



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

PANORAMA DES SYSTÈMES DE RETRAITE EN FRANCE ET À L'ÉTRANGER

15^e rapport du Conseil d'orientation des retraites
17 décembre 2020

Sommaire

Introduction	9
Partie 1. Chapitres thématiques.....	11
Chapitre 1. Objectifs et conception des systèmes de retraite	13
1. Les ambitions assignées aux systèmes publics de retraite obligatoires	14
2. Les typologies des systèmes de retraite.....	16
2.1 <i>Les approches institutionnelles usuelles des systèmes de retraite</i>	<i>16</i>
3. Une typologie fonctionnelle des régimes publics obligatoires.....	19
3.1 <i>Financement en répartition et financement en capitalisation.....</i>	<i>19</i>
3.2 <i>Les modalités de prise en compte de l'effort des assurés</i>	<i>20</i>
3.3 <i>Les modalités de prise en compte de la durée anticipée de la pension.....</i>	<i>25</i>
3.4 <i>La prise en compte d'autres facteurs</i>	<i>27</i>
Chapitre 2. La gouvernance et le pilotage des systèmes de retraite	31
1. L'organisation institutionnelle du pilotage des régimes obligatoires.....	31
2. Le pilotage technique des régimes obligatoires	32
2.1 <i>Les modalités de pilotage.....</i>	<i>32</i>
2.2 <i>En Suède et en Italie, le pilotage des régimes obligatoires est automatique</i>	<i>33</i>
2.3 <i>Dans les autres pays, le pilotage des régimes obligatoires est plus adaptatif.....</i>	<i>35</i>
2.4 <i>La prise en compte des évolutions démographiques et économiques dans les paramètres et les mécanismes d'ajustements</i>	<i>36</i>
3. Le suivi du pilotage des régimes obligatoires et l'élaboration des réformes	36
3.1 <i>Le suivi régulier du pilotage des régimes obligatoires</i>	<i>36</i>
3.2 <i>Les modalités d'élaboration des réformes</i>	<i>40</i>
4. L'organisation institutionnelle et le pilotage des régimes professionnels et des retraites individuelles	40
4.1 <i>L'organisation institutionnelle.....</i>	<i>41</i>
4.2 <i>Le pilotage technique des régimes</i>	<i>42</i>
Chapitre 3. Le financement des retraites par répartition	45
1. Les sources de financement des systèmes de retraite par répartition	45
1.1 <i>Cotisations vs impôts.....</i>	<i>45</i>
1.2 <i>Cotisations générales ou cotisations ciblées.....</i>	<i>45</i>
1.3 <i>Plusieurs pays, dont la France, financent leurs retraites publiques par des financements autres que les cotisations sociales</i>	<i>46</i>
2. Les taux de cotisation, ainsi que les assiettes de cotisation, sont un indicateur de la « taille » du système de retraite obligatoire.....	47
2.1 <i>Des taux de cotisation des régimes obligatoires qui vont de 10 % au Canada à 33 % en Italie</i>	<i>47</i>
2.2 <i>Des assiettes de cotisation plus ou moins larges, qui reflètent la capacité à financer le système de retraite, mais également son caractère redistributif à travers les plafonds d'assiette génératrice de droits ou d'assiette de cotisation</i>	<i>48</i>

3. Les réserves dans les systèmes de retraite par répartition	50
3.1 <i>Les objectifs poursuivis dans la constitution de réserves dans les systèmes en répartition</i>	51
3.2 <i>Taille et gestion financière des fonds de réserve publics</i>	52
Chapitre 4. Le financement des retraites par capitalisation	55
1. Typologie des plans de retraite.....	55
1.1 <i>Plans de retraite à cotisations définies</i>	57
1.2 <i>Plans de retraite à prestations définies</i>	57
2. Capitalisation obligatoire et facultative.....	59
2.1 <i>Les pays ayant institué des régimes complémentaires obligatoires, ou quasi-obligatoires, en capitalisation</i>	60
2.2 <i>Les pays dans lesquels existent des régimes complémentaires facultatifs</i>	62
3. Les encours des actifs gérés par les fonds de pensions et les organismes de gestion d'épargne retraite privés rapportés au PIB	63
3.1 <i>Allocation d'actifs et performance des fonds de pension et des organismes de gestion d'épargne retraite privés</i>	64
3.2 <i>Des rendements très variables selon les pays</i>	66
Chapitre 5. Les dépenses de retraite et leurs déterminants démographiques et économiques .	69
1. La part des dépenses de retraite dans le PIB varie sensiblement d'un pays à l'autre	69
2. Les déterminants des dépenses de retraite.....	72
2.1 <i>Les facteurs démographiques</i>	72
2.2 <i>Le contexte économique</i>	76
2.3 <i>Le système de retraite</i>	82
3. La contribution des différents déterminants à la part des dépenses de retraite dans le PIB.	85
3.1 <i>En 2017</i>	85
3.2 <i>L'évolution de la part des dépenses de retraite dans le PIB au regard de l'évolution de ses différents déterminants</i>	87
Chapitre 6. Les âges de la retraite	91
1. Les âges légaux	91
1.1 <i>L'âge d'ouverture des droits</i>	92
1.2 <i>L'âge du taux plein</i>	92
1.3 <i>L'âge d'activation de la surcote</i>	94
1.4 <i>Les départs anticipés</i>	94
1.5 <i>La durée minimale d'affiliation</i>	95
2. Les âges effectifs : sortie du marché du travail, liquidation.....	96
2.1 <i>Les âges moyens de sortie du marché du travail</i>	96
2.2 <i>La durée moyenne de retraite (espérance de vie à l'âge moyen de cessation d'activité)</i>	101
2.3 <i>Les âges de liquidation des nouveaux retraités</i>	103
Chapitre 7. Les taux de remplacement et l'indexation des pensions	107
1. Des écarts de taux de remplacement qui reflètent les objectifs assignés au système de retraite.....	108
2. Les règles d'indexation des droits en cours de carrière et des pensions liquidées.....	111

Chapitre 8. Les dispositifs de solidarité	113
1. Les minima de pension.....	113
1.1 Pays dans lesquels il existe une pension portée à un minimum contributif.....	114
1.2 Pays dans lesquels la pension minimale est forfaitaire	116
2. Les dispositifs visant à compenser les aléas de carrière (chômage, invalidité, maladie, pénibilité)	119
2.1 La prise en compte de la maladie, de l'invalidité et du chômage.....	119
2.2 La prise en compte de la pénibilité	120
2.3 La prise en compte d'autres périodes affectant la carrière	121
3. Les droits familiaux.....	121
4. La réversion.....	123
4.1 Les dépenses de réversion des régimes obligatoires représentent plus de 2 % du PIB en Italie et en Espagne, mais sont négligeables au Royaume-Uni, en Suède et au Canada	123
4.2 Les dispositifs de réversion : conditions d'éligibilité et calcul des prestations.....	125
Chapitre 9. Niveau de vie et pauvreté des retraités	137
1. Le niveau de vie des retraités	137
1.1 Les sources de revenus des seniors reflètent la conception des systèmes de retraite.....	137
1.2 Les seniors américains disposent du revenu disponible moyen le plus important en valeur absolue, mais les seniors français ont le niveau de vie des retraités le plus élevé comparé à celui de l'ensemble de la population.....	138
1.3 Sauf aux États-Unis, la dispersion des niveaux de vie des retraités est plus faible que celle des actifs.....	140
1.4 Une grande partie des seniors continuent à épargner surtout en France	141
2. La pauvreté monétaire et en conditions de vie des retraités : des situations très contrastées selon les pays.....	144
2.1 Le taux de pauvreté monétaire et l'intensité relative de la pauvreté des seniors	144
2.2 L'intensité de la pauvreté monétaire chez les seniors est la plus importante aux États-Unis, la plus faible au Canada.....	147
2.3 La pauvreté en conditions de vie est inférieure à la pauvreté monétaire chez les seniors	148
3. Bien-être et satisfaction dans la vie : les différences entre seniors et reste de la population sont peu marquées.	151
Chapitre 10. L'emploi des seniors.....	153
1. Dans tous les pays, on observe une augmentation tendancielle du taux d'activité des seniors.....	153
2. ... qui s'accompagne d'une augmentation des taux d'emploi et des heures travaillées... ..	155
3. Les taux de chômage des seniors ne sont pas supérieurs à ceux des travailleurs plus jeunes	156
4. Les mesures incitatives à la poursuite d'activité : surcote et cumul emploi-retraite.....	158
4.1 Le cumul emploi-retraite.....	159
4.2 La surcote et les incitations actuariellement neutres.....	159
4.3 La retraite « flexible » : souhait ou choix contraint ?	159

5. Certains pays mettent en œuvre des politiques de l'emploi spécifiques en faveur des seniors	160
5.1 La productivité et la rémunération des seniors sont-elles un frein à leur maintien en emploi ?	160
5.2 L'âge est-il un facteur discriminant à l'embauche ?	162
5.3 Quelles sont les politiques de l'emploi spécifiques en faveur des seniors ?	163

Chapitre 11. L'égalité des femmes et des hommes face à la retraite 171

1. Des carrières féminines différenciées des carrières masculines, caractérisées par plus de temps partiel, des carrières incomplètes, et des salaires moindres.....	172
1.1 Emploi	172
1.2 Une durée du travail hebdomadaire inférieure pour les femmes.....	173
1.3 Des écarts de rémunération horaire significatifs.....	174
2. Les différences de carrières professionnelles induisent des écarts de pension entre les femmes et les hommes	175
2.1 Des écarts de pension qui seraient plus importants encore sans les droits familiaux et conjugaux attachés aux systèmes de retraite	176
3. Des écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes âgés plus faibles que les écarts de pension, et des taux de pauvreté plus élevés pour les femmes âgées	177
4. Les femmes ont une espérance de vie à 65 ans et une durée espérée de retraite supérieure à celle des hommes	178

Chapitre 12. Les opinions sur la retraite en Europe 181

1. Paradoxalement, les opinions sur le niveau de vie des retraités sont d'autant moins positives que le niveau de vie effectif des retraités est favorable.....	181
2. Les opinions vis-à-vis de la protection des personnes âgées par l'État	183
2.1 Les opinions sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées : une forte attente des citoyens européens vis-à-vis de la protection sociale des retraités	183
2.2 Les opinions sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées sont-elles les mêmes que celles concernant la protection des chômeurs ?.....	184
2.3 Les opinions sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées semblent corrélées au niveau des dépenses publiques de retraite.	187
2.4 Les personnes âgées ont-elles une opinion différente de celle des jeunes sur la responsabilité de l'État concernant leur niveau de vie ?.....	188
2.5 Il n'existe pas à l'heure actuelle de différence significative de perception entre les hommes et les femmes concernant le rôle de l'État dans le niveau de vie des personnes âgées	189
3. Conditions de travail et âge souhaité de départ à la retraite	190
3.1 Quel lien entre le ressenti sur les conditions de travail et l'âge jusqu'auquel on accepte de travailler ?.....	190
3.2 Âge désiré de départ à la retraite.....	193

Partie 2. Fiches pays	197
Allemagne	199
Belgique	207
Canada.....	213
Espagne	221
États-Unis.....	225
France	233
Italie.....	241
Japon.....	247
Pays-Bas	253
Royaume-Uni	257
Suède	261
 Annexes	 267

Introduction

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) conduit régulièrement des études comparatives, à titre illustratif, des problématiques traitées pour la France, sur un panel de dix pays étrangers représentatifs de la diversité des systèmes de retraite dans les pays développés : l'Allemagne, la Belgique, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède. Le choix de ces pays vise, autant que possible, à proposer une palette relativement large et suffisamment représentative des différents systèmes rencontrés dans les pays développés.

La comparaison des systèmes de retraite est un exercice délicat et doit être effectuée avec prudence. D'une part, les paramètres décrits peuvent renvoyer à des réalités différentes sous couvert de termes identiques (âge, durée d'assurance, taux plein, etc.). D'autre part, elle nécessite de tenir compte du contexte historique, institutionnel et socio-économique, par nature spécifique à chacun des pays.

Au-delà des différences apparentes, des systèmes de retraite très divers, reposant sur des architectures et des règles différentes, peuvent ainsi contribuer à obtenir les mêmes résultats au regard des objectifs qu'ils se fixent. Par exemple, des écarts constatés dans la part des dépenses de retraite dans le PIB peuvent renvoyer à des différences de périmètre des retraites publiques et ne pas conduire nécessairement à des écarts en termes de niveau de vie relatif des plus de 65 ans.

Dans cette perspective, le COR a cherché à dresser un panorama des systèmes de retraite dont l'ambition ne se limite pas seulement à présenter leur description dans les différents pays étudiés, mais vise également à proposer une approche plus analytique des logiques qui sous-tendent les solutions retenues en matière de retraite dans ces pays. Il se veut ainsi complémentaire à la présentation traditionnelle des systèmes de retraite proposée par les différentes organisations internationales (MISSOC - Système d'Information Mutuelle sur la Protection Sociale de la commission européenne-, AISS – Association internationale de sécurité sociale-, OCDE etc.) et au panorama international du COR présenté en 2016. Une telle comparaison des systèmes de retraites n'a pas de vocation normative ; elle n'a ainsi pas pour objectif de formuler des recommandations spécifiques du système de retraite français.

Le panorama comprend douze chapitres thématiques présentant les différentes caractéristiques des systèmes de retraite, leurs modalités de financement, le niveau de vie des retraités ou encore des données de cadrage démographique et économique. Onze fiches pays synthétisent ensuite, pour chaque pays, les principales règles des régimes public(s) et privés de retraite.

Le présent rapport a été préparé et rédigé, sous la direction de M. Pierre-Louis Bras, président du Conseil, par le secrétariat général du COR. Ces travaux ont été coordonnés par Anne Lavigne. Y ont contribué les membres du secrétariat général suivants : M. Emmanuel Bretin (secrétaire général), Mme Anne Lavigne (responsable des études) ainsi que, par ordre alphabétique, Mme Caroline Berteau-Rapin, Mme Valérie Delavenne, Mme Manon Dubois, Mme Marie Le Bail, Mme Frédérique Nortier-Ribordy. Y ont également contribué M. Louis Charlot¹ et M. Frédéric Hanin².

¹ Stagiaire au SG-COR au premier semestre 2020.

² Professeur de relations industrielles à l'Université de Laval (Canada) en visite au COR au premier semestre 2020.

Partie 1. Chapitres thématiques

Cette partie thématique se compose de douze chapitres, présentant les différentes caractéristiques des systèmes de retraite.

Le chapitre 1 rend compte des objectifs assignés aux systèmes de retraite et de la manière dont ces objectifs ont été transposés dans l'architecture du système de retraite propre à chaque pays. Au-delà des typologies usuelles des systèmes de retraite reposant sur les notions d'étage (de base, complémentaire collectif et complémentaire individuel), ce chapitre propose une caractérisation des systèmes de retraite reposant sur la notion « d'effort des assurés », en contrepartie des prestations versées par les différents régimes composant un système de retraite. Le chapitre 2 analyse les modalités de pilotage et de gouvernance des systèmes de retraites. Il montre la diversité des formes de gouvernance selon les pays, ainsi que les différences de pilotage, notamment entre l'utilisation de règles automatiques ou discrétionnaires pour faire varier les paramètres clefs d'un système en fonction des évolutions économiques et démographiques. Les chapitres 3 et 4 sont consacrés au financement des retraites, en répartition dans le chapitre 3 et en capitalisation dans le chapitre 4. Le chapitre 5 propose une comparaison de la part des dépenses de retraite dans le PIB entre les pays et des facteurs qui peuvent expliquer les différences de dépenses publiques rapportées au PIB entre les pays (facteur démographique, règles du système de retraite et contexte économique).

Les chapitres suivants s'intéressent à des thématiques plus spécifiques. Le chapitre 6 rend compte de la diversité des âges légaux et effectifs de la retraite entre les pays. À défaut de statistiques comparatives pertinentes sur les montants de pension, le chapitre 7 compare les taux de remplacement que peuvent obtenir les retraités à l'issue de carrières types, ainsi que les modalités d'indexation des pensions. Le chapitre 8 détaille les dispositifs de solidarité (minimum de pension, dispositifs correcteurs des aléas de carrières, prise en compte de la pénibilité, droits familiaux et conjugaux) dans les différents pays.

Au-delà du seul champ des systèmes de retraite, le chapitre 9 compare les niveaux de vie des retraités, tandis que le chapitre 10 se penche sur la question de l'emploi des seniors. Le chapitre 11 analyse la situation relative des femmes et des hommes au regard de la retraite.

Enfin, le chapitre 12 clôt ce panorama comparatif en analysant les opinions que les citoyens des différents pays ont vis-à-vis de leur système de retraite.

Chapitre 1. Objectifs et conception des systèmes de retraite

Les systèmes de retraite sont une composante des systèmes de protection sociale. Historiquement, ces systèmes ont émergé et se sont organisés dans la sphère professionnelle pour couvrir le risque vieillesse dans la relation de travail. Au cours du temps, les objectifs des systèmes de retraite se sont diversifiés, modelant une architecture plus ou moins complexe selon les pays.

Un système de retraite peut être défini comme un ensemble d'organismes, publics ou privés, ayant pour mission d'assurer la couverture financière du risque vieillesse de leurs affiliés. Ces organismes obéissent à des règles définissant les conditions dans lesquelles les individus sont éligibles à une pension de retraite et les modalités de financement de cette couverture.

La couverture du risque vieillesse a pour origine l'aspiration commune des individus à lisser leur niveau de vie, leur capacité de consommation, sur l'ensemble de leur cycle de vie. Or, aux âges élevés, il existe un risque de ne plus pouvoir exercer une activité rémunérée en raison d'une altération potentielle des capacités physiques ou intellectuelles, et donc de subir une baisse de niveau de vie. Il existe de surcroît une incertitude sur la durée de vie de sorte que la durée pendant laquelle chaque individu ne pourra plus compter sur son travail pour assurer son niveau de vie est inconnue : ce risque est appelé risque de longévité.

On pourrait concevoir que ce double risque puisse être couvert par de l'épargne individuelle : au cours de sa vie active, chacun épargnerait pour lisser sa consommation sur son cycle de vie. Dans cette hypothèse, on peut toutefois craindre que les personnes à revenus modestes ne puissent pas accumuler l'épargne nécessaire, que le risque soit mal appréhendé par certains, ou que l'ayant correctement perçu, ils ne consentent pas pour autant à un effort d'épargne suffisant. De plus, cette épargne, dès lors qu'elle est individuelle, couvre imparfaitement le risque de longévité, puisqu'elle ne permet pas de le mutualiser.

Il est dès lors possible d'envisager de couvrir ce risque par des dispositifs d'assurance privés, par exemple en souscrivant à un contrat de rente viagère auprès d'un assureur qui, lui, mutualise le risque de longévité. Cette solution de marché présente cependant des limites. D'une part, les individus sont en général réticents à aliéner tout ou partie du capital (qu'ils ne peuvent transmettre à leurs enfants). D'autre part, il existe sur le marché de la rente viagère des phénomènes d'antisélection : les individus dont l'espérance de vie est élevée sont les plus enclins à se couvrir contre le risque de longévité. Les primes d'assurance doivent prendre en compte cet écart au risque moyen qui est susceptible de dissuader les individus qui pensent mourir jeunes de souscrire à un contrat de rente viagère.

Parce que le marché de l'assurance ne couvre pas de manière optimale le risque vieillesse, des systèmes publics de retraite ont été développés dans tous les pays à partir d'un certain niveau de développement économique³.

Dans ce chapitre, on présente les ambitions assignées aux systèmes publics de retraite, selon les pays (première partie). Dans un deuxième temps, on rend compte des typologies usuelles des systèmes de retraite. La typologie institutionnelle permet de décrire l'articulation des différents dispositifs, ou régimes, entre les retraites minimales, de base et complémentaires. Elle est utilement complétée par une typologie fonctionnelle, plus analytique, qui met l'accent sur la complémentarité des dispositifs pour atteindre les objectifs assignés à un système de retraite.

1. Les ambitions assignées aux systèmes publics de retraite obligatoires

Si dans tous les pays il existe des systèmes publics de retraites, l'ambition assignée à ces systèmes diffère.

Dans une première conception de la protection sociale, le système de retraite obligatoire public a pour ambition d'assurer à tous un niveau de vie minimal, ou décent, pendant la période de retraite. Le système de retraite public n'a pas pour vocation de garantir le maintien du niveau de vie connu pendant la vie active. Il appartient aux assurés de consentir un effort d'épargne et de recourir à des solutions offertes par le marché pour assurer une continuité de leur niveau de vie entre vie active et période de retraite. Cette première conception est qualifiée de *beveridgienne* (voir encadré). L'objectif d'un système de retraite d'inspiration *beveridgienne* est d'assurer un revenu minimal universel aux retraités.

Dans une seconde conception, le système public de retraite a pour vocation de répondre par lui-même à l'aspiration à un lissage du niveau de vie et donc à garantir des pensions de retraites en rapport avec les revenus du travail perçus durant la vie active. Pour ce faire, alors que les systèmes précédents ont tendance à être redistributifs, les systèmes de ce type sont contributifs. En liant le montant de la pension à la durée cotisée, au niveau des rémunérations perçues, au montant des cotisations acquittées, on s'assure que l'assuré perçoit une retraite en rapport avec les revenus de la vie active. Cette seconde conception est qualifiée de *bismarckienne* (voir encadré) : l'accent est mis sur la continuité des revenus entre l'activité et la retraite.

³ Il ne s'agit pas ici de rendre compte de l'histoire concrète des systèmes de retraite publics. Les systèmes de retraite publics ne sont pas nés d'une simple réflexion rationnelle sur les limites des solutions privées ; leur histoire est évidemment bien plus complexe. Il s'agit de rendre compte succinctement du fait que dans tous les pays des systèmes publics de retraite ont émergé.

Cette présentation contrastée de deux conceptions de la retraite publique mérite bien sûr d'être nuancée. Dans un système où l'ambition première est de garantir une retraite minimale, les pouvoirs publics peuvent aider, par le biais de la fiscalité, à la constitution d'une retraite privée, et favoriser l'émergence, voire rendre obligatoires, des régimes professionnels contributifs en capitalisation. Les régimes à vocation contributive peuvent, par des mécanismes de solidarité, compenser les accidents de carrière, les périodes de maladie et de chômage, et par-là même améliorer le niveau de la retraite des assurés dont les contributions auraient été trop limitées en leur garantissant l'accès à une pension minimale/décente.

Quelle que soit l'ambition du système, les systèmes publics de retraites sont pour l'essentiel des systèmes en répartition : les actifs cotisent pour les retraités actuels et attendent des actifs futurs qu'ils fassent de même lorsqu'ils seront retraités. Il est vrai qu'un système public de retraite pourrait se construire à partir d'un système de capitalisation obligatoire où la retraite de chacun est constituée à partir de ses cotisations placées sur le marché pendant toute la vie active (le Chili est un exemple emblématique). Dès lors que la répartition permet de verser aux retraités des pensions à l'instauration même du système, sans que la première génération de retraités n'ait eu à consentir un effort de cotisation préalable, il est normal, pour des raisons politiques évidentes, que la répartition ait été le plus souvent privilégiée. Bien évidemment seuls les pouvoirs publics, du fait de leur pérennité, peuvent ainsi organiser un transfert entre générations.

Encadré : Deux visions historiques de la protection sociale : *Bismarck et Beveridge*

Pour caractériser les systèmes de protection sociale, deux visions historiques, présentées également comme deux archétypes sont souvent opposées : le modèle bismarckien, du nom du chancelier prussien Otto von Bismarck (1815-1898) et le modèle beveridgien, du nom de l'économiste et homme politique britannique William Beveridge (1879-1963).

La conception bismarckienne de la protection sociale repose sur l'activité professionnelle et s'inscrit dans une logique assurantielle, contributive et paritaire : la couverture des risques sociaux (maladie, invalidité, accident du travail, vieillesse) compense la perte de revenu professionnel, en contrepartie des contributions prélevées sur les salaires, cogérées par les employés et les employeurs dans des caisses autonomes organisées par professions.

La conception beveridgienne repose quant à elle sur trois principes : l'universalité selon laquelle tous les travailleurs, et plus largement tous les citoyens, doivent bénéficier d'une couverture pour tous les risques sociaux quelle que soit leur profession ; l'uniformité par laquelle les citoyens reçoivent des prestations identiques, forfaitaires et indépendantes des impôts qui les financent ; l'unicité en vertu de laquelle les prestations sont versées par un service public unique.

2. Les typologies des systèmes de retraite

Plusieurs typologies ont été proposées pour analyser et comparer les systèmes de retraite dans le monde, qui diffèrent selon l'angle d'analyse privilégié. La plupart des typologies sont institutionnelles : les lignes de différenciation reposent sur des caractéristiques juridiques ou statutaires, telles que le caractère légalement obligatoire ou facultatif de l'adhésion au régime de retraite ou le statut professionnel des adhérents (régime public ou privé).

Ces typologies institutionnelles, pour utiles qu'elles soient, ne permettent pas de caractériser pleinement les systèmes de retraite, car elles ne rendent pas compte de l'articulation entre les fonctions d'assurance et de redistribution. Aussi, après une présentation succincte des différentes typologies institutionnelles, sera proposée une typologie fonctionnelle qui rend mieux compte de l'approche économique des systèmes de retraite.

2.1 Les approches institutionnelles usuelles des systèmes de retraite

Les approches institutionnelles usuelles caractérisent les systèmes de retraite en opposant :

- Les systèmes universels aux systèmes « multi régimes » : dans un système universel, les règles applicables aux affiliés (affiliation, éligibilité, calcul des droits à pension) sont les mêmes, quel que soit le statut professionnel de l'affilié (salarié ou non-salarié). Par opposition, les systèmes « multi-régimes » agrègent des dispositifs différents selon les statuts professionnels. Parmi les pays suivis par le COR, il n'existe pas de système universel « pur », mais la plupart des pays ont réformé leur système de retraite au cours des trois dernières décennies dans le sens d'une réduction du nombre des régimes, et partant, d'une universalisation des systèmes. À cet égard, la France fait toujours figure d'exception, avec un nombre important de régimes obligatoires différents.
- Les régimes publics aux régimes privés : un régime public est un régime ou un organisme qui a pour mission d'assurer la couverture du risque vieillesse-survie dans le cadre de la solidarité sociale, c'est-à-dire pour lequel la couverture du risque ne se traduit pas nécessairement, pour le bénéficiaire, par le versement d'une contrepartie équivalente au risque qu'il présente⁴. Les régimes privés sont des caisses de retraite professionnelles, ou des fonds de pension, ou plus rarement des régimes d'entreprise, dont les prestations sont versées en contrepartie de contributions qui dépendent, plus ou moins partiellement, du risque couvert.
- Les régimes à adhésion obligatoire, que l'obligation soit légale ou conventionnelle, aux régimes à adhésion facultative.

⁴ Définition des Comptes de la protection sociale, DREES.

2.2 Les étages d'un système de retraite : l'approche institutionnelle de l'OCDE

Dans une approche plus descriptive, un système de retraite peut être caractérisé comme un édifice à plusieurs niveaux ou étages (*tier* dans la terminologie anglaise de l'OCDE), d'inégale importance et d'inégale accessibilité. Dans certains pays, tous les niveaux n'existent pas forcément ; dans d'autres, plusieurs niveaux sont fusionnés. Ces niveaux se différencient par les objectifs poursuivis (degré de couverture du risque vieillesse) ou par le caractère contraignant de l'adhésion (obligatoire ou facultative) ou encore par le statut d'affiliation (universel, professionnel ou individuel).

Les typologies usuelles distinguent trois étages dans un système de retraite.

a) Les retraites de base, collectives et obligatoires

Les retraites de base, collectives et obligatoires, assurent la couverture la plus large du risque vieillesse. On distingue (voir tableau 1.1) :

- les pays « mono-régime public » : l'Italie et le Japon ont un régime public de base universel, caractérisé par des règles uniformes pour toutes les catégories d'assurés ; le Canada et le Royaume-Uni ont également un régime public de base universel, mais complété par un étage additionnel pour les fonctionnaires. Au Canada, le régime additionnel de la fonction publique est un régime additionnel obligatoire (sauf exceptions liées à des contrats de court de terme ou des missions à l'étranger par exemple), à prestations définies. Au Royaume-Uni, les fonctionnaires se voient proposer l'adhésion à un régime à prestations définies qui garantit, si l'on s'en tient aux personnes recrutées depuis 2015, un taux d'annuité de 2,32 % en contrepartie d'une cotisation progressive par tranche de revenu (entre 4,60 % et 8,05 %).

- les pays « multi-régimes publics » : en Allemagne, en Belgique, en Espagne et en France, le système de retraite comprend plusieurs régimes, chacun avec des règles propres en termes d'âges de départ à la retraite, de modalités de calcul de la pension ou de taux de cotisations. Hormis en France où coexistent plus d'une vingtaine de régimes de base, et en Espagne qui a conservé des régimes spéciaux pour les marins, les travailleurs indépendants et les mineurs de charbon, les systèmes de retraite des autres pays sont structurés en trois régimes : le régime général regroupant l'ensemble des salariés du secteur privé ; le régime des fonctionnaires ; le régime des non-salariés (indépendants, professions libérales, agriculteurs). En Espagne, les assurés ayant intégré la fonction publique à compter du 1^{er} janvier 2011 ne relèvent plus du régime des fonctionnaires et sont intégrés au régime général. Des règles spéciales continuent cependant de s'appliquer pour les fonctionnaires de catégories actives (notamment la possibilité de liquider leur pension dès l'âge de 60 ans sans décote, sous condition de durée d'assurance et de service de l'État) contre 65 ans au régime général. Les Pays-Bas et la Suède se caractérisent par l'existence de régimes formellement distincts pour les fonctionnaires, mais avec des règles communes d'âge de départ, de modalités de calcul de la pension et de taux de cotisation.

Tableau 1.1 - Caractérisation de l'architecture des systèmes de retraite selon l'unicité ou la multiplicité de régimes obligatoires

Mono-régime public		Multi-régimes publics	
pleinement intégrés	avec étage additionnel pour les fonctionnaires	avec règles communes	avec règles spécifiques
Italie (1995/2008)	Canada	Pays-Bas	Allemagne
Japon (2015)	États-Unis	Suède	Belgique
	Royaume-Uni		France
			Espagne

Source : OCDE, *Pensions Outlook*, Chapitre 6, 2018.

Au sein de cet étage de base, tous les pays étudiés ont mis en place un ou plusieurs dispositifs visant à garantir un montant de pension minimale (voir chapitre 8), qui peut prendre diverses formes :

- une pension propre au système de retraite, ouverte aux seuls cotisants, proportionnelle à la durée de cotisation et portant la pension à un minimum contributif (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, États-Unis) ;
- une pension forfaitaire, universelle, ouverte à tous les citoyens et proportionnelle à la durée de résidence dans le pays (Canada, Pays-Bas, Suède) ou proratisée à une durée d'assurance (Japon et Royaume-Uni).

Outre ces *minima* de pension, il existe des dispositifs de solidarité permettant de garantir un revenu minimal aux personnes âgées (à l'image de l'ASPA en France), prenant la forme d'allocations spécifiques, ou de prestations complémentaires en nature ciblées sur les personnes âgées, sauf au Japon. Ces dispositifs ne sont pas toujours inclus à proprement parler dans les systèmes de retraite, leur objectif essentiel étant de lutter contre la pauvreté au grand âge.

b) Les retraites collectives professionnelles, obligatoires ou facultatives

Au-delà de l'étage de base public très majoritairement financé en répartition, les systèmes de retraite comprennent un étage complémentaire de retraite sur une base collective et professionnelle en capitalisation. Les régimes complémentaires relevant de cet étage peuvent être obligatoires (que l'obligation soit légale ou conventionnelle) ou facultatifs.

Ces régimes professionnels sont obligatoirement des régimes en capitalisation. Aucune organisation professionnelle (branche, entreprise) n'a de garantie de pérennité telle qu'elle pourrait instituer et garantir le « contrat entre les générations » qui constitue la base de tout régime en répartition. Le régime complémentaire AGIRC-ARRCO est une particularité dans la mesure où il est géré par les partenaires sociaux et peut, de ce fait, être rapproché de régimes complémentaires existant à l'étranger. Cependant, comme il a été rendu obligatoire et généralisé par l'État et qu'il fonctionne en répartition, il relève plutôt des régimes publics.

Les régimes collectifs professionnels sont particulièrement développés aux Pays-Bas et en Suède (avec un taux de couverture de la population salariée supérieur à 90 % à travers des accords de branches ou d'entreprises qui rendent la couverture obligatoire). Depuis 2012, le Royaume-Uni a rendu obligatoire l'offre d'un régime complémentaire professionnel pour tous les salariés, avec option de sortie pour ces derniers⁵.

Au Canada et aux États-Unis, les régimes collectifs professionnels sont également répandus, mais sur une base le plus souvent facultative.

En Allemagne, en Belgique et en France, où les régimes de base offrent une couverture relativement large aux personnes âgées, les régimes professionnels complémentaires en capitalisation représentent une part beaucoup plus marginale des revenus des retraités.

c) Les retraites individuelles, facultatives

Dans tous les pays enfin, il existe des dispositifs individuels d'épargne retraite, facultatifs et bénéficiant de dispositions fiscales spécifiques.

3. Une typologie fonctionnelle des régimes publics obligatoires

La typologie fonctionnelle présentée ici met l'accent sur la complémentarité entre les dispositifs ou régimes qui composent un système de retraite. Au sein d'un système de retraite, un dispositif donné peut viser un objectif principal d'assurance et être complété par un autre dispositif auquel est assigné un objectif de redistribution. Ces dispositifs complémentaires relèvent en général d'étages différents, en référence à la typologie présentée précédemment (voir 2.2.).

3.1 Financement en répartition et financement en capitalisation

S'agissant du financement des régimes de retraite, on oppose classiquement la répartition à la capitalisation.

Dans un régime financé en répartition, les cotisations assises sur les revenus du travail une année donnée financent les pensions des retraités de cette même année. L'assuré/actif cotise pour les retraités actuels ; il accepte cet effort parce qu'il attend des générations futures d'actifs qu'elles acceptent de consentir à un effort semblable lorsqu'il aura lui-même atteint l'âge de la retraite. Cette attente est fondée sur la confiance dans la permanence d'une communauté politique et d'un État en capacité d'organiser de manière pérenne un transfert des actifs vers les retraités, c'est-à-dire de garantir la permanence du « contrat entre les générations ».

⁵ L'affiliation du salarié est automatique par défaut, mais le salarié a l'option de renoncer à cette affiliation (pour les détails, voir le chapitre 4).

Dans un régime financé en capitalisation, les cotisations sont placées (collectivement ou individuellement) dans des actifs, le plus souvent financiers, gérés par des organismes d'assurance ou des organismes dédiés appelés fonds de pension. Avec le rendement des placements, elles forment un capital, versé à l'affilié à son départ à la retraite, soit de manière forfaitaire, soit sous la forme de flux de rente. Dans un tel régime, l'assuré attend de l'État qu'il garantisse ces droits de propriété et le respect des contrats.

Dans tous les pays considérés, les pensions des régimes de base publics sont financées en répartition avec un recours très limité à la capitalisation (en Suède pour la *premièrepension*, ou en France pour la pension des fonctionnaires versée par le RAFP en contrepartie des cotisations acquittées sur les primes et rémunérations accessoires).

Les régimes de retraite en répartition calculent en règle générale le montant de la pension en le proportionnant d'une part à l'effort consenti par l'assuré pendant sa vie active et d'autre part à la durée pendant laquelle on peut anticiper qu'il va percevoir cette pension.

Au-delà de cette logique générale, les systèmes en répartition se différencient selon la manière dont ils prennent en compte tant l'effort des assurés que la durée anticipée de la pension.

3.2 Les modalités de prise en compte de l'effort des assurés

Dans certains pays, la pension de base est accordée sur un critère de résidence, sans référence à un « effort » en terme d'activité rémunérée. Les autres pays conditionnent le calcul de la pension en référence à un effort apprécié selon différentes modalités :

- par la durée d'assurance, sans référence à la rémunération d'activité ou aux cotisations acquittées ;
- par la durée d'assurance et par la rémunération d'activité, sans référence aux cotisations acquittées ;
- par les cotisations acquittées.

a) Les régimes ne prenant pas en compte l'effort des assurés, mais un critère de résidence

Aux Pays-Bas, la loi générale sur les pensions de vieillesse (AOW) garantit une pension de base, versée sous condition de résidence. La pension complète est versée à l'assuré qui justifie d'une période continue de 50 ans de résidence à l'âge légal d'ouverture des droits. Si l'assuré n'a pas résidé ou travaillé aux Pays-Bas pendant toute la période de référence, sa pension est minorée de 2 % par année manquante.

Au Canada, pour bénéficier d'une pension de la Sécurité de la Vieillesse, l'assuré doit satisfaire trois critères : citoyenneté canadienne (ou résidence autorisée) ; âge minimal de 65 ans ; résidence pendant au moins 10 ans après l'âge de 18 ans. La pension complète est versée aux assurés justifiant d'au moins 40 ans de résidence après l'âge de 18 ans. Cette pension est complétée par une pension calculée en fonction de la durée d'assurance et des rémunérations d'activité.

b) Les régimes où l'effort n'est apprécié que par la durée d'assurance, sans référence à la rémunération d'activité ou aux contributions acquittées

Dans ces régimes, le niveau de pension est calibré à partir de la durée d'assurance sans référence à la rémunération d'activité ou aux cotisations acquittées.

La technique qui correspond à cette prise en compte de l'effort est celle de l'annuité ; chaque année travaillée permet d'obtenir une fraction d'un montant déterminé de pension de base forfaitaire⁶.

La prise en compte de l'effort est le plus souvent bornée. Par exemple, au Royaume-Uni, la pension de base à taux plein est obtenue au bout de 35 ans de cotisations, mais travailler au-delà de 35 ans ne procure pas de droits supplémentaires. Le montant de cotisation minimal pour valider une année d'assurance est cependant suffisamment faible pour que la quasi-totalité de la population obtienne une pension à taux plein à l'âge de la retraite. Lorsque la durée d'assurance est inférieure à 35 ans, la pension est proratisée.

Ces régimes exigent une durée minimale d'activité mais ne « récompensent » pas les carrières longues. Leur objectif, dans une logique *beveridgienne*, est de permettre à tous d'obtenir un revenu minimal à la retraite ; un effort minimal est exigé pour maintenir une incitation au travail, mais dès que cet effort minimal est réalisé, le régime n'a pas vocation à récompenser l'effort supplémentaire.

Le calcul de la pension ne dépend pas du niveau de rémunération alors que les cotisations en dépendent. Le système s'avère très redistributif vers les personnes à carrières relativement longues (jusqu'à la durée requise) et à bas salaires.

La déconnexion de la pension de base par rapport au revenu d'activité ne permet néanmoins généralement pas au régime de base d'assurer un niveau de pension en rapport avec les revenus de la vie active. Comme il s'agit d'une aspiration répandue, les individus les mieux rémunérés sont incités à recourir à la capitalisation pour la satisfaire. Celle-ci peut être encouragée fiscalement, voire rendue obligatoire. Le Royaume-Uni constitue un cas emblématique de cette logique. La pension de vieillesse de base au Japon (*Rorei Kiso Nenkin*) obéit également à cette même logique : en justifiant d'une durée d'assurance minimale de 10 ans, et à partir de l'âge de 65 ans, l'assuré bénéficie d'une pension forfaitaire au prorata de sa durée d'assurance. Pour une durée d'assurance minimale de 40 ans, la pension forfaitaire est versée au taux plein ; pour une durée inférieure, la pension est proratisée en fonction des durées cotisées ou exemptées (le coefficient d'abattement étant plus fort pour les durées exemptées que pour les durées cotisées).

⁶ Comme le décompte du temps travaillé s'effectue généralement en trimestres plutôt qu'en années, il faudrait parler de trimestrialités plutôt que d'annuités ; on retient cependant le terme le plus usité d'annuité.

c) Les régimes où l'effort est apprécié par la durée d'assurance et par la rémunération d'activité, sans référence aux cotisations acquittées

Le revenu pris en compte (revenu de référence) pour le calcul de la pension peut être la rémunération moyenne de carrière, ou d'une partie (la meilleure) de la carrière, ou la rémunération de fin de carrière. Le plus souvent, la rémunération est prise en compte dans la limite d'un plafond qui correspond au plafond de l'assiette de cotisations.

Comme dans le cas précédent, les droits sont calculés en annuités, mais chaque année travaillée donne droit à une fraction de la rémunération de référence, et non à une fraction d'une pension forfaitaire. Par exemple, si la pension représente 75 % de la rémunération de référence à l'issue de 37,5 années d'activité, le taux d'annuité est de 2 %.

Comme précédemment également, le système est le plus souvent borné : au-delà d'une durée requise, une année d'activité n'ouvre pas de droits supplémentaires. L'objectif de ces régimes est de permettre à tous d'obtenir un taux de remplacement de la rémunération de référence considéré comme satisfaisant ; un effort minimal est exigé pour maintenir une incitation au travail, mais dès lors qu'il est réalisé, le dispositif n'a pas vocation à récompenser l'effort supplémentaire.

Le lien entre pension et rémunération permet de proportionner la pension aux revenus perçus pendant la vie active, ou une partie de la vie active. Il rend moins nécessaire un complément en capitalisation pour les revenus élevés si les taux et les plafonds de cotisation sont élevés.

Le régime est *a priori* moins redistributif que le précédent, même si cette moindre redistributivité peut être corrigée par des dispositifs de solidarité.

Le choix de la rémunération de référence devient un enjeu central. À enveloppe de dépense donnée, une rémunération de référence fondée sur une partie limitée du profil de rémunération favorise les carrières heurtées par rapport aux carrières stables (les mauvaises périodes sont gommées), relativement longues (plus la carrière est longue, plus la référence à une partie limitée de la carrière a des chances d'être favorable), les carrières ascendantes par rapport aux carrières plates. Toujours à enveloppe de dépenses donnée, la référence aux dernières années de carrière plutôt qu'aux meilleures années favorise les carrières ascendantes par rapport aux carrières plates et *a fortiori* descendantes.

Plusieurs pays fondent leur(s) régime(s) de base sur ce type de dispositif combinant durée d'assurance et rémunération de référence pour caractériser « l'effort » des assurés : la France, l'Espagne et les États-Unis. Au Canada, la pension forfaitaire universelle est complétée par une prestation servie par le régime de pension du Canada ou par le régime des rentes du Québec calculée selon ces règles.

Tableau 1.2 – « Effort » apprécié par la durée d’assurance et par la rémunération d’activité

Pays/régime		Durée d’assurance pour une pension à taux plein	Rémunération de référence calculée sur...	Plafond mensuel d’assiette de rémunération / cotisation
Espagne		37 ans et 3 mois ou plus à 65 ans (en 2021) progressivement portée à 38 ans et 6 mois ou plus en 2027	21 dernières années (25 dernières années à partir de 2022)	Environ 1,5 fois le salaire moyen
États-Unis		40 trimestres ¹	35 meilleures années	Environ 2 fois le salaire moyen
France	Régime général des salariés	41 ans et 3 mois pour les cohortes 1958-1960	25 meilleures années	Environ le salaire moyen Pas de plafond ²
	Régime des fonctionnaires		Indice des 6 derniers mois	

¹ Durée d’assurance nécessaire pour l’ouverture des droits à pension.

² Mais de fait, l’assiette de cotisation des fonctionnaires est plafonnée par le traitement indiciaire maximum (soit l’indice brut HEG (Hors échelle G) correspondant à un salaire brut de 7075,90 euros en 2020).

En Espagne et en France, la rémunération de référence est calculée sur une durée relativement courte, par rapport aux États-Unis où la rémunération de référence s’apprécie sur les 35 meilleures années de carrière.

L’effort combiné en termes de durée d’assurance et de rémunération est le plus faible en Espagne. Si la rémunération de référence est calculée sur une durée sensiblement plus courte en France qu’aux États-Unis, la durée d’assurance pour obtenir une pension à taux plein y est légèrement plus élevée.

En Espagne, la pension est calculée selon une formule complexe. Un pourcentage (variant de 50 % pour 15 années de cotisations à 100 % pour 36 années et 9 mois de cotisations) est appliqué à une base de calcul qui s’obtient en divisant par 294 la base des cotisations des 252 mois (21 ans) immédiatement antérieurs à la retraite.

En France, le taux d’annuité est constant quel que soit le niveau moyen de rémunération au régime général des salariés du secteur privé.

Aux États-Unis en revanche, le taux d’annuité est d’autant plus élevé que le salaire de référence est faible. En effet, il existe trois taux de liquidation, correspondant à trois tranches de rémunération :

Pension = 90%×Revenu	pour Revenu < 960 USD
Pension = 90%×960 + 32 %×(Revenu - 960)	pour 960 USD ≤ Revenu < 5785 USD
Pension = 90%×960 + 32%×(960 - 5785) + 15%×(Revenu - 5785)	pour Revenu ≥ 5785 USD

Ainsi, le régime de base américain comporte une composante redistributive forte.

Enfin, en Allemagne, pour chaque année cotisée, un assuré reçoit des points (ou des fractions de point) qui reflètent sa position dans l'échelle des rémunérations. Le nombre de points obtenus une année donnée est donc égal au ratio entre la rémunération du salarié (plafonnée) et la rémunération moyenne des assurés et ne dépend pas du taux de cotisation.

d) Les régimes où l'effort est apprécié par les cotisations acquittées

Lorsque l'« effort » est directement apprécié par le total des cotisations versées⁷, il n'est plus fait référence aux rémunérations ou à la durée d'assurance pour déterminer le montant de la pension.

Par opposition au cas précédent (4.2.3) :

- toute la carrière est prise en compte ;
- la durée d'assurance, en tant que telle, ne joue aucun rôle ;
- toute durée travaillée supplémentaire accroît les droits à pension, sans borne supérieure à la durée travaillée prise en compte ;
- le montant des droits à pension augmente avec le taux de cotisation, sauf si le régime introduit des cotisations non génératrices de droits.

La logique de contributivité est poussée à son terme : toute durée du travail supplémentaire et toute augmentation des cotisations du fait d'une hausse des taux créent des droits supplémentaires pour l'assuré. Il reste, bien sûr, possible d'infléchir cette logique contributive par des dispositifs de solidarité (cotisations acquittées par un tiers et non par l'assuré) ou par l'introduction de cotisations non créatrices de droit (cotisations de solidarité, instauration d'un taux d'appel).

On notera que dans ces régimes comme dans les régimes en capitalisation, le niveau de la pension dépend du montant de cotisations acquittées par l'assuré, même s'il ne dépend pas dans ce cas du rendement financier de ces cotisations.

Deux techniques permettent de mettre en œuvre la logique contributive de ce type de régime :

- la technique de base consiste à accumuler des cotisations acquittées dans un compte notionnel et à transformer à la liquidation le montant cumulé de ces cotisations en un montant de pension, à travers un coefficient de conversion qui constitue le seul paramètre technique du dispositif. Les régimes de base suédois et italien sont emblématiques de la technique des comptes notionnels ;

⁷ Par cotisations versées, il faut entendre l'ensemble des cotisations qu'elles soient formellement acquittées par l'employeur ou le salarié. Pour le calcul des droits à pension, aucun système ne fait de distinction entre cotisations salariés et cotisations employeurs. Cette absence de distinction correspond à la réalité économique des cotisations retraite dès lors que l'on peut considérer que les cotisations employeurs sont *in fine* supportées par les salariés (voir le [document n° 4](#) de la séance du COR du 17 octobre 2019).

- une autre technique, « en points », dans laquelle les cotisations sont converties en points à travers une valeur d'achat du point, les points étant accumulés dans un compte. À la liquidation, soit le montant des points est retransformé en un montant de pension, à travers un coefficient de conversion ; soit une valeur de service du point indique à tout moment le « taux de change » du point en montant de pension. Un dispositif « en points » fait donc intervenir deux paramètres : la valeur d'achat du point d'une part, et soit un coefficient de conversion, soit la valeur de service du point, d'autre part. Il existe donc deux types de régimes en points. Le régime complémentaire obligatoire AGIRC-ARRCO est un régime en points qui relève de la seconde technique (valeur d'achat, valeur de service). Le régime envisagé dans le cadre de la réforme prévue introduisant un Système Universel de Retraite en France relève de la première technique (coefficient de conversion).

Il faut noter que la France présente une singularité dans la conception des régimes obligatoires publics : si on excepte la faible part du régime additionnel obligatoire en capitalisation des fonctionnaires (RAFP), elle est le seul pays à avoir développé pour les salariés du privé un double système obligatoire : l'un relevant de la logique 3.2.3 (durée d'assurance et salaire de référence) et l'autre relevant de la logique 3.2.4 (cotisations acquittées).

3.3 Les modalités de prise en compte de la durée anticipée de la pension

Les régimes peuvent également être catégorisés par la manière dont ils prennent en compte la durée anticipée de perception de la pension (indépendamment de la manière dont ils prennent en compte « l'effort » contributif). Cette durée dépend de l'âge auquel l'assuré liquide sa pension, mais également de la génération à laquelle il appartient, les espérances de vie moyennes variant d'une génération à l'autre.

a) La prise en compte de l'âge de liquidation

La durée anticipée de perception de la pension dépend de l'âge de départ à la retraite. Pour un individu, décaler d'un an son âge de départ signifie nécessairement que la pension sera perçue pendant un an de moins. Aussi, le régime peut lui verser une pension supérieure parce qu'il la percevra moins longtemps. Dans de nombreux pays, le montant de la pension est donc conditionné par l'âge de liquidation.

Dans les régimes dans lesquels le montant de pension ne dépend pas de l'effort contributif des assurés (régimes de base au Canada et aux Pays-Bas), l'âge de liquidation se confond avec l'âge d'ouverture des droits (la liquidation est automatique, une fois l'âge atteint), et le montant de pension est indépendant de cet âge.

C'est également le cas dans les régimes où l'effort contributif n'est apprécié que par la durée d'assurance, sans référence à la rémunération d'activité ou aux contributions acquittées (régime de base au Royaume-Uni et au Japon). La pension forfaitaire est proratisée à la durée de cotisation, mais n'implique pas de surcote.

En France, la prise en compte de l'âge de liquidation est complexe. L'âge de liquidation est combiné à la durée d'assurance entre 62 et 67 ans pour déterminer l'accès au taux plein à une pension. Dès lors que le taux plein est atteint, tout report de l'âge ouvre droit à une surcote de 5 % sur le niveau de la pension au régime général. En revanche, dans le régime complémentaire AGIRC-ARRCO, il n'existe pas de surcote permanente en cas de report de l'âge de liquidation, mais une surcote temporaire.

Dans les autres régimes où l'effort est apprécié par la durée d'assurance et par la rémunération d'activité, sans référence aux cotisations acquittées, il existe en général des surcotes lorsque les assurés liquident leur pension au-delà de l'âge du taux plein. C'est le cas en Espagne et aux États-Unis. Aux États-Unis, le taux de surcote est de 8 % par an, à partir de l'âge « normal » de liquidation (c'est-à-dire l'âge du taux plein), jusqu'à l'âge de 70 ans. En Espagne, la prolongation d'activité au-delà de l'âge « ordinaire » de la retraite (âge légal d'ouverture des droits) donne droit à une surcote dont le taux dépend de la durée de cotisation, dans la limite d'un plafond de pension.

En Allemagne, l'âge de liquidation est pris en compte dans le *Rentenartfaktor* de la formule de calcul des pensions : en cas de report de la liquidation au-delà de l'âge normal, le montant de pension est majoré de 0,5 % par mois de report.

Dans les régimes fonctionnant en rendement défini (Suède, Italie), l'âge de liquidation est un paramètre essentiel, puisque ces régimes sont conçus sur le principe de neutralité actuarielle. Puisque le capital notionnel (la somme actualisée des cotisations) est égal à la somme probable actualisée des pensions versées, tout report de l'âge de départ au-delà d'un âge minimal d'ouverture des droits se traduit par une majoration du coefficient de conversion (soit l'équivalent de la surcote), et partant, de la pension versée à la liquidation.

Lorsqu'il existe un écart entre l'âge auquel se déclenche la surcote (âge normal ou âge du taux plein) et l'âge minimal à partir duquel les assurés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite, il existe un mécanisme symétrique de décote. Les taux de décote et de surcote ne sont pas systématiquement alignés comme ils le sont en France. Dans le système suédois, il n'existe pas d'âge pivot distinct de l'âge minimal autour duquel s'articulerait l'équivalent d'un mécanisme de décote et de surcote ; le coefficient de conversion prend une valeur minimale à l'âge minimal et augmente avec tout report de l'âge. En France, dans le régime AGIRC-ARRCO, il existe une décote permanente sans surcote permanente.

b) La prise en compte de la génération

La durée anticipée de la retraite dépend de la génération à laquelle appartient l'assuré. Dans un contexte d'augmentation de l'espérance de vie, appartenir à une génération donnée signifie que l'assuré moyen de cette génération bénéficiera d'une durée de perception de sa pension plus longue que celle d'un assuré de la génération précédente.

Dans les régimes fondés sur une durée d'assurance et une rémunération de référence, cet allongement de l'espérance de vie au fil des générations peut être pris en compte soit en reportant l'âge minimal d'ouverture des droits à la retraite, soit en diminuant progressivement le taux d'annuité. La diminution du taux d'annuité est généralement obtenue par une augmentation de la durée d'assurance requise.

Aux États-Unis et en Allemagne, l'âge du taux plein augmente progressivement au fil des générations.

En France, l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour liquider sa pension au taux plein au fil des générations entraîne une baisse du taux d'annuité. Par exemple un fonctionnaire né en 1958 bénéficie d'un taux d'annuité de 1,8 % (c'est-à-dire un taux de liquidation de 75 % divisé par une durée d'assurance de 41,75 années) alors qu'un fonctionnaire né en 1974 ne bénéficiera que d'un taux d'annuité de 1,74 % (soit 75 % / 43). En Espagne, c'est la combinaison de la durée d'assurance et d'une augmentation de l'âge de liquidation selon un rythme calendaire qui permet de prendre en compte, indirectement, l'augmentation de l'espérance de vie.

Dans les régimes où la durée d'assurance ne joue aucun rôle et où l'effort contributif est apprécié à travers le montant des cotisations, la prise en compte de la génération s'effectue à travers une diminution du coefficient de conversion au fil des générations. C'est la méthode retenue en Suède et en Italie : pour assurer la neutralité actuarielle du système, l'évolution du coefficient de conversion est calculée pour refléter l'augmentation de l'espérance de vie.

Dans un régime en points fonctionnant avec une valeur d'achat et une valeur de service du point (comme à l'AGIRC-ARRCO), la règle n'est pas nécessairement explicite, mais elle trouve un équivalent dans la diminution programmée du rapport entre la valeur de service et la valeur d'achat.

Dans les pays dont le système s'organise autour d'une pension de base accessible à partir d'une certaine durée d'assurance ou de résidence, la prise en compte de l'allongement de l'espérance de vie s'effectue par un report de l'âge à partir duquel cette pension est liquidable. C'est le cas au Royaume-Uni ou aux Pays-Bas. Une diminution de la pension de base en fonction des générations ne correspond pas à la logique redistributive de tels systèmes, à savoir assurer au plus grand nombre une pension minimale.

3.4 La prise en compte d'autres facteurs

À âge et à génération donnés, l'espérance de vie, et donc la durée anticipée de perception de la retraite, dépend d'autres caractéristiques individuelles telles que le sexe ou la position sociale (approchée par le niveau de vie, le niveau de diplôme, ou la catégorie socio-professionnelle).

Aucun système de retraite ne module le montant des pensions en fonction de tels critères⁸.

⁸ À l'exception de quelques professions particulières, exposées à des risques dans des missions régaliennes militaires ou civiles.

Quelques pays, dont la Belgique, l'Espagne et la France, prennent en compte la pénibilité du travail dans le calcul des droits à pension dans la mesure où la pénibilité réduit l'espérance de vie, en permettant un départ à la retraite anticipé et/ou en bonifiant le montant de pension.

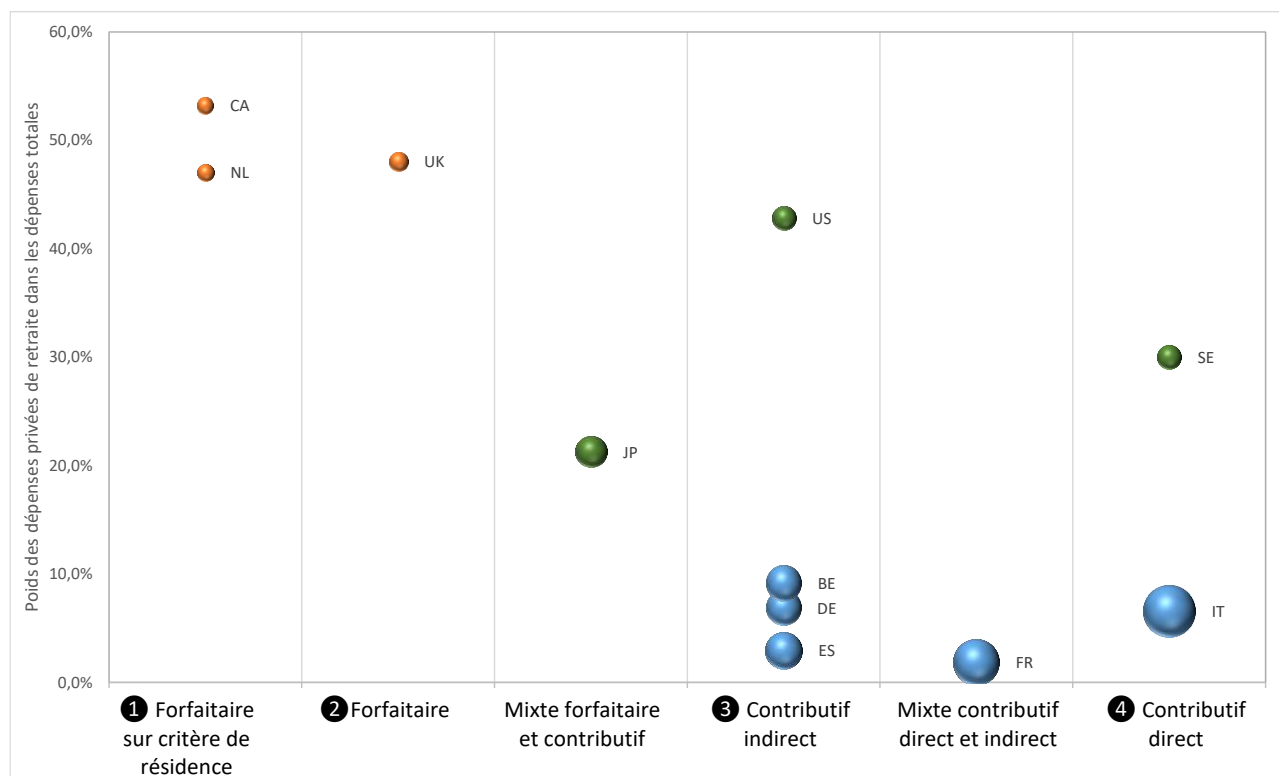
En Belgique, un projet de loi élaboré par le Gouvernement en 2018 avait établi une liste de métiers pénibles, ouvrant droit à une bonification de durée d'assurance, et donc un départ plus précoce ou une bonification de pension. Le projet a été suspendu, en l'absence de Gouvernement de plein exercice entre décembre 2018 et mars 2020.

En Espagne, les travailleurs dont les activités professionnelles sont exceptionnellement pénibles, dangereuses, toxiques ou insalubres sont éligibles à une pension anticipée. C'est également le cas, sous certaines conditions, pour les personnes présentant un degré d'incapacité au moins égal à 45 % entraînant une diminution de leur espérance de vie.

Au regard de la construction institutionnelle des régimes (résumée dans la figure 1.1 par la part des dépenses privées de retraite dans les dépenses totales – axe des ordonnées – et la part des dépenses publiques dans le PIB – taille des bulles) et de la façon dont ils prennent en compte l'effort contributif (axe des abscisses), il est ainsi possible de distinguer trois groupes de pays :

- un premier groupe (Canada, Pays-Bas et Royaume-Uni) où l'effort contributif est pris en compte forfaitairement et où la taille du système public est faible : les fonds privés y sont plus développés ;
- un deuxième groupe de pays (Japon, États-Unis et Suède) où l'effort contributif est pris en compte de façon directe ou indirecte, mais avec une taille relativement faible du système public : les fonds privés y sont également développés ;
- enfin, un dernier groupe (Allemagne, Belgique, Espagne, France et Italie) où le système public est contributif et assez important et où les fonds privés interviennent peu.

Figure 1.1 – Caractérisation de l'architecture des systèmes de retraite en fonction de l'« effort » contributif



Lecture : aux Pays-Bas, la pension publique est forfaitaire et versée sur critère de résidence. Le pays se caractérise par une forte part des dépenses privées de retraite dans les dépenses totales de retraite (47 %, axe des ordonnées) et par une part des dépenses publiques de retraite dans le PIB relativement faible (5,2 %, taille des bulles). Données 2017.

Note : l'architecture est représentée par la taille des bulles et la part des dépenses privées dans le total des dépenses de retraites.

Sources : calculs SG-COR à partir de la base de données des dépenses sociales de l'OCDE (SOCX).

Chapitre 2. La gouvernance et le pilotage des systèmes de retraite

Le pilotage d'un système de retraite consiste en l'ajustement au fil du temps de ses paramètres en vue d'atteindre les objectifs qui lui sont assignés.

Il s'appuie sur une gouvernance (organisation institutionnelle), définie comme l'ensemble des acteurs contribuant à la définition des règles et à la mise en œuvre du pilotage et décrite en section 1 pour les régimes obligatoires. Les gestionnaires de ces régimes peuvent s'engager sur des règles plus ou moins contraignantes pour piloter le système de retraite et retenir un certain nombre de seuils ou de mécanismes automatiques pour lui permettre de s'ajuster aux évolutions démographiques et économiques (section 2). Enfin, leur pilotage doit faire l'objet d'un suivi selon un horizon défini et l'élaboration des réformes y est plus ou moins formalisée (section 3).

La section 4, s'attache, quant à elle, à décrire succinctement le pilotage et la gouvernance des régimes professionnels et des retraites individuelles.

1. L'organisation institutionnelle du pilotage des régimes obligatoires

Dans les pays étudiés, la définition de la législation relative aux retraites et la gestion effective des régimes obligatoires relèvent quasi exclusivement de l'État ou de l'un de ses opérateurs, avec toutefois quelques nuances.

L'État assure directement le pilotage et la gestion des régimes de retraite obligatoires, au travers de directions de la sécurité sociale ou d'agences de retraite étroitement dépendantes des ministères des affaires sociales en Allemagne, Espagne, Japon, Pays-Bas, Suède (pour la partie en répartition) et au Royaume-Uni. Il en est de même au Canada, où le gouvernement fédéral gère la pension universelle de solidarité et la pension contributive obligatoire, sauf pour le Québec⁹.

Dans les autres pays, la gouvernance politique peut être distincte de la gestion opérationnelle du système. Il en est ainsi en Belgique, en Italie, en France pour les régimes de base, aux États-Unis pour la sécurité sociale de base fédérale et en Suède pour la partie obligatoire en capitalisation. Si la définition et la mise en œuvre de la réglementation en matière de retraite est ainsi de la compétence des pouvoirs publics dans ces pays, la gestion des pensions, en revanche, est confiée à des institutions publiques (ou privés pour les fonds agréés en Suède, même si un organisme public assure l'interface entre les cotisants et ces organismes) qui bénéficient d'une certaine autonomie. Les partenaires sociaux et représentants professionnels peuvent ainsi participer à l'élaboration des budgets de ces organismes et la détermination de leurs objectifs stratégiques. Les marges de manœuvre de ces organismes restent cependant très encadrées par les pouvoirs publics.

⁹ Pour le Québec, le régime de retraite contributive est administré par le gouvernement du Québec et selon ses propres lois, toutefois coordonnées avec celles du régime fédéral.

Les régimes complémentaires obligatoires en France sont atypiques. Ils dépendent, en dernière instance, de l'État qui, seul, à la compétence et la légitimité pour imposer une obligation de cotiser. Toutefois, les gestionnaires de ces régimes (partenaires sociaux pour l'AGIRC-ARRCO et représentants professionnels élus aux conseils d'administration pour les régimes de non-salariés) bénéficient d'une large latitude pour la détermination de leurs paramètres de pilotage.

2. Le pilotage technique des régimes obligatoires

2.1 Les modalités de pilotage

Si tous les régimes de retraite, quelle qu'en soit la forme, visent un objectif commun (servir une pension à leurs assurés) et sont confrontés à une contrainte identique de soutenabilité financière à long terme, les modalités de pilotage peuvent être distinguées selon que les gestionnaires du système de retraite s'engagent plus ou moins sur des règles précises en matière de cotisations ou de niveau de pensions.

Encadré : l'équilibre financier d'un système en répartition

Un système de retraite par répartition est équilibré chaque année si la masse de ses ressources correspond exactement au coût de ses prestations :

$$\text{Masse des ressources} = \text{Masse des prestations}$$

Partant de cette égalité, l'équilibre du système de retraite se caractérise par une relation simple liant les divers déterminants des ressources et des prestations de retraite, à savoir le nombre de retraités et la pension moyenne de ces retraités d'un côté, le nombre de cotisants, le revenu d'activité moyen et le taux de prélèvement finançant les retraites de l'autre côté :

$$\text{Nombre de cotisants} \times \text{Revenu d'activité moyen} \times \text{Taux de prélèvement} = \text{Nombre de retraités} \times \text{Pension moyenne}$$

ou encore :

$$(\text{Nombre de cotisants} / \text{Nombre de retraités}) \times \text{Taux de prélèvement} = \text{Pension moyenne} / \text{Revenu d'activité moyen}$$

La situation financière d'un système de retraite dépend ainsi de trois facteurs :

- le niveau moyen de pension de l'ensemble des retraités rapporté au revenu d'activité moyen de l'ensemble des personnes en emploi, qui dépend du cadre économique général (notamment de la productivité du travail) mais aussi des règles qui déterminent les montants de pension (règles de calcul des pensions à la liquidation, règles de revalorisation, etc.) ;
- le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités, qui dépend lui-même de déterminants démographiques (fécondité, mortalité et solde migratoire), des comportements d'activité à tous les âges de la vie et du taux de chômage. Ce rapport peut également être influencé par les règles du système de retraite (notamment celles qui jouent sur les âges effectifs de départ à la retraite) ;
- et le niveau des prélèvements rapporté à la masse des revenus d'activité, qui dépend des règles relatives aux cotisations et autres prélèvements.

2.2 En Suède et en Italie, le pilotage des régimes obligatoires est automatique

La Suède et l'Italie (nouveau régime) sont les seuls pays étudiés par le COR à avoir retenu une règle de pilotage automatique pour leur système de retraite obligatoire. Dans ces pays, le régime de base fonctionne selon les règles d'un système de retraite en rendement défini¹⁰ : le calcul des pensions et l'âge de liquidation sont déterminés de façon à ce que chaque génération reçoive en pensions l'équivalence actuarielle de ses cotisations¹¹. Dans ces pays, le lien entre les cotisations versées et les prestations reçues est ainsi très important¹².

Deux principes doivent être respectés pour garantir cet équilibre :

- D'une part, les cotisations accumulées au compte de l'assuré et les pensions après la liquidation doivent être revalorisés selon un indice prenant en compte le rendement implicite de la répartition qui est égal à la croissance de la masse des rémunérations¹³, ou à un indice proche (par exemple, la rémunération par tête si la population active est relativement stable ou le PIB). Le rendement n'est donc pas intangible par génération et dépend des conditions économiques et démographiques de la génération pendant son cycle de vie.
- D'autre part, l'espérance de durée de retraite doit être intégrée au calcul de la pension au moment de la liquidation. Pour un même montant de cotisations à la liquidation et à âge de liquidation donné, le niveau de retraite diminuera au fil des générations dès lors que l'espérance de vie augmente. Pour un individu, au sein d'une génération, le niveau de retraite augmente dès lors qu'il liquide plus tard.

Ces règles de pilotage permettent de rendre les systèmes suédois et italien (quand il aura achevé sa transition) largement insensibles à la croissance puisque les évolutions démographiques et économiques sont directement intégrées dans les indexations des paramètres et l'équilibre financier est normalement garanti par construction.

De tels systèmes offrent en principe la garantie à leurs bénéficiaires de les protéger des décisions opportunistes. Par exemple, il n'est pas possible pour les décideurs d'augmenter les cotisations actuelles pour améliorer la situation des retraités actuels ou au contraire de les baisser pour augmenter les rémunérations des actifs en contrepartie d'une diminution des retraites actuelle. Ce mode de pilotage n'est donc pas souple et suppose une discipline stricte des décideurs, qui peut être difficile à maintenir et peut apparaître relativement complexe pour les assurés.

¹⁰ Ces systèmes sont désignés au niveau international par le terme « *nonfinancial contribution defined pension system* » ou « *NCD system* » soit système de retraite non financier à contribution défini (voir Holzmann, R., E. Palmer, R., Palacios and S. Sacchi (eds.) (2020), *Progress and Challenges of Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes*, World Bank, Washington DC). Ils sont parfois aussi dénommés en France « systèmes en comptes notionnels », notamment en référence au système de retraite suédois (terminologie également utilisée dans les rapports annuels de l'Agence suédoise des pensions). Le COR, pour sa part, préfère utiliser la terminologie de rendement défini qui décrit plus directement l'engagement du système envers ces assurés et permet de distinguer le pilotage du système de la technique de calcul des droits. C'est ainsi celle qui est retenue dans la suite du rapport.

¹¹ Voir le [document n° 5](#) et le [document n° 6](#) de la séance du COR du 18 octobre 2018.

¹² Voir le chapitre 1.

¹³ À taux de cotisation constant.

Pour autant, le système peut s'écarter du rendement défini et des déséquilibres peuvent apparaître dans ces pays pour trois raisons :

- En premier lieu, l'évolution de l'indexation retenue (Revenu Moyen Par Tête – RMPT – ou PIB) diffère de celle de la masse totale des rémunérations qui seule assure l'équilibre sur le long terme (à taux de cotisation inchangé).
- En deuxième lieu, les gestionnaires du système en Italie et en Suède ont choisi d'incorporer les gains anticipés de productivité au calcul du coefficient de conversion afin d'augmenter le taux de remplacement en contrepartie de moindres revalorisations à la retraite. Or leurs anticipations de croissance de l'index peuvent se trouver erronées sur le long terme.
- Enfin, les gains d'espérance de vie à la liquidation peuvent également être mal anticipés et la durée de retraite de la génération être au final plus ou moins longue que prévu.

La Suède a limité ces risques, d'une part avec une revalorisation des pensions égale à RMPT - 1,6 % (soit la revalorisation anticipée intégrée à la liquidation), ce qui permet *in fine* aux pensions d'évoluer comme la rémunération moyenne et, d'autre part, en révisant les gains d'espérance de vie jusqu'aux 65 ans de la génération concernée (les pensions liquidées avant cet âge peuvent ainsi faire l'objet d'un recalcul). En outre, un mécanisme complémentaire de stabilisation se déclenche lorsque les cotisations et réserves financières du régime¹⁴ s'avèrent insuffisantes pour honorer les engagements du système de retraite à l'horizon de la durée de vie des cotisants à l'instant t¹⁵. Dans ce cas, les pensions et les droits acquis sont sous ou sur revalorisés par rapport à la règle de base.

En revanche, il n'existe pas de mécanismes de ce type en Italie puisque les pensions sont indexées sur les prix sans mécanisme de rattrapage sur la croissance anticipée du PIB et que les gains prévisionnels d'espérance de vie ne sont révisés que tous les 10 ans. En outre, aucun mécanisme de stabilisation complémentaire n'est prévu. Ainsi, le système peut s'écarter sensiblement des objectifs qu'il s'est fixé : si la croissance en volume de la masse des rémunérations est supérieure à 1,5 %, le système est en excédent et les retraités sont au final « pénalisés » par rapport à ce que pourrait leur offrir un système à rendement défini « pur », si la croissance de la masse des rémunérations inférieure à 1,5 %, le régime est en déséquilibre et les retraités sont avantagés par rapport au respect strict des règles d'un système à rendement défini.

¹⁴ Les rendements financiers des réserves sont ainsi intégrés dans l'équilibre du système en répartition suédois.

¹⁵ Swedish Pensions Agency. *Orange Report. [Annual Report of the Swedish Pension System 2019](#)*. Stockholm 2020.

2.3 Dans les autres pays, le pilotage des régimes obligatoires est plus adaptatif

Dans les autres pays étudiés, le pilotage du système de retraite est conçu de manière plus adaptative selon les chocs économiques et démographiques auxquels il est confronté. Dans ces pays, le lien entre prestations et cotisations est plus ou moins important ; les gestionnaires peuvent ainsi agir sur l'un ou les trois leviers d'un système de retraite par répartition (âge de départ à la retraite, taux de cotisation et niveau relatif des pensions) en fonction de ces évolutions. Dans les pays où le montant de pension ne dépend pas de l'effort contributif mais d'un critère de résidence (Canada, Pays-Bas) ou d'une durée d'assurance (Japon, Royaume-Uni), les leviers de pilotage du système de retraite sont par nature plus contraints.

Un certain nombre de ces pays organisent le pilotage de leur système de retraites autour d'un ensemble d'objectifs portant sur :

- l'équilibre financier prévisionnel (Allemagne, Canada, France et Espagne) ;
- un taux de cotisation maximal (Allemagne, Japon, Canada, France et Espagne) ;
- un taux de remplacement minimal ou cible (Allemagne, Pays-Bas, France, Espagne, Japon)¹⁶.

La contrainte de l'équilibre financier peut être combinée avec des niveaux cibles à atteindre ou à ne pas dépasser sur les autres objectifs.

En Allemagne, par exemple, la recherche de l'équilibre financier doit permettre de respecter trois critères : le niveau de réserves financières doit être maintenu entre 0,2 et 1,5 mois de dépenses, le taux de cotisation ne doit pas dépasser 22 % jusqu'en 2030 et le taux de remplacement ne doit pas descendre en-dessous de 43 % jusqu'en 2030.

En Espagne, les pensions doivent être revalorisées en prenant en compte l'évolution des recettes et des dépenses, ainsi que du solde financier du système de retraite, dans le respect de bornes définies (pas plus de 0,5 point que l'inflation et au moins +0,25 % en nominal).

D'autres pays ne se sont pas fixé d'objectifs très explicites à ce jour, et modifient tel ou tel paramètre en fonction des prévisions relatives à la situation financière des régimes (Belgique, États-Unis).

¹⁶ Ces deux derniers objectifs peuvent parfois être assurés par la combinaison entre retraites publiques et professionnelles (France, Pays-Bas) ou individuelles (Allemagne).

2.4 La prise en compte des évolutions démographiques et économiques dans les paramètres et les mécanismes d'ajustements

Afin de respecter la contrainte d'équilibre financier, certains pays ont intégré directement dans le mode de calcul des pensions ou de leur revalorisation, des facteurs liés aux évolutions démographiques et économiques¹⁷. Dans le cas des pays fonctionnant en rendement défini, cette intégration est rendue obligatoire pour assurer le respect de l'engagement pris, alors qu'elle peut prendre des formes plus discrétionnaires dans le cas des autres pays.

Les évolutions démographiques peuvent être intégrées dans l'indexation des paramètres de calcul des pensions ou d'évolution des pensions servies. L'augmentation de l'espérance de vie est ainsi directement intégrée dans le calcul de la pension à la liquidation (Suède, Italie, Espagne) ou indirectement dans l'évolution de la durée de cotisation pour une retraite pleine (France) ou de l'âge d'ouverture des droits (Royaume-Uni, Pays-Bas). En Allemagne et au Japon, la revalorisation des pensions prend en compte le ratio de dépendance démographique (dans la limite du gel nominal des pensions).

Les évolutions économiques sont prises en compte en revalorisant les droits en cours de carrière en fonction de la croissance du salaire moyen par tête dans la majorité des pays. La référence à l'évolution des salaires pour l'indexation des pensions n'est pratiquée que dans une minorité de pays (Allemagne et Suède par exemple). En Italie, les droits sont revalorisés selon le PIB qui est considéré comme une bonne approximation de l'évolution de la masse des rémunérations¹⁸ qui doit servir de référence pour l'indexation des pensions dans un système à rendement défini (voir *supra*).

3. Le suivi du pilotage des régimes obligatoires et l'élaboration des réformes

3.1 Le suivi régulier du pilotage des régimes obligatoires

Les dix pays suivis par le COR et la France ont tous instauré des procédures de suivi sur le long terme de leur système de retraite pour ce qui concerne les régimes publics obligatoires.

Les organismes en charge de cette fonction d'expertise technique varient d'un pays à l'autre (comités ou conseils spécifiques comme en Belgique ou en France, actuaires en chef comme aux États-Unis, au Canada et au Royaume Uni, administrations comme en Italie ou au Japon, etc.).

¹⁷ Geraci Marco, « Les mécanismes d'adaptation des systèmes de retraite à la démographie et à la croissance économique », 13^e colloque du COR du 2 décembre 2014, « Systèmes de retraite, évolutions démographiques et croissance économique » (<http://www.cor-retraites.fr/article414.html>).

¹⁸ À partage de la valeur ajoutée stable, le PIB évolue comme la masse des rémunérations.

Tableau 2.1 - Organismes en charge du suivi sur le long terme des systèmes de retraite

Pays	Organisme en charge des projections
Allemagne	Ministère des affaires sociales (BMAS) http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Rentenversicherungsbericht/inhalt.html
Belgique	Comité d'étude sur le vieillissement (CEV) https://www.plan.be/databases/data-33-fr-rapport+annuel+de+juillet+2019+du+comite+d+etude+sur+le+vieillissement
Canada	Actuaire en chef (Bureau du surintendant des institutions financières du Canada) http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/PPP30.pdf
Espagne	Commission du Pacte de Tolède et ministère du travail http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D_513.PDF AIRef https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/09/PREVIS-DEMOGRAFICAS/200928-Documento-T%C3%A9cnico-previsiones-demogr%C3%A1ficas-y-gasto-en-pensiones.pdf
États-Unis	Actuaire en chef de la sécurité sociale https://www.ssa.gov/OACT/TR/2020/tr2020.pdf
France	Conseil d'orientation des retraites https://www.cor-retraites.fr/node/545
Italie	Ministère des finances (Ragioneria Generale dello Stato) http://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Spesa-soci/Attivita_di_previsione_RGS/2019/Rapporto-n-20.pdf
Japon	Ministère des affaires sociales http://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/p36-37a.html
Pays-Bas	Central Planning Bureau et ministère des affaires sociales https://www.rijksbegroting.nl/2020/voorbereiding/begroting,kst264859_18.html
Royaume-Uni	Actuaire en chef et ministère des affaires sociales https://www.gov.uk/government/collections/uk-social-security-short-term-and-long-term-reports
Suède	Agence des retraites https://www.pensionsmyndigheten.se/content/dam/pensionsmyndigheten/blanketter--broschyler---faktablad/publikationer/%C3%A5rsredovisningar/pensionssystemets-%C3%A5rsredovisning/Orange%20rapport%202019%20f%C3%B6r%20webb.pdf
Union Européenne	Ageing Working Group (AWG) https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip079_en.pdf

Source : législations des pays.

La majorité des pays étudiés a une obligation de projection annuelle de la situation financière des régimes (Allemagne, Belgique, États-Unis, France, Italie, Suède). Dans les autres pays, les projections sont réalisées tous les trois ans (Canada) ou tous les cinq ans (Espagne, Japon et Royaume-Uni). Seuls les Pays-Bas n'ont pas d'obligation régulière de suivi de leur système de retraite.

Les horizons sont assez différents suivant les pays, certains privilégiant un horizon daté (2070 pour la Belgique, la France ou l'Italie par exemple), d'autres un horizon temporel (65 ans au Royaume-Uni, 75 ans en Suède, au Canada et aux États-Unis et 95 ans au Japon).

Dans les pays anglo-saxons (États-Unis, Canada et Royaume-Uni), les hypothèses sont fixées dans le cadre de l'évaluation actuarielle. Dans les pays européens, la fixation des hypothèses est en général de la responsabilité de l'organisme qui réalise les projections. Pour la France, une véritable concertation avec les partenaires sociaux est organisée sur la détermination de ces hypothèses de projection dans le cadre des travaux du COR.

En général, les tendances passées sont prolongées, voire infléchies vers une situation meilleure (par exemple, hausse progressive de la fécondité ou baisse du chômage à terme).

Par ailleurs, en ce qui concerne les pays de l'Union européenne, des projections sont coordonnées par la Commission européenne et réalisées tous les trois ans par l'*Ageing Working Group* sur la base d'hypothèses convergentes entre les pays, qui peuvent être différentes des hypothèses retenues dans le cadre des exercices nationaux de projection.

Tableau 2.2 – Périodicité, horizon et hypothèses de projections

Pays	Périodicité	Horizon	Hypothèses économiques des projections
Allemagne	Annuelle	15 ans	- SMPT nominal : de 2 %, 3 % et 4 % de 2021 à 2025 et de 3 % à partir de 2025 - Chômage : non explicité (nombre de chômeurs)
Belgique	Annuelle	2070	- Productivité : 0,3 % par an de 2020 à 2025, 1,2 % jusqu'en 2044 et 1,5 % à partir de 2045 et une variante à 0,9 % par an puis 1 % à partir de 2031 ¹ - Chômage : 7 % à l'horizon 2070 pour le scénario à 1,5 % et variante à 8 % couplées aux hypothèses de productivité
Canada	Tous les 3 ans	75 ans ²	- Productivité : 1,1 % à long terme - Chômage : 6,2 % à partir de 2030
Espagne	Annuelle	2050	- Productivité : 0,9 % par an entre 2020 et 2050 (avec un intervalle $\pm 0,2$), convergeant à 1,1 % de 2035 à 2050, variante à 1,6 % - Chômage : 7 % et variantes à 10 % et 16,3 % (moyenne 2002-2019)
États-Unis	Annuelle	75 ans	Productivité / Chômage : [1,93 % / 4 %], [1,63 % / 5 %] et [1,33 % / 6 %]
France	Annuelle	2070	Productivité / Chômage : [1,0 % / 7 %], [1,3 % / 7 %], [1,5 % / 7 %], [1,8 % / 7 %] et variantes [1,3 % / 4,5 %], [1,3 % / 10 %]
Italie	Annuelle	2070	- Productivité : 1,5 % à l'horizon 2060-2070 avec 2 variantes : + 0,25 % et -0,25 % / an - Chômage : 5,5 % à partir de 2030 et variante à 7,5 %
Japon	Tous les 5 ans	95 ans	Croissance économique comprise entre -0,4 % et 1,4% à l'horizon 2050-2060 avec une croissance des salaires allant de 0,7 % à 2,3% et de la PGF de 0,5 % à 1,8%
Pays-Bas	Variable	2100	- Productivité : 1 % par an avec deux scénarios alternatifs à l'horizon 2060 de 0,5 % et 1,5 % - Chômage : /
Royaume-Uni	Tous les 5 ans	65 ans	- Productivité : 2 % par an à partir de 2037 - Chômage : /
Suède	Annuelle	75 ans	- SMPT : 1,8 % par an avec deux variantes de 1 % et 2 % - Chômage : /
Union Européenne	Tous les 3 ans	2070	- Productivité : 1,3 % par an jusqu'en 2040 puis 1,5 % jusqu'en 2070, soit 1,4 % en moyenne sur la période avec des variantes à 1,2 % et 1,9 % - Chômage : 6,5 % (variantes sur le taux d'emploi ± 2 points à partir de 2030)

¹ Variante mise à jour dans le cadre de la pandémie de Covid.

² Variantes jusqu'à 200 ans

Sources : voir tableau 2.1 et Commission européenne, *The 2018 Ageing Report*.

3.2 Les modalités d'élaboration des réformes

Même si le suivi du système de retraite peut s'accompagner de recommandations sur la nécessité d'engager des réformes, notamment si le système ne respecte pas la contrainte de pérennité financière (Canada, Espagne ou Japon par exemple) ou s'il s'écarte durablement de seuils fixés (Allemagne par exemple) cette procédure est moins formalisée dans d'autres pays (Royaume-Uni, Belgique, Pays-Bas, États-Unis où l'OASDI n'a pas connu de réforme depuis 1983, Italie et France).

Les propositions de réforme peuvent être soumises aux partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social (Espagne, France par exemple) et/ou s'appuyer sur les travaux et recommandations de comités mis en place de façon *ad hoc* (Royaume-Uni, Japon, Espagne, Allemagne, Belgique avec la Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 puis le conseil académique des pensions) ou pérenne (Belgique pour le comité d'étude sur le vieillissement, Canada, France avec le Comité de Suivi des Retraites (CSR) s'appuyant sur les travaux du COR, Suède, États-Unis par exemple).

Leur composition est diverse : représentants des parlements, des administrations, partenaires sociaux, universitaires, experts de la société civile, voire jury citoyen (en appui du CSR en France), etc. Leurs travaux peuvent également être plus larges que l'examen de la situation financière des systèmes de retraite ou les propositions de réforme. Il peut également exister des centres de recherche administratifs ayant pour vocation d'éclairer les débats sur les retraites (Japon, Espagne, Pays-Bas par exemple).

Enfin, les réformes peuvent faire l'objet d'un consensus politique plus ou moins large. En Suède, la réforme s'est ainsi étalée sur sept ans (de 1991 à 1998) et deux gouvernements successifs (l'un social-démocrate et l'autre de centre droit) et a fait l'objet de votes consensuels de la part des députés. En Espagne, la mise en place du pacte de Tolède en 1995 a également fait l'objet d'un consensus politique.

4. L'organisation institutionnelle et le pilotage des régimes professionnels et des retraites individuelles

Les développements qui suivent ne prétendent pas à l'exhaustivité ; il existe en effet une multitude de formes que peuvent prendre les régimes professionnels et les plans individuels et les réglementations applicables sont très variables entre pays, voire entre régimes eux-mêmes. En outre, l'information sur le sujet n'est pas toujours aisément accessible. Il s'agit donc avant tout de proposer un aperçu de l'existant¹⁹.

¹⁹ Le chapitre 4 prolonge ces développements.

4.1 L'organisation institutionnelle

L'adhésion aux régimes professionnels et aux plans individuels peut prendre plusieurs formes. Elle peut être obligatoire (fonds de pension publics de certains États américains) ou facultative (France où ce type de régimes est très peu développé). Dans certains pays, l'adhésion concerne quasiment l'ensemble des salariés, ce qui la rend de fait obligatoire (Pays-Bas).

La gestion et la définition des paramètres des dispositifs professionnels peuvent être dévolues aux partenaires sociaux ou aux professionnels du secteur concerné à travers des fonds d'entreprise ou de branches : c'est le plus souvent le cas des régimes privés d'Europe continentale ou de la Suède. En revanche, dans les pays anglo-saxons, la place accordée aux partenaires sociaux est plus limitée et les régimes professionnels sont le plus souvent gérés à travers des fiducies (*trusts*)²⁰. Dans ce cas, les participants sont plus rarement associés à la gouvernance effective des fonds de pension qui est du ressort de l'autorité exécutive que constitue le fiduciaire, au-delà de leur représentation éventuelle au sein du *board of trustees*. Enfin, les institutions financières privées définissent leurs offres d'épargne retraite individuelle, en tenant notamment compte du cadre fiscal.

Dans tous les pays étudiés, ces régimes sont encadrés par la loi. Ils peuvent ainsi être soumis à des procédures d'agrément par des institutions ou administrations publiques (Belgique, Canada, Japon) et sont assujettis à des réglementations prudentielles, notamment en ce qui concerne la couverture de leurs engagements. Ces règles peuvent globalement être basées en deux grandes catégories. Dans la première catégorie, des règles strictes auxquelles les fonds doivent se soumettre sont imposées. Il peut s'agir de limites quantitatives d'investissement (Canada), ou encore de contraintes de solvabilité fixées par un ratio. Par exemple, une exigence de financement des financements d'au moins 100 % est fixée au Canada, en Allemagne ou aux Pays-Bas. Cette exigence est le plus souvent assortie d'une période de recouvrement en cas de non-respect de la contrainte. Dans la deuxième catégorie, il est demandé aux régimes une analyse de risques régulière permettant de déterminer le niveau adéquat de capital réglementaire à mettre en réserve (par exemple, aux États-Unis, depuis le *Pension Protection Act* de 2006).

Dans ce cadre, les régimes professionnels ou les plans individuels sont tenus dans presque tous les pays de soumettre annuellement leurs bilans comptables ou l'évaluation actuarielle du régime à une autorité indépendante chargée de les contrôler (Belgique, Canada, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni).

²⁰ Convention juridique par laquelle un constituant confie à un tiers la gestion d'un patrimoine au profit exclusif de bénéficiaires désignés.

Les méthodes d'évaluation des engagements employées diffèrent en matière de taux d'actualisation (taux des obligations, taux de la dette publique, taux du marché, etc.) et de prise en compte ou non de la croissance des salaires et des prestations futures. Ces différences peuvent conduire à des choix d'allocation (et de rendement) très différents de la part des régimes. Schématiquement, plus les règles sont strictes et moins les placements seraient risqués. *A contrario*, moins les régimes ont de contraintes (par exemple dans le choix de leur taux d'actualisation), plus leurs placements en actifs risqués seraient élevés. Par exemple, aux États-Unis, les fonds publics, soumis à moins de contraintes légales que les fonds privés, ont régulièrement choisi des taux d'actualisation élevés afin de présenter des passifs plus faibles, en particulier lorsque la moyenne d'âge des participants était élevée.

En outre, ces régimes peuvent faire l'objet d'une protection de la part de l'État visant à garantir une partie des droits des individus en cas de défaillance. Ainsi, en Allemagne le fonds de garantie des prestations (*Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit*) a été mis en place dans les années 1960, à la suite des faillites dans le secteur automobile. Au Royaume-Uni, le fonds de garantie des prestations (*Pension Protection Fund*, destiné aux régimes en prestations définies, voir *infra*) a été créé en 2004 à la suite du scandale Maxwell. Aux États-Unis, les plans à prestations définies (à l'exception de ceux du secteur public) et les *Cash Balance Plans* bénéficient depuis 1974 d'une couverture en cas de défaillance de l'entreprise grâce à un fonds de garantie fédéral (*Pension Benefit Guaranty Corporation*, le PBGC).

Enfin, l'État et les partenaires sociaux peuvent passer des accords concernant le pilotage des régimes professionnels. C'est par exemple le cas aux Pays-Bas où les régimes actuellement en prestations définies sont incités à passer en cotisations définies tout en gardant un objectif de taux de remplacement à l'horizon 2026 (voir la fiche pays).

4.2 Le pilotage technique des régimes

Trois grands types d'engagement de la part des régimes existent.

Dans un régime à prestations définies, l'engagement du gestionnaire porte sur le montant des pensions et les modalités de financement s'ajustent aux conditions financières du moment afin de financer les engagements pris sur les pensions. Le risque est donc supporté *in fine* par l'entreprise (ou le groupe d'entreprises) ou les finances publiques (pour les fonds publics).

Dans les régimes à cotisations définies, l'engagement porte au contraire sur le niveau des cotisations et les ajustements se font sur l'âge ou le montant de la pension. Dans ce cas, le risque est porté par les assurés.

Enfin, dans les régimes à prestations définies hybrides, si la prestation est calculée en fonction du salaire, elle peut tout de même encadrée par exemple en fonction de la performance du fonds ou de l'espérance de vie des adhérents ou encore dépendre d'un taux de rendement prédéfini (plans dits *cash balance*). Ce type de régime permet ainsi un partage des risques entre les différents acteurs.

Dans tous les pays étudiés, mis à part aux Pays-Bas où quasiment tous les dispositifs sont en prestations définies, les dispositifs professionnels peuvent être à prestations ou à cotisations définies. Mais il apparaît, à l'exception de la Suède, que les dispositifs professionnels en direction des salariés du secteur public sont en quasi-totalité à prestations définies, comme aux États-Unis et au Royaume-Uni, alors que ceux en direction des salariés du secteur privé sont en majorité et de plus en plus souvent, à cotisations définies. Enfin, les régimes à prestations définies hybrides se sont progressivement développés aux Pays-Bas, aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Chapitre 3. Le financement des retraites par répartition

Si les cotisations sociales représentent le mode de financement principal des retraites en répartition dans les pays suivis par le COR, d'autres ressources sont mobilisées dans des proportions différentes selon les pays. L'effort de financement des régimes en répartition, reflété par les taux et les assiettes de cotisation, conditionne la « taille » du système obligatoire : certains pays combinent des taux de cotisation faibles et des assiettes étroites (le Canada par exemple), d'autres des taux de cotisation élevés et des assiettes relativement larges (l'Italie par exemple), sans qu'il existe nécessairement une corrélation entre niveau des taux et montant de l'assiette (les États-Unis par exemple combinent des taux de cotisation relativement faibles à une assiette large).

En principe, la nature même de la répartition implique que les prélèvements opérés chaque année financent les prestations de la même année. Néanmoins, afin de faire face aux aléas de nature diverse (financier, économiques, démographiques...), la plupart des pays ont choisi de constituer des réserves au sein de leur système de retraite par répartition.

1. Les sources de financement des systèmes de retraite par répartition

1.1 Cotisations vs impôts

Le financement des retraites s'opère à travers deux sources de financement : les cotisations sociales, qu'elles soient acquittées par les employeurs ou par les personnes protégées d'une part, et les contributions publiques d'autre part, qu'il s'agisse de dotations budgétaires (provenant de l'État ou des collectivités locales) ou de recettes fiscales (générales ou affectées). Les cotisations sociales se distinguent des recettes fiscales par leur assiette (en général les revenus du travail), leur individualisation (à la différence de l'impôt qui peut être familialisé) et l'existence d'une contrepartie (le droit à une prestation sociale déterminée),

1.2 Cotisations générales ou cotisations ciblées

Dans la plupart des pays, chaque branche spécifie ses taux de cotisations propres, de sorte qu'il est possible d'isoler les taux de cotisations de la branche vieillesse-survie.

En Espagne et au Royaume-Uni en revanche, les cotisations sociales financent de manière indifférenciée les différentes branches de protection sociale.

1.3 Plusieurs pays, dont la France, financent leurs retraites publiques par des financements autres que les cotisations sociales

Dans les pays qui isolent des cotisations propres au risque vieillesse-survie, le Canada, l'Italie et le Japon (pour l'étage de base) se distinguent des autres pays par une part importante des autres contributions publiques dans le financement de la branche vieillesse.

Au Japon, l'État prend en charge 50 % du financement de l'assurance vieillesse de base, le reste reposant sur une contribution forfaitaire des assurés (salariés et indépendants). L'étage complémentaire est financé par des cotisations sociales (salariales et employeurs), l'État ne prenant en charge que les coûts d'administration des caisses.

Au Canada, si on agrège le financement de la pension de base (qui correspond à la fois à une pension universelle et un minimum vieillesse) et des régimes de retraite publics (Régime de Pensions du Canada et Régime de Rentes du Québec), la part des cotisations sociales est de 50 %, celle des revenus de placement de 8 % et celle des contributions publiques de 42 % en 2018.

La France, l'Allemagne et les États-Unis recourent également à des financements autres que des cotisations sociales, mais dans des proportions plus faibles.

En France en 2019, les cotisations sociales représentent 79 % du financement du système de retraite, le reste des ressources étant constitué d'impôts et taxes affectés (à hauteur de 12 %) et d'autres ressources publiques (subventions d'équilibre de certains régimes spéciaux à hauteur de 2 % et transferts d'organismes tiers tels que l'assurance chômage ou la branche famille de la sécurité sociale à hauteur de 5 %). La France se singularise également par le financement, par l'impôt, des exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires.

Aux États-Unis en 2019, les sources de financement de l'assurance vieillesse et de l'invalidité (OASDI) proviennent pour 88 % des cotisations sociales, pour 4 % des impôts sur les prestations vieillesse et pour 8,0 % des intérêts perçus sur la rémunération des obligations détenues par les fonds de réserve publics (fonds vieillesse et fonds invalidité).

En Allemagne, le régime de retraite des fonctionnaires est financé par l'impôt dans le budget de l'État. Par ailleurs, l'Etat finance par l'impôt un certain nombre de dispositifs redistributifs (financement des majorations pour enfants, des pensions d'invalidité et de réversion). Au total, ces contributions publiques représentent environ 30 % du total du financement des retraites.

En revanche, aux Pays-Bas et en Suède, la branche vieillesse est entièrement financée par des cotisations et ce sont les autres branches de la protection sociale qui sont financées par des contributions publiques.

2. Les taux de cotisation, ainsi que les assiettes de cotisation, sont un indicateur de la « taille » du système de retraite obligatoire

Les taux et les assiettes de cotisation sont un indicateur de la « taille » du système de retraite obligatoire, au sens où ils déterminent le montant qu'un pays est prêt à prélever sur le revenu national pour financer la couverture sociale du risque vieillesse.

2.1 Des taux de cotisation des régimes obligatoires qui vont de 10 % au Canada à 33 % en Italie

Dans tous les pays pour lesquels le risque vieillesse est financé par des cotisations sociales spécifiques, il existe une distinction juridique entre cotisations salariés et cotisations employeurs. Au Canada, aux États-Unis, au Japon et en Allemagne, les taux de cotisations sont identiques pour les salariés et les employeurs. Par ailleurs, c'est au Canada que le taux de cotisation global est le plus faible (10 % au total) et en Italie qu'il est le plus élevé (33 %). Les Pays-Bas se distinguent par un taux particulièrement élevé à la charge des salariés (20,6 %) pour le financement des retraites professionnelles (quasi) obligatoires.

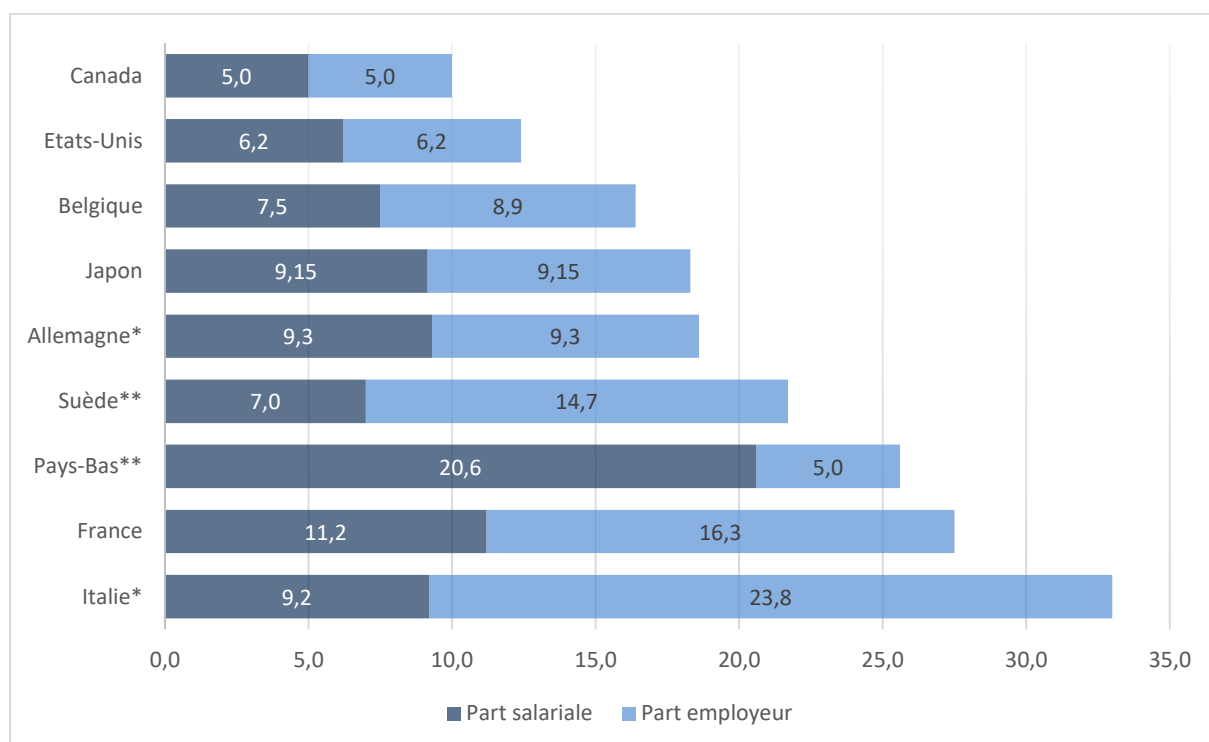
En Espagne et au Royaume-Uni, les cotisations vieillesse ne sont pas distinguées des autres risques.

Si les cotisations salariées et les cotisations employeurs sont juridiquement distinctes, on ne peut en inférer que les premières sont, *in fine*, à la charge de salariés alors que les secondes seraient à la charge des entreprises ou des détenteurs du capital. Les analyses de l'incidence des prélèvements montrent que l'agent qui acquitte formellement un prélèvement n'est pas nécessairement celui qui en supporte effectivement la charge. Ces analyses conduisent plutôt à considérer qu'à moyen terme, les cotisations dites employeurs, du moins en ce qui concerne la retraite, sont reportées sur les salariés (moindre augmentation des salaires bruts et donc réduction du salaire net)²¹²². La figure 3.1 doit être lue à partir de ces analyses ; les écarts entre pays dans la répartition entre cotisation salariés et employeurs ont peu de signification économique. Certains pays (Canada, États-Unis, Allemagne) se sont conformés à une règle de partage 50/50, alors que dans la plupart des autres, les cotisations employeurs ont pris le pas sur les cotisations salariés (on peut penser qu'à court terme, une hausse des cotisations employeurs sans effet immédiat sur les salaires nets est plus aisée à faire accepter qu'une hausse des cotisations salariés).

²¹ Ce report sur les salariés, lié à des mécanismes de marché, n'est pas possible dans le cas de salaires administrés comme le salaire minimum ; l'augmentation des cotisations employeurs se traduit dans ce cas effectivement par une hausse du coût du travail. La politique d'exonération des cotisations employeurs sur les bas salaires permet d'éviter cette augmentation

²² Voir notamment, le document [n°4](#) de la séance du COR et l'article de Bozio, A. et al. (2019) « *Does Tax-Benefit Linkage Matter for the Incidence of Social Security Contributions?* » document de travail n° 2019-43, PSE, juillet 2019.

Figure 3.1 – Taux de cotisation dans les régimes obligatoires



Note : * inclut l'assurance invalidité ; ** inclut les régimes professionnels obligatoires en capitalisation.

Source : OCDE, 2020.

2.2 Des assiettes de cotisation plus ou moins larges, qui reflètent la capacité à financer le système de retraite, mais également son caractère redistributif à travers les plafonds d'assiette génératrice de droits ou d'assiette de cotisation

Deux types de plafonnement peuvent exister : le plafonnement de l'assiette génératrice de droits d'une part, et le plafonnement de l'assiette de cotisations d'autre part. Le plafonnement de l'assiette génératrice des droits limite le montant de la pension perçue, tandis que le plafonnement de l'assiette de cotisations limite le montant des cotisations versées. Dans la plupart des pays, les deux plafonds sont confondus, dans d'autres ils sont distincts. Par exemple, en France, le plafond de Sécurité sociale limite l'assiette génératrice de droits au régime général des salariés sans plafonner l'assiette de cotisations puisqu'il existe un taux de cotisation de 0,4 % à la charge des salariés (et 1,9 % à la charge des employeurs) au-delà du plafond de Sécurité sociale. Inversement, dans les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO, l'existence d'un taux d'appel permet d'augmenter les cotisations perçues sans augmenter les droits.

On peut distinguer trois catégories de pays, selon l'existence et le niveau relatif du plafond d'assiette génératrice de droits par rapport à la rémunération moyenne brute de l'économie²³ :

²³ Voir le [document n°11](#) de la séance plénière du COR du 24 mai 2018.

- les pays sans plafonnement d’assiette génératrice de droits (Pays-Bas et Royaume-Uni)

L’absence de plafonnement est caractéristique des pays dans lesquels la pension de base, forfaitaire, n’est pas liée à la rémunération acquise au cours de la carrière. Dans ce cas en effet, il n’existe pas d’assiette génératrice de droits et le financement de la pension de base est opéré sur des prélèvements fiscaux. Ceci ne signifie pas toutefois qu’il n’existe pas de limite maximale au prélèvement fiscal.

Ainsi, aux Pays-Bas, la pension de base, forfaitaire et universelle, est financée par l’impôt sur le revenu. Concrètement, le barème d’imposition comprend quatre tranches, chaque tranche comportant un taux d’imposition général et un taux d’imposition spécifique finançant l’assurance sociale nationale, lui-même décomposé par branches de couverture, dont la couverture vieillesse. Seules les deux premières tranches font l’objet d’un prélèvement pour la couverture vieillesse, au taux de 17,9 %, ce qui limite la contribution.

- les pays avec des plafonds élevés (supérieurs à la moyenne observée dans l’ensemble des pays de l’OCDE, soit environ deux fois la rémunération moyenne brute) : Italie, Japon et États-Unis

En Italie, pour les salariés exclusivement affiliés au nouveau système en comptes notionnels (cotisations postérieures au 1er janvier 1996), il existe un plafond d’assiette génératrice de droits, confondu avec l’assiette de cotisations, représentant 324 %²⁴ de la rémunération moyenne et revalorisé en fonction de l’évolution de l’indice des prix à la consommation.

Au Japon, le régime public de base se décompose en un étage de base universel (*Rorei Kiso Nenkin*) avec pension forfaitaire et cotisation forfaitaire, complété par un étage contributif pour les salariés (*Kôsei Nenkin Hoken*). Pour cet étage contributif, il existe un double plafond d’assiette génératrice de droits, pour le salaire et pour les primes. Au total, le plafond représente 230 % de la rémunération moyenne.

Les États-Unis se caractérisent par un plafond d’assiette de cotisations et de prestations légèrement supérieur à la moyenne de l’OCDE, représentant 234 % de la rémunération moyenne. Ce plafond élevé, indexé sur le salaire moyen, se combine avec des taux de cotisation faibles et des taux de liquidation fortement dégressifs avec le montant de rémunération.

- les pays avec des plafonds faibles (Espagne, Allemagne, Belgique, Canada, Suède)

En Espagne et en Allemagne, le plafond de l’assiette génératrice de droits se confond avec le plafond d’assiette de cotisations. Il représente actuellement respectivement 164 % et 154 % de la rémunération moyenne en Espagne et en Allemagne.

²⁴ Chiffres 2018 à l’exception de l’Espagne, 2016.

En Belgique, le plafond de rémunération ouvrant droit à pension représente environ 115 % de la rémunération moyenne. Les cotisations sont calculées sur la totalité de la rémunération brute, non plafonnée, et couvrent l'ensemble des branches d'assurance (pensions, maladie-invalidité, chômage, AT-MP).

Au Canada, le plafond des gains ouvrant droit à pension représente 104 % de la rémunération moyenne. Les cotisations ne sont acquittées que dans la limite de l'assiette des « gains maximum cotisables » qui correspond aux revenus du travail compris entre un plancher et un plafond de cotisations.

En Suède, le plafond d'assiette génératrice de droits à pension est l'un des plus faibles des pays de l'OCDE, puisqu'il représente 111 % du salaire moyen pour la composante en comptes notionnels de la retraite publique. Cette assiette comprend les revenus du travail desquels est déduite la part salariale de la cotisation retraite au régime public (composante en comptes notionnels plus composante en capitalisation) au taux de 7 % ; autrement dit, le montant de salaire ouvrant droit à pension correspond à 93 % du salaire réel de l'assuré. S'il existe un plafond d'assiette génératrice de droits, les cotisations sont acquittées sur l'ensemble de la rémunération, sans plafond, mais les salariés dont le revenu est inférieur à un seuil représentant environ 4 % du salaire moyen sont exonérés de cotisation.

Il est difficile de situer la France dans la mesure où les plafonds y sont multiples (régimes de base et complémentaires) ou inexistant (régime de la fonction publique et régimes spéciaux). Toutefois, si l'on se réfère au plafond envisagé dans le cadre du projet de réforme visant à instituer un système universel, soit 3 PASS ou près de 400 % du salaire moyen, la France aurait le plafond générateur de droits parmi les plus élevés des pays suivis par le COR.

3. Les réserves dans les systèmes de retraite par répartition

Le financement des systèmes de retraite par répartition repose pour l'essentiel sur les revenus du travail, avec un financement complémentaire plus ou moins étendu selon les pays par l'impôt, et notamment l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

La plupart des pays suivis par le COR ont cherché à compléter ces sources de financement, par des revenus issus du capital. Tous les pays étudiés, hormis le Royaume-Uni, ont constitué des réserves collectives au sein de leur système de retraite (ou plus largement de protection sociale) financé en répartition. La Belgique s'est dotée d'un Fonds de vieillissement (ZFV) en 2001, abondé par les excédents éventuels du budget de l'État sous condition que la dette publique n'excède pas 60 % du PIB ; faute d'abondements réguliers, le fonds a été définitivement liquidé en 2016.

Les modalités d'abondement et de gestion des réserves, ainsi que les motifs qui président à leur constitution diffèrent selon les pays.

3.1 Les objectifs poursuivis dans la constitution de réserves dans les systèmes en répartition

Plusieurs objectifs, non mutuellement exclusifs, sont poursuivis dans la constitution de réserves dans les systèmes de retraite en répartition.

L'objectif de trésorerie permet de faire face au décalage entre les encaissements et les décaissements des régimes à très court terme. Le fonds de réserve s'apparente à un fonds de roulement et les réserves se limitent à quelques semaines de prestations.

L'objectif de précaution permet de couvrir des besoins de financement en cas de ralentissement conjoncturel, de modifications non anticipées de comportements de départ à la retraite ou de chocs démographiques non anticipés. Dans ce cas, le fonds est pérenne et les réserves accumulées représentent quelques mois de prestations. Le fonds de réserve allemand est conçu comme un fonds de stabilisation doté de 0,5 à 1,5 mois de prestations.

L'objectif de lissage de l'impact de chocs démographiques à long terme (« bosse » du baby-boom d'après-guerre, par exemple) sur les paramètres d'ajustement des régimes vise à préfinancer une partie des charges de retraites futures pour atténuer l'impact des ajustements des paramètres des régimes (comme les cotisations) sur les futures générations d'actifs. Par sa nature même, un fonds de lissage n'a pas vocation à être pérenne. Dans sa conception initiale, le Fonds de réserve pour les retraites en France est un fonds de lissage. Son caractère transitoire a été réaffirmé par la stratégie de décaissement programmé au profit de la Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES) jusqu'en 2033. C'est également le cas du *Social security trust fund* américain, dont l'extinction est simulée à l'horizon 2035.

L'objectif de rentabilité financière vise à compléter, de manière pérenne, le financement en répartition, par un étage de capitalisation collective. Les fonds AP suédois, les fonds canadiens (Régime des rentes du Québec et régimes des pensions du Canada) et le fonds japonais sont assimilés à des fonds permanents.

S'agissant des réserves constituées dans le système de retraite par répartition, la France se trouve dans une situation très particulière par rapport aux autres pays, pour deux raisons. D'une part, les régimes complémentaires professionnels des salariés du secteur privé, des professions libérales, des indépendants et des non-salariés agricoles sont gérés quasi-exclusivement en répartition²⁵. Ces régimes accumulent également des réserves, dans un triple objectif de trésorerie, de lissage et de rentabilité financière, sans que les différentes « poches » soient toujours clairement identifiées pour tous les régimes. D'autre part, les régimes de base accumulent également des déficits dont le financement est reporté sur la CADES.

La situation nette de l'ensemble des régimes par répartition français représentait ainsi 6,4 % du PIB fin 2019.

²⁵ Seule la CAVP (le régime de retraite complémentaire des pharmaciens) est gérée pour partie en capitalisation.

3.2 Taille et gestion financière des fonds de réserve publics

En fonction de leur objectif, les fonds de réserve accumulent des montants s'étalant de 6 semaines (Allemagne) à près de 5 années (Suède) de prestations. L'abondement est opéré par des surcotisations ou des transferts budgétaires.

Dans certains pays (États-Unis, Canada avant 1997), les réserves sont placées exclusivement dans des titres de dette publique. Dans d'autres pays, les placements sont plus diversifiés.

Tableau 3.1 – Caractéristiques des fonds de réserve pour les retraites

Pays	Nom du fonds	Année de création	Objectif du fonds	Horizon	Origine des réserves	Total des actifs en % du PIB en 2015	Composition du portefeuille
Allemagne	<i>Nachhaltigkeitsrücklage</i>	1972	Précaution	Permanent		1,1 %	
Canada	<i>Canada Pension Plan Investment Board</i>	1997	Rentabilité	Permanent	Excédents des régimes de retraite	14,2 %	Diversifiée
Espagne	<i>Fondo de Reserva de la Seguridad Social</i>	1966			Transferts budgétaires	3,0 %	Obligations publiques
États-Unis	<i>Social Security Trust Fund</i>	1940	Lissage	Temporaire	Excédents des régimes de retraite	15,4 %	Obligations publiques spéciales
France	Fonds de réserve pour les retraites	2000	Lissage	Temporaire	Abondement arrêté	2,5 %	Diversifiée
Japon	<i>Gouvernement Pension Investment Fund</i>	2006	Rentabilité / Précaution	Permanent	Excédents des régimes de retraite	25,8 %	Diversifiée
Suède	<i>AP Fonden (AP1-AP4 et AP6)</i>	2000	Rentabilité / Précaution	Permanent	Excédents des régimes de retraite	29,5 %	Diversifiée

Source : OCDE.

Chapitre 4. Le financement des retraites par capitalisation

Dans la plupart des pays suivis par le COR, et plus généralement de l'OCDE, en complément des systèmes publics de retraite obligatoires financés en répartition, il existe des régimes de retraite financés en capitalisation. Ces régimes sont le plus souvent privés et leur développement est plus ou moins encouragé par les pouvoirs publics par des dispositions fiscales.

Dans ce chapitre, on compare la part des dispositifs de financement des retraites par capitalisation selon plusieurs dimensions. Dans un premier temps, on rend compte de la diversité des dispositifs d'épargne retraite, en distinguant les fonds de pension à prestations définies et à cotisations définies. Dans un second temps, on montre qu'il existe une grande disparité dans le degré de couverture de la population par ces dispositifs, ainsi que dans la part de ces dispositifs dans l'économie. Enfin, on fournit des éléments statistiques sur la gestion financière des fonds de pension (choix d'allocation d'actifs et performance).

1. Typologie des plans de retraite

À la différence des régimes publics obligatoires dont le fonctionnement est encadré par la loi et le règlement, les règles régissant le fonctionnement des plans de retraite privés sont largement contractuelles, même si certaines catégories de plans font l'objet d'un encadrement légal visant à protéger les épargnants.

Juridiquement, on distingue les plans de retraite (*pension plans*, dans la terminologie anglo-saxonne) des fonds de pension (*pension funds*). Les plans de retraite sont des documents contractuels liant l'employeur (ou le groupe d'employeurs) à l'initiative de la création du fonds de pension (*sponsor*), l'administrateur du fonds et les affiliés (les salariés de l'entreprise, en activité ou retraités). Le fonds de pension est quant à lui la structure juridique chargée de collecter et de gérer les cotisations. Sa mise en place relève de l'initiative de l'employeur, éventuellement en concertation avec les salariés. Le fonds de pension est une entité juridique distincte de l'entreprise initiatrice ; en droit anglo-saxon, la structure juridique la plus couramment adoptée est celle de la fiducie (*trust*).

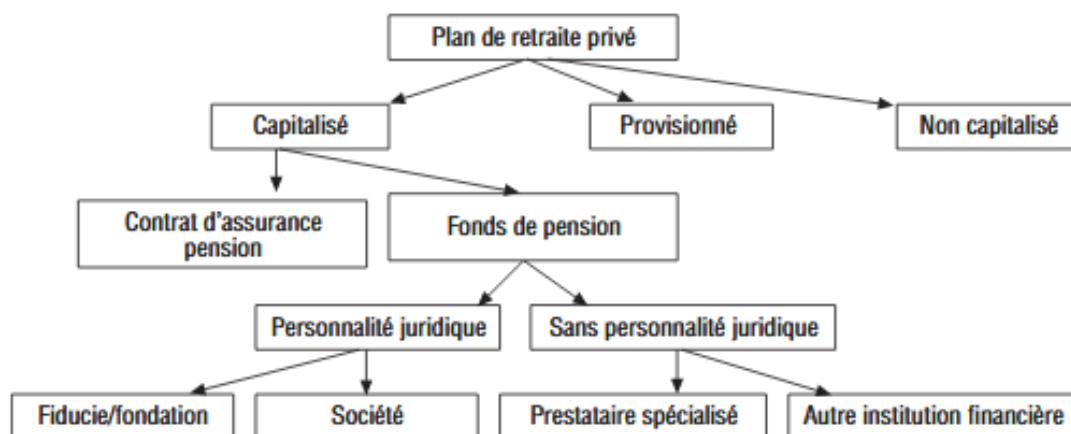
Le plan de retraite définit les droits et les obligations des parties prenantes. Il existe une très grande diversité des arrangements contractuels, mais les législations nationales prévoient un certain nombre de règles que doivent respecter les fonds de pension pour être éligibles aux avantages fiscaux (par exemple, des règles de non-discrimination entre salariés ou de permanence du fonds).

Plusieurs typologies permettent de caractériser et d'analyser les plans de retraite et les fonds de pension qui y sont associés.

Une première classification, de nature institutionnelle, permet de rendre compte des caractéristiques juridiques des structures impliquées dans la gestion de l'épargne retraite en général. En effet, dans certains pays, les engagements des employeurs vis-à-vis des retraités ne sont pas nécessairement cantonnés dans des structures juridiques dédiées, mais peuvent être inscrits au passif du bilan des entreprises : les engagements sont dits provisionnés. L'OCDE distingue ainsi trois types de plans de retraite privés²⁶ : les plans capitalisés, les plans provisionnés et les plans non capitalisés (voir figure 4.1). Ces derniers sont mentionnés à titre historique : il s'agit de plans d'entreprise fonctionnant en répartition qui ont pu exister par le passé, mais que les réglementations prudentielles des États ont progressivement supprimés. Par ailleurs, les pays dans lesquels sont proposés des plans provisionnés dans les comptes d'entreprise sont l'Allemagne, le Canada, l'Espagne, l'Italie, le Japon et de manière très marginale, la Suède (voir tableau en annexe de ce chapitre). Le nombre d'entreprises concernées et les encours gérés dans les plans provisionnés restent cependant faibles par rapport aux plans capitalisés.

Au sein des dispositifs en capitalisation, on distingue les dispositifs d'épargne retraite logés dans des fonds de pension, des contrats d'assurance souscrits par les entreprises au bénéfice de leurs salariés (à l'image du PER collectif en France).

Figure 4.1 – Classification des plans de retraite dans une perspective institutionnelle



Source : OCDE (2005), *Les pensions privées : classification et glossaire*.

²⁶ Par plan d'épargne privé, il faut entendre plan d'épargne en capitalisation, dans la terminologie de l'OCDE. Ainsi, les fonds de pension d'administrations locales (par exemple CALPERS aux États-Unis ou le RAEP en France) relèvent des fonds de pension privés car les sommes qu'ils versent aux pensionnés proviennent de fonds capitalisés. En revanche, les fonds de réserve publics (par exemple le FRR en France) n'entrent pas dans la catégorie « plans de retraite privés » car ils sont adossés à des régimes en répartition.

Une deuxième typologie, de nature fonctionnelle, permet de rendre compte de « qui fait quoi ». Dans cette optique, on distingue les plans professionnels (à l'initiative de l'employeur) des plans personnels (à l'initiative de l'épargnant). Dans chacun des cas, l'adhésion des salariés ou des épargnants peut être obligatoire ou facultative. Mais la caractéristique la plus discriminante dans la classification fonctionnelle porte sur l'engagement du *sponsor* dans les plans professionnels et amène à distinguer les plans à cotisations définies et les plans à prestations définies.

1.1 Plans de retraite à cotisations définies

Ce sont des plans de retraite dans lesquels l'entreprise promotrice du plan s'engage à verser des cotisations déterminées dans un fonds dédié. Les règles d'abondement par l'entreprise et de versement par les salariés sont définies par le plan de pension. Ce qui caractérise les plans à cotisations définies, c'est l'absence de responsabilité de l'entreprise promotrice (le *sponsor*) à garantir une prestation. Dès lors, les risques sont portés par le salarié : en cas de médiocre rentabilité des placements ou de sous-estimation du risque de longévité, le montant de pension perçu à la retraite est inférieur à celui anticipé au moment du versement des cotisations. Toutefois, le fonds de pension auquel l'entreprise promotrice a délégué la gestion des cotisations peut accorder des garanties, sous la forme de l'engagement à servir une rentabilité minimale ou à garantir l'absence de perte de capital.

Les modes de sortie des plans à cotisations définies sont en général fixés de manière conventionnelle. Le plus souvent, les plans à cotisations définies proposent une sortie en capital, des retraits programmés ou une rente viagère, ou une combinaison de ces modes de sortie. Dès lors que plusieurs modalités de sortie sont proposées, on constate que les individus privilégient la sortie en capital, au moins partiellement, par rapport à la sortie en rente viagère, alors même que la sortie en capital expose les épargnants à un risque de pauvreté si les besoins de consommation à la retraite sont mal estimés²⁷. L'information financière fournie aux épargnants sur les placements des fonds et les modes de sortie est cruciale, afin de limiter les risques d'une sous-estimation de leur longévité par les épargnants.

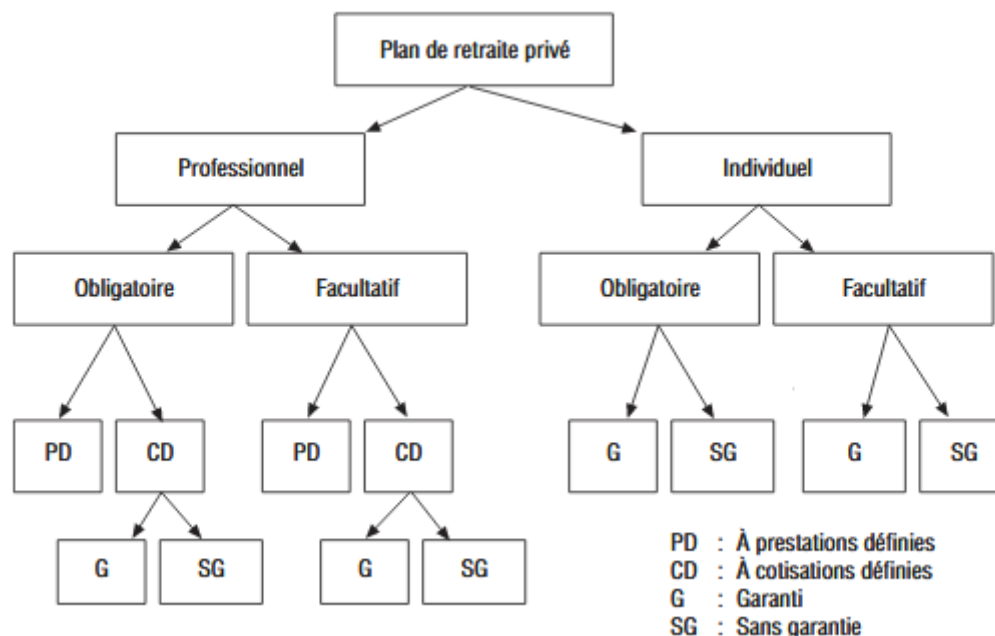
1.2 Plans de retraite à prestations définies

Dans les plans à prestations définies traditionnels, l'entreprise promotrice est responsable de son engagement à verser une prestation. Elle s'engage sur un montant le plus souvent viager de prestations, en liant les prestations aux salaires et à la durée de période d'emploi. Le montant des prestations varie en fonction de l'âge de liquidation (l'âge minimal de perception d'une prestation est fixé de manière contractuelle). Le plan de retraite prévoit également les modalités d'indexation de la rente qui peut être viagère ou temporaire, et être éventuellement réversible sur le conjoint survivant (le montant de la rente est alors réduit).

²⁷ Voir par exemple O'Dea, C. et D. Sturrock (2020), « Survival Pessimism and the Demand for Annuities », NBER working paper n°27677.

Les plans à prestations définies limitent les risques pesant sur les salariés. D'une part, le risque financier est porté par le fonds de pension (en partage avec l'entreprise initiatrice et couvert par un mécanisme d'assurance en cas de sous-provisionnement ou de faillite du fonds ou de l'entreprise initiatrice). D'autre part, le risque de longévité n'est pas directement supporté par le salarié, puisque ce dernier bénéficie d'une rente viagère²⁸.

Figure 4.2 – Classification des plans de retraite privés dans une perspective fonctionnelle



Source : OCDE (2005), *Les pensions privées. Classification et glossaire*.

Il existe par ailleurs des plans « mixtes » qui combinent deux compartiments distincts, l'un à cotisations définies, l'autre à prestations définies.

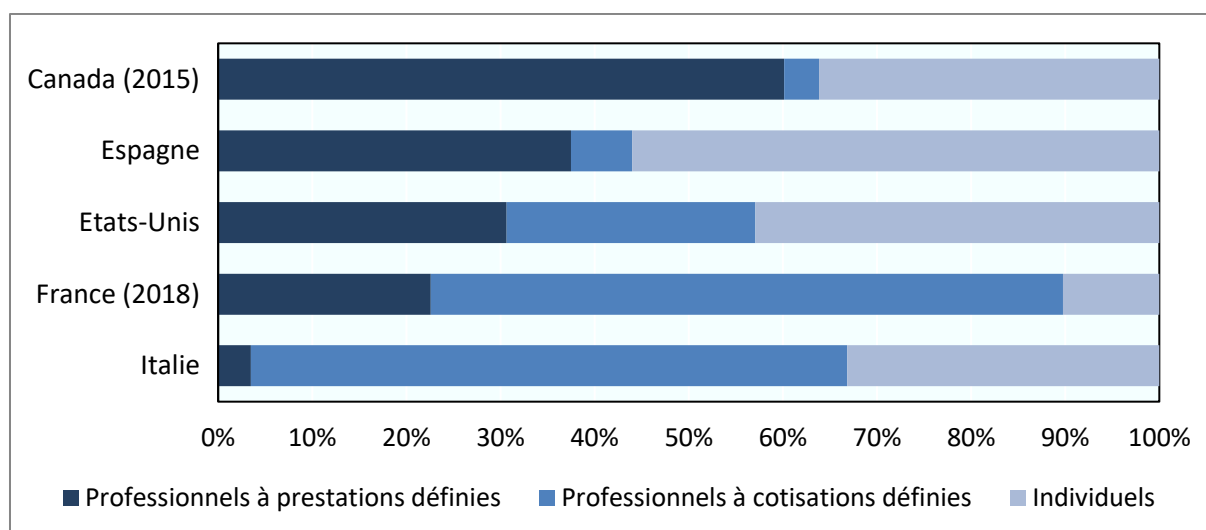
Les pays ayant développé des dispositifs par capitalisation (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, Suède) les font évoluer de régimes à prestations définies vers des régimes à cotisations définies. C'est également le cas aux Pays-Bas mais de manière plus récente, puisqu'en juin 2020, le gouvernement néerlandais et les partenaires sociaux ont passé un accord visant à remplacer, à l'horizon 2026, les régimes à prestations définies par des régimes à cotisations définies. Cet accord vise ainsi à supprimer les variations du taux de cotisation selon l'âge tout en maintenant un objectif de taux de remplacement (voir la fiche pays).

Aux États-Unis, la tendance à la diminution de la part des plans à prestation définies au profit des plans à cotisations définies est très nette dans le secteur privé mais moins marquée dans le secteur public. En 2019, selon le *US Bureau of Labor Statistics*, 71 % des salariés américains avaient accès à un ou plusieurs plans de retraites d'entreprise et 56 % participaient à un ou plusieurs plans : 21 % participaient à un plan à prestations définies (pour un taux d'accès de 26 %) et 43 % à un plan à cotisations définies (pour un taux d'accès de 60 %).

²⁸ Pour des compléments sur le partage des risques dans les fonds de pension, voir *Pensions Outlook (2020)*, « [Sustainable risk sharing in retirement income arrangements](#) », chapitre 6, OCDE, décembre.

La situation était différente entre les salariés du privé et ceux du public (administrations fédérale et locales). Pour le secteur privé, 67 % des salariés avaient accès à un ou plusieurs plans de retraites d'entreprise et 52 % participaient à un ou plusieurs plans ; 12 % participaient à un plan à prestations définies (taux d'accès de 16 %) et 47 % à un plan à contributions définies (taux d'accès de 64 %). Pour le secteur public, 91 % des salariés avaient accès à un ou plusieurs plans de retraites d'entreprise et 83 % participaient à un ou plusieurs plans ; 76 % participaient à un plan à prestations définies (taux d'accès de 86 %) et 17 % à un plan à contributions définies (taux d'accès de 37 %)²⁹.

Figure 4.3 – Répartition des actifs des fonds de pension et plans d'épargne retraite par types de plan en 2019 (sauf mention contraire)



Source : OCDE, *Pension markets in focus*, 2020.

2. Capitalisation obligatoire et facultative

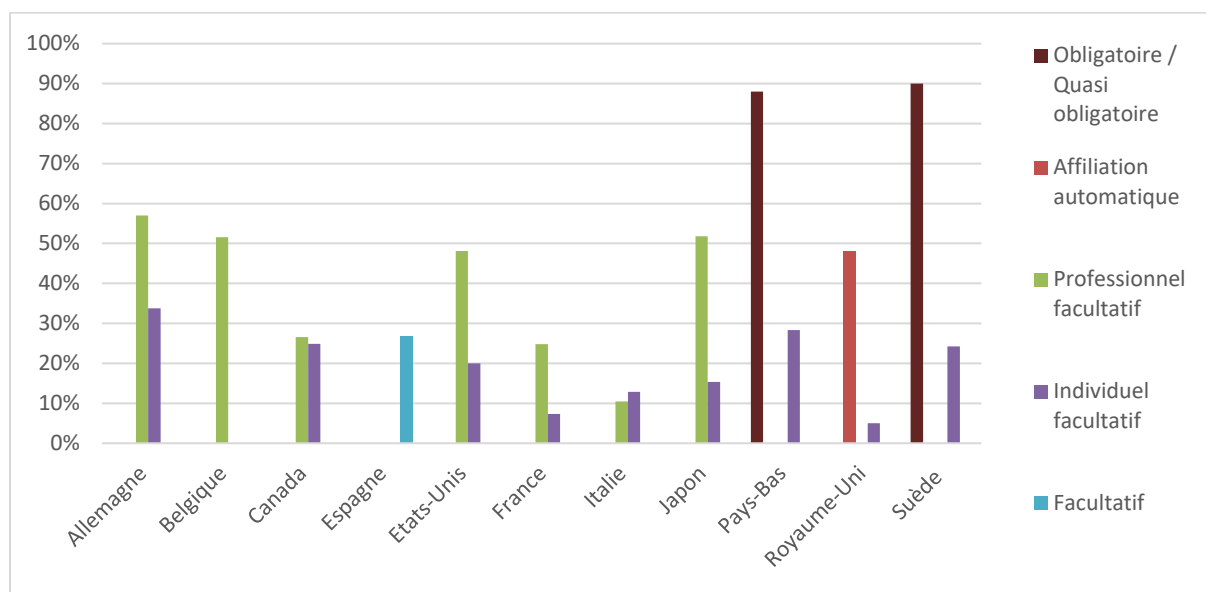
Les dispositifs d'épargne retraite en capitalisation ne couvrent pas toute la population, sauf aux Pays-Bas et en Suède. Les taux de couverture des travailleurs du secteur privé sont proches de 50 % au Japon, aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni. Ils dépendent :

- de la catégorie socio-professionnelle³⁰ : si les indépendants et les salariés de PME ne sont pas en mesure de s'assurer dans certains pays (États-Unis pour les salariés des PME et Royaume-Uni pour les micro entrepreneurs notamment), les salariés du secteur public disposent d'un accès à ce type de plans, majoritairement à prestations définies, alors que ceux en direction des salariés du secteur privé sont en majorité, et de plus en plus souvent, à cotisations définies ;
- des revenus : les salariés aux revenus les plus élevés sont bien couverts, alors que des actifs en situation de sous-emploi (temps partiels, etc.) peuvent être exclus des dispositifs d'entreprise comme c'est le cas aux États-Unis.

²⁹ US Bureau of Labor Statistics, Employee Benefits Survey / retirement benefits.

³⁰ Wiß Tobias, « From welfare states to welfare sectors: Explaining sectoral differences in occupational pensions with economic and political power of employees », *Journal of European Social Policy*, Vol. 25(5), 2015.

Figure 4.4 – Taux de couverture des travailleurs par des fonds de pension ou des plans d'épargne retraite privés, en 2019



Notes : Les taux de couverture sont calculés en pourcentage de la population en âge de travailler (15-64 ans) sauf en Allemagne où ils sont calculés en pourcentage des 15-64 ans qui acquittent des cotisations sociales. Pour l'Italie, l'affiliation professionnelle volontaire inclut également les individus couverts par des plans à affiliation par défaut. Les données sont celles de 2019, sauf : 2018 pour la Belgique, le Canada et la France ; 2017 pour l'Espagne et les États-Unis ; 2015 pour l'Allemagne et la Suède. Pour la Suède, ne figure pas le taux de couverture du régime de base en capitalisation (PPM) qui s'élève à 100%. Pour la France, ne figurent pas le RAEP et la CAVP, qui entrent dans le champ des fonds de pension ou des plans d'épargne retraite privés obligatoires, mais pour lesquels l'OCDE n'a pas de données.

Source : OCDE, Pension markets in focus 2020.

2.1 Les pays ayant institué des régimes complémentaires obligatoires, ou quasi-obligatoires, en capitalisation

En Suède, il existe un étage obligatoire financé en capitalisation qui couvre la totalité de la population active depuis la réforme de 1998. Le taux de cotisation est fixé à 2,5 % alors que le taux de cotisation au titre de la répartition s'élève à 16% (les salariés contribuant à hauteur d'environ 40 % et les employeurs d'environ 60 %). Comme cet étage obligatoire n'existe que depuis une vingtaine d'années, la pension qu'il verse ne représente actuellement que 3 % de la pension publique totale, mais cette part devrait augmenter progressivement.

Au Japon, il existe un régime collectif obligatoire des employés du secteur privé et des fonctionnaires âgés de moins de 70 ans (*kōsei nenkin hoken*). Il existe par ailleurs des systèmes privés de pensions supplémentaires institués et gérés par des accords entre les partenaires sociaux ou par les seuls employeurs pour les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés.

Aux Pays-Bas, la couverture en capitalisation n'est pas légalement obligatoire, mais plus de 95 % des salariés sont couverts par des accords de branches ou d'entreprises. Lorsque ces accords existent, les salariés y sont obligatoirement affiliés. Les salariés des entreprises publiques et les fonctionnaires bénéficient de retraites en capitalisation dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé.

Au Royaume-Uni, les entreprises privées sont tenues d'affilier leurs salariés un plan d'épargne retraite en capitalisation. Cette obligation qui ne concernait à l'origine du dispositif, en 2012, que les plus grandes entreprises a été progressivement étendue pour couvrir l'ensemble des entreprises depuis 2018. Les cotisations au plan d'épargne retraite doivent s'élever au minimum, depuis 2019, à 8 % de la rémunération répartis entre 5 % acquitté par le salarié et 3 % par l'employeur. L'affiliation est automatique pour les salariés, mais ils ont, à tout moment, la possibilité de la refuser (*opting out*). Un peu moins de 10 % des salariés éligibles utiliseraient cette possibilité ; l'*opting out* est un peu plus élevé parmi les salariés les moins bien rémunérés ou qui rencontrent des difficultés financières³¹. En 2018, 48 % de la population en âge de travailler est couverte par un fonds de pension à affiliation automatique, mais le taux de couverture est de 72 % pour les employés, contre seulement 16 % pour les indépendants³². Les fonctionnaires se voient quant à eux proposer l'adhésion à un régime à prestations définies qui garantit, si l'on s'en tient aux personnes recrutées depuis 2015, un taux d'annuité de 2,32 % en contrepartie d'une cotisation progressive par tranche de revenu (entre 4,60 % et 8,05 %).

En Italie, depuis 2007, les indemnités de fin de contrat (perçues dans le cadre du *Trattamento di Fine Rapporto* – TFR – quelle que soit la cause de la rupture du contrat, démission, licenciement ou retraite) des salariés du secteur privé sont automatiquement versées sur un plan de retraite professionnel, à moins que les salariés ne choisissent expressément de liquider leur TFR dans les 6 mois qui suivent leur fin de contrat. Une majorité de travailleurs choisit la liquidation, de sorte qu'environ seulement 10 % des salariés sont couverts par un plan de retraite professionnel.

En France, il existe deux régimes complémentaires obligatoires de retraite en capitalisation, le RAFP et le régime en capitalisation de la CAVP (caisse de retraite complémentaire des pharmaciens). Le Régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) est un régime obligatoire à cotisations définies, institué au bénéfice des fonctionnaires, ainsi que des magistrats. Il verse une prestation additionnelle de retraite prenant en compte les primes et rémunérations accessoires versées aux fonctionnaires au cours de leur période d'activité. Le taux de cotisation de 10 % réparti à parts égales entre l'agent et l'employeur est appliqué aux rémunérations accessoires des fonctionnaires, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut.

³¹ P. Bourquin, J. Cribb, C. Emmerson (2020), "Who leaves their pension after being automatically enrolled?" The Institute for Fiscal Studies. Il est intéressant de noter que les auteurs s'inquiètent d'une sous-utilisation de la possibilité d'*opting out* par les salariés en difficulté financière, alors qu'il est souvent préférable de rembourser des crédits à court terme ou d'apurer un découvert bancaire plutôt que d'épargner pour la retraite, même si l'*opting out* entraîne la suspension de l'abondement par l'employeur.

³² Source : Department of Work and Pensions, Family Resources Survey 2018/19, Pension Participation.

2.2 Les pays dans lesquels existent des régimes complémentaires facultatifs

Aux États-Unis, les employeurs n'ont pas d'obligation de fournir une couverture d'assurance vieillesse à leurs salariés. Par ailleurs, lorsqu'ils proposent des plans de retraite (*pension plans*), ils peuvent limiter la couverture à certaines catégories de salariés. Et même lorsque les employeurs offrent une couverture extensive, les salariés ne sont pas nécessairement tenus d'adhérer aux plans proposés. Les employeurs sont incités à couvrir l'ensemble de leurs salariés (principe de non-discrimination) : ce n'est qu'à cette condition qu'ils pourront déduire leurs abondements du bénéfice imposable. Les salariés quant à eux ont des incitations fiscales sur leurs versements volontaires.

Outre les plans de retraite professionnels, il existe des dispositifs d'épargne retraite personnelle (*Individual Retirement Accounts – IRAs*) également dotés d'incitations fiscales. La contribution annuelle à une *IRA* est limitée à 6 000 USD et elle est déductible totalement ou partiellement, selon le niveau de revenu et selon que la personne est par ailleurs couverte par un plan professionnel.

Au Canada, il existe des régimes complémentaires à affiliation professionnelle volontaire, mais le taux de couverture est inférieur à 30 %. Des régimes à affiliation personnelle volontaire existent également pour un taux de couverture relativement proche.

En Allemagne, la baisse des taux de remplacement des régimes de retraite obligatoires en répartition a favorisé le développement de dispositifs d'épargne retraite professionnels et personnels (les plans Riester) volontaires. Les taux de couverture des plans professionnels s'élèvent à 57 %, avec des disparités importantes selon la taille de l'entreprise : 83 % des salariés sont couverts dans les entreprises de plus de 1000 employés, contre 25 % dans les entreprises de moins de 5 salariés.

En Espagne et en France, les régimes complémentaires facultatifs d'épargne retraite sont relativement peu développés, en raison de la couverture large du risque vieillesse par les régimes obligatoires en répartition.

En France, la loi Pacte adoptée en mai 2019 et entrée en vigueur le 1er octobre 2019 harmonise les différents dispositifs de retraite complémentaire qui coexistaient jusqu'alors. Depuis octobre 2020, les anciens contrats ne sont plus commercialisés, mais peuvent être conservés ou transférés vers les nouveaux dispositifs. La loi Pacte crée deux produits à destination des entreprises (le « PER collectif » ouvert à tous les salariés d'une entreprise mais d'adhésion facultative et le « PER obligatoire », ouvert à tous les salariés ou uniquement à une catégorie d'entre eux, dont l'adhésion est obligatoire). Ces nouveaux contrats bénéficient d'avantages fiscaux. Elle crée par ailleurs un produit unique à destination des particuliers : le « PER individuel » sans condition de profession ou d'âge. En 2018, la part des cotisations versées au titre des contrats d'épargne retraite à adhésion facultative représentait 4,5 % des cotisations retraite acquittées, et les prestations servies ne représentaient que 2,4 % de l'ensemble des prestations de retraite versées.

En Espagne, moins de 9 % de la population active (et moins de 11 % des salariés) est couverte par des régimes complémentaires professionnels d'épargne retraite à adhésion facultative et moins de 42 000 retraités ont perçu des prestations de ces régimes en 2019³³.

3. Les encours des actifs gérés par les fonds de pensions et les organismes de gestion d'épargne retraite privés rapportés au PIB

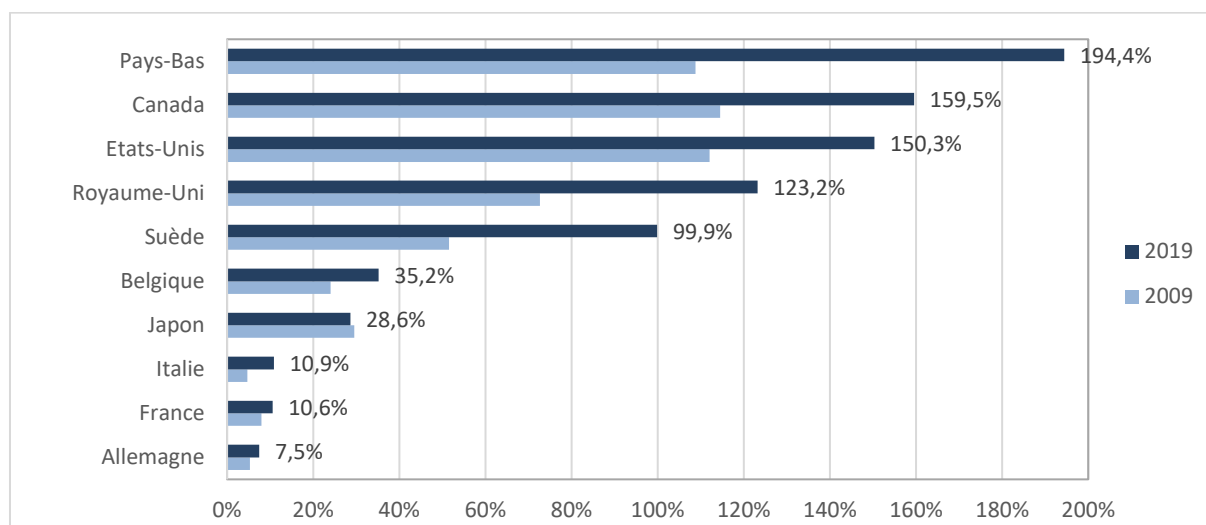
L'encours total d'actifs gérés par les fonds de pension et les organismes de gestion d'épargne retraite privés dans l'ensemble des pays de l'OCDE s'élevait à 49 200 milliards USD fin 2019, en forte expansion par rapport à 2018. Les fonds de pension américains représentent près des deux-tiers de ce marché ; le Royaume-Uni, deuxième pays en termes d'encours gérés, ne représente que 7,3 % du marché.

En proportion du PIB, ce sont les fonds de pension néerlandais qui gèrent les montants d'actifs les plus élevés, avec une part d'encours représentant plus de 194 % du PIB. Aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Canada et en Suède, les actifs gérés par les fonds de pension ont également une part importante relativement à la richesse produite. En effet, les régimes de retraite publics obligatoires fournissent aux retraités des montants de pension relativement peu élevés, de sorte que les travailleurs sont incités à constituer une épargne retraite conséquente. *A contrario*, les actifs gérés par les fonds de pension dans les autres pays européens suivis par le COR représentent des encours faibles en proportion du PIB (moins de 15 %).

Il convient de noter que toute l'épargne constituée en vue de la retraite ne se résume pas aux fonds de pension et aux contrats d'épargne retraite. L'acquisition de la résidence principale pendant la vie active est la façon la plus commune de réduire les charges supportées pendant la retraite. Par ailleurs, les contrats d'assurance vie, qu'ils soient proposés par des assureurs traditionnels, des banques ou d'autres organismes, peuvent également servir de supports d'épargne retraite, comme c'est le cas en Belgique, aux États-Unis, en France ou en Suède.

³³ Source: Better Finance, "Pension Savings – the Real Return", [country profile](#).

Figure 4.5 – Encours des actifs gérés par des fonds de pension et organismes de gestion d'épargne retraite privés en 2019 (en % du PIB)



Note : pour l'Allemagne, les données relatives aux plans personnels (plans Riester) ne sont pas disponibles dans les statistiques collectées par l'OCDE (voir tableau en annexe). Pour la France, les données concernent l'ensemble des dispositifs d'épargne retraite supplémentaire (voir [fiche 29](#) du Panorama Les retraites et les retraités, DREES, édition 2020).

Source : OCDE, Pension markets in focus, 2020.

3.1 Allocation d'actifs et performance des fonds de pension et des organismes de gestion d'épargne retraite privés

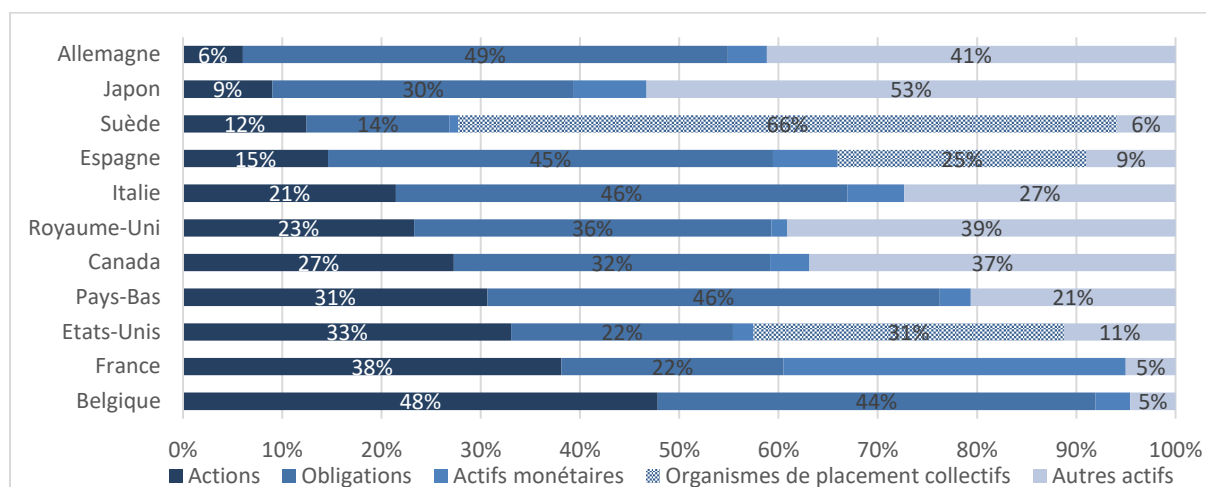
a) Une allocation d'actifs plutôt orientée vers des placements obligataires

L'OCDE collecte des données relatives aux supports de placement des fonds de pension. Ces supports comprennent à la fois les investissements directs en titres représentatifs de droits de propriété (actions, immobilier), en titres représentatifs de droits de créance (obligations et bons du Trésor), en actifs monétaires et en produits dérivés, ainsi que les investissements indirects effectués par le biais d'organismes de placement collectif (OPC). Lorsque les pays transmettent les informations détaillées, les placements sont recensés « en transparence », c'est-à-dire que les placements des OPC sont reventilés dans les catégories de placement direct. Dans le cas contraire, seuls les investissements directs sont présentés et les investissements réalisés dans les OPC apparaissent séparément.

Il est délicat de déterminer l'exposition aux risques financiers, faute de données exhaustives en transparence. De manière générale, les fonds de pension privés investissent majoritairement dans des produits obligataires qui exposent à un moindre risque de perte en capital que les actions³⁴.

³⁴ La détention d'obligation expose à un risque de perte en capital : lorsque les taux d'intérêt de marché augmentent, la valeur des obligations diminue. En pratique, les fonds de pension étant des investisseurs à long terme, ils détiennent les obligations jusqu'à leur remboursement, de sorte que le risque de perte en capital est limité, mais pas nul. Si par exemple un choc non anticipé contraint un fonds de pension à liquider une partie de son portefeuille obligataire en période de remontée des taux d'intérêt, le risque de perte en capital se réalise.

Figure 4.6 – Part des différentes classes d’actifs dans les fonds de pension et les organismes de gestion d’épargne retraite privés en 2019



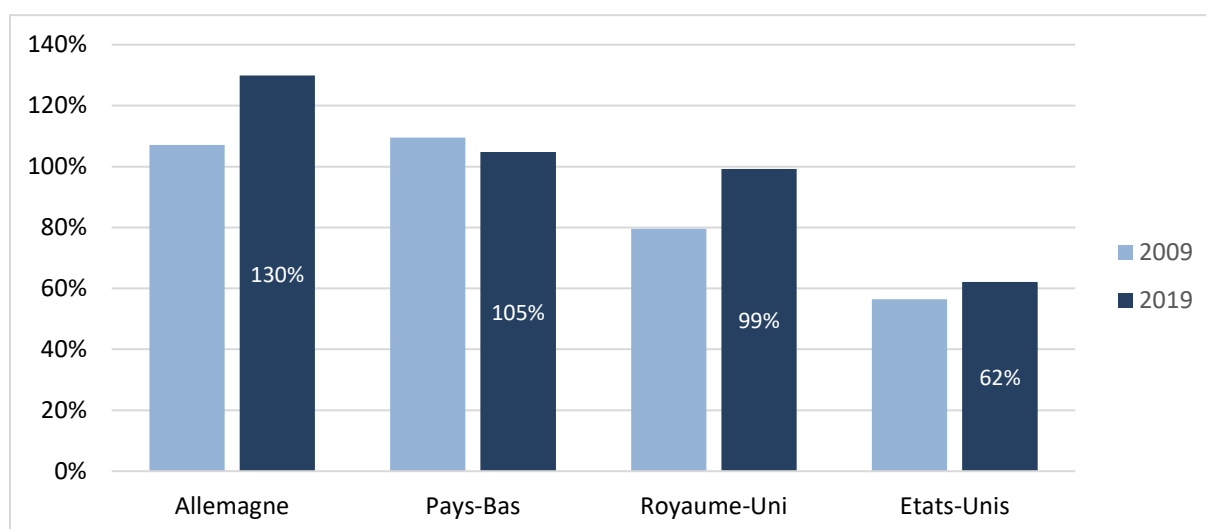
Notes : les obligations regroupent tous les titres de créances à court et long terme, publics ou privés. Les « organismes de placement collectifs » regroupent les parts de fonds communs, lorsqu’il n’est pas possible d’identifier les supports par transparence. Les autres actifs comprennent l’immobilier, les fonds de couverture, les fonds d’actions non cotées et les produits structurés.

Source : OCDE, *Pension markets in focus*, 2020.

b) Un provisionnement élevé des fonds européens à prestations définies qui contraste avec un sous-provisionnement persistant des fonds américains

Pour les pays pour lesquels on dispose de données, on note un effort de provisionnement croissant des fonds de pension européens à prestations définies. Le taux de couverture des engagements des fonds de pension allemands est particulièrement élevé (130 %), tandis que les fonds néerlandais et britanniques couvrent leurs engagements au plus juste. Les fonds de pension américains à prestations définies affichent des taux de couverture de leurs engagements particulièrement faibles.

Figure 4.7 – Taux de couverture des engagements des fonds de pension à prestations définies en 2019



Source : OCDE, *Pension markets in focus*, 2020.

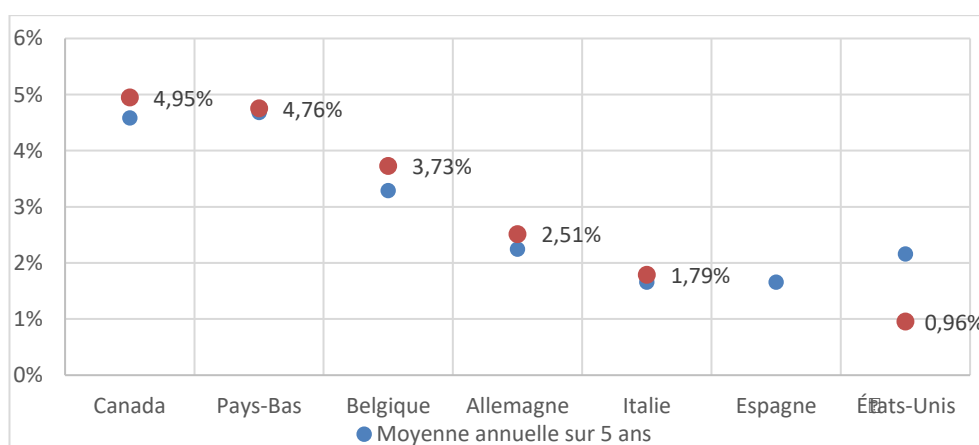
3.2 Des rendements très variables selon les pays

Dans la plupart des pays suivis par le COR, les fonds de pension ont enregistré un rebond de leur performance financière en 2019, après une performance très médiocre en 2018. Le rendement réel des fonds de pension doit cependant s'apprécier à long terme, correspondant à leur horizon naturel d'allocation stratégique.

Les rendements réels annuels moyens nets de frais, qu'ils soient mesurés sur un horizon de 5 ans ou de 15 ans, ont tous été positifs dans les pays pour lesquels des données sont disponibles. Les fonds de pension canadiens ont enregistré le rendement réel annuel moyen le plus élevé (4,95 % sur un horizon de 15 ans entre 2004 et 2019) ; à l'opposé, ce sont les fonds américains qui ont affiché la performance moyenne annuelle la plus faible (0,96 % sur 15 ans). Cette sous-performance relative s'explique par les rendements très négatifs observés sur le marché financier américain en 2008 qui obèrent la performance moyenne sur 15 ans d'une part, et par une dispersion importante des rendements selon les types de fonds (publics ou privés, à cotisations définies ou à prestations définies) d'autre part.

Ces rendements réels nets de frais, calculés sur la base de données comptables agrégées des fonds de pension, ne sont qu'une approximation imparfaite du rendement perçu par chaque individu lorsqu'il se constitue une épargne en vue de la retraite. D'une part, l'horizon individuel de placement couvre plusieurs décennies. Plus précisément, chaque flux d'épargne annuel correspond à un horizon de placement, d'autant plus court que l'épargnant se rapproche de sa retraite. D'autre part, le rendement réel net de frais dépend du produit spécifique choisi par l'épargnant, dans la gamme des produits offerts par tel ou tel fonds de pension. En effet, les fonds de pension développent de plus en plus des supports d'épargne retraite à « gestion pilotée » (tenant compte de l'aversion au risque de l'épargnant et de son horizon résiduel de placement). Enfin, la rentabilité individuelle de l'épargne retraite doit s'apprécier nette de prélèvements obligatoires.

Figure 4.8 – Taux de rendement réel net de frais des actifs des fonds de pension entre 2004 et 2019



Note : les pays sont classés par ordre décroissant des taux de rendement réels en moyenne annuelle sur 15 ans. La moyenne annuelle sur 5 ans (respectivement sur 15 ans) est calculée sur la période 2014-2019 (respectivement 2004-2019).

Source : OCDE, Pension markets in focus, 2020.

À titre de comparaison, on peut rapprocher les taux de rendement des fonds de pension aux taux de rendement de marché observés en (très) longue période, tant pour les actifs sans risque (bons du Trésor et obligations d'État – tableau 4.1) que pour les actifs risqués (actions et immobiliers – tableau 4.2)

Tableau 4.1 – Taux de rendement réels annuels moyens des actifs sans risque, par pays

Pays	Période totale (~1870-2015)		Post-1950		Post-1980	
	Bons du Trésor	Obliga- tions	Bons du Trésor	Obliga- tions	Bons du Trésor	Obliga- tions
Allemagne	1,51 %	3,15 %	1,86 %	3,70 %	1,97 %	4,23 %
Belgique	1,21 %	3,01 %	1,61 %	3,86 %	2,51 %	6,24 %
Espagne	-0,04 %	1,41 %	-0,32 %	1,21 %	2,20 %	5,72 %
États-Unis	2,23 %	2,85 %	1,43 %	2,77 %	1,91 %	5,90 %
France	-0,47 %	1,54 %	0,96 %	2,97 %	2,24 %	6,96 %
Italie	1,20 %	2,53 %	1,30 %	2,83 %	2,42 %	5,85 %
Japon	0,68 %	2,54 %	1,36 %	2,83 %	1,48 %	4,53 %
Pays-Bas	1,37 %	2,71 %	1,04 %	2,14 %	2,08 %	5,59 %
Royaume-Uni	1,16 %	2,29 %	1,14 %	2,63 %	2,70 %	6,67 %
Suède	1,77 %	3,25 %	0,82 %	2,71 %	1,52 %	6,60 %

Note : la période totale n'est pas identique pour tous les pays.

Source : Jordà, O. et al (2019) "The Rate of Return on Everything, 1870–2015", The Quarterly Journal of Economics, 134(3), 1225-1298.

Tableau 4.2 – Taux de rendement réels annuels moyens des actifs risqués, par pays

Pays	Période totale (~1870-2015)		Post-1950		Post-1980	
	Actions	Immo- bilier	Actions	Immo- bilier	Actions	Immo- bilier
Allemagne	7,11 %	7,82 %	7,53 %	5,30 %	10,07 %	4,13 %
Belgique	6,23 %	7,89 %	9,65 %	8,14 %	11,49 %	7,20 %
Espagne	5,83 %	5,21 %	7,75 %	5,83 %	11,96 %	4,62 %
États-Unis	8,46 %	6,10 %	8,89 %	5,76 %	9,31 %	5,86 %
France	3,21 %	6,39 %	6,01 %	9,68 %	9,61 %	5,78 %
Italie	7,25 %	4,77 %	6,09 %	5,55 %	9,45 %	4,57 %
Japon	6,00 %	6,54 %	6,21 %	6,74 %	5,62 %	3,58 %
Pays-Bas	6,96 %	7,28 %	9,19 %	8,53 %	11,51 %	6,41 %
Royaume-Uni	6,83 %	5,44 %	9,10 %	6,57 %	9,11 %	6,81 %
Suède	8,02 %	8,30 %	11,37 %	8,94 %	15,87 %	9,00 %

Note : la période totale n'est pas identique pour tous les pays.

Source : Jordà, O. et al (2019) "The Rate of Return on Everything, 1870–2015", The Quarterly Journal of Economics, 134(3), 1225-1298.

Annexe – Types de plan d'épargne retraite par pays

	Capitalisé							Provisions dans les comptes d'entreprise
	Fonds de pension			Contrats d'assurance retraite			Autres	
	Professionnel		Personnel	Professionnel		Personnel	Personnel	
Prestations définies	Cotisations définies	Prestations définies		Cotisations définies				
Allemagne	✓			Donnée manquante		Donnée manquante	Donnée manquante	Donnée manquante
Belgique	✓	✓	Quelques	✓	✓	✓	Quelques	
Canada	✓	✓	Quelques	✓	✓	✓	Quelques	✓
Espagne	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
États-Unis	✓	✓				✓	✓	
France		✓		✓	✓	✓		
Italie	✓	✓	✓			✓		✓
Japon	✓	✓	✓			✓		✓
Pays-Bas	✓	✓		Donnée manquante	Donnée manquante	Donnée manquante		
Royaume-Uni	✓	✓		Donnée manquante	Donnée manquante	Donnée manquante		
Suède	✓	✓	✓	✓	✓	Quelques	✓	Quelques

Notes : quand une cellule est grisée avec un ✓ cela signifie que la collecte des statistiques globales de pensions de l'OCDE couvre l'ensemble des plans du type considéré, dans le pays considéré. « Quelques » signifie que la collecte ne couvre que quelques plans du type considéré. « Donnée manquante » signifie que ce type de plan existe mais que l'OCDE ne collecte pas les données les concernant. Les données pour l'Allemagne concernent les Pensionskassen et Pensionsfonds seulement.

Source : OCDE, Pension Markets in Focus, 2020.

Chapitre 5. Les dépenses de retraite et leurs déterminants démographiques et économiques

La part des dépenses de retraite publique dans le PIB constitue la mesure de la fraction de la production nationale consacrée aux retraites. Cet indicateur est déterminant pour évaluer la soutenabilité financière du système de retraite dans les différents pays ; il permet d'exprimer de manière globale et synthétique, le niveau des prélèvements qu'il faut opérer sur la richesse produite par les actifs pour, à l'équilibre, financer les prestations servies aux retraités.

Cet indicateur doit être apprécié en considérant également la part des dépenses privées. Si le système public ne satisfait pas les aspirations des agents quant au maintien de leur niveau de vie aux âges élevés, ils peuvent en effet consentir un effort d'épargne pendant leur vie active notamment sous forme d'épargne retraite.

Le niveau et l'évolution de la part des dépenses de retraite dans PIB dépendent des contextes démographique (en particulier de la structure par âge) et économique (productivité du travail, partage de la valeur ajoutée et taux d'emploi) dans lesquels ils s'inscrivent. Ils dépendent également des règles propres à chacun des systèmes de retraite (notamment l'âge de départ à la retraite qui conditionne le taux de retraités parmi la population âgée et les règles de calcul des pensions). La section 1 est consacrée à la comparaison de la part des dépenses de retraite dans le PIB entre les différents pays. La section 2 analyse les éléments qui déterminent des niveaux de dépenses différents. La partie 3 présente leur contribution respective à la part des dépenses de retraite dans le PIB en 2017, à son évolution depuis 1980 et à ce qu'elle pourrait être à l'horizon 2070. L'analyse ne porte que sur les dépenses publiques de retraite.

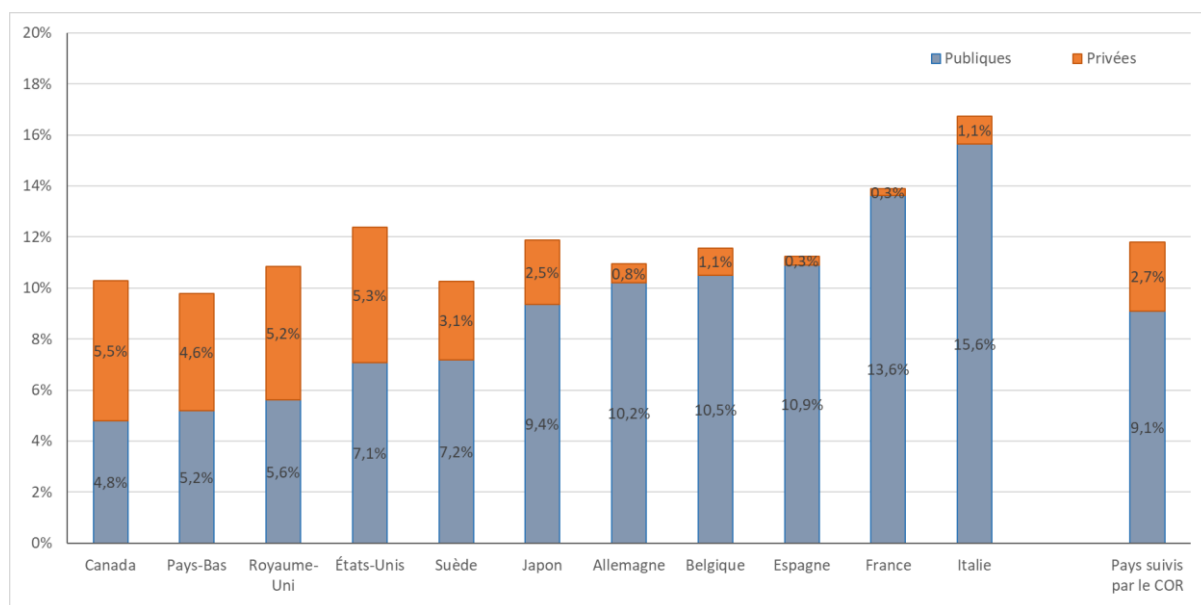
1. La part des dépenses de retraite dans le PIB varie sensiblement d'un pays à l'autre

En 2017 (derniers chiffres connus), les prestations publiques et privées de retraite représentent en moyenne 11,8 % du PIB de l'ensemble des pays étudiés par le COR³⁵. L'Italie (16,7 %), la France (13,9 %) affichent les niveaux de dépenses de retraite en part du PIB les plus élevés. Les États-Unis (12,4 %), le Japon (11,9 %), la Belgique (11,6 %) et l'Espagne (11,2 %), sont proches de cette moyenne. Plusieurs pays consacrent une part moins élevée de leur PIB aux dépenses de retraite. C'est le cas de l'Allemagne (11,0 %), du Royaume-Uni (10,8 %), de la Suède (10,3 %), du Canada (10,3 %) et des Pays-Bas (9,8 %).

³⁵ Le champ des dépenses publiques et privées de retraite correspond à celui retenu par l'OCDE pour les prestations en espèces. Il exclut notamment les dépenses au titre des frais de gestion qui sont incluses dans les dépenses de retraite habituellement présentées dans les rapports annuels du COR. Pour plus de détails, voir [Le Manuel SOCX de l'OCDE – Edition 2019 - Un guide de la Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales](#).

La structure des dépenses de retraite entre public et privé reflète les choix opérés par les pays quant à l'organisation de leur système de retraite (voir les chapitres 1 et 2 de ce rapport). Aux États-Unis, Canada, Pays-Bas et Royaume-Uni, les fonds de retraite privés sont particulièrement développés et représentent entre 40 % et plus de 50 % des dépenses totales³⁶. Dans d'autres pays, au contraire, les dépenses de retraite publiques représentent la quasi-totalité des pensions versées (Allemagne, Belgique, Espagne, Italie et plus encore France).

Figure 5.1 - Part des dépenses de retraite (publiques et privées) dans le PIB en 2017



Lecture : en 2017, les dépenses de retraite (publiques et privées) représentent 10,3 % du PIB au Canada, soit moins que la moyenne constatée dans les pays suivis par le COR (11,8 %). Les dépenses de retraite publiques constituent moins de la moitié des dépenses totales de retraite dans ce pays et représentent 4,8 % du PIB, contre 9,1 % dans l'ensemble des pays suivis par le COR.

Note : les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : calculs SG-COR à partir de la base de données des dépenses sociales de l'OCDE (SOCX)

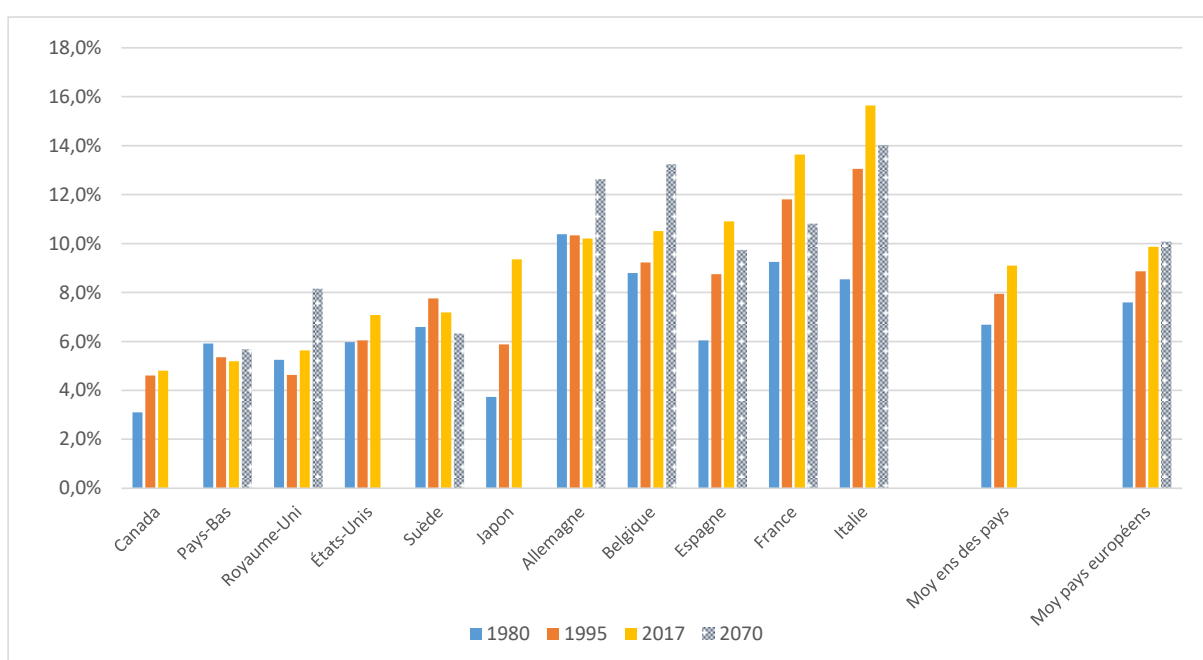
Entre 1980 et 2017, la part des dépenses de retraite publiques a augmenté de 2,4 points de PIB dans les pays suivis par le COR, passant de 6,7 % à 9,1 %. Cette progression a été plus marquée en Italie, au Japon, en Espagne et en France.

³⁶ Dans ces pays, l'État accorde généralement des avantages fiscaux pour les contributions à l'épargne retraite (déductibilité des cotisations et des intérêts de l'épargne, voire sur les pensions). La dépense publique en faveur des retraites est ainsi plus élevée que les chiffres présentés ici. Le coût de ces incitations fiscales est mesuré par l'OCDE à l'aide du concept de « dépenses fiscales » qui tente d'évaluer le montant des recettes non perçues à la suite de ces incitations fiscales. Ces dépenses auraient représenté en 2015 au moins 1 % du PIB au Canada, en Allemagne, en Suède et au Royaume-Uni et 0,2% du PIB ou moins dans les autres pays. Ces chiffres s'accompagnent néanmoins de mises en garde importantes : ils ne sont pas comparables entre les pays en raison des différences dans le système fiscal de référence choisi. En outre, ils ne sont pas équivalents aux dépenses directes et ne doivent donc pas être ajoutés aux chiffres des dépenses publiques de retraite. Pour plus de détails, voir <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/df77e72d-en/index.html?itemId=/content/component/df77e72d-en>.

En projection, seules les données relatives aux pays européens suivis par le COR sont disponibles à travers l'exercice de 2018 coordonné dans le cadre du groupe de travail européen sur le vieillissement (*Ageing Working Group – AWG*)³⁷. Les hypothèses macroéconomiques et démographiques sont établies pour chaque pays par l'AWG et Eurostat³⁸ et supposent une convergence de tous les pays européens.

Pour ces pays, la part des dépenses de retraite publiques dans le PIB serait quasi stable à l'horizon 2070 où elle représenterait 10,1 % du PIB (contre 9,9 % en 2017). Elle serait en baisse sensible en France, en Italie et en Espagne et de façon plus modérée en Suède alors qu'elle progresserait assez fortement en Belgique, au Royaume-Uni et en Allemagne. Cette progression serait proche de la moyenne aux Pays-Bas.

Figure 5.2 - Part des dépenses de retraite publiques dans le PIB, observée et projetée



Note : les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : base de données des dépenses sociales de l'OCDE (SOCX) et calculs SG-COR à partir de Commission européenne, *The 2018 Ageing Report – Cross-country tables*, mai 2018.

³⁷ Voir Commission européenne, [The 2018 Ageing Report](#).

³⁸ Ces hypothèses peuvent donc différer de celles établies par chaque État membre dans le cadre de ses projections nationales, voir le chapitre 2.

2. Les déterminants des dépenses de retraite

La part des dépenses publiques de retraite dans le PIB d'un pays résulte à la fois de la part de la population en âge d'être retraitée, du niveau de richesse du pays et de l'effort consacré aux plus âgés *via* le système de retraite.

Concrètement, la part des dépenses de retraite peut être décomposée de la façon suivante :

Part des dépenses de retraite dans le PIB

$$\begin{aligned}
 &= \\
 &\frac{\text{population 65 ans et plus}}{\text{population 20 – 64 ans}} && \Rightarrow \text{① Facteurs démographiques} \\
 &\times \\
 &\frac{\text{rémunération moyenne}}{\text{Prod horaire} \times \text{heures moy travaillées}} && \Rightarrow \text{Part du travail et productivité} \\
 &\times \\
 &\frac{\text{population 20 – 64 ans}}{\text{population en emploi}} && \Rightarrow \text{Inverse du taux d'emploi} && \text{② Contexte économique} \\
 &\times \\
 &\frac{\text{nombre de retraités de tous âges}}{\text{population 65 ans et plus}} && \Rightarrow \text{Taux de retraités} \\
 &\times \\
 &\frac{\text{pension moyenne}}{\text{rémunération moyenne}} && \Rightarrow \text{Pension relative} && \text{③ Règles du système de retraite}
 \end{aligned}$$

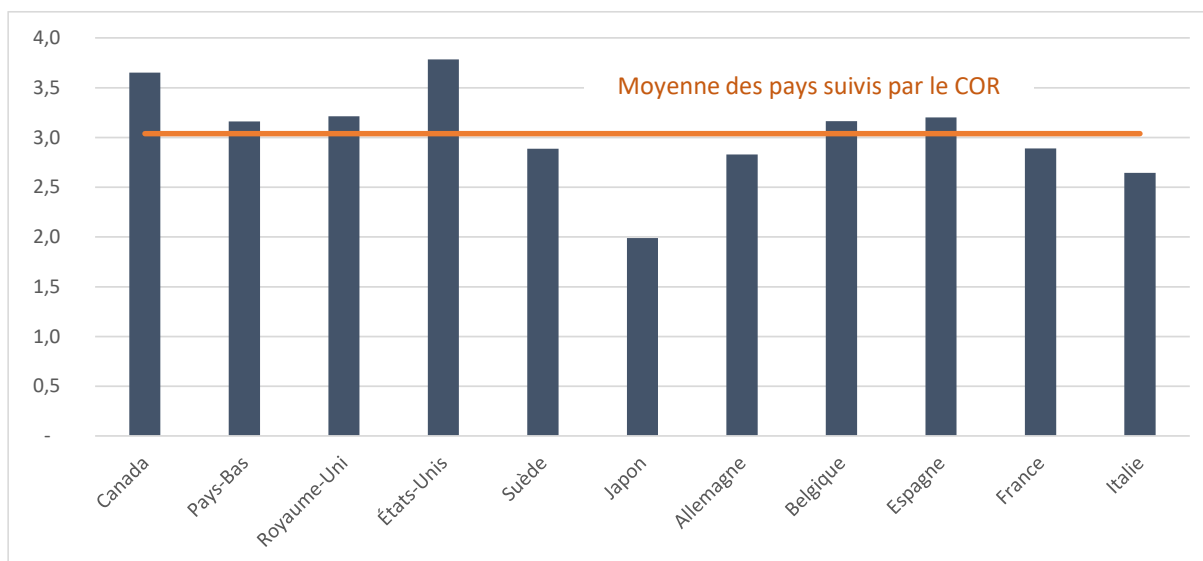
2.1 Les facteurs démographiques

Le contexte démographique est résumé par le rapport entre le nombre de personnes en âge de travailler (ici les 20-64 ans) et celui en âge d'être à la retraite (ici les 65 ans et plus)³⁹. Une baisse de ce rapport traduit le vieillissement de la population et conduit, à règles du système de retraite inchangées, à une augmentation de la part des dépenses de retraites dans le PIB.

Dans l'ensemble des pays suivis par le COR, il y avait en moyenne trois personnes en âge de travailler pour une personne en âge d'être retraitée en 2017. Ce rapport variait significativement selon les pays : il était de près de quatre personnes âgées de 20 à 64 ans pour une personne de 65 ans et plus aux États-Unis et au Canada contre deux au Japon.

³⁹ Ce rapport est l'inverse du ratio de dépendance démographique usuellement présenté dans la littérature.

Figure 5.3 - Rapport entre la population âgée de 20 à 64 ans et la population âgée de 65 ans et plus en 2017



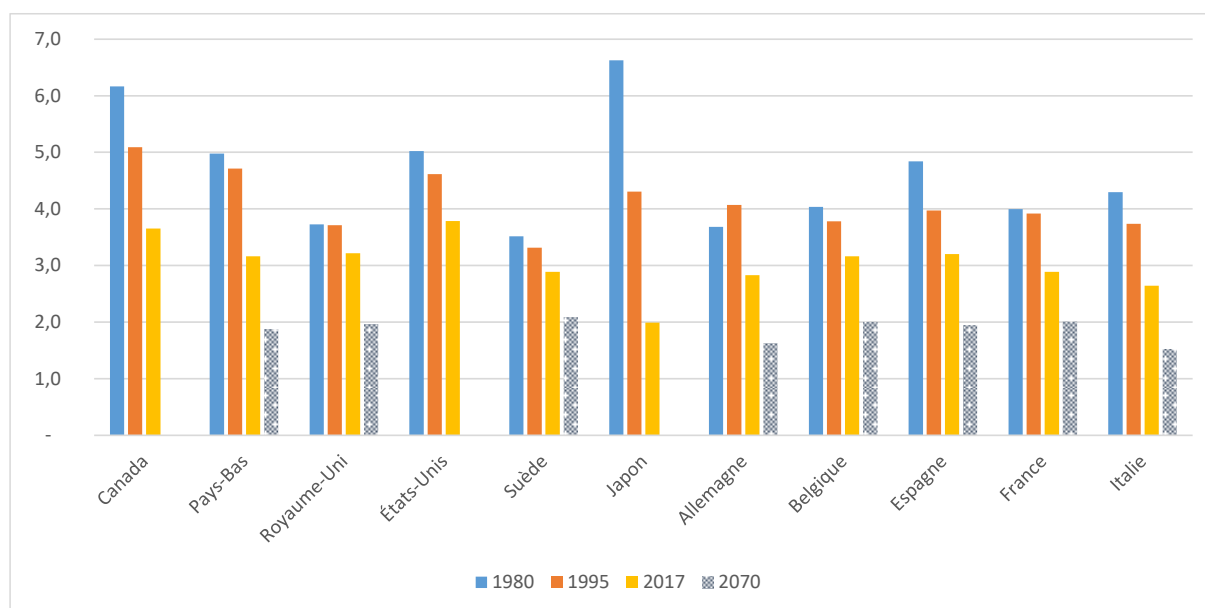
Note : les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Lecture : en 2015, la population âgée de 20 à 64 ans était presque trois fois plus élevée que celle âgée de 65 ans et plus en Allemagne, soit un peu moins que la moyenne constatée dans les pays suivis par le COR.

Sources : calculs SG-COR à partir de la base de données statistiques de l'OCDE.

Ce rapport est en constante baisse depuis 1980 dans l'ensemble des pays étudiés, reflétant le vieillissement de la population. Cette baisse est particulièrement importante au Japon, où le ratio démographique a été divisé par plus de trois en près de 40 ans. Elle est assez marquée au Canada, en Italie et aux Pays-Bas alors qu'elle l'est beaucoup moins en Suède, aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Figure 5.4 – Rapport entre la population âgée de 20 à 64 ans et la population âgée de 65 ans et plus, observé et projeté



Note : les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : calculs SG-COR à partir de la base de données de l'OCDE et Commission européenne, The 2018 Ageing Report – Cross-country tables, mai 2018.

La baisse du rapport démographique provient en partie de la baisse de la fécondité depuis de nombreuses années, la baisse des naissances entraînant une diminution de la proportion de jeunes dans la population totale (« vieillissement par le bas »). De 1980 à 2015, la fécondité est restée particulièrement basse en Allemagne et en Italie (inférieure à 1,5 enfant par femme) et a singulièrement baissé au Japon et en Espagne. Elle est restée proche de 2 aux États-Unis, en France et en Suède, ce qui reste toutefois insuffisant pour assurer le renouvellement « naturel » des générations, ce renouvellement étant estimé assuré pour un taux global de fécondité supérieur à 2,1.

Dans les pays européens, les hypothèses prévoient une remontée du taux de fécondité vers deux enfants par femme dans les pays où ce taux est actuellement plus bas et une stabilisation dans les pays où il est atteint.

Tableau 5.1 - Taux global de fécondité (naissances vivantes rapportées au nombre de femmes âgées de 15 à 50 ans) observé et projeté

Pays	1980-1985	1990-1995	2000-2005	2010-2015	2020	2040	2070
Canada	1,6	1,7	1,5	1,6			
Pays-Bas	1,5	1,6	1,7	1,7	1,7	1,8	1,8
Royaume-Uni	1,8	1,8	1,7	1,9	1,8	1,8	1,9
États-Unis	1,8	2,0	2,0	1,9			
Suède	1,6	2,0	1,7	1,9	1,9	1,9	2,0
Japon	1,8	1,5	1,3	1,4			
Allemagne	1,5	1,3	1,4	1,4	1,5	1,6	1,7
Belgique	1,6	1,6	1,7	1,8	1,7	1,8	1,8
Espagne	1,9	1,3	1,3	1,3	1,6	1,9	1,9
France	1,9	1,7	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0
Italie	1,5	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5	1,7

Note : les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : Nations-Unies, Perspectives de population mondiale 2019 et Commission européenne, The 2018 Ageing Report – Cross-country tables, mai 2018.

L'accroissement de la part relative des personnes âgées peut également s'expliquer par une plus grande longévité, une tendance observée depuis plusieurs décennies à mesure que l'espérance de vie à 65 ans, qui détermine la durée passée à la retraite, progresse (« vieillissement par le haut »).

Les progrès d'espérance de vie à 65 ans ont ainsi été de l'ordre de 1,2 mois par an en moyenne entre 1980 et 2015 en France, Italie, au Japon et Royaume-Uni. À l'inverse, ils ont été plus faibles aux Canada, Pays-Bas et États-Unis (de l'ordre de 0,8 mois par an). Ces tendances se poursuivraient en projection dans les pays européens où l'espérance de vie progresserait environ de 1 mois par an jusqu'en 2070.

Tableau 5.2 - Espérance de vie à 65 ans observée et projetée

Pays	1980-1985	1990-1995	2000-2005	2010-2015	2020	2040	2070
Canada	17,0	17,9	19,0	20,5			
Pays-Bas	16,4	17,0	17,8	19,6	20,4	22,4	24,9
Royaume-Uni	15,3	16,3	17,8	19,7	20,5	22,5	25,1
États-Unis	16,6	17,4	18,1	19,5			
Suède	16,5	17,6	18,7	20,0	20,8	22,6	25,1
Japon	16,9	18,7	20,6	21,6			
Allemagne	15,1	16,6	18,1	19,3	20,2	22,2	24,9
Belgique	15,3	16,9	18,1	19,6	20,5	22,4	25,0
Espagne	16,7	17,9	19,1	20,8	21,5	23,3	25,6
France	16,6	18,3	19,5	21,2	21,9	23,6	25,8
Italie	15,8	17,5	19,1	20,4	21,2	23,0	25,4

Note : les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : Nations-Unies, Perspectives de population mondiale 2019 et Commission européenne, The 2018 Ageing Report – Cross-country tables, mai 2018.

2.2 Le contexte économique

Le contexte économique qui conditionne la soutenabilité à long terme d'un système de retraite est le reflet de la productivité du travail, des taux d'emploi et du partage de la valeur ajoutée dans les différents pays étudiés.

a) La productivité du travail

La productivité du travail permet d'évaluer la richesse créée par chaque actif en emploi. Plus la productivité du travail est élevée, moins la part des dépenses de retraites dans le PIB est importante, toutes choses égales par ailleurs.

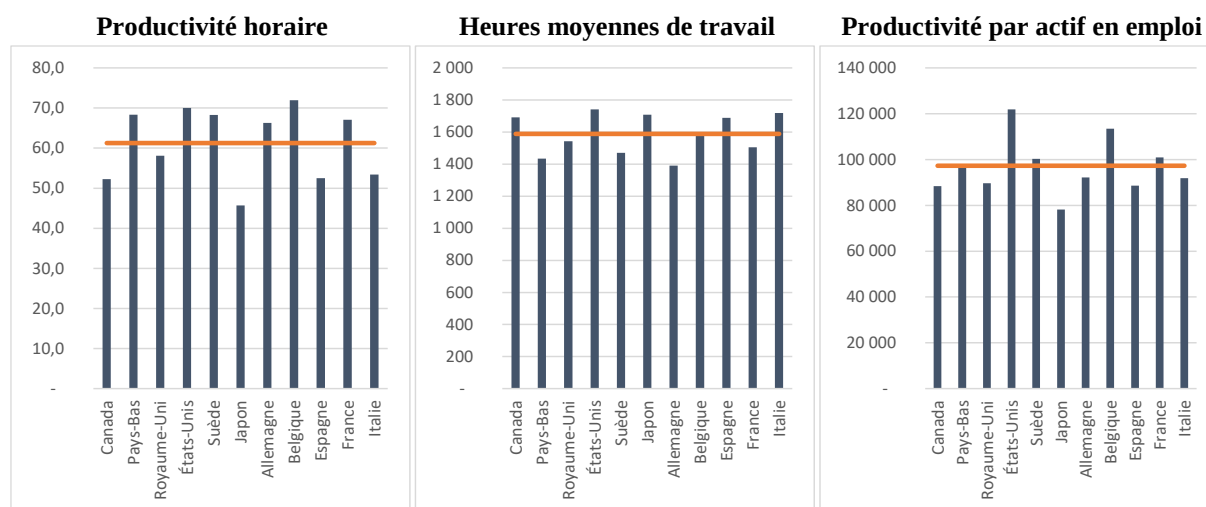
En 2017, la productivité horaire du travail des pays suivis par le COR était en moyenne de 61 USD exprimés en parité de pouvoir d'achat (PPA)⁴⁰. Elle était la plus élevée en Belgique, aux États-Unis, aux Pays-Bas, en Suède, en France et en Allemagne.

Les personnes en emploi (salariés et non-salariés confondus) travaillaient en moyenne près de 1 590 heures dans l'année. Les différences de durée annuelle de travail sont le reflet de plusieurs facteurs : degré de contrainte de la législation du travail, part des femmes dans l'emploi total, part du temps partiel, durée des congés annuels, etc. En 2017, la durée annuelle du travail est ainsi plus élevée aux États-Unis, en Italie au Japon, au Canada et en Espagne relativement aux autres pays étudiés.

Au final, la productivité par tête était d'un peu plus de 97 300 USD (en PPA) pour l'année 2017 en moyenne dans les pays suivis par le COR. Elle était plus élevée aux États-Unis et en Belgique qui combinaient un nombre d'heures travaillées et une productivité horaire plus élevés que les autres pays, ainsi qu'en France et en Suède où une productivité horaire plus élevée compensait un moindre nombre d'heures travaillées.

⁴⁰ Les PPAs sont des taux de conversion monétaire permettant d'exprimer dans une unité commune les pouvoirs d'achat des différentes monnaies et permettant d'éliminer les différences de niveau de prix existant entre les pays (pour en savoir plus, voir [EUROSTAT-OECD Methodological manual on purchasing power parities \(PPPs\)](#)).

Figure 5.5 – Productivité horaire du travail, heures moyennes de travail et productivité par actif en emploi (en 2017)



Lecture : en 2017, la productivité horaire de l'ensemble des pays étudiés par le COR était de 61 USD (en parité de pouvoir d'achat) en moyenne par heure et les actifs en emploi travaillaient 1 590 heures dans l'année. Au final, la productivité par actif en emploi était de 97 320 USD par an en moyenne.

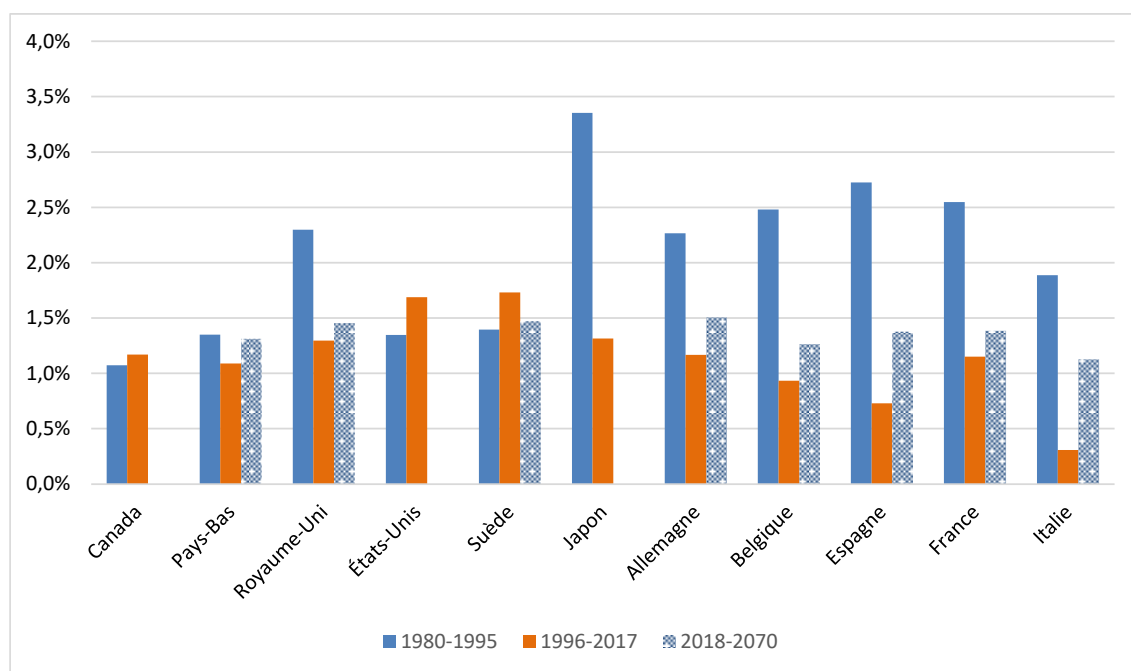
Notes : productivité horaire et productivité par tête en PPA de 2015. Les heures travaillées sont mesurées au sens de la comptabilité nationale. Les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : calculs SG-COR à partir de Compendium de l'OCDE sur les Indicateurs de Productivité.

Le rythme moyen d'augmentation de la productivité horaire du travail a nettement diminué depuis les années 1980 dans les différents pays étudiés à l'exception des États-Unis, du Canada et de la Suède. Cette baisse est particulièrement prononcée en Italie, au Japon, en Belgique et en Espagne. Après une période de rattrapage des niveaux de productivité américains par les économies européennes, le taux de croissance de la productivité du travail semble s'homogénéiser entre les différents pays (à l'exception de l'Italie). Le fléchissement de la productivité, qui s'est accentué depuis la crise de 2008, peut s'expliquer par différents facteurs : ralentissement de l'innovation ou innovations moins porteuses de gains de productivité, écarts de diffusion des technologies de l'information selon les entreprises et les pays, développement d'emplois de services à faible productivité...

En projection, l'AWG prévoit que les gains moyens de productivité remonteraient sensiblement à l'horizon 2070 (de l'ordre de 1,5 % en moyenne annuelle contre 1 % environ sur la période 1996-2015). Ces cibles de long terme de productivité retenues pour les exercices de projection reposent sur les rythmes tendanciels des gains de productivité observés sur longue période. Elles restent conventionnelles et l'évolution future de la productivité est sujette à débat. Les économistes sont en effet très partagés concernant les effets des crises sur la tendance de productivité, et il existe de fortes divergences entre « techno-optimistes » – qui soutiennent que de forts gains de productivité vont se matérialiser dans les années à venir, notamment sous l'effet de la transition numérique – et « techno-pessimistes » – qui doutent de l'imminence et de la portée de ces évolutions en s'appuyant notamment sur le faible effet sur la productivité de la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) jusqu'à aujourd'hui⁴¹ et qui pointent le risque d'une stagnation séculaire. En outre, les effets du développement de la *silver* économie⁴² et du « verdissement » de l'économie ainsi que ceux relatifs à la crise sanitaire et économique actuelle sont encore très difficiles à évaluer.

Figure 5.6 – Évolution annuelle de la productivité horaire du travail (en termes réels) observée et projetée



Lecture : entre 1980 et 1995, la productivité horaire a augmenté de 1,3 % en moyenne par an aux Pays-Bas puis à un rythme de 1,1 % de 1996 à 2017. En projection, l'AWG prévoit que le rythme annuel des gains de productivité néerlandais serait de 1,3 %.

Notes : productivité horaire en PPA de 2015. Les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : calculs SG-COR à partir de Compendium de l'OCDE sur les Indicateurs de Productivité et Commission européenne, The 2018 Ageing Report – Cross-country tables, mai 2018.

⁴¹ Dossier du COR du 27 janvier 2016, document n° 2 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3147.pdf>).

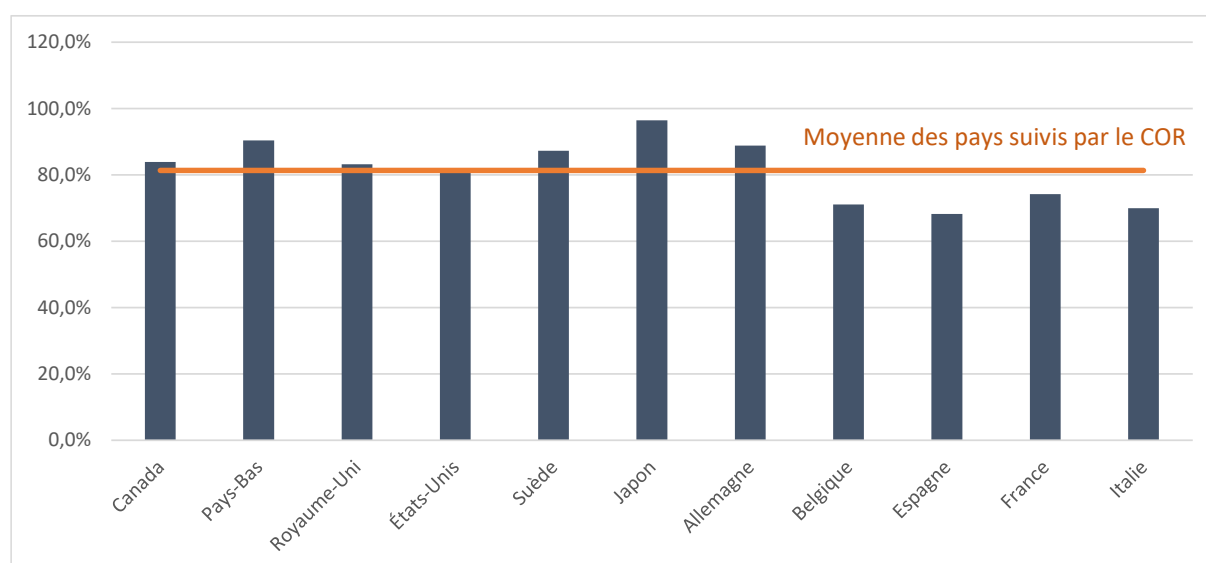
⁴² La « *silver* économie » est la dénomination couramment utilisée pour caractériser l'économie de l'adaptation au vieillissement et à la perte d'autonomie via notamment le développement des secteurs de l'innovation (médicale, robotique, etc.) et des services à la personne.

b) Les taux d'emploi

Le taux d'emploi rapporte le nombre total des personnes en emploi à celui des personnes âgées de 20 à 64 ans⁴³. Il est plus élevé que la moyenne des pays étudiés par le COR (80 %) au Japon, aux Pays-Bas et en Allemagne et nettement moins élevé en France, en Belgique, en Italie et en Espagne.

Ces écarts proviennent principalement des différences aux tranches d'âge extrêmes (20-24 ans et 55-64 ans) alors que les taux d'emploi des 25-54 ans sont proches entre pays (environ 80 %), à l'exception de l'Espagne et de l'Italie.

Figure 5.7 – Taux d'emploi des 20-64 ans en 2017



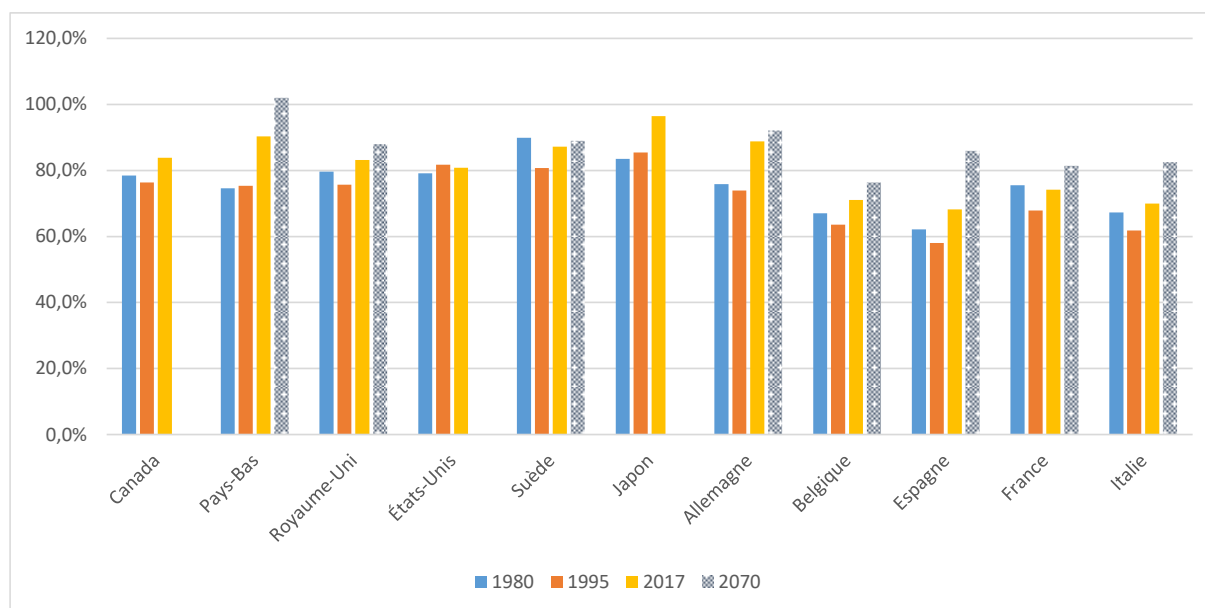
Notes : le taux d'emploi est calculé ici comme le nombre total de personnes en emploi rapporté à la population âgée de 20 à 64 ans. Les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : calculs SG-COR à partir de la base de données de l'OCDE.

L'évolution des taux d'emploi est le reflet de la structure par âge et genre de la population, du niveau du chômage, ainsi que des politiques envers les jeunes et les plus âgés. Sur longue période, l'augmentation de la proportion de jeunes restants dans le système éducatif et les difficultés d'insertion des moins qualifiés jouent ainsi négativement sur les taux d'emploi tandis que l'arrivée des femmes sur le marché du travail les poussent à la hausse. Les taux d'emploi ont cependant baissé entre 1980 et 1995 dans quasiment tous les pays suivis par le COR (à l'exception des Pays-Bas, des États-Unis et du Japon), notamment sous l'effet de la baisse des taux d'activité des travailleurs âgés qui bénéficiaient d'incitations à partir précocement à la retraite dans un contexte de chômage élevé. Ces politiques se sont inversées depuis, en lien avec les différentes réformes des retraites menées dans ces pays. Les taux d'emploi ont ainsi progressé entre 1995 et 2017 et devraient continuer ainsi selon les hypothèses de projection de l'AWG. Ces tendances sont relativement uniformes.

⁴³ Ce ratio est donc légèrement différent de celui présenté habituellement qui rapporte le nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans au nombre total de personnes de ces mêmes âges.

Figure 5.8 – Taux d'emploi des 20-64 ans observés et projetés



Note : le taux d'emploi est calculé ici comme le nombre total de personnes en emploi rapporté à la population âgée de 20 à 64 ans. Les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : calculs SG-COR à partir de la base de données de l'OCDE et Commission européenne, The 2018 Ageing Report – Cross-country tables, mai 2018.

c) La part des rémunérations du travail dans le PIB

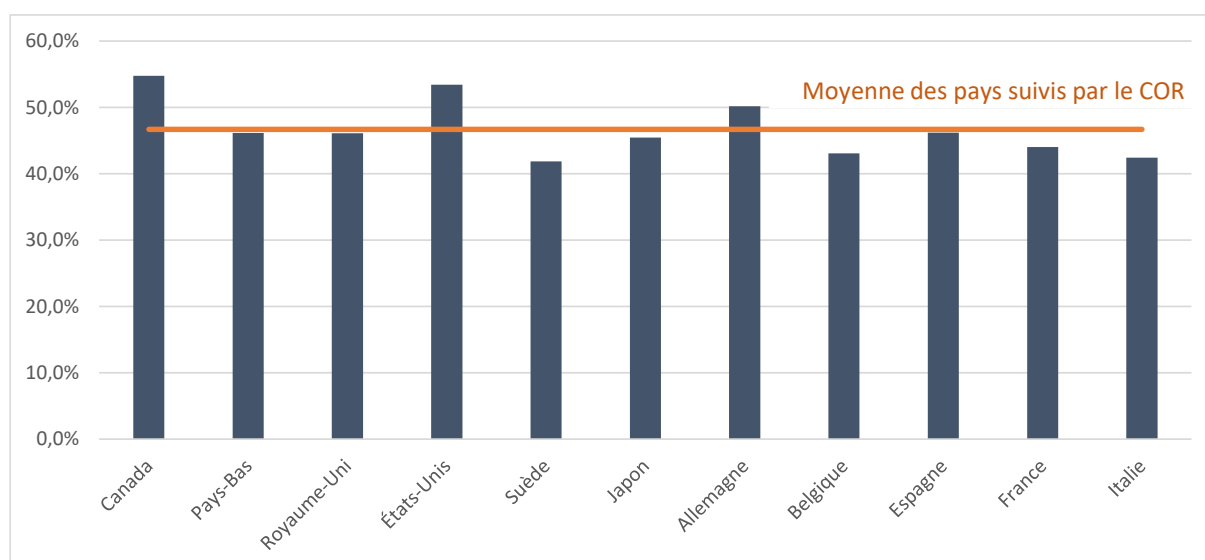
La part de la rémunération du travail dans la richesse créée est égale aux revenus bruts moyens d'activité⁴⁴ rapportés à la productivité du travail par actif en emploi⁴⁵. Plus la part des revenus du travail est élevée, plus la part des dépenses de retraite dans le PIB est importante.

En moyenne, dans les pays suivis par le COR, 47 % de la richesse créée en 2017 est revenue au travail. Les différences entre pays reflètent des différences dans les compositions sectorielles des économies nationales, l'ajustement du marché du travail à la crise (par exemple, en Italie et en Espagne, les taux de chômage ont fortement augmenté) ou encore du dynamisme des salaires (par exemple au Royaume-Uni).

⁴⁴ Par analogie avec l'indicateur retenu dans les rapports annuels du COR, les revenus d'activité sont égaux ici à la somme des salaires et traitements bruts et des revenus mixtes des entrepreneurs individuels, tels que mesurés par la comptabilité nationale.

⁴⁵ Cet indicateur diffère de ceux qui sont usuellement présentés dans la littérature qui ramènent les revenus d'activité super bruts (en valorisant éventuellement les rémunérations des non-salariés aux salaires moyens par branche d'activité) à la valeur ajoutée. Par exemple, en ramenant les salaires super bruts à la VA, la part du travail aux États-Unis est moins élevée qu'en France en 2017 alors qu'avec l'indicateur utilisé ici, elle est plus élevée.

Figure 5.9 – Part des revenus d’activité dans le PIB en 2017



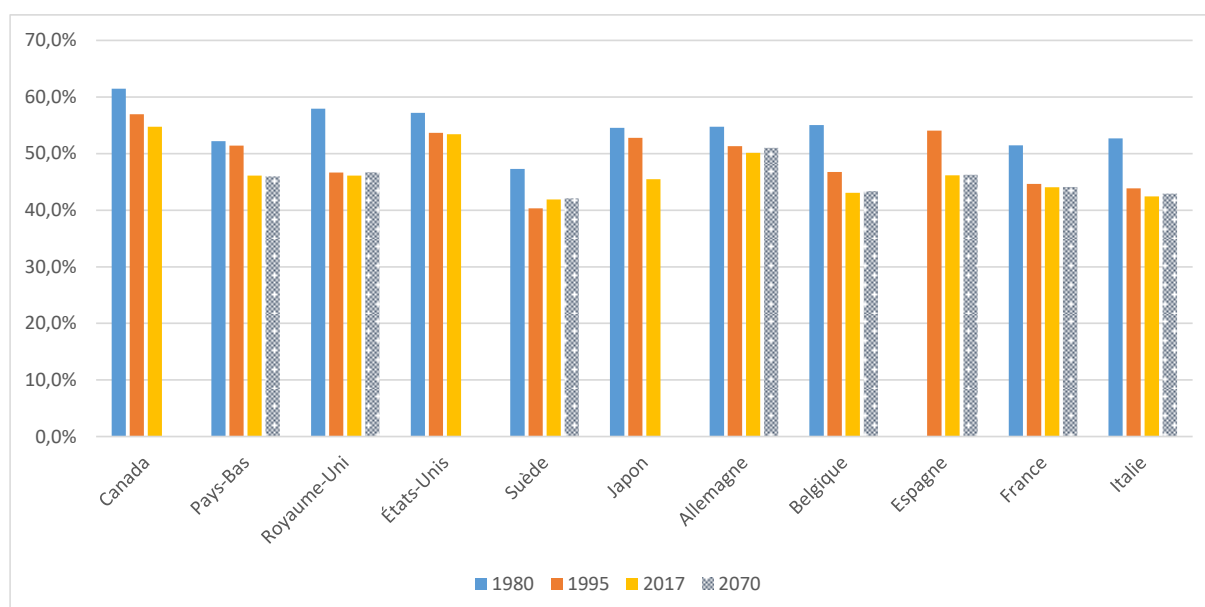
Notes : les revenus d’activité sont égaux à la somme des salaires et traitements bruts et des revenus mixtes des entrepreneurs individuels, tels que mesurés par la comptabilité nationale. Les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : calculs SG-COR à partir de la base de données de l’OCDE et de la base de données de la Commission européenne AMECO.

Dans l’ensemble des pays étudiés, la part du travail est en baisse depuis 1980, mais cela cache d’importantes disparités d’un pays à l’autre. La part des revenus d’activité dans le PIB a enregistré un recul prononcé entre 1980 et 1995 en France, en Italie, en Suède, en Belgique et au Royaume-Uni et s’est stabilisée depuis. Ce recul a eu lieu plus tardivement en Espagne, au Japon et aux Pays-Bas. Ce déclin serait en partie lié à l’émergence d’entreprises à la frontière technologique ayant un faible contenu en travail et à la pression concurrentielle associée à la mondialisation. Toutefois dans certains pays, le marché du travail a été plus protecteur freinant ce déclin (cas de la France depuis 1995). Enfin, les évolutions peuvent dépendre également d’un certain nombre d’hypothèses sur le traitement statistique des revenus, tels que les revenus des indépendants ou les revenus des tirés des capitaux immobiliers notamment⁴⁶.

⁴⁶ Voir à ce sujet Pak M., Pionnier P.A. et Schwellnus C., « Évolutions de la part du travail dans les pays de l’OCDE au cours des deux dernières décennies » et Cette G., Koehl L. et Philippon T., « La part du travail sur le long terme : un déclin ? », [Économie et Statistique, N° 510-511-512, décembre 2019](#).

Figure 5.10 – Part des revenus d'activité dans le PIB observée et projetée



Notes : les revenus d'activité sont égaux à la somme des salaires et traitements bruts et des revenus mixtes des entrepreneurs individuels, tels que mesurés par la comptabilité nationale. Les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : calculs SG-COR à partir de la base de données de l'OCDE et de la base de données de la Commission européenne AMECO.

2.3 Le système de retraite

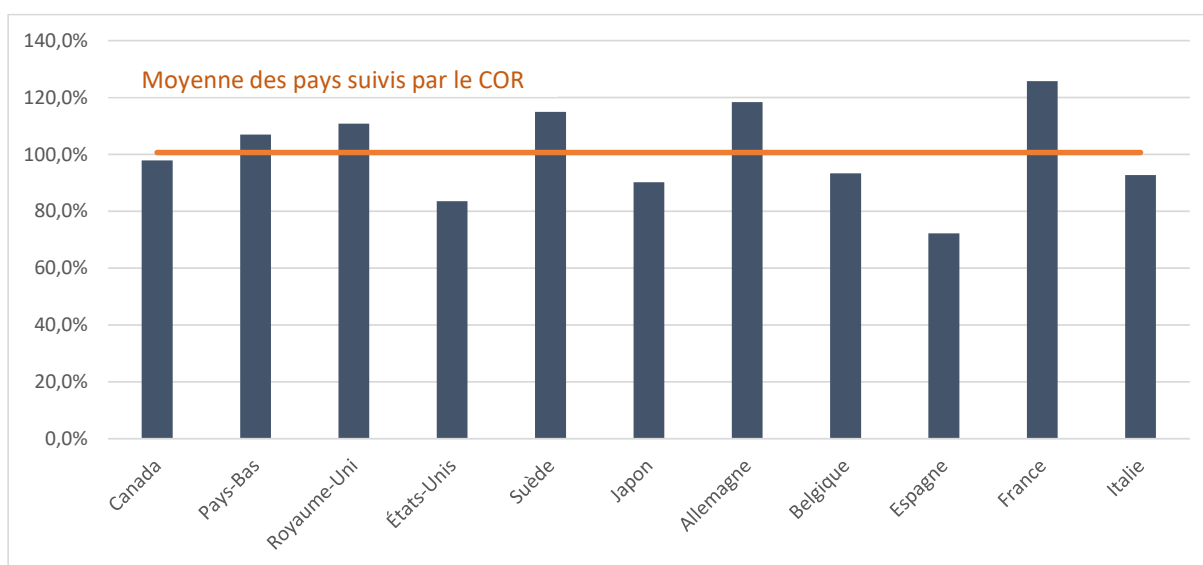
Les règles propres au système de retraite sont prises en compte à travers le taux de retraités qui est un indicateur de la couverture offerte par le système de retraite aux personnes âgées et la pension moyenne relative aux revenus moyens d'activité (qui est un indicateur du degré de protection offerte par le système).

Le taux de retraités mesure le nombre de retraités de droit direct de tous âges⁴⁷ rapporté à la population des 65 ans et plus. Il est le reflet des âges de départ à la retraite mais également celui de la participation passée au marché du travail qui conditionne l'assurance à la retraite dans les pays où le système est contributif. Ainsi, le taux de retraités est plus faible dans les pays où les taux d'activité, en particulier des femmes, sont ou étaient moindres. Moins le taux de retraités est élevé et moins la part des dépenses de retraite dans le PIB est élevée, toutes choses égales par ailleurs.

⁴⁷ Le nombre de retraités (au sens de bénéficiaire d'une pension de retraite) est estimé à partir des données d'Eurostat, de la sécurité sociale américaine et de l'OCDE.

En moyenne, dans les pays suivis par le COR, le taux de retraités parmi les personnes âgées de 65 ans et plus est très légèrement supérieur à 100 % en 2017. Il est plus faible que la moyenne aux États-Unis ou au Japon où l'âge de départ à la retraite est relativement élevé. En Espagne et en Italie, où les âges de départ à la retraite sont relativement faibles, la faible participation historique des femmes au marché du travail explique qu'elles bénéficient moins souvent d'une pension de droit direct, ce qui contribue à un taux de retraités moins élevé que la moyenne. La France, quant à elle, combine un âge de départ à la retraite plus faible que les autres pays et une participation au marché du travail des femmes relativement élevée, ce qui conduit au taux de retraités le plus élevé des pays étudiés.

Figure 5.11 – Taux de retraités en 2017



Lecture : en 2017, le taux de retraités était de 97,9 % au Canada, soit moins que la moyenne constatée dans les pays suivis par le COR (100,7 %).

Notes : le taux de retraités est égal au nombre de retraités de droits directs rapporté au nombre de personnes âgées de 65 ans et plus. Les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : calculs SG-COR à partir de OCDE (nombre de personnes âgées de 65 ans et plus et nombre de retraités au Canada et au Japon), Eurostat (nombre de retraités dans les pays européens) et SSA (nombre de retraités aux États-Unis).

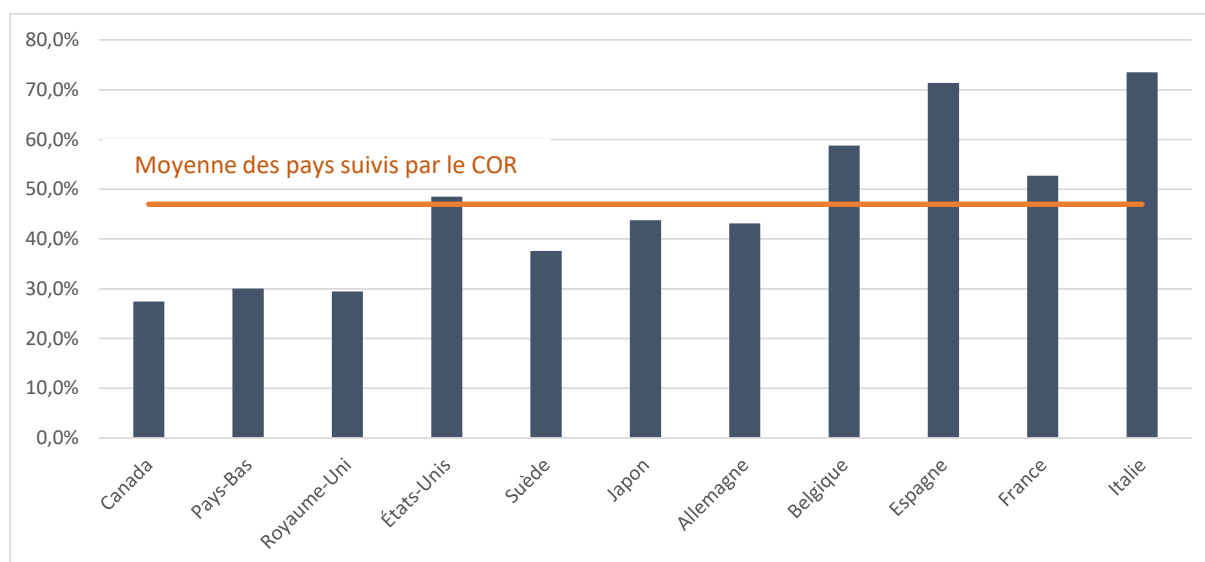
La pension moyenne⁴⁸ brute relative aux revenus moyens bruts d'activité⁴⁹ permet, quant à elle, d'évaluer l'effet des règles de calcul des pensions et d'indexation des différents systèmes de retraite. Plus cet indicateur est élevé, plus la part des dépenses de retraite dans le PIB est élevée, à autres déterminants identiques.

⁴⁸ Par analogie avec l'indicateur retenu dans le rapport annuel du COR, la pension moyenne est égale au total des dépenses publiques de retraite de droit direct et de réversion divisées par le nombre de retraités de droit direct.

⁴⁹ Cet indicateur ne permet que partiellement de connaître la situation relative du montant des pensions par rapport aux revenus d'activité puisqu'il ne prend pas en compte les prélèvements pesant sur ces revenus respectifs.

En 2017, la pension moyenne des retraités de droit direct représentait un peu moins de 50 % des revenus bruts d'activité dans les pays suivis par le COR. Elle était plus élevée en Belgique, en Espagne et en Italie et proche de la moyenne en France, aux États-Unis et au Japon. Enfin, la pension moyenne versée par les régimes publics de retraites représentait aux alentours de 30 % des revenus d'activité au Canada, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède⁵⁰.

Figure 5.12 – Pension moyenne relative aux revenus d'activité en 2017



Lecture : en 2017, la pension moyenne (droits directs et réversion) représentait 27,4 % des revenus bruts d'activité moyens au Canada, soit moins que la moyenne constatée dans les pays suivis par le COR (46,9 %).

Note : les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

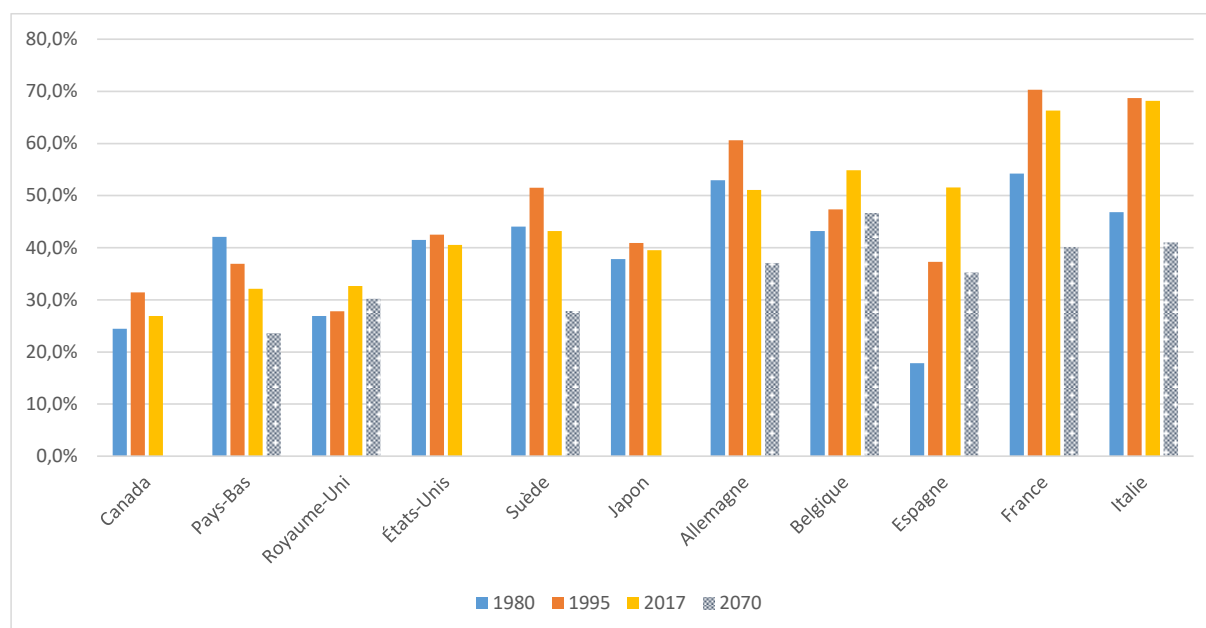
Sources : calculs SG-COR à partir de OCDE (dépenses de pension et nombre de personnes âgées de 65 ans et plus et nombre de retraités au Canada et au Japon), Eurostat (nombre de retraités dans les pays européens) et SSA (nombre de retraités aux États-Unis).

Entre 1980 et 1995, ces deux facteurs combinés⁵¹ (taux de retraités multiplié par pension moyenne relative) sont restés relativement stables aux États-Unis (qui n'ont pas connu de réforme des retraites publiques depuis 1983), alors qu'ils ont progressé dans les autres pays (à l'exception des Pays-Bas), traduisant l'arrivée à maturité des systèmes de retraite. Ce mouvement a été particulièrement notable en Espagne, en France et en Italie. Depuis 1995, au contraire, sous l'impulsion des réformes menées dans les différents pays (mesures visant à relever les âges de la retraite, modalités d'indexation des pensions, etc.), le taux de retraités et la pension moyenne se sont stabilisés (France, Italie, Japon), voire ont baissé en Allemagne, au Canada, aux Pays-Bas et en Suède. Ils ont en revanche continué à augmenter en Belgique, en Espagne et au Royaume-Uni. À l'horizon 2070, ce ratio serait en baisse, même très nette en France et en Italie, dans tous les pays européens, les réformes engagées jusqu'à maintenant continuant à porter leurs effets.

⁵⁰ La pension moyenne calculée ici sur les prestations publiques n'est qu'un indicateur très partiel du niveau de vie des retraités dans ces pays où la part des pensions privées est relativement élevée.

⁵¹ Le partage entre nombre de retraités et pension moyenne n'est pas disponible en rétrospectif.

Figure 5.13 – Taux de retraités multiplié par la pension moyenne relative observé et projeté



Note : les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : calculs SG-COR à partir des bases de données de l'OCDE et Commission européenne, The 2018 Ageing Report – Cross-country tables, mai 2018.

3. La contribution des différents déterminants à la part des dépenses de retraite dans le PIB

3.1 En 2017

Trois groupes de pays peuvent être distingués au regard de leur part des dépenses de retraite publiques dans le PIB et de leurs déterminants.

Dans le premier groupe de pays (Canada, Pays-Bas, Royaume-Uni, États-Unis et Suède), la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB est inférieure à la moyenne des onze pays suivis par le COR. Dans ces pays, le vieillissement démographique y est relativement moins marqué (à l'exception de la Suède) et les règles relatives au système de retraite sont moins favorables aux personnes âgées. Ces deux facteurs contribuent ainsi à une part des dépenses de retraite dans le PIB plus faible que dans les autres pays. Par exemple, si le rapport démographique du Canada était égal au rapport moyen des pays étudiés, la part de ses dépenses retraite dans le PIB serait plus élevée de 1,2 point dans ce pays, à règles du système de retraite et contexte économique inchangés. En revanche, la part des dépenses de retraite suédoises dans le PIB serait moins élevée de 0,7 point si la Suède connaissait le vieillissement moyen des pays étudiés. En outre, leur contexte économique est en général plus favorable que celle des autres pays étudiés ce qui contribue également à une part des dépenses de retraite dans le PIB plus faible.

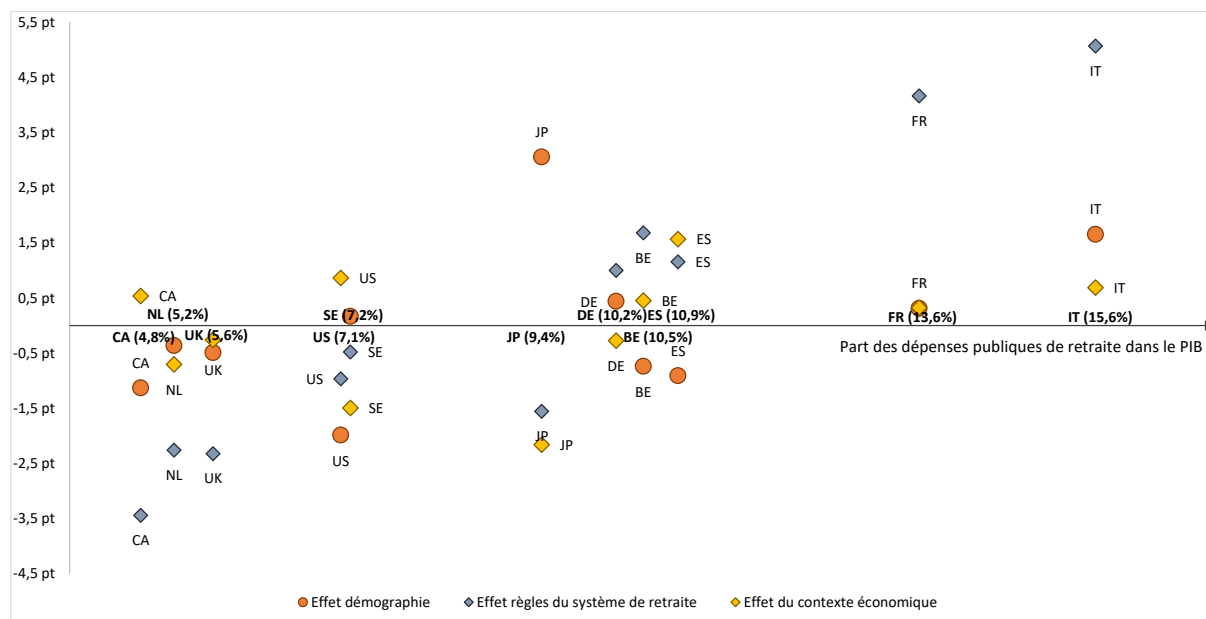
Dans le deuxième groupe de pays (Japon, Allemagne, Belgique et Espagne), les dépenses publiques de retraite dans le PIB sont autour de la moyenne des pays étudiés en 2017 : les règles du système de retraite compensent une situation démographique et un contexte économique moins favorables que dans les autres pays (particulièrement le Japon) ou l'inverse (Belgique et Espagne). Ainsi, la situation démographique contribue à augmenter de 3,1 points la part des dépenses de retraites dans le PIB au Japon, toutes choses égales par ailleurs, alors que le contexte économique et les règles du système de retraite contribuent à baisser cette part respectivement de 2,2 points et 1,6 point. Enfin, en Allemagne, le contexte économique permet de compenser en partie un vieillissement un peu plus marqué et des règles du système de retraite légèrement plus favorables aux personnes âgées que ceux constatés en moyenne dans les pays étudiés⁵².

Dans le troisième et dernier groupe de pays (France et Italie), la part des dépenses de retraites dans le PIB est nettement supérieure aux autres pays étudiés en 2016, en particulier parce que le système de retraite offre une protection plus élevée aux personnes âgées que dans les autres pays et que leur vieillissement démographique est plus élevé (surtout pour l'Italie) que celui constaté en moyenne. Pour la France, la part élevée des dépenses publiques de retraites dans le PIB s'explique pour l'essentiel par les règles de son système de retraite qui contribue à hauteur de 4,2 points à ce ratio alors que sa situation démographique et son contexte économique n'y contribuent que de manière modérée (0,3 point respectivement).

La figure 5.14 synthétise ces résultats : les pays sont figurés de la gauche vers la droite par ordre croissant de la part des dépenses publiques dans le PIB ; pour chaque pays, il est indiqué dans quelle mesure cette part s'explique, en écart à la moyenne, par la situation démographique, les règles du système de retraite et le contexte économique.

⁵² Une comparaison plus détaillée entre la France et l'Allemagne est effectuée en encadré en fin de chapitre.

Figure 5.14 – Part des dépenses de retraite dans le PIB en 2017 et contribution des différentes composantes



Lecture : en 2017, la part des dépenses de retraite publiques dans le PIB était de 4,8 % au Canada. La situation démographique et les règles du système de retraite contribuaient à baisser respectivement de 1,1 point et 3,4 points cette part par rapport aux autres pays alors que le contexte économique contribuait à l'augmenter de 0,5 point.

Note : la situation démographique du pays correspond au rapport entre la population âgée de 65 ans et plus et celle âgée de 20 à 64 ans. Le contexte économique correspond au produit de la part des rémunérations du travail dans la richesse produite et de l'inverse du taux d'emploi. Enfin les règles du système de retraite sont appréhendées à travers le taux de retraités et la pension moyenne relative aux revenus d'activité. Les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : calculs SG-COR à partir de OCDE (dépenses de pension et nombre de personnes âgées de 65 ans et plus, nombre de retraités au Canada et au Japon, productivité, heures de travail et emploi), Eurostat (nombre de retraités dans les pays européens) et SSA (nombre de retraités aux États-Unis).

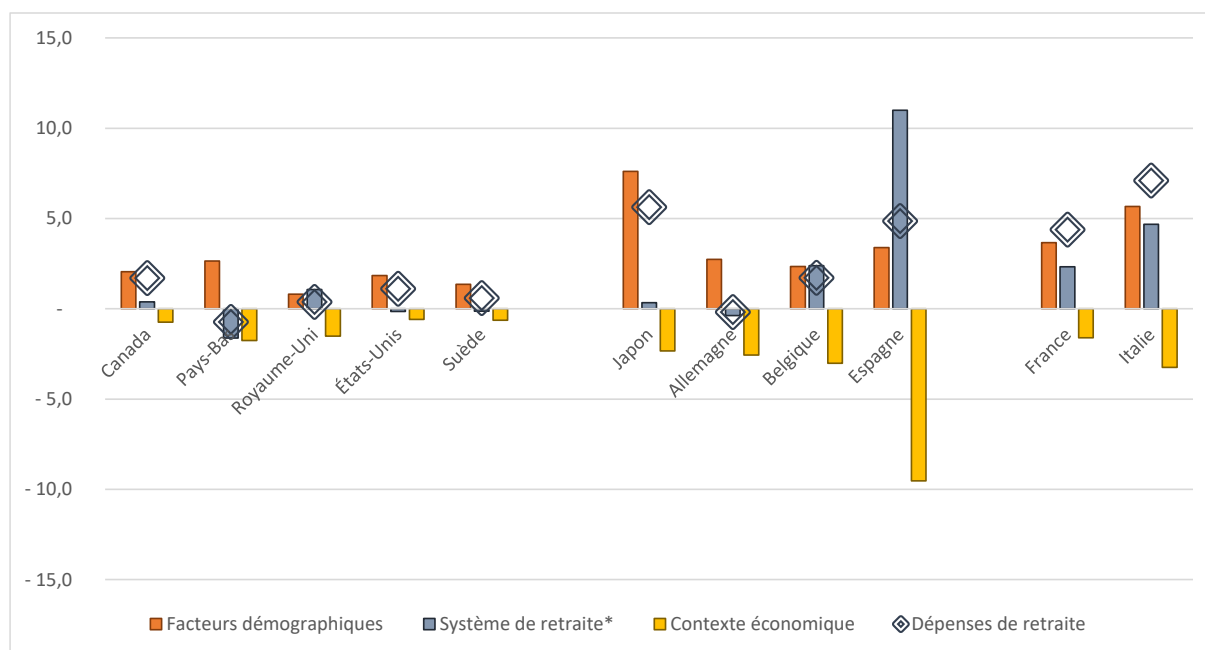
3.2 L'évolution de la part des dépenses de retraite dans le PIB au regard de l'évolution de ses différents déterminants

Dans le premier groupe de pays, la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB a été quasiment stable depuis 1980, notamment parce que le vieillissement démographique a été moins accentué que dans les autres pays et que les règles du système de retraite ont peu évolué.

Dans le deuxième groupe de pays, la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB a progressé de manière sensible au Japon entre 1980 et 2017, notamment du fait du vieillissement démographique marqué qui n'a pas été compensé par le contexte économique alors que les règles du système de retraite étaient stables. En Espagne, la part des retraites dans le PIB a progressé avec l'arrivée du système de retraite à maturité. Enfin, en Allemagne et en Belgique, la part des retraites dans le PIB est restée relativement stable, l'évolution du contexte économique compensant celle du rapport démographique et du système de retraite dans le cas de la Belgique.

Dans le troisième groupe de pays, la contribution des conditions économiques n'a pas permis de compenser le vieillissement et les composantes propres au système de retraite et, au final, la part des dépenses de retraite dans le PIB a nettement augmenté entre 1980 et 2017 en France et en Italie.

Figure 5.15 – Évolution observée entre 1980 et 2017 de la part des dépenses de retraite dans le PIB et contributions à cette évolution



Lecture : entre 1980 et 2017, la part des dépenses de retraite dans le PIB a progressé de 1,7 point au Canada. L'augmentation de la contribution du rapport démographique et des règles du système de retraite (respectivement de 2,1 points et 0,4 point) n'a été que partiellement compensée par l'évolution du contexte économique dont la contribution a baissé de 0,7 point.

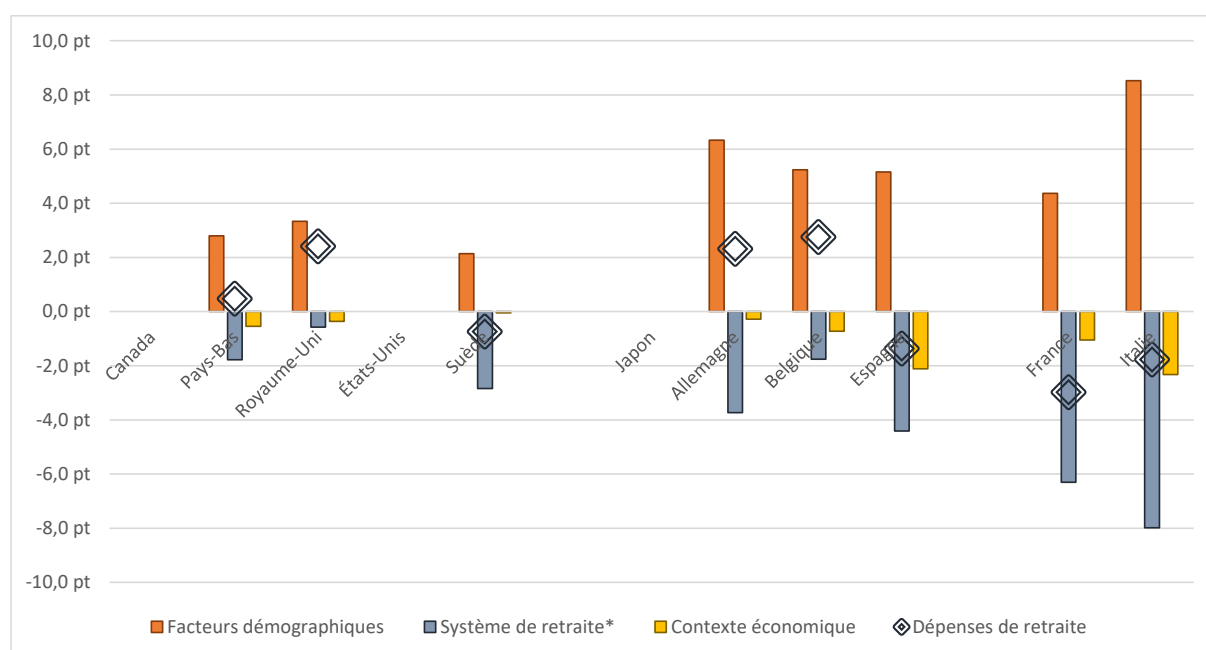
Note : la situation démographique du pays correspond au rapport entre la population âgée de 65 ans et plus et celle âgée de 20 à 64 ans. Le contexte économique correspond au produit de la part des rémunérations du travail dans la richesse produite et de l'inverse du taux d'emploi. Enfin les règles du système de retraite sont appréhendées à travers le taux de retraités et la pension moyenne relative aux revenus d'activité (et d'un éventuel résidu dans la décomposition). Les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : calculs SG-COR à partir des bases de données de l'OCDE.

À l'horizon 2070, il existerait des différences importantes entre les pays européens suivis par le COR. La part des dépenses de retraite dans le PIB serait en baisse en France, Italie, Espagne, et dans une moindre mesure en Suède. Pour les trois premiers pays, la contribution du système de retraite à la baisse constatée serait relativement élevée et compenserait plus que largement les effets démographiques. À l'inverse, la part des dépenses de retraite dans le PIB augmenterait plus fortement dans les pays étudiés restants (dont les Pays-Bas et l'Allemagne), sous l'effet du vieillissement démographique.

Ces travaux de projection reposent sur des hypothèses démographiques et économiques similaires aux tendances passées et induisent des évolutions majeures de l'âge de la retraite et du calcul des pensions. Pour la France, par exemple, la baisse des dépenses de retraite en points de PIB est obtenue sous l'hypothèse d'un décalage de l'âge de sortie du marché du travail de 2 ans et demi et d'une baisse relative des pensions par rapport aux revenus d'activité de l'ordre de près de 15 points entre 2018 et 2070, ce qui pose la question de leur acceptabilité sociale.

Figure 5.16 – Évolution projetée entre 2018 et 2070 de la part des dépenses de retraite dans le PIB et contributions à cette évolution



Lecture : entre 2018 et 2070, la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB serait stable aux Pays-Bas (+0,5 point), la contribution du vieillissement démographique à l'évolution des dépenses de retraites (+2,8 points) serait compensée par celles des règles du système de retraite (-1,8 point) et du contexte économique (-0,5 point).

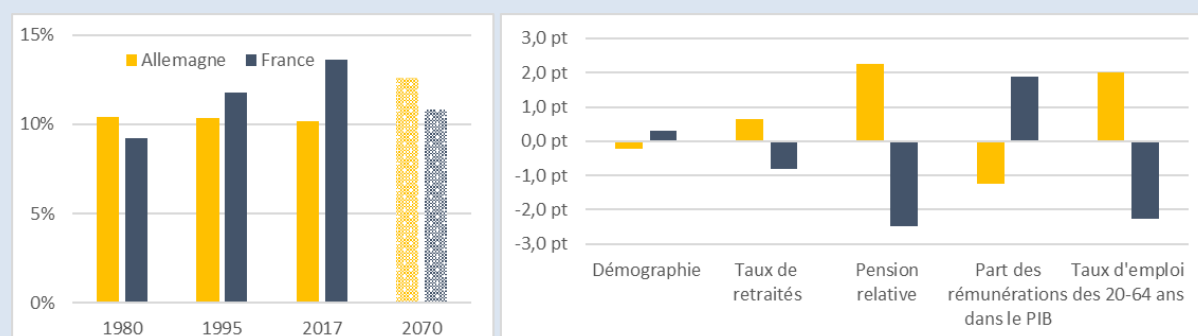
Notes : le champ retenu ici correspond aux seules dépenses de retraite. Les résultats peuvent donc différer des résultats publiés par l'AWG qui prennent en compte les dépenses de retraite mais aussi d'invalidité dans leurs calculs. Les pays sont classés par ordre croissant de la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB en 2017.

Sources : estimations SG-COR à partir de Commission européenne, The 2018 Ageing Report – Cross-country tables, mai 2018.

Encadré : France-Allemagne

En 2017, la part des dépenses de retraite dans le PIB était plus élevée de 3,4 points en France qu'en Allemagne (13,6 % du PIB contre 10,2 %). Cette part serait quasiment inchangée dans les deux pays si chacun connaissait la situation démographique de l'autre et toutes choses égales par ailleurs. En revanche, la part des dépenses de retraite dans le PIB serait plus faible en France de 0,8 point si le taux de retraités était identique à celui de l'Allemagne, et de 2,5 points si c'était la pension relative. En ce qui concerne la situation économique, la part des revenus bruts d'activité dans la richesse produite est plus élevée en Allemagne ; si ce pays avait le même partage que la France, sa part des dépenses de retraite serait moins élevée de 1,2 point dans le PIB. Cependant, avec le même taux d'emploi qu'en France, la part des dépenses de retraite dans le PIB serait plus élevée de 2 points en Allemagne (inversement cette part serait moins élevée de 2,3 points en France).

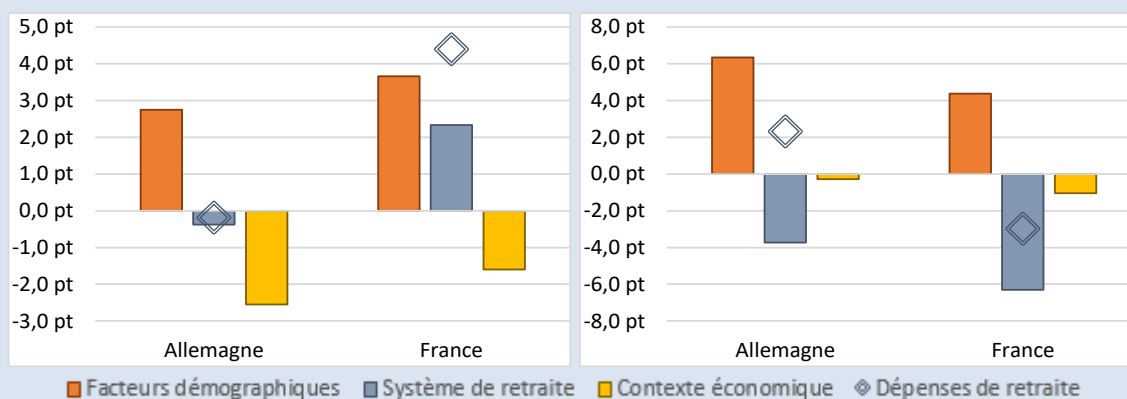
Figure 5.A - Part des dépenses de retraite dans le PIB et contribution des différentes composantes en France et en Allemagne



Sources : calculs SG-COR à partir de OCDE et Eurostat.

En 1980, la part des dépenses dans le PIB était moins élevée de 1,1 point en France qu'Allemagne (9,3 % contre 10,4 %). Entre 1980 et 2017, contexte économique n'a pas contrebalancé en France le vieillissement de la population et des règles du système de retraite plus favorables aux personnes âgées ; la part des dépenses de retraite dans le PIB a ainsi progressé tandis qu'en Allemagne elle est restée stable, le vieillissement démographique étant compensé par le contexte économique. À l'horizon 2070, la part des dépenses de retraite baisserait nettement en France ; elle serait alors inférieure à celle de l'Allemagne de 1,8 points (10,8 % contre 12,6%), sous l'effet des réformes en France, en particulier l'indexation des pensions sur les prix et non sur les salaires.

Figure 5.B – Évolution observée entre 1980 et 2017 et projetée entre 2018 et 2070 de la part des dépenses de retraite dans le PIB et contributions à cette évolution



Sources : estimations SG-COR à partir des bases de données de l'OCDE et de Commission européenne, The 2018 Ageing Report – Cross-country tables, mai 2018.

Chapitre 6. Les âges de la retraite

L'âge de la retraite renvoie à plusieurs définitions possibles. D'une part, il existe des âges *légaux* (âge à partir duquel il est possible de faire valoir ses droits à la retraite, âge auquel on peut percevoir une pension de retraite à taux plein, âge de mise en retraite d'office). Ces âges légaux permettent des comparaisons internationales avec peu d'ambiguïté, mais ils ne rendent pas compte des comportements *effectifs* vis-à-vis de la retraite. C'est la raison pour laquelle on retient d'autres indicateurs en comparaison internationale, qui renvoient aux âges effectifs de liquidation des droits, ou de sortie du marché du travail⁵³.

Ce chapitre revient dans un premier temps sur les notions d'âges légaux de la retraite puis dans un second temps sur les âges effectifs de sortie du marché du travail et de liquidation de la pension de retraite⁵⁴.

1. Les âges légaux

La notion d'âge légal est largement conventionnelle (voir encadré). Dans ce qui suit seront successivement évoqués : l'âge d'ouverture des droits ; l'âge du taux plein ; l'âge d'activation de la surcote et l'âge de départ anticipé.

Encadré 1 : les âges légaux définis par l'OCDE

Dans sa publication récurrente « Panorama des pensions », l'OCDE retient deux notions d'âge légal : l'âge de la retraite anticipée (*early retirement age*) et l'âge normal de la retraite (*normal retirement age*). La première notion permet de rendre compte des règles, conventionnelles, d'ouverture des droits à pension dans les régimes professionnels obligatoires (notamment dans les pays anglo-saxons). Le plus souvent, ces âges précoces d'accès à une pension de retraite se situent dès 55 ans, mais impliquent une décote par rapport à la pension actuariellement neutre. La notion d'âge normal de retraite renvoie à l'âge à partir duquel on perçoit une retraite à taux plein, que le taux plein s'obtienne par l'annulation d'une décote ou par l'annulation d'un coefficient de proratisation.

Pour un lecteur français, la notion d'âge de la retraite anticipée telle que définie par l'OCDE peut paraître ambiguë, dans la mesure où il existe deux types d'« anticipation » du départ à la retraite en France : une anticipation au sens de départ avec décote (par exemple, un départ à 62 ans avec une décote au régime général, et l'application d'un coefficient de proratisation, si l'assuré ne totalise pas la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une pension à taux plein) ou une anticipation au sens de départ anticipé pour « carrière longue ».

C'est la raison pour laquelle ce chapitre privilégie les notions d'âge d'ouverture des droits et d'âge du taux plein pour rendre compte de manière plus fine des dispositions légales pouvant exister dans les régimes obligatoires en répartition des pays suivis par le COR.

⁵³ Le COR utilise dans ses rapports annuels la notion d'âge conjoncturel de départ à la retraite qui dépend des probabilités d'être retraité à chaque âge entre 50 et 70 ans. Cet âge correspond à l'âge de départ pour une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même proportion de retraités que celle observée au cours d'une année donnée (voir [document n° 1](#) de la séance du COR du 27 mai 2015).

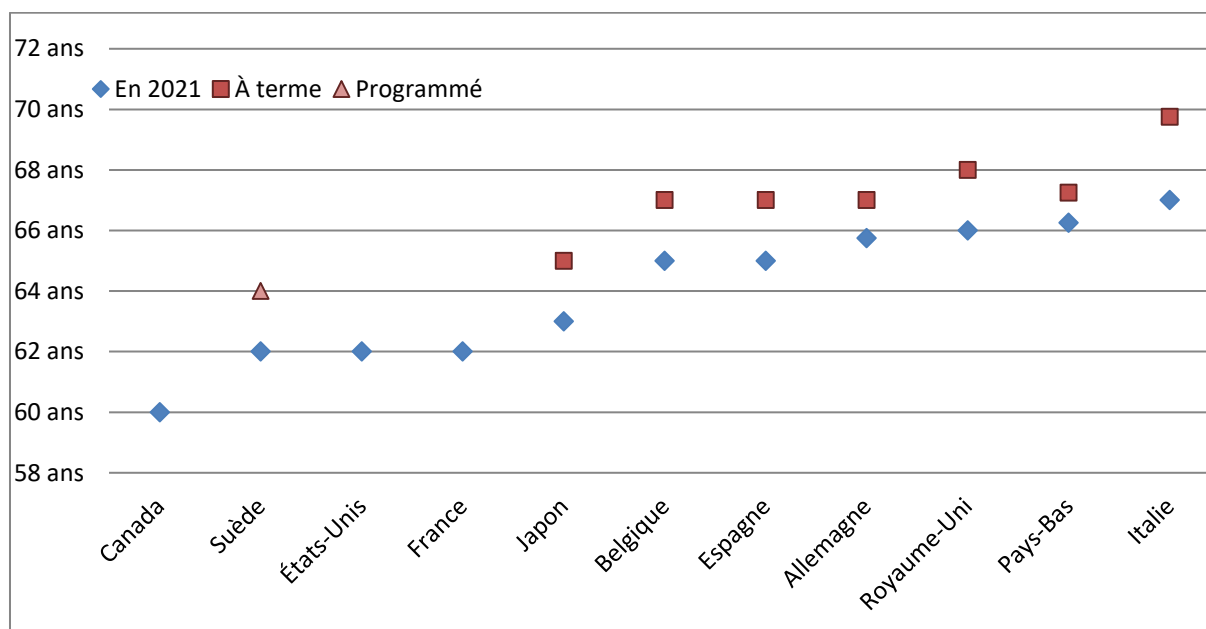
⁵⁴ Ce chapitre reprend largement, et actualise, les documents [10](#) et [11](#) de la séance plénière du COR de février 2019.

Le relèvement des âges légaux de départ à la retraite dans le cadre de réformes récentes (sauf au Canada et en France) devrait prendre fin entre 2024 (Pays-Bas) et 2050 (Italie). Ces réformes n'ont pas la même progressivité et s'étendent, à l'exception de la Belgique, sur plusieurs générations. Par ailleurs, certains pays prévoient une indexation automatique de l'évolution des âges légaux sur les gains d'espérance de vie (Pays-Bas).

1.1 L'âge d'ouverture des droits

Sauf exceptions (liées à la durée de carrière, la pénibilité, ou l'invalidité), l'âge d'ouverture des droits au 1^{er} janvier 2021 est de : 60 ans au Canada, 62 ans aux États-Unis (*early retirement age*), en France et en Suède, 63 ans dans le régime collectif obligatoire japonais pour les hommes mais 62 ans pour les femmes, 65 ans en Belgique, dans le régime universel de base japonais et en Espagne (sous condition de durée d'assurance), 65 ans et 9 mois en Allemagne, 66 ans au Royaume-Uni, 66 ans et 4 mois aux Pays-Bas, et 67 ans en Italie.

Figure 6.1 – Âges d'ouverture des droits au 1^{er} janvier 2021 et à terme



Note : après un accord politique conclu en 2017 entre les principaux partis, l'âge d'ouverture des droits devrait être porté à 63 ans en 2023, puis 64 ans en 2026, et au-delà être indexé sur les gains d'espérance de vie.

Source : textes législatifs et réglementaires des pays étudiés.

1.2 L'âge du taux plein

Dans la plupart des pays où il existe, l'âge du taux plein, c'est-à-dire l'âge à partir duquel la pension est calculée sans abattement ou décote, est considéré comme l'âge *normal* de départ à la retraite.

- Les pays dans lesquels existe un âge du taux plein

Au 1^{er} janvier 2021, l'âge du taux plein est de 65 ans au Canada (Régime de pension du Canada et Régime de retraite Québec) et au Japon pour la pension universelle de base (*Rorei*

Kiso Nenken) ; de 66 ans et 9 mois en Allemagne ; de 67 ans aux États-Unis. Lorsque la pension est liquidée avant cet âge, elle subit un abattement. L'Allemagne et les États-Unis ont programmé une hausse progressive de l'âge du taux plein, porté à 67 ans dans ces deux pays à l'horizon 2030 (à partir de la génération 1964 en Allemagne).

Une condition de durée d'assurance peut parfois permettre d'annuler l'abattement avant l'âge du taux plein, comme dans le régime de base français. L'âge du taux plein inconditionnellement à la durée d'assurance s'élève à 67 ans en France. En Espagne, c'est la durée cotisée qui permet l'annulation de la décote : au 1^{er} janvier 2021, l'âge du taux plein est de 65 ans si l'assuré justifie de 37 ans et 3 mois ou plus de durée cotisée, et de 66 ans pour une durée cotisée inférieure. En Espagne comme en France, décote par rapport au taux plein et proratisation de la pension se cumulent.

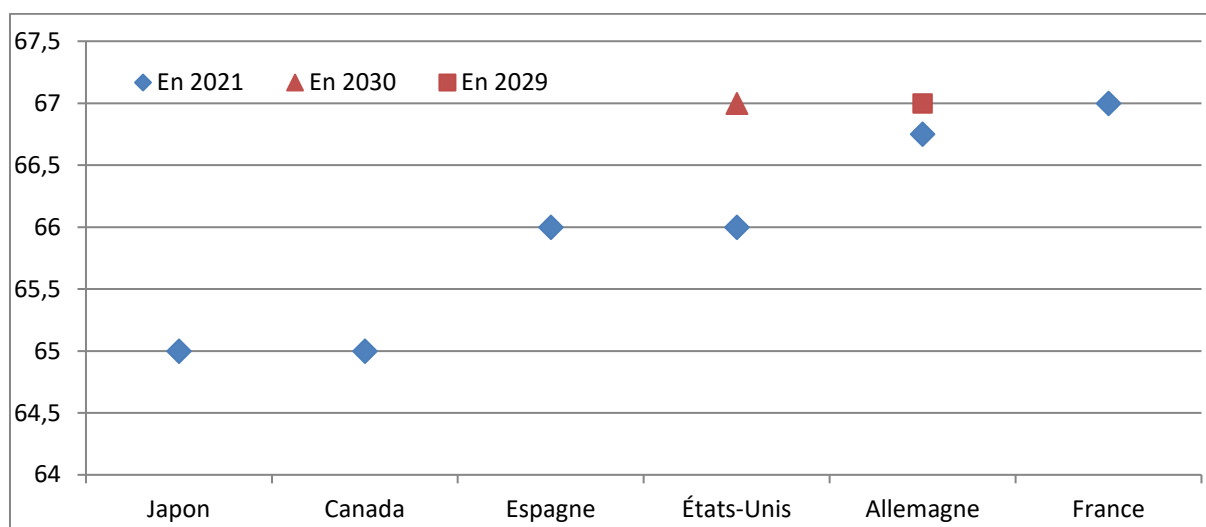
- Les pays dans lesquels la notion de taux plein n'existe pas

Une pension servie à taux plein n'est pas forcément complète dans la mesure où elle peut être *proratisée* en fonction d'une durée d'assurance ou de résidence.

Ainsi, il n'existe pas d'âge du taux plein aux Pays-Bas, mais la pension de base perçue à partir de 66 ans et 4 mois est proratisée à une durée de résidence de référence de 50 ans. En Belgique, il n'existe pas non plus d'âge du taux plein, mais le montant de la pension est proratisé en fonction de la durée cotisée de référence de 14 040 jours équivalent temps plein. C'est également le cas au Royaume-Uni : la pension de base est acquise au taux plein pourvu que l'assuré justifie de 35 années de cotisation et elle est proratisée pour des durées de cotisation inférieures. En 2020/2021, sauf droits acquis au titre du chômage ou de la maladie, un salarié doit avoir cotisé sur une rémunération d'au moins 6 240 GBP pour se voir reconnaître une année cotisée (6 475GBP pour un indépendant).

Les notions d'âge du taux plein et de proratisation n'existent pas, par la nature même des systèmes à rendement défini, en Suède et en Italie ; le coefficient de conversion intègre l'espérance de vie à la retraite (plus l'âge de liquidation est élevé, plus le montant de la pension à la liquidation est élevé) et la durée d'assurance ne joue aucun rôle.

Figure 6.2 – Âges du taux plein inconditionnel



Note : plusieurs pays ne sont pas représentés : la Belgique, les Pays-Bas et le Royaume-Uni dans la mesure où la décote n'existe pas ; l'Italie et la Suède car le critère est non pertinent.

Source : textes législatifs et réglementaires des pays étudiés.

1.3 L'âge d'activation de la surcote

La surcote existe dans la majorité des régimes de retraite des pays étudiés, à l'exception du régime collectif obligatoire japonais, de la Belgique et des Pays-Bas. Il existe un âge à partir duquel la surcote n'est plus appliquée dans le calcul de la pension pour certains d'entre eux : 70 ans au Canada, aux États-Unis et au Japon pour le régime de base universel ; 80 ans pour les fonctionnaires japonais (voir le tableau 6.1).

En Suède et en Italie, le montant de la pension est proportionnel aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ. Toutefois, le montant de cette pension ne progresse plus à 70 ans et 6 mois en Italie.

En France, il existe une surcote permanente pour les régimes de base et les régimes spéciaux qui s'applique jusqu'à l'âge de 67 ans. Elle n'est pas pratiquée dans le régime complémentaire AGIRC-ARRCO. Dans ce régime, depuis le 1^{er} janvier 2019, une majoration de 10 % pendant un an est appliquée aux pensions des assurés qui diffèrent leur départ à la retraite de 2 ans par rapport à la date à laquelle ils réunissent les conditions de la retraite à taux plein auprès du régime de base

1.4 Les départs anticipés

Plusieurs pays prévoient la possibilité d'anticiper le départ à la retraite et de partir avant l'âge d'ouverture des droits sous certaines conditions : Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie et Japon. Quand il existe, l'âge de départ anticipé peut être soumis à une condition de durée d'assurance ou d'âge de début de carrière (carrières longues en Allemagne, Belgique, en France et en Italie) et une décote peut éventuellement être appliquée.

Ainsi en Allemagne il est possible de partir entre 63 et 65 ans suivant l'année de naissance (65 ans à partir de la génération 1964), pour une pension à taux plein, à condition d'avoir cotisé 45 années.

1.5 La durée minimale d'affiliation

Certains pays prévoient une condition de durée minimale d'affiliation pour l'ouverture des droits (1 trimestre en France, 5 ans en Allemagne, 10 ans au Royaume-Uni, au Japon et aux États-Unis, 15 ans en Espagne, 20 ans en Italie ou pour le régime de la fonction publique belge, 2/3 de la durée de carrière complète pour les salariés et non-salariés belges). Les Pays-Bas prévoient quant à eux une condition de résidence.

Tableau 6.1 – Synthèse des conditions de départ à la retraite au 1^{er} janvier 2021

Pays	Âge d'ouverture des droits	Possibilité de départ anticipé	Âge d'annulation de la décote	Âge d'activation/ cessation d'une surcote
Allemagne	65 ans 9 mois	Oui	66 ans 9 mois	Non
Belgique	65 ans	Oui	-	Non
Canada	60 ans	Non	65 ans	Oui / Oui 70 ans
Espagne	65 ans	Oui	66 ans	Oui / Non
États-Unis	62 ans	Non	67 ans	Oui / Oui
France (base)	62 ans	Oui	67 ans	Oui / Non
Italie	67 ans	Oui	-	- / Oui 70 ans et 6 mois
Japon (base)	65 ans	Oui	65 ans	Oui / Oui 70 ans
Japon (complémentaire)	63 ans H 62 ans F	Oui	63 ans H 62 ans F	Non / Non
Pays-Bas	66 ans et 4 mois	Non	-	Non
Royaume-Uni	66 ans	Non	-	Oui / Non
Suède	62 ans	Non	-	- / Non

Source : textes législatifs et réglementaires des pays étudiés.

2. Les âges effectifs : sortie du marché du travail, liquidation

Mesurer les âges effectifs de la retraite est difficile dans le cadre de comparaisons internationales car les contextes institutionnels renvoient à des réalités différentes du départ à la retraite, notamment la possibilité de liquider partiellement ses droits à la retraite tout en poursuivant une activité⁵⁵.

On dispose toutefois d'indicateurs calculés de manière homogène par des organismes internationaux ainsi que d'indicateurs calculés par les régimes de retraite nationaux, ou les agences nationales de sécurité sociale. Lorsque les indicateurs émanent d'organismes internationaux, il convient de souligner que les différences de sources, de champs et de méthodes d'estimation expliquent que ces indicateurs homogènes peuvent différer des statistiques produites par chaque pays. Ainsi, en France, l'âge de sortie du marché du travail est inférieur à l'âge moyen de liquidation, en raison de l'existence de dispositifs de départ anticipé pour certaines catégories de travailleurs et de la faiblesse (relative) du cumul emploi-retraite. Cette situation n'est pas la plus fréquente : dans de nombreux pays, l'âge moyen de liquidation est inférieur à l'âge moyen de sortie du marché du travail, notamment pour les femmes, en raison de la poursuite d'activité, y compris à temps partiel, après la liquidation.

Dans un premier temps, sont présentées des statistiques sur les âges moyens de sortie du marché du travail, définis comme les âges auxquels les personnes cessent d'exercer, ou de chercher, une activité rémunérée, de manière définitive⁵⁶. Dans un deuxième temps, on rend compte des estimations des durées de retraite, à partir des âges de sortie du marché du travail. Enfin, on fournit des informations sur la dispersion des âges de liquidation des droits à la retraite par les nouveaux retraités, dans les régimes publics de retraite obligatoire.

2.1 Les âges moyens de sortie du marché du travail

Depuis plusieurs années, certains pays ont programmé des hausses des âges légaux de départ à la retraite (de manière directe, ou par indexation sur l'évolution projetée de l'espérance de vie). Ces hausses se sont répercutées, et continueraient de le faire, sur l'âge moyen de sortie du marché du travail, via l'effet horizon (impact des âges de la retraite sur l'offre et la demande de travail).

On dispose de deux sources statistiques homogènes sur ces âges moyens de sortie du marché du travail, l'une émanant de la Commission européenne, l'autre de l'OCDE.

⁵⁵ Voir le [document n° 12](#) de la séance du 21 novembre 2018 consacré au cumul-emploi retraite.

⁵⁶ Certaines personnes peuvent ainsi quitter leur emploi (âge moyen de sortie de l'emploi), être au chômage (âge moyen de sortie du marché du travail), voire inactives avant de passer à la retraite.

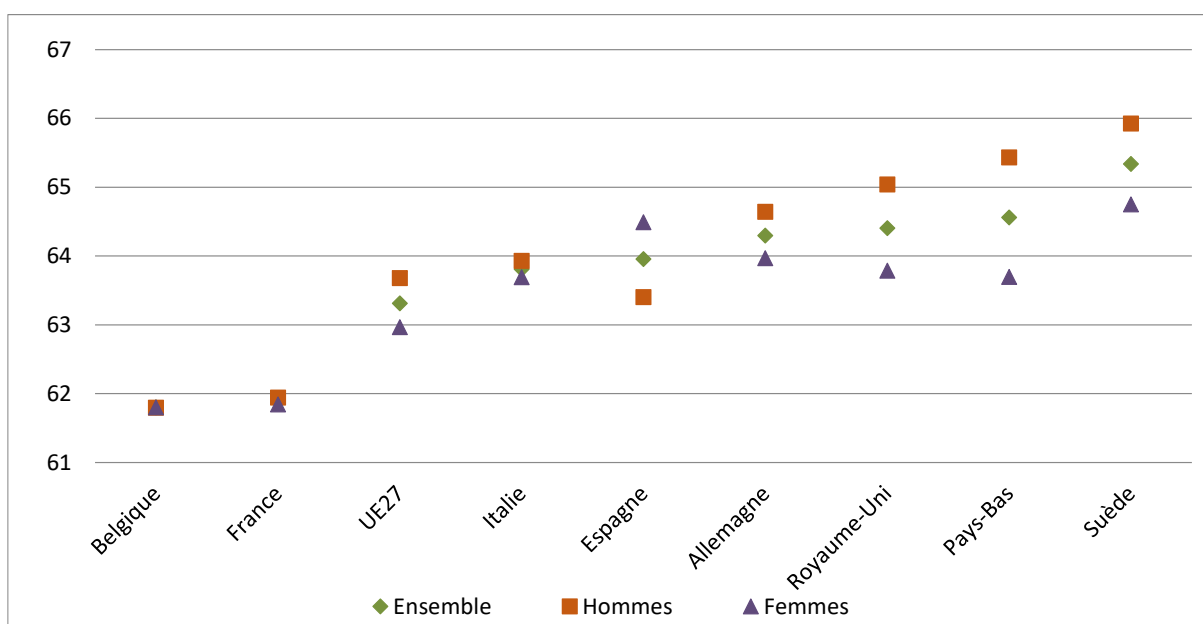
a) Les âges moyens de sortie du marché du travail en Europe, au sens de la Commission européenne

La Commission européenne simule un âge moyen de sortie du marché du travail à l'aide d'un modèle de simulation par cohorte (*Cohort Simulation Model*). À partir des taux observés de participation au marché du travail par genre et par âge, des probabilités moyennes d'entrée et de sortie du marché du travail sont estimées par genre et par âge en projection, à législation constante⁵⁷.

Sur la figure 6.3, l'âge moyen de sortie du marché du travail est celui correspondant à la première année de projection, soit 2017. Il s'agit d'un âge simulé, calculé sur un champ homogène pour l'ensemble des pays de l'Union européenne, ce qui peut expliquer qu'il diffère des statistiques nationales publiées par chaque pays sur des données observées.

En 2017, l'âge moyen de cessation d'activité est plus élevé pour les hommes que pour les femmes, hormis en Belgique et en France où il est quasiment identique (figure 6.3). Pour les hommes, il s'échelonne de 61,8 ans en Belgique à 65,9 ans en Suède ; pour les femmes, de 61,8 ans en Belgique et en France à 64,7 ans en Suède.

Figure 6.3 – Âge moyen de sortie du marché du travail dans les pays européens, au sens de la Commission européenne, en 2017

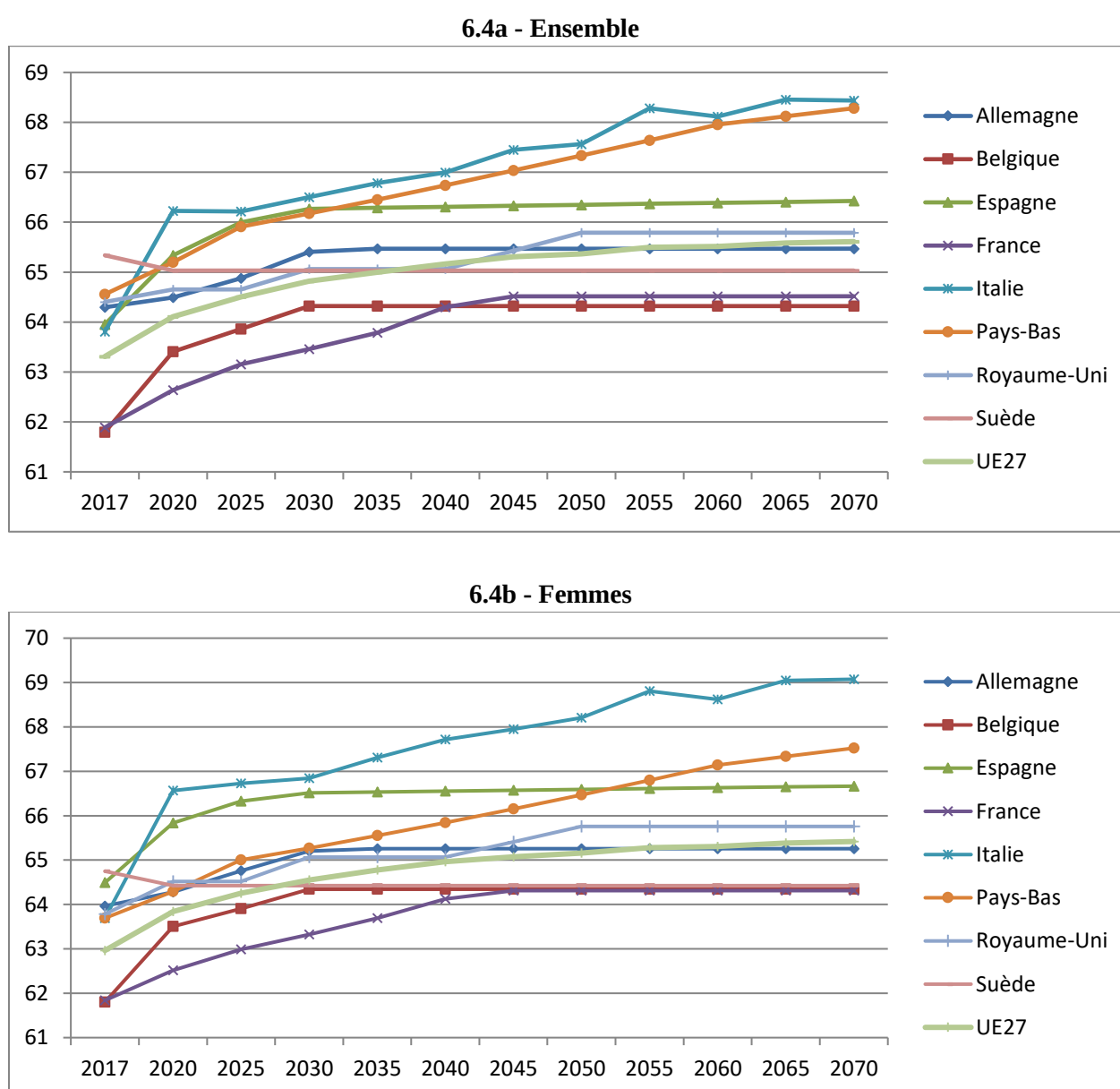


Source : Commission européenne, *The 2018 Ageing Report – Cross country tables*, mai 2018.

⁵⁷ Voir Commission européenne, [The 2018 Ageing Report](#), p. 58.

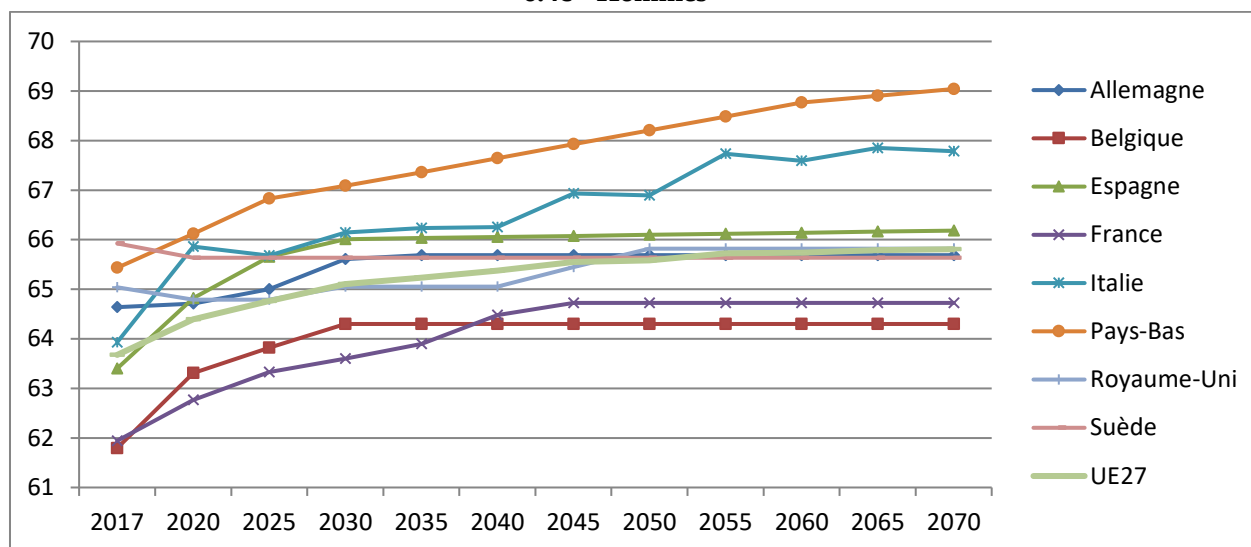
En projection, et à législation constante, l'âge moyen estimé de sortie du marché du travail augmenterait fortement en Italie⁵⁸ et aux Pays-Bas pour s'établir à plus de 68 ans à l'horizon 2070 (figure 6.4a). Dans les autres pays, l'augmentation est plus modérée et les âges moyens de cessation d'activité se stabiliseraient entre 64,5 ans et 66,5 ans à partir de 2030. Dans tous les pays sauf en Italie, les âges moyens de cessation d'activité projetés sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes (figures 6.4b et 6.4c). À noter que pour la France, comme pour les autres pays, les projections sont faites à législation constante : en particulier, il n'y a plus d'allongement de la durée d'assurance requise pour les générations nées après 1973.

Figure 6.4 - Âge moyen de sortie du marché du travail projeté jusqu'en 2070



⁵⁸ Ces projections réalisées en 2018 ne tiennent pas compte de la réforme adoptée en 2019.

6.4c - Hommes



Source : Commission européenne, *The 2018 Ageing Report – Cross country tables*, mai 2018.

b) Les âges effectifs moyens de sortie du marché du travail, au sens de l'OCDE

L'OCDE calcule un « âge effectif de départ à la retraite » défini comme « l'âge moyen de l'ensemble des personnes se retirant du marché du travail sur une période donnée, soit une année particulière soit une période quinquennale »⁵⁹. Cet indicateur est mesuré par la somme des âges de sortie du marché du travail (conventionnellement compris entre 40 et 80 ans), pondérés par la proportion d'individus de chaque âge sortant du marché du travail.

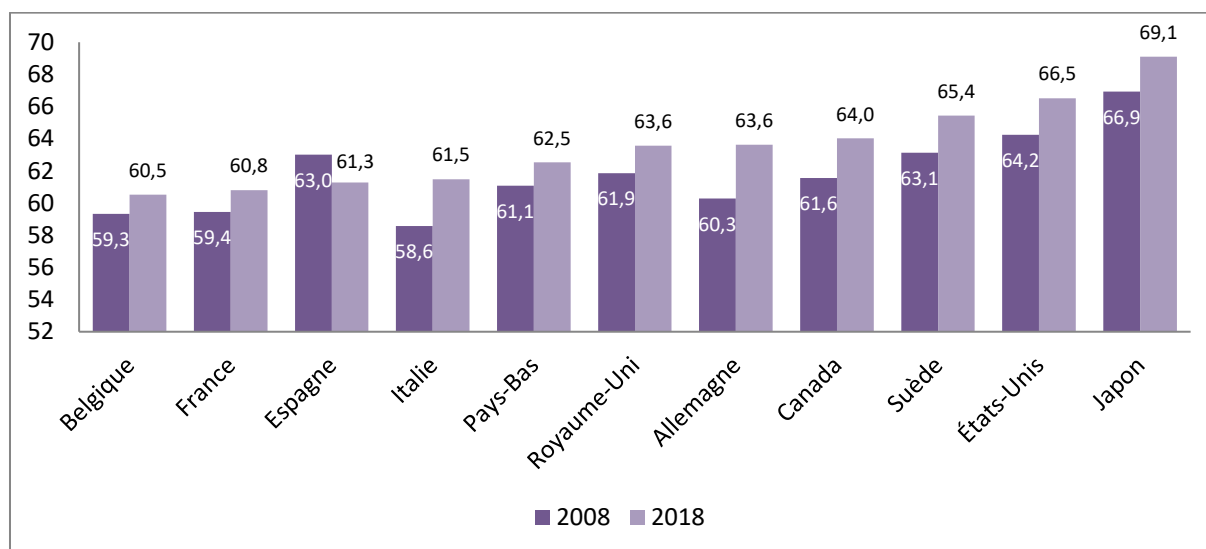
Malgré cette appellation, l'indicateur calculé par l'OCDE mesure en fait l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail et ne doit pas être assimilé à un âge de départ à la retraite, certaines personnes passant un certain temps en inactivité avant la liquidation de leurs droits tandis que d'autres continuent d'exercer un emploi après leur départ à la retraite (cumul emploi-retraite).

Les figures 6.5 et 6.6 retracent l'évolution de ces âges en 2008 et en 2018 selon la méthodologie retenue par l'OCDE⁶⁰. Hormis pour les femmes en Espagne, on observe une augmentation de ces âges de sortie du marché du travail. C'est aux États-Unis et au Japon que ces âges sont les plus élevés, pour les femmes comme pour les hommes.

⁵⁹ Voir Mark Keese, « [A method for calculating the average effective age of retirement](#) », OECD.

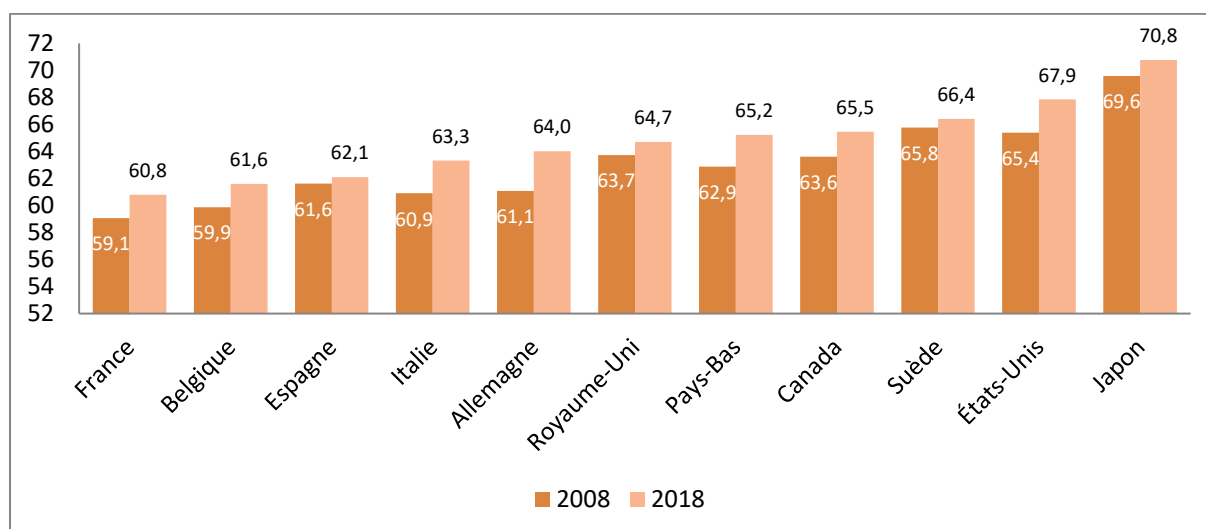
⁶⁰ Plus précisément, l'âge moyen en 2018 est l'âge moyen des personnes s'étant retirées du marché du travail entre 2013 et 2018 (respectivement entre 2003 et 2008 pour l'âge moyen en 2008).

Figure 6.5 – Âge effectif moyen de sortie du marché du travail des femmes, au sens de l'OCDE, en 2008 et en 2018



Source: OCDE, [statistics on average effective age of retirement](#).

Figure 6.6 – Âge effectif moyen de sortie du marché du travail des hommes, au sens de l'OCDE, en 2008 et en 2018



Source: OCDE, [statistics on average effective age of retirement](#).

Ces diverses analyses comparatives, malgré des écarts liés à des méthodologies différentes, montrent que la France, avec la Belgique, connaît des âges de sortie du marché du travail plus précoces que les autres pays européens de deux à trois ans (voire quatre ans avec la Suède). Ces écarts seraient appelés, à législation constante, à se maintenir voire à s'accroître notamment avec l'Italie et les Pays-Bas. Les écarts sont plus importants encore avec les pays extra européens (Canada, États-Unis, Japon).

2.2 La durée moyenne de retraite (espérance de vie à l'âge moyen de cessation d'activité)

À partir des statistiques d'âge moyen de sortie du marché du travail et de la durée de vie résiduelle à cet âge, il est possible d'estimer l'espérance de vie à l'âge moyen de cessation d'activité, pour les femmes et pour les hommes, assimilée par la suite à la durée moyenne de retraite (voir la figure 6.7). Ainsi mesurée, la durée de retraite va être sensible au taux de recours au cumul emploi-retraite qui est différent selon les pays. À âge de la retraite équivalent, dans un pays où les assurés cumuleront davantage emploi et retraite (en niveau et dans le temps), la durée de retraite apparaîtra alors moins élevée que dans un pays où les assurés cumuleront moins.

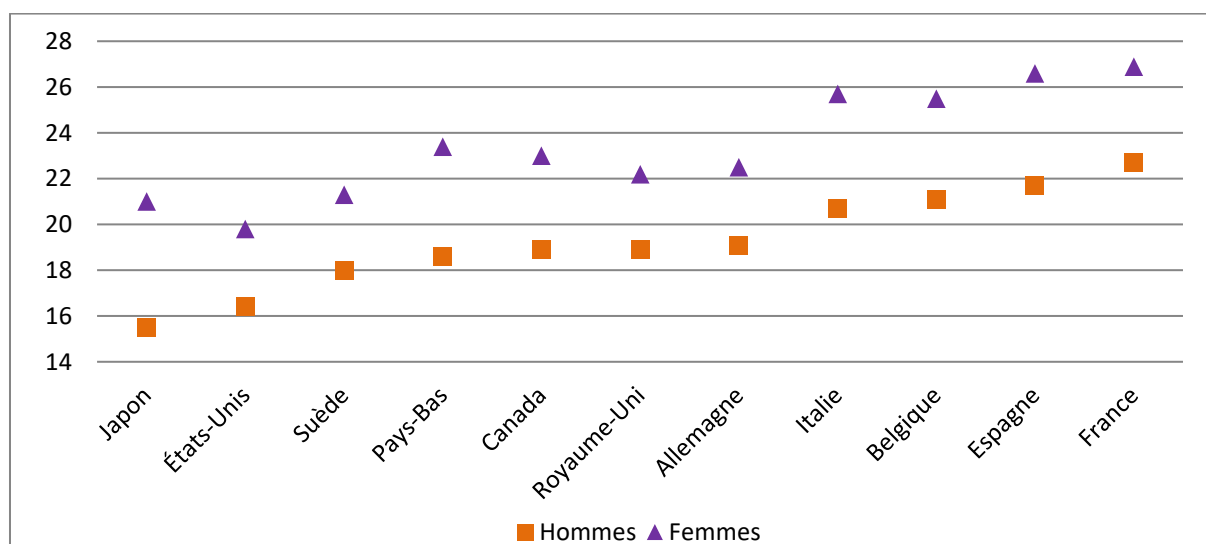
Les femmes ayant une espérance de vie moyenne supérieure à celle des hommes, leur durée moyenne de retraite est également plus longue, de l'ordre de 3 ans et 4 mois à 5 ans et demi selon les pays.

C'est en France que les durées de retraite sont les plus élevées en 2018, pour les femmes (26,9 ans) comme pour les hommes (22,7 ans). C'est le résultat combiné d'un âge de sortie du marché du travail parmi les plus précoces et d'une espérance de vie parmi les plus élevées.

À l'opposé, c'est au Japon et aux États-Unis que les durées de retraite sont les plus faibles : pour les hommes, respectivement 15,5 ans et 16,4 ans ; et pour les femmes, respectivement 21 ans et 19,8 ans.

En Suède, au Royaume-Uni, aux États-Unis et en Allemagne, les écarts de durée moyenne de retraite entre les femmes et les hommes sont les plus faibles, de l'ordre de 3 ans et 4 mois.

Figure 6.7 – Durée moyenne espérée de retraite en 2018



Source : OCDE, [Expected number of years in retirement, by sex](#).

Encadré 2. Projection des durées de retraite en Europe

On dispose de données de projection des durées de retraite en Europe selon une méthodologie commune à l'ensemble des pays européens. En projection à l'horizon 2070, on observerait une augmentation de la durée moyenne de retraite dans tous les pays sauf pour les femmes en Italie. Dans les pays qui ont programmé des relèvements des âges légaux au cours des prochaines années, l'augmentation de la durée moyenne de retraite ne serait pas linéaire : dans certains pays, la durée de retraite se réduirait à l'horizon 2040 (notamment en Espagne, mais aussi en Italie pour les femmes, et aux Pays-Bas pour les hommes). À l'horizon 2070, c'est en France que la durée moyenne de retraite serait la plus élevée pour les femmes (28,4 ans) et en Belgique pour les hommes (24,3 ans).

Figure 6.A- Durée de la retraite, en années

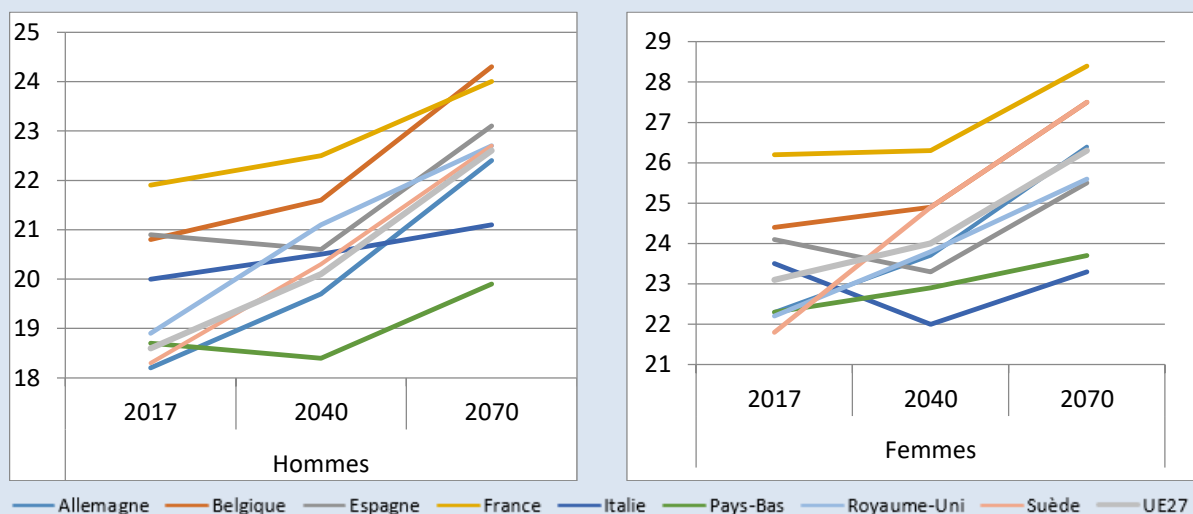
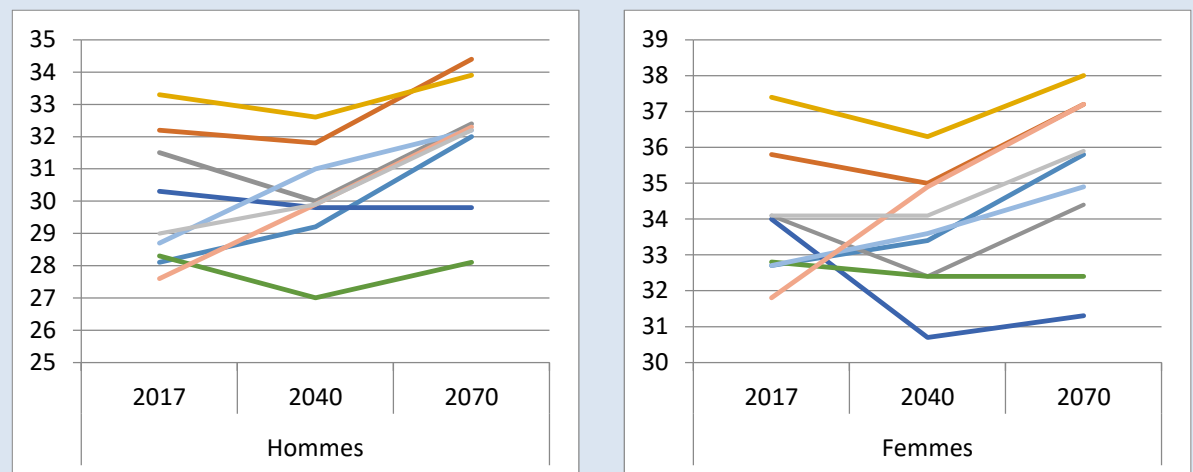


Figure 6.B - Durée de la retraite, en pourcentage de la vie adulte



Notes : la durée de retraite est calculée sur la base de l'espérance de vie à l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail, à partir des projections de population Eurostat 2015. La vie adulte commence à 18 ans.
Source : Commission européenne, The 2018 Ageing Report, mai 2018, p. 59.

2.3 Les âges de liquidation des nouveaux retraités

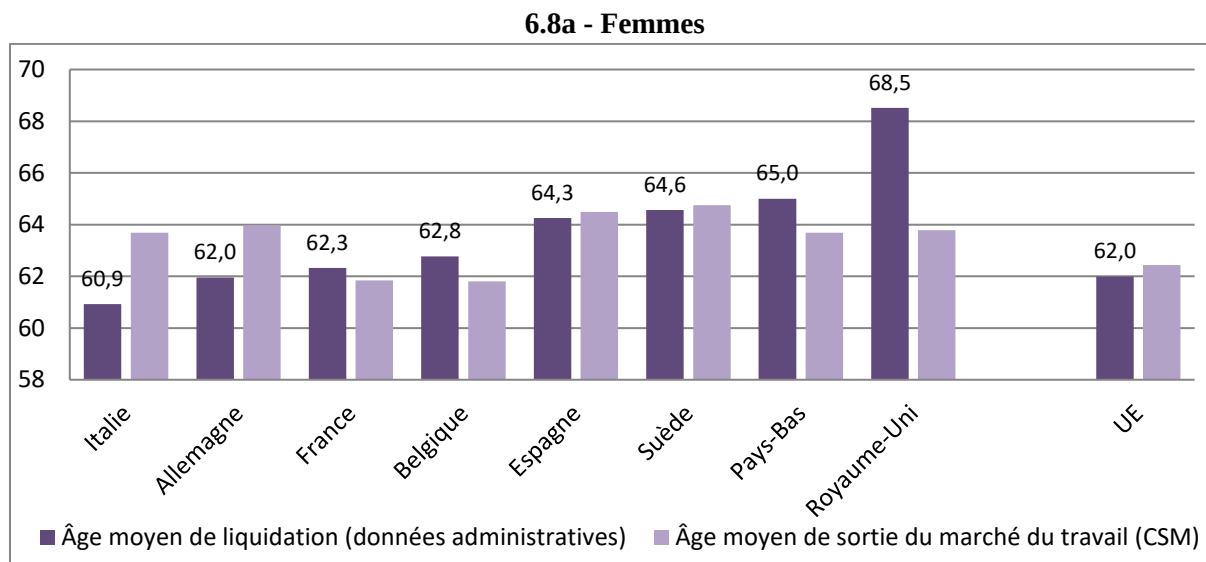
Les indicateurs précédents, retraçant des âges moyens de sortie du marché du travail, masquent des dispersions qui tiennent aux contraintes institutionnelles (âges légaux d'ouverture des droits éventuellement conditionnés par des durées minimales d'assurance) et aux comportements d'offre et de demande de travail. Par ailleurs, ils renseignent sur la cessation d'activité et non sur l'âge de liquidation des droits à la retraite.

a) Les âges moyens à la liquidation en Europe

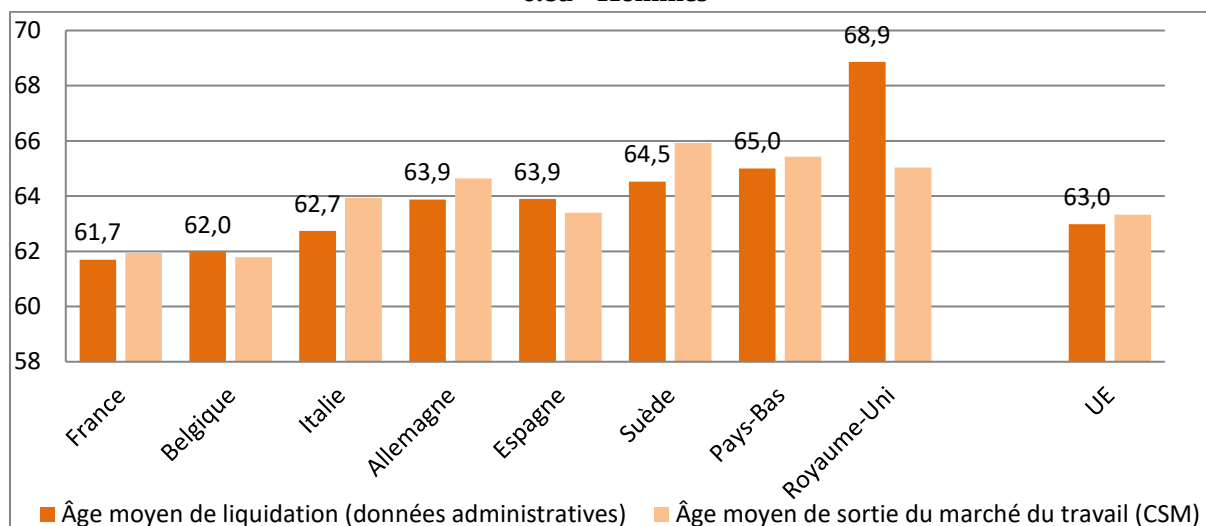
Les figures 6.8a (pour les femmes) et 6.8b (pour les hommes) permettent de visualiser les écarts entre les âges moyens à la liquidation (issus de données administratives) et les âges moyens de sortie du marché du travail (simulés par le modèle CSM) en Europe.

Il existe des pays dans lesquels l'âge moyen de liquidation est supérieur à l'âge moyen de cessation d'activité. C'est notamment le cas en Belgique et au Royaume-Uni, ainsi qu'en Espagne pour les hommes, et en France et aux Pays-Bas pour les femmes. En revanche, en Allemagne et en Italie, ainsi qu'en Suède pour les hommes, l'âge moyen de liquidation est inférieur à l'âge moyen de cessation d'activité.

Figure 6.8 - Âges moyens à la liquidation et âges moyens de sortie du marché du travail en 2017



6.8a - Hommes



Note : les données administratives relatives à l'âge moyen à la liquidation datent de 2015, sauf pour la France (2014).

Champ : âge moyen à la liquidation au régime universel (lorsqu'il existe) ou au régime général des salariés du secteur privé (incluant, le cas échéant, les indépendants lorsque le régime est commun).

Source : Commission européenne, The 2018 Ageing Report, mai 2018, p. 58.

b) La distribution des âges à la liquidation, par tranches d'âges quinquennales en Europe

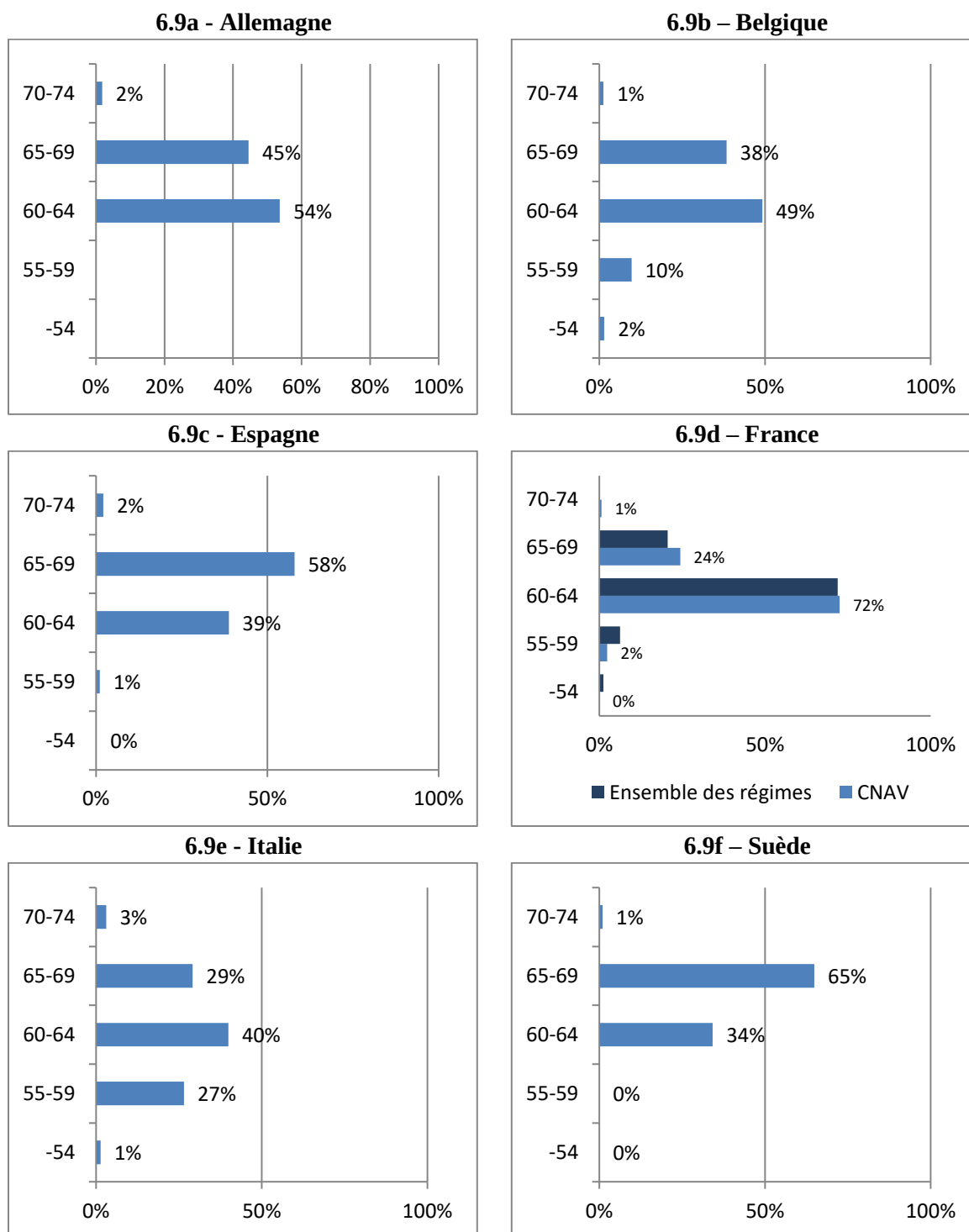
Les figures 6.9a à 6.9f rendent compte de la distribution des âges à la liquidation des nouveaux retraités dans les pays européens, à partir d'un indicateur homogène calculé par la Commission européenne regroupant des tranches d'âges quinquennales. Ils sont complétés par les figures 6.10a à 6.10f sur les distributions par âge fin, pour l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, les États-Unis, la France et la Suède.

Parmi les pays européens considérés, la France est l'un des pays dans lesquels la dispersion des âges est la moins marquée, avec une très forte concentration des âges de départ dans la tranche d'âge 60-64 ans. C'est également le pays dans lequel la proportion des départs au-delà de 65 ans est la plus faible. À l'opposé, en Espagne et en Suède, les tranches d'âge supérieures à 65 ans concentrent la majorité des départs (figures 6.9a à 6.9f).

c) La distribution des âges à la liquidation, par âges fins

Les distributions par âges fins, quand elles sont disponibles, mettent en évidence les spécificités institutionnelles propres à chaque pays, notamment la polarisation autour des âges légaux (figures 6.10a à 6.10f). Aux États-Unis, on note deux pics de départ au titre de l'étage de base de la sécurité sociale : le premier à l'âge d'ouverture des droits et le second à l'âge du taux plein. En Suède, on remarque la dispersion croissante, au fil des générations, des âges de liquidation de la première pension.

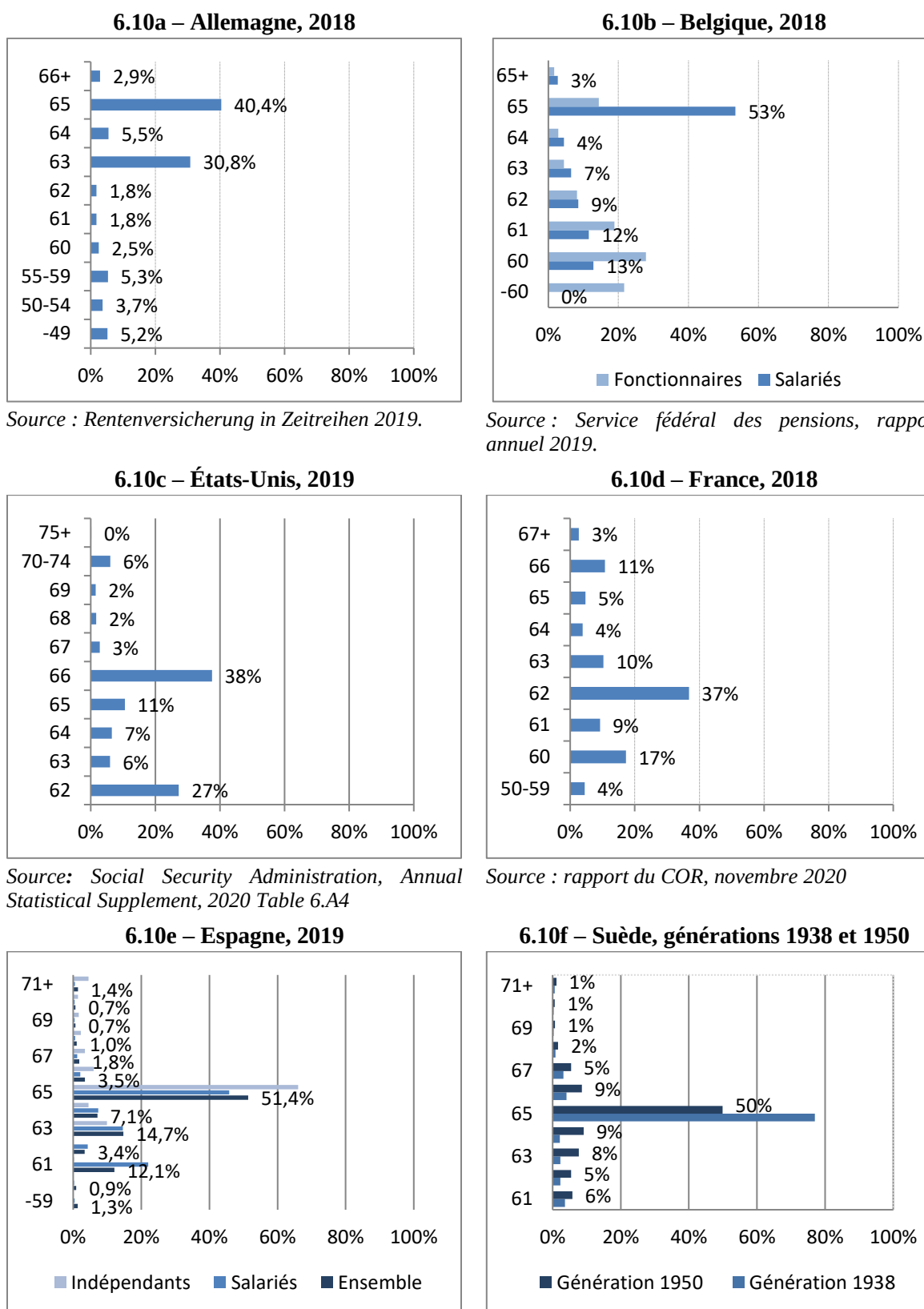
Figure 6.9 - Distribution des âges à la liquidation des nouveaux retraités en 2015, par tranches d'âges quinquennales



Note : données de 2014 pour la France.

Source : Commission européenne, The 2018 Ageing Report – country fiches, mai 2018

Figure 6.10 - Distribution des âges à la liquidation des nouveaux retraités, par âges fins



Source : Rentenversicherung in Zeitreihen 2019.

Source : Service fédéral des pensions, rapport annuel 2019.

Source: Social Security Administration, Annual Statistical Supplement, 2020 Table 6.A4

Source : rapport du COR, novembre 2020

Source : site internet SeguridadSocial, « altas iniciales de Jubilación por edades »

Source : Pensions Myndigheten, Annual report 2020.

Chapitre 7. Les taux de remplacement et l'indexation des pensions

Compte tenu de la disparité des architectures des systèmes de retraite (voir chapitre 1), les montants de pension versés aux retraités ne peuvent être directement comparés. D'une part, la couverture du risque vieillesse par des régimes obligatoires (qu'ils soient publics ou privés) est plus ou moins étendue selon les pays. D'autre part, l'existence de régimes professionnels facultatifs peut masquer d'importantes disparités de niveaux de pension au sein de chaque pays, lorsque ces régimes facultatifs fournissent l'essentiel des revenus des retraités.

Étant donné ces différences de couverture, le taux de remplacement est une mesure indirecte du niveau de protection offert par le système de retraite. De manière générique, un taux de remplacement rapporte la pension servie au retraité (ou les pensions servies, lorsque le travailleur est affilié à plusieurs régimes de retraite) à son revenu d'activité. De manière plus précise, on peut calculer des taux de remplacement rapportant la pension à la liquidation au dernier revenu d'activité, ou la pension moyenne perçue pendant la retraite au revenu moyen de la carrière. Il est également possible de calculer des taux de remplacement bruts, ou nets des prélèvements fiscaux et sociaux. Ces calculs sont réalisés à partir de cas-types sur la base de différents niveaux de rémunération.

La comparaison des taux de remplacement entre les pays permet de mesurer la protection offerte par tel ou tel système de retraite, pour un périmètre de couverture donné. Si l'objectif principal du système de retraite obligatoire se limite à assurer un niveau de vie minimal aux retraités (voire à prévenir l'exposition au risque de pauvreté), alors les pays concernés devraient afficher des taux de remplacement faibles. Inversement, si le système de retraite a pour objectif le maintien du niveau de vie au passage à la retraite, alors les taux de remplacement devraient être élevés (première partie).

En ne retenant que les taux de remplacement à la liquidation pour comparer le degré de protection des différents systèmes de retraite, on omet une information cruciale pour analyser le niveau de vie des retraités. En effet, le niveau des pensions servies pendant la retraite n'est en général pas le niveau des pensions à la liquidation, puisque les pensions sont revalorisées en cours de retraite pour assurer, au minimum, le maintien du pouvoir d'achat des retraités (deuxième partie).

1. Des écarts de taux de remplacement qui reflètent les objectifs assignés au système de retraite

L'OCDE procède à des comparaisons de taux de remplacement simulés sur cas types. Ces simulations reposent sur le calcul des droits à pension à législation constante (y compris les réformes déjà adoptées avec des calendriers de montée en charge de certains paramètres, tels les âges légaux d'ouverture des droits). Les cas types entrent sur le marché du travail à l'âge de 22 ans, ont des carrières complètes et prennent leur retraite à l'âge d'ouverture des droits. Les droits liés aux interruptions de carrière (chômage, maladie, parentalité), de même que les compléments de pension versés sous condition de ressources lorsqu'ils existent, sont pris en compte selon les législations en vigueur. Pour chaque pays, c'est le principal régime national applicable aux salariés du secteur privé qui est modélisé. Les régimes applicables aux fonctionnaires, aux salariés du secteur public et à des catégories professionnelles particulières ne sont pas pris en considération.

La comparaison s'appuie sur des hypothèses macroéconomiques communes à l'ensemble des pays : croissance des rémunérations réelles égale à 1,25 %, taux d'inflation à 2 %, taux de rendement réel du capital (pour les pensions en capitalisation) à 3 %. Les rémunérations individuelles sont supposées évoluer comme la rémunération moyenne du pays (ce qui implicitement revient à supposer que les individus conservent leur position dans l'échelle des rémunérations tout au long de leur carrière). Les hypothèses démographiques sont en revanche propres à chaque pays (tables de mortalité des Nations-Unies).

L'OCDE simule des taux de remplacement bruts, ou nets des cotisations sociales et des prélèvements sur le revenu des personnes physiques (en tenant compte de la fiscalité différentielle des actifs et des retraités). Le taux de remplacement brut reflète les caractéristiques d'un système de retraite, notamment son degré de protection intrinsèque. Toutefois, du point de vue des retraités, c'est le taux de remplacement net qui importe dans la mesure où il permet de comparer le revenu disponible perçu à la retraite, par rapport au revenu disponible en activité. Pour cette raison, les développements suivants portent sur les taux de remplacement nets⁶¹.

⁶¹ Pour des informations relatives aux taux de remplacement bruts, voir OCDE, *Panorama des pensions*, édition 2020.

a) Une grande disparité des taux de remplacement nets des régimes obligatoires...

Le taux de remplacement net d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, calculé sur les pensions versées par les régimes obligatoires ou quasi-obligatoires⁶², s'élève à 59 % en moyenne dans l'OCDE pour une carrière complète à la rémunération moyenne (contre 49 % pour le taux brut). En effet, les taux effectifs d'imposition et de cotisations sociales sur les pensions sont en général plus faibles que ceux perçus sur les revenus d'activité, en raison de la progressivité des régimes d'imposition, des avantages fiscaux applicables aux retraités (exonérations et déductions) et des cotisations sociales moins élevées sur les pensions de retraite.

Au sein des pays suivis par le COR, les taux de remplacement nets pour une carrière complète à la rémunération moyenne s'inscrivent dans une fourchette allant de 92 % en Italie à 28 % au Royaume-Uni (figure 7.1).

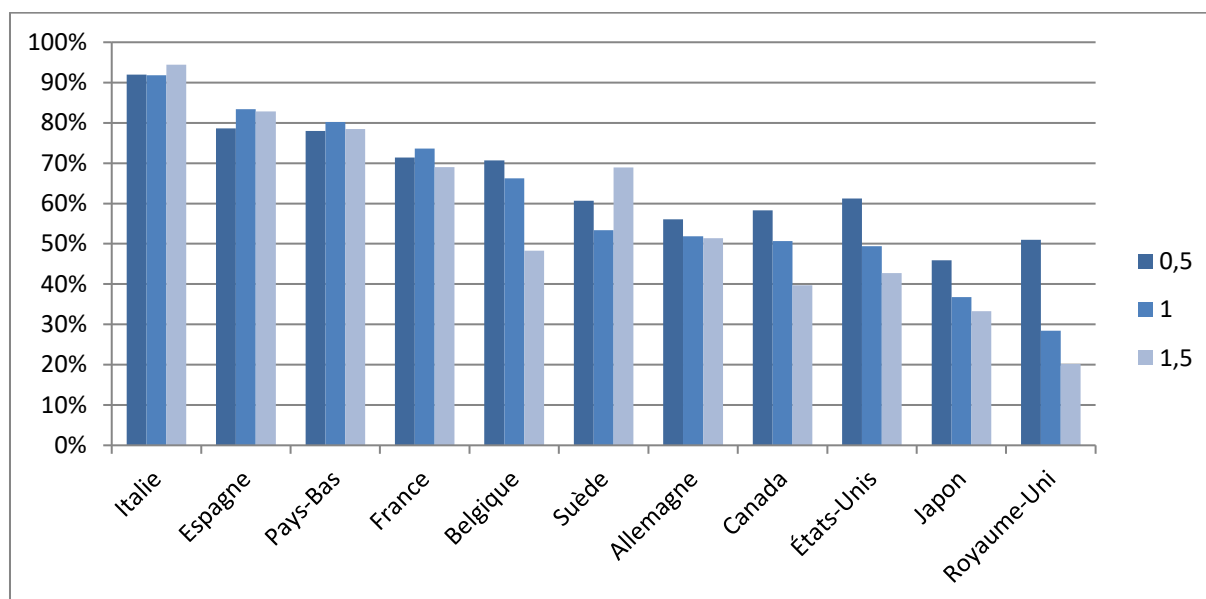
L'Italie, l'Espagne, les Pays-Bas et la France forment un groupe de pays dans lequel le taux de remplacement net pour une carrière complète au salaire moyen est élevé (74 % pour la France et plus de 80 % pour les trois autres pays), malgré des modalités de calcul des droits et des conceptions différentes des systèmes de retraite. Dans ces pays, les taux de remplacement nets varient peu selon l'échelle des rémunérations ; c'est également le cas en Allemagne, mais pour des taux de remplacement nets proches de 50 %.

À l'opposé, le Royaume-Uni, le Japon, les États-Unis et le Canada se caractérisent par des taux de remplacement nets au salaire moyen relativement faibles, mais une redistributivité forte des régimes obligatoires : les taux de remplacement nets sont d'autant plus faibles que la rémunération de carrière est élevée. Dans ces pays, il existe dans le système de retraite public une composante forfaitaire pour la pension de base (pension forfaitaire selon un critère de résidence au Canada, ou un critère de durée d'affiliation au Japon et au Royaume-Uni), ou bien un mode de calcul dégressif de la pension de base (cas des États-Unis où il existe trois taux de liquidation correspondant à trois tranches de revenu, la tranche la plus élevée supportant le taux de liquidation le plus faible).

La Suède représente un cas singulier : le taux de remplacement net moyen décroît pour les rémunérations sous la rémunération moyenne (il passe ainsi de 60 % pour une carrière complète à la moitié de la rémunération moyenne à 50 % environ pour une carrière complète à la rémunération moyenne) mais augmente pour les rémunérations au-delà (il est ainsi plus élevé de 20 points pour une carrière complète correspondant à 1,5 fois la rémunération moyenne). Cette singularité s'explique par l'importance des retraites planchers jusqu'au plafond et par l'architecture du système suédois. Ainsi, les taux de remplacement sont plus élevés pour les « cols bleus » du secteur privé qui bénéficient, outre les régimes obligatoires, d'un régime de retraite professionnelle prévoyant une surcotisation relativement élevée (30 % sur les revenus au-delà d'un plafond), ce qui augmente fortement les droits de ces assurés.

⁶² Un dispositif est qualifié de « quasi-obligatoire » lorsqu'il couvre 85 % au moins des salariés.

Figure 7.1 – Taux de remplacement des régimes obligatoires, nets de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales, en pourcentage de la rémunération individuelle



Note : les pays sont classés en ordre décroissant du taux de remplacement net pour un salarié percevant la rémunération moyenne. Les régimes obligatoires comprennent les régimes professionnels en capitalisation pour les Pays-Bas.

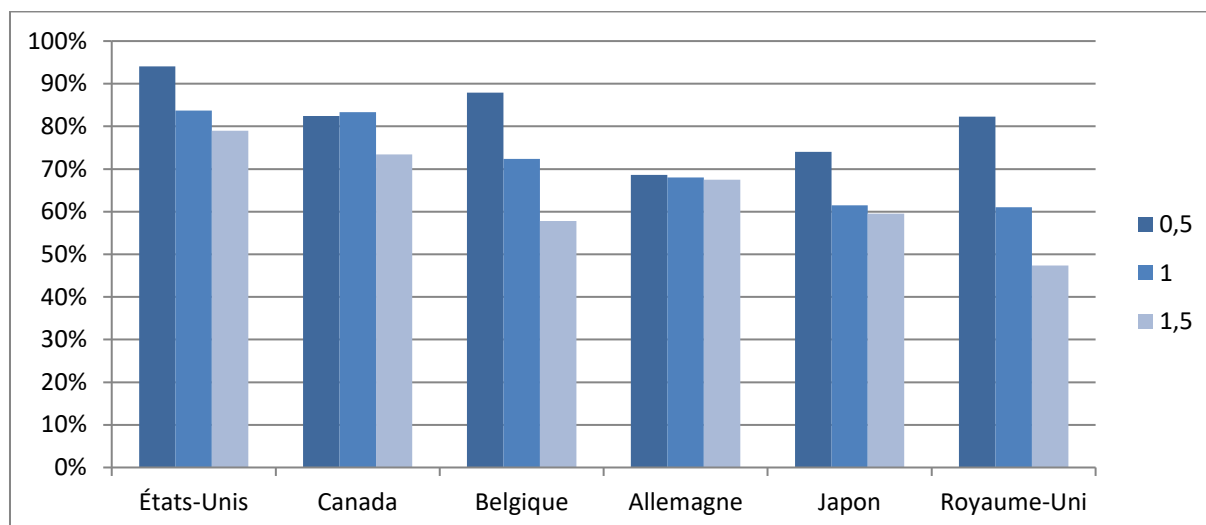
Source : OCDE, [Panorama des pensions, extraction 2020](#).

b) ... qui s'atténue lorsqu'on intègre les régimes facultatifs

L'OCDE calcule également des taux de remplacement nets agrégeant les pensions versées par les régimes obligatoires ou quasi-obligatoires aux pensions des régimes facultatifs privés dès lors que ces derniers concernent plus de 40 % de la population âgée de 15 à 64 ans. Parmi les pays suivis par le COR, cette condition est satisfaite pour les États-Unis, le Canada, la Belgique, l'Allemagne, le Japon et le Royaume-Uni. Ces régimes facultatifs privés sont à cotisations définies, sauf au Japon où ils sont à prestations définies.

En tenant compte des régimes facultatifs, les États-Unis, le Canada et le Royaume-Uni voient les taux de remplacement nets pour une carrière à la rémunération moyenne majorés de 33 points (figure 7.2). Ainsi, ces taux de remplacement net sont proches de 80 % et l'intégration des pensions servies par les régimes facultatifs en capitalisation amoindrit la redistribution opérée par les régimes obligatoires. Au Japon, la contribution des régimes facultatifs au taux de remplacement net est de 25 points, de sorte que le taux de remplacement net pour une carrière à la rémunération moyenne s'élève à 60 %. En Allemagne, la prise en compte des régimes facultatifs majore de 16 points le taux de remplacement net du régime obligatoire.

Figure 7.2 – Taux de remplacement des régimes obligatoires et facultatifs, nets de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales, en pourcentage de la rémunération individuelle



Note : les pays sont classés en ordre décroissant du taux de remplacement net pour un salarié percevant la rémunération moyenne.

Source : OCDE, [Panorama des pensions, extraction 2020](#).

2. Les règles d'indexation des droits en cours de carrière et des pensions liquidées

Le niveau des pensions à la liquidation dépend des règles de revalorisation des droits acquis en cours de carrière. En Belgique et en France (pour le régime de base), ces droits sont revalorisés en fonction de l'évolution d'un indice des prix. Dans les autres pays pour lesquels la pension n'est pas forfaitaire, les droits sont revalorisés en fonction des salaires, ou du PIB (Italie), ou d'une combinaison entre prix et salaires (Espagne).

En règle générale, les pensions liquidées sont revalorisées en fonction de l'évolution de l'indice général des prix, sauf en Allemagne (salaire net), aux Pays-Bas (salaire brut), au Royaume-Uni (maximum entre l'évolution des prix ou l'évolution des salaires ou une norme à + 2,5 %) ou en Suède (salaire brut – 1,6 %).

Des ajustements à la baisse sont parfois prévus, en fonction de la situation financière du régime de retraite ou de l'évolution du ratio de dépendance démographique pouvant conduire à des gels voire des baisses nominales de pension.

Tableau 7.1 – Les modes de revalorisation des droits en cours de carrière et des pensions liquidées

Pays		Revalorisation des droits en cours de carrière	Revalorisation des pensions liquidées
Allemagne		Salaires nets de cotisation retraite <i>un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel de la valeur du point de retraite</i>	
Belgique		Prix	
Canada		Salaires	Prix <i>une procédure, lié à la situation financière du régime à long terme, peut induire un gel des pensions jusqu'au retour à l'équilibre</i>
Espagne		Prix valeur nominale pour les deux dernières années d'activité	Évolution des recettes, des dépenses et situation financière à court terme du régime <i>la revalorisation ne peut être inférieure à 0,25 % en nominal ; ni excéder 0,5 % en réel</i>
États-Unis		Salaires	Prix
France	RG	Prix	
	AA	Salaires puis salaires – x % à partir de 2034 <i>(pilotage discrétionnaire, par accord quadriennal)</i>	Prix puis salaires – x % à partir de 2023 <i>(pilotage discrétionnaire, par accord quadriennal)</i>
Italie		PIB	Prix <i>(avec prise en compte de la croissance anticipée à la liquidation)</i>
Japon		Salaires	Prix <i>un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel des pensions</i>
Pays-Bas		-	Discrétionnaire mais le plus souvent autour du salaire
Royaume-Uni		-	Max (prix ; salaires ; 2,5 %)
Suède		Salaires <i>et mécanisme d'équilibrage lié à la situation financière du régime</i>	Salaires – 1,6 % (réel) <i>un facteur, lié à la situation financière du régime à long terme, peut être appliqué, sans limite d'effet</i>

Source : SG-COR ; actualisation du [Document n° 6](#) de la séance du COR du 11 février 2015.

Chapitre 8. Les dispositifs de solidarité

Les systèmes de retraite obéissent à la fois à une logique contributive dans laquelle les assurés acquièrent des droits à retraite en contrepartie d'un effort contributif, et à une logique non-contributive dans laquelle des droits sont acquis au titre de la solidarité nationale (voir le chapitre 1). La part relative de la solidarité par rapport à la contributivité varie selon les pays, ainsi que la part relative de tel ou tel dispositif de solidarité dans l'ensemble de ces dispositifs.

Ces mécanismes de solidarité visent à compenser à la retraite les effets de certains événements professionnels ou personnels. Ils sont absents dans certains pays (États-Unis et Pays-Bas) et, à l'inverse, assez développés dans d'autres (France, Suède et Allemagne notamment).

La distinction entre contributivité et solidarité est parfois floue, et par conséquent conventionnelle. En effet, certaines règles de calcul des droits contributifs entraînent des redistributions (voir par exemple la règle des 150 heures de SMIC pour la validation d'un trimestre au régime général en France). Ces mécanismes de solidarité internes aux règles contributives sont dits implicites, par opposition aux mécanismes de solidarité dits explicites qui poursuivent, par nature, un objectif de redistribution.

Ce chapitre compare les quatre domaines majeurs de solidarité explicite existant dans la quasi-totalité des pays suivis par le COR : les *minima* de pension, la compensation des aléas de carrière (chômage, invalidité, maladie, maternité), les droits familiaux et les droits conjugaux.

1. Les *minima* de pension

Dans tous les pays suivis par le COR, il existe un ou plusieurs dispositifs de pension minimale. Ces dispositifs sont éventuellement complétés par des prestations d'aide sociale, universelles ou ciblées sur la population âgée.

Les dispositifs visant à garantir un montant de pension minimale peuvent prendre diverses formes :

- une pension propre au système de retraite, ouverte aux seuls cotisants, proportionnelle à la durée de cotisation (Allemagne, Belgique, Espagne, États-Unis, France, Italie) ;
- une pension forfaitaire, universelle, ouverte à tous les citoyens et proportionnelle à la durée de résidence dans le pays (Canada, Pays-Bas, Suède) ou proratisée à une durée d'assurance (Japon et Royaume-Uni).

1.1 Pays dans lesquels il existe une pension portée à un minimum contributif

En Allemagne (à compter du 1^{er} janvier 2021), en Belgique, en Espagne et en Italie, il existe des dispositifs de pension minimale, analogues aux dispositifs français de minimum contributif et de minimum garanti. Ces dispositifs visent à majorer les pensions des assurés sociaux dont la pension calculée dans le régime de base est inférieure à un niveau jugé suffisant. Ces majorations différentielles sont financées à partir des cotisations sociales.

En Belgique, deux mécanismes permettent de majorer les pensions des personnes ayant eu des carrières faiblement rémunérées. Le premier mécanisme consiste à remplacer les très faibles salaires effectivement perçus certaines années, par un salaire minimum garanti revalorisé, sous condition d'une durée de carrière minimale de 15 ans à une quotité au moins égale à 1/3 de temps plein. Le second mécanisme est la pension minimale garantie au régime des salariés dont les conditions d'éligibilité reposent également sur des critères de durée de carrière et de quotité de travail. Pour obtenir une pension minimale garantie, il faut justifier d'une durée de carrière au moins égale à 2/3 d'une carrière complète, soit 30 ans. Son montant est différencié selon le statut conjugal (pension au taux isolé pour les célibataires, pension au taux ménage pour les individus vivant en couple) et proratisé selon la quotité de travail en équivalent temps plein. Pour les fonctionnaires, il existe un montant minimum garanti de pension dont le montant varie selon la cause de mise à la retraite (âge, ancienneté ou inaptitude physique) et le statut conjugal (marié ou isolé).

En Espagne, il existe un montant de pension minimale qui varie selon l'âge (moins de 65 ans ou 65 ans et plus), le statut conjugal (avec conjoint à charge, sans conjoint, avec conjoint non à charge) et la cause de la retraite (ordinaire ou grande invalidité). Il s'agit d'une pension minimale mensuelle versée sur 14 mois, sous condition de ressources, sous la forme d'une allocation forfaitaire différentielle qui vient compléter la pension contributive.

En Italie, le dispositif de couverture minimale dépend de la date d'affiliation de l'assuré dans le système de retraite, selon qu'il est affilié dans l'ancien système en annuités, à la fois dans l'ancien et le nouveau système en rendement défini ou dans le nouveau système exclusivement (affiliation à compter du 1er janvier 1996). Un complément de pension est accordé aux retraités dont la pension, calculée sur la base des cotisations versées, est inférieure à un seuil fixé par la loi et correspondant au minimum contributif. L'âge de liquidation et la durée d'affiliation sont les critères communs d'éligibilité quel que soit le système : 66 et 7 mois pour l'âge de liquidation et 20 ans de contributions (15 ans pour les contributions versées avant le 31 décembre 1992). Pour les monoaffiliés à l'ancien système et les polyaffiliés à l'ancien et au nouveau système, le minimum contributif est versé sous condition de ressources et son montant dépend de l'âge du bénéficiaire (le montant de la pension minimale est majoré pour les 70 ans et plus) et de son statut conjugal. La pension est intégralement portée au minimum contributif si les ressources du retraité sont inférieures à un seuil plancher, partiellement si ses ressources sont comprises entre le seuil plancher et un seuil plafond ; elle n'est pas portée au minimum contributif au-delà du plafond de ressources. Pour les monoaffiliés au nouveau régime, la pension minimale représente 1,5 fois le minimum vieillesse.

En Allemagne, le Parlement a adopté en juillet 2020 une loi instituant au 1^{er} janvier 2021 une pension minimale (*Grundrente*) soumise à condition de ressources. Pour bénéficier d'une pension minimale, l'assuré doit avoir validé 33 ans de durée d'assurance et la pension minimale est versée au taux plein aux assurés ayant validé au moins 35 ans de durée d'assurance. La durée d'assurance est mesurée par le nombre d'années pendant lesquelles ont été versées des « cotisations éligibles » (cotisations obligatoires assises sur les revenus du travail, cotisations créditées pour les congés parentaux ou d'aidants, pour les arrêts maladie ou rééducation ; les cotisations volontaires et les cotisations créditées pendant les périodes de chômage n'entrent pas dans le champ des cotisations éligibles). Pour être éligible, le salaire annuel moyen de l'assuré au cours de sa vie active ne doit pas dépasser 80 % du salaire annuel moyen de l'économie pendant cette période, et seules les années au cours desquelles l'assuré a gagné au moins 30 % du salaire national moyen sont prises en compte pour la pension minimale. La pension de l'assuré est portée au minimum contributif sous forme d'une majoration des points accumulés par l'assuré :

- pour une pension minimale à taux plein (assurés justifiant de 35 années de cotisations éligibles), les points individuels pour chaque année d'éligibilité sont doublés, jusqu'à un maximum de 0,8 point de rémunération par an⁶³ ;
- pour une pension minimale partielle (33 à 34 années de cotisations) : les points individuels sont augmentés jusqu'à un maximum de 0,4 point pour 33 années de cotisations admissibles ; ce montant maximum augmente progressivement avec chaque mois supplémentaire de cotisations admissibles jusqu'à atteindre 0,8 point pour 35 années de cotisations admissibles.

Une fois cette majoration des points effectuée, le montant de la pension qui en résulte est réduit de 12,5 %. La pension minimale est versée en totalité aux pensionnés dont les revenus mensuels (y compris le salaire, les pensions, les revenus locatifs, etc.) ne dépassent pas 1 250 euros pour une personne seule ou 1 950 euros pour un couple. Si les revenus mensuels sont supérieurs à ces montants mais ne dépassent pas 1 600 euros pour une personne seule ou 2 300 euros pour un couple, la pension minimale est réduite et elle cesse d'être versée lorsque les revenus mensuels sont supérieurs à ces derniers seuils.

Les États-Unis présentent un cas particulier dans lequel il existe un dispositif légal de pension minimale, mais qui a cessé d'être opérant dans les faits. En 1972, le régime de la sécurité sociale a introduit un mode de calcul spécifique de la pension pour les personnes à faible revenu. La pension versée à un assuré social est le montant maximum entre le mode de calcul particulier et le mode de calcul habituel. Le premier diffère du second par le nombre d'années de carrière pris en compte pour le calcul de la pension (20 plutôt que 35), par le montant du revenu nécessaire pour valider une année d'affiliation, et surtout par le mode de revalorisation des salaires pendant la carrière (sur les prix dans le premier cas et sur les salaires dans le second). La sous-indexation dans le mode de calcul particulier (par rapport au mode de calcul habituel) a rendu le dispositif de pension minimale inopérant dans les faits depuis 2018. Le système américain assure néanmoins une redistribution vers les carrières des salariés faiblement rémunérés : le taux de liquidation décroît avec le niveau du salaire de référence.

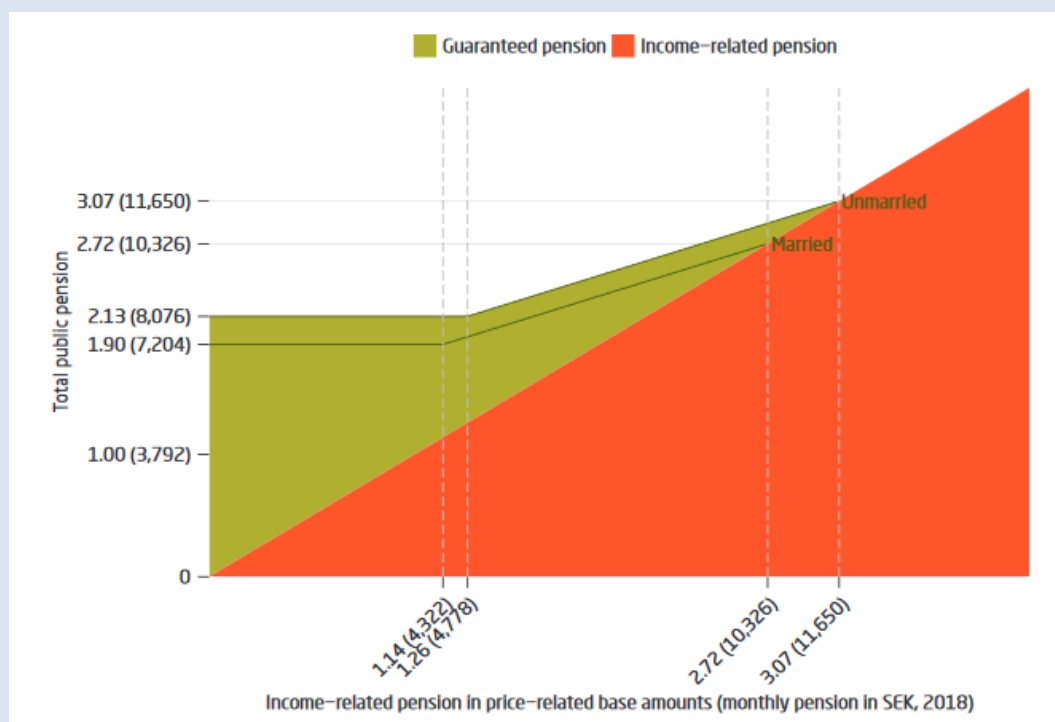
⁶³ Un salarié contribuant sur la base de la rémunération moyenne de l'économie reçoit un point (*Entgelpunkt*).

1.2 Pays dans lesquels la pension minimale est forfaitaire

Le Canada, le Japon, les Pays-Bas et le Royaume-Uni disposent d'un premier étage de pension de type universel, complété par d'autres étages de pension (voir chapitre 1). Ce premier étage joue à la fois le rôle de régime de base et de pension minimale. Dans ces pays, la pension de base est forfaitaire, versée sous condition d'âge, de résidence ou de durée d'affiliation. Son montant est donc indépendant du niveau des salaires perçus au cours de la carrière ou du niveau de cotisations lorsque la pension de base est financée par des cotisations. Elle est proratisée à la durée d'affiliation et éventuellement modulée selon le statut conjugal (montant de pension différencié selon que le bénéficiaire vit seul ou en couple).

La Suède propose un dispositif original sous la forme d'une pension garantie (*garantipension*) qui est une allocation différentielle dégressive venant compléter la pension de base contributive (en comptes notionnels) lorsque celle-ci est faible ou nulle. Financée sur budget de l'État, elle dépend du statut conjugal (personne seule ou en couple). Elle est versée à taux plein jusqu'à un premier seuil, puis à taux réduit jusqu'à un second seuil au-delà duquel elle n'est pas versée. Ce dispositif en biseau par rapport à une simple allocation différentielle élargit la plage de revenus de carrière pour laquelle les cotisations ouvrent effectivement des droits supplémentaires, il contribue ainsi à récompenser le travail et par la même à accroître l'incitation au travail pour les personnes à carrière « modeste ».

Encadré : le mécanisme de pension garantie en Suède

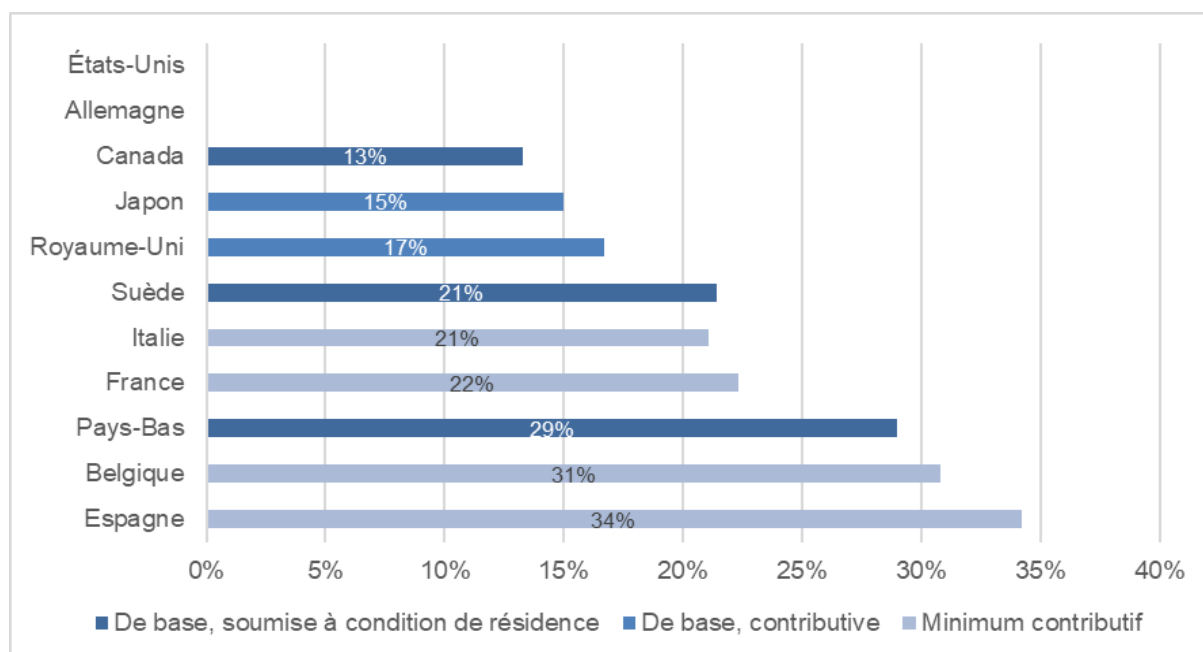


Le versement de la pension garantie repose sur la définition de quatre seuils (deux seuils pour les personnes seules et deux seuils pour les personnes en couple) en référence à un « montant de base indexé » (qui représente environ 20 % du salaire moyen). Le premier seuil correspond à 1,26 fois le MBI pour les célibataires : lorsque leur pension contributive en comptes notionnels (*Inkomstpension*) est inférieure à 1,26 fois le MBI, les célibataires perçoivent la pension garantie maximale (égale à 2,13 fois le MBI, soit 8 597 couronnes suédoises en 2020) réduite du montant de la pension contributive. Pour une pension contributive comprise entre 1,26 fois et 3,07 fois le MBI, la pension garantie est réduite de 48 %. Au-delà de 3,07 fois le MBI, le célibataire ne perçoit plus de pension garantie. Le même raisonnement s'applique pour les personnes en couple, avec des seuils différents (1,14 et 2,72 respectivement).

La figure 8.1 détaille les montants de pension minimale, ou de base pour les pays dans lesquels il existe une pension forfaitaire, en pourcentage du salaire moyen en 2018. Si on excepte les Pays-Bas, les dispositifs de minimum contributif versent des montants de pension minimale relativement plus élevés que les dispositifs de base forfaitaire. Ainsi en Espagne, le minimum contributif représente 34 % du salaire moyen en 2018, contre 13 % pour la pension de base forfaitaire au Canada. Le minimum contributif en France se situe dans une position médiane, à 22 % du salaire moyen. Mais, particularité française, le minimum contributif pour les salariés du secteur privé ne s'applique qu'à la pension de base qui est complétée par une pension du régime complémentaire. Un bénéficiaire du minimum contributif perçoit donc plus que 22 % du salaire moyen. Le minimum garanti dans la fonction publique qui n'a pas vocation à être complété par une pension complémentaire se situe pour sa part à 40 % du salaire moyen.

L'annexe 8.1 synthétise les dispositifs de minima de pension.

Figure 8.1 – Montant de la pension minimale (ou de base) en pourcentage du salaire moyen en 2018



Note : il n'existe pas de pension minimale en Allemagne en 2018, et le dispositif n'est plus opérant aux États-Unis.

Source : d'après [OCDE, Panorama des pensions, 2020](#).

Les dispositifs de *minima* de pension dans les systèmes contributifs sont très divers et complexes. Ils visent à corriger les effets de la logique contributive pour les salariés à revenus modestes, tout en maintenant une incitation au travail. Ils s'attachent le plus souvent à opérer cette correction en proportionnant le bénéfice du minimum de pension à une exigence de durée du travail. De ce fait, ils ne peuvent prétendre traiter, à eux seuls, la question de l'extrême pauvreté aux âges élevés et sont donc complétés par des mécanismes d'aide sociale.

La France apparaît singulière dans la mesure où les *minima* contributifs de pension y sont totalement distincts d'une logique aide sociale. Dans d'autres pays, le statut conjugal ou l'ensemble des ressources sont prises en compte pour fixer les *minima* de pension. En France, les *minima* de pensions sont fixés au niveau du cotisant indépendamment de ses autres ressources (avec la prise en compte toutefois de l'ensemble des pensions à travers un plafond) et de sa situation familiale. On peut expliquer cette singularité par une histoire où les dispositifs qui relèvent de d'assurance sociale ont été valorisés par rapport à, et strictement distingués de, ceux qui relèvent de l'assistance.

2. Les dispositifs visant à compenser les aléas de carrière (chômage, invalidité, maladie, pénibilité)

2.1 La prise en compte de la maladie, de l'invalidité et du chômage

Certains pays attribuent des droits, de nature et d'importance différentes, pour des périodes de maladie, d'invalidité et de chômage. Les pays dans lesquels la pension de base est forfaitaire (Canada, Pays-Bas, Royaume-Uni), ainsi que les États-Unis, n'attribuent pas de droits à pension spécifiques pour les périodes de chômage dans le calcul du montant de pension. Cependant, les périodes de chômage indemnisé sont prises en compte dans la durée d'assurance conditionnant l'éligibilité à la pension publique et le taux de proratisation au Royaume-Uni. Au Canada et aux États-Unis, comme la durée d'assurance requise pour une pension à taux plein ne couvre pas la totalité de la carrière (34 et 35 ans respectivement), les périodes de chômage peuvent ne pas être prises dans le calcul de la pension, si les années effectivement travaillées sont en nombre suffisant.

Au Japon, les chômeurs sont exonérés de cotisation pour l'étage public obligatoire en annuités, mais ils cotisent à l'étage de base forfaitaire. Par rapport au taux normal, la cotisation est réduite de 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % selon la tranche de revenu du ménage de l'année précédente. Pour une exonération totale de cotisation, les assurés obtiennent 50 % de la pension forfaitaire de base (respectivement 5/8 pour une exonération de 75 %, 6/8 pour une exonération de 50 %, 7/8 pour une exonération de 25 %). Les périodes de chômage sont prises en compte dans la durée d'assurance pour l'éligibilité à une pension, et pour l'éligibilité au taux plein.

En Allemagne, les périodes de chômage entrent dans le calcul du montant de pension, ainsi que dans la durée de pension nécessaire pour un départ anticipé. Pour la première période de chômage (*Arbeitslosengeld I*), l'assurance chômage prend en charge le versement des cotisations pour le compte du chômeur, sur la base de 80 % du salaire brut antérieur. Si à l'issue de cette première période (qui dure entre 6 et 24 mois, selon l'âge de l'assuré et sa durée d'affiliation à l'assurance chômage) le salarié est toujours au chômage, il reçoit des indemnités d'un second dispositif (*Arbeitslosengeld II*) qui n'ouvre pas droit à pension. Les périodes de versement de prestations compensatoires ne sont pas prises en compte si elles sont situées dans les deux années précédant la liquidation (sauf si elles sont dues à l'insolvabilité ou la cessation d'activité de l'employeur).

En Belgique, il est tenu compte des périodes de chômage et d'incapacité de travail dans le calcul de la pension sur la base d'une rémunération fictive, calculée en fonction des rémunérations de l'année précédant la période assimilée, ou des rémunérations de l'année en cours (à défaut de rémunération dans l'année précédente) ou des rémunérations de la première année prestée suivant la période de chômage ou d'incapacité de travail (à défaut de rémunération dans l'année précédente ou courante).

Le mécanisme est analogue en Espagne. Pendant la période de chômage indemnisé, les salariés cotisent sur la base du salaire des six derniers mois précédant le chômage (les cotisations employeurs sont prises en charge par l'État). Les prestations d'assistance chômage (versées au-delà de la période de chômage indemnisé), n'ouvrent pas droit à pension, sauf pour les salariés âgés de 55 ans et plus, pour lesquels l'État prend en charge les cotisations.

En France, les périodes de chômage indemnisé, et sous conditions certaines périodes de chômage non indemnisé, sont prises en compte dans la durée d'assurance requise pour la détermination de l'âge du taux plein. Les allocations versées à ce titre ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire de référence servant à déterminer le montant de la retraite servie par le régime de base. En revanche, elles donnent lieu à attribution de points gratuits dans les régimes complémentaires obligatoires⁶⁴.

En Italie et en Suède, les prestations de chômage indemnisé sont portées au compte notionnel, déduction faite de la cotisation salarié (la cotisation employeur est prise en charge par l'État).

2.2 La prise en compte de la pénibilité

Seules l'Espagne, l'Italie et la France prennent explicitement en compte la pénibilité du travail dans la durée d'assurance ou l'âge de départ à la retraite.

En Espagne, pour des groupes de métiers ou d'activités considérés comme exceptionnellement pénibles, dangereux, toxiques ou insalubres et impliquant des taux de mortalité ou de morbidité élevés (mineurs, personnel navigant de l'aviation, travailleurs des chemins de fer, professionnels de la tauromachie, pompiers), il existe des dispositions particulières de réduction de l'âge normal de départ à la retraite.

En Italie, un décret législatif d'avril 2011 définit des métiers ou des travaux pénibles (mineurs, travailleurs impliqués dans l'élimination de l'amiante, travailleurs de nuit, chauffeurs de véhicules lourds de transport public). Des conditions de départ à la retraite plus favorables sont appliquées aux travailleurs exposés : anticipation du départ à la retraite entre 12 et 18 mois avant l'âge normal ; absence d'augmentation de l'âge de départ basée sur les progrès d'espérance de vie pour la période 2019-2023. Le droit est subordonné à la condition que le travailleur ait exercé un métier pénible pendant au moins 7 ans au cours des 10 dernières années de vie active, ou bien pendant au moins la moitié de sa vie active.

⁶⁴ Ces points sont en grande partie financés par le régime d'assurance chômage et pour une petite partie par une cotisation prélevée sur l'allocation versée au chômeur.

En France, la pénibilité s'apprécie au regard de l'exposition à 6 facteurs de pénibilité : activité en milieu hyperbare ; températures extrêmes ; bruit ; travail de nuit ; travail en équipes successives alternantes et travail répétitif. L'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques est enregistrée dans le compte professionnel de prévention (C2P) de l'assuré, sous la forme de points qui permettent de créditer des trimestres d'assurance au titre de la retraite, dans la limite de 8 trimestres. L'exposition à des facteurs de pénibilité permet ainsi d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge de départ à la retraite par rapport à l'âge légal d'ouverture des droits (60 ans au lieu de 62 ans).

En outre, dans la plupart des pays étudiés, certaines catégories de fonctionnaires peuvent bénéficier d'un âge de la retraite anticipé. Il s'agit le plus souvent des militaires, des pompiers, des policiers ou encore des surveillants pénitentiaires. Pour ces catégories, qui sont exposées à des risques professionnels accrus, l'âge de la retraite est fixé plus tôt que pour les travailleurs du secteur privé sous conditions de durée de service, même dans les pays où ils relèvent du même régime.

Dans les pays où il existe des régimes professionnels spécifiques, ces catégories peuvent également bénéficier de dispositifs permettant d'anticiper l'âge d'ouverture des droits du système de retraite public (avec toutefois un abattement sur le montant de pension). C'est le cas notamment des pompiers ou des policiers aux États-Unis qui, selon les États, peuvent anticiper leur départ à la retraite en fonction de leur durée de carrière.

2.3 La prise en compte d'autres périodes affectant la carrière

Les périodes de service national ou civil sont également prises en compte en Allemagne (majoration de points), en Belgique (dans les mêmes conditions que les périodes de chômage) en France (validation de trimestres) et en Italie (cotisations fictives portées au compte notionnel).

Les périodes d'études sont plus rarement prises en compte, via la possibilité de rachat volontaire d'années d'études (notamment en Allemagne, en Belgique (pour majorer la pension uniquement), en France, en Italie et au Japon) et l'attribution de droits gratuits à la retraite en Suède.

3. Les droits familiaux

Les droits familiaux visent à compenser l'impact des enfants sur les carrières et, *in fine*, sur les droits à retraite, ou à donner plus de droits à la retraite aux assurés ayant eu des enfants. La majoration de pension pour chacun des deux parents d'au moins trois enfants existe en France depuis 1945, alors que les dispositifs familiaux n'ont été mis en place dans les autres pays européens qu'à partir des années 1970. Historiquement restreints, ils n'étaient à l'origine ouverts qu'aux parents n'ayant pas exercé d'activité professionnelle, donc très majoritairement les mères.

À partir des années 1990, les réformes des retraites engagées dans la plupart des pays – qui renforçaient le caractère contributif des régimes publics par répartition – se sont accompagnées d'un développement ou d'une extension des droits familiaux de retraite dans le but d'atténuer les effets négatifs des réformes pour les mères susceptibles d'être plus touchées en raison de leurs carrières plus souvent incomplètes ou heurtées.

Parmi les pays suivis par le COR, seuls le Canada, les Pays-Bas et les États-Unis n'offrent pas de droits à retraite adossés à la parentalité dans le régime public de base. Au Royaume-Uni, les congés parentaux valident des durées d'assurance (lorsque le parent cesse son activité ou perçoit une rémunération trop faible pour acquitter une cotisation). Les régimes complémentaires dans ces pays peuvent néanmoins attribuer des droits attachés aux enfants⁶⁵.

Dans les pays où les droits familiaux existent, leurs modalités d'attribution empruntent des caractéristiques assez similaires. D'une part, les droits sont désormais ouverts aux parents qui restent en emploi. En effet, l'arrivée d'enfants dans la famille n'implique pas nécessairement un choix d'interruption d'activité, le passage à temps partiel étant par exemple une solution fréquemment retenue pour permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. D'autre part, le couple peut choisir lequel des parents bénéficiera des droits familiaux, avec des incitations pour que les pères s'impliquent effectivement dans l'éducation des enfants, comme c'est le cas en Italie et en Suède.

Dans la plupart des pays, les droits familiaux se traduisent par la prise en compte des périodes d'accueil (naissance ou adoption) ou d'éducation des enfants, sous forme de majoration de durées d'assurance (régimes en annuités ou régimes dans lesquels la pension forfaitaire est proratisée à une durée d'assurance), de points ou de contributions portées au compte (comptes notionnels). Les dispositifs sont synthétisés dans l'annexe 8.2.

En Espagne la pension des mères de deux enfants est majorée de 5 % (de 10 % pour trois enfants, et 15 % pour quatre enfants et plus)⁶⁶. La majoration est écrêtée dès lors que le montant majoré de pension excède le montant maximal de pension.

La France se singularise par un dispositif de majoration pour enfant ouvert aux deux parents : chaque parent d'au moins trois enfants (élevés pendant au moins 9 ans avant leur 16e anniversaire) voit le montant de sa pension majoré de 10 % au régime général, et le montant des points AGIRC-ARRCO acquis depuis 2012 majoré de 10 %, sous plafond. Ce dispositif ne vise donc pas principalement à apporter une compensation au parent (le plus souvent la femme) qui aurait constitué moins de droits à retraite parce qu'il s'est consacré à l'éducation des enfants ; il constitue plutôt un élément d'une politique de soutien aux familles nombreuses inscrit au sein de la politique des retraites.

⁶⁵ Au Canada par exemple, les périodes pendant lesquelles le parent interrompt son activité jusqu'aux 7 ans de son enfant ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire de référence.

⁶⁶ Un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 12 décembre 2019 a cependant jugé discriminatoire l'attribution à la seule mère d'une majoration de pension d'invalidité, ouvrant la voie à d'autres recours pour la pension de vieillesse.

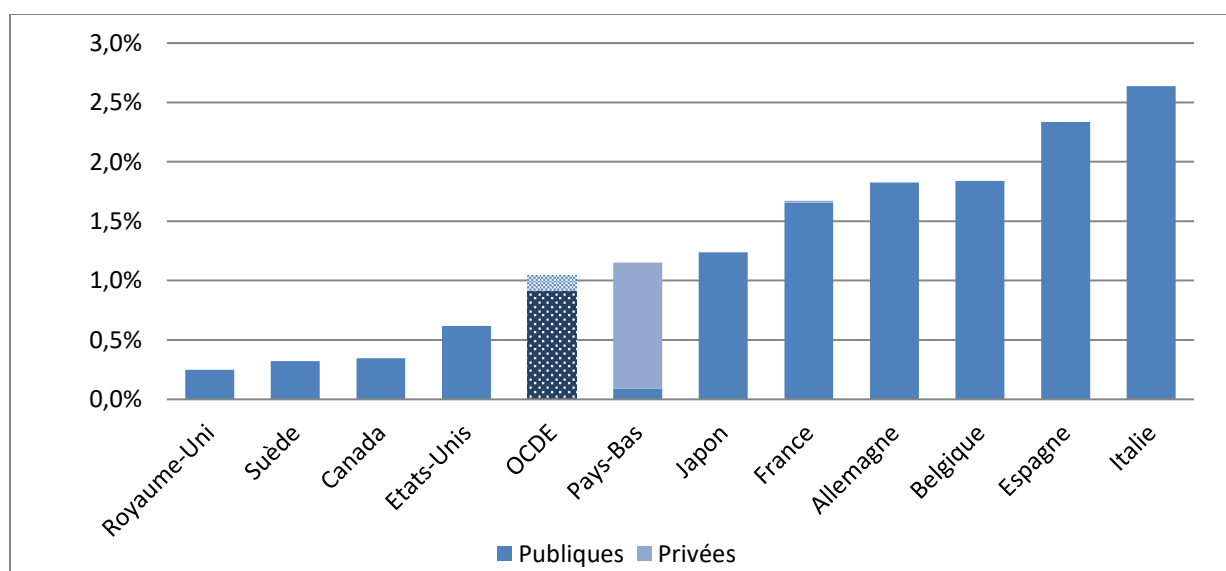
4. La réversion

La réversion désigne le dispositif par lequel, au décès d'un époux, son conjoint survivant bénéficie d'une fraction de la pension du conjoint défunt. Les dispositifs de réversion sont complexes et variés, par leurs conditions d'éligibilité et par les modes de calcul des droits à réversion.

4.1 Les dépenses de réversion des régimes obligatoires représentent plus de 2 % du PIB en Italie et en Espagne, mais sont négligeables au Royaume-Uni, en Suède et au Canada

En moyenne, les dépenses de réversion des régimes obligatoires de retraite des pays de l'OCDE représentent 1 % du PIB (figure 8.2). Parmi les pays suivis par le COR, c'est en Espagne et en Italie que les dépenses de réversion sont les plus élevées (plus de 2,3 % du PIB) ; à l'opposé, le Canada, la Suède et le Royaume-Uni consacrent moins de 0,5 % aux dépenses de réversion.

Figure 8.2 – Dépenses de réversion, en % du PIB, en 2017 (ou dernière année disponible)

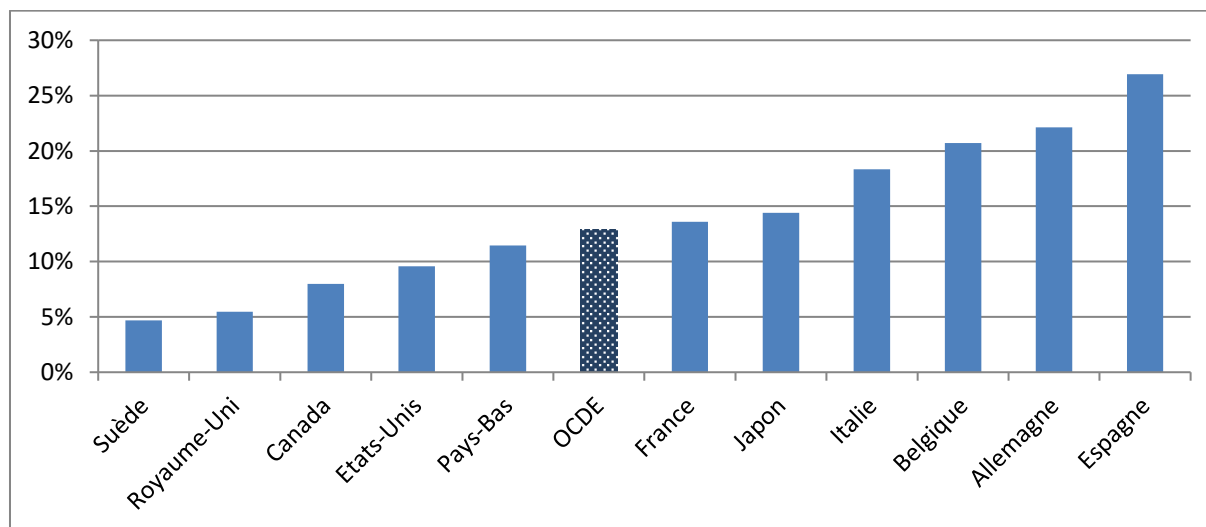


Note : données de 2017 pour les États-Unis, de 2015 pour les autres pays ; données relatives aux pensions de réversion des régimes privés obligatoires non disponibles pour la Suède.

Source : OECD Statistics Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/888933850260>

En proportion des dépenses totales de retraite des régimes obligatoires, les dépenses de réversion s'élèvent en moyenne à 13 %, avec des disparités importantes selon les pays (figure 8.3).

Figure 8.3 – Part des dépenses de réversion dans les dépenses totales de retraite et de vieillesse en 2017 (ou dernière année disponible)



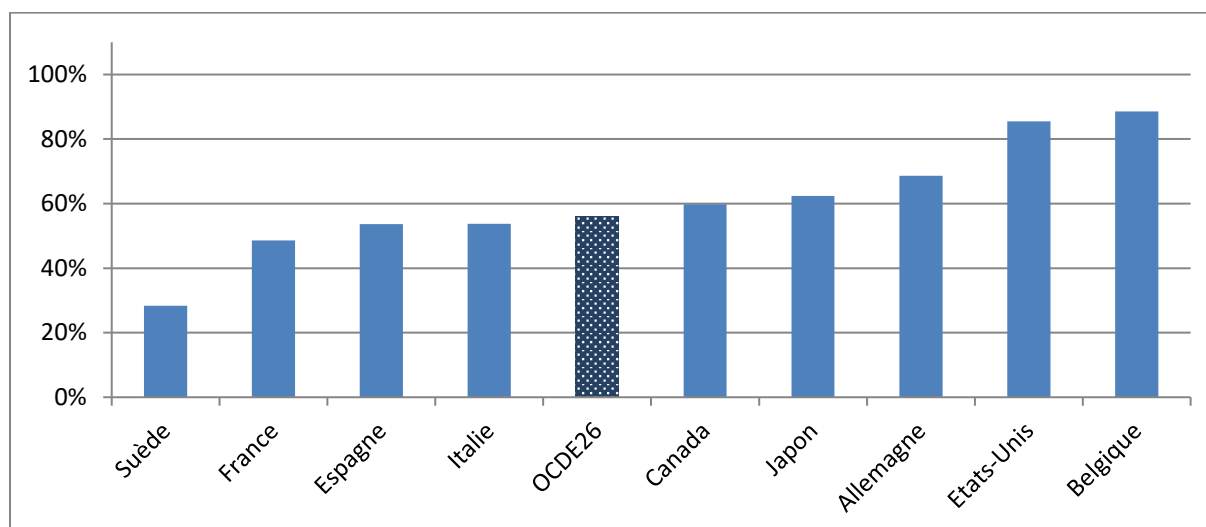
Source : OECD Statistics Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/888933850279>

En moyenne, sur 100 bénéficiaires de prestations retraite, 22 perçoivent une pension de réversion dans les pays de l'OCDE. Le pourcentage de bénéficiaires est le plus élevé en Espagne (47 %), mais est très inférieur à la moyenne OCDE en Suède (9,8 %) et dans une moindre mesure aux États-Unis.

Dans la plupart des pays, ce sont quasi exclusivement les conjoints survivants qui bénéficient des pensions de réversion. Aux États-Unis, les orphelins représentent 28 % des bénéficiaires de réversion. En moyenne, sur 100 bénéficiaires de réversion, 85 sont des femmes dans les pays de l'OCDE, avec peu de dispersion entre les pays.

Le montant moyen des pensions de réversion dans les pays de l'OCDE est égal à 56 % de la pension de retraite moyenne, avec des disparités importantes selon les pays (figure 8.4). En Suède, la pension de réversion moyenne représente 28 % de la pension de retraite moyenne, et plus de 89 % en Belgique.

Figure 8.4 – Montant moyen des pensions de réversion par rapport aux pensions de retraite en 2016 (ou dernière année disponible)



Note : données non disponibles pour le Royaume-Uni.

Source : OECD Statistics Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/888933850336>

4.2 Les dispositifs de réversion : conditions d'éligibilité et calcul des prestations

Presque tous les pays de l'OCDE couvrent le risque de survie par des pensions de réversion, au moins pour une partie de la population, avec des critères d'éligibilité et des niveaux de couverture qui diffèrent de manière substantielle selon les pays⁶⁷. Au Royaume-Uni et en Suède, les dispositifs de réversion des régimes publics obligatoires ont été supprimés (ne subsiste que le versement des pensions de réversion déjà liquidées au moment de la suppression des dispositifs).

Il existe une grande variété de modalités et d'objectifs des dispositifs de réversion dans les pays étudiés qui se traduisent par des différences de dépenses totales de réversion rapportées au PIB, de nombre de bénéficiaires et de montant moyen de pension de réversion (voir l'annexe 3 de ce chapitre qui synthétise les caractéristiques des dispositifs de réversion dans les différents pays).

Les pensions de réversion peuvent répondre à plusieurs objectifs. Destinées à l'origine à corriger les effets de la division sociale du travail au sein des couples, la réversion cherchait ainsi à éviter une entrée dans la pauvreté des veuves suite au décès de leur mari dans un contexte où les femmes travaillaient encore peu et n'acquerraient que peu de droits propre. Dans ce cas, une condition de ressources pour en bénéficier a été mise en place (cas du régime de base des salariés du privé en France). Elle peut aussi être conçue dans une vision quasi patrimoniale : la réversion est alors considérée comme un droit acquis en contrepartie des cotisations que le défunt a versées et est alors versée quelles que soient les ressources du survivant (cas des régimes complémentaires et des régimes spéciaux en France).

⁶⁷ Dans ce qui suit, ne sont évoqués que les dispositifs de réversion des veufs et veuves qui ne sont ni invalides, ni en charge d'enfants dépendants, et dont le conjoint décédé était affilié à un régime de retraite obligatoire couvrant les travailleurs du secteur privé.

Enfin, la réversion peut également jouer une fonction d'assurance veuvage en maintenant le niveau de vie du conjoint survivant à un âge où il n'est plus en mesure de travailler.

Cependant, depuis plusieurs années, la participation accrue des femmes au marché du travail et l'évolution profonde des comportements conjugaux (développement des unions hors mariage et augmentation des divorces) ont conduit les pays à s'interroger sur le bien-fondé des pensions de réversion, voire à les réformer en profondeur.

Ainsi, le fait que les femmes aient désormais plus souvent des droits propres qu'auparavant a conduit au durcissement de la condition de ressources dans certains pays (Allemagne, Italie). Les évolutions des formes d'union ont amené à l'ouverture des droits conjugaux à retraite aux couples non mariés (Allemagne, Italie) ou encore à l'introduction d'un partage des droits (obligatoire en cas de divorce en Allemagne depuis 1977). Ce partage permet également de prendre en compte les écarts importants de revenu et/ou d'espérance de vie au sein du couple puisqu'il protège le partenaire aux revenus les plus faibles contre les aléas d'une rupture. Enfin, la volonté de maintenir les femmes sur le marché du travail a pu conduire à la suppression pure et simple de la réversion (Suède en 1990 par exemple). Il faut toutefois noter que la Suède a introduit une assurance veuvage temporaire en contrepartie. En outre, lorsque la réversion n'existe pas dans les régimes de base comme en Suède ou aux Pays-Bas, les régimes complémentaires professionnels en capitalisation prévoient la possibilité de souscrire à une rente réversible sur le conjoint survivant.

a) Conditions d'éligibilité

- Conditions d'âge

Des conditions d'âge sont communément appliquées pour être éligible aux pensions de réversion afin de limiter les effets négatifs de la réversion sur la participation au marché du travail. Il n'en existe toutefois pas au Canada, en Espagne et en Italie et, dans les pays où des conditions d'âge existent, les veufs et veuves n'y sont pas soumis s'ils sont dans l'incapacité de travailler, parce qu'ils sont inaptes, invalides ou qu'ils élèvent des enfants. Lorsqu'une condition d'âge existe, elle est appliquée plus ou moins strictement. Dans certains pays (par exemple au Japon), lorsqu'un conjoint survivant n'a pas atteint l'âge minimum d'éligibilité à la date du décès de son conjoint, la pension de réversion n'est jamais versée. Dans d'autres pays, notamment en Allemagne, en Belgique et en France, le versement de la pension de réversion est seulement différé jusqu'à ce que le conjoint survivant atteigne l'âge minimum d'éligibilité.

Avant que l'âge d'éligibilité à une pension de réversion permanente ne soit atteint, il existe dans de nombreux pays (notamment en France ou en Belgique) des allocations veuvage temporaires pour aider le conjoint survivant à s'adapter à sa nouvelle situation, sans limiter son incitation au travail.

Dans certains pays, notamment aux Pays-Bas, les pensions de réversion cessent d'être versées dès que le conjoint survivant atteint l'âge d'éligibilité à la pension de base⁶⁸.

- Conditions de mariage

Le mariage a longtemps constitué une condition nécessaire pour bénéficier de pensions de réversion ; certains pays exigent de plus une condition minimale de durée de mariage, comprise en général entre 6 mois et 5 ans.

Mais le mariage n'est plus une condition pour la réversion dans tous les pays ; son bénéfice a été étendu aux unions civiles, voire à des partenariats enregistrés⁶⁹. Ainsi au Canada, en Espagne, au Japon et aux Pays-Bas, les pensions de réversion sont ouvertes aux partenaires cohabitant, sous conditions additionnelles, par exemple une durée minimale de cohabitation de 5 ans comme en Espagne.

- Conditions relatives aux enfants

Dans de nombreux pays, les politiques de réversion sont articulées avec les politiques familiales de sorte qu'avoir la charge d'enfants peut augmenter le montant des prestations de réversion ou lever certaines conditions d'éligibilité, telles que les conditions d'âge (comme en Allemagne ou aux États-Unis) ou de durée de mariage.

- Conditions relatives au divorce et au remariage

En principe, après un divorce ou une séparation, le décès d'un ex-conjoint n'a pas d'incidence sur le niveau de vie de l'ex-conjoint survivant (à moins que ce dernier ne versât une pension alimentaire) puisque le divorce met fin au niveau de vie partagé. Cependant, dans une majorité de pays de l'OCDE, des prestations de réversion sont accordées aux ex-conjoints survivants en considérant que ce droit est un acquêt du mariage, sous réserve que l'ex-conjoint survivant satisfasse des conditions additionnelles, notamment de durée de mariage comme aux États-Unis. Par ailleurs, dans la plupart des pays, la pension de réversion cesse d'être versée en cas de remariage du conjoint survivant, ou elle est transformée en une prestation forfaitaire temporaire.

En Allemagne depuis le milieu des années 1970, et plus récemment au Canada et au Royaume-Uni, le divorce entraîne un partage des droits à la retraite constitués pendant le mariage (*splitting*). Le partage des droits consiste à faire masse des droits à retraite acquis par l'homme et la femme pendant la durée de l'union et à les partager également entre eux.

⁶⁸ Aux Pays-Bas, la pension de base est une prestation vieillesse universelle forfaitaire, proratisée à la durée de résidence et financée par l'impôt (voir section 1).

⁶⁹ L'union civile renvoie à l'union de partenaires de même sexe dans les pays où le mariage ne peut être contracté que par des personnes de sexes différents. Le partenariat enregistré renvoie à des formes d'unions entraînant des droits et obligations moins contraignants (comme le Pacs en France) ou des formes d'unions pour lesquelles une cohabitation de fait peut être attestée.

Au-delà du divorce, le partage des droits peut se concevoir lors du décès de l'un conjoint ou à la liquidation, comme une modalité de répartition des droits à pension entre les conjoints, en alternative à la réversion, comme c'est le cas en Allemagne de manière optionnelle pour les couples non divorcés⁷⁰.

b) Calcul des prestations

Le niveau de la pension de réversion dépend principalement des droits acquis par le conjoint décédé et du taux de réversion. Si le défunt n'avait pas liquidé ses droits à pension, certains pays (notamment la Belgique) supposent, pour le calcul de la pension de réversion, qu'il aurait poursuivi sa carrière jusqu'à l'âge d'ouverture des droits à la retraite, en reconstituant une carrière virtuelle. Par ailleurs, des conditions relatives aux ressources propres du conjoint survivant (ou des autres membres du ménage) s'appliquent dans plusieurs pays (tableau 8.1).

Tableau 8.1 – Conditions de ressources applicables aux pensions de réversion des régimes obligatoires de salariés du secteur privé

Prise en compte du revenu de chaque membre composant le ménage	Prise en compte des pensions de retraite et des autres revenus du réversataire	Prise en compte des pensions de retraite, à l'exclusion des autres revenus du réversataire	Aucune condition de ressources
France (régime général)	Allemagne	Canada	France (régimes complémentaires)
	Belgique	États-Unis	Espagne
	Italie		
	Japon		

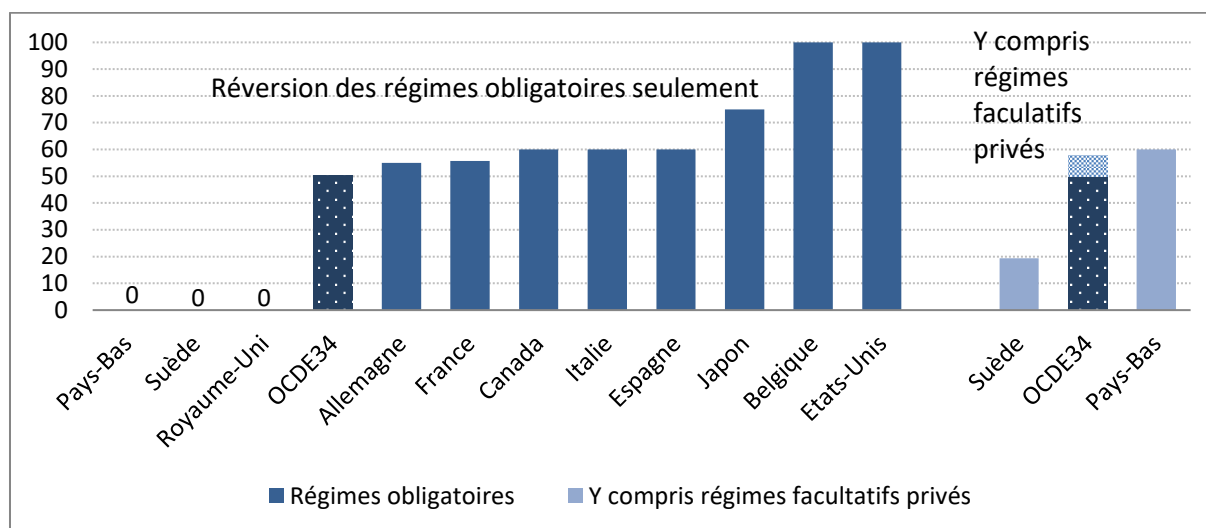
Source : adapté de OCDE, *Pensions Outlook 2018*, p. 230.

La prise en compte des ressources du conjoint survivant, même si c'est sous des formes diverses, est très largement répandue : une des fonctions de la réversion est en effet de protéger le conjoint survivant de la pauvreté ou d'une diminution prononcée de son niveau de vie. En Espagne et en France (dans les régimes complémentaires et les régimes du secteur public), il n'existe pas de conditions de ressources car la réversion y relève d'une autre logique : une part des droits constitués par le conjoint décédé revient au conjoint survivant car ces droits sont considérés comme le produit d'un effort commun des membres du couple.

⁷⁰ De fait, très peu de couples utilisent cette option.

La moitié des pays de l'OCDE ont des taux de réversion au moins égaux à 60 %. L'OCDE a simulé le montant de la pension de réversion que recevrait un époux survivant, à législation inchangée sous les hypothèses suivantes : naissance en 1996, sans enfant à charge, n'ayant jamais travaillé et n'étant pas invalide, marié à un/e partenaire du même âge travaillant dans le secteur privé et partant à la retraite à l'âge légal d'ouverture des droits (figure 8.5). En moyenne, dans les pays de l'OCDE, la pension de réversion remplacera 50 % de la pension contributive obligatoire liquidée du conjoint défunt, sous l'hypothèse que le conjoint survivant n'ait pas d'autres revenus. En tenant compte des options facultatives de rente jointe dans les régimes qui les proposent, la réversion totale en remplacera 58 %. Les taux de remplacement simulés sont particulièrement élevés aux États-Unis (jusqu'à 100 % selon l'âge du réversataire) et plus proches de la moyenne OCDE en France et en Allemagne.

Figure 8.5 – Pension de réversion simulée en pourcentage de la pension du défunt (régimes contributifs uniquement)



Note : application des règles relatives à la réversion dans les régimes obligatoires de base des travailleurs du secteur privé, pour des conjoints survivants de la génération 1996 sans enfant, sans invalidité et n'ayant jamais travaillé. Si des options facultatives de réversion dans les régimes obligatoires du secteur privé ne sont pas prévues par la loi, on suppose que la rente jointe sur deux têtes est ramenée à 60 % au décès du premier conjoint. Les calculs sont faits en supposant des départs à la retraite à l'âge légal des hommes et que les partenaires des couples ont le même âge.

Source: OECD Statistics Statlink : https://doi.org/10.1787/pens_outlook-2018-graph21-en

Annexe 8.1a – Dispositifs de pension portée à un minimum contributif

Pays (étage du dispositif)	Mécanisme	Conditions d'éligibilité	Montant de la pension
Allemagne	Pension plancher (<i>Grundrente</i>)	33 ans de durée d'assurance Condition de ressources	Taux plein pour 35 ans de durée d'assurance
Belgique (Pensions légales)	Pension minimale garantie (régime des travailleurs salariés)	Durée de carrière minimale au moins égale à 2/3 d'une carrière complète Condition de quotité minimale de travail à temps plein	Proratisé à la durée de carrière et la quotité de temps plein Fonction du statut conjugal (isolé ou en couple)
	Minimum garanti de pension (régime des pouvoirs publics)	Condition d'âge ou d'ancienneté Condition d'incapacité physique	Fonction du statut conjugal (isolé ou marié)
Espagne (Régimen general)	Pension portée à un minimum contributif	Âge de liquidation (moins de 65 ans ou 65 ans) Résidence en Espagne au moins pendant 9 mois par an Sous plafond de ressources (7 133,97hors pensions, pour une personne seule)	Progressif selon l'âge Modulé selon le motif de départ (ordinaire ou grande invalidité) Dégressif selon le statut conjugal (en couple avec conjoint à charge, seul, en couple sans conjoint à charge) Payé sur 14 mois
Italie Ancien système (affiliés avant 1996)	Pension portée à un minimum contributif (pensione minima)	Âge de liquidation (66 ans 7 mois) Durée de cotisation (20 ans après 1992, 15 ans avant 1992) Sous plafond de ressources	Dégressif selon le statut conjugal (seul ou en couple) et le niveau de ressources Payé sur 13 mois
Nouveau système (comptes notionnels, affiliés à partir de 1996)		Âge de liquidation (66 ans 7 mois) Durée de cotisation (20 ans)	1,5 fois le minimum vieillesse

Source : législations des pays.

Annexe 8.1b – Dispositifs de pension minimale forfaitaire insérés dans l'étagé de la retraite de base

Pays	Condition d'âge	Condition de résidence/ cotisation	Montant de la pension	Revalorisation	Financement
Canada Sécurité de la vieillesse	65 ans et plus	10 ans de résidence au moins après l'âge de 18 ans 40 ans pour le taux plein	Forfaitaire proratisé à la durée de résidence Nul au-delà d'un plafond de ressources	Prix	Recettes fiscales (budget de l'État)
Japon Kokumin nenkin	65 ans et plus	10 ans de cotisation au minimum 40 ans de cotisation pour le taux plein	Forfaitaire proratisé à la durée de cotisation Décote (30 % pour un départ à 60 ans) et surcote (42 % pour un départ à 70 ans et +)	Salaires pour les pensionnés de moins de 68 ans Prix pour les pensionnés de 68 ans et plus	Moitié cotisations (pas de cotisations sous un seuil de revenu), moitié recettes fiscales (budget de l'État)
Pays-Bas Algemene Ouderdomswet	66 ans et plus (67 ans en 2021 et indexation sur l'espérance de vie à partir de 2022)	1 an d'affiliation au minimum 50 ans pour le taux plein Affiliation sur critère de résidence ou de travail	2 % de la pension AOW forfaitaire par année d'affiliation Montant forfaitaire fonction du statut conjugal	Salaire minimum légal	Cotisations et impôts sur le revenu
Royaume-Uni New State Pension	67 ans et plus (68 ans à partir de la génération 1978)	10 ans d'affiliation au minimum 35 ans d'affiliation pour le taux plein	Forfaitaire proratisé à la durée d'affiliation	Maximum entre 2,5 %, taux de croissance des salaires et taux d'inflation	Cotisations (pas de cotisations en dessous d'un seuil de rémunération) et impôts sur le revenu
Suède Garantipension	65 ans	3 ans de résidence en Suède ou dans un État membre de l'UE/EEE 40 ans de résidence après l'âge de 25 ans pour le taux plein	Forfaitaire proratisé à la durée de résidence et fonction du statut conjugal Dégressif en fonction du montant total de pension Nul au-delà d'un seuil de pension totale	Prix	Recettes fiscales (budget de l'État)

Source : législations des pays.

Italie (nouveau régime)	Congé de maternité : Coefficient de transformation correspondant à un âge plus élevé que l'âge effectif de départ à la retraite (décalage d'un an – 3,5 % de pension annuelle en plus – pour 1 ou 2 enfants et de 2 ans – 7 % de pension annuelle en plus – pour 3 enfants ou plus)	Non	Non, mais durée minimale d'affiliation de 20 ans	Non, à la mère seulement	Oui	Oui
	Congé parental : 6 mois jusqu'aux 6 ans de l'enfant 10 mois jusqu'au 8 ans de l'enfant, si l'assuré perçoit moins de 2,5 fois la pension minimale	Salaires moyen des 12 derniers mois si l'enfant a moins de 3 ans ; 2 fois le montant du minimum vieillesse si l'enfant a entre 3 et 8 ans	Oui, en partie	Oui		Non
Japon	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant	Salaires précédant la période de congé parental	Non	Oui		Oui
Royaume-Uni (New State Pension)	Durée du congé parental jusqu'aux 12 ans de l'enfant (valable la durée d'assurance pour bénéficier de la pension au taux plein)			Droit transférable entre parents	Non	Oui
Suède	Accueil de l'enfant : Jusqu'aux 4 ans de l'enfant	Maximum entre 75 % du salaire moyen de l'économie Salaire antérieur du parent Revenu de base		Droit par défaut accordé au parent dont le revenu est le plus faible	Oui, via les crédits portés au compte	Oui
	Congé parental indemnisé : 480 jours à partager entre les deux parents (soit 240 jours par parent)	Allocation de congé parental nette de cotisation salariale		180 jours sur 240 peuvent être transférés à l'autre parent		

Source : législations nationales.

Annexe 8.2 – Dispositifs de droits familiaux à l'étranger

Pays	Dispositif pour les actifs				Majoration de pension	Dispositif pour les inactifs
	Majoration de durée d'assurance	Salaires/point porté au compte	Condition de ressources	Droit ouvert aux parents 2		
Allemagne	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant Entre la 4e et la 10e année de l'enfants	1 point par enfant et par an 1/3 de point par enfant et par an	Non	Partageable entre les parentes		Dispositif ouvert pour les actifs et les inactifs
Belgique	Crédit temps (secteur privé): Jusqu'aux 8 ans de l'enfant Au maximum 51 mois, quels que soient le nombre d'enfants et la quotité d'interruption	Salaires fictif (de l'année précédente, ou courante, ou postérieure, ou forfait)	Non, mais condition d'ancienneté dans l'emploi	Droit individuel		Non
	Congé parental : Jusqu'aux 12 ans de l'enfant Au maximum 4 mois, en équivalent temps plein		Non	Oui		Oui
Espagne	270 jours par enfant avec un maximum de 1 825 jours (5 ans) par bénéficiaire, si le parent a cotisé au minimum 15 ans à un salaire minimal	Non	Non	Oui	Oui pour la mère	Oui
France (régime général des salariés)	Majoration de durée d'assurance de 1 an pour accouchement + 1 an pour éducation (bénéficiaire au choix du couple)	Non	Non	Oui, sauf MDA maternité		Dispositif spécifique : AVPF
					Majoration de pension de 10 % pour les parents de trois enfants ou plus pour les deux parents	Oui

Espagne	Pension de veuf / veuve	500 jours de cotisations dans les 5 dernières années avant décès ou 15 années de cotisations avant décès	Non	Non sauf si le décès résulte d'une maladie non professionnelle	Aucune sauf si le décès résulte d'une maladie non professionnelle contractée avant le mariage (1 an de mariage exigé dans ce cas)	Oui, y compris union libre (mais sous condition)	Oui	Non, sauf si le conjoint remarié a plus de 61 ans	Définitive
États-Unis	Assurance veuvage	Le défunt devait être éligible à une pension (retraite ou invalidité) à la date du décès ; si le défunt a moins de 42 ans, une condition de durée d'assurance minimum est exigée	60 ans	Condition d'âge supprimée si un enfant de moins de 16 ans est à charge	9 mois	Oui, y compris union libre dans certains États	Oui, si le mariage a duré au moins 10 ans et si l'ex conjoint ne s'est pas remarié avant l'âge de 60 ans	Non, si remariage avant 60 ans Oui si remariage après 60 ans	Définitive

Annexe 8.3 – Dispositifs de réversion à l'étranger

Pays	Appellation du dispositif /régime concerné	Condition relative au défunt	Condition d'âge pour le survivant	Impact de la présence d'un enfant à charge sur l'éligibilité	Condition de durée minimale de mariage	Éligibilité des partenaires d'unions civiles ou enregistrées	Éligibilité des ex-conjoints divorcés	Éligibilité des ex-conjoints remariés	Réversion versée de manière définitive ou temporaire
Allemagne	1. Petite pension de réversion 2. Grande pension de réversion	1 et 2 : minimum 5 ans d'assurance ou être retraité au décès	1. Non 2. 45 ans et 7 mois (en 2018) ; non si enfant mineur à charge	1 : pas d'impact 2 : condition suffisante pour bénéficiaire de la réversion	1 et 2 : 1 an	1 et 2 : oui	1 et 2 : oui (partage des droits)	1 et 2 : non	1 et 2 : définitive
Belgique	Réversion au conjoint survivant	Être assuré social	46 ans (en 2018 ; porté progressivement jusqu'à 55 ans en 2030)	Condition suffisante pour bénéficiaire de la réversion	1 an	Non	Oui	Non	Définitive
Canada	CPP/QPP	Minimum 10 ans de cotisations ; ou cotisations pendant 1/3 d'années depuis l'âge de 18 ans, avec 3 ans minimum de cotisations	Non (depuis 2019)	Non (depuis 2019)	Aucune	Oui, y compris union libre	Oui (partage des droits)	Oui	Définitive

Annexe 8.3 (suite) – Dispositifs de réversion à l'étranger

Pays	Appellation du dispositif /régime concerné	Condition relative au défunt	Condition d'âge pour le survivant	Impact de la présence d'un enfant à charge sur l'éligibilité	Condition de durée minimale de mariage	Éligibilité des partenaires d'unions civiles ou enregistrées	Éligibilité des ex-conjoints divorcés	Éligibilité des ex-conjoints remariés	Réversion versée de manière définitive ou temporaire
Italie	Pension de réversion	5 ans de cotisations, dont 3 au moins dans les 5 ans précédant le décès ou 15 ans de cotisations au total	Non	Aucun	Aucune	Oui	Non	Non	Définitive
Japon	1. Pension de réversion de base 2. Pension de réversion des régimes professionnels	1 et 2 : être pensionné ou affilié pendant au moins 2/3 de la durée comprise entre l'âge de 20 ans et l'âge du décès	1. Non 2. Non pour les veuves, mais au moins 55 ans pour les veufs	1. Réversion versée à la veuve ou au veuf avec un enfant charge de moins de 18 ans 2. Aucun	Aucune	Non, mais accessible aux partenaires d'unions libres	Non	Non	1. Définitive 2. Définitive mais si le conjoint survivant a moins de 30 ans ou est sans enfant à charge, la pension est versée pendant 5 ans maximum
Pays-Bas	ANW	Avoir vécu ou avoir travaillé et payé des impôts aux Pays-Bas	Être âgé de moins de 65 ans	Avoir au moins un enfant à charge	Aucune	Oui, y compris union libre	Oui	Non	Temporaire : jusqu'à 65 ans
Royaume-Uni	Sans objet ; dispositifs de réversion supprimés dans les régimes de retraite publics obligatoires								
Suède									

Source : adapté de OCDE, document en ligne : http://dx.doi.org/10.1787/pens_outlook-2018-11-en

Chapitre 9. Niveau de vie et pauvreté des retraités

Dans la plupart des pays, les systèmes de retraite visent à assurer aux seniors un niveau de vie « adéquat ». Le degré d'adéquation dépend de choix sociaux de sorte que le niveau de vie des seniors diffère d'un pays à l'autre, selon la part des dépenses publiques consacrées aux retraites, mais également selon les comportements d'accumulation patrimoniale.

La première partie de ce chapitre propose une description du niveau de vie des retraités, de leurs sources de revenus et leur positionnement relatif dans l'ensemble de la population. Il rend également compte de l'aisance financière des retraités, à partir d'indicateurs d'accumulation patrimoniale.

La deuxième partie s'intéresse à la pauvreté des retraités, en termes monétaires mais également en conditions de vie. On montre que les situations sont très contrastées selon les pays : dans certains pays, la pauvreté concerne relativement plus les jeunes, dans d'autres les retraités.

Enfin, la troisième partie fournit quelques éléments plus qualitatifs sur le bien être des seniors. Il en ressort qu'en moyenne, les seniors ont une estimation de leur bien-être peu différente de celle de l'ensemble de la population.

1. Le niveau de vie des retraités

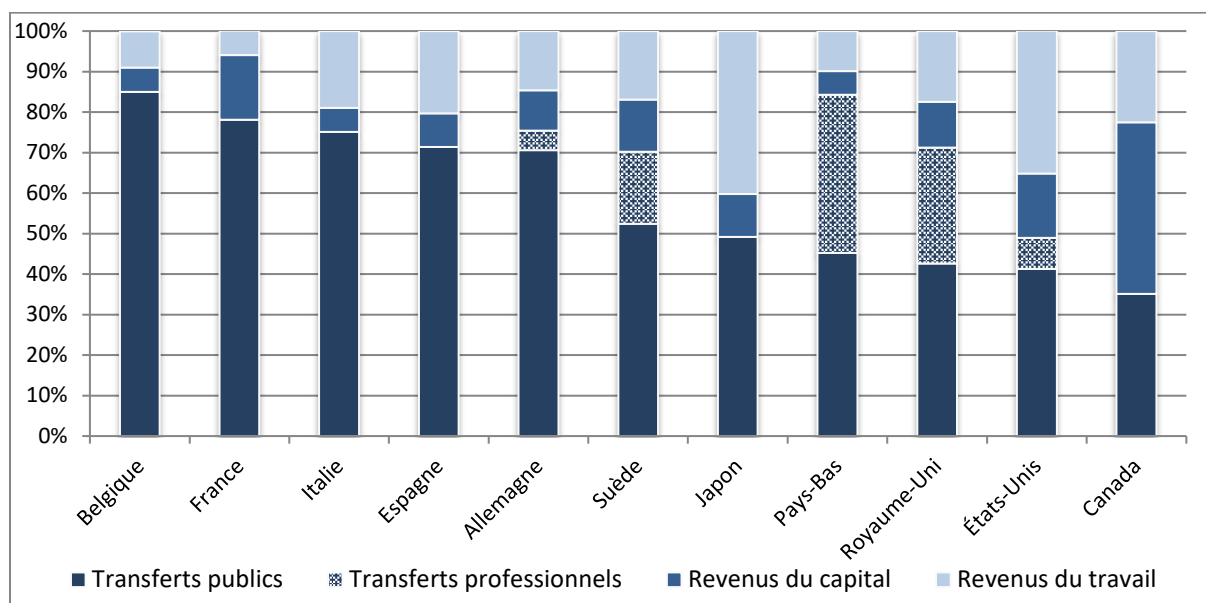
1.1 Les sources de revenus des seniors reflètent la conception des systèmes de retraite

Les seniors ont plusieurs sources de revenus : les transferts publics, les transferts professionnels privés, les revenus du capital et les revenus du travail (selon la terminologie de l'OCDE). Les revenus du capital englobent l'ensemble des revenus issus de la détention de patrimoine qu'il s'agisse des revenus de l'épargne individuelle (en vue de la retraite ou non), des dividendes ou intérêts, des loyers etc. La part de chacune de ces sources de revenus reflète la conception des systèmes de retraite, selon que l'étage de base assure une couverture minimale, ou plus extensive. Dans le panel des pays suivis par le COR, on distingue trois groupes de pays selon la part des transferts publics :

- Plus de 70 % des revenus issus des transferts publics : Belgique, France, Italie, Espagne et Allemagne ;
- Près de la moitié : Suède et Japon ;
- Entre 35 % et 45 % : Pays-Bas, Royaume-Uni, États-Unis et Canada.

Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, on note une part importante des pensions professionnelles en capitalisation dans les revenus des seniors, tandis qu'au Japon et aux États-Unis, le niveau de vie des seniors est alimenté par une part élevée de revenus du travail.

Figure 9.1 - Sources de revenus des ménages dont la personne de référence a 65 ans ou plus en 2016



Note : les pays sont classés par part des transferts publics décroissant.

Source : base de données sur la distribution des revenus de l'OCDE, 2020.

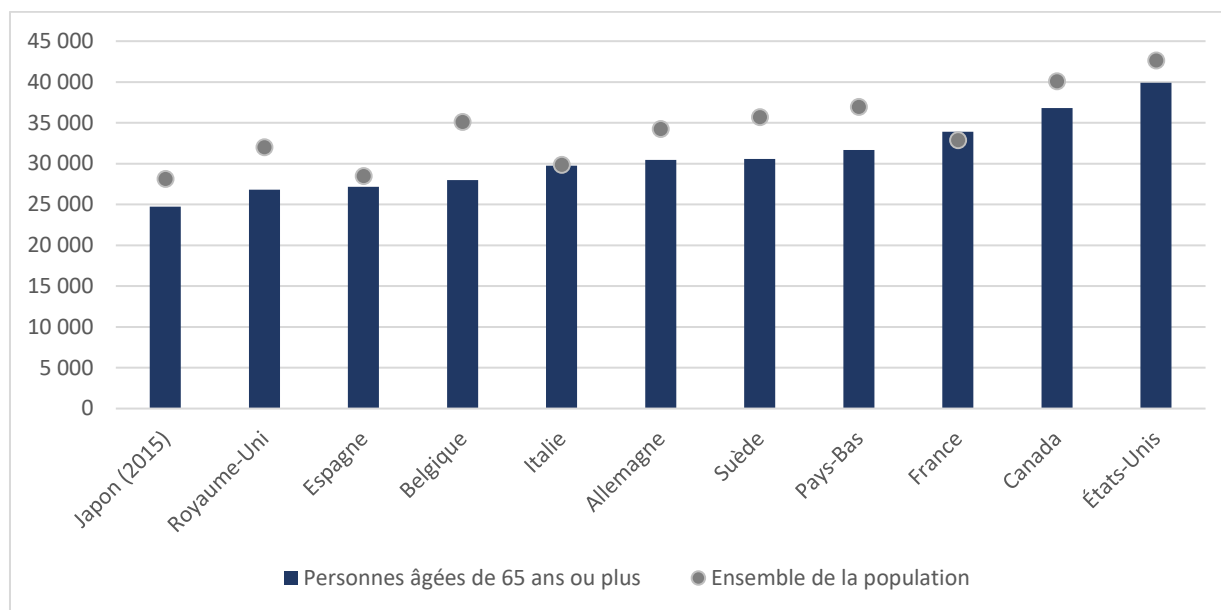
1.2 Les seniors américains disposent du revenu disponible moyen le plus important en valeur absolue, mais les seniors français ont le niveau de vie des retraités le plus élevé comparé à celui de l'ensemble de la population

Il existe d'importantes disparités du niveau de vie des personnes de plus de 65 ans entre les différents pays suivis par le COR. En effet, le revenu disponible moyen⁷¹ des seniors s'échelonne entre près de 27 000 USD annuels au Royaume-Uni et un peu moins de 40 000 USD (soit 1,5 fois supérieur) pour les États-Unis en 2016. Seuls les seniors français et italiens perçoivent des revenus supérieurs à ceux de l'ensemble de la population.

Ces disparités de revenu doivent être appréciées en tenant compte du fait que selon pays, certaines dépenses, notamment en matière de santé ou d'éducation, sont plus ou moins prises en charge par des dispositifs publics.

⁷¹ Les revenus mesurés sont issus du travail salarié et indépendant, du capital et des transferts publics. Les chiffres indiquent le revenu disponible (c'est-à-dire net de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des cotisations sociales). Il s'agit d'un revenu équivalent par ménage qui tient compte de la taille du ménage, selon l'échelle d'équivalence de l'OCDE.

Figure 9.2 - Revenu disponible moyen en parité de pouvoir d'achat, dollars US 2016



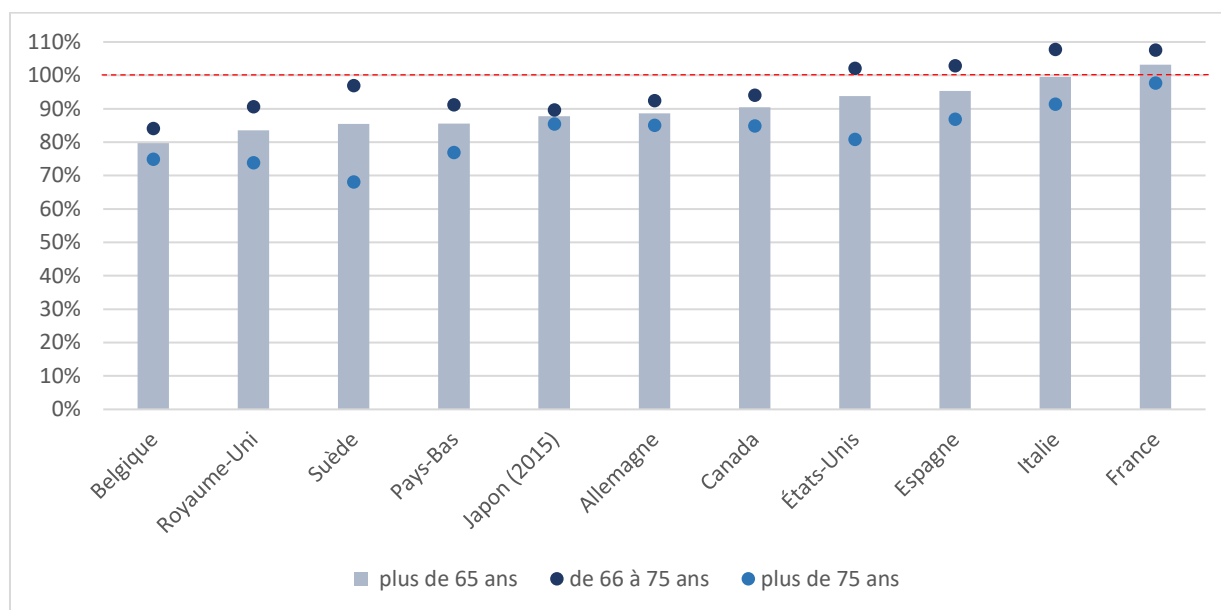
Notes : les pays sont classés par ordre croissant de revenu des personnes âgées de 65 ans ou plus ; pour le Japon, données de 2015.

Source : base de données sur la distribution des revenus de l'OCDE, 2020.

Les personnes de plus de 65 ans avaient en 2016, en moyenne dans l'OCDE, un niveau de vie correspondant à 87,4 % de celui de l'ensemble de la population. C'est en France, où il atteint 103,2 %, que le niveau de vie relatif des plus de 65 ans apparaît le plus élevé parmi les onze pays étudiés. Le ratio est également très proche de 100 % en Italie. À l'inverse, il était le plus faible en Belgique, représentant alors seulement 79,7 % du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Dans tous les pays, le niveau de vie moyen des plus de 75 ans est inférieur à celui des 66-75 ans. Le décrochage est cependant faible au Japon (-4 points) et en Allemagne (-7 points), alors qu'il est important en Suède (-29 points) et aux États-Unis (-21 points).

Figure 9.3 – Niveau de vie des seniors rapporté au niveau de vie de l'ensemble de la population en 2016



Lecture : en 2016, les ménages de plus de 65 ans en France avaient un niveau de vie correspondant à 103,2 % de celui de l'ensemble de la population.

Note : les pays sont classés par ordre croissant de niveau de vie des plus de 65 ans.

Source : base de données de l'OCDE, 2020.

Dans un certain nombre de pays (notamment les pays européens continentaux), l'un des objectifs du système de retraite est de contribuer à assurer aux retraités un niveau de vie relatif jugé satisfaisant par rapport aux actifs. Pour apprécier ce niveau, il convient de tenir compte des spécificités des retraités en matière de comportement et de besoins de consommation, de détention de patrimoine, de conditions de logement, etc. En France par exemple, les ménages retraités ont actuellement en moyenne un niveau de vie légèrement supérieur aux autres ménages avec un niveau de patrimoine supérieur, et un niveau de consommation à peu près égal.

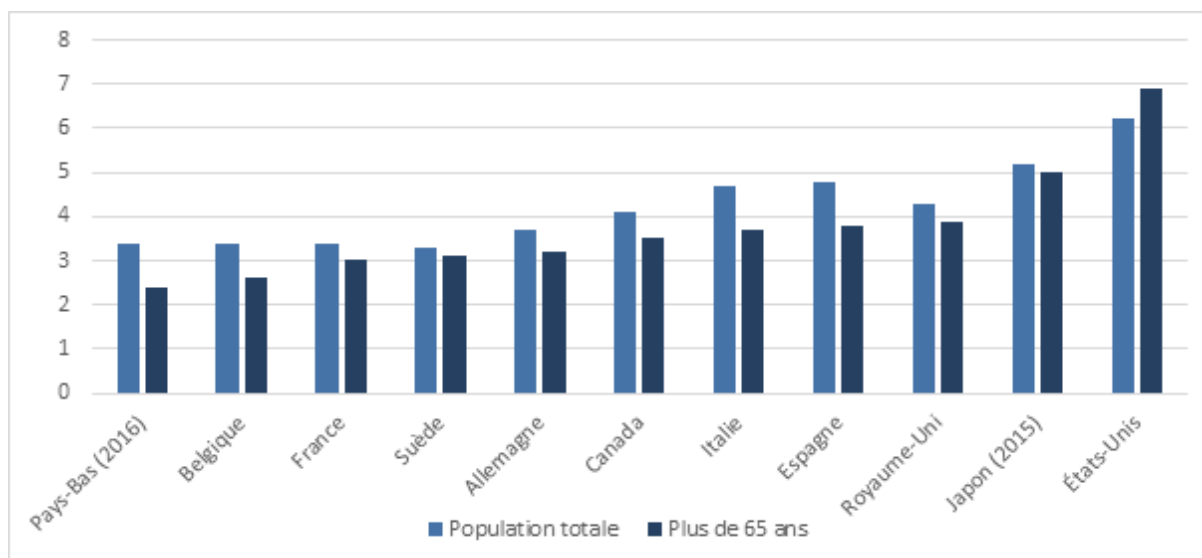
1.3 Sauf aux États-Unis, la dispersion des niveaux de vie des retraités est plus faible que celle des actifs

Le niveau de vie relatif rend compte des inégalités entre les retraités et l'ensemble de la population mais ne permet pas de mettre en avant les inégalités au sein de la population des retraités, contrairement au rapport interdécile D9/D1 qui rapporte le niveau de vie moyen des 10 % des retraités percevant les revenus les plus élevés à celui des 10 % percevant les revenus les plus faibles⁷². Les inégalités de niveau de vie au sein des plus de 65 ans, mesurées par le rapport interdécile, sont moins marquées qu'au sein de la population totale, à l'exception des États-Unis où le niveau de vie moyen élevé des retraités s'accompagne de plus fortes inégalités.

⁷² Plus précisément, le rapport D9/D1 est le rapport de la valeur supérieure du neuvième décile (qui regroupe les 10 % des retraités ayant le revenu le plus élevé) à celle du premier décile (qui regroupe les 10 % des retraités ayant le revenu le plus faible).

C'est aux Pays-Bas et en Belgique que les inégalités de niveaux de vie des plus de 65 ans sont les plus faibles, avec un rapport interdécile D9/D1 d'environ 2,5. À l'opposé, ce rapport s'élève à près de 7 aux États-Unis et 5 au Japon. La France et les autres pays suivis par le COR affichent un rapport interdécile compris entre 3 et 4.

Figure 9.4 – Dispersion des niveaux de vie, mesurée par le rapport interdécile D9/D1 du revenu disponible après impôts et transferts, en 2017



Note : les pays sont classés par ratio interdécile croissant au sein des plus de 65 ans. Pour les Pays-Bas, données de 2016, pour le Japon, données de 2015.

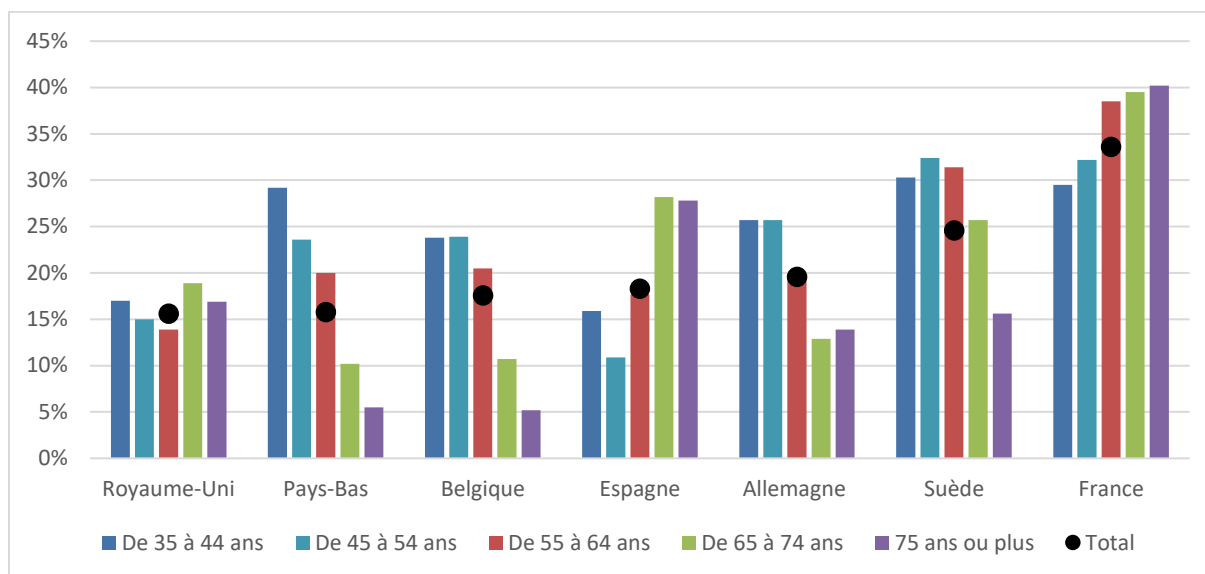
Source : base de données de l'OCDE, 2020.

1.4 Une grande partie des seniors continuent à épargner surtout en France

De tous les pays européens suivis par le COR, la France se caractérise par un taux d'épargne des seniors très élevé relativement aux autres tranches d'âge et aux autres pays (figure 9.5). Avec l'Espagne, la France est également un pays dans lequel le taux d'épargne médian augmente avec l'âge, alors qu'en Belgique, aux Pays-Bas, en Allemagne et en Suède, les taux d'épargne des plus de 65 ans sont très inférieurs à ceux des personnes d'âge actif. La situation au Royaume-Uni est relativement singulière puisque le taux d'épargne médian varie peu avec l'âge.

Même si ces taux d'épargne mêlent des effets d'âge, de génération et de moment, il semble que les ménages français et espagnols poursuivent un effort d'épargne important après le passage à la retraite. Comme les retraités bénéficient actuellement d'un niveau de vie relatif moyen élevé par rapport à l'ensemble de la population, ceci suggère que la baisse anticipée des taux de remplacement au fil des générations en France (à législation inchangée) pourrait potentiellement être absorbée par une réduction du taux d'épargne des seniors à l'avenir.

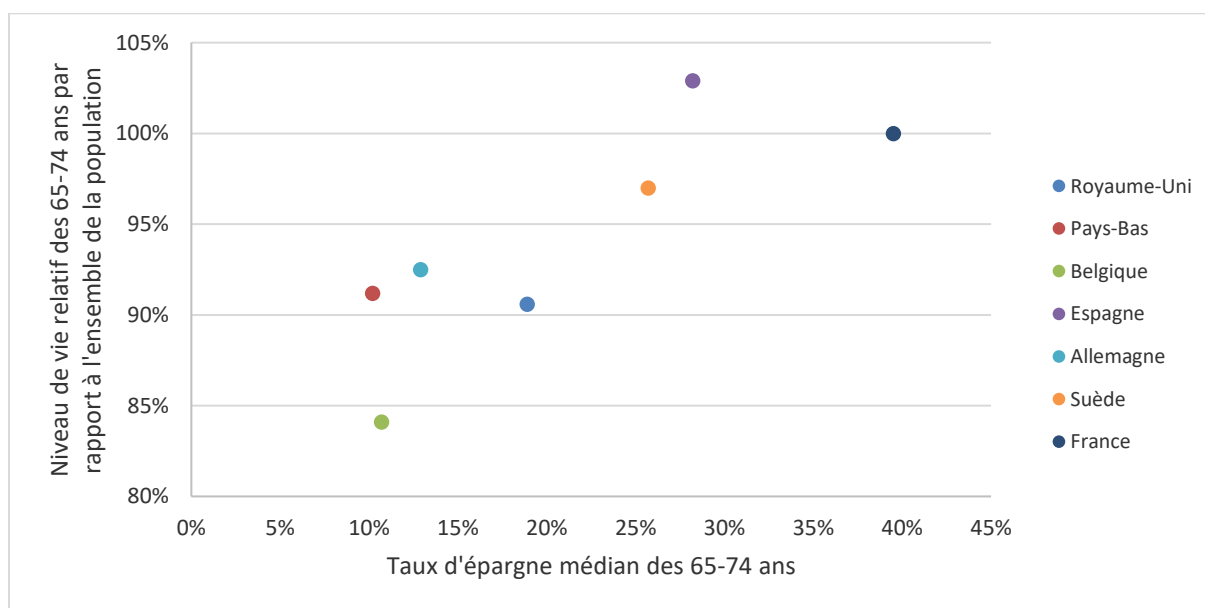
Figure 9.5 – Taux d'épargne médian selon l'âge en 2015



Note : les pays sont classés par taux d'épargne croissant du total de la population.

Source : Eurostat, série icw_sr_01, extraction 2020.

Figure 9.6 – Corrélation entre taux d'épargne médian et niveau de vie relatif des 65-74 ans

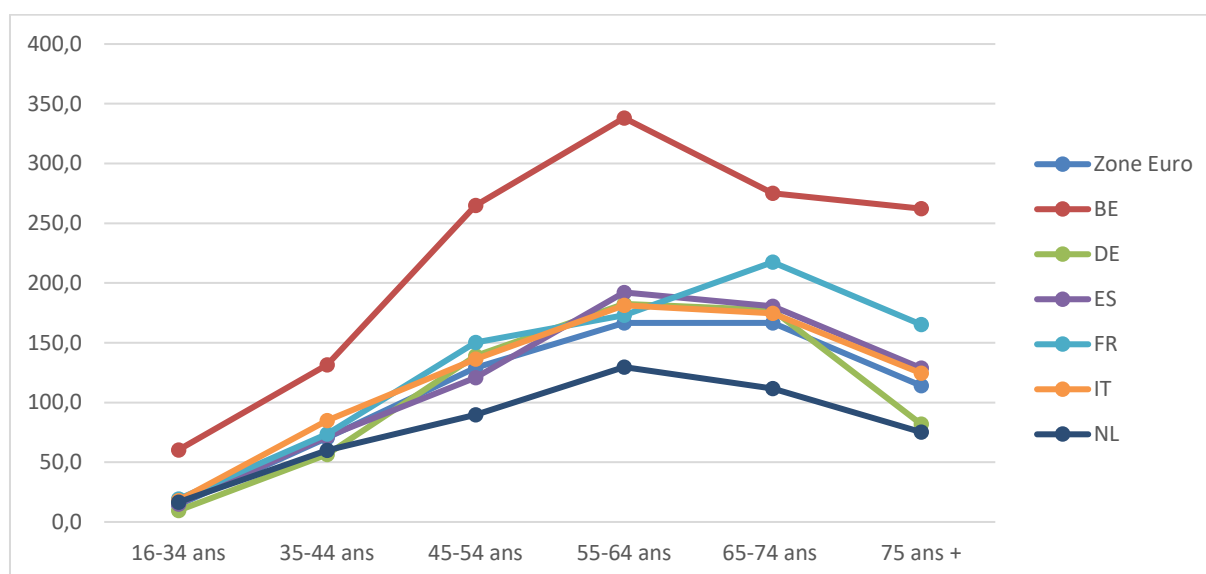


Notes : données OCDE de 2016 pour le niveau de vie ; données Eurostat de 2015 pour le taux d'épargne.

Source : OCDE et Eurostat.

Cette analyse des capacités actuelles d'épargne des seniors, et de désépargne à l'avenir, peut être complétée par les profils d'accumulation patrimoniale selon l'âge⁷³. Alors que les seniors belges se caractérisent par un taux d'épargne et un niveau de vie relativement faibles (par rapport aux actifs belges, et aux seniors des autres pays européens), ils disposent d'un patrimoine médian très supérieur aux autres seniors européens (de l'ordre de 260 000 euros à 75 ans et plus). Le montant médian de patrimoine des seniors les plus âgés est également important en France (165 000 euros à 75 ans et plus). On observe que les profils d'accumulation patrimoniale médians sont très proches en Espagne, en Italie, et en Allemagne, alors que les ménages néerlandais affichent à tous âges des niveaux de patrimoine inférieurs à ceux des autres pays européens.

Figure 9.7 – Patrimoine net médian selon l'âge, en milliers d'euros courants, en 2015

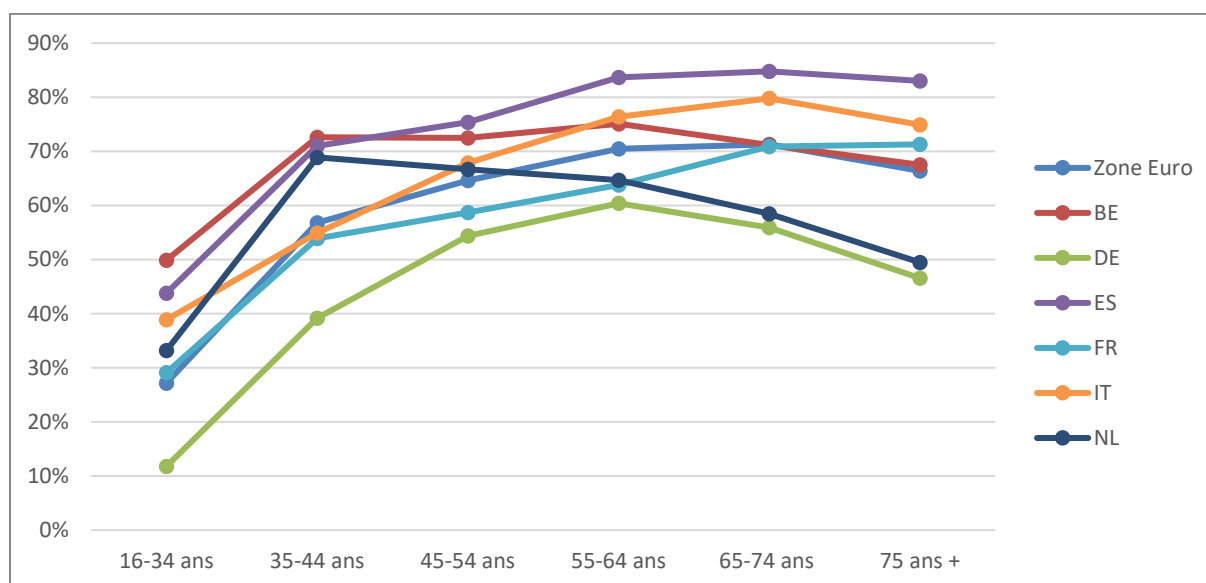


Source: The Household Finance and Consumption Survey, vague 2017.

Enfin, l'aisance financière des seniors peut être appréhendée à travers les taux de détention de la résidence principale. En effet, l'acquisition du logement principal peut être considérée par les ménages comme un moyen d'épargner en vue de la retraite, les loyers implicites étant une source de revenus pour les ménages propriétaires. Dans les pays méditerranéens (Espagne, Italie et France), les taux de détention de la résidence principale sont élevés chez les seniors (supérieurs à 70 %), alors qu'ils sont faibles aux Pays-Bas et en Allemagne (inférieurs à 60 %). En matière de logement, la France se singularise par un taux de détention de la résidence principale continûment croissant avec l'âge. Dans les autres pays, certains seniors liquident leur patrimoine immobilier pour financer leur retraite. La décroissance du taux de détention du patrimoine aux âges élevés dans certains pays peut refléter le fait que certains seniors liquident leur patrimoine immobilier pour financer leur retraite, mais peut aussi être attribuée à un effet de génération.

⁷³ Ici encore, il faut garder à l'esprit que ces données combinent effets d'âge, de génération et de moment.

Figure 9.8 – Taux de détention de la résidence principale, par âge, en 2015



Source : *The Household Finance and Consumption Survey, vague 2017.*

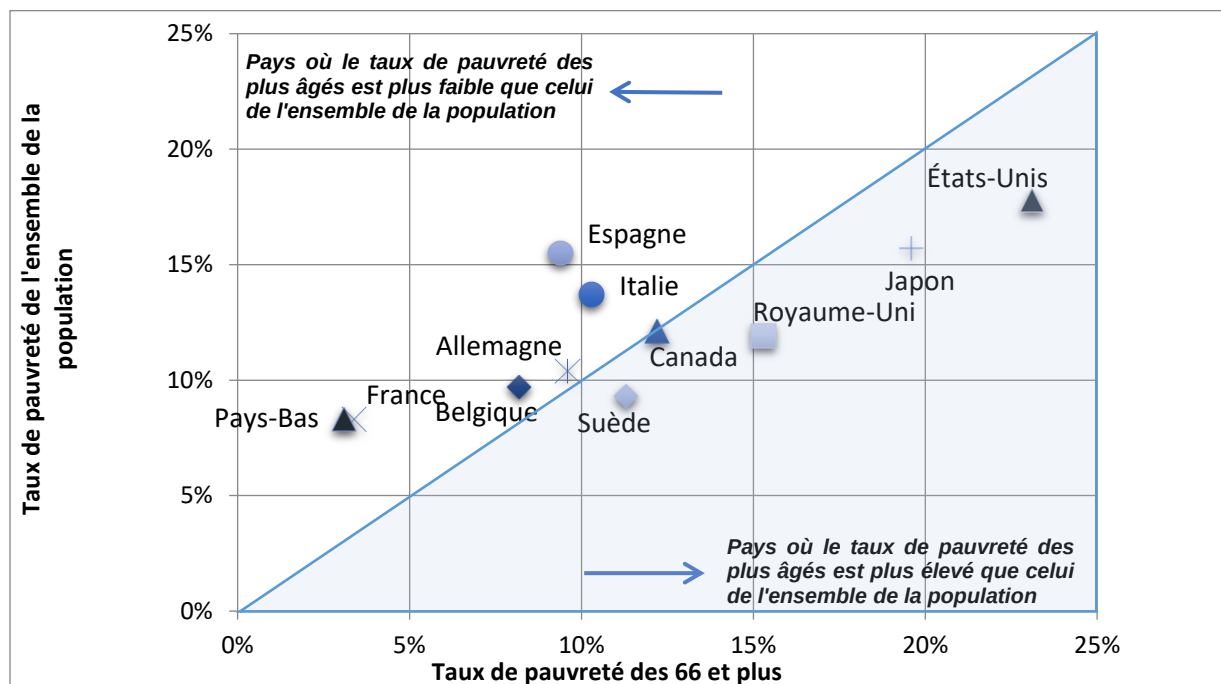
2. La pauvreté monétaire et en conditions de vie des retraités : des situations très contrastées selon les pays

2.1 Le taux de pauvreté monétaire et l'intensité relative de la pauvreté des seniors

Le taux de pauvreté des seniors, après impôts et transferts, défini au seuil de 50 % du revenu médian, était en 2017 le plus élevé aux États-Unis (23,1 %) et le plus faible aux Pays-Bas et en France (respectivement 3,1 % et 3,4 %).

En France, les retraités sont moins touchés par la pauvreté monétaire que le reste de la population, mais ce constat n'est pas vrai dans tous les pays. Le taux de pauvreté des plus de 65 ans était en effet supérieur au taux de pauvreté de l'ensemble de la population – de 2 à 5 points selon les pays – aux États-Unis, au Japon, au Royaume-Uni et en Suède, très proche au Canada et en Allemagne, et inférieur dans les autres pays, notamment en Espagne (- 6,1 points), en France (- 4,9 points) et au Pays-Bas (-5,2 points).

Figure 9.9 – Taux de pauvreté des plus de 65 ans et de l'ensemble de la population en 2017



Lecture : en France en 2017, le taux de pauvreté (au seuil de 50 % du niveau de vie médian) des plus de 65 ans était de 3,6 % et celui de l'ensemble de la population de 8,1 %.

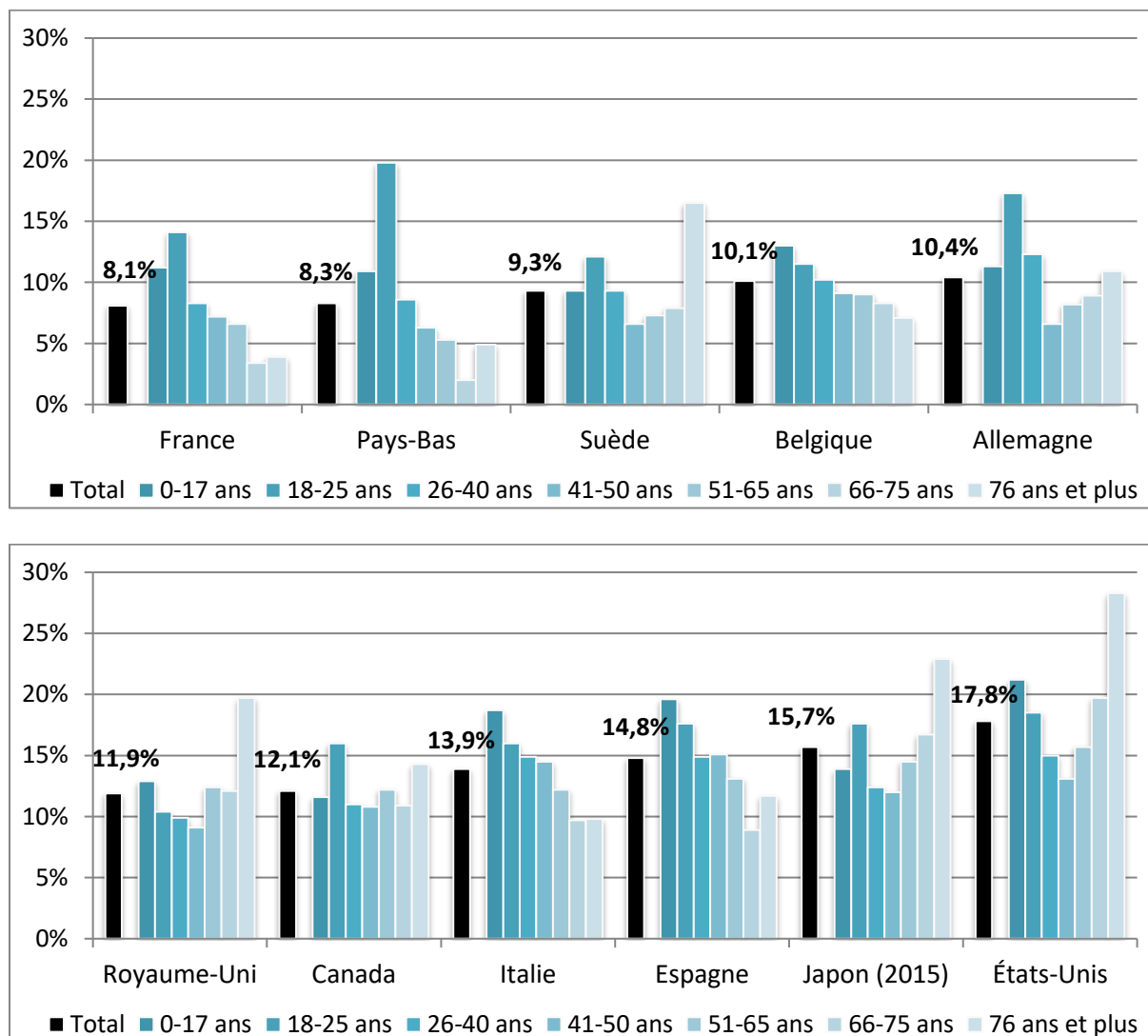
Note : pour les Pays-Bas, données de 2016 ; pour le Japon, données de 2015.

Source : base de données de l'OCDE, 2020.

Des taux de pauvreté monétaire similaires (notamment en Europe du Nord) peuvent renvoyer à une répartition différente de la pauvreté selon l'âge. Globalement, on distingue plusieurs profils dans la distribution de la pauvreté :

- selon une « courbe en U » plus ou moins prononcée, avec une concentration de la pauvreté aux âges jeunes et élevés comme en Suède, en Allemagne, au Royaume-Uni, au Japon et aux États-Unis ;
- une pauvreté qui baisse en avançant en âge, avec une augmentation uniquement aux âges les plus élevés en France, aux Pays-Bas et en Espagne ;
- enfin, deux pays, la Belgique et l'Italie, où la pauvreté baisse continûment avec l'âge.

Figure 9.10 - Taux de pauvreté monétaire selon l'âge, au seuil de 50 % du revenu médian, en 2017



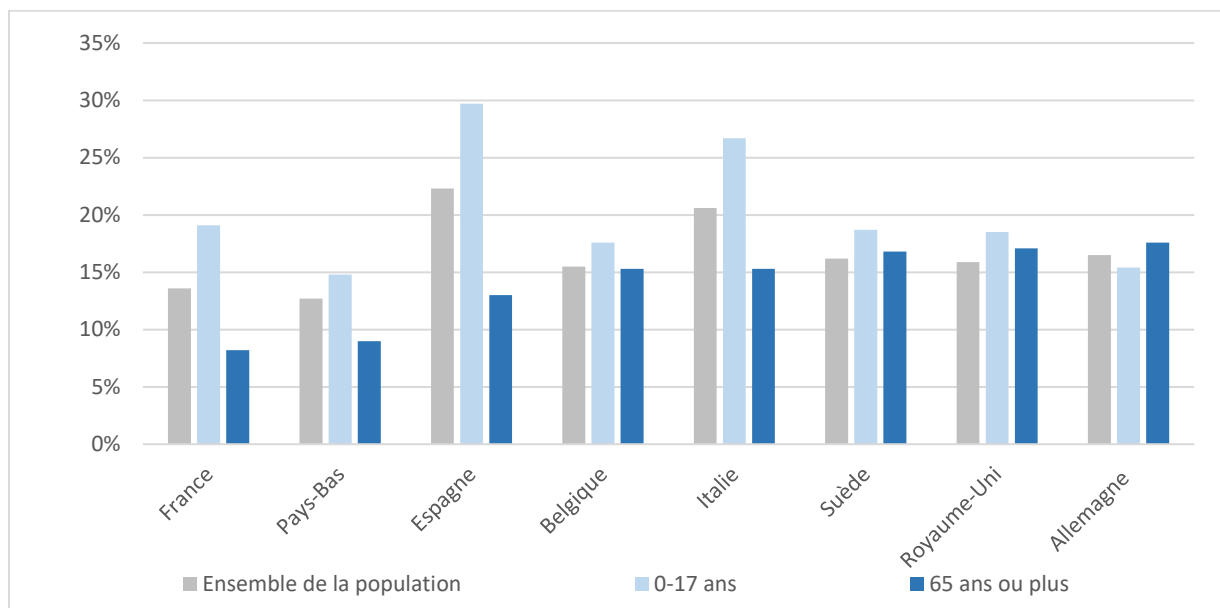
Note : taux de pauvreté au seuil de 50 % du niveau de vie médian, après impôts et transferts ; pour le Japon, données de 2015.

Source : base de données de l'OCDE, 2020.

La France se caractérise par le taux de pauvreté global le plus faible mais aussi par un fort écart entre la pauvreté des enfants (0-17 ans) et la pauvreté des personnes âgées (66 ans et plus). Sa « performance » globale en termes de taux de pauvreté doit donc beaucoup à la protection contre la pauvreté qu'elle garantit aux âges élevés.

L'OCDE propose un seul indicateur de pauvreté monétaire, avec un seuil de pauvreté fixé à 50 % du revenu médian. En France et en Europe, il est d'usage de fixer ce seuil à 60 %. Si le classement des pays est sensiblement identique avec les deux indicateurs, le taux de pauvreté est, logiquement, plus élevé au seuil de 60 % : chez les plus de 65 ans en France, il passe de 3,4 % au seuil de 50 % à 8,2 % au seuil de 60 %.

Figure 9.11 - Taux de pauvreté monétaire selon l'âge, au seuil de 60 % du revenu médian, en 2016



Lecture : en France en 2016, le taux de pauvreté au seuil de 60 % du revenu médian des retraités est de 8,2 %.

Note : les pays sont classés par ordre croissant de taux de pauvreté des personnes de 65 ans ou plus.

Source : Eurostat, 2020

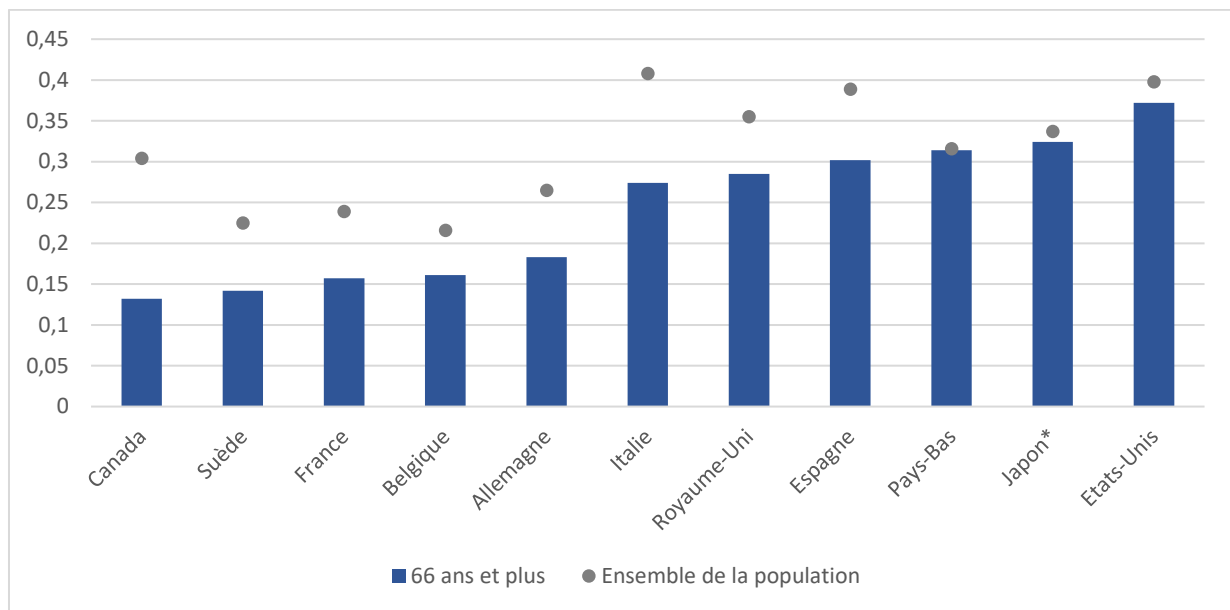
2.2 L'intensité de la pauvreté monétaire chez les seniors est la plus importante aux États-Unis, la plus faible au Canada

L'indicateur d'intensité de la pauvreté permet d'apprécier à quel point le niveau de vie de la population pauvre est éloigné du seuil de pauvreté. L'OCDE le mesure comme l'écart relatif entre le revenu moyen des personnes pauvres et le seuil de pauvreté (à 50 % du revenu médian).

À l'exception des Pays-Bas et du Japon, l'intensité de la pauvreté des seniors est moins élevée que pour l'ensemble de la population : les seniors pauvres ont un niveau de revenu moins éloigné du seuil de pauvreté que le reste de la population.

C'est aux États-Unis que l'on retrouve la plus forte intensité de la pauvreté chez les seniors (37,2 %) qui cumulent donc un taux de pauvreté élevé et une forte intensité de la pauvreté, ce qui témoigne d'une importante précarité financière. Aux Pays-Bas et au Japon, l'intensité de la pauvreté est la même au sein des seniors et de l'ensemble de la population, à des niveaux relativement élevés. Le Canada se distingue par une intensité de la pauvreté des seniors particulièrement faible comparée aux autres pays et à l'ensemble de la population. La Suède, la France, la Belgique et l'Allemagne se caractérisent par une relativement faible intensité de la pauvreté chez les seniors, comme dans l'ensemble de la population.

Figure 9.12 – Taux d'intensité de la pauvreté en 2016



Note : pour le Japon, données de 2015.

Source : OCDE, Base de données sur la distribution des revenus 2020.

2.3 La pauvreté en conditions de vie est inférieure à la pauvreté monétaire chez les seniors

Le taux de privation matérielle désigne la proportion de ménages pauvres en condition de vie, c'est-à-dire dans l'incapacité de se procurer certains biens ou services considérés par la plupart des individus comme souhaitables, voire nécessaires, pour avoir un niveau de vie acceptable.

Encadré : Définition du taux de pauvreté matérielle sévère

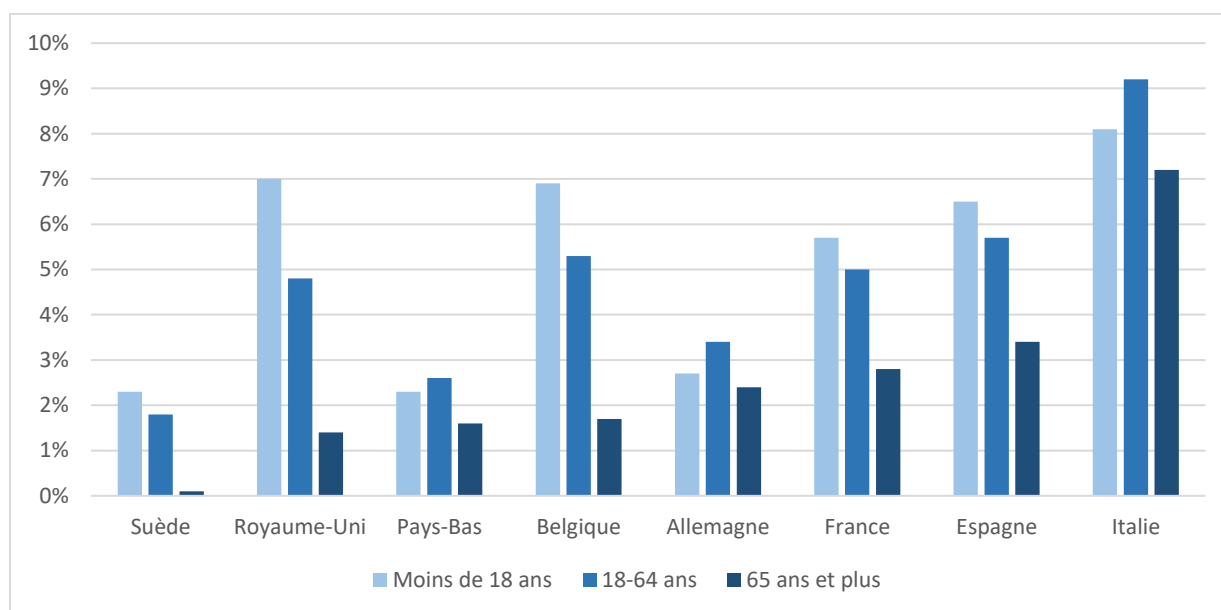
Le « taux de privation matérielle » est l'équivalent au niveau européen de la pauvreté en conditions de vie. Cet indicateur qui désigne l'incapacité de se procurer certains biens/services considérés par la plupart des individus comme souhaitables, voire nécessaires, pour avoir un niveau de vie acceptable. L'indicateur établit une distinction entre les personnes qui ne peuvent pas se permettre un certain bien ou service, et ceux qui ne possèdent pas ce bien ou service pour une autre raison, par exemple parce qu'ils ne le souhaitent pas ou n'en ont pas besoin. La privation matérielle est dite sévère (ou grave) lorsque les personnes sont dans l'incapacité de payer au moins quatre des éléments définis comme éléments de privation matérielle :

- avoir eu des arriérés de paiement d'un loyer, d'un emprunt hypothécaire ou de factures d'eau/gaz/électricité dans les 12 derniers mois ;
- ne pas pouvoir chauffer son logement ;
- ne pas pouvoir faire face à des dépenses imprévues ;
- ne pas pouvoir consommer de la viande ou une autre source de protéines au moins tous les 2 jours ;
- ne pas pouvoir s'offrir une semaine de vacances hors du logement ;
- ne pas posséder un téléviseur couleur ;
- ne pas posséder un lave-linge ;
- ne pas posséder une voiture personnelle ;
- ne pas posséder un téléphone.

Source : Eurostat.

Ce taux est, pour les seniors de tous les pays, inférieur au taux de pauvreté monétaire, même pour l'Italie qui se démarque avec un taux de privation matérielle élevé à plus de 7 % chez les plus de 65 ans (contre 10,3 % pour la pauvreté monétaire). La Suède, les Pays-Bas et l'Allemagne se distinguent par des taux de privation matérielle relativement faibles pour les jeunes comme les plus âgés (il est même presque nul chez les plus de 65 ans en Suède). En outre, les plus jeunes rencontrent davantage de difficultés pour subvenir à leurs besoins de base que les retraités, cet écart est particulièrement marqué au Royaume-Uni (5,6 points de différence), en Belgique, en France et en Espagne.

Figure 9.13 – Taux de privation matérielle sévère en 2018



Notes : La privation matérielle est dite sévère (ou grave) lorsque les personnes sont dans l'incapacité de payer au moins quatre des éléments définis comme éléments de privation matérielle, comme ne pas pouvoir chauffer son logement ou ne pas pouvoir faire face à des dépenses imprévues par exemple. Les pays sont classés par ordre croissant de taux de privation matérielle sévère pour les 65 ans et plus.

Source : Eurostat, 2020.

Les indications données par le taux de pauvreté monétaire et le taux de pauvreté en conditions de vie ne sont pas concordantes : la Suède et le Royaume-Uni qui ont, pour les personnes de plus de 65 ans, des taux de pauvreté monétaire parmi les plus élevés ont des taux de pauvreté en conditions de vie parmi les plus faibles. La France qui a le taux de pauvreté monétaire le plus faible a un taux de pauvreté en condition de vie relativement élevé.

Cet écart des performances relatives des divers pays entre pauvreté monétaire et pauvreté en conditions de vie est délicat à expliquer du fait d'un grand nombre de facteurs qui peuvent intervenir. Néanmoins, deux pistes d'explication possibles peuvent être proposées. La première est que les ressources des seniors seraient sous-estimées dans certains pays (et donc la pauvreté monétaire surestimée), par exemple parce que les revenus du patrimoine seraient mal déclarés, ou parce que la mesure du revenu monétaire disponible ne tiendrait pas compte de toutes les sources de revenus, notamment la liquidation du patrimoine immobilier (c'est par exemple le cas des prêts viagers hypothécaires qui sont plus développés au Royaume-Uni qu'en France).

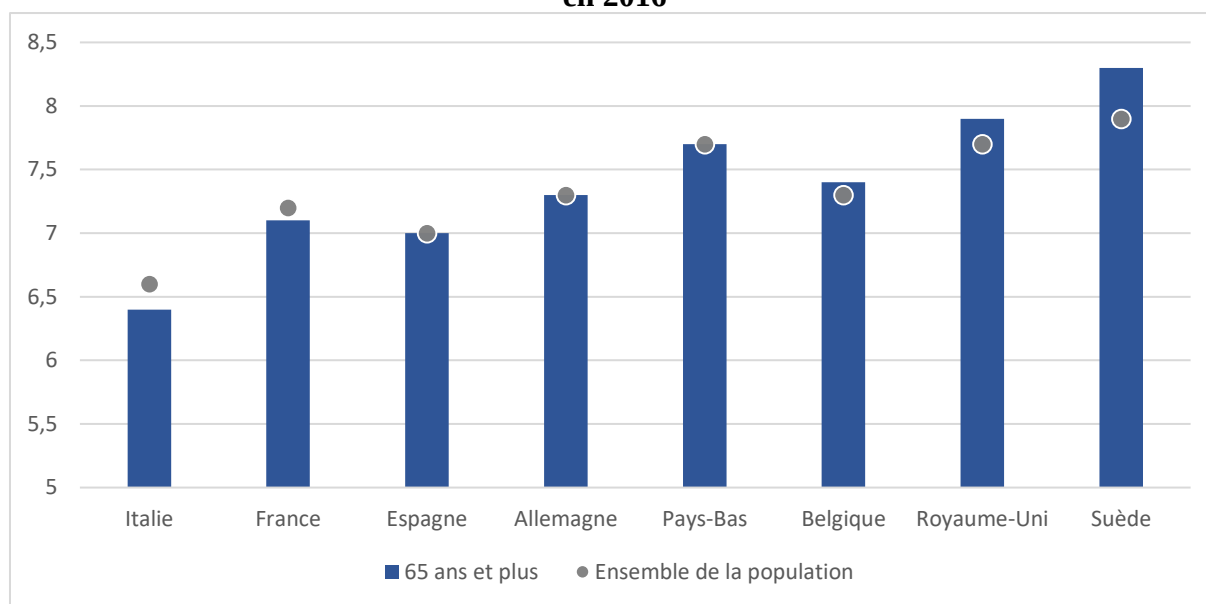
Une autre piste d'explication serait la façon dont chaque pays prend en charge la perte d'autonomie ou des dépenses en nature. À revenu monétaire égal, les personnes âgées dépendantes ou fragiles supportent des dépenses supplémentaires qui peuvent induire des conditions de vie difficiles. Le taux de pauvreté en conditions de vie des personnes âgées devrait donc être logiquement plus faible dans les pays qui prennent bien en charge les dépenses liées à la perte d'autonomie, ou mettent en place des dispositifs d'aide en nature (dépenses de chauffage gratuites pour les plus de 65 ans en Suède ou pécule de vacances pour les retraités en Belgique).

3. Bien-être et satisfaction dans la vie : les différences entre seniors et reste de la population sont peu marquées.

Les données issues de l'Enquête Sociale Européenne (*European Social Survey*) permettent de suivre des indicateurs d'opinion dans différents pays, et notamment un indicateur du niveau de satisfaction dans la vie.

Dans les pays étudiés, le niveau de satisfaction moyen des personnes de plus de 65 ans varie entre 6,5 et 8 sur 10 en 2016. C'est en Suède, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas que les retraités déclarent le plus haut niveau de satisfaction dans la vie, entre 7,5 et 8 sur 10. S'il y a peu de différences entre les niveaux de satisfaction dans la vie des retraités et de l'ensemble de la population, en Suède, au Royaume-Uni et en Belgique, les retraités se déclarent relativement plus satisfaits que l'ensemble de la population ; c'est l'inverse en Italie et en France. Ce résultat peut sembler paradoxal puisque la satisfaction des retraités apparaît inversement corrélée au degré de de protection du système de retraite, notamment au regard des indicateurs de pauvreté et de niveau de vie.

Figure 9.14 – Niveau moyen de satisfaction dans la vie des personnes de 65 ans et plus en 2016

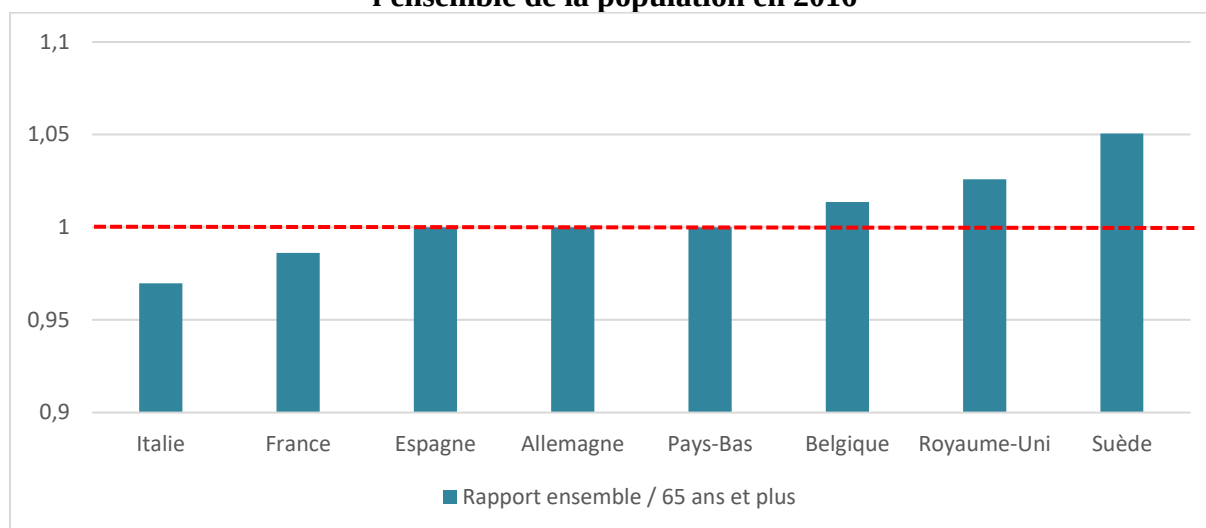


Lecture : à la question « Quel est votre niveau de satisfaction à l'égard de votre vie à l'heure actuelle ? », les enquêtés italiens attribuent une note moyenne de 6,4 contre 6,6 pour l'ensemble de la population.

Échelle de réponse : de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (extrêmement satisfait).

Source : Enquête Sociale Européenne, 2016

Figure 9.15 - Niveau de satisfaction dans la vie des personnes de 65 ans et plus relatif à l'ensemble de la population en 2016



Lecture : en Italie, le niveau moyen de satisfaction dans la vie des personnes de 65 ans et plus représente 97 % de celui de l'ensemble de la population.

Source : Enquête Sociale Européenne, 2016.

Chapitre 10. L'emploi des seniors

La proportion de retraités dans la tranche d'âge 55-64 ans en France est parmi les plus élevées des pays suivis par le COR. Les caractéristiques des systèmes de retraite, notamment les âges légaux d'ouverture des droits (voir chapitre 6), jouent un rôle évident dans les comportements d'offre de travail aux âges élevés. Pour autant, d'autres facteurs ne sont pas sans influence sur les décisions d'offre de travail par les individus, mais également de demande de travail par les employeurs.

Dans tous les pays suivis par le COR, on observe une augmentation tendancielle au fil des années, plus ou moins prononcée, des taux d'activité et des taux d'emploi des seniors (parties 1 et 2). Ces évolutions s'accompagnent d'une augmentation du chômage des seniors, mais qui n'est pas nécessairement plus significative que celle des travailleurs plus jeunes. En revanche, les seniors sont, plus que les plus jeunes, confrontés à un chômage de longue durée dans les pays d'Europe continentale (partie 3).

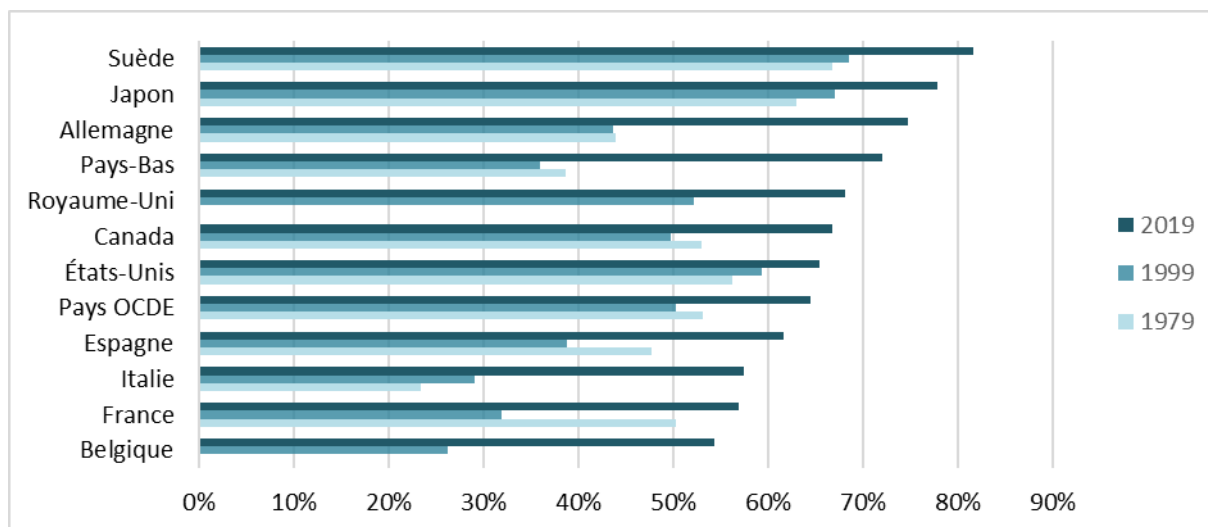
Depuis les années 1990, tous les pays développés ont adopté des mesures incitant à la poursuite d'une activité professionnelle au-delà de l'âge minimal d'ouverture des droits et facilitant la transition de l'emploi vers la retraite, à travers des possibilités de cumul entre emploi et retraite, des dispositifs de retraite partielle ou progressive, ou des mécanismes incitatifs propres au système de retraite (partie 4).

Ces mesures incitatives visant à encourager le travail des seniors se heurtent à l'hétérogénéité des situations individuelles en fin de carrière, en termes de santé, de pénibilité, d'accès à la formation. Elles se heurtent également aux comportements des employeurs pour lesquels l'âge peut constituer un frein à l'embauche, voire au maintien dans l'emploi (partie 5).

1. Dans tous les pays, on observe une augmentation tendancielle du taux d'activité des seniors...

Le prolongement de l'activité aux âges élevés est une tendance commune observée dans tous les pays du panel (figure 10.1). En 2019, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans s'établit à 57 % en France, soit le taux le plus faible après la Belgique. À la différence de la plupart des pays du panel, la France a connu une forte baisse des taux d'activité des seniors dans les années 1980-1990.

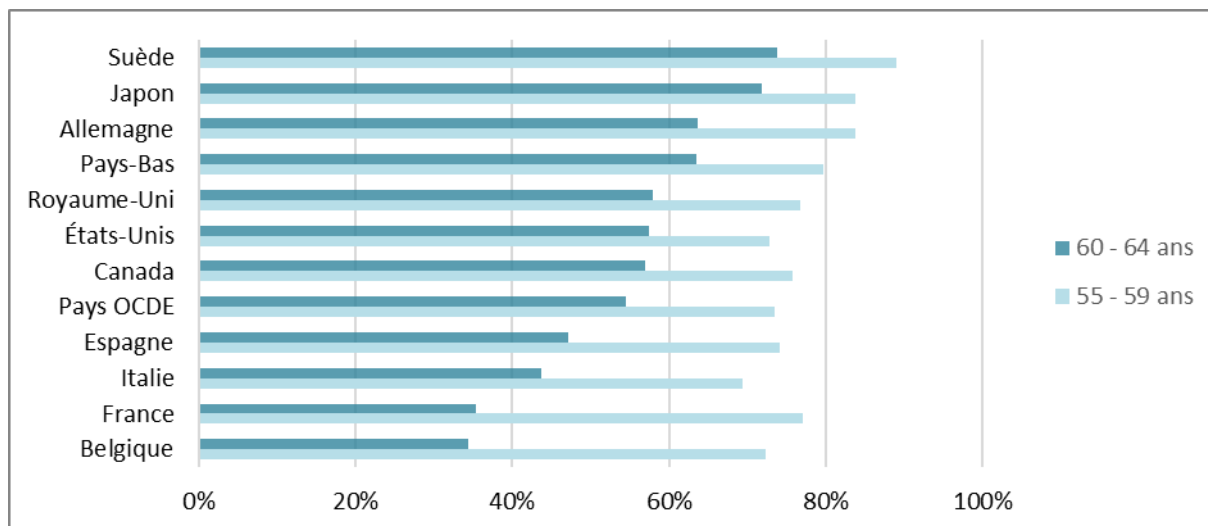
Figure 10.1 – Taux d’activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans en 1979, 1999 et 2019 (en %)



Source : OCDE, Labour Force Statistics, 2020.

Les 55-59 ans en France ont un taux d’activité légèrement supérieur à la moyenne des pays de l’OCDE (77,1 % contre 73,5 %). En revanche, le taux d’activité des personnes âgées de 60 à 64 ans qui s’élève à 35,4 % en France est sensiblement plus faible que dans les autres pays, à l’exception de la Belgique (figure 10.2).

Figure 10.2 – Taux d’activité des travailleurs seniors selon l’âge en 2019 (en %)

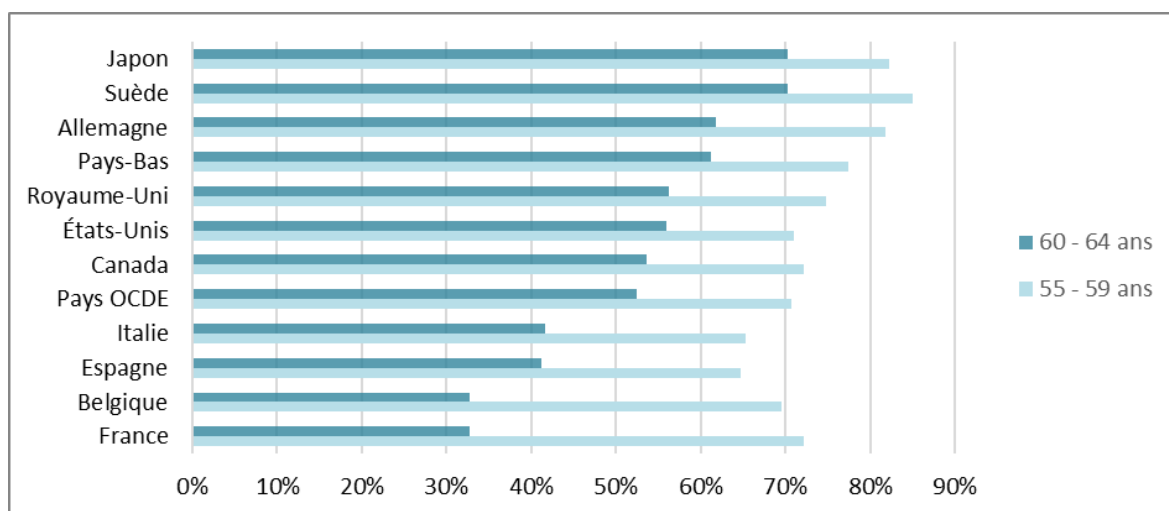


Source : OCDE, Labour Force Statistics, 2020.

2. ... qui s'accompagne d'une augmentation des taux d'emploi et des heures travaillées...

Les taux d'emploi des seniors connaissent une évolution similaire aux taux d'activité, à un niveau globalement plus faible. En 2019, le taux d'emploi des 55-59 ans en France est très légèrement supérieur à la moyenne OCDE (figure 10.3). Dans la tranche d'âge des 60-64 ans, le taux d'emploi en France demeure en revanche significativement plus faible (32,7 % en France contre 52,4 % en moyenne OCDE).

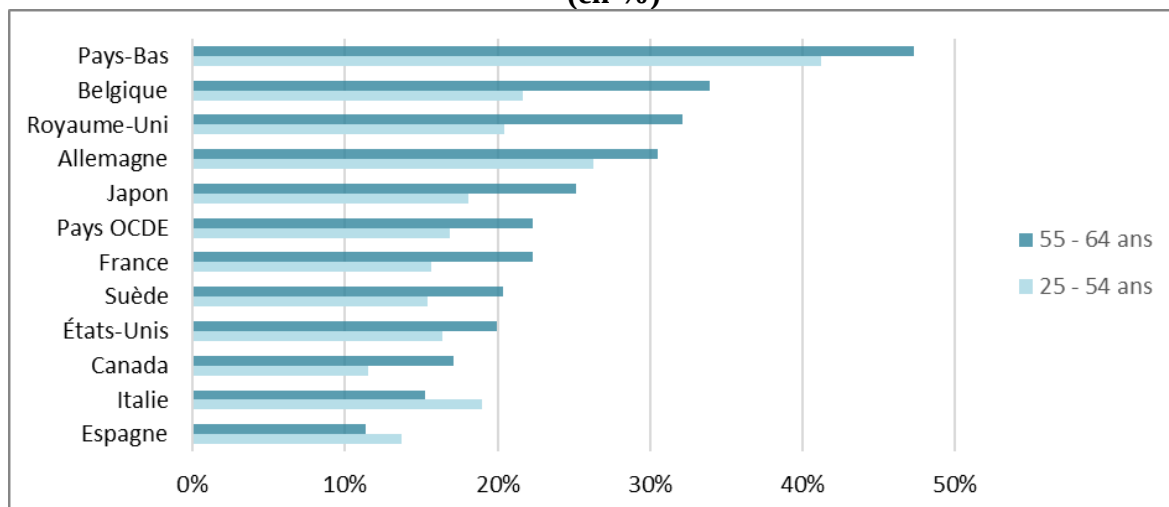
Figure 10.3 – Taux d'emploi des travailleurs seniors selon l'âge en 2019 (en %)



Source : OCDE, Labour Force Statistics.

La part de l'emploi à temps partiel est plus élevée chez les 55-64 ans que chez les 25-54 ans, sauf en Espagne et en Italie (figure 10.4). En moyenne, l'écart est de 6,7 points en France, contre 5,4 en moyenne OCDE.

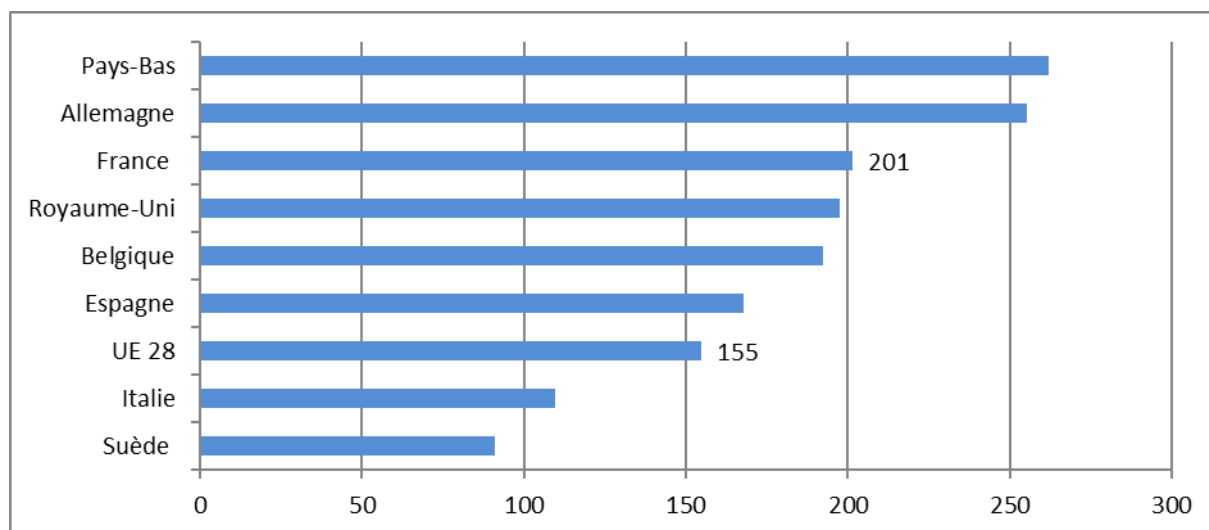
Figure 10.4 – Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total selon l'âge en 2018 (en %)



Source : OCDE, Labour Force Statistics, 2020.

Dans tous les pays européens, la durée annuelle effective de travail des personnes âgées de 25 à 54 ans est supérieure à celle des 60-64 ans (figure 5). C'est en Suède que l'écart relatif est le plus faible, de l'ordre de 6 % (soit 91 heures en écart absolu) ; il est d'environ 13 % en France et de 9 % en moyenne européenne.

Figure 10.5 – Écart de durée annuelle effective de travail entre les 25-54 ans et les 60-64 ans en 2016 (en heures)



Lecture : en France, la durée annuelle effective de travail des 25-54 ans est supérieure de 201 heures à celle des 60-64 ans.

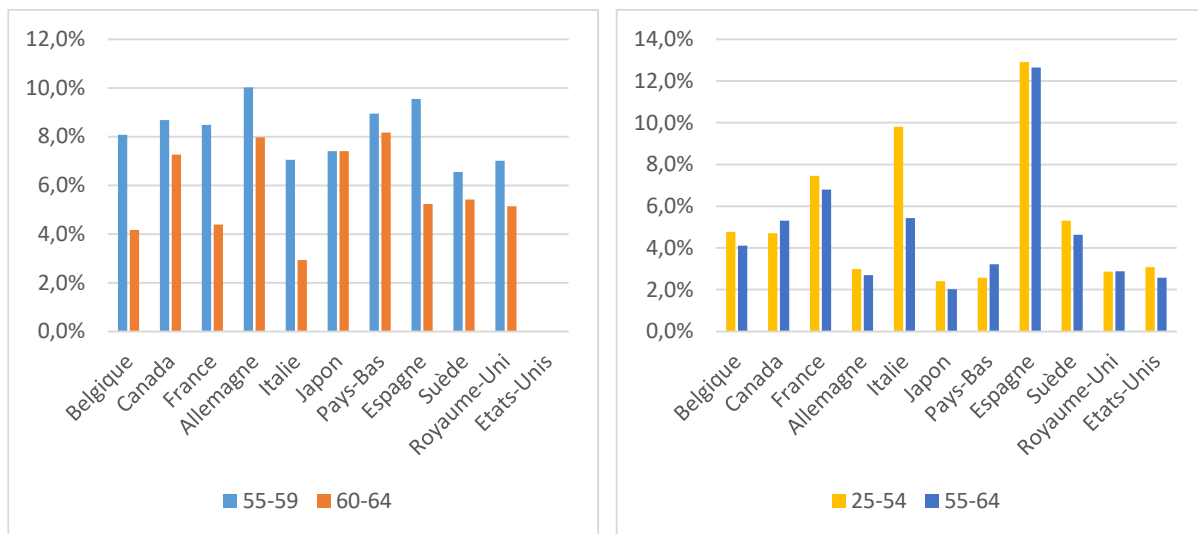
Source : S. Mahfouz (2017), [intervention](#) au colloque du COR du 30 novembre 2017..

3. Les taux de chômage des seniors ne sont pas supérieurs à ceux des travailleurs plus jeunes

En 2019, les taux de chômage sont plus élevés pour les travailleurs les plus âgés (les 60-64 ans) que pour les travailleurs âgés de 55 à 59 ans dans tous les pays du panel, sauf en Italie (figure 10.6).

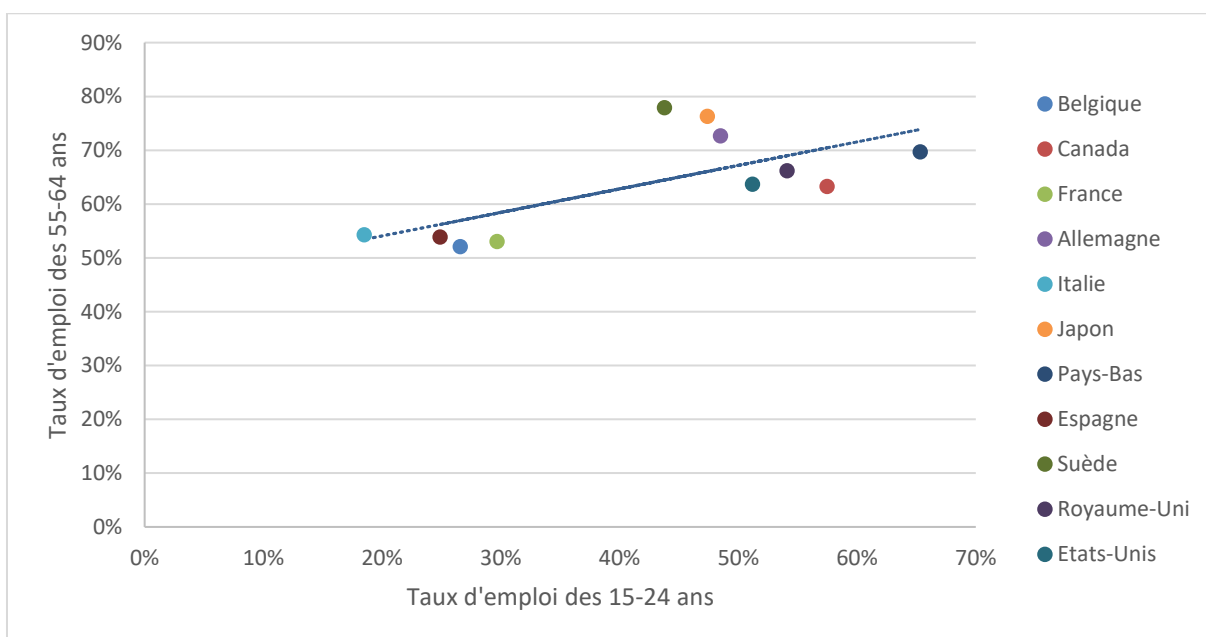
Cependant, les taux de chômage des seniors ne sont pas significativement supérieurs aux taux de chômage des actifs plus jeunes. L'écart de taux de chômage entre la tranche d'âge 25-54 ans et la tranche d'âge 55-64 ans est inférieur à 0,7 point, sauf en Italie (4,4 points) en 2019.

Figure 10.6 – Taux de chômage en 2019 des 55-59 ans et 60-64 ans et des 25-54 ans et 55-64 ans



Dans tous les pays du panel, les taux de chômage des moins de 30 ans sont sensiblement plus élevés que le taux de chômage des tranches d'âges supérieurs. Pour autant, il serait hâtif de conclure à l'évincement des jeunes par les seniors sur le marché du travail : les pays dans lesquels le taux de chômage des seniors est faible (Japon, États-Unis, Allemagne, Royaume-Uni et Pays-Bas) sont également ceux dans lesquels on observe un faible taux de chômage des jeunes. Dit autrement, les pays où les taux d'emploi des seniors sont les plus élevés, sont également les pays dans lesquels le taux d'emploi des jeunes est élevé.

Figure 10.7 – Relation entre taux d'emploi des seniors et le taux d'emploi des jeunes en 2019

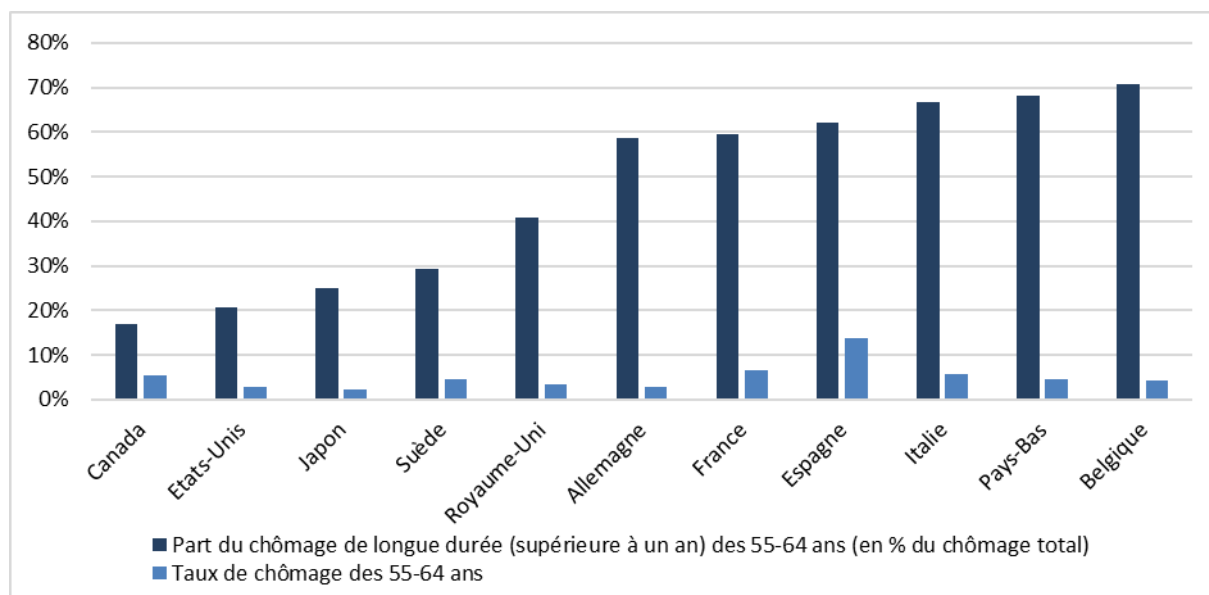


Note : la droite en pointillés représente la droite de régression linéaire.

Source : OCDE, Labour Force Statistics, 2020.

Dans les pays d'Europe continentale, le chômage des seniors est un chômage de longue durée : la part des chômeurs de 55-64 ans au chômage depuis plus d'un an y est proche ou supérieure à 60 % (figure 10.7). En revanche, cette part est inférieure à 25 % au Japon, aux États-Unis et au Canada.

Figure 10.8 – Part du chômage de longue durée (supérieure à un an) dans le chômage total en 2018



Note : les pays sont classés par part des chômeurs de longue durée croissante.

Source : OCDE, Scoreboard on older workers, 2020.

4. Les mesures incitatives à la poursuite d'activité : surcote et cumul emploi-retraite

Depuis les années 1990, tous les pays développés ont adopté des mesures incitant à la poursuite d'une activité professionnelle au-delà de l'âge minimal d'ouverture des droits et facilitant la transition de l'emploi vers la retraite. Dans certains pays, ces mesures se sont inscrites dans le cadre de réformes systémiques, instaurant de nouvelles modalités de calcul des droits comme en Suède ou en Italie. Dans d'autres pays, ces mesures ont assoupli les conditions de cumul entre emploi et perception d'une pension de retraite. L'objectif est de rompre avec un choix binaire entre « être actif » et « être retraité » en permettant aux seniors de moduler leur activité sans perte dirimante de niveau de vie.

De tous les pays de l'OCDE, la France est le seul à proposer un dispositif de retraite progressive ouvrant le bénéfice d'une fraction de pension sous condition de poursuivre une activité à temps partiel. Dans les autres pays, il existe des possibilités de liquidation partielle mais la poursuite d'activité peut se faire à temps partiel ou complet ; les dispositifs aménageant la transition entre emploi et retraite s'appuient sur le cumul entre rémunération d'activité et pension, ou sur la modulation du niveau de pension en fonction de l'âge de départ à la retraite (surcote en cas de poursuite d'activité et décote en cas de retraite anticipée).

4.1 Le cumul emploi-retraite

Dans tous les pays du panel, les retraités ayant liquidé leur pension, de manière définitive ou temporaire, peuvent poursuivre une activité rémunérée à temps partiel ou temps complet. Dans tous les pays sauf en France, la poursuite d'activité s'accompagne de l'acquisition de droits nouveaux à pension. Souvent, le cumul entre rémunération et pension est soumis à des conditions d'âge ou de ressources (voir annexe).

Au Royaume-Uni, en Suède et en Italie, il n'existe aucune restriction au cumul emploi-retraite : les retraités ayant liquidé leur pension dans le régime de base obligatoire peuvent poursuivre une activité quel que soit leur âge et leur niveau de rémunération. Aux Pays-Bas (où il n'existe pas d'étage de retraite de base), de nombreux régimes professionnels permettent la liquidation partielle des droits combinée à une activité réduite, même si l'option est rarement utilisée. En Suède, les travailleurs ont également la possibilité de liquider leur pension dans le régime de base en la cumulant avec une rémunération d'activité. Le Japon et l'Espagne appliquent également un abattement sous condition de ressources ; au Japon, la condition de ressources dépend de l'âge du retraité et au-delà de 70 ans, les retraités cumulant emploi et pension sont exonérés de cotisations retraite sur leur rémunération.

Par ailleurs, quel que soit l'âge du retraité, l'Allemagne et la Belgique permettent un cumul emploi-retraite sans abattement sur la pension, lorsque la rémunération est inférieure à un plafond.

4.2 La surcote et les incitations actuariellement neutres

Sauf en Belgique qui a supprimé le bonus de pension pour les pensions liquidées après le 1^{er} janvier 2015, tous les pays ont instauré une surcote explicite ou implicite. La surcote explicite concerne les systèmes en annuités ou en points, la surcote implicite est partie intégrante des systèmes à rendement défini⁷⁴.

4.3 La retraite « flexible » : souhait ou choix contraint ?

Les données d'enquêtes montrent que les travailleurs souhaitent une plus grande flexibilité dans leur décision de départ à la retraite ; pour autant, le cumul emploi-retraite reste marginal.

Ainsi, selon une enquête menée par Aegon en 2018⁷⁵, les attentes des travailleurs vis-à-vis de la transition emploi-retraite sont contrastées selon les pays. En Espagne et en France, une majorité des répondants envisagent une cessation immédiate d'activité pour partir pleinement à la retraite, alors que seuls 21 % des travailleurs japonais envisagent cette possibilité. Au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni, ce sont plus de 60 % des travailleurs qui envisagent de cumuler emploi sous une forme différente (temps partiel ou contrat temporaire) et retraite.

⁷⁴ Pour la définition d'un système à rendement défini, voir le chapitre 2.

⁷⁵ Aegon (2018), The New Social Contract: a blueprint for retirement in the 21st century, The 7th Aegon Retirement Readiness Survey, 69p.

À l’instar de la retraite progressive en France, les dispositifs permettant une liquidation des droits à la retraite combinée à une poursuite d’activité sont peu sollicités par les travailleurs. Selon l’OCDE (2017⁷⁶), l’écart entre les aspirations et les décisions effectives des travailleurs a plusieurs explications :

- les travailleurs les plus jeunes ont une connaissance imprécise du niveau de leur pension future : le souhait de cumuler emploi et retraite peut être perçu comme un moyen de réduire le risque de perte de niveau de vie, anticipé ou réel, à la retraite ;
- il existe des coûts fixes au passage à une activité réduite des travailleurs seniors, tant pour l’employeur (adaptation du poste de travail, de l’organisation collective du travail) que pour l’employé (frais de transport et frais professionnels) ;
- il existe dans certains pays des dispositifs de mise en retraite d’office, ou des limites d’âge dans certaines branches professionnelles ;
- les préférences se modifient avec l’âge, notamment la préférence pour le loisir lorsque la décision de départ à la retraite est conditionnée par la présence d’un conjoint ou de petits-enfants.

L’exploitation du module *ad hoc* sur la transition du travail à la retraite de l’Enquête sur les Forces de Travail en Europe (EFT 2012) a montré qu’environ 10 % des personnes âgées entre 60 et 69 ans combinaient travail et retraite (OCDE, 2017). Plus de 15 % des travailleurs âgés de 55 à 69 ans en Suède et au Royaume-Uni cumulaient emploi et retraite en 2012, contre environ 4 % en France, aux Pays-Bas et en Italie, et moins de 2 % en Espagne et en Belgique.

5. Certains pays mettent en œuvre des politiques de l’emploi spécifiques en faveur des seniors

5.1 La productivité et la rémunération des seniors sont-elles un frein à leur maintien en emploi ?

Dans tous les pays suivis par le COR, la rémunération individuelle suit, en moyenne, un profil croissant selon l’âge. Cette rémunération à l’ancienneté est plus ou moins prégnante selon les pays, les statuts d’emploi, les niveaux de formation et les métiers. Comme le notent Prouet et Rousselon (2018) ⁷⁷, la croissance de la rémunération avec l’âge est comparativement plus marquée en France.

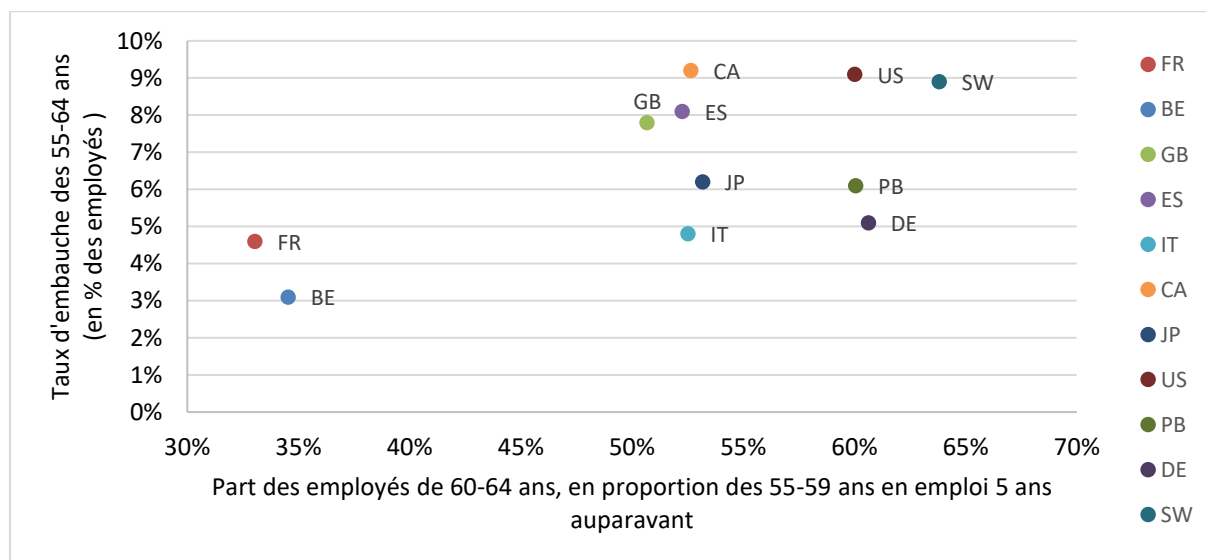
⁷⁶ OCDE (2017), « Flexible retirement in OECD countries », Pensions at a Glance 2017, Chapter 2, pp. 41-83.

⁷⁷ Prouet, E. et J. Rousselon (2018), « Les seniors, l’emploi et la retraite », rapport, France Stratégie, 164 pages.

Par ailleurs, on dispose d'un nombre important d'études empiriques tentant d'établir un lien entre vieillissement individuel et productivité⁷⁸. Globalement, ces études ne mettent pas en évidence une chute de productivité aux âges élevés : on observe une légère décroissance de la productivité des travailleurs les moins qualifiés au-delà de 50 ans, tandis que la productivité des travailleurs plus qualifiés marque un plateau, voire continue d'augmenter après 50 ans pour les plus qualifiés. Certes ces conclusions restent fragiles. D'une part, la productivité individuelle n'est pas toujours observable ou mesurable. D'autre part, malgré les précautions méthodologiques, le sens de la causalité entre productivité individuelle et productivité des entreprises n'est pas clairement établi. Toujours est-il que le différentiel de coût (mesuré par l'écart entre rémunération et productivité) entre les seniors et les travailleurs plus jeunes est susceptible de freiner l'embauche, et le maintien en emploi des seniors.

Au sein des pays du panel suivis par le COR, la France et la Belgique se singularisent par un taux de maintien en emploi et un taux d'embauche des seniors (mesuré par la part des 55-64 ans en poste depuis moins d'un an dans le total des employés) comme particulièrement faible (figure 10.8). À l'opposé, la Suède et les États-Unis affichent en même temps un taux de maintien dans l'emploi élevé pour les seniors (supérieur à 60 %) et une part d'embauche de seniors relativement importante. Ces situations contrastées reflètent les différences de flexibilité sur les marchés du travail, de politique de formation des seniors, mais également les différences de législations en matière d'âge de liquidation des droits à la retraite.

Figure 10.9 – Taux de maintien dans l'emploi et taux d'embauche des seniors en 2016

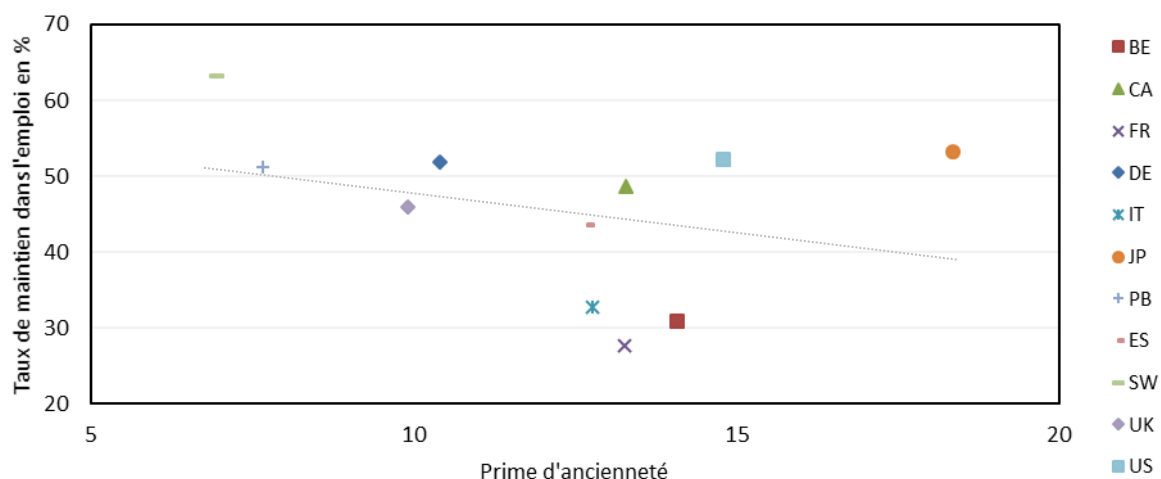


Lecture : en France, le taux d'embauche des 55-64 ans, mesuré comme la part des 55-64 ans en poste depuis moins d'un an dans le total des employés, représentait 4,6 % en 2016, et 33 % des employés âgés de 55-59 ans en 2011 étaient encore en emploi 5 ans plus tard.

Source : OCDE, Scoreboard on older workers, 2020.

⁷⁸ Sur le cas français, voir Aubert, P. et B. Crépon (2003), « La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation », *Economie et statistique*, n°368, pp. 95-119 ; Roger, M. et M. Wasmer (2011), « Heterogeneity matters : labour productivity differentiated by age and skills », document de travail G2011/04, INSEE, 41 p. Pour une revue internationale de la littérature, voir Levasseur, S. (2008), « Progrès technologique et employabilité des seniors », *Revue de l'OFCE*, n°106, pp. 155-184.

Figure 10.10 – Taux de maintien dans l'emploi et prime d'ancienneté en 2012



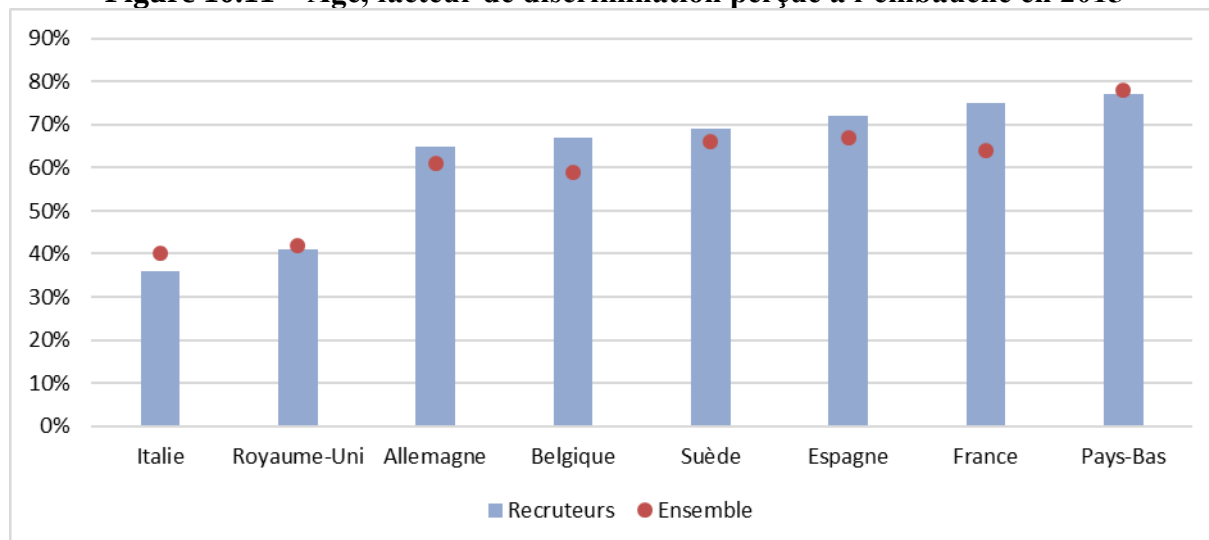
Notes : le taux de maintien en emploi est défini comme la part des employés de 60-64 ans, en proportion des 55-59 ans en emploi 5 ans auparavant. La prime d'ancienneté reflète l'influence de l'âge sur le salaire ; elle est mesurée par la croissance du salaire entre les tranches d'âge 40-49 ans et 50-59 ans. La ligne en pointillé figure la droite de régression linéaire.

Source : OECD (2018), *Working Better with Age: Japan, Ageing and Employment Policies*, Figure 2.3.

5.2 L'âge est-il un facteur discriminant à l'embauche ?

La discrimination selon l'âge est illégale dans tous les pays suivis par le COR. S'il est difficile de prouver devant des tribunaux qu'une candidature à l'embauche a fait l'objet d'une discrimination selon l'âge, les perceptions individuelles confortent l'idée que ce type de discrimination existe. Une enquête menée en Europe en 2015 montre que plus de 60 % des recruteurs estiment qu'un âge avancé est un facteur discriminant pour les candidats à l'embauche, en Allemagne, en Belgique, en Suède, en France, et aux Pays-Bas (figure 10.10). C'est également vrai lorsqu'on considère l'ensemble des répondants, mais à un degré moindre (sauf aux Pays-Bas).

Figure 10.11 – Âge, facteur de discrimination perçue à l’embauche en 2015



Note : pourcentage des recruteurs et de l'ensemble des sondés répondant "avoir plus de 55 ans" à la question : « Quand une entreprise veut recruter quelqu'un et qu'elle a le choix entre deux candidats d'égales compétences et qualifications, lequel de ces critères peut, à votre avis, désavantager un candidat ? » ; les critères sont : l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, avoir plus de 55 ans, avoir moins de 30 ans, la religion ou les croyance, le handicap (réponses multiples possibles).

Lecture : en Italie, 40 % des recruteurs et 36 % de l'ensemble de la population répondent qu'avoir plus de 55 ans est un désavantage pour postuler à un emploi.

Source : OCDE (2019), Working Better with Age, Ageing and Employment Policies, d'après Eurobaromètre 2015.

5.3 Quelles sont les politiques de l’emploi spécifiques en faveur des seniors ?

Au niveau européen, le Conseil européen de Stockholm s’est fixé en mars 2001 l’objectif de porter à 50 % le taux d’emploi moyen des 55-64 ans à l’horizon 2010. Dans la plupart des pays, l’embauche ou le maintien dans l’emploi des seniors ont été encouragés par des dispositifs spécifiques, à rebours des politiques de préretraite développées dans certains pays au cours des deux décennies précédentes.

Au-delà de ces dispositifs ciblés sur les caractéristiques du contrat de travail (rémunération, conditions de licenciement), les politiques publiques de maintien dans l’emploi des seniors empruntent des voies plus globales, alliant la formation et l’adaptation des conditions et postes de travail. Les politiques d’aide au retour à l’emploi s’appuient dans quelques pays sur des incitations à la création d’entreprises par les seniors.

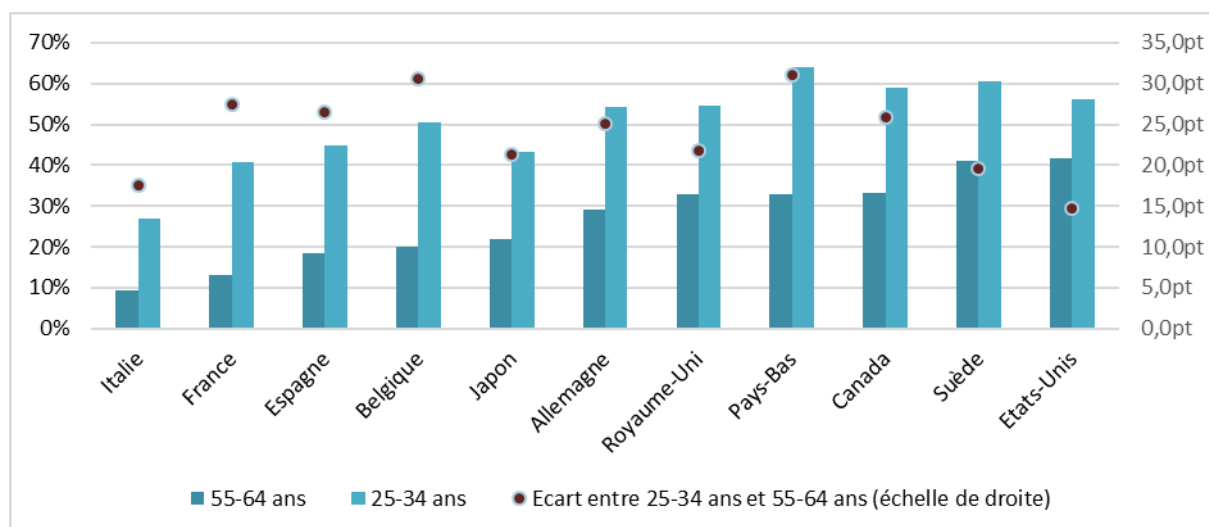
Parmi les pays suivis par le COR, Prouet et Rousselon (2018⁷⁹) relèvent les initiatives suivantes :

⁷⁹ Prouet et Rousselon (2018), op. cit., pages 152-154. Voir également : OCDE (2019), Working Better with Age, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.

- « En Allemagne, les secteurs industriels ont été les premiers à mettre en œuvre, par le biais de conventions collectives (métallurgie, sidérurgie, chimie, etc.) des mesures d'adaptation des conditions de travail au vieillissement du personnel, de promotion de la santé des salariés, d'accroissement de l'employabilité. [...] Autre dispositif spécifique [lancé en 2005] : *Perspektive 50 Plus*, un programme d'accompagnement individualisé pour les chômeurs de plus de 50 ans, fondé sur l'individualisation du soutien et la mobilisation des réseaux locaux via des partenariats, avec une aide financière à l'embauche. Les évaluations ont montré des effets positifs mais essentiellement pour les seniors les plus jeunes (autour de 54 ans). [...]
- Aux Pays-Bas, la loi sur le travail flexible permet aux employés d'augmenter ou de diminuer temporairement ou de manière permanente le nombre d'heures de travail convenu et d'organiser leur horaire de travail différemment. Les possibilités de refus par l'employeur sont limitées. [...] Depuis 2004, les employeurs sont tenus de payer au moins 70 % du salaire d'un employé pour une durée maximale de deux ans si celui-ci doit prendre des congés pour cause de maladie. [...]
- En Suède, dans le cadre de la politique sur la santé au travail, la Commission de l'âge de la retraite a identifié une augmentation des problèmes d'environnement de travail liés au stress et à la pression psychosociale. Considérant que ces problèmes contribuent à des sorties prématurées de l'emploi, cette Commission a recommandé en 2013 de renforcer les efforts de développement en cours au sein de l'autorité suédoise pour l'environnement de travail, de fournir davantage de ressources à la recherche et au développement des connaissances, et de former les responsables et les représentants de la sécurité au travail. »

Globalement, dans tous les pays suivis par le COR, les seniors accèdent moins souvent à la formation professionnelle que les travailleurs plus jeunes. Les taux de participation à la formation des seniors sont particulièrement faibles en Italie, en France, en Espagne et en Belgique (inférieurs à 20 %), ces trois derniers pays se caractérisant également par des écarts importants entre accès à la formation des seniors et des jeunes (de l'ordre de 28 points). À l'opposé, les seniors ont des taux de participation à la formation professionnelle élevés en Suède et aux États-Unis (figure 10.11).

Figure 10.12 – Taux de participation à la formation professionnelle des 55-64 ans et des 25-34 ans (en 2011/12 ou 2014/2015)

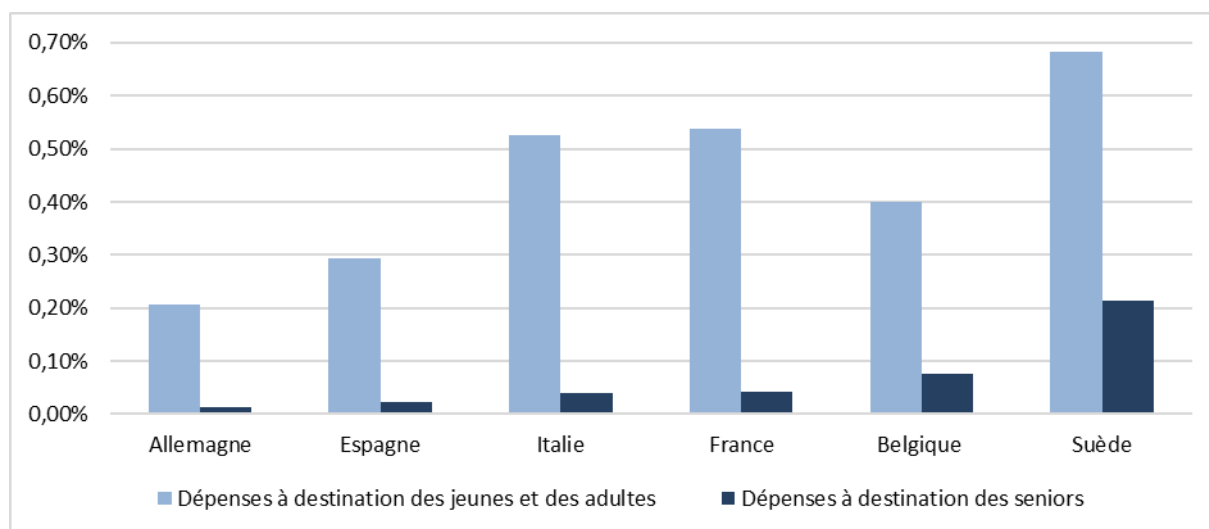


Source : OCDE (2019), *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*, [StatLink](#).

Les dépenses en faveur de l'emploi recouvrent des dispositifs ciblés sur les demandeurs d'emploi et les personnes en difficulté sur le marché du travail, ainsi que des dispositifs généraux destinées à renforcer les incitations au retour à l'emploi ou à réduire le coût du travail. Parmi les dépenses ciblées, on distingue les dépenses « actives » destinées à favoriser la reprise d'emploi (telles que la formation professionnelle, les mesures facilitant le recrutement de chômeurs et les dispositifs d'aide à la création d'entreprises par les chômeurs notamment) et les dépenses « passives » visant à compenser la perte de revenus individuels en cas de perte d'emploi.

Au sein de l'Union européenne, la France se situe dans la moyenne des dépenses actives globales pour l'emploi, mais en dessous de la moyenne pour les dépenses actives ciblées sur les seniors (figure 10.12). Comme en Allemagne, en Italie, en Espagne, les dépenses actives à destination des seniors représentent environ 7 % des dépenses actives en France, alors qu'en Suède, 25 % des dépenses actives concernent les seniors. Les politiques actives du marché du travail sont concentrées sur les jeunes en France, en Allemagne et en Italie.

Figure 10.13 – Part des dépenses actives à destination des seniors et des autres actifs pourcentage du PIB, en 2016



Source : DARES (2017), *Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2016*, Dares Résultats.

Annexe – Dispositifs de transition entre l'emploi et la retraite dans les pays suivis par le COR

	Surcote	Taux annuel	Plafond de revenus	Cumul emploi retraite	Liquidation partielle
Allemagne	6%	non	Possible sans restriction : – pour les retraités de plus de 67 ans – si la rémunération est inférieure à un plafond annuel (6 300€) Possible avec abattement sur le niveau de pension de 40 % de la rémunération additionnelle au-delà du plafond Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux		
Belgique	Supprimée pour liquidation postérieure au 1 ^{er} janvier 2015		Possible sans restriction – pour les retraités de 65 ans et plus totalisant une durée de carrière de 45 ans – pour les retraités de moins 65 ans totalisant une durée de carrière inférieure à 45 ans si la rémunération est inférieure à un plafond annuel (22 521€ pour une personne seule) Possible avec abattement sur le niveau de pension pour les retraités de moins 65 ans totalisant une durée de carrière inférieure à 45 ans : – abattement de 35 % si la rémunération est inférieure à 200 % du plafond ; – abattement de 100 % (pension suspendue) au-delà du plafond Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux		

Japon	8,4 %	Possible sous conditions d'âge et de ressources : – Pour les retraités de 60 à 64 ans, abattement sur la pension fonction du cumul de la pension et de la rémunération, si le cumul excède 280 000 JPY ; – Pour les retraités de 65 ans et plus, abattement sur la pension fonction du cumul de la pension et de la rémunération, si le cumul excède 460 000 JPY ; – Les retraités de 70 ans et plus cumulant pension et rémunération sont exonérés de cotisations Rémunération additionnelle ouvrant des droits nouveaux	
Pays-Bas		Possible selon les accords professionnels Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux	Possible selon les accords professionnels ; concerne surtout la retraite anticipée avant l'âge légal
Royaume-Uni	5,8 % (New State Pension)	Possible sans restriction Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux	
Suède		Possible sans restriction Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux	Liquidation partielle possible à 25 %, 50 %, 75 %

Abbreviations : OAS : Old Age Security ; CPP : Canada Pension Plan ; QPP : Québec Pension Plan

Source : document n°12 de la séance plénière du COR du 21 novembre 2018.

Annexe (suite) – Dispositifs de transition entre l'emploi et la retraite dans les pays suivis par le COR

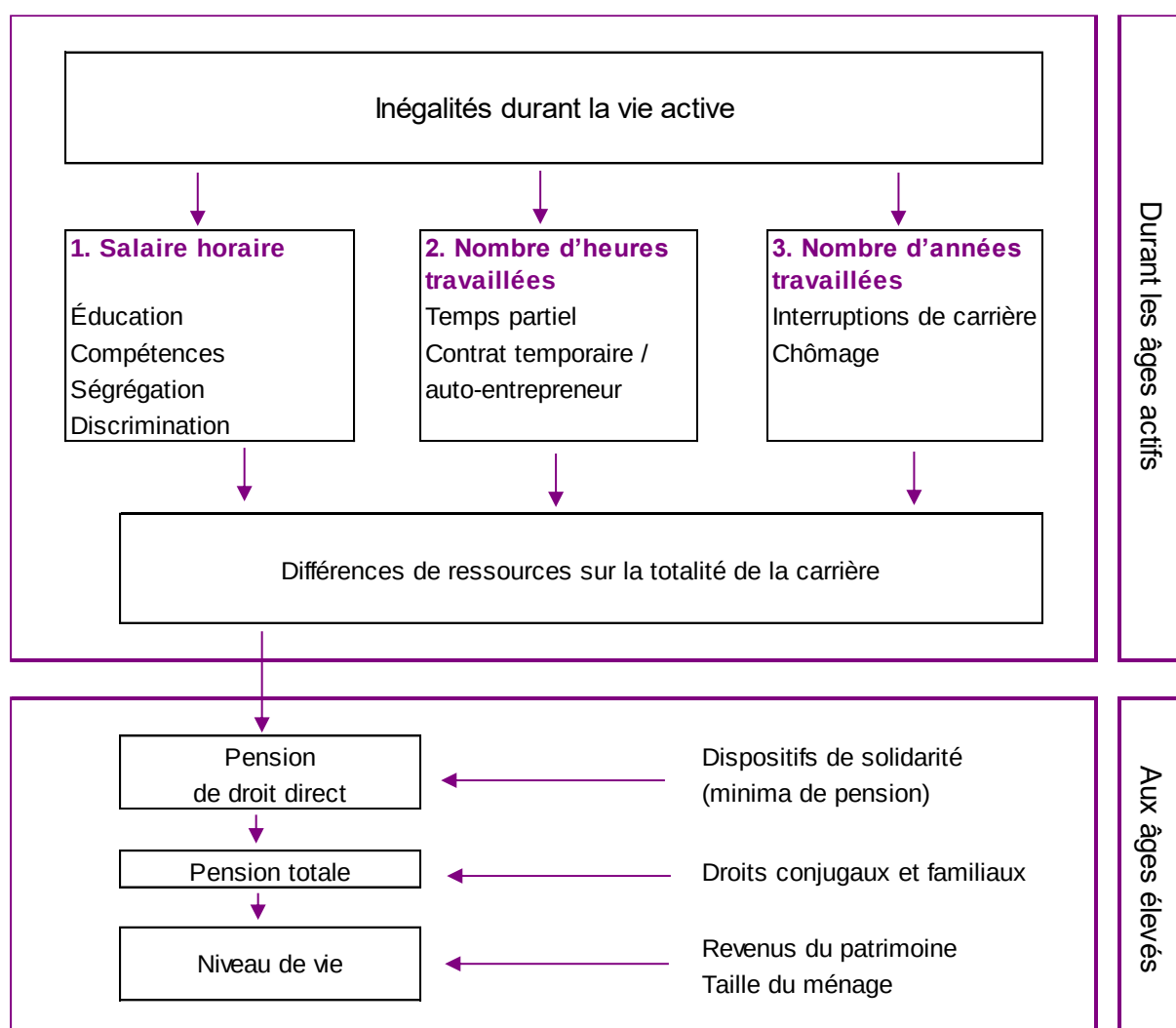
	Surcote	Plafond de	Cumul emploi retraite	Liquidation partielle
	Taux annuel	revenus		
Canada	7,2 % (OAS) 8,4 % (CPP/QPP)	non	Possible sans restriction pour les retraites complémentaires (CPP et QPP) – les cotisations salariales sur les rémunérations complémentaires sont obligatoires pour les 60-64 ans, facultatives pour les 65 ans et plus (dans ce cas, les cotisations employeurs sont obligatoires jusqu'à 70 ans du salaire) – QPP : les cotisations sur les rémunérations complémentaires sont obligatoires Rémunération additionnelle ouvrant des droits nouveaux	
Espagne	2 % - 4 %	oui	Possible pour les retraités ayant atteint l'âge d'ouverture des droits avec abattement de 50 % sur la pension Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux	Retraite partielle possible à 61,3 ans. Réforme en cours : en 2027, retraite partielle possible à 63 ans et 36,6 ans de cotisations, ou 65 ans et 33 ans de cotisations.
États-Unis	8 %		Possible sans restriction si l'assuré a dépassé l'âge d'ouverture des droits Possible sous conditions d'âge et de ressources : – abattement sur la pension de 33 % de la rémunération perçue pendant l'année où l'assuré atteint l'âge d'ouverture des droits, au-delà de 41 880 USD ; – abattement sur la pension de 50 % de la rémunération perçue pendant l'année précédant l'âge d'ouverture des droits, au-delà de 15 720 USD Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux	
Italie			Possible sans restriction Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux	

Chapitre 11. L'égalité des femmes et des hommes face à la retraite

Malgré une participation accrue des femmes au marché du travail, et une réduction des écarts de revenu salarial entre les femmes et les hommes, les pensions féminines restent sensiblement inférieures aux pensions masculines dans l'ensemble des pays suivis par le COR. Ces disparités de pension se retrouvent dans des disparités de niveaux de vie, mais de manière atténuée. En effet, lorsque les retraités vivent en couple, la femme et l'homme ont le même niveau de vie et les différences de niveau de vie entre femmes et hommes à la retraite proviennent donc des personnes vivant seules.

Ce chapitre a pour objectif de documenter la situation relative des femmes et des hommes face à la retraite, en termes de niveau de vie, mais également en termes de durée de retraite.

Figure 11.1 – éléments explicatifs de l'apparition des écarts de niveaux de vie à la retraite entre les femmes et les hommes



Source : Geraci, M. et A. Lavigne (2017), « Les écarts de pension entre les femmes et les hommes : un état des lieux en Europe », *Femmes et hommes, l'égalité en question*. INSEE, édition 2017.

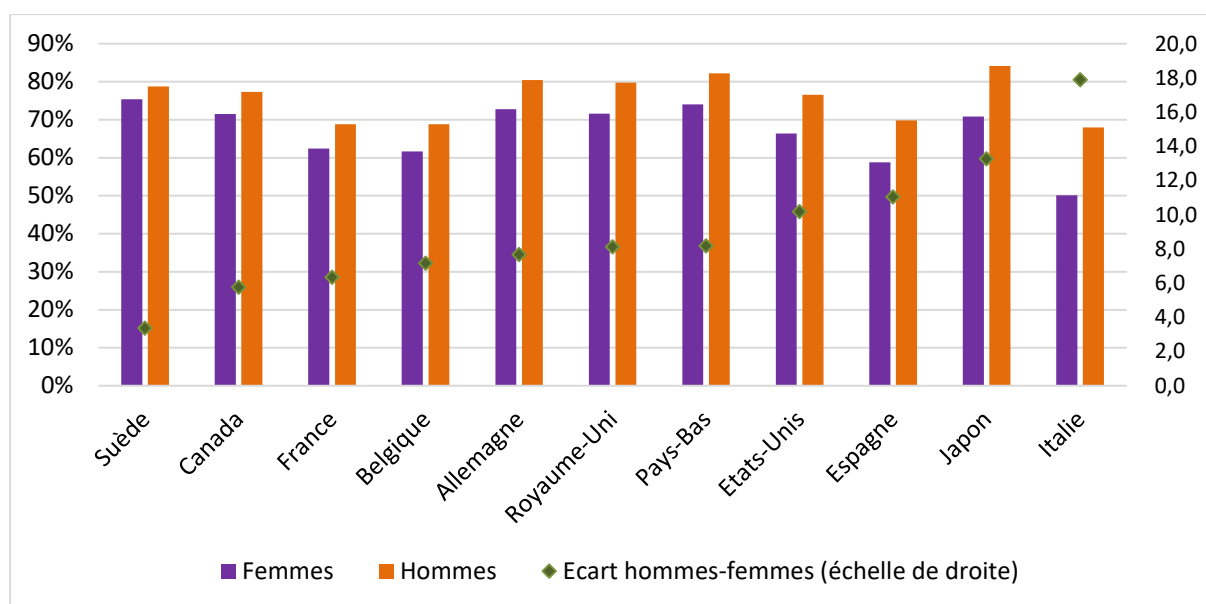
1. Des carrières féminines différenciées des carrières masculines, caractérisées par plus de temps partiel, des carrières incomplètes, et des salaires moindres

De manière générale, l'activité féminine se différencie de l'activité masculine par quatre caractéristiques spécifiques : une moindre participation au marché du travail, un recours plus important au travail à temps partiel, des carrières plus fréquemment interrompues (notamment en lien avec les maternités) et des niveaux de rémunération plus faibles.

1.1 Emploi

Dans tous les pays suivis par le COR, les taux d'emploi féminins sont inférieurs aux taux d'emploi masculins. L'écart entre les hommes et les femmes est le plus faible en Suède (3,4 points) et le plus élevé en Italie (17,9 points) en 2019. La France, avec un écart de taux d'emploi de 6,4 points se situe parmi les pays où les différences de taux d'emploi entre les femmes et les hommes sont plutôt faibles.

Figure 11.2 – Taux d'emploi des femmes et des hommes de 15 à 64 ans, en 2019

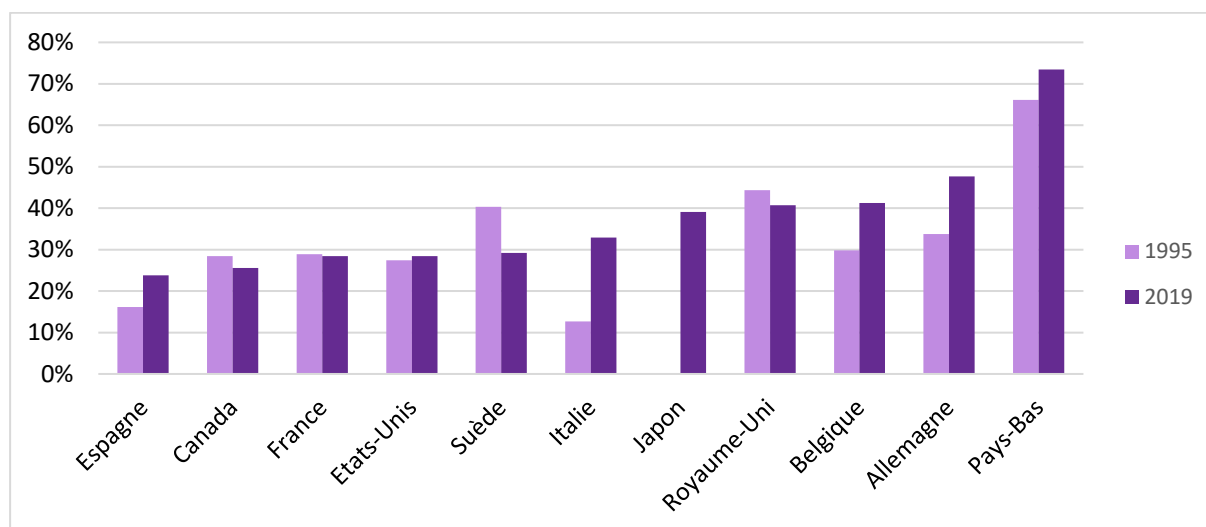


Source : OCDE, Labor Force Survey, extraction novembre 2020.

Depuis 1995, la progression de l'emploi féminin s'est effectuée, majoritairement, sur la base d'emplois à temps partiel, sauf en Suède, au Royaume-Uni et en France, où la part du travail à temps partiel parmi les femmes en emploi a baissé depuis 1995. Dans les autres pays européens étudiés, cette part a progressé entre 1995 et 2019, de 8 points en Espagne à près de 20 points en Italie.

Le travail à temps partiel concerne en 2019 une proportion importante des femmes en emploi : un quart en Espagne ; environ 30 % en France, en Suède et en Italie ; 40 % au Japon, en Belgique et au Royaume-Uni ; près de la moitié en Allemagne ; et enfin près des trois quarts aux Pays-Bas.

Figure 11.3 – Évolution entre 1995 et 2019 de la part du temps partiel des femmes en emploi

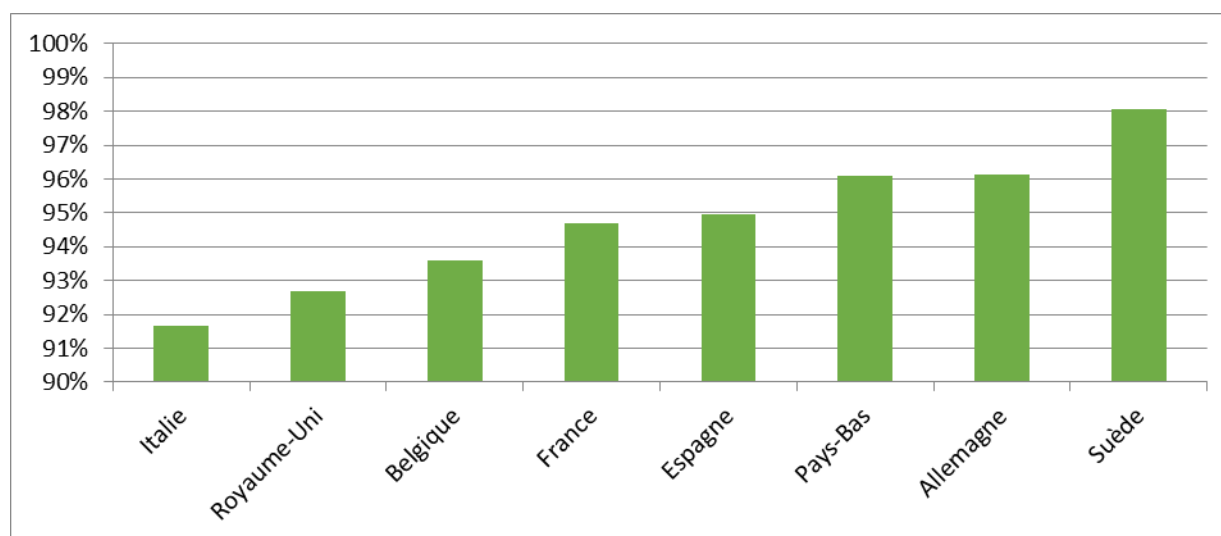


Note : en Espagne, parmi les femmes en emploi, 24 % étaient à temps partiel en 2019, contre 16 % en 1995.
Source : OCDE, Labor Force Survey, extraction novembre 2020.

1.2 Une durée du travail hebdomadaire inférieure pour les femmes

En 2018, la durée hebdomadaire de travail (mesurée par le nombre moyen d'heures hebdomadaires habituelles de travail dans l'emploi principal à temps plein) des femmes est inférieure à celle des hommes dans tous les pays européens. C'est en Suède que l'écart est le plus faible : la durée habituelle hebdomadaire de travail des femmes rapportée à celle des hommes s'élève à 98 %, alors qu'elle s'établit à 92 % au Royaume-Uni.

Figure 11.4 – Durée hebdomadaire moyenne des temps complets des femmes rapportée à celle des hommes en 2018

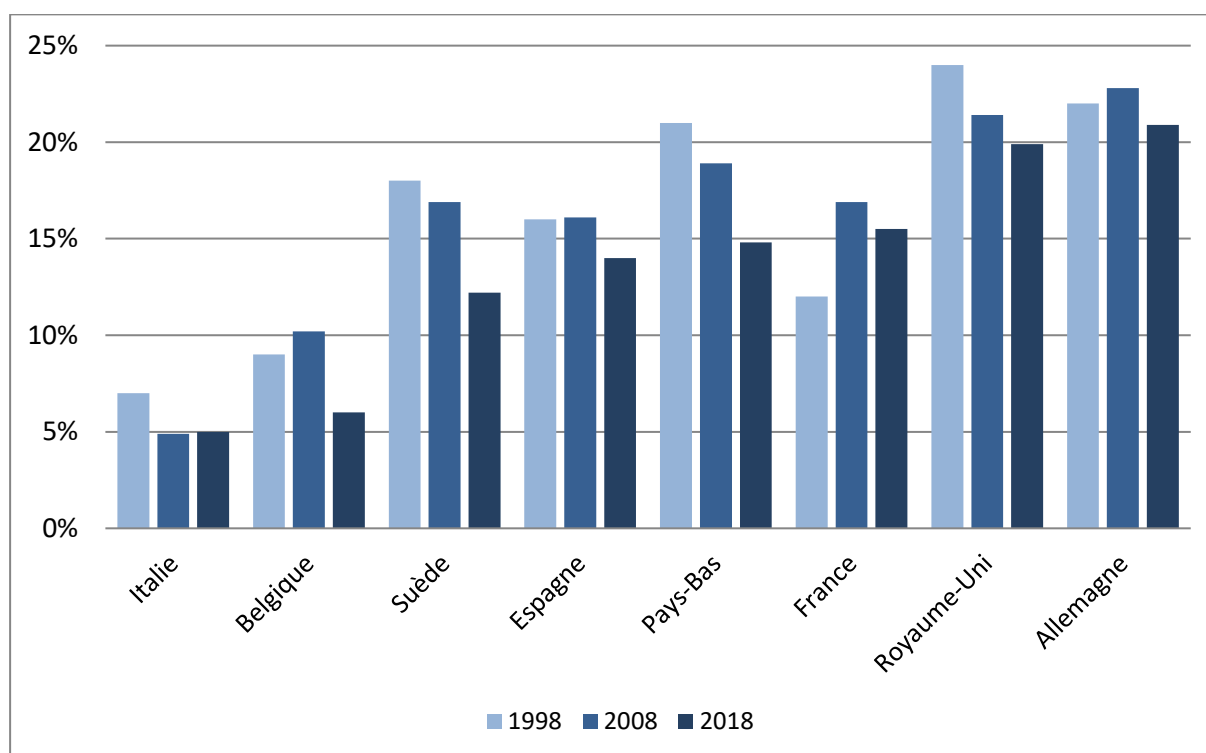


Note : durées hebdomadaires habituelles.
Source : Eurostat.

1.3 Des écarts de rémunération horaire significatifs

Même si les écarts entre le salaire horaire brut moyen des femmes et celui des hommes se réduisent depuis la crise, l'ampleur des écarts demeure significative parmi les pays : de 5 % en Italie, à environ 15 % en France, et jusqu'à 21 % en Allemagne (figure 11.5). Ces écarts de salaire ont des causes objectivables multiples (différences de types d'emploi, de fonctions exercées et de secteurs d'activité, de niveaux de diplôme et de qualification ; moindre ancienneté liée aux interruptions ou réductions d'activité passées, etc.), auxquelles s'ajoute une discrimination résiduelle non objectivée et d'importance variable selon les pays.

Figure 11.5 - Écarts entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes et celle des femmes en 1998, 2008 et 2018



Note : en 2018, la rémunération horaire brute moyenne des hommes est supérieure de 5 % à celle des femmes en Italie. Cet écart était de 7 % en 1998.

Définition : l'écart de rémunération se calcule comme la différence entre le revenu horaire brut moyen des salariés et celui des salariées en proportion du revenu horaire brut moyen des salariés.

Champ : tous les salariés travaillant dans des entreprises d'au moins 10 salariés.

Source : Eurostat.

2. Les différences de carrières professionnelles induisent des écarts de pension entre les femmes et les hommes

En comparaison internationale, on définit le *Gender Gap in Pension* (GGP) par la différence entre le montant moyen des pensions perçues par les hommes et le montant moyen des pensions perçues par les femmes, rapportée au montant moyen des pensions perçues par les hommes. Le *Pension Gender Gap in Pension* (PGGP) calcule ce même écart, mais sur les seuls pensionnés, ce qui tend à minorer les différences de pension entre les femmes et les hommes puisque les femmes sont en moyenne moins couvertes par le système de retraite que les hommes. *A contrario*, en rapportant la différence de montants moyens de pension entre les femmes et les hommes au montant moyen des pensions féminines, les inégalités de pension seraient majorées.

En moyenne dans 25 pays de l'OCDE, les femmes perçoivent des pensions inférieures de 24 % à celles des hommes en 2015 (contre 27 % en 2007, selon l'indicateur *GGP*). L'écart de pension est particulièrement marqué en Allemagne (46 %), alors qu'il est proche de 25 % en Belgique et en Suède, et de 33 % en Espagne, en Italie et en France.

Figure 11.6 – Écart de pension entre les hommes et les femmes en 2007 et 2015



Note : l'écart de pension est calculé comme la différence entre la pension moyenne des hommes et des femmes, rapportée à la pension moyenne des hommes. La moyenne OCDE n'inclut pas l'Allemagne (faute de donnée disponible en 2007). La valeur '2015' pour l'Allemagne correspond aux données de 2014 ; pour la France, la valeur '2007' est une moyenne des données de 2006 et 2008.

Source : OECD Statistics.

2.1 Des écarts de pension qui seraient plus importants encore sans les droits familiaux et conjugaux attachés aux systèmes de retraite

Dans la grande majorité des pays européens, les systèmes de retraite incluent des dispositifs correcteurs des écarts de ressources entre les femmes et les hommes aux âges élevés. Ces dispositifs complètent les pensions de droit direct par des droits familiaux (liés au nombre d'enfants) ou par des droits conjugaux (pensions de réversion liées au statut marital)⁸⁰.

Les droits familiaux visent à compenser l'impact des enfants sur les carrières et, *in fine*, sur les droits à retraite, ou à donner plus de droits à la retraite aux assurés ayant eu des enfants. Si ces droits ne sont pas spécifiques aux femmes, ils bénéficient de fait plus aux femmes qui interrompent, plus souvent que les hommes, leur carrière pour élever leurs enfants. Historiquement restreints, ils n'étaient à l'origine ouverts qu'aux parents n'ayant pas exercé d'activité professionnelle, donc très majoritairement les mères. En Suède comme aux Pays-Bas, il n'en existait pas avant les années 1990, chacun bénéficiant du régime universel.

À partir des années 1990, les réformes des retraites engagées dans la plupart des pays se sont accompagnées d'un développement ou d'une extension des droits familiaux de retraite : ce mouvement avait pour but, à côté de dispositifs plus généraux tels que les *minima* de pension, d'atténuer les effets négatifs des réformes pour les mères susceptibles d'être plus touchées en raison de leurs carrières plus souvent incomplètes ou heurtées.

Malgré l'existence de ces dispositifs, l'écart relatif de pension entre les femmes et les hommes est positivement corrélé avec le nombre d'enfants des femmes. Dans la plupart des cas, l'effet est linéaire : plus le nombre d'enfants est élevé, plus les pensions des mères sont faibles par rapport à celles des hommes⁸¹. C'est particulièrement vrai en France et en Italie : par rapport à la pension moyenne des hommes (qu'ils aient ou non des enfants), la pension moyenne des femmes en Italie et en France est inférieure de respectivement 17 % et 19 % quand elles n'ont pas d'enfants, mais de respectivement 43 % et 50 % quand elles en ont au moins trois. En Espagne, en Belgique et en Suède, le nombre d'enfants joue moins fortement sur les pensions des femmes. Aux Pays-Bas et en Belgique, la pension moyenne des femmes sans enfant est proche de celle des hommes, alors que celle des femmes d'au moins un enfant est inférieure (de 31 % aux Pays-Bas et de 21 % en Belgique).

⁸⁰ Voir le chapitre 8.

⁸¹ Voir Geraci, M. et A. Lavigne (2017), « Les écarts de pension entre les femmes et les hommes : un état des lieux en Europe », Femmes et hommes, l'égalité en question. INSEE, édition 2017.

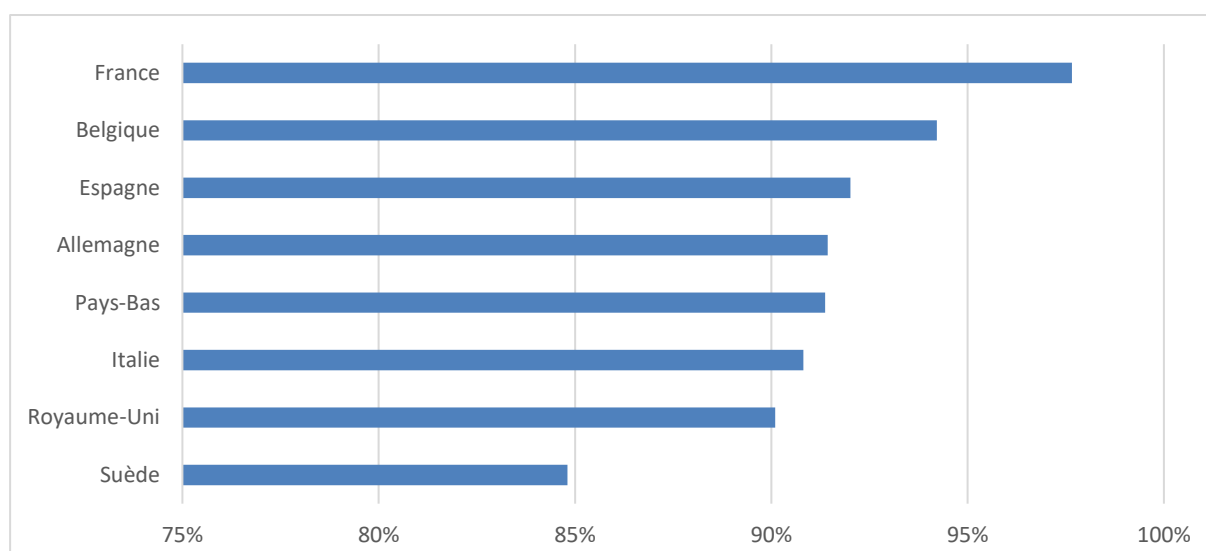
3. Des écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes âgés plus faibles que les écarts de pension, et des taux de pauvreté plus élevés pour les femmes âgées

Comparés aux écarts de pension, les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes sont moins importants. En effet, le niveau de vie prend en compte la mutualisation des ressources au sein du couple, de sorte que les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes retraités proviennent des retraités vivant sans conjoint, en particulier des femmes divorcées et des veuves. Les écarts de niveau de vie entre femmes et hommes auront donc tendance à être d'autant plus importants que la part des personnes seules est importante. Pour les veuves, la faiblesse des pensions de droit propre est plus ou moins compensée selon les pays par l'apport des pensions de réversion.

L'écart de niveau de vie entre les femmes et les hommes est le plus important en Suède où le niveau de vie moyen des femmes de 65 ans ou plus représente 84,8 % de celui des hommes du même âge. À l'opposé, le niveau de vie des femmes de 65 ans ou plus est inférieur de 3 % à celui de leurs homologues masculins en France, et de 6 à 9 % dans les autres pays européens considérés.

Les pays où les écarts de pension sont les plus élevés, l'Espagne et l'Allemagne, ne sont pas ceux où les écarts de niveau de vie sont les plus élevés parmi les 65 ans ou plus. À l'inverse, la Suède, où l'écart de niveau de vie entre les femmes et les hommes de 65 ans ou plus est le plus élevé, est le pays où l'écart de pension (*GGP*) est le plus faible. En effet, les femmes y sont en proportion plus nombreuses à vivre seules (35 % contre 22 % des hommes).

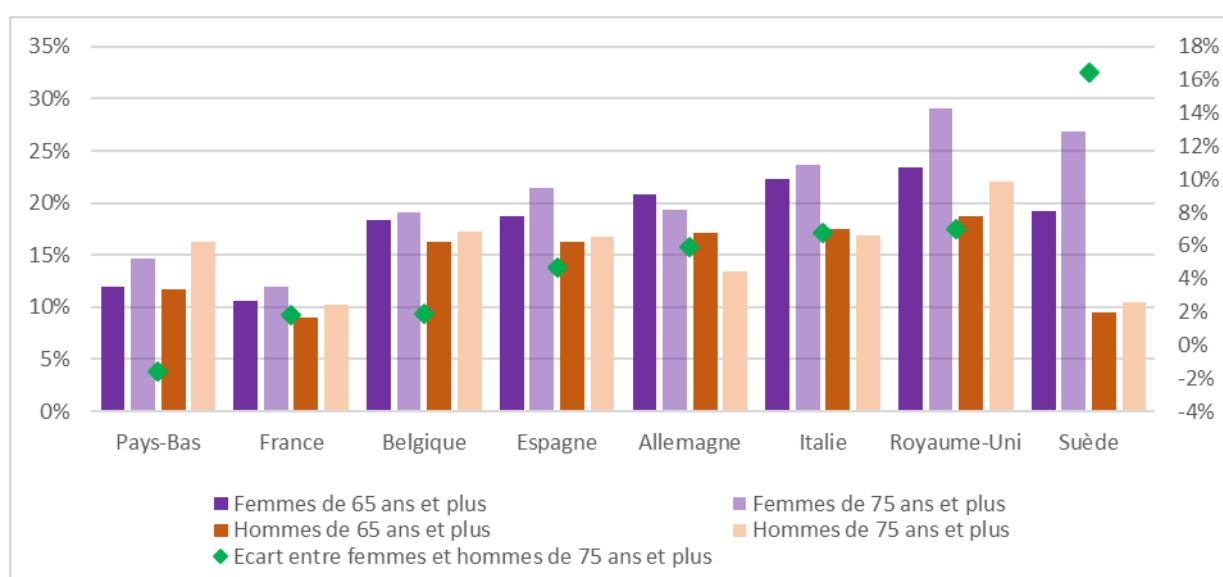
Figure 11.7 – Revenu moyen équivalent des femmes de 65 ans et plus rapporté au revenu moyen équivalent des hommes de plus de 65 ans, en 2018



Source : Eurostat, indicateur *ilc_di03*, extraction 2020.

Enfin, les femmes âgées de 65 ans ou plus et en particulier celles de 75 ans ou plus sont plus exposées à la pauvreté que les hommes des mêmes classes d'âge (figure 11.8). En moyenne dans l'Union européenne en 2018, le taux de pauvreté des femmes est supérieur de 3,7 points à celui des hommes pour les 65 ans et plus et de 6,1 points pour les 75 ans et plus. L'écart entre les femmes et les hommes est particulièrement élevé en Suède : il atteint 9,7 points pour les 65 ans et plus et même 16,4 points pour les 75 ans ou plus. En effet, les femmes âgées en Suède sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à vivre seules, ont eu des carrières incomplètes et les veuves de plus de 65 ans nées après 1945 ne bénéficient plus de pension publique de réversion. Dans tous les pays, sauf en Allemagne, le taux de pauvreté des 75 ans ou plus est supérieur à celui des 65 ans ou plus, pour les femmes comme pour les hommes.

Figure 11.8 – Taux de pauvreté des femmes et des hommes en 2018

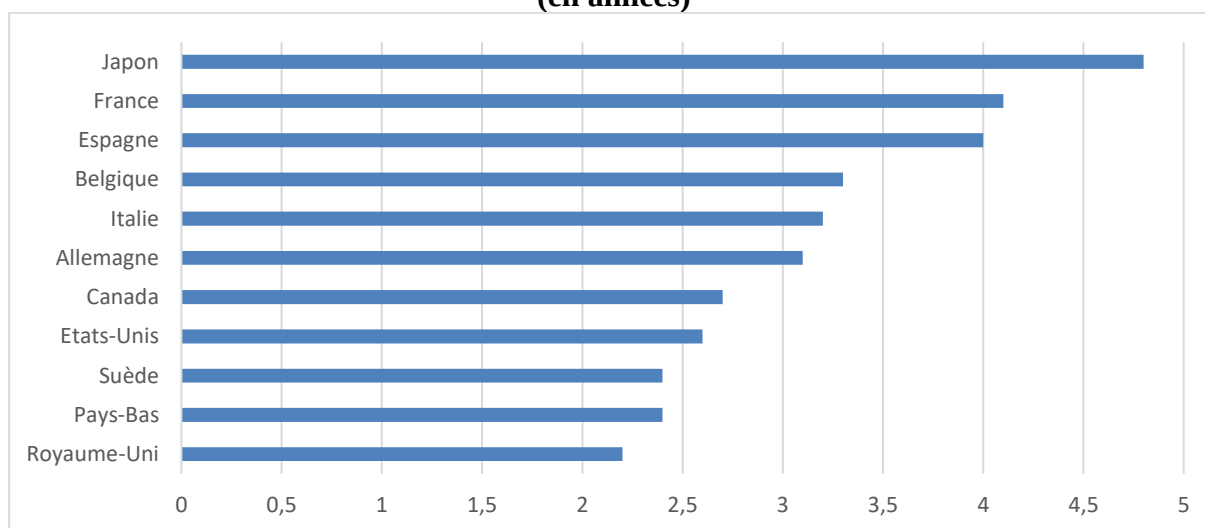


Source : Eurostat, extraction 2020.

4. Les femmes ont une espérance de vie à 65 ans et une durée espérée de retraite supérieure à celle des hommes

Dans tous les pays, les femmes ont une espérance de vie à 65 ans supérieure à celle des hommes. L'écart d'espérance de vie entre les femmes et les hommes le plus important est observé au Japon (4,8 ans) et le plus faible au Royaume-Uni (2,2 ans). La France et l'Espagne se caractérisent également par un écart élevé (supérieur à 4 ans).

**Figure 11.9 – Écart d'espérance de vie à 65 ans entre les femmes et les hommes en 2018
(en années)**



Source : OCDE, extraction 2020.

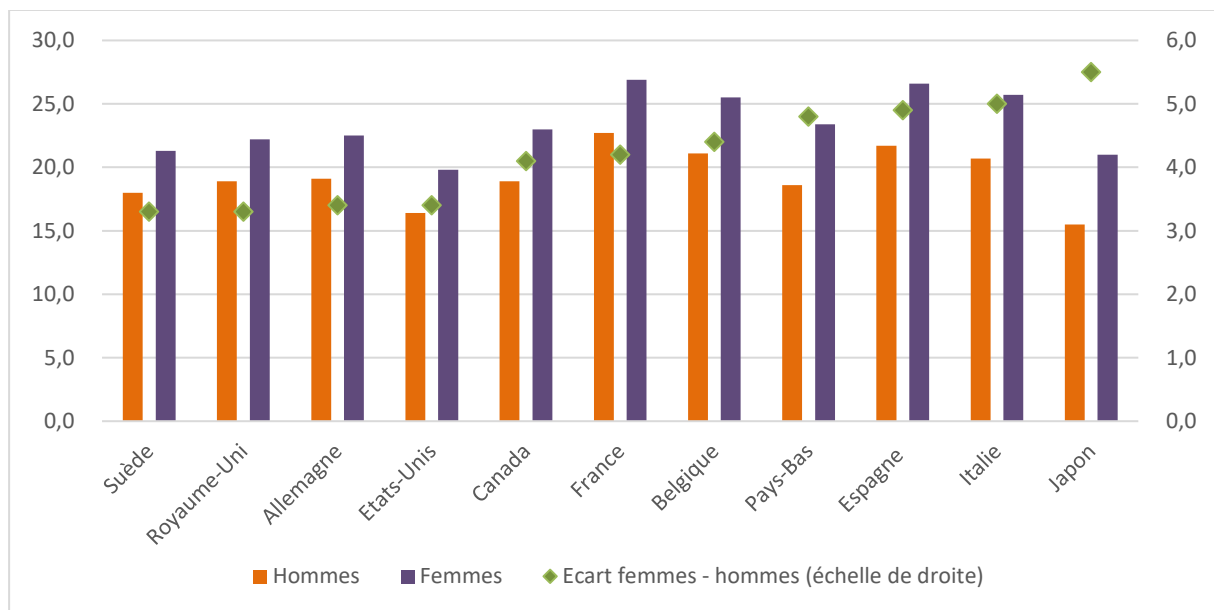
L'OCDE calcule une durée espérée en retraite définie comme l'espérance de vie à l'âge effectif moyen de la sortie du marché du travail⁸².

Les femmes peuvent espérer vivre 25 ans ou plus après leur sortie du marché du travail en France, en Espagne, en Belgique et en Italie, et les hommes plus de 20 ans dans ces mêmes pays. Bien que l'espérance de vie à 65 ans soit la plus élevée au Japon, la durée de retraite espérée y est plus faible que dans les autres pays, tant pour les femmes que pour les hommes, car l'âge moyen de sortie du marché du travail y est particulièrement élevé.

Dans les pays de l'OCDE, les hommes peuvent s'attendre à vivre en moyenne 4,7 ans de moins que les femmes après leur sortie du marché du travail. L'écart le plus important est observé au Japon (5 ans et demi) et le plus faible en Suède (3,3 ans).

⁸² L'âge effectif moyen de sortie du marché du travail est défini comme l'âge moyen de cette sortie pour les individus âgés de 40 ans et plus.

Figure 11.10 – Durée espérée en retraite des femmes et des hommes en 2018 (en années)



*Note : les pays sont ordonnés par écart croissant de durée espérée en retraite entre les femmes et les hommes.
Source : OCDE, extraction 2020.*

Chapitre 12. Les opinions sur la retraite en Europe

Les chapitres précédents ont mis en évidence des différences entre les systèmes de retraite des pays suivis par le COR, tant dans leurs objectifs, leur architecture et leur fonctionnement, que dans les masses financières qu'ils impliquent au niveau agrégé et individuel.

Au-delà de ces données factuelles qu'il est nécessaire de rassembler pour établir un panorama des systèmes de retraite, il est également intéressant de se pencher sur le ressenti et les opinions des assurés au regard de leur couverture vieillesse : quelles sont les opinions des citoyens vis-à-vis de la retraite ? Sont-elles conformes aux données observées ? Existe-t-il des différences d'opinions entre les pays, et si oui, quels en sont les déterminants ?

Pour répondre à ces questions, ce chapitre s'appuie sur les données de deux enquêtes européennes : l'*European Social Survey (ESS)*⁸³ et l'*European Working Conditions Survey (EWCS)*^{84,85}.

La première partie s'intéresse aux opinions vis-à-vis du niveau de vie des retraités. Les opinions relatives au rôle que l'État devrait exercer dans la protection sociale des personnes âgées sont analysées dans un deuxième temps, en les confrontant au rôle souhaité dans la protection des chômeurs. Enfin, la troisième partie confronte les opinions sur l'âge souhaité de départ à la retraite.

1. Paradoxalement, les opinions sur le niveau de vie des retraités sont d'autant moins positives que le niveau de vie effectif des retraités est favorable

À la question « Que pensez-vous du niveau de vie des retraités ? » (figure 12.1), sur une échelle allant de 0 (extrêmement mauvais) à 10 (extrêmement bon), l'opinion des Italiens est la plus défavorable (note moyenne égale à 4) et celle des Néerlandais la plus élevée (note moyenne égale à 6,2). 73 % des Français pensent que le niveau de vie des retraités est mauvais (notes inférieures à 5), alors que 72 % des Néerlandais pensent l'inverse (notes supérieures à 6).

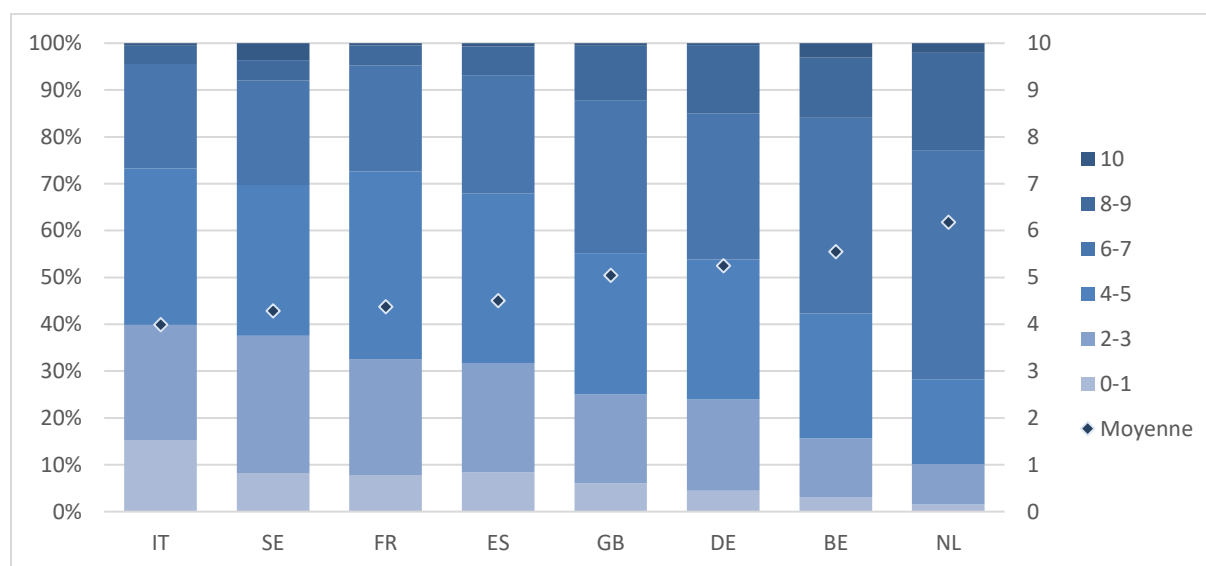
⁸³ *European Social Survey*, vagues 2008 et 2016, <https://www.europeansocialsurvey.org/data/module-index.html>

⁸⁴ *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2020, *European Working Conditions Survey Integrated Data File, 1991-2015*, [data collection], UK Data Service, 8th Edition, Accessed 17 July 2020. SN: 7363, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7363-8>

⁸⁵ Dans les enquêtes ESS et EWCS, les individus sont pondérés pour être rendus représentatifs de la population. La méthode utilisée est décrite dans Madansky (2017), "Weighted Standard Error and Its Impact on Significance Testing (WinCross vs. Quantum and SPSS)", The Analytical Group Inc.

Les opinions sur le niveau de vie des retraités sont-elles conformes au niveau de vie effectif des retraités ? En croisant l'opinion moyenne sur le niveau des retraités dans chaque pays avec le ratio de niveau de vie relatif des plus de 65 ans par rapport au niveau de vie de la population (figure 12.2), paradoxalement une corrélation plutôt négative est observée : les pays dans lesquels l'opinion sur le niveau de vie des retraités est relativement mauvaise, comme l'Italie, la France et l'Espagne, affichent les niveaux de vie relatifs des seniors les plus élevés. Inversement, en Belgique et aux Pays-Bas où les niveaux de vie relatifs des seniors sont plus faibles, les opinions sont plus favorables.

Figure 12.1 – Les opinions sur le niveau de vie des retraités en 2016 (pourcentages et moyenne des réponses)



Question posée : « Que pensez-vous du niveau de vie des retraités ? »

Échelle de réponse : l'opinion est exprimée comme une note entre 0 (=niveau de vie extrêmement mauvais) et 10 (=niveau de vie extrêmement bon).

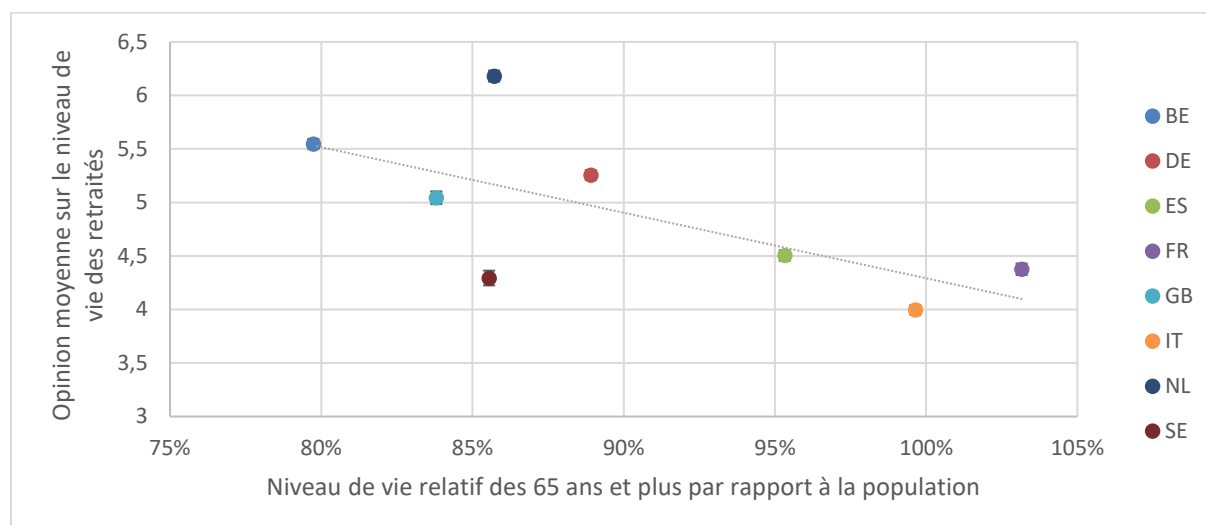
Pourcentage des réponses sur l'axe vertical de gauche, moyenne des réponses sur l'axe vertical de droite.

Lecture : à la question « Que pensez-vous du niveau de vie des retraités ? », 73 % des sondés italiens accordent une note inférieure à 5. À l'opposé, 72 % des sondés néerlandais accordent une note supérieure à 6.

Notes : les pays sont classés par ordre croissant de leur moyenne pondérée des réponses ; les non réponses n'ont pas été prises en compte.

Source : ESS, vague 2016.

Figure 12.2 – Opinion moyenne sur le niveau de vie des retraités et niveau de vie relatif des 65 ans et plus par rapport à l'ensemble de la population en 2016



Lecture : en Belgique, l'opinion moyenne sur le niveau de vie des retraités s'élève à 5,5 (sur une échelle de 0 à 10) et le niveau de vie des 65 ans et plus représente 80 % de celui de l'ensemble de la population.

Note : les segments verticaux autour des points représentent les erreurs types dans les réponses à l'enquête. La droite en pointillés gris est la régression linéaire.

Sources : ESS et OCDE.

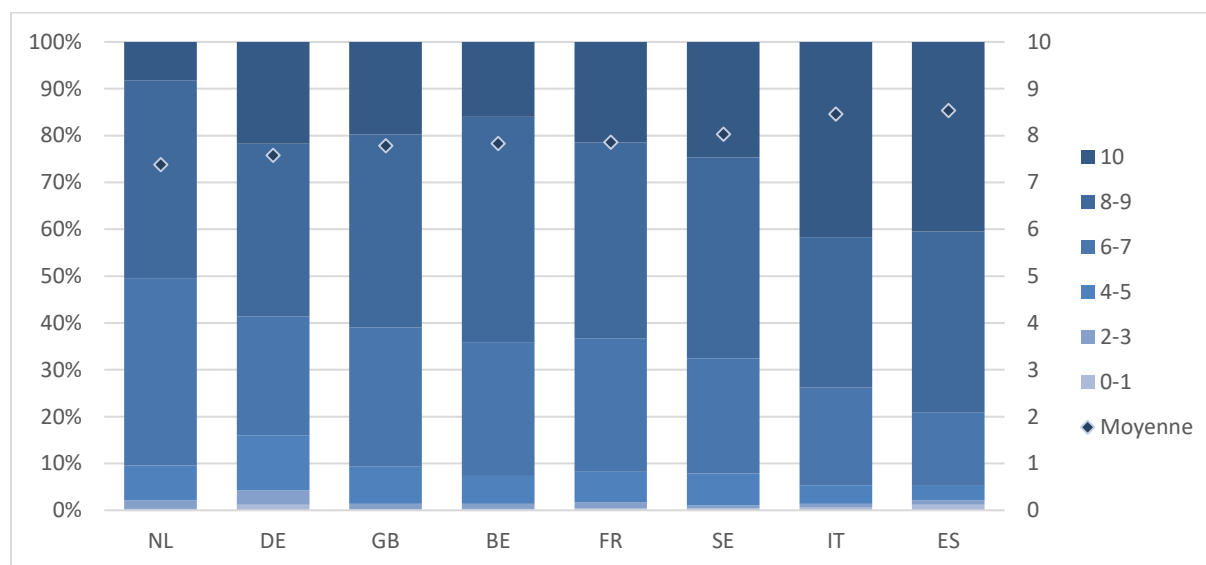
2. Les opinions vis-à-vis de la protection des personnes âgées par l'État

2.1 Les opinions sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées : une forte attente des citoyens européens vis-à-vis de la protection sociale des retraités

L'opinion moyenne sur la responsabilité de l'État vis-à-vis du niveau des personnes âgées est très homogène parmi les pays européens considérés. Sur une échelle allant de 0 (l'État ne doit pas être du tout responsable) à 10 (l'État doit être totalement responsable), l'opinion moyenne est comprise entre 7,4 aux Pays-Bas et 8,5 en Espagne.

Hormis aux Pays-Bas et en Allemagne, plus de 90 % des sondés considèrent que l'État doit avoir une forte responsabilité (note supérieure à 6) vis-à-vis du niveau de vie des personnes âgées.

Figure 12.3 – Opinion moyenne sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées en 2016 (pourcentages et moyenne des réponses)



Question posée : « Quelle doit être la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées ? »

Échelle de réponse : l'opinion est exprimée comme une note entre 0 (=pas du tout responsable) et 10 (=totalement responsable).

Pourcentage des réponses sur l'axe vertical de gauche, moyenne des réponses sur l'axe vertical de droite.

Lecture : à la question « Quelle doit être la responsabilité de l'État dans le niveau de vie des personnes âgées ? », 51 % des sondés néerlandais accordent une note supérieure à 8, la moyenne des opinions se situant à 7,4.

Notes : les pays sont classés par ordre croissant de leur moyenne pondérée des réponses ; les non réponses n'ont pas été prises en compte.

Source : ESS, vague 2016.

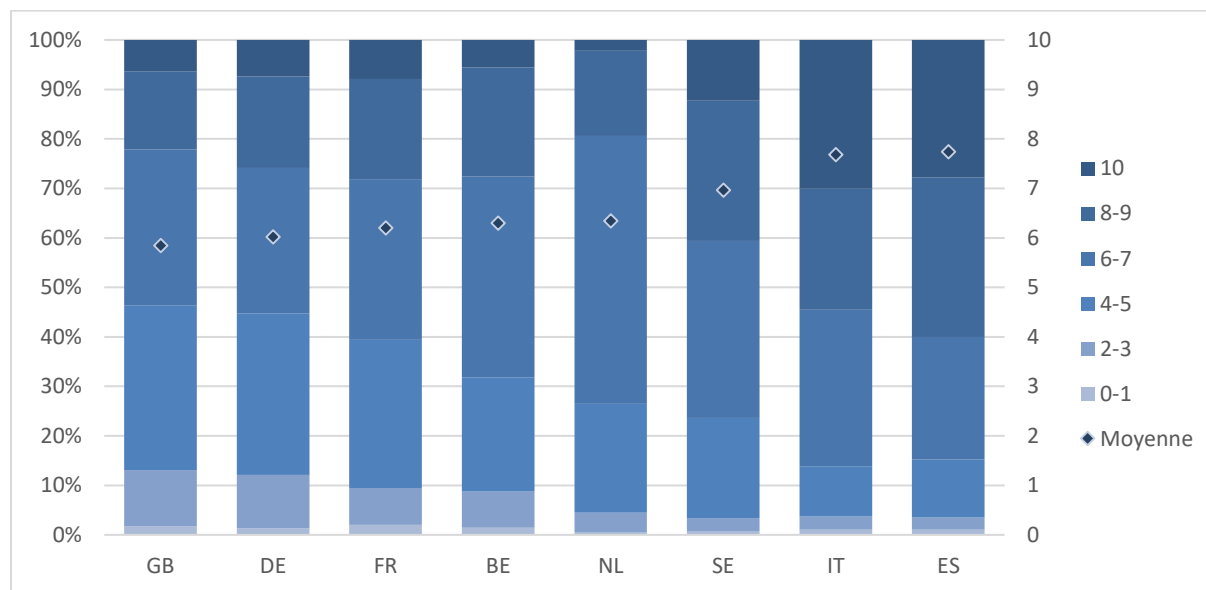
Il existe donc en Europe, une attente forte des citoyens vis-à-vis de la protection sociale des personnes âgées. Cette attente est-elle l'expression d'une demande générale de protection par l'État ou est-elle cantonnée à la protection des seniors ?

2.2 Les opinions sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées sont-elles les mêmes que celles concernant la protection des chômeurs ?

À la question « Quelle doit être la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des chômeurs ? », les européens expriment des opinions moyennes moins favorables que lorsque la question posée concerne les personnes âgées. Sur une échelle allant de 0 (pas de responsabilité) à 10 (responsabilité totale), les opinions moyennes sont comprises entre 5,8 (Grande-Bretagne) et 7,7 (Espagne).

Au sein de chaque pays, les opinions sont également plus dispersées en comparant le rôle souhaité de l'État dans la protection des chômeurs, par rapport au même rôle dans la protection des personnes âgées.

Figure 12.4 – Opinion moyenne sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des chômeurs en 2016 (pourcentages et moyenne des réponses)



Question posée : « Quelle doit être la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des chômeurs ? »

Échelle de réponse : l'opinion est exprimée comme une note entre 0 (=pas du tout responsable) et 10 (=totalement responsable).

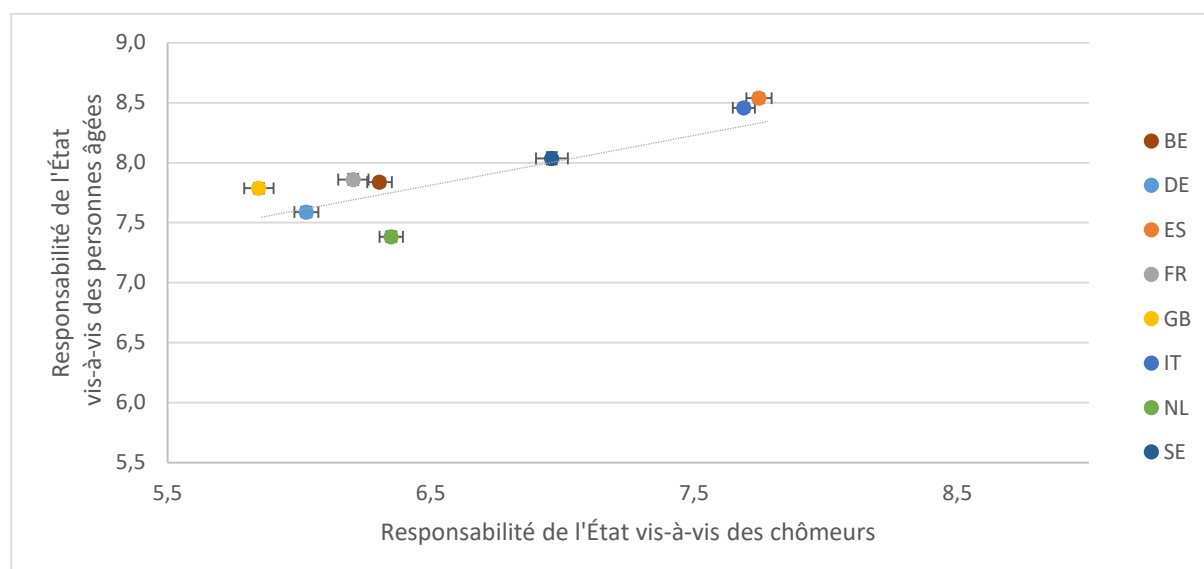
Pourcentage des réponses sur l'axe vertical de gauche, moyenne des réponses sur l'axe vertical de droite.

Lecture : à la question « Quelle doit être la responsabilité de l'État dans le niveau de vie des chômeurs ? », les sondés britanniques accordent une note moyenne de 5,8 et 54 % d'entre eux une note supérieure à 6.

Notes : les pays sont classés par ordre croissant de leur moyenne pondérée des réponses; les non réponses n'ont pas été prises en compte.

Source : ESS, vague 2016.

Figure 12.5 – Opinions moyennes sur la responsabilité de l'État vis-à-vis du niveau de vie des personnes âgées et des chômeurs en 2016



Lecture : en Grande-Bretagne, l'opinion moyenne accorde une note de 5,8 pour la responsabilité de l'État dans le niveau de vie des chômeurs, et une note de 7,8 pour la responsabilité de l'État dans le niveau de vie des personnes âgées. Plus les pays sont proches de la droite en pointillés rouges, plus les opinions concernant la responsabilité de l'État vis-à-vis des personnes âgées et des chômeurs sont convergentes.

Notes : sur l'axe horizontal, figure la note moyenne exprimée sur la responsabilité de l'État vis-à-vis du niveau de vie des chômeurs (de 0 = aucune responsabilité à 10= responsabilité totale) ; sur l'axe vertical, figure la note moyenne exprimée sur la responsabilité de l'État vis-à-vis du niveau de vie des personnes âgées (de 0 = aucune responsabilité à 10= responsabilité totale). La droite en pointillés rouges représente une situation dans laquelle les deux opinions sont identiques (même responsabilité de l'État vis-à-vis des personnes âgées que des chômeurs). La droite en pointillés gris est la régression linéaire. Les segments autour des points représentent les erreurs types dans les réponses à l'enquête selon chacune des dimensions.

Source : ESS, vague 2016.

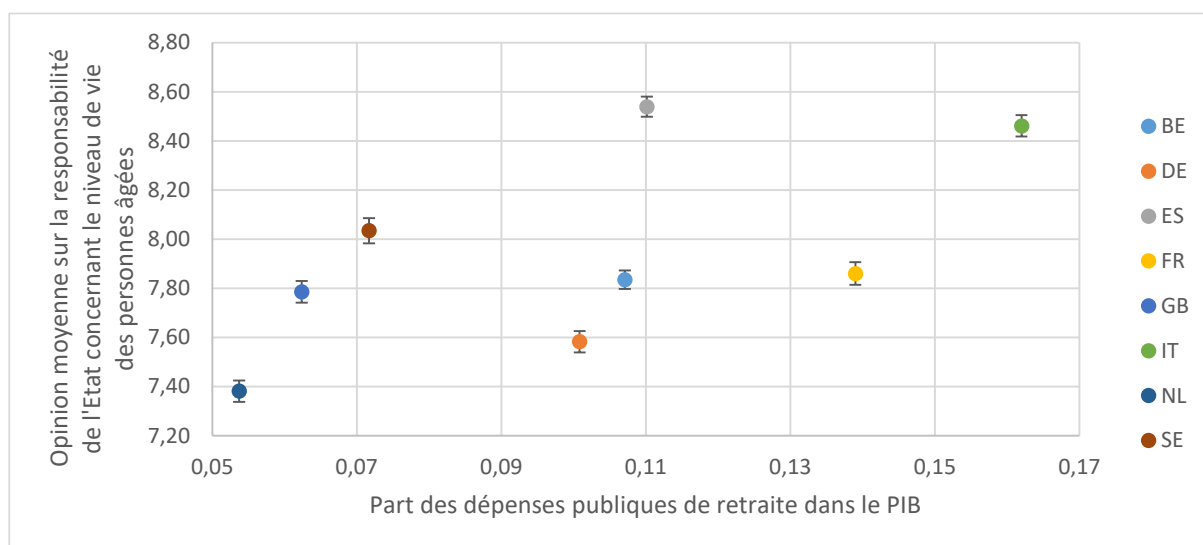
L'opinion concernant la responsabilité de l'État dans le niveau de vie des personnes âgées est positivement corrélée à celle vis-à-vis des chômeurs. Dans tous les pays, les opinions publiques considèrent que l'État doit avoir une plus grande responsabilité vis-à-vis des personnes âgées que vis-à-vis des chômeurs, mais à des degrés variables. En Grande-Bretagne et à un degré moindre en France mais aussi en Allemagne et en Belgique, l'opinion moyenne assigne à l'État une responsabilité significativement plus importante dans la protection des personnes âgées par rapport à la protection des chômeurs. En Italie et en Espagne, l'État doit avoir sensiblement la même responsabilité vis-à-vis du niveau de vie des seniors et des chômeurs soit deux pays où l'on attend beaucoup de l'État tant vis-à-vis des chômeurs que des seniors. Le fait que ces deux pays connaissent des taux de chômage élevés peut contribuer à ce résultat.

2.3 Les opinions sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées semblent corrélées au niveau des dépenses publiques de retraite.

Bien que la faiblesse de l'échantillon de pays considérés invite à la prudence, il semblerait que les opinions relatives à la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées soient congruentes au niveau effectif des dépenses publiques de retraite, en part de PIB (figure 12.6) ou en part du total des dépenses de retraite (figure 12.7). C'est particulièrement le cas aux Pays-Bas et en Grande-Bretagne où la part des dépenses publiques de retraite est modeste et où les citoyens considèrent que l'État doit avoir une responsabilité relativement faible vis-à-vis du niveau de vie des personnes âgées. À l'opposé, en Espagne et en Italie, la responsabilité de l'État vis-à-vis du niveau de vie des personnes âgées est considérée comme relativement désirable, et les dépenses publiques de retraite y sont élevées.

Le cas de la France apparaît relativement singulier dans le paysage européen : le niveau des dépenses publiques de retraite est parmi les plus élevés du panel, alors que les citoyens français ont une opinion moins marquée, plutôt moyenne, sur le fait que l'État doive avoir une responsabilité importante dans le niveau de vie des personnes âgées.

Figure 12.6 – Opinion sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées et part des dépenses publiques de retraite en pourcentage du PIB

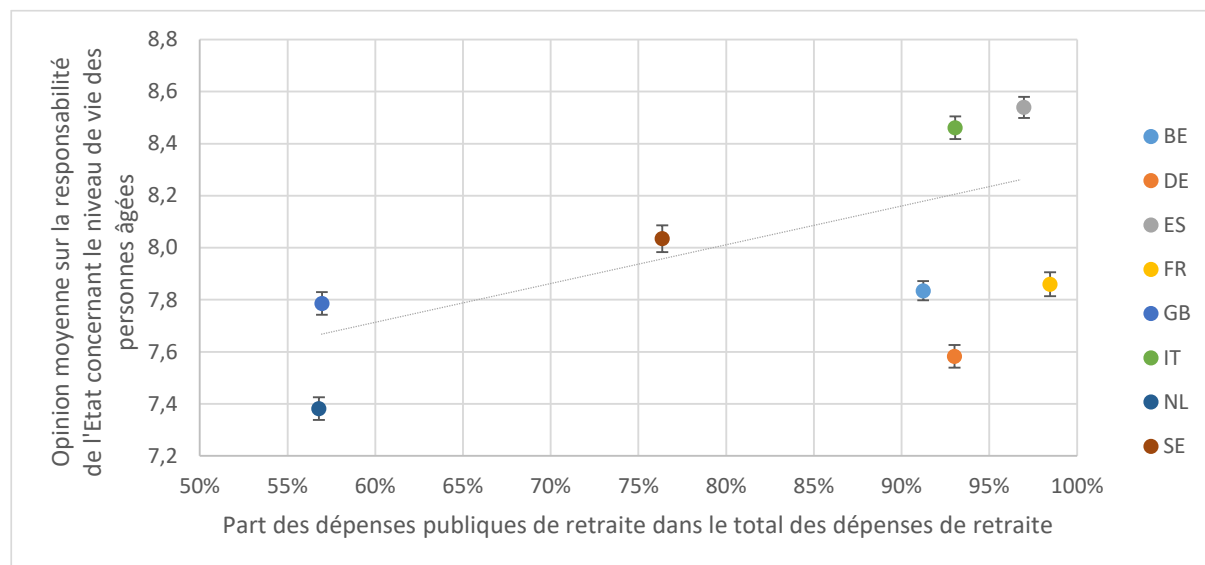


Lecture : aux Pays-Bas, l'opinion moyenne sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées s'élève à 7,4 (sur une échelle de 0 à 10) et la part des dépenses publiques de retraite dans le PIB à 5,4 %.

Note : les segments verticaux autour des points représentent les erreurs types dans les réponses à l'enquête. La droite en pointillés gris est la régression linéaire.

Sources : ESS (données 2016) et OCDE (données 2015).

Figure 12.7– Opinion sur la responsabilité de l’État concernant le niveau de vie des personnes âgées et part des dépenses publiques de retraite dans les dépenses totales de retraite



Lecture : aux Pays-Bas, l’opinion moyenne sur la responsabilité de l’État concernant le niveau de vie des personnes âgées s’élève à 7,4 (sur une échelle de 0 à 10) et la part des dépenses publiques de retraite dans le total des dépenses à 57 %.

Note : les segments verticaux autour des points représentent les erreurs types dans les réponses à l’enquête. La droite en pointillés gris est la régression linéaire.

Sources : ESS (données 2016) et OCDE (données 2015).

Cette congruence autorise plusieurs interprétations. Ainsi, il est possible de considérer que les systèmes des retraites reflètent, dans leur diversité, les préférences des ressortissants des États. À l’inverse, l’hypothèse que les préférences des citoyens s’adaptent en fonction des systèmes de retraite institués historiquement dans leur pays peut être retenue.

2.4 Les personnes âgées ont-elles une opinion différente de celle des jeunes sur la responsabilité de l’État concernant leur niveau de vie ?

En 2008, dans tous les pays considérés, les personnes âgées accordaient à l’État une responsabilité plus importante vis-à-vis de leur niveau de vie que ne le faisaient les moins de 30 ans. C’est toujours vrai en 2016, sauf en France et au Royaume-Uni, où les différences d’opinion entre les seniors et les plus jeunes ne sont plus significatives, et en Allemagne où les plus jeunes se montrent plus protecteurs des seniors que les seniors eux-mêmes.

Par ailleurs, globalement, les seniors de chaque pays expriment une opinion moins favorable sur la responsabilité de l’État vis-à-vis de leur niveau de vie en 2016 qu’en 2008 (sauf en Belgique où l’évolution n’est pas significative).

Enfin, l'Allemagne et la France se singularisent par le fait que les moins de 30 ans rendent l'État plus responsable du niveau de vie des seniors en 2016 qu'en 2008. Dans le cas de la France, ce constat est conforme aux travaux d'Adrien Papuchon sur les données de *l'International Social Survey Programme* (vagues 2006 et 2016)⁸⁶ : « L'idée selon laquelle il existerait un clivage entre les jeunes adultes et les plus âgés concernant les politiques de protection sociale dans des pays bismarckiens ou « conservateurs » paraît donc de moins en moins valide empiriquement. Il est possible que ce rapprochement entre classes d'âge provienne d'une modification générale de la façon dont les jeunes jugent le niveau de vie ou la situation sociale des retraités. En France, par exemple, la part des jeunes adultes qui estiment que le niveau de vie moyen des retraités est moins bon que celui de l'ensemble de la population est passée de 33 % en 2006 à 63 % en 2016 tandis que cette appréciation progressait à un rythme bien moindre – de 40 % à 47 % – chez les 65 ans ou plus »⁸⁷.

Tableau 12.1 – Opinion sur la responsabilité de l'État vis-à-vis du niveau de vie des personnes âgées, selon l'âge, en 2008 et en 2016

Pays	30 ans ou moins		Évolution entre 2008 et 2016	65 ans ou plus		Évolution entre 2008 et 2016
	2008	2016		2008	2016	
Espagne	8,61	8,29	-4% (***)	9,05	8,53	-6% (***)
Italie	nd	8,23	nd	nd	8,68	Nd
Suède	8,04	7,73	-4% (**)	8,58	8,04	-6% (***)
Belgique	7,48	7,61	2% (ns)	8,07	7,99	-1% (ns)
France	7,58	7,87	4% (**)	8,26	7,83	-5% (**)
Royaume-Uni	8,27	7,72	-7% (***)	8,60	7,66	-11% (***)
Pays-Bas	7,53	7,30	-3% (*)	7,86	7,44	-5% (***)
Allemagne	7,48	7,83	5% (***)	7,50	7,22	-4% (**)

Lecture : en 2016, les personnes de 65 ans ou plus en France accordaient une note moyenne de 7,83 (sur une échelle de 0 à 10) quant à la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées.

Notes : les pays sont classés par note décroissante selon l'opinion des 65 ans et plus en 2016. *** : écart entre 2008 et 2016 significatif au seuil de 1 %, ** : significatif au seuil de 5 %, * : significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif.

Source : ESS 2008 et ESS 2016.

2.5 Il n'existe pas à l'heure actuelle de différence significative de perception entre les hommes et les femmes concernant le rôle de l'État dans le niveau de vie des personnes âgées

Les femmes et les hommes ont-ils la même opinion quant à la responsabilité de l'État vis-à-vis du niveau de vie des personnes âgées ?

⁸⁶ Voir Papuchon, A. (2020), « Les opinions des jeunes adultes sur le rôle social de l'État ont-elles changé depuis la crise de 2008 ? », *Economie et statistique*, n°514-515-516, pp. 177-201.

⁸⁷ A. Papuchon, op. cit, p. 193.

En 2008, les femmes exprimaient une opinion en faveur d'un État plus responsable des seniors en Espagne, en Suède, au Royaume-Uni et en Allemagne. En 2016, les femmes et les hommes ont la même opinion sur la responsabilité de l'État vis-à-vis du niveau de vie des personnes âgées : les différences d'opinion entre les femmes et les hommes ne sont pas statistiquement significatives (sauf en Belgique où la différence est faible, et faiblement significative).

Tableau 12.2 – Opinion sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées selon le genre en 2008 et 2016

Pays	2008		Écart relatif entre femmes et hommes en 2008	2016		Écart relatif entre femmes et hommes en 2016
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Espagne	8,9	8,74	1,8% (***)	8,59	8,48	1,3% (ns)
Italie	nd	nd	nd	8,51	8,41	1,2% (ns)
Suède	8,58	8,36	2,6% (***)	8,06	8,01	0,6% (ns)
France	7,93	8,01	-1,0% (ns)	7,9	7,82	1,0% (ns)
Belgique	7,86	7,85	0,1% (ns)	7,9	7,77	1,7% (*)
Royaume-Uni	8,58	8,42	1,9% (**)	7,81	7,76	0,6% (ns)
Allemagne	7,69	7,31	5,2% (***)	7,54	7,63	-1,2% (ns)
Pays-Bas	7,71	7,66	0,7% (ns)	7,38	7,39	-0,1% (ns)

Lecture : en 2016, les femmes en France accordaient une note moyenne de 7,9 (sur une échelle de 0 à 10) quant à la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées.

Notes : les pays sont classés par note décroissante selon l'opinion des femmes et plus en 2016. *** : significatif au seuil de 1 %, ** : significatif au seuil de 10 %, * : significatif au seuil de 5 %, ns : non significatif.

Source : ESS 2008 et ESS 2016.

3. Conditions de travail et âge souhaité de départ à la retraite

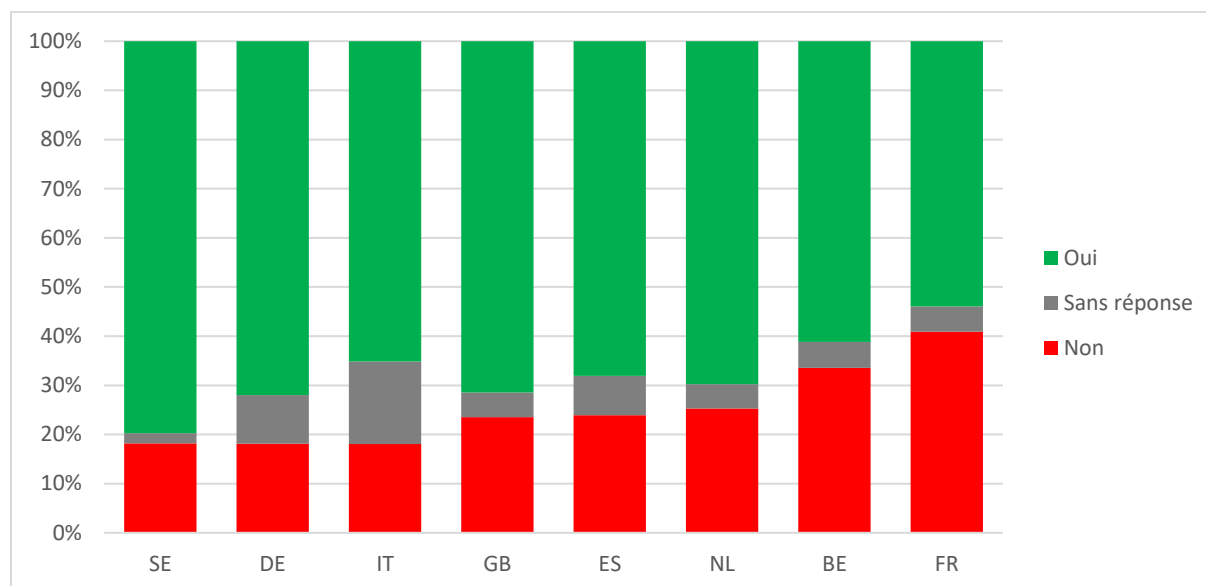
Le chapitre 6 a mis en évidence la diversité des âges effectifs de la retraite et montré que la France affichait un âge moyen de liquidation inférieur à celui observé dans les autres pays. Dans quelle mesure cette singularité française se retrouve-t-elle dans les opinions sur l'âge souhaité de départ à la retraite ?

3.1 Quel lien entre le ressenti sur les conditions de travail et l'âge jusqu'auquel on accepte de travailler ?

Les corrélations entre les opinions sur les conditions de travail (risques ressentis pour la santé et la sécurité au travail, capacité à concilier les horaires de travail avec les engagements sociaux et familiaux) avec l'opinion sur la capacité de pouvoir continuer à travailler jusqu'à 60 ans sont explorées ici.

À la question « Pensez-vous pouvoir continuer votre travail ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans ? », plus de 40 % des Français interrogés répondent par la négative, alors que la proportion des réponses négatives est inférieure à 20 % en Suède, en Allemagne et en Italie (pays qui se singularise par un taux de non-réponse important).

Figure 12.8 – Opinion sur la capacité de continuer son travail jusqu'à l'âge de 60 ans, en 2015



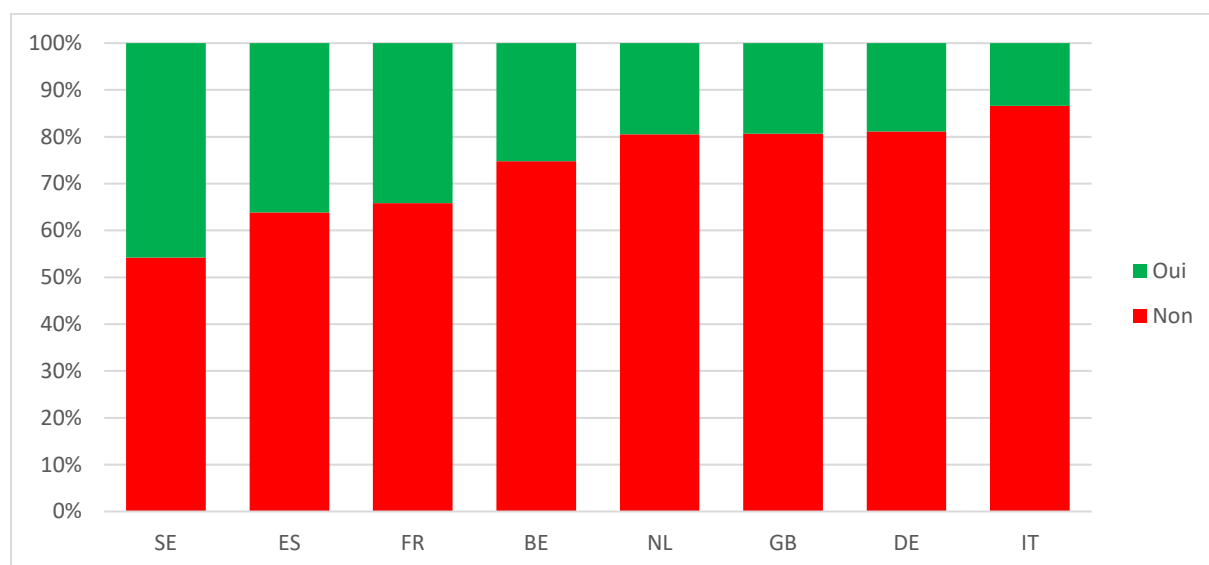
Question posée : « Pensez-vous pouvoir continuer votre travail ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans ? » ; pour les personnes de plus de 55 ans : « Pensez-vous pouvoir continuer votre métier ou un métier similaire pendant 5 années supplémentaires ? »

Notes : les pays sont classés par ordre croissant des réponses « non ». Les non réponses ont été reportées, parce qu'elles représentent un pourcentage significatif dans certains pays (notamment en Italie).

Source EWCS, vague 2015.

Pour autant, la proportion de Français qui estiment que leur santé et leur sécurité sont menacées à cause de leur travail n'est pas la plus élevée dans le panel des pays suivis. Les Suédois s'estiment très majoritairement aptes à poursuivre leur travail au-delà de 60 ans. Et pourtant, 41 % d'entre eux (soit la proportion la plus importante du panel) estiment que leur travail menace leur santé et leur sécurité.

Figure 12.9 – Opinion sur la santé et la sécurité au travail, en 2015

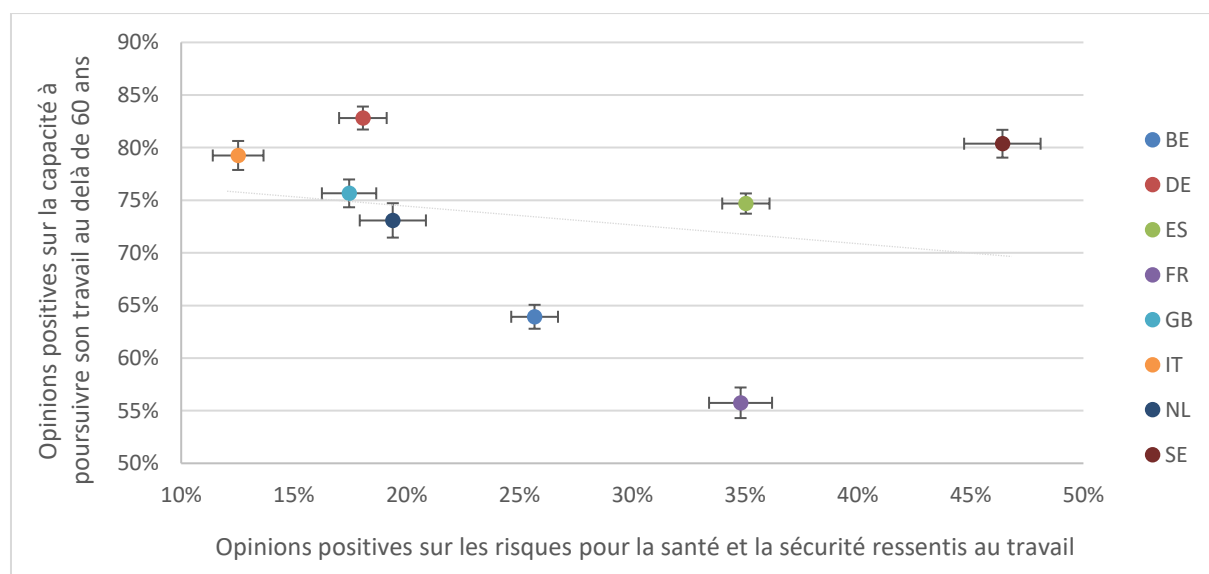


Question posée : « Pensez-vous que votre santé ou votre sécurité soit menacée à cause de votre travail ? »

Notes : les pays sont classés par ordre croissant des réponses « non » ; les non réponses, inférieures à 3 %, n'ont pas été prises en considération.

Source EWCS, vague 2015.

Figure 12.10 – Opinion sur la poursuite du travail au-delà de 60 ans et opinion sur les risques pour la santé et la sécurité ressentis au travail en 2015

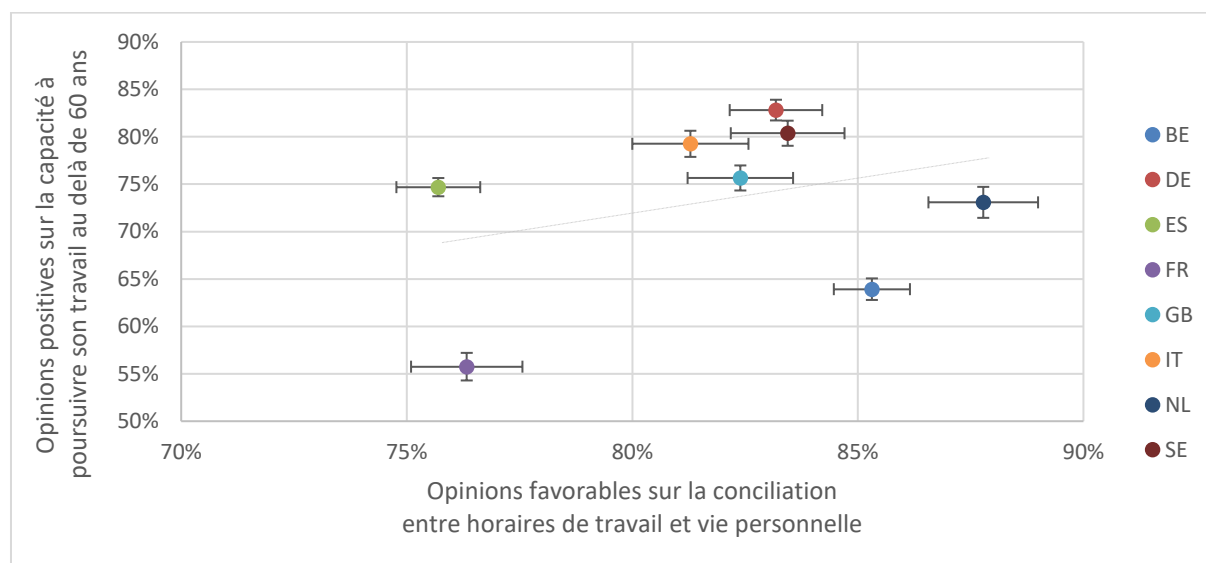


Lecture : 79 % des Italiens pensent pouvoir continuer leur travail ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans et 13 % pensent que leur santé ou leur sécurité est menacée à cause de leur travail.

Notes : sur l'axe horizontal, figure le pourcentage des individus qui pensent que leur santé ou leur sécurité est menacée à cause de leur travail ; sur l'axe vertical, figure le pourcentage des individus pensent pouvoir continuer leur travail ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans. La droite en pointillés gris est la régression linéaire. Les segments autour des points représentent les erreurs types dans les réponses à l'enquête selon chacune des dimensions.

Source EWCS, vague 2015.

Figure 12.11 – Opinion sur la poursuite du travail au-delà de 60 ans et opinion sur la conciliation entre horaires de travail et vie personnelle en 2015



Lecture : 56 % des Français pensent pouvoir continuer leur travail ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans et 76 % estiment que leurs horaires de travail s'accordent avec leurs engagements familiaux et sociaux ? ».

Notes : sur l'axe horizontal, figure le pourcentage des individus qui pensent que leurs horaires de travail sont adaptés à leurs engagements familiaux et sociaux ; sur l'axe vertical, figure le pourcentage des individus qui pensent pouvoir continuer leur travail ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans. La droite en pointillés gris est la régression linéaire. Les segments autour des points représentent les erreurs types dans les réponses à l'enquête selon chacune des dimensions.

Source EWCS, vague 2015.

3.2 Âge désiré de départ à la retraite

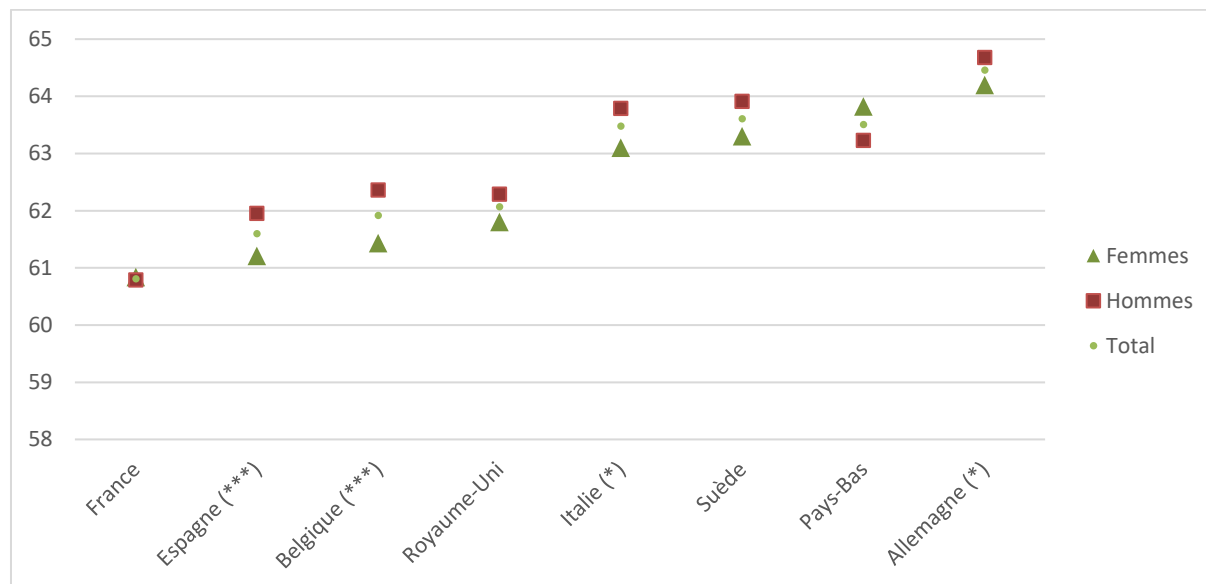
L'European Working Conditions Survey renseigne sur l'âge jusqu'auquel les individus sont disposés à travailler, à l'aide d'une échelle ouverte quantifiant chaque âge, jusqu'à la réponse « le plus tard possible ». Afin de pouvoir analyser les réponses selon une échelle commune, nous avons assigné à cette réponse « le plus tard possible », l'âge de 70 ans⁸⁸. Ce choix est motivé par le fait qu'il existe une grande diversité des âges légaux de départ à la retraite, certains proches de 67 ans, alors que dans plusieurs pays, l'âge de 70 ans correspond à l'âge de mise en retraite d'office.

À la question « Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? », la réponse moyenne des Français est 60,8 ans, alors qu'à l'autre extrémité du panel, les Allemands répondent 64,5 ans (figure 12.13). L'Espagne, la Belgique et le Royaume-Uni forment un groupe de pays dans lequel cet âge est proche de 62 ans, tandis qu'en Italie, en Suède et aux Pays-Bas, il est voisin de 63,5 ans.

⁸⁸ À titre de test de robustesse, nous avons également assigné l'âge de 68 ans : comme attendu, la moyenne est légèrement abaissée, mais la hiérarchie des pays n'est pas affectée.

L'Espagne, la Belgique, l'Italie et l'Allemagne sont les pays dans lesquels les femmes souhaitent s'arrêter de travailler à un âge plus précoce que des hommes. Dans les autres pays, les écarts ne sont pas statistiquement significatifs entre les femmes et les hommes.

Figure 12.12 – Âge désiré de départ à la retraite (en années)



Lecture : à la question « Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? », en Espagne, les femmes répondent en moyenne 61,2 ans et les hommes 62 ans.

Notes : les écarts entre femmes et hommes sont significatifs au seuil de 1 % en Espagne et en Belgique, et significatifs en Italie et en Allemagne au seuil de 10 %. Dans les autres pays, les écarts ne sont pas significatifs.

Source : EWCS, vague 2015.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer l'incapacité ressentie des Français à poursuivre leur travail au-delà de 60 ans ou leur désir d'un âge de départ relativement précoce.

Cette attitude particulière peut révéler que les aspirations se modèlent sur la situation effective ; le fait que l'âge désiré de départ ait évolué, en France, avec l'âge effectif de départ à la retraite vient conforter cette ligne d'interprétation des données.

Le désir exprimé par le Français d'accéder relativement tôt à la retraite peut aussi être relié à un degré moindre de satisfaction au travail en France. L'enquête EWCS montre que parmi tous les pays suivis par le COR, les Français sont les moins satisfaits de leurs conditions de travail, sont les plus enclins à considérer qu'ils ne sont pas bien « payés pour les efforts qu'il réalisent où le travail qu'il font », les moins enclins à estimer « que l'organisation pour laquelle ils travaillent les motive à donner le meilleur de ce dont ils sont capables dans leur travail ».⁸⁹ Lorsque *Eurofund* construit un index synthétique sur l'environnement social au travail (exposition à des comportement agressifs, qualité du management, appui des collègues et de la hiérarchie), la France occupe la moins bonne position parmi tous les pays étudiés⁹⁰. Cette insatisfaction par rapport au travail concret ne signifie pas, pour autant, que le statut ou la valeur du travail soit moindre en France que dans les autres pays.⁹¹

⁸⁹ Voir Senik, C. (2020), *Bien-être au travail. Ce qui compte*, Paris, Les Presses de Sciences Po, coll. « Sécuriser l'emploi », 128 p.

⁹⁰ Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁹¹ Meda, D. (2016), *The future of work: The meaning and value of work in Europe*. International Labour Office, Octobre 2016

Partie 2. Fiches pays

L'ensemble des fiches présentées ici sont structurées selon le même schéma.

En introduction, l'architecture globale du système national est présentée (caractérisation des étages / répartition et capitalisation).

1. Le(s) régime(s) obligatoires / universel en répartition

Cette partie vise à décrire le fonctionnement du ou des régime(s) obligatoire(s) fonctionnant en répartition. Y sont successivement présentés :

- Le champ des assurés
- Les conditions d'ouverture des droits (âges légaux, durée d'assurance, critère de résidence, etc.)
- Les règles de calcul de la pension (revalorisation des droits en cours d'acquisition et des pensions liquidées et règles de calcul de la pension)
- Le financement du ou des régime(s)

2. Les régimes complémentaires obligatoires / quasi obligatoires / professionnels

Dans cette partie (qui n'est pas présente si les régimes de ce type ne sont que très peu développés), sont présentés les régimes professionnels, fonctionnant en capitalisation, selon le même schéma que les régimes obligatoires.

Une partie détaillant l'épargne-retraite individuelle peut y être ajoutée.

3. La (les) réformes en cours (si pertinent)

Un tableau synthétique regroupant les informations détaillées des régimes obligatoires en répartition est présenté en fin de chacune des fiches. Les chiffres clés du système de retraite du pays, selon la même méthodologie des chapitres thématiques, sont également regroupés.

Allemagne

Le système de retraite public obligatoire allemand se compose de plusieurs régimes publics collectifs de retraite qui dépendent de la catégorie socio-professionnelle des assurés. Le régime légal allemand (DRV) est obligatoire pour les salariés du secteur privé ainsi que pour certaines catégories de travailleurs indépendants. Les fonctionnaires disposent d'un régime spécial, directement à la charge des finances publiques mais régi selon les mêmes règles que le DRV. Certaines professions libérales n'ont pas d'obligation d'affiliation au DRV et peuvent s'assurer sur le marché privé. Les retraites collectives obligatoires sont complétées par des régimes facultatifs professionnels (au sein de certaines grandes entreprises) et individuels (plans Riester).

1. Le régime légal d'assurance retraite (Deutsche Rentenversicherung)

1.1 Le champ des assurés

Les salariés du secteur privé (*Deutsche Rentenversicherung Bund*), les travailleurs de l'industrie minière, des chemins de fer et les marins (*Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See*), les travailleurs indépendants de l'agriculture, la sylviculture et l'horticulture (*Sozialversicherung für Landwirtschaftn Forsten und Gartenbau*) ainsi que certaines catégories de travailleurs indépendants (professeurs et éducateurs d'enfants indépendants, soignants exerçant à titre non lucratif, sages-femmes, artistes, par exemple) sont obligatoirement affiliés au régime légal d'assurance retraite.

L'assurance volontaire est possible pour tout résident de plus de 16 ans en Allemagne, ainsi que pour les citoyens allemands résidant à l'étranger.

Sont dispensés d'affiliation les salariés exerçant un emploi dont la rémunération mensuelle est inférieure à 450 euros par mois, ainsi que les personnes exerçant des activités de courte durée (durée inférieure à 3 mois ou à 70 jours ouvrés par an). Sont également dispensés d'affiliation les personnes obligatoirement assurées auprès des organismes de prévoyance professionnelle (par exemple, les médecins ou les avocats, ainsi que les artisans indépendants après 18 ans de cotisations obligatoires).

1.2 Les conditions d'ouverture des droits

L'âge d'ouverture des droits à pension (*Altersrente*) est de 65 ans et 8 mois en 2020, pour la génération née en 1954. Il est porté progressivement à 67 ans, par un allongement d'un mois par an pendant 12 ans, de 2012 à 2023, puis de deux mois par an pendant 6 ans pour les personnes nées à partir de 1959, entre 2024 et 2029. Ce recul de l'âge légal concerne l'assurance légale, mais également les régimes de retraite professionnels.

Des possibilités de départ anticipé avec décote existent à 63 ans pour les affiliés ayant une durée de cotisation supérieure à 35 ans. Les affiliés ayant une carrière longue (plus de 45 ans d'activité) peuvent partir à la retraite à 63 ans sans décote.

Pour percevoir des droits à pension, il faut justifier d'au moins 5 ans d'affiliation. Sont prises en compte les périodes de cotisations obligatoires ou volontaires, les périodes d'éducation des enfants et les périodes exonérées (maladie, chômage).

Tableau 1 : conditions de départ à la retraite

			2016 (Gen 1950)	2020 (Gen 1954)	2030 (Gen 1964)
Conditions pour partir au taux plein	Conditions minimales	Durée d'assurance minimale	5 ans	5 ans	5 ans
		Âge de départ anticipé	63 ans 2 mois*	63 ans 8 mois*	65 ans*
	Âge légal		65 ans 5 mois	65 ans 8 mois	67 ans
Conditions pour partir sans taux plein	Âge de départ anticipé		63 ans	63 ans	63 ans
	Décote totale en cas de départ le plus anticipé		-8,7 %	-9,6 %	-14,4 %
	Surcote par mois d'assurance supplémentaire		+0,5 %	+0,5 %	+0,5 %
	Durée d'assurance requise		35 ans	35 ans	35 ans

* Départ anticipé pour « carrière particulièrement longue » (durée d'activité supérieure à 45 ans).

Source : Pension Projections Exercise 2018, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, novembre 2017 (country fiche for the Working Group on Ageing Populations and Sustainability).

L'assuré ayant atteint l'âge légal de la retraite peut cumuler la perception d'une pension et d'un revenu d'activité, sans limite.

1.3 L'assiette contributive

L'assiette contributive est constituée des salaires bruts sous un plafond représentant environ 150 % du salaire moyen. La « conversion des salaires » (*Entgeltumwandlung*) permet aux salariés de verser une partie – limitée – de cette assiette dans des fonds de retraite d'entreprises. Par ailleurs, le plafond est légèrement plus faible en ex-Allemagne de l'Est (en 2024, le plafond sera unique pour l'ensemble de l'Allemagne).

1.4 Les règles de calcul de la pension

Pour chaque année cotisée, un assuré reçoit des points (ou des fractions de point) qui reflètent sa position dans l'échelle des rémunérations. Un salarié contribuant sur la base de la rémunération moyenne de l'économie reçoit un point (*Entgelpunkt*) ; un salarié rémunéré à 50 % de la rémunération moyenne reçoit 0,5 point. Le nombre de points obtenus une année donnée est donc égal au ratio entre la rémunération du salarié (plafonnée) et la rémunération moyenne des assurés et ne dépend pas du taux de cotisation. Ce mécanisme d'acquisition des droits revient à revaloriser la valeur d'achat du point sur l'évolution de la rémunération moyenne par tête.

Sur cette base, la pension individuelle perçue une année donnée est le produit de quatre termes : la somme des points acquis pendant la carrière ; le facteur de pension ; le facteur d'entrée ; la valeur de service du point pour l'année.

Le facteur de pension est égal à 1 pour une pension de droit direct, 0,55 pour une pension de réversion et 0,5 pour une pension d'invalidité. Le facteur d'entrée (*Zugangsfaktor*) dépend de l'âge de liquidation et pondère les points acquis par une décote annuelle de 3,6 % en cas de départ avant l'âge légal d'ouverture des droits (avec un maximum de 14,4 %), et par une surcote annuelle de 6 % en cas de départ au-delà de l'âge légal (avec un maximum de 30 %).

La valeur de service du point (*aktueller Rentenwert*) est appliquée aux nouveaux liquidants et au stock de retraités. Elle est fixée pour une période annuelle allant du 1^{er} juillet d'une année t au 30 juin de l'année $t+1$. Il existe une valeur de service du point différente pour l'ex-Allemagne de l'Est (plus faible de 4,3 %) et l'ex-Allemagne de l'Ouest (en 2024, la valeur de service sera unique pour l'ensemble de l'Allemagne).

1.5 L'ajustement de la valeur de service du point

L'ajustement de la valeur de service du point est au cœur du système de pilotage du système de retraite. La valeur de service du point d'une année donnée est le produit de quatre termes :

$$\text{Valeur du point année } t = \frac{\text{Valeur du point}}{\text{année } t - 1} \times \frac{\text{Facteur}}{\text{salarial}} \times \frac{\text{Facteur}}{\text{de cotisation}} \times \frac{\text{Facteur}}{\text{de soutenabilité}}$$

Le facteur salarial reflète la progression du salaire moyen brut de l'économie. Le facteur de cotisation corrige le facteur salarial, en déduisant les cotisations retraite pour obtenir une progression du salaire moyen *net* des cotisations retraite.

Enfin, le facteur de soutenabilité corrige la progression du salaire moyen net pour tenir compte de la pression démographique : lorsque le ratio de dépendance *retraités/cotisants* augmente, la valeur de service du point diminue. Ce ratio de dépendance est calculé non pas de manière directe (c'est-à-dire en divisant le nombre de retraités par le nombre de cotisants), mais en corrigeant des durées de cotisations et de travail. Plus précisément, le ratio est égal au rapport du nombre de retraités « équivalent moyen » (calculé comme le rapport entre le volume total des pensions versées et la pension standard correspondant à l'accumulation de 45 points) et le nombre de cotisants « équivalent moyen » (calculé comme le rapport entre le volume total de la somme des cotisations versées et la cotisation versée par un salarié rémunéré au salaire moyen). Cette correction permet de pondérer plus faiblement les personnes ayant cotisé un faible nombre d'années (au numérateur) et les contributeurs ayant une durée réduite de travail ou étant au chômage (au dénominateur) et donc de refléter plus fidèlement l'impact financier de la détérioration du rapport entre le nombre de retraités et de cotisants. Par ailleurs, seuls 25 % des changements annuels de ratio de dépendance sont intégrés à la formule :

$$\text{Facteur de soutenabilité de l'année } t = 1 + 25 \% \times \left(1 - \frac{\text{ratio de dépendance standardisé}_{t-1}}{\text{ratio de dépendance standardisé}_{t-2}} \right)$$

1.6 Le financement

Le taux de cotisation à l'assurance retraite est fixé à 18,7 %, réparti à parité entre les salariés et les employeurs.

La loi assigne au gouvernement fédéral des objectifs de pilotage, sous la forme de seuils à ne pas franchir pour deux indicateurs individuels et un indicateur macroéconomique :

- le taux de cotisation ne doit pas excéder 20 % jusqu'en 2020 et 22 % jusqu'en 2030 ;
- le ratio de remplacement net, après paiement des cotisations sociales mais avant impôt, de la pension du régime légal ne doit pas être inférieur à 46 % jusqu'en 2020 et 43 % jusqu'en 2030. En cas de franchissement de ce seuil dans les projections de moyen terme, le gouvernement est tenu de proposer des mesures appropriées pour accroître le niveau des pensions.

2. Les régimes facultatifs

2.1 L'épargne retraite d'entreprise

Les salariés peuvent convertir, jusqu'à 4 % de leur salaire en vue de la constitution d'une épargne retraite d'entreprise. En l'absence d'accord d'entreprise ou de dispositions prévues dans la convention collective applicable, afin de pallier l'absence de plan d'épargne retraite d'entreprise, chaque salarié bénéficie d'un droit minimum à la conversion d'une partie de son salaire en assurance vie.

Les entreprises peuvent trouver un intérêt immédiat à prélever une fraction du salaire brut pour les cotisations retraite d'entreprise dans la mesure où cette cotisation vient réduire d'autant la masse salariale soumise à cotisation. Pour autant, cette modalité d'épargne retraite peut s'avérer moins intéressante pour le salarié. En effet, si ses versements présentent l'avantage d'être exonérés d'impôts et de cotisation sociale⁹², ceci a pour corollaire de faire baisser la base salariale sur laquelle sont calculées ses cotisations au régime général obligatoire, et par conséquent le montant de la future pension de base.

Enfin, les sommes perçues au titre de ces retraites d'entreprise seront imposables et soumises à cotisations sociales à partir de 2040.

Les taux de couverture des plans professionnels s'élèvent à 57 %, avec des disparités importantes selon la taille de l'entreprise : 83 % des salariés sont couverts dans les entreprises de plus de 1000 employés, contre 25 % dans les entreprises de moins de 5 salariés.

2.2 L'épargne retraite individuelle : les plans Riester

Les plans *Riester*⁹³ ont été introduits en 2001, ils peuvent être souscrits auprès de banques, de compagnies d'assurance ou de fonds d'investissement. Ils sont accessibles aux salariés (y compris du public), aux travailleurs indépendants ainsi qu'aux chômeurs.

Ce système facultatif d'épargne retraite individuelle propose aux assurés de placer au moins 4 % de leur salaire brut par an dans des produits d'épargne-retraite (assurance, épargne, fonds d'investissement) en échange d'une subvention de l'État (175 euros) et d'une incitation fiscale (jusqu'à 2 100 euros de déduction par an).

Fin 2019, environ 16,53 millions de plans Riester étaient ouverts (nombre cumulé de contrats conclus entre 2001 et 2019).

3. La réforme en cours

Le Parlement a adopté en juillet 2020 une loi instituant au 1er janvier 2021 une pension minimale (*Grundrente*) soumise à condition de ressources. Pour bénéficier d'une pension minimale, l'assuré doit avoir validé 33 ans de durée d'assurance et la pension minimale est versée au taux plein aux assurés ayant validé au moins 35 ans de durée d'assurance. Pour être éligible, le salaire annuel moyen de l'assuré au cours de sa vie active ne doit pas dépasser 80 % du salaire annuel moyen de l'économie pendant cette période, et seules les années au cours desquelles l'assuré a gagné au moins 30 % du salaire national moyen sont prises en compte pour la pension minimale. La pension de l'assuré est portée au minimum contributif sous forme d'une majoration des points accumulés par l'assuré :

⁹² En 2020, respectivement 6 624 euros et 3 312 euros sont exonérés). Seules les cotisations dédiées aux assurances maladie et dépendance sont prélevées (cotisations maladie uniquement sur les épargnes à partir de 159,25 euros par mois).

⁹³ Du nom du ministre du Travail et des Affaires sociales de l'époque.

- pour une pension minimale à taux plein (assurés justifiant de 35 années de cotisations éligibles), les points individuels pour chaque année d'éligibilité sont doublés, jusqu'à un maximum de 0,8 point par an ;
- pour une pension minimale partielle (33 à 34 années de cotisations) : les points individuels sont augmentés jusqu'à un maximum de 0,4 point pour 33 années de cotisations admissibles.

Une fois cette majoration des points effectuée, le montant de la pension qui en résulte est réduit de 12,5 %. La pension minimale est versée en totalité aux pensionnés dont les revenus mensuels (y compris le salaire, les pensions, les revenus locatifs, etc.) ne dépassent pas 1 250 euros pour une personne seule ou 1 950 euros pour un couple. Si les revenus mensuels sont supérieurs à ces montants mais ne dépassent pas 1 600 euros pour une personne seule ou 2 300 euros pour un couple, la pension minimale est réduite et elle cesse d'être versée lorsque les revenus mensuels sont supérieurs à ces derniers seuils.

Allemagne		Régime légal DRV
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		5 ans
Âge d'ouverture des droits et âge du taux plein		65 ans et 8 mois (génération 1954) ; 67 ans à terme (génération 1964)
Âge de départ anticipé		- 63 ans et 8 mois (génération 1954) ; 65 ans à terme (génération 1964) pour partir au taux plein - à partir de 63 ans si 35 ans ou plus de durée d'assurance pour partir sans taux plein
Annulation de la proratisation		Sans objet
Taux de décote		- 3,6 % par an avant l'âge du taux plein
Taux de surcote		+ 6 % par an au-delà de l'âge du taux plein (0,5% par mois de report)
Âge de mise à la retraite d'office		Sans objet
Âge de cessation de la surcote		Sans objet
Technique de calcul des droits		Points (annuités pour les fonctionnaires)
Taux de cotisation sous plafond		18,7 % (9,35 % salariés ; 9,35 % employeurs)
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Nombre de points acquis dans la limite des 45 meilleures années
	Revalorisation des droits avant liquidation	Salaires nets ; un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel de la valeur du point de retraite
Plafond d'assiette de cotisation		Environ 200 % du salaire moyen
Revalorisation des pensions		Salaire net ; un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel de la valeur du point de retraite

Allemagne		Chiffres clés 2017
Part des dépenses publiques dans le PIB		10,2%
Part des dépenses privées dans le PIB		0,8%
Déductions fiscales estimées (2015)		1,0%
Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités		2,8
Pension moyenne relative au revenu moyen d'activité		43,2%
Niveau de vie des 65 ans et plus relatif à l'ensemble de la population		88,6%
Rapport D9 / D1 de niveau de vie		
- des 18-65 ans		3,8
- des 65 ans et plus		3,2

Source : calculs SG-COR à partir de OCDE

Belgique

Le système public obligatoire de pension belge par répartition se compose de trois régimes distincts de retraites publiques collectives au sein du Service Fédéral des pensions (SFP) : un pour les travailleurs salariés du secteur privé, un pour les travailleurs non-salariés et un pour les fonctionnaires. Pour compléter leur pension légale, les affiliés à un régime légal peuvent bénéficier d'une pension complémentaire en adhérant à une assurance de groupe dans le cadre professionnel ou bien en souscrivant à un plan d'épargne-pension individuel. Ces étages de capitalisation collective ou individuelle sont peu développés. Il existe par ailleurs une allocation destinée aux personnes de 65 ans et plus, sous condition de ressources (la Garantie de Revenus Aux Personnes Agées – GRAPA).

1. Le régime de retraite des salariés du secteur privé

1.1 Le champ des assurés

Sont obligatoirement affiliés les salariés du secteur privé justifiant d'au moins une journée de travail. Pour avoir droit à une pension minimum, la durée de travail doit être de 30 années minimum.

1.2 Les conditions d'ouverture des droits

En 2020, l'âge d'ouverture des droits (âge légal de la pension) est fixé à 65 ans. Cet âge est progressivement relevé à 66 ans à partir du 1^{er} février 2025 jusqu'au 1^{er} janvier 2030, puis à 67 ans à partir du 1^{er} février 2030. La durée travaillée pour atteindre une carrière complète est de 45 ans pour les salariés et indépendants et de 42 ans pour les fonctionnaires.

Il n'existe pas d'âge de mise en retraite d'office.

Le cumul entre pension et revenu d'activité est possible sous conditions et n'ouvre pas de droits à pension supplémentaires sauf exception (les salariés ayant eu des carrières mixtes de salariés et indépendants).

Il existe des possibilités de départ à la retraite anticipé, sous conditions d'âge et de durée de carrière⁹⁴ :

- 60 ans et 44 années de carrière ;
- 61 ans et 43 années de carrière ;
- 63 ans et 42 années de carrière.

⁹⁴ Pour les personnes nées avant 1958, la durée minimale de carrière requise est moins longue : 61 ans et 43 années de carrière, ou 62 ans et 42 années de carrière, ou 63 ans et 41 années de carrière.

1.3 Les règles de calcul de la pension

La pension légale est calculée en annuités ; elle dépend de la durée de carrière et des revenus, sous plafond. En 2020, le plafond salarial annuel s'élève à 58 446,94 euros. La durée de carrière pour une carrière complète est de 45 ans, soit 14 040 jours de travail ou assimilés (312 jours en équivalent temps plein par an $\times$ 45). Dans le cas d'une durée de carrière excédant 14 040 jours pour les salariés et indépendants, seuls les jours effectivement travaillés ouvrent des droits supplémentaires (concrètement, le coefficient de proratisation est supérieur à 1). S'il y a des jours assimilés (hors chômage et prépension) au-delà de la carrière complète, ils peuvent entrer dans le calcul de la pension mais le principe de l'unité de carrière est appliqué en retenant les 14 040 jours les mieux rémunérés. Ces jours ne généreront pas de droits supplémentaires.

Les droits en cours d'acquisition, salaires réels ou fictifs correspondant à des périodes d'inactivité assimilées, sont revalorisés selon l'évolution du niveau général des prix.

La pension est égale à 60 % de la somme revalorisée des salaires portés au compte, divisée par 45 (durée de carrière normale comme salarié).

Il existe plusieurs corrections possibles dans le calcul de la pension :

- la correction pour les bas salaires : si l'assuré justifie de plus 15 ans de carrière (soit plus d'un tiers de la carrière normale), chaque année comportant plus de 104 jours prestés, alors son salaire par année de carrière est porté au minimum garanti légal ;
- la correction pour situation conjugale : le taux de liquidation à 60 % (taux d'isolé) est porté à 75 % (taux de ménage) lorsque le conjoint marié ne perçoit aucun revenu ou des revenus limités ;
- la correction pour porter la pension au niveau de la pension minimum garantie : pour remplir les conditions de la pension minimum garantie, l'assuré doit justifier d'au moins 30 années de carrière et que chaque année de carrière comporte au moins 208 jours. Le montant annuel de la pension minimum garantie au taux d'isolé s'élève à 15 500,27 euros.

La pension liquidée est revalorisée selon l'évolution du niveau général des prix.

Outre la pension légale, les pensionnés bénéficient d'un pécule de vacances à partir de leur deuxième année de retraite, versé annuellement en mai. Le montant du pécule est fonction de la date de liquidation de la première pension, et ne peut excéder le montant mensuel de la pension légale. En 2020, le montant maximum du pécule de vacances s'élevait à 864,13 euros pour une personne seule.

2. Le régime des fonctionnaires

Les conditions d'âge d'ouverture des droits pour les fonctionnaires sont identiques à celles des salariés du secteur privé. Certains fonctionnaires peuvent voir leur durée de carrière majorée pour un départ à la retraite anticipé. C'est notamment le cas de certains membres du personnel de l'enseignement, d'HR Rail, et de certains fonctionnaires exerçant des services actifs (facteurs, douaniers, pompiers par exemple).

Certains fonctionnaires bénéficient de tantièmes⁹⁵ préférentiels (au 1/55, au 1/50 ou au 1/48, le tantième de base est de 1/60), sous la forme de majorations de durée de carrière ou de pension, liés à des services spécifiques⁹⁶. Par exemple, dans le calcul qui détermine la durée de carrière requise, on applique un coefficient d'augmentation pour les années de service avec un tantième préférentiel : une année de service à 1/60 compte pour 1 an, une année de service à 1/55 compte pour 1,05 an et une année de service à 1/50 compte pour 1,12 an en 2019. Ainsi, les fonctionnaires peuvent atteindre plus rapidement leurs conditions de durée minimale de carrière.

À la différence des salariés du secteur privé, certains fonctionnaires ont une limite d'âge supérieure (par exemple, les magistrats).

La pension légale des fonctionnaires est calculée en annuités. Le traitement de référence correspond au traitement moyen des 10 dernières années de carrière (de la totalité de la carrière si celle-ci est inférieure à 10 ans). La pension est le produit de trois termes : le traitement de référence, le nombre d'années de services et le tantième (1/60 pour des services normaux).

La pension de fonctionnaire est soumise à deux *maxima* : un maximum relatif en vertu duquel la pension du fonctionnaire ne peut excéder $\frac{3}{4}$ de son traitement de référence ; un maximum absolu dont le montant dépend de l'indice du fonctionnaire (en 2019, pour un indice 138,01, le maximum absolu s'élève à 46 882,74 euros par an).

À la différence des salariés du secteur privé, les fonctionnaires bénéficient du pécule de vacances ouvert dès 60 ans sous conditions de ressources, ainsi que d'un pécule complémentaire s'ils perçoivent le supplément « minimum garanti ».

⁹⁵ Le tantième (ou fraction de carrière) représente la partie du traitement de référence accordé pour chaque année de service admissible pour le calcul de la pension de fonctionnaire. Il fait partie du calcul du montant de pension. Avec le tantième standard de 1/60, le « montant de pension complet » (c'est-à-dire le maximum relatif du montant de la pension, soit $\frac{3}{4}$ du traitement de référence) est atteint après 45 années de service. Dans le cas de tantième plus favorable, il est atteint plus tôt.

⁹⁶ Personnel enseignant, personnel non-roulant des chemins de fer belges – tantième 1/55 ; services actifs des facteurs, douaniers, pilotes, contrôleurs aériens, pompiers actifs, cadres opérationnels de la police, cadres militaires, agents de sécurité transportant des prisonniers, ministres de cultes autres que le culte catholique romain – tantième 1/50 ; personnels roulants des chemins de fer belges, magistrats, ministres du culte catholique romain, professeurs d'université – tantième 1/48.

3. Le régime des indépendants

Les conditions d'âge d'ouverture des droits pour les indépendants sont identiques à celles des salariés du secteur privé. Comme dans les régimes du secteur privé et des fonctionnaires, la pension est calculée en annuités. Elle est égale au produit de trois termes : le taux de liquidation, les revenus professionnels et la durée de carrière proratisée à la durée de référence (14 040 jours équivalent temps plein – ETP).

Les revenus professionnels font l'objet de l'application d'un coefficient différent selon leur année de perception, coefficient qui rapporte le taux de cotisation des travailleurs indépendants à la somme des taux de cotisation salarié et employeur des salariés du secteur privé. Outre ce coefficient, les revenus professionnels sont revalorisés selon l'évolution de l'indice des prix.

Comme pour les autres catégories de travailleurs, le taux de liquidation est égal à 60 % pour une pension d'isolé et à 75 % pour une pension de ménage ; il existe également un taux de liquidation de 37,5 % du revenu professionnel revalorisé de l'ex-conjoint pour la pension de conjoint divorcé.

4. Le financement

Les cotisations au titre de l'activité salariée sont calculées sur la totalité de la rémunération brute sauf exceptions (par exemple, travailleurs rémunérés au pourboire). Pour les travailleurs manuels et assimilés, les cotisations sont calculées sur la rémunération brute majorée de 8 %, pour couvrir la prestation de pécule de vacances.

Les taux de cotisation salarié et employeur au titre du régime des pensions sont respectivement de 7,5 % et 8,86 %.

Les travailleurs indépendants versent une cotisation globale d'assurance sociale, couvrant l'ensemble des risques sociaux (vieillesse, maladie, invalidité, famille, faillite). La cotisation est forfaitaire pendant les trois premières années d'exercice, puis dégressive en fonction des revenus : pour une première tranche de revenus annuels jusqu'à 60 427,75 euros le taux de cotisation est fixé à 20,5 %, pour la seconde tranche jusqu'à 89 051,37 euros, le taux est fixé à 14,16 %.

Belgique		Régime légal du secteur privé	Régime légal des fonctionnaires
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		1 journée	
Âge d'ouverture des droits / âge du taux plein		65 ans ; âge progressivement relevé à 66 ans à partir du 1er février 2025 jusqu'au 1er janvier 2030, puis à 67 ans à partir du 1er février 2030.	
Âge de départ anticipé		Génération 1958 et suivantes : 60 ans et 44 ans de durée de carrière, ou 61 ans et 43 ans de durée de carrière, ou 63 ans et 42 ans de durée de carrière	
Annulation de la proratisation		Pension complète pour 45 ans de durée d'assurance	
Âge d'annulation de la décote		Sans objet	
Âge d'entrée en vigueur de la surcote		/	/
Âge de mise à la retraite d'office		Non	Pour certains corps
Âge de cessation de la surcote		/	/
Technique de calcul des droits		Annuités	
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Salaire moyen des 45 meilleures années	
	Revalorisation des droits avant liquidation	Prix	
Taux de cotisation sous plafond		16,36 % (7,5 % salariés ; 8,86 % employeurs)	
Plafond d'assiette de cotisation		58 446,94€	
Revalorisation des pensions liquidées		Prix	

Belgique	Chiffres clés 2017
Part des dépenses publiques dans le PIB	10,5%
Part des dépenses privées dans le PIB	1,1%
Déductions fiscales estimées (2015)	0,2%
Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités	3,2
Pension moyenne relative au revenu moyen d'activité	58,8%
Niveau de vie des 65 ans et plus relatif à l'ensemble de la population	79,7%
Rapport D9 / D1 de niveau de vie	
- des 18-65 ans	3,5
- des 65 ans et plus	2,6

Source : calculs SG-COR à partir de OCDE

Canada

Le système de retraite canadien se compose de quatre étages :

- un « rez-de-chaussée », dont les prestations universelles sont financées par le budget du gouvernement fédéral. Les deux principaux programmes sont la Pension de la Sécurité de la Vieillesse (PSV) et le Supplément de Revenu Garanti (SRG) ;
- un étage public universel, le régime de pension du Canada (RPC), ou le régime des rentes du Québec (RRQ) dans la province du Québec, à prestations déterminées, indexé et financé par répartition provisionnée ;
- un étage complémentaire quasi-obligatoire formé des régimes de pension agréés (RPA), financés par capitalisation, généralement à adhésion obligatoire pour les personnes éligibles. Ces régimes sont en majorité de réglementation provinciale et peuvent être créés à l'initiative de l'employeur, d'organisations syndicales, ou encore conjointement. Le Régime Volontaire d'Épargne-Retraite (RVER) couvre les personnes sans RPA, ni régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER, voir ci-dessous) ;
- un étage facultatif d'épargne-retraite individuelle ou collective, constitué principalement des régimes enregistrés d'épargne-retraite, dont les fonds de travailleurs notamment au Québec.

1. Les prestations vieillesse universelles

La sécurité sociale est encadrée par la Loi sur la sécurité de la vieillesse, qui comprend à la fois la pension de la sécurité de la vieillesse (PSV), le supplément de revenu garanti (SRG), et différentes allocations. Ce sont davantage des allocations destinées aux personnes âgées que des pensions de retraite *stricto sensu*.

1.1 Les conditions d'ouverture des droits

L'éligibilité est garantie aux citoyens canadiens âgés d'au moins 65 ans. La pleine pension est versée sous condition d'avoir résidé au Canada, après l'âge de 18 ans, pendant au moins 40 ans avant la date d'agrément de la demande⁹⁷. Une pension partielle est versée au prorata du nombre d'années de résidence lorsque ce dernier est inférieur à 40 ans. La pension est viagère et peut être suspendue en cas d'absence du Canada de plus de six mois pour les personnes qui ont résidé moins de 20 années au Canada après l'âge de 18 ans.

⁹⁷ Sauf pour les personnes incarcérées.

1.2 Les règles de calcul de la pension

La pension de la sécurité de la vieillesse est une prestation forfaitaire indexée sur une moyenne trimestrielle de l'indice des prix à la consommation.

En 2020, le paiement mensuel maximal est de 613,53 CAD pour un revenu individuel annuel inférieur à 79 054 CAD, quel que soit le statut matrimonial. Le montant de la pension est majoré de 0,6 % par mois de report entre 65 et 70 ans.

Le supplément de revenu garanti pour les personnes recevant la pleine pension de la Sécurité de la vieillesse varie entre 551,63 CAD et 916,38 CAD par mois selon l'état matrimonial et pour un revenu annuel individuel qui varie entre 18 624 CAD et 44 624 CAD.

1.3 Le financement

Le financement est assuré par le budget fédéral, pour un montant des dépenses qui représente 2,7 % du PIB canadien.

2. Les régimes obligatoires en répartition provisionnée

Le Régime de pension du Canada (RPC) et le Régime des rentes du Québec (RRQ) ont été créés en 1965, à la suite d'une entente entre le gouvernement fédéral et les provinces.

2.1 Le champ des assurés

Sont affiliées toutes les personnes âgées entre 18 et 70 ans⁹⁸ qui sont salariées ou travailleurs autonomes et dont le revenu est supérieur à l'exonération de cotisation (3 500 CAD en 2020).

2.2 Les conditions d'ouverture des droits

L'âge d'ouverture des droits est fixé à 60 ans. Il est possible de cumuler sans restrictions les revenus d'emploi et les pensions de retraite. Dans ce cas, une décote de 0,6 % par mois manquant jusqu'à 65 ans est appliquée.

Les droits sont accumulés mensuellement à partir du 18^e anniversaire jusqu'à l'âge de 70 ans au plus tard si la personne n'a pas demandé sa rente (ou en cas de décès). Une surcote de 0,7 % par mois de report à partir de 65 ans est appliquée jusqu'aux 70 ans de la personne.

⁹⁸ À l'exception de certains groupes religieux, des emplois « exceptés » au sens du régime, et des personnes qui perçoivent une rente d'invalidité qui n'ont pas à cotiser.

2.3 Les règles de calcul de la pension

La pension de retraite est calculée sur la totalité de la vie active⁹⁹. Le niveau de la pension est approximativement égal à 25 % des revenus de travail (dans la limite du maximum des revenus admissibles). Certaines périodes comportant de faibles rémunérations peuvent être exclues¹⁰⁰, en plus de l'exclusion automatique depuis 2014 de 17 % des mois avec les rémunérations les plus faibles.

Dans certaines conditions¹⁰¹, il est possible de bénéficier d'une retraite progressive à partir de 60 ans (55 ans au Québec) afin de réduire son temps de travail : dans ce cas, l'assuré perçoit une rente de retraite tout en continuant à cotiser au régime sur la base d'un emploi à plein temps.

2.4 Le financement

Les pensions versées par le RPC et le RRQ sont financées en répartition provisionnée. Leur financement provient exclusivement de cotisations sur la masse salariale de la part des employeurs et des travailleurs, avec un partage 50/50 employé-employeur. Le taux de cotisation total¹⁰² est de 10,5% pour le RPC et de 11,4 % pour le RRQ sur les revenus plafonnés¹⁰³.

Le RPC comme le RRQ disposent d'une réserve permanente. Dans le cas du RPC, à l'origine, la réserve représentait environ deux années de prestations et était investie exclusivement dans des titres émis par les provinces à des taux d'intérêt inférieurs à ceux du marché. Suite à une réforme de 1998, la réserve a été pérennisée et sa gestion confiée à un nouvel organisme, l'Office d'Investissement du Régime de Pension du Canada¹⁰⁴. De plus, toute nouvelle amélioration du RPC et du RRQ doit être entièrement capitalisée.

⁹⁹ La prestation de retraite maximale payable en vertu du RPC de base à 65 ans en 2019 est de 13 855 CAD par année, soit 1 154,58 CAD par mois.

¹⁰⁰ Notamment les mois pour lesquels la personne perçoit une rente d'invalidité ou des prestations familiales pour un enfant de moins de 7 ans.

¹⁰¹ Il faut notamment une entente du salarié avec son employeur. Voir https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/flashretraite/Pages/capsule_retraite_037.aspx.

¹⁰² Le taux de cotisation porte sur les revenus compris entre l'exemption de base annuelle (3 500\$ en 2020) et le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (58 700\$ en 2020).

¹⁰³ Les travailleurs autonomes qui cotisent assument le taux de cotisation total.

¹⁰⁴ Pour le Québec, voir Hanin, F. (Ed.). (2016). *La Caisse de dépôt et placement du Québec à l'épreuve de la financiarisation*. Presses de l'Université Laval.

3. Les régimes complémentaires en capitalisation

Les régimes de pension agréés (RPA), financés par capitalisation, sont considérés comme des régimes quasi-obligatoires dans la nomenclature proposée par l'OCDE, car généralement à adhésion obligatoire pour les personnes éligibles. De plus, les cotisations peuvent être volontaires pour les individus. Ces régimes sont en majorité de réglementation provinciale¹⁰⁵.

On distingue différents types de régimes complémentaires en capitalisation, selon la nature de l'engagement du régime :

Nature de l'engagement	Prestations	Cotisations	Gouvernance	Principal risque
Prestations déterminées	Fixes	Partage employeur-employés	Comité de retraite	Déficit de la caisse de retraite à la charge de l'employeur ¹⁰⁶
Régimes de Retraite à Financement Salarial¹	Fixes avec une réserve conditionnelle pour indexation	Fixe pour l'employeur Variable pour les employés	Comité de retraite	Financement des déficits à la charge des participants
Cotisations déterminées	Variables	Partage employeur-employés	Comité de retraite ou Administrateur	Variations du montant de la retraite
Prestations cibles²	Variables avec une cible (objectif)	Partage employeur-employés	Comité de retraite	Variation des prestations avec la situation financière du régime de retraite

Notes :

¹ Le régime de retraite par financement salarial appartient à la famille des régimes à prestations déterminées.

² Régime de retraite collectif dont la cotisation de l'employeur est fixée à l'avance et le solde du coût est à la charge des participants. Le niveau des prestations peut varier en fonction de la situation financière du régime, au-dessus ou en dessous d'une cible prédéterminée.

Source : législation^{107, 108, 109}.

¹⁰⁵ Par exemple au Québec, les régimes du secteur public, ainsi que ceux qui sont dans des industries de réglementation fédérale (typiquement le secteur bancaire, les communications, le transport interprovincial), le secteur de la construction sont exclus de la Loi sur les Régimes Complémentaires de Retraite (Loi RCR).

¹⁰⁶ Avant les réformes de 2015.

¹⁰⁷ Source : http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Autres/fr/AUTFR_GRdispariteRegimesRetraite.pdf p. 14.

¹⁰⁸ Source : http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Autres/fr/AUTFR_GRdispariteRegimesRetraite.pdf p. 13.

¹⁰⁹ Voir <https://www.cia-ica.ca/docs/default-source/2015/215043f.pdf>

Le Régime de Pension Agréé Collectif (RPAC), créé en 2012, pour les employeurs sous juridiction fédérale et le RVER, créé au Québec en 2013, visent à d'offrir un véhicule d'épargne-retraite obligatoire pour les personnes qui n'ont ni RPA, ni REER¹¹⁰, notamment les petites et moyennes entreprises et les travailleurs indépendants. Les cotisations sont obligatoires pour les individus¹¹¹, mais volontaires pour les employeurs. Les comptes individuels sont administrés par des institutions bancaires ou financières. Il existe un taux de cotisation « par défaut » qui évolue en fonction du nombre d'années de participation.

4. L'épargne-retraite individuelle

Le REER est un véhicule de placement qui bénéficie d'allègements fiscaux et qui peut-être souscrit par des individus ou par des organisations¹¹². Dans le second cas, on parle de REER collectifs, même si dans les deux cas cela se traduit par l'ouverture de comptes individuels. Le REER ne verse pas de rente de retraite, c'est pourquoi l'on parle de régimes d'accumulation de capital. Au moment de la retraite, les fonds accumulés sont obligatoirement transférés dans un fonds de revenu viager (FRV) ou dans un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR). Ces fonds peuvent alors verser une rente viagère ou un capital unique à leur participant.

5. Les réformes en cours

5.1 Les modifications du SRG

Le projet de loi C-97 modifie la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* afin de s'assurer que les prestations du Supplément de revenu garanti (SRG) ne soient pas imposables et qu'elles n'entrent pas dans le calcul des plafonds de revenus pour les allocations sous condition de ressources., à compter du 1^{er} juillet 2020.

5.2 Les modifications du RPC et du RRQ

En 2018, un volet supplémentaire a été ajouté au RPC et au RRQ, et il entrera progressivement en vigueur entre 2025 et 2065. À partir de cette dernière date, une personne qui a pleinement cotisée recevra une prestation supplémentaire de 7 202 CAD par an. Ce volet supplémentaire est financé entièrement par capitalisation et vise à obtenir un taux de remplacement moyen du revenu d'environ 33 %, comparativement au taux de 25 % pour le volet « de base » en vigueur actuellement.

¹¹⁰ Voir https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/publications/rver/lois_reglements/Pages/lois_reglements.aspx

¹¹¹ La cotisation peut être fixée à 0 sous certaines conditions si le participant en fait la demande.

¹¹² Le plafond de cotisations aux REER s'établissait à 18 % du revenu gagné de l'année d'imposition précédente, jusqu'à un maximum établi, moins le facteur d'équivalence (FE). Le FE représente la valeur de la pension acquise au moyen d'un RPA ou d'un RPDB l'année précédente. Depuis 2013, les cotisations à un Régime de pension agréé collectif (RPAC) sont incluses.

5.3 La généralisation des régimes à prestations cibles (ou prestations définies hybrides)

Un nouveau type de régime de retraite, le régime à prestations cibles¹¹³, est apparu au Canada entre 2012 et 2015 dans plusieurs provinces, dont le Québec pour le secteur des pâtes et papiers. C'est un régime complémentaire de la catégorie des RPA, avec un niveau ciblé de prestation, mais avec une cotisation déterminée de la part de l'employeur et de l'employé. Malgré sa dénomination, en cas de déficit du régime, il est possible de réduire le niveau de l'indexation, le taux d'accumulation de nouveaux droits, ou encore le niveau de la pension versée aux retraités.

5.4 L'interdiction des disparités de traitement selon la date d'embauche dans les régimes de retraite au Québec

Depuis l'adoption législative de la réforme des normes du travail au Québec, il est interdit d'inclure des clauses de disparités de traitement selon la date d'embauche¹¹⁴ concernant les régimes de retraite ou d'autres avantages sociaux. Par exemple, il ne sera plus possible d'avoir un régime à prestations déterminées pour les anciens employés et un régime à cotisations déterminées pour les nouveaux. Le Québec est la seule province au Canada à avoir adopté une telle interdiction.

¹¹³

Voir

notamment :

<https://bdp.parl.ca/staticfiles/PublicWebsite/Home/ResearchPublications/InBriefs/PDF/2016-20-f.pdf>

¹¹⁴ Source : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1>

Canada	Régime de base universel	Régime collectif obligatoire (RPC et RRQ)
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	10 ans	1 année
Âge d'ouverture des droits	65 ans	60 ans
Âge de départ anticipé	Aucun	Aucun
Âge d'annulation de la décote	Aucun	65 ans (-0,6% par mois entre 60 et 65 ans)
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	65 ans	65 ans (+0,7% par mois entre 65 et 70 ans)
Âge de mise à la retraite d'office	Aucun	Aucun
Âge de cessation de la surcote	70 ans ¹	70 ans
Technique de calcul des droits	Pension forfaitaire proratisée à la durée de résidence depuis l'âge de 18 ans. Coefficient de proratisation = n/40 entre 10 et 40 ans de résidence.	25 % des gains de la carrière jusqu'à un maximum de 1 175,83\$/mois en 2020.
Taux de cotisation	Financement sur budget fédéral	10,5% (RPC) ou 11,4% (RRQ)
Plafond d'assiette de cotisation	Sans objet	Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension 58 700\$ en 2020
Revalorisation des pensions	Indice des prix à la consommation (si écart entre deux années positif seulement)	

¹ Il est possible de recevoir la PSV et le SRG après 70 ans, mais la surcote ne s'applique plus.

Canada	Chiffres clés 2017
Part des dépenses publiques dans le PIB	4,8% ¹
Part des dépenses privées dans le PIB	5,5%
Déductions fiscales estimées (2015)	1,9%
Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités	3,7
Pension moyenne relative au revenu moyen d'activité	27,4%
Niveau de vie des 65 ans et plus relatif à l'ensemble de la population	90,5%
Rapport D9 / D1 de niveau de vie	
- des 18-65 ans	4,5
- des 65 ans et plus	3,5

¹ PSV-SRG : 2,8 % et RPC-RRQ : 2,0 %.

Source : calculs SG-COR à partir de OCDE

Espagne

Le système de retraite public espagnol par répartition est constitué d'une retraite plancher obligatoire (régime général et régimes spéciaux).

Il existe par ailleurs des systèmes privés de pensions complémentaires non obligatoires. Il peut s'agir de cotisations volontaires à des assurances ou de régimes mis en place dans le cadre de conventions collectives (mutualités de prévision sociale, plans et fonds de pensions).

1. Le champ des assurés du régime général

Tous les résidents espagnols bénéficient du régime de sécurité sociale espagnole.

Les salariés de l'industrie et des services sont affiliés au régime général. Il existe par ailleurs trois régimes spéciaux rattachés au régime général : le régime spécial des marins, le régime spécial des travailleurs indépendants (au sein duquel sont incorporés les travailleurs agricoles) et le régime spécial des mines de charbon.

Encadré : la réforme du régime de retraite des fonctionnaires de 2010

Les assurés ayant intégré la fonction publique avant 2011 relèvent du régime spécial des fonctionnaires et peuvent demander la liquidation de leur pension à partir de 61 ans à condition d'avoir cumulé 30 années de cotisations. Les assurés ayant intégré la fonction publique à compter du 1^{er} janvier 2011 ne relèvent plus de ce régime spécial et sont intégrés au régime général. L'âge légal de la retraite passe donc à 65 ansⁱ et atteindra 67 ans en 2027. Une décote et une surcote sont appliquées en cas d'anticipation ou de report du départ. Le régime de la fonction publique est donc un régime fermé.

Des possibilités de départs anticipés sont offertes aux assurés ayant intégré la fonction publique avant 2011 sous condition d'avoir cumulé 15 années de cotisations.

Par ailleurs, les fonctionnaires relevant du *Régimen de las clases pasivas* (catégories actives) ont la possibilité de liquider leur pension dès l'âge de 60 ans sans décote dès lors qu'ils ont cotisé 30 années dont au moins 15 aux services de l'État. Depuis le 1^{er} janvier 2011, il est nécessaire que les 5 dernières années de cotisations l'aient été du fait de services au sein des catégories actives.

ⁱ Sauf exceptions : 70 ans pour les professeurs d'université, le personnel de la Justice par exemple.

1.1 Les conditions d'ouverture des droits

Pour pouvoir liquider sa pension de retraite, l'assuré doit avoir cotisé au moins 15 années dont deux dans les 15 années précédant son âge légal de départ à la retraite.

En 2020, un assuré qui a cotisé au moins 37 années peut liquider sa pension à 65 ans ; en-deçà de cette durée de cotisation, l'assuré doit attendre 65 ans et 10 mois.

Des possibilités de départ anticipé existent : 60 ans pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1967, 63 ans ou 61 ans en 2020 (2 ans ou 4 ans avant l'âge légal) pour certains assurés remplissant des conditions spécifiques de durée cotisée. Dans ce cas, et si la durée cotisée est inférieure à 35 années, une décote est appliquée. De même, si la durée cotisée est inférieure à 22 années, la pension est proratisée.

Le report est quant à lui possible sans limite d'âge, avec application d'une surcote.

1.2 Les règles de calcul de la pension

Le montant de la pension est déterminé en fonction des rémunérations et du nombre d'années de cotisations.

Concrètement, la pension est calculée en deux étapes :

- La première étape consiste à calculer la base de calcul de la pension (ou salaire moyen de la carrière pris comme référence) qui est égale à la somme des salaires ayant donné lieu à cotisations pendant les 276 mois (soit 23 ans) précédant celui de la retraite¹¹⁵ divisée par 322 (ce coefficient est appliqué car la pension est versée sur 14 mois). Les salaires sont revalorisés en fonction des prix à la consommation (à l'exception des salaires des derniers 24 mois retenus tels quels).
- La deuxième étape consiste à proratiser la base de calcul obtenue dans la première étape par la durée cotisée par l'assuré. Le pourcentage varie ainsi de 50 % pour 15 années de cotisations à 100 % pour 37 années de cotisations¹¹⁶.

Concernant la décote, le taux appliqué varie de 6 % à 7,5 % pour les personnes concernées par les départs anticipés à partir de 60 ans.

Enfin, en cas de report du départ à la retraite au-delà de l'âge d'ouverture des droits, le taux de surcote varie de 2 % à 4 % en fonction du nombre d'années cotisées par l'assuré.

En 2020, le montant mensuel minimum de la pension est de 683,5 euros pour les pensionnés de 65 ans et plus et de 639,5 euros pour les pensionnés de moins de 65 ans. Le montant maximum est fixé à 3 683,34 euros.

¹¹⁵ Augmentation progressive jusqu'à 300 mois en 2022.

¹¹⁶ 100 % après 38 années et 6 mois de cotisations en 2027.

2. Le financement

Les pensions de retraite sont financées via une cotisation globale d'assurance sociale (vieillesse, invalidité et survivants, maladie-maternité) portant sur les salaires hors primes et heures supplémentaires.

Le taux de cette cotisation est de 28,30 %, dont 4,7 % sont à la charge du salarié et 23,6 % à la charge de l'employeur.

La base minimale et le plafond de la cotisation varient selon la catégorie socioprofessionnelle dont relève l'assuré¹¹⁷. Ainsi, en 2019, la base minimale variait de 35 euros par jour (pour les ouvriers) à 1 466,40 € par mois (pour les ingénieurs et diplômés) et le plafond de 135,67 euros par jour (pour les ouvriers) à 4 070,10 euros par mois (pour les ingénieurs et diplômés).

Le montant de la cotisation globale versée par les travailleurs indépendants est également de 28,30 % et s'applique sur la base d'une assiette variable choisie par le travailleur (de 944,40 euros € à 4 070,10 euros).

3. La réforme en cours

Une réforme du régime obligatoire de pensions espagnol est en cours, elle concerne à la fois les conditions d'ouverture du droit à pension et les modalités de calcul.

Ainsi, en 2027, l'âge d'ouverture des droits sera de 67 ans pour ans pour les assurés justifiant d'une durée d'affiliation inférieure à 38 ans et 6 mois.

Par ailleurs, le nombre de mois pris comme référence dans la base de calcul de la pension et dans la durée d'assurance prise comme référence pour la proratisation vont augmenter en deux temps. Tout d'abord à partir de 2022, la base de calcul de la pension correspondra au résultat de la division par 350 (et non plus 322) des salaires des 300 mois (antérieurement 276) immédiatement antérieurs à celui de la retraite. Ensuite en 2027, le nombre d'années nécessaires pour que le pourcentage appliqué à la base de calcul soit égal à 100 % passera à 38,5 années (au lieu de 37).

¹¹⁷ Il existe 11 catégories d'assurés. Pour les catégories 1 à 7 les bases et plafonds de cotisations sont exprimés en mois, pour les catégories 8 à 11, ils sont exprimés en jours.

Espagne	Régime de base universel	Régime spécial des indépendants
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	15 ans dont au moins deux ans dans les 15 années précédant l'âge légal	
Âge d'ouverture des droits	- 65 ans (si + de 37 années de cotisations) - 65 ans et 10 mois (si - de 36 années et 9 mois de cotisations) - FP : 60 ans pour certaines catégories ¹	
Âge de départ anticipé	- 60 ans pour les personnes assurées avant le 1 ^{er} janvier 1967 - Max. 2 ans avant l'âge légal de la retraite si : départ volontaire à la retraite, 35 années de cotisations et pension > pension minimale - Max. 4 ans avant l'âge légal de la retraite si : mise à la retraite (départ involontaire), 33 années de cotisations et inscription en tant que chômeur pendant au moins 6 mois ²	
Annulation de la proratisation	264 mois de durée d'assurance (à terme 350 mois)	
Âge d'annulation de la décote	35 ans de durée d'assurance	
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	Égal à l'âge d'ouverture des droits et sous condition de durée cotisée ³	
Âge de mise à la retraite d'office	Fonction publique : 65 ans ⁴	
Âge de cessation de la surcote	Pas de limite	
Technique de calcul des droits	Proratisation sur la base des mois cotisés	
Taux de cotisation	28,30 % (4,7 % salarié et 23,6 % employeur)	
Plafond d'assiette de cotisation	De 135, 67 € par jour à 4 070,10 € par mois selon la catégorie professionnelle	
Revalorisation des pensions	Indice de revalorisation calculé, au début de chaque année, en fonction de différents facteurs (l'ajustement appliqué à l'indice doit être compris entre 0,25% et l'évolution de l'indice des prix à la consommation + 0,50%).	

¹ L'âge légal de la retraite augmente progressivement pour atteindre 67 ans pour les assurés justifiant d'une durée d'affiliation inférieure à 38,5 ans. Pour ceux dont la durée d'affiliation au régime est égale ou supérieure à 38,5 ans (2027), il est prévu que l'âge légal de la retraite reste fixé à 65 ans. Par ailleurs, certains fonctionnaires peuvent déroger partir avant cet âge (ex. : 60 ans pour les fonctionnaires du Régimen de Clases Pasivas ayant cotisé au moins 30 ans dont au moins 15 années dans la fonction publique).

² L'âge légal de la retraite peut être anticipé pour certains groupes dont l'activité professionnelle est de nature pénible, toxique, dangereuse ou insalubre. En outre, les travailleurs avec un degré d'incapacité de 45 % peuvent partir à la retraite à partir de l'âge de 56 ans, ceux avec un degré d'incapacité de 65 % à partir de 52 ans.

³ Sous condition d'avoir cotisé 15 années. Surcote de 2 à 4% du montant de leur retraite par année de cotisations supplémentaire complète créditée entre l'âge légal de la retraite et l'âge effectif de la retraite, selon l'échelle suivante : jusqu'à 25 ans de cotisations : 2 % ; entre 25 et 37 ans : 2,75 % ; à partir de 37 ans : 4 %.

⁴ 70 ans pour les professeurs d'université et les magistrats.

Espagne	Chiffres clés 2017
Part des dépenses publiques dans le PIB	10,9%
Part des dépenses privées dans le PIB	0,3%
Déductions fiscales estimées (2015)	0,2%
Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités	3,2
Pension moyenne relative au revenu moyen d'activité	71,4%
Niveau de vie des 65 ans et plus relatif à l'ensemble de la population	95,3%
Rapport D9 / D1 de niveau de vie	
- des 18-65 ans	5,2
- des 65 ans et plus	3,8

Source : calculs SG-COR à partir de OCDE

États-Unis

Le système de retraite aux États-Unis est composé de trois principaux étages :

- un régime universel de sécurité sociale (*Social Security*) financé en répartition provisionnée ;
- des régimes complémentaires de retraite professionnels (*pension funds*) facultatifs ;
- des comptes individuels d'épargne-retraite.

La complexité du système de retraite aux États-Unis provient de la structure gouvernementale à au moins deux niveaux – fédéral et par État, et également de la forte influence de la réglementation fiscale dans les décisions individuelles et collectives concernant les régimes complémentaires de retraite.

1. Le régime de base

Le régime de base est un régime fédéral de sécurité sociale universel (*Old Age and Survivors Insurance, Disability Insurance, Supplemental Security Income*) qui vise principalement à éviter l'entrée dans la pauvreté pour la population des seniors¹¹⁸. Le régime est financé en répartition, avec accumulation de réserves.

1.1 Le champ des assurés

Tous les salariés ainsi que les travailleurs indépendants qui occupent des emplois couverts¹¹⁹ par le programme sont tenus de cotiser.

1.2 Les conditions d'ouverture des droits

L'accès aux prestations du régime de sécurité sociale nécessite la validation de 40 trimestres (*credits*), avec un revenu minimal (*quarter of coverage*) de 1 410 USD dans l'année pour valider un trimestre¹²⁰. Il faut donc avoir cotisé pendant au moins 10 ans pour être éligible.

L'âge légal d'ouverture des droits est fixé à 62 ans. L'âge « normal » de retraite, qui correspond à l'âge du taux plein et d'annulation de la décote, dépend de la génération de l'assuré. Pour les assurés nés en 1960, cet âge est fixé à 67 ans. Il est possible d'accumuler des droits jusqu'à l'âge de 70 ans.

Il n'y a pas de dispositif favorisant la retraite anticipée. Avant l'âge normal de retraite, des mesures fiscales existent afin de décourager le cumul emploi-retraite.

¹¹⁸ Voir <https://www.nirsonline.org/reports/examining-the-nest-egg/>.

¹¹⁹ Seuls les employés fédéraux engagés avant janvier 1984, les employés des chemins de fer, certains employés des gouvernements des États ou de municipalités, les employés agricoles à faible revenu, les personnes dont le revenu est inférieur à 400 dollars (USD) sont exclus du régime.

¹²⁰ <https://www.ssa.gov/OACT/COLA/QC.html>

1.3 Les règles de calcul de la pension

La pension P est calculée en annuités selon un taux de liquidation dégressif par tranche de revenu R . En 2020, les seuils de tranches étaient les suivants :

$$P = 90\% \times R$$

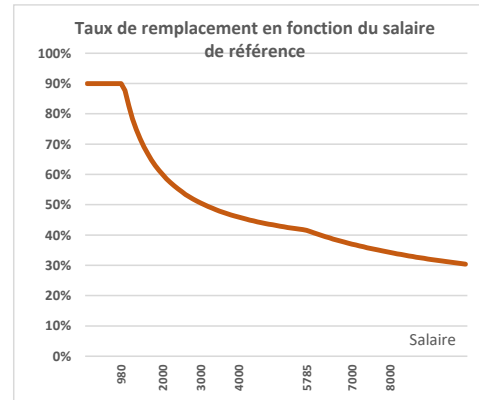
pour $R < 960$

$$P = 90\% \times 960 + 32\% \times (R - 960)$$

pour $960 \leq R < 5785$

$$P = 90\% \times 960 + 32\% \times (960 - 5785) + 15\% \times (R - 5785)$$

pour $R \geq 5785$



Le niveau de la pension dépend également de l'âge de liquidation¹²¹, avec une décote entre 62 et 67 ans d'un maximum de 30 % et une surcote maximum de 24 % entre 67 et 70 ans pour la génération 1960.

L'assiette de prestation est le revenu mensuel moyen des 35 meilleures années, indexé pendant la période de cotisations sur l'évolution du salaire moyen¹²².

Des *minima* de pension, calculés différemment de la formule ci-dessus, sont également applicables si cela s'avère plus favorable pour la personne¹²³. En 2020, pour un individu éligible, qui a eu un revenu supérieur à 14 310 USD sur l'année, la prestation minimum mensuelle est de 42,5 USD. Chaque année supplémentaire qui est comptabilisée augmente le montant de la prestation mensuelle à la retraite. Lorsque la personne a validé 30 années, la prestation minimale est de 886,4 USD. Dans les faits, compte tenu de son faible montant, cette prestation minimale n'est plus attribuée.

Les prestations versées en cours de retraite sont revalorisées en fonction de l'indice du coût de la vie (CPI-W)¹²⁴.

¹²¹ Il faut également tenir compte du programme *Medicare* qui donne accès au programme gouvernemental de soins de santé. Plus la demande est faite tardivement, plus le coût du programme est élevé pour la personne.

¹²² <https://www.ssa.gov/OACT/COLA/AWI.html>. En 2018, le salaire moyen national était de 52 145,80 USD.

¹²³ Voir https://www.ssa.gov/oact/NOTES/pdf_notes/note154.pdf

¹²⁴ <https://www.ssa.gov/OACT/COLA/latestCOLA.html>.

1.4 Le financement

Le taux de cotisation est fixé à 6,2 % pour les salariés et les employeurs (12,4 % pour les travailleurs indépendants). Les cotisations sont prélevées sur les revenus du travail et versées à la fiducie de la sécurité sociale (*Social Security Trust Fund*). La fiducie perçoit les cotisations, verse les prestations, et gère les actifs en investissant dans des obligations spéciales de l'État, qui rapportent des intérêts. Enfin, la fiducie se voit affectée une fraction de l'impôt sur le revenu (impôt versé par les bénéficiaires de très hauts revenus, sans contrepartie de prestations).

Le régime de base est financé par des cotisations (à hauteur de 86,1 % du total des financements en 2018), des impôts (à hauteur de 4,2 %) et des revenus d'intérêt de la fiducie (à hauteur de 9,7 %).

En 2018, 178 millions de personnes participaient au financement de la sécurité sociale. Les réserves du *Social Security Trust Fund* s'élevaient à 2 897 milliards USD en 2019, soit 13,5% du PIB¹²⁵. Elles devraient être nulles en 2035, selon les projections et en l'absence de modifications législatives.

2. Les régimes complémentaires professionnels

Il n'existe pas d'obligation de couverture complémentaire du risque vieillesse par les employeurs privés. Les régimes complémentaires, notamment ceux à prestations déterminées, couvrent davantage les employés du secteur public ou parapublic (éducation, santé, transports publics) que les travailleurs du secteur privé. Ce sont des régimes généralement constitués sous la forme de fiducies (*trusts*), qui sont des contrats privés collectifs quasi obligatoires, au sens où l'affiliation est automatique pour les employés dans la grande majorité des cas, dès lors qu'un employeur, ou un groupe d'employeurs, décide de créer une fiducie. La création d'une fiducie n'est pas obligatoire et le promoteur qui crée un régime complémentaire peut décider de modifier ses caractéristiques, voire même de le liquider.

2.1 Le champ des assurés

Les régimes de retraite doivent respecter les règles de la loi ERISA (*Employee Retirement Income Security Act*) et du ministère du revenu (*Internal Revenue Service*) pour obtenir la déduction fiscale des contributions.

¹²⁵ <https://www.ssa.gov/cgi-bin/investseries.cgi>

2.2 Les conditions d'ouverture des droits

Les conditions d'ouverture des droits dépendent du règlement de chacun des régimes. La loi ERISA fixe néanmoins des *minima* à respecter¹²⁶, notamment pour l'accès aux contributions de l'employeur dans les régimes à cotisations définies comme dans les régimes à prestations définies¹²⁷. Il existe généralement une différence entre l'adhésion et la participation (accumulation de droits) à un régime de retraite pour les contributions de l'employeur. Par exemple, dans un régime à prestations définies le délai maximum pour l'obtention de 100 % des droits acquis depuis l'entrée en emploi est de 5 ans ou de 7 ans si au moins 20 % des droits sont acquis dès la troisième année d'adhésion.

Il n'y a pas d'âge normal de retraite, chaque régime étant libre de fixer ses propres règles. Au minimum, la loi prévoit que la pension doit être versée lorsque le participant a atteint 65 ans (ou l'âge normal de retraite défini dans le règlement du régime), ou 10 années de service, ou à la fin de la relation d'emploi.

2.3 Les règles de calcul de la pension

Les règles de calcul de la pension dépendent de nombreux facteurs dont les principaux sont le type de régime, à prestations ou à cotisations définies¹²⁸, le profil de la carrière, les différents emplois occupés ainsi que le niveau de la rémunération, les modalités de cotisations pour les employeurs et pour les employés, certains types de régimes ne définissant pas des niveaux fixes de cotisations.

En général, les régimes à prestations définies versent directement des rentes viagères et sont construits soit sur la base de règles de calcul de la pension qui prennent en compte le salaire, soit sur la base de montants forfaitaires.

En cas de faillite de l'employeur ou de liquidation du régime, la loi ERISA inclut un fonds d'assurance pour les régimes à prestations définies afin de garantir le versement d'une partie de la pension.

Pour les régimes à cotisations définies, le calcul de la pension dépend de nombreux facteurs et la pension elle-même évolue généralement à travers le temps, l'achat de rentes viagères une fois à la retraite auprès de compagnies d'assurance ou d'institutions financières étant beaucoup plus coûteux. De plus, il n'est pas possible de sortir en capital d'un régime à cotisations définies sans pénalités fiscales avant l'âge de 59 ans et demi, sauf pour un transfert dans un *Individual Retirement Account* (IRA) ou un autre véhicule financier spécifiquement dédié à la retraite.

¹²⁶ Voir <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ebsa/about-ebsa/our-activities/resource-center/publications/what-you-should-know-about-your-retirement-plan.pdf>

¹²⁷ Les contributions de l'employé sont acquises dès leur versement.

¹²⁸ Dans les régimes à prestations définies, la pension peut être calculée à l'avance. Dans les régimes à cotisations définies le calcul de la pension dépend de la valeur des actifs accumulés, du type de rente envisagé, des dates de décaissement, etc.

Pour les régimes à prestations définies, le montant maximum de la pension est de 230 000 USD. Pour les régimes à cotisations définies, le montant maximum des cotisations est de 57 000 USD et de 19 500 USD pour un régime 401(k).

2.4 Le financement

Les régimes complémentaires étant volontaires, le maximum de flexibilité concernant le financement est prévu dans la loi ERISA afin de favoriser l'accès aux régimes de retraite pour les employés. Cela explique que les modalités de financement dépendent de chaque régime de retraite. Traditionnellement, les régimes à prestations définies étaient financés principalement par l'employeur, sauf pour les régimes des fonctionnaires¹²⁹. Pour les régimes à cotisations définies, les cotisations peuvent être volontaires avec ou sans contrepartie de l'employeur en cas de cotisations de l'employé.

3. Les régimes d'épargne-retraite individuelle

Il existe de nombreux véhicules d'épargne-retraite individuelle, qui reposent généralement sur des comptes individuels en dollars gérés par des institutions financières, avec une responsabilité du participant dans le choix des placements.

Les IRA peuvent prendre différentes formes, notamment celle des SIMPLE IRA (*Saving Incentive Match Plan for Employees*) qui s'adresse en priorité aux PME qui n'ont pas déjà un régime de retraite, avec un taux de cotisation de 3 % ou de 2 % selon que l'employé contribue ou non pour un montant égal. La contribution maximale de l'employé est de 13 500 USD, avec une cotisation supplémentaire possible de 3 000 USD s'il a plus de 50 ans.

Les retraits ne doivent pas débiter avant 59 ans et demi pour éviter une majoration d'imposition de 10 %, ni après 72 ans pour éviter de payer 50 % d'impôts sur les montants non retirés. Ainsi, des retraits minimaux sont prévus à chaque âge jusqu'à 115 ans.

4. Les réformes en cours

4.1 La réforme de la Sécurité sociale.

Le *Social Security 2100 Act*, en cours de discussion, vise à garantir la viabilité financière du *Social Security Trust Fund* après 2035 afin d'éviter une augmentation importante des taux de cotisations en quelques années seulement.

¹²⁹ Ces régimes – pour la fonction publique fédérale, au niveau de l'État, et les gouvernements locaux – ne sont pas couverts par la loi ERISA. De plus, ce sont souvent des régimes « intégrés » avec la sécurité sociale.

L'esprit de la réforme consiste d'abord à augmenter le niveau des ressources du fonds de réserve en augmentant le taux de cotisation de 12,4 % à 14,8 %, et en élargissant l'assiette de financement pour les revenus supérieurs à 400 000 USD.

Ce financement additionnel s'accompagnerait d'une amélioration de l'indexation des pensions une fois à la retraite (CPI-E, indice des prix à la consommation pour les personnes de plus de 62 ans)¹³⁰, d'une augmentation des minimas de prestation, ainsi qu'un relèvement du seuil de revenu pour les cotisations des travailleurs autonomes.

4.2 Les évolutions des régimes complémentaires.

Depuis plusieurs années, les grandes entreprises qui offrent encore des régimes à prestations définies ont recours à l'achat de rentes pour les personnes retraitées ou au versement de compensations financières pour les employés existants en échange de la sortie du régime afin de réduire les risques d'augmentation du coût de financement dans le futur¹³¹.

¹³⁰ Par exemple, les seniors de plus de 65 (75) ans dépensent plus de deux (trois) fois plus d'argent pour les soins de santé. Voir <https://www.ncpssm.org/documents/social-security-policy-papers/the-cpi-e-a-better-option-for-calculating-social-security-colas/>.

¹³¹ Voir par exemple : <https://www.usatoday.com/story/money/2019/12/10/corporate-pensions-defined-benefit-mercere-report/2618501001/>

États-Unis	Régime de base universel
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	10 ans
Âge d'ouverture des droits	62 ans
Âge de départ anticipé	Aucun
Âge d'annulation de la décote	67 ans pour la génération 1960
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	67 ans pour la génération 1960
Âge de mise à la retraite d'office	70 ans
Âge de cessation de la surcote	70 ans
Technique de calcul des droits	Revenu de carrière, 35 meilleures années
Taux de cotisation	12,4%
Plafond d'assiette de cotisation	132 900\$
Revalorisation des pensions	Prix

États-Unis	Chiffres clés 2017
Part des dépenses publiques dans le PIB	7,1%
Part des dépenses privées dans le PIB	5,3%
Déductions fiscales estimées (2015)	0,8%
Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités	3,8
Pension moyenne relative au revenu moyen d'activité	48,5%
Niveau de vie des 65 ans et plus relatif à l'ensemble de la population	93,8%
Rapport D9 / D1 de niveau de vie	
- des 18-65 ans	6,1
- des 65 ans et plus	6,9

Source : calculs SG-COR à partir de OCDE

France

Le système de retraite français est composé d'une multiplicité de régimes par répartition obligatoires qui dépendent du statut professionnel des assurés (secteur privé, indépendants, fonctionnaires, régimes spéciaux des grandes entreprises publiques, etc.). Ils sont, dans cette fiche, regroupés en trois blocs : les régimes relevant du secteur privé (salariés du secteur privé, indépendants et salariés agricoles), les régimes spécifiques aux non-salariés (complémentaire des indépendants, exploitants agricoles et professions libérales) et les régimes propres aux fonctionnaires et assimilés (régimes spéciaux).

Les dispositifs de retraite par capitalisation, obligatoires ou facultatifs, sont quant à eux peu développés.

1. La retraite par répartition

1.1 Le régime des salariés du secteur privé et les régimes alignés

Les salariés du secteur privé et les assurés des régimes alignés (régime des indépendants et régime des salariés agricoles) cotisent à la fois à un régime de base (respectivement la CNAV, la SSI – rattaché à la CNAV depuis 2020 - et la MSA¹³²) et à un régime complémentaire (l'AGIRC-ARRCO¹³³ pour les salariés du secteur privé et les salariés agricoles et le RCI¹³⁴ pour les indépendants)¹³⁵. Les régimes de base appliquent les mêmes règles de calcul des pensions de retraite.

a) Le champ des assurés

Tous les salariés du secteur privé non-agricole, les indépendants et les salariés agricoles ayant validé au moins un trimestre sont affiliés à leur régime de base et à leur régime complémentaire.

b) Les conditions d'ouverture des droits

Pour la retraite de base, l'âge d'ouverture des droits est fixé à 62 ans. Des départs anticipés sont possibles en cas de carrière longue, handicap ou pénibilité.

Pour percevoir une retraite à taux plein, l'assuré doit justifier d'un nombre de trimestres validés dans l'ensemble des régimes de retraite (de 165 à 172 trimestres selon l'année de naissance) ou avoir 67 ans.

¹³² CNAV - Caisse nationale d'assurance vieillesse, SSI - Sécurité sociale des indépendants, MSA - Mutualité sociale agricole.

¹³³ Régime de retraite complémentaire des salariés.

¹³⁴ Régime complémentaire des indépendants. Ce régime est étudié dans la deuxième partie de la fiche.

¹³⁵ Les non-titulaires de la fonction publique cotisent également au régime de base du secteur privé mais relèvent d'un régime complémentaire spécifique : l'IRCANTEC.

Les conditions de départ en retraite des régimes complémentaires sont alignées sur les conditions des régimes de base¹³⁶.

Le cumul d'une pension de retraite et d'une activité est possible dans les régimes de base et complémentaire mais n'ouvre pas de droits à retraite supplémentaires.

Un dispositif de retraite progressive, ouvert à l'âge de 60 ans, permet de cumuler pension de retraite et salaire au prorata de la durée travaillée.

c) Les règles de calcul de la pension

Le régime de base est un régime en annuités. Le montant de la pension de retraite est calculé de la manière suivante :

$$\text{salaire annuel moyen} \times \text{taux de la pension} \times \frac{\text{durée d'assurance dans le régime}}{\text{durée d'assurance pour le taux plein}}$$

Le salaire annuel moyen correspond à la moyenne des 25 meilleures années, le taux de la pension maximum est fixé à 50 % si l'assuré remplit la condition de durée d'assurance tous régimes de base confondus ou s'il a atteint 67 ans. La pension de retraite est minorée (décote de 1,25 % par trimestre manquant) lorsque la durée d'assurance validée au moment du départ à la retraite est inférieure à la durée minimale requise, elle est majorée (surcote de 1,25 % par trimestre additionnel) en cas de poursuite de l'activité après l'âge légal et après l'obtention de cette durée minimale.

Un montant minimum de pension, le minimum contributif est perçu par les assurés ayant la durée minimale requise pour un départ au taux plein. Son montant varie selon le nombre de trimestres validés au régime général. Son montant maximum est de 702,55 euros par mois en 2020.

Le régime complémentaire des salariés du privé et des salariés agricoles est un régime en points. Le montant de la pension est calculé en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du point à la date du départ à la retraite. Les valeurs d'achat et de service du point sont fixées par le régime. Depuis 2019, une minoration temporaire de 10 % pendant 3 ans s'applique en cas de départ à la retraite dès l'obtention du taux plein¹³⁷. Cette minoration est annulée en cas de décalage du départ à la retraite d'une année. Une majoration temporaire pendant 1 an peut être appliquée en cas de décalage du départ à la retraite ; son taux varie de 10 % (décalage de 2 ans) à 30 % (décalage de 4 ans).

Une décote permanente s'applique, également, en cas de départ à la retraite sans avoir rempli les conditions du taux plein dans les régimes de base.

¹³⁶ Un départ entre 57 et 62 ans est possible à l'AGIRC-ARRCO avec une minoration définitive de la pension qui dépend de l'âge de départ.

¹³⁷ Cette minoration ne s'applique pas si le salarié part à la retraite avec décote, ce qui peut induire des comportements d'optimisation.

d) Le financement

Les régimes de base et complémentaire des salariés du secteur privé et des régimes alignés sont, majoritairement, financés par les cotisations sociales¹³⁸.

1.2 Les régimes des non-salariés

Les régimes des non-salariés regroupent le régime complémentaire des indépendants, le régime des professions libérales ainsi que celui des agriculteurs exploitants.

a) Le régime complémentaire des indépendants

Le régime complémentaire des indépendants (RCI) est un régime en points. Les cotisations versées permettent l'acquisition de points en fonction de la valeur d'achat de ces derniers. Le montant de la pension est calculé en multipliant le nombre de points acquis par la valeur de ces derniers à la date du départ à la retraite. La retraite est versée entièrement, ou à un taux minoré, en fonction du nombre de trimestres validés au moment du départ à la retraite.

b) Le régime des exploitants agricoles

Sont affiliés au régime des exploitants agricoles les individus justifiant d'au moins une année d'affiliation à la Mutualité sociale agricole (MSA). La MSA gère leur retraite de base mais également leur retraite complémentaire.

Les conditions d'âge et de durée de cotisation pour percevoir une pension à taux plein sont les mêmes que celles des salariés du secteur privé.

La retraite de base comprend une pension forfaitaire et une pension proportionnelle aux revenus.

La pension forfaitaire correspond à un montant fixe (retraite forfaitaire intégrale) proratisée en fonction de la durée d'assurance validée. En 2020, son montant annuel maximum est de 3 410,42 euros.

La pension proportionnelle est une retraite en points. Elle se calcule en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du point et par un coefficient égal à $37,5/\text{durée d'assurance}$ minimale qui est fonction de l'année de naissance de l'assuré.

La pension de retraite des exploitants agricoles peut également faire l'objet d'une décote ou d'une surcote.

¹³⁸ La CNAV est également financée par des impôts et taxes affectés.

Les exploitants agricoles bénéficient d'une retraite complémentaire obligatoire (RCO) en points qui est gérée par le régime de base. Ils peuvent percevoir un complément différentiel de points s'ils justifient du taux plein, s'ils ont fait valoir l'ensemble de leurs droits à retraite et si leur pension est inférieure à 75% du SMIC. Ce complément de pension porte alors le montant de la pension à 75% du SMIC. Si l'assuré n'a pas effectué l'intégralité de sa carrière comme exploitant agricole, ce montant est calculé au prorata de sa durée d'assurance dans le régime.

c) Le régime des professions libérales

Ce régime couvre l'ensemble des professionnels libéraux, à l'exception des avocats qui ont leur propre régime (CNBF). Contrairement à la plupart des régimes de base français, le régime de base des professions libérales est un régime en points.

Les conditions d'ouverture des droits pour le régime de base sont les mêmes que celles du régime général et le montant de la retraite est calculé en multipliant le nombre de points par la valeur de service du point, définie par le régime.

Les retraites complémentaires, également en points, sont gérées par professions et appliquent des règles différentes.

d) Le financement

Les régimes de base et complémentaire des non-salariés sont financés par les cotisations sociales¹³⁹.

1.3 Les fonctionnaires et assimilés

a) Les régimes des fonctionnaires

Les agents titulaires de la fonction publique bénéficient d'un régime de retraite intégré : une pension de base et une retraite complémentaire.

- *Le champ des assurés*

Les fonctionnaires des trois fonctions publiques (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière) relèvent de deux régimes de base différents : le Service des retraites de l'État (SRE) et la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). Les fonctionnaires peuvent appartenir à deux catégories : les sédentaires et les actifs. Ces catégories ouvrent des droits à retraite différents en raison de la présence de contraintes particulières inhérentes à l'emploi occupé. Ainsi, le fait d'occuper un emploi de catégorie active ouvre des droits à un départ en retraite anticipé ainsi qu'à des majorations de pension.

¹³⁹ Le régime des exploitants agricoles est également financé par des impôts et taxes affectés.

- *Les conditions d'ouverture des droits*

L'âge de départ minimal en retraite des fonctionnaires occupant un emploi sédentaire est de 62 ans et de 57 ans pour les emplois de catégorie active. Pour ces derniers, il peut être abaissé à 52 ans sous certaines conditions (police, administration pénitentiaire...). Des départs anticipés sont également possibles pour invalidité, incapacité, carrière longue.

Les fonctionnaires peuvent cumuler leur pension de retraite et une activité professionnelle. En revanche ils ne peuvent plus, depuis 2010, bénéficier d'une cessation progressive d'activité.

- *Les règles de calcul de la pension*

La retraite de base des fonctionnaires est calculée sur la base de la rémunération des 6 derniers mois (traitement indiciaire hors primes). Le montant de la pension prend en compte la durée d'assurance validée tous régimes à travers le pourcentage de liquidation. Ce dernier vaut 75 % si le fonctionnaire justifie du nombre de trimestres nécessaires pour le taux plein. Ce nombre de trimestres varie selon l'année de naissance et selon la catégorie d'appartenance (sédentaire ou active). La pension de retraite des fonctionnaires peut faire l'objet d'une décote ou d'une surcote, dans les mêmes conditions que pour le régime de base des salariés du privé. Le montant de pension est donc calculé de la manière suivante :

$$\text{traitement indiciaire} \times \% \text{ de liquidation} \times \text{coeff de minoration ou majoration}$$

La pension de retraite des fonctionnaires, ayant validé le nombre de trimestres nécessaires pour l'obtention du taux plein, ne peut être inférieure à un montant appelé minimum garanti. Son montant dépend du nombre d'années de service en tant que fonctionnaire. Son montant maximum est de 1 182,53 euros par mois en 2020.

Le Régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) est un régime obligatoire par points. Les points sont acquis sur les primes versées aux fonctionnaires durant leur activité. La valeur d'achat des points varie selon les années. Le montant de la pension est calculé en multipliant le nombre de points acquis par la valeur de service du point à la date du départ à la retraite. Un coefficient de majoration peut être appliqué en cas de départ à la retraite après 62 ans.

b) Les régimes spéciaux

D'autres régimes, appelés régimes spéciaux, sont propres à une profession particulière (régime des cultes, des clercs et employés de notaire...) ou à une entreprise (régime de la SNCF, de la RATP...). Leur organisation et leur fonctionnement diffèrent les uns des autres mais les réformes engagées tendent à favoriser un rapprochement avec le régime général des salariés du secteur privé.

1.4 Le financement

Les régimes de retraite des fonctionnaires et assimilés sont financés par les cotisations de ces derniers ainsi que par la participation de l'État afin d'assurer l'équilibre du régime. Les régimes spéciaux bénéficient également du dispositif de compensation démographique¹⁴⁰.

1.5 La réforme en cours des régimes de retraite obligatoire par répartition

Un projet de loi instituant un système universel de retraite est en cours de discussion au Parlement depuis le début de l'année 2020. Cette réforme a été suspendue suite à la crise sanitaire engendrée par la Covid-19.

2. Les dispositifs complémentaires en capitalisation

Les dispositifs complémentaires de retraite en capitalisation regroupent les produits d'épargne retraite proposés par les entreprises à leurs salariés, ainsi que ceux souscrits à titre individuel. La loi Pacte (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) adoptée en mai 2019 et entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2019 harmonise les différents dispositifs de retraite complémentaire qui coexistaient jusqu'alors¹⁴¹. Depuis octobre 2020, les anciens contrats ne sont plus commercialisés. Ils peuvent, néanmoins, être conservés ou transférés vers les nouveaux dispositifs.

2.1 L'épargne retraite dans le cadre professionnel

Avant l'adoption de la loi Pacte, l'épargne retraite dans le cadre professionnel pouvait être souscrite individuellement (contrats Madelin pour les indépendants ou contrats pour les exploitants agricoles) ou collectivement par l'employeur pour le salarié. Dans ce second cas, elle pouvait être soumise à adhésion obligatoire (c'est le cas pour le PERE) ou facultative (PERCO). Les versements pouvaient être effectués uniquement par l'employeur ou à la fois par l'employeur et le salarié.

Le versement des cotisations sur ces dispositifs donnait droit à des avantages fiscaux : déductibilité de ces sommes sur le bénéfice imposable ou de l'impôt sur les sociétés pour les entreprises et déductibilité de l'impôt sur le revenu pour les salariés.

¹⁴⁰ La compensation démographique est un ensemble de transferts financiers entre régimes de retraite de base qui vient compenser les déséquilibres financiers engendrés par des rapports démographiques disparates entre régimes.

¹⁴¹ Ces dispositifs sont peu utilisés : en 2018, la part des cotisations versées à ce titre par rapport à l'ensemble des cotisations retraites est de 4,5% et les prestations servies ne représentent que 2,4% de l'ensemble des prestations retraites versées. [DREES, « Les retraites et les retraités », édition 2020.](#)

La loi Pacte crée deux produits à destination des entreprises (le « PER collectif » ouvert à tous les salariés d'une entreprise mais d'adhésion facultative et le « PER obligatoire », ouvert à tous les salariés ou uniquement à une catégorie d'entre eux, dont l'adhésion est obligatoire). Ces nouveaux contrats bénéficient également d'avantages fiscaux.

2.2 L'épargne retraite individuelle

Elle est souscrite à titre privé par les particuliers et donne droit à des avantages fiscaux, leurs cotisations étant souvent déductibles du revenu imposable.

Avant l'adoption de la loi Pacte, l'épargne retraite individuelle pouvait être spécifique à une catégorie d'emploi (Prefon pour les fonctionnaires, Fonpel pour les élus locaux...) ou accessible à tous (PERP, Corem).

La loi Pacte crée un produit unique à destination des particuliers : le « PER individuel » sans condition de profession ou d'âge.

France	Régimes de base des régimes alignés et des professions libérales	Régime des fonctionnaires et des régimes spéciaux
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	1 trimestre pour les régimes alignés	2 ans pour les fonctionnaires, 1 an pour certains RS, condition d'âge d'entrée dans l'emploi
Âge d'ouverture des droits	62 ans	57 - 62 ans pour les fonctionnaires 50 - 60 ans pour les autres RS (plus précoce ou plus tardif pour certains régimes) ¹
Âge de départ anticipé	À partir de 58 ans pour carrière longue, à partir de 55 ans en cas de handicap pour tous les régimes	
Annulation de la proratisation	Non applicable	
Âge d'annulation de la décote	67 ans	67 ans pour les sédentaires, 62 ans pour les actifs. RS : dépend de l'âge min de la retraite de l'assuré et de la date à laquelle il atteint cet âge
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	Dès l'obtention du taux plein, à partir de l'âge légal de départ à la retraite	
Âge de mise à la retraite d'office	70 ans pour les salariés du privé	67 ans pour les sédentaires nés après 1955
Technique de calcul des droits	En annuités pour les régimes alignés et en points pour les libéraux	Régimes en annuités
Taux de cotisation (2020)	Salariés : 15,45 % (6,9 % salariés et 8,55 % employeurs) sous le PSS et 2,3% (0,4 % / 1,9 %) sur la totalité du salaire 17,75 % sous le PSS et 0,60 % au-delà pour les indépendants 8,23 % sous le PSS et 1,87 % jusqu'à 5 fois le plafond pour les libéraux	11,1 % pour les fonctionnaires + contribution d'équilibre de l'État pour le SRE et 30,65 % employeur pour la CNRACL Il varie selon les régimes spéciaux (12,9 % pour la RATP, 9,33 % pour la SNCF...) + subvention d'équilibre de l'État
Plafond d'assiette de cotisation	41 136 euros (année 2020)	

¹ Par exemple 40 ans pour l'Opéra de Paris ou 62 ans pour le régime des cultes

France	Chiffres clés 2017
Part des dépenses publiques dans le PIB	13,6%
Part des dépenses privées dans le PIB	0,3%
Déductions fiscales estimées (2015)	0,1%
Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités	2,9
Pension moyenne relative au revenu moyen d'activité	52,7%
Niveau de vie des 65 ans et plus relatif à l'ensemble de la population	103,2%
Rapport D9 / D1 de niveau de vie	
- des 18-65 ans	3,5
- des 65 ans et plus	3

Source : calculs SG-COR à partir de OCDE

Italie

Deux systèmes obligatoires de pensions de vieillesse coexistent en Italie, le système en rendement défini (nouveau système) et le système rétributif (ancien système). Les pensions sont calculées en fonction de la date de début d'assurance :

- primo-assurés à partir du 1^{er} janvier 1996 : sur la base du nouveau système ;
- primo-assurés avant le 1^{er} janvier 1996 : sur la base de l'ancien système pour les périodes allant jusqu'au 31 décembre 2011 et sur la base du nouveau système pour les périodes postérieures, pour les assurés qui avaient validé moins de 18 années d'assurance ; sur la base de l'ancien système pour les assurés qui avaient validé plus de 18 années d'assurance.

1. Les régimes obligatoires (ancien et nouveau système)

1.1 Le champ des assurés du régime général

Tous les salariés du secteur privé, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires exerçant sur le sol italien sont couverts par la branche vieillesse du régime général de sécurité sociale.

Des fonds d'assurance spécifiques existent pour certaines professions libérales (notamment avocats, médecins, architectes et ingénieurs).

1.2 Les conditions d'ouverture des droits

Pour les personnes assurées pour la première fois avant 1996, la liquidation de la pension est possible sous condition d'âge (67 ans en 2021) et de durée cotisée (20 ans).

Pour les personnes assurées pour la première fois à partir du 1^{er} janvier 1996, les mêmes conditions s'appliquent. Toutefois, la durée cotisée exigée baisse (5 ans) si la demande de liquidation intervient après l'âge de 71 ans.¹⁴²

1.3 Les mesures relatives aux départs anticipés

Le départ anticipé (*pensione anticipata*) est possible uniquement sous condition de durée d'assurance, 43 ans et 3 mois pour les hommes, 42 ans et 3 mois pour les femmes. Une décote est appliquée. Par ailleurs, les personnes assurées pour la première fois après le 1^{er} janvier 1996 justifiant d'au moins 20 années de cotisations d'assurance, peuvent prendre leur retraite à l'âge de 64 ans (66 ans et 9 mois d'ici 2050) à condition que le montant de la pension auquel elles auraient droit soit au moins égal à 2,8 fois le montant mensuel de *l'assegno sociale*¹⁴³.

¹⁴² Dans ce cas, les périodes de cotisations « fictives » ne sont pas prises en compte.

¹⁴³ 459,83 euros en 2020.

Par ailleurs, des possibilités de départs anticipés pour carrière longue existent (voir encadré).

Encadré : les mesures provisoires relatives aux départs anticipés

Le dispositif de départ anticipé *anticipo pensinistico sociale* (APE) initialement en vigueur du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020 vient d'être prolongé d'une année. Il permet, sous condition de durée d'assurance (de 30 à 36 années selon les cas), à certaines catégories d'assurés (chômeurs de longue durée, invalides ou aidants familiaux) de partir 3 ans et 7 mois avant l'âge légal de liquidation de la pension.

Il en va de même pour l'*Opzione Donna* qui permet aux femmes justifiant de 35 années de cotisations de liquider leur pension à partir de 58 ans si elles sont salariées et 59 ans si elles sont travailleuses indépendantes.

Enfin, le gouvernement italien a adopté le 17 janvier 2019 en Conseil des ministres des décrets-lois modifiant provisoirement les conditions du départ anticipé, ils sont entrés en vigueur le 1^{er} avril 2019 :

- De 2019 à 2021 : *Quota 100* : liquidation anticipée possible à partir de 62 ans sous condition de durée d'assurance (38 années dont 35 liées au travail effectif), sans décote sur le montant de la pension.
- De 2019 à 2026 : possibilité de retraite anticipée, quel que soit l'âge, sous condition d'une durée d'assurance de 42 ans et 10 mois pour les hommes, et de 41 ans et 10 mois pour les femmes, sans décote sur le montant de la pension.

1.4 Les règles de calcul de la pension

L'ancien et le nouveau système coexistent pour le calcul de la pension.

a) Assurés ayant commencé à cotiser avant 1996 : coexistence de deux systèmes

Pour les assurés concernés, la pension est calculée à la fois sur la base du système rétributif et sur la base du système à rendement défini :

- Pour les périodes cotisées avant 2012 : application du système rétributif :
$$P = 2 \% \times \text{nombre d'années d'assurance}^{144} \times \text{salaires de référence}^{145}$$
- Pour les périodes cotisées à partir de 2012 : application du système contributif (voir ci-dessous).

b) 3.2. Assurés ayant commencé à cotiser à partir de 1996 : le système à rendement défini

La pension est calculée de la manière suivante :

¹⁴⁴ Dans la limite de 40 années.

¹⁴⁵ Le salaire de référence pris en compte pour le calcul correspond au salaire moyen des 5 dernières années pour les personnes ayant totalisé 15 ans de travail ou plus au 31 décembre 1992 et, au salaire moyen des 5 à 10 dernières années pour les personnes ayant totalisé moins de 15 ans de travail au 31 décembre 1992. Ce salaire de référence est plafonné, au-delà du plafond un taux dégressif est appliqué : revenus allant jusqu'à 47 332 euros (plafond) : taux de 2 % ; tranche de revenus allant jusqu'à 62 951,56 euros (plafond x 1,33) : taux de 1,6 % ; tranche de revenus allant jusqu'à 78 571,12 euros (plafond x 1,66) : taux de 1,35 %, tranche de revenus allant jusqu'à 89 930,80 euros (plafond x 1,90) : taux de 1,1 %, revenus au-delà de 89 930,80 euros : taux de 0,9 %.

$$P = \text{montant total des cotisations versées (après réévaluation)}^{146} \times \text{coefficient variable selon l'espérance de vie}$$

Les coefficients de conversion sont déterminés de façon à prendre en compte l'espérance de vie à l'âge de départ à la retraite et une norme de progression du PIB en volume de 1,5 % par an, de telle sorte que les retraités reçoivent de manière anticipée une part des gains de productivité espérés dans le futur.

1.5 Montant de la pension

Pour la part des pensions calculées sur la base du système rétributif (ancien système), la pension minimum s'élève à 6 695,91 euros par an (2020) et n'est garantie que pour les pensionnés dont les revenus imposables sont inférieurs à 2 fois son montant¹⁴⁷. Il n'existe pas de montant maximum de la pension.

Pour la part des pensions calculées sur la base du système contributif (nouveau système), il n'existe pas de montant minimum ou maximum de la pension.

Quelle que soit la méthode de calcul de la pension (sur la base de l'ancien système ou hybride : ancien et nouveau système), le montant est indexé sur l'inflation selon la réglementation suivante :

- pensions mensuelles jusqu'à 1.539,03 euros : entièrement indexé de 0,4 % (le taux officiel de revalorisation en 2020) ;
- pensions mensuelles supérieures à 1.539,04 euros: réduction de l'indexation de 0,388 % à 0,160 % inversement proportionnelle à la pension mensuelle.

Pour les pensions relevant du nouveau régime, il n'est pas prévu de mécanisme de correction si la croissance effective du PIB est inférieure ou supérieure à celle anticipée au moment de la liquidation (1,5 %).

1.6 Le financement

Le taux de la cotisation invalidité, vieillesse, survivants varie selon le secteur¹⁴⁸ :

- pour les salariés du secteur privé, la cotisation est de 33 % dont 23,81 % à la charge de l'employeur et 9,29 % à la charge du salarié ;
- pour les fonctionnaires de l'État, le taux de la cotisation est également de 33 % dont 8,80 % payés par le travailleur et 24,20 % payés par les administrations publiques ;

¹⁴⁶ Les cotisations fictives (le service militaire ou pendant les périodes d'octroi des prestations de maladie, de maternité, de chômage ou des indemnités de licenciement sont toutes prises en compte) ne sont pas prises en compte si la pension est demandée à l'âge de 71 ans pour 2020 en faisant usage de la durée minimale d'affiliation de 5 ans.

¹⁴⁷ Plafond relevé à 4 fois ce montant pour les couples.

¹⁴⁸ Le plafond est calculé en appliquant le taux de cotisation au plafond salarial annuel (environ 33 % de 102 953 euros pour 2020 = 33 974,49 euros).

- pour les fonctionnaires des entités locales, le taux de la cotisation est de 32,65 %, dont 8,85 % payés par le travailleur et 23,80 % payés par les entités publiques.

2. Les réformes en cours

Une réforme est en cours. L'âge d'ouverture des droits atteindra 69 ans et 9 mois en 2050. L'âge de départ anticipé (hors dispositions provisoires applicables actuellement) augmente au même rythme (66 ans et 9 mois d'ici 2050).

Par ailleurs, outre la prolongation de plusieurs dispositifs temporaires (*Opzione Donna*, *APE Sociale*), la loi de finances pour 2021 a prévu une meilleure prise en compte du temps partiel dans le calcul des périodes cotisées et une réévaluation du niveau des pensions selon un barème échelonné sur six taux¹⁴⁹.

¹⁴⁹ 100 % pour des revenus jusqu'à 4 fois le traitement minimum; 77 % pour les traitements jusqu'à 5 fois le traitement minimum; 52 % pour les traitements jusqu'à 6 fois le traitement minimum; 47 % pour les traitements jusqu'à 8 fois le traitement minimum; 45 % pour les traitements jusqu'à 9 fois le traitement minimum; 40 % pour les traitements supérieurs à 9 fois le traitement minimum. Puis, à partir de 2023, trois échelons: 100 % de réévaluation jusqu'à 2 029 euros ; réévaluation de 90 % entre 2 029 euros et 2 538 euros ; réévaluation de 75 % au-dessus de 2 538 euros

Italie	Système actuel	Dispositions provisoires (Décret-loi du 28 janvier 2019)
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	- 20 ans - 5 ans à partir de 71 ans	
Âge d'ouverture des droits	67 ans ¹	
Âge de départ anticipé	- Pas de condition d'âge + 43 ans et 3 mois de cotisations pour les hommes et 42 ans et 3 mois de cotisations pour les femmes² - Pour les assurés pour la première fois après 1995 : 64 ans³ + 20 ans de cotisations⁴ - Carrières longues⁵ : 41 ans et 5 mois	De 2019 à 2021 : « Quota 100 » - Jusqu'à 2021 : 62 ans + 38 ans de cotisations^{6 7} De 2019 à 2026 - Pas de condition d'âge + 42 ans 10 mois de cotisations pour les hommes et 41 ans 10 mois de cotisations pour les femmes⁸ - Carrières longues⁹ : 41 ans de cotisations
Annulation de la proratisation	/	
Âge d'annulation de la décote	67 ans ¹⁰	
Âge d'entrée en vigueur de la surcote		
Âge de mise à la retraite d'office		
Âge de cessation de la surcote	/	
Technique de calcul des droits	70 ans et 6 mois ¹¹	
Taux de cotisation	Application d'un coefficient lié à l'âge à la durée cotisée	
Plafond d'assiette de cotisation¹²	- secteur privé : 33 % (23,81 % employeur et 9,29 % salarié) - fonctionnaires d'État : 33 % (8,80 % employeur et 24,20 % payés par les administrations publiques) - fonctionnaires des entités locales : 32,65 %, (8,85 % employeur et 23,80 % payés par les entités publiques). Taux de cotisation x plafond de salaire annuel = 33% de €102.543 pour 2020 = 33.974,49 euros €	
Revalorisation des pensions	Les prestations de vieillesse sont normalement ajustées automatiquement sur l'inflation selon la réglementation légale relative à la revalorisation : 0,4 % jusqu'à 1.539,03€ puis réduction progressive 0,16 %	

¹ À compter de janvier 2021, l'âge de la retraite ne pourra pas être inférieur à 67 ans (il atteindra 69 ans et 9 mois d'ici 2050). Les personnes assurées pour la première fois après 1995 doivent avoir accumulé un montant de pension au moins égal à 1,5 fois l'assegno sociale. Ces dernières peuvent également percevoir une retraite à l'âge de 70 ans et 7 mois (susceptible d'évoluer en fonction de l'allongement de l'espérance de vie) dès lors qu'elles ont versé 5 ans de cotisations.

² Avant 2012, il était possible de prendre sa retraite à 61 ans à condition d'avoir cotisé pendant 35 ans. Par ailleurs, les personnes assurées pour la première fois après le 1^{er} janvier 1996 justifiant d'au moins 20 années de cotisations d'assurance, peuvent prendre leur retraite à l'âge de 64 ans (66 ans et 9 mois d'ici 2050) à condition que le montant de la pension auquel elles auraient droit soit au moins égal à 2,8 fois le montant mensuel de l'assegno sociale.

³ 66 ans et 9 mois d'ici 2050.

⁴ Cotisations versées et créditées. À condition que le montant de la pension auquel elles auraient droit soit au moins égal à 2,8 fois le montant mensuel de l'assegno sociale. Les personnes assurées pour la première fois après 1995 doivent avoir accumulé un montant de pension au moins égal à 1,5 fois l'assegno sociale.

⁵ Sous condition d'avoir travaillé au moins 12 mois avant l'âge de 19 ans et de remplir une des conditions suivantes : avoir été reconnu(e) handicapé présentant un degré d'invalidité égal ou supérieur à 74 % ; avoir fourni une assistance pendant six mois au minimum à une personne handicapée qui est cohabitante ou membre de la famille du 1^{er} degré ; avoir effectué un emploi pénible ; avoir effectué un travail fatigant.

⁶ Dispositions transitoires pour les affiliés ayant commencé à cotiser avant le 1996 : départ à 67 ans avec 20 ans de cotisations ; retraite anticipée quel que soit l'âge si 42 ans et 10 mois de cotisations (41 ans et 10 mois pour les femmes) ; retraite anticipée pour carrière longue ou pénible si 41 ans de cotisations ; pension « quota 100 » à l'âge de 62 ans si 38 ans de cotisations.

⁷ Interdiction de cumul emploi-retraite avant 67 ans sauf si les revenus du travail n'excèdent pas 5 000 €/an.

⁸ Possibilité de retraite anticipée pour les femmes à l'âge de 58 ans (salariées) ou de 59 ans (indépendantes), si 35 ans de cotisations au 31 décembre 2018 (non indexées sur l'évolution de l'espérance de vie avant 2026).

⁹ Carrières longues et départs anticipés : abrogation de l'indexation sur l'espérance de vie.

¹⁰ Décote possible uniquement sur la part des pensions calculée selon les règles du régime applicable avant 1996. Depuis 1996, le montant de la pension est proportionnel aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ.

¹¹ Susceptible d'évoluer en fonction de l'allongement de l'espérance de vie.

¹² Uniquement pour les salariés du secteur privé.

Italie	Chiffres clés 2017
Part des dépenses publiques dans le PIB	15,6%
Part des dépenses privées dans le PIB	1,1%
Déductions fiscales estimées (2015)	0,0%
Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités	2,6
Pension moyenne relative au revenu moyen d'activité	73,5%
Niveau de vie des 65 ans et plus relatif à l'ensemble de la population	99,6%
Rapport D9 / D1 de niveau de vie	
- des 18-65 ans	5,1
- des 65 ans et plus	3,7

Source : calculs SG-COR à partir de OCDE

Japon

Le système de retraite public japonais comporte deux étages :

- une retraite de base à laquelle doivent cotiser toutes les personnes âgées de 20 à 59 ans, résidant au Japon, quelle que soit leur nationalité (*kokumin nenkin*) ;
- un régime complémentaire obligatoire des employés du secteur privé et des fonctionnaires âgés de moins de 70 ans (*kôsei nenkin hoken*)¹⁵⁰.

Il existe par ailleurs des régimes privés de pensions supplémentaires institués et gérés par des accords libres entre les partenaires sociaux ou les employeurs pour les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés.

1. Le régime de base universel (pension nationale ou *kokumin nenkin*)

1.1 Le champ des assurés

Doivent cotiser toutes les personnes âgées de 20 à 59 ans résidant au Japon quelle que soit leur nationalité. Les personnes âgées de 60 ans et plus ne rentrant pas dans le champ du régime collectif obligatoire (voir point 2¹⁵¹) peuvent choisir, sous condition, de cotiser volontairement¹⁵². Le conjoint à charge bénéficie de droits sans versement de cotisation personnelle.

1.2 Les conditions d'ouverture des droits

L'assuré qui souhaite liquider sa pension nationale (*Rorei Kiso Nenkin*) doit être âgé de 65 ans et avoir cotisé pendant 10 ans minimum¹⁵³.

La liquidation anticipée est possible à partir de 60 ans, lorsque l'assuré a cotisé pendant 20 ans minimum, et avec application d'une décote. Le report est quant à lui possible jusqu'aux 70 ans de l'assuré. Dans ce cas, une surcote sera appliquée.

¹⁵⁰ Sont concernées les personnes qui exercent une des activités suivantes : salarié dans une entreprise d'au moins 5 salariés travaillant à temps complet (au moins 75 % d'un emploi à temps plein soit 30 heures par semaine) ou si l'entreprise, comprenant moins de 5 personnes est dirigée par une société ; fonctionnaire de l'État ; fonctionnaire régional ; professeur des écoles privées. Les salariés qui ne relèvent pas de l'assurance obligatoire ont la faculté de s'assurer à titre volontaire.

¹⁵¹ Lorsque l'assuré relève également du champ du régime collectif obligatoire, la cotisation est intégrée dans la cotisation dudit régime et la caisse d'assurance des salariés transfère ensuite la cotisation de pension nationale au régime.

¹⁵² Il est, sous conditions, de s'assurer volontairement au régime (ex. : les japonais non-résidents au Japon âgés de 20 à 64 ans ; les personnes nées avant le 1^{er} avril 1965, âgées de 65 à 69 ans qui ne remplissent pas la période minimum exigée pour l'ouverture de droits.).

¹⁵³ Les périodes d'assurance s'entendent à la fois des périodes cotisées et des « périodes d'exemption » qui correspondent aux périodes pour lesquelles l'assuré est exempté de tout ou partie des cotisations (ex. congé maternité).

1.3 Le montant de la pension

Le montant de la pension nationale de vieillesse est forfaitaire et la pension complète est obtenue dès lors que l'assuré a cotisé pendant 40 ans minimum (781 700 yens par an en 2020¹⁵⁴). Dans le cas contraire, la pension est proratisée.

Les taux de décote et de surcote appliqués aux pensions sont respectivement de 0,5 % par mois d'anticipation et de 0,7 % par mois cotisé au-delà de l'âge du taux plein.

Une fois liquidée, la pension de base est indexée sur l'évolution du salaire net moyen jusqu'à ce que le retraité atteigne l'âge de 67 ans ; elle est indexée sur l'évolution des prix à partir de l'âge de 68 ans.

1.4 Le financement

La pension nationale est financée d'une part par une cotisation forfaitaire¹⁵⁵ versée par les assurés (16 540 yens par mois du 1^{er} avril 2020 au 30 mars 2021¹⁵⁶), et d'autre part par des subventions de l'État (à hauteur d'environ 50 %).

2. Le régime collectif obligatoire (*kôsei nenkin hoken*)

2.1 Le champ des assurés

Il concerne tous les employés du secteur privé¹⁵⁷ et les fonctionnaires âgés de moins de 70 ans. Sont exclus du champ : les travailleurs indépendants, les exploitants agricoles, les étudiants, les inactifs et certains salariés à temps partiel. La durée minimum de cotisation est d'un mois et les droits sont ouverts à tout assuré du régime de base.

¹⁵⁴ Soit 6 193,04 euros.

¹⁵⁵ Lorsque l'assuré relève également du champ du régime collectif obligatoire, la cotisation est intégrée dans la cotisation dudit régime et la caisse d'assurance des salariées transfère ensuite la cotisation de pension nationale au régime.

¹⁵⁶ Lorsque l'assuré fait un versement unique de la somme de la cotisation des 6 mois suivants ou pour toute l'année, la somme totale cotisée est moins élevée.

¹⁵⁷ Entreprises d'au moins 5 salariés travaillant à temps complet (au moins 75 % d'un emploi à temps plein soit 30 heures par semaine) ou si l'entreprise, comprenant moins de 5 personnes est dirigée par une société. Les salariés qui ne relèvent pas de l'assurance obligatoire et les personnes âgées de plus de 70 ans ont la faculté de s'assurer à titre volontaire.

2.2 Les conditions d'ouverture des droits

L'assuré qui souhaite liquider sa pension nationale doit avoir cotisé pendant 10 ans minimum et est soumis à une condition d'âge (63 ans pour les hommes, 61 ans pour les femmes¹⁵⁸) et de durée cotisée (10 ans, périodes d'exemption incluses). Ces âges seront progressivement portés à 65 ans, d'ici 2025 pour les hommes et d'ici 2030 pour les femmes. La liquidation anticipée est possible à partir de 60 ans avec application d'une décote de 0,5 % par mois.

Une surcote sur la pension de base et la pension professionnelle de 0,7 % par mois de report est appliquée et le report du départ à la retraite ouvre des droits supplémentaires.

Depuis 2004, le cumul emploi-retraite est autorisé après l'âge de 65 ans sous condition que les revenus du retraité (rémunérations + pensions) n'excèdent pas 470 000 yens par mois. Au-delà de cette limite, la pension de base est versée intégralement mais la moitié de la fraction de revenus excédent le plafond est déduite de la pension professionnelle.

2.3 Les règles de calcul de la pension¹⁵⁹

Le montant de la pension professionnelle contributive est lié à la rémunération ; il est calculé de la manière suivante :

$$P = \left(\text{Moyenne des rémunérations ouvrant droit à pension revalorisées} + \text{primes revalorisées}^{160} \right) \times \frac{5,481}{1000} \times \text{nombre de mois d'assurance}^{161}$$

Pour prétendre à une pension complète, l'assuré doit avoir cotisé pendant 40 ans. Dans le cas contraire, la pension est proratisée.

Une fois liquidée, la pension professionnelle est indexée sur l'évolution du salaire net moyen jusqu'à ce que le retraité atteigne l'âge de 67 ans ; elle est indexée sur l'évolution des prix à partir de l'âge de 68 ans.

2.4 Le financement

La cotisation d'assurance pension est versée à parts égales par l'employeur et par le salarié.

¹⁵⁸ 61 ans pour certaines catégories (marins et mineurs).

¹⁵⁹ Sous certaines conditions, les étrangers peuvent obtenir la conversion de leur pension en capital.

¹⁶⁰ Au Japon, des primes appelées « bonus standard » sont versées deux fois par an aux salariés. Leur montant est plafonné à 5,73 millions de yens (45 387,33 euros) par an pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

¹⁶¹ L'assiette des rémunérations est plafonnée à 620 000 yens par mois. Le coefficient multiplicateur varie de 5,481/1000 à 7,125/1000 selon l'année de naissance de l'assuré.

Son montant dépend de la catégorie¹⁶² à laquelle appartient le travailleur. Elle s'élève à 18,3 % en 2018 (9,15 % pour l'employeur et 9,15 % pour le salarié) pour les assurés obligatoires autres que les mineurs et pêcheurs (travailleurs non-salariés et travailleurs agricoles ; salariés du secteur privé et du secteur public).

L'obligation d'assurance s'interrompt à l'âge de 70 ans. Le salarié âgé de 70 ans ou plus peut verser des cotisations volontaires ; dans ce cas l'employeur ne paie pas de cotisation et la totalité de la cotisation reste à charge du salarié.

Lorsque le revenu du salarié est faible, sa contribution peut être réduite à 50 %, voire supprimée.

3. La réforme en cours

En mai 2020, le Parlement japonais a adopté une nouvelle réforme qui devrait être mise en œuvre dès 2021, ceci afin de limiter la hausse des dépenses de retraite et d'anticiper la future pénurie de main-d'œuvre liée au vieillissement de la population. L'âge de cessation de la surcote devrait passer de 70 à 75 ans et le plafond de revenus (pension plus revenus d'activité) applicable dans le cadre du cumul emploi retraite devrait être relevé¹⁶³.

¹⁶² On distingue trois catégories d'assurés : les travailleurs non-salariés et les travailleurs agricoles ; les salariés du secteur privé et du secteur public ; les femmes au foyer et les ayants droit.

¹⁶³ Voir : https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2020-06/index.html#japan.

Japon	Régime de base universel (<i>kokumin nenkin</i>)	Régime collectif obligatoire (<i>kôsei nenkin hoken</i>)
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	10 ans ¹	
Âge d'ouverture des droits	65 ans	63 ans pour les hommes et 61 ans pour les femmes ²
Âge de départ anticipé	60 ans si 20 ans de durée d'assurance minimum	60 ans ³
Annulation de la proratisation	40 ans de durée d'assurance	
Âge d'annulation de la décote	65 ans	63 ans pour les hommes et 61 ans pour les femmes ⁴
Âge d'entrée en vigueur de la surcote		/
Âge de mise à la retraite d'office	/	60 ans ⁵
Âge de cessation de la surcote	70 ans ⁵ Fonction publique : 80 ans	/
Technique de calcul des droits	Forfaitaire	Salaire moyen des 40 meilleures années
Taux de décote pour retraite anticipée	0,5 % par mois	
Taux de surcote pour retraite reportée	0,7 % par mois	
Taux de cotisation	Salariés : forfaitaire État : 50 %	9,15 % salariés et 9,15 % employeurs
Plafond d'assiette de cotisation	/	650 000 yens par mois pour le salaire 125 000 yens par mois pour les primes
Revalorisation des pensions	Jusqu'au 67 ^{ème} anniversaire du retraité, revalorisation des pensions sur l'évolution du salaire net moyen ; au 68 ^{ème} anniversaire du retraité et au-delà, indexation sur l'évolution des prix	

¹ 10 ans d'assurance depuis le 1^{er} août 2017 (25 ans auparavant). La durée d'assurance comprend les périodes de cotisation et les périodes d'exemption.

² L'âge légal de la retraite augmente d'une année tous les 3 ans afin d'atteindre 65 ans en 2025 pour les hommes et en 2030 pour les femmes.

³ L'âge de départ anticipé augmente au même rythme que l'âge d'ouverture des droits.

⁴ Depuis 2012, afin de garantir l'emploi jusqu'à l'âge ouvrant droit à pension, les entreprises peuvent choisir entre trois options : augmenter l'âge de mise à la retraite, assurer le maintien de l'emploi jusqu'aux 65 ans, mais avec un salaire réduit pour alléger la charge pesant sur les employeurs ; ne pas appliquer l'âge de mise à la retraite.

⁵ 75 ans à compter de 2021.

Japon	Chiffres clés 2017
Part des dépenses publiques dans le PIB	9,4%
Part des dépenses privées dans le PIB	2,5%
Déductions fiscales estimées (2015)	nd
Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités	2,0
Pension moyenne relative au revenu moyen d'activité	43,8%
Niveau de vie des 65 ans et plus relatif à l'ensemble de la population	87,8%
Rapport D9 / D1 de niveau de vie	
- des 18-65 ans	5,1
- des 65 ans et plus	3,7

Source : calculs SG-COR à partir de OCDE

Pays-Bas

Le système de retraite public néerlandais est composé d'un étage offrant une pension de base universelle et forfaitaire, sous condition d'âge et de résidence (*Algemene Ouderdomswet – AOW*). Au-delà de cette pension de base, il n'existe pas de régimes publics collectifs obligatoires. La pension universelle est complétée par des dispositifs professionnels privés en capitalisation accessibles à la quasi-totalité des travailleurs.

1. La pension de base universelle

1.1 Les conditions d'éligibilité

Sont éligibles à la pension de base universelle tous les résidents de 66 ans et 4 mois. Cet âge est porté progressivement à 67 ans en 2024 selon un accord entre syndicats et employeurs de 2019. Au-delà, l'âge d'ouverture des droits augmentera en fonction des gains d'espérance de vie.

L'ouverture du droit à pension n'est pas conditionnée par une durée d'assurance mais pour les personnes nées après le 1^{er} janvier 1950, il faut avoir été assuré pendant au moins un an à l'AOW pour toucher une pension.

Il n'existe pas de pension anticipée, ni de pension différée.

1.2 Le montant de la pension

La pension de base universelle est forfaitaire. Son montant au 1^{er} juillet 2020 est fixé à 1 270,67 euros brut pour une personne seule qui satisfait les conditions pour une pension au taux plein, auquel s'ajoute une allocation de vacances d'un montant de 69,19 euros. Pour une personne mariée, ou vivant en concubinage, la pension est majorée d'un montant qui dépend de la situation du partenaire (selon qu'il a atteint ou non l'âge d'ouverture du droit à pension).

La pension de base est versée au taux plein si le bénéficiaire a résidé aux Pays-Bas (ou a été affilié à l'AOW) cours des 50 ans qui précèdent l'âge d'ouverture du droit à retraite. Si le bénéficiaire n'a pas résidé ou travaillé aux Pays-Bas pendant 50 ans, la pension est minorée de 2 % par année manquante.

La pension de base est revalorisée deux fois par an, en janvier et en juillet, en fonction de l'évolution du salaire minimum légal.

1.3 Le financement

La pension de base universelle est financée à partir de cotisations salariales (ou de cotisations de travailleurs indépendants, au même taux que pour les salariés). Au 1^{er} janvier 2020, le taux de cotisation d'assurance vieillesse s'établit à 17,9 %, auquel s'ajoute un taux de cotisation de 0,60 % d'assurance veuvage. La cotisation d'assurance vieillesse n'est pas due par les travailleurs ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension. Le plafond annuel de cotisation est fixé à 34 712 euros.

2. Les régimes complémentaires professionnels

Bien qu'il n'existe aucune obligation légale pour les employeurs à couvrir leurs salariés par une pension complémentaire, les employeurs sont liés par des accords de branches de sorte que la quasi-totalité des salariés sont couverts par des pensions complémentaires professionnelles.

Plus de 90 % des travailleurs adhèrent à des plans à prestations définies, le reste étant affilié à des plans à cotisations définies ou des plans hybrides (source : OCDE 2019). Dans la plupart des plans à cotisations définies, le taux de cotisation augmente avec l'âge.

Pour plus de 99 % des participants à des plans à prestations définies, les droits à pension sont calculés en référence à la durée de carrière et au salaire moyen durant la carrière. Le taux d'annuité maximum est de 1,875 % par année de carrière, avec un plafond de rémunération ouvrant droit à pension de 101 519 euros (source : OCDE 2019)

Moins de 1 % des participants sont couverts par une formule calculant la pension en fonction du dernier salaire de carrière. Dans ce cas, le taux d'annuité maximum est égal à 1,657 % par année de carrière, ce qui correspond à un taux de remplacement d'environ 70 % pour 42 ans de carrière.

Les salariés peuvent liquider leur pension professionnelle avant l'âge d'ouverture du droit à pension de base, mais la pension est diminuée en conséquence. Ils peuvent différer leur pension professionnelle au-delà de l'âge d'ouverture du droit à pension de base et peuvent également cumuler revenu professionnel et pension professionnelle, y compris chez le même employeur.

L'indexation des pensions liquidées n'est pas légalement obligatoire, mais les entreprises choisissent différentes formes d'indexation, sur les salaires moyens de l'industrie dans lesquelles elles opèrent, ou sur les prix, ou sur des formules mixtes (salaires et prix).

Les droits à pension acquis dans les plans de pension professionnels sont transférables, et sont revalorisés dans les mêmes termes que les pensions liquidées.

3. La réforme en cours

En juin 2020, le gouvernement néerlandais et les partenaires sociaux ont passé un accord sur plusieurs éléments de la réforme des retraites professionnelles engagée en 2019, visant à améliorer la viabilité financière du système de retraite. L'objectif est de remplacer, à l'horizon 2026, les régimes à prestations définies par des régimes à cotisations définies avec l'introduction d'un nouveau modèle « collectif » et de supprimer les variations du taux de cotisation selon l'âge.

Le taux de cotisation serait plafonné à 30 %, tout en maintenant l'objectif d'une pension atteignant jusqu'à 75 % du salaire moyen après 40 ans d'assurance (80 % après 42 ans). Les nouveaux fonds de pension professionnels à cotisations définies mettront en place une réserve de solidarité (jusqu'à 15 % des actifs du fonds) et des mécanismes de compensation seront également mis en œuvre pour les assurés désavantagés par le passage à ces nouveaux régimes (jusqu'à 3 % de cotisation supplémentaire pendant 10 ans maximum, financé par le régime ou l'employeur).

Pays-Bas	Régime de base universel
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	Résidence aux Pays-Bas, ou affiliation au régime d'assurance AOW, dans les 50 années précédant l'âge d'ouverture des droits
Âge d'ouverture des droits	66 ans et 4 mois ; porté progressivement à 67 ans en 2024 ; au-delà, l'âge d'ouverture des droits augmentera en fonction des progrès d'espérance de vie
Âge de départ anticipé	Sans objet
Age d'annulation de la proratisation	66 ans et 4 mois ; porté progressivement à 67 ans en 2024
Âge d'annulation de la décote	Sans objet
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	
Âge de mise à la retraite d'office	
Âge de cessation de la surcote	
Durée de carrière	Durée de résidence aux Pays-Bas ou durée d'affiliation au régime d'assurance AOW dans les 50 années précédant l'âge d'ouverture des droits
Technique de calcul des droits	Pension forfaitaire proratisée à la durée de résidence ou d'affiliation
Taux de cotisation sous plafond (2020)	17,9 % (salariés)
Plafond d'assiette de cotisation (2020)	34 712 € soit environ 1,2 salaire moyen
Revalorisation des pensions	En janvier et en juillet, en fonction de l'évolution du salaire minimum légal

Pays-Bas	Chiffres clés 2017
Part des dépenses publiques dans le PIB	5,2%
Part des dépenses privées dans le PIB	4,6%
Déductions fiscales estimées (2015)	0,0%
Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités	3,2
Pension moyenne relative au revenu moyen d'activité	30,0%
Niveau de vie des 65 ans et plus relatif à l'ensemble de la population	85,6%
Rapport D9 / D1 de niveau de vie	
- des 18-65 ans	5,3
- des 65 ans et plus	5

Source : calculs SG-COR à partir de OCDE

Royaume-Uni

Le système de retraite britannique est composé d'un étage de retraite de base obligatoire et universel, offrant une pension forfaitaire en fonction d'une durée d'assurance. Cette pension est complétée par un deuxième étage de dispositifs de pension professionnelle, à l'origine au sein de certaines entreprises ou secteurs d'activité et dont la couverture a progressivement été étendue à l'ensemble des actifs. Un troisième étage de plans d'épargne retraite individuels facultatifs complète la couverture vieillesse des travailleurs.

Il existe par ailleurs une allocation vieillesse (*pension credit*) pour les personnes ayant atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite et résidant au Royaume-Uni. Cette allocation se décompose en une allocation garantie (*guarantee credit*) et une allocation épargne (*savings credit*). L'allocation garantie est une prestation différentielle, exonérée d'imposition, qui vise à assurer un niveau de vie minimum (*standard minimum guarantee*), dont le montant s'élève à 167,25 GBP pour une personne seule. Depuis la mise en œuvre de la *New State Pension*, l'allocation épargne n'est plus servie aux nouveaux retraités.

1. La pension de base universelle

Depuis le 6 avril 2016, le Royaume-Uni a instauré un nouveau système de retraite public obligatoire, appelé *New State Pension*, pour les hommes nés depuis le 6 avril 1951 et les femmes nées depuis le 6 avril 1953¹⁶⁴.

1.1 Les conditions d'éligibilité

Depuis novembre 2018, l'âge d'ouverture des droits à retraite des femmes a rejoint celui des hommes. Cet âge varie selon la date de naissance avec une montée en charge progressive. Pour les personnes nées entre le 6 octobre 1954 et le 5 avril 1960, il est fixé à 66 ans. Il sera progressivement porté à 67 ans, à raison d'un mois par mois de naissance, pour les personnes nées entre le 6 avril 1960 et le 5 mars 1961. Pour les personnes nées après le 6 mars 1961, l'âge d'ouverture des droits est fixé à 67 ans. Enfin, la loi sur les retraites de 2007 a prévu que l'âge d'ouverture des droits sera progressivement porté à 68 ans entre 2044 et 2046, pour les personnes nées entre le 6 avril 1977 et le 6 avril 1978.

¹⁶⁴ Les hommes nés avant le 6 avril 1951 et les femmes nées avant le 6 avril 1953 étaient éligibles à un système public obligatoire à deux étages, composé d'une pension de base et d'une pension additionnelle pour les personnes à revenus faibles, ou atteintes de maladie ou d'incapacité, ou en charge d'enfants et de proches nécessitant des soins.

Pour bénéficier d'une pension de base, il est nécessaire de justifier d'une durée d'assurance d'au moins 10 ans. La durée d'assurance comprend les périodes de cotisations effectives et les périodes assimilées.

S'il n'est pas possible d'anticiper son départ à la retraite, il est possible de le différer.

1.2 Le montant de la pension

La pension est forfaitaire et ne dépend donc ni du montant des cotisations, ni du montant des rémunérations perçues pendant la vie active.

Son montant est réévalué au 1^{er} avril de chaque année. En 2020-2021, le montant de la pension de base à taux plein (*full new State pension*) s'élevait à 175,20 GBP par semaine. Pour percevoir la pension à taux plein, il faut justifier d'une durée minimale d'assurance (cotisée ou assimilée) de 35 ans. Lorsque la condition de durée minimale d'assurance pour le taux plein n'est pas satisfaite, la pension est proratisée. En 2020/2021, sauf droits acquis au titre du chômage ou de la maladie, un salarié doit avoir cotisé sur une rémunération annuelle d'au moins 6 240 GBP pour se voir reconnaître une année cotisée (6 475GBP pour un indépendant).

Lorsque l'assuré diffère la liquidation de ses droits au-delà de l'âge d'ouverture des droits, sa pension est majorée si la liquidation est différée d'au moins 9 mois. Le taux de surcote s'élève à 1 % pour 9 semaines de report (soit 5,8 % par an de report).

L'indexation de la pension de base universelle se fait selon le plus favorable des trois termes suivants : taux de croissance moyen des salaires ; taux de croissance de l'indice des prix à la consommation ; 2,5%.

1.3 Le financement

La pension de base universelle est financée à partir de cotisations réparties en 4 classes de cotisations.

Les salariés relèvent de la classe 1. Leur taux de cotisation retraite s'élève à 12 % pour les salaires compris entre 183 GBP et 962 GBP par semaine et 2 % pour les salaires au-delà de 962 GBP par semaine (pour l'année fiscale 2020-2021). Les salariés percevant moins de 183GBP par semaine sont exonérés de cotisations. L'employeur acquitte une cotisation au taux de 13,8 % pour la fraction de salaire supérieure à 169 GBP par semaine.

Les travailleurs indépendants sont du ressort des classes 2 et 4. Si le bénéfice annuel est inférieur à 6 364 GBP, le non salarié est exonéré de cotisation. Si le bénéfice annuel est supérieur à 6 365 GBP, il acquitte une cotisation forfaitaire de 3 GBP par semaine au titre de la classe 2. Au titre de la classe 4, il acquitte une cotisation proportionnelle de 9 % pour les bénéfices compris entre 8 632 GBP et 50 000 GBP et une cotisation proportionnelle de 2 % au-delà de 50 000 GBP.

La classe 3 concerne les cotisations volontaires.

L'ensemble de ces cotisations couvre le financement de l'ensemble des risques sociaux : assurance vieillesse, mais également, veuvage, invalidité, maladie, maternité, accidents du travail, chômage.

2. Les retraites complémentaires professionnelles

Jusqu'à une période récente, les retraites complémentaires professionnelles étaient proposées par les entreprises sur une base facultative. Entre octobre 2012 et février 2018, le Royaume-Uni a mis en place un dispositif d'adhésion automatique à des plans de pension professionnels, d'abord pour les entreprises de grande taille, puis pour l'ensemble des employeurs.

Les employeurs doivent affilier à un plan de pension professionnel chaque salarié, âgé de 22 à l'âge d'ouverture des droits à la pension publique de base, dont la rémunération dépasse le seuil de 50 000 GBP par an.

L'adhésion du salarié est automatique par défaut : à partir du moment où l'employeur a institué un régime, le salarié y adhère, avec une option de sortie :

- *opting out* dans un délai d'un mois : les cotisations qu'il a versées lui sont restituées ;
- *opting out* au-delà d'un mois, appelée *cessation* : les cotisations versées sont maintenues dans le plan ;
- dans un délai de 3 ans après *opting out* ou *cessation*, le salarié est de nouveau affilié par défaut.

L'*opting out* ou la *cessation* par l'employé entraîne la suspension d'abondement de l'employeur.

Le taux de cotisation *minimum* légal s'élève, pour l'employeur, à 3 % de la rémunération servant d'assiette cotisable pour la pension de base ; pour le salarié, 4 % de la même assiette ; l'État ajoutant une participation de 1 % sous la forme de crédit d'impôt.

Pour encourager l'adhésion automatique, le gouvernement britannique a créé un fonds dédié, le *National Employment Savings Trust* – *NEST*. Le *NEST* a une obligation de service public d'affilier tout employeur qui souhaite créer un plan de pension professionnel sous son égide.

Les fonctionnaires disposent également de régimes professionnels particulièrement attractifs sous la forme de plans à prestations définies.

Royaume-Uni	Régime de base universel	Plans de pension professionnels
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits	10 ans	Non
Âge d'ouverture des droits	66 ans à partir de la génération 1954, progressivement porté à 67 ans à partir de la génération 1961 puis à 68 ans à partir de la génération 1977	Contractuel
Âge de départ anticipé	Impossible	
Age d'annulation de la proratisation	Âge d'ouverture des droits	Sans objet
Âge d'entrée en vigueur de la surcote	Âge d'ouverture des droits	
Âge de mise à la retraite d'office	Sans objet	
Taux de surcote	+1 % pour 9 semaines, soit 5,8 % par an	
Durée de carrière	35 ans pour le taux plein	Entre 22 ans et l'âge d'ouverture des droits à la pension de base
Technique de calcul des droits	Pension forfaitaire proratisée à la durée requise d'assurance	Capitalisation
Taux de cotisation sous plafond	12 % sur une première tranche 2 % pour une seconde tranche	8 %
Plafond d'assiette de cotisation	Pas de plafond	Sans objet
Revalorisation des pensions	Maximum (prix ; salaires ; 2,5 %)	Sans objet

Royaume-Uni	Chiffres clés 2017
Part des dépenses publiques dans le PIB	5,6%
Part des dépenses privées dans le PIB	5,2%
Déductions fiscales estimées (2015)	1,2%
Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités	3,2
Pension moyenne relative au revenu moyen d'activité	29,4%
Niveau de vie des 65 ans et plus relatif à l'ensemble de la population	83,6%
Rapport D9 / D1 de niveau de vie	
- des 18-65 ans	4,4
- des 65 ans et plus	3,9

Source : calculs SG-COR à partir de OCDE

Suède

Le système de retraite suédois se structure autour de quatre étages :

- une pension garantie, sous condition de résidence, aux personnes âgées de 65 ans et plus, qu'elles aient eu ou non une activité rémunérée lorsqu'elles étaient en âge de travailler ;
- un étage public et universel, assurant le versement de deux prestations. La première est la pension de base contributive en répartition (*inkomstpension*) financée par l'accumulation de cotisations dans un compte notionnel individuel. La seconde prestation est la pension complémentaire contributive en capitalisation (*premiépension*), financée par l'accumulation de cotisations dans un compte d'épargne retraite individuel géré par un fonds choisi par l'affilié ;
- un étage complémentaire professionnel facultatif en capitalisation ;
- un étage facultatif d'épargne retraite.

1. Le champ des assurés du régime public universel

Toute la population résidente est couverte, sans distinction de statut professionnel. Il existe un seuil minimal de revenu permettant de constituer des droits à pension¹⁶⁵.

2. Les conditions d'ouverture des droits

L'âge d'ouverture des droits est fixé à 62 ans depuis le 1^{er} janvier 2020 et sera porté à 63 ans en 2023 et 64 ans en 2026. Au-delà de 2026, l'âge d'ouverture des droits sera remplacé par un « âge cible » (*riktålder*) tenant compte des progrès observés de l'espérance de vie selon une fenêtre glissante de 5 ans.

Pour bénéficier de la pension garantie, qui joue le rôle d'une pension minimale et d'une allocation vieillesse, il faut avoir au minimum 65 ans et avoir résidé au minimum 3 ans en Suède.

Il n'existe pas de possibilité de départ anticipé avant 62 ans. Il existe un âge de mise en retraite d'office, fixé à 68 ans depuis le 1^{er} janvier 2020, et qui sera porté à 69 ans au 1^{er} janvier 2023.

¹⁶⁵ Ce seuil minimal correspond au seuil en deçà duquel il n'est pas obligatoire de remplir une déclaration d'impôt sur le revenu. Il représente 42,3 % du « montant de base indexé sur les prix » (*prisbasbelopp*) qui est un indicateur de revenu de référence indexé annuellement sur l'évolution du niveau général des prix, soit 0,423* 47 300 = 20 434 couronnes (soit environ 1 700 euros annuels en parité de pouvoir d'achat).

La pension (par répartition ou par capitalisation) peut être liquidée entièrement ou partiellement (à 75 %, 50 % ou 25 %). La pension liquidée peut être cumulée avec des revenus d'activité générateurs de nouveaux droits à pension. La décision de liquidation n'est pas irréversible : tout retraité peut demander la suspension temporaire de versement de sa pension. La pension par répartition est liquidée indépendamment de la pension par capitalisation.

3. Les règles de calcul de la pension

Les règles de calcul de la pension diffèrent pour la pension de base en répartition (*inkomstpension*) et pour la pension complémentaire en capitalisation (*premiepension*).

3.1 La pension de base en répartition

Les droits à pension de base en répartition sont calculés selon une logique de rendement défini.

Les cotisations inscrites dans des comptes notionnels sont revalorisés selon un indice (*inkomstindex*) reflétant l'évolution de la rémunération par tête en moyenne mobile. Depuis 2018, l'indice de revenu de l'année t évolue comme la rémunération moyenne par tête entre les années $t-3$ et $t-1$. Autrement dit, le « rendement » des cotisations affectées aux comptes notionnels correspond à la progression – lissée sur 3 ans – de la rémunération moyenne par tête.

À la liquidation des droits à la retraite d'un affilié donné, la somme revalorisée de ses cotisations annuelles est égale à la somme actualisée de la valeur probable de ses pensions annuelles revalorisées. Cette valeur probable dépend de l'espérance de vie de l'affilié ; en pratique, cette espérance de vie est calculée par génération et sur la base de tables de mortalité – unisexe – observée.

À la liquidation, la pension issue du compte notionnel est calculée en appliquant un coefficient de conversion au capital notionnel pour obtenir une rente viagère. Ce coefficient de conversion (*delningstal*) assure, pour chaque génération, l'égalité entre le cumul des cotisations revalorisées en fonction de l'évolution de la rémunération moyenne et le cumul actualisé des pensions perçues à la retraite, cumul qui dépend de la durée anticipée de la retraite, de l'indice de revalorisation des pensions pendant la retraite et du taux d'actualisation des droits à pension.

Concrètement, pour une génération donnée liquidant sa pension à un âge donné, on calcule le coefficient de conversion correspondant en actualisant son espérance de vie à cet âge au taux de 1,6 %. En choisissant d'intégrer dans le coefficient de conversion un taux de 1,6 %, la Suède a fait le choix de verser « à l'avance » aux retraités liquidant leur première pension une partie des fruits de la croissance tendancielle future.

Une fois la pension liquidée, les pensions sont revalorisées selon l'évolution de la rémunération moyenne amputée du taux de rendement précompté de 1,6 %. Si le taux de croissance réel de la rémunération moyenne par tête est égal à 1,6 %, cela signifie que les pensions sont indexées sur l'inflation.

Il existe un mécanisme d'équilibrage qui permet de suspendre l'indexation des droits en cours de constitution et des pensions liquidées si les engagements du système de retraite sont trop élevés au regard des réserves accumulées et des contributions à recevoir. Dans ce cas, les droits accumulés et les pensions liquidées sont indexés sur la rémunération moyenne par tête, minorée du ratio (réserves + contributions à recevoir) / engagements.

3.2 La pension en capitalisation

La pension en capitalisation (*premiepension*) est une rente viagère issue de la conversion des sommes épargnées dans des fonds dédiés ; elle dépend de l'âge et de l'espérance de vie du bénéficiaire à la liquidation. Les assurés sociaux choisissent le ou les fonds (au maximum 5) dans lesquels ils souhaitent investir ; par défaut, il existe un fonds public (AP7 Sâfa) lorsque les assurés ne font pas de choix positif.

Les droits à pension portés aux comptes notionnels et aux comptes capitalisés sont augmentés des gains hérités (*arvsvint*) qui correspondent aux droits à pension accumulés par les affiliés décédés avant d'avoir pu liquider leur retraite : l'actif net (positif) de pension des affiliés décédés est redistribué aux affiliés survivants de la même cohorte.

4. Le financement

Le taux de cotisation est fixé par la loi et égal à 18,5 % de l'assiette génératrice de droit, elle-même constituée par les rémunérations du travail et les revenus assimilables (revenus de transferts comme les indemnités chômage ou maladie, périodes d'éducation des jeunes enfants). 16 % de l'assiette génératrice de droits alimentent le compte notionnel en répartition et 2,5 % le compte en capitalisation¹⁶⁶.

L'assiette génératrice de droits est plafonnée à 7,5 fois le « revenu de base » ; ce plafond représente environ 105 % du salaire moyen. Le paiement des cotisations est partagé entre le salarié, l'employeur (ou le travailleur indépendant) et l'État (prenant en charge les cotisations sur les revenus de transferts). Le taux de cotisation global est fixé à 18,5 % de l'assiette génératrice de droits, c'est-à-dire de la rémunération nette des cotisations retraites, partagé entre 40 % environ à la charge du salarié et 60 % à la charge de l'employeur.

¹⁶⁶ Les droits à pension constitués dans le compte en capitalisation sont transmissibles entre époux, avec un abattement de 6 % sur le capital transmis, pour tenir compte du fait que les transferts sont principalement effectués des hommes vers les femmes dont l'espérance de vie est plus élevée.

Sur les 18,5 % de contributions collectées, 16 % sont affectés aux quatre fonds de lissage publics (*buffertfund*) AP1, AP2, AP3, AP4 qui jouent le rôle de caisses dans le financement de la pension par répartition (*inkomstpension system*). Chaque fonds reçoit un quart des contributions et finance un quart des pensions, sur une base mensuelle.

Les 2,5 % restant sont affectés au financement de la pension par capitalisation.

Suède		Régime de base en répartition	Régime complémentaire en capitalisation
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		Sans objet	
Âge d'ouverture des droits		62 ans depuis le 1 ^{er} janvier 2020 ; porté à 63 ans en 2023 et à 64 ans en 2026 ; au-delà de 2026, instauration d'un âge cible qui évoluera en fonction des gains d'espérance de vie observée	
Âge de départ anticipé		Sans objet	
Annulation de la proratisation			
Âge d'annulation de la décote			
Âge d'entrée en vigueur/cessation de la surcote			
Âge de mise à la retraite d'office		68 ans depuis le 1er janvier 2020 ; porté à 69 ans au 1er janvier 2023	
Technique de calcul des droits		Comptes notionnels	Capitalisation
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Cumul des droits acquis au cours de la carrière	Cumul des droits acquis au cours de la carrière
	Revalorisation des droits avant liquidation	Salaires ; un ratio d'équilibrage minorant l'indexation sur les salaires, lié à la situation financière du régime, peut être appliqué	Capitalisation financière
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et l'espérance de vie de la génération		La pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient, par génération, qui augmente avec l'âge de départ	La rente viagère, fixe ou variable, dépend positivement du montant de capital accumulé et de l'âge de départ et négativement de l'espérance de vie
Revalorisation des pensions		Salaires -1,6 % ; un ratio d'équilibrage minorant l'indexation sur les salaires, lié à la situation financière du régime, peut être appliqué	Contractuelle
Taux de cotisation		16 %	2,5 %
Plafond d'assiette de cotisation		Environ 1,2 salaire moyen	

Suède	Chiffres clés 2017
Part des dépenses publiques dans le PIB	7,2%
Part des dépenses privées dans le PIB	3,1%
Déductions fiscales estimées (2015)	0,0%
Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités	2,9
Pension moyenne relative au revenu moyen d'activité	37,6%
Niveau de vie des 65 ans et plus relatif à l'ensemble de la population	85,5%
Rapport D9 / D1 de niveau de vie	
- des 18-65 ans	3,4
- des 65 ans et plus	3,1

Source : calculs SG-COR à partir de OCDE

Annexes

Annexe 1 – Liste des figures et tableaux.....	269
Annexe 2 – Liste des sigles des pays mentionnés dans le rapport	274
Annexe 3 – Le Conseil d’orientation des retraites	276

Annexe 1 – Liste des figures et tableaux

Figure 1.1 – Caractérisation de l’architecture des systèmes de retraite en fonction de l’« effort » contributif.....	29
Figure 3.1 – Taux de cotisation dans les régimes obligatoires.....	48
Figure 4.1 – Classification des plans de retraite dans une perspective institutionnelle	56
Figure 4.2 – Classification des plans de retraite privés dans une perspective fonctionnelle ...	58
Figure 4.3 – Répartition des actifs des fonds de pension et plans d’épargne retraite par types de plan en 2019 (sauf mention contraire).....	59
Figure 4.4 – Taux de couverture des travailleurs par des fonds de pension ou des plans d’épargne retraite privés, en 2019	60
Figure 4.5 – Encours des actifs gérés par des fonds de pension et organismes de gestion d’épargne retraite privés en 2019 (en % du PIB)	64
Figure 4.6 – Part des différentes classes d’actifs dans les fonds de pension et les organismes de gestion d’épargne retraite privés en 2019	65
Figure 4.7 – Taux de couverture des engagements des fonds de pension à prestations définies en 2019	65
Figure 4.8 – Taux de rendement réel net de frais des actifs des fonds de pension entre 2004 et 2019	66
Figure 5.1 - Part des dépenses de retraite (publiques et privées) dans le PIB en 2017	70
Figure 5.2 - Part des dépenses de retraite publiques dans le PIB, observée et projetée	71
Figure 5.3 - Rapport entre la population âgée de 20 à 64 ans et la population âgée de 65 ans et plus en 2017	73
Figure 5.4 – Rapport entre la population âgée de 20 à 64 ans et la population âgée de 65 ans et plus, observé et projeté	74
Figure 5.5 – Productivité horaire du travail, heures moyennes de travail et productivité par actif en emploi (en 2017)	77
Figure 5.6 – Évolution annuelle de la productivité horaire du travail (en termes réels) observée et projetée	78
Figure 5.7 – Taux d’emploi des 20-64 ans en 2017	79
Figure 5.8 – Taux d’emploi des 20-64 ans observés et projetés	80
Figure 5.9 – Part des revenus d’activité dans le PIB en 2017	81
Figure 5.10 – Part des revenus d’activité dans le PIB observée et projetée.....	82
Figure 5.11 – Taux de retraités en 2017.....	83
Figure 5.12 – Pension moyenne relative aux revenus d’activité en 2017	84
Figure 5.13 – Taux de retraités multiplié par la pension moyenne relative observé et projeté	85
Figure 5.14 – Part des dépenses de retraite dans le PIB en 2017 et contribution des différentes composantes	87
Figure 5.15 – Évolution observée entre 1980 et 2017 de la part des dépenses de retraite dans le PIB et contributions à cette évolution	88
Figure 5.16 – Évolution projetée entre 2018 et 2070 de la part des dépenses de retraite dans le PIB et contributions à cette évolution	89
Figure 6.1 – Âges d’ouverture des droits au 1 ^{er} janvier 2021 et à terme	92
Figure 6.2 – Âges du taux plein inconditionnel	94

Figure 6.3 – Âge moyen de sortie du marché du travail dans les pays européens, au sens de la Commission européenne, en 2017	97
Figure 6.4 - Âge moyen de sortie du marché du travail projeté jusqu'en 2070	98
Figure 6.5 – Âge effectif moyen de sortie du marché du travail des femmes, au sens de l'OCDE, en 2008 et en 2018	100
Figure 6.6 – Âge effectif moyen de sortie du marché du travail des hommes, au sens de l'OCDE, en 2008 et en 2018	100
Figure 6.7 – Durée moyenne espérée de retraite en 2018	101
Figure 6.8 - Âges moyens à la liquidation et âges moyens de sortie du marché du travail en 2017	103
Figure 6.9 - Distribution des âges à la liquidation des nouveaux retraités en 2015, par tranches d'âges quinquennales	105
Figure 6.10 - Distribution des âges à la liquidation des nouveaux retraités, par âges fins	106
Figure 7.1 – Taux de remplacement des régimes obligatoires, nets de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales, en pourcentage de la rémunération individuelle	110
Figure 7.2 – Taux de remplacement des régimes obligatoires et facultatifs, nets de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales, en pourcentage de la rémunération individuelle.....	111
Figure 8.1 – Montant de la pension minimale (ou de base) en pourcentage du salaire moyen en 2018.....	118
Figure 8.2 – Dépenses de réversion, en % du PIB, en 2017 (ou dernière année disponible). 123	
Figure 8.3 – Part des dépenses de réversion dans les dépenses totales de retraite et de vieillesse en 2017 (ou dernière année disponible).....	124
Figure 8.4 – Montant moyen des pensions de réversion par rapport aux pensions de retraite en 2016 (ou dernière année disponible)	125
Figure 8.5 – Pension de réversion simulée en pourcentage de la pension du défunt (régimes contributifs uniquement)	129
Figure 9.1 - Sources de revenus des ménages dont la personne de référence a 65 ans ou plus en 2016.....	138
Figure 9.2 - Revenu disponible moyen en parité de pouvoir d'achat, dollars US 2016	139
Figure 9.3 – Niveau de vie des seniors rapporté au niveau de vie de l'ensemble de la population en 2016	140
Figure 9.4 – Dispersion des niveaux de vie, mesurée par le rapport interdécile D9/D1 du revenu disponible après impôts et transferts, en 2017	141
Figure 9.5 – Taux d'épargne médian selon l'âge en 2015	142
Figure 9.6 – Corrélation entre taux d'épargne médian et niveau de vie relatif des 65-74 ans	142
Figure 9.7 – Patrimoine net médian selon l'âge, en milliers d'euros courants, en 2015	143
Figure 9.8 – Taux de détention de la résidence principale, par âge, en 2015	144
Figure 9.9 – Taux de pauvreté des plus de 65 ans et de l'ensemble de la population en 2017	145
Figure 9.10 - Taux de pauvreté monétaire selon l'âge, au seuil de 50 % du revenu médian, en 2017	146
Figure 9.11 - Taux de pauvreté monétaire selon l'âge, au seuil de 60 % du revenu médian, en 2016.....	147
Figure 9.12 – Taux d'intensité de la pauvreté en 2016	148
Figure 9.13 – Taux de privation matérielle sévère en 2018	150

Figure 9.14 – Niveau moyen de satisfaction dans la vie des personnes de 65 ans et plus en 2016.....	151
Figure 9.15 - Niveau de satisfaction dans la vie des personnes de 65 ans et plus relatif à l'ensemble de la population en 2016	152
Figure 10.1 – Taux d’activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans en 1979, 1999 et 2019 (en %).....	154
Figure 10.2 – Taux d’activité des travailleurs seniors selon l’âge en 2019 (en %)......	154
Figure 10.3 – Taux d’emploi des travailleurs seniors selon l’âge en 2019 (en %)	155
Figure 10.4 – Part de l’emploi à temps partiel dans l’emploi total selon l’âge en 2018 (en %)	155
Figure 10.5 – Écart de durée annuelle effective de travail entre les 25-54 ans et les 60-64 ans en 2016 (en heures)	156
Figure 10.6 – Taux de chômage en 2019 des 55-59 ans et 60-64 ans et des 25-54 ans et 55-64 ans.....	157
Figure 10.7 – Relation entre taux d’emploi des seniors et le taux d’emploi des jeunes en 2019	157
Figure 10.8 – Part du chômage de longue durée (supérieure à un an) dans le chômage total en 2018.....	158
Figure 10.9 – Taux de maintien dans l’emploi et taux d’embauche des seniors en 2016.....	161
Figure 10.10 – Taux de maintien dans l’emploi et prime d’ancienneté en 2012	162
Figure 10.11 – Âge, facteur de discrimination perçue à l’embauche en 2015.....	163
Figure 10.12 – Taux de participation à la formation professionnelle des 55-64 ans et des 25-34 ans (en 2011/12 ou 2014/2015).....	165
Figure 10.13 – Part des dépenses actives à destination des seniors et des autres actifs pourcentage du PIB, en 2016	166
Figure 11.1 – éléments explicatifs de l’apparition des écarts de niveaux de vie à la retraite entre les femmes et les hommes.....	171
Figure 11.2 – Taux d’emploi des femmes et des hommes de 15 à 64 ans, en 2019	172
Figure 11.3 – Évolution entre 1995 et 2019 de la part du temps partiel des femmes en emploi	173
Figure 11.4 – Durée hebdomadaire moyenne des temps complets des femmes rapportée à celle des hommes en 2018.....	173
Figure 11.5 - Écarts entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes et celle des femmes en 1998, 2008 et 2018.....	174
Figure 11.6 – Écart de pension entre les hommes et les femmes en 2007 et 2015	175
Figure 11.7 – Revenu moyen équivalent des femmes de 65 ans et plus rapporté au revenu moyen équivalent des hommes de plus de 65 ans, en 2018	177
Figure 11.8 – Taux de pauvreté des femmes et des hommes en 2018	178
Figure 11.9 – Écart d’espérance de vie à 65 ans entre les femmes et les hommes en 2018 (en années).....	179
Figure 11.10 – Durée espérée en retraite des femmes et des hommes en 2018 (en années)..	180
Figure 12.1 – Les opinions sur le niveau de vie des retraités en 2016 (pourcentages et moyenne des réponses).....	182
Figure 12.2 – Opinion moyenne sur le niveau de vie des retraités et niveau de vie relatif des 65 ans et plus par rapport à l’ensemble de la population en 2016	183

Figure 12.3 – Opinion moyenne sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées en 2016 (pourcentages et moyenne des réponses).....	184
Figure 12.4 – Opinion moyenne sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des chômeurs en 2016 (pourcentages et moyenne des réponses)	185
Figure 12.5 – Opinions moyennes sur la responsabilité de l'État vis-à-vis du niveau de vie des personnes âgées et des chômeurs en 2016	186
Figure 12.6 – Opinion sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées et part des dépenses publiques de retraite en pourcentage du PIB.....	187
Figure 12.7– Opinion sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées et part des dépenses publiques de retraite dans les dépenses totales de retraite.....	188
Figure 12.8 – Opinion sur la capacité de continuer son travail jusqu'à l'âge de 60 ans, en 2015	191
Figure 12.9 – Opinion sur la santé et la sécurité au travail, en 2015	192
Figure 12.10 – Opinion sur la poursuite du travail au-delà de 60 ans et opinion sur les risques pour la santé et la sécurité ressentis au travail en 2015.....	192
Figure 12.11 – Opinion sur la poursuite du travail au-delà de 60 ans et opinion sur la conciliation entre horaires de travail et vie personnelle en 2015	193
Figure 12.12 – Âge désiré de départ à la retraite (en années)	194
Tableau 1.1 - Caractérisation de l'architecture des systèmes de retraite selon l'unicité ou la multiplicité de régimes obligatoires	18
Tableau 1.2 – « Effort » apprécié par la durée d'assurance et par la rémunération d'activité. 23	
Tableau 2.1 - Organismes en charge du suivi sur le long terme des systèmes de retraite.....	37
Tableau 2.2 – Périodicité, horizon et hypothèses de projections	39
Tableau 4.1 – Taux de rendement réels annuels moyens des actifs sans risque, par pays.....	67
Tableau 4.2 – Taux de rendement réels annuels moyens des actifs risqués, par pays	67
Tableau 5.1 - Taux global de fécondité (naissances vivantes rapportées au nombre de femmes âgées de 15 à 50 ans) observé et projeté	75
Tableau 5.2 - Espérance de vie à 65 ans observée et projetée.....	75
Tableau 6.1 – Synthèse des conditions de départ à la retraite au 1 ^{er} janvier 2021	95
Tableau 7.1 – Les modes de revalorisation des droits en cours de carrière et des pensions liquidées	112
Tableau 8.1 – Conditions de ressources applicables aux pensions de réversion des régimes obligatoires de salariés du secteur privé.....	128
Tableau 12.1 – Opinion sur la responsabilité de l'État vis-à-vis du niveau de vie des personnes âgées, selon l'âge, en 2008 et en 2016	189
Tableau 12.2 – Opinion sur la responsabilité de l'État concernant le niveau de vie des personnes âgées selon le genre en 2008 et 2016	190

Annexe 2 – Liste des sigles des pays mentionnés dans le rapport

BE	Belgique
CA	Canada
DE	Allemagne
ES	Espagne
FR	France
GB	Grande-Bretagne
IT	Italie
JP	Japon
NL	Pays-Bas
SE	Suède
UK	Royaume-Uni
US	États-Unis

Annexe 3 – Le Conseil d’orientation des retraites

1. Les missions et le fonctionnement du COR

Le Conseil d’orientation des retraites (COR) est une instance indépendante et pluraliste d’expertise et de concertation, chargée d’analyser et de suivre les perspectives à moyen et long terme du système de retraite français. Il comprend quarante-et-un membres : son président, huit parlementaires, huit représentants de l’État, seize représentants des organisations syndicales et professionnelles, deux représentants des associations familiales et de retraités et six personnalités qualifiées.

Créé par le décret n° 2000-393 du 10 mai 2000, le COR a vu son rôle consacré et élargi par les lois n° 2003-775 du 21 août 2003 (article 6) et n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 (article 17). Les décrets n° 2004-453 du 28 mai 2004 (abrogeant le décret du 10 mai 2010) et n° 2016-236 du 1^{er} mars 2016 fixent sa composition et son organisation. La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 (article 4) confère au Conseil un rôle spécifique dans la nouvelle procédure de suivi du système de retraite et institue à terme une parité de représentation des femmes et des hommes en son sein.

La loi assigne au COR les missions suivantes :

- décrire les perspectives à moyen et long terme des régimes de retraite obligatoires au regard des évolutions économiques, sociales et démographiques ;
- apprécier les conditions requises pour assurer la viabilité financière à terme de ces régimes ;
- mener une réflexion sur le financement des régimes de retraite et en suivre l’évolution ;
- suivre la situation des retraités, en portant une attention particulière aux différences entre les femmes et les hommes ;
- produire avant le 15 juin un rapport annuel, fondé sur des indicateurs de suivi et de pilotage, permettant d’apprécier les évolutions et perspectives du système de retraite au regard de ses objectifs ;
- participer à l’information sur le système de retraite et les effets des réformes conduites pour garantir son financement.

Le Conseil formule ses analyses et recommandations dans des rapports remis au Premier ministre, communiqués au Parlement et rendus publics. Ces rapports s’appuient sur des travaux d’études préparés en lien avec les administrations et les caisses de retraite, selon un programme de travail annuel arrêté par les membres du Conseil. Ces travaux sont débattus au sein du Conseil au cours de séances plénières mensuelles visant à établir autant que faire se peut un diagnostic partagé, voire des propositions de nature à éclairer les choix en matière de politique des retraites. Dans un souci de transparence, les dossiers mensuels, de même que toutes les autres publications du Conseil (rapports, lettres, fiches, actes de colloque, etc.), sont disponibles sur le site internet du COR (www.cor-retraites.fr).

Le Conseil s'appuie sur un secrétariat général composé de huit personnes, placé sous l'autorité du président du Conseil. Le secrétariat général assure une fonction d'animation, d'expertise et de synthèse : il commande aux administrations et caisses de retraite notamment des travaux permettant d'alimenter la réflexion du Conseil, élabore les documents d'analyse et de synthèse et prépare les projets de rapport en vue de leur adoption.

2. La composition du COR au 11 juin 2020

(par ordre alphabétique au sein de chaque catégorie)

Le Président

M. Pierre-Louis Bras, inspecteur général des affaires sociales

Les parlementaires

M. Belkhir Belhaddad, député de Moselle (1^{ère} circonscription)

M^{me} Elsa Faucillon, députée des Hauts-de-Seine (1^{ère} circonscription)

M^{me} Monique Lubin, sénatrice des Landes

M. Jean-François Parigi, député de Seine-et-Marne (6^{ème} circonscription)

M. René-Paul Savary, sénateur de la Marne

M. Jean-Marie Vanlerenberghe, sénateur du Pas-de-Calais

Mme Michèle de Vaucouleurs, députée des Yvelines (7^{ème} circonscription)

M^{me} Sylvie Vermeillet, sénatrice du Jura

Les partenaires sociaux

M. Michel Beaugas, secrétaire confédéral de FO

M. Olivier Bogillot - membre du Conseil Exécutif du MEDEF

M^{me} Sylvie Bonnamy, membre de la direction confédérale de la CGT

M. Pierre-Yves Chanu, conseiller confédéral de la CGT

M. Éric Chevée, vice-président chargé des affaires sociales et de la formation - CPME

M. Yves Decalf, représentant de l'UNAPL

M^{me} Diane Deperrois - membre du Conseil Exécutif du MEDEF

M^{me} Françoise Dupont, secrétaire fédérale de la FGF-FO

M^{me} Annick Fayard, représentante de l'UNSA

M^{me} Anne-Juliette Lecourt - secrétaire confédérale de la CFDT

M. Francis Lemire, représentant de la CFTC

M. Albert Quénet, président de la commission sociale de l'U2P

M. Pierre Roger, représentant de la CFE-CGC

M. Frédéric Sève, secrétaire national de la CFDT

M. Luc Smessaert - représentant de la FNSEA

M. Érick Staelen, représentant de la FSU

Les représentants des associations familiales et de retraités

M. Bertrand Fragonard, vice-président de la formation « âge » du HCFEA

M. Mériadec Rivière, représentant de la présidente de l'UNAF

Les représentants des administrations

M. Fabrice Lenglard, directeur de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

M. Bruno Lucas, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

M. Gilles de Margerie, commissaire général de France Stratégie

M^{me} Agnès Benassy-Quéré, chef économiste à la direction générale du Trésor

M. Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique

M. Franck von Lennep, directeur de la Sécurité sociale

M. Jean-Luc Tavernier, directeur général de l'INSEE

M^{me} Amélie Verdier, directrice du Budget

Les personnalités qualifiées

M^{me} Carole Bonnet, directrice de recherche – INED

M. Yves Guégano, conseiller-maître en service extraordinaire auprès de la Cour des Comptes

M. Jean-Jacques Marette, directeur général honoraire de l'AGIRC et de l'ARRCO

M^{me} Monika Queisser, chef de la division des politiques sociales de l'OCDE

M^{me} Muriel Roger - professeur d'économie, Université Paris I

M. Serge Volkoff, chercheur invité au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)