courtes peuvent considérablement réduire les droits à pension, mais un certain nombre de dispositifs peuvent en atténuer l'impact : calcul des pensions au titre du premier pilier en fonction de conditions de résidence ou sur des périodes de cotisation relativement brèves ; calcul des salaires de référence en fonction des meilleures années de rémunération et crédits de retraite. Ces dispositifs font que, pour chaque année d'inactivité (jusqu'à une durée maximale de dix ans), les pensions de vieillesse ne diminuent que de 1 % en moyenne dans l'OCDE. En leur absence, celles-ci diminueraient de 2-2.5 %.

Pour un actif percevant un salaire moyen, tout report de cinq ans de son arrivée sur le marché du travail implique, au-delà des répercussions sur ses perspectives de rémunérations, une diminution de 6 % en moyenne de sa pension de retraite. C'est au Chili et au Mexique que cette diminution est la plus forte, avec 15 %, tandis qu'elle est de plus de 10 % dans huit autres pays. En revanche, on observe un gain respectif de 3 % et 6 % en France et au Luxembourg car les actifs doivent prendre leur retraite quatre à cinq ans plus tard pour percevoir une retraite sans décote.

Une femme rémunérée au salaire moyen, qui interrompt sa carrière pendant cinq ans pour élever ses deux jeunes enfants, voit sa pension de retraite diminuer d'environ 4 % en moyenne. C'est en Allemagne, en Islande, en Israël, en Italie, au Mexique et au Portugal que cette diminution est la plus sensible, cependant qu'aucune incidence n'est observée dans un tiers environ des pays. De même, les périodes de chômage ont un effet en moyenne comparable, quoique plus marqué, sur les droits à pension.

Il est primordial de trouver le juste équilibre entre les périodes d'inactivité et les droits à prestations pour que les individus retournent au travail sans que leurs interruptions d'activité leur fassent payer un trop lourd tribut. Les pouvoirs publics doivent veiller à ce que les décotes appliquées aux pensions servies soient modérées, mais doivent aussi tenir compte du fait que verser des prestations généreuses pour des absences prolongées peut éloigner les actifs du marché du travail.

Chapitre 1

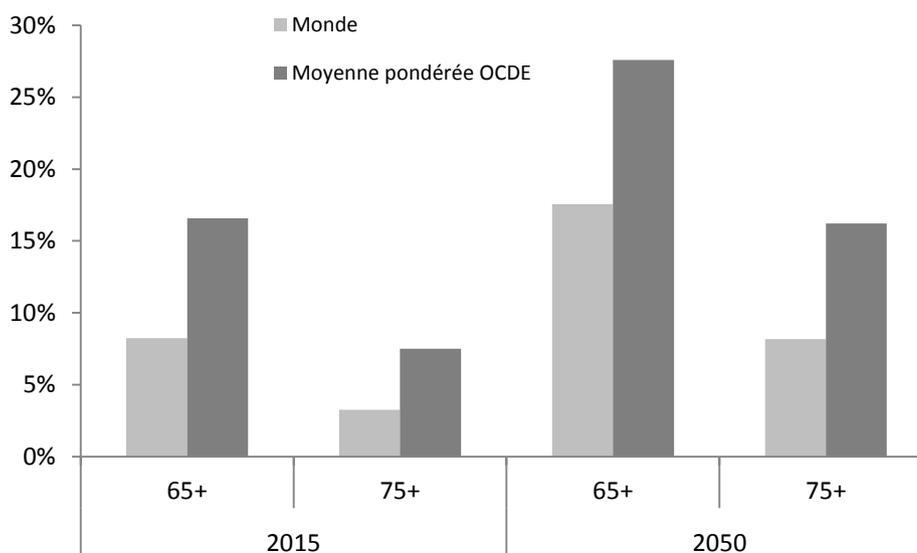
Réformes récentes des régimes de retraite

Ce chapitre présente les principaux éléments des réformes des régimes de retraite conduites dans les 34 pays de l'OCDE entre septembre 2013 et septembre 2015. Il actualise et prolonge l'analyse exposée dans l'édition de 2013 du *Panorama des pensions de l'OCDE* qui examinait les réformes des régimes de retraite menées entre janvier 2009 et septembre 2013. La période analysée ici est marquée par une croissance économique maussade et le gonflement de la dette publique, phénomènes auxquels les pays ont réagi en prenant des mesures visant à limiter les dépenses publiques de retraite et en s'attaquant en parallèle aux problèmes d'adéquation des pensions dans des sociétés qui connaissent un vieillissement rapide.

1.1. Introduction

Les régimes de retraite s'efforcent d'offrir un revenu adéquat aux retraités tout en préservant leur propre viabilité financière. Le vieillissement démographique dû à une longévité croissante et à la faiblesse des taux de fécondité pose un problème persistant. Le pourcentage d'individus âgés de 65 ans et plus va passer de 8 % de la population mondiale totale en 2015 à près de 18 % en 2050 (graphique 1.1), et de 16 % à 27 % dans l'OCDE. Au sein de l'OCDE, le pourcentage de la population âgée de plus de 75 ans sera identique en 2050 à celui des plus de 65 ans aujourd'hui. Le vieillissement influe directement sur le financement des régimes de retraite par répartition puisqu'un nombre décroissant de personnes d'âge actif doit assurer le versement des retraites d'un nombre grandissant de personnes âgées. À terme, toutefois, même les régimes à cotisations définies ne seront pas épargnés par la baisse du potentiel de production de l'économie à laquelle l'évolution démographique pourrait donner lieu.

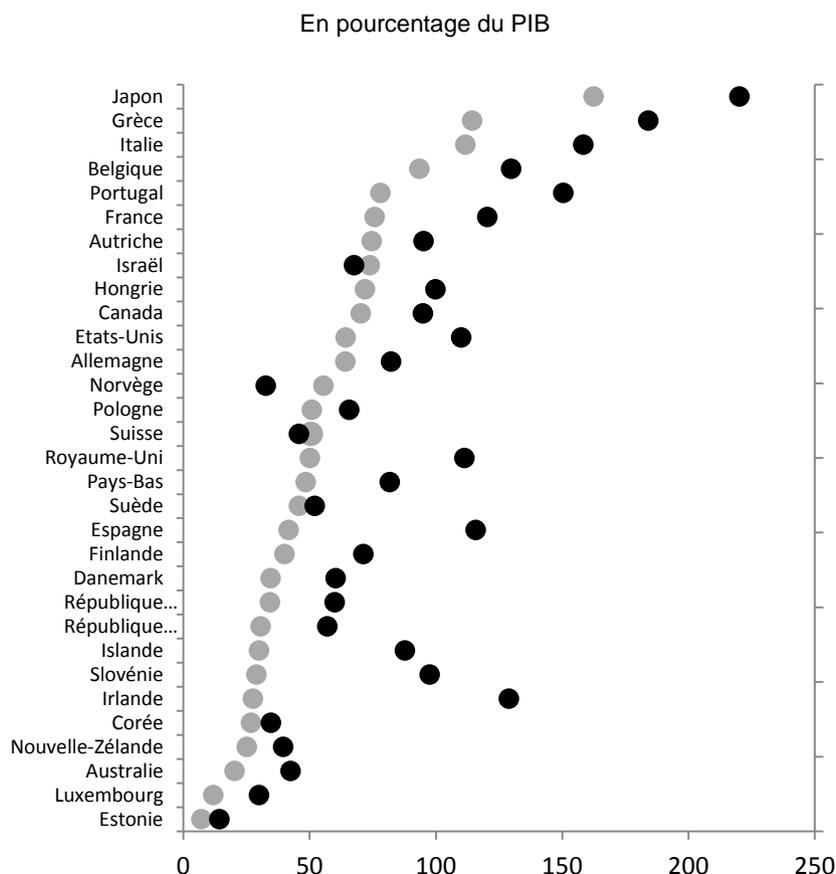
Graphique 1.1. Pourcentage des personnes âgées de plus de 65 ans et de plus de 75 ans dans la population totale



Source : Nations Unies (2013), *Perspectives de la population mondiale : révision de 2012* et calculs de l'OCDE.

La crise économique et ses prolongements - croissance économique atone et dette publique élevée - dans de nombreux pays de l'OCDE ont ajouté à ces tensions. Le chômage demeure obstinément élevé dans bon nombre de pays, et les taux d'intérêt et d'inflation continuent d'afficher des niveaux d'une faiblesse sans précédent (OCDE, 2015c). De ce fait, la viabilité financière des régimes est devenue un problème pour le présent, et non pour l'avenir. Les engagements financiers bruts des administrations publiques (dette) sont globalement passés de 55 % du PIB en 2007 à 88 % en 2014 dans les pays de l'OCDE (graphique 1.2). Comme les dépenses publiques de retraite y représentent en moyenne 18 % du total des dépenses publiques (voir l'indicateur 9.3 « Dépenses publiques de retraite »), la réforme des régimes s'inscrit généralement dans la stratégie suivie par les pays qui doivent assainir leurs finances publiques et diminuer leur ratio d'endettement en agissant sur les dépenses.

Graphique 1.2. Engagements financiers bruts des administrations publiques avant et après la crise, 2007 et 2014 (ou l'année la plus récente disponible)



Note : Les données relatives à l'endettement brut ne sont pas toujours comparables entre pays à cause de différences dans les définitions ou le traitement des composantes de la dette. Les chiffres pour l'Autriche, l'Irlande, l'Islande, Israël, le Japon et le Luxembourg sont ceux de 2013 ; ceux de la Suisse sont ceux de 2012.

Source : OCDE (2015), Base de données du numéro 97 des Perspectives économiques de l'OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/eo-data-fr>.

Ce chapitre passe en revue et analyse les mesures promulguées ou adoptées en matière de retraite entre septembre 2013 et septembre 2015. De nombreux pays de l'OCDE ont récemment mis en œuvre des réformes qui limiteront les dépenses de retraite à l'avenir. Selon les dernières projections, celles-ci passeraient globalement du niveau actuel de 9,0 % du PIB à 10,1 % en 2050 dans les pays de l'OCDE¹. Ce chiffre est inférieur aux prévisions de 2013, qui projetaient qu'elles atteindraient près de 12 % du PIB en 2050 (OCDE, 2013). L'évolution des projections tient essentiellement aux pays de l'UE : selon le groupe de travail sur le vieillissement de l'Union européenne, les dépenses publiques de retraite, en pourcentage du PIB, devraient y rester relativement stables (voir l'indicateur 9.5 « Projections à long terme des dépenses publiques de retraite, 2010-50 »). La hausse moyenne est due dans une large mesure à la Corée et à la Turquie, dont les régimes de retraite arrivent à maturité dans le contexte du vieillissement démographique².

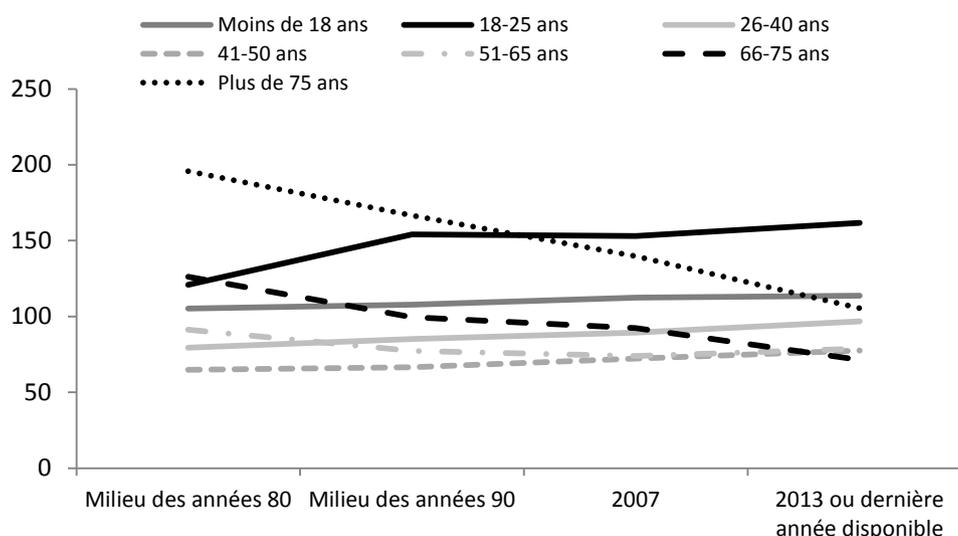
La réussite des réformes visant à contenir les dépenses de retraite ultérieures passera à la fois par l'application efficace des mesures précédemment adoptées et le maintien de l'élan en faveur de nouvelles réformes. Celles qui encouragent les individus à travailler

plus et plus longtemps, en particulier, renforcent les capacités productives de l'économie et, partant, rehaussent l'aptitude des régimes de pension à tenir leur promesse d'assurer des retraites suffisantes. Néanmoins, les personnes qui ne sont pas en mesure de prolonger leur vie active risquent de percevoir des prestations insuffisantes pour parer à une chute considérable de leur niveau de vie, voire un glissement dans la pauvreté, à la vieillesse.

Les taux de pauvreté relative des personnes âgées ont diminué depuis le milieu des années 80, ce qui suppose qu'elles disposent de revenus supérieurs à d'autres groupes de la société, tout au moins dans la partie inférieure de l'échelle des revenus (graphique 1.3). Si, au milieu des années 80, les personnes de plus de 75 ans étaient dans l'ensemble nettement plus susceptibles d'être pauvres que les autres tranches d'âge, le risque de pauvreté s'est aujourd'hui déplacé vers les jeunes ; le taux de pauvreté relative des personnes âgées a régulièrement et sensiblement reculé, et la tranche des 66-75 ans est en moyenne maintenant la moins menacée par la pauvreté dans les 18 pays pour lesquels les données sont disponibles pour l'ensemble de la période. Par contre, les jeunes sont actuellement les plus susceptibles d'y être confrontés (graphique 1.3).

Graphique 1.3. La pauvreté s'est déplacée des groupes âgés vers les jeunes dans les pays de l'OCDE

Taux de pauvreté relative de l'ensemble de la population pour chaque année = 100, du milieu des années 80 à 2013 (ou dernière année disponible)



Note : Moyenne non pondérée de l'OCDE pour 18 pays membres pour lesquels on dispose de données à compter du milieu des années 80 : Allemagne, Canada, Danemark, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Israël, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède et Turquie.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm ; OCDE (2014), *Income Inequality Update* – June 2014, Éditions OCDE, Paris, <http://www.oecd.org/els/soc/OECD2014-Income-Inequality-Update.pdf>.

Cette évolution risque de se traduire par des difficultés plus ou moins graves par la suite. La déscolarisation, l'inactivité et l'absence de formation au début de l'âge adulte peut être préjudiciable au déroulé de carrière, à la constitution d'une famille, aux résultats

sur le plan de la santé et, à terme, au montant des retraites. Le chapitre 3 examine en détail la façon dont les carrières incomplètes, et notamment l'entrée tardive dans un emploi stable, peut influencer sur les droits à pension.

Principaux résultats

La plupart des pays de l'OCDE ont réformé leur régime de retraite depuis la dernière édition du *Panorama des pensions* (OCDE, 2013). Les efforts portent essentiellement sur le besoin général de procéder à un assainissement des finances publiques ; la majorité des pays ont de fait mis en œuvre des réformes visant à renforcer la viabilité financière de leurs régimes de retraite. Certains l'ont fait en maintenant ou en relevant le niveau des pensions permettant d'assurer aux retraités un revenu suffisant, tout au moins pour certaines catégories de la population.

Améliorer la viabilité financière

- La mesure la plus prise a consisté à renforcer les incitations au travail en relevant l'âge minimum de la retraite et/ou l'âge normal de la retraite, ce qui élargit l'assiette de cotisations tout en assurant un revenu suffisant aux personnes qui ne sont pas en mesure de travailler plus longtemps.
- Quasiment aucun pays n'a procédé à des coupes franches dans les prestations nominales. Les baisses de prestations observées sont intervenues sous l'effet d'un ciblage plus fin ou d'ajustements des pensions initiales des nouveaux retraités.
- Bien plus nombreux sont les pays qui ont modifié les règles d'indexation des prestations de retraite pour instaurer des mécanismes de revalorisation moins généreux.
- Beaucoup ont augmenté les recettes en relevant les impôts ou les taux de cotisation aux régimes à prestations définies.
- Des mesures visant à diminuer les coûts d'administration des retraites ont été couramment adoptées.

Améliorer l'adéquation des retraites

- Plusieurs pays ont pris des mesures pour accroître la couverture des régimes de retraite privés facultatifs.
- Certains ont accordé des droits à pension rétroactifs ou atténué l'effet des années de cotisations manquantes sur le montant des retraites.
- Les taux de cotisation de certains régimes à cotisations définies ont été relevés, quelques pays choisissant pour leur part de réduire l'imposition effective du revenu des retraités.
- Plusieurs pays ont réduit les coûts de gestion et pris diverses dispositions pour renforcer la sécurité des placements de retraite.

Le reste du chapitre s'articule comme suit. La section 1.2 brosse un tableau général des réformes des retraites conduites ou décidées au cours des deux dernières années dans les pays de l'OCDE, et de leurs effets éventuels en termes d'amélioration de la viabilité

financière des régimes et de l'adéquation des revenus des retraités. La section 1.3 s'intéresse aux mesures censées augmenter le financement des régimes de retraite, et distingue celles qui réduiraient les prestations des autres. La section 1.4 analyse les mesures adoptées pour améliorer l'adéquation des retraites. La section 1.5 récapitule les principales modifications apportées aux politiques de retraite et examine les problèmes non résolus. Certains éléments des réformes résumées ici sont présentés au tableau-annexe 1.A1.1 en fin de chapitre.

1.2. Panorama des réformes

Presque tous les pays de l'OCDE se sont employés à réformer leurs régimes de prestations de retraite entre septembre 2013 et septembre 2015. Le tableau 1.1 donne une vue d'ensemble de l'effet escompté des réformes sur l'amélioration de la viabilité financière et de l'adéquation des revenus, et de l'évaluation de leur portée et de leur incidence. Toutes les réformes sont assorties d'une appréciation négative (-), indéterminée (blanc), ou positive (+). Si un pays a mis en œuvre des réformes dont l'effet prévu est jugé contrasté, les deux notes (+ et -) sont indiquées. La portée des réformes est évaluée selon trois degrés : limitée, moyenne ou large ; une réforme limitée ne concerne qu'un petit nombre de personnes, une réforme large touche un pourcentage important de la population. De la même manière, leur incidence est jugée mineure, modérée ou majeure, selon l'effet quantitatif prévu sur les personnes ciblées.

Ce cadre illustre les principaux arbitrages entre l'amélioration de la viabilité financière des régimes et celle de l'adéquation des retraites. Ainsi, dans un régime où la corrélation entre les cotisations et les prestations est faible, comme les régimes à prestations définies, les augmentations (réductions) des pensions dégradent (améliorent) les équilibres financiers. Par conséquent, les pays qui obtiennent deux (+) dans le tableau ont combiné plusieurs mesures, comme l'augmentation des cotisations aux régimes à cotisations définies et le relèvement de l'âge de la retraite ou l'élimination des dispositifs de retraite anticipée. C'est ce qui s'est produit en Australie, où le taux de cotisation devrait augmenter, de même que l'âge de la retraite.

- Dans 14 pays de l'OCDE, priorité a été donnée au renforcement de la viabilité financière des régimes, souvent par le biais d'un allongement de la vie active. Cette méthode est attrayante quand l'âge effectif de départ à la retraite est bas, surtout si l'on tient compte de l'augmentation prévue de la longévité, mais exige des salariés et des employeurs qu'ils adaptent leur comportement de manière à prolonger les durées d'activité et à préserver un niveau de revenu suffisant durant la retraite.
- Les pays de l'OCDE ont aussi couramment choisi d'améliorer l'adéquation des revenus puisque 11 d'entre eux ont instauré des mesures destinées à augmenter les prestations de retraite, pour certaines catégories de la population au moins.
- Plusieurs pays ont appliqué des mesures qui ont eu des effets contrastés.
- La portée des réformes devrait être large dans 14 pays, moyenne dans neuf autres, et limitée dans trois.
- L'évaluation de leur incidence globale est plus équilibrée. Elle est jugée majeure dans trois pays de l'OCDE, modérée dans treize, et mineure dans dix d'entre eux.

- Les pays qui n'ont procédé à aucune réforme sont l'Estonie, les États-Unis, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, le Mexique, la Slovaquie et la Turquie. En Grèce, en particulier, cette absence de réformes fait suite à une période d'activité intense dans ce domaine, comme indiqué dans la dernière édition du Panorama des pensions (OCDE, 2013).

Tableau 1.1. Vue d'ensemble des mesures en matière de retraite, septembre 2013-septembre 2015

Pays	Adéquation des revenus	Viabilité financière	Effet	Portée
Australie	+	+	Majeur	Large
Autriche		+	Mineur	Moyenne
Belgique		+	Majeur	Large
Canada	+	+	Modéré	Moyenne
Chili	+		Mineur	Limitée
République tchèque	-	-	Mineur	Limitée
Danemark		+	Modéré	Moyenne
Estonie	<i>Pas de nouvelles mesures</i>			
Finlande	-	+	Modéré	Large
France		+	Modéré	Large
Allemagne	+	-	Modéré	Moyenne
Grèce	<i>Pas de nouvelles mesures</i>			
Hongrie	<i>Pas de nouvelles mesures</i>			
Islande	<i>Pas de nouvelles mesures</i>			
Irlande	+/-		Mineur	Moyenne
Israël	+		Modéré	Large
Italie	+/-	-/+	Modéré	Moyenne
Japon	+	-	Mineur	Moyenne
Corée	+	-	Mineur	Moyenne
Luxembourg	+	-	Mineur	Large
Mexique	<i>Pas de nouvelles mesures</i>			
Pays-Bas	+/-	+	Modéré	Large
Nouvelle-Zélande	+	+	Mineur	Large
Norvège	+		Modéré	Large
Pologne		+	Modéré	Large
Portugal	-	+	Majeur	Large
République slovaque	-	+	Modéré	Large
Slovaquie	<i>Pas de nouvelles mesures</i>			
Espagne	-	+	Modéré	Large
Suède	+/-		Mineur	Moyenne
Suisse		+	Mineur	Limitée
Turquie	<i>Pas de nouvelles mesures</i>			
Royaume-Uni	+	+/-	Modéré	Large
Etats-Unis	<i>Pas de nouvelles mesures</i>			

Note : Voir l'annexe 1.A1 pour la description détaillée des réformes des régimes de retraite.

Cet aperçu des réformes des régimes de retraite est complété par une description plus détaillée présentée à l'annexe 1.A1. Les réformes sont classées dans huit catégories : couverture, diversification et sécurité, prestations, taxes, indexation, incitations au travail,

efficience administrative, et une dernière catégorie couvrant d'autres types de réformes. Les catégories correspondent aux principaux objectifs et principes des régimes de retraite.

1.3. Renforcer la viabilité financière

Cette section porte sur les mesures qui rehaussent, de manière temporaire ou permanente, la viabilité financière des régimes de retraite. Elle comprend les réformes mises en œuvre au cours des deux dernières années, en sus de celles qui ont été adoptées entre septembre 2013 et septembre 2015 et sont décrites à l'annexe 1.A1. La première sous-section s'intéresse aux mesures récentes qui atteignent leur objectif en diminuant les prestations de retraite nettes ; la seconde présente d'autres mesures.

Améliorer la viabilité financière en réduisant les prestations de retraite nettes

Plusieurs moyens permettent d'améliorer la viabilité financière des régimes de retraite en diminuant les prestations de retraite nettes : réduction pure et simple du montant des prestations ou modification des formules de calcul des pensions ; diminution de l'indexation des prestations servies, notamment au moyen de mécanismes d'ajustement automatiques ; hausse des taux de cotisation aux régimes à prestations définies ; et augmentation des impôts et des cotisations à la sécurité sociale sur le revenu des retraités. Les mesures visant à accroître l'adéquation des retraites, analysées à la section suivante, peuvent accentuer les pressions sur la viabilité financière du régime, et agissent donc à rebours.

Pensions de retraite

Très peu de pays de l'OCDE ont mené des réformes approfondies en vue d'améliorer la viabilité financière des régimes de retraite par la réduction des prestations nominales. En Australie, les critères de patrimoine du dispositif *Age Pension* seront plus étroitement définis à compter de janvier 2017 ; certains y gagneront, d'autres y perdront, mais cette mesure économisera globalement de l'argent public. En Espagne, le montant de la pension initialement versée aux nouveaux retraités sera ajusté en fonction des gains d'espérance de vie, tous les cinq ans à compter de 2019.

Indexation

Plus la retraite est longue, plus l'indexation gagne en importance pour assurer aux retraités une pension suffisante. Pour contenir les dépenses publiques de retraite, certains pays ont provisoirement gelé l'indexation des prestations au lendemain de la crise. Or, le gel nominal des pensions dans des pays où, comme la Grèce, les prix et les salaires diminuent (déflation) augmente en fait la valeur relative des prestations et modifie les revenus relatifs en faveur des retraités actuels, ce qui pourrait se traduire par une hausse des dépenses de retraite en pourcentage du PIB. Ces deux dernières années, rares ont été les cas de gel nominal des prestations, de nombreux pays optant plutôt pour des mécanismes d'indexation moins généreux.

En République tchèque, le gouvernement a diminué le taux d'indexation jusqu'en 2015. En Finlande, l'indexation des pensions liées à la rémunération a été limitée à 0.4 %, alors qu'elle était nettement supérieure à 1 % selon la formule antérieure. En France, l'indexation des retraites a été modifiée et, depuis 2014, la revalorisation intervient en octobre et non plus en avril. L'indexation des pensions de retraite est gelée depuis 2011 en Grèce et en 2015 en Belgique. En Italie, les règles d'indexation pour la période 2014-

16 ont été modifiées pour faire place à une indexation progressive « sur le coût de la vie » en vertu de laquelle les pensions d'un montant supérieur à un seuil donné ne sont augmentées que d'un montant fixe. En avril 2015, la Cour constitutionnelle a invalidé le gel partiel des pensions de retraite d'un montant supérieur à 1 500 EUR appliqué en 2012 et 2013. Le remboursement des sommes non versées du fait de la désindexation pour les pensions d'un montant jusqu'à six fois supérieur à celui de la pension minimum découlant de cette décision, s'il augmente le niveau des prestations, va considérablement peser sur les finances publiques. En République slovaque, la revalorisation des pensions de retraite se fera par montants fixes entre 2013 et 2017, puis, par la suite, en fonction des prix à la consommation, ce qui remplacera la formule antérieure fondée sur la hausse des salaires et l'inflation.

D'autres pays ont instauré des mécanismes d'ajustement automatiques pour renforcer le lien entre l'indexation des prestations et la situation financière du régime de retraite. En Espagne, l'indexation sera ajustée chaque année en fonction, entre autres, du rapport des cotisations aux dépenses de retraite et, comme indiqué plus haut, les pensions initiales seront révisées en fonction de l'évolution de l'espérance de vie. Au Canada, un mécanisme d'indexation automatique va être mis en application à compter de 2018 pour le Régime de rentes du Québec afin d'assurer la stabilité des financements. Au Luxembourg, un « coefficient de réduction » qui adapte les prestations aux cotisations a été introduit en 2013. À l'avenir, l'indexation des pensions sur les salaires ne sera possible que si le montant des cotisations annuelles dépasse celui des dépenses de retraite.

Impôts et cotisations

De nombreux pays ont augmenté les impôts et cotisations pour accroître les recettes destinées au financement des retraites publiques : hausse des impôts effectifs sur les retraites servies, hausse des cotisations aux régimes à prestations définies (sans que cela entraîne de droits supplémentaires à pension), et diminution des abattements fiscaux sur les cotisations ou les actifs de retraite. Cette hausse des impôts effectifs risque néanmoins de décourager l'adhésion et/ou de diminuer les taux d'épargne dans les régimes facultatifs concernés par la réforme.

Au Canada, le taux de cotisation au Régime de rentes du Québec augmente progressivement, de 9,9 % en 2011 à 10,8 % en 2017. En France, celui des salariés et des employeurs va augmenter de 0,3 points d'ici 2017. Par ailleurs, la majoration de 10 % du montant de la pension pour les personnes ayant eu trois enfants sera assujettie à l'impôt. En Finlande, les retraités paient depuis 2013 un impôt supplémentaire de 6 % sur les retraites d'un montant supérieur à 45 000 EUR. Les partenaires sociaux ont en outre décidé de relever de 0,4 points par an, entre 2011 et 2016, le taux de cotisation des régimes obligatoires liés aux rémunérations des salariés du secteur privé (TyEL).

Quelques pays ont diminué les incitations fiscales sur les cotisations aux régimes facultatifs. En Irlande, les prélèvements temporaires sur les actifs des régimes privés ont été prolongés et augmentés en 2014, les allègements fiscaux sur les cotisations aux régimes de retraite privés étant pour leur part réduits pour les personnes aux revenus élevés. Aux Pays-Bas, l'abattement fiscal total sur les cotisations de retraite a été plafonné. Par ailleurs, le bonus fiscal de participation accordé à tous les salariés âgés a évolué : ce dispositif, auparavant général, est désormais réservé aux personnes au chômage ou en incapacité de travail, ou aux personnes à faible revenu. Cette mesure va augmenter les impôts des catégories non admissibles au nouveau bonus. En Nouvelle-Zélande, la subvention accordée par les pouvoirs publics à l'ouverture de chaque nouveau

compte KiwiSaver a été supprimée en mai 2015. Son élimination devrait économiser 125 millions NZD par an à l'État au cours des quatre prochaines années (soit 1 % environ des dépenses publiques de retraite). En Suède, les abattements fiscaux sur les cotisations individuelles aux régimes de retraite privés vont être progressivement supprimés d'ici à 2016.

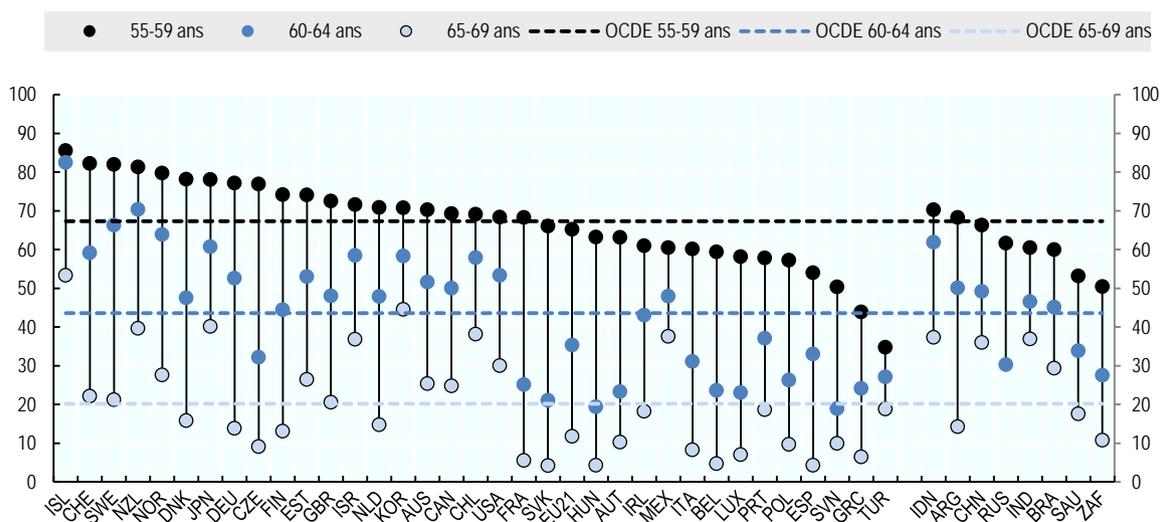
Autres mesures visant à améliorer la viabilité financière

Deux mesures peuvent concourir à préserver la viabilité financière des régimes de retraite : renforcer les incitations à travailler, et permettre à un plus grand nombre de personnes de travailler jusqu'à un âge plus avancé. Une autre possibilité consiste à développer l'efficacité administrative des régimes de pension. Le recours à l'automatisation et aux nouvelles technologies permet de réduire les coûts de gestion qui leur sont associés.

Âge de la retraite

Le taux d'emploi diminue avec l'âge bien avant l'âge de la retraite dans tous les pays de l'OCDE et du G-20. Pour les personnes âgées de 55 à 59 ans, le taux d'emploi moyen dans les pays de l'OCDE s'élevait à 67 % en 2014, alors qu'il était de 44 % pour la tranche des 60-64 ans et de 20 % pour celle des 65-69 ans (graphique 1.4). Des améliorations substantielles sont donc possibles dans la grande majorité des pays. Le changement de l'âge légal de la retraite indique aux individus en quoi ils sont censés modifier leurs comportements lorsqu'ils préparent leur retraite, et influe de ce fait sur les normes sociales. La plupart des lois adoptées en ce sens prévoient cependant une augmentation graduelle de l'âge de la retraite pour permettre aux salariés âgés d'adapter leur planification.

Graphique 1.4. Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans, pays de l'OCDE et du G-20, 2014



Note : Les taux d'emploi des pays du G-20 non-membres de l'OCDE sont les derniers disponibles.

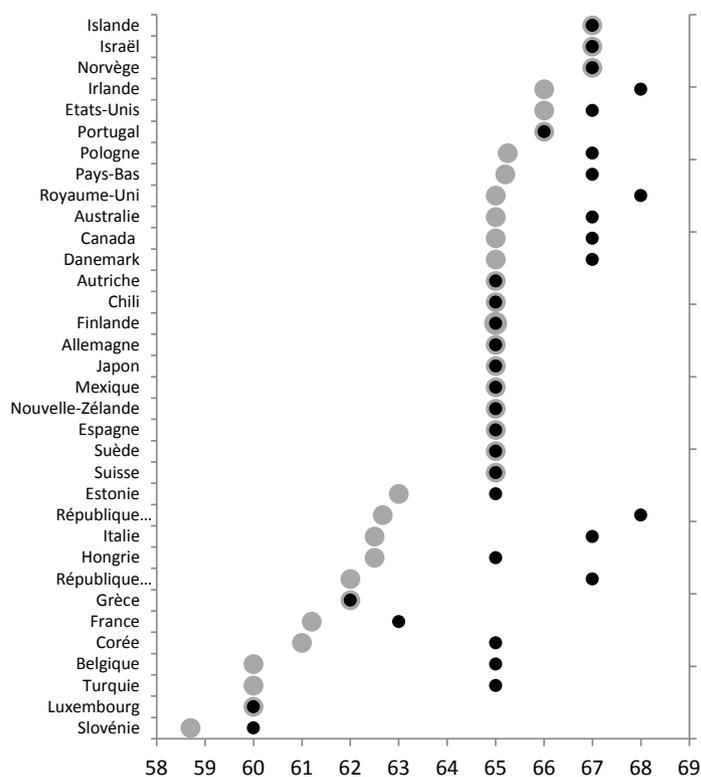
Source : OCDE (2015), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.

De nombreux pays de l'OCDE ont réformé leurs régimes de retraite de manière à prolonger la vie active dans le contexte plus large de l'accroissement de l'espérance de vie. Cela signifie que les travailleurs doivent verser des cotisations plus élevées pour contribuer au financement de retraites dont la durée est censée augmenter. Si le relèvement des cotisations se traduit généralement par une hausse des droits à pension acquis, l'augmentation des prestations est généralement suffisamment basse pour économiser de l'argent public. Dans les régimes de retraite où la corrélation entre les cotisations versées et les pensions perçues est faible, ce supplément de cotisation aura éventuellement pour seul effet de renforcer la viabilité du régime, sans forcément augmenter le montant des retraites (comme en Corée et en France). La plupart des réformes ont cherché à prolonger la vie active en fin de carrière par les moyens suivants : i) relèvement de l'âge légal de la retraite ; ii) restriction des conditions d'accès aux régimes de retraite anticipée ; iii) hausse des incitations financières à travailler au-delà de l'âge de la retraite et augmentation des décotes pour départ anticipé ; et iv) plus grandes possibilités d'associer travail et retraite.

D'après les dernières lois, l'âge de la retraite pour les hommes entrant sur le marché du travail à 20 ans passera de l'âge de 64 ans actuellement en vigueur, en moyenne, dans tous les pays de l'OCDE, à 65.5 ans à la fin des années 2050 (graphique 1.5). C'est en Slovaquie que l'âge de la retraite est actuellement le plus bas, puisqu'il est possible de partir à la retraite à 58.7 ans, et en Islande, en Israël et en Norvège qu'il est le plus élevé. À l'avenir, l'âge de la retraite le plus élevé pour les hommes entrés sur le marché du travail à 20 ans sera de 68 ans et sera appliqué en Irlande, en République tchèque et au Royaume-Uni. Le plus bas sera de 60 ans et sera appliqué en Slovaquie et au Luxembourg. En dehors de ces deux pays, seules la France et la Grèce accorderont aux hommes entrés sur le marché du travail à 20 ans en 2014 et ayant effectué une carrière complète une retraite intégrale avant l'âge de 64 ans.

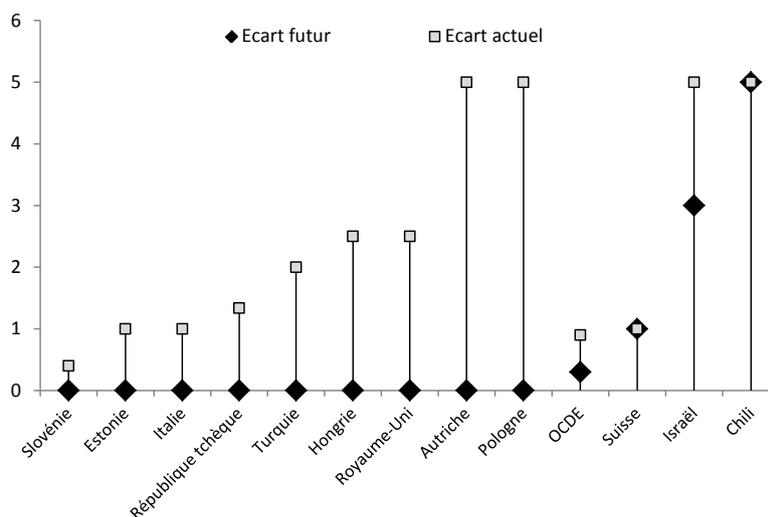
Le graphique 1.6 illustre l'évolution de l'écart d'âge de la retraite entre les hommes et les femmes et met en évidence le nombre décroissant de pays où les femmes pourront partir à la retraite plus tôt que les hommes. Actuellement treize pays de l'OCDE enregistrent un écart positif entre les sexes, à savoir en faveur des femmes, qui va de quelques mois en Slovaquie à cinq ans en Autriche, au Chili, en Israël et en Pologne. L'écart se comble dans tous les pays à l'exception du Chili, de la Suisse et d'Israël, essentiellement sous l'effet de l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes. En Italie, l'âge de la retraite des salariés du secteur privé atteindra 67 ans, pour les hommes comme pour les femmes, en 2018. Celui des salariés de la fonction publique y progresse également, et va passer de 66.25 ans en 2014 à 67 ans en 2018. Les travailleurs peuvent toutefois encore partir à la retraite à n'importe quel âge s'ils ont cotisé pendant 42.5 ans pour les hommes et 41.5 ans pour les femmes en 2014. En Pologne, l'âge de la retraite va également passer de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes à 67 ans pour les deux, mais en 2020 pour les premiers et en 2040 pour les secondes ; la retraite partielle est encore possible, à 62 ans pour les femmes, à 65 ans pour les hommes. Au Royaume-Uni, l'âge de la retraite des femmes, actuellement fixé à 62 ans, va converger avec celui des hommes (65 ans) en 2018.

Graphique 1.5. Âges de la retraite, actuels et futurs, pour les hommes entrés sur le marché du travail à 20 ans



Source : Voir le chapitre 5, tableaux 5.7 et 5.9.

Graphique 1.6. Écart actuel et future de l'âge de la retraite entre hommes et femmes entrés sur le marché du travail à 20 ans



Note : L'écart futur est l'écart d'âge persistant entre un homme et une femme entrés sur le marché du travail à 20 ans en 2014 pour y accomplir une carrière complète.

Source : Voir le chapitre 5, tableau 5.7 et graphique 5.10.

Les pays de l'OCDE sont de plus en plus nombreux à relever l'âge global de la retraite, parfois au-delà des 65 ans qui ont généralement été la norme dans la plupart d'entre eux au cours de la décennie écoulée. En Belgique, les autorités ont récemment annoncé une hausse graduelle de l'âge de la retraite à 67 ans d'ici à 2030. D'autres relèvements pourraient intervenir par la suite, par le jeu d'un mécanisme établissant un lien avec l'espérance de vie. Au Canada, l'âge normal de la retraite donnant droit à la pension de base (Sécurité de la vieillesse) va progressivement être porté de 65 à 67 ans entre 2023 et 2029. En Irlande, l'âge d'ouverture des droits à pension a progressé de 65 à 66 ans en 2014, et va passer à 67 ans d'ici à 2021, et à 68 ans après 2028. En Allemagne, l'âge de la retraite augmente graduellement d'un mois par an : actuellement fixé à 65 ans et quatre mois pour la cohorte de 1950, il atteindra par la suite 67 ans, en règle générale, pour les personnes ayant cotisé moins de 45 ans. En Hongrie, l'âge de la retraite passe de 62 ans à 65 ans. Au Portugal, il a été porté de 65 à 66 ans, et va être corrélé à l'évolution de l'espérance de vie.

Aux Pays-Bas, l'âge donnant droit à la pension de base atteindra 66 ans en 2018, et 67 ans en 2021. Depuis 2014, l'âge de la retraite des régimes professionnels est passé de 65 à 67 ans. L'âge de la retraite augmente également en Slovénie, mais à partir d'un niveau très bas : il passera de 58.25 ans pour les travailleurs ayant cotisé pendant 40 ans au moins en 2015 à 60 ans en 2019. Pour les personnes ayant cotisé moins de 40 ans, il sera fixé à 65 ans. En Espagne, l'âge normal de la retraite augmente : de 65 ans en 2013, il atteindra 67 ans en 2027, mais il est encore possible d'obtenir une retraite complète à 65 ans avec 38.5 années de cotisations. Au Royaume-Uni, l'âge d'ouverture des droits à pension va être porté à 66 ans en 2026 et à 67 ans en 2028. En outre, l'âge minimum de liquidation des retraites privées sera fixé à dix ans avant l'âge normal de la retraite. En Australie, l'âge ouvrant droit à pension de retraite (qui est le même pour les hommes et les femmes depuis juillet 2013) va graduellement augmenter, passant de 65 ans en 2017 à 67 ans en 2023, conformément à la décision prise en 2012. Un autre relèvement progressif, à 70 ans en 2035, est à l'examen. En France, la période de cotisation minimale va passer de 41.5 ans aujourd'hui à 43 ans en 2035.

Âge de la retraite anticipée

De nombreux pays de l'OCDE limitent également l'accès à la retraite anticipée. En Autriche, la période de cotisation requise pour avoir droit à la retraite anticipée (*Korridorpension*) est portée de 38 ans en 2013 à 40 ans en 2017. De surcroît, l'âge minimum de la préretraite a été relevé en 2014, de 60 à 62 ans pour les hommes et de 55 à 57 ans pour les femmes. En Belgique, l'âge ouvrant droit à la préretraite va passer de 60.5 ans en 2013 à 62 ans en 2016, et la période de cotisation requise va également augmenter, passant de 38 à 40 ans. Un durcissement des conditions d'accès à la retraite anticipée de certains régimes spéciaux (celui de la police par exemple) est envisagé. Au Danemark, l'âge de la retraite anticipée va passer de 60 ans actuellement à 64 ans en 2023 ; en parallèle, une nouvelle pension d'invalidité est mise en place pour les travailleurs âgés ayant une faible capacité de travail due à des problèmes de santé.

La Finlande relève l'âge de la retraite à temps partiel à 61 ans et abolit la retraite anticipée pour les salariés du secteur privé (régime TyEL). Pour les travailleurs nés après 1951, l'âge de la préretraite est porté de 62 à 63 ans. La retraite anticipée pour les chômeurs est elle aussi progressivement supprimée, mais les chômeurs nés avant 1958 pourront encore prendre leur retraite à l'âge de 62 ans sans décote. Aux Pays-Bas, les programmes de préretraite destinés aux travailleurs exerçant des métiers pénibles sont progressivement supprimés. Au Portugal, le dispositif de retraite anticipée a été suspendu

jusqu'au début 2015. Les chômeurs de longue durée peuvent néanmoins prendre leur retraite à 57 ans. En Espagne, l'âge de la retraite anticipée augmente en parallèle à celui de l'âge légal de la retraite ; il va passer de 61 ans à 63 ans en 2027 pour les personnes inscrites au chômage ; la période de cotisation en cas de mise à la préretraite passe de 31 à 33 ans ; l'âge de départ volontaire à la retraite anticipée sera fixé à 65 ans, et la période de cotisation passera à 35 ans.

Incitations financières à travailler plus longtemps

Plusieurs pays ont renforcé les incitations financières à prolonger la vie active et, souvent, offrent en parallèle de plus nombreuses possibilités de combiner retraite et travail. L'incidence globale de ces mesures sur l'équilibre financier des régimes de retraite n'est cependant pas toujours très nette car les nouvelles cotisations sont en général neutralisées par les dépenses supplémentaires. En Australie, les autorités ont augmenté les incitations économiques à l'embauche et au maintien dans l'emploi des seniors accordées aux employeurs, ce qui pourrait réduire les dépenses publiques au titre de la pension de vieillesse. En Autriche, les décotes annuelles pour chaque année de retraite anticipée vont passer de 4.2 % à 5.1 % pour les personnes nées en 1955 ou après cette date. Au Canada, le report du départ à la retraite après l'âge de 65 ans entraîne une hausse des prestations, et il est désormais possible de cumuler un travail et les pensions du régime de retraite public obligatoire (Régime de pensions du Canada). Si les cotisations sont obligatoires pour les personnes âgées de moins de 65 ans, les bénéficiaires actifs de moins de 70 ans peuvent désormais augmenter leurs pensions moyennant des cotisations supplémentaires. En Norvège, la nouvelle obligation imposée aux régimes professionnels de proposer un départ à la retraite flexible entre l'âge de 62 et 75 ans à un taux partiel compris entre 20 % et 80 % permettra à un plus grand nombre de personnes de cumuler activité professionnelle et pension de retraite selon leur préférence. En Espagne, il est désormais possible de travailler et de percevoir en parallèle des prestations de retraite. En Suisse, les incitations à travailler et la couverture des régimes de retraite privés pour les seniors vont augmenter du fait que l'âge limite de versement de cotisations de retraite a été relevé. En Suède, les incitations financières à travailler plus et plus longtemps ont été renforcées en 2014 avec l'augmentation du crédit d'impôt sur les revenus d'activité pour les salariés de plus de 65 ans.

En revanche, la retraite à taux plein (sans décote) sera accordée avant l'âge légal aux personnes qui ont commencé à travailler tôt en Allemagne et en France. Ces mesures augmentent les droits à pension, mais encouragent les personnes ciblées à quitter le marché du travail à un âge relativement jeune. En France, l'âge minimum légal de la retraite reste fixé à 62 ans, mais celui de la retraite à taux plein a été ramené de 62 ans à 60 ans pour les personnes entrées dans la vie active avant l'âge de 18 ans ayant travaillé 41.5 ans au moins. En Allemagne, l'âge de la retraite a été ramené de 65 ans à 63 ans pour les personnes ayant cotisé pendant 45 ans. À compter de 2015, cet âge augmentera chaque année de deux mois jusqu'à atteindre à nouveau 65 ans.

Efficiences administratives

Dans les régimes publics de retraite par répartition à prestations définies, l'amélioration de l'efficacité administrative diminue les coûts d'administration et consolide les finances publiques. En effet, le lien entre les prestations de retraite et les coûts administratifs y est souvent moindre que dans un régime à cotisations définies où ceux-ci réduisent plus directement le montant de l'épargne-retraite accumulée. Dans

plusieurs pays, le regroupement de services administratifs, l'application de mesures réglementaires ou le recours aux nouvelles technologies ont permis de diminuer les coûts et d'améliorer les résultats.

En Grèce, la fusion des caisses de retraite complémentaires financées par l'État a été engagée en 2011. Au Japon, le régime de retraite de la fonction publique et celui du personnel de l'enseignement privé sont regroupés en une caisse de retraite des salariés. En Espagne, le recouvrement des cotisations va gagner en efficacité à compter de 2014 car le Trésor général de la Sécurité sociale va être en mesure de facturer directement les employeurs alors qu'auparavant le calcul des cotisations des salariés leur incombait. Cette mesure va aussi très probablement réduire la charge administrative des employeurs.

En Pologne, 51,5 % des actifs nets des fonds de pension privés (ce qui correspond au pourcentage investi dans des obligations d'État à l'époque) ont été transférés à l'Institut d'assurance sociale en février 2014, mesure prise aux dépens de la diversification et qui annule partiellement la réforme de 1999. Les cotisations de retraite versées au deuxième pilier obligatoire ont été réaffectées par défaut au régime de retraite public, même si les travailleurs peuvent choisir de continuer à cotiser à des fonds de pension privés. Par ailleurs, les actifs cumulés de ceux qui opteront pour cette solution et de ceux qui décideront d'adhérer au régime public seront progressivement transférés au fonds de sécurité sociale dix ans avant l'âge de la retraite. Ces mesures réduiront à la fois la dette publique et le déficit de l'État à court terme, mais augmenteront la dette implicite du régime public de retraite et risquent de diminuer le montant des retraites à long terme (OCDE, 2014b).

Enfin, le renforcement du contrôle institutionnel pourrait améliorer la viabilité financière. En Espagne, un nouvel organisme public indépendant, l'Autorité indépendante de responsabilité budgétaire, a été établi en novembre 2013. L'Autorité exprimera des avis sur l'ajustement annuel des prestations et de modification du coefficient de viabilité.

1.4. Accroître l'adéquation des pensions de retraite

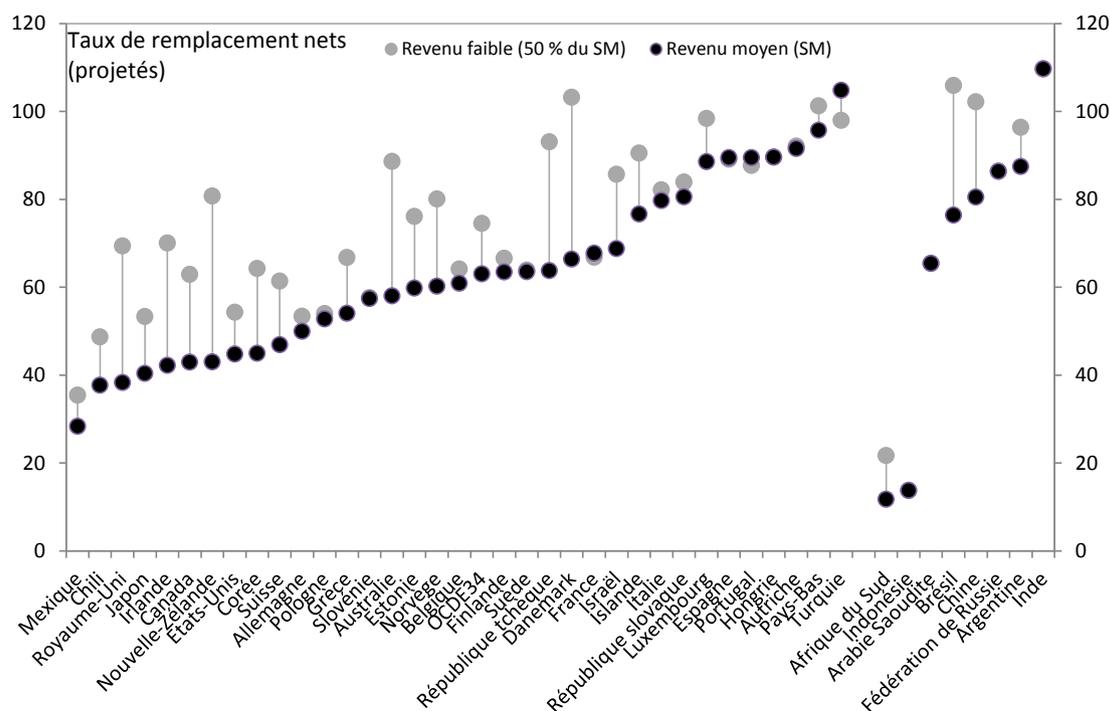
La réduction des prestations dans le cadre des programmes d'assainissement des finances publiques peut avoir de graves conséquences sur le niveau de vie des personnes âgées, et être particulièrement éprouvante si elle s'applique à des prestations déjà faibles. Bien que les réformes récentes aient fortement mis l'accent sur l'amélioration de l'équilibre financier des régimes de retraite, des mesures ont aussi été prises qui visent à assurer aux retraités des revenus suffisants. Cette section décrit les améliorations intervenues en matière d'adéquation des prestations de retraite, notamment les dispositions mises en œuvre au cours des deux dernières années, et couvre ainsi un plus grand éventail de réformes que celles présentées à l'annexe 1.A1.

Les réformes destinées à améliorer l'adéquation des retraites consistent à augmenter la couverture ou le montant des prestations, ou les deux à la fois. Il est également possible d'accroître le revenu disponible des retraités moyennant une baisse des impôts auxquels ils sont assujettis. En général, dans les régimes où la corrélation entre les cotisations versées et les prestations perçues est forte, l'adéquation des retraites progresse lorsque les cotisations versées au régime augmentent, soit sous l'effet d'une hausse des taux de cotisation, soit sous celui d'une prolongation des périodes de cotisation. C'est tout particulièrement le cas dans les régimes à cotisations définies.

Ce que l'on appelle le taux de remplacement est un indicateur de l'adéquation des retraites (pour un descriptif détaillé de tous les indicateurs des droits à pension de l'OCDE et des hypothèses sur lesquelles leur estimation se fonde, voir le chapitre 6). Le taux de remplacement net correspond au rapport des droits à retraite nets au revenu net moyen sur la durée de vie. Les taux de remplacement théoriques sont des taux prospectifs, et supposent que les règles régissant les retraites actuellement en vigueur s'appliqueront durant toute la carrière d'un individu jusqu'à l'âge normal de la retraite dans chaque pays. L'âge de la retraite désigne ici l'âge à partir duquel un individu peut prétendre à l'intégralité de ses droits à la retraite, à savoir sans réductions actuarielles ni décote, à supposer qu'il débute une carrière complète à 20 ans en 2014.

Le graphique 1.7 présente les taux de remplacement nets théoriques des pensions dans les pays de l'OCDE et du G-20 pour un travailleur ayant effectué une carrière complète à un niveau de rémunération faible ou moyen. La moyenne des taux de remplacements nets de l'OCDE pour les titulaires de revenus moyens s'établit à 63 %, ce taux allant de 28 % au Mexique à 105 % en Turquie. Les taux de remplacement pour les titulaires de bas revenus sont généralement supérieurs à ceux des revenus moyens en raison de la progressivité des systèmes d'imposition et de prestations de retraite en place dans la plupart des pays de l'OCDE. Les pays où les taux de remplacement pour les titulaires de bas revenus sont les plus élevés sont le Danemark, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Turquie. Au Mexique, ils se situent aux environs de 35 %, soit nettement en deçà de la moyenne de l'OCDE, qui s'élève à 74 %.

Graphique 1.7. Taux de remplacement nets futurs pour les titulaires de revenus moyens et bas dans les pays de l'OCDE et du G-20



Note : Le calcul du taux de remplacement net suppose une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans en 2014, et une durée de vie active allant jusqu'à l'âge de la retraite dans chaque pays. Les taux de remplacement nets indiqués sont calculés pour un individu percevant 100 % et 50 % du salaire moyen (SM).

Source : Voir le chapitre 6, tableau 6.7 et graphique 6.9.

Couverture

Faire en sorte que les régimes de retraite assurent une couverture suffisante de la population pour lutter contre la pauvreté monétaire des personnes âgées est un problème de taille pour certains pays de l'OCDE. Tous les pays de l'OCDE ont mis en place des régimes de retraite obligatoires ou quasi-obligatoires pour assurer un taux de couverture élevé des dispositifs publics et/ou privés. Néanmoins, dans les pays où l'économie informelle occupe une place importante, comme le Mexique, le Chili et quelques pays du G-20, même les régimes obligatoires affichent parfois un taux de couverture moins élevé (OCDE/BID/Banque mondiale, 2014).

Depuis 2013, plusieurs pays de l'OCDE ont engagé des réformes pour étendre la couverture des prestations de retraite à des catégories précédemment non couvertes par les régimes obligatoires ou quasi-obligatoires. D'autres ont créé de nouveaux régimes de manière à accroître le taux de couverture. Au Japon, à compter d'avril 2017, la période ouvrant droit à la pension nationale de retraite va être ramenée de 25 à 10 ans, ce qui augmentera le taux de couverture et profitera aux carrières courtes. Par ailleurs, l'assurance-retraite des salariés va être élargie de manière à couvrir davantage de travailleurs à temps partiel à compter d'octobre 2016, et la pension de réversion a été étendue aux hommes en avril 2014. La Corée a introduit en juillet 2014 une nouvelle prestation ciblée qui double le taux de couverture du régime précédent. Environ 70 % des personnes âgées de 65 ans ou plus bénéficient de cette mesure.

Suite aux réformes conduites ces vingt dernières années dans de nombreux pays de l'OCDE, les pensions privées facultatives pourraient gagner en importance en tant que complément aux pensions publiques car, souvent, les taux de remplacement de ces dernières devraient diminuer. De ce fait, obtenir des régimes privés un taux de couverture suffisant est un objectif auquel les pouvoirs publics prêtent une attention croissante. Il pourrait toutefois se traduire par des dépenses publiques supplémentaires si les autorités font appel à des incitations financières pour encourager le développement de ces dispositifs.

Le Canada, les États-Unis, l'Irlande, et le Royaume-Uni comptent parmi les pays qui ont depuis le plus longtemps recours aux pensions privées facultatives en complément des retraites publiques. Ces deux dernières années, certains pays ont instauré des incitations à l'épargne (abondements, subventions, abattements ou crédits fiscaux) pour augmenter la couverture des régimes de retraite privés facultatifs, bien que les pressions budgétaires actuelles limitent la marge de manœuvre dans ce domaine. D'autres ont privilégié les incitations non financières, notamment l'affiliation automatique et l'épargne-retraite obligatoire. Au Royaume-Uni, l'affiliation automatique au régime de retraite professionnel est graduellement mise en place, en fonction de la taille de l'employeur. Si les gros employeurs doivent automatiquement affilier les salariés à un régime d'entreprise ou au National Employment Saving Trust (NEST) géré par l'État depuis octobre 2012, et les employeurs de taille moyenne depuis avril 2014, les petits employeurs seront assujettis à cette obligation à compter de janvier 2016. Une réforme similaire visant à établir un régime de retraite professionnel (MySaver) destiné aux travailleurs non couverts est prévue en Irlande, et sera mise en œuvre lorsque la situation économique sera plus favorable. Au Canada, de nouveaux dispositifs ont été créés pour encourager l'adhésion à des plans de retraite et d'épargne-retraite privés facultatifs. Un nouveau dispositif d'épargne-retraite (le Régime de pension agréé collectif, RPAC) est désormais disponible dans certaines provinces et dans les secteurs régis par la loi fédérale ; d'autres provinces devraient le mettre en place. Le RPAC est facultatif pour les employeurs, et

fondé sur l'affiliation automatique des employés ; il a pour objectif de remédier au faible taux de couverture des dispositifs professionnels, d'accroître la portabilité des droits à la retraite, de réduire les frais administratifs et de diminuer les risques d'investissement pour les employeurs.

Quelques pays ont choisi la voie inverse et ont entièrement renoncé à introduire des comptes obligatoires ou facultatifs. En République tchèque, le deuxième pilier de comptes individuels facultatifs en existence depuis 2013 sera clos en 2016 en raison de son faible taux d'adhésion. En République slovaque, le régime à cotisations définies obligatoire a été rendu facultatif en 2015, pour la quatrième fois depuis son instauration en 2005. Les nouveaux actifs peuvent y cotiser à titre volontaire, et ceux qui choisissent de transférer une partie de leurs cotisations de retraite peuvent y adhérer, à titre facultatif, avant l'âge de 35 ans.

Prestations de retraite

Le moyen le plus direct de remédier aux problèmes persistants d'adéquation des retraites consiste à augmenter les prestations actuellement versées aux retraités³. Plusieurs pays ont imposé des augmentations ponctuelles des pensions de retraite pour les groupes vulnérables. L'Irlande a relevé les prestations versées aux ménages ciblés en 2015 ; outre l'ajustement en fonction de la hausse des salaires, le Luxembourg revalorise la pension de base d'environ 0.4 % par an depuis octobre 2012. Au Japon, les retraités à faible revenu vont percevoir des prestations sociales à partir d'avril 2017 (le chapitre 2 porte plus généralement sur les pensions du premier pilier).

Au cours de leur vie active, les individus connaissent parfois des interruptions de carrière, volontaires ou pas. Ces interruptions peuvent avoir une incidence négative sur le montant des prestations de retraite et, dans certains cas, sur les incitations à travailler plus longtemps (voir le chapitre 3). Pour atténuer ces effets, certains pays ont choisi d'assouplir les règles qui déterminent la prise en compte des périodes sans revenus ou de faible revenu dans la formule de calcul des pensions. Au Canada, les salaires antérieurs sont classés par ordre décroissant, et les mois les moins rémunérés sont éliminés du calcul des prestations. En 2014, le pourcentage de mois non pris en compte a été porté de 16 % à 17 %. En France, le taux d'acquisition de droits à retraite pendant les périodes de congés de maternité, de formation professionnelle, d'enseignement supérieur et de chômage va être plus généreux. Au Japon, les travailleurs pourront verser des cotisations supplémentaires facultatives pour combler leur déficit de cotisations. En Allemagne, l'instauration de points de retraite (pour la mère) pour les enfants nés après 1992 va rétroactivement augmenter les prestations actuelles et futures.

Un autre moyen d'améliorer l'adéquation des retraites consiste à relever les taux de cotisation des régimes à cotisations définies. En Australie, le taux de cotisation au régime obligatoire va augmenter à compter de juin 2021, passant de 9.5 % (taux actuel) à 12 % en 2025. En Israël, le taux de cotisation minimum obligatoire a été porté de 15 % à 17.5 % en 2014. En Norvège, le nouveau régime notionnel à cotisations définies progressivement mis en place pour les cohortes nées après 1954, assorti d'un taux de cotisation égal à 18.1 % des rémunérations ouvrant droit à pension, resserre le lien entre les rémunérations perçues tout au long de la vie active et le montant des pensions de retraite, et offrira une plus grande souplesse pour combiner travail et retraite. Au Royaume-Uni, le taux de cotisation minimal au NEST va passer de 1 % en 2017 à 3 % en 2018 pour les employeurs, les salariés étant tenus de verser un complément de manière à atteindre un taux de cotisation minimal global de 8 % (dont un allègement fiscal compris

entre 0.2 % et 1 %). Par ailleurs, à partir de 2016, une nouvelle pension publique va remplacer la pension de base et la deuxième pension publique (liée à la rémunération), ainsi que le crédit d'épargne du Pension Credit (prestation ciblée, voir le descriptif-pays du Royaume-Uni au chapitre 9 de OCDE, 2013), ce qui va relever le montant des prestations globales.

Imposition

Le régime d'imposition et de cotisations sociales influe sensiblement sur les retraites nettes. Compte tenu de la progressivité des régimes d'impôt sur le revenu et du fait que le montant de la retraite est généralement inférieur au revenu du travail, les taux d'impositions effectifs sur les pensions de retraite sont généralement inférieurs à ceux applicables aux revenus du travail. De plus, la plupart des régimes fiscaux accordent un traitement privilégié aux pensions ou aux retraités, remédiant ainsi au problème de l'adéquation des pensions, mais au prix de distorsions fiscales.

Plusieurs pays de l'OCDE ont relevé le montant des pensions nettes en réduisant le montant total des impôts et cotisations sociales versées par les retraités. Au Portugal, la contribution extraordinaire de solidarité instituée en 2013-14 sera limitée aux pensions qui excèdent 4 611 EUR à partir de 2015. Le taux applicable est de 15 % pour les pensions allant jusqu'à 7 127 EUR et de 40 % au-delà. La Pologne a mis en place une nouvelle incitation fiscale à l'adhésion à des régimes individuels facultatifs. En 2014, la Suède a augmenté l'allègement fiscal accordé aux personnes âgées. Le Royaume-Uni a diminué l'impôt sur les retraits sur les comptes de retraite et augmenté le montant exonéré d'impôt des retraits de sommes globales en 2015. Ces mesures diminueront le coût des retraits sur les comptes de retraite. Dans un autre registre, au Japon, le revenu disponible des femmes en congé de maternité a augmenté du fait qu'elles ont été exemptées des cotisations de retraite des salariés depuis avril 2014.

Autres moyens d'améliorer l'adéquation des retraites

Il existe d'autres moyens d'améliorer l'adéquation des retraites. Dans les régimes à cotisations définies, la baisse des coûts et l'accroissement de l'efficacité administrative agissent directement sur les prestations de retraite. Par ailleurs, la fourniture d'informations et de services de meilleure qualité pour limiter les comportements imprévoyants améliorent les choix des individus. Enfin, la diversification des régimes (par capitalisation et par répartition d'une part, à prestations définies et à cotisations définies d'autre part) permet d'atténuer les risques du fait que ces dispositifs présentent des atouts et des faiblesses différents, et assure ainsi un meilleur rapport risque-rendement des pensions de retraite.

Efficacité administrative

La conception de régimes de pension facultatifs suppose un arbitrage clair entre, d'une part, offrir davantage de flexibilité et de choix pour satisfaire aux besoins de différents travailleurs à des phases distinctes de leur cycle de vie et, d'autre part, limiter les frais. Des frais élevés risquent de dissuader les travailleurs de s'affilier à des régimes facultatifs et rendent les régimes obligatoires coûteux. Plus généralement, des structures de coûts excessifs pourraient menacer la viabilité financière et l'adéquation des retraites de tous les régimes, mais aussi leur légitimité. Les réformes récentes qui visent à réduire directement les coûts et à fournir davantage d'informations de manière à développer la

transparence et la concurrence par la divulgation des coûts, des frais et des résultats sont analysées plus loin.

De nombreuses instances de réglementation se sont attachées en priorité à réduire les frais liés aux régimes à cotisations définies. Au Chili, Planvital, l'un des six administrateurs des fonds de pension privés, a remporté l'appel d'offres portant sur la gestion des comptes à cotisations définies des nouveaux adhérents ; les frais annuels s'élèveront désormais à 0.47 % des revenus du titulaire du compte, contre 0.77 % auparavant. En Australie, un nouveau régime à cotisations définies simple (MySuper) couvrira les nouveaux fonds de pension par défaut choisis par les employeurs (cotisations par défaut) à compter du 1^{er} janvier 2014, et offrira une gamme de produits plus homogènes et faciles à comparer. Tous les soldes des fonds par défaut préexistants désignés par l'employeur seront transférés au compte MySuper avant le 1^{er} juillet 2017. Au Royaume-Uni, le nouveau régime National Employment Savings Trust (NEST) va créer des économies d'échelle, et devrait réduire les coûts administratifs.

L'amélioration de la diffusion d'informations et de la collecte de données peut rehausser l'efficacité d'un régime de retraite. En Australie, le projet SuperStream va établir des normes de commerce électronique obligatoires et uniformes pour les cotisations aux fonds de retraite et les transferts entre fonds (« *rollovers* »). La mise en place sera achevée d'ici fin 2015-début 2016. En France, à compter de 2016, tous les travailleurs bénéficiant d'une assurance-retraite disposeront d'un compte électronique qui présentera les informations utiles associées aux pensions, comme l'historique des cotisations, le déroulé de carrière et les prestations de retraite qu'ils devraient percevoir des régimes publics et des régimes professionnels obligatoires. En Nouvelle-Zélande, pour accroître la concurrence et sensibiliser le public, les prestataires du système d'épargne-retraite facultatif financé par l'État (dit « *KiwiSaver* ») sont tenus d'afficher chaque trimestre sur leur site internet les renseignements concernant le fonds : résultats, frais, rendements, portefeuilles, et personnel responsable. En outre, les prestataires par défaut de KiwiSaver devront offrir une formation financière et des conseils financiers impartiaux aux titulaires des comptes. Au Royaume-Uni, les prestataires de retraite et les gestionnaires de fonds doivent fournir aux adhérents aux régimes à cotisations définies des avis personnalisés gratuits et neutres. Les dispositifs à cotisations définies de petite taille sont automatiquement transférés au nouveau régime de retraite lorsque les salariés changent d'emploi.

Enfin, l'affiliation automatique et le développement de l'automatisation rehaussent à la fois l'adéquation des retraites et la viabilité financière anticipées des régimes puisqu'ils ont pour objectif d'augmenter le nombre d'adhérents et de diminuer les coûts administratifs. Au Canada, un mécanisme d'affiliation automatique à la prestation de retraite minimum (Sécurité de la vieillesse) est mis en service entre 2013 et 2016 dans le double objectif d'alléger la charge administrative des personnes âgées et de réduire les coûts administratifs ; il devrait également relever le taux de participation.

Diversification et sécurité

Quelques pays se sont surtout efforcés d'inciter les investisseurs à opter pour des régimes par capitalisation. Le Royaume-Uni a ainsi adopté en mai 2014 de nouvelles règles régissant les retraits des régimes à cotisations définies, qui autoriseront le retrait de sommes globales importantes. Cette mesure permettra peut-être aux retraités d'exercer un plus grand contrôle sur leurs fonds, mais elle pourrait avoir un effet négatif sur l'adéquation des retraites et les incitations à travailler étant donné le comportement à

courte vue des individus et l'insuffisance de leur culture financière. Le résultat final sera fonction de la capacité des individus à évaluer leurs besoins à l'aune de leur espérance de vie restante. Dans tous les cas, les retraités risquent avec ces retraits de survivre à leur épargne, surtout ceux dont le patrimoine est modeste.

D'autres pays ont choisi de renforcer la sécurité des placements. Cela peut consister à améliorer la gouvernance et la gestion des risques des régimes de retraite ou à diminuer les risques d'investissement des particuliers. Le Chili a fixé des limites maximum et minimum à la couverture de change afin de diminuer les risques. En Irlande, des réformes majeures ont été mises en œuvre pour renforcer la sécurité globale des pensions privées : nouvelle garantie des prestations en cas de faillite de l'entreprise, augmentation des réserves pour risques à compter de 2016, durcissement des obligations de déclaration des réserves actuarielles, et utilisation d'un coefficient de capitalisation en fonction de l'âge pour les régimes à prestations définies à partir de 2014. En Italie, de nouvelles règles relatives à l'investissement des fonds de pension ont été instaurées depuis 2014. Elles ont pour objectif de favoriser une gestion plus prudente des investissements et la diversification des portefeuilles. Une loi visant à améliorer la gouvernance des régimes de retraite professionnels a également été votée aux Pays-Bas en 2013. En Nouvelle-Zélande, les prestataires par défaut de KiwiSaver vont poursuivre une stratégie de placement prudente en vertu de laquelle ils n'affecteront qu'entre 15 % et 25 % des fonds à des actifs de croissance (plus risqués) comme les actions et l'immobilier. Au Mexique, les fonds de pension au sein du régime de comptes individuels ont assoupli les limites en fonction de l'âge pour les placements en actions. En République slovaque, le taux de rendement des investissements à faible risque a été garanti. En Norvège, les dispositifs de retraite professionnels ont été autorisés à assouplir la conception de leur régime pour mieux compléter le nouveau système public de comptes notionnels, ce qui a élargi l'éventail de choix offert aux employeurs et aux particuliers.

Au Japon, la dissolution des fonds de pension des salariés (FPS) fragiles sur le plan financier a été engagée en avril 2014. Les FPS qui disposent d'actifs d'un montant supérieur au niveau minimum de réserve peuvent poursuivre leur activité, mais doivent satisfaire chaque année à un critère de patrimoine, et aucun FPS nouveau ne peut être créé.

1.5. Problèmes persistants

Les régimes de retraite des pays de l'OCDE sont confrontés à des enjeux sociaux et économiques considérables par suite de la crise économique et compte tenu du vieillissement démographique. L'augmentation prononcée et générale de la dette publique a incité la plupart des pays de l'OCDE à procéder à des réformes des retraites ces deux dernières années. Dans de nombreux cas, le problème de la faible viabilité financière de ces régimes n'est pas nouveau, mais a été aggravé par la crise et ses retombées.

Les régimes de retraite doivent encore s'adapter aux mutations démographiques persistantes. La mesure dans laquelle des individus de tous âges seront disposés et aptes à travailler plus et plus longtemps sera une question cruciale dans des sociétés vieillissantes. Les préoccupations entourant la sécurité des revenus à des âges beaucoup plus avancés que ceux auxquels nous sommes habitués gagneront en importance, dans un contexte où un plus grand nombre de pays optent pour une indexation moins généreuse des prestations de retraite et où un nombre croissant de personnes âgées vont probablement survivre au patrimoine qu'elles ont accumulé (chapitre 2). Certains pays

ont choisi d'intégrer à leurs régimes de retraite des mécanismes d'ajustement automatiques fondés sur les évolutions démographiques et économiques. Ces innovations promettent certes de réduire les risques politiques, mais leur conception et leur mise en œuvre appropriées sont encore à définir.

Les salariés âgés licenciés bénéficient encore trop souvent de programmes de retraite anticipée. Cette démarche, internalisée par les employeurs comme par les employés, offre aux travailleurs âgés peu de possibilités de se recycler et d'acquérir de nouvelles compétences pour accroître leur employabilité. La préretraite expose également les individus à une pauvreté future car les revenus nécessaires à un âge nettement plus avancé sont souvent sous-estimés. Les régimes de retraite anticipée doivent être supprimés, et les difficultés d'emploi auxquelles se heurtent les seniors doivent être prises en main par des régimes de chômage qui encouragent l'activité afin de protéger les individus et de les aider à rester plus longtemps sur le marché du travail. Par ailleurs, compte tenu du durcissement des critères d'admission aux prestations de la plupart des régimes de retraite de l'OCDE, il faut absolument que le marché du travail offre des conditions propices à un prolongement de la vie active. Aussi faut-il qu'à l'augmentation de l'offre de travailleurs âgés corresponde une hausse de la demande. La mise à niveau des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie gagneront donc en importance pour maintenir les travailleurs âgés sur le marché du travail.

Les régimes de retraite privés font face à des enjeux spécifiques. La faiblesse des taux d'intérêt réduit l'aptitude des fonds de pension et des compagnies d'assurance-vie à remplir leurs engagements envers les retraités et les épargnants-retraite dans les régimes à prestations définies (OCDE, 2015b). Dans les régimes à cotisations définies, il sera peut-être difficile aux particuliers d'obtenir des pensions d'un montant suffisant si les taux de rendement demeurent faibles. Dans ce contexte, l'éventuelle insuffisance des cotisations est un motif de préoccupation majeur.

Restaurer la confiance est aussi une tâche ardue. Des informations de meilleure qualité et une plus grande transparence quant aux coûts administratifs et aux droits à pension renforceront la confiance dans les régimes de retraite et concourront à améliorer leur gouvernance. Les jeunes en particulier ont besoin de croire à la stabilité à long terme des systèmes et aux promesses qui leur sont faites pour les amener à souscrire au contrat générationnel.

Les réformes des pensions doivent être approfondies dans plusieurs domaines. S'il est vrai que de nombreux pays de l'OCDE ont réduit le nombre de régimes spéciaux et assuré la convergence des régimes publics et privés, de fortes disparités persistent dans d'autres. Qui plus est, dans certains pays, les travailleurs indépendants ne cotisent pas suffisamment, ce qui tient à la fois à leur imprévoyance et à l'inefficacité des politiques. L'élargissement de leur couverture de retraite pose un problème, car il passe dans certains cas par la réduction de l'informalité et l'amélioration du recouvrement des impôts.

En outre, il est difficile de définir dans quelle mesure les régimes de retraite peuvent remédier à la situation des individus qui ont travaillé dans des conditions éprouvantes, et les dispositifs de retraite anticipée liés à la pénibilité du travail ont souvent été utilisés à mauvais escient par le passé. Si ces régimes peuvent se justifier pour quelques groupes étroitement définis, ils constituent généralement une mesure inefficace pour compenser les atteintes à la santé et la réduction de l'espérance de vie des individus. Les responsables politiques devraient plutôt chercher à prévenir l'instauration même de conditions de travail dangereuses ou pénibles, substituant ainsi au problème passif des retraites en fin de vie un problème de santé et d'environnement au travail lorsque

l'activité exercée est éprouvante. Enfin, une réforme des pensions de réversion s'impose dans bon nombre de pays de l'OCDE, pour se rapprocher de l'équité actuarielle tout en tenant compte des événements de la vie comme les divorces ; il s'agirait de favoriser l'égalité des sexes et de stimuler l'offre de travail des femmes en les incitant davantage à acquérir leur indépendance économique et à travailler. À court terme, ces réformes risquent néanmoins d'accentuer les vulnérabilités ; il conviendra donc d'analyser en profondeur les effets de leur mise en application.

Il se peut en fait que les régimes de retraite creusent des inégalités qui s'accroissent déjà durant le cycle de vie active en raison de l'interaction entre mauvais état de santé et pénibilité des carrières. Les règles ou formules utilisées pour calculer les rentes, que ce soit dans les régimes à prestations ou à cotisations définies, ne tiennent généralement pas compte des disparités entre les taux de mortalité qui sont corrélées aux revenus. Celles-ci impliquent que les retraités pauvres bénéficient en général moins longtemps de leurs pensions. Autrement dit, les régimes de retraite sont moins redistributifs que prévu quand ils ne prennent pas en considération les inégalités d'espérance de vie, et certains pourraient même être régressifs.

Notes

1. *Source* : Commission européenne 2015, *Ageing Report* ; Australie : Commonwealth of Australia (2015), *2015 Intergenerational Report: Australia in 2055* ; Standard & Poor's (2013), *Global Aging 2013: Rising to the Challenge: Argentina, Brazil, China, Iceland, India, Indonesia, Japan, Korea, Mexico, Saudi Arabia and the United States*.
2. Les dépenses publiques de retraite devraient passer de 1.7 % à 12.5 % du PIB en Corée, et de 6.3 % à 17.0 % en Turquie selon Standard & Poor's (2013), *Global Aging 2013: Rising to the Challenge*.
3. Les augmentations des pensions de retraite associées aux ajustements des indices sont traitées plus loin.

Bibliographie

- Commission européenne (2015), *The 2015 Ageing Report, Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg
- Commission européenne (2012), *The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population (2013), *World Population Prospects: The 2012 Revision*.
- OCDE (2015a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.
- OCDE (2015b), *OECD Business and Finance Outlook 2015*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234291-en>.
- OCDE (2015c), *Interim Economic Assessment – 18 March 2015: Tailwinds driving a modest acceleration... but storm clouds on the horizon*, Éditions OCDE, Paris, <http://www.oecd.org/eco/outlook/Interim-Assessment-Handout-Mar-2015.pdf>.
- OCDE (2014a), *Income Inequality Update – June 2014*, Éditions OCDE, Paris, <http://www.oecd.org/els/soc/OECD2014-Income-Inequality-Update.pdf>.
- OCDE (2014b), *Études économiques de l'OCDE : Pologne 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-pol-2014-fr.
- OCDE (2013), *Panorama des pensions 2013 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-fr.
- OCDE/BID/Banque mondiale (2014), *Pensions at a Glance, Latin America and the Caribbean*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2014-en.
- Standard & Poor's (2013), *Global Aging 2013: Rising To The Challenge*.

Annexe 1.A1
Réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015

Tableau 1.A1.1. Détails des réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015

Par pays et par objectif principal

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres
Australie			Augmentation du taux de cotisation aux régimes obligatoires à cotisations définies, qui passera de 9 % à 9.5 % en juillet 2014. Il sera maintenu à 9.5 % jusqu'à juillet 2021 et atteindra 12 % en juillet 2025. Le critère de patrimoine du régime <i>Age Pension</i> sera rééquilibré à partir de janvier 2017. La prestation sera plus ciblée, mais plus généreuse. Cette mesure devrait globalement se traduire par des économies pour le Trésor.		Le plafond général sur les avantages fiscaux portant sur les cotisations a été revalorisé à 30 000 AUS en juillet 2014.	Le <i>Restart Wage Subsidy Program</i> est entré en vigueur le 1 ^{er} juillet 2014. Il remplace le <i>Seniors Employment Incentive Payment</i> et le <i>Mature Aged Worker Tax Offset</i> .	En 2014, les produits MySuper ont remplacé les produits de retraite par défaut pour tous les nouveaux comptes ; tous les soldes des régimes par défaut existants devront être transférés dans un compte MySuper avant le 1 ^{er} juillet 2017. Le projet SuperStream va établir des normes de commerce électronique uniformes pour les cotisations aux fonds de retraite et pour les transferts entre fonds (<i>rollovers</i>). Sa mise en œuvre sera achevée fin 2015-2016.	
Autriche						Pour les cohortes nées en 1955 et après, la décote pour retraite anticipée passera de 4.2 % à 5.1 % (max. de 15.3 %).		

42 – 1. RÉFORMES RÉCENTES DES RÉGIMES DE RETRAITE

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficienne administrative	Autres
Belgique						Les autorités ont récemment annoncé un relèvement progressif de l'âge de la retraite à 67 ans d'ici à 2030, une corrélation avec l'espérance de vie par la suite, une augmentation d'un an de l'âge de la retraite anticipée, le durcissement des conditions de préretraite pour les chômeurs, l'abolition de l'ouverture des droits à la retraite à un âge inférieur dans certains régimes (police par exemple).		Les autorités ont proposé d'instaurer un dispositif à points qui harmoniserait les régimes public et privé, et quelques mécanismes visant à développer le pilier de retraite privé.

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficiences administratives	Autres
Canada	<p>Un nouveau plan d'épargne-retraite facultatif (le Régime de pension agréé collectif, RPAC), fondé sur l'affiliation automatique des salariés travaillant pour un employeur qui y a adhéré a été introduit dans des secteurs relevant de la compétence fédérale. En 2014, la Colombie britannique et la Nouvelle-Écosse se sont ajoutées à ce groupe, la loi ayant par ailleurs été votée en Ontario en 2015. La version québécoise de ce dispositif a été adoptée en décembre 2013. La loi portant création du Régime de retraite de la province de l'Ontario (RRPO), approuvée en avril 2015, va instaurer un nouveau dispositif de retraite obligatoire pour les employeurs et salariés de l'Ontario non-adhérents à un régime à prestations définies et à certains régimes à cotisations définies (à compter de 2017).</p>		<p>Modification de la clause d'exclusion générale du Régime de pensions du Canada qui portera à 17 % (au lieu de 16 %) le pourcentage des revenus les plus faibles qu'il est possible d'exclure du calcul des prestations en 2014.</p>	<p>Augmentation du taux de cotisation au Régime de rentes du Québec, qui passe de 10.2 % en 2013 à 10.35 % en 2014 et à 10.5 % en 2015.</p>		<p>Les personnes âgées de plus de 60 ans pourront cumuler les prestations du RPC et un emploi. Les prestations post-retraite ont été instaurées pour permettre aux individus de continuer à travailler tout en touchant leur pension RPC. Les cotisations seront obligatoires pour les personnes de moins de 65 ans, et facultatives entre 65 et 70 ans. L'obligation de ne plus travailler ou de diminuer son revenu pour être admissible à une retraite anticipée a été supprimée.</p>		

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficiences administratives	Autres
Chili	Depuis 2012-14, affiliation automatique des travailleurs indépendants (avec clause dérogatoire). Depuis 2015, tous les travailleurs indépendants admissibles sont obligés de cotiser au système.	Des limites minimum et maximum ont été fixées sur la couverture de change.						Suite à l'adjudication du contrat de gestion des comptes des nouveaux adhérents en 2014, les frais de gestion minimum ont été ramenés de 0.477 % à 0.47 % du revenu mensuel du titulaire du compte. Les frais liés aux prestations d'assurance-décès et invalidité ont également été ramenés de 1.49 % à 1.15 %.
République tchèque	Les comptes individuels volontaires entrés en vigueur en 2013 seront fermés en 2016 en raison du faible taux d'adhésion.							
Danemark						Augmentation de l'âge de la retraite anticipée (2014). Mise en place d'une nouvelle « pension d'invalidité vieillesse » pour les travailleurs occupant un emploi physiquement exigeant et souffrant de problèmes de santé liés au travail (2014).		
Estonie								

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficiences administratives	Autres
Finlande				Les partenaires sociaux ont convenus de relever de 4 % par an les cotisations patronales et salariales aux régimes liés à la rémunération (TyEL) entre 2011 et 2016.	En 2015, la revalorisation des pensions prévue (régimes liés aux rémunérations et KELA) a été ramenée d'un taux de bien plus de 1 % à 0,4 %.	La législation autorisant les bénéficiaires d'une pension d'invalidité à travailler pendant deux ans sans perdre leur droit à pension sera prorogée jusqu'à la fin de 2016. L'âge ouvrant droit à la retraite à temps partiel sera porté à 61 ans pour les personnes nées après 1953, et le taux d'acquisition des droits à retraite va être diminué. La retraite anticipée est supprimée dans le cadre de TyEL pour les travailleurs nés après 1951. Dans le cas de KELA, l'âge ouvrant droit à la retraite anticipée est porté à 63 ans. Le régime de pensions de chômage est progressivement éliminé en 2014. Les chômeurs de longue durée nés avant 1958 peuvent toujours partir à la retraite à 62 ans avec une retraite à taux plein.	Le Parlement a adopté une nouvelle loi concernant la transparence des prestataires du secteur privé. Celle-ci imposera aux employés en mesure d'influer sur les décisions d'investissement de leur portefeuille boursier et leurs transactions commerciales (janvier 2015).	En 2014, le gouvernement et les partenaires sociaux ont abouti à un accord sur une réforme des retraites qui sera mise en œuvre en 2017 et consistera notamment à relever les âges minimum et maximum de départ en retraite et à modifier la formule de calcul des pensions de vieillesse liées aux rémunérations. Le projet de réforme a été envoyé au parlement en septembre 2015.

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficiences administratives	Autres
France	La période de cotisation utilisée pour le calcul des prestations sera plus généreuse en cas de maternité, de formation, de chômage, d'apprentissage, d'études et de travail à temps partiel.			La majoration de pension de 10 % pour les parents ayant élevé au moins 3 enfants sera assujettie à l'impôt. Le taux de cotisation patronal et salarial va augmenter de 0.3 point d'ici à 2017, à savoir de 0.15 % en 2014 et de 0.05 % par an entre 2015 et 2017.	À compter de 2014, la revalorisation des retraites, qui intervenait auparavant en avril, a lieu en octobre. Les pensions inférieures à 1 200 EUR ont été gelées entre avril et octobre 2014.	La durée de cotisation ouvrant droit à une retraite à taux plein va augmenter d'un trimestre tous les trois ans pour atteindre 43 ans en 2035. L'âge de la retraite reste fixé à 62 ans, mais une personne qui aura cotisé le nombre de trimestres requis pourra prendre sa retraite à partir de 60 ans sans décote. Des comptes individuels vont être créés pour prendre en compte la pénibilité du travail ; ils ouvriront droit à une formation professionnelle et autoriseront une durée de cotisation plus courte.		À compter de 2016, tous les assurés auront un compte électronique qui leur fournira toutes les informations utiles concernant leur retraite : récapitulatif des cotisations antérieures, déroulé de carrière et projection des pensions futures au titre du régime de base et du régime complémentaire obligatoire.

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficienc administrative	Autres
Allemagne			Les parents d'enfants nés avant 1992 recevront dorénavant des points de retraite pour les deux premières années de la vie de leurs enfants (juillet 2014).	En 2015, le taux de cotisation pour l'assurance vieillesse, décès et invalidité a été ramené de 9.45 % à 9.35 % pour les employeurs et pour les salariés.				En juillet 2014, l'âge de la retraite a été ramené de 65 à 63 ans pour les personnes ayant cotisé 45 ans au régime. À partir de 2016, il sera relevé de deux mois par an jusqu'à atteindre 65 ans.
Grèce								
Hongrie								
Islande								

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficiency administrative	Autres
Irlande	En mars 2014, une feuille de route pour l'instauration d'un régime de retraite professionnel pour les personnes actuellement non couvertes a été établie. Son exécution sera fonction de la reprise et de la stabilité économiques.	Un nouvel ordre de priorité a été établi à compter du 25 décembre 2013 qui renforce la priorité donnée aux futurs retraités et réduit les droits des retraités actuels dans la répartition des actifs des régimes à prestations définies en cas de faillite. À partir de 2016, les régimes à prestations définies doivent détenir des actifs complémentaires. Le <i>Standard Fund Threshold</i> , à savoir le plafond des avoirs détenus dans un fonds de pension pouvant bénéficier d'un allègement fiscal, est ramené de 2.3 millions EUR à 2 millions EUR à partir de 2014. Le coefficient de capitalisation utilisé pour calculer les pensions des régimes à prestations définies est fonction de l'âge depuis 2014.	Nouvelles mesures d'accessibilité financière pour aider les retraités, les personnes handicapées et les aidants qui bénéficient du <i>Household Benefits Package</i> . Le HBP les aidera aussi à régler les factures d'eau. Le montant de cette prestation supplémentaire sera d'environ 100 EUR par an et par bénéficiaire à partir de 2015.	Un prélèvement fiscal temporaire de 0.15 % des actifs des plans de retraite professionnels a été instauré en 2014. Il remplace le prélèvement de 0.6 % qui avait été introduit en 2011.				

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres
Israël			Le taux de cotisation minimum au régime d'épargne-retraite obligatoire est passé de 15 % à 17.5 % en 2014.					
Italie		De nouvelles règles régissant l'investissement des fonds de pension ont été instaurées en 2014. Elles visent à assurer une gestion plus prudente des investissements et une diversification des portefeuilles.			Une nouvelle règle de revalorisation progressive fondée sur l'indice du « coût de la vie » a été instituée pour la période 2014-16. Les pensions d'un montant supérieur à un seuil donné ne sont pas indexées, mais augmentées d'un montant fixe. En avril 2015, la Cour constitutionnelle a jugé la désindexation des retraites inconstitutionnelle.			Diverses clauses de protection ont été introduites pour les <i>esodati</i> afin de leur permettre de prendre leur retraite dans les conditions définies avant la réforme.

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficiéce administrative	Autres
Japon	La période ouvrant droit à la pension nationale sera ramenée de 25 à 10 ans à partir d'avril 2017.	La loi portant sur le démantèlement des fonds de pension des salariés (FPS) est entrée en vigueur en avril 2014. Les FPS en mauvaise santé financière voient leurs contrats résiliés ou sont dissous dans un délai de cinq ans. Aucun nouveau FPS ne peut être créé. Ceux qui disposent d'actifs d'un montant supérieur à la réserve minimum peuvent rester en activité à condition que la valeur de leurs actifs soit vérifiée chaque année à compter de 2019. Ceux dont la situation financière est solide sont aussi encouragés à basculer vers d'autres types de régimes de retraite.	Versement de prestations sociales aux retraités à faible revenu à partir d'avril 2017. Le gel nominal ponctuel des prestations de retraite est aboli, et un nouveau système de revalorisation en fonction des salaires et des prix (dit « indexation macro-économique ») est mise en place à compter d'avril 2015.	Les femmes en congé de maternité sont exonérées des cotisations à la retraite depuis avril 2014.	Fin du gel nominal ponctuel des prestations de retraite en 2015.			Intégration des régimes de retraite des fonctionnaires et des salariés de l'enseignement public au régime général des salariés à partir d'octobre 2015.
Corée	Introduction d'une nouvelle pension de base en juillet 2014.							

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficiences administratives	Autres
Luxembourg			Légère augmentation de la pension de base, de 0.44 % par an en moyenne, depuis octobre 2012, qui s'ajoute à la revalorisation en fonction de la hausse des salaires					
Mexique				Jusqu'en 2013, la totalité des cotisations de retraite (au taux d'acquisition de 2.25 %) pouvait bénéficier d'un abattement fiscal. Cette exemption ne sera plus accordée que sur les taux d'acquisition annuels de 2.15 % et 1.75 % au maximum à partir de 2014 et 2015.				
Pays-Bas						En 2014, augmentation de l'âge de la retraite des régimes professionnels, passé de 65 à 67 ans. Suppression progressive des dispositifs de retraite anticipée pour les métiers physiquement exigeants.		

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficiences administratives	Autres
Nouvelle-Zélande		Les prestataires par défaut KiwiSaver poursuivront une stratégie de placement prudente : entre 15 % et 25 % des fonds seront affectés à des actifs de croissance.		La subvention publique à l'ouverture de chaque nouveau compte KiwiSaver a été supprimée en mai 2015, ce qui devrait se traduire par une économie annuelle de 125 millions NZD pour l'État au cours des quatre prochaines années.				Les prestataires KiwiSaver seront tenus de publier chaque trimestre sur leur site internet des informations les concernant : résultats, montant des frais, rendements, portefeuilles et principaux responsables. Les prestataires par défaut devront assurer une formation financière et fournir des conseils financiers impartiaux aux titulaires des comptes.
Norvège		Les nouvelles règles régissant les régimes de retraite professionnels donnent aux employeurs une plus grande latitude dans la conception de leur régime (2014)				Les nouvelles règles applicables aux régimes de retraite professionnels offrent la possibilité de retirer totalement ou partiellement les prestations de retraite à partir de 62 ans, indépendamment de la situation professionnelle. La valeur actualisée des prestations de retraite totales est indépendante du retrait.		

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficienc administrative	Autres
Pologne	Les cotisations obligatoires au régime privé à cotisations définies (fonds de pension privés - OFE) sont devenues facultatives : les salariés peuvent choisir de verser 2.92 % de leur salaire brut aux OFE, l'option par défaut étant de cotiser au régime public notionnel à cotisations définies.	Les OFE n'ont pas le droit d'investir dans des obligations du Trésor polonais ou dans des titres de dette garantis par le Trésor. En 2014, les fonds de pension doivent détenir au minimum 75 % de leurs actifs en actions. Ce seuil va progressivement diminuer jusqu'à atteindre 15 % en 2017.		Nouvelles incitations fiscales pour IKZE (un régime individuel facultatif) – régime exonération/exonération / taxation avec taux d'imposition forfaitaire de 10 % (soit un taux inférieur au taux standard d'imposition sur le revenu).	Les pensions sont généralement revalorisées en fonction d'un facteur qui conjugue l'inflation et, pour 20 %, l'augmentation des salaires. Ce principe d'indexation a été appliqué en 2015 sans être érigé en règle pour les prochaines années. La hausse des pensions individuelles en 2015 ne pouvait toutefois être inférieure à 36 PLN.			En février 2014, 51.5 % des actifs nets des fonds de pension privés ont été transférés à l'Institut d'assurance sociale. En outre, les actifs des personnes qui choisissent de continuer de cotiser à ces fonds seront progressivement transférés au régime public dix ans avant l'âge de la retraite. Les actifs accumulés jusqu'à présent par celles qui ont décidé de passer au régime public seront transférés selon le même principe.

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres
Portugal				En 2015, le revenu de retraite minimum donnant droit à la CES (contribution extraordinaire de solidarité) a été modifié et s'applique seulement aux pensions les plus élevées.	La formule de calcul du coefficient de viabilité, qui associe le montant des pensions à la hausse de l'espérance de vie, a été modifiée : le coefficient sera désormais calculé comme le rapport entre l'espérance de vie en 2000 et l'espérance de vie l'année avant le départ à la retraite. Il sera davantage utilisé pour relever l'âge de la retraite que pour réduire la pension, et ne s'applique qu'aux personnes qui souhaitent liquider leurs droits avant l'âge normal de la retraite.	L'âge de la retraite a été porté de 65 à 66 ans en 2014. Les chômeurs de longue durée peuvent prendre leur retraite à 57 ans. L'âge de la retraite sera associé à l'espérance de vie.		
République slovaque	En 2015, le régime à cotisations définies est devenu facultatif, les affiliés ayant maintenant la possibilité d'intégrer le régime public lié aux rémunérations pour la quatrième fois depuis son instauration en 2005.				Entre 2013 et 2017 les prestations de retraite seront revalorisées par montants fixes ; par la suite, elles seront indexées sur les prix à la consommation.			
Slovénie								

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficiences administratives	Autres
Espagne			Ajustement des paramètres pertinents du régime de retraite à l'évolution de l'espérance de vie tous les cinq ans à compter de 2019. Le coefficient de viabilité n'est appliqué qu'une fois, lors du calcul de la pension initiale (décembre 2014).		Les prestations de retraite seront ajustées en fonction, entre autres, du rapport des cotisations aux dépenses à partir de 2014, un ajustement minimum et maximum étant défini.		Depuis 2014, le Trésor général de la sécurité sociale peut facturer directement les employeurs, qui devaient auparavant calculer eux-mêmes les cotisations patronales et salariales.	Un nouvel organisme public, l'Autorité indépendante de responsabilité budgétaire, a été créé en novembre 2013. L'Autorité donnera son avis sur les propositions relatives à l'ajustement annuel des pensions et aux modifications du coefficient de viabilité.
Suède				Augmentation de la déduction fiscale sur la retraite de base pour les personnes de plus de 65 ans en 2014. Suppression progressive des déductions fiscales applicables aux régimes individuels privés, qui seront abolies en 2016.		Crédit d'impôt sur les revenus d'activité relevé en 2014. Il est plus élevé pour les personnes de plus de 65 ans.		
Suisse						Système plus souple permettant de reporter la sortie du marché du travail du fait que les assurés peuvent continuer de cotiser aux fonds de pension jusqu'à 70 ans.		
Turquie								

Pays	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficienc administrative	Autres
Royaume-Uni	Le <i>National Employment Savings Trust</i> (NEST) est étendu aux petites entreprises à compter de janvier 2016.	De nouvelles règles ont été adoptées en mai 2014 concernant les retraits des régimes à cotisations définies, qui permettront le retrait de sommes globales importantes.	À partir de 2016, un nouveau régime de retraite public à un pilier (le <i>single-tier pension</i> , ou STP) va remplacer, à un niveau supérieur, à la fois la retraite de base et la garantie de revenu minimum (<i>Pension Credit</i>).	Les impôts sur les retraits des comptes de retraite ont été abaissés, et les sommes exonérées d'impôts augmentées en 2015.		Report de l'âge de la retraite à 66 ans à l'horizon 2026, et à 67 ans en 2028. Relèvement progressif de l'âge permettant de retirer l'épargne-retraite privée, de 55 ans à 57 ans en 2028. La liquidation des retraites privées sera possible à compter de dix ans avant l'âge normal de la retraite.	Le régime NEST va créer des économies d'échelle en comparaison aux régimes à cotisations définies en vigueur. Les prestataires de pensions de retraite et les gestionnaires de fonds doivent offrir aux adhérents aux régimes à cotisations définies des conseils personnalisés gratuits dans le cadre d'entretiens individuels. Les régimes à cotisations définies de petite taille sont automatiquement transférés au nouveau régime de retraite quand les travailleurs changent d'emploi. Les pouvoirs de l'administration à instaurer des normes et frais de gestion minimaux ont été renforcés de manière à empêcher des frais excessifs et à relever les normes.	
États-Unis								

Note : IPC = indice des prix à la consommation ; PIB = produit intérieur brut. ; cohorte = groupe de personnes nées la même année.

Chapitre 2

Le rôle des pensions du premier pilier

Ce chapitre examine le rôle des prestations relevant des régimes du premier pilier dans les pays de l'OCDE et du G20. Il se concentre sur les trois composantes principales du premier pilier : les pensions de base, les pensions minimums et les prestations de vieillesse soumises à conditions de ressources de l'aide sociale. Le chapitre commence par décrire en détail la structure des régimes de retraite du premier pilier et leurs règles d'admissibilité. Il procède ensuite à des comparaisons des niveaux de prestations rapportés au salaire moyen dans les différents pays de l'OCDE et les met en regard des taux de pauvreté des personnes âgées. Le chapitre se penche également sur d'autres formes d'aide dont peuvent bénéficier les retraités, notamment les allocations de loyer ou de santé. Il analyse les implications des politiques d'indexation pour le niveau des prestations du premier pilier et les dépenses publiques dans le contexte du vieillissement démographique, selon la façon dont les seuils d'âge seront ajustés pour les pensions du premier pilier.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

2.1. Introduction

Les pays de l'OCDE ont en commun de s'être dotés de dispositifs particuliers pour protéger les retraités les plus vulnérables. Ces dispositifs tiennent un rôle plus important pendant les périodes de chômage élevé ou lorsque le niveau des prestations générales de pension diminue. Dans le contexte d'une société vieillissante, leur rôle pourrait se voir renforcé au cours des prochaines années, alors même que les finances publiques seront confrontées à des pressions croissantes. Cependant, le niveau de protection offert par ces prestations varie très largement selon les pays, à l'image de la grande diversité de conception des régimes de retraite en général (voir le tableau 5.2 à la fin de ce volume et les descriptifs pays figurant au chapitre 11).

Le premier régime de retraite, destiné aux travailleurs du secteur privé, a vu le jour en Allemagne en 1889. Il avait pour but de verser un revenu à l'ensemble des travailleurs ayant cotisé au moins 30 ans, à partir de leurs 70 ans. Au début du XXe siècle, le Royaume-Uni a instauré un régime de retraite qui versait une pension hebdomadaire régulière à toutes les personnes âgées de plus de 70 ans, indépendamment de leurs antécédents d'emploi et de salaire, dès lors que leur revenu était inférieur à un certain seuil. Il s'agit du premier exemple de prestation de retraite mise en place pour atténuer la pauvreté chez les personnes âgées.

Les pensions de vieillesse du premier pilier correspondent au premier niveau de protection offert aux personnes âgées dans le cadre du système de retraite. Dans la plupart des pays, elles recouvrent, d'une part, un soutien financier aux personnes qui n'ont pas réussi à cotiser suffisamment pour leur retraite et sont exposées au risque de pauvreté, et d'autre part, un mécanisme qui rétribue les travailleurs ayant atteint le minimum de cotisation requis. Les pensions du premier pilier peuvent avoir jusqu'à trois composantes :

- *La pension de base.* Cette composante peut prendre deux formes différentes :
 - une prestation versée à tous les retraités, indépendamment de leurs antécédents de cotisation, mais qui peut néanmoins être soumise à un critère de résidence. Dans certains pays, les prestations fondées sur la résidence viennent en déduction des autres revenus de pension ;
 - une prestation fondée exclusivement sur le nombre d'années de cotisation, et donc indépendante des revenus d'activité.
- *La pension minimum.* Il peut s'agir de la prestation minimum servie par un régime contributif spécifique ou par l'ensemble des régimes combinés. Le niveau de la prestation prend parfois en compte les autres revenus de pension.
- *L'aide sociale.* Il s'agit de prestations soumises à conditions de ressources, réservées aux personnes dont les droits à pension ne leur assurent pas un revenu suffisant et qui ont par conséquent besoin d'un complément pour atteindre un certain seuil de revenu, généralement aligné sur le seuil de référence de l'aide sociale générale.

Ce chapitre passe en revue les dispositifs mis en place par chacun des pays de l'OCDE pour protéger les retraités les moins aisés – pensions de base ou pensions minimums fondées sur les antécédents de résidence ou de cotisation, ou filet de protection sociale assurant aux bénéficiaires un certain niveau de revenu. La section

suiivante compare les critères qui sous-tendent l’admissibilité aux pensions non liées aux revenus d’activité, en se concentrant plus particulièrement sur le nombre d’années de résidence ou de cotisation requis. La section 2.3 examine la valeur des pensions de base ou des pensions minimums par rapport au salaire moyen, avant d’analyser la situation des personnes qui ne remplissent pas les critères de cotisation. La section 2.4 est consacrée aux prestations d’aide sociale et aux autres prestations ou aides qui existent dans les pays. La section 2.5 explique comment les taux de prestations statutaires applicables au premier pilier pourraient évoluer dans le temps et décrit les conséquences possibles des politiques d’indexation. La section 2.6 tire les conclusions et résume les principaux enjeux de politique publique.

Principaux résultats

- Tous les pays sont dotés d’un système de pensions relevant du premier pilier, mais la structure et la valeur de ces prestations sont extrêmement variables d’un pays à l’autre. Les pensions de base fondées sur les antécédents de résidence oscillent entre 6 % du salaire moyen en Islande et 40 % en Nouvelle-Zélande, tandis que les prestations relevant du filet de protection sociale vont de 2 % en Chine et 6 % en Turquie à 50 % au Brésil ; cela étant, la Chine et la Turquie versent également des pensions minimums élevées, représentant plus de 40 % du salaire moyen.
- La moitié des pays de l’OCDE assurent à l’ensemble des citoyens une pension de base qui peut être fondée sur les antécédents de résidence uniquement ou sur le nombre d’années de cotisation, et dans un tiers des pays, les régimes de retraite liés à la rémunération prévoient une pension minimum.
- La durée de cotisation ouvrant droit au versement d’une pension minimum s’échelonne entre un an en Suisse pour une pension partielle (pour percevoir une pension à taux plein, les hommes doivent justifier de 44 ans de cotisation et les femmes de 43 ans) et 35 ans en République tchèque pour tout niveau de prestation. En moyenne, il faut avoir cotisé pendant 26 ans pour percevoir une pension minimum à taux plein, tandis que 20 ans de cotisation ouvrent droit à une prestation partielle dans la majorité des cas.
- La majorité des pensions du premier pilier sont indexées sur les prix, de sorte que leur valeur décline graduellement par rapport aux salaires, les gains de productivité se traduisant en croissance des salaires réels à moyen terme. Si les taux de recours aux prestations restent stables et si ces règles d’indexation sont appliquées de façon rigide, l’incidence de la pauvreté chez les retraités risque d’augmenter à long terme.
- Plusieurs pays qui se caractérisent par des taux de pauvreté des personnes âgées relativement élevés et des prestations d’aide sociale faibles disposent d’une marge importante pour augmenter le montant de ces prestations, même une fois pris en compte le niveau du PIB par habitant. C’est particulièrement le cas du Chili, de la Corée, du Mexique et de la Turquie, mais aussi des États-Unis et de la Suisse.
- Dans près de la moitié des pays de l’OCDE, les personnes âgées ont accès à des services ou des prestations monétaires supplémentaires qui couvrent par exemple leurs frais de logement ou de chauffage ainsi que leurs besoins de santé et de soins. Elles bénéficient également de divers services en nature, sous la forme d’exonération de la redevance de télévision ou d’utilisation gratuite ou à tarif réduit des transports. Ces

services sont généralement fournis à titre universel et profitent donc à bon nombre de personnes qui auraient les moyens d'en supporter le coût. L'application de critères de ressources à une partie au moins de ces formes d'aide permettrait de réduire les dépenses futures.

- Si les taux de recours aux prestations restent constants, les politiques d'indexation actuelles entraîneront une hausse des dépenses dans un grand nombre de pays. Bien que la stabilisation du niveau des dépenses consacrées aux pensions du premier pilier par rapport au PIB ne constitue pas un objectif en soi et n'ait, en tant que telle, aucune signification normative, elle peut constituer une référence utile dans la mesure où les sources de financement ont tendance à suivre le PIB. L'un des éléments à prendre en compte, en particulier, est la situation de départ de chaque pays en termes de niveaux de dépenses ou sur le plan des inégalités de revenus qui affectent la partie basse de la répartition des revenus.
- Si les seuils d'âge étaient relevés de cinq ans d'ici 2060, de nombreux pays parviendraient presque à stabiliser les dépenses consacrées aux pensions du premier pilier en pourcentage du PIB en maintenant leurs politiques d'indexation actuelles. Dans la zone OCDE en moyenne, compte tenu du vieillissement démographique projeté, il faudrait indexer les prestations du premier pilier sur la hausse des salaires diminuée de 0.8 % (c'est-à-dire l'inflation plus 0.5 % sur la base des hypothèses de l'OCDE) pour stabiliser les dépenses en pourcentage du PIB si les seuils d'âge étaient relevés progressivement de cinq ans d'ici 2060.
- D'autres mécanismes, tels que l'adhésion automatique à un régime de retraite ou des incitations sous la forme d'allègements fiscaux ou de cotisations de contrepartie, contribueraient à réduire la dépendance à l'égard des prestations du premier pilier soumises à conditions de ressources en conférant aux individus une responsabilité accrue vis-à-vis de leur épargne-retraite.

2.2. Critères d'admissibilité applicables aux pensions de vieillesse de base et minimums

Le tableau 2.1 résume la structure des pensions de base et des pensions minimums dans les pays de l'OCDE. Les critères d'admissibilité varient selon les pays – et au sein des pays en fonction du type de prestation considéré. Cette partie examine d'abord les pensions de base puis les pensions minimums.

Tableau 2.1. Structure des pensions de base et des pensions minimums

Pension de base		Pension minimum		Pension de base		Pension minimum	
Australie ¹	R			Nouvelle-Zélande	R		
Autriche				Norvège ¹	R		
Belgique			x	Pologne			x
Canada	R			Portugal			x
Chili	R			Rép. slovaque			
Rép. tchèque	C		x	Slovénie			x
Danemark	R			Espagne			x
Estonie	C			Suède ¹	R		
Finlande ¹	R			Suisse			x
France			x	Turquie			x
Allemagne				Royaume-Uni	C		
Grèce	R			États-Unis			
Hongrie			x	Autres grandes économies			
Islande	R			Argentine	C		x
Irlande	C			Brésil			x
Israël	R/C			Chine			x
Italie			x	Inde			x
Japon	C			Indonésie			
Corée				Féd. de Russie	C		
Luxembourg	C		x	Arabie saoudite			x
Mexique			x	Afrique du Sud	R		
Pays-Bas	R						

Note : R = fondée sur les antécédents de résidence, C = fondée sur les antécédents de cotisation.

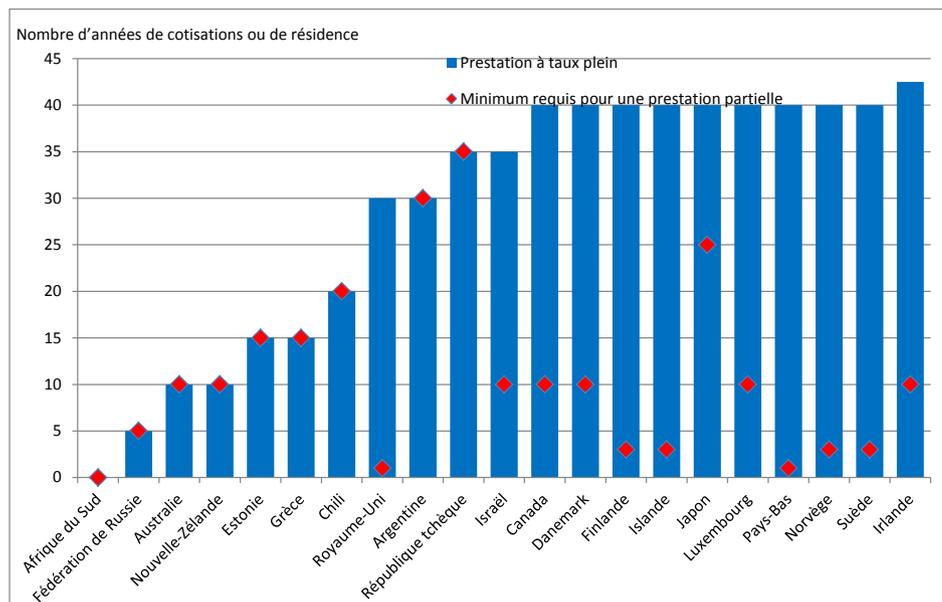
1. L'Age Pension en Australie, la pension nationale en Finlande, la pension garantie en Norvège et la pension garantie en Suède sont basées sur la résidence et ont été par conséquent classées dans les pensions de base.

Source : Descriptifs pays figurant au chapitre 11 de cette publication.

Pension de base

L'admissibilité au bénéfice d'une pension de base peut être fondée sur les antécédents de résidence ou de cotisation. Les pensions fondées sur les antécédents de résidence sont courantes dans les pays nordiques, qui tous les cinq exigent une durée de résidence de 40 ans pour le versement d'une prestation à taux plein (graphique 2.1), des durées plus courtes donnant droit à des prestations réduites. Au Canada et aux Pays-Bas également, le versement de la pension de base à taux plein est subordonné à une durée de résidence de 40 ans, tandis que 20 ans suffisent au Chili. L'Australie et la Nouvelle-Zélande sont les pays de l'OCDE où les critères d'admissibilité fondés sur la résidence sont les plus permissifs : dix ans de séjour dans ces pays suffisent pour percevoir une pension à taux plein, l'Australie exigeant cinq ans de séjour continu et la Nouvelle-Zélande la même durée après 50 ans. La Grèce avait prévu d'introduire en janvier 2015 une pension de base pour les personnes résidant dans le pays depuis 15 ans, mais cette mesure a été retardée. S'agissant des pays non membres de l'OCDE, en Afrique du Sud, il suffit d'être résident pour percevoir une pension de base.

Graphique 2.1. Nombre d'années de cotisation ou de résidence conditionnant l'admissibilité à une pension de base



Note : Au Royaume-Uni, il faudra justifier de 35 ans de cotisation pour percevoir la nouvelle pension publique à taux plein et de 10 ans pour percevoir la pension minimum. Pour l'Irlande, la durée de 42.5 ans correspond à une entrée dans la vie active à 20 ans et à un départ à la retraite à 66 ans, avec une moyenne de 48 semaines de cotisation.

Définition : La *pension de base* est une prestation versée sur la base de la durée de résidence ou de cotisation, indépendamment des revenus d'activité perçus.

Source : Descriptifs pays figurant au chapitre 11 de cette publication.

Pour les régimes de pensions de base fondés sur les antécédents de cotisation, le nombre d'années de cotisation requis est très variable d'un pays à l'autre. Au Luxembourg, il faut avoir cotisé 40 ans pour percevoir une pension à taux plein, contre 30 ans en République tchèque (35 à partir de 2019) et au Royaume-Uni. Dans ce dernier pays, le critère d'admissibilité à la pension de base actuel restera en vigueur jusqu'en 2016, année qui verra l'introduction de la nouvelle pension publique (nSP) dont le versement complet sera subordonné à une durée de cotisation de 35 ans. Dans la plupart des pays, il faut également justifier d'une durée de cotisation minimum pour percevoir une prestation d'un quelconque montant. Cette durée est comprise entre un an au Royaume-Uni en vertu des dispositions actuelles (dix ans avec la nouvelle nSP) et dix ans au Luxembourg. Les personnes n'ayant pas atteint le minimum de cotisation requis ne recevront rien. En République tchèque, la prestation est servie après 30 ans de cotisation (35 ans à partir de 2019), les années de cotisation supplémentaires ne donnant droit à aucune majoration. En Irlande, le nombre total de semaines de cotisation (520 au minimum) est converti en moyenne annuelle sur l'ensemble de la carrière professionnelle, c'est-à-dire depuis le versement de la première cotisation jusqu'à l'âge de la retraite. Si la moyenne est supérieure à 48 semaines par an, la personne reçoit une prestation à taux plein ; dans le cas inverse, la pension est calculée au *pro rata* des cotisations versées, un minimum de cotisation de 24 semaines en moyenne étant exigé. Les travailleurs qui ont commencé à cotiser au cours des 520 semaines précédant leur départ à la retraite peuvent donc prétendre à une pension à taux plein. S'agissant des

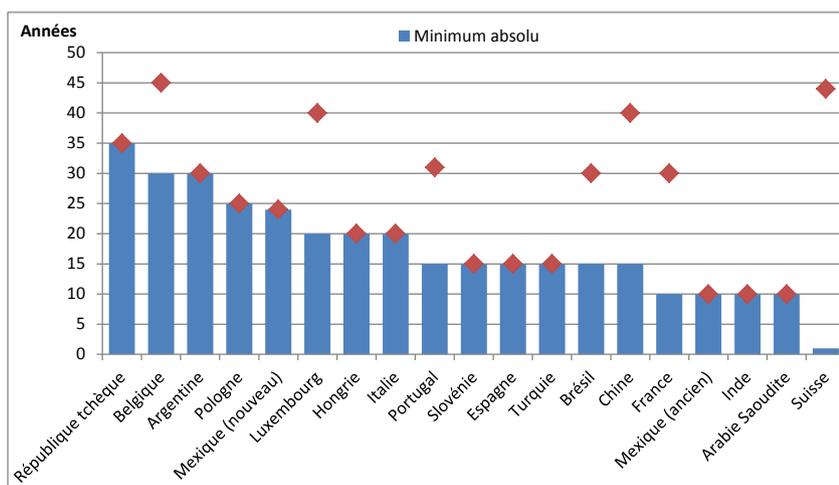
pays non membres de l'OCDE, la pension de base forfaitaire contributive de la Fédération de Russie est liquidable après seulement cinq années de cotisation.

Pension minimum

Tandis que la pension contributive de base prend généralement la forme d'une prestation forfaitaire, dans de nombreux pays, la pension minimum est conçue comme un complément dont le versement et le montant dépendent des autres revenus éventuels du demandeur. Comme pour les pensions de base, le nombre d'années de cotisation requis pour bénéficier d'une pension minimum à taux plein est très variable, allant de 15 ans en Espagne, en Slovaquie et en Turquie à 45 ans en Belgique (graphique 2.2). En France, pour bénéficier du minimum contributif, il faut être âgé d'au moins 61 ans et deux mois (62 ans à partir de 2017) et avoir cotisé pendant 41.5 ans, ou être âgé d'au moins 65 ans (67 ans à partir de 2022), auquel cas dix années de cotisation suffisent. Les personnes ayant cotisé au moins 30 ans ont cependant droit à une pension minimum légèrement supérieure. En vertu du nouveau système mexicain, les travailleurs du secteur privé qui n'ont pas cotisé avant 1997 devront cotiser pendant 1 250 semaines (environ 24 ans) pour avoir droit à la pension minimum ; dans l'ancien système, qui continue de régir les pensions de retraite de nombreux travailleurs, 500 semaines de cotisation suffisaient pour percevoir la pension minimum.

De manière générale, les conditions d'admissibilité à la pension minimum ont très peu changé au cours des dernières années. Toutefois, en République tchèque, le nombre d'années de cotisation requis augmente à mesure que l'âge de la retraite recule. De la même manière, en France, la durée de cotisation a été récemment allongée de 40 à 41.5 ans et passera à 43 ans en 2035, parallèlement à l'augmentation de l'espérance de vie. Les travailleurs peuvent néanmoins partir à la retraite à 65 ans (67 ans à l'avenir), quels que soient leurs antécédents de cotisation. S'ils justifient d'au moins 30 ans de cotisation, ils peuvent prétendre à une pension minimum majorée d'environ 10 %. En Pologne, la durée de cotisation requise pour le versement de la pension minimum a été maintenue à 25 ans pour les hommes. Pour les femmes, en revanche, la durée de cotisation va augmenter graduellement pour passer de 21 ans en 2014 à 25 ans en 2022, l'objectif étant de faire converger à terme l'âge de la retraite des hommes et des femmes.

Le nombre d'années de résidence ou de cotisation n'est pas le seul déterminant de l'admissibilité au bénéfice d'une prestation à taux plein. Il existe également un critère d'âge, qui encore une fois est très variable selon les pays. À long terme, l'âge de la retraite sera d'au moins 67 ans pour les hommes et les femmes dans la majorité des pays de l'OCDE. Pour l'heure, beaucoup de pays traversent une période de transition, marquée par l'uniformisation de l'âge de la retraite des hommes et des femmes et/ou l'augmentation progressive de l'âge de la retraite, processus qui s'étendra sur plusieurs décennies. Le tableau 2.2 indique l'âge auquel les travailleurs peuvent prendre leur retraite en percevant une pension de base ou une pension minimum.

Graphique 2.2. Nombre d'années requis pour avoir droit à une pension minimum

Définition : La pension minimum peut être la prestation minimum servie par un régime contributif spécifique ou par l'ensemble des régimes combinés. Le niveau de la prestation peut prendre en compte d'autres revenus de pension éventuels.

Source : Descriptifs pays figurant au chapitre 11 de cette publication.

Tableau 2.2. Âge auquel les travailleurs peuvent prendre leur retraite en percevant une pension de base ou une pension minimum, 2014

	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Australie	65	65	Norvège	67	67
Autriche	65	60	Pologne	65	60
Belgique	65	65	Portugal	66	66
Canada	65	65	Rép. slovaque	62	62
Chili	65	60	Slovénie	65	65
Rép. tchèque	62.7	61.3	Espagne	65.2	65.2
Danemark	65	65	Suède	65	65
Estonie	63	61	Suisse	65	64
Finlande	65	65	Turquie	60	58
France	61.2	61.2	Royaume-Uni	65	62
Allemagne	65.3	65.3	États-Unis	65	65
Grèce	65	65	Moyenne OCDE	64.7	63.5
Hongrie	62.5	62.5	Autres grandes économies		
Islande	67	67	Argentine	65.0	60.0
Irlande	66	66	Brésil	65.0	60.0
Israël	67	62	Chine	60.0	60.0
Italie	66.3	62.3	Chine	60.0	60.0
Japon	65	65	Inde	58.0	58.0
Corée	65	65	Indonésie	55.0	55.0
Luxembourg	65	65	Féd. de Russie	60.0	55.0
Mexique	65	65	Arabie saoudite	60.0	55.0
Pays-Bas	65.2	65.2	Afrique du Sud	60.0	60.0
Nouvelle-Zélande	65	65			

Source : Descriptifs pays figurant au chapitre 11 de cette publication.

2.3. Niveau des prestations

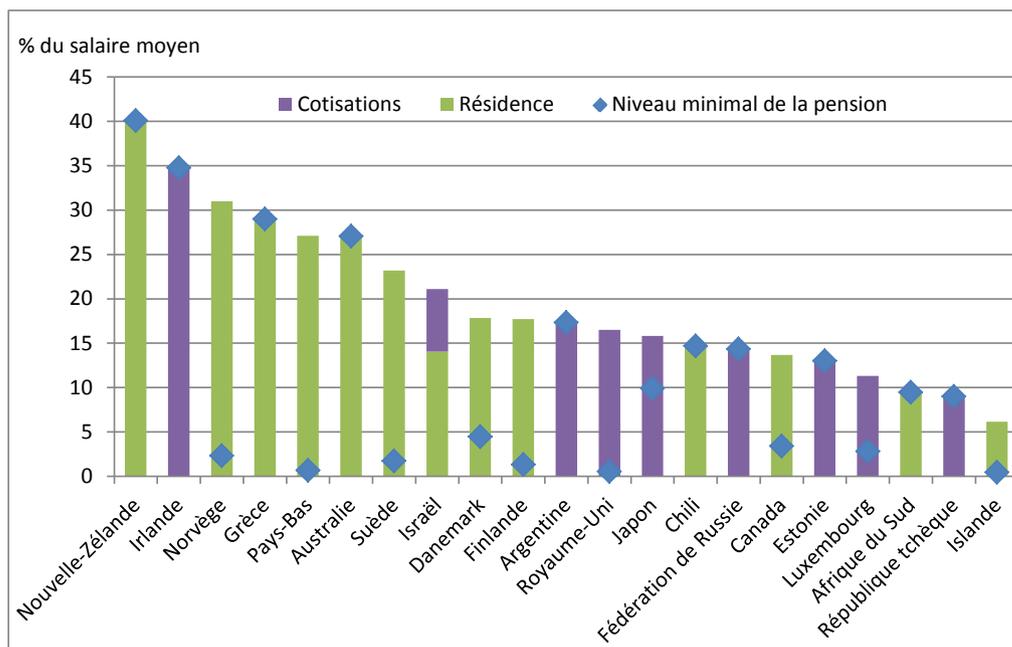
Comme les critères d'admissibilité, la valeur monétaire des pensions est très variable d'un pays à l'autre. En outre, certaines prestations sont soumises à des conditions de ressources (section 2.4) et diminuent plus ou moins rapidement à mesure

que le revenu ou le patrimoine du bénéficiaire augmente. Cette section examine d'abord les pensions de base puis les pensions minimums.

La valeur de la pension de base est un déterminant important de la possibilité qu'une personne dispose d'un revenu adéquat au moment de la retraite. Le pays qui verse la pension de base la plus généreuse est la Nouvelle-Zélande : le revenu de retraite garanti y est supérieur à 40 % du salaire moyen – alors même que la durée de résidence requise est de seulement dix ans comme indiqué précédemment (graphique 2.3). L'Australie également assure un revenu relativement élevé. Son régime Age Pension alloue une prestation tout juste supérieure à 25 % du salaire moyen, complétée par un dispositif très complet d'avantages et d'aides au titre des dépenses de santé, de loyer, de médicaments et d'autres frais de subsistance ; cette prestation est soumise à des critères de ressources (incluant les revenus et le patrimoine), mais comme ceux-ci ne sont pas très restrictifs, 80 % environ des retraités australiens perçoivent au moins une certaine somme auprès du régime Age Pension. Aux Pays-Bas, la pension de base à taux plein est supérieure à 25 % du salaire moyen, le montant versé étant calculé au *pro rata* du nombre d'années de résidence.

Dans les pays nordiques, certaines prestations viennent en déduction des autres revenus. Ainsi, la Finlande, la Norvège et la Suède conçoivent ces prestations comme un complément de ressources et non un revenu fixe, et tous les bénéficiaires ne reçoivent pas la pension maximale. La pension de base assure un revenu équivalent à 31 % du salaire moyen en Norvège et à environ 18 % au Danemark et en Finlande. En Suède, le montant de la prestation est plus élevé, à 23 % du salaire moyen, mais comme en Finlande et en Norvège, il vient en déduction de la pension liée à la rémunération (l'impact du mode de dégressivité des prestations est traité dans la section suivante). À l'instar de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande et des pays d'Europe du Nord, le Canada et le Chili versent aussi des pensions de base – d'un niveau inférieur (presque 15 % du salaire moyen) – complétées par une allocation soumise à conditions de revenu. Enfin, à l'extrémité inférieure du spectre, la pension de base de l'Islande ne représente que 6 % du salaire moyen même si, comme on le verra plus loin, il existe dans ce pays des prestations complémentaires au titre du filet de protection sociale.

Graphique 2.3. Pension de base en pourcentage du salaire moyen

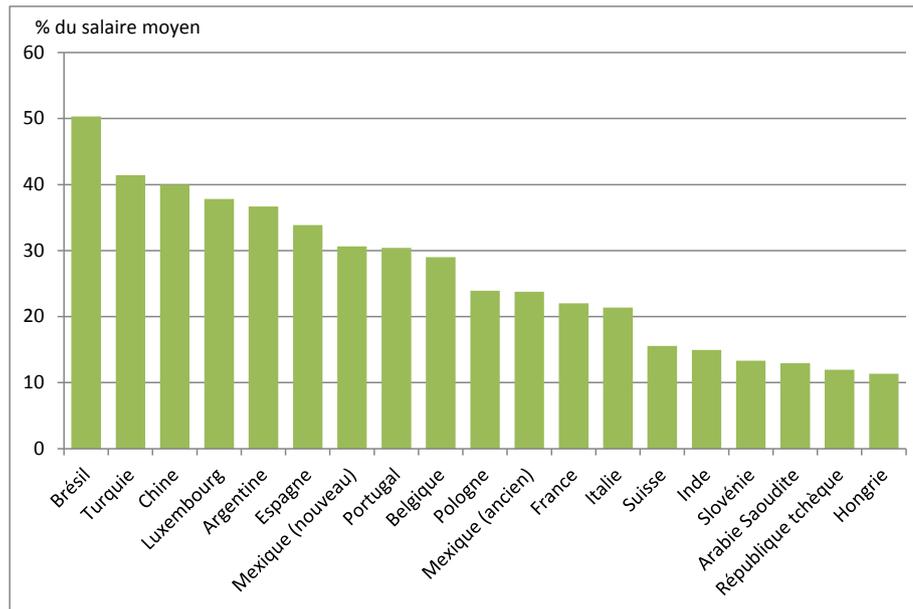


Note : Le niveau minimal de la pension est le montant auquel peut prétendre une personne qui a atteint la durée minimum requise (voir graphique 2.1).

Source : Descriptifs pays figurant au chapitre 11 de cette publication.

Parmi les pays représentés sur le graphique 2.3, le montant de la prestation représente généralement un pourcentage plus faible du salaire moyen dans les pays où la pension de base est fondée sur les antécédents de cotisation que dans ceux où elle est fondée sur les antécédents de résidence. L'Irlande fait néanmoins exception, puisque la pension de base y atteignait 35 % du salaire moyen en 2014. Les prestations à taux plein sont légèrement supérieures à 15 % du salaire moyen au Japon et au Royaume-Uni, et inférieures à ce pourcentage en Estonie, au Luxembourg, en Afrique du Sud et en République tchèque. Comme on l'a fait remarquer précédemment, les chiffres indiqués pour le Royaume-Uni correspondent à la pension de base actuelle et non à la nouvelle pension publique qui entrera en vigueur en 2016 : dès lors, la pension représentera 22 % du salaire moyen et sera servie après 35 ans de cotisation.

Parmi les pays qui disposent d'un système de pension minimum, la prestation à taux plein représente en moyenne 25 % du salaire moyen, contre 20 % pour la pension de base. Le montant de la pension minimum s'échelonne entre 12 % du salaire moyen en Hongrie et en République tchèque et 42 % en Turquie et 50 % au Brésil (graphique 2.4).

Graphique 2.4. Pension minimum à taux plein en pourcentage du salaire moyen

Source : Descriptifs pays figurant au chapitre 11 de cette publication.

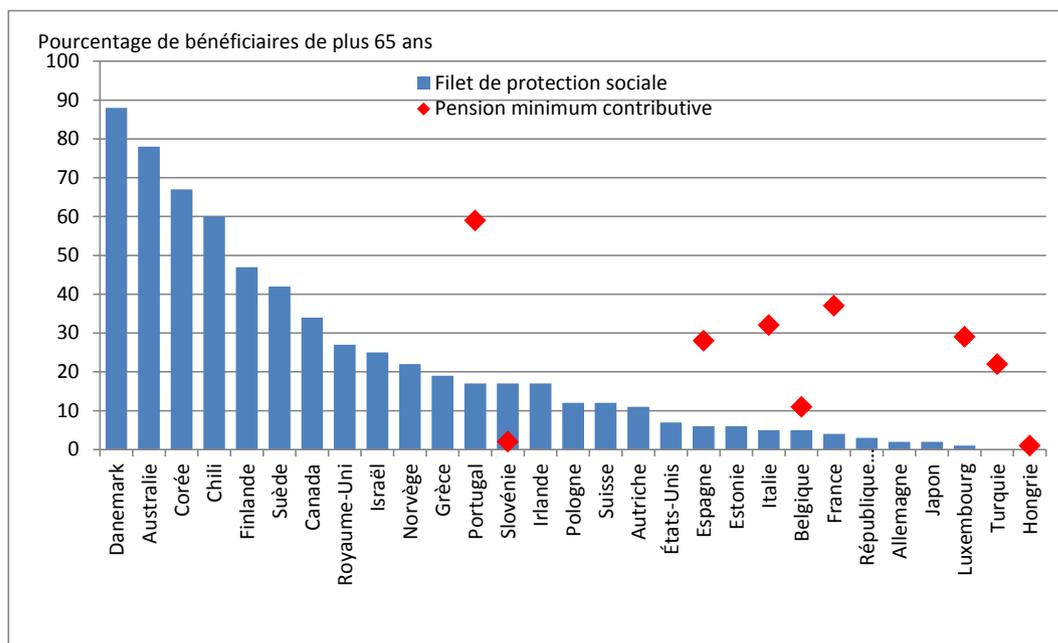
La relation entre le montant de la prestation à taux plein et la durée de cotisation requise pour en bénéficier revêt un intérêt majeur. Au Luxembourg, par exemple, la pension minimum est équivalente à 38 % du salaire moyen pour seulement 20 ans de cotisation, alors que les chiffres correspondants pour la Belgique sont de 29 % et 45 ans. Les pourcentages présentés au graphique 2.4 reposent sur l'hypothèse que les bénéficiaires ont cotisé suffisamment longtemps pour percevoir la pension à taux plein. Cependant, les systèmes d'un certain nombre de pays prévoient plusieurs tranches de pensions. Au Portugal, par exemple, la pension minimum est servie à taux plein pour au moins 31 ans de cotisation, puis diminue de 20 % pour 21 à 30 ans de cotisation, de 27 % pour 15 à 20 ans et de 33 % pour moins de 15 ans. De nombreux pays réduisent le montant des prestations à proportion de la période non cotisée, et en Belgique, il existe un droit minimum par année de carrière pour les retraités qui ont perçu un salaire modeste ou travaillé à temps partiel tout au long de leur vie professionnelle.

Même si les critères d'admissibilité sont restés inchangés dans la plupart des pays, ces dernières années, quelques pays ont apporté à leurs politiques des changements qui ont eu des répercussions sur les prestations. Ces changements ont consisté principalement à geler les montants nominaux. C'est ce qu'ont fait la Hongrie, l'Irlande et le Portugal, où les prestations n'ont pas augmenté depuis la fin des années 2000. L'impact et les conséquences du gel des pensions et des politiques d'indexation en général sont évoqués dans la section 2.5.

La part de la population qui bénéficie d'une pension minimum varie entre moins de 1 % de la population âgée de 65 ans et plus en Hongrie et environ 60 % au Portugal (graphique 2.5). La faible couverture de la pension minimum en Hongrie s'explique par le fait qu'elle ne représente que 11 % du salaire moyen ; à titre de comparaison, un travailleur percevant 50 % du salaire moyen pourrait prétendre à une pension supérieure à ce niveau après avoir cotisé pendant seulement dix ans au régime de retraite lié à la rémunération. Près de 37 % des personnes âgées de 65 ans ou plus touchent une pension minimum en France, et le Luxembourg vient juste derrière avec 29 %. L'éventail des

taux de recours aux prestations relevant du filet de protection sociale est plus large : d'un côté, près de 90 % des plus de 65 ans au Danemark et un tout petit peu moins de 80 % en Australie perçoivent ces prestations. Dans les deux cas, la pension vient en déduction des autres revenus, de sorte que beaucoup de personnes ne reçoivent qu'une prestation partielle. D'un autre côté, plus de deux tiers des pays représentés sur le graphique affichent des taux de recours inférieurs à 20 %, qui s'expliquent par le fait que beaucoup de retraités ont d'autres sources de revenu – pensions ou autres – qui leur font dépasser le seuil d'admissibilité.

Graphique 2.5. Taux de recours à la pension minimum et à la pension relevant du filet de protection sociale, 2012



Source : Informations fournies par les délégués des pays de l'OCDE.

2.4. Que se passe-t-il pour les retraités qui ne sont pas admissibles au bénéfice d'une pension de base ou d'une pension minimum contributive ?

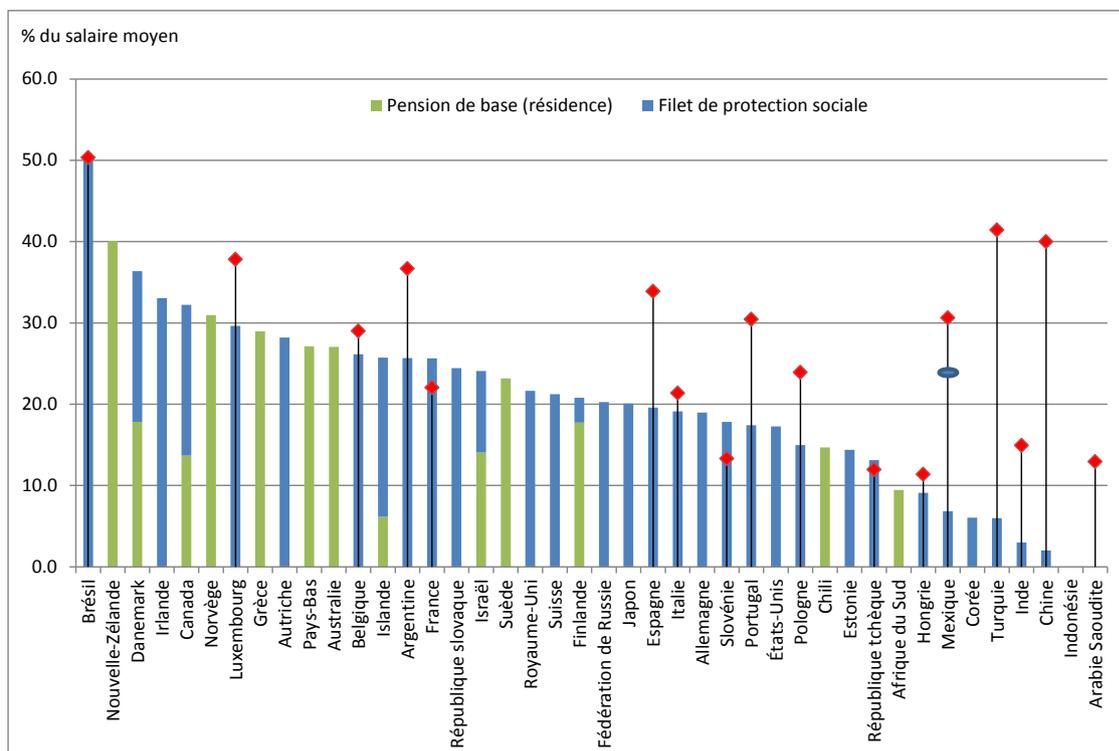
Les personnes âgées qui n'ont pas cotisé assez longtemps pour pouvoir prétendre à une pension contributive ont recours aux prestations du filet de protection, qui relèvent généralement de l'aide sociale. Il s'agit de l'ultime niveau de soutien dont peuvent bénéficier les membres les plus vulnérables de la société. La conception des prestations d'aide sociale diffère énormément d'un pays de l'OCDE à un autre. Certains régimes fixent des plafonds de revenu ou de patrimoine, tandis que d'autres versent des prestations dégressives liées au revenu. Le niveau de ces prestations est également très hétérogène. De nombreux pays proposent des aides complémentaires au titre du logement, du chauffage ou des soins, ainsi que des suppléments pour l'habillement ou des services tels que les transports, ainsi qu'on le verra plus loin dans cette section.

Dans ce chapitre, les prestations relevant du filet de protection sociale sont définies comme le montant total des prestations auxquelles peut en principe prétendre une personne qui n'a pas cotisé pour sa retraite pendant sa vie professionnelle, à l'exclusion des remboursements de cotisations forfaitaires. Le chapitre postule par ailleurs que les

bénéficiaires sont nés et ont toujours vécu dans le pays où ils prennent leur retraite. Ils peuvent donc prétendre au versement d’une pension complète fondée sur le critère de la résidence. De ce point de vue, les pensions assujetties à la résidence sont l’une des formes que peut revêtir le filet de protection sociale.

Le graphique 2.6 complète les informations présentées aux graphiques 2.3 et 2.4 avec des données sur la valeur des prestations relevant du filet de protection sociale, de manière à donner un aperçu exhaustif des prestations du premier pilier. Les pays qui versent les prestations les plus généreuses au titre du filet de protection sociale sont le Brésil (50 % du salaire moyen) et la Nouvelle-Zélande (un tout petit peu plus de 40 %). Ceux où elles sont les plus faibles sont la Chine et l’Inde (moins de 3 % du salaire moyen), et ces prestations sont inexistantes en Indonésie et en Arabie saoudite – quoique cette dernière dispose d’une pension minimum.

Graphique 2.6. Valeur des prestations du premier pilier en pourcentage du salaire moyen



Note : La marque supplémentaire, dans le cas du Mexique, correspond à la prestation servie par l’ancien régime du secteur privé, qui concerne encore un grand nombre de travailleurs et équivaut à 23.8 % du salaire moyen.

Le minimum pour l’ensemble des pays est calculé pour un travailleur ayant effectué une carrière complète.

Source : Descriptifs pays figurant au chapitre 11 de cette publication.

Pour évaluer les différences de niveau des prestations du filet de protection sociale, il convient de prendre en compte la conception des pensions du premier pilier. La pension de base en Nouvelle-Zélande est fondée uniquement sur le critère de résidence et financée directement par l’impôt – et non par des cotisations individuelles. C’est aussi le seul régime obligatoire. L’Australie possède un régime similaire, Age Pension, lui aussi fondé sur le critère de résidence et entièrement financé par l’impôt. La principale différence entre les deux pays tient au fait qu’en Australie, une personne qui a cotisé au régime obligatoire de garantie de retraite financé par les employeurs (*Superannuation*

Guarantee) peut perdre le bénéfice de la pension de vieillesse (*Age Pension*) relevant du filet de protection en fonction de ses autres sources de revenu. Toutefois, l'hypothèse retenue ici étant que le retraité n'a versé aucune cotisation, les retraités australiens perçoivent une pension de vieillesse *Age Pension* à taux plein. De la même manière, les prestations assujetties à un critère de résidence qui existent au Canada, au Chili, au Danemark, en Islande, en Norvège, aux Pays-Bas et en Suède sont supposées être servies à taux plein.

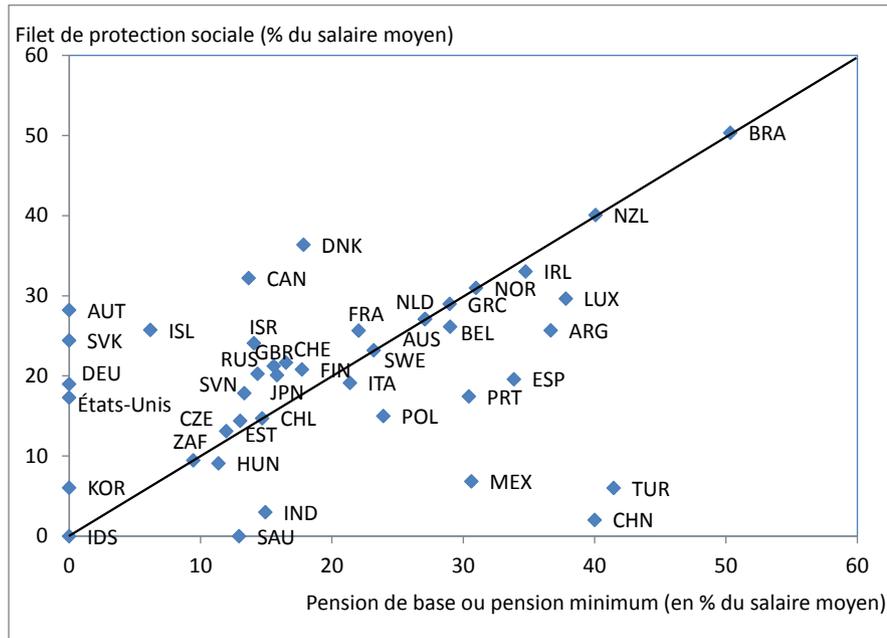
D'autres pays de l'OCDE n'ont pas adopté la même approche. La Corée, par exemple, cible les 70 % les plus pauvres de la population âgée, à qui elle assure un revenu équivalent à 6 % du salaire moyen. De même, les filets de protection sociale du Mexique et de la Turquie fournissent un revenu équivalent à moins de 7 % du salaire moyen aux personnes âgées qui n'ont jamais cotisé. Les nouveaux régimes de la Chine et de l'Inde appliquent des taux encore plus bas, respectivement 2 % et 3 %. Ailleurs, les prestations relevant du filet de protection sociale sont généralement conçues pour compléter les pensions contributives et sont beaucoup plus généreuses qu'en Chine, en Corée, en Inde, au Mexique et en Turquie. Néanmoins, dans l'hypothèse où aucune cotisation n'a été versée, cas de figure retenu ici, ces prestations ont exclusivement une fonction d'aide sociale. Les régimes de l'Autriche et du Luxembourg, par exemple, comprennent un complément soumis à conditions de revenu qui assurent un revenu de retraite d'environ 30 % du salaire moyen, tandis qu'en Estonie et au Portugal, le complément ne représente qu'environ 15 % du salaire moyen.

Il peut être intéressant de comparer le niveau des prestations d'aide sociale et celui des garanties minimums dont bénéficient les travailleurs qui ont atteint la durée de cotisation requise. De fait, l'écart entre l'aide sociale et les pensions minimums est considérable (graphique 2.7). En Turquie, par exemple, la pension minimum est presque sept fois plus élevée que la pension soumise à conditions de ressources du filet de protection sociale. Au Mexique, elle est cinq fois plus élevée. L'ampleur de ces disparités rappelle crûment l'importance des cotisations en tant que condition d'admissibilité aux pensions dans ces deux pays. En Espagne et au Portugal, le montant de la pension minimum dépasse d'environ deux tiers celui de la pension relevant du filet de protection sociale (pour des personnes ayant suffisamment cotisé).

Les pays situés le plus à gauche sur le graphique 2.7 (Allemagne, Autriche, Corée, États-Unis et République slovaque) disposent d'un filet de protection sociale mais n'ont ni pension de base ni pension minimum. Dans ces pays, la pension des retraités repose exclusivement sur les cotisations personnelles.

Les pays situés le plus haut au-dessus de la ligne, le Canada, le Danemark et l'Islande, offrent des pensions complémentaires en sus de la pension de base qui améliorent le filet de protection global. Étant donné que ces prestations supplémentaires viennent en déduction des autres revenus, tous les retraités qui ont cotisé ne bénéficient pas nécessairement du filet de protection intégral. Le Canada réduit son supplément de revenu garanti (SRG) au taux de 50 % au titre des revenus perçus par le bénéficiaire en dehors de la pension de base. Au Danemark, une décote de 30.9 % s'applique à la fraction du revenu (pension de base comprise) venant en excédent de 35 % du salaire moyen, et en Islande, le taux de réduction est de 13.35 % ou 38.35 % en fonction des seuils fixés pour les revenus issus des gains d'activité, de la pension professionnelle ou du capital. Par conséquent, les systèmes du Canada, du Danemark, de l'Islande et du Chili comportent un élément de « récupération », les droits à la pension complémentaire soumise à conditions de ressources diminuant graduellement à mesure que la pension personnelle augmente, et, parfois même, la pension de base.

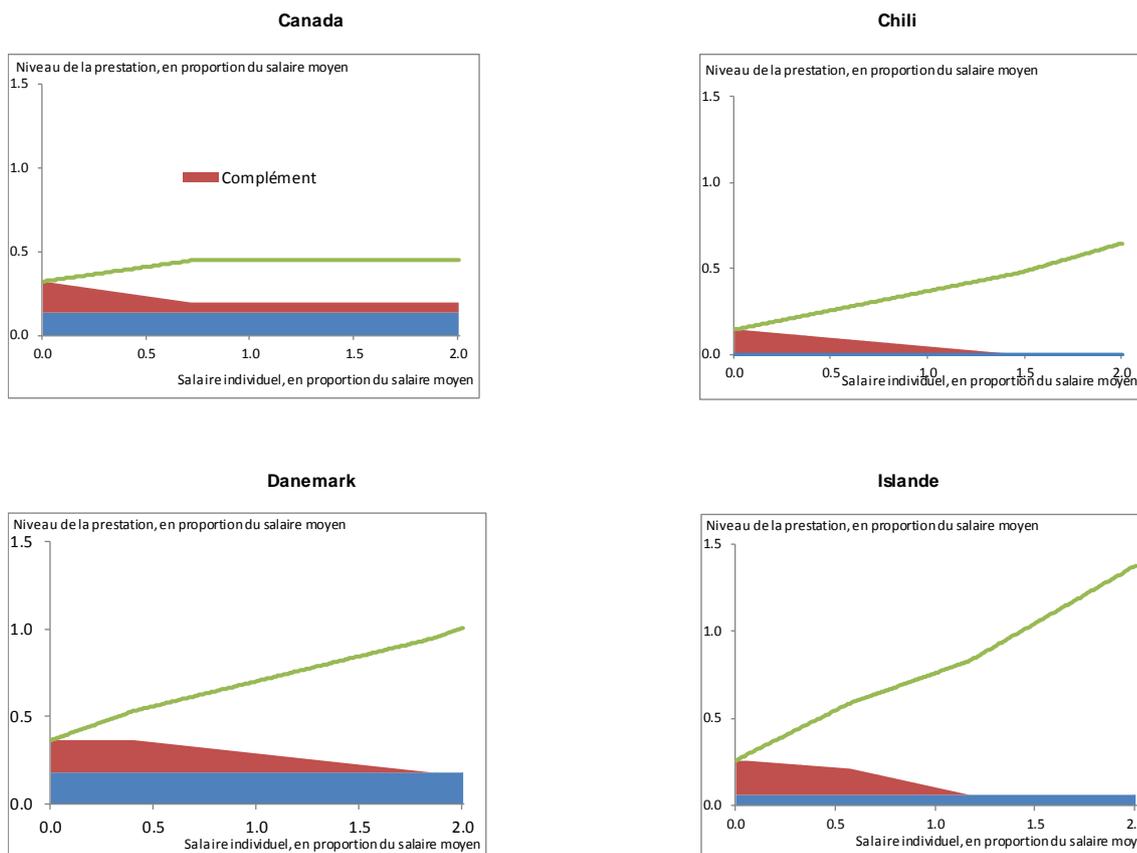
Graphique 2.7. Comparaison des prestations relevant du filet de protection sociale et des pensions de base/minimum



Source : Descriptifs pays figurant au chapitre 11 de cette publication.

Les interactions entre les différentes composantes du système de retraite varient tout au long de l'échelle salariale, comme l'illustre le graphique 2.8 pour ces quatre pays. Malgré tout, certaines composantes ne changent pas ; c'est le cas de la pension de base au Danemark, qui est universelle et reste donc constante. Au Canada et en Islande, la pension de base dépend du niveau des autres revenus. Dans le cas du Canada, cependant, la pension de base est servie à taux plein sur toute l'échelle des salaires – un effet de l'hypothèse utilisée ici, qui veut que les retraités ne tirent aucun revenu complémentaire d'une pension souscrite à titre volontaire.

Si l'on exclut les pensions base, le niveau des autres composantes diminue à mesure que les revenus d'activité professionnelle passés augmentent. Le niveau du supplément décline dès lors que le bénéficiaire perçoit une pension liée à la rémunération dans tous les pays sauf le Danemark. Au Danemark, le supplément commence à diminuer à partir de 40 % environ du salaire moyen. Pour une personne rémunérée au salaire moyen, la prestation supplémentaire est minimale au Chili et en Islande (environ 4 % du salaire moyen), mais au Danemark, elle continue de représenter plus de 10 % du salaire moyen en raison d'un taux de dégressivité inférieur. Au Chili, pour les hauts salaires qui perçoivent 150 % du salaire moyen, la pension provient entièrement de la composante liée à la rémunération, le complément cessant d'être versé juste en dessous de ce niveau de salaire. La situation est analogue en Islande, où le versement du complément est suspendu lorsque le salaire atteint environ 1.2 fois le salaire moyen – mais il reste malgré tout la pension universelle. Le Canada et le Danemark continuent de verser une pension complémentaire à ce niveau de salaire, le Danemark maintenant cette prestation jusqu'à un salaire équivalent à environ 180 % du salaire moyen. Au Canada, le niveau de la prestation servie reste constant à partir d'un salaire équivalent à 70 % environ du salaire moyen, l'hypothèse de l'absence de pension volontaire impliquant la stabilité du mode de dégressivité.

Graphique 2.8. L'effet de « récupération » dans les régimes complémentaires

Note : Les calculs se rapportent à une personne qui a commencé à travailler à 20 ans en 2014, a effectué une carrière complète et a acquitté des cotisations complètes à tous les régimes obligatoires liés à la rémunération.

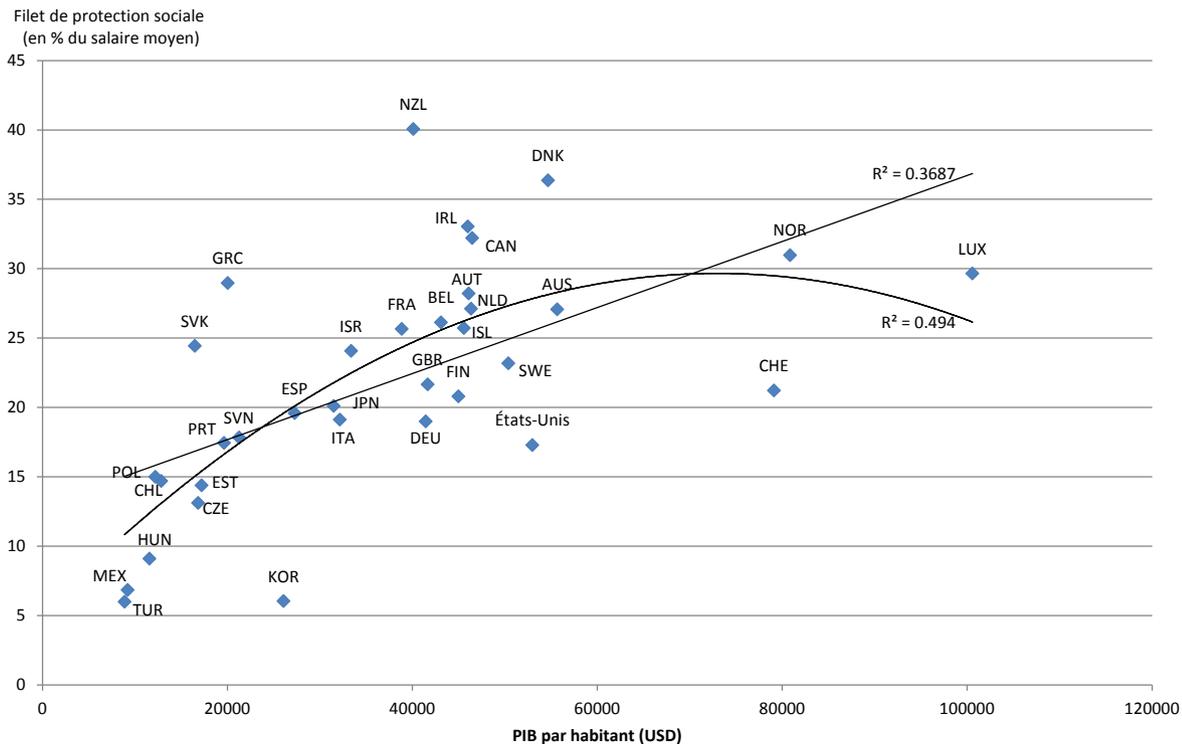
Source : Modèle de pensions de l'OCDE.

Toutefois, dans quelques pays de l'OCDE tels que l'Estonie et la République tchèque, le filet de protection sociale assure un revenu légèrement supérieur au montant de la pension de base ou de la pension minimum. En Irlande, la pension non contributive n'est inférieure que de 5 % à la pension de base contributive à taux plein, alors que la pension publique (régime de base) est la seule composante obligatoire. Par conséquent, la perspective de disposer d'un revenu à la retraite n'est peut-être pas, à elle seule, une incitation suffisante à cotiser en Irlande. L'Estonie et la République tchèque disposent quant à elles de régimes obligatoires liés à la rémunération qui fournissent un revenu de retraite complémentaire. Dans de nombreux autres pays (Canada, Danemark, Islande, Israël et Slovénie), le niveau des prestations relevant du filet de protection sociale est considérablement supérieur à celui de la pension de base ou de la pension minimum (graphique 2.6). Néanmoins, comme en Estonie et en République tchèque, les régimes obligatoires liés à la rémunération réduisent la dépendance à l'égard des prestations relevant du filet de protection sociale dans ces pays. Les pensions minimums du Mexique et de la Turquie sont parmi les plus élevées de la zone OCDE (41 % du salaire moyen en Turquie). Cependant, les prestations versées au titre du filet de protection sociale par ces pays, ainsi que par la Hongrie et la Corée, sont les plus basses de la zone OCDE : environ 6 % du salaire moyen en Corée, au Mexique et en Turquie et

9 % en Hongrie, contre une moyenne de 24 % du salaire moyen pour l'ensemble des pays de l'OCDE qui versent une pension minimum ou une pension de base.

Le graphique 2.9 montre qu'il existe une corrélation parmi les pays entre la valeur des prestations relevant du filet de protection sociale rapportée au salaire moyen et le niveau de développement économique, relativement peu de pays s'écartant notablement de cette tendance. Malgré tout, les quatre pays précédemment cités, la Corée, la Hongrie, le Mexique et la Turquie, se situent bien en dessous de la valeur du filet de protection sociale « expliquée » par le PIB par habitant. Étant donné que, par ailleurs, la Corée, le Mexique et la Turquie accusent les taux de pauvreté des personnes âgées parmi les plus élevés de la zone OCDE, il est particulièrement important que ces pays relèvent le niveau de ces prestations. Le taux de pauvreté des personnes âgées pose également problème aux États-Unis et en Suisse, dont les filets de protection sociale sont beaucoup plus réduits que ceux d'autres pays ayant un niveau de revenu global comparable.

Graphique 2.9. Comparaison entre les prestations relevant du filet de protection sociale et le PIB par habitant



Source : Descriptifs pays figurant au chapitre 11 de cette publication.

En plus du soutien reçu au travers du filet de protection sociale, les retraités peuvent également bénéficier d'aides publiques supplémentaires couvrant principalement leurs frais de logement mais aussi d'autres besoins. Par exemple, l'Australie a mis en place une batterie complète d'allocations et d'aides au titre des dépenses de santé, de loyer, de médicaments et d'autres frais de subsistance (tableau 2.3). En Autriche également, des suppléments couvrant au moins une partie des dépenses de logement et de chauffage sont prévus, certains retraités percevant une allocation forfaitaire et d'autres une aide au

logement modulable. De son côté, la Nouvelle-Zélande verse une allocation de logement complémentaire qui finance jusqu'à 70 % des dépenses de logement hebdomadaires. L'allocation de logement de la Suède couvre jusqu'à 93 % des frais de logement d'un retraité seul, à concurrence d'un plafond équivalent à 15 % du salaire moyen. De fait, ces allocations complémentaires de logement ou de chauffage existent dans la plupart des pays de l'OCDE.

Tableau 2.3. Prestations supplémentaires dont peuvent bénéficier les retraités dans les pays de l'OCDE

	Logement / chauffage	Santé / soins	Aide sociale		Logement / chauffage	Santé / soins	Aide sociale
Australie	x	x	x	Japon	x		
Autriche	x			Corée			x
Belgique				Luxembourg			
Canada				Mexique			
Chili				Pays-Bas			
Rép. tchèque	x			Nelle-Zélande	x		
Danemark	x	x	x	Norvège			
Estonie	x		x	Pologne			
Finlande	x	x	x	Portugal			
France	x	x	x	Rép. slovaque	x		x
Allemagne				Slovénie			
Grèce				Espagne	x		
Hongrie	x	x	x	Suède	x		
Islande	x		x	Suisse			
Irlande	x	x	x	Turquie			
Israël	x			Royaume-Uni	x	x	x
Italie				États-Unis			

Source : Informations fournies par les délégués des pays de l'OCDE.

Au Danemark, les retraités bénéficient d'un nombre considérable de prestations supplémentaires – allocations de logement particulièrement favorables, allocations de chauffage et de santé, et taux d'imposition réduit pour les propriétaires-occupants – même si la plupart d'entre elles sont subordonnées au revenu ou au patrimoine. Les retraités ont droit à un certain nombre de services gratuits tels que l'aide à domicile et l'accès aux traitements en milieu hospitalier. L'allocation de logement atteignait jusqu'à 20 % du salaire moyen en 2014, tout en étant plafonnée à 15 % des frais de logement. En outre, les retraités particulièrement défavorisés, par exemple ceux qui ne justifient pas des 40 ans de résidence ouvrant droit à une pension de base à taux plein, peuvent percevoir une allocation personnelle si l'évaluation individuelle de leurs besoins conclut qu'ils y ont droit.

En Finlande, les prestations les plus importantes sont l'allocation de soins et l'allocation de logement. Le paiement de l'allocation de soins s'effectue à trois taux différents qui dépendent des besoins du retraité et des coûts occasionnés par les soins à domicile et la maladie ou les blessures, et il est plafonné à environ 10 % du salaire moyen. L'allocation de logement est variable, son montant étant fonction du revenu personnel et des frais de logement du bénéficiaire. Elle représente au maximum 20 % environ du salaire moyen.

Tous ces exemples de prestations complémentaires montrent que l'aide sociale n'est qu'une composante du mécanisme de soutien des revenus dont peuvent bénéficier les retraités. Il existe souvent d'autres prestations, fournies sous la forme de transferts en espèces, de services gratuits ou de droit à des tarifs réduits. Il est impossible de calculer le

coût monétaire global de ces prestations supplémentaires sur une base comparable. Il ne fait cependant aucun doute qu'elles peuvent apporter une aide substantielle aux membres les plus vulnérables de la société au moment de la retraite. Néanmoins, parce qu'ils sont mis en place à titre universel, beaucoup de ces paiements ou services ne sont pas ciblés sur les personnes vulnérables et profitent également à celles qui n'ont pas besoin d'aide. C'est le cas par exemple de l'exonération de la redevance de télévision pour les retraités.

2.5. Comment vont évoluer les prestations ?

Incidence de la politique d'indexation

Les politiques d'indexation des pays déterminent la façon dont les prestations vont évoluer dans la durée si les règles actuelles ne changent pas. L'indexation est le mécanisme utilisé pour ajuster les pensions – à un rythme qui peut être annuel, trimestriel ou mensuel – en fonction de l'évolution des salaires ou des prix par exemple. Les prestations indexées sur les salaires ont tendance à rester constantes en termes relatifs pour les générations futures dans la mesure où le revenu des retraités croît au même rythme que celui des travailleurs actifs. Lorsqu'elles sont indexées sur les prix, les prestations de retraite sont constantes en termes réels, assurant un niveau de vie stable aux retraités. Dans ce cas, cependant, les prestations déclinent en termes relatifs, car les salaires sont censés augmenter plus vite que les prix sous l'effet des gains de productivité.

Ce problème se pose avec une acuité particulière pour les pensions du premier pilier du fait que la politique d'indexation détermine non seulement l'évolution du pouvoir d'achat des bénéficiaires pendant la durée de leur retraite mais aussi le niveau initial de leur revenu au moment de leur départ à la retraite. Si les pensions du premier pilier restent indexées sur les prix pendant une longue période, c'est-à-dire sur plusieurs cohortes successives, le pouvoir d'achat des bénéficiaires âgés ne variera pas entre une cohorte âgée et une cohorte plus jeune au même âge.

Comme le chapitre 5 l'explique en détail, les modèles de retraite de l'OCDE reposent sur l'hypothèse que les prix augmentent de 2 % par an en moyenne et les salaires réels de 1.25 %. Par conséquent, pour chaque année où elles sont indexées sur les prix, les pensions devraient baisser de 1.25 % par rapport aux salaires. Dans les pays qui pratiquent l'indexation sur les prix dans la durée, un retraité verra sa pension diminuer de façon substantielle par rapport aux revenus perçus pendant sa période d'activité professionnelle. Pour une personne qui a commencé à travailler à 20 ans et a effectué une carrière complète, au moment de la retraite, les prestations tomberont à environ 56 % de leur valeur relative courante rapportée au salaire si elles sont entièrement indexées sur les prix. Après la retraite, les prestations continueront à décliner en valeur relative, et lorsque le bénéficiaire atteindra 85 ans, elles ne représenteront plus que 45 % de leur valeur relative courante. Cette évolution a des implications évidentes pour le risque de pauvreté des personnes âgées, généralement mesuré par rapport au revenu médian.

Si l'indexation des pensions du premier pilier sur les prix est maintenue sur le long terme, la valeur des prestations par rapport aux salaires convergera vers zéro – ce qui est un scénario irréaliste – à moins qu'un autre mécanisme de soutien ne soit mis en place. Par conséquent, l'indexation sur les prix (entre autres) appelle implicitement des ajustements discrétionnaires occasionnels, mais compte tenu de l'incertitude inhérente qui entoure l'étendue et l'occurrence dans le temps de ces ajustements, il est impossible de les prendre en considération dans une analyse prospective.

Indexation de la pension de base et de la pension minimum

Les pays de l'OCDE qui indexent les pensions de base (fondées sur les antécédents de résidence ou de cotisation) uniquement sur les prix sont relativement peu nombreux. Sont néanmoins dans ce cas le Canada, le Chili, la Finlande, la Grèce et la Suède en ce qui concerne les pensions fondées sur les antécédents de résidence (tableau 2.4). D'autres pays ont adopté des approches différentes. Au Royaume-Uni, par exemple, la revalorisation de la pension publique de base est indexée sur la plus élevée de trois valeurs : la variation annuelle des salaires, la variation annuelle des prix, ou un taux d'augmentation de 2.5 %. La pension de base en Norvège est indexée sur la hausse des salaires diminuée de 0.75 %. Par conséquent, un individu qui entre sur le marché du travail aujourd'hui à l'âge de 20 ans verra sa pension de base – rapportée au salaire – tomber à environ 80 % de sa valeur relative courante au moment où il prendra sa retraite à 67 ans. Au Japon, les pensions sont indexées sur les salaires jusqu'à 67 ans, puis ensuite sur les prix. Le Luxembourg indexe les pensions sur le coût de la vie mais procède également à des ajustements périodiques en fonction de la hausse des salaires.

Tableau 2.4. Indexation des différentes composantes du premier pilier

	Pension de base	Pension minimum	Filet de protection sociale
Australie	La hausse la plus élevée entre les prix et le coût de la vie		La hausse la plus élevée entre les prix et le coût de la vie
Autriche			Discrétionnaire
Belgique		Prix	Prix
Canada	Prix		Prix
Chili	Prix		Prix
Rép. tchèque	33.3 % salaires/66.7 % prix	33.3 % salaires/66.7 % prix	33.3 % salaires/66.7 % prix
Danemark	Salaires		Salaires
Estonie	80 % salaires/20 % prix		80 % salaires/20 % prix
Finlande	Prix		Prix
France		Prix	Prix
Allemagne			Salaires
Grèce	Prix		Prix
Hongrie		Prix et salaire mensuel moyen net	Prix et salaire mensuel moyen net
Islande	La hausse la plus élevée entre les salaires et le coût de la vie		Prix
Irlande	Salaires		Salaires
Israël	Prix		Prix
Italie		Prix	Prix
Japon	Les salaires jusqu'à 67ans, puis les prix		Coût de la vie et salaires
Corée			Prix
Luxembourg	Coût de la vie, et une fois par an ajustement sur les salaires	Coût de la vie, et une fois par an ajustement sur les salaires	Coût de la vie, et une fois par an ajustement sur les salaires
Mexique		Prix	Prix
Pays-Bas	Salaire minimum légal		Salaire minimum légal
Nouvelle-Zélande	Prix et, périodiquement, salaire moyen net		Prix et, périodiquement, salaire moyen net
Norvège	Hausse des salaires diminuée de 0.75 %		Hausse des salaires diminuée de 0.75 %
Pologne		Prix	Prix
Portugal		PIB et indice des prix à la consommation sans le logement	Prix
Rép. slovaque			Prix
Slovénie		60 % salaires/40 % prix	
Espagne		Entre 0.25 % et (indice des prix à la consommation + 0.5 %)	Revalorisation au moins égale à l'augmentation des pensions contributives
Suède	Prix		Prix
Suisse			50 % salaires/50 % prix
Turquie		Prix	Prix
Royaume-Uni	Hausse la plus élevée entre les prix, les salaires ou 2.5 %		Hausse la plus élevée entre les prix, les salaires ou 2.5 %
États-Unis			Prix

Source : Descriptifs pays figurant au chapitre 11 de cette publication et informations complémentaires fournies par les délégués de l'OCDE.

Les pays dotés d'un régime de pension minimum, en plus de la pension de base, lui appliquent généralement les mêmes règles d'indexation. Ainsi, en République tchèque, la pension minimum est indexée à 33.3 % sur les salaires et à 66.7 % sur les prix. Au Luxembourg, les pensions de base sont indexées sur le coût de la vie, mais elles sont aussi ajustées chaque année en fonction de la hausse des salaires réels si les recettes annuelles de cotisations dépassent les dépenses annuelles de pensions. Dans l'ensemble, cependant, la moitié des pays qui versent des pensions minimums les indexent uniquement sur les prix.

Indexation des autres prestations de vieillesse relevant du filet de protection sociale

La majorité des pays indexent les prestations d'aide sociale sur les prix (tableau 2.4). Font néanmoins exception l'Estonie, où ces prestations sont indexées à 80 % sur les salaires et à 20 % sur les prix, la République tchèque, où la répartition est de 33.3 % sur les salaires et 66.7 % sur les prix, et la Suisse avec une répartition égale de 50/50 %. La Norvège indexe également sa prestation sur la hausse des salaires, minorée de 0.75 point de pourcentage par an, tandis que le Danemark est un cas à part avec une prestation d'aide sociale indexée entièrement sur les salaires. Dans le cas du Royaume-Uni, où les pensions peuvent être indexées sur trois valeurs possibles, les hypothèses à long terme utilisées par l'OCDE impliquent une indexation sur les salaires.

Risque de pauvreté

Les taux de pauvreté par groupe d'âge sont représentés dans le tableau 8.4 du chapitre 8. Dans les pays de l'OCDE, le taux de pauvreté s'élève en moyenne à 11.2 % chez les 66-75 ans et à 14.7 % chez les plus de 75 ans, contre 11.4 % dans la population entière. Il n'existe pas de relation évidente, à l'échelle de l'ensemble des pays, entre la modicité du filet de protection sociale et le taux de pauvreté des personnes âgées (graphique 2.10). Cela tient en partie au fait que le niveau des prestations relevant du filet de protection sociale peut être sensiblement différent du seuil de pauvreté relative, défini ici comme étant équivalent à la moitié du revenu médian équivalent du ménage. En outre, certaines caractéristiques du système de retraite peuvent donner une impression quelque peu trompeuse de pauvreté élevée.

- Par exemple, l'Australie affiche un niveau de pauvreté très élevé alors que la prestation qu'elle accorde au titre du filet de protection sociale (rapportée au salaire) est supérieure à la moyenne de l'OCDE – tout en étant inférieure au seuil de pauvreté ; il se trouve que les chiffres de la pauvreté dans ce pays sont surevalués du fait que les pensions sont généralement versées sous la forme d'une somme forfaitaire et non pas considérées comme un revenu annuel régulier, raison pour laquelle elles ne sont pas prises en compte dans les statistiques de revenu sur lesquelles est fondé le calcul de la pauvreté.
- En République tchèque, le niveau de pauvreté des retraités figure parmi les plus bas de la zone OCDE alors que les prestations du premier pilier sont relativement faibles. Toutefois, le niveau de pauvreté dans la population entière est également parmi les plus bas de la zone OCDE et les pensions sont particulièrement élevées pour les travailleurs à bas salaire qui ont effectué une carrière raisonnablement longue, situation qui caractérisait la majeure partie de la main-d'œuvre avant la période de transition économique.

- Les États-Unis, qui accordent une prestation à peu près équivalente (en pourcentage du salaire moyen) à celle du Portugal au titre du filet de protection sociale, accusent un taux de pauvreté nettement supérieur à celui du Portugal. Cette situation s'explique en partie par la raison suivante : la distribution des salaires aux États-Unis est plus étalée, ce qui se traduit par une pauvreté plus élevée dans la population d'âge actif qui à son tour se répercute sur les revenus à la retraite. De plus, au Portugal, les retraités ayant cotisé au moins 15 ans ont également droit à une pension minimum dont le niveau est supérieur à celui du filet de protection sociale, alors que cette prestation n'existe pas aux États-Unis.
- La Corée se démarque très nettement des autres pays, avec le filet de protection sociale le plus faible et le taux de pauvreté des personnes âgées de loin le plus élevé. Le Mexique présente un cas similaire mais moins extrême.

Si les cotisations restent stables, l'indexation des pensions sur les prix devrait entraîner une augmentation graduelle de la pauvreté parmi les futurs retraités. On peut néanmoins supposer que les travailleurs actuels auront des trajectoires professionnelles différentes de celles qu'ont eues les retraités actuels, notamment en raison de l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail et des difficultés que rencontrent les jeunes pour trouver un emploi dans de nombreux pays. Qui plus est, les pensions servies actuellement ne reflètent pas les règles applicables aux travailleurs qui cotisent actuellement dans la mesure où la plupart des pays de l'OCDE ont engagé des réformes de leurs systèmes de retraite. Même s'il est très difficile de prédire les niveaux de pauvreté à long terme, le maintien dans la durée de l'indexation des pensions du premier pilier sur les prix abaissera la valeur relative des prestations de retraite à moins qu'en parallèle, le montant des prestations ne soit réévalué périodiquement.

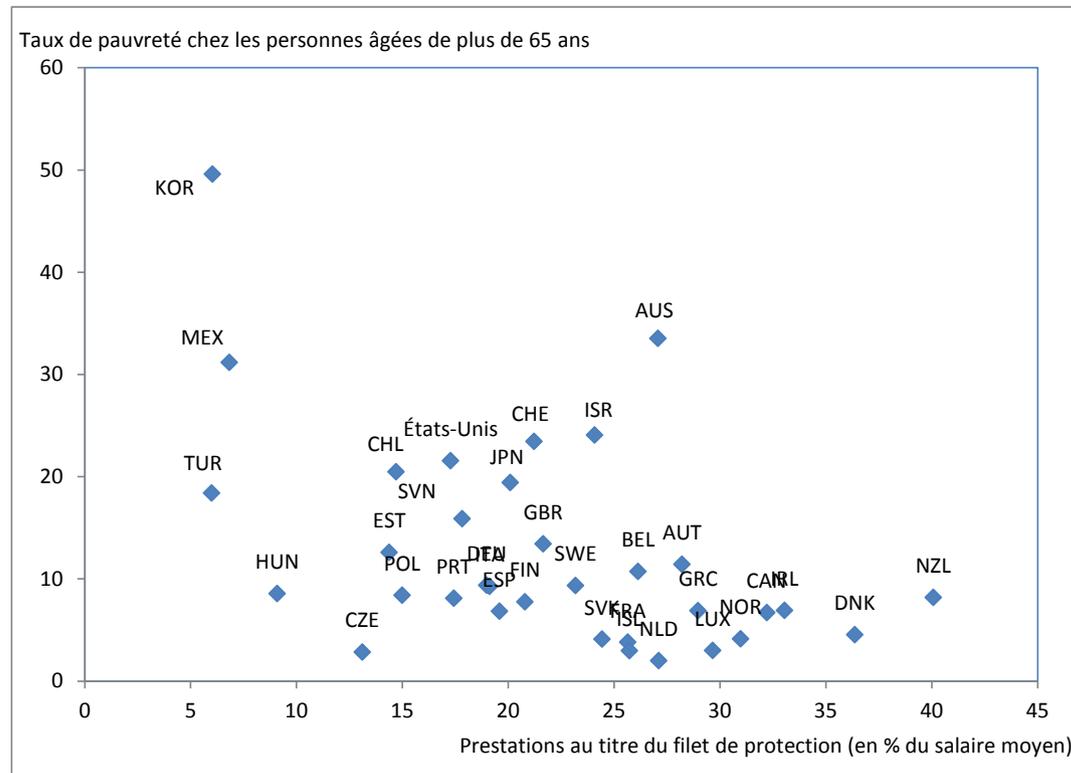
Si les règles d'indexation sont appliquées de façon stricte, quatre pays de l'OCDE seront confrontés à un risque très sérieux d'augmentation du taux de pauvreté des personnes âgées – à partir d'un niveau déjà élevé. La population âgée de 65 ans et plus devrait plus que doubler dans la zone OCDE durant les 50 prochaines années et les hausses les plus importantes seront enregistrées par le Mexique (440 %), la Turquie (360 %), le Chili (280 %) et la Corée (240 %). Outre qu'ils font partie des pays qui affichent les taux de pauvreté des personnes âgées les plus élevés, ces quatre pays indexent les pensions relevant du premier pilier sur les prix. Le déclin de la valeur relative des prestations au fil du temps atténuerait dans une certaine mesure l'impact du vieillissement démographique sur les dépenses publiques, mais le coût social serait très élevé.

Même si, dans la plupart des pays, la législation en matière d'indexation des pensions est encadrée par des règles claires, ces règles ne sont pas toujours suivies à la lettre et la législation n'a pas toujours été appliquée, en particulier au moment où les salaires ont baissé dans le sillage de la crise financière. Par exemple, l'Irlande a gelé la valeur des pensions entre 2009 et 2010 malgré la baisse des salaires, et depuis lors, les pensions restent bloquées même si les salaires sont repartis à la hausse à plusieurs reprises. Néanmoins, en remontant plus loin dans le temps, jusqu'à la charnière des années 90 et des années 2000, on s'aperçoit que la plupart des pays qui indexent les pensions sur les prix ont respecté les taux d'indexation légaux. Sur les 13 pays* qui

* Belgique, Canada, Chili, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Israël, Italie, Mexique, Pologne, République slovaque et Suède. Les prestations sont relativement récentes en Corée et en Grèce et la Turquie a opté il y a peu pour une indexation sur les prix.

pratiquent l'indexation sur les prix depuis un certain nombre d'années (tableau 2.4), tous à l'exception de la Belgique, l'Espagne et la Pologne ont fidèlement appliqué la législation sur le long terme. Au Canada et aux États-Unis, les pensions ont été revalorisées strictement au même rythme que l'indice de l'inflation des prix, de sorte que la pension de base au Canada et les prestations relevant du filet de protection sociale aux États-Unis ont baissé d'environ 7 % en termes relatifs entre 2002 et 2014.

Graphique 2.10. Prestations relevant du filet de protection sociale et niveaux de pauvreté parmi les personnes âgées de plus de 65 ans



Source : Descriptifs pays figurant au chapitre 11 de cette publication ; OCDE (2015), *Tous concernés - Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr>

À mesure que la durée d'activité professionnelle s'allongera, du fait notamment du relèvement de l'âge légal de la retraite, les droits à pension pourraient augmenter, ce qui, toutes choses étant égales par ailleurs, réduirait la dépendance à l'égard des pensions du filet de protection sociale et des pensions de base. Néanmoins, s'agissant des personnes les plus vulnérables, essentiellement celles qui n'ont pas suffisamment cotisé pendant leur vie professionnelle, il est peu probable que les prestations qui leur seront versées au titre du filet de protection sociale lorsqu'elles prendront leur retraite dans 45 ans leur procurent un revenu suffisant si les règles d'indexation sur les prix actuelles sont appliquées de façon rigide.

Options possibles en matière d'indexation et pressions sur les finances publiques

D'un point de vue normatif, il n'existe pas de règle d'indexation optimale unique. Le spectre des règles d'indexation généralement appliquées par les pays sur le long

terme s'étend de l'indexation sur les prix, qui implique le gel des pensions en termes réels, à l'indexation sur les salaires, synonyme de stabilité par rapport aux salaires moyens. D'un côté, l'indexation sur les prix préserve le niveau de vie des retraités en termes absolus et, si elle concerne également les pensions du premier pilier, évite que le niveau de vie des bénéficiaires n'augmente d'une cohorte à une autre au même âge. Ce mécanisme entraîne une baisse graduelle du revenu des bénéficiaires par rapport au revenu des salariés actifs, qui peut conduire à de fortes variations des inégalités. D'un autre côté, l'indexation sur les salaires maintient en moyenne la position relative des retraités. Cependant, la méthode consistant à indexer les pensions sur les salaires peut être très onéreuse et pourrait devenir inabordable sur le long terme à mesure que la population vieillira, en particulier pour les pays dont les finances publiques sont déjà sous pression. De fait, le changement du taux de dépendance économique des personnes âgées sera un déterminant important de l'évolution du coût des pensions dans la durée, si tant est que la proportion de personnes faisant valoir leurs droits à une prestation particulière dans la population âgée reste constante (encadré 2.1). Dans le cas des pensions du premier pilier, l'impact sur le coût financier est encore exacerbé par l'effet de l'indexation sur le niveau initial des pensions.

Une approche potentiellement plus équilibrée, à mi-chemin entre indexation sur les prix et indexation sur les salaires, consisterait à intégrer les tendances démographiques dans les caractéristiques de conception de la règle d'indexation de manière à au moins préserver le niveau de vie des retraités (indexation sur les prix) tout en garantissant la viabilité financière du système (indexation inférieure à la hausse des salaires dans le contexte du vieillissement démographique, voir ci-dessous). Une possibilité serait de maintenir le niveau actuel des pensions du premier pilier par rapport au PIB malgré le vieillissement démographique. Étant donné que le financement des pensions, qu'il soit assuré par l'impôt ou par les cotisations, tend à suivre le PIB à l'état stationnaire, il est possible de déduire la règle d'indexation permettant de stabiliser le financement des pensions du premier pilier en pourcentage du PIB à la lumière des changements démographiques projetés. Parce qu'il ne tient pas compte d'autres objectifs qui peuvent entrer en conflit avec la stabilité financière, tels que la lutte contre les inégalités et la pauvreté des personnes âgées, ce scénario n'a aucune signification normative. De plus, il fait abstraction de la situation de départ des pays, qui peut se caractériser, par exemple, par un taux de pauvreté élevé chez les personnes âgées ou par des dépenses excessivement généreuses.

Comme l'explique l'encadré 2.1, la règle consistant à stabiliser les dépenses au titre du premier pilier impliquerait d'indexer les prestations sur la hausse des salaires diminuée du changement annuel en pourcentage du taux de dépendance économique des personnes âgées. La Norvège applique une règle à peu près semblable, en indexant les pensions du premier pilier sur la hausse des salaires diminuée de 0.75 %. Le graphique 2.11 représente l'ajustement du mécanisme d'indexation sur les salaires requis compte tenu du changement démographique projeté, en envisageant trois scénarios : le taux de dépendance économique des personnes âgées (à savoir le rapport entre la population âgée et la population d'âge actif) a été calculé sur la base d'un seuil d'âge constant de 65 ans, d'un relèvement du seuil d'âge à 70 ans en 2060 et d'un relèvement du seuil d'âge à 75 ans. Pour remettre ces chiffres en perspective, l'espérance de vie à la naissance a augmenté d'environ 12 ans entre les cohortes de 1950 et de 1995 (c'est-à-dire entre les personnes qui auront respectivement 65 ans en 2015 et en 2060). Si le taux d'emploi des séniors augmente, par exemple au travers d'une augmentation de l'âge effectif de la retraite, le coefficient déduit de l'indexation sur les salaires (c'est-à-dire le changement du taux de dépendance économique des

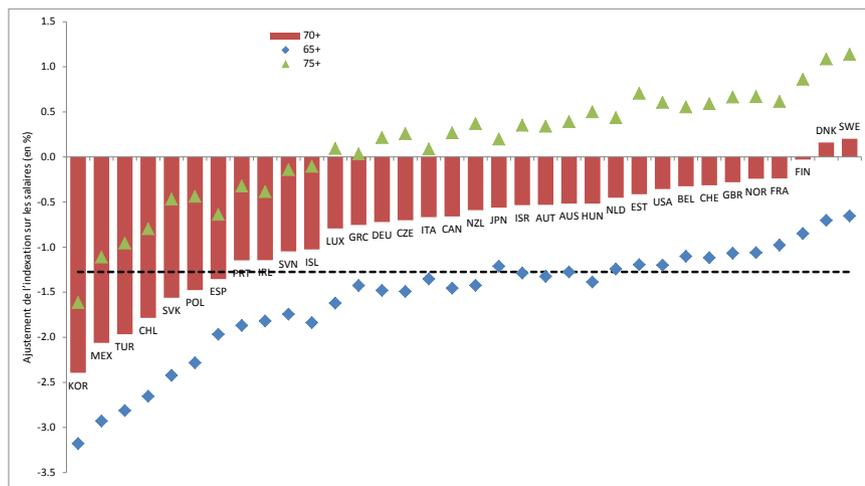
personnes âgées) sera plus bas en termes absolus et la règle d'indexation des pensions du premier pilier pourra rester relativement proche d'une indexation sur les salaires sans compromettre la viabilité financière du système. Dans le cas de la Pologne, par exemple, si l'on calcule la population âgée en maintenant le seuil d'âge à 65 ans sur la période 2015-60, on obtient une augmentation annuelle du taux de dépendance économique des personnes âgées de 2.3 %. En revanche, si le seuil d'âge est progressivement relevé à 70 ans d'ici 2060, le taux de dépendance économique des personnes âgées n'augmente plus que de 1.5 % chaque année en moyenne.

Encadré 2.1. Règles d'indexation permettant de stabiliser les dépenses publiques consacrées aux pensions du premier pilier

Les dépenses consacrées aux pensions du premier pilier en pourcentage du PIB sont données par la formule $S = bR/pY$ où b désigne le niveau des prestations, R le nombre de bénéficiaires, Y la production réelle et p l'indice des prix du PIB. Par hypothèse, il est supposé que les bénéficiaires représentent une part constante θ de la population âgée N , et que la part du travail dans le PIB, wL/pY , où w désigne le salaire moyen et L l'emploi total, reste stable et égale à α (ce qui revient implicitement à considérer que la fonction de production globale est de type Cobb-Douglas). Dans ce cas, la part des dépenses est donnée par la formule $S = \frac{bR}{pY} = \theta \frac{bN}{pY} = \theta \alpha \frac{b}{wL}$ et, pour que la part des prestations totales dans le PIB reste constante, les prestations individuelles doivent obéir à la règle suivante : $\frac{\Delta b}{b} = \frac{\Delta w}{w} - \frac{\Delta N/L}{N/L}$. Autrement dit, la pension du premier pilier doit être indexée sur la hausse des salaires diminuée du changement relatif du taux de dépendance économique des personnes âgées. Cette formule diffère de la règle d'indexation des pensions à cotisations ou à prestations définies, qui ne s'applique que pendant la période de retraite des bénéficiaires.

Les données utilisées pour calculer l'évolution du taux de dépendance économique des personnes âgées portent sur les personnes âgées de 65 ans et plus en 2015 et celles âgées de 65, 70 ou 75 ans et plus en 2060, afin de tenir compte de l'augmentation potentielle de l'âge effectif de la retraite au cours de la période considérée.

Graphique 2.11. Règles d'indexation des pensions du premier pilier permettant de maintenir les dépenses constantes (en pourcentage du PIB) sur la période 2015-2060 compte tenu du vieillissement démographique



Note : Les intitulés 65+, 70+ et 75+ désignent les seuils d'âge (65, 70 et 75 ans) utilisés pour calculer les taux de dépendance économique des personnes âgées prévisionnels en 2060, l'âge d'entrée en activité étant fixé à 20 ans dans tous les cas (voir encadré 2.1).

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de Nations Unies, *World Population Prospects – 2012 Revision Data*.

Pour stabiliser les dépenses consacrées aux pensions du premier pilier (en pourcentage du PIB) entre 2015 et 2060 (graphique 2.11), il faudra indexer les prestations sur :

- la hausse des salaires diminuée de 1.6 point de pourcentage dans la zone OCDE en moyenne si l'on maintient le seuil d'âge constant à 65 ans pour calculer le taux de dépendance économique des personnes âgées ;
- la hausse des salaires diminuée de 0.8 point de pourcentage avec un seuil d'âge de 70 ans en 2060 ;
- la hausse des salaires augmentée de 0.1 point de pourcentage avec un seuil d'âge de 75 ans.

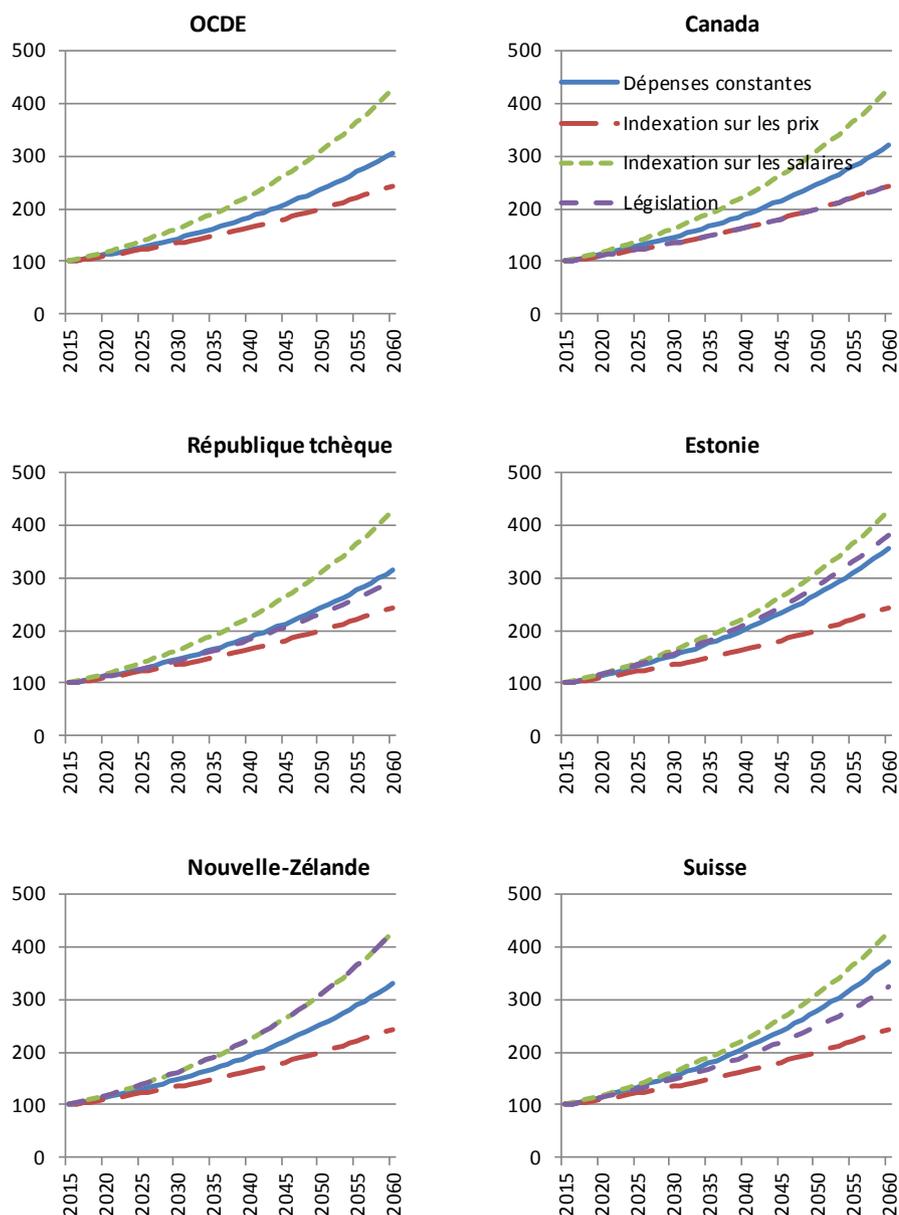
Il ressort de ces calculs que dans presque tous les pays de l'OCDE, les pensions devraient être indexées sur un niveau bien inférieur à la hausse des salaires, même si les seuils d'âge étaient relevés de cinq ans d'ici 2060. Cela étant, cette méthode reviendrait à indexer les prestations du premier pilier sur la hausse des prix majorée de 0.5 point de pourcentage dans la moyenne des pays, en supposant une croissance des salaires réels de 1.25 % par an, comme dans les projections de base du *Panorama des pensions*. En d'autres termes, l'application, au cours des 50 prochaines années, d'une politique d'indexation fondée sur les prix générerait des économies directes malgré le vieillissement démographique, en abaissant les positions relatives des personnes admissibles dans une mesure plus importante que ne le justifie l'impératif de stabilisation des dépenses.

Bien entendu, cette moyenne dissimule des différences substantielles entre les pays. Ainsi, dans l'hypothèse d'un seuil d'âge relevé à 70 ans, le Chili, la Corée, le Mexique, la Pologne, la République slovaque et la Turquie seraient tenus d'indexer leurs prestations du premier pilier sur la hausse des salaires minorée de 1.5 à 2.4 points de pourcentage pour maintenir un niveau de dépenses constant en raison de la rapidité du vieillissement démographique dans ces pays. Cela reviendrait à indexer les pensions sur un niveau inférieur à la hausse des prix si l'on se fonde sur les hypothèses de croissance des salaires réels du *Panorama des pensions*. Au bout du compte, même si les seuils d'âge sont relevés de cinq ans d'ici 2060, l'alternative pour ces pays sera la suivante : augmenter les dépenses (à partir de niveaux bas pour certains d'entre eux) ou accepter que le niveau de vie des bénéficiaires diminue. À l'inverse, le niveau des prestations du premier pilier au Danemark et en Suède pourra augmenter chaque année d'environ 0.2 point de pourcentage en plus de la croissance des salaires dans l'hypothèse d'un relèvement de l'âge de la retraite de cinq ans.

Sur la base des hypothèses économiques de l'OCDE, de nombreux pays devraient presque parvenir à stabiliser les dépenses consacrées aux pensions du premier pilier (en pourcentage du PIB) s'ils conservent leurs politiques d'indexation actuelles, à condition que les seuils d'âge soient relevés de cinq ans d'ici 2060 (le graphique 2.12 représente la situation d'un sous-groupe de pays et l'annexe celle de l'ensemble des pays). En vertu des hypothèses économiques de l'OCDE, l'Estonie parviendrait à maintenir ses dépenses constantes en indexant ses pensions du premier pilier pour environ 70 % sur la croissance nominale des salaires et pour 30 % sur l'inflation ; actuellement, elle n'est pas très éloignée de cette règle avec des pensions indexées à 80 % sur les salaires et à 20 % sur les prix. De même, la République tchèque pourrait maintenir ses dépenses constantes en indexant les prestations pour environ un tiers sur les salaires et pour deux

tiers sur les prix – ce qu'elle fait actuellement. En Suisse, l'indexation est basée à 50 % sur les salaires et à 50 % sur les prix, ce qui laisse une certaine latitude budgétaire : les dépenses pourraient rester constantes à long terme même avec une formule d'indexation légèrement plus généreuse.

Graphique 2.12. Comparaison de différentes méthodes d'indexation des prestations du premier pilier dans l'hypothèse d'un relèvement du seuil d'âge de cinq ans



Note : L'axe vertical correspond au niveau des prestations en termes nominaux, 2015=100. Le graphique illustre l'évolution des prestations selon différents scénarios d'indexation : indexation sur les prix, indexation sur les salaires, législation et indexation permettant la stabilisation des dépenses consacrées aux pensions du premier pilier en pourcentage du PIB, compte tenu des changements démographiques projetés (encadré 2.1).

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de Nations Unies, *World Population Prospects – 2012 Revision Data*.

Dans certains pays (Belgique, Canada, États-Unis, Finlande, France, Israël, Italie et Suède), l'application stricte de la législation actuelle en matière d'indexation des pensions du premier pilier pourrait même générer des économies substantielles (en pourcentage du PIB) à long terme. Au Canada, par exemple, l'indexation des pensions sur les prix est inscrite dans la législation ; or, ce pays serait en mesure de stabiliser les dépenses consacrées aux pensions du premier pilier en pourcentage du PIB en indexant les prestations sur la hausse des salaires diminuée de 0.75 point de pourcentage, c'est-à-dire sur l'inflation plus 0.5 point de pourcentage en vertu des hypothèses de l'OCDE.

D'un autre côté, si la législation actuelle était appliquée de façon stricte en Allemagne, au Chili, en Corée, en Hongrie, en Islande, en Irlande, au Japon, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Slovénie, les dépenses augmenteraient plus vite que le PIB. Par exemple, en Nouvelle-Zélande, il pourrait être envisagé d'indexer les pensions sur la hausse des prix majorée de 0.5 point de pourcentage ; or, la règle d'indexation actuelle se réfère au salaire moyen. Cependant, pour analyser ces projections des dépenses, il est nécessaire de tenir compte des niveaux de dépenses initiaux. Au Mexique, par exemple, le niveau actuel des dépenses sociales et des dépenses consacrées aux pensions est faible en pourcentage du PIB. Les autorités du pays pourraient donc dépenser plus au titre des prestations de vieillesse du filet de protection sociale, même si elles ne doivent pas perdre de vue que le système de retraite sera confronté à des pressions financières en raison de la générosité des régimes précédents, qui seront supprimés progressivement mais sur une longue période, et de la fragmentation profondément enracinée du système (OCDE, 2015a). Les dépenses actuelles sont également très faibles au Chili, en Corée et en Islande.

2.6. Conclusions et conséquences pour l'action publique

Principaux résultats

Ce chapitre a analysé les critères auxquels est subordonné le versement des pensions de base et des pensions minimums, qui peuvent dépendre des cotisations versées par le bénéficiaire tout au long de sa carrière professionnelle ou du temps qu'il a passé dans le pays lorsqu'il atteint un certain âge, ainsi que la valeur de ces prestations. Il a également examiné le rôle des prestations d'aide sociale, qui visent spécifiquement à offrir une protection contre la pauvreté aux personnes ayant atteint l'âge de la retraite qui n'ont pas suffisamment cotisé pendant leur vie professionnelle. Nous nous sommes également penchés sur l'impact de l'indexation des prestations, en montrant comment les pensions devraient évoluer au fil du temps sur la base de la législation actuelle.

Tous les pays ont mis en place une forme quelconque de filet de protection sociale à l'attention des personnes âgées ; ce dispositif peut être conçu spécifiquement comme une garantie de revenu minimum ou être mis en œuvre sous la forme d'une pension (de base) fondée sur les antécédents de résidence. Dans la moitié des pays de l'OCDE, il existe une pension de base fondée sur les antécédents de résidence ou de cotisation. Le montant de ces prestations varie entre 6 % du salaire moyen en Islande et 40 % en Nouvelle-Zélande – mais dans ce dernier pays, il n'existe aucune composante obligatoire en complément de la pension de base financée par l'impôt. S'agissant des pays où la pension de base est fondée sur les antécédents de cotisation, au Luxembourg et au Royaume-Uni (en vertu du nouveau système), la prestation initiale est servie après seulement dix ans de cotisation et augmente avec la durée de cotisation, tandis qu'en

République tchèque, les travailleurs doivent cotiser plus de 35 ans avant de pouvoir percevoir une quelconque prestation.

Dans un tiers des pays, le régime du premier pilier comprend une pension minimum, qui dépend des antécédents de cotisations individuelles ; le Luxembourg et la République tchèque ont à la fois une pension de base et une pension minimum. La valeur de la pension minimum s'élève à environ 40 % du salaire moyen au Luxembourg et en Turquie, mais à moins de 15 % en Hongrie, en République tchèque et en Slovaquie. Quinze années de cotisation suffisent en Slovaquie et en Turquie, alors que 35 sont requises en République tchèque.

La valeur moyenne des prestations accordées au titre du filet de protection sociale aux personnes qui ne sont pas admissibles au bénéfice d'une pension contributive dans la zone OCDE est de 22 % du salaire moyen, mais cette moyenne masque des disparités considérables, la valeur monétaire de ces prestations allant de 6 % du salaire moyen en Corée et en Turquie à 36 % au Danemark et 40 % en Nouvelle-Zélande. La valeur des pensions contributives minimums est en fait inférieure à celle des prestations relevant du filet de protection sociale dans dix pays de l'OCDE : dans leur cas, les retraités peuvent bénéficier du filet de protection sociale sous certaines conditions de ressources, en tant que prestation complémentaire.

La façon dont les prestations relevant du premier pilier sont indexées dans la durée est un déterminant important des perspectives de revenus des bénéficiaires. Elle affecte la valeur relative future des prestations, en particulier pour les travailleurs qui entament tout juste leur carrière professionnelle, et a également une incidence sur le risque de pauvreté à la retraite. L'indexation sur les prix est le mécanisme le plus courant pour les prestations du premier pilier, en particulier pour les prestations d'aide sociale ; étant donné que les salaires augmentent plus rapidement que les prix, l'indexation des pensions sur les prix affaiblira le revenu relatif des retraités par rapport à celui des travailleurs au fil du temps. Sur la base des hypothèses standard de l'OCDE, l'indexation sur les prix entraînerait une réduction de 56 % du ratio initial des pensions du premier pilier sur les salaires au bout de 45 ans. Le Chili, la Corée, le Mexique et la Turquie cumulent un mécanisme d'indexation des pensions du premier pilier fondé sur les prix, un taux de pauvreté élevé parmi les personnes âgées et un vieillissement démographique projeté rapide.

Conséquences pour l'action publique

Compte tenu des pressions croissantes qui pèsent sur les finances publiques, les gouvernements pourraient être tentés d'indexer les pensions sur les prix plutôt que sur les salaires. Néanmoins, le déclin de la valeur relative des pensions qui résulterait de ce choix pourrait aggraver le risque de pauvreté des personnes âgées. En outre, compte tenu des difficultés économiques qu'ont traversées un certain nombre de pays, marquées par l'aggravation du chômage, en particulier chez les jeunes (OCDE, 2014), il est probable que les travailleurs auront à l'avenir plus de difficultés à cotiser pour leur retraite au fil de leur carrière professionnelle (chapitre 3). Ils pourraient de ce fait devenir plus tributaires des pensions du premier pilier.

Dans certains pays, le nombre d'années de cotisation requis pour percevoir une pension minimum est élevé. Par exemple, 35 années de cotisation sont exigées en République tchèque, 25 en Pologne et 24 au Mexique. Certains pays devront peut-être raccourcir la période de cotisation requise – et réduire le montant de la prestation en conséquence – ou introduire une pension minimum progressive qui augmenterait en

fonction de la durée de cotisation. Par exemple, la France ne requiert que dix ans de cotisation et le Portugal 15.

Les comparaisons font apparaître que dans certains pays, le taux de pauvreté des personnes âgées est relativement élevé tandis que les pensions du premier pilier sont faibles. C'est le cas, même une fois pris en compte le niveau de développement économique, de la Corée, du Mexique et de la Turquie – les pays de l'OCDE qui dépendent actuellement le moins au titre de ces prestations – et dans une moindre mesure, du Chili ; les États-Unis et la Suisse se caractérisent également par des niveaux de prestations faibles en comparaison de leur PIB par habitant et par des taux de pauvreté des personnes âgées relativement élevés.

Si les taux de recours aux prestations restent constants, les politiques d'indexation actuelles entraîneront une hausse des dépenses dans un grand nombre de pays. Bien que la stabilisation du niveau des dépenses consacrées aux pensions du premier pilier par rapport au PIB ne constitue pas un objectif en soi et n'ait, en tant que telle, aucune signification normative, elle peut constituer une référence utile dans la mesure où les sources de financement ont tendance à suivre le PIB. Cependant, la situation de départ de chaque pays en termes de niveaux de dépenses ou sur le plan des inégalités de revenus qui affectent la partie basse de la répartition des revenus revêt également une grande importance. Par conséquent, indépendamment du changement démographique, le besoin d'accroître ou de réduire les dépenses consacrées au premier pilier, et l'ampleur de ces ajustements, sont très variables d'un pays à l'autre. Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits aux prestations de retraite du premier pilier permettrait de verser des pensions décentes pour un coût abordable, mais cette option risque de pénaliser tout particulièrement les travailleurs faiblement rémunérés si elle ne s'accompagne pas d'une augmentation équivalente de l'âge légal de la retraite. En ce qui concerne les pensions contributives du premier pilier, un bon compromis consisterait à indexer la prestation existante sur les salaires jusqu'à l'âge de la retraite puis sur les prix pendant la période passée à la retraite. Revers de la médaille, avec un tel système, le niveau des pensions minimums varierait en fonction de l'année de départ à la retraite. Le Japon a adopté ce dispositif pour sa pension contributive de base.

Si les seuils d'âge étaient relevés de cinq ans d'ici 2060, de nombreux pays parviendraient presque à stabiliser leurs dépenses au titre du premier pilier en pourcentage du PIB en maintenant leurs politiques d'indexation actuelles. Dans la zone OCDE en moyenne, compte tenu du vieillissement démographique projeté, il faudrait indexer les prestations du premier pilier sur la hausse des salaires diminuée de 0.8 % (c'est-à-dire l'inflation plus 0.5 % sur la base des hypothèses de l'OCDE) pour stabiliser les dépenses en pourcentage du PIB si les seuils d'âge étaient relevés progressivement de cinq ans d'ici 2060. Par contraste, si les seuils d'âge étaient maintenus à leur niveau actuel en dépit du vieillissement démographique, il faudrait que les pays en moyenne indexent leurs pensions sur la hausse des salaires minorée de 1.6 % (c'est-à-dire la hausse des prix minorée de 0.3 %) pour pouvoir stabiliser leurs dépenses en pourcentage du PIB. Cependant, les pays où l'admissibilité au bénéfice de la pension de base, qu'elle soit fondée sur les antécédents de résidence ou sur les antécédents de cotisation, est universelle seront confrontés à des pressions financières plus aiguës en cas d'indexation sur les salaires.

Au Canada, la pension de base est indexée sur les prix, de sorte que sa valeur diminue au fil du temps par rapport aux salaires ; la couverture des régimes volontaires étant faible parmi les travailleurs à bas salaire, plus d'un tiers des retraités actuels font valoir leurs droits à cette prestation et l'on peut penser que les retraités futurs

continueront à en être tributaires. Au Chili, 60 % des retraités font valoir leurs droits à la prestation ciblée et, compte tenu du vieillissement rapide de la population, les autorités devront soit accroître les dépenses soit faire en sorte que les prestations augmentent moins vite que l'inflation pour maintenir les dépenses constantes sur la base des hypothèses économiques de l'OCDE.

Le fait d'encourager les individus à épargner pour leur retraite, par exemple en instaurant un mécanisme d'adhésion automatique ou en créant des incitations sous la forme d'allègements fiscaux ou de cotisations de contrepartie, contribuera à réduire la dépendance à l'égard des prestations du premier pilier soumises à conditions de ressources. La plupart des pays de l'OCDE devront sans doute envisager d'adopter des mécanismes d'épargne de ce type au cours des prochaines années, en fonction des performances des régimes liés à la rémunération actuels, mesurées par leur capacité à assurer un revenu suffisant aux nouveaux retraités, ainsi que de la situation de l'emploi, en particulier pour les travailleurs âgés. Par exemple, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande ont toutes deux des populations jeunes mais vont être confrontées à l'avenir aux pressions du vieillissement. Dans ces deux pays, qui ne disposent d'aucun autre régime de retraite obligatoire, les pensions de base indexées sur les salaires constituent la principale source de revenus des retraités. L'introduction du régime KiwiSaver (régime à cotisations définies et adhésion automatique) en Nouvelle-Zélande améliorera le niveau de vie des futurs retraités, mais si la pension de base reste indexée sur les salaires, son coût budgétaire sera élevé. L'Islande, le Luxembourg et le Japon sont également concernés par cette situation, mais comme ces pays disposent de régimes de retraite obligatoires liés à la rémunération, les prestations qui y sont servies au titre du filet de protection sociale sont beaucoup plus faibles qu'en Irlande et en Nouvelle-Zélande.

Les dépenses en faveur des personnes âgées ne se limitent pas au paiement direct des pensions. De nombreux pays accordent des allocations universelles qui ne dépendent que de l'âge, par exemple l'exonération de la redevance de télévision, des allocations de chauffage ou des réductions de tarif dans les transports en commun. Ces allocations sont généralement fournies à titre universel et profitent donc à bon nombre de personnes qui auraient les moyens de s'en passer. En soumettant certaines d'entre elles au moins à des conditions de ressources, il serait possible de réduire les dépenses futures.

Bibliographie

OCDE (2015a), *OECD Reviews of Pension Systems: Mexico*, Éditions OCDE, Paris.

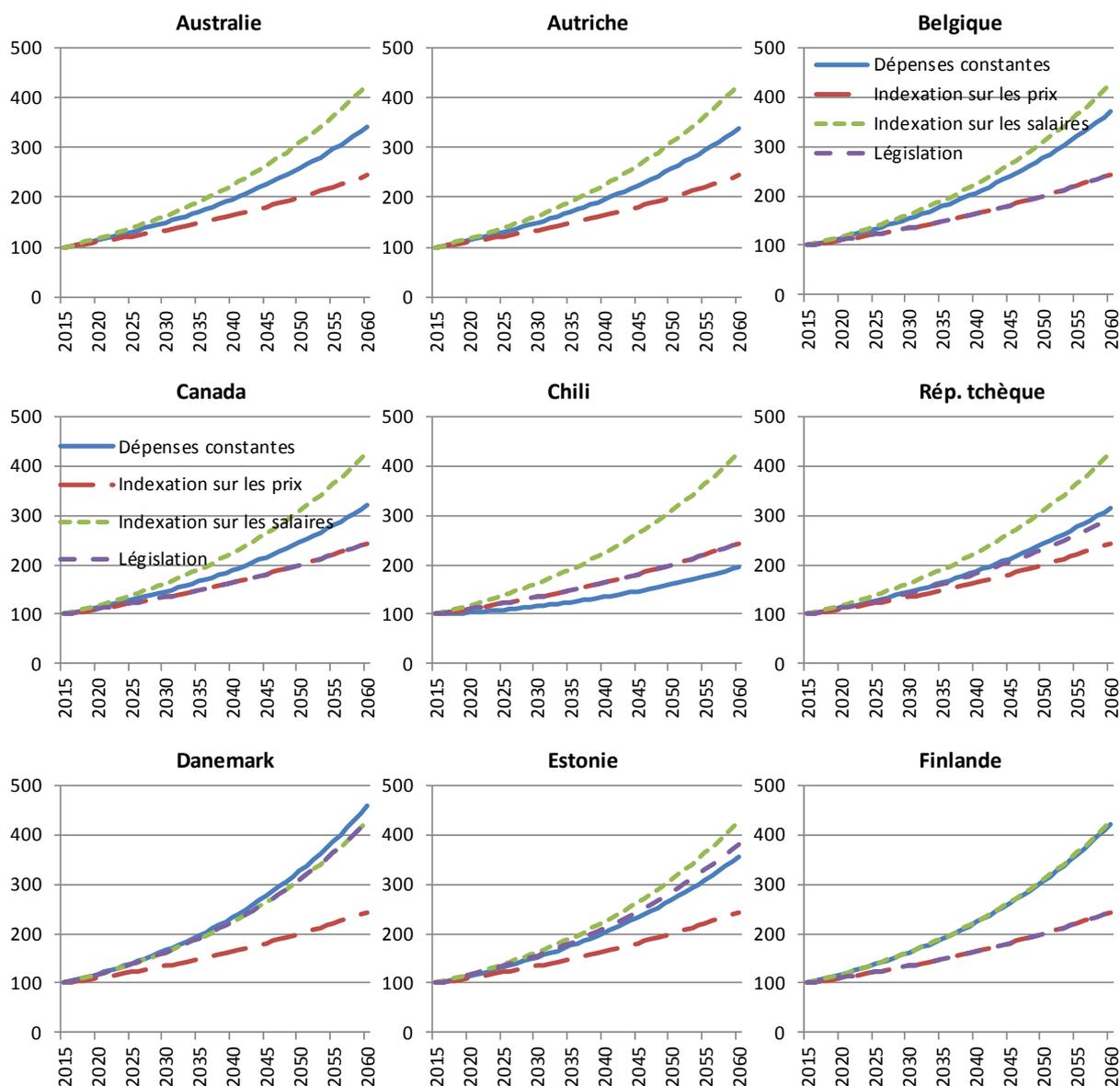
OCDE (2015b), *Tous concernés - Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr>.

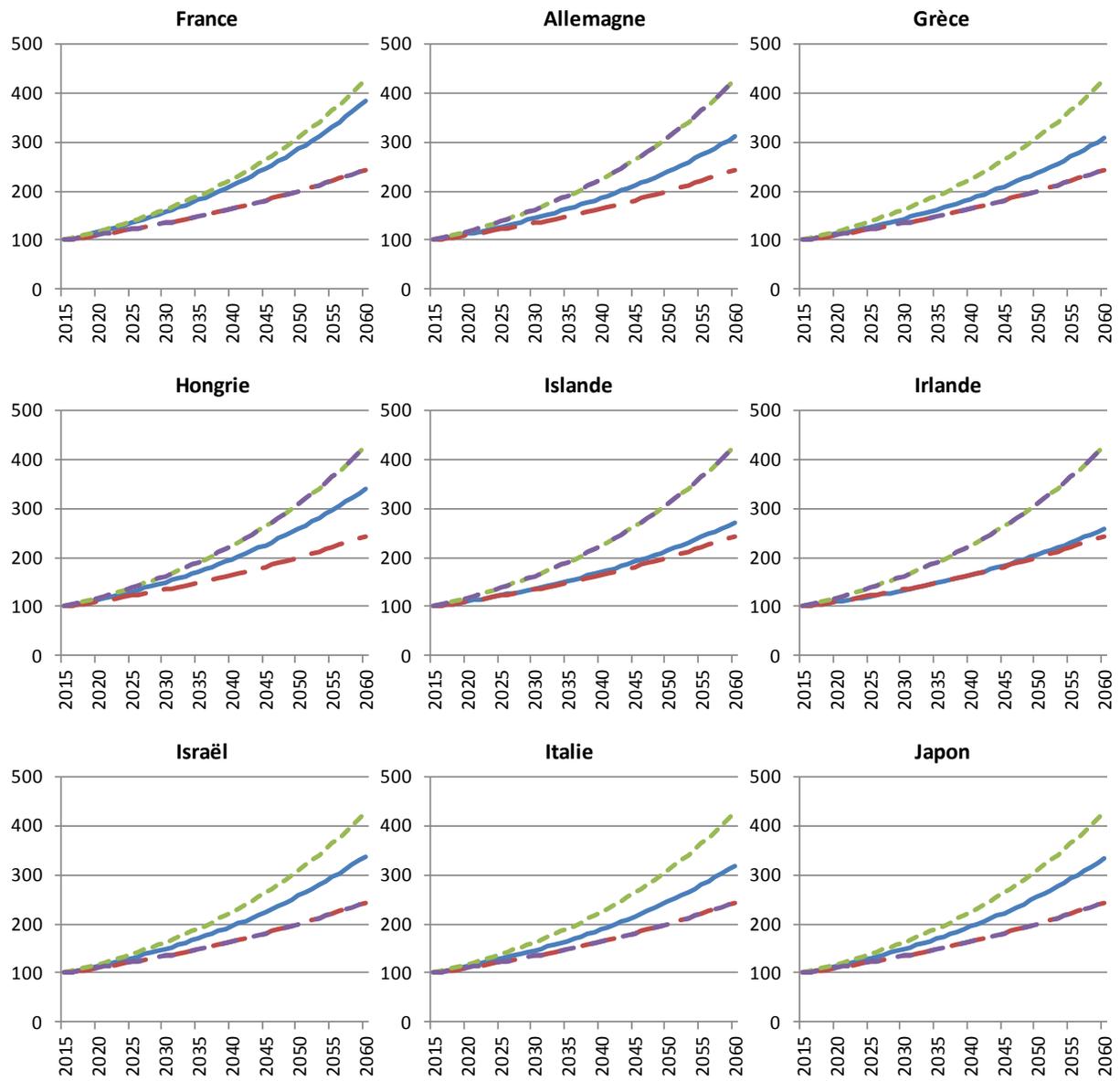
OCDE (2014), *OECD Pensions Outlook 2014*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264222687-en>.

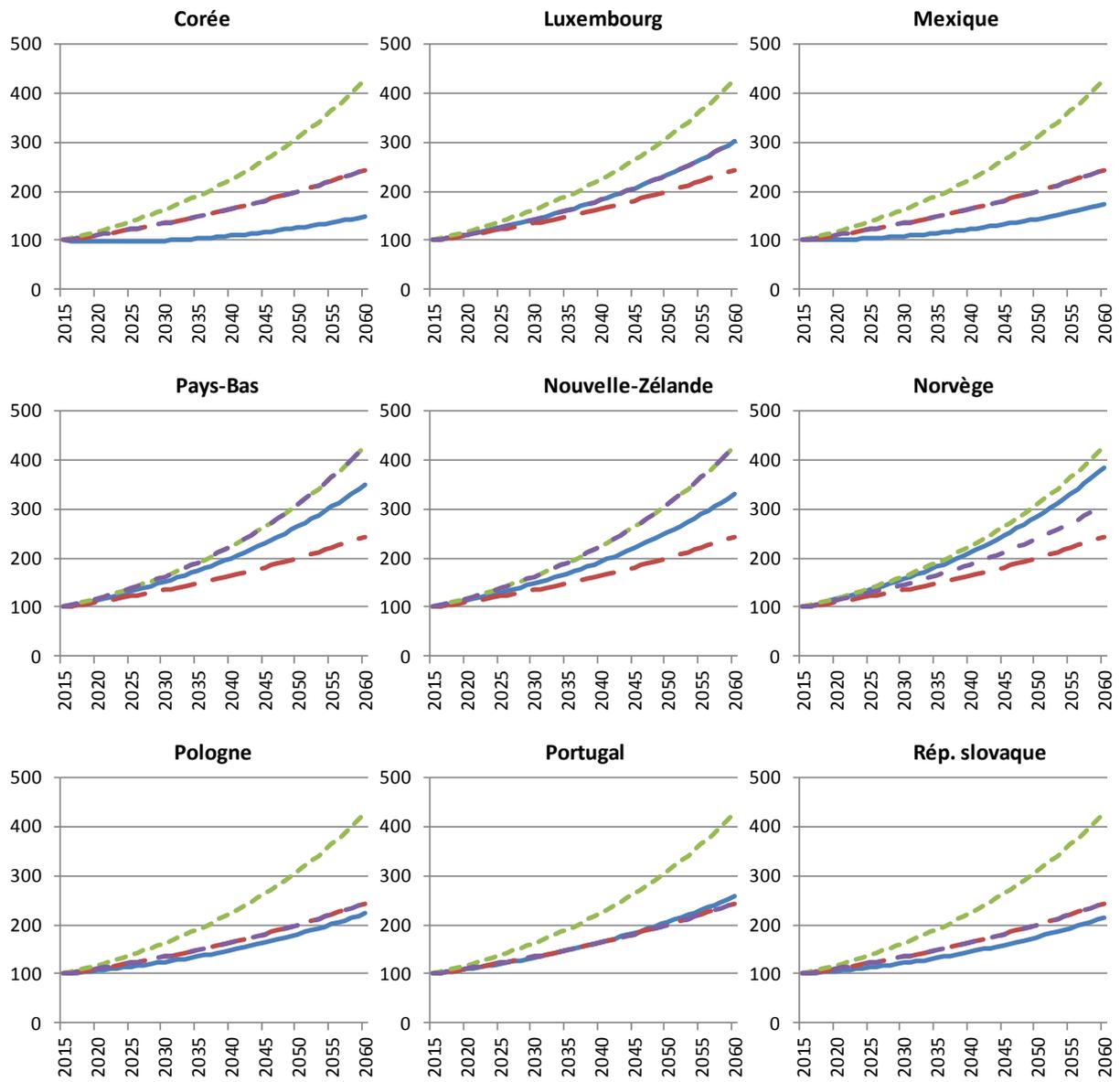
Annexe 2.A1.

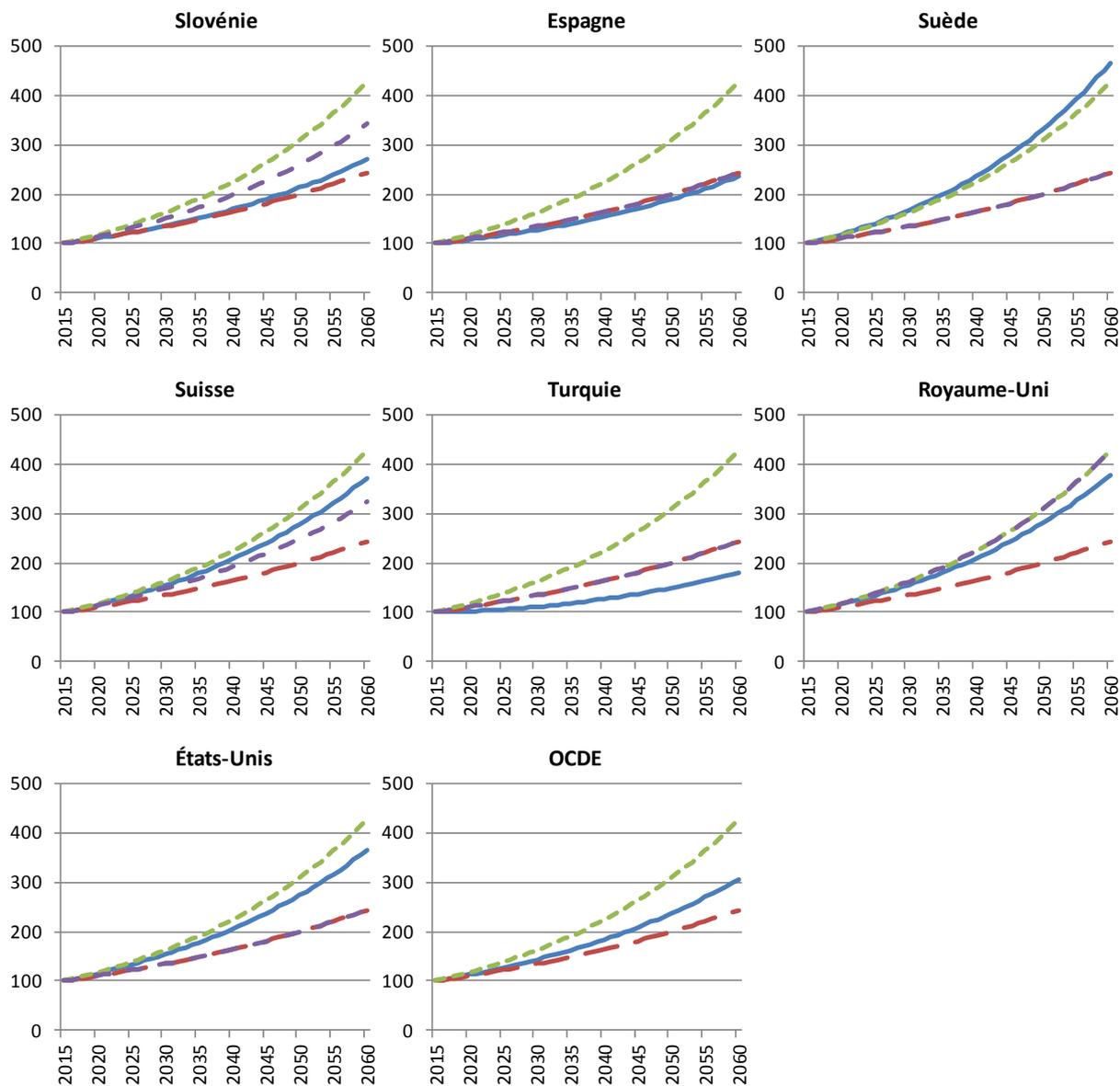
Effet de différentes méthodes d'indexation sur le niveau des prestations dans l'hypothèse d'un relèvement du seuil d'âge de cinq ans

Graphique 2.A1.1. Effet de différentes méthodes d'indexation sur le niveau des prestations dans l'hypothèse d'un relèvement du seuil d'âge de cinq ans









Chapitre 3

Conséquences d'une carrière incomplète sur les droits à pension

Ce chapitre évalue les retombées de carrières plus courtes et plus fragmentées sur les droits à pension des régimes de retraite obligatoires, en tenant compte de toutes les composantes de la pension, notamment des « crédits de retraite » et d'autres mécanismes redistributifs qu'ils comportent. L'analyse s'intéresse en particulier aux entrées tardives sur le marché du travail et aux interruptions de carrière liées aux enfants et au chômage.

L'analyse montre que, compte tenu de la baisse légèrement supérieure à 1 % de la pension de vieillesse, en moyenne, pour chaque année sans travail, les régimes de retraite jouent un rôle essentiel de compensation des pertes potentielles de retraite dues à une entrée tardive dans l'emploi ou à des interruptions temporaires d'activité. En l'absence de toute redistribution, le montant de la pension diminuerait de 2 % à 2,5 %, selon les hypothèses économiques utilisées dans le modèle de l'OCDE. Les crédits de retraite et les autres mécanismes redistributifs, s'ils ne peuvent totalement combler le déficit de cotisation associé à l'entrée tardive dans la vie active ou aux interruptions de carrière, constituent donc des instruments efficaces pour améliorer les retraites liées à la rémunération. Leurs effets varient considérablement selon les pays et dépendent des durées prises en compte, du montant des salaires ouvrant droit à pension utilisé durant ces périodes, et de la présence d'autres outils redistributifs dans les régimes de retraite.

Les résultats montrent également que les régimes de retraite ne sont généralement pas conçus pour amortir les différents chocs sur le revenu qui influent sur les parcours individuels. La diversité croissante des trajectoires professionnelles appelle des politiques de travail, d'éducation, de retraite, et familiales qui abordent sous un angle plus exhaustif et intégré les enjeux auxquels les individus sont confrontés.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

3.1. Introduction

Les revenus que perçoivent les retraités résultent essentiellement de leur parcours antérieur. Ils sont fonction de l'historique professionnel et salarial de chacun et des règles en vigueur au moment où les droits à la retraite étaient constitués, mais aussi pendant la retraite. Outre les différentes caractéristiques des régimes de protection sociale, le taux d'activité rémunérée des hommes et des femmes, leurs salaires et la durée de leur vie active sont des déterminants fondamentaux de leur revenu à la retraite.

Contrairement à la génération de leurs parents, bon nombre des salariés actuels sont confrontés à une insécurité croissante de l'emploi et à la nécessité d'actualiser constamment leurs compétences. La relation d'emploi classique a cédé la place à des dispositifs plus souples, mais souvent plus précaires, comme le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée, et diverses formes de travail indépendant. Les mères de famille en particulier ont souvent recours à ces formules car elles cherchent à concilier responsabilités familiales et professionnelles. D'ordinaire, dans la plupart des ménages de l'OCDE, les deux conjoints travaillent, et il peut arriver que tous deux interrompent momentanément leur carrière pour s'occuper de leurs enfants, ce qui se traduit par un manque à gagner et une baisse des pensions de retraite. Le chômage, l'un des grands risques auquel les individus et les ménages sont confrontés au cours de leur vie, peut aussi être à l'origine d'une perte de revenus.

Les conséquences financières des événements de la vie sur les revenus perçus à la retraite peuvent être atténuées ou amplifiées par un ensemble complexe de facteurs. Ainsi, certaines réformes récentes des retraites qui ont resserré le lien entre les cotisations versées et les pensions perçues ont également transféré aux individus une bonne part des risques liés au marché du travail. À une époque caractérisée par la persistance d'un taux de chômage élevé dans de nombreux pays, la diversification des modalités d'emploi, et l'instabilité croissante des carrières, ces réformes risquent d'entraîner une diminution des droits à la retraite, tout au moins pour ceux qui ne parviennent pas à conserver un emploi. Dans les régimes de retraite liés à la rémunération (en vertu desquels les pensions dépendent des cotisations versées), les interruptions de carrière entraînent généralement une perte de cotisations et une baisse des revenus à la retraite.

Ce chapitre évalue les retombées de carrières plus courtes et plus fragmentées sur les droits à pension au titre des régimes publics et privés des futurs retraités, modélisés au moyen des modèles de pension de l'OCDE (voir le chapitre 5) en tenant compte des « crédits de retraite » (autrement dit, des moyens de continuer à acquérir des droits à pension pendant les périodes de cotisations limitées ou nulles aux régimes de retraite) et d'autres mécanismes de redistribution prévus par ces régimes. L'analyse porte en particulier sur les entrées tardives sur le marché du travail et les interruptions d'activité associées aux enfants et au chômage. Le chapitre aborde la question du raccourcissement des carrières dû à une sortie anticipée du marché du travail, mais l'analyse de ses retombées sur les futurs droits à pension dépasse son propos et fera l'objet de travaux ultérieurs.

Le chapitre s'articule comme suit. Après une synthèse des principaux résultats, il présente les éléments permettant de comprendre les déficits de cotisation et examine les données qui montrent en quoi les périodes consacrées aux responsabilités familiales, le chômage et l'entrée tardive dans la vie active varient selon les cohortes et

les tranches d'âges dans les pays de l'OCDE. La section 3.3 expose les théories et les données relatives aux conséquences des interruptions de carrière et des entrées tardives sur le marché du travail ; la section 3.4 décrit brièvement certaines des composantes des régimes de retraite qui sont susceptibles d'atténuer l'effet des cotisations manquantes sur les droits à pension. La section 3.5 décrit les crédits de retraite et la section 3.6 présente les effets estimés des carrières fragmentées et plus courtes sur les droits à pension des futures cohortes de retraités. La section 3.7 analyse les résultats au vu des réformes actuelles des retraites et d'autres politiques qui influent sur la longueur de la vie active. Enfin, la section 3.8 dégage de tous ces éléments quelques conséquences pour l'action publique et résume les principaux défis à relever.

Principaux résultats

- Les pensions de base fondées sur la résidence et les régimes contributifs basés sur des durées de cotisation relativement courtes atténuent l'effet des déficits de cotisation. Les formules de calcul des prestations assises sur des mécanismes fortement redistributifs ou sur les années de rémunération les plus élevées permettent également d'assurer des revenus suffisants aux retraités en cas de carrière incomplète. Les périodes de référence qui s'appliquent dans les pays de l'OCDE (tout au moins dans le secteur privé) sont suffisamment longues pour ne pas encourager des hausses de salaires excessives en fin de carrière.
- Les dispositifs d'attribution de crédits de retraite des régimes liés à la rémunération augmentent les droits à pension des personnes aux parcours professionnels fragmentés, mais généralement insuffisamment pour compenser totalement leur manque de cotisation. Les effets varient considérablement selon les pays et dépendent des périodes prises en compte, des revenus ouvrant droit à pension utilisés durant ces périodes, et de la présence d'autres outils redistributifs dans les régimes de retraite.
- Les crédits de retraite attribués pendant les périodes de chômage couvrent généralement la durée des allocations correspondantes. Ceux des périodes consacrées à l'éducation des enfants couvrent généralement un laps de temps défini en fonction de l'âge des enfants. Pour en bénéficier, les individus concernés doivent avoir cotisé pendant une période minimum, et ces crédits de retraite sont généralement accordés dans la limite d'un plafond de rémunération. Les effets de ces dispositifs varient donc avec les salaires sous le jeu de différents instruments, comme le plafonnement des crédits de retraite ou les cotisations forfaitaires : ils sont particulièrement utiles pour les petits revenus et les arrêts d'activité de durée limitée (tout au moins dans le cas des interruptions liées aux enfants).
- Dans certains pays, les personnes dont la carrière a été interrompue par le chômage ou les responsabilités familiales ne pourront partir à la retraite dans les mêmes conditions que les travailleurs ayant effectué une carrière complète. Elles devront la prendre plus tard, ou bien se préparer à être fortement pénalisées.
- Avec une baisse d'un peu plus de 1 % de la pension de vieillesse, en moyenne, pour chaque année sans travail, les régimes de retraite jouent un rôle essentiel pour compenser les pertes potentielles de retraite dues à une entrée tardive dans la vie active ou à des interruptions de carrière. En l'absence de toute redistribution, le

montant de la pension diminuerait de 2 % à 2.5 %, selon les hypothèses économiques utilisées dans le modèle de l'OCDE.

- Dans l'ensemble de pays, pour un salarié moyen, un report de cinq ans de l'entrée sur le marché du travail entraîne un écart de 6 %, en moyenne, du montant de la retraite par rapport à un salarié ayant accompli une carrière complète. À une extrémité du spectre, la perte de pension se monte à 15 % au Chili et au Mexique, dont les régimes de retraite ne prévoient à cet égard aucun mécanisme de compensation. Cet écart est également supérieur à 10 % en Autriche, en Corée, en Estonie, en Hongrie, en Israël, en Norvège, en République slovaque et en Suède. À l'autre extrémité, la France et le Luxembourg enregistrent des écarts de, respectivement, 3 % et 6 % car, étant donné les règles en vigueur dans ces pays, les actifs doivent prendre leur retraite quatre et cinq ans plus tard pour avoir droit à une retraite sans décote en raison d'une entrée tardive dans la vie active. À l'évidence, si cette entrée tardive est due au renforcement du capital humain, dans le cadre d'études supérieures par exemple, elle devrait améliorer les perspectives salariales et, partant, augmenter globalement les droits à pension.
- En moyenne dans les pays de l'OCDE, une femme moyennement rémunérée qui arrêterait de travailler pendant cinq ans pour élever deux enfants, perdrait à la retraite 4 % de ses revenus par rapport à une femme ayant accompli une carrière complète. L'écart moyen passe à 11 % après une interruption de dix ans. Les prestations de retraite diminuent légèrement moins pour celles dont le salaire est inférieur de moitié au salaire moyen, à savoir 3 % après une interruption de cinq ans en moyenne, mais davantage (5 %), pour celles qui gagnent le double du salaire moyen. Les baisses les plus prononcées sont observées en Allemagne, en Israël, en Islande, en Italie, au Mexique et au Portugal pour les femmes aux revenus moyens ; en revanche, une interruption de cinq ans n'influe pas sur les retraites dans un tiers environ des pays de l'OCDE.
- Les périodes de chômage ont un effet similaire, quoique légèrement plus marqué, sur les droits à pension à celui des interruptions de carrière liées aux responsabilités parentales.

Messages pour l'action publique

- En l'absence de mécanismes permettant de neutraliser, dans une certaine mesure au moins, les retombées des arrêts temporaires d'activité, les régimes de retraite liés à la rémunération font payer ces interruptions aux actifs quand ils partent à la retraite. Certaines évolutions actuelles des régimes de retraite, comme le développement des pensions privées individuelles et la tendance à resserrer le lien entre les prestations individuelles et les cotisations dans les régimes de retraite publics, risquent d'accentuer les inégalités à la vieillesse.
- De manière plus générale, les carrières fragmentées et plus courtes soulèvent des problèmes importants pour l'action publique. Les responsables publics doivent s'efforcer d'amortir les effets du chômage involontaire qui est à l'origine de pertes de pension substantielles et, éventuellement, de diminuer fortement les retombées d'interruptions relativement brèves liées à l'éducation des enfants sur les prestations de retraite. Dans le même temps, des prestations trop généreuses versées pendant de

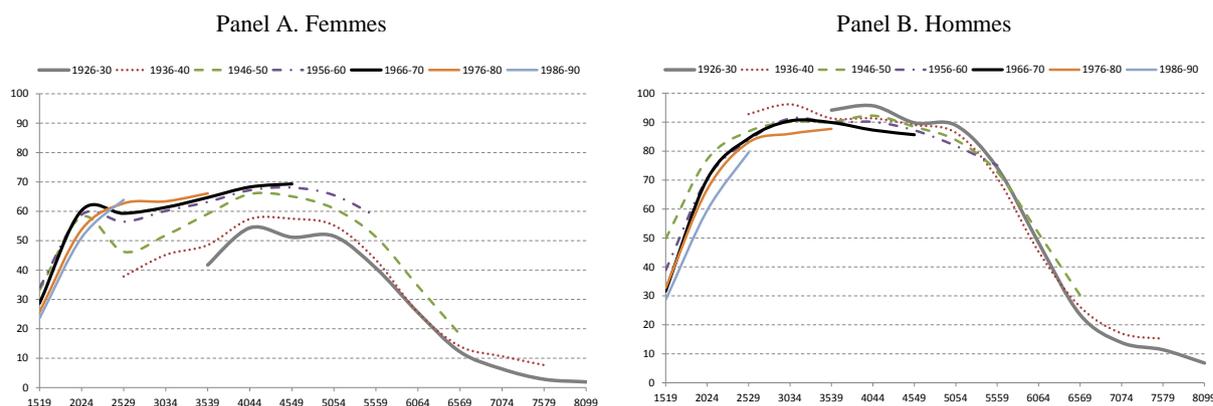
longues absences risquent d'inciter les salariés à quitter le marché du travail, ce qui entraînerait une perte notable de cotisations et de capital humain et s'avérerait à terme trop coûteux pour l'État. Établir le juste équilibre entre les périodes d'inactivité et les droits à prestation est une question fondamentale à laquelle les responsables politiques doivent s'efforcer de répondre de manière à ce que les salariés retournent au travail, mais sans que de longs arrêts d'activité les pénalisent trop.

- Les dispositifs de crédits de retraite constituent des instruments efficaces pour neutraliser les effets des interruptions de carrière et lutter contre la pauvreté des personnes âgées.
- La majorité des pays de l'OCDE qui accordent des crédits de retraite pour les années d'études supérieures suppriment progressivement ces mécanismes. Ceux-ci sont généralement régressifs dans la mesure où ils récompensent d'ordinaire les personnes les mieux rémunérées durant leur vie active. Les évolutions récentes du marché du travail, comme l'envolée du chômage, surtout chez les jeunes, et les formes d'emploi précaires, montrent qu'il est nécessaire de remédier à certaines contraintes des régimes de retraite qui associent étroitement les droits à pension aux cotisations.
- Les régimes de retraite ne sont généralement pas conçus pour compenser les différentes sortes d'inégalités de revenu qui résultent de parcours individuels à la vieillesse. Il convient de définir des politiques de travail, d'éducation, de retraite, et familiales qui abordent sous un angle plus exhaustif et intégré les enjeux auxquels les individus aux revenus précaires et aux parcours professionnels chaotiques sont confrontés.

3.2. Les facteurs à l'origine des déficits de cotisation

Tour d'horizon des parcours professionnels selon les sexes, les tranches d'âge et les cohortes

Parmi les facteurs déterminants des revenus des retraités, le parcours professionnel revêt une importance cruciale. Les taux d'emploi des femmes ont progressivement augmenté par rapport à ceux des cohortes antérieures, alors que la tendance contraire a été observée chez les hommes, à une échelle toutefois bien moindre (graphique 3.1). Pour les hommes comme pour les femmes, les taux d'emploi ont diminué chez les jeunes et progressé chez les salariés âgés ces dernières années. L'écart d'emploi entre hommes et femmes demeure néanmoins substantiel dans l'ensemble (voir l'analyse détaillée plus loin).

Graphique 3.1. Taux d'emploi par cohorte de naissance et tranche d'âge, moyenne de l'OCDE

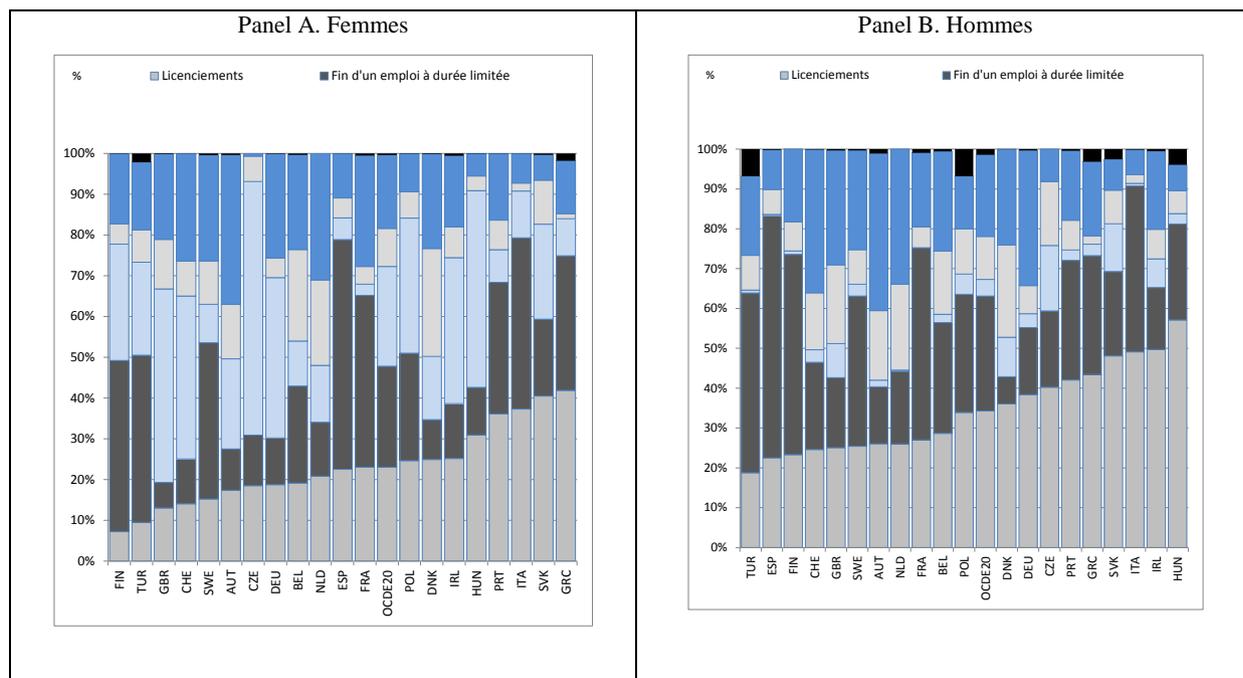
Note : Chaque courbe illustre le taux d'emploi (ordonnée) pour chaque cohorte à différents âges (abscisse). Ainsi, la courbe verte en pointillés de la partie gauche indique que les femmes nées entre 1946 et 1950 affichaient des taux d'activité de 60 % entre 20 et 24 ans, taux qui chutaient à 46 % entre 25 et 29 ans et remontaient aux environs de 65 % entre 40 et 44 ans, en moyenne, dans l'OCDE.

Source : Calculs de l'OCDE basés sur les Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/statistiques-de-l-ocde-sur-l-emploi-et-le-marche-du-travail_lfs-data-fr;jsessionid=3a84h2ddde44j.x-oecd-live-02 comme dans D'Addio, A.C. (2015), « Explaining the Gender Pension Gap in OECD Countries: Socio-economic Determinants and Pension Rules That Matter », manuscrit non publié.

L'âge d'entrée sur le marché du travail et les événements ultérieurs de la vie (maternité et éducation des enfants par exemple) influent sur le montant des pensions, selon le régime de retraite, sous l'effet de la longueur potentielle des périodes d'emploi rémunérées. Les licenciements et l'expiration des contrats à durée déterminée sont les principales raisons à l'origine des sorties du marché du travail parmi les salariés âgés de 25 à 49 ans dans les pays de l'OCDE, à savoir 63 % pour les hommes et 47 % pour les femmes (graphique 3.2). La disparité entre les sexes est particulièrement accusée lorsqu'il s'agit de responsabilités familiales : un quart des femmes, mais à peine 4 % des hommes quittent leur emploi pour s'occuper d'un proche.

La situation varie considérablement selon les pays. Ainsi, l'arrivée à terme des contrats à durée déterminée représente près de la moitié des sorties du marché du travail chez les 25-49 ans en Espagne, en Finlande, en France, en Italie, et en Turquie, mais beaucoup moins au Danemark parmi les hommes et au Royaume-Uni parmi les femmes. Les licenciements individuels et collectifs sont à l'origine de 40 % au moins des sorties du marché du travail des hommes en République tchèque, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, en Italie, au Portugal et en République slovaque, mais d'un pourcentage relativement faible en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Espagne et en Suisse. Entre un cinquième et 50 % des sorties du marché du travail des femmes sont associées à des responsabilités familiales en Allemagne, en Autriche, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque, au Royaume-Uni et en Suisse, mais très peu pour les hommes. Enfin, en Autriche, en Belgique, au Danemark et aux Pays-Bas, 15 % au moins des hommes et des femmes quittent leur travail pour cause de maladie ou d'invalidité, mais moins de 3 % en Grèce et en Italie.

Graphique 3.2. Raisons à l'origine des sorties du marché du travail, hommes et femmes, âgés de 25 à 49 ans, 2014

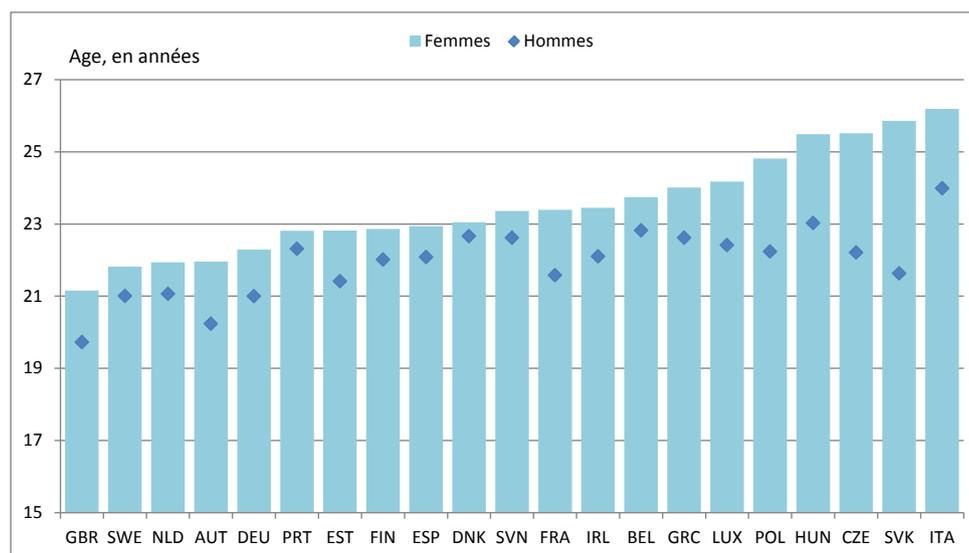


Source : Calculs de l'OCDE d'après les données extraites de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne 2014 (EFT UE).

Les historiques de cotisation plus courts, fragmentés et précaires peuvent se traduire par des droits à pension et une couverture inférieurs, et avoir ainsi des effets profonds à long terme. La durée et le moment où interviennent les interruptions d'activité peuvent être à l'origine de pertes de prestations de retraite dans les pays où le montant des pensions est déterminé non seulement par le total des cotisations versées, mais aussi par leur structure ; c'est le cas des régimes par capitalisation à cotisations définies, dans lesquels les cotisations versées en début de carrière cumulent à la longue davantage d'intérêts que celles versées par la suite en raison des intérêts composés. Par ailleurs, le moment où les interruptions de carrière involontaires interviennent peuvent influencer sur leur longueur : quand les salariés perdent leur travail pendant une récession, par exemple, ils risquent de rester au chômage plus longtemps qu'en période de prospérité économique. L'accumulation de droits à pension peut aussi être influencée par les règles régissant les prestations de chômage selon l'âge, les salariés âgés percevant habituellement des allocations de chômage plus généreuses que les jeunes¹.

Âge d'entrée dans la vie active

En 2013, l'âge moyen d'entrée dans la vie active était estimé à 21,9 ans pour les hommes et à 23,5 ans pour les femmes dans 21 pays de l'OCDE (graphique 3.3). Sur ce plan, l'écart entre les hommes et les femmes était supérieur à deux ans en Hongrie, en Italie, en Pologne, en République slovaque et en République tchèque, alors qu'il était relativement modéré en Espagne, en Finlande, au Portugal et en Suède par exemple. Il varie également selon les pays : plus de quatre années séparent le Royaume-Uni et l'Italie pour ce qui est de l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail, pour les hommes comme pour les femmes.

Graphique 3.3. Âge d'entrée sur le marché du travail dans certains pays de l'OCDE, 2013

Source : D'après les estimations du Groupe de travail sur le vieillissement de la population, Commission européenne.

Les écarts d'âge d'entrée dans la vie active tiennent à des facteurs divers, comme les systèmes éducatifs, les possibilités de formation et la situation de l'emploi. Dans la plupart des pays de l'OCDE, le nombre d'étudiants et la durée des études ont considérablement augmenté : la durée de scolarité moyenne a globalement progressé de plus de huit mois dans la zone OCDE entre 2004 et 2012 (OCDE, 2014a). Si, de par leur nature, les emplois requièrent désormais des compétences et des niveaux d'instruction supérieurs, il se peut que la demande d'éducation ait également augmenté parce que celle-ci fait de plus en plus fonction de dispositif de sélection, permettant aux personnes les mieux formées de trouver un emploi plus rapidement.

Les personnes qui entrent sur le marché du travail en période de récession subissent le chômage de plein fouet. Elles se trouvent confrontées à une pénurie d'offre d'emplois et, de ce fait, l'emploi à temps partiel et l'inactivité sont répandus (Carcillo *et al.*, 2015). Le taux des jeunes qui ne sont ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation est très élevé dans les pays les plus atteints par la crise. En Espagne, en Grèce, en Irlande et en Italie, c'est le cas d'au moins 20 % des 16-29 ans, les taux étant également importants en Turquie (35 %), en Israël (28 %), au Mexique (23 %) et au Chili (22 %). Comme les perspectives professionnelles à long terme d'un individu sont en grande partie déterminées au cours des dix premières années de sa vie active (OCDE, 2015c), les périodes sans études, sans emploi et sans formation peuvent également avoir des répercussions négatives sur les pensions de vieillesse.

Les interruptions de carrière liées au chômage et aux responsabilités familiales

Chômage

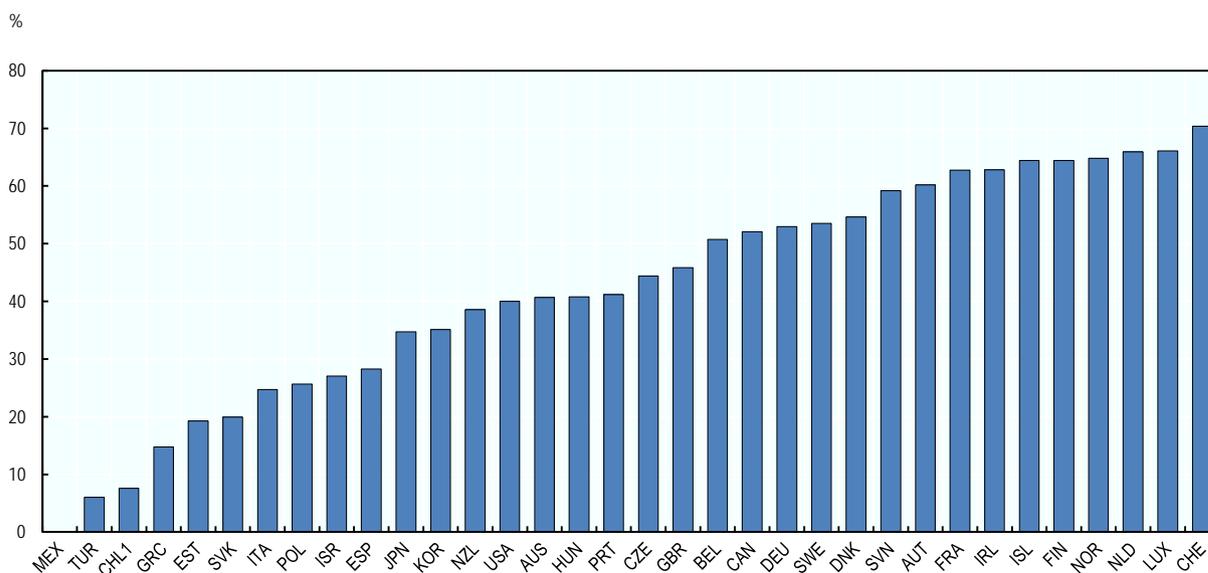
Le taux de chômage global semble devoir rester très élevé en 2016 dans de nombreux pays de l'OCDE (OCDE, 2015b). Si les jeunes ont été lourdement frappés par les pertes d'emploi, c'est moins souvent le cas des travailleurs âgés, ce qui tient en

partie aux récentes réformes des retraites, qui ont durci les conditions d'accès à la retraite anticipée et diminué l'attrait de ce dispositif. Cela dit, lorsqu'ils perdent leur emploi, les salariés âgés se heurtent à de graves difficultés pour retrouver un travail et restent souvent durablement au chômage (OCDE, 2014b, c, d ; 2015a, b). En 2010, des périodes de chômage supérieures à un an en moyenne ont été observées dans un quart environ des pays de l'OCDE (Belgique, Estonie, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Pologne, République tchèque et Slovaquie), alors qu'elles duraient moins de six mois au Canada, en Corée, en Israël, au Japon et au Mexique (OCDE, 2014f).

Un mécanisme d'assurance-chômage efficace peut en partie atténuer les retombées directes du chômage sur le revenu (graphique 3.4). Des périodes de couverture plus longues et un taux de remplacement plus élevé peuvent également amortir son effet sur les droits à pension, mais risquent par ailleurs de réduire les incitations au travail. La durée de versement des allocations de chômage varie substantiellement d'un pays à l'autre, allant de quelques semaines à peine au Japon à une très longue période en Belgique (où elle n'est pas limitée). D'après l'indicateur global présenté au graphique 3.4, le Chili, l'Estonie, la Grèce, le Mexique, la République slovaque et la Turquie sont les pays qui offrent l'assurance-chômage la moins généreuse, tandis que la Finlande, l'Islande, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas et la Suisse assurent la protection la plus élevée.

Graphique 3.4. L'efficacité des dispositifs d'assurance-chômage, pays de l'OCDE

Pourcentage des revenus nets antérieurs, en moyenne, pour les différents types de ménage, 2010



Note : L'assurance-chômage effective se définit comme le taux de couverture de l'assurance-chômage multiplié par le taux de remplacement net garanti à ses bénéficiaires plus le taux de couverture de l'assistance chômage multiplié par son taux de remplacement net moyen garanti à ses bénéficiaires plus le pourcentage des personnes non couvertes par les prestations de chômage [ou le ratio du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale au nombre de chômeurs s'il est inférieur] multiplié par le taux de remplacement de l'aide sociale. Les taux de remplacement moyens garantis aux bénéficiaires de l'assurance-chômage et de l'assistance chômage tiennent compte des prestations familiales, des allocations de logement et de l'aide sociale s'ils y sont admissibles.

1. Les taux de remplacement pour le Chili portent sur 2011.

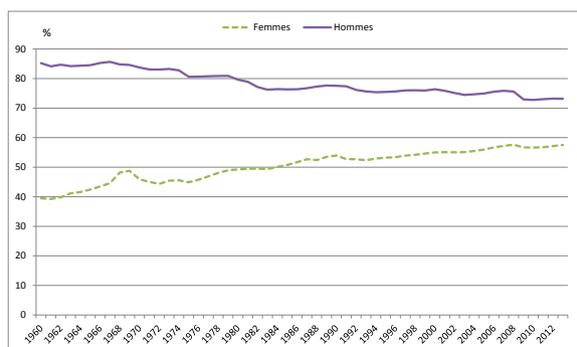
Source : OCDE (2014), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr

Particularités des carrières des femmes : emploi et enfants

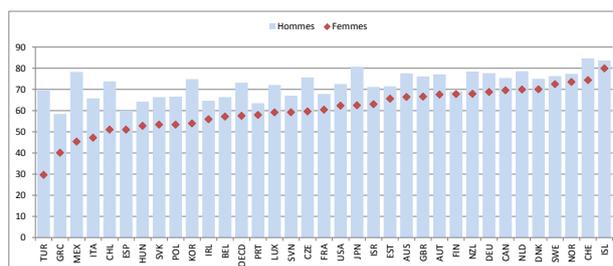
L'écart d'emploi entre hommes et femmes a dans l'ensemble diminué de plus de moitié depuis le début des années 70 dans l'OCDE. Près de 58 % des femmes âgées de 15 à 64 ans étaient salariées dans l'OCDE en 2013, contre 40 % en 1960. À l'inverse, le taux d'emploi des hommes a reculé de 10 points en moyenne au cours de la même période (graphique 3.5, partie A). Il n'en demeure pas moins que le taux d'emploi des femmes était encore inférieur de 15 points à celui des hommes en 2013 (partie B).

Graphique 3.5. Taux d'emploi des hommes et des femmes

Panel A. Évolution des taux d'emploi des hommes et des femmes, moyenne de l'OCDE, 1960-2013

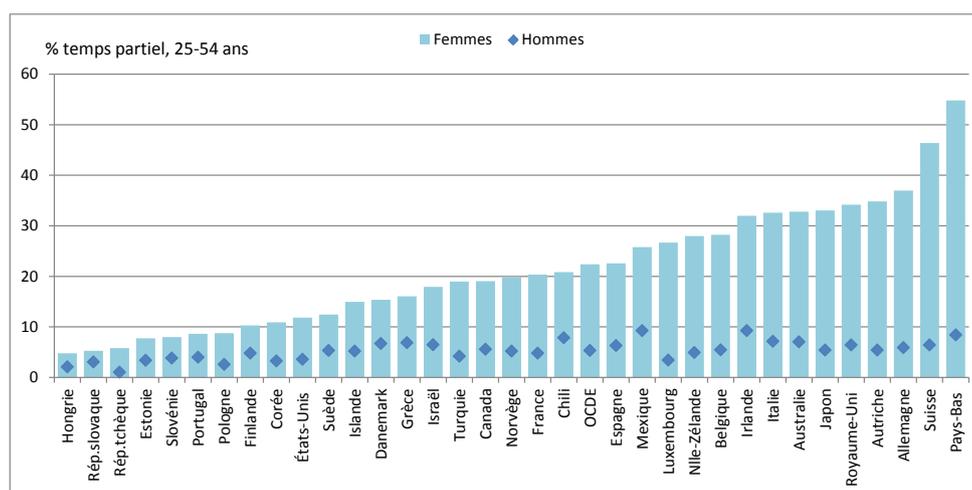


Panel B. Taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 15 à 64 ans, 2013



Source : Données extraites de Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/statistiques-de-l-ocde-sur-l-emploi-et-le-marche-du-travail_lfs-data-fr;jsessionid=3a84h2ddde44j.x-oecd-live-02.

L'emploi à temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes. Dans tous les pays, le pourcentage des femmes travaillant à temps partiel dans l'emploi total est sensiblement supérieur à celui des hommes. Globalement, dans les pays de l'OCDE, 5 % des hommes et environ 22 % des femmes âgés de 25 à 54 ans travaillent à temps partiel. Des pourcentages très élevés de salariées à temps partiel sont observables en Allemagne, en Australie, en Autriche, au Japon, en Irlande, en Italie, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse (graphique 3.6). L'emploi à temps partiel ne représente en revanche que 5 % de l'emploi féminin en Hongrie, en République slovaque et en République tchèque, mais moins de 3 % de l'emploi masculin dans ces mêmes pays.

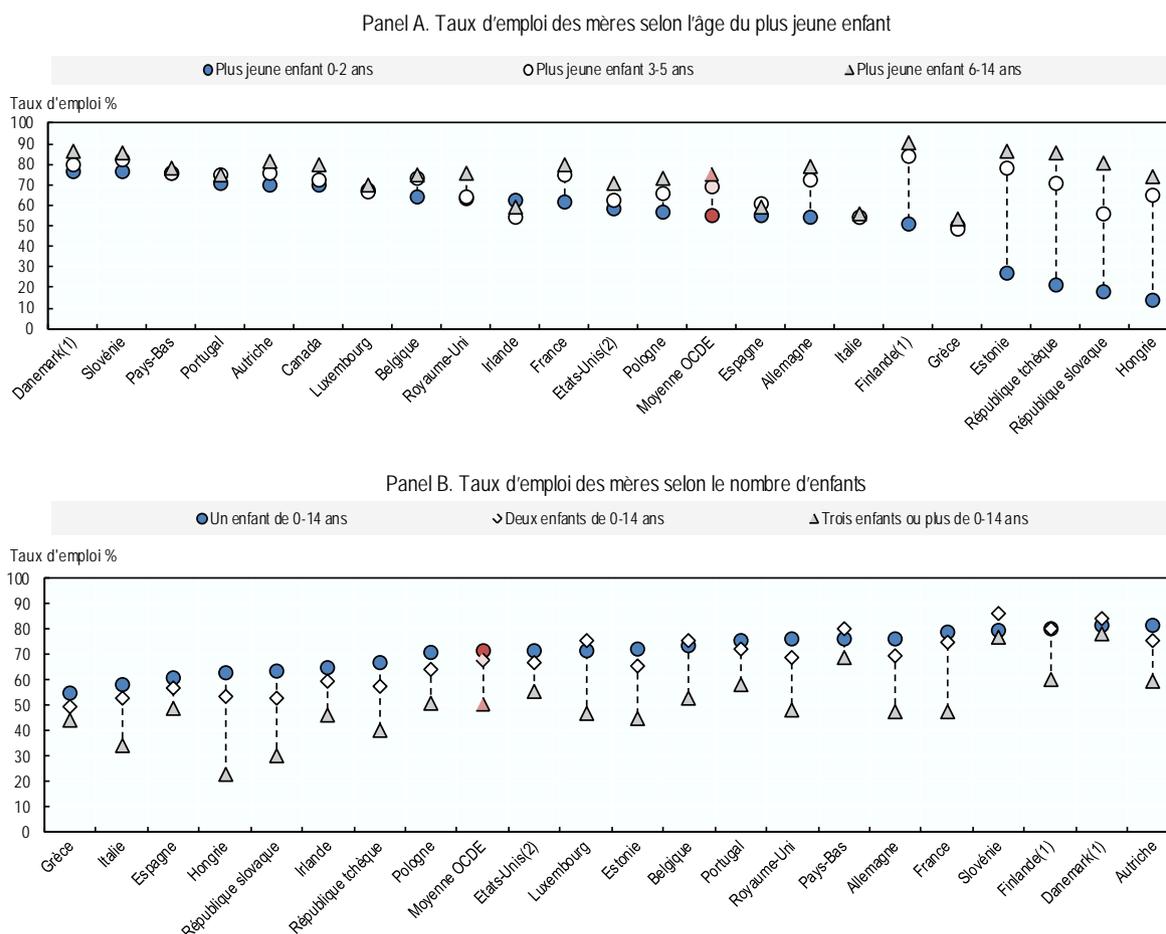
Graphique 3.6. Incidence de l'emploi à temps partiel, par sexe, 2013

Note : On considère comme salariés à temps partiel les personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine dans le cadre de leur emploi principal. L'indicateur donne le pourcentage de salariés à temps partiel dans le total de la population active. Il est également dénommé « incidence de l'emploi à temps partiel ».

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille, <http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm> et Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/statistiques-de-l-ocde-sur-l-emploi-et-le-marche-du-travail_lfs-data-fr;jsessionid=3a84h2ddde44j.x-oecd-live-02.

La vie active effective des femmes est également plus courte que celle des hommes dans tous les pays de l'OCDE. Les femmes âgées de 65 ans et plus en 2008-09 ont travaillé en moyenne 13 ans de moins que les hommes dans 13 pays de l'OCDE couverts par l'enquête SHARELIFE² (D'Addio, 2009 et 2015). Selon Eurostat, les femmes aujourd'hui âgées de 18 ans ont encore une espérance de vie active inférieure de trois ans à celle des hommes. Qui plus est, les femmes gagnent généralement moins que les hommes – l'écart entre la rémunération médiane des salariés hommes et femmes à temps plein était de 14 % en moyenne dans l'OCDE en 2012, et allait de 6 % en Nouvelle-Zélande à 37 % en Corée. Ces disparités se traduisent par des pensions de vieillesse plus basses – les prestations versées aux femmes au titre des régimes de retraite obligatoires étaient inférieures de 28 % à celles des hommes en 2011 dans 25 pays de l'OCDE (D'Addio, 2015)³.

Les enfants constituent un facteur déterminant de l'offre réduite de main-d'œuvre féminine. D'après la base de données de l'OCDE sur la famille, le taux d'emploi moyen des mères âgées de 25 à 54 ans dont au moins un enfant de moins de 15 ans vit à la maison est inférieur de 8 points au taux d'emploi global des femmes sans enfant de cette tranche d'âge (68 %, contre 76 % en 2013). Dans certains pays de l'OCDE (comme l'Estonie, la Hongrie, la République slovaque et la République tchèque), le taux d'emploi des femmes ayant un enfant de moins de trois ans est également très bas. Le taux d'emploi moyen sur l'ensemble de l'OCDE s'élève à 55 % ; il passe à 69 % quand le plus jeune enfant a entre 3 et 5 ans, et à 75 % quand il a entre 6 et 14 ans (graphique 3.7, partie A). De manière générale, le taux d'emploi moyen des mères décline à mesure que le nombre de leurs enfants augmente – il passe d'environ 71 % pour un enfant à 51 % pour trois enfants (partie B). En Hongrie, en Italie, en République slovaque et en République tchèque, les taux d'emploi des mères de trois enfants ou plus sont très faibles.

Graphique 3.7. Taux d'emploi des mères selon l'âge du plus jeune enfant et le nombre d'enfants, 2014

1. Les données pour le Danemark et la Finlande sont celles de 2012.

2. Les données pour les États-Unis portent sur les mères d'un enfant de moins de 18 ans ; les tranches d'âges utilisées dans la partie A sont 0-2 ans, 3-5 ans et 6-17 ans.

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille. www.oecd.org/els/family/database.htm.

Les politiques familiales jouent un rôle de premier plan pour aider les parents à concilier vie professionnelle et vie familiale. Quand les services de garde d'enfant sont inabordables, de mauvaise qualité ou difficiles à obtenir, les parents optent parfois pour des horaires de travail atypiques, et les mères en particulier risquent de s'éloigner du marché du travail pendant qu'elles s'occupent de leurs enfants à la maison. Les caractéristiques de certains dispositifs de congé maternité peuvent en réalité nuire à leurs perspectives professionnelles et à leur sécurité financière. Des congés de très longue durée, par exemple, peuvent favoriser l'éloignement du marché du travail, et diminuer ainsi les perspectives d'emploi et de rémunération.

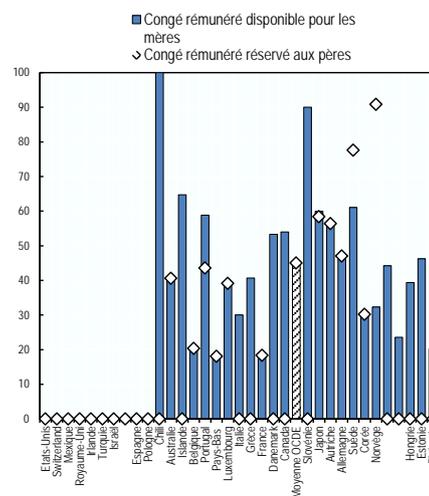
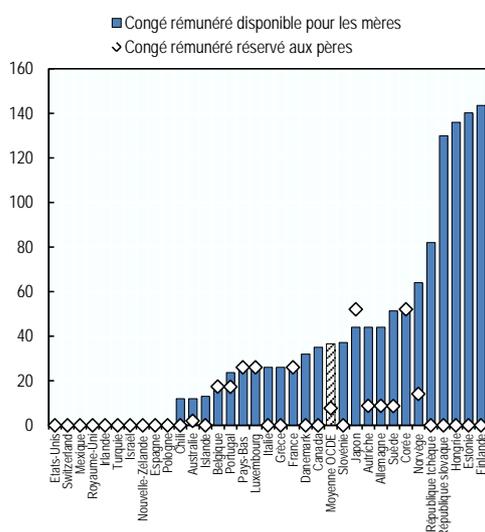
Depuis le début des années 80, la plupart des pays de l'OCDE font appel à des combinaisons de différentes catégories de congés. Le congé de maternité légal rémunéré existe partout dans l'OCDE, sauf aux États-Unis. En général, les prestations de maternité sont proportionnelles au salaire antérieur et sont souvent payées à taux

plein, les droits à pension étant maintenus. La durée du congé parental, le montant des prestations et l'application juridique de ces mesures varient toutefois considérablement selon les pays de l'OCDE (graphique 3.8). En conséquence, les crédits de retraite associés à ces dispositifs varient aussi amplement d'un pays à l'autre.

Graphique 3.8. Durée des congés parentaux et droits à prestation connexes dans les pays de l'OCDE, 2014

Panel A. Durée du congé parental et du congé d'éducation à la disposition des mères¹ et des pères², en semaines, 2014

Panel B. Taux de paiement moyen³ durant les semaines de congé parental et du congé d'éducation rémunérés (%), 2014



Note :

Panel A.

1. Les informations relatives au congé parental et au congé d'éducation rémunérés dont peuvent bénéficier les mères portent sur les semaines de congé parental et les périodes ultérieures de congé pour s'occuper de jeunes enfants (parfois désignées sous un autre nom, par exemple « congé parental d'éducation », « congé pour garde d'enfants », ou le Complément de libre choix d'activité en France) à la disposition des mères.

2. Les informations relatives au congé parental et aux congés d'éducation rémunérés réservés aux pères portent sur les « quotas paternels » ou congés que seuls les pères peuvent utiliser et qu'ils ne peuvent transférer à la mère, et sur toutes les semaines de congés partageables que le père doit prendre pour que la famille puisse bénéficier des semaines de congé parental supplémentaires.

Panel B.

3. Les taux de paiement correspondent au pourcentage du salaire brut antérieur qui est remplacé pendant les semaines de congé parental ou d'éducation par la (les) prestation(s) qui leur est (sont) associée(s). Si les prestations couvrent plus d'une période de congé à des taux de paiement différents, une moyenne pondérée est calculée à partir de la durée de chaque période. On suppose que le bénéficiaire vit dans un ménage à deux revenus, que le conjoint perçoit 100 % du salaire moyen et qu'il n'y a pas d'autres personnes à charge. En d'autres termes, on suppose qu'il s'agit du premier enfant.

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille,

<http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm> <http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>

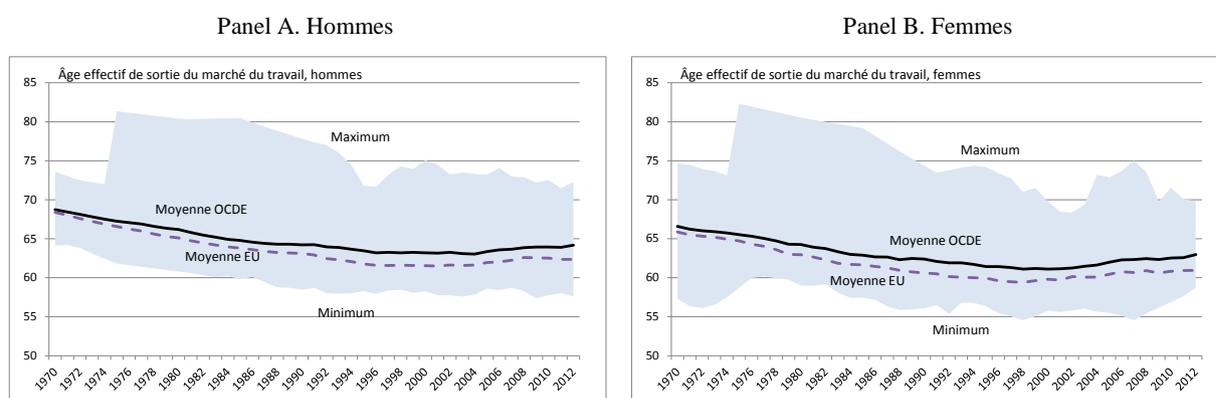
Si les femmes ont une vie active plus courte, c'est notamment parce qu'elles s'occupent à la fois des enfants et des parents âgés. Près des deux tiers des aidants familiaux dans l'OCDE sont des femmes (OCDE, 2013c ; OCDE, 2015). Ainsi, 48 % des mères et moins de 1 % des pères d'enfants âgés de moins d'un an étaient en congé

parental dans 18 pays de l'OCDE en 2011 en moyenne. La majorité des aidants rémunérés de longue durée sont des femmes, qui sont aussi le plus souvent des aidants informels : 61 % en moyenne dans 17 pays de l'OCDE sur l'ensemble des aidants informels âgés de 50 ans et plus (OCDE, 2015d). Ce pourcentage atteint son niveau le plus élevé (71 %) en Slovénie, le plus faible (55 %) en Suède. Compte tenu du vieillissement démographique, les besoins en soins vont sans doute fortement augmenter au cours des prochaines décennies ; cette évolution pourrait s'accompagner d'une progression des soins non professionnels, ce qui réduirait les retraites des aidants (voir D'Addio, 2015).

Âge de sortie du marché du travail

Des politiques visant à favoriser l'allongement de la vie active – par le report de l'âge de la retraite et le durcissement des conditions de retraite anticipée par exemple – ont été instaurées dans la plupart des pays de l'OCDE ; elles ont joué un rôle décisif dans la légère hausse récemment observée de l'âge effectif de la sortie du marché de travail par rapport au faible niveau qu'il affichait au début du XXI^e siècle (graphique 3.9)⁴.

Graphique 3.9. Évolution de l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail, moyenne de l'OCDE et de l'UE



Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les résultats des enquêtes nationales sur la population active, l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne et, pour les premières années dans certains pays, les recensements nationaux. Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/statistiques-de-l-ocde-sur-l-emploi-et-le-marche-du-travail_ifs-data-fr;jsessionid=1vsyv9p6b99f1.x-oecd-live-02.

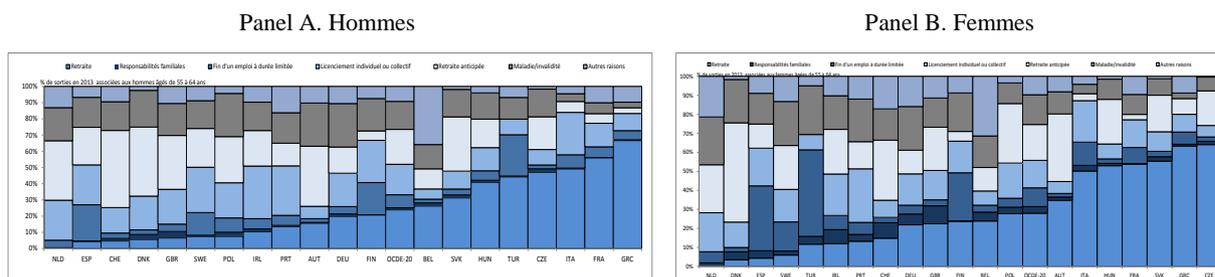
Or, pour que les seniors aient des possibilités d'emploi effectives, il ne suffit pas de durcir les conditions d'accès à la retraite anticipée, de relever l'âge de la retraite, d'allonger les durées de cotisation et de modifier les règles et critères de manière à augmenter le rendement marginal d'une prolongation de l'activité. S'agissant des plus âgés, le maintien dans l'emploi est bien plus courant que le recrutement (OCDE, 2015a ; 2014b, c, d ; 2013) ; aussi, pour bon nombre d'entre eux, le chômage à un stade tardif de la vie active équivaut à une sortie du marché du travail.

Dans les différents pays, la retraite anticipée compte respectivement pour près de 19 % et 22 % en moyenne des sorties du marché du travail des femmes et des hommes de 55 à 64 ans. En Autriche, au Danemark, aux Pays-Bas, en Pologne, en République

slovaque, au Royaume-Uni et en Suisse, plus d'un tiers des hommes qui ont quitté le marché du travail en 2013 l'ont fait dans le cadre d'une retraite anticipée. D'autres pays de l'OCDE non membres de l'UE autorisent aussi la liquidation anticipée des droits à pension. En Australie, cette liquidation est actuellement possible à compter de 55 ans. Au Mexique, les salariés peuvent prendre leur retraite à partir de 60 ans moyennant une décote de 5 % pour chaque année d'anticipation ; ils peuvent bénéficier d'une retraite anticipée s'ils ont cotisé pendant 1 250 semaines au moins (environ 24 ans) et accumulé sur leur compte un capital qui leur permet d'acheter une rente viagère supérieure de 30 % au moins à la retraite minimum garantie. Au Chili, les salariés qui ont cotisé à un régime à cotisations définies peuvent aussi prendre une retraite anticipée, mais seulement si le capital accumulé sur le compte est suffisant pour financer une pension égale à 80 % de la pension minimum avec un taux de remplacement de 70 % au moins (par rapport au revenu des dix années précédant la liquidation de la retraite).

Les données montrent que, en dehors de la retraite – anticipée ou à l'âge légal –, les personnes qui quittent le marché du travail entre 55 et 64 ans le font pour des raisons indépendantes de leur volonté, comme les licenciements (individuels et collectifs), la maladie et l'invalidité (graphique 3.10). Les responsabilités familiales n'expliquent que 4 % de la cessation d'activité des femmes, en moyenne, malgré des pourcentages supérieurs ou égaux à 7 % en Allemagne, en Irlande, et au Royaume-Uni.

Graphique 3.10. Modes de sortie de la vie active des hommes et des femmes âgés de 55 à 64 ans



Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les résultats des enquêtes nationales sur la population active et l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne 2014.

3.3. L'influence des carrières fragmentées sur les pensions : théorie et pratique

L'entrée tardive dans la vie active et les arrêts dus au chômage influent diversement sur le revenu des retraités :

- L'interruption temporaire d'une activité salariée, tout comme une durée de vie active plus courte, se traduisent généralement par des pertes de salaire et, par là même, de cotisations.
- Les carrières courtes et fragmentées entraînent des pertes de capital humain qui ont des répercussions sur le long terme⁵.

Il est indispensable de comprendre les raisons à l'origine du report de l'entrée dans la vie active pour en évaluer les pleines conséquences sur les revenus et les retraites.

S'il est dû à la volonté de poursuivre des études supérieures et d'acquérir de meilleures qualifications ou une expérience professionnelle, il peut à terme se traduire par des salaires et des pensions plus élevés. Si, par contre, il tient au chômage et à l'inactivité, le capital humain risque de se déprécier, ce qui aura des retombées négatives sur le revenu des retraités.

Le moment de l'entrée dans la vie active et les études supérieures agissent sur les résultats sur le marché du travail. Holmlund *et al.* (2006) relèvent par exemple qu'en Suède, un report de deux ans de l'entrée à l'université va de pair avec une chute considérable des revenus sur l'ensemble de la carrière - de 40 % à 50 % environ du revenu annuel à 40 ans⁶. Les interruptions de carrière déprécient aussi le capital humain, ce qui a pour effet de diminuer les revenus globaux (Mincer et Polachek, 1974, 1978 ; Polachek, 2007 ; Braga, 2014). Les salariés peuvent récupérer les pertes de revenu et de pension associées à des suspensions de carrière s'ils sont en mesure de travailler assez longtemps par la suite. Néanmoins, l'ampleur de cette récupération est généralement fonction du moment auquel cette interruption intervient et de sa durée.

Les plus faibles salaires des femmes sont en partie imputables aux arrêts d'activité professionnelle liés aux enfants⁷. Plus l'interruption est longue, et plus elle intervient tôt dans la carrière, plus la perte de rémunération est importante⁸. Tout comme les interruptions liées aux enfants, le chômage produit des pertes de revenu persistantes⁹. Quand il intervient tôt dans la carrière, il peut aussi avoir un effet stigmatisant, et compromettre l'avenir des jeunes salariés sur le marché du travail, même si les preuves en ce sens sont équivoques (voir Arulampalam *et al.*, 2001 pour une étude des effets stigmatisants).

Les quelques observations empiriques présentées dans les études qui évaluent l'effet des interruptions de carrière sur les retraites laissent entendre que les pauses imputables au chômage et aux responsabilités familiales diminuent substantiellement le revenu des retraités. Geyer et Steiner (2010) constatent par exemple que la multiplication des périodes de chômage et de précarité au cours de la vie active explique les hausses substantielles des pourcentages de retraités dont le revenu est inférieur au niveau de subsistance du retraité célibataire en Allemagne de l'Est – de 4 points à plus de 30 points de pourcentage pour les hommes, et de 25 à 50 points pour les femmes (Potrafke, 2011). De Freitas *et al.* (2011) observent que, dans les pays de l'UE, les généreux crédits de retraite accordés neutralisent quasiment, en moyenne, les effets des interruptions d'activité totalisant cinq années au maximum. Dans le même esprit, Brugiavini *et al.* (2012) estiment que, dans les pays européens couverts par l'enquête SHARELIFE (qui porte sur l'année 2010-11), la conception des politiques familiales et des retraites joue un rôle primordial dans la compensation des pertes substantielles que peuvent subir les parents qui interrompent leur carrière pour s'occuper de leurs enfants.

Les implications pour l'action publique sont importantes. La mise en place de dispositifs spécifiques est parfois nécessaire pour atténuer le choc des déficits de cotisation sur les revenus tout au long de la vie résultant d'interruptions d'activité involontaires ou d'une entrée tardive sur le marché du travail. Les pauses volontaires et de longue durée, à moins qu'elles ne soient prises pour améliorer les perspectives professionnelles, à des fins de perfectionnement ou de formation complémentaire, doivent être limitées. La section suivante évalue dans quelle mesure les crédits de retraite amortissent les retombées de ces déficits de cotisation.

3.4. Composantes des régimes de retraite susceptibles d'atténuer les effets préjudiciables des interruptions d'activité

La conception des régimes de retraite peut, ou non, amoindrir l'effet éventuel des périodes d'absence du marché du travail sur les revenus des retraités. Les régimes qui ne reposent pas sur des historiques de cotisations, par exemple, comme les pensions de base fondées sur la résidence ou les pensions universelles, peuvent le modérer. Quasiment tous les pays de l'OCDE disposent de régimes redistributifs de premier pilier, dont l'ampleur varie toutefois (chapitre 2). Néanmoins, les régimes de premier pilier qui conditionnent la retraite complète à un nombre minimum d'années de cotisations font qu'il est difficile pour les personnes ayant connu de longues interruptions de carrière ou des vies actives plus courtes d'y être admises, surtout si la durée de cotisation (minimum) requise est longue, comme c'est le cas dans des pays comme l'Irlande, le Japon, et la République tchèque – bien que d'autres prestations ciblées interviennent parfois à ce stade, qui constituent un filet de sécurité.

Il y a par contre peu de chances que l'effet des déficits de cotisations sur les droits à pension soit atténué dans les régimes qui associent plus étroitement cotisations et prestations, comme les régimes privés à cotisations définies et les régimes notionnels publics à cotisations définies ou à points dépourvus de mécanismes redistributifs. Ainsi, l'adoption par l'Italie d'un régime notionnel à cotisations définies s'est accompagnée de l'abolition de la pension minimum. Plus généralement, dans les cas où les régimes de retraite déterminent les revenus ouvrant droit à pension à partir des salaires perçus sur l'ensemble de la carrière, les vies actives plus courtes ou fragmentées pèsent davantage sur les prestations de retraite.

Cela dit, bon nombre des femmes qui renoncent à leur emploi rémunéré à un âge moyen pour s'occuper de parents âgés et les travailleurs qui perdent leur emploi à un stade avancé de leur carrière ne sont pas pour autant condamnés à une retraite amputée. La plupart des régimes de retraite publics obligatoires liés à la rémunération prévoient des crédits de retraite particuliers au titre de l'éducation des enfants, du chômage, voire, dans certains cas, des études. Ces mécanismes ont notamment pour objectif d'assurer les bénéficiaires contre les risques du marché du travail, de permettre aux salariés de s'occuper de leurs enfants et d'autres parents fragiles, de réduire la pauvreté parmi les personnes âgées, et de leur assurer un revenu décent.

Ces dernières années, des réformes ont modifié ces dispositifs, dont la générosité a été réduite dans certains pays et augmentée dans d'autres. Depuis 2014, par exemple, l'Autriche a substantiellement réduit le nombre d'activités auparavant couvertes. Seuls le service militaire ou civil (dans la limite de 30 mois), les interruptions d'activité professionnelle pour élever des enfants (jusqu'à quatre ans par enfant) et certaines périodes de chômage peuvent désormais bénéficier de ces dispositifs de crédits de retraite. Il n'est notamment plus possible de racheter des cotisations pour les années d'études scolaires ou universitaires. La Belgique a établi une distinction entre l'interruption d'activité professionnelle pour « motifs particuliers », pour élever et éduquer des enfants par exemple, et l'interruption « non motivée ». Depuis 2012, douze mois seulement peuvent être pris en compte pour le calcul des pensions en cas « d'interruption non motivée » ; les parents qui quittent leur emploi pour élever leurs enfants peuvent en revanche comptabiliser jusqu'à 36 mois. En France, les réformes de 2011 et 2014 facilitent l'acquisition partielle ou totale de points de retraite pendant les périodes d'études supérieures ou d'apprentissage, dans la limite de douze trimestres, pour les jeunes, et diminuent le coût du rachat des cotisations manquantes pour les

jeunes salariés. En général, les crédits de retraite accordés au titre des études supérieures sont toutefois progressivement supprimés. Ces dispositifs sont potentiellement régressifs parce qu'ils récompensent des personnes qui auront vraisemblablement des salaires plus élevés que les salariés moins instruits, et leur élimination économise de l'argent public.

3.5. Les dispositifs de crédits de retraite visant à combler le déficit de cotisations

Principales caractéristiques des dispositifs de crédits de retraite

Les dispositifs de crédits de retraite peuvent intervenir sous deux formes qui ne s'excluent pas l'une l'autre. D'abord, ils allongent la durée d'assurance, ce qui, dans un régime de retraite contributif, se traduit pour le retraité par un revenu plus élevé à la liquidation de ses droits à pension. Ensuite, ils peuvent augmenter directement les prestations de retraite, l'effet quantitatif étant fonction des rémunérations et des cotisations versées au régime par le salarié durant ses arrêts d'activité.

Des dispositifs officiels de crédits de retraite permettant de combler les déficits de cotisations sont en place dans la plupart des régimes (publics) de retraite liés à la rémunération des pays de l'OCDE (tableau 3.1), à l'exception de l'Australie, des États-Unis, d'Israël, du Mexique, de la Nouvelle-Zélande et des Pays-Bas. Par ailleurs, le Chili, la Corée, l'Estonie, l'Irlande, le Royaume-Uni et la Turquie n'ont pas de dispositifs de crédits de retraite au titre des périodes de chômage, alors qu'ils en ont pour les périodes consacrées aux enfants. L'inverse est observable en Islande. Le Portugal et la Slovaquie, qui prévoient des crédits de retraite explicites pour les périodes de chômage, n'en prévoient pour les périodes consacrées aux enfants qu'en cas d'emploi à temps partiel, ces périodes étant alors assimilées à des durées de cotisation à temps plein. Les interruptions de carrière n'entrent pas en ligne de compte dans les régimes non contributifs (comme les régimes de pension de base en vigueur en Nouvelle-Zélande, au Canada ou aux Pays-Bas), et sont implicitement exclues de la conception de certains régimes. Aux États-Unis, par exemple, il ne faut que 35 ans de cotisations pour obtenir une retraite à taux plein, de sorte que les années sans emploi au-delà de cette durée n'influent pas sur le montant de la retraite publique. Au Canada, les régimes du premier pilier (le Supplément de revenu garanti –SRG– subordonné à un critère de ressources, et la Sécurité de la vieillesse –SV) permettent d'atténuer les pertes de retraite que connaissent certains groupes à faible revenu suite à des interruptions fréquentes de carrière ; ces dispositifs excluent les périodes sans activité professionnelle ou faiblement rémunérées consacrées à élever des enfants de moins de sept ans de la période prise en compte pour le calcul des pensions du régime public lié à la rémunération.

Il est rare que les régimes de retraite individuels ou professionnels privés prévoient des crédits de retraite. Font exception les régimes de retraite professionnelle suédois et danois (respectivement, l'ITP et l'ATP). En Estonie et en Suède, les régimes à cotisations définies obligatoires permettent également de bénéficier de crédits de retraite pour les absences liées aux enfants. En France, les régimes de retraite professionnelle publics obligatoires prévoient des points pour les interruptions de carrière associées au chômage, et accordent aux parents une majoration de 10 % des prestations de retraite à partir de trois enfants. Dans les régimes de retraite privés facultatifs, les épargnants peuvent acheter des trimestres supplémentaires moyennant des cotisations volontaires ; l'Allemagne, par exemple, a instauré cette pratique en 2005 : l'administration publique effectue en fin d'année un dépôt sur le compte de pension privé individuel d'un parent.

Tableau 3.1. Dispositifs explicites de crédits de retraite au titre des périodes de chômage et d'éducation des enfants dans les régimes de retraite liés à la rémunération

	Éducation des enfants		Chômage			Éducation des enfants		Chômage	
	Explicite	Implicite	Explicite	Implicite		Explicite	Implicite	Explicite	Implicite
Australie	nd	√	nd	√	Israël	nd		nd	
Autriche	√		√		Italie	√		√	
Belgique	√		√		Japon	√		√	
Canada	√		√		Corée	√		nd	√
Suisse	√	√	√	√	Luxembourg	√		√	
Chili	√		nd		Mexique	nd	√	nd	√
Rép. tchèque	√		√		Pays-Bas	nd	√	nd	√
Allemagne	√		√		Norvège	√		√	
Danemark	√		√		Nouvelle-Zélande	nd	√	nd	√
Estonie	√		nd	√	Pologne	√		√	
Espagne	√		√		Portugal	pt		√	
Finlande	√		√		Rép. slovaque.	√		√	
France	√		√		Slovénie	tp		√	
Grèce	√		√		Suède	√		√	
Hongrie	√		√		Turquie	√		nd	
Irlande	√		nd	√	Royaume-Uni	√		nd	√
Islande	nd	√	√		États-Unis	nd	√	nd	√

Note : V : le régime de retraite lié à la rémunération prévoit l'octroi explicite de crédits de retraite ; nd : non disponibles dans le régime de retraite lié à la rémunération ; le terme « implicite » renvoie aux mécanismes qui ne sont pas explicitement conçus pour couvrir les périodes d'interruption mais qui remplissent implicitement cette fonction, sous l'effet des règles régissant les retraites ou des composantes du premier pilier ; tp : l'octroi de crédits de retraite ne s'applique qu'aux salariés à temps partiel.

Source : D'après les informations communiquées par les délégués nationaux et les descriptifs pays présentés au chapitre 11.

L'efficacité de ces dispositifs pour compenser les arrêts d'activité est fonction de la durée du congé, du salaire de référence pour le calcul des retraites, et de la façon dont ces paramètres majorent les droits à pension (voir le tableau 3.A1.1 pour les périodes consacrées à l'éducation des enfants et le tableau 3.A1.2 pour les périodes de chômage à l'annexe 3.A1).

Périodes couvertes par les dispositifs de crédits de retraite

Les dispositifs de crédits de retraite pour l'éducation des enfants couvrent normalement les interruptions d'activité jusqu'à ce que les enfants atteignent un certain âge. Ils sont généralement moins généreux pour les pauses de plus longue durée et pour les enfants plus âgés. De nombreux pays de l'OCDE comptabilisent les périodes consacrées aux très jeunes enfants (généralement jusqu'à 3 ou 4 ans) comme des périodes assurées et les assimilent à des périodes d'emploi rémunéré. À l'inverse, les congés de plus longue durée pris pour élever des enfants plus âgés (de 6 à 16 ans en général) ne sont généralement pris en compte que pour déterminer l'ouverture des droits à retraite anticipée et la pension minimum. Certains pays (Grèce, Hongrie, Luxembourg et République tchèque) tiennent compte des périodes consacrées aux

enfants pour évaluer l'admissibilité à la retraite, mais les excluent du calcul du salaire de référence.

Seuls l'Allemagne, la France, l'Italie, et le Royaume-Uni accordent (dans la limite d'un salaire donné) certains crédits de retraite, que les parents interrompent leur activité ou pas. Pour en bénéficier, ils doivent avoir au moins un enfant à charge. En France, par exemple, le régime de retraite public (régime général) accorde aux mères (depuis janvier 2004) et aux pères (depuis janvier 2010) une année d'assurance après la naissance ou l'adoption d'un enfant (majoration de durée d'assurance, ou MDA). Un trimestre supplémentaire est attribué chaque année à la date anniversaire de la naissance ou de l'adoption dans la limite de huit trimestres au total par enfant, ce qui ne compte que pour les personnes qui n'ont pas un historique de cotisations complet. Dans certains pays (dont la France et l'Italie), le nombre de trimestres attribués augmente avec le nombre d'enfants. En France, le régime général accorde des majorations aux parents de trois enfants au moins (qui s'ajoutent à la MDA), ce que font également les deux principaux régimes professionnels – l'ARRCO pour les salariés et l'AGIRCC pour les cadres. Les descriptifs pays en fin de rapport décrivent dans le détail tous les mécanismes et méthodes d'attribution de crédits de retraite.

Le bénéficiaire des crédits de retraite pour enfant est soit la mère, soit le père – généralement la mère puisque ces crédits sont étroitement associés à la prise effective du congé parental, bien que les pères assument de plus en plus cette fonction dans des pays comme le Danemark et la Suède. Il en va de même dans les pays qui ont institué des droits au congé paternité ou refondu les systèmes de paiement de manière à réduire les désincitations financières pour les pères à prendre leur congé¹⁰. Le Luxembourg verse une allocation vieillesse forfaitaire aux personnes qui ont insuffisamment cotisé pour bénéficier de crédits de retraite, de sorte que la plupart des bénéficiaires en sont les femmes. Au Chili, sur les 24 semaines de congé parental, les 18 premières sont réservées aux mères, les pères n'y ayant droit qu'entre les 19^e et 24^e semaines, période qui entre alors en ligne de compte dans le calcul de leurs droits à pension.

En règle générale, la personne qui bénéficie des crédits de retraite doit être celle qui interrompt son activité. Il existe toutefois quelques exceptions, notamment quand les crédits de retraite accordés ne produisent pas de revenus supplémentaires, par exemple quand le parent au foyer à plein temps est celui qui s'occupe principalement de l'enfant. Certains pays, comme la Norvège, autorisent donc les ménages à choisir. En Grèce, les pères peuvent bénéficier des crédits quand cela n'influe pas sur les droits à pension des mères. Dans le cas de l'Allemagne, les crédits de retraite au titre des enfants nés en 1992 ou après peuvent être attribués au parent actif ou au parent inactif, ou partagés entre les deux. La Suède a établi un régime souple en vertu duquel c'est le parent dont le salaire est le plus bas qui en bénéficie, à moins que les deux parents n'en décident autrement.

S'agissant des chômeurs, l'octroi de crédits de retraite se limite généralement aux périodes indemnisées, ce qui, dans certains pays, dépend de l'âge du bénéficiaire. Dans d'autres pays, seules certaines *tranches* des périodes de chômage donnent droit à pension, et dans d'autres encore, les crédits de retraite sont fonction de l'âge ou de la situation familiale. En Belgique par exemple, seules les allocations de chômage involontaire ou les prestations de fin de carrière – dites pensions de transition – sont prises en compte dans le calcul des retraites. En France, les périodes de chômage ne donnant lieu à aucune prestation peuvent être prises en compte dans la limite d'un an –

ou cinq ans pour certaines catégories de chômeurs. En Espagne, les crédits de retraite tiennent également compte de la situation familiale du chômeur.

Les dispositifs de crédits de retraite au titre des périodes de chômage en fin de carrière sont généralement plus généreux, dans la mesure où ils sont destinés à assurer des pensions de retraite pratiquement inchangées, ce qui en fait *de facto* des dispositifs de retraite anticipée. L'Autriche fournit une allocation de chômage de transition qui permet aux salariés de quitter le marché du travail tôt ; ce dispositif aura néanmoins été complètement supprimé à la fin de 2015. La Belgique aussi alloue aux travailleurs de plus de 59 ans une pension de transition jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de la retraite ; par contre, l'Espagne prend uniquement en compte les périodes d'allocation de chômage des plus de 55 ans, l'État payant leurs cotisations de retraite jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge ouvrant droit. Au Danemark, l'assurance-chômage est liée à un régime de retraite anticipée facultatif qui verse des prestations spéciales entre 60 ans (seuil qui sera porté progressivement à 62 ans entre 2014 et 2017) et l'âge normal de la retraite (65 ans actuellement, mais qui va être porté à 67 ans). Pour avoir droit à ces prestations, les actifs doivent avoir adhéré à la caisse d'assurance-chômage pendant 30 ans au moins et avoir acquitté des cotisations facultatives de retraite anticipée durant cette période.

En Finlande, il est possible de percevoir une pension de vieillesse à compter de 62 ans (63 pour les personnes nées après 1958) après une longue période de chômage, tant dans le cadre du régime de retraite national que du régime lié à la rémunération, sans décote pour retraite anticipée. Si un salarié de plus de 59 ans perd son emploi, il perçoit une allocation de chômage jusqu'à 65 ans, mais n'acquiert de droits à pension que jusqu'à 63 ans s'il choisit de percevoir la pension de vieillesse à cet âge. Pour les salariés âgés de 57 ans au moins qui ont cotisé 35 ans au régime d'assurance national, les cotisations de chômage sont prolongées dans la limite de deux ans pour leur permettre de remplir les conditions d'admission à la retraite. Le montant des prestations de chômage (paiements au titre de l'assurance-chômage et de l'aide sociale) est intégré au calcul de la pension. En République tchèque, la durée des droits à l'assurance-chômage est de cinq mois jusqu'à 50 ans, de huit mois entre 50 et 55 ans, et de onze mois pour les plus de 55 ans. Par ailleurs, une année de chômage sans prestations avant l'âge de 55 ans, et jusqu'à trois ans par la suite, sont également prises en compte pour la retraite. Dans les deux cas, la période de chômage utilisée pour le calcul des droits à pension est écourtée de 20 %.

Base de revenus servant au calcul des crédits de retraite

Les revenus sur lesquels se fonde le calcul des crédits de retraite varient considérablement selon les pays. Pour les congés parentaux, la Belgique, la Finlande, le Japon, le Luxembourg et la Suède retiennent les salaires perçus immédiatement avant le congé, tandis que d'autres – comme la République slovaque – établissent une moyenne des 24 mois le précédant. Certains pays basent cependant le calcul sur une somme forfaitaire. En Autriche, par exemple, les crédits de retraite sont calculés d'après le salaire notionnel ouvrant droit à pension, qui s'élevait à 1 650 EUR par mois en 2014. En Finlande, les congés parentaux qui dépassent 10 à 11 mois et durent jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant sont pris en compte sur la base d'un salaire forfaitaire mensuel de 707 EUR (2014).

Un autre groupe de pays (dont la Hongrie et le Royaume-Uni) prend pour revenus de référence les allocations de garde d'enfant ou le salaire minimum. La Pologne aussi retenait le salaire minimum mais, depuis 2012, le niveau de référence est fixé à 60 %

de la rémunération moyenne des 12 mois antérieurs. En France, les parents qui ne travaillent pas pour s'occuper de leurs enfants (ou qui, lorsqu'ils travaillent, perçoivent une rémunération inférieure à un plafond donné et sont admis à bénéficier de certaines prestations familiales) sont affiliés à une assurance vieillesse obligatoire (l'assurance vieillesse des parents au foyer) qui prend pour référence le salaire minimum.

Pendant les interruptions de carrière, les cotisations fondées sur les revenus de référence sont versées sous forme notionnelle (autrement dit, elles sont payées par l'État et essentiellement financées par le budget général ou certains fonds de réserve publics, comme si l'intéressé travaillait) dans la plupart des pays qui accordent des crédits de retraite pour la garde des enfants. C'est notamment le cas de l'Autriche, de la Pologne, de la République slovaque et de la Suède. Dans certains pays, comme la Norvège, les crédits de retraite ne sont accordés qu'à concurrence d'un plafond salarial déterminé, tandis que dans d'autres, comme le Danemark et l'Estonie, l'assuré paie une partie des cotisations.

Les informations sur les sources de financement, quand elles sont disponibles, semblent indiquer que les dispositifs de crédits de retraite sont essentiellement financés sur les impôts généraux. En Autriche, le financement des crédits de retraite pour congé parental relève du Fonds d'égalisation des allocations familiales (FLAF), qui dépend de l'impôt fédéral sur le revenu, et du budget public. En France, un fonds public (le Fonds de solidarité vieillesse) financé par différents impôts spécifiques, comme les taxes sur l'alcool, en a été la principale source de financement jusqu'à ce qu'il enregistre un déficit en 2009. Depuis, ce sont les transferts de la caisse de prestations familiales (Caisse nationale des allocations familiales) qui couvrent principalement le coût des majorations pour garde d'enfant. L'État fédéral allemand verse à l'assurance-retraite les cotisations correspondant aux périodes consacrées aux enfants - financées par l'impôt - sur une base forfaitaire. En République slovaque, l'État paie les cotisations pour le compte des personnes qui s'occupent de leurs enfants jusqu'à ce que ceux-ci atteignent l'âge de 6 ans. Leur montant équivaut à 20 % de 60 % de l'assiette de calcul (salaire mensuel moyen). Dans d'autres pays toutefois (comme le Danemark, la Hongrie et la Suède), le bénéficiaire doit s'acquitter d'une partie au moins des cotisations obligatoires.

Ces mécanismes sont par ailleurs onéreux. La France a ainsi consacré plus de 0.75 % de son PIB aux majorations accordées au titre de l'éducation des enfants en 2011 (Commission pour l'avenir des retraites, 2013). En Suède, les cotisations de retraite versées par l'État pour permettre aux parents d'interrompre leur carrière afin d'élever leurs enfants ont représenté 2.5 % des cotisations totales en 2012. Quant à l'Allemagne, le coût des trois points par enfant a été estimé à près de 6 % des cotisations versées en 2012. En Autriche, le coût des crédits de retraite associés aux périodes d'éducation des enfants et de chômage a représenté respectivement 0.3 % et 0.4 % du PIB en 2014.

S'agissant du chômage, les revenus de référence sont soit les salaires perçus jusqu'à la perte de l'emploi, soit un pourcentage de ces salaires, ou encore les prestations perçues durant l'interruption d'activité. Dans certains pays, les règles varient néanmoins selon l'âge des chômeurs et la durée du chômage. En Belgique, par exemple, elles diffèrent selon que les chômeurs sont âgés de moins ou de plus de 59 ans, les droits à pension acquis en cas de chômage étant fondés sur le « droit minimum par année de carrière » - soit 22 189 EUR par an en 2014 - jusqu'à 59 ans, après quoi le revenu de référence est le dernier salaire.

3.6. Simulation des droits à pension pour des carrières courtes et interrompues

Hypothèses en cas de suspension d'activité pour élever des enfants, de chômage et d'entrée tardive dans la vie active

Les simulations présentées ici supposent que les hommes et les femmes entrent sur le marché du travail en 2014 et ont des carrières plus courtes ou discontinues en raison d'une entrée tardive dans la vie active ou de périodes de chômage et de congés parentaux durant leur carrière.

Le modèle de simulation de référence de l'OCDE pour une carrière complète suppose une entrée dans la vie active à 20 ans. Dans la simulation examinée ici pour une entrée tardive, l'individu entre sur le marché du travail cinq ans plus tard, à 25 ans. Pour les interruptions de carrière, on suppose que les salariés débutent leur carrière dans un emploi à temps plein à 20 ans, et cessent de travailler durant une période maximale de dix ans, soit entre les âges de 30 et 40 ans pour s'occuper de leurs enfants, soit entre 35 et 45 ans parce qu'ils sont au chômage ; on suppose ensuite qu'ils reprennent un emploi à temps plein jusqu'à l'âge normal de la retraite. S'agissant des interruptions d'activité pour élever des enfants, les simulations supposent également qu'une femme a deux enfants, respectivement à 30 et 32 ans. Par souci de simplification, les résultats concernent des personnes isolées et non des couples.

Les simulations se fondent sur les règles et paramètres énoncés au chapitre 11. Les droits à pension calculés reflètent le revenu prévu des retraités en fonction des lois promulguées en 2014, qui prévoient la mise en œuvre progressive des réformes du régime de retraite. On modélise pour chaque pays les régimes obligatoires et quasi obligatoires des premier et deuxième piliers pour les salariés du secteur privé – cela englobe tous les régimes de retraite professionnels obligatoires publics et privés offrant une couverture étendue. Le modèle établit aussi les projections des prestations sous conditions de ressources auxquelles les retraités peuvent être admissibles.

Résultats des simulations concernant l'entrée tardive dans la vie active

Dans les pays où l'âge de la retraite est fixé à 65 ans, le modèle de l'OCDE suppose que l'entrée sur le marché du travail à 20 ans donne lieu à une carrière de 45 ans. Dans les pays où l'âge de la retraite est inférieur (supérieur), les carrières complètes sont plus courtes (plus longues) : l'âge plus élevé de la retraite au Danemark, aux États-Unis, en Grèce, en Irlande, en Islande, en Italie, en Norvège, en République tchèque et au Royaume-Uni laisse supposer des vies professionnelles de 47 ans au moins. En réalité, elles sont généralement plus courtes que la carrière complète prise pour hypothèse de référence. En effet, certains salariés ne commencent un emploi rémunéré qu'après l'âge de 20 ans (comme illustré au graphique 3.3), et bon nombre d'entre eux le quittent provisoirement pour diverses raisons. De plus, la retraite anticipée est un système encore répandu dans certains pays de l'OCDE.

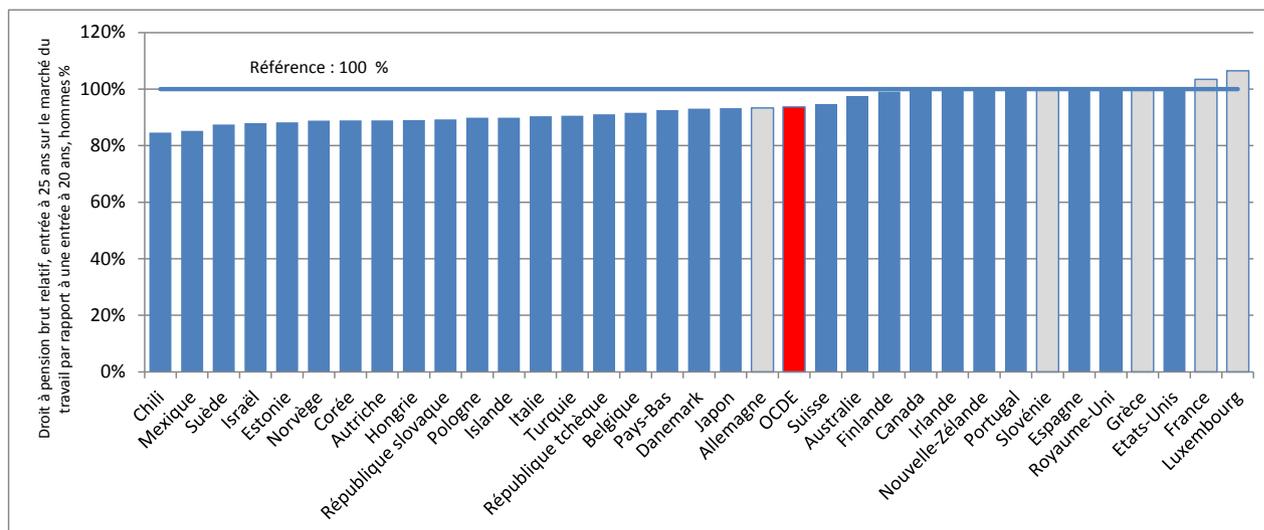
Dans les pays où les pensions de retraite sont plus étroitement liées aux années de cotisations, l'entrée tardive dans l'emploi peut diminuer directement les droits à pension. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les durées de cotisation inférieures à 40 ans ne permettront pas aux retraités de prétendre à une retraite à taux plein au titre des régimes liés à la rémunération. En France, par exemple, les cohortes d'âge qui entrent actuellement dans la vie active à 20 ans auront éventuellement droit à une retraite à taux plein, après une carrière complète, à 63 ans. En revanche, ceux qui débutent leur premier emploi à 25 ans devront travailler jusqu'à 67 ans pour pouvoir

prétendre à une retraite sans décote mais proportionnelle à la durée de cotisation, qui sera alors inférieure d'un an à celle du modèle de référence. En Belgique, où l'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans, et où la durée de cotisation complète est de 45 ans, une entrée sur le marché du travail à 25 ans et un départ à la retraite à l'âge normal se traduiraient par des droits à pension proportionnellement inférieurs. Néanmoins, si les individus concernés reportent l'âge de leur retraite, ils auront éventuellement droit à une pension plus élevée (voir ci-après).

Le graphique 3.11 compare les droits à pension bruts des salariés à revenu intermédiaire qui ont commencé à travailler à 20 ans et ceux des travailleurs qui ont reporté leur entrée dans la vie active jusqu'à 25 ans. L'écart de retraite dans la zone de l'OCDE s'élève à 7 % en moyenne, mais cette moyenne masque d'importantes différences entre les pays. À une extrémité du spectre, avec 85 % environ des droits correspondant à une carrière complète du modèle de référence, on trouve le Chili et le Mexique, où ce ratio résulte des règles d'équité actuarielle intégrées au régime à cotisations définies si le même âge de retraite est maintenu et si les hypothèses économiques du modèle de l'OCDE se vérifient. À l'autre extrémité se trouvent la France et le Luxembourg, avec des taux de, respectivement, 103 % et 106 %, où une entrée tardive dans la vie active reporte également de quatre ou cinq ans l'âge ouvrant droit à une retraite à taux plein. L'Allemagne, la Grèce et la Slovaquie sont les trois autres pays de l'OCDE où les personnes qui entrent tard sur le marché du travail doivent travailler jusqu'à un âge plus avancé pour avoir droit à une retraite à taux plein compte tenu des règles régissant les durées de cotisation.

L'Autriche, la Corée, l'Estonie, la Hongrie, Israël, la Norvège, la République slovaque et la Suède affichent aussi des taux inférieurs à 90 %. Au Canada, en Espagne, aux États-Unis, en Irlande, en Nouvelle-Zélande, au Portugal et au Royaume-Uni, une entrée tardive dans l'emploi n'influe pas sur les droits à pension. En Irlande et en Nouvelle-Zélande, c'est parce que les prestations sont basées sur des régimes de pensions forfaitaires ; aux États-Unis aussi bien qu'au Royaume-Uni, les travailleurs atteignent leurs droits à pension maximum après 35 ans de vie active, en Espagne, après 37 ans, au Canada, 39 et au Portugal, après 40 ans. Cinq années de cotisations en moins ne modifient donc pas le montant des prestations de retraite, sauf si les toutes premières années de vie active sont suffisamment rémunérées pour être intégrées dans la période de référence pour le calcul de la pension. En bref, l'entrée tardive dans l'emploi a des retombées négatives sur les droits à pension dans la plupart des pays de l'OCDE, et se traduit par des prestations de retraite inférieures à moins que les salariés ne travaillent plus longtemps. La seule autre possibilité dont disposent les arrivants tardifs sur le marché du travail pour préserver le niveau de leur retraite consiste à épargner davantage durant leur vie active.

Graphique 3.11. Estimations des droits à retraite futurs pour une entrée à 25 ans dans la vie active et une cessation d'activité à l'âge national de la retraite par rapport au scénario de référence, salarié à revenu intermédiaire



Note : Les droits à pension bruts sont calculés pour les salariés à revenus intermédiaires selon qu'ils sont entrés dans la vie active à 25 ou 20 ans. Les barres en gris clair correspondent aux pays où une entrée tardive sur le marché du travail retarde la retraite. Étant donné les modifications apportées par les récentes réformes des retraites, les futurs retraités dont l'historique de cotisations sera plus court de cinq ans devront travailler plus longtemps que les retraités actuels pour obtenir une retraite à taux plein. Les droits à pension sont prospectifs et supposent que les règles en matière de retraite de l'année 2014 s'appliqueront pendant toute la vie active jusqu'à ce que les salariés atteignent l'âge normal de la retraite dans leur pays. Les règles légiférées seront mises en application progressivement, sur le long terme, et sont également prises en compte dans la modélisation.

Source : Estimations des modèles des retraites de l'OCDE. Voir les chapitres 6 et 11.

Conséquences des interruptions de carrière sur les droits à pension

En quoi les droits à pension d'une personne dont la carrière a été fragmentée et qui a pu bénéficier de majorations de durée d'assurance diffèrent-ils de ceux du retraité de base qui a accompli une carrière complète, ininterrompue ? Dans quelle mesure ces majorations agissent-elles sur les droits à pension des personnes dont la carrière a connu des interruptions ? Cette section s'efforce de répondre à ces questions.

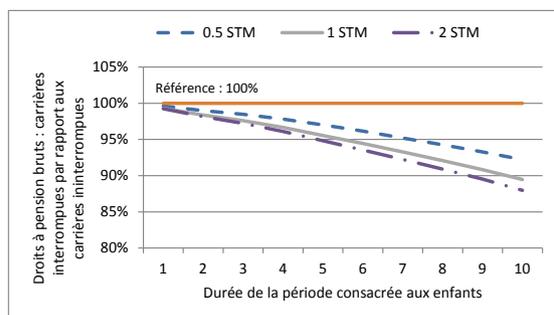
Vue d'ensemble

Le graphique 3.12 montre l'incidence globale des arrêts d'activité pour l'éducation des enfants (partie A) et de ceux dus au chômage (partie B) dans l'OCDE, pour différents niveaux de rémunération. La partie A illustre le rapport entre la retraite brute d'une femme qui a interrompu son activité professionnelle entre 30 et 40 ans pour s'occuper de deux enfants et celle d'une femme qui, ayant deux enfants, n'a pas arrêté de travailler. La partie B présente le montant de la retraite brute d'un salarié qui a été au chômage entre 35 et 45 ans par rapport à celui d'un salarié qui a travaillé sans interruption de son entrée dans la vie active à l'âge légal de la retraite.

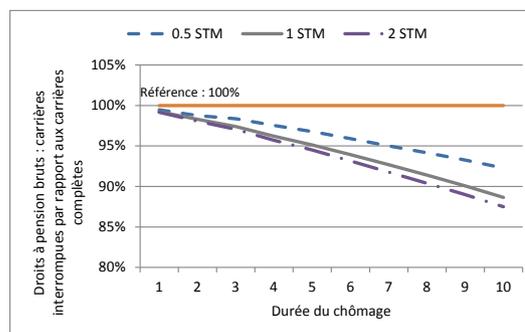
Graphique 3.12. Incidence des interruptions de carrière liées à l'éducation des enfants et au chômage sur les droits à pension futurs à différents niveaux de rémunération, moyenne de l'OCDE

En pourcentage de la retraite brute de référence

Panel A. Interruptions de carrière pour l'éducation des enfants



Panel B. Interruptions de carrière dues au chômage



Note : La mesure de référence correspond à une carrière complète normalisée. STM est le concept du salaire du travailleur moyen utilisé par l'OCDE. 0.5 STM correspond à la moitié du STM (« faible rémunération ») et 2 STM au double du STM (« rémunération élevée »). S'agissant des arrêts d'activité pour l'éducation des enfants, les modèles supposent qu'après une entrée dans la vie active à 20 ans, une femme ayant deux enfants âgés de 2 et 4 ans interrompt sa carrière pendant une durée maximum de dix ans entre 30 et 40 ans, puis reprend ensuite un emploi à temps plein jusqu'à l'âge national de la retraite. S'agissant du chômage, le modèle suppose une entrée sur le marché du travail à 20 ans, et une période de chômage maximum de dix ans entre 35 et 45 ans avant le retour à un emploi à temps plein jusqu'à l'âge national de la retraite. Les indicateurs illustrés sont les suivants : dans la partie A, le ratio entre les droits à pension d'une salariée qui interrompt sa carrière pour élever des enfants et ceux d'une mère de deux enfants qui effectue une carrière complète sans interruption ; et, dans la partie B, le ratio entre les droits à pension d'un salarié dont la carrière est interrompue par des périodes de chômage et ceux d'un salarié qui effectue une carrière complète sans interruption. Les droits à pension sont prospectifs et supposent que les règles en matière de retraite de l'année 2014 s'appliqueront pendant toute la vie active jusqu'à ce que les salariés atteignent l'âge normal de la retraite dans leur pays. Les règles légiférées seront mises en application progressivement, sur le long terme, et sont également prises en compte dans la modélisation.

Source : Estimations des modèles des retraites de l'OCDE. Voir les chapitres 6 et 11.

La retraite brute d'une femme qui perçoit le salaire moyen et interrompt son activité professionnelle cinq ans pour s'occuper de deux jeunes enfants diminuerait de 4 % en moyenne dans la zone OCDE par rapport à celle d'une femme ayant deux enfants qui n'a pas arrêté de travailler. L'écart passe à 11 % en moyenne après une interruption de dix ans. La retraite diminue un peu moins quand le salaire est inférieur – de 3 % après un arrêt de cinq ans, et de 8 % après une interruption de dix ans. À un niveau de salaire supérieur, la baisse augmente en parallèle à la durée de l'interruption : elle s'établit en moyenne à 5 % après cinq ans d'arrêt, et à 12 % après dix ans.

Le chômage donne lieu à des baisses légèrement supérieures des droits à pension que les périodes consacrées à l'éducation des enfants à mesure que les salaires et la durée du chômage augmentent. Pour un salarié à revenu intermédiaire qui reste trois ans au chômage - et retrouve ensuite un emploi au salaire moyen – l'écart de retraite par rapport à une carrière ininterrompue s'élève globalement à 3 %. Il atteint 5 % après cinq ans de chômage, et 11 % après dix ans. Pour les salariés faiblement rémunérés, les droits à pension diminuent de 2 % après trois ans au chômage, et de 8 % après dix ans, en moyenne, dans l'OCDE. Pour les gros salaires, la baisse est de 3 % après trois ans d'interruption, et de 13 % après dix ans.

Si les graphiques indiquent une diminution moyenne des pensions de vieillesse d'environ 1 % pour chaque année sans emploi dans les différents pays, ils montrent également que les régimes de retraite jouent un rôle essentiel pour compenser les pertes de retraite imputables aux interruptions d'emploi. En effet, cette baisse de 1 % par année de cotisation manquante est sensiblement inférieure au facteur d'ajustement équitable sur le plan actuariel : en l'absence de toute redistribution, la perte de retraite se situerait aux environs de 2 % - 2.5 % par année de cotisation manquante, selon l'âge du salarié au moment de l'interruption et d'après les hypothèses économiques utilisées dans le modèle de l'OCDE.

Résultats des simulations par pays pour les congés parentaux et d'éducation

La comparaison entre les droits à pension des femmes qui ont des enfants et n'ont pas interrompu leur carrière et ceux des femmes sans enfant ayant effectué une carrière complète donne une estimation de l'avantage à être mère, à cet égard, dans un petit nombre de pays. À l'inverse, la comparaison entre les droits à pension des mères de deux enfants qui quittent temporairement leur emploi pour s'en occuper et ceux des mères qui n'arrêtent pas de travailler produit une estimation du coût des interruptions d'activité.

Avoir deux enfants augmente les retraites des femmes qui n'arrêtent pas de travailler en Allemagne et en Italie seulement. En Allemagne, cette hausse résulte de l'octroi d'un point de retraite par an jusqu'au troisième anniversaire d'un enfant né après 1992, sur la base d'un salaire de référence égal au salaire moyen, ce qui se traduit par une augmentation des droits à pension de moins de 1 % pour une rémunération moyenne (pour les enfants nés avant 1992, un seul point de retraite est accordé au total depuis la réforme de 2013). En outre, les parents qui travaillent alors que leur plus jeune enfant a moins de dix ans bénéficient d'une bonification comprise entre 0.33 et 1 point par an, selon leurs revenus. En Italie, en vertu du régime notionnel à cotisations définies, les mères convertissent leur capital notionnel en une rente à un taux plus favorable lorsqu'elles prennent leur retraite. Pour un ou deux enfants, ce taux de conversion plus généreux revient à accorder à la mère une pension équivalant à celle dont elle bénéficierait si elle reportait sa retraite d'un an, et de deux ans pour trois enfants ou plus. Cela se traduit par une retraite supérieure d'environ 3.3 % pour les mères d'un ou deux enfants, et d'environ 6.6 % pour celles de trois enfants au moins¹¹.

Les taux de liquidation bruts pour les mères qui arrêtent momentanément de travailler et celles qui ne le font pas sont présentés au graphique 3.13, pour différents niveaux de rémunération et des suspensions d'activité de, respectivement, cinq et dix ans. En Espagne, aux États-Unis, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, ces interruptions n'influent pas sur les retraites, quel que soit le salaire. En Irlande, cela tient à ce que les suspensions de carrière pour s'occuper d'enfants de moins de douze ans sont considérées comme des périodes assurées dans la limite de 20 ans, sous réserve que le salaire de la personne concernée ne dépasse pas un certain plafond (38 EUR par semaine dans le régime *Homemaker*). Elles sont donc exclues de la période servant au calcul du salaire de référence. En Espagne également, les trois années que les mères peuvent consacrer à l'éducation de leurs enfants sont assimilées à des périodes assurées ; comme 37 ans seulement sont nécessaires pour une retraite à taux complet, ce mécanisme permet de compenser intégralement les retombées des interruptions professionnelles aux fins d'éducation des enfants sur les retraites. En Nouvelle-Zélande, la pension publique est simplement fondée sur la résidence, si bien que les périodes sans emploi ne modifient en rien les prestations.

En Autriche, en Finlande, en Hongrie, en Israël, en Islande, en Italie, au Mexique, au Portugal, en Suède et en Turquie, les déficits de cotisation entament substantiellement la retraite, surtout si la période consacrée aux enfants se prolonge. Dans certains de ces pays, il n'existe pas de dispositif de crédits de retraite à ce titre (c'est notamment le cas d'Israël, de l'Islande, du Mexique et du Portugal). Dans les autres, où il en existe, ces dispositifs couvrent mieux les interruptions de courte durée et/ou les faibles salaires. Certains pays disposent également de régimes à cotisations définies privés qui n'accordent généralement pas de majorations de durée d'assurance, ce qui implique que les absences liées aux enfants entraînent à la fois une perte de cotisations et une perte de retraite. En Estonie, l'État paie les cotisations de l'employeur pendant trois ans au maximum, de sorte que toute suspension d'activité de plus longue durée se traduit également par un creusement du déficit de cotisations et une baisse de la retraite. Le Mexique n'a pas de dispositif de crédits de retraite au titre de l'éducation des enfants ; le déficit de cotisations est donc substantiel. Cela dit, les faibles salaires ne percevront que la retraite minimum, même s'ils ont accompli une carrière complète, à condition d'avoir cotisé pendant 24 ans au moins ; l'arrêt d'activité pour s'occuper des enfants n'influe donc pas sur le montant de la retraite.

Dans cinq pays (l'Allemagne, la France, la Grèce, le Luxembourg et la Slovaquie), les interruptions d'activité signifient que les travailleurs doivent partir plus tard à la retraite pour avoir droit à une pension sans décote étant donné les règles qui régissent les durées de cotisation requises. En Slovaquie, par exemple, un travailleur qui a débuté un emploi rémunéré à 20 ans mais qui interrompt sa carrière pendant dix ans aura cotisé moins de 40 ans à l'âge de 60 ans, et devra donc travailler jusqu'à 65 ans pour bénéficier d'une retraite sans décote.

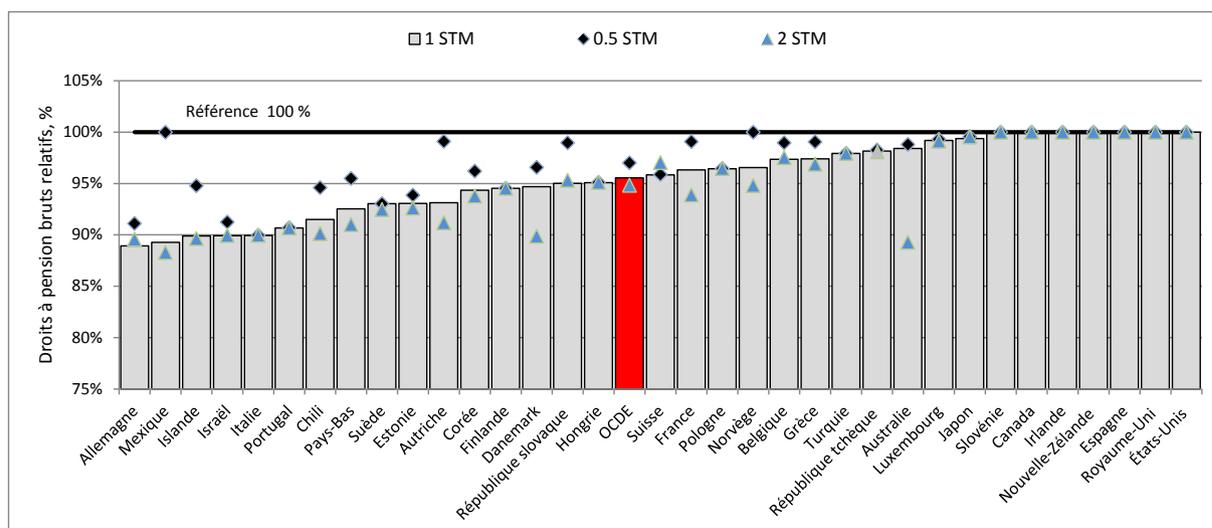
Dans la plupart des pays, les cotisations perdues diminuent d'autant plus les futures pensions de retraite que les périodes consacrées aux enfants se prolongent. En Belgique, au Luxembourg, en Pologne, en République slovaque et en République tchèque, par exemple, la perte de droits à pension est faible pour les toutes premières années de l'arrêt d'activité. Elle s'accroît par la suite, mais varie d'un pays à l'autre car les règles d'attribution de crédits de retraite applicables aux salaires de référence et à la longueur des interruptions de carrière diffèrent (voir la section 3.4). Ainsi, la Pologne accorde des crédits de retraite dans la limite de 36 mois par enfant. Pour deux enfants, l'effet de la suspension d'activité professionnelle sur les droits à pension est bien amorti pendant les six premières années d'absence, après quoi le déficit de cotisations commence à se ressentir.

Les rémunérations aussi influent sur la façon dont les interruptions de carrière déterminent le montant des retraites. Dans les pays où les salaires perçus juste avant la période consacrée à l'éducation des enfants sont pris en compte dans le revenu ouvrant droit à pension (comme la Belgique, la Finlande, le Japon et la Suède), les retombées de ces interruptions sur les retraites sont réparties de manière plus équitable sur l'échelle des salaires. Dans d'autres, où l'État verse les cotisations des salariés qui se sont temporairement retirés du marché du travail, et où les crédits de retraite se fondent sur un salaire ouvrant droit à prestations inférieur au salaire perçu, elles ne sont guère en mesure de compenser le déficit de cotisation des gros salaires. L'Autriche, par exemple, accorde des crédits de retraite pour les périodes consacrées aux enfants en fonction d'un taux forfaitaire, de sorte que plus la période se prolonge, plus l'efficacité du mécanisme à préserver le montant de la retraite diminue.

L'Australie, l'Autriche, le Chili, le Danemark, la France, l'Islande, le Mexique, la Norvège, les Pays-Bas et la République slovaque amortissent relativement mieux l'effet d'une suspension de carrière de cinq ans pour élever des enfants sur les retraites des bas revenus que sur celles des femmes qui perçoivent une rémunération élevée. Les hauts revenus sont moins pénalisés au Canada en raison de l'exclusion des périodes d'arrêt consacrées aux enfants de la durée de cotisation utilisée pour le calcul des droits à pension. Pour les hauts revenus, certaines études indiquent que, outre les droits à pension, la conception des régimes de retraite pourrait influencer sur la décision des femmes d'avoir des enfants— bien que la corrélation entre les salaires et l'indicateur conjoncturel de fécondité manque de robustesse¹². Les perspectives professionnelles, l'existence de services de garde d'enfants, et le manque à gagner salarial pourraient être des motifs plus déterminants de cette décision que les prestations de vieillesse.

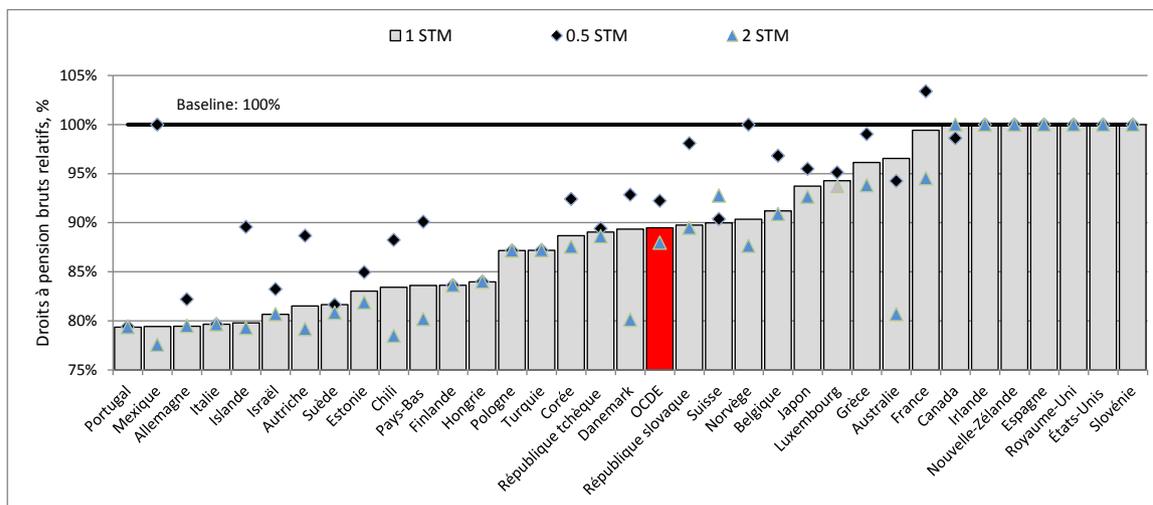
Graphique 3.13. Droits à pension bruts des mères à revenus faibles, moyens et élevés qui interrompent leur carrière pendant cinq et dix ans comparés à ceux des femmes qui ne l'interrompent pas

Panel A. Interruption de cinq ans



Graphique 3.13. Droits à pension bruts des mères à revenus faibles, moyens et élevés qui interrompent leur carrière pendant cinq et dix ans comparés à ceux des femmes qui ne l'interrompent pas (suite)

Panel B. Interruption de dix ans



Note : STM est le concept du salaire du travailleur moyen utilisé par l'OCDE. 0.5 STM correspond à la moitié du STM (« faible rémunération ») et 2 STM au double du STM (« rémunération élevée »). Les modèles supposent qu'après une entrée dans la vie active à 20 ans, une femme ayant deux enfants âgés de 2 et 4 ans interrompt sa carrière pendant une durée maximum de dix ans entre 30 et 40 ans et reprend ensuite un emploi à temps plein jusqu'à l'âge national de la retraite. L'indicateur illustré est le ratio entre les droits à pension de cette femme et ceux d'une mère de deux enfants qui effectue une carrière complète sans interruption (la mesure de référence dans le graphique). Les droits à pension sont prospectifs et supposent que les règles en matière de retraite de l'année 2014 s'appliqueront pendant toute la vie active jusqu'à ce que les salariés atteignent l'âge normal de la retraite dans leur pays. Les règles légiférées seront mises en application progressivement, sur le long terme, et sont également prises en compte dans la modélisation.

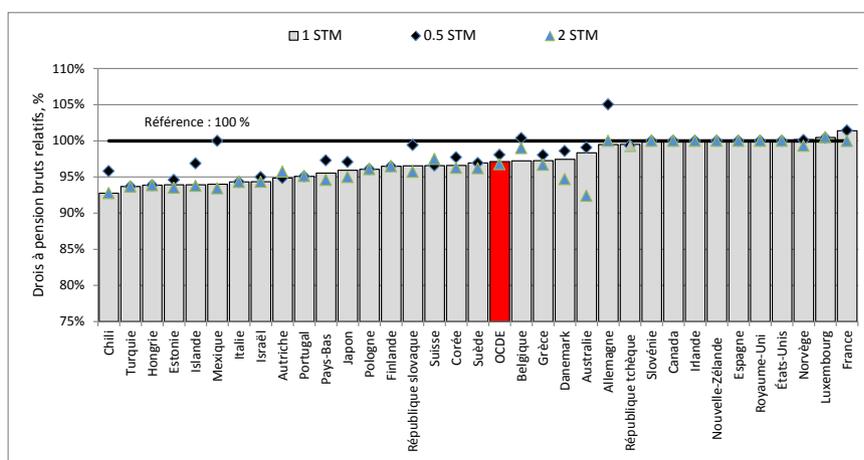
Source : Estimations des modèles des retraites de l'OCDE. Voir les chapitres 6 et 11.

Résultats des simulations par pays pour les interruptions de carrière liées au chômage

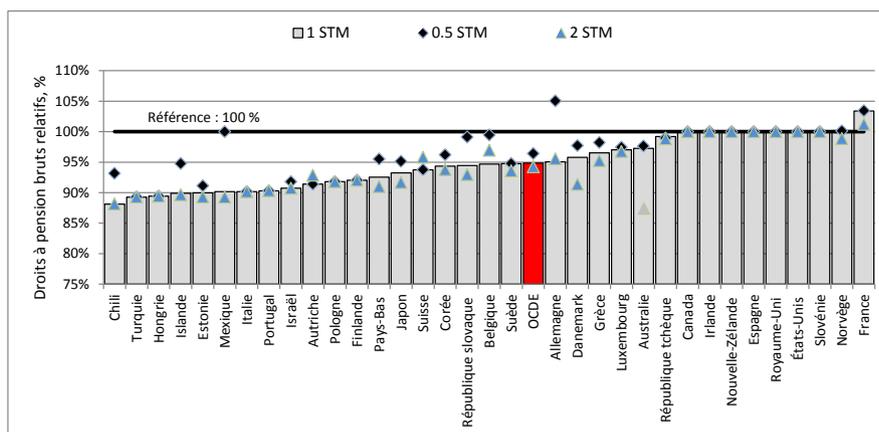
On utilise ici pour indicateur les droits à pension bruts à long terme, pour différents niveaux de rémunération, d'une personne dont la carrière a été interrompue à 35 ans par une période de chômage comprise entre un et dix ans. Le niveau de référence est le droit à une retraite à taux plein (graphique 3.14). On suppose que lorsque le chômeur retrouve un emploi, le salaire relatif est identique à celui de son ancien poste – ainsi, un salarié moyennement rémunéré qui perd son emploi et reste au chômage retrouve quelques années plus tard un travail au salaire moyen du moment. Autrement dit, l'hypothèse écarte tout effet préjudiciable sur le salaire, de sorte que l'effet d'une interruption de carrière sur la retraite du salarié risque en réalité d'être supérieur à celui estimé ici.

Graphique 3.14 Droits à pension bruts des salariés percevant une rémunération basse, moyenne et élevée et connaissant des périodes de chômage comparés à ceux des salariés dont la carrière est ininterrompue

Partie A. Interruption de trois années liée au chômage



Partie B. Interruption de cinq années liée au chômage



Note : STM est le concept du salaire du travailleur moyen utilisé par l'OCDE. 0.5 STM correspond à la moitié du STM (« faible rémunération ») et 2 STM au double du STM (« rémunération élevée »). Le modèle suppose une entrée sur le marché du travail à 20 ans, et une période de chômage maximum de dix ans entre 35 et 45 ans avant le retour à un emploi à temps plein jusqu'à l'âge national de la retraite. L'indicateur illustré est le ratio entre les droits à pension d'un salarié dont la carrière est interrompue par des périodes de chômage et ceux d'un salarié qui effectue une carrière complète sans interruption (la mesure de référence dans le graphique). Les droits à pension sont prospectifs et supposent que les règles en matière de retraite de l'année 2014 s'appliqueront pendant toute la vie active jusqu'à ce que les salariés atteignent l'âge normal de la retraite dans leur pays. Les règles légiférées seront mises en application progressivement, sur le long terme, et sont également prises en compte dans la modélisation. Les données sont classées en fonction des estimations pour le STM.

Source : Estimations des modèles des retraites de l'OCDE. Voir les chapitres 6 et 11.

Pour le salarié moyen, le déficit de droits à pension par rapport à un travailleur ayant accompli une carrière complète, ininterrompue, varie sensiblement d'un pays à l'autre. De manière générale, il est plus important pour les interruptions de longue durée et pour les hauts revenus. Au Chili, en Hongrie et en Turquie, la perte de pension de retraite après une période de chômage de cinq ans est supérieure à 10 %. Dans certains pays, en revanche, les règles régissant les retraites permettent de compenser ce déficit. C'est par exemple le cas du Canada, de l'Espagne, des États-Unis, de l'Irlande,

de la Norvège et du Royaume-Uni. Aux Pays-Bas, la pension de base fondée sur la résidence assure une certaine protection contre le chômage, alors que les périodes de chômage amputent considérablement la retraite professionnelle. En Nouvelle-Zélande, ces périodes n'influent pas sur la pension de base mais, à l'instar des interruptions d'activité liées aux enfants, elles peuvent notablement diminuer les droits à pension au titre des régimes facultatifs privés, ce dont les simulations ne tiennent pas compte. Cela se vérifie également dans d'autres pays où les régimes de retraite privés facultatifs occupent une place importante comme le Canada, les États-Unis, l'Irlande et le Royaume-Uni.

Quelques pays offrent aux bas revenus une meilleure protection contre le chômage de longue durée qu'aux revenus moyens, parce que les dispositifs de minimum vieillesse et de retraite sous conditions de ressources jouent un rôle crucial dans certains d'entre eux – Allemagne, Australie, Chili, Danemark, Islande, Mexique et République slovaque. En Allemagne, les périodes de chômage de longue durée sont prises en compte selon un taux forfaitaire basé sur le salaire moyen, ce qui assure une protection relativement meilleure aux bas revenus qu'aux revenus moyens. En Australie aussi, grâce aux prestations de base et soumises à conditions de ressources, le chômage n'a guère d'effet sur les retraites des bas revenus.

Là où il n'existe pas de dispositif de crédits de retraite – Chili, Corée, Estonie, Israël, Mexique et Turquie par exemple – la baisse des retraites est plus substantielle pour les revenus moyens, les effets se faisant plus particulièrement ressentir dans les pays où les régimes de retraite obligatoires associent étroitement pensions et salaires – comme le Chili et le Mexique – et sur les revenus élevés. Dans cinq pays (Allemagne, France, Grèce, Luxembourg et Slovaquie), les périodes de chômage supposent une retraite plus tardive compte tenu des règles relatives aux cotisations requises. La France est le seul pays où ce dispositif entraîne une hausse des prestations (graphique 3.14), parce que le salarié dont la carrière a été interrompue aura un salaire de référence supérieur du fait que les revenus antérieurs pris en compte dans son calcul sont indexés sur les prix. Le salarié en question percevra toutefois des pensions sur une période plus courte compte tenu de l'âge plus tardif de sa retraite, ce qui se traduira par un patrimoine retraite globalement inférieur.

3.7. Replacer les résultats dans le contexte de l'action publique : dispositifs de crédits de retraite et autres mesures en faveur de carrières moins fragmentées

Bon nombre des récentes réformes des retraites se sont efforcées d'établir un équilibre entre l'adéquation des revenus des retraités et la viabilité financière. Pour renforcer la viabilité des régimes de retraite, les pays ont généralement conduit des réformes qui diminuent la générosité des régimes publics. Ils l'ont fait, par exemple, en resserrant le lien entre les prestations de retraite et les cotisations versées, et se sont pour la plupart employés à mettre fin aux régimes à prestations définies classiques, transférant ainsi sur les assurés les risques liés au marché du travail et aux marchés financiers. C'est dans ce but que la Suède, l'Italie, la Norvège, la Pologne, et la Grèce (avec ses fonds auxiliaires) ont remplacé les régimes à prestations définies par des régimes notionnels à cotisations définies, que d'autres pays ont réduit l'ampleur de leurs régimes à prestations définies, et que la plupart ont fait une plus grande place aux régimes privés, comme l'Australie, le Chili, le Mexique et la Norvège.

Comme le prolongement de la vie active peut à la fois contribuer à la viabilité financière et à l'adéquation des retraites, la plupart des États ont déployé de grands

efforts pour mettre un terme aux régimes de retraite anticipée, relever l'âge de la retraite, allonger les durées de cotisation, durcir les obligations de recherche d'emploi pour les travailleurs âgés, réduire la portée des régimes de retraite pour les métiers difficiles, limiter les prestations d'invalidité aux personnes « véritablement » malades et incapables de travailler, etc. Le tableau 1.A1.1 figurant à la fin du chapitre 1 rend compte des mesures adoptées depuis septembre 2013 par les pays de l'OCDE pour prolonger la vie active (voir également OCDE, 2014f). Cela dit, l'âge effectif de la sortie du marché du travail est influencé à la fois par des facteurs de demande et d'offre de travail (OCDE, 2006 ; 2013 ; 2014b, c, d, e ; 2015a).

Les autorités ont également modifié les paramètres des régimes de retraite de manière à augmenter le rendement marginal d'une prolongation de carrière, et à encourager ainsi le travail des seniors. Dans la zone OCDE, il faudra peut-être travailler plus longtemps pour bénéficier des mêmes prestations à la retraite, ce qui va dans le sens des mutations induites par l'accroissement de l'espérance de vie. De nombreux pays ont également allongé la période servant de base au calcul du salaire de référence de manière à réduire les prestations de retraite, en prenant la moyenne sur l'ensemble de la carrière au lieu de la moyenne des meilleures années ou des derniers salaires, généralement plus élevés. Si la modification des revenus ouvrant droit à pension peut avoir des effets distincts sur les travailleurs, selon l'évolution de leur rémunération au cours de leur vie active, quiconque a connu des interruptions de carrière ou des périodes de travail à temps partiel, généralement les femmes, sera désavantagé.

Pour atténuer les répercussions négatives de ces mesures sur certains groupes, comme les femmes et les chômeurs, de nombreux pays de l'OCDE ont mis au point des dispositifs de crédits de retraite et d'autres mécanismes redistributifs depuis les années 90. La récente crise économique mondiale les a toutefois amenés à prendre des mesures d'assainissement des finances publiques et a suscité des propositions visant à diminuer la générosité de ces dispositions.

Même si les politiques de retraite peuvent modérer certains problèmes du marché de l'emploi, elles ne peuvent y remédier intégralement. Il faut aborder le problème sous un angle beaucoup plus large. Outre les mécanismes redistributifs qui amortissent l'effet *a posteriori* des bas revenus et des interruptions d'activité sur les retraites, de nombreuses politiques sociales s'efforcent de remédier à différents types d'inégalité et, par conséquent, à leurs retombées sur les droits à pension. De par leur nature même, les études de longue durée retardent l'entrée dans la vie active. Mais comme elles fournissent une formation et des compétences, elles améliorent aussi l'emploi et les salaires sur le long terme. Les politiques familiales ont pour objectif d'aider les parents à concilier travail et vie de famille, et contribuent ainsi à améliorer leurs perspectives d'emploi, et celles des aidants en général.

L'emploi des jeunes devrait être la priorité des pays de l'OCDE. Outre l'âge de la scolarité obligatoire, les conditions économiques et celles de l'emploi influent sensiblement sur la demande d'instruction. Ainsi, les mesures visant à mieux appairer les emplois et les compétences acquises à l'école, à améliorer la diffusion et la mise à disposition d'informations, à fournir des conseils et des orientations professionnels, et à faciliter le passage de l'école à la vie active remplissent toutes une fonction cruciale pour combler le déficit de cotisations associé à une entrée tardive sur le marché du travail compte tenu des difficultés auxquelles les jeunes se heurtent pour trouver leur premier emploi.

Les interruptions d'activité professionnelle pour s'occuper des enfants peuvent être influencées par un large éventail de mesures visant à aider les individus à concilier plus facilement obligations familiales et professionnelles – un sujet que l'OCDE aborde dans ses nombreux rapports (OCDE, 2007, 2011, 2012). Ces dernières années, les politiques adaptées aux besoins des familles se sont inscrites en tête des priorités dans les pays de l'OCDE – les femmes qui ont des enfants et souhaitent travailler devraient être en mesure de le faire. La mise à disposition de nombreux services de garde d'enfants de qualité à un prix abordable et d'activités périscolaires, des dispositifs de congé qui permettent un partage égal des responsabilités familiales (congés de paternité pris ou perdus) ne sont que quelques-unes des méthodes destinées à empêcher les parents, les mères en particulier, de s'absenter trop longtemps du marché du travail ou de s'enliser dans des emplois à temps partiel. Des dispositions fiscales encourageant l'apport d'un deuxième salaire seraient également les bienvenues.

Les mesures qui visent à raccourcir la période de chômage en aidant les marchés de l'emploi à fonctionner de manière plus efficiente et en appariant les travailleurs, les compétences, et les emplois, jouent un rôle essentiel. Des programmes de formation et d'enseignement de qualité, qui préparent les jeunes au marché du travail et aident les travailleurs à actualiser et à améliorer leurs compétences en constituent la première étape. En effet, l'activation du marché de l'emploi, l'apprentissage tout au long de la vie, et des prestations de chômage correctes sont associés à un meilleur fonctionnement du marché du travail. Les politiques qui améliorent la mobilité professionnelle et renforcent les incitations à rechercher et à accepter un emploi occupent une place importante parmi les mesures visant à réduire l'incidence et la durée du chômage (OCDE, 2014f). Des mesures fiscales et relatives aux prestations (comme les politiques d'activation de l'emploi et la diminution des taux d'imposition marginaux pour les personnes à faible revenu) pourraient également inciter les chômeurs à s'affranchir des prestations sociales, et les aider ainsi à raccourcir leur période d'inactivité. Les politiques qui accentuent la mobilité géographique, encouragent l'entrepreneuriat et l'innovation, et stimulent la demande globale peuvent également contribuer à combattre le chômage et réduire ainsi ses conséquences à long terme sur les revenus.

3.8. Conséquences pour l'action des pouvoirs publics et défis à relever

Les profils de revenu sur toute la durée de la vie sont aujourd'hui plus divers qu'ils ne l'ont jamais été. L'allongement des études, le creusement des écarts de salaire en fonction des compétences, la complexité accrue des structures de partenariat, la baisse des taux de fécondité, l'élargissement des possibilités d'emploi pour les femmes, l'espérance de vie supérieure à la moyenne, la hausse du chômage et le développement du travail flexible contribuent tous à former des profils de revenus d'activité différents. Les salariés associent de plus en plus d'autres activités (responsabilités familiales, loisirs et acquisition de connaissances par exemple) à leur travail, et doivent parallèlement faire face à des parcours professionnels instables.

Tous ces éléments donnent aux pouvoirs publics deux raisons importantes de s'inquiéter pour l'adéquation du revenu des retraités : d'une part la double pression du travail et des responsabilités envers les enfants et les parents âgés et, de l'autre, le chômage. Les carrières plus courtes et hachées qui en résultent se traduisent souvent par des revenus plus faibles à la retraite. Par conséquent, en l'absence de mécanismes permettant de contrer l'effet des interruptions de carrière sur les droits à pension, les évolutions actuelles des régimes de retraite, comme la place grandissante faite aux

régimes à cotisations définies et le resserrement des liens entre prestations et cotisations, risquent d'influer négativement sur l'adéquation des revenus des retraités et d'accentuer le risque de pauvreté des personnes âgées.

Bon nombre de pays de l'OCDE apportent une aide aux personnes qui cessent temporairement de travailler pour élever leurs enfants ou parce qu'elles ont perdu leur emploi. Les estimations présentées ici montrent dans quelle mesure des mécanismes comme l'attribution de crédits de retraite peuvent amortir les retombées de ces interruptions de carrière sur leur revenu à la retraite. Il ressort des résultats qu'ils offrent des moyens efficaces d'amortir le choc des interruptions relativement courtes, surtout pour les faibles revenus, car ils déclenchent à ce niveau d'autres mécanismes de redistribution. Ils sont légèrement moins efficaces pour les hauts revenus – surtout quand l'interruption d'emploi se prolonge. Ils pourraient gagner encore en pertinence dans les pays où les régimes privés et les régimes publics obligatoires établissent un lien étroit entre les cotisations versées et les pensions perçues.

Les dispositifs de crédits de retraite atteignent, en partie au moins, certains de leurs objectifs, par exemple – lorsqu'il s'agit d'interruptions d'emploi pour élever des enfants – récompenser une activité sociale essentielle et atténuer les inégalités entre les sexes. Ils se révèlent particulièrement utiles lorsque la pénurie de services de garde empêche les mères de retourner au travail (à temps plein ou partiel), et lorsque l'incidence du chômage et de la précarité est élevée. En outre, en aidant les individus à remplir les conditions nécessaires pour percevoir la pension vieillesse, ces dispositifs contribuent à réduire la pauvreté des personnes âgées et à améliorer l'adéquation des revenus des retraités.

Cela posé, les crédits de retraite ne sont qu'une partie de l'équation lorsqu'il s'agit de la redistribution des revenus et de la pauvreté des personnes âgées. Un renforcement de l'interaction entre les régimes de retraite publics et privés assorti de dispositions de reprise par l'impôt (autrement dit le retrait graduel de certaines prestations en fonction des autres sources de revenu), comme au Canada, au Chili, au Danemark et en Islande, peut s'avérer utile. Les régimes de retraite de base ou ciblés et d'autres mécanismes redistributifs des régimes de retraite en place dans de nombreux pays peuvent également protéger les retraites des plus vulnérables (chapitre 2). Il ne faut toutefois pas perdre de vue les coûts budgétaires et les incitations à travailler, car les arbitrages peuvent avoir des conséquences imprévues, surtout quand les dispositifs en place offrent des droits non assortis d'obligations. Ainsi, les prestations forfaitaires excessivement généreuses versées en cas d'interruptions de carrière pour élever des enfants risquent d'éloigner le deuxième apporteur de revenu du marché du travail.

Si le report de l'âge de la retraite et l'allongement des durées de cotisation sont des mesures importantes pour renforcer la viabilité des régimes de retraite, l'objectif à terme devrait consister à amener les individus à effectuer des carrières plus longues et plus complètes en fonction de leurs préférences. La conception des institutions de protection sociale doit tenir compte des réalités actuelles complexes, et envisager d'autres mesures que celles fondées sur les instruments classiques. Il convient de chercher des moyens d'offrir aux salariés des solutions plus souples pour répartir leur temps entre le travail, les responsabilités familiales, les loisirs et l'apprentissage. Des politiques fondées sur une meilleure utilisation du temps et de l'argent sont en fait indispensables car elles permettent de concilier responsabilités familiales et obligations professionnelles. Ainsi, bien que l'utilisation du congé paternité ait progressé dans certains pays, ce sont toujours les femmes qui assument l'essentiel de la prise en charge familiale, même dans les pays où les pères bénéficient de droits à titre personnel

ou familial. Le taux de remplacement des revenus pendant les interruptions de carrière, de même que la flexibilité, sont des éléments déterminants pour favoriser une évolution du comportement des hommes. Qui plus est, si les périodes de travail à temps partiel permettent aussi de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, dans de nombreux pays, elles freinent l'avancement professionnel, ou même induisent une mobilité descendante, ce qui a aussi des répercussions négatives sur l'acquisition de droits à pension.

Un programme d'action de ce type vise à donner à tous davantage de possibilités d'occuper plus longtemps un emploi rémunéré, faute de quoi les plus vulnérables, dont l'historique de cotisations durant la carrière est souvent fragmenté, risquent de voir leur dépendance à l'égard de l'aide sociale et d'autres filets de sécurité augmenter à la retraite. Un tel résultat annulerait une partie des économies dégagées grâce aux réformes récentes des retraites dans les régimes publics liés à la rémunération. Il se traduirait également par une hausse des dépenses publiques dans les pays disposant de régimes de retraite privés à cotisations définies. La viabilité financière de certains volets du régime de retraite serait renforcée, mais pas celle des prestations globales de retraite.

Comme toujours, mieux vaut prévenir que guérir. Les responsables politiques doivent s'efforcer de faire des périodes de cotisations manquantes et d'inutilisation du capital humain des moments durant lesquels les intéressés développent et consolident leur capital humain. Des politiques sociales bien conçues dans ces domaines pourraient rehausser la capacité des individus, des familles et des collectivités à faire face aux événements de la vie et aux risques corollaires, et aider les sociétés à progresser dans l'accomplissement de divers objectifs sociaux et économiques. Elles pourraient aussi améliorer les possibilités d'emploi pour toutes les tranches d'âge, et contribuer ainsi à des vies actives effectivement plus longues et plus riches.

Même quand les régimes de retraite sont en mesure d'absorber une partie des chocs produits par les différents parcours professionnels et profils salariaux, ils ne sont généralement pas destinés – aussi bien conçus soient-ils – à remédier aux inégalités entre hommes et femmes, ou entre parents et salariés sans enfants sur le marché de l'emploi. Il est probablement bien qu'il en aille ainsi. Les actions visant à résorber les disparités d'emploi au sein de la famille et d'autres structures sociales vont bien au-delà des politiques de retraite ; elles consistent en de nombreuses interventions publiques dans le domaine social et dans celui du travail, et en législations dont la cohérence doit être assurée sur l'ensemble du cycle de vie et les différentes tranches d'âge. Cette cohérence doit s'appliquer aux dispositifs de chômage pour les salariés âgés, aux régimes de retraite anticipée et de pension vieillesse, et aux politiques visant à encourager la flexibilité du travail et l'apprentissage tout au long de la vie.

Plus les individus sont libres de construire leur propre parcours, plus ils sont responsables des décisions qui le déterminent. Un enjeu à cet égard consiste à mieux les préparer à assumer la responsabilité de leurs débouchés professionnels, de leur assurance sociale, et de leur planification financière. Les écoles, les employeurs et les syndicats peuvent jouer un rôle important à cet égard, en les aidant à acquérir les compétences financières et sociales et les qualifications professionnelles nécessaires. Les électeurs pourraient également être mieux informés des arbitrages fondamentaux de la politique sociale, ce qui rehausserait la qualité du débat et de l'élaboration des politiques.

Dans un monde caractérisé par une complexité et une hétérogénéité croissantes, il convient de recenser les limitations des régimes de retraite modernes et d'y remédier. Dans ce contexte, une question fondamentale pour les responsables politiques consiste à définir les moyens d'améliorer la conception de ces régimes de manière à mieux les adapter aux réalités de la vie moderne. Il n'existe pas de réponse tranchée à cette question. Tous les pays de l'OCDE disposent de régimes de retraite dotés de mécanismes qui redistribuent une partie des ressources des plus aisés aux moins nantis. Mais il conviendrait de se demander si cette redistribution intervient quand il le faut dans la vie, et si les programmes en vigueur couvrent correctement les risques et les périodes de besoin. Des réponses concrètes pourraient au bout du compte favoriser un vieillissement plus équilibré et équitable.

Notes

1. À titre d'exemple, les salariés âgés sont encore exemptés de l'obligation de rechercher activement un emploi et ne sont plus censés occuper un nouvel emploi dans certains pays de l'OCDE (dont l'Allemagne, la Belgique et le Royaume-Uni). Certains pays ont également instauré des règles spéciales concernant le chômage en début de carrière. En France, les chômeurs âgés de 50 ans ou plus peuvent bénéficier de l'assurance-chômage pendant 36 mois, au lieu de 24 mois pour les moins de 50 ans. Qui plus est, le décret en date du 15 juillet 2015 a rétabli l'allocation équivalent retraite (AER) destinée aux demandeurs d'emploi n'ayant pas atteint l'âge de la retraite mais justifiant des trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein. L'Autriche, pour sa part, n'exige des moins de 25 ans que 26 semaines de cotisations salariales au lieu de 52.
2. SHARELIFE est la troisième vague de l'enquête Share sur les histoires de vie des personnes de 50 ans et plus. Pour de plus amples informations, consulter le site <http://www.share-project.org/sharelife/>. Les pays couverts sont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne, la République tchèque, la Suède et la Suisse.
3. Les pays compris dans cette moyenne sont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Suède et la Suisse (2010).
4. Les régimes de retraite anticipée ont en fait été progressivement éliminés (au Danemark, en Grèce, en Hongrie, en Italie et en Pologne), ou bien les conditions les régissant ont été durcies par le relèvement de l'âge ou l'allongement des durées de cotisation minimales y ouvrant droit (comme en Autriche, en Belgique, en Espagne, en France, aux Pays-Bas, au Portugal et en Slovaquie). Quelques pays ont également augmenté les décotes pour retraite anticipée (Grèce et Italie) pour les rapprocher des principes actuariels (voir également D'Addio, 2009, 2015 ; D'Addio et von Nordheim, 2014.)
5. Conformément au cadre d'analyse du capital humain, l'éducation est considérée comme un bien d'investissement qui produit des dividendes supplémentaires, par exemple des revenus plus élevés tout au long de la vie (Becker, 1975 ; 1985 ; Mincer, 1974 ; Ben-Porath, 1967). Du point de vue de l'individu, la concentration de l'investissement en capital humain dans la jeunesse offre les perspectives les plus favorables. L'acquisition d'un capital humain additionnel réduit par ailleurs le risque de chômage et la durée de ce dernier (Nickell, 1979 ; Mincer 1991 ; D'Addio 1998, 2000 ; Kettunen, 1997 ; Riddell et Song, 2011).
6. Ahituv (2000) a signalé qu'en Israël, chaque année de report de l'entrée dans la vie active réduit de 1.6 % à 4.4 % les revenus tout au long de la vie selon le niveau d'instruction des individus. Selon la Velfaerdskommissionen (2006), l'entrée dans la vie active un an plus tôt se traduit au Danemark par une hausse de 2 % environ du revenu disponible tout au long de la vie.
7. Ces interruptions expliqueraient 17 % de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes au Danemark (Meilland, 2001), 27 % en France (Meurs et Ponthieux, 2000),

- 14 % au Royaume-Uni (Chambaz, 2003) et 19 % en Allemagne (Beblo *et al.*, 2003, 2009 ; Dupuy *et al.* 2009). Light et Ureta (1995) ont constaté que cet écart s'explique à 12 % par l'échelonnement des naissances (Albrecht *et al.*, 1999 ; et Kunze, 2002). Voir également Blau et Kahn (1995), Datta Gupta et Smith (2002) et Phillips *et al.* (2001).
8. La maternité a des effets négatifs sur le taux de participation des femmes à la vie active, surtout l'année qui suit la naissance. Leur ampleur augmente avec le nombre d'enfants (Joshi *et al.* 1996 ; Gornick *et al.*, 1997 ; Falzone, 2000 ; Kaufman et Uhlenberg, 2000 ; Kenjoh, 2003). Gornick *et al.* (1997) constatent que la présence d'enfants pénalise l'emploi des femmes dans la moitié des 14 pays de l'OCDE examinés, à savoir l'Allemagne, l'Australie, le Canada, les États-Unis, la Norvège, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. L'effet le plus prononcé est observé au Royaume-Uni. Voir également De Henau *et al.* (2006, 2008) et Maron et Meulders, (2008).
 9. Voir Fallick (1996) ; Kletzer (1989, 1998) ; Couch et Placzek (2010) et Cooper (2014). Davis et von Wachter (2011) ont constaté que les travailleurs qui perdent leur emploi pendant les récessions peuvent accuser des pertes de revenu de 19 % environ, soit beaucoup plus que ceux qui le perdent au cours d'années sans récession. Greenstone et Looney (2011) indiquent qu'au cours des deux années suivant la perte d'emploi, leur revenu moyen diminuait de 48 % par rapport à leur rémunération antérieure.
 10. En Islande, suite à l'instauration en 2001 d'un congé payé de paternité de trois mois, la proportion de jours de congés pris par les pères est passée de moins de 5 % à un tiers environ (Eydal et Gíslason, 2014). De même, en Allemagne, la réforme du régime de congé parental de 2007 a eu pour effet de décupler le pourcentage de pères faisant valoir leur droit à l'allocation correspondante, celui-ci étant passé d'environ 3.5 % en 2006 à un peu plus de 32 % en 2013 (Destatis, 2015).
 11. En France, un trimestre d'assurance est accordé à la date anniversaire de l'enfant chaque année après sa naissance ou son adoption, dans la limite de huit trimestres par enfant. Concrètement, deux années au plus sont accordées pour chaque enfant âgé de moins de 16 ans. Ces trimestres ne comptent cependant que pour les personnes dont l'historique de cotisations est incomplet.
 12. Les études spécialisées observent que les obstacles à la maternité sont plus forts quand le régime de retraite est lié à la rémunération que lorsqu'il est forfaitaire. Pour une analyse de la façon dont les différentes catégories de régimes de retraite peuvent influencer sur la décision de procréation, voir par exemple Nishimura et Zhang (1992, 1995) ; Cigno (1993) ; Cigno *et al.* (2003) ; Rosati (1996) ; Cigno et Rosati (1996) ; Billari et Galasso (2009 ; 2014).

Bibliographie

- Ahituv, A. (2000), « Employment and Earnings Structure, Evidence from Israel », *Discussion Paper n° 0008*, The Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel.
- Albrecht, J.W. et al. (1999), « Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data », *Journal of Human Resources*, vol. 34, n° 2, pp. 294-311.
- Arulampalam, W., P. Gregg et M. Gregory (2001), « Unemployment Scarring », *The Economic Journal*, vol. 111, n° 475, pp. F577-F584.
- Beblo, M., S. Bender et E. Wolf (2009), « Establishment-level Wage Effects of Entering Motherhood », *Oxford Economic Papers*, n° 61, pp. i11-i34.
- Becker, G.S. (1985), « Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor », *Journal of Labor Economics*, vol. 3, n° 1, pp. S34-S58.
- Becker, G.S. (1975), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Second Edition, NBER Books, National Bureau of Economic Research, Inc, No. beck75-1, juin.
- Ben-Porath, Y. (1967), « The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings », *Journal of Political Economy*, vol. 75, pp. 352–365.
- Billari, F.C. et V. Galasso (2014), « Fertility Decisions and Pension Reforms. Evidence from Aatural Experiments in Italy », *IdEP Economic Papers*, n° 1403, USI Università della Svizzera italiana.
- Billari, F.C. et V. Galasso (2009), « What Explains Fertility? Evidence from Italian Pension Reforms », *CESifo Working Paper Series*, n° 2646, mai, <http://ssrn.com/abstract=1406946>.
- Blau, F. et L.M. Kahn (1995), « The Gender Earnings Gap: Some International Evidence », in Freeman, R. et L. Katz (dir. pub.), *Differences and Changes in Wage Structures*, National Bureau of Economic Research, Comparative Labor Market Series, University of Chicago Press.
- Braga, B. (2014), « Three Essays in Labor and Education Economics », PhD Thesis, University of Michigan.
- Brugiavini, A., G. Pasini et E. Trevisan (2012), « Maternity Leave Arrangements: The Impacts on Women's Careers and Pensions », Paper presented at the Royal Economic Society's 2012 annual conference.
- Carcillo, S. et al. (2015), « NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies », *Documents de travail de l'OCDE : questions sociales, emploi et migrations*, n° 164, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>.
- Chambaz, C. (2003), « L'accueil des jeunes enfants au Royaume-Uni », *Études et résultats*, n° 234, pp. 1-8.

- Cigno, A. (1993), « Intergenerational Transfers without Altruism: Family, Market and State », *European Journal of Political Economy*, vol. 9, pp. 505-518.
- Cigno, A. et F.C. Rosati (1996), « Jointly Determined Saving and Fertility Behaviour: Theory, and Estimates for Germany, Italy, UK and USA », *European Economic Review*, vol. 40, pp. 1561-1589.
- Cigno, A., L. Casolaro et F.C. Rosati (2003), « The Impact of Social Security on Saving and Fertility in Germany », *FinanzArchiv*, vol. 59, pp. 189-211.
- Commission pour l'Avenir des retraites (2013), « Nos retraites demain : équilibre financier et justice », Rapport au Premier Ministre (Rapport Moreau).
- Cooper, D. (2014), « The Effect of Unemployment Duration on Future Earnings and Other Outcomes », *Working Paper No. 13-08*, Federal Reserve Bank of Boston.
- Couch, K.A. et D.W. Placzek (2010), « Earnings Losses of Displaced Workers Revisited », *American Economic Review*, vol. 100, n° 1, pp. 572-589, http://www.aeaweb.org/aer/data/mar2010/20060515_app.pdf.
- D'Addio, A.C. (2015), « Explaining the Gender Pension Gap in OECD Countries: Socio-economic Determinants and Pension Rules That Matter », unpublished manuscript.
- D'Addio, A.C. (2009), « Pension Entitlements of Women with Children », in Holtzmann, R., E. Plamer et D. Robalino (dir. pub.), *Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World*, Vol. 2, chapitre 12, pp. 75-111.
- D'Addio, A.C. (2000), « Mobility of Young people on the French Labour Market, Methodological Considerations and Empirical Analyses », CIACO, Louvain-la-Neuve, Belgique.
- D'Addio, A.C. (1998), « Unemployment Durations of French Young People: the Impact of Individual, Family and Other Factors on the Hazard Rate », *CORE Discussion Paper No. 9851*, Université Catholique de Louvain.
- D'Addio, A.C. et F. von Nordheim (2014), « Towards an Integrated Agenda to Deliver Effective Higher Retirement Ages: An Issue Note from the Pension Perspective – Background Note for the Joint OECD-EU Workshop on 'Delivering longer working lives and higher retirement ages' », Bruxelles, 12 et 13 novembre 2014.
- Datta Gupta, N. et N. Smith, (2002), « Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark », *Economica*, vol. 69, pp. 609-629.
- Davis, S.J. et T. von Wachter (2011), « Recessions and the Cost of Job Loss », *NBER Working Paper*, n° 17638, décembre 2011.
- De Henau J., D. Meulders et S. O'Dorchai (2006), « Maybe Baby! The Comparative Effectiveness of Public Policies to Fight Motherhood-Induced Employment Penalties and Decreasing Fertility in the Former EU-15 », *Working Paper No. 06-02.RS*, DULBEA, Bruxelles.
- De Henau, J., D. Meulders et S. O'Dorchai (2008), « Parent's Care and Career: Comparing Parental Leave Policies », in Del Boca, D. et C. Wetzels (dir. pub.), *Social Policies, Labour Markets and Motherhood. A Comparative Analysis of European Countries*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 63-106.
- Dupuy A., D. Fouarge et B. Buligescu (2009), « Development of Econometric Methods to Evaluate the Gender Pay Gap Using Structure of Earnings Survey Data », *Eurostat Methodologies and Working Papers*.

- El Mekkaoui de Freitas, N. et al. (2011), « Career Interruptions: How They Impact Pension Rights? », *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, vol. 36, n° 3.
- Fagnani, J. (1995), « L'allocation parentale d'éducation: Effets pervers et ambiguïtés d'une prestation », *Droit social*, vol. 3, pp. 287-295.
- Fallick, B.C. (1996), « A Review of the Recent Empirical Literature on Displaced Workers », *Industrial and Labor Relations Review*, Cornell University, ILR School, vol. 50, n° 1, pp 5-16, octobre.
- Falzone, J.S. (2000), « Labor Market Decisions of Married Women: With Emphasis on Part-time Employment », *International Advances in Economic Research*, vol. 6, n° 4, pp. 662-671.
- Farber, H.S. (2004), « Job Loss in the United States, 1981-2001 », *Research in Labor Economics*, vol. 23, pp. 69-117.
- Geyer, J. et V. Steiner (2010), « Public Pensions, Changing Employment Patterns, and the Impact of Pension Reforms Across Birth Cohorts – A Microsimulation Analysis for Germany », *School of Business & Economics Discussion Paper No. 2010/8*, Freie Universität Berlin.
- Gornick, J., M.K. Meyers et K.E. Ross (1997), « Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation Across Fourteen Welfare States », *Journal of European Social Policy*, vol. 7, n° 1, pp. 45-70.
- Greenstone, M. et A. Looney (2011), « Have Earnings Actually Declined? », *Brookings on Job Numbers*, 4 mars 2011.
- Holmlund, B., Q. Liu et O. Nordstrom Skans (2006), « Mind the Gap? Estimating the Effects of Postponing Higher Education », *CESifo Working Paper Series No. 1792*, <http://ssrn.com/abstract=932496>.
- Joshi, H., S. Macran et D. Shirley (1996), « Employment After Childbearing and Women's Subsequent Labour Force Participation: Evidence from the British 1958 Birth Cohort », *Journal of Population Economics*, vol. 9, n° 3, pp. 325-348.
- Kaufman, G. et P. Uhlenberg (2000), « The Influence of Parenthood on the Work Effort of Married Men and Women », *Social Forces*, vol. 78, n° 3, pp. 931-947.
- Kenjoh, E. (2003), « Women's Employment Around Birth of the First Child in Britain, Germany, the Netherlands, Sweden and Japan », *Working Papers of the Institute for Social and Economics Research/Paper No. 2003-16*, University of Essex, Colchester.
- Kettunen, J. (1997), « Education and Unemployment Duration », *Economics of Education Review*, vol. 16, n° 2, pp. 163-170.
- Kletzer, L.G. (1998), « Job Displacement », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 1, pp. 115-136.
- Kletzer, L.G. (1989), « Returns to Seniority after Permanent Job Loss », *American Economic Review*, vol. 79, pp. 536-543.
- Kunze, A. (2002), « The Timing of Working Career and Depreciation of Human Capital », *IZA Discussion Paper*, n° 509, mai, Bonn.
- Light, A. et M. Ureta (1995), « Early-Career Work Experience and Gender Wage Differentials », *Journal of Labor Economics*, vol. 13, n° 1, pp. 121-154.

- Maron, L. et D. Meulders (2008), « Les effets de la parenté sur l'emploi », *Document de Travail DULBEA No. 08-21.RS*, Université Libre de Bruxelles.
- Meilland, C. (2001), « Danemark – L'égalité hommes-femmes sur le marché du travail mis à mal par les congés parentaux », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 71, pp. 1-8.
- Meurs, D. et S. Ponthieux (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et statistique*, n° 337-338.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University, New York.
- Mincer, J. et S. Polachek (1978), « Women's Earnings Reexamined », *Journal of Human Resources*, vol. 13, n° 1, pp. 118-134.
- Mincer, J. et S. Polachek, (1974), « Family Investment in Human Capital: Earnings of Women », *Journal of Political Economy*, vol. 82, n° 2, pp. S76-S108.
- Nickell, S. (1979), « Education and Lifetime Patterns of Unemployment », *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 5, pp. 117-131.
- Nishimura, K. et J. Zhang (1995), « Sustainable Plans of Social Security with Endogenous Fertility », *Oxford Economic Papers*, vol. 47, pp. 182-194.
- Nishimura, K. et J. Zhang (1992), « Pay-As-You-Go Public Pensions with Endogenous Fertility », *Journal of Public Economics*, vol. 48, pp. 239-258.
- OCDE (2015a), *Ageing and Employment Policies: Poland 2015*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264227279-en>.
- OCDE (2015b), *Perspectives économiques de l'OCDE*, vol. 2015, n° 1, http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2015-1-fr.
- OCDE (2015c), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.
- OCDE (2015d), *Panorama de la santé 2015 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/health_glance-2015-fr.
- OCDE (2014a), *Regards sur l'éducation 2014 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-fr>.
- OCDE (2014b), *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208155-en>.
- OCDE (2014c), *Vieillesse et politiques de l'emploi : France 2014 - Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264206847-fr>.
- OCDE (2014d), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Suisse 2014 : Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264222823-fr>.
- OCDE (2014e), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.
- OCDE (2014f), *OECD Pensions Outlook*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264222687-en>.
- OCDE (2013), *Ageing and Employment Policies: Norway 2013: Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201484-en>.
- OCDE (2007), *Bébés et employeurs– Comment réconcilier travail et vie de famille : Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264032460-fr>.

- OCDE, Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, http://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/data/statistiques-de-l-ocde-sur-l-emploi-et-le-marche-du-travail_lfs-data-fr.
- Phipps, S., P. Burton et L. Lethbridge (2001), « In and Out of Labour Market: Long-term Income Consequences of Child-Related Interruptions to Women's Paid Work », *Revue canadienne d'économie*, vol. 34, n° 2, pp. 411-429.
- Polachek, S.W. (2007), « Earnings Over the Lifecycle: The Mincer Earnings Function and Its Applications », *IZA Discussion Paper No. 3181*, Bonn.
- Potrafke, N. (2011), « Unemployment, Human Capital Depreciation and Pension Benefits: An Empirical Evaluation of German Data », *Working Paper Series No. 2011-05*, Universität Konstanz.
- Riddell, W.C. et X. Song (2011), « Education, Job Search and Re-employment Outcomes among the Unemployed », *IZA Discussion Papers No. 6134*, Bonn.
- Velfærdskommissionen (2006), « Fremtidens velfærd – vores valg », Report from the Danish Welfare Commission, www.fm.dk/404?item=%2fr%2fmedia%2fpublikationer%2fimported%2fvelfaerdskommissionen%2f2006%2ffremtidensvelfaerd-vores-vdg-analyserapport-januar-2006&user=extranet%5cAnonymous&site=fmdk.

Annexe 3.A1.
*Principales règles d'attribution de crédits de retraite au titre des périodes
d'éducation des enfants et de chômage*

Tableau 3.A1.1. Principales règles d'attribution de crédits de retraite au titre des périodes d'éducation des enfants

Pays	Durée couverte	Revenu ouvrant droit à pension	Bonifications/allocations
Australie	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement		
Autriche	Quatre ans, avec un maximum de cinq ans pour plusieurs naissances. Si la naissance du deuxième enfant intervient dans ce délai, une nouvelle période de quatre à cinq ans prend effet.	Montant forfaitaire : 1649.84 EUR en 2014	
Belgique	36 mois maximum au cours de la vie active	Salaire avant l'interruption	
Canada	Sept années maximum par enfant sont exclues de la période de référence pour le calcul de la pension	La période de congé est exclue de la période de référence utilisée pour déterminer le salaire ouvrant droit à pension, à supposer que cette option soit avantageuse.	
Chili	24 semaines de congé parental sont assimilées à des périodes d'assurance	Le taux de cotisation de 10 % (salaire ouvrant droit à pension) est basé sur le salaire moyen des trois mois précédant l'interruption.	Toute mère d'un enfant né vivant reçoit à l'âge de 65 ans un chèque-retraite d'un montant équivalent à 10 % du salaire minimum sur 18 mois au moment de la naissance + le rendement net moyen du compte à cotisations définies entre la naissance et la liquidation de la pension
République tchèque	Quatre années assimilées à des périodes d'assurance ; pas de majoration pour un plus grand nombre d'enfants	La période de congé est exclue de la période de référence pour le calcul du salaire ouvrant droit à pension	
Danemark	Régime de retraite professionnel ATP : outre le congé maternité/paternité, le congé parental de 32 semaines est assimilé à une période de cotisations.	Le taux des cotisations à l'ATP est multiplié par deux : un tiers de la somme est versée par le bénéficiaire, deux tiers par l'État/la commune	
Estonie	Trois ans	L'État paie les cotisations patronales sur 20 % du salaire minimum (355 EUR en 2014) au titre du premier pilier. Les cotisations versées au régime à cotisations définies correspondent à 4 % du salaire moyen national (921 EUR en 2014)	

Pays	Durée couverte	Revenu ouvrant droit à pension	Bonifications/allocations
Finlande	Congé parental de 260 jours / 6 jours par semaine (soit 10 à 11 mois), suivi d'une période pouvant aller jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	Pendant les trois premiers mois (durée qui peut varier selon les accords entre partenaires) de congé durant lesquels le parent concerné perçoit son salaire, le revenu ouvrant droit à pension est égal à [(rémunération x 0.17) + salaire]. Jusqu'à la fin du congé parental rémunéré, le revenu ouvrant droit à pension correspond au [salaire antérieur à la naissance, autrement dit le salaire sur lequel la prestation maternité se fonde, x 1.17]. Taux d'accumulation de ces deux sommes pour la retraite : 1.5 %. En dehors de ces périodes, si un parent assure la garde des enfants, le revenu ouvrant droit à pension est calculé sur la base d'un montant forfaitaire de 706.87 EUR/mois en 2014. Pendant cette période, les cotisations sont payées par l'État.	
France	Pour chaque enfant : majoration de quatre trimestres accordée aux mères pour maternité ; majoration de quatre trimestres accordée à la mère ou au père pour éducation de l'enfant (MDA). Une autre option, non cumulable avec la précédente, est la majoration de la durée de cotisation pour congé parental jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (MDA pour congé parental). Ces périodes augmentent les durées d'assurance. Par ailleurs, les personnes à bas revenus, dont l'activité professionnelle est limitée et qui bénéficient de prestations familiales, perçoivent l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Pour deux enfants de 2 et 4 ans, la durée couverte est limitée à cinq ans (trois ans par enfant jusqu'au troisième anniversaire du plus jeune). La MDA et l'AVPF ne majorent la durée d'assurance que dans le cadre du régime général.	Le revenu ouvrant droit à pension pour les majorations des durées d'assurance (MDA) est le revenu moyen des 25 meilleures années ; il est donc déterminé à la liquidation de la retraite. Pour l'AVPF, il s'agit du salaire minimum, sur lequel 20 % de cotisations sont versées	Chaque régime de retraite accorde aux parents de trois enfants au moins une majoration de pension de 10 %
Allemagne	1. Les parents d'enfants nés après 1992 obtiennent un point de retraite pour un enfant âgé de moins de quatre ans. 2. Parents qui continuent à travailler jusqu'au dixième anniversaire de l'enfant ; 3. Parents qui ont au moins deux enfants de moins de dix ans, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi.	1. Obtiennent un point de retraite chaque année sur la base du salaire moyen ; 2. Reçoivent, en sus du nombre normal de points sur la base de leur salaire, 0.33 point sur la base du salaire moyen, mais le total ne peut dépasser un point ; 3. Reçoivent 0.33 point par an ; s'agissant des cas 2. et 3. le montant correspondant à 0.33 point est calculé sur la base du salaire moyen.	
Grèce	Un an ou 300 jours pour le premier enfant, deux ans pour le second et chaque enfant suivant, dans la limite de cinq ans. Ces périodes augmentent la durée d'assurance	Salaire moyen sur l'ensemble de la vie active	

Pays	Durée couverte	Revenu ouvrant droit à pension	Bonifications/allocations
Hongrie	Après les indemnités de grossesse-accouchement, le parent qui renonce à travailler pour s'occuper de l'enfant peut bénéficier de ce qui suit : 1) Prestation de garde d'enfant pendant un maximum de 84 semaines, jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant. En cas de jumeaux, la période d'admissibilité est prolongée d'un an. 2) Allocation de garde d'enfant jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (jusqu'au dixième si l'enfant est handicapé). En cas de jumeaux, l'allocation est versée jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge scolaire. 3) Allocation d'éducation pour les enfants de 3 à 8 ans dans le cas d'une famille élevant au moins trois enfants, jusqu'à ce que le plus jeune atteigne l'âge de 8 ans.	1) Pendant la période couverte par la prestation de garde d'enfant, le revenu ouvrant droit à pension se monte à 70 % du salaire brut moyen journalier de l'année précédente (142 000 HUF en 2014) ; 2) Pendant la période couverte par l'allocation de garde d'enfant, le revenu ouvrant droit à pension s'élève à 28 500 HUF; 3) Pendant la période couverte par l'allocation d'éducation, le revenu ouvrant droit à pension est le minimum vieillesse. Les périodes de garde d'enfants admises correspondant aux points 2. et 3. sont prises en compte dans le salaire ouvrant droit à pension si cette opération est favorable à l'assuré ; la Hongrie les intègre à l'évaluation de l'admissibilité et des années de service, mais n'en tient pas compte dans le calcul du salaire de référence.	Le bénéficiaire doit verser des cotisations de retraite, au taux de 10 %, sur les prestations perçues
Islande	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement		
Irlande	Les périodes consacrées à l'éducation des enfants de moins de douze ans, dans la limite de 20 ans, n'influent pas sur la pension (régime Homemaker)	Pour la pension d'État (obligatoire), le régime Homemaker permet de ne pas tenir compte de ces périodes dans le calcul de la moyenne des cotisations annuelles (48 semaines par an)	
Israël	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement		
Italie	Le coefficient de conversion différent dont bénéficient les mères signifie qu'une année est prise en compte pour un ou deux enfants, deux années pour trois enfants ou plus.	Les mères bénéficient d'un coefficient de conversion plus généreux : jusqu'à deux enfants, il est égal au coefficient jusqu'à l'âge effectif de la retraite +1 ; pour trois enfants et plus, c'est le coefficient de conversion appliqué à l'âge effectif de la retraite + 2 ans	
Japon	Trois ans par enfant, jusqu'au troisième anniversaire du plus jeune.	Le revenu ouvrant droit à pension est le salaire avant l'interruption. Pour les périodes dépassant trois ans par enfant et quand le revenu est inférieur à un plafond donné, les mêmes règles que celles concernant le chômage s'appliquent (voir le tableau 3.A1.2).	
Corée	Couverture des congés parentaux compris entre 12 et 50 mois (limite de 50 mois pour deux enfants)	Seulement si les cotisations aux régimes facultatifs sont payées.	
Luxembourg	1. Six mois de congé parental à temps plein ou 12 mois à temps partiel ; 2. « Années enfants » : deux années prises en compte pour chaque enfant de moins de 4 ans, dans la limite de quatre ans ; 3. Les périodes non contributives liées à l'éducation d'enfants de moins de 8 ans	1. Revenu ouvrant droit à pension : 1 778 EUR ; 2. Pendant les « années enfants », la rémunération ouvrant droit à pension est celle perçue juste avant l'interruption ; 3. Pas de revenu ouvrant droit à pension.	Les parents qui ne peuvent prétendre aux « années enfants » perçoivent une allocation mensuelle qui se montait à 109 EUR par enfant en 2014.
Mexique	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement		
Pays-Bas	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement		

Pays	Durée couverte	Revenu ouvrant droit à pension	Bonifications/allocations
Nlle-Zélande	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement		
Norvège	Jusqu'à l'âge de six ans	Rémunération ouvrant droit à pension : 4.5 fois le montant de base	
Pologne	1. 26 semaines (<i>urlop rodzicielski</i>) ; 2. Trois ans maximum par enfant	1. 80 % du salaire moyen durant la première année ; 2. 75 % à 60 % du salaire moyen, selon la durée de l'interruption	
Portugal	Couverture dans le cadre du premier pilier / prise en compte des périodes consacrées à l'éducation des enfants pour les salariés à temps partiel		Le travail à temps partiel est assimilé à un travail à temps plein
République slovaque	Six ans	60 % du salaire moyen pendant les deux années précédant l'interruption. L'État paie les cotisations.	
Slovénie	Ne couvre que les personnes travaillant à temps partiel pour élever un enfant		
Espagne	Trois ans	Salaire moyen sur les six mois précédant l'interruption	Le travail à temps partiel est assimilé à un travail à temps plein
Suède	A. Enfant de moins de 5 ans ; B. Allocation parentale : 480 jours	A. Dans ce cas, trois possibilités existent : 1. si 0-revenu durant la période consacrée aux enfants<rémunération antérieure, le revenu ouvrant droit à pension est égal au salaire antérieur ; 2. Personnes qui ne travaillaient pas avant la naissance de l'enfant ou qui avaient de très bas revenus : le revenu ouvrant droit à pension = 75 % du salaire moyen ; 3. Le revenu ne change pas par rapport à ce qu'il était avant l'interruption : le revenu ouvrant droit à pension = 1 montant de base ; B. 80 % de la rémunération antérieure dans la limite de 10 montants de base ; les 90 derniers jours à 180 SEK par jour. L'État verse la totalité des cotisations au régime notionnel à cotisations définies et au régime par capitalisation. S'agissant de l'ITP, les employeurs versent généralement les cotisations pendant les 13 premiers mois	
Suisse	Jusqu'au seizième anniversaire de l'enfant ; aucune couverture dans le cadre du régime professionnel	Revenu ouvrant droit à pension = trois fois le montant de la pension minimum de l'année au cours de laquelle le parent part à la retraite.	
Turquie	Deux ans maximum	Le bénéficiaire doit verser des cotisations	
Royaume-Uni	Jusqu'au douzième anniversaire de l'enfant	Revenu ouvrant droit à pension = les allocations pour enfant qui sont prises en compte pour le calcul de la pension nationale de base et de la retraite complémentaire	
États-Unis	Compensé par les règles applicables aux retraites si le salarié a 35 ans de vie active		

Source : Établi à partir des informations communiquées par les délégués nationaux et celles contenues dans les descriptifs pays présentés au chapitre 11 du présent ouvrage.

Tableau 3.A1.2. Principales règles d'attribution de crédits de retraite au titre des périodes de chômage

Pays	Durée couverte	Revenu ouvrant droit à pension
Australie	Seulement dans le cadre du premier pilier : régime lié à la rémunération : nd	Seulement en cas de cotisation au régime facultatif
Autriche	Toute personne admissible bénéficie de 20 semaines (au moins) d'allocation de chômage, puis de 54 semaines d'assistance chômage (la demande pouvant être renouvelée, celle-ci est pratiquement de durée illimitée)	Pour tous les assurés nés après 1954, la base de calcul pour la retraite est de 70 % (92 % de 70 % en cas d'assistance chômage) de l'allocation de chômage journalière
Belgique	Totalité de la période de chômage (involontaire)	Le revenu ouvrant droit à pension est le montant des prestations versées durant la période de chômage. Les règles diffèrent selon l'âge du chômeur. En général, pour les personnes de moins de 59 ans, on distingue trois phases durant lesquelles les prestations de chômage diminuent, passant d'un pourcentage des revenus perdus (dans les limites d'un plafond défini) à un montant forfaitaire journalier.
Canada	Dans le régime de retraite lié à la rémunération, possibilité d'exclure jusqu'à 17 % de la durée de cotisation du calcul du salaire moyen (pour diverses raisons, comme le chômage) pour déterminer le montant de la retraite.	
Chili	Nd	Seulement en cas de cotisations facultatives
République tchèque	La durée des droits à l'assurance-chômage varie selon l'âge : cinq mois jusqu'à 50 ans, huit mois entre 50 et 55 ans et 11 mois au-delà de 55 ans. Une période de chômage non indemnisé d'un an maximum avant l'âge de 55 ans est également prise en compte. En règle générale, 80 % de la durée totale du chômage sur l'ensemble de la vie active sont retenus dans le calcul de la retraite. Ainsi, quatre années seulement seront prises en compte dans le calcul de la retraite d'une personne dont la carrière comporte cinq ans de chômage	Cette période est exclue de la période de référence pour le calcul du revenu ouvrant droit à pension
Danemark	Régime professionnel ATP : la durée couverte par l'assurance-chômage ou l'assistance chômage	Pendant la période d'assurance-chômage : l'État/la commune verse au régime ATP le double du taux de cotisation ; pendant la période d'assistance chômage, le bénéficiaire en paie le tiers, les deux tiers restants étant versés par l'État/la commune.
Estonie	Premier pilier seulement ; régime lié à la rémunération : nd.	

Pays	Durée couverte	Revenu ouvrant droit à pension
Finlande	Périodes d'indemnisation du chômage avant l'âge de 63 ans (les allocations de chômage sont versées pendant 500 jours, soit 23 mois environ, la moyenne étant de 21.5 jours par mois). Si un chômeur atteint l'âge de 59 ans avant que cette période de 500 jours ne se soit écoulée (60 ans pour les personnes nées en 1955 ou plus tard), les allocations de chômage liées à la rémunération peuvent lui être versées jusqu'à 65 ans. Les chômeurs qui perçoivent des indemnités pendant plus de 500 jours peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à partir de 63 ans. À l'issue de la période de versement de ces allocations, une aide forfaitaire ou sous conditions de revenu (subordonnée à diverses conditions) peut être sollicitée, mais la période pendant laquelle elle est perçue n'est pas prise en compte pour la retraite.	Revenu ouvrant droit à pension : 75 % du salaire sur lequel les prestations de chômage sont assises.
France	Chaque période de 50 jours indemnisée permet de prendre en compte un trimestre de cotisation, dans la limite de quatre trimestres par an et de deux années au total. Ces périodes ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire de référence moyen basé sur les 25 meilleures années de rémunération, et n'entrent donc pas en ligne de compte dans le calcul de la pension. Les périodes de chômage non indemnisées sont en outre prises en compte dans la limite de quatre trimestres.	Pour les périodes indemnisées : le revenu ouvrant droit à pension est le « salaire journalier de référence », qui correspond au dernier salaire (sur une base annuelle). Le régime de retraite complémentaire comptabilise également les points de retraite en fonction de ce salaire.
Allemagne	1. Arbeitslosengeld I: 6-24 mois ; 2. Arbeitslosengeld II	1. Les allocations de chômage représentent 80 % du salaire brut antérieur (les cotisations sont payées par le régime de retraite) ; 2. Prestations sous conditions de ressources (pas de cotisations versées au régime de retraite)
Grèce	Pas plus de 300 jours	Allocations de chômage
Hongrie	Période maximale de 90 jours d'allocation de recherche d'emploi (un jour payé pour dix jours de cotisations antérieures)	Les cotisations au régime de retraite sont payées par le bénéficiaire de la prestation. Le revenu ouvrant droit à pension correspond aux allocations de chômage ou au salaire si ce dernier est plus avantageux.
Islande	Périodes d'assurance-chômage	Le revenu ouvrant droit à pension est égal à l'allocation de chômage ; les cotisations sont versées par le régime.
Irlande	nd	
Israël	nd	Régime de retraite lié à la rémunération : seulement en cas de cotisations facultatives
Italie	1. Restructuration suite à des difficultés de l'entreprise : 12-24 mois ; 2. Chômage involontaire : 8 mois pour les personnes âgées de moins de 50 ans ; 12 mois pour les personnes âgées de 50 à 55 ans ; 14 mois pour les plus de 55 ans	1. Le revenu ouvrant droit à pension est égal à 80 % du dernier salaire, mais dans la limite de certains plafonds. En 2014, la prestation nette maximum s'élevait à 913.14 EUR par mois pour les travailleurs dont le salaire était inférieur ou égal à 25 176.48 EUR par an, et à 1 097.51 EUR pour les rémunérations supérieures. 2. A. Si le salaire moyen est inférieur à 1 192.98 EUR, le revenu ouvrant droit à pension correspond à 75 % du salaire moyen mensuel perçu durant les deux années précédant le licenciement; B. 75 % de 1 192.98 EUR en 2014 et 25 % de la différence entre le salaire mensuel moyen et le plafond de 1 165.58 EUR L'allocation diminue de 15 % après six mois, et de 15 % supplémentaires après 12 mois.

Pays	Durée couverte	Revenu ouvrant droit à pension
Japon		Le barème des cotisations varie selon les rémunérations : Les salaires < 570 000 JPY sont exemptés de cotisations mais ont droit à la moitié de la pension de base ; les salaires < 780 000 JPY versent un quart des cotisations et ont droit à cinq huitièmes de la pension de base ; les salaires < 1 180 000 JPY versent la moitié des cotisations et ont droit à trois quarts de la pension de base ; les salaires < 1 580 000 JPY paient trois quarts des cotisations et ont droit à sept huitièmes de la pension de base
Corée	Retraite du premier pilier ; régime lié à la rémunération : nd	Cotisations facultatives seulement
Luxembourg	Les périodes de chômage indemnisées sont assimilées à des périodes d'emploi pour la retraite	Le revenu ouvrant droit à pension est le montant des allocations de chômage. Le bénéficiaire verse 1/3 des cotisations, l'État en paie les 2/3
Mexique	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement	Seulement en cas de cotisations facultatives
Pays-Bas	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement	Seulement en cas de cotisations facultatives
Nouvelle-Zélande	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement	
Norvège	Les périodes d'indemnisation du chômage sont assimilées à des périodes d'emploi pour la retraite	Revenu ouvrant droit à pension : 7.1 montant de base
Pologne	Périodes d'indemnisation du chômage (le montant varie en fonction de la situation locale de l'emploi, de la durée de chômage précédente et de la situation familiale)	Revenu ouvrant droit à pension = allocation de chômage sur laquelle l'État paie les cotisations
Portugal	Périodes d'indemnisation du chômage	Revenu ouvrant droit à pension = le salaire des six mois précédant le deuxième mois de chômage.
République slovaque	nd	Seulement si le chômeur paie des cotisations facultatives
Slovénie	Périodes d'indemnisation du chômage (la durée dépend de l'âge et du parcours professionnel)	Revenu ouvrant droit à pension = les allocations de chômage ; les cotisations sont payées par l'État
Espagne	Périodes d'indemnisation du chômage ; l'assistance chômage n'entre en ligne de compte que pour les personnes âgées de 55 ans et plus	Revenu ouvrant droit à pension = salaire moyen des six mois précédant le chômage. Le chômeur doit s'acquitter des cotisations.
Suède	Périodes d'indemnisation au titre de l'assurance ou de l'assistance chômage	L'État paie les cotisations patronales. Le revenu ouvrant droit à pension se présente comme suit : 1. 200 premiers jours = 80 % de la rémunération antérieure ; 2. Entre 201 et 300 jours = 70 % de la rémunération antérieure (si le chômeur a des enfants, cette période est prolongée de 150 jours) ; le montant de l'allocation assimilée au revenu ouvrant droit à pension varie entre 320 SEK et 680 SEK.
Suisse	Pour la retraite publique : 90-640 jours ; pour la retraite professionnelle : nd	Le régime de retraite verse 80 % du salaire antérieur, qui est alors le revenu ouvrant droit à pension. Pour les très bas revenus, la cotisation minimum est souvent payée par la commune. Dans les autres cas, les chômeurs versent les cotisations au régime public.

Pays	Durée couverte	Revenu ouvrant droit à pension
Turquie	Régime lié à la rémunération : nd	Les cotisations sont obligatoires mais n'entrent pas en ligne de compte pour les retraites
Royaume-Uni	Les périodes d'indemnisation du chômage (assurance-chômage ou assistance) ne sont assimilées à des périodes d'emploi que pour la pension publique de base	Des cotisations au régime national d'assurance sont payées sur les prestations perçues qui sont prises en compte pour les retraites.
États-Unis	Compensé par les règles applicables à la retraite si le salarié a 35 ans de vie active	

Note : nd : non disponible.

Source : Établi à partir des informations communiquées par les délégués nationaux et celles contenues dans les descriptifs pays présentés au chapitre 11 du présent ouvrage.

Chapitre 6

Les droits à la retraite

Les calculs des droits à la retraite, effectués à l'aide des modèles de retraite de l'OCDE, sont fondés théoriquement sur les règles et paramètres nationaux en vigueur en 2014. Ils s'appliquent aux salariés entrés cette année-là à l'âge de 20 ans sur le marché du travail et tiennent donc pleinement compte des réformes des retraites qui ont déjà été adoptées et qui sont en cours d'introduction. Les indicateurs sont précédés d'une note portant sur la méthodologie et les hypothèses retenues.

Les premiers indicateurs portent sur le taux de remplacement brut dans les régimes obligatoires : le rapport des pensions aux revenus individuels. Le deuxième concerne les taux de remplacement pour les régimes de retraite obligatoires et facultatifs dont la couverture est large. Vient ensuite une analyse du régime fiscal des pensions et des retraités. Les quatrième et cinquième indicateurs portent sur les taux de remplacement nets, prenant en compte les impôts et cotisations. Viennent ensuite deux indicateurs du « patrimoine retraite » : la valeur actualisée du flux des prestations de retraite perçues jusqu'au décès. Cet indicateur tient également compte de l'âge de la retraite, de l'indexation des prestations et de l'espérance de vie. L'indicateur du patrimoine retraite est exprimé en termes bruts et nets. Le patrimoine retraite net est estimé sur la base du flux après impôt des prestations de retraite.

Méthodologie et hypothèses

Introduction

Les indicateurs de droits à retraite présentés dans le chapitre 6 utilisent les modèles de retraite de l'OCDE fondés sur les cohortes. La méthodologie et les hypothèses retenues sont les mêmes pour tous les pays, ce qui permet de comparer directement la conception des différents systèmes de retraite. Il est ainsi possible de comparer les droits futurs selon les règles et paramètres d'aujourd'hui.

Les droits à pension présentés ici sont ceux qui sont actuellement prévus par la loi dans les pays de l'OCDE. Les réformes adoptées avant juin 2015 sont prises en compte lorsqu'on dispose d'informations suffisantes. Les réformes déjà adoptées et qui sont mises en place de manière progressive et annuelle sont modélisées à partir de l'année de leur instauration.

La valeur de tous les paramètres des systèmes de retraite reflète la situation à partir de l'année 2014. Les calculs correspondent aux prestations d'un salarié qui s'affilie au système de retraite aujourd'hui à l'âge de 20 ans et prend sa retraite à l'issue d'une carrière complète. Les principaux résultats sont donnés pour une personne seule. Toutes les règles d'indexation et de revalorisation suivent ce qui est défini dans le scénario de base.

Durée de la carrière

On considère qu'une carrière complète est celle d'un salarié qui entre sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et travaille jusqu'à l'âge normal de la retraite, défini par cet âge d'entrée dans la vie active (voir l'indicateur sur l'âge de la retraite futur). 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.

Il n'est pas rare que les salariés connaissent des périodes sans emploi rémunéré parce qu'ils sont au chômage, ont repris des études à plein temps, élèvent des enfants, s'occupent de personnes handicapées ou

âgées, etc. Néanmoins, la plupart des pays de l'OCDE ont mis en place des mécanismes qui préservent les droits à retraite en pareil cas. Les conséquences d'une interruption de carrière sont présentées dans le chapitre 3 : « Conséquences d'une carrière incomplète sur les droits à pension ».

Les règles relatives aux périodes de chômage et d'éducation des enfants, qui sont souvent très complexes, sont présentées dans les descriptifs pays, à la fin de la présente publication.

Couverture

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

Sont également inclus les régimes qui assurent une couverture quasi universelle, à condition qu'ils couvrent au moins 85 % des salariés. Dans la présente publication, ces dispositifs sont qualifiés de « quasi obligatoires ». Ils jouent un rôle particulièrement important au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède.

Dans un nombre croissant de pays de l'OCDE, les plans de retraite professionnels facultatifs assurent une large couverture et contribuent de manière substantielle aux revenus des retraités. Pour ces pays, on trouvera, pour les taux bruts de remplacement, un deuxième ensemble de résultats qui fait ressortir les droits à retraite liés à ces dispositifs facultatifs classiques.

On modélise également les prestations versées sous conditions de ressources auxquelles les retraités peuvent avoir droit. 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 reposent sur l'hypothèse selon laquelle tous les retraités qui peuvent y prétendre perçoivent ces prestations. Lorsque les conditions de ressources englobent le patrimoine, le critère de revenu est considéré comme contraignant. On suppose que la totalité du revenu perçu à la retraite provient du régime de retraite obligatoire (auquel s'ajoutent les régimes de retraite facultatifs dans les pays pour lesquels ils sont modélisés).

On compare les droits à retraite pour des salariés percevant des niveaux de rémunération allant de 0.5 à 3 fois le salaire du travailleur moyen. Cette fourchette permet d'examiner aussi bien les pensions futures des travailleurs les plus pauvres que celles des plus riches.

Variables économiques

Les comparaisons reposent sur un seul jeu d'hypothèses économiques pour tous les pays de l'OCDE et les autres grandes économies étudiées. Dans la pratique, le niveau des pensions dépend de la croissance économique, du taux de rendement des actifs financiers, de la croissance des revenus réels, du taux d'actualisation et de l'inflation, lesquels varient suivant les pays. Toutefois, le recours à une seule série d'hypothèses

garantit que les résultats obtenus pour les différents régimes de retraite ne subissent pas l'influence de situations économiques différentes. De cette manière, les différences de niveau de pension d'un pays à l'autre reflètent seulement les différences au niveau des systèmes et politiques de retraite. Les hypothèses de base sont les suivantes :

La **hausse des prix** est supposée s'établir à 2 % par an. Le taux de croissance des **salaires réels** est fixé à 1.25 % par an en moyenne (soit une hausse nominale des salaires de 3.275 % compte tenu de la hausse des prix retenue). Le **salair e individuel** est supposé croître comme la moyenne nationale, c'est-à-dire que l'individu est supposé rester au même niveau sur l'échelle de distribution des salaires et percevoir le même pourcentage du salaire moyen durant toute sa vie professionnelle. Le **taux de rendement réel** pour les régimes de retraite par capitalisation à cotisations définies est supposé être de 3 % par an. On suppose que les frais administratifs, la structure des commissions et le coût d'achat d'une rente entraînent un **coefficient de conversion (régime à cotisations définies)** de 85 % appliqué sur l'épargne-retraite accumulée lors du calcul de la rente. Le **taux d'actualisation réel** (pour les calculs actuariels) est fixé à 2 % par an.

La modélisation de base utilise les projections de **taux de mortalité** par pays issues de la base de données démographiques des Nations Unies pour chaque année entre 2014 et 2080.

Toute modification apportée à ces hypothèses de base aura évidemment une incidence sur les droits à retraite qui en découlent. Les conséquences de l'évolution des variables économiques sont présentées dans le chapitre 4, « Sensibilité des taux de remplacement aux paramètres des modèles ».

Les calculs reposent sur l'hypothèse selon laquelle les prestations versées par les

régimes à cotisations définies sont perçues sous la forme d'une rente viagère indexée sur les prix à un taux actuariellement juste (modèle de prévision parfaite), calculé à partir des projections de mortalité une fois pris en compte le coefficient de conversion. Si des personnes choisissent un autre mode de sortie, le capital disponible lors du départ en retraite est le même, seule la façon dont les prestations sont versées change. 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.

Législation en vigueur / scénario alternatif

Dans certains régimes, le filet de protection du système de retraite peut être lié à un indice général autre que le salaire moyen (la plupart du temps, l'indice des prix ou une combinaison des deux). Des incohérences sur la distribution des revenus (niveau des salaires actuels) peuvent alors être observées sur les périodes de simulation longues (quarante ans, par exemple). Dans ce cas, un scénario alternatif, supposant une indexation intégrale sur les prix des dispositifs de filet de protection, est produit. Ce scénario alternatif est présenté uniquement s'il est utile dans le descriptif pays correspondant. L'objectif est de souligner l'importance de l'indexation sur le long terme. Les résultats obtenus ne doivent donc pas être considérés comme une prévision de ce à quoi pourraient ressembler les politiques futures, mais plutôt comme une comparaison prospective entre la législation en vigueur et un scénario fondé sur une politique constante.

Impôts et cotisations de sécurité sociale

Les informations relatives à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) et aux cotisations sociales acquittés par les

retraités, qui ont été utilisées pour calculer les droits à retraite, peuvent être consultées dans les descriptifs pays à l'adresse : <http://oe.cd/pag>.

La modélisation suppose que la fiscalité et les cotisations sociales demeureront inchangées à l'avenir, ce qui signifie implicitement que les paramètres de « valeur », comme les abattements fiscaux ou les plafonds de cotisation, sont ajustés chaque année en fonction du salaire du travailleur moyen, tandis que les paramètres de « taux », tels que le barème de l'IRPP et les taux de cotisations sociales demeurent inchangés.

Les dispositions générales et le régime fiscal applicable aux salariés pour 2014 figurent dans le rapport de l'OCDE intitulé *Les impôts sur les salaires*. Les conventions utilisées dans cette étude, par exemple les versements à considérer comme des impôts, sont reprises ici.

Pour en savoir plus

OCDE (2015), *Les impôts sur les salaires*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2015-fr.

Taux de remplacement bruts

Principaux résultats

Le taux de remplacement brut futur compare le niveau des prestations de retraite qui seront versées aux retraités par les régimes de retraite obligatoires publics et privés aux revenus du travail. Pour les travailleurs qui touchent le salaire de l'ouvrier moyen, le taux de remplacement brut qu'ils peuvent escompter à la retraite est de 52 % pour les hommes et les femmes en moyenne dans les 34 pays de l'OCDE, avec des variations considérables d'un pays à l'autre. Dans le bas du classement, le Mexique et le Royaume-Uni offrent aux personnes qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail des taux de remplacement futurs correspondant environ à 20-25 % du salaire moyen. Les Pays-Bas, situés dans le haut du classement, proposent des taux de remplacement légèrement supérieurs à 90 %.

La plupart des pays de l'OCDE protègent de la pauvreté les retraités qui ont touché de faibles salaires (définis ici comme les travailleurs dont le salaire correspond à la moitié de celui de l'ouvrier moyen) en leur accordant des taux de remplacement plus élevés qu'aux revenus moyens. Les personnes à faible revenu bénéficieraient d'un taux de remplacement de 64 % en moyenne, contre 52 % pour celles qui perçoivent le salaire moyen. Dans neuf pays, toutefois, les taux de remplacement prévus sont les mêmes pour les revenus moyens et les rémunérations deux fois moins élevées que la moyenne : il s'agit de l'Allemagne, de l'Autriche, de l'Espagne, de la Finlande, de la Hongrie, de l'Italie, de la Pologne, de la Turquie et de la Suède.

En haut du classement, les faibles revenus au Danemark bénéficient d'un taux de remplacement de 107 % : les prestations de retraite sont ainsi supérieures aux salaires qu'ils percevaient lorsqu'ils étaient en activité. En bas du classement, le Mexique propose aux faibles revenus des taux de remplacement de 35 %. Certains pays, comme l'Irlande, versent des prestations relativement faibles aux revenus moyens, mais se situent plus près de la moyenne pour les bas salaires. Dans les 34 pays de l'OCDE, le taux de remplacement brut pour un revenu correspondant au salaire moyen multiplié par 1.5 (qualifié ici de « haut revenu ») ressort en moyenne à 47 %, soit légèrement en deçà des 52 % proposés pour

un salaire moyen. Aux Pays-Bas, le taux de remplacement est de 89 %, tandis qu'à l'autre extrémité, le Royaume-Uni assure des taux de remplacement d'environ 15 %.

Pour les femmes, les taux de remplacement bruts sont différents (car l'âge de la retraite est plus bas pour les femmes que pour les hommes, les taux de mortalité utilisés pour calculer les annuités sont différenciés selon les sexes ou les taux d'acquisition sont spécifiques à chaque sexe) dans six pays : l'Australie, le Chili, Israël, le Mexique, la Slovaquie et la Suisse. On note de nettes différences entre les sexes en Australie, au Chili et en Israël, avec des taux de remplacement pour les femmes compris entre 88 et 95 % de ceux des hommes. En Slovaquie, ils atteignent 105 % de ceux des hommes en raison d'un taux d'acquisition des droits supérieur pour les femmes. Cette différence va être progressivement supprimée d'ici à 2023. Dans les pays non membres de l'OCDE, la fourchette des taux de remplacement est très large : pour les revenus moyens, le taux atteint environ 11 % en Afrique du Sud, alors qu'il est de 97 % en Inde.

Les taux de remplacement bruts diminuent avec l'âge, passant de 52 % en moyenne au moment du départ en retraite dans les différents pays de l'OCDE à 46 % à l'âge de 80 ans. Cette différence s'explique par l'indexation des prestations de retraite servies, qui ne sont pas fonction des salaires dans de nombreux pays. L'Autriche, l'Espagne et la Turquie enregistrent le recul le plus important entre l'âge de la

retraite et l'âge de 80 ans, à environ 13-14 points de pourcentage. Les pays où les prestations de retraite sont indexées sur les salaires ont le même taux de remplacement à l'âge de 80 ans.

Définition et mesure

Le taux de remplacement rend compte de la manière dont un système de retraite assure un revenu aux retraités en remplacement de leur salaire, principale source de revenu avant leur départ en retraite. Le taux de remplacement brut se définit comme les droits à retraite bruts divisés par le salaire brut avant le départ en retraite.

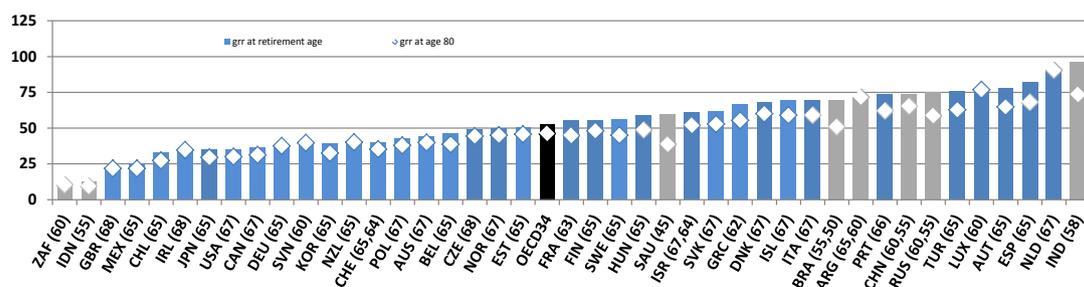
Le taux de remplacement s'exprime souvent sous forme d'un ratio entre la pension de retraite et le dernier salaire perçu (juste avant le départ en retraite). Toutefois, dans le cas présent, les prestations de retraite sont exprimées en proportion du salaire individuel perçu en moyenne sur l'ensemble de la carrière (revalorisé en fonction de la hausse des salaires à l'échelle nationale). En vertu des hypothèses de base, les salariés gagnent le même pourcentage du salaire de l'ouvrier moyen durant toute leur vie active. Si le salarié progresse sur l'échelle des rémunérations avec l'âge, il percevra juste avant de prendre sa retraite un salaire supérieur à celui qu'il aura touché en moyenne sur l'ensemble de sa carrière et le taux de remplacement calculé en fonction du dernier salaire individuel sera moins élevé.

6.1. Taux de remplacement bruts en fonction du salaire

	Pension age	Salaire individuel, en multiple de la moyenne pour les hommes (pour les femmes si différent)			Pension age	0.5	1.0	1.5	
		0.5	1	1.5					
Pays de l'OCDE				Pays de l'OCDE (suite)					
Australie	67	79.3 (75.7)	44.5 (40.9)	32.9 (29.3)	Norvège	67	62.8	49.8	38.9
Autriche	65	78.1	78.1	77.6	Pologne	67	43.1	43.1	43.1
Belgique	65	47.6	46.6	35.3	Portugal	66	75.1	73.8	72.5
Canada	67	50.1	36.7	25.1	République slovaque	67	70.4	62.1	59.3
Chili	65	39.4 (36.7)	32.8 (28.8)	32.9 (28.9)	Slovénie	60	44.4 (46.8)	38.4 (40.4)	36.0 (37.9)
République tchèque	68	78.9	49.0	39.1	Espagne	65	82.1	82.1	82.1
Danemark	67	107.4	67.8	55.1	Suède	65	56.0	56.0	65.2
Estonie	65	62.1	50.5	46.6	Suisse	65 (64)	55.7 (55.1)	40.2 (39.9)	26.8 (26.6)
Finlande	65	55.8	55.8	55.8	Turquie	65	75.7	75.7	75.7
France	63	56.8	55.4	48.2	Royaume-Uni	68	43.3	21.6	14.4
Allemagne	65	37.5	37.5	37.5	Etats-Unis	67	44.4	35.2	29.1
Grèce	62	79.4	66.7	62.3	OCDE34	65.5 (65.4)	64.5 (64.2)	52.9 (52.5)	47.8 (47.4)
Hongrie	65	58.7	58.7	58.7	Autres grandes économies				
Islande	67	82.6	69.2	68.1	Argentine	65 (60)	81.8 (88.2)	71.6 (71.5)	68.3 (65.9)
Irlande	68	69.5	34.7	23.2	Brésil	55 (50)	97.5	69.5 (52.9)	69.5 (52.9)
Israël	67 (64)	82.7 (74.7)	61.0 (54.1)	40.7 (36.0)	Chine	60 (55)	94.0 (86.5)	74.0 (69)	67.4 (63.2)
Italie	67	69.5	69.5	69.5	Chine	60 (55)	94.0 (86.5)	74.0 (69)	67.4 (63.2)
Japon	65	48.8	35.1	30.5	Inde	58	96.5 (91.3)	96.5 (91.3)	96.5 (91.3)
Corée	65	58.5	39.3	29.3	Indonésie	55	13.0 (11.8)	13.0 (11.8)	13.0 (11.8)
Luxembourg	60	89.5	76.8	72.5	Fédération de Russie	60 (55)	75.2 (64.1)	75.2 (64.1)	75.2 (64.1)
Mexique	65	35.0	25.5 (23.6)	24.2 (22.4)	Arabie Saoudite	45	59.6	59.6	59.6
Pays-Bas	67	94.0	90.5	89.3	Afrique du Sud	60	20.9	10.5	7.0
Nouvelle-Zélande	65	80.1	40.1	26.7	UE28	65.2 (65)	69.9 (69.7)	59.0 (58.8)	54.4 (54.2)

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

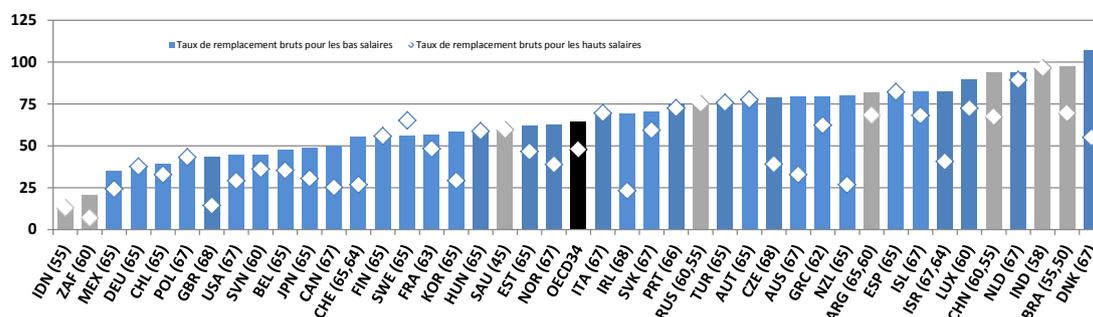
6.2. Taux de remplacement bruts pour les revenus moyens à l'âge de départ en retraite et à 80 ans



Barres grises : Autres grandes économies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

6.3. Taux de remplacement bruts pour les bas salaires et les hauts revenus



Barres grises : Autres grandes économies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

Taux de remplacement bruts : régimes obligatoires et facultatifs

Principaux résultats

Les régimes privés procurent aux personnes âgées une part importante et croissante de leur revenu. Dans les pays de l'OCDE, le taux de remplacement moyen assuré par les seuls régimes publics pour un salaire moyen s'élève à 41 %, et à 52 % si l'on tient également compte des dispositifs privés obligatoires. Lorsqu'on intègre les pensions privées facultatives, ce taux augmente, passant à 57 %. Dans les sept pays de l'OCDE où les dispositifs privés facultatifs sont très répandus, le taux de remplacement moyen est de 59 % pour un revenu moyen, contre 36 % lorsqu'on tient compte uniquement des dispositifs obligatoires.

Le tableau 6.4 montre l'interaction qui existe entre les régimes de retraite obligatoires publics et privés et les régimes facultatifs. Concernant les 15 pays de l'OCDE pour lesquels les calculs relatifs aux régimes portent uniquement sur les retraites publiques obligatoires, le taux de remplacement ressort à 59 % en moyenne pour un salaire moyen. S'agissant des 12 pays de l'OCDE disposant à la fois de régimes publics et de dispositifs privés obligatoires, le taux de remplacement moyen se monte à 54 %. Pour les 34 pays de l'OCDE, si l'on inclut les dispositifs publics, privés obligatoires et privés facultatifs, le taux de remplacement moyen pour un salaire moyen est de 57 %.

En Australie, au Danemark, en Islande et en Israël, qui sont dotés de dispositifs publics extrêmement ciblés, les taux de remplacement des régimes publics pour les revenus intermédiaires ou élevés sont souvent complétés par les taux de remplacement des dispositifs privés obligatoires. Au Chili, au Mexique, en République slovaque et en Suède, une partie des prestations publiques a été remplacée du fait de réformes opérées au sein des pensions privées obligatoires. Le Canada, les États-Unis, l'Irlande et le Royaume-Uni se sont longtemps caractérisés par des retraites publiques relativement modestes et une couverture très étendue pour les dispositifs facultatifs.

En ce qui concerne les autres grandes économies, les régimes publics sont obligatoires en Arabie Saoudite, en Argentine, au Brésil, en Chine, en Inde et dans la Fédération de Russie. L'Afrique du Sud est dotée de dispositifs privés facultatifs, les revenus moyens et élevés étant exclus du régime public, car ce régime est soumis à conditions de ressources. En Indonésie, il n'existe pas de régime public, seulement des dispositifs privés obligatoires.

Régimes privés obligatoires

Douze pays sont dotés de régimes de ce type. Les régimes privés dont la couverture est quasi universelle sont qualifiés de « quasi obligatoires » (c'est le cas du Danemark, des Pays-Bas et de la Suède).

En Islande, aux Pays-Bas et en Suisse, les régimes privés sont à prestations définies, alors que dans les autres pays, ils sont à cotisations définies. Les taux de remplacement des dispositifs privés obligatoires vont de 21 à 33 % dans six des 12 pays. Ils sont bien plus élevés au Danemark, en Islande, en Israël et aux Pays-Bas, plus faibles en Suisse et nettement plus faibles en Norvège. Toutefois, certains pays sont dotés de dispositifs privés conçus pour couvrir les salariés au-delà du plafond du régime public. C'est la raison pour laquelle les taux de remplacement des plans de retraite privés augmentent avec les salaires aux Pays-Bas et en Suède, et, dans une moindre mesure, en Norvège.

Régimes privés facultatifs

Les régimes privés facultatifs sont représentés pour sept pays où ces dispositifs sont très répandus (voir l'indicateur « Couverture des régimes de retraite privés »). On suppose que les salariés qui adhèrent à un régime privé facultatif y restent pendant toute leur carrière. Les régimes privés facultatifs englobent à la fois les dispositifs professionnels et individuels. Pour les sept pays, la modélisation concerne un régime à cotisations définies.

Lorsqu'on prend en compte les dispositifs privés facultatifs pour l'Allemagne, la Belgique, le Canada, les États-Unis, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni, le taux de remplacement moyen, pour ces sept pays, est de 59 % en moyenne, contre 36 % lorsqu'on tient compte uniquement des régimes publics.

En général, les régimes à cotisations définies assurent un taux de remplacement indépendant du salaire (les statistiques sur les taux de cotisation réels en fonction des salaires n'étant pas disponibles pour la plupart des pays, on pose un taux moyen ou standard sur toute l'échelle des salaires). On suppose également que les individus cotisent pleinement et indépendamment de leur gradient de revenu. L'Allemagne et la Belgique constituent des exceptions, car dans le premier pays, les salaires entrant dans le calcul des retraites qui ouvrent droit à des avantages fiscaux y sont plafonnés et dans le second, un plafond égal à 151 % du salaire de l'ouvrier moyen est appliqué.

6.4. Taux de remplacement bruts des régimes de retraite publics obligatoires, privés obligatoires et privés facultatifs

	Publics obligatoires			Privés obligatoires (PD et CD)			Total obligatoires			À CD facultatifs			Total, facultatifs inclus		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
	Australie	48.4	13.5	1.9	30.9	30.9	30.9	79.3	44.5	32.9				79.3	44.5
Autriche	78.1	78.1	77.6				78.1	78.1	77.6				78.1	78.1	77.6
Belgique	47.6	46.6	35.3				47.6	46.6	35.3	13.3	13.3	10.1	60.9	59.9	45.5
Canada	44.3	36.7	25.1				44.3	36.7	25.1	29.3	29.3	29.3	73.5	66.0	54.4
Chili	6.8	0.0	0.0	32.7	32.8	32.9	39.4	32.8	32.9				39.4	32.8	32.9
République tchèque	78.9	49.0	39.1				78.9	49.0	39.1				78.9	49.0	39.1
Danemark	56.2	21.5	10.3	51.3	46.3	44.7	107.4	67.8	55.1				107.4	67.8	55.1
Estonie	40.1	28.5	24.6	22.0	22.0	22.0	62.1	50.5	46.6				62.1	50.5	46.6
Finlande	55.8	55.8	55.8				55.8	55.8	55.8				55.8	55.8	55.8
France	56.8	55.4	48.2				56.8	55.4	48.2				56.8	55.4	48.2
Allemagne	37.5	37.5	37.5				37.5	37.5	37.5	12.5	12.5	12.5	50.0	50.0	50.0
Grèce	79.4	66.7	62.3				79.4	66.7	62.3				79.4	66.7	62.3
Hongrie	58.7	58.7	58.7				58.7	58.7	58.7				58.7	58.7	58.7
Islande	16.8	3.4	2.3	65.8	65.8	65.8	82.6	69.2	68.1				82.6	69.2	68.1
Irlande	69.5	34.7	23.2				69.5	34.7	23.2	30.3	30.3	30.3	99.8	65.1	53.5
Israël	23.5	11.8	7.8	59.2	49.3	32.8	82.7	61.0	40.7				82.7	61.0	40.7
Italie	69.5	69.5	69.5				69.5	69.5	69.5				69.5	69.5	69.5
Japon	48.8	35.1	30.5				48.8	35.1	30.5				48.8	35.1	30.5
Corée	58.5	39.3	29.3				58.5	39.3	29.3				58.5	39.3	29.3
Luxembourg	89.5	76.8	72.5				89.5	76.8	72.5				89.5	76.8	72.5
Mexique	13.5	3.9	2.6	21.6	21.6	21.6	35.0	25.5	24.2				35.0	25.5	24.2
Pays-Bas	54.2	27.1	18.1	39.8	63.4	71.2	94.0	90.5	89.3				94.0	90.5	89.3
Nouvelle-Zélande	80.1	40.1	26.7				80.1	40.1	26.7	12.4	12.4	12.4	92.5	52.5	39.1
Norvège	58.0	44.0	32.7	4.8	5.9	6.2	62.8	49.8	38.9				62.8	49.8	38.9
Pologne	43.1	43.1	43.1				43.1	43.1	43.1				43.1	43.1	43.1
Portugal	75.1	73.8	72.5				75.1	73.8	72.5				75.1	73.8	72.5
République slovaque	47.3	38.9	36.2	23.1	23.1	23.1	70.4	62.1	59.3				70.4	62.1	59.3
Slovénie	44.4	38.4	36.0				44.4	38.4	36.0				44.4	38.4	36.0
Espagne	82.1	82.1	82.1				82.1	82.1	82.1				82.1	82.1	82.1
Suède	37.0	37.0	27.4	19.0	19.0	37.8	56.0	56.0	65.2				56.0	56.0	65.2
Suisse	35.6	23.3	15.6	20.1	16.9	11.2	55.7	40.2	26.8				55.7	40.2	26.8
Turquie	75.7	75.7	75.7				75.7	75.7	75.7				75.7	75.7	75.7
Royaume-Uni	43.3	21.6	14.4				43.3	21.6	14.4	29.8	29.8	29.8	73.1	51.4	44.2
Etats-Unis	44.4	35.2	29.1				44.4	35.2	29.1	32.6	32.6	32.6	77.0	67.8	61.7
OCDE34	52.9	41.3	36.0				64.5	52.9	47.8				69.1	57.6	52.4
Autres grandes économies															
Argentine	81.8	71.6	68.3				81.8	71.6	68.3				81.8	71.6	68.3
Bésil	97.5	69.5	69.5				97.5	69.5	69.5				97.5	69.5	69.5
Chine	94.0	74.0	67.4				94.0	74.0	67.4				94.0	74.0	67.4
Inde	96.5	96.5	96.5				96.5	96.5	96.5				96.5	96.5	96.5
Indonésie				13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0				13.0	13.0	13.0
Fédération de Russi	33.7	33.7	33.7	41.5	41.5	41.5	75.2	75.2	75.2				75.2	75.2	75.2
Arabie Saoudite	59.6	59.6	59.6				59.6	59.6	59.6				59.6	59.6	59.6
Afrique du Sud	20.9	0.0	0.0				20.9	0.0	0.0	48.7	48.7	48.7	69.6	48.7	48.7
UE28	60.8	49.3	43.7				69.9	59.0	54.4				73.0	62.1	57.4

CD = cotisations définies ; PD = prestations définies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

Régime fiscal des pensions et des retraités

Principaux résultats

Le régime de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) joue un rôle important dans les mesures en faveur des personnes âgées. Il est fréquent que les retraités ne versent pas de cotisations sociales. L'IRPP est progressif et les droits à retraite souvent inférieurs au revenu perçu avant la retraite, de sorte que le taux d'imposition moyen du revenu des retraités est généralement moins élevé que celui du revenu d'activité. De plus, la majorité des régimes d'imposition soumettent les pensions ou les retraités eux-mêmes à un régime de faveur en accordant des crédits d'impôt ou des abattements supplémentaires aux personnes âgées.

Dans un peu plus de la moitié des pays de l'OCDE (19 sur 34), les personnes âgées bénéficient d'un allègement de base supplémentaire pour l'IRPP. En général, cet allègement prend la forme d'un abattement fiscal ou d'un crédit d'impôt supplémentaire. Bien souvent – au Canada ou au Royaume-Uni, par exemple –, cet allègement disparaît lorsque le revenu des retraités est plus élevé.

Un nombre non négligeable de pays prévoient un allègement d'impôt pour certaines sources de revenu des retraités. L'impôt sur le revenu au titre des pensions publiques fait l'objet d'un dégrèvement partiel ou total dans 14 pays de l'OCDE. Ainsi, aux États-Unis, entre 15 et 50 % des retraites publiques (régime fédéral), en fonction du revenu total du retraité, ne sont pas imposées. En Australie, par exemple, les prestations perçues au titre des cotisations de retraite versées et des produits des placements qui ont été imposés ne sont pas imposables si l'assujetti a plus de 60 ans ; par conséquent, cette disposition s'applique au régime à cotisations définies obligatoire et aux cotisations facultatives versées dans le cadre de ce régime.

À l'inverse, dans certains pays tels le Danemark, l'Islande, les Pays-Bas et la Suède, les revenus du travail sont moins imposés que les pensions de retraite.

D'une manière générale, dans 26 pays de l'OCDE, les personnes âgées ou les pensions de retraite bénéficient d'un avantage fiscal au titre de l'IRPP. Le régime fiscal des pensions et des retraités est identique à celui des personnes en âge de travailler dans 8 pays seulement.

Presque tous les pays de l'OCDE imposent des cotisations sociales aux salariés. Seules l'Australie et la Nouvelle-Zélande font exception. Outre ces deux cas, 17 pays ne prélèvent pas de cotisations sociales auprès des retraités. Dans les 15 pays qui soumettent les retraités à des cotisations sociales, le taux de cotisation qui leur est appliqué est systématiquement inférieur à celui des salariés. En général, les personnes âgées n'acquittent – et pour cause – ni cotisations retraite, ni cotisations chômage. Néanmoins, elles peuvent être assujetties à des prélèvements destinés à financer les dépenses de santé ou de soins de longue durée et, dans certains cas, doivent acquitter une contribution de solidarité dont l'objectif est de financer un large éventail de prestations.

Résultats empiriques

Le graphique montre la part du revenu des salariés et des retraités qui est consacrée au paiement des impôts et des cotisations.

Pour ce qui est des salariés, les pays ont été classés en fonction de la part du revenu affecté au versement des impôts, pour une personne touchant un salaire moyen. Une comparaison est ensuite établie avec le taux de remplacement dont cette personne bénéficierait une fois à la retraite (tel que ce taux est calculé dans l'indicateur « Taux de remplacement bruts »). Dans sept pays de l'OCDE et six autres grandes économies, un tel retraité ne paierait aucun impôt sur le revenu. Dans certains cas, notamment en

République slovaque ou en Turquie, cela est dû au fait que les pensions de retraite ne sont pas imposables. En Irlande, la raison en est que le revenu d'un tel retraité serait inférieur à l'abattement à la base de l'impôt sur le revenu accordé aux personnes âgées. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les retraités qui bénéficient du taux de remplacement brut appliqué à un revenu moyen reversent 12 % de leur pension en impôts et cotisations.

Le graphique permet d'observer directement les effets des différences de régime fiscal et social applicables aux salaires et aux pensions. Le montant des impôts et cotisations acquittés par une personne touchant un salaire moyen s'élève en moyenne à 27 % dans les pays de l'OCDE et à 11 % dans d'autres grandes économies.

La dernière comparaison indique le montant que devrait acquitter un retraité qui percevrait le même revenu, c'est-à-dire une pension d'un niveau identique au salaire moyen. Il ressort en moyenne à 18 % dans les pays de l'OCDE, soit neuf points de moins que pour les salariés dont le revenu est identique.

La différence entre le taux de 18 % appliqué aux retraités dont le revenu est égal au salaire moyen et les 12 % acquittés en impôts et cotisations par les personnes bénéficiant d'un taux de remplacement brut correspondant au revenu moyen illustre les effets de la progressivité des régimes d'impôt sur le revenu.

Pour en savoir plus

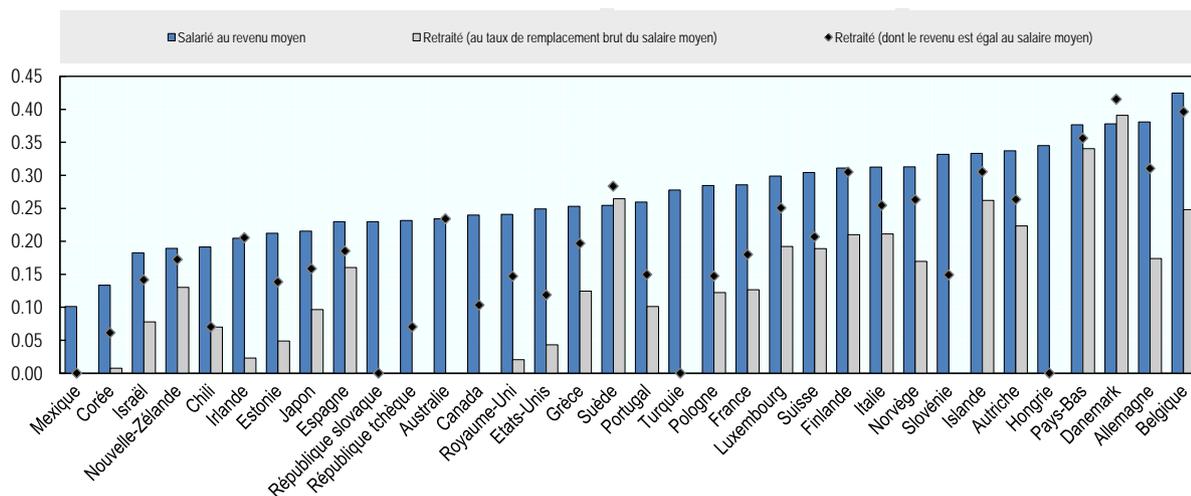
Keenay, G. et E.R. Whitehouse (2003), « The Role of the Personal Tax System in Old-age Support: A Survey of 15 Countries », *Fiscal Studies*, vol. 24, n° 1, pp. 1-21.

6.5. Régime fiscal des pensions et des retraités : IRPP et cotisations sociales

	Avantage supplémentaire		Dégrèvement partiel ou total pour les pensions		Cotisations sociales	Avantage supplém	Dégrèvement partiel ou total pour les pensions		Cotisations sociales		
	Abattement / Crédit		Régime public	Régime privé			Pensions	Abattement / Crédit		Régime public	Régime privé
Pays de l'OCDE						Pays de l'OCDE (suite)					
Australie	✓		✓	✓	Néant					Néant	
Autriche			✓		Faible	✓		✓		Faible	
Belgique			✓		Faible					Faible	
Canada	✓		✓	✓	Néant	✓				Néant	
Chili	✓				Néant			✓		Néant	
République tchèque	✓		✓		Néant	✓				Faible	
Danemark					Néant			✓		Néant	
Estonie	✓				Néant	✓				Néant	
Finlande			✓		Faible					Faible	
France					Faible			✓		Néant	
Allemagne			✓	✓	Faible	✓				Néant	
Grèce					Faible	✓		✓		Néant	
Hongrie			✓	✓	Néant					Néant	
Islande					Néant						
Irlande	✓				Faible			✓		Faible	
Israël	✓				Faible			✓		Néant	
Italie	✓			✓	Néant					Néant	
Japon	✓		✓	✓	Faible					Néant	
Corée	✓		✓		Néant	✓				Néant	
Luxembourg	✓				Faible					Faible	
Mexique	✓				Néant					Faible	
Pays-Bas	✓				Faible	✓				Néant	
						Autres grandes économies					
						Argentine					
						Brésil					
						Chine					
						Inde					
						Indonésie					
						Fédération de Russie					
						Arabie Saoudite					
						Afrique du Sud					

Source : Descriptifs par pays disponibles sur www.oecd.org/fr/retraites/panoramadespensions.htm.

6.6. IRPP et cotisations sociales acquittés par les retraités et les salariés



Source : Modèles de retraite de l'OCDE ; modèles impôts-prestations de l'OCDE.

Taux de remplacement nets

Principaux résultats

Pour les revenus moyens, le taux de remplacement net des régimes de retraite obligatoires s'élève en moyenne à 63 % dans les pays de l'OCDE. Il est donc supérieur de 10 points au taux de remplacement brut moyen, car les taux effectifs d'imposition et de cotisation sur les salaires sont plus élevés que ceux perçus sur les pensions de retraite. Les taux de remplacement nets varient considérablement d'un pays à l'autre : de moins de 30 % au Mexique et au Royaume-Uni à 105 % en Turquie pour le salaire moyen. Pour les personnes à faible revenu (soit celles qui perçoivent la moitié du salaire moyen), le taux de remplacement net ressort à 74 % dans la zone OCDE. Pour les revenus élevés (150 % du salaire moyen), il s'élève en moyenne à 58 %, soit en-deçà de celui dont bénéficient les faibles revenus. Les différences suivant les niveaux de rémunération témoignent du caractère progressif des systèmes de retraite, lequel résulte notamment des prestations minimums et du plafonnement des revenus comptant pour la retraite, de la progressivité du régime fiscal et des différentes mesures fiscales favorables aux pensions de retraite.

Le précédent indicateur (« Régime fiscal des pensions et des retraités ») montrait le rôle important que jouent les régimes d'IRPP et de sécurité sociale dans les mesures en faveur des personnes âgées. Il est fréquent que les retraités n'acquittent pas de cotisations sociales et bénéficient d'un régime de faveur pour l'impôt sur le revenu. Lorsqu'il existe des dépenses fiscales, lorsque l'impôt sur le revenu est progressif et que le taux de remplacement brut est inférieur à 100 %, le taux de l'impôt sur le revenu d'un retraité est inférieur à celui d'un salarié. Par conséquent, les taux de remplacement nets sont en général plus élevés que les taux de remplacement bruts.

Pour les revenus moyens, le taux de remplacement net s'élève en moyenne à 63 % dans les pays de l'OCDE pour les régimes obligatoires. De plus, les taux de remplacement varient d'un pays à l'autre selon qu'ils sont exprimés en termes nets ou en termes bruts. Ainsi, en Allemagne et en Belgique, les taux de remplacement nets des régimes de retraite sont nettement supérieurs aux taux bruts. Cette situation s'explique, en premier lieu, par le régime de faveur dont bénéficient les pensions de retraite au regard des cotisations sociales. En outre, étant donné que, dans ces deux pays, les taux de remplacement sont

relativement bas par rapport à la moyenne de l'OCDE et que l'IRPP y est très progressif, les retraités acquittent un impôt sur le revenu nettement moins élevé que celui qu'ils payaient lorsqu'ils étaient en activité et ce, en dépit de la disparition progressive d'un régime fiscal particulièrement favorable pour les pensions de retraite en Allemagne. Dans le cas de la Slovénie, la différence entre les taux bruts et nets est due à la formule de calcul des pensions ; les prestations de retraite sont calculées directement en termes nets.

Pour les bas salaires, les effets des impôts et des cotisations sur les taux de remplacement nets sont moins marqués que pour les salariés situés plus haut sur l'échelle des rémunérations, car de manière générale, ils paient moins d'impôts et de cotisations par rapport aux revenus moyens. Dans bien des cas, leur pension de retraite est inférieure au montant qui permet en général de bénéficier d'allègements fiscaux sur l'IRPP (abattements, crédits d'impôt, etc.). Bien souvent, ils ne peuvent donc pas profiter pleinement des éventuels avantages fiscaux supplémentaires dont bénéficient les retraites ou les retraités au titre de l'IRPP.

L'écart entre les taux de remplacement bruts et nets est en moyenne de 10 points pour les bas salaires. L'Allemagne, la Belgique, la Norvège, la Slovaquie et la Turquie offrent aux faibles revenus des taux de remplacement nettement plus élevés en termes nets qu'en termes bruts. C'est en Turquie que le taux de remplacement net des personnes qui gagnent 150 % du salaire moyen est le plus élevé ; à l'inverse, les taux de remplacement les plus faibles pour les revenus élevés s'observent au Canada, en Irlande, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et en Suisse. En effet, les salariés touchant 150 % de la rémunération moyenne percevront des retraites correspondant à moins d'un tiers de leur salaire net. En Suède, les salaires élevés bénéficient d'un taux de remplacement supérieur aux autres du fait du mode de distribution du régime de retraite professionnelle. Les disparités de taux de remplacement nets s'expliquent également par le fait que les pensions de retraite et le revenu du travail sont imposés différemment et à différents taux.

S'agissant des pays non membres de l'OCDE, les taux de remplacement nets évoluent très peu en fonction du salaire au sein d'un même pays. En revanche, ils varient considérablement d'un pays à l'autre, de 12 % en Afrique du Sud à 110 % en Inde, pour un revenu moyen. À l'instar du taux brut, la moyenne du taux net de remplacement pour l'UE28 est de 71 % pour un revenu moyen, nettement plus élevée que celle des pays de l'OCDE³⁴.

Définition et mesure

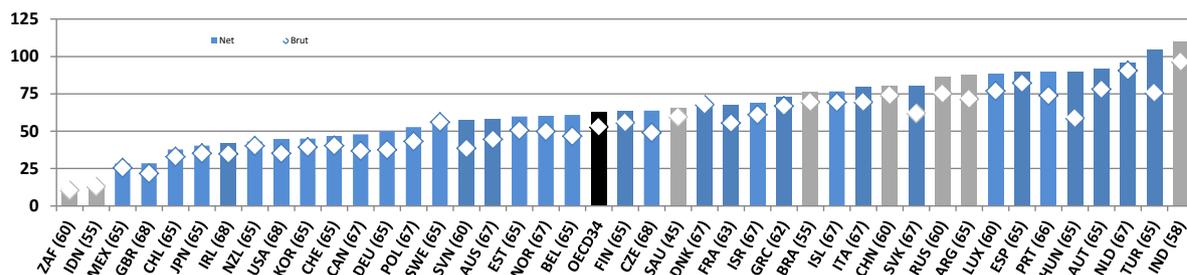
Le taux de remplacement net se définit comme les droits à retraite individuels nets divisés par le salaire net, compte tenu de l'IRPP et des cotisations sociales acquittés par les salariés et les retraités. Pour le reste, la définition et le calcul du taux de remplacement net sont les mêmes que ceux du taux de remplacement brut (voir indicateur précédent). On trouvera le détail des règles fiscales qui s'appliquent aux retraités dans les descriptifs pays disponibles sur <http://www.oecd.org/fr/retraites/panoramadespensions.htm>.

6.7. Taux de remplacement nets en fonction du salaire

Pays de l'OCDE	Âge de départ en	Salaire individuel, en multiple de la moyenne pour les hommes (pour les femmes si différent)			Pays de l'OCDE (suite)	Âge de départ en	0.5	1	1.5
		0.5	1	1.5					
Australie	67	88.6 (84.6)	58.0 (53.4)	45.9 (40.9)	Norvège	67	80.1	60.2	48.6
Autriche	65	92.1	91.6	88.9	Pologne	67	54.0	52.8	52.4
Belgique	65	64.2	60.9	49.1	Portugal	66	87.7	89.5	88.4
Canada	67	58.5	47.9	34.1	République slovaque	67	84.0	80.6	79.4
Chili	65	48.7 (45.3)	37.7 (33.1)	38.0 (33.4)	Slovénie	60	57.6 (60.6)	57.4 (60.4)	55.1 (57.6)
République tchèque	68	93.1	63.8	51.9	Espagne	65	89.1	89.5	89.3
Danemark	67	103.2	66.4	57.2	Suède	65	58.5	57.8	76.1
Estonie	65	76.1	59.8	53.5	Suisse	65 (64)	61.4 (60.7)	46.9 (46.5)	31.5 (31.2)
Finlande	65	66.6	63.5	65.0	Turquie	65	98.0	104.8	109.9
France	63	66.9	67.7	62.0	Royaume-Uni	68	51.7	28.5	20.3
Allemagne	65	53.4	50.0	49.0	Etats-Unis	67	54.3	44.8	38.9
Grèce	62	66.8	54.1	52.4	OCDE34	65.5 (65.4)	73.7 (73.3)	62.7 (62.3)	58.0 (57.6)
Hongrie	65	89.6	89.6	89.6	Autres grandes économies				
Islande	67	90.5	76.7	76.3	Argentine	65 (60)	96.4 (104)	87.5 (87.3)	80.8 (78.4)
Irlande	68	70.1	42.2	32.5	Brsil	55 (50)	105.9	76.4 (58.1)	76.4 (58.1)
Israël	67 (64)	85.7 (77.4)	68.8 (61.9)	50.3 (45.2)	Chine	60 (55)	102.2 (94)	80.5 (75)	73.6 (69)
Italie	67	82.2	79.7	81.6	Inde	58	109.7 (103.8)	109.7 (103.8)	109.7 (103.8)
Japon	65	53.3	40.4	35.5	Indonésie	55	13.8 (12.5)	13.8 (12.5)	13.9 (12.6)
Corée	65	64.3	45.0	34.4	Fédération de Russie	60 (55)	86.4 (73.7)	86.4 (73.7)	86.4 (73.7)
Luxembourg	60	98.4	88.6	83.7	Arabie Saoudite	45	65.4	65.4	65.4
Mexique	65	35.5	28.4 (26.2)	28.1 (26)	Afrique du Sud	60	21.7	11.8	8.3
Pays-Bas	67	101.3	95.7	94.1	UE28	65.2 (65)	80.7 (80.4)	70.9 (70.7)	66.4 (66.2)
Nouvelle-Zélande	65	80.8	43.0	30.4					

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

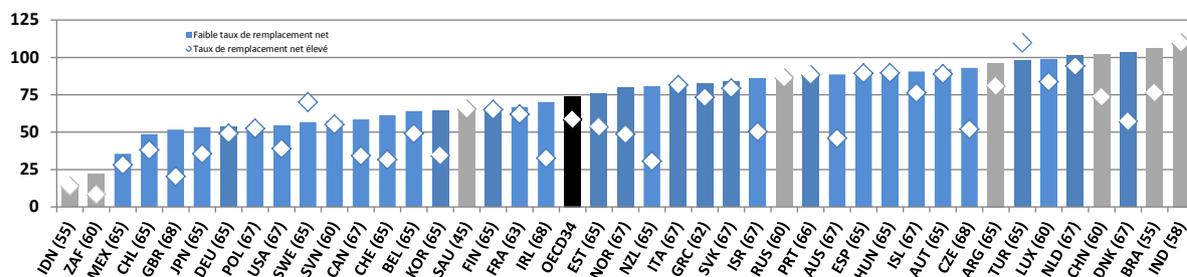
6.8. Taux de remplacement nets pour les revenus moyens



Barres grises : Autres grandes économies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

6.9. Taux de remplacement nets pour les bas salaires et les hauts revenus



Barres grises : Autres grandes économies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

Taux de remplacement nets : régimes obligatoires et facultatifs

Principaux résultats

Dans la mesure où les régimes de pension obligatoires et facultatifs bruts jouent un rôle de plus en plus important en assurant un revenu aux personnes âgées, il est également tout aussi important de s'intéresser au taux de remplacement net. Dans l'OCDE, la moyenne du taux de remplacement net pour un revenu moyen est de 63 % dans le cas des seuls régimes publics et privés obligatoires. Si l'on y ajoute les régimes privés facultatifs, la moyenne du taux de remplacement net s'élève à 68 % pour une personne qui touche le salaire moyen. Lorsqu'on tient compte des régimes privés facultatifs, dans les sept pays de l'OCDE où les dispositifs privés facultatifs sont très répandus, le taux de remplacement net moyen est de 71 % contre 59 % en termes bruts.

Le régime de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) joue un rôle important dans les mesures en faveur des personnes âgées. Il est fréquent que les retraités ne versent pas de cotisations sociales et, l'IRPP étant progressif et les droits à retraite souvent inférieurs au salaire perçu avant la retraite, le taux d'imposition moyen du revenu des retraités est généralement moins élevé que celui du revenu d'activité. De plus, la majorité des régimes d'imposition soumettent les pensions ou les retraités eux-mêmes à un régime de faveur en accordant des crédits d'impôt ou des abattements supplémentaires aux personnes âgées. Par conséquent, les taux de remplacement nets sont en général plus élevés que les taux de remplacement bruts.

Pour les 15 pays de l'OCDE où les calculs ne concernent que les régimes publics, le taux de remplacement d'un revenu moyen s'élève à 72 % en moyenne. S'agissant des 12 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de statistiques sur les régimes publics et les dispositifs privés obligatoires, le taux de remplacement moyen se monte à 61 %. Dans les sept pays pour lesquels les régimes privés sont modélisés, le taux de remplacement moyen atteint 71 %.

Pour les 34 pays de l'OCDE, si l'on inclut les dispositifs publics, privés obligatoires et

privés facultatifs, le taux de remplacement moyen est de 68 %. D'une manière générale, les taux de remplacement nets sont supérieurs de 10 points en moyenne aux taux bruts correspondants.

Dans les autres grandes économies, les chiffres varient considérablement d'un pays à l'autre et dépendent fortement du salaire.

Régimes privés obligatoires

Le premier groupe de 12 pays est doté de régimes de retraite privés obligatoires ou de régimes privés dont la couverture est quasi universelle et qui sont par conséquent qualifiés de « quasi obligatoires » (c'est le cas du Danemark, des Pays-Bas et de la Suède).

En Islande, aux Pays-Bas et en Suisse, les régimes privés sont à prestations définies, alors que dans les autres pays, ils sont à cotisations définies. Les taux de remplacement nets des dispositifs privés obligatoires vont de 22 à 38 % pour le salaire moyen dans six des 12 pays. Ils sont néanmoins bien plus élevés au Danemark, en Islande, en Israël et aux Pays-Bas, plus faibles en Suisse et beaucoup plus faibles en Norvège.

Eu égard à l'existence, dans certains pays, de dispositifs privés conçus pour s'appliquer aux revenus supérieurs au plafond du régime public, ainsi qu'aux dispositions fiscales en vigueur, aucun pays ne présente un taux de remplacement identique sur toute l'échelle des

salaires. C'est la raison pour laquelle, à tous les niveaux de rémunération, les taux de remplacement des plans de retraite privés augmentent avec les salaires en Australie, au Chili, au Mexique, en Norvège, aux Pays-Bas et en République slovaque. Cela explique également pourquoi, en Suède, les taux de remplacement des dispositifs privés obligatoires sont plus de deux fois supérieurs pour les salariés qui touchent 150 % du salaire moyen que pour ceux qui touchent le salaire moyen.

Régimes privés facultatifs

Les taux de remplacement sont représentés pour les sept pays où les dispositifs privés facultatifs sont très répandus (voir l'indicateur « Couverture des régimes de retraite privés » au chapitre 10). Le Japon est le seul pays où une proportion comparable de la main-d'œuvre est couverte par des dispositifs privés facultatifs, mais on ne dispose pas d'informations sur les règles types. On suppose que les salariés qui adhèrent à un régime privé facultatif y restent pendant toute leur carrière.

Les règles qui ont été modélisées sont exposées dans les « descriptifs pays » au chapitre 11. Pour les sept pays, la modélisation concerne un régime à cotisations définies.

En général, les régimes à cotisations définies assurent un taux de remplacement indépendant du salaire (les statistiques sur les taux de cotisation réels en fonction des salaires n'étant pas disponibles pour la plupart des pays, on pose un taux moyen ou standard sur toute l'échelle des salaires). Toutefois, les différences de règles fiscales se traduisent par des taux de remplacement nets qui dépendent du salaire, mais qui, en général, augmentent avec la rémunération. La Belgique constitue une exception, car les salaires entrant dans le calcul des retraites qui ouvrent droit à des avantages fiscaux y sont plafonnés. La situation est la même en Allemagne, mais le plafond est légèrement supérieur à 151 % du salaire moyen.

6.10. Taux de remplacement nets des régimes de retraite publics obligatoires, privés obligatoires et privés facultatifs

En pourcentage du salaire individuel

	Taux bruts régimes obligatoires publics et privés			Taux nets régimes obligatoires publics et privés			Total taux bruts avec régimes facultatifs			Total taux nets avec régimes facultatifs		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
Australie	79.3	44.5	32.9	88.6	58.0	45.9	79.3	44.5	32.9	88.6	58.0	45.9
Autriche	78.1	78.1	77.6	92.1	91.6	88.9	78.1	78.1	77.6	92.1	91.6	88.9
Belgique	47.6	46.6	35.3	64.2	60.9	49.1	60.9	59.9	45.5	80.6	72.1	58.6
Canada	50.1	36.7	25.1	58.5	47.9	34.1	73.5	66.0	54.4	86.0	86.1	73.8
Chili	39.4	32.8	32.9	48.7	37.7	38.0	39.4	32.8	32.9	48.7	37.7	38.0
République tchèque	78.9	49.0	39.1	93.1	63.8	51.9	78.9	49.0	39.1	93.1	63.8	51.9
Danemark	107.4	67.8	55.1	103.2	66.4	57.2	107.4	67.8	55.1	103.2	66.4	57.2
Estonie	62.1	50.5	46.6	76.1	59.8	53.5	62.1	50.5	46.6	76.1	59.8	53.5
Finlande	55.8	55.8	55.8	66.6	63.5	65.0	55.8	55.8	55.8	66.6	63.5	65.0
France	56.8	55.4	48.2	66.9	67.7	62.0	56.8	55.4	48.2	66.9	67.7	62.0
Allemagne	37.5	37.5	37.5	53.4	50.0	49.0	50.0	50.0	50.0	65.6	64.7	63.7
Grèce	79.4	66.7	62.3	82.9	72.9	73.3	79.4	66.7	62.3	82.9	72.9	73.3
Hongrie	58.7	58.7	58.7	89.6	89.6	89.6	58.7	58.7	58.7	89.6	89.6	89.6
Islande	82.6	69.2	68.1	90.5	76.7	76.3	82.6	69.2	68.1	90.5	76.7	76.3
Irlande	69.5	34.7	23.2	70.1	42.2	32.5	99.8	65.1	53.5	100.7	72.1	63.8
Israël	82.7	61.0	40.7	85.7	68.8	50.3	82.7	61.0	40.7	85.7	68.8	50.3
Italie	69.5	69.5	69.5	82.2	79.7	81.6	69.5	69.5	69.5	82.2	79.7	81.6
Japon	48.8	35.1	30.5	53.3	40.4	35.5	48.8	35.1	30.5	53.3	40.4	35.5
Corée	58.5	39.3	29.3	64.3	45.0	34.4	58.6	39.3	29.3	64.3	45.0	34.4
Luxembourg	89.5	76.8	72.5	98.4	88.6	83.7	89.5	76.8	72.5	98.4	88.6	83.7
Mexique	35.0	25.5	24.2	35.5	28.4	28.1	35.0	25.5	24.2	35.5	28.4	28.1
Pays-Bas	94.0	90.5	89.3	101.3	95.7	94.1	94.0	90.5	89.3	101.3	95.7	94.1
Nouvelle-Zélande	80.1	40.1	26.7	80.8	43.0	30.4	92.5	52.5	39.1	94.8	56.8	44.6
Norvège	62.8	49.8	38.9	80.1	60.2	48.6	62.8	49.8	38.9	80.1	60.2	48.6
Pologne	43.1	43.1	43.1	54.0	52.8	52.4	43.1	43.1	43.1	54.0	52.8	52.4
Portugal	75.1	73.8	72.5	87.7	89.5	88.4	75.1	73.8	72.5	87.7	89.5	88.4
République slovaque	70.4	62.1	59.3	84.0	80.6	79.4	70.4	62.1	59.3	84.0	80.6	79.4
Slovénie	44.4	38.4	36.0	57.6	57.4	55.1	44.4	38.4	36.0	57.6	57.4	55.1
Espagne	82.1	82.1	82.1	89.1	89.5	89.3	82.1	82.1	82.1	89.1	89.5	89.3
Suède	56.0	56.0	65.2	58.5	57.8	76.1	56.0	56.0	65.2	56.7	55.8	70.1
Suisse	55.7	40.2	26.8	61.4	46.9	31.5	55.7	40.2	26.8	61.4	46.9	31.5
Turquie	75.7	75.7	75.7	98.0	104.8	109.9	75.7	75.7	75.7	98.0	104.8	109.9
Royaume-Uni	43.3	21.6	14.4	51.7	28.5	20.3	73.1	51.4	44.2	82.4	61.2	54.8
Etats-Unis	44.4	35.2	29.1	54.3	44.8	38.9	77.0	67.8	61.7	90.5	81.9	78.3
OCDE34	64.5	52.9	47.8	74.1	63.2	58.5	69.1	57.6	52.4	79.1	68.4	63.9

Autres grandes économies

Argentine	81.8	71.6	68.3	96.4	87.5	80.8	81.8	71.6	68.3	96.4	87.5	80.8
Bésil	97.5	69.5	69.5	105.9	76.4	76.4	97.5	69.5	69.5	105.9	76.4	76.4
Chine	94.0	74.0	67.4	102.2	80.5	73.6	94.0	74.0	67.4	102.2	80.5	73.6
Inde	96.5	96.5	96.5	109.7	109.7	109.7	96.5	96.5	96.5	109.7	109.7	109.7
Indonésie	13.0	13.0	13.0	13.8	13.8	13.8	13.0	13.0	13.0	13.8	13.8	13.8
Fédération de Russie	75.2	75.2	75.2	86.4	86.4	86.4	75.2	75.2	75.2	86.4	86.4	86.4
Arabie Saoudite	59.6	59.6	59.6	65.4	65.4	65.4	59.6	59.6	59.6	65.4	65.4	65.4
Afrique du Sud	20.9	10.5	7.0	21.7	11.8	8.3	69.6	48.7	48.7	100.6	54.8	56.1
UE28	69.9	59.0	54.4	80.7	70.9	66.4	73.0	62.1	57.4	83.0	73.4	68.5

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

Patrimoine retraite brut

Principaux résultats

Le patrimoine retraite par rapport au salaire individuel correspond à la valeur viagère actualisée totale du flux de revenus perçu par les retraités dans les régimes de retraite obligatoires au moment de l'âge de la retraite. Dans les pays de l'OCDE, pour un revenu moyen, le patrimoine retraite des hommes est égal, en moyenne, au salaire annuel multiplié par 9.5 contre 10.8 fois pour les femmes. Le patrimoine retraite brut par rapport au salaire individuel annuel est plus élevé chez les femmes en raison de leur espérance de vie plus longue.

Les taux de remplacement donnent des renseignements sur les promesses de retraite par rapport au salaire individuel, mais ce sont des indicateurs incomplets car ils ne s'intéressent qu'au montant des prestations par rapport au salaire individuel au moment du départ en retraite. Pour avoir une vision d'ensemble, il faut également prendre en considération l'espérance de vie, l'âge de la retraite et l'indexation des pensions qui à eux trois, déterminent la durée de versement des prestations et leur évolution dans le temps. Le patrimoine retraite – qui mesure le « stock » des flux de pensions de retraite à venir – tient compte de tous ces éléments. On peut considérer qu'il s'agit de la somme nécessaire pour souscrire un contrat de rente donnant droit au même flux de prestations que celui que l'on peut attendre des régimes de retraite obligatoires par rapport au salaire individuel.

Dans les systèmes à prestations définies, le lien entre le taux de remplacement et le délai probable de liquidation des droits à prestations est souvent limité, voire inexistant. De ce fait, le patrimoine retraite augmente avec les gains de longévité dans les régimes à prestations définies lorsque l'âge de la retraite reste le même. Dans les régimes à cotisations définies, il existe un lien plus direct entre le montant des prestations et le délai probable de liquidation des droits à prestations. Dans ces systèmes, le patrimoine retraite correspond aux actifs accumulés et est donc indépendant des gains de longévité puisque ces derniers réduisent automatiquement les prestations. Le patrimoine retraite brut pour un salaire individuel égal au

salaire de l'ouvrier moyen est le plus élevé au Luxembourg où il correspond à 17.8 ce salaire pour les hommes et 20.4 pour les femmes. Il n'est que légèrement inférieur aux Pays-Bas où il représente respectivement 17.2 fois et 19.6 fois le salaire de l'ouvrier moyen chez les hommes et les femmes. C'est au Royaume-Uni que le patrimoine retraite est le moins élevé, soit 3.6 fois le salaire individuel (annuel) pour les hommes et 3.9 fois pour les femmes, en raison de taux de remplacement bas.

Lorsque le taux de remplacement individuel est élevé, le patrimoine retraite par rapport au salaire individuel est en général plus important pour les bas salaires que pour les revenus moyens également, du moins si l'on ne tient pas compte des différences d'espérance de vie en fonction des niveaux de revenus. Pour les hommes qui perçoivent la moitié de la rémunération moyenne, le patrimoine retraite représente en moyenne 11.6 fois leur salaire, contre 9.5 fois le salaire individuel de ceux qui perçoivent le salaire moyen. De même, le patrimoine retraite des femmes faiblement rémunérées correspond au salaire individuel multiplié par 13.2, contre 10.8 pour celles qui touchent le salaire moyen. Dans les deux pays où le patrimoine retraite des faibles revenus est le plus élevé (Danemark, Luxembourg et Pays-Bas), il est compris entre 18 et 21 fois le salaire individuel pour les hommes, et est égal à un peu plus de 20 à 24 fois le salaire individuel pour les femmes.

Effet de l'espérance de vie

Dans les pays où la durée de la retraite est plus courte et où l'on trouve des systèmes à prestations définies, comme la Hongrie, la République slovaque et la Turquie, le patrimoine retraite individuel est plus faible. On observe l'effet opposé en Suisse et dans certains pays nordiques (dans les systèmes à prestations définies), où l'espérance de vie est élevée. De la même manière, l'espérance de vie des femmes étant supérieure à celle des hommes, leur patrimoine retraite est relativement plus important dans tous les pays qui utilisent des tables de mortalité unisexe ou qui sont dotés de systèmes à prestations définies. La raison en est simple : dans ce cas, le même niveau de prestations de retraite sera versé sur une plus longue période. De plus, dans certains pays, l'âge de la retraite reste plus bas pour les femmes que pour les hommes, ce qui accroît encore la durée d'indemnisation. Le patrimoine retraite dépend également de l'âge de la retraite. Un âge de départ à la retraite peu élevé dans un système à prestations définies, comme au Luxembourg, accroît le patrimoine retraite à un niveau donné de prestations.

Effet de l'indexation

Les règles d'indexation peuvent avoir une incidence sur le patrimoine retraite. Si la plupart des pays de l'OCDE indexent aujourd'hui les pensions servies sur les prix, il y a quelques exceptions : l'Allemagne, l'Irlande, le Luxembourg et le Royaume-Uni, par exemple, établissent un lien entre leurs systèmes à prestations définies ou à points et le salaire moyen. Les salaires progressent généralement plus vite que les prix, de sorte que le patrimoine retraite est plus élevé si l'on applique des méthodes d'indexation généreuses, pour un niveau donné de taux de remplacement. On constate de grandes différences parmi les pays non membres de l'OCDE : en Afrique du Sud, le patrimoine retraite brut représente seulement 1.4 fois le salaire individuel des hommes aux revenus moyens, et 1.8 fois celui des femmes contre 17.3 fois pour les hommes au Brésil et 16.9 fois pour les femmes en Inde.

Définition et mesure

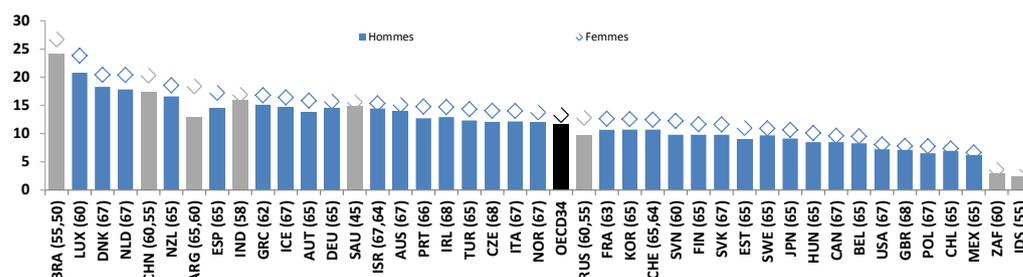
Le patrimoine retraite est calculé en prenant un taux d'actualisation réel uniforme de 2 %. Les comparaisons s'effectuant sur des droits à retraite futurs, les calculs se basent sur des projections de taux de mortalité par âge et par sexe et par pays l'année de départ en retraite. Le patrimoine retraite est exprimé en multiple du salaire individuel brut annuel.

6.11. Patrimoine retraite brut en fonction du salaire

	En multiple du salaire individuel moyen						En multiple du salaire individuel moyen								
	0.5			1.0			0.5			1.0			1.5		
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes					
Pays de l'OCDE															
Australie	14.0	7.8	5.8	15.1	8.2	5.8	Norvège	11.9	9.4	7.3	13.8	10.8	8.4		
Autriche	13.8	13.8	13.7	15.8	15.8	15.7	Pologne	6.5	6.5	6.5	7.7	7.7	7.7		
Belgique	8.3	8.1	6.1	9.5	9.3	7.1	Portugal	12.7	11.8	11.6	14.8	13.6	13.4		
Canada	8.5	6.2	4.3	9.6	7.0	4.8	République slo	9.8	8.6	8.2	11.6	10.2	9.8		
Chili	6.9	5.8	5.8	7.4	5.8	5.8	Slovénie	9.8	8.5	7.9	12.2	10.6	9.9		
République tchèq.	12.1	7.5	6.0	14.0	8.7	6.9	Espagne	14.6	14.6	14.6	17.2	17.2	17.2		
Danemark	18.3	11.3	9.1	20.4	12.6	10.1	Suède	9.7	9.7	11.4	10.9	10.9	12.9		
Estonie	8.9	7.2	6.7	11.0	8.9	8.3	Suisse	10.7	7.7	5.1	12.5	9.0	6.0		
Finlande	9.8	9.8	9.8	11.7	11.7	11.7	Turquie	12.3	12.3	12.3	14.3	14.3	14.3		
France	10.7	10.4	9.1	12.6	12.3	10.7	Royaume-Uni	7.1	3.6	2.4	7.8	3.9	2.6		
Allemagne	14.5	14.5	14.5	15.7	15.7	15.7	Etats-Unis	7.2	5.7	4.7	8.0	6.4	5.3		
Grèce	15.1	12.7	11.9	16.8	14.1	13.2	OCDE34	11.7	9.6	8.6	13.3	10.9	9.9		
Hongrie	8.5	8.5	8.5	10.1	10.1	10.1	Autres grandes économies								
Islande	14.8	12.1	11.9	16.4	13.4	13.2	Argentine	12.9	11.3	10.7	18.4	14.9	13.7		
Irlande	12.9	6.5	4.3	14.7	7.3	4.9	Brésil	24.2	17.3	17.3	26.7	14.5	14.5		
Israël	14.5	10.7	7.1	15.3	11.1	7.4	Chine	17.3	13.7	12.4	20.3	16.2	14.8		
Italie	12.2	12.2	12.2	14.0	14.0	14.0	Inde	16.0	16.0	16.0	16.9	16.9	16.9		
Japon	9.1	6.6	5.7	10.7	7.7	6.7	Indonésie	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3		
Corée	10.7	7.2	5.3	12.6	8.4	6.3	fédération de R	9.6	9.6	9.6	12.8	12.8	12.8		
Luxembourg	20.8	17.8	16.8	23.8	20.4	19.3	Arabie Saoudite	14.8	14.8	14.8	15.6	15.6	15.6		
Mexique	6.1	4.5	4.2	6.6	4.5	4.2	Afrique du Sud	2.9	1.4	1.0	3.6	1.8	1.2		
Pays-Bas	17.8	17.2	16.9	20.4	19.6	19.4	UE28	12.3	10.4	9.5	14.1	11.9	11.0		
Nouvelle-Zélande	16.6	8.3	5.5	18.5	9.3	6.2									

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

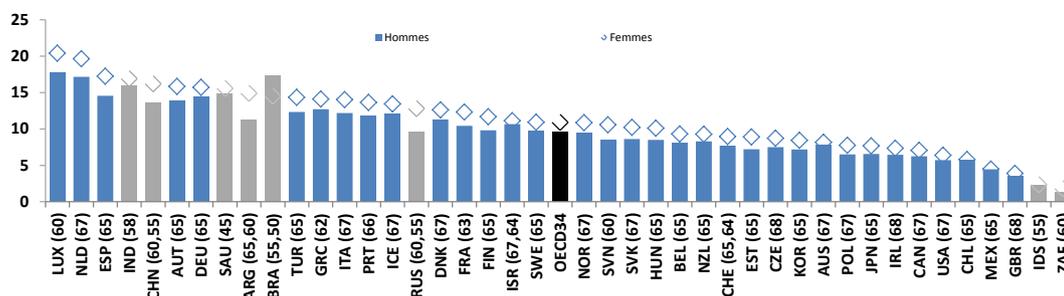
6.12. Patrimoine retraite brut pour les bas salaires en fonction du sexe



Barres grises : Autres grandes économies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

6.13. Patrimoine retraite brut pour les revenus moyens en fonction du sexe



Barres grises : Autres grandes économies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

Patrimoine retraite net

Principaux résultats

Le patrimoine retraite net, à l'instar de l'indicateur équivalent exprimé en termes bruts, représente la valeur viagère actualisée du flux de prestations de retraite dans les régimes de retraite obligatoires, mais en tenant également compte des impôts et cotisations acquittés sur les revenus perçus par les retraités. Dans un cas comme dans l'autre, le patrimoine retraite est exprimé en multiple du salaire individuel brut.

Pour un revenu moyen, le patrimoine retraite net est égal, en moyenne, au salaire individuel brut multiplié par 8.1 pour les hommes et 9.3 pour les femmes dans les pays de l'OCDE. Le fait que le chiffre soit plus élevé pour les femmes que pour les hommes s'explique principalement par des différences d'espérance de vie entre les sexes.

Comme le patrimoine retraite net est exprimé en multiple du salaire individuel brut, il est soit inférieur (lorsque les retraités sont assujettis à l'impôt) soit égal (lorsque les pensions de retraite ne sont pas imposées ou que le revenu des retraités est inférieur au seuil d'imposition) au patrimoine retraite brut. Cela apparaît clairement dans les deux graphiques ci-contre. En République slovaque et en Turquie, par exemple, le patrimoine retraite brut est égal au patrimoine retraite net, car les pensions ne sont pas imposables.

Le niveau du patrimoine retraite est sensiblement modifié lorsque l'on prend en compte les chiffres nets et non les valeurs brutes, tout comme le classement des pays. Par exemple, le Danemark se classe au-dessus de la moyenne de l'OCDE en termes de patrimoine retraite brut tandis qu'il se situe sous la moyenne de l'OCDE en termes nets. Au Danemark, le rapport patrimoine retraite net/brut s'élève à 61 %. La situation est identique dans les quatre autres pays nordiques, ainsi qu'en Autriche, en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas, où les retraités subissent une pression fiscale importante. Cette situation est due en partie au niveau élevé du taux de remplacement brut du régime obligatoire, mais aussi à la forte ponction fiscale

pratiquée dans toute l'économie. Par conséquent, les différences entre les patrimoines retraite nets des pays sont bien moindres que celles entre leurs patrimoines retraite bruts.

Influence du salaire individuel

Dans quatorze pays de l'OCDE, les faibles revenus ne sont pas soumis à l'impôt et paient moins de 1 % de taxes et cotisations. Dans onze pays, les retraités qui perçoivent le revenu moyen ne sont pas assujettis à l'impôt, ou dans une très faible mesure.

Pour les revenus élevés, on observe moins de différences, la majorité des pays affichant un patrimoine retraite net compris entre quatre et neuf fois le salaire annuel. La principale exception à cette tendance est le Luxembourg, avec un multiple de 12.4 pour les hommes et de 14.2 pour les femmes. C'est au Royaume-Uni que cet indicateur est le plus bas : il s'élève à 2.4 fois le salaire pour les hommes et 2.6 fois pour les femmes.

Pour ce qui est des pays non membres de l'OCDE, le patrimoine retraite brut est identique au patrimoine retraite net en Afrique du Sud, en Arabie saoudite, au Brésil, en Chine, dans la Fédération de Russie, en Inde et en Indonésie. Comme pour le patrimoine retraite brut, les résultats

sont très différents d'un pays à l'autre : en Afrique du Sud, le patrimoine retraite net représente 1.4 et 1.8 fois le salaire moyen pour les hommes et les femmes respectivement, et au Brésil, pays où ce patrimoine est le plus important, il s'élève à 17.3 pour les hommes et à 16.9 pour les femmes en Inde.

Il convient de noter que ces calculs ne portent que sur le volet « prestations » des systèmes de retraite. L'incidence des impôts et des cotisations acquittés par les personnes en âge de travailler sur leur niveau de vie une fois à la retraite, comparé à celui qu'elles avaient lorsqu'elles étaient en activité, est examinée ci-dessus dans l'indicateur « Taux de remplacement nets ».

Définition et mesure

Le patrimoine retraite net correspond à la valeur actualisée du flux des prestations de retraite, en tenant compte des impôts et des cotisations sociales dus par les retraités sur leur pension. Il est calculé et exprimé sous forme de multiple du salaire individuel brut annuel du pays concerné. On utilise le salaire brut comme élément de référence afin d'isoler les effets des impôts et des cotisations acquittés à la retraite de ceux qui ont été prélevés durant la vie active. Cette définition implique que les patrimoines retraite brut et net sont identiques lorsqu'aucun impôt sur le revenu ni cotisations ne sont prélevés sur les pensions de retraite.

Les impôts et les cotisations acquittés par les retraités sont calculés en fonction des prestations de retraite auxquelles donnent droit les régimes obligatoires à différents niveaux de salaire. Les calculs tiennent compte de l'ensemble des abattements fiscaux et allègements d'impôt classiques, ainsi que des avantages accordés sur les revenus au titre des retraites ou aux personnes qui ont atteint l'âge de la retraite.

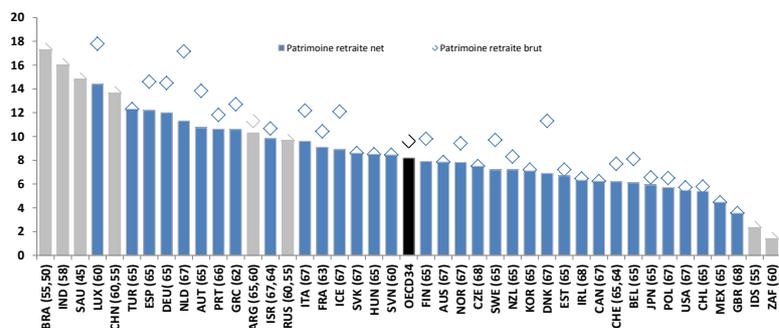
On trouvera le détail des règles fiscales qui s'appliquent aux retraités dans les descriptifs pays disponibles <http://oe.cd/pag>.

6.14. Patrimoine retraite net en fonction du salaire

Pays de l'OCDE	En multiple du salaire brut individuel annuel						En multiple du salaire brut individuel annuel						
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes			
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5	
Australie	14.0	7.8	5.8	15.1	8.2	5.8	Norvège	11.6	7.8	5.8	13.3	9.0	6.7
Autriche	12.6	10.7	9.8	14.4	12.3	11.3	Pologne	6.0	5.7	5.6	7.1	6.8	6.7
Belgique	8.1	6.1	4.4	9.4	7.0	5.1	Portugal	12.4	10.6	9.7	14.5	12.3	11.2
Canada	8.5	6.2	4.3	9.6	7.0	4.8	République slo	9.8	8.6	8.2	11.6	10.2	9.8
Chili	6.9	5.4	5.4	7.4	5.4	5.4	Slovénie	9.8	8.5	7.7	12.2	10.6	9.6
République tchèq	12.1	7.5	5.9	14.0	8.7	6.8	Espagne	13.6	12.2	11.5	16.1	14.5	13.7
Danemark	11.4	6.9	5.4	12.8	7.7	6.0	Suède	7.8	7.2	8.2	8.8	8.1	9.2
Estonie	8.9	6.7	6.0	11.0	8.3	7.4	Suisse	8.5	6.2	4.2	9.8	7.3	4.8
Finlande	9.7	7.9	7.4	11.5	9.4	8.8	Turquie	12.3	12.3	12.3	14.3	14.3	14.3
France	9.9	9.1	7.8	11.7	10.8	9.2	Royaume-Uni	7.1	3.6	2.4	7.8	3.9	2.6
Allemagne	14.5	12.0	11.1	15.7	13.0	12.0	Etats-Unis	7.1	5.5	4.4	7.9	6.1	5.0
Grèce	13.6	10.6	9.6	15.1	11.8	10.7	OCDE34	10.8	8.2	7.1	12.3	9.4	8.1
Hongrie	8.5	8.5	8.5	10.1	10.1	10.1	Autres grandes économies						
Islande	12.3	8.9	8.2	13.7	9.9	9.1	Argentine	12.5	10.3	9.3	17.8	13.6	11.9
Irlande	12.6	6.3	4.2	14.3	7.2	4.8	Brésil	24.2	17.3	17.3	26.7	14.5	14.5
Israël	14.0	9.8	6.6	14.9	10.4	6.9	Chine	17.3	13.7	12.4	20.3	16.2	14.8
Italie	11.0	9.6	9.0	12.7	11.1	10.3	Inde	16.0	16.0	16.0	16.9	16.9	16.9
Japon	8.1	5.9	5.0	9.4	6.9	5.8	Indonésie	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3
Corée	10.7	7.1	5.3	12.5	8.4	6.2	Fédération du F	9.6	9.6	9.6	12.8	12.8	12.8
Luxembourg	18.9	14.4	12.4	21.7	16.5	14.2	Arabie Saoudite	14.8	14.8	14.8	15.6	15.6	15.6
Mexique	6.1	4.5	4.2	6.6	4.5	4.2	Afrique du Sud	2.9	1.4	1.0	3.6	1.8	1.2
Pays-Bas	13.6	11.3	10.1	15.6	12.9	11.6	UE28	11.4	8.9	7.8	13.0	10.3	9.0
Nouvelle-Zélande	14.4	7.2	4.8	16.1	8.1	5.4							

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

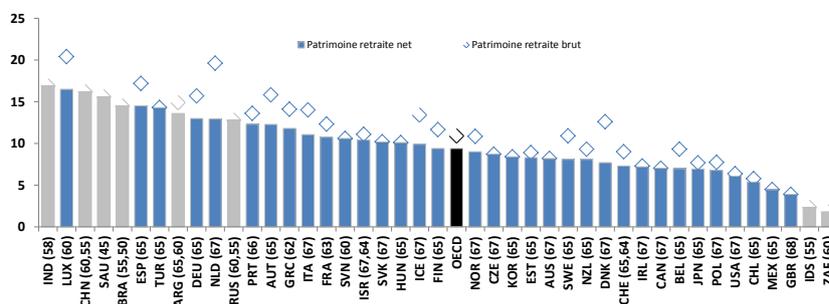
6.15. Patrimoines retraite net et brut, hommes, pour un salaire moyen



Barres grises: Autres grandes économies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

6.16. Patrimoines retraite net et brut, femmes, pour un salaire moyen



Barres grises: Autres grandes économies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

Chapitre 7

Contexte démographique et économique

Le vieillissement de la population est l'un des principaux facteurs qui conditionnent les politiques et les réformes en matière de retraite. Il est le fruit de deux mutations démographiques.

Le premier indicateur examine le nombre de naissances et son évolution au cours des cinquante dernières années. Le second élément qui concourt au vieillissement de la population est l'augmentation de l'espérance de vie. Le deuxième indicateur rend compte des variations de cette dernière, à la naissance et à l'âge de 65 ans. Son éventuelle évolution ultérieure est brièvement analysée. Le troisième indicateur porte sur le degré de vieillissement, mesuré par le ratio de dépendance démographique, à savoir le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus par rapport au nombre de personnes d'âge actif. Le quatrième examine les taux d'emploi des travailleurs âgés. Le cinquième présente les calculs concernant l'âge effectif de sortie du marché du travail. Le dernier, qui mesure le nombre prévu d'années de retraite, associe l'espérance de vie à l'âge effectif de sortie du marché du travail.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Fécondité

Principaux résultats

En 2013, l'indicateur conjoncturel de fécondité est inférieur au seuil de renouvellement de la population – nombre de naissances nécessaire pour que la population totale reste constante – dans 32 des 34 pays de l'OCDE. Seuls font exception Israël et le Mexique, dont l'indicateur s'établit respectivement à 3.0 et à 2.2. Dans les deux tiers des pays de l'OCDE, les taux de fécondité ont légèrement augmenté depuis le début du siècle. Ces taux ont des répercussions considérables sur les régimes de retraite, car ils constituent, avec l'espérance de vie, l'un des facteurs de vieillissement démographique.

Les taux de fécondité se sont établis en moyenne à 1.67 dans les pays de l'OCDE en 2013, chiffre nettement inférieur au niveau nécessaire pour assurer le renouvellement de la population. La baisse tendancielle du nombre d'enfants se poursuit depuis les années 60. La chute des taux de fécondité tient à l'évolution des modes de vie, de la formation des familles, et des contraintes de la vie quotidienne, comme celles liées à la précarité de l'emploi, à la difficulté à trouver un logement convenable et au coût prohibitif des services de garde d'enfant.

L'écart positif (et croissant) entre le nombre d'enfants que les femmes déclarent souhaiter et celui qu'elles ont effectivement témoigné, au moins en partie, de l'influence de ces contraintes.

Une autre explication tient peut-être aux aspirations changeantes des femmes par rapport au couple et à la maternité, surtout dans des pays comme le Japon et la Corée, où mariage et maternité sont étroitement liés. Ce lien est également important dans plusieurs pays européens, comme la Grèce, l'Italie, la Pologne et la Suisse. Or, le comportement des hommes et des femmes non mariées à l'égard de la maternité a lui aussi évolué. Ainsi, 50 % au moins des naissances interviennent aujourd'hui hors mariage en France, en Islande, en Norvège et en Suède. Dans la zone OCDE, une naissance sur trois en moyenne a désormais lieu hors mariage.

La récente augmentation des taux de fécondité devrait se poursuivre, quoique très lentement, et atteindre en moyenne 1.9 dans les pays de l'OCDE en 2060, selon les Perspectives de la population mondiale des Nations Unies.

Le faible niveau des taux de fécondité a des conséquences socio-économiques plus larges. D'abord, le déclin démographique risque de s'autoalimenter du fait que le nombre de femmes en âge de procréer diminue à chaque génération. Ensuite, la charge fiscale pesant sur les personnes d'âge actif s'alourdit puisqu'il faut financer les retraites et les dépenses de santé des personnes âgées. Enfin, la population active va elle aussi vieillir et risque de s'adapter moins facilement aux changements technologiques, ce qui freinera la productivité et la croissance économique.

Parmi les autres grandes économies, l'Afrique du Sud, l'Arabie Saoudite, l'Argentine, l'Inde et l'Indonésie affichent à l'heure actuelle des taux de fécondité nettement supérieurs au seuil de renouvellement, qui s'établit à 2.1. La tendance y est toutefois la même que dans la zone OCDE.

Définition et mesure

L'indicateur conjoncturel de fécondité mesure le nombre d'enfants qu'aurait une femme qui vivrait jusqu'à la fin de sa période de procréation si, à tout âge, sa probabilité de mettre au monde des enfants correspondait au taux de fécondité à cet âge. Il se calcule généralement en effectuant la somme des taux de fécondité à chaque âge sur une période de cinq ans. Un indicateur conjoncturel de fécondité de 2.1 (le seuil de renouvellement) enfants par femme assure une stabilité globale de la population dans l'hypothèse où il n'y aurait pas de flux migratoires et où les taux de mortalité demeureraient inchangés.

Pour en savoir plus

D'Addio, A.C. et M. Mira d'Ercole (2005), « Trends and Determinants of Fertility Rates in OECD Countries: The Role of Policies », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 27, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/880242325663>.

OCDE (2014), *Panorama de la société 2014 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-fr.

7.1. Indicateurs conjoncturels de fécondité sur la période, 1960-2060

	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2013	2020	2060
Membres de l'OCDE									
Australie	3.45	2.86	1.89	1.90	1.76	1.95	1.88	1.87	1.86
Autriche	2.69	2.29	1.65	1.46	1.36	1.44	1.44	1.57	1.79
Belgique	2.54	2.25	1.68	1.62	1.64	1.84	1.76	1.89	1.95
Canada	3.90	2.33	1.68	1.71	1.49	1.63	1.61	1.74	1.86
Chili	..	3.95	2.72	2.59	2.05	1.89	1.80	1.77	1.82
République tchèque	2.11	1.91	2.10	1.89	1.14	1.49	1.46	1.71	1.91
Danemark	2.54	1.95	1.55	1.67	1.77	1.87	1.67	1.91	1.95
Estonie	2.02	2.05	1.36	1.72	1.52	1.71	1.88
Finlande	2.71	1.83	1.63	1.79	1.73	1.87	1.75	1.87	1.90
France	2.74	2.48	1.95	1.78	1.87	2.02	1.98	1.98	1.99
Allemagne	2.37	2.03	1.56	1.45	1.38	1.39	1.41	1.50	1.69
Grèce	2.23	2.40	2.23	1.40	1.27	1.47	1.30	1.61	1.80
Hongrie	2.02	1.97	1.92	1.84	1.33	1.26	1.34	1.53	1.77
Islande	4.27	2.81	2.48	2.31	2.08	2.20	1.93	2.00	1.87
Irlande	3.76	3.87	3.23	2.12	1.90	2.06	1.96	1.99	1.97
Israël	3.14	3.02	2.95	3.03	3.03	2.69	2.08
Italie	2.41	2.43	1.68	1.36	1.26	1.41	1.39	1.61	1.83
Japon	2.00	2.13	1.75	1.54	1.36	1.39	1.43	1.54	1.78
Corée	6.00	4.53	2.82	1.57	1.47	1.23	1.19	1.46	1.75
Luxembourg	2.28	1.98	1.50	1.62	1.78	1.63	1.55	1.74	1.85
Mexique	6.78	6.72	4.71	3.36	2.65	2.28	2.22	1.94	1.76
Pays-Bas	3.12	2.57	1.60	1.62	1.72	1.80	1.68	1.81	1.88
Nouvelle-Zélande	4.24	3.17	2.03	2.18	1.98	2.17	2.01	1.94	1.83
Norvège	2.91	2.50	1.72	1.93	1.85	1.95	1.78	1.93	1.94
Pologne	2.98	2.20	2.28	1.99	1.37	1.38	1.26	1.53	1.77
Portugal	3.10	2.83	2.18	1.56	1.56	1.39	1.21	1.38	1.71
République slovaque	3.07	2.40	2.31	2.09	1.29	1.40	1.34	1.52	1.77
Slovénie	2.18	2.21	2.11	1.46	1.26	1.57	1.55	1.60	1.80
Espagne	2.86	2.90	2.22	1.36	1.23	1.37	1.27	1.63	1.83
Suède	2.20	1.94	1.68	2.14	1.55	1.98	1.89	1.95	1.99
Suisse	2.44	2.10	1.55	1.59	1.50	1.54	1.52	1.62	1.80
Turquie	6.40	5.00	4.63	3.07	2.27	2.06	2.07	1.89	1.77
Royaume-Uni	2.72	2.43	1.90	1.83	1.64	1.92	1.83	1.89	1.90
États-Unis	3.65	2.48	1.84	2.08	2.06	1.93	1.86	1.98	1.99
OCDE-34	3.18	2.73	2.17	1.91	1.67	1.75	1.67	1.77	1.85
Autres grandes économies									
Argentine	3.11	3.07	3.33	2.99	2.48	2.21	2.18	2.06	1.86
Brésil	6.21	5.02	4.07	2.81	2.36	1.84	1.81	1.71	1.75
Chine	5.76	5.47	2.71	2.51	1.51	1.65	1.66	1.72	1.84
Inde	5.87	5.49	4.68	3.88	3.15	2.56	2.51	2.25	1.85
Indonésie	5.67	5.47	4.43	3.12	2.48	2.43	2.37	2.12	1.84
Fédération de Russie	2.42	2.01	1.90	1.89	1.20	1.57	1.69	1.66	1.85
Arabie saoudite	7.22	7.28	7.21	5.84	3.99	2.83	2.70	2.24	1.73
Afrique du Sud	6.17	5.59	4.79	3.66	2.87	2.50	2.70	2.18	1.82
UE-28	2.75	2.43	2.01	1.78	1.48	1.59	1.56	1.68	1.84

Source : OCDE (2014), *Panorama de la société* ; Nations Unies, *Perspectives de la population mondiale – Révision de 2012 (prévisions)*.

Espérance de vie

Principaux résultats

L'allongement considérable de l'espérance de vie est l'une des avancées les plus remarquables du siècle dernier. On vit de plus en plus longtemps, et cette tendance devrait se poursuivre. Durant la période 2010-15, l'espérance de vie à la naissance s'établit en moyenne à 77.2 ans pour les hommes et à 82.7 ans pour les femmes. Pour ces dernières, c'est au Japon qu'elle est la plus élevée (86.9 ans), puis en Espagne, en France, en Italie et en Suisse. Pour les hommes, c'est l'Islande qui arrive en tête (80.2 ans), suivie de l'Australie, de la Suisse, du Japon et d'Israël.

L'espérance de vie des personnes âgées revêt une importance particulière pour l'équilibre financier des régimes de retraite. Au cours de la période 2010-15, les femmes âgées de 65 ans pouvaient espérer vivre encore 20.8 années en moyenne dans les pays de l'OCDE. Ce chiffre devrait atteindre 25.8 ans en 2060-65. Les hommes du même âge pouvaient espérer vivre encore 17.4 ans, chiffre qui devrait progresser de 4.5 ans d'ici 2060-65 pour atteindre 21.9 ans. L'écart de longévité entre les hommes et les femmes âgés devrait rester à peu près stable en termes relatifs, mais augmenter en termes absolus (de 3.4 à 3.9 ans en moyenne dans les pays de l'OCDE).

L'espérance de vie des personnes âgées varie considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre. Au Japon, les femmes de 65 ans devraient vivre 29.7 années de plus à l'horizon 2060-65. En République slovaque, par contre, l'espérance de vie des femmes de 65 ans est de 21.9 ans. Le Japon et la Corée affichent les chiffres les plus élevés (29.5). La France s'inscrit en troisième position, avec une espérance de vie de 28.3 ans à 65 ans.

Pour les hommes, les disparités entre les pays sont moins marquées. Le Japon devrait également afficher l'espérance de vie la plus élevée à l'âge de 65 ans en 2060-65 (24.1 ans), suivi de la Corée (23.8 ans). En revanche, les hommes en Estonie auraient une espérance de vie qui ne dépasserait pas 17.5 ans à l'âge de 65 ans.

En 2060-65, l'écart d'espérance de vie à 65 ans entre les hommes et les femmes devrait être compris entre trois et cinq ans en faveur des femmes dans presque tous les pays de l'OCDE. Des écarts plus importants, de près de six ans, sont observés en Corée, en France et au Japon. Les plus faibles (près de 2 ans), sont en revanche observés au Mexique et au Royaume-Uni.

Compte tenu de cette tendance, de nombreux pays de l'OCDE ont reculé ou envisagent de reculer l'âge de la retraite : voir le chapitre 1 qui porte sur la réforme des retraites. D'autres ont intégré à leur régime de retraite des mécanismes d'ajustement automatique du montant des pensions en fonction de l'allongement de la durée de vie.

Dans l'ensemble, les gains de longévité s'expliquent par l'élévation du niveau de vie, mais aussi par un meilleur accès à des soins médicaux de qualité.

Dans les grandes économies non membres de l'OCDE, l'espérance de vie est généralement inférieure. C'est l'Afrique du Sud qui affiche, de loin, l'espérance de vie à la naissance la plus faible : 55 ans pour les hommes et 59 ans pour les femmes. La plus élevée est observée en Argentine : 80 ans pour les femmes et en Chine pour les hommes à 74 ans. L'espérance de vie la plus basse à 65 ans est observée en Inde pour les femmes (14.5 ans) et pour les hommes en Afrique du Sud (10.9 ans).

Définition et mesure

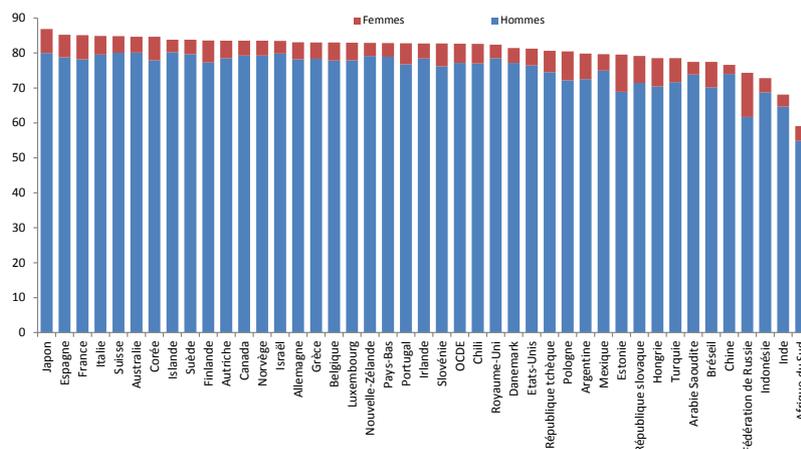
L'espérance de vie se définit comme le nombre moyen d'années qu'une personne d'un âge déterminé peut encore espérer vivre compte tenu du taux de mortalité, à cet âge et pour ce sexe, qui prévaut dans un pays donné à une période donnée, en l'occurrence, 2010-15 et 2060-65. Comme les déterminants de la longévité évoluent lentement, il est préférable d'étudier l'espérance de vie sur une longue période.

Pour en savoir plus

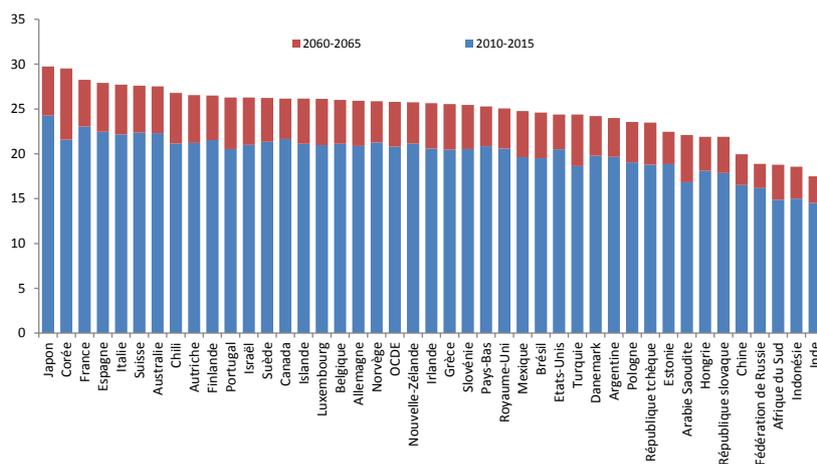
Whitehouse, E.R. (2007), « Life-Expectancy Risk and Pensions: Who Bears the Burden? », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 60, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/060025254440>.

Whitehouse, E.R. et A. Zaidi (2008), « Socio-Economic Differences in Mortality: Implications for Pension Policy », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 71, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/231747416062>.

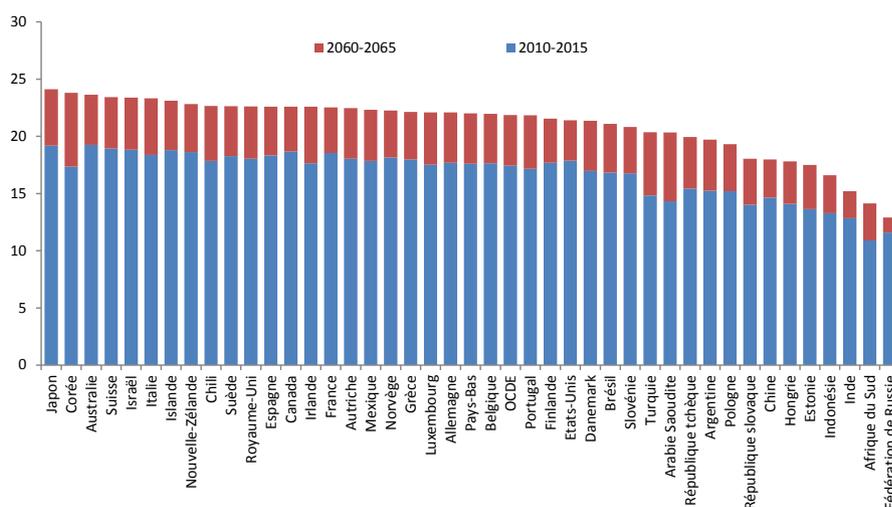
7.2. Espérance de vie à la naissance, en années, pour les hommes et les femmes nés en 2010-15



7.3. Espérance de vie prévue à 65 ans, en années, pour les femmes, en 2010-15 et en 2060-65



7.4. Espérance de vie prévue à 65 ans, en années, pour les hommes, en 2010-15 et en 2060-65



Source : Nations Unies, *Perspectives de la population mondiale – Révision de 2012*.

Ratio de dépendance démographique des personnes âgées

Principaux résultats

Le ratio de dépendance démographique des personnes âgées va doubler d'ici 2075, par rapport à aujourd'hui, à seuils d'âge constants. Le vieillissement de la population est l'un des principaux facteurs qui a motivé la vague de réformes des retraites ces dernières années. Actuellement, on recense en moyenne, dans les pays de l'OCDE, 28 personnes de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif (20-64 ans). En 1950, le ratio de dépendance démographique était de 14 % ; il est passé à 28 % en 2015. Il devrait continuer d'augmenter pour atteindre 35 % en 2025, 51 % en 2050 et 55 % en 2075.

En 2015, le pays comptant la population la plus âgée est le Japon, où le ratio de dépendance démographique est de 47 % (soit 47 personnes de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif). L'Allemagne et l'Italie affichent aussi des ratios élevés, respectivement, 35 % et 37 %. En 2075, le ratio de dépendance atteindra 80 % en Corée, 77 % au Japon, 76 % au Portugal et 66 % en Allemagne.

À l'inverse, le Mexique et la Turquie, avec des ratios de dépendance de, respectivement, 12 % et 13 %, sont les pays les plus jeunes. Ils sont suivis du Chili (17 %). En 2075, leurs ratios de dépendance dépasseront la moyenne de l'OCDE : ils atteindront 63 % au Chili, 59 % au Mexique et 55 % en Turquie.

Quatre des six principaux pays anglophones de l'OCDE – l'Australie, le Canada, les États-Unis et l'Irlande – affichent des ratios de dépendance relativement faibles, compris entre 21 % et 26 %. Cette situation résulte pour partie de l'immigration du travail ; aux États-Unis et en Irlande, les taux de fécondité sont à l'heure actuelle légèrement inférieurs au seuil de renouvellement démographique. La République slovaque et la Pologne ont aussi une population plus jeune : les ratios de dépendance s'y établissent à, respectivement, 21 % et 24 %. Comme ces deux pays vont connaître un vieillissement démographique rapide au cours des prochaines années, ces ratios atteindront un niveau très proche de la moyenne de l'OCDE en 2075.

L'évolution du ratio de dépendance dépend de la mortalité, du taux de fécondité et du solde migratoire. L'espérance de vie a progressé durablement dans les pays de l'OCDE, tendance dont la plupart des analystes prévoient qu'elle va se maintenir, ce qui implique une hausse du nombre de personnes âgées et, vraisemblablement, du nombre de retraités également.

Parallèlement, les taux de fécondité ont sensiblement reculé, ce qui, à l'évidence, diminuera à terme le nombre d'entrants sur le marché du travail. Ainsi, les taux de fécondité sont dans l'ensemble passés en dessous du seuil de renouvellement aux environs de 1980 dans les pays de l'OCDE, ce qui suppose des générations moins nombreuses. De grandes incertitudes pèsent toutefois sur l'évolution future des taux de fécondité.

S'agissant de l'OCDE dans son ensemble, le ratio de dépendance devrait continuer d'augmenter. Une convergence considérable des ratios nationaux est cependant prévue, les pays les plus jeunes vieillissant plus rapidement.

La Corée sera de loin le pays de l'OCDE qui connaîtra le vieillissement le plus rapide. Le ratio de dépendance devrait y passer de 6 % en 1950 à 80 % en 2075, et la Corée, qui est aujourd'hui le quatrième pays le plus jeune de l'OCDE, en sera alors le plus âgé.

L'évolution de l'UE-28 correspond globalement à celle de l'OCDE. Les pays européens sont déjà plus âgés que la moyenne de l'OCDE : le ratio de dépendance de l'UE-28 en 2015 est de 29 %, contre 28 % pour l'OCDE. En 2075, il devrait atteindre 55 %.

Toutes les autres grandes économies non membres de l'OCDE affichent des ratios de dépendance inférieurs à la moyenne de l'OCDE. Beaucoup connaîtront toutefois un vieillissement démographique rapide au cours des prochaines décennies. Au Brésil et en Chine, par exemple, le ratio de dépendance passera des 13 % et 14 % actuels à, respectivement, 60 % et 51 % en 2075. À la fin de la période de projection, seule l'Afrique du Sud aura une population plus jeune que la moyenne actuelle de l'OCDE, et un ratio de dépendance de 28 %. Elle sera suivie de l'Inde (33 %).

Définition et mesure

Le ratio de dépendance démographique est défini comme le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif, à savoir les personnes âgées de 20 à 64 ans.

Les projections des ratios de dépendance démographique des personnes âgées présentées ici se fondent sur les dernières « variantes moyennes » des projections démographiques. Ces dernières sont issues des *Perspectives de la population mondiale – Révision de 2012* des Nations Unies.

7.5. Ratio de dépendance démographique des personnes âgées : valeurs passées et projections, 1950-2075

	1950	1975	2000	2015	2025	2050	2075
Australie	14	16	20.7	25.1	31.5	40.8	47.3
Autriche	17.1	27.3	25.3	30.3	36.5	52.8	53.8
Belgique	18.1	25.2	28.4	31.7	39	50.5	51.6
Canada	14	15.3	20.4	25.9	35.7	46.4	49.9
Chili	8.6	11.5	12.9	17.2	24.7	44.9	62.8
République tchèque	13.6	22.5	22	28.1	35.2	50.9	47.9
Danemark	15.6	23.7	24.2	32.2	37.1	42.7	47.6
Estonie	19.3	21.2	25.6	30.4	35.8	47.1	47.3
Finlande	11.9	18	24.7	35.4	44.6	48.9	53.1
France	19.5	24.6	27.5	32.8	39.7	49	53.4
Allemagne	16	26.3	26.2	35.3	43.7	65.1	66.3
Grèce	12.5	21.8	27.5	33.5	40.2	65.3	59.7
Hongrie	13.2	21.4	24.6	28.2	34.7	47.8	48.9
Islande	14.1	18.1	20.1	22.5	30.2	44.7	55.6
Irlande	20.9	22	19.2	21.2	27.3	47.8	49.7
Israël	7.1	15.2	18.9	20.3	25.4	33.5	42.4
Italie	14.3	21.7	29.4	36.5	42.6	68.3	63.3
Japon	10	13	27.6	47.2	55.4	78.4	77.2
Corée	6.3	7.5	11.5	19.6	31.1	71.5	80.1
Luxembourg	15.8	22.6	22.9	23.3	27.4	43	55.3
Mexique	7.9	9.5	9.7	12.1	16.2	35.3	58.7
Pays-Bas	14	19.5	21.9	30.5	39.5	52.5	55.9
Nouvelle-Zélande	16.3	16.8	20.2	25	32.2	42.3	51.9
Norvège	16	24.9	25.8	27.9	33.1	42.1	47.4
Pologne	9.4	16.9	20.6	23.8	35.8	55.4	57.7
Portugal	13	19.7	26.7	31.7	38.5	69.8	75.6
République slovaque	11.9	18.4	18.8	20.6	30.1	51.5	52.9
Slovénie	12.5	19	22.4	28.3	39.3	60.3	56.5
Espagne	12.8	19.2	27.3	29.6	36.3	73.2	65.4
Suède	16.8	26.2	29.5	34.8	39	42.7	46.5
Suisse	15.8	21.5	24.9	29.5	34	44.3	51.7
Turquie	6.5	10.1	11.3	13.1	17.6	37.4	55.2
Royaume-Uni	17.9	25.4	26.8	30.8	35.5	46.4	51
États-Unis	14.3	19.1	20.9	24.7	33.1	39.5	45
OCDE (non pondéré)	13.7	19.4	22.5	27.6	34.6	51	55.4
OCDE (pondéré)	13.9	18.7	21.9	27.3	34.1	48.5	54.5
Autres grandes économies							
Argentine	7.5	14.1	18.6	19.7	22.3	34.3	47.5
Brésil	6.5	8.9	10.1	13.3	18.3	39.6	60.2
Chine	8.7	9.7	11.6	14.2	21.3	42.5	50.6
Inde	6.4	7.6	8.5	9.6	12.2	20.8	33.3
Indonésie	8.6	8	8.6	9.4	12.8	26.9	39.4
Fédération de Russie	8.7	15.4	20.3	20.1	27.7	36	34.5
Arabie saoudite	7.5	7.7	7.2	4.9	8.5	30.2	50.3
Afrique du Sud	7.5	7.3	6.5	10.2	12.5	17.4	28.2
UE-28 (non pondéré)	14.8	21.1	24.3	29.3	36.3	52.9	55.2
UE-28 (pondéré)	15.2	22.5	25.9	31.3	38.4	56.5	57.2

Note : Le ratio de dépendance démographique est défini comme le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif, à savoir les personnes âgées de 20 à 64 ans.

Source : Nations Unies, *Perspectives de la population mondiale – Révision de 2012*.

Taux d'emploi des salariés âgés

Principaux résultats

Le taux d'emploi diminue avec l'âge dans tous les pays de l'OCDE. Celui des individus âgés de 55 à 59 ans s'y élevait en moyenne à 67 % en 2014, contre 44 % pour ceux de la tranche des 60-64 ans, et 20 % pour les 65-69 ans. Les taux d'emploi étaient supérieurs à la moyenne de la zone pour toutes les tranches d'âge dans 14 pays de l'OCDE. Ils lui étaient par contre nettement inférieurs dans 13 autres. Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans s'est amélioré au cours de la dernière décennie dans la plupart des pays membres, passant de 48 % en 2004 à 56 % en 2014.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 69 ans varie considérablement selon les pays dans l'OCDE. En 2014, c'est l'Islande qui affichait les taux les plus élevés : 86 % pour la tranche des 55-59 ans, et plus de 82 % pour les 60-64 ans. Le taux d'emploi des personnes âgées de 65 à 69 ans y était légèrement supérieur à 53%. À l'inverse, les taux les plus faibles étaient observés en Slovaquie, en Grèce et en Turquie, où ceux des personnes âgées de 55 à 59 ans atteignait tout au plus 50 %. En Allemagne, au Danemark, et en Finlande, ils étaient nettement supérieurs à la moyenne de l'OCDE (67 %) pour les personnes âgées de 55 à 59 ans (entre 75 % et 80%). Ils diminuent toutefois rapidement avec l'âge, et se situent en deçà de cette moyenne pour les personnes âgées de 65 à 69 ans. En France, le taux d'emploi est proche de la moyenne de l'OCDE pour la tranche des 55-59 ans, mais il diminue fortement et se situe nettement en dessous pour les personnes âgées de plus de 60 ans. En revanche, le taux d'emploi au Mexique est inférieur à la moyenne pour les personnes âgées de 55 à 59 ans, mais supérieur pour les tranches des 60-64 ans et des 65-69 ans.

Dans de nombreux pays européens de l'OCDE, les taux d'emploi sont inférieurs à la moyenne pour toutes les tranches d'âge considérées : c'est notamment le cas de l'Autriche, de la Belgique, de l'Espagne, de la Hongrie, de l'Irlande, de l'Italie, du Luxembourg, de la Pologne, de la République slovaque et de la Slovaquie.

Les taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans ont augmenté dans la plupart des pays de l'OCDE au cours des

dix dernières années. Globalement, ils ont progressé de 12 points, passant de 48 % en 2004 à 56 % en 2014. La hausse la plus forte est intervenue en Allemagne, où ce taux est passé du niveau relativement bas de 42 % en 2004 à 66 % en 2014. En Grèce et au Portugal, les taux d'emploi des 55-64 ans ont chuté, essentiellement sous l'effet de la crise économique, et étaient en 2014 inférieurs à ceux de 2004.

Définition et mesure

Emploi – Les personnes pourvues d'un emploi civil comprennent toutes les personnes ayant dépassé un âge donné qui se trouvaient, durant une brève période de référence spécifiée, comme une semaine ou un jour, dans les catégories suivantes : i) emploi salarié ; ii) employeurs et travailleurs indépendants ; iii) travailleurs familiaux non rémunérés. Les travailleurs familiaux non rémunérés doivent être considérés comme des travailleurs indépendants, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué durant la période de référence. Dans la pratique, la notion de travail effectué au cours de la période de référence peut être interprétée comme étant un travail d'une durée d'une heure au moins. L'emploi total est défini comme la somme de l'emploi civil et des membres des forces armées.

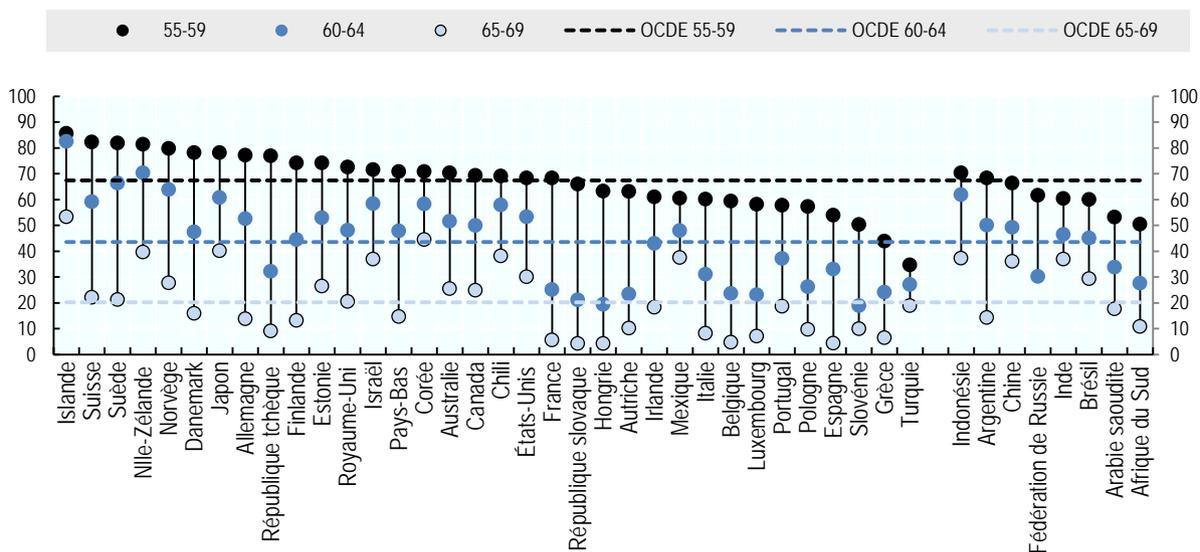
Pour en savoir plus

OCDE, *Série Vieillesse et politiques de l'emploi: Mieux travailler avec l'âge*, études de cas par pays - Danemark (en anglais), France, Norvège (en anglais), Pays Bas (en anglais), Pologne (en anglais) et Suisse, <http://www.oecd.org/els/employment/olderworkers>.

OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.

Sonnet, A., H. Olsen et T. Manfredi (2014), « Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland », *De Economist*, vol. 162, décembre.

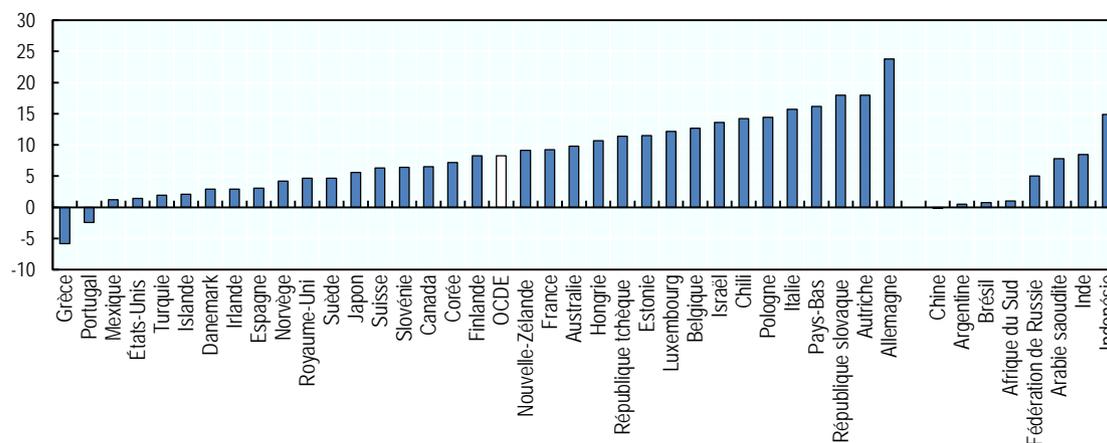
7.6. Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans, de 65 à 64 ans et de 65 à 69 ans en 2014



Source : OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*.

7.7. Variations du taux d'emploi des salariés âgés de 2004 à 2014

Différence, en points de pourcentage, des taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans, 2004-14



Source : OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*.

Âge effectif de sortie du marché du travail

Principaux résultats

En 2014, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail était de 64.6 ans pour les hommes et de 63.1 ans pour les femmes dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Il y est en moyenne supérieur de six mois à l'âge normal de la retraite pour les hommes, et égal à celui-ci pour les femmes. C'est en France que l'âge effectif de sortie du marché du travail est le plus bas pour les hommes (59.4 ans), et en République slovaque pour les femmes (58.2 ans). À l'autre extrémité de l'échelle, c'est la Corée qui affiche les chiffres les plus élevés : 72.9 ans pour les hommes et 70.6 ans pour les femmes.

Globalement, dans les pays de l'OCDE, l'âge de la retraite est inférieur de 0.6 ans à l'âge effectif de sortie du marché du travail pour les hommes, alors qu'il est le même pour les femmes. Des variations considérables sont néanmoins observables d'un pays à l'autre. L'âge effectif de sortie du marché du travail pour les hommes est inférieur de trois ans à celui de la retraite en Pologne, et de quatre ans pour les femmes au Danemark. À l'inverse, il est beaucoup plus élevé que l'âge légal de la retraite en Corée - de douze ans pour les hommes, et de dix ans pour les femmes.

En 2014, l'âge normal de la retraite d'une personne qui entrait sur le marché du travail à 20 ans était de 64 ans pour les hommes et de 63.1 ans pour les femmes. L'âge effectif de sortie du travail est inférieur à l'âge légal de la retraite dans la majorité des pays de l'OCDE. Il en est ainsi pour les hommes comme pour les femmes dans 16 des 34 pays membres.

La situation varie toutefois considérablement entre les pays de la zone. En Finlande, l'âge effectif de sortie du marché du travail est inférieur de près de trois ans à l'âge normal de la retraite, pour les hommes comme pour les femmes. Il est en revanche beaucoup plus élevé dans 15 pays. L'écart le plus prononcé est observable en Corée, où l'âge effectif de sortie du marché du travail est supérieur de 12 ans à l'âge normal de la retraite pour les hommes, et de près de 10 ans pour les femmes.

Dans 11 pays de l'OCDE, l'âge légal de la retraite des hommes et des femmes diffère. L'effet sur l'âge effectif de sortie du marché du travail varie substantiellement selon les pays. Au Chili, par exemple, les femmes

travaillent en moyenne jusqu'à près de 67 ans, bien que l'âge légal de la retraite soit de 60 ans seulement. En Italie, les femmes prennent leur retraite à 61 ans, alors que l'âge légal est de 62 ans si l'on suppose une entrée sur le marché du travail à 20 ans. La plupart de ces pays vont harmoniser l'âge de la retraite des femmes et des hommes ; les seuls pays où il restera inférieur pour les femmes sont le Chili, Israël et la Suisse.

L'âge effectif de sortie du marché du travail des femmes est supérieur à celui des hommes dans trois pays seulement : l'Espagne, la Finlande et la France. En Finlande et en France, les femmes quittent le marché du travail six mois après les hommes, écart qui atteint près de onze mois en Espagne. Dans tous les autres pays de l'OCDE, les hommes quittent le marché du travail après les femmes, l'écart le plus important étant observé au Mexique (3.9 ans).

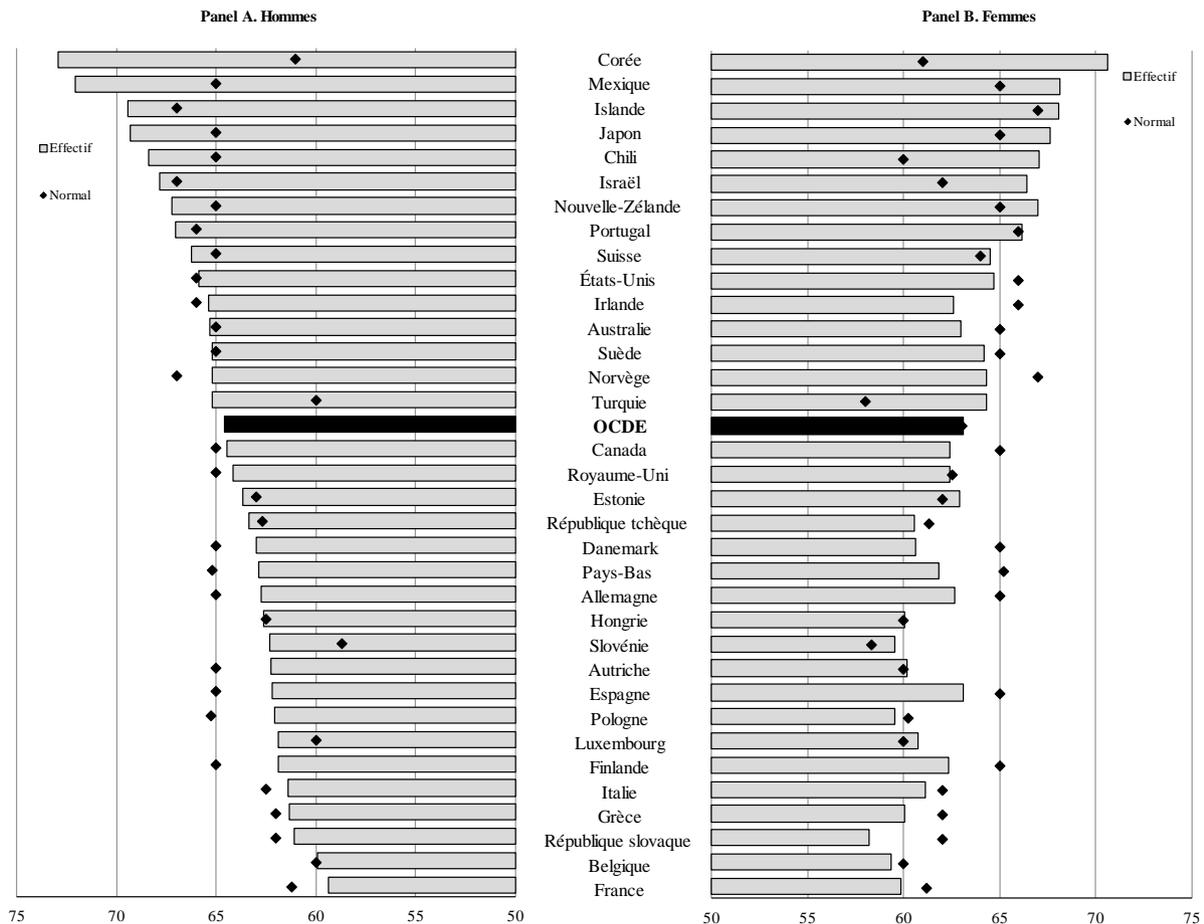
Une baisse tendancielle de l'âge effectif de sortie du marché du travail a été observée jusqu'au début du XXI^e siècle. Alors qu'il s'établissait à 68.4 ans pour les hommes et à 66.4 ans pour les femmes en 1970, il était en moyenne de 63.2 ans pour les hommes et de 61.1 ans pour les femmes en 2000, avec des écarts prononcés entre les pays : il atteignait son niveau le plus bas (58.3 ans) en Hongrie, et le plus élevé (75 ans) au Mexique. Pour les femmes, il était compris entre 55.8 ans et 69.8 ans, également en Hongrie et au Mexique. En 2014, la moyenne avait de nouveau augmenté, et atteignait 64.6 ans pour les hommes et 63.1 ans pour les femmes.

Définition et mesure

L'âge effectif moyen de la retraite est défini comme l'âge moyen de sortie du marché du travail pour les hommes âgés de 40 ans et plus au début de la période. Pour s'affranchir des effets de composition démographique, on estime les sorties du marché du travail d'après la variation des taux d'activité plutôt que d'après celle de la population active. Cette évolution est calculée pour chaque cohorte (synthétique) divisée en tranches d'âge de cinq ans.

L'âge normal de la retraite est défini ici comme celui en vigueur en 2014 en supposant une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans. Il correspond à l'indicateur 5.4 : « Âge actuel de départ à la retraite ».

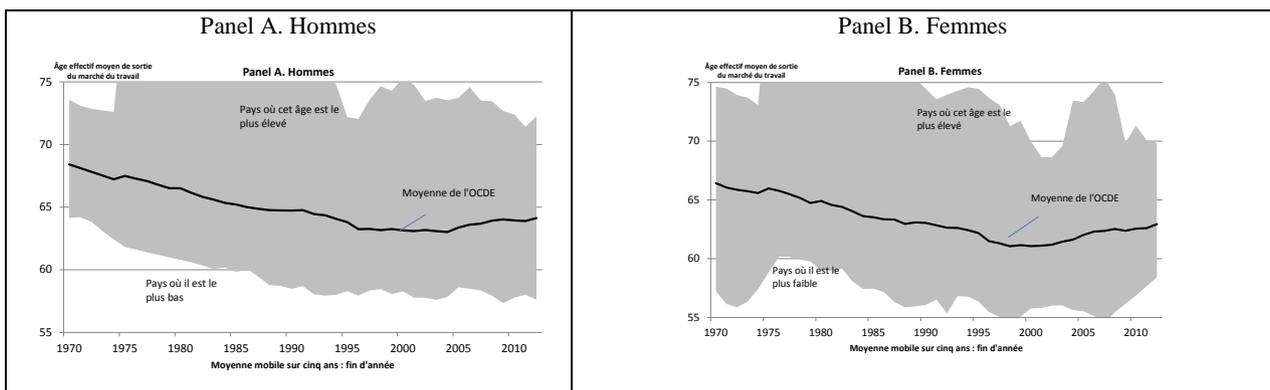
7.8. Âge effectif moyen de sortie du marché du travail et âge normal de la retraite en 2014



Note : L'âge effectif du départ en retraite est calculé sur une période de cinq ans (2009-14). L'âge de la retraite se rapporte aux individus qui ont pris leur retraite en 2014, et suppose une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans.

Source : Estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active et de l'enquête de l'Union européenne sur les forces de travail.

7.9. Âge moyen de sortie du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 1970-2014



Source : Estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active, de l'enquête de l'Union européenne sur les forces de travail, et, pour les années antérieures dans certains pays, des recensements nationaux.

Nombre prévu d'années à la retraite

Principaux résultats

L'indicateur du nombre prévu d'années à la retraite mesure l'espérance de vie restante à partir de l'âge moyen de sortie du marché du travail, par sexe. En 2014, la moyenne de l'OCDE s'établissait à 17.6 ans pour les hommes, et 22.3 ans pour les femmes. C'est la France qui affichait les chiffres les plus élevés, soit 23.0 ans pour les hommes et 27.2 ans pour les femmes, les plus faibles étant observés en Corée, à savoir 11.4 ans pour les hommes et 16.6 ans pour les femmes. Le nombre moyen prévu d'années à la retraite dans les pays de l'OCDE a augmenté au fil des ans ; en 1970, il était de 11 ans pour les hommes, et de 15 ans pour les femmes. En 2014, ces chiffres s'établissaient respectivement à 18 ans et 22 ans.

Le nombre prévu d'années à la retraite correspond à l'espérance de vie restante à partir de l'âge moyen de sortie du marché du travail. De manière générale, les hommes peuvent s'attendre à y passer moins de temps que les femmes : 4,7 ans de moins, en moyenne, dans les pays de l'OCDE (graphique 7.10). Les femmes peuvent compter sur plus de 25 ans de retraite en Autriche, en Belgique, en France, en Italie, au Luxembourg et en Slovénie (graphique 7.10, partie A). Pour leur part, les hommes peuvent tabler sur une retraite de plus de 20 ans en Belgique, en Espagne, en Finlande, en France, en Grèce et en Italie (graphique 7.10, partie B). La durée prévue de la retraite pour les femmes, mesurée à l'âge moyen de la sortie du marché du travail, était inférieure à 20 ans au Chili, en Corée, en Islande, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, au Portugal, et en Turquie, et inférieure à 15 ans, pour les hommes, en Corée, au Mexique et en Turquie.

En Pologne, en République slovaque et en Slovénie, la durée prévue de la retraite des hommes et des femmes marquait un écart de sept ans ou plus. La plus longue durée de leur retraite expose les femmes à la pauvreté monétaire durant la vieillesse car, dans certains pays, l'indexation des prix accentue l'incidence des écarts salariaux entre hommes et femmes observés dans tous les pays de l'OCDE sur les prestations de retraite, et celle de l'espérance de vie supérieure des femmes.

Le nombre prévu d'années à la retraite pour les femmes des pays émergents varie de 20 ans en Chine à

16 ans en Afrique du Sud. Pour les hommes, il varie de 13 ans au Brésil à 9.6 ans en Afrique du Sud.

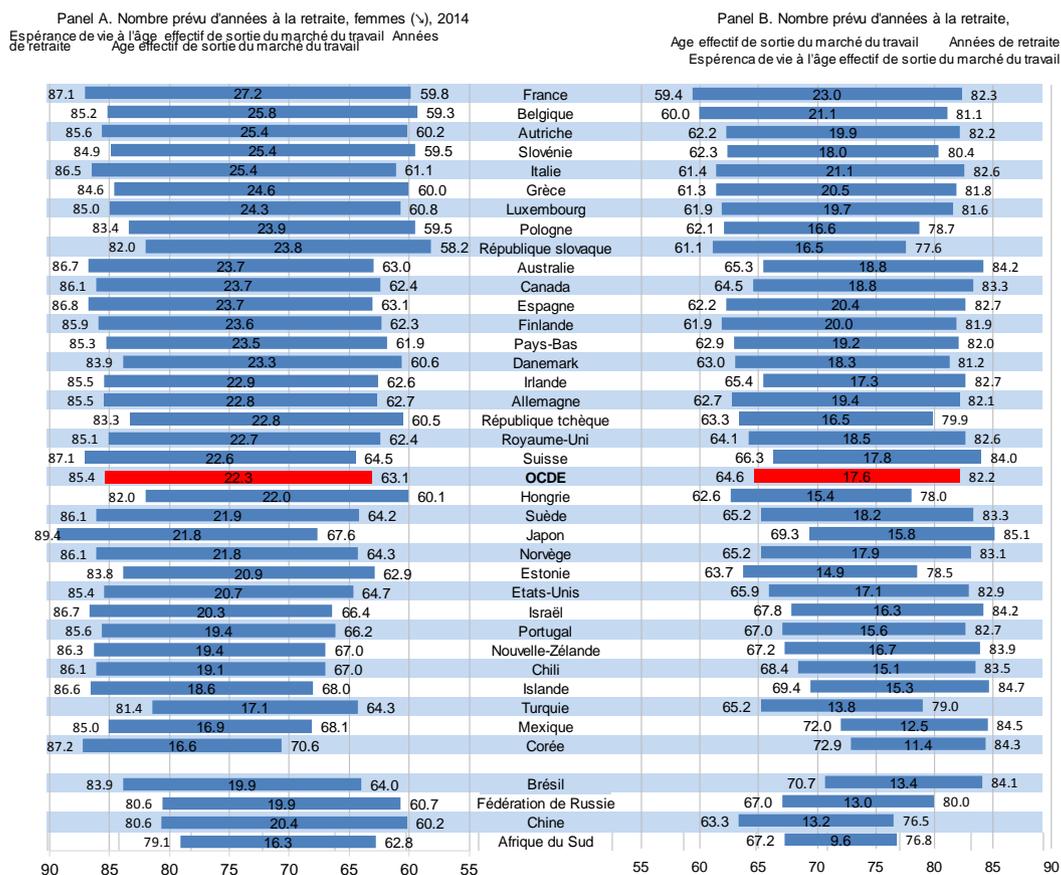
La durée moyenne de la retraite mesurée à la sortie du marché du travail a augmenté au fil du temps. En 1970, elle était de 11 ans, en moyenne, pour les hommes dans les pays de l'OCDE ; en 2014, ce chiffre était de 18 ans (graphique 7.11, partie B). La durée de la retraite des femmes, de 15 ans en moyenne en 1970, atteignait 22 ans en 2014 (graphique 7.11, partie A). La progression du nombre moyen prévu d'années à la retraite entre 1970 et 2014 tient à la fois à la baisse de l'âge effectif de sortie de la vie active et à l'accroissement de la longévité.

Le nombre prévu d'années à la retraite a progressivement augmenté entre 1970 et la fin des années 90 sous l'effet d'une diminution graduelle de l'âge effectif de sortie du marché du travail. Après quelques années de stabilité relative, ce dernier a amorcé une hausse lente à compter de 2004. L'espérance de vie à l'âge effectif de sortie du marché du travail a sensiblement progressé durant cette période, pour les femmes en particulier, et, au cours des deux dernières décennies, pour les hommes également. Ces dernières années, cette progression a été plus ou moins équivalente à celle de l'âge de sortie du marché du travail, et le nombre prévu d'années à la retraite s'est stabilisé.

Définition et mesure

Le nombre prévu d'années à la retraite correspond à l'espérance de vie restante à partir de l'âge effectif de sortie de la vie active pour les hommes et les femmes. Les estimations de l'espérance de vie restante sont établies d'après les données de la révision de 2012 des Perspectives de la population mondiale des Nations Unies.

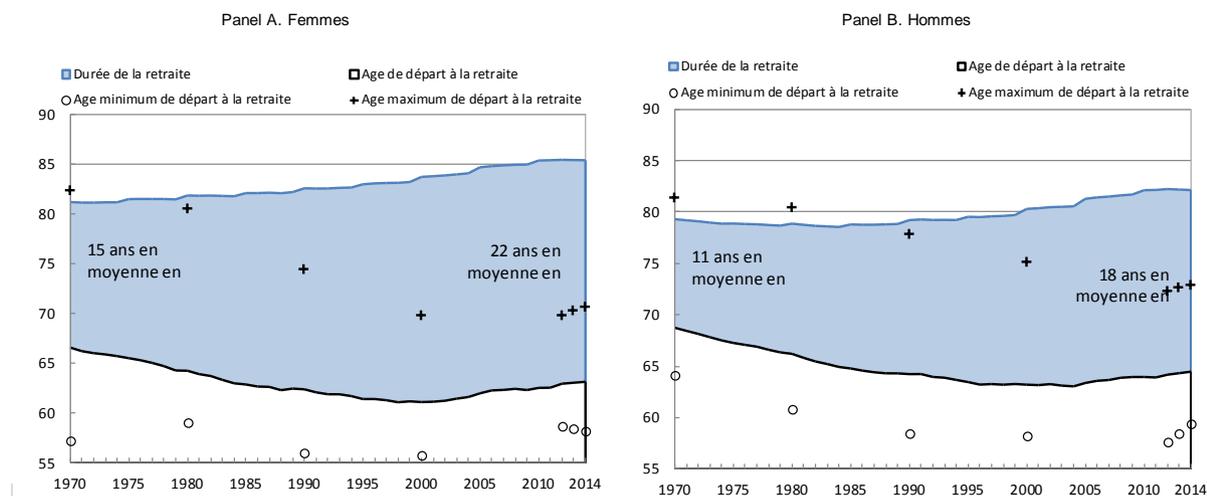
7.10. Nombre prévu d'années à la retraite, par sexe, 2014



Note : L'âge effectif du départ en retraite est calculé sur une période de cinq ans (2007-12). Les données concernant Israël sont celles de 2011. L'âge de la retraite se rapporte à 2014.

Source : Estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active et de l'enquête de l'Union européenne sur les forces de travail.

7.11. Nombre moyen d'années à la retraite dans l'ensemble des pays de l'OCDE, 1970-2014



Source : Estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active, de l'enquête de l'Union européenne sur les forces de travail, et, pour les années antérieures dans certains pays, des recensements nationaux.