



CONSEIL D'ORIENTATION  
DES RETRAITES

---

# Le pilotage du système de retraite en Allemagne

Séance plénière du COR  
21 novembre 2024

Secrétariat général du COR

## Plan de la présentation

- Architecture générale
- Calcul des droits
- Objectifs du pilotage
- Seuils du pilotage
- Leviers du pilotage
- Un pilotage remis en question ?

# Architecture générale

- Trois étages
  - Assurance légale
    - Obligatoire pour les salariés et certaines catégories d'indépendants (*Deutsche Rentenversicherung*) ; exceptions (*minijob*)
    - Fonctionnaires de l'État fédéral : régime spécial, financé sur le budget, mêmes règles d'acquisition des droits
    - Depuis 2021, existence d'un filet de sécurité sous forme de **minimum contributif** (*Grunderente*)
    - **Couvre l'incapacité**
  - Assurance complémentaire professionnelle en capitalisation ; « conversion des salaires »
  - Épargne retraite volontaire (plans *Riester*) bénéficiant d'un régime fiscal incitatif

## Calcul des droits

- Droits ouverts pour une durée d'affiliation minimale de 5 ans
- Système en points depuis 1992 :
  - Points très différents des points Agirc-Arrco
  - Position relative par rapport au salaire moyen
- Montant mensuel de la pension = produit de 4 termes :
  - facteur correspondant au type de pension (1 ou 0,55 ou 0,50)
  - facteur d'accès à la pension (décote ou surcote)
  - points individuels accumulés (fraction du salaire moyen)
  - valeur de service du point

## Valeur de service du point

*Valeur du point année t = Valeur du point année t – 1 ×*  
*Facteur* *Facteur* *Facteur*  
*salarial* × *de cotisation* × *de soutenabilité*

- Facteur salarial : **taux de croissance du salaire brut** entre t-1 et t
- Facteur de cotisation (facteur Riester) : déduit les cotisations (obligatoires et volontaires fiscalement encouragées) pour obtenir une indexation sur le **salaire net des cotisations**
- Facteur de **soutenabilité** (réforme de 2004)
  - Tenir compte de la pression démographique (**ratio de dépendance démographique**)
  - *Facteur de soutenabilité de l'année t* =  $1 + 25\% \times \left(1 - \frac{\text{ratio de dépendance standardisé}_{t-1}}{\text{ratio de dépendance standardisé}_{t-2}}\right)$
  - « standardisé » : tenir compte de l'équivalent moyen des retraités (carrières complètes) et des cotisants (salaires moyens)
  - Seuls 25% des changements sont intégrés dans l'activation du facteur
- Clause de protection (réforme de 2007) : **pas d'indexation négative**

## Objectifs du pilotage

- **Réflexion menée lors de la réunification**
  - Apparition de déficits de la branche vieillesse (les taux de remplacement étaient historiquement élevés)
  - Mesures prises dans les années 1990
    - Relèvement des taux de cotisations
    - Baisse des taux de remplacement
    - Augmentation des AOD
- **Nécessité d'ajustements structurels pour assurer la soutenabilité à long terme (réformes successives : 2001, puis 2004, puis 2007)**
  - Consensus entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux
  - Stabiliser les taux de cotisation
  - Ralentir la dynamique des dépenses

## Seuils du pilotage

- **Plafond** de taux de **cotisation** : **20 % jusqu'en 2025** et **22 % jusqu'en 2030**
- **Plancher** de taux de **remplacement** :
  - Initialement : 67 % net des cotisations et de l'impôt sur le revenu
  - Depuis 2004 : 46 % **net des cotisations et avant impôt** jusqu'en 2020, et **48 % jusqu'en 2025**. Si les projections du gouvernement fédéral dans le rapport annuel sur l'assurance retraite montrent que ce ratio s'établit en dessous de 43 % d'ici 2030, le gouvernement est tenu de proposer des mesures appropriées pour accroître le niveau des pensions
- Cible de **réserves** du régime général égale à **1,5 mois** de dépenses
  - Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la loi contraint à une augmentation du taux de cotisation au cas où, à taux constant, le montant des réserves projeté pour la fin d'année tombe sous le seuil de 0,2 mois de dépenses
  - En sens inverse, si le montant projeté de réserves en fin d'année dépasse 1,5 mois de dépenses, alors le taux de cotisation doit être ajusté à la baisse

## Leviers du pilotage

- **AOD** : une programmation à long terme
  - 2007 : augmentation très progressive à long terme (pas lent, puis plus rapide), avec différé de mise en œuvre
  - 2014 : paquet législatif instaurant les départs anticipés avec décote
- Valeur de service du point : une règle automatique, mais des ajustements discrétionnaires fréquents
  - En 2005 et 2006, l'application de la formule de revalorisation aurait conduit à une diminution nominale de la valeur du point, notamment du fait de l'évolution des salaires → règle non appliquée → gel du point
  - Réforme de 2007 : **pas d'indexation nominale négative** → mécanisme de compensation/report : réduction de moitié de l'indexation théorique
  - Suspension en 2018
  - Rétablissement en 2022
- Réserves

# Âges d'ouverture des droits

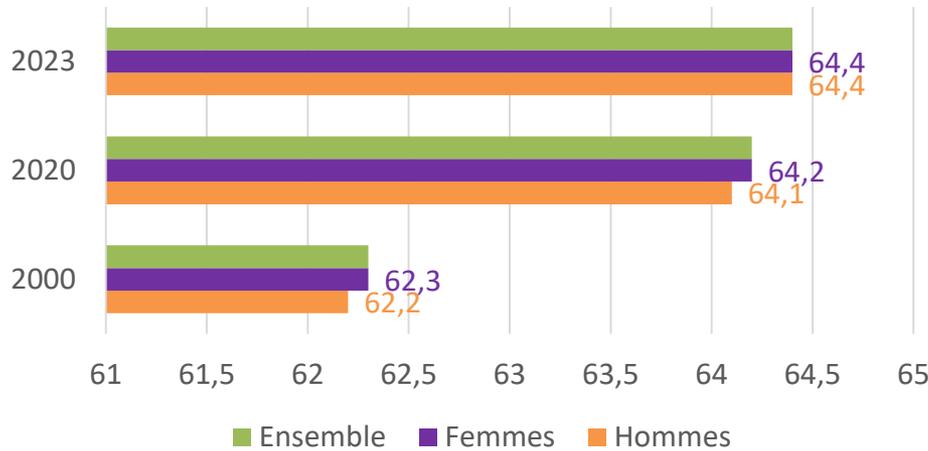
			2012 (Gen 1947)	2024 (Gen 1958)	2028 (Gen 1962)	2030 (Gen 1964)
Conditions pour partir au taux plein	Conditions minimales	Durée d'assurance minimale	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans
		Âge de départ anticipé	63 ans et 1 mois	64 ans*	64 ans et 8 mois*	65 ans*
	Âge légal	65 ans et 1 mois	66 ans	66 ans et 8 mois	67 ans	
Conditions pour partir sans taux plein	Âge de départ anticipé		63 ans	63 ans	63 ans	63 ans
	Décote totale en cas de départ le plus anticipé		-7,2 %	-9,6 %	-13,2 %	-13,8 %
	Surcote par mois d'assurance supplémentaire		+0,5 %	+0,5 %	+0,5 %	+0,5 %
	Durée d'assurance requise		35 ans	35 ans	35 ans	35 ans

\* Départ anticipé pour « carrière particulièrement longue » (durée d'activité supérieure à 45 ans).

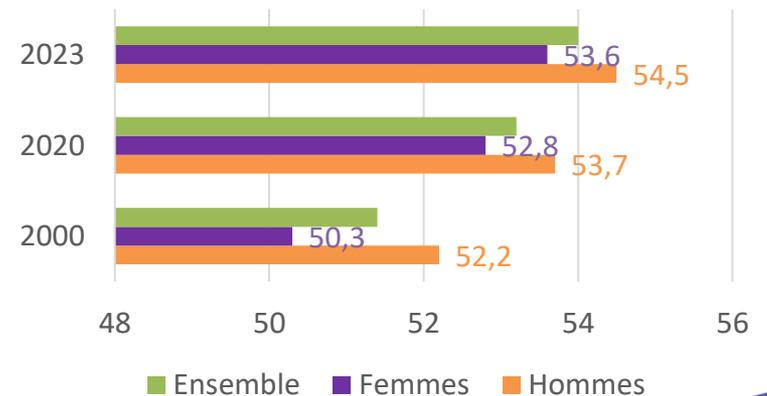
Sources : Mis à jour à partir de Pension Projections Exercise 2024, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, décembre 2023 (country fiche for the Working Group on Ageing Populations and Sustainability).

# Âges moyens de liquidation, selon le motif de départ

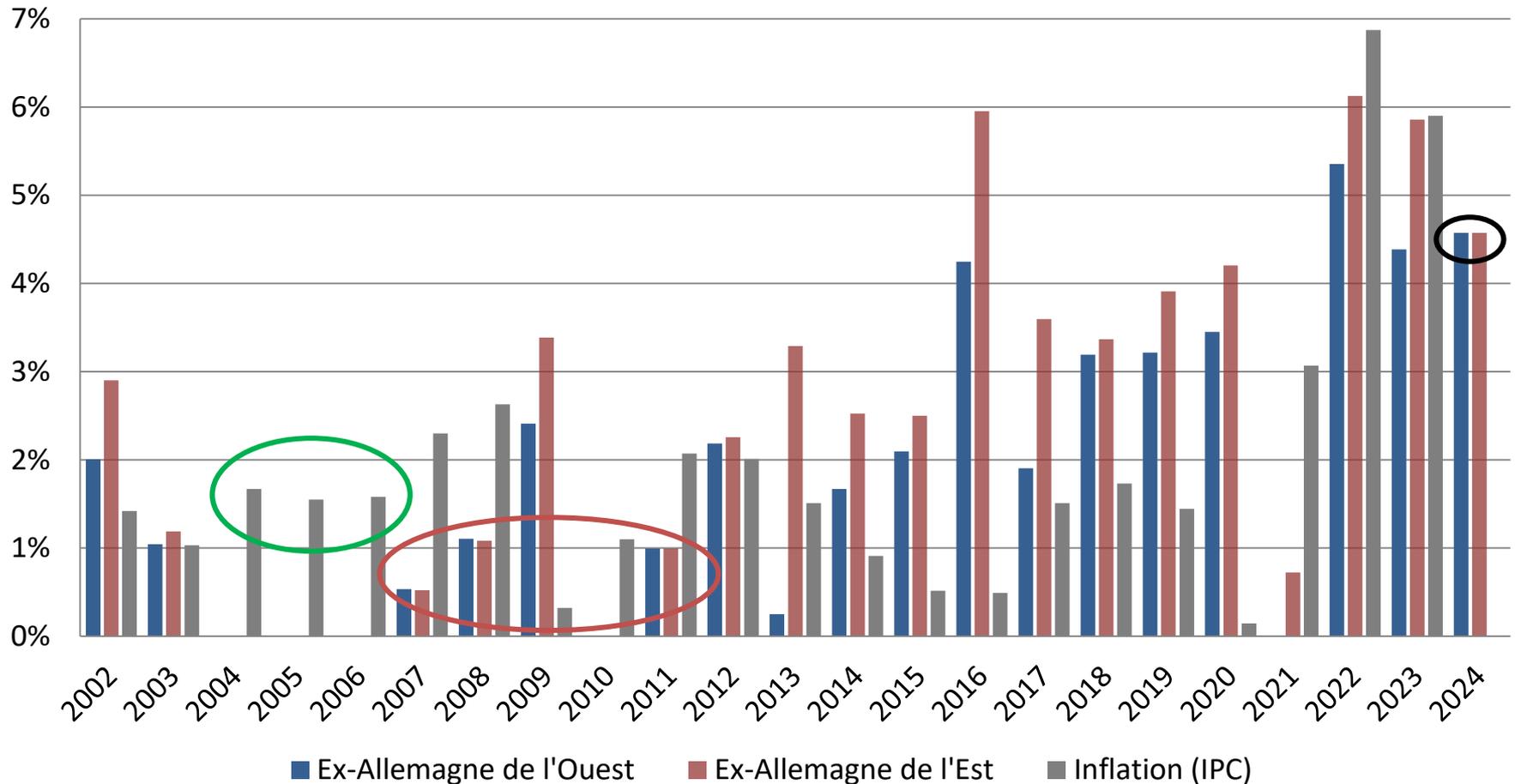
Départ normal



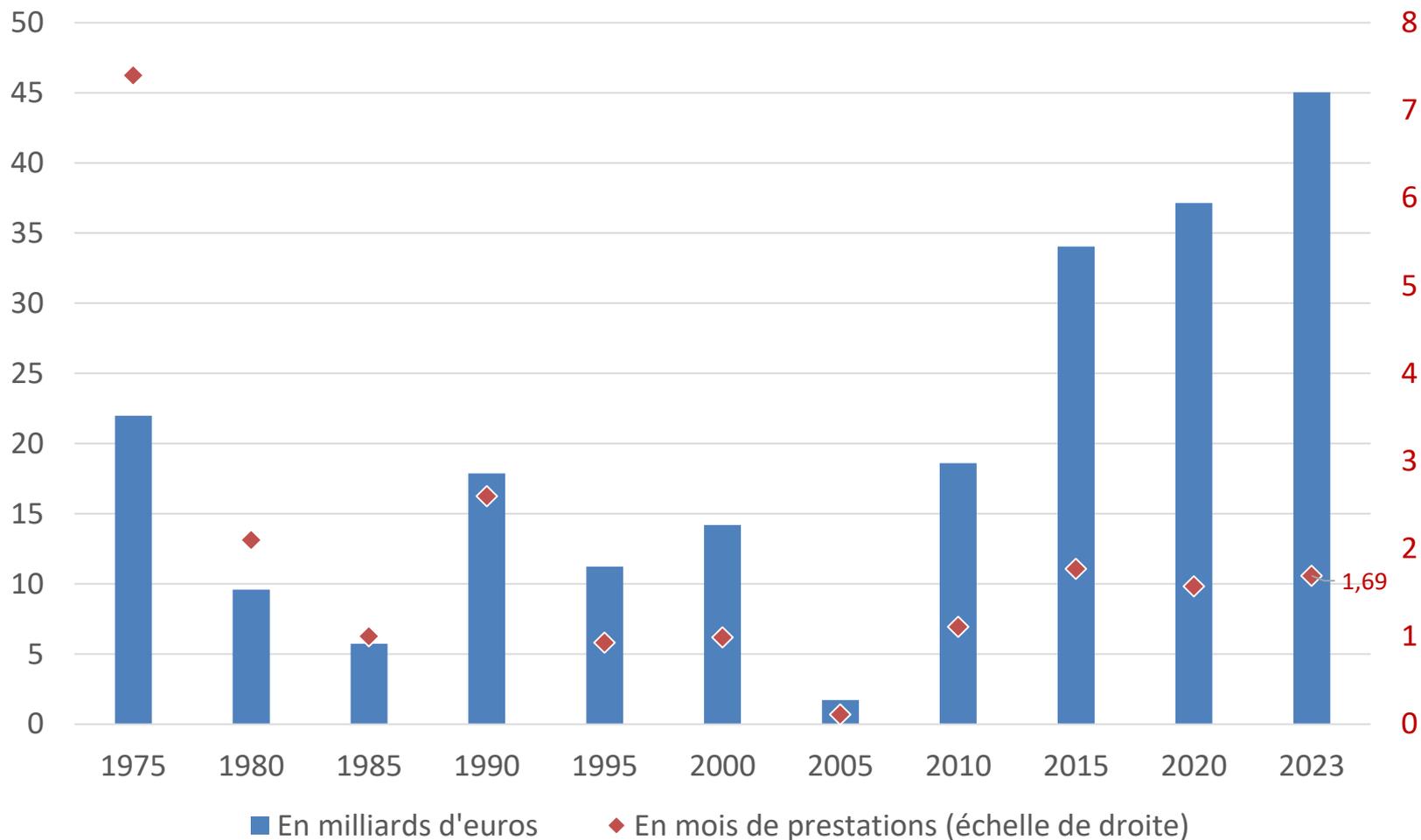
Départ pour incapacité



# Mécanisme d'indexation : application pratique



# Réserves



# Un pilotage remis en question ?

- Organisation institutionnelle du pilotage
  - Rapport sur l'assurance retraite du gouvernement, au plus tard le 30 novembre. Contrôle qu'à un **horizon de quinze ans**, les contraintes fixées en matière de plafond de taux de cotisations et de plancher de taux de remplacement sont respectées
- Réforme en cours/suspendue ? (*Rentenpaket 2*)
  - Garantir le taux remplacement net à 48 % jusqu'en 2039 (annulation du facteur de soutenabilité)
  - Augmentation du taux de cotisation dès 2028 : 22,3 % à l'horizon 2045
  - Réserve de durabilité portée 0,3 mois
  - **Fonds de réserve (*Generationenkapital*)**
    - 12 milliards d'euros en 2024 financés par dette publique, puis transferts de recettes et produits financiers réinvestis → 200 Md€ à l'horizon 2035
    - Décaissement à partir de 2036 pour financer les dépenses et/ou atténuer la hausse des taux de cotisation
  - **Pas de changement de l'âge de départ, ni d'indexation sur l'espérance de vie**
  - Réforme de l'épargne **Riester (incitation à l'épargne risquée)**



**Merci pour votre attention**

# Montée en charge de la réforme de 2007

Année	Cohorte	Age	Ajout en mois
<b>2011</b>	1946	65	
Mise en œuvre			
<b>2012</b>	1947	65	1
<b>2013</b>	1948	65	2
<b>2023</b>	1958	65	12
<b>2024</b>	1959	66	2
<b>2029</b>	1964	66	12

# Structure des âges fins de liquidation, femmes et hommes

