

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

| |
|---|
| Document N° 2 |
| <i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i> |

Panorama des systèmes de retraite en France et à l'étranger

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Panorama des systèmes de retraite en France et à l'étranger

Le COR conduit 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 industrialisés : l'Allemagne, la Belgique, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

Ce document, de 10 fiches thématiques, est une synthèse de ses différents travaux :

- 1 – Données de base (démographie, économie, dépenses de protection sociale)
- 2 – Architecture et financement
- 3 – Dispositifs de pilotage
- 4 – Dispositifs en capitalisation
- 5 – Conditions et âges de départ à la retraite
- 6 – Emploi des seniors
- 7 – Niveau des retraites / de vie / de pauvreté
- 8 – Dispositifs de solidarité
- 9 – Egalité femmes / hommes
- 10 – Retraites et Union européenne

Outre ces 10 fiches thématiques, une synthèse des règles des régimes publics de retraite suivis par le COR figure en annexe 1, et une représentation graphique de la modulation du montant de pension selon l'âge de départ à la retraite et l'âge de début d'activité en annexe 2.

Un système de retraite peut être caractérisé comme une maison à quatre niveaux, même s'il est possible que certains de ces niveaux n'existent pas dans tous les États, plutôt qu'en différents piliers – terminologie qui renvoie à une conception plus normative des systèmes de retraite selon laquelle chacun des piliers devrait être développé (voire de même importance) pour consolider le système de retraite :

- le rez-de-chaussée : les minimas de retraite ou « retraites planchers » - tous les pays en ont au moins un visant à assurer un socle de solidarité commun à tous les retraités ;
- le 1^{er} niveau : les retraites de base - par répartition (voir encadré) dans tous les pays, sauf aux Pays-Bas qui ne disposent pas de 1er niveau collectif obligatoire ;
- le 2^e niveau : les retraites professionnelles - en capitalisation (voir encadré), sauf en France où les régimes complémentaires professionnels obligatoires sont en répartition et sont généralisés aux salariés et aux indépendants¹ (il existe aussi des régimes supplémentaires professionnels en capitalisation mais qui restent assez marginaux). Les dispositifs professionnels en capitalisation ne sont pas explicitement obligatoires (ils le sont souvent à l'échelle de certaines branches d'activité) – avec des différences de couverture selon les catégories socio-professionnelles, même si aux Pays-Bas et en Suède plus de 90 % de la population active est couverte par ce type de plan ;
- enfin, le 3^e niveau : les retraites individuelles, facultatives, en capitalisation uniquement, qui dépendent de la capacité d'épargne des individus.

¹ Contrairement à la classification de l'OCDE (voir *infra*) selon laquelle les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO font partie du 1er niveau de retraite, car obligatoires et financés en répartition.

Les régimes par répartition constituent donc le socle commun à tous les systèmes de retraite des pays étudiés, et les régimes en capitalisation viennent en complément et sont plus ou moins développés selon les pays.

Dans un régime en répartition, les ressources, principalement composées de cotisations sur les revenus professionnels, servent au paiement des pensions des retraités au même moment. Le mode de calcul des droits à retraite dans les régimes en répartition peuvent être de trois types : en annuités, en points ou en comptes notionnels.

Dans un régime en annuités, la pension à la liquidation est égale au produit de trois termes : le taux d'annuité, le salaire de référence de l'assuré et la durée d'assurance de l'assuré. Il existe en général une durée d'assurance de référence et on définit le taux de liquidation comme le produit du taux d'annuité par cette durée. La pension à la liquidation est alors égale au produit du taux de liquidation par le salaire de référence de l'assuré et par un coefficient dit de proratisation, qui rapporte la durée d'assurance de l'assuré à la durée d'assurance de référence. Si l'assuré a validé la durée de référence, ou atteint un certain âge, le taux de liquidation appliqué est le « taux plein », sinon, le taux peut être minoré (décote) ou majoré (surcote).

Dans un régime en points, la pension à la liquidation est le produit du nombre de points total acquis par l'assuré au moment du départ à la retraite et la valeur de service du point à cette date. Un coefficient d'anticipation ou d'ajournement, venant respectivement minorer ou majorer le montant de pension, peut être appliqué à cette formule en cas de départ à la retraite anticipé ou retardé par rapport à un âge de référence. Chaque année, le nombre de points acquis par l'assuré dépend des cotisations versées, soit par référence au salaire, soit en divisant les cotisations versées par la valeur d'achat du point cette année-là.

Dans un régime en comptes notionnels, la pension à la liquidation est le produit du capital virtuel acquis par l'assuré au cours de sa carrière par un facteur appelé « coefficient de conversion ». Le capital virtuel est égal à la somme des cotisations versées au cours de la carrière, revalorisées par un certain taux. Le coefficient de conversion dépend notamment de l'âge effectif de départ à la retraite et de l'espérance de vie à cet âge de la génération à laquelle appartient l'assuré. Il est déterminé de façon à ce que la somme des pensions perçues par chaque génération soit toujours égale à la somme des cotisations qu'elle a versées ou qui ont été versées par un tiers sur son compte.

Dans le cadre d'un régime en répartition, il est courant de qualifier les régimes en annuités de régimes à « prestations définies » et les régimes en points et en comptes notionnels de régimes à « cotisations définies ». Cette qualification a cependant d'importantes limites (COR, 2010) car il est tout à fait possible d'agir sur le montant des prestations dans un régime en annuités et d'augmenter, par exemple, le taux de cotisation dans un régime en points ou en comptes notionnels. Par contre, la distinction entre « prestations définies » et « cotisations définies » a tout son sens dans le cadre de régimes en capitalisation (voir *infra*).

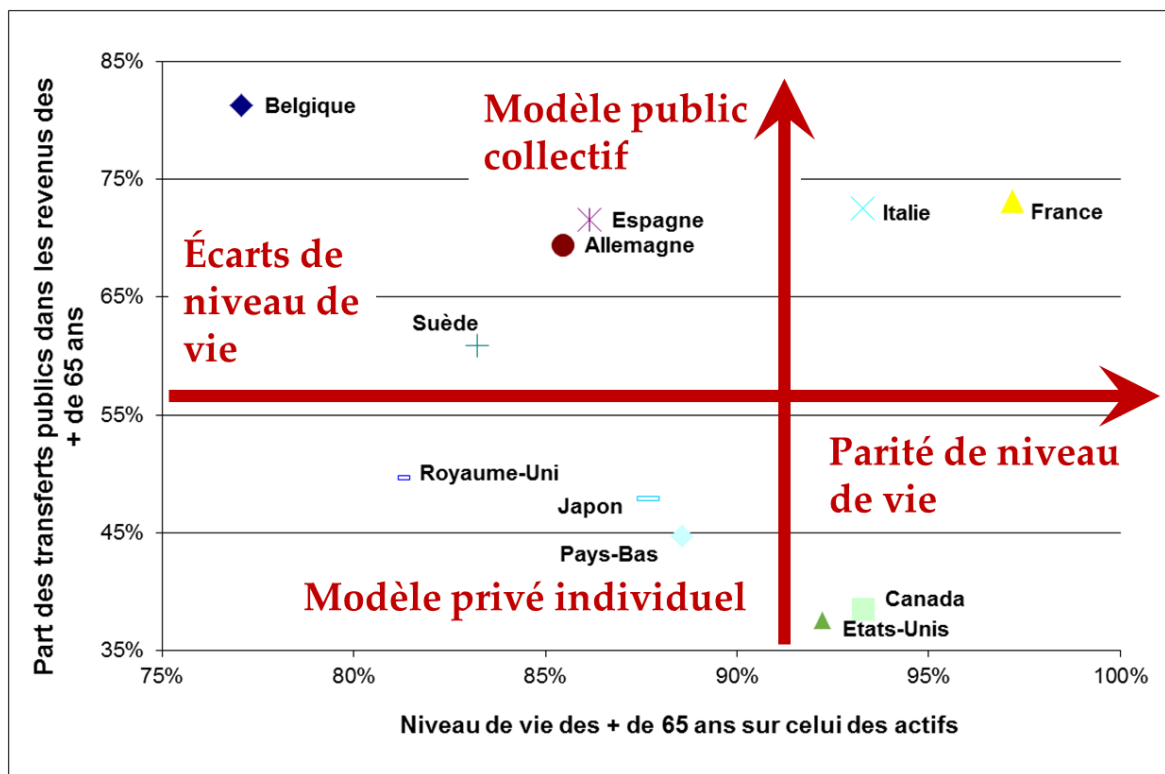
Dans un régime en capitalisation, chaque individu cotise pour lui-même, ou chaque entreprise pour ses salariés. Ces cotisations sont placées (collectivement ou individuellement) sur des supports d'investissement. Avec le rendement des placements, elles forment un capital qui, au moment du départ à la retraite, peut être transformé en une rente viagère constituant la pension de l'individu.

Dans un régime à prestations définies, le bénéficiaire reçoit la garantie de percevoir, lors de sa retraite, une pension mensuelle d'un montant prédéfini dès son entrée dans le système, et c'est le gestionnaire du fonds qui assume au premier chef le risque d'investissement.

Dans un régime en cotisations définies, la pension du bénéficiaire dépend directement de la rentabilité des placements opérés par un tiers qui ne s'engage pas sur un résultat, et c'est donc le bénéficiaire qui assume au premier chef le risque d'investissement.

Il est possible, à partir des données de l'OCDE, qui distinguent les revenus des ménages dont la personne de référence à plus de 65 ans, de classer les systèmes de retraite étudiés² en combinant la part des revenus des ménages dont la personne de référence à plus de 65 ans provenant des transferts publics (retraites planchers et de 1^{er} niveau) dans les revenus des plus de 65 ans et le niveau de vie des plus de 65 ans rapporté à celui des actifs.

Classification des systèmes de retraite



Source : SG-COR d'après les données de l'OCDE, 2013 (les dernières données sur la composition des revenus des ménages dont la personne de référence à plus de 65 ans du Panorama des pensions 2015 vont faire l'objet de rectifications et ne peuvent être reprises en l'état).

² Il faut noter que l'OCDE ne reprend pas l'architecture en étages des systèmes de retraite et distingue, au sein des revenus des ménages dont la personne de référence à plus de 65 ans, trois grandes sources de revenus :
- les revenus des transferts publics, c'est-à-dire les retraites planchers et de 1^{er} niveau (y compris AGIRC-ARRCO en France) ;
- les revenus du capital, qui intègrent les dispositifs de retraites professionnels et individuels par capitalisation, ainsi que les revenus du patrimoine (bien qu'ils soient difficile de les appréhender de manière exhaustives dans l'ensemble des pays étudiés) ;
- et les revenus du travail, qui prennent en compte l'ensemble des revenus liés à une activité qui ont été perçues au sein du ménage (par la personne de référence ou d'autres membres du ménage).

Des systèmes de retraite très divers, reposant sur des architectures et des règles différentes, peuvent ainsi contribuer à obtenir les mêmes résultats en matière de niveau de vie relatif des plus de 65 ans. C'est le cas par exemple des systèmes de retraite français et italien, reposant sur un modèle public et collectif, et des systèmes de retraite américain et canadien, qui renvoient plutôt à un modèle privé et individuel ; dans ces différents pays, le niveau de vie des plus de 65 ans est proche de celui des actifs.

La comparaison des systèmes de retraite reste en tous les cas délicate car elle ne peut pas se faire sans tenir compte du contexte spécifique à chaque pays, comme l'illustre l'exemple précédent de classification : le niveau de vie relatif des plus de 65 ans est proche aux États-Unis et en Italie, alors même que la part des retraites publiques dans les revenus des plus de 65 ans varie du simple au double entre ces deux pays (environ 35 % et 70 %).

En particulier, la comparaison des différents paramètres des systèmes de retraite doit être effectuée avec prudence car ces paramètres peuvent renvoyer à des réalités différentes sous couvert de termes identiques. Il en est de même pour la comparaison des situations financières des systèmes de retraite car les écarts en la matière peuvent renvoyer à des différences de périmètre des retraites publiques, de types de financement et de pratiques de finances publiques.

Enfin, on ne saurait opposer schématiquement :

- la répartition et la capitalisation qui peuvent être complémentaires ;
- les modes de calcul des pensions en répartition (en annuités, points ou comptes notionnels), dont aucun n'empêche notamment l'existence de dispositifs de solidarité ;
- la complexité des systèmes publics de retraite des pays « multi-régimes publics » à la relative simplicité des systèmes publics de retraite des pays « mono-régime public » car, dans ces derniers, la complexité réside dans l'existence de nombreux régimes complémentaires, notamment professionnels, privés et en capitalisation.

Fiche 1. Données de base
(démographie, économie, dépenses de protection sociale)

• **Évolution totale de la population 2010-2050.** Entre 2010 et 2050, trois groupes de pays peuvent être distingués :

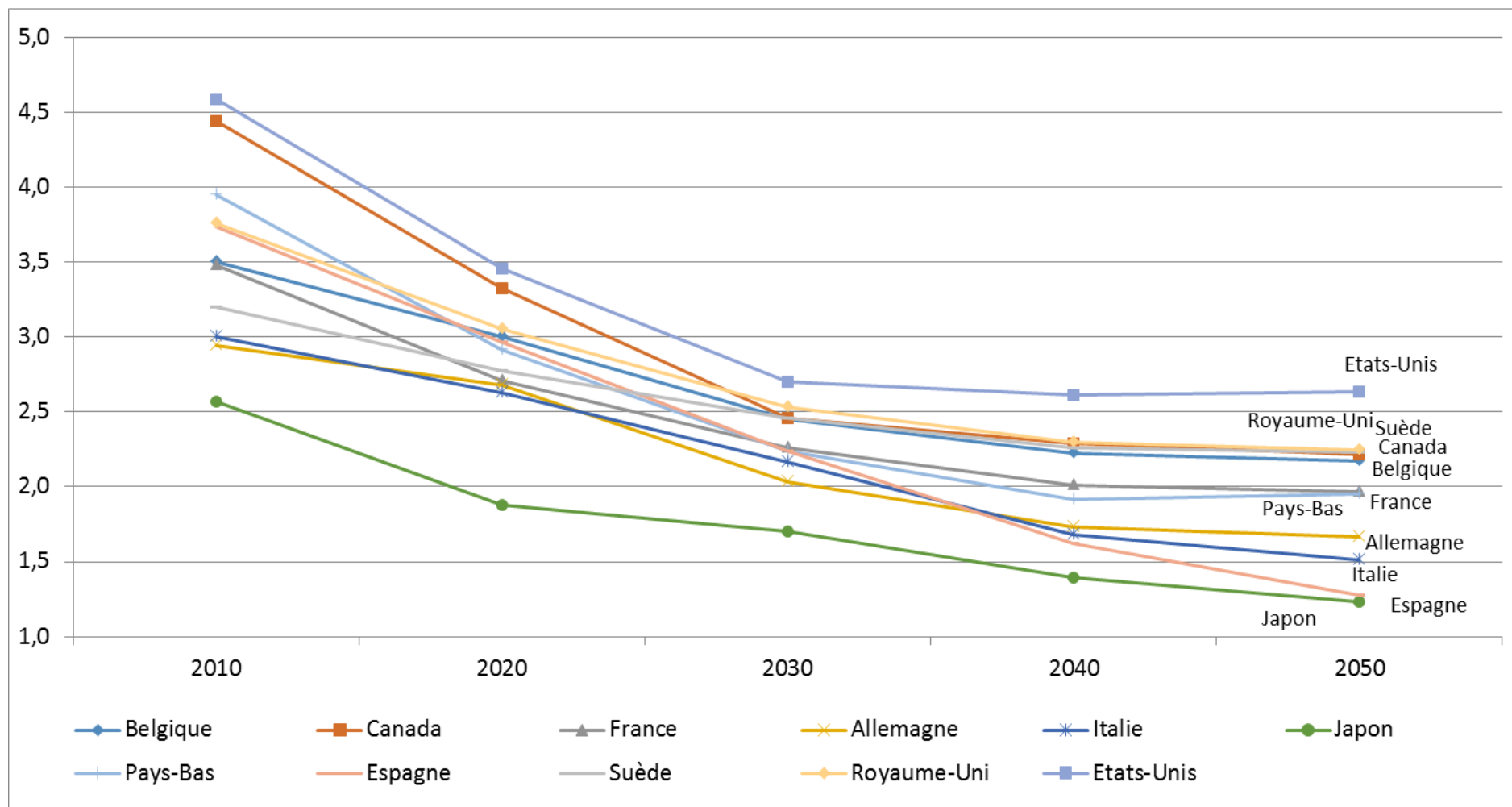
- les pays dont la population augmenterait constamment – Belgique, Canada, France, Suède, Royaume-Uni et États-Unis ;
- les pays dont la population augmenterait au total faiblement et diminuerait en fin de période – Italie et Pays-Bas ;
- et les pays dont la population diminuerait constamment – Allemagne, Japon et Espagne.

| En millions d'habitants | 2010 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 | 2010-2050 |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| Belgique | 10,9 | 11,8 | 12,3 | 12,7 | 13,1 | +20 % |
| Canada | 34,1 | 38,0 | 41,7 | 45,2 | 48,6 | +43 % |
| France | 62,9 | 66,1 | 68,7 | 70,8 | 72,3 | +15 % |
| Allemagne | 81,8 | 81,5 | 79,4 | 76,1 | 72,1 | -12 % |
| Italie | 60,5 | 62,5 | 63,5 | 63,9 | 63,5 | +5 % |
| Japon | 128,1 | 124,1 | 116,6 | 107,3 | 97,1 | -24 % |
| Pays-Bas | 16,6 | 17,2 | 17,6 | 17,6 | 17,3 | +4 % |
| Espagne | 46,6 | 46,1 | 45,4 | 44,7 | 43,7 | -6 % |
| Suède | 9,4 | 10,3 | 10,8 | 11,1 | 11,4 | +21 % |
| Royaume-Uni | 61,9 | 66,8 | 70,8 | 74,0 | 77,0 | +24 % |
| États-Unis | 309,3 | 333,9 | 358,5 | 380,0 | 399,8 | +29 % |

Source : OCDE.

• **Ratio de dépendance démographique.** Le rapport entre le nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans et le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus est en constante baisse dans l'ensemble des pays étudiés. A noter cependant une moindre dégradation du ratio à partir de 2030 à l'exception de l'Allemagne, de l'Espagne, de l'Italie et du Japon.

Ratio de dépendance démographique (20-64 ans / 65 ans et plus) 2010 – 2050



Source : OCDE.

• **Perspectives macroéconomiques - Productivité.** Le rythme moyen d'augmentation de la productivité dans les différents pays étudiés a diminué, régulièrement (à quelques exceptions près), depuis les années 1970. En projections, l'OCDE ou l'AWG prévoient des gains de productivité en moyenne jusqu'en 2060 qui seraient inférieurs à ceux observés en moyenne sur la période 1970-2014.

Évolution annuelle de la productivité (hors inflation)

| | 1970-1980 | 1980-1990 | 1990-2000 | 2000-2010 | 2010-2014 | 1970-2014 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Belgique | 4,3% | 2,1% | 2,0% | 1,1% | 0,2% | 2,1% |
| Canada | 1,8% | 0,9% | 1,8% | 0,9% | 1,2% | 1,3% |
| France | 4,0% | 3,0% | 2,1% | 1,0% | 0,8% | 2,4% |
| Allemagne | 3,8% | 2,3% | 2,2% | 1,1% | 0,9% | 2,2% |
| Italie | 4,1% | 1,8% | 1,6% | 0,0% | 0,1% | 1,7% |
| Japon | 4,3% | 4,1% | 2,1% | 1,4% | 0,5% | 2,7% |
| Pays-Bas | 3,9% | 1,7% | 1,5% | 0,9% | 0,4% | 1,8% |
| Espagne | 4,7% | 2,8% | 1,0% | 0,8% | 1,4% | 2,2% |
| Suède | 2,5% | 1,2% | 2,4% | 1,7% | 0,5% | 1,8% |
| Royaume-Uni | 2,9% | 2,2% | 2,5% | 1,3% | 0,3% | 2,1% |
| États-Unis | 1,5% | 1,6% | 1,8% | 2,1% | 0,3% | 1,6% |

| En projections | OCDE | | | AWG |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| | 2010-2030 | 2030-2060 | 2010-2060 | 2013-2060 |
| Belgique | 0,9% | 1,4% | 1,2% | 1,2% |
| Canada | 0,8% | 1,3% | 1,1% | |
| France | 1,1% | 1,2% | 1,1% | 1,3% ³ |
| Allemagne | 1,4% | 1,5% | 1,5% | 1,5% |
| Italie | 0,4% | 1,5% | 1,1% | 1,2% |
| Japon | 1,1% | 1,7% | 1,5% | |
| Pays-Bas | 1,4% | 1,6% | 1,5% | 1,2% |
| Espagne | 0,3% | 1,3% | 0,9% | 1,4% |
| Suède | 1,7% | 1,1% | 1,4% | 1,5% |
| Royaume-Uni | 1,2% | 1,3% | 1,3% | 1,2% |
| États-Unis | 1,6% | 1,0% | 1,2% | |

Sources : OCDE, 2015 et AWG, 2015.

³ Dont 1,5% de rythme de croissance à long terme.

• **Perspectives macroéconomiques - Chômage.** En projection, par rapport au taux de chômage observé en 2014, l'OCDE ou l'AWG retiennent l'hypothèse à long terme d'un taux de chômage d'équilibre plus faible (avec une baisse projetée relativement importante en Belgique, en France, aux Pays-Bas et en Suède) sauf pour l'Allemagne, le Japon (le taux de chômage en 2014 est relativement bas dans ces deux pays) et le Canada, où le taux de chômage d'équilibre à long terme serait supérieur.

Taux de chômage d'équilibre à long terme en projection

| | Taux de chômage en 2014 | En projections | |
|--------------------|-------------------------|----------------|-----|
| | | OCDE | AWG |
| Belgique | 8,5 | 7,9 | 7,4 |
| Canada | 6,9 | 7,1 | |
| France | 9,9 | 8,5 | 7,5 |
| Allemagne | 5,0 | 6,3 | 5,4 |
| Italie | 12,5 | 7,4 | 7,5 |
| Japon | 3,7 | 4,2 | |
| Pays-Bas | 6,9 | 3,8 | 3,9 |
| Espagne | 24,7 | 13,5 | 7,5 |
| Suède | 8,0 | 7,0 | 5,9 |
| Royaume-Uni | 6,3 | 6,0 | 6,1 |
| États-Unis | 6,2 | 5,7 | |

Sources : Banque Mondiale, 2015 ; OCDE, 2015 et AWG, 2015.

Pour comparer les évolutions du chômage entre pays, il est possible d'effectuer une **décomposition comptable de la variation du chômage en séparant l'effet de la démographie, celui des comportements d'activité et celui de l'évolution de l'emploi.** Prenons le cas d'une comparaison entre la France et en Allemagne entre 2000 et 2013.

| 2000-2013 | Allemagne | France |
|--|-----------------|-----------------|
| Evolution chômage 15-64 ans | -908,6 | 140,1 |
| <i>taux chômage</i> | -2,6 | -0,4 |
| Contribution population 15-64 ans | -799,5 | 1 626,2 |
| Contribution taux act 15-64 ans | 3 452,0 | 994,93 |
| <i>taux d'activité</i> | 6,4 | 2,5 |
| Contribution emploi 15-64 ans | -3 561,1 | -2 481,0 |

Note : les chiffres du chômage dans ce tableau sont différents des chiffres accessibles sur le site d'Eurostat (- 858 pour l'Allemagne et + 175 pour la France) car les différentes données de population des 15-64 ans ne se recoupent pas entièrement.

Source : Eurostat ; calculs SG-COR.

En Allemagne et en France, la croissance de l'emploi entre 2000 et 2013 a été forte, malgré la crise de 2008 ; elle a donc contribué à baisser le chômage (signe négatif - en jaune).

En Allemagne, la hausse de l'emploi, parallèlement à une démographie en baisse (qui a contribué à faire baisser le chômage - en rouge) et une hausse de l'activité de la main d'œuvre potentielle (qui a contribué à faire augmenter le chômage - en vert), s'est traduite comptablement par une baisse de la population au chômage (en bleu).

En France, la hausse de l'emploi, parallèlement à une démographie dynamique (en rouge) et une hausse modérée de l'activité de la main d'œuvre potentielle (en vert), s'est traduite comptablement par un taux de chômage en faible baisse entre 2000 et 2013, mais une population au chômage qui augmente faiblement (en bleu).

Ce type de décomposition n'est toutefois qu'une représentation comptable des évolutions et doit être interprété avec précaution.

Elle ne témoigne, ni ne caractérise, les dynamiques à l'œuvre au sein du marché du travail : les différents termes n'évoluent pas indépendamment les uns des autres – par exemple, l'emploi n'évolue pas indépendamment de la démographie. Dans cette relation comptable, une hausse des taux d'activité par exemple est considérée comme étant un facteur négatif sur l'emploi et contribuerait donc à faire augmenter le chômage. Or, on sait que les pays qui ont une population active dynamique sur le long terme sont généralement ceux qui ont de meilleures performances d'emploi à long terme.

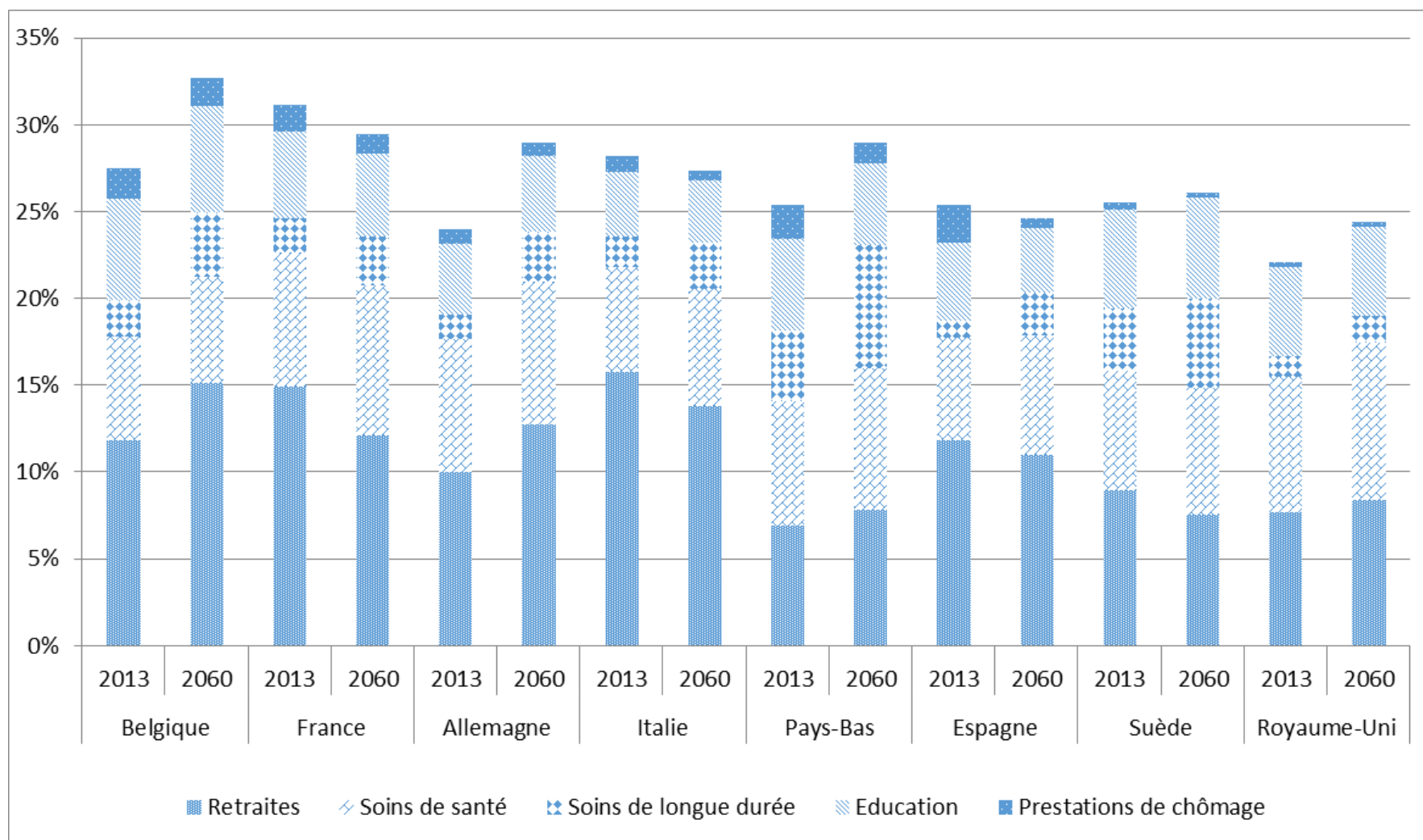
De plus, des travaux complémentaires seraient nécessaires pour préciser les déterminants de chaque évolution : une évolution dynamique de la population en âge de travailler peut provenir de différents facteurs (par exemple d'une hausse du solde migratoire ou d'un baby-boom passé) – les enseignements à tirer pourront alors être très différents.

• **Dépenses de protection sociale et vieillissement démographique.** Il existe des différences importantes entre les États membres de l'UE en termes de niveau des dépenses liées à l'âge (prestations de chômage, éducation, soins de longue durée et de santé, retraites) et de leurs évolutions :

- une baisse des dépenses totales liées à l'âge par rapport au PIB est prévue dans huit États membres (dont la France, l'Italie et l'Espagne). Dans tous ces pays, en particulier le ratio retraites / PIB diminuerait à long terme ;
- pour un autre groupe de pays (dont la Suède et le Royaume-Uni), le ratio « dépenses liées à l'âge / PIB » devrait croître modérément ;
- le ratio « dépenses liées à l'âge / PIB » augmenterait plus fortement dans les dix États membres restants (dont les Pays-Bas et l'Allemagne), avec en particulier une augmentation du ratio retraites/PIB dans tous ces pays.

• **Des dépenses de vieillissement portées principalement par les retraites.** Les différences d'évolution des dépenses liées à l'âge entre les États membres s'expliquent principalement par celles des dépenses de retraite, qui résultent en particulier de la diversité des régimes de retraite publics, de leur degré de maturité et des effets des réformes des retraites menées jusqu'à présent : une réduction des dépenses publiques de retraite exprimée en pourcentage du PIB est prévue à long terme dans la majorité des États membres (dont la France, l'Italie, l'Espagne et la Suède), essentiellement, selon l'AWG, en raison des réformes des retraites qui ont été menées. Ces réformes, qui comprennent notamment des modifications de l'âge de la retraite et de calcul des pensions, ont principalement été adoptées en vue d'assurer la viabilité financière des systèmes de retraite.

Composantes des dépenses totales liées à l'âge, 2013 et 2060, en pourcentage du PIB



Source : AWG.

Fiche 2. Architecture et financement

2.1 Faits et données chiffrées

Un système de retraite peut être caractérisé comme une maison à quatre niveaux, même s'il est possible que certains de ces niveaux n'existent pas dans tous les États.

- **Les retraites « planchers ».** Tous les pays ont au moins un revenu minimum, qui peut prendre diverses formes : minimum social sous condition de ressources (minimum vieillesse en France, *assegno sociale* en Italie, *GRAPA* en Belgique, etc.) ou pension universelle (liée à la résidence comme aux Pays-Bas)⁴.

- **Les retraites collectives obligatoires.** En répartition sauf aux Pays-Bas (qui n'en disposent pas). Ce sont des régimes en annuités dans la plupart des pays, en points (Allemagne pour le principal régime de base du privé) ou en comptes notionnels (Italie, Suède). Deux grandes catégories parmi les pays étudiés par le COR⁵ :

- **pays « multi-régimes publics » :** l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Italie (ancien régime) et le Japon où coexistent un régime *général*, regroupant l'ensemble des salariés du secteur privé, et un régime particulier pour les fonctionnaires. Les agriculteurs, les indépendants et les professions libérales peuvent être, selon les cas, intégrés au régime *général* ou avoir leur propre régime ou encore ne pas avoir de régimes spécifiques (certaines professions libérales en Allemagne par exemple). L'existence de ces régimes particuliers entraîne des différences, en matière de règles de calcul de la pension mais aussi d'âge de départ à la retraite et de taux de cotisation, entre les assurés (voir tableau ci-après) ;
- **pays « mono-régime public » :** le Canada, les États-Unis, l'Italie (nouveau régime), le Royaume-Uni et la Suède où le système de retraite public y est identique pour tous les assurés, à quelques exceptions près (prise en charge par l'État d'une partie des cotisations des fonctionnaires britanniques par exemple).

- **Les retraites professionnelles.** En capitalisation, sauf en France où les régimes complémentaires (ARRCO, AGIRC, IRCANTEC, etc.) sont en répartition, même s'il existe aussi des régimes supplémentaires en France en capitalisation⁶. Ces régimes ne sont pas toujours obligatoires (ils le sont souvent au niveau de branches d'activité), même s'ils couvrent plus de 90 % de la population active aux Pays-Bas et en Suède (60 % au Canada et aux États-Unis, 50 % au Royaume-Uni, 25 % en Allemagne, 10 % en Italie, etc.). Ils sont surtout développés dans les pays « mono-régime public »⁷.

- **Les retraites individuelles.** En capitalisation, *via* des dispositifs spécifiques : plans *Riester* en Allemagne, PERP en France, etc. Ces dispositifs sont surtout développés dans les pays « mono-régime public » et se développent dans les autres pays depuis les années 90⁸.

⁴ Dossier du COR du 24 octobre 2012, document n° 11 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1861.pdf>)

⁵ Dossier du COR du 10 avril 2014, document n° 4 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2262.pdf>)

⁶ Il existe aussi des régimes supplémentaires en France qui sont en capitalisation (PERCO, article 39 et 83, etc.) mais qui restent assez marginaux – moins de 4 % des cotisations et moins de 2 % des pensions versées.

⁷ Geraci Marco, « Le lien entre pension et revenus d'activité : une comparaison entre les principaux pays de l'OCDE », Économie et statistique n° 441-442, octobre 2011 (http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES441J.pdf)

⁸ Dossier du COR du 17 décembre 2013, document n° 12 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2136.pdf>)

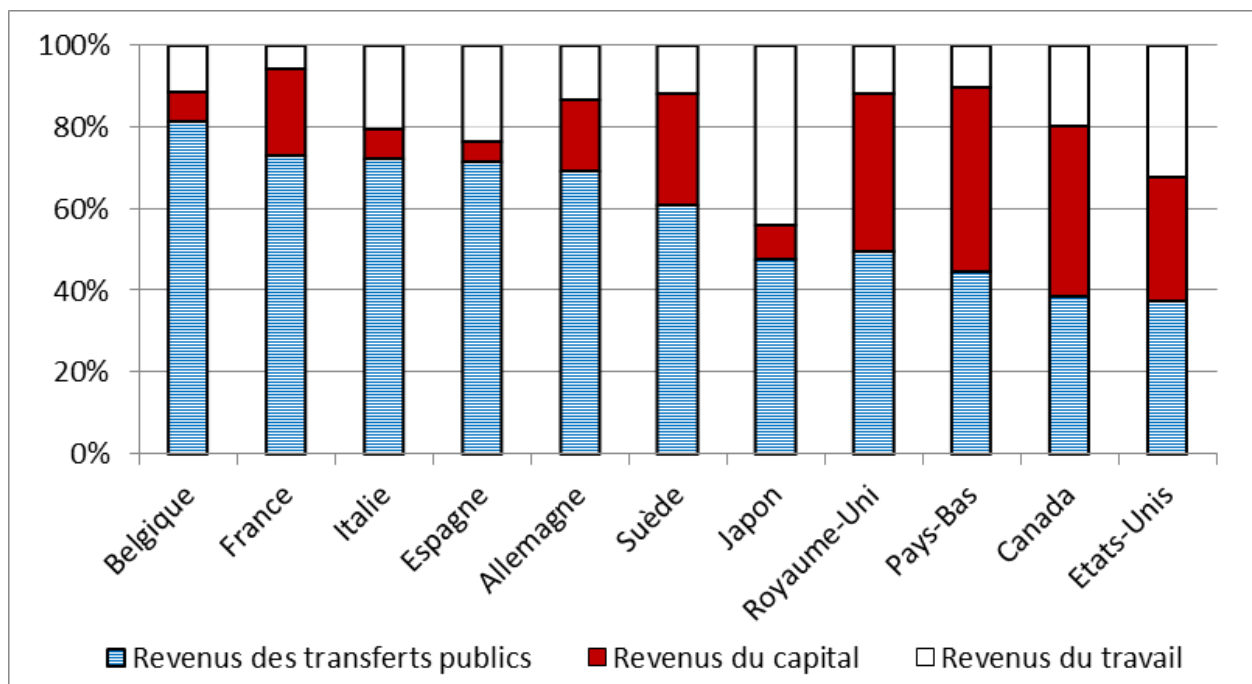
Différences public / privé dans les systèmes de retraite multi-régimes en 2013

| | | Ages d'ouverture des droits | Calcul des pensions | Cotisations |
|------------------|---------------|---|---|--|
| Allemagne | Privé | 65 ans et deux mois (génération 1948) ; 67 ans à terme (génération 1964) ; ou à partir de 63 ans si 35 ans ou plus de durée d'assurance | Régime en points basé sur les 45 meilleures années de carrière – pas de pension minimale | 18,9 % (9,45 % salariés ; 9,45 % employeurs) |
| | Public | Identiques au secteur privé, mais dérogations pour certains métiers (pompiers, services pénitenciers, etc.). | Régime en annuités - taux minimum de liquidation, de 35 % et taux maximum de liquidation (correspondant à 40 annuités) égal à 71,75 % du salaire de référence | Pas de cotisation apparente |
| Belgique | Privé | 65 ans ; à partir de 60 ans selon la durée d'assurance pour la génération 1951 (65 ans ; à partir de 60 ans selon la durée d'assurance pour la génération 1958) | 60 % du salaire moyen de la carrière pour une personne seul (75 % pour une personne en couple) pour une carrière de 45 ans | 16,4 % (7,5 % salariés ; 8,9 % employeurs) |
| | Public | Identiques au secteur privé. | 75 % de la rémunération moyenne des 10 dernières années d'activité pour une carrière de 45 ans | |
| Italie | Privé | 63 ans et 3 mois (en augmentation d'environ 1 an tous les 10 ans en fonction de l'espérance de vie) si la pension est équivalente ou supérieure à 2,8 fois le minimum vieillesse (âge d'ouverture + 4 ans si la pension est inférieure) | Régime en comptes notionnels : le montant des cotisations est revalorisé tous les ans (selon le taux moyen d'augmentation du PIB des 5 dernières années). Le montant de la pension est calculé en multipliant le montant des cotisations accumulées par un coefficient actuariel variable selon l'âge. | 33 % (9,2 % salariés ; 23,8 % employeurs) |
| | Public | Identiques au secteur privé mais dérogations pour certains métiers (policiers, pompiers, etc.). | | 33 % (8,8 % salariés ; 24,2 % employeurs) |
| Espagne | Privé | 65 ans et 1 mois et 15 ans de durée d'assurance ; 65 ans si plus de 35 ans et 3 mois d'assurance (à terme 67 ans et 15 ans d'assurance – 65 ans si 38 ans et 6 mois d'assurance en 2027). | Taux de liquidation de 50 % du salaire de référence (moyenne des 25 dernières années) pour 15 années de cotisation (durée d'affiliation minimale pour avoir droit à une pension du régime) et croît ensuite jusqu'à atteindre 100 % pour 35 années de cotisation (37 ans à terme). | 28,3 % (4,7 % salariés ; 23,6 % employeurs) |
| | Public | 60 ans si 30 ou 35 ans ou plus de durée selon les administrations | Taux de liquidation évolue en fonction de la carrière, en moyenne de 1,4 % par année jusqu'à la huitième année d'ancienneté, de 2,3 % par année entre la huitième et la quinzième année puis de 3,4 % à partir de la seizième année pour atteindre un taux de liquidation de 100 % à partir de la trente-cinquième année de cotisation. Le salaire de référence dépend du grade du fonctionnaire. | 3,86 % des salaires bruts (salariés) ; pas de cotisation apparente employeurs |
| Japon | Privé | 60 ans et 25 ans de durée d'assurance - génération 1949 pour les hommes et 1954 pour les femmes (65 ans et 25 ans de durée d'assurance à terme – génération 1961 pour les hommes et 1966 pour les femmes) | Le montant de la pension est divisé en trois parties : - la partie A est un montant fixe en fonction de la durée d'assurance ; - la partie B dont le montant dépend du niveau de rémunération de l'assuré ; - et enfin la partie C consiste en des prestations annuelles supplémentaires pour époux ou pour enfant. | 17,1 % (8,55 % salariés ; 8,55 % employeurs) 18,3 % à terme en 2017 (partage identique) |
| | Public | Existence de dérogations pour certains métiers. | | |

Source : SG-COR.

• **Poids des différents dispositifs de retraite dans les revenus des plus de 65 ans.** Les données de l'OCDE ne reprennent pas l'architecture en étages des systèmes de retraite et distinguent, au sein des revenus des ménages dont la personne de référence a plus de 65 ans, trois grandes sources de revenus : les revenus des transferts publics (c'est-à-dire les retraites planchers et de 1^{er} niveau – y compris, selon l'OCDE, les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO, dans la mesure où ils sont obligatoires et financés en répartition) ; les revenus du capital (qui intègrent les dispositifs de retraite professionnels et individuels par capitalisation, ainsi que les revenus du patrimoine – bien qu'il soit difficile de les appréhender de manière exhaustive dans l'ensemble des pays étudiés) ; enfin, les revenus du travail (qui prennent en compte l'ensemble des revenus liés à une activité qui ont été perçus au sein du ménage – pour une activité de la personne de référence ou d'autres membres du ménage).

Sources de revenus des ménages dont la personne de référence à plus de 65 ans à la fin des années 2000



Source : base de données de l'OCDE, 2013 (les dernières données sur la composition des revenus des ménages dont la personne de référence à plus de 65 ans du Panorama des pensions 2015 vont faire l'objet de rectifications et ne peuvent être reprises en l'état).

Sur la base de ces données, on peut distinguer trois groupes de pays :

- dans un premier groupe de pays, les retraites planchers (RP) et les retraites collectives obligatoires (RCO) – correspondant aux « transferts publics » – constituent la majorité des revenus des plus de 65 ans : 61 % en Suède, 69 % en Allemagne, 72 % en Espagne, 73 % en Italie et en France, 81 % en Belgique. Les retraites professionnelles et individuelles (RPI) – correspondant au « capital » – y sont très peu développées (environ 5 % des revenus), sauf en Suède (21 %) et en Allemagne (15 %) ;
- dans un second groupe, les revenus des plus de 65 ans sont constitués principalement, et à part à peu près égale, d'un part, des RPI en capitalisation et, d'autre part, des RP et des RCO : respectivement 45 % et 45 % aux Pays-Bas, 38 % et 50 % au Royaume-Uni, 42 % et 39 % au Canada ;

- enfin, aux États-Unis et au Japon, les revenus du travail constituent une source importante de revenu des plus de 65 ans : 32 % aux États-Unis (38 % pour les RP et RCO, 30 % pour les RPI) ; 44 % au Japon (48 % pour les RP et RCO, 8 % pour les RPI).

• **La création ou l'abondement de réserves collectives capitalisées.** L'Allemagne, le Japon, les États-Unis, la Suède, l'Espagne, la France et le Canada ont constitué des réserves collectives, avec des différences liées au mode de constitution et de valorisation de ces réserves, à leur utilisation (fonds pérennes au Canada, en Suède et au Japon, fonds provisoire sur une période prédéfinie en France – mais dont l'objet a depuis évolué – et fonds de trésorerie en Allemagne) et à leur montant (plus de 4 ans de prestations en Suède ou au Canada, et seulement 1,5 mois en Allemagne).

• **Situation financière et financement.** Dans les études portant sur la situation financière des systèmes de retraite (actuelle et en projection) en comparaison internationale, l'indicateur couramment utilisé est la part, en pourcentage du PIB, des dépenses de retraite et son évolution. C'est le cas notamment dans les études de l'OCDE et dans celles de la Commission européenne. Ces études ne portent pas sur les soldes financiers, définis comme la différence entre les ressources et les dépenses, et ne traitent pas directement la question des ressources des systèmes de retraite, car il n'est pas pertinent dans beaucoup de pays de considérer la situation financière du système public de retraite sans tenir compte plus largement de la situation globale des finances publiques⁹.

⁹ Dossier du COR du 26 novembre 2013, document n° 12 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2109.pdf>)

Ressources, dépenses et situation financière des régimes publics de retraite à l'étranger

| | Allemagne ¹⁰ 2011 | Belgique 2011 | Canada 2010 | Espagne 2011 | États-Unis 2012 | Italie 2010 | Japon 2009 | Pays-Bas 2012 | Royaume-Uni 2012/2013 | Suède 2012 | France 2011 | |
|--|---------------------------------|------------------|----------------|-----------------|--------------------|----------------|---------------|------------------|--------------------------|---------------|----------------------|-------|
| Part des retraites publiques dans les revenus des plus de 65 ans en 2005¹¹ | 69% | 81% | 39% | 72% | 38% | 73% | 48% | 45% | 50% | 61% | 73% ¹² | |
| Ressources en % de PIB | 9,6 % | | 4,8 % | 11,8 % | 5,2 % | 14,1 % | 10,0 % | 5,2 % | | 7,8 % | 13,4 % ¹³ | |
| <i>cotisations</i> | 74 % | | 60 % | 85 % | 70 % | 85 % | 60 % | 66 % | | 85 % | | |
| <i>transferts depuis le Budget de l'État (achats de droit + subventions)</i> | 25 % | | 35 % | 10 % | 14 % | 15 % | 23 % | 34 % | | 15 % | | |
| <i>produit ou décaissement des réserves</i> | - | | 5% | - | 13 % | - | 17 % | - | | - | | |
| <i>Autres</i> | <1 % | | - | 5 % | 3 % | - | - | - | | - | | |
| Dépenses en % de PIB | 9,4 % | 9,3 % | 4,3 % | 12,9 % | 4,8 % | 15,0 % | 10,3 % | 5,3 % | 6,0 % | 7,2 % | 14,0 % | |
| Soldes en % de PIB | 0,2 % | | 0,6 % | -1,1 % | 0,3 % | -0,8 % | -0,3 % | -0,1 % | | 0,6 % | -0,6 % | |
| Réserves | en % de PIB | 0,9 % | - | 10,2 % | 6,4 % | 16,8 % | - | 37,8 % | - | - | 27,0 % | 1,7 % |
| | en années de prestations | 0,1 | - | 3,9 | 0,5 | 3,5 | - | 3,7 | - | - | 4,0 | 0,1 |

Source : SG-COR

¹⁰ Données intégrant l'assurance maladie des retraités et n'intégrant pas les pensions des fonctionnaires et des différentes professions libérales.

¹¹ Données tirées de OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD Publishing. Les dernières données sur la composition des revenus des ménages dont la personne de référence à plus de 65 ans du Panorama des pensions 2015 vont faire l'objet de rectifications et ne peuvent être reprises en l'état.

¹² Y compris retraites complémentaires, ce qui n'est pas le cas dans les autres pays où les régimes professionnels sont des régimes privés en capitalisation.

¹³ Données SG-COR. La décomposition des ressources entre cotisations et transferts divers n'est disponible qu'au niveau de l'ensemble des branches de la protection sociale.

2.2 Observations et questions

- **Le décrochement des retraites « planchers ».** Indexés sur les prix, sauf aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, leur montant progresse moins vite que celui du salaire moyen, sauf intervention ponctuelle du législateur (par exemple, hausse de 25 % du minimum vieillesse pour personne seule en France décidée en 2007).
- **Différences de traitement.** La diversité des régimes au sein d'un pays conduit à des différences de traitement en matière de retraite entre les catégories socioprofessionnelles. Ces différences doivent être mises en regard des différences de carrières.
- **Polypensionnés.** Les problèmes qui leur sont spécifiques se posent dans les pays « multi-régimes publics » mais sont atténués par le fait que les régimes prennent en compte l'ensemble de la carrière (sauf en Espagne).
- **Complexité du système de retraite.** Elle doit s'apprécier au niveau de l'ensemble du système de retraite, et pas uniquement au niveau du système public obligatoire. Or, dans les pays « mono-régime public », il existe de nombreux régimes complémentaires, notamment professionnels, ce qui n'est pas le cas dans les pays « multi-régimes publics ».
- **Fonds de réserve et crise.** Les fonds de réserve de sécurité sociale, également touchés par la crise financière, mais de façon très variable selon l'importance des titres financiers qu'ils détenaient, avaient, en moyenne selon l'OCDE, retrouvé leur valeur de décembre 2007 dès l'année 2009 et ont progressé depuis. Les fonds de réserve qui ont un horizon d'investissement plus long que les régimes en capitalisation ont été peu perturbés par la crise financière (effets transitoires sur la valeur de leurs actifs)¹⁴.
- **Fonds de réserve et supports financiers.** Lorsque les réserves sont constituées en obligations d'État, elles représentent en pratique une dette de l'État vis-à-vis du régime de retraite, qui suppose, à terme, un remboursement par l'État de ces fonds lui ayant permis de faire face à d'autres dépenses, comme c'est le cas notamment des États-Unis¹⁵. Se pose alors la question de savoir si l'État sera en capacité d'honorer à terme sa dette. Le débat sur l'avenir de la *social security* aux États-Unis est ainsi lié au débat sur le budget général de l'État.
- **Situation des finances publiques.** Certains systèmes de retraite affichent une situation financière en excédent alors que d'autres sont en besoin de financement, mais l'existence de transferts publics au profit de systèmes de retraite, en Allemagne et au Japon notamment, limite la pertinence de la comparaison des situations financières et nécessite de tenir compte des conséquences en termes de finances publiques.

¹⁴ Dossier du COR du 17 décembre 2013, document n°13 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2137.pdf>)

¹⁵ Dossier du COR du 26 novembre 2013, document n° 12 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2109.pdf>)

Fiche 3. Dispositifs de pilotage

3.1 Faits et données chiffrées

• **Projections financières.** Les dix pays suivis par le COR ont tous instauré des procédures de suivi sur le long terme de leur système de retraite. Les formes institutionnelles répondant à cette fonction d'expertise technique varient d'un pays à un autre, comme la périodicité et les horizons de ces expertises.

Procédures de suivi sur le long terme des systèmes de retraite à l'étranger

| | Organisme en charge des projections | Périodicité | Horizon |
|-------------------------|---|--------------------|----------------|
| Allemagne | Ministère des affaires sociales (BMAS) http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Rentenversicherungsbericht/inhalt.html | Annuelle | 15 ans |
| Belgique | Comité d'étude sur le vieillissement (CEV) http://www.plan.be/publications/publication-1476-fr-conseil+superieur+des+finances+comite+d+etude+sur+le+vieillissement+rapport+annuel+ | Annuelle | 2060 |
| Canada | Actuaire en chef http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/oca-bac/ar-ra/cpp-rpc/Pages/default.aspx | Tous les 3 ans | 50 ans |
| Espagne | Commission du Pacte de Tolède et ministère du travail http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D_513.PDF | Tous les 5 ans | 2049 |
| États-Unis | Actuaire en chef de la sécurité sociale http://www.ssa.gov/oact/tr/ | Annuelle | 75 ans |
| Italie | Ministère des finances (Ragioneria Generale dello Stato) http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Spesa-soci/Attivita_di_previsione_RGS/2014 | Annuelle | 2050 |
| Japon | Ministère des affaires sociales http://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/p36-37a.html | Tous les 5 ans | 2100 |
| Pays-Bas | Central Planning Bureau et ministère des affaires sociales http://www.rijksbegroting.nl/algemeen/rijksbegroting/archief,2001---2010.html | Variable | 2100 |
| 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 | Tous les 5 ans | 60 ans |
| Suède | Agence de sécurité sociale http://pensionsmyndigheten.se/PublikationerPaSvenska.html | Annuelle | 75 ans |
| Union Européenne | Ageing Working Group (AWG) http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/ee3_en.htm | Tous les 3 ans | 2060 |
| France | Conseil d'orientation des retraites http://www.cor-retraites.fr | Annuelle | 2060 |

Source : SG-COR.

• **Détermination des hypothèses de projection.** Dans les pays anglo-saxons (États-Unis, Canada et Royaume-Uni), les hypothèses sont fixées par l'actuaire en chef de la Sécurité sociale. Dans les pays européens continentaux, la fixation des hypothèses est en général de la responsabilité de l'organisme qui réalise les projections. Il est rare qu'il existe, comme en France dans le cadre du COR, une véritable concertation avec les partenaires sociaux sur la détermination des hypothèses de projection. Dans tous les cas, les tendances passées sont prolongées, voire infléchies vers une situation meilleure (par exemple, hausse progressive de la fécondité ou baisse du chômage à terme), et il est supposé un quasi-retour aux tendances de productivité observées avant la crise¹⁶.

• **Dispositifs « automatiques » et seuils de pilotage.** Certains pays ont intégré, directement dans le mode de calcul des pensions ou dans leur mode de revalorisation, des facteurs liés aux évolutions démographiques et économiques ou encore à la situation financière du régime de retraite¹⁷ :

- prise en compte des évolutions salariales (afin de lier l'évolution de la masse des droits à retraite à celle de la masse salariale dont dépendent les ressources du système) :
 - la revalorisation des droits en cours de carrière – en fonction de la croissance des salaires dans la majorité des pays (prise en compte également de l'évolution de l'emploi avec la revalorisation selon le PIB en Italie) ;
 - la revalorisation des pensions pendant la période de retraite – évolution des salaires selon différentes modalités, dans une minorité de pays (Allemagne et Suède par exemple) ;
- prise en compte de l'augmentation de l'espérance de vie :
 - dans le mode de calcul de la pension – les comptes notionnels (Suède, Italie) intègrent l'espérance de vie dans le mode de détermination de la pension ; le régime en annuités espagnol va intégrer, à partir de 2019, un taux de réduction de la pension à la liquidation proportionnel à l'augmentation de l'espérance de vie ;
 - pour déterminer la durée de contribution pour une retraite pleine (France) ou l'âge d'ouverture des droits (Royaume-Uni, Pays-Bas ou encore Italie) ;
- prise en compte du ratio de dépendance démographique – dans l'évolution du point de retraite en Allemagne et dans l'évolution des pensions au Japon, dans la limite du gel nominal des pensions ;
- prise en compte de la situation financière du régime – en cas de déséquilibre financier constaté :
 - en Allemagne, une action est obligatoire, sous contrainte de seuils à ne pas franchir (niveau de réserves financières entre 0,2 et 1,5 mois ; taux de cotisation maximal de 20 % jusqu'en 2020 et 22 % jusqu'en 2030 ; taux de remplacement minimal de 46 % jusqu'en 2020 et 43 % jusqu'en 2030) ;
 - en Espagne, une action sur la revalorisation des pensions (revalorisation fonction de l'évolution des recettes et des dépenses + du solde financier du système de retraite) avec des bornes (pas plus de + 0,5 point plus rapidement que l'inflation et au moins + 0,25 % en nominal) ;
 - au Canada, une procédure en dernier recours, si le Parlement ne parvient pas à corriger un déséquilibre avec un gel des pensions et une augmentation du taux de cotisation (pour couvrir 50 % du déficit anticipé en projection) jusqu'au retour à l'équilibre ;

¹⁶ Dossier du COR du 27 janvier 2016, document n° 4 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3149.pdf>)

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

- en Suède, une correction sur les indices de revalorisation qui se déclenche lorsque les recettes et réserves financières du régime s'avèrent insuffisantes pour honorer les engagements (même si le régime est équilibré à court terme).

3.2 Observations et questions

• **Un biais plutôt favorable à la viabilité financière du système de retraite dans la détermination des hypothèses de projection.** Quelle que soit l'organisation des projections financières, les tendances passées sont prolongées, voire infléchies vers une situation meilleure (par exemple, hausse progressive de la fécondité, effet des réformes sur l'emploi des seniors, ou encore baisse du chômage à terme), et il est supposé un quasi-retour aux tendances de productivité observées avant la crise.

• **Dispositifs « automatiques » et crise.** Des dispositifs dont les définitions techniques peuvent faire débat et dont les applications ont pu être suspendues (Allemagne) ou aménagées (Suède) – mais jamais annulées. Bien qu'« automatiques », ces dispositifs ne sont donc pas isolés dans les faits des décisions politiques (ce qui a pu leur être reproché au moment de leur instauration) et imposent *in fine* de faire des choix explicites¹⁸.

¹⁸ COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France », Annexe 1. Objectifs et pilotage des systèmes de retraite à l'étranger, 1^{er} rapport annuel, juin 2014 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2334.pdf>)

Fiche 4. Dispositifs en capitalisation

4.1 Faits et données chiffrées

- **Le passage à la cotisation définie.** Sauf aux Pays-Bas, les pays ayant développé des dispositifs par capitalisation (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, Suède) les font évoluer de régimes à prestations définies (l'assuré a la garantie de percevoir une pension d'un montant prédéfini dès son entrée dans le système) vers des régimes à cotisations définies (l'assuré s'engage à verser des cotisations, représentant un pourcentage du salaire fixé à l'avance, sans garantie sur le montant futur de ses droits).

- **Développement de la capitalisation** depuis les années 1990¹⁹.

- la plupart des pays d'Europe centrale et orientale (partiellement) et des pays d'Amérique latine (intégralement) ont substitué à leurs régimes de base en répartition des régimes obligatoires en capitalisation gérés par des organismes privés ;
- en Europe continentale et du Sud se sont développés, *via* des exonérations ou réductions d'impôt, des régimes facultatifs de retraite, proches de l'assurance-vie, en complément des systèmes par répartition ;
- la Suède et le Royaume-Uni ont développé un régime en capitalisation publique obligatoire, qui s'ajoute au régime public géré en répartition.

- **Couverture.** Les dispositifs d'épargne retraite en capitalisation ne couvrent pas toute la population, sauf aux Pays-Bas et en Suède (taux de couverture : 60 % au Canada et aux États-Unis, 50 % au Royaume-Uni – mais l'ensemble de la population à terme –, près de 50 % en Allemagne (pensions professionnelles et pensions individuelles *Riester*), 20 % en France, 10 % en Italie, etc.)²⁰ :

- selon la CSP²¹ : si les indépendants et les salariés de PME-PMI ne sont pas en mesure de s'assurer dans certains pays (États-Unis et Royaume-Uni notamment), les salariés du secteur public disposent d'un accès à ce type de plan et ils sont 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 ;
- selon les 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 ; en moyenne au sein de l'OCDE, la part des revenus du patrimoine dans les revenus des personnes de plus de 65 ans est 3 fois plus élevée pour le 10^e décile de revenus que pour le 1^{er} (voir graphique ci-après).

- **Régimes en capitalisation et crise.** Jusqu'en 2013, la crise s'est traduite par une sous-capitalisation (incapacité à faire face aux engagements futurs en termes de pensions à servir) des régimes à prestations définies, exposés au risque de faillite, et par des niveaux de pensions faibles dans les régimes en capitalisation à cotisations définies, obligeant certains assurés à retarder leur départ à la retraite et risquant d'entraîner des situations de précarité. Enfin, la Hongrie et la Pologne, ont arrêté leur processus de substitution de la répartition par la

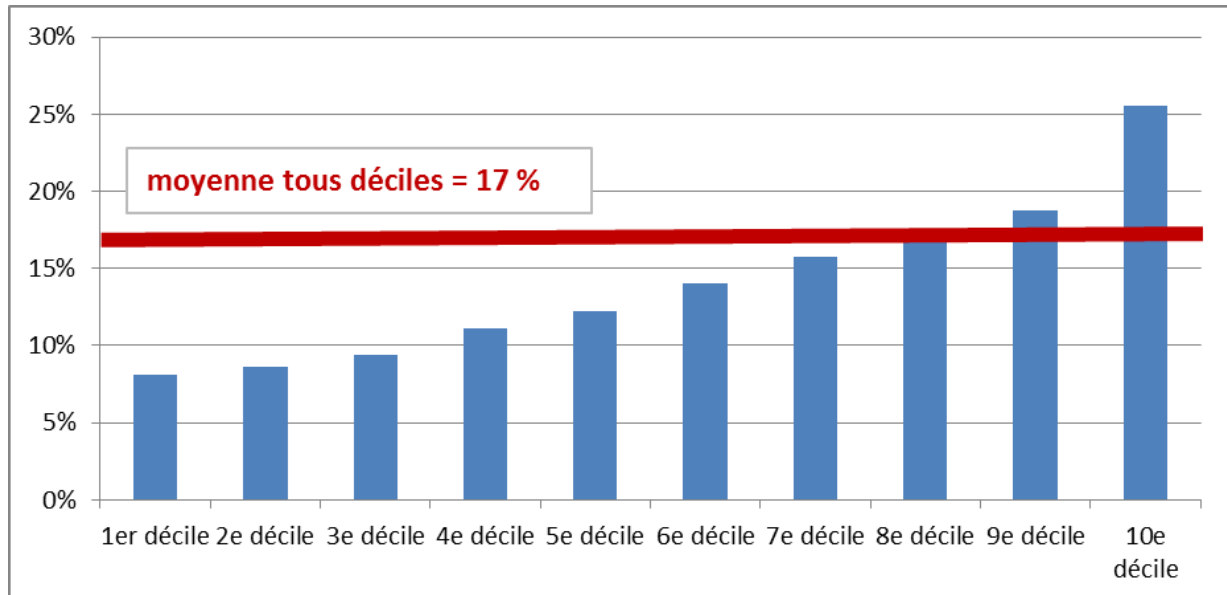
¹⁹ Lettre du COR n° 3, juin 2009 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1328.pdf>)

²⁰ Dossier du COR du 10 avril 2014, document n° 4 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2262.pdf>)

²¹ 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.

capitalisation²². Notons que les pertes d'investissement subies en 2008 étaient récupérées dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE par les régimes professionnels et individuels en 2013²³.

Part des revenus du capital dans les revenus des personnes de plus de 65 ans par décile de revenu en moyenne dans l'ensemble des pays de l'OCDE



Source : base de données de l'OCDE, 2013.

4.2 Observations et questions

- **Besoin de sécurisation.** La crise a révélé les limites des mécanismes prudeniels (taille insuffisante des fonds de garantie de défaut des régimes à prestations définies ; faible diffusion des plans de « cycle de vie » des régimes en cotisations définies ; etc.). Or les pays ne disposent plus de marges de manœuvre budgétaires similaires à celles de 2008 pour sécuriser leur système²⁴.

- **Quelle est l'importance réelle de la capitalisation individuelle ?** Il est délicat d'identifier précisément, au sein de l'épargne des ménages, le champ de l'épargne retraite individuelle dans chacun des pays (exemple de l'assurance-vie en France qui remplit une fonction d'épargne retraite importante).

- **Des expériences particulières.** La capitalisation publique en Suède et au Royaume-Uni avec l'information aux épargnants, la sécurisation liée à l'interface publique et le développement potentiel de fonds ISR ; les plans *Riester* en Allemagne qui, bien que facultatifs, se généralisent à toutes les catégories d'âge et de revenus (mais à quel coût pour les finances publiques ?)²⁵.

²² Dossier du COR du 17 décembre 2013, document n° 13 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2137.pdf>)

²³ OCDE, Pension markets in focus 2014 (<http://www.oecd.org/pensions/pensionmarketsinfocus.htm>)

²⁴ Geraci Marco, « Les systèmes de retraite et la crise », Revue Française de Finances Publiques n° 115, septembre 2011.

²⁵ Dossier du COR du 17 décembre 2013, document n° 12 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2136.pdf>)

Fiche 5. Conditions et âges de départ à la retraite

5.1 Faits et données chiffrées

• Dans la majorité des pays étudiés, les conditions d'âges de départ à la retraite ont été réformées²⁶ :

- l'âge minimal de droit commun au 1^{er} janvier 2016 : 60 ans au Canada et au Japon (65 ans à terme pour ce dernier), 61 ans en Suède, 61 ans et 7 mois en France (génération 1954, puis 62 ans à partir de la génération 1955), 62 ans aux États-Unis, 65 ans en Belgique et au Royaume-Uni (68 ans à terme pour ce dernier), un peu plus de 65 ans en Allemagne, en Espagne et aux Pays-Bas (67 ans à terme dans ces trois pays), enfin 66 ans et 3 mois en Italie (en hausse d'environ un an tous les dix ans, en fonction de l'espérance de vie) ;
- l'âge de pension complète au 1^{er} janvier 2014 : décote sur le montant de la pension pour les départs avant un âge compris entre 65 et 68 ans (après réforme), sauf en Belgique et en Italie où il n'y a pas de décote mais une condition de durée d'assurance pour bénéficier d'un maximum d'annuités dès l'âge d'ouverture des droits (45 ans en Belgique, 42,5 ans en Italie - en hausse d'environ un an tous les dix ans, en fonction de l'espérance de vie) ; décote liée également à une condition de durée en France.

• **Durées d'assurance.** Des notions diverses à ne pas confondre²⁷ :

- durée minimum de cotisation pour percevoir une pension (5 ans en Allemagne et en Suède, 10 ans aux États-Unis, 20 ans en Italie et 25 ans en Espagne et au Japon) ou pour partir plus tôt à la retraite (dès 63 ans, avec décote, si 35 ans de contribution en Allemagne ; départs anticipés pour carrière longue en France – par exemple, dès 57 ans et 4 mois pour la génération 1958 si travail avant 16 ans et 43,75 ans de durée d'assurance ; etc.) ;
- durée pour le calcul de la pension : intervient explicitement dans les régimes en annuités (dans le coefficient de proratisation) et implicitement dans les régimes en points ou en comptes notionnels (une durée plus longue augmente les droits) ; seule la France applique une décote liée à la fois à l'âge et à la durée ;
- pour valider une année de durée : à l'exception de l'Allemagne et du Japon qui valident un mois dès qu'une activité y est exercée et de la Belgique où une année d'assurance est validée selon un critère de durée travaillée (au minimum 1/3 des jours ouvrés en équivalent temps plein), c'est un niveau de salaire perçu au cours de la période ou un niveau de revenu d'activité minimal qui permet de valider une durée d'assurance pour la retraite.

• **Relèvement des âges légaux.** Le relèvement des âges légaux dans le cadre de réformes a été plutôt progressif (+ 1 ou 2 mois par an sauf en France et au Royaume-Uni) et, en général, décidé longtemps avant sa mise en œuvre – mais ce n'est plus le cas, ni pour la progressivité ni pour le délai de mise en œuvre, depuis la crise de 2008 (France, Espagne, Pays-Bas) même dans les pays qui avaient commencé à relever les âges légaux avant la crise (Royaume-Uni, Italie)²⁸.

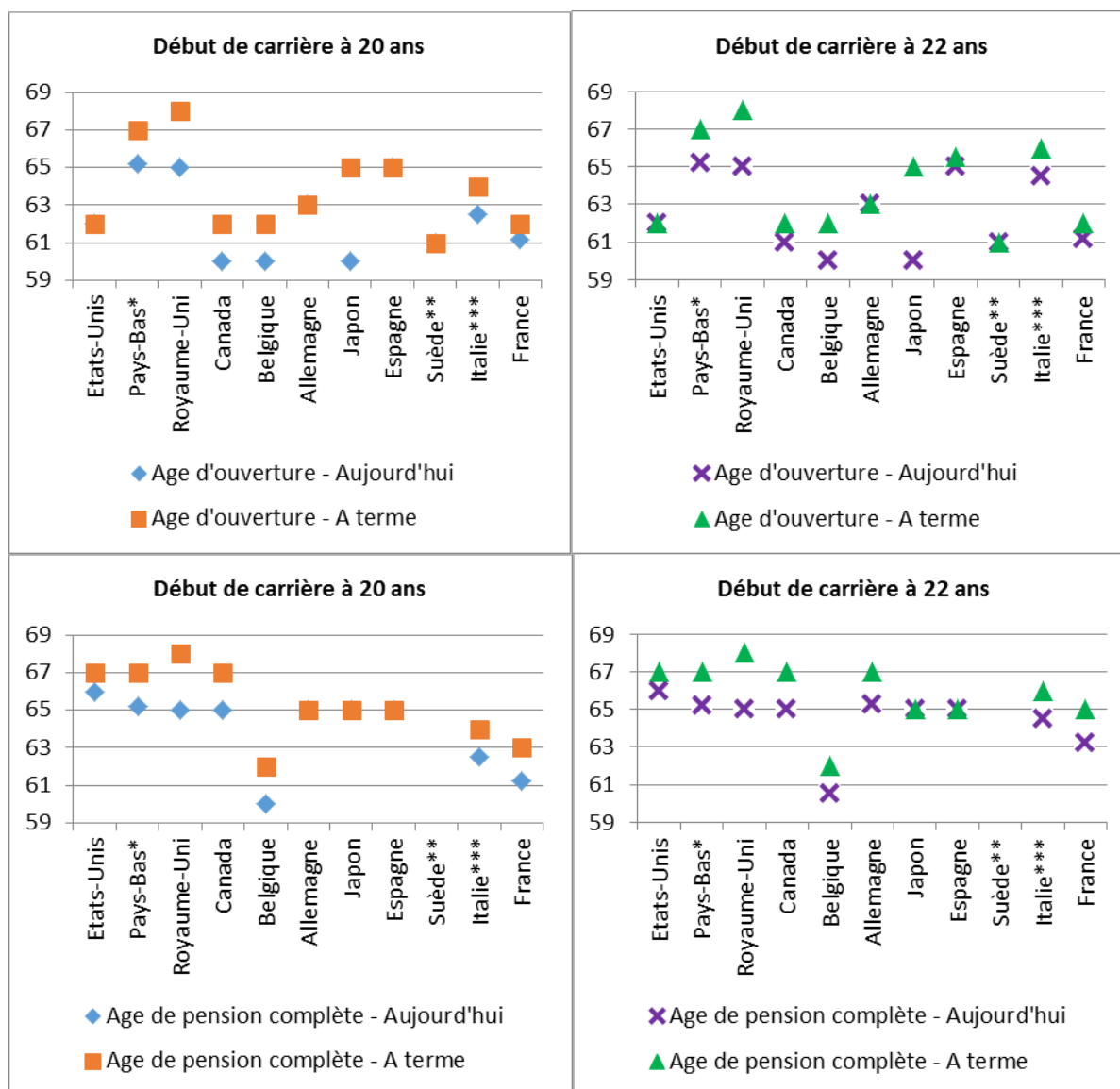
²⁶ La lettre du COR n° 7 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2026.pdf>)

Dossier du COR du 25 novembre 2014, document n° 5 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2549.pdf>)

²⁷ Idem.

²⁸ Dossier du COR du 25 septembre 2013, document n° 6 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2036.pdf>)

Âge d'ouverture des droits et de pension complète pour un début de carrière à 20 ans et 22 ans dans les pays étudiés²⁹



Note : pour la France, par exemple, les âges « aujourd'hui » sont ceux de la génération 1953, et à terme, ceux de la génération 1973 – voir l'annexe 2. Pour l'Italie et le Royaume-Uni, les âges présentés pour la situation « aujourd'hui » sont ceux des hommes – à terme, les âges des femmes rejoindront ceux des hommes.

(*) Condition de durée de résidence.

(**) Régime en comptes notionnels : la pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient, par génération, qui augmente avec l'âge de départ, à partir de l'âge d'ouverture des droits à 61 ans. Il n'y a pas de notion de pension complète.

(***) Sous l'hypothèse qu'à terme, la condition de durée d'assurance pour un départ anticipé - qui évolue comme l'espérance de vie à 65 ans – soit de 44 ans, valeur atteinte autour de l'année 2030 (contre 42,5 ans aujourd'hui). L'Italie, bien qu'en comptes notionnels, a gardé des « cibles » en matière de durée de carrière.

Source : SG-COR.

²⁹ Pour un aperçu détaillé de la modulation du montant de pension selon l'âge de départ à la retraite et l'âge de début d'activité entre 14 ans et 35 ans (ou la durée validée définie ici comme la différence entre ces deux âges), voir l'annexe 2.

• **Les possibilités de départs anticipés**, comme les dispositifs de préretraite ou d'invalidité, ont été restreintes dans le but d'augmenter l'âge moyen de cessation d'activité³⁰.

• **Barèmes de pension augmentant avec l'âge effectif de la retraite** pour inciter à la prolongation de l'activité, *via* notamment des décotes et surcotes liées à l'âge (Allemagne, Canada, États-Unis, Japon, etc.) ou à l'âge et à la durée d'assurance (France), ou des décotes liées à l'augmentation de l'espérance de vie (en Espagne, à partir de 2019, la pension à la liquidation se verra attribuer un coefficient minorant, traduisant l'augmentation de l'espérance de vie entre les générations) ou des pensions dépendant de la durée espérée de la retraite (comptes notionnels suédois et italien).

• **Cumul d'une pension et d'un revenu d'activité**. Existe dans tous les pays examinés, sous certaines conditions (le plus souvent de limite de revenus) entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge de la pension complète, et le plus souvent libre au-delà (à l'exception de la Belgique et de l'Espagne). En général, les cotisations retraite versées dans le cadre du cumul ne donnent aucun droit supplémentaire à la retraite³¹.

• **Prise en compte de la pénibilité du travail**. De manière explicite seulement en France et dans une moindre mesure (car dispositifs de portée limitée) en Belgique et en Italie, sur la base d'une classification des emplois et/ou d'autres critères (travail de nuit, travail dans le froid ou la chaleur, exposition à des produits chimiques, etc.).

• **La complexité des systèmes de retraite** – existence de plusieurs régimes de base ou de retraites privées en capitalisation spécifiques selon les catégories socio-professionnelles – **ne permet pas de déterminer un âge moyen de liquidation des droits à retraite dans chacun des pays étudiés par le COR qui serait comparable d'un pays à l'autre**. Quelques exemples :

- en Allemagne, l'âge de liquidation moyen au sein du régime DRV est de 64,5 ans en 2012, mais cet âge n'intègre pas les fonctionnaires, les agriculteurs et les professions libérales qui disposent de leurs régimes propres ;
- en Italie, l'âge moyen de liquidation de la pension de vieillesse est de 65,6 ans en 2014. Cependant, il existe un dispositif de départ anticipé pour les longues carrières – qui représente 50 % des liquidations depuis 2009 – pour lequel l'âge moyen est de 59,9 ans ;
- au Royaume-Uni et aux Pays-Bas notamment, certains dispositifs professionnels en capitalisation permettent aux assurés d'avancer leur âge de départ à la retraite – de manière difficilement quantifiable – en autorisant une liquidation des droits à pension dans le régime professionnel avant l'âge d'ouverture des droits du système de retraite public ;
- en France, en Allemagne et en Espagne, le statut d'invalidité permet des départs à la retraite anticipé par rapport au reste de la population, contrairement aux autres pays étudiés³². Les invalides – et leur part dans la population – auront donc une incidence différente sur l'âge moyen de liquidation de la pension (le même type de réserves pourrait être apporté concernant les allocataires de l'assurance chômage qui peuvent être plus ou moins contraints de liquider leur pension à partir de certains âges selon les pays).

³⁰ Dossier du COR du 16 mars 2011, document n° 12 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1503.pdf>)

³¹ Dossier du COR du 26 janvier 2011, document n° 11 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1468.pdf>)

³² Dossier du COR du 16 mars 2011, document n° 12 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1503.pdf>)

5.2 Observations et questions

- **L'âge de la retraite généralement pris comme référence (dans les comparaisons internationales notamment) varie selon les pays.** Dans certains pays, il s'agit de l'âge de la pension complète (Allemagne et pays anglo-saxons par exemple), même s'il n'est pas atteint par tous les assurés ; dans d'autres, il s'agit plutôt de l'âge d'ouverture des droits (France et pays du Sud notamment), même si les individus peuvent partir plus tard pour avoir une pension pleine.
- **La question du recul de l'âge de la retraite doit s'apprécier en fonction de la situation de l'emploi des seniors.** Or la situation de l'emploi des seniors est très différente d'un pays à l'autre (voir fiche 6.).
- **Suite à la crise de 2008, certains États ont pris des mesures supplémentaires** par rapport aux mesures de recul des âges de la retraite décidées avant la crise³³, par exemple des mesures de moindre revalorisation des pensions (voir fiche 7).
- **D'autres pays que la France prévoient une modulation de l'âge minimal d'ouverture des droits et/ou de l'âge de pension sans abattement (âge du taux plein) selon la durée de carrière – même si cette modulation est d'ampleur plus faible que dans le cas français (voir annexe 2) :** c'est le cas, à des degrés divers, de la Belgique, de l'Allemagne, de l'Espagne ou encore de l'Italie. Dans ces pays, la modulation a été mise en place relativement récemment, et souvent dans le cadre de réformes qui visaient par ailleurs à relever les âges d'ouverture des droits et/ou d'annulation de la décote. Dans les autres pays habituellement suivis par le COR, les âges pivots de la retraite sont indépendants de la durée de carrière (Canada, États-Unis, Japon, Pays-Bas, Royaume Uni et Suède).
- Faut-il, comme le préconise le **Livre blanc de la Commission européenne**, faire dépendre, de manière automatique, les âges de la retraite de l'évolution de l'espérance de vie, à l'*instar* des régimes en comptes notionnels (Suède et Italie), de ce qui se fait pour l'ancien régime italien depuis la crise (l'âge d'ouverture des droits va évoluer comme l'espérance de vie à 65 ans) ou de la règle d'évolution de la durée d'assurance en France depuis 2003 ?

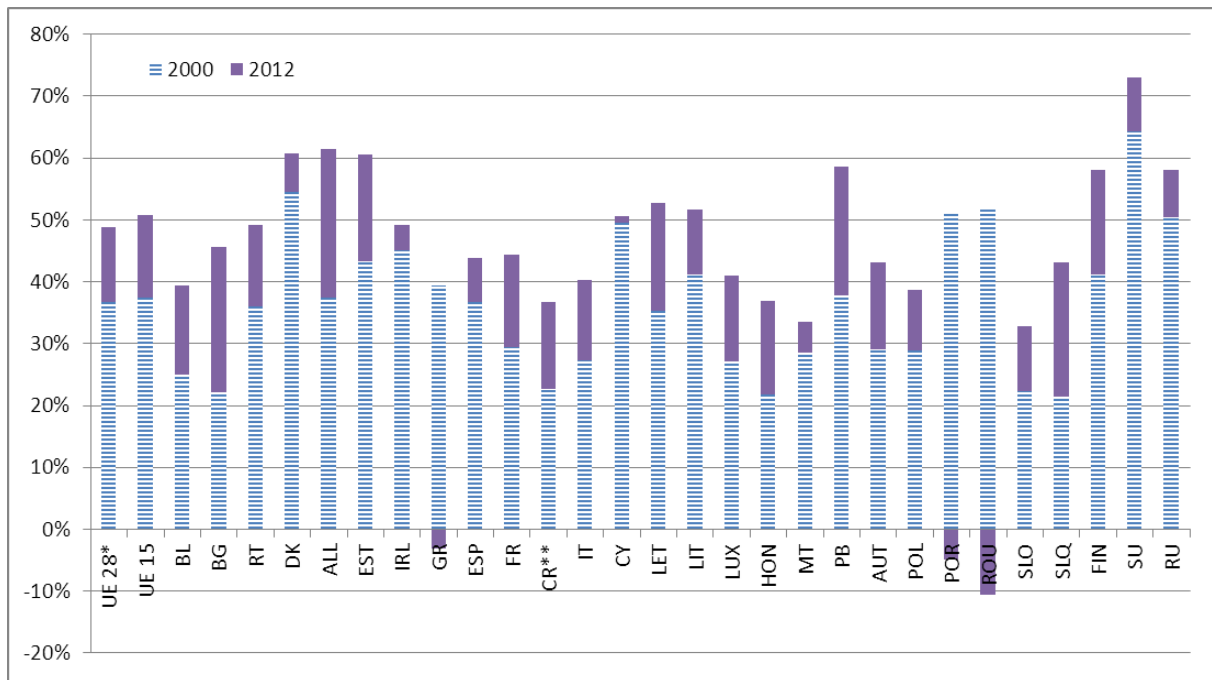
³³ Dossier du COR du 25 septembre 2013, document n° 6 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2036.pdf>)

Fiche 6. Emploi des seniors

6.1 Faits et données chiffrées³⁴

- **Taux d'emploi des 55-64 ans dans l'UE-28.** Hausse de 36,8 % à 48,8 % entre 2000 et 2012 (+ 12 points), avec de fortes disparités entre pays à la fois de niveau en 2012 (de 32,9 % en Slovaquie à 73,0 % en Suède) qu'en évolution sur la période (de - 10,6 points pour la Roumanie à + 24,1 points pour l'Allemagne)³⁵.

Taux d'emploi des seniors (55-64 ans) en 2000 et 2012



(*) UE-27 en 2000.

(**) En 2002 et 2012 pour la Croatie.

Source : Eurostat.

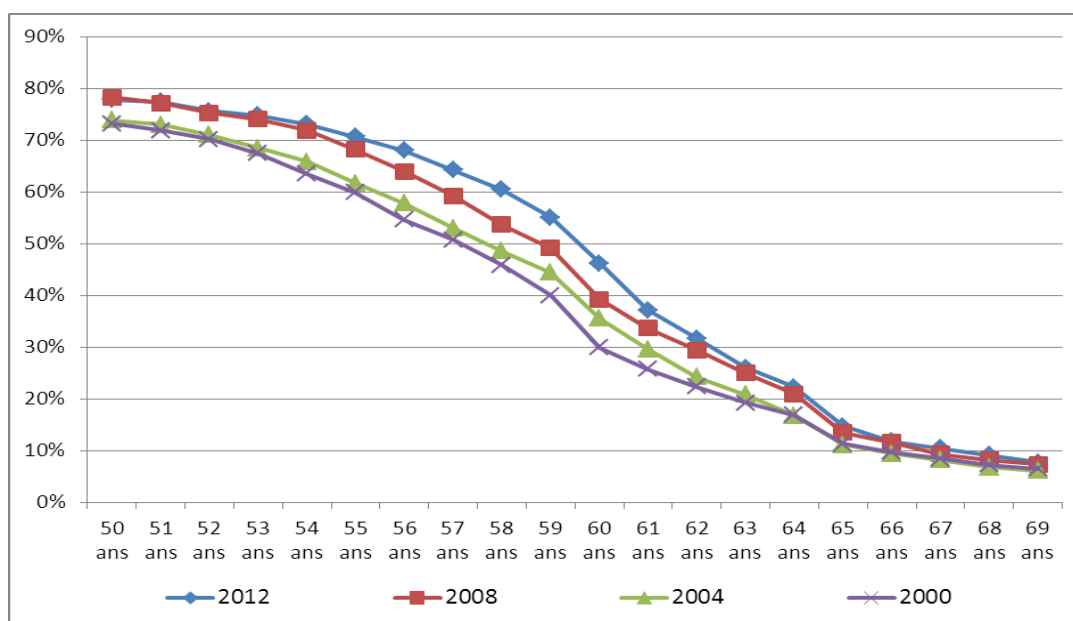
- **Taux d'emploi des 55-59 ans et des 60-64 ans, des femmes et des hommes.** Hausse entre 2000 et 2012 plus forte pour les **femmes de 55-59 ans** (+ 18 points) que pour les hommes de 55-59 ans, les hommes de 60-64 ans et les femmes de 60-64 ans (environ + 9-10 points pour les trois catégories).

- **« Âge décisif » de cessation d'emploi.** Jusqu'à un passé récent, l'« âge décisif » de la cessation d'emploi était 60 ans : la chute du taux d'emploi, en moyenne au sein de l'UE-28, entre les âges de 59 ans et 60 ans était nettement plus prononcée que la diminution entre chaque âge de 55 à 59 ans ou entre 60 et 64 ans. Mais, outre l'augmentation des taux d'emploi des seniors à tous les âges entre 2000 et 2012, l'« âge décisif » pour l'emploi des seniors au sein de l'UE semble passer progressivement de 60 ans à 61 ans entre 2008 et 2012, suite aux différentes réformes portant sur les âges de la retraite en Europe.

³⁴ Champs UE-28, sauf pour les âges effectifs de sortie du marché du travail.

³⁵ Dossier du COR du 13 février 2014, document n°14. www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2212.pdf.

Taux d'emploi des seniors par âge dans l'UE-28* en 2000, 2004, 2008 et 2012



(*) UE-27 en 2000.

Source : calculs SG-COR, d'après données Eurostat.

• **Âge effectif de cessation d'activité** (c'est-à-dire l'âge effectif de sortie définitive de l'activité – emploi ou chômage – à ne pas confondre avec l'âge effectif de liquidation de la retraite). À l'exception du Japon, de la Suède et du Canada, l'âge effectif moyen auquel les seniors se retirent du marché du travail se situe en deçà de l'âge d'ouverture des droits à la retraite. L'écart par rapport à cet âge est même souvent assez significatif – de plus d'un an, à l'exception des États-Unis. À noter que dans deux pays seulement, en Espagne et en France, les femmes quittent plus tardivement le marché du travail que les hommes.

Âge effectif moyen de cessation d'activité sur la période 2007-2012

| | Hommes | Femmes |
|--------------------|--------|--------|
| Japon | 69,1 | 66,7 |
| Suède | 66,1 | 64,2 |
| États-Unis | 65,0 | 65,0 |
| Canada | 63,8 | 62,5 |
| Royaume-Uni | 63,7 | 63,2 |
| Pays-Bas | 63,6 | 62,3 |
| Espagne | 62,3 | 63,2 |
| Allemagne | 62,1 | 61,6 |
| Italie | 61,1 | 60,5 |
| France | 59,7 | 60,0 |
| Belgique | 59,6 | 58,7 |

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

- **Pays où le taux d'emploi des seniors a le plus progressé dans l'Union européenne entre 2000 et 2010** : il s'agit de l'Allemagne (+ 20,3 points), des Pays-Bas (+ 15,8 points) et de la Finlande (+ 15 points), pour des raisons démographiques (moins de jeunes arrivant sur le marché du travail) mais aussi de mise en œuvre d'une politique en faveur de l'emploi des seniors³⁶.

- **Emploi des seniors et emploi des jeunes**. Les pays où le taux d'emploi des seniors est élevé sont aussi ceux où le taux d'emploi des jeunes est important. Cependant, à court terme, dans un contexte de rareté de l'emploi, il peut exister des tensions, à l'image de la situation en Italie. L'Italie fait partie des pays qui ont le plus augmenté l'emploi des seniors mais aussi des pays où le chômage des jeunes est au plus haut (et en progression). Le centre d'étude de la Confindustria – le MEDEF italien – demande explicitement de réfléchir aux augmentations des âges de la retraite qui se sont réalisées à la suite des réformes passées pour soutenir l'emploi des jeunes à court terme³⁷.

- **Emploi des seniors et crise financière**. Bonne résistance dans la plupart des pays européens, au contraire des crises passées où les seniors étaient souvent les premiers à perdre leur emploi³⁸.

6.2 Observations et questions

- **Maintien en emploi vs retour en emploi**. Dans tous les pays étudiés, si les mesures de maintien des seniors en emploi sont bien identifiées (formation tout au long de la vie, conditions de travail, etc.), le retour à l'emploi des seniors est plus problématique.

- **Pénuries de main-d'œuvre qualifiée**. Avec des retournements démographiques importants, certains pays (Allemagne et Finlande notamment) sont en situation de pénuries de main-d'œuvre qualifiée, tant globalement que localement³⁹.

³⁶ Dossier du COR du 14 décembre 2011 (<http://www.cor-retraites.fr/article398.html>)

³⁷ http://www.confindustria.it/wps/wcm/connect/www.confindustria.it5266/0369e976-bc7c-4be9-a635-ebacce35d427/Nota+CSC+n.1-2015.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=0369e976-bc7c-4be9-a635-ebacce35d427

³⁸ Conseil d'orientation pour l'emploi, « L'emploi et les politiques de l'emploi depuis la crise : une approche internationale », mai 2012 (http://www.coe.gouv.fr/Detail-Publication.html?id_article=1026)

³⁹ Schmitt Volker, « L'Allemagne : la mobilisation des différents leviers d'ajustement d'un régime en répartition », colloque du COR du 2 décembre 2014, « Systèmes de retraite, évolutions démographiques et croissance économique » (<http://www.cor-retraites.fr/article414.html>)

Fiche 7. Niveau des retraites / de vie / de pauvreté

7.1 Faits et données chiffrées

- Compte tenu de la disparité des architectures des systèmes de retraite (voir fiche 2), les **montants de pensions publiques** ne peuvent être directement comparés.
- **Modalités de calcul des pensions publiques.** Forfaitaires (Pays-Bas, Royaume-Uni) ou fonction d'un salaire de référence égal au salaire moyen des dernières années (les 15, et à terme les 25, en Espagne), des meilleures années (les 25, 35 et 39 respectivement en France, aux États-Unis et au Canada) ou de toute la carrière (Allemagne, Belgique, Italie, Japon, Suède). Salaires pris en compte revalorisés sur le salaire moyen, sauf en Belgique, en Espagne et en France où ils le sont sur les prix.

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

| | 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 | Prix | |
| Italie | PIB | Prix |
| Japon | Salaires | Prix <i>un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel des pensions</i> |
| Pays-Bas | - | Discretionnaire mais le plus souvent autour du salaire |
| Royaume-Uni | - | Max (prix ; salaires ; 2,5 %) |
| Suède | Salaires | 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.

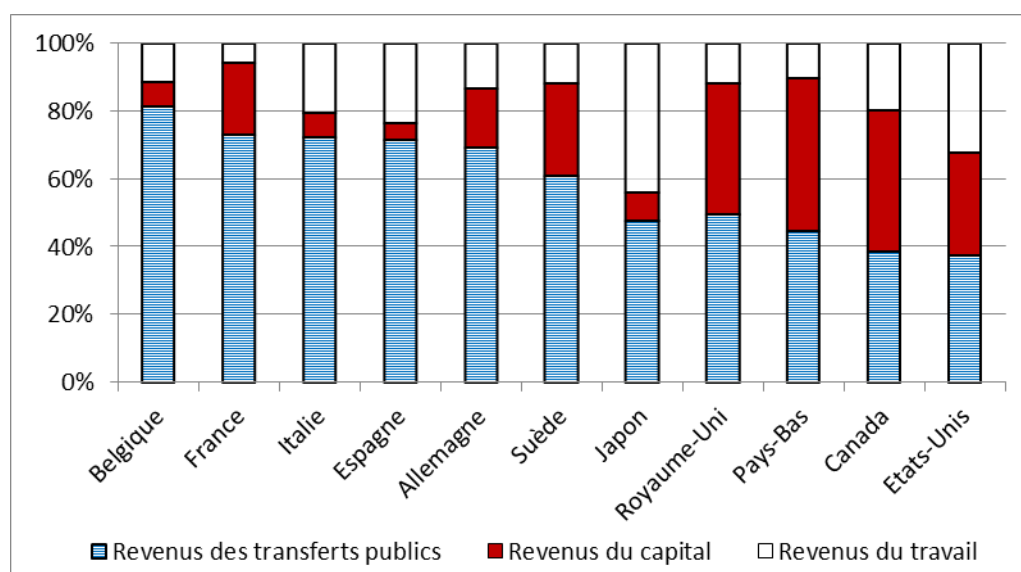
• **Revalorisation des pensions.** En général sur les prix (ou autour de l'inflation en Suède), sauf en Allemagne (salaire net), aux Pays-Bas (salaire brut) et au Royaume-Uni (maximum entre l'évolution des prix ou l'évolution des salaires ou une norme à + 2,5%). Des ajustements à la baisse sont parfois 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 pension⁴⁰.

• **Part des retraites publiques (retraites planchers et retraites collectives obligatoires) dans les revenus des plus de 65 ans :**

- plus des 2/3 : Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie et Suède ;
- près de la moitié : Canada, Pays-Bas et Royaume-Uni – le reste provenant principalement des retraites professionnelles et individuelles en capitalisation ;
- environ 1/3 : États-Unis – le reste provenant à parts égales des retraites privées en capitalisation et de la poursuite d'une activité.

Part importante des revenus du travail en Espagne et en Italie (24 %), aux États-Unis (34 %) et au Japon (42 %).

Sources de revenus des ménages dont la personne de référence à plus de 65 ans à la fin des années 2000

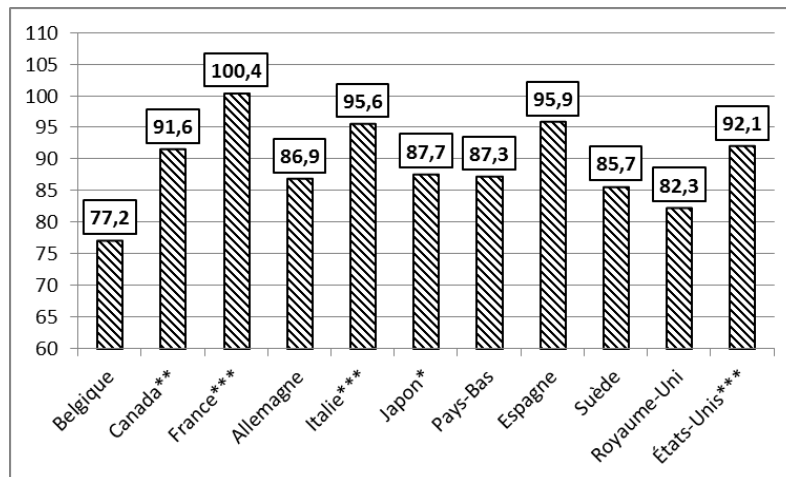


Source : base de données de l'OCDE, 2013 (les dernières données sur la composition des revenus des ménages dont la personne de référence à plus de 65 ans du Panorama des pensions 2015 vont faire l'objet de rectifications et ne peuvent être reprises en l'état).

• **Le niveau de vie des plus de 65 ans par rapport à celui de l'ensemble de la population.** Les ménages de plus de 65 ans avaient en 2012, en moyenne dans l'OCDE, un niveau de vie correspondant à 86,8 % de celui de l'ensemble de la population. C'est en France, où il atteint 100 %, que le niveau de vie relatif des plus de 65 ans apparaît le plus élevé parmi les onze pays habituellement suivis par le COR. À l'inverse, il était le plus faible en Belgique et au Royaume-Uni, représentant un peu plus des trois quarts du niveau de vie de l'ensemble de la population.

⁴⁰ Dossier du COR du 11 février 2015, document n° 6 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2964.pdf>)

Niveau de vie des plus de 65 ans / niveau de vie de l'ensemble de la population



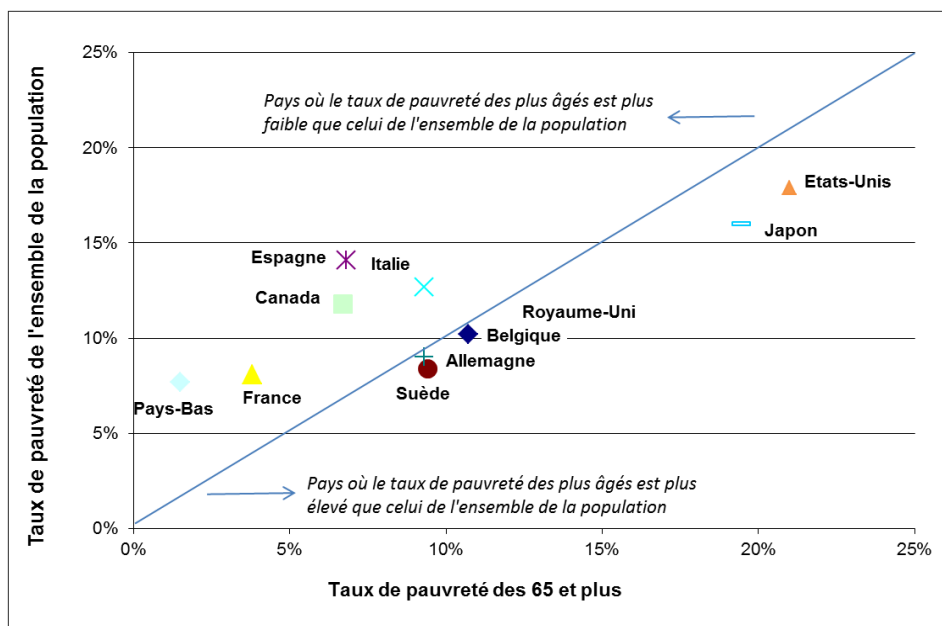
Lecture : les ménages de plus de 65 ans avaient en Belgique, en 2012, un niveau de vie correspondant à 77,2 % de celui de l'ensemble de la population.

Note : (*) donnée 2010 ; (**) donnée 2011 ; (***) donnée 2013 ; sinon, donnée 2012.

Source : base de données de l'OCDE, 2015

• **Le taux de pauvreté des plus de 65 ans.** Il était en 2012 le plus élevé aux États-Unis (21,5 %) et le plus faible aux Pays-Bas et en France (respectivement, de l'ordre de 2 % et 3,8 % avec le seuil retenu par l'OCDE correspondant à 50 % du niveau de vie médian). Il était supérieur au taux de pauvreté de l'ensemble de la population – de 1 à 4 points selon les pays – au Japon, aux États-Unis, en Allemagne et au Royaume-Uni, très proche en Suède et en Belgique, et inférieur dans les autres pays, notamment en Espagne (–7,3 points). À taux de pauvreté de l'ensemble de la population sensiblement équivalent, les plus de 65 ans sont plus souvent pauvres en Allemagne ou en Suède, et moins souvent pauvres en France et aux Pays-Bas.

Taux de pauvreté des plus de 65 ans et de l'ensemble de la population en 2012



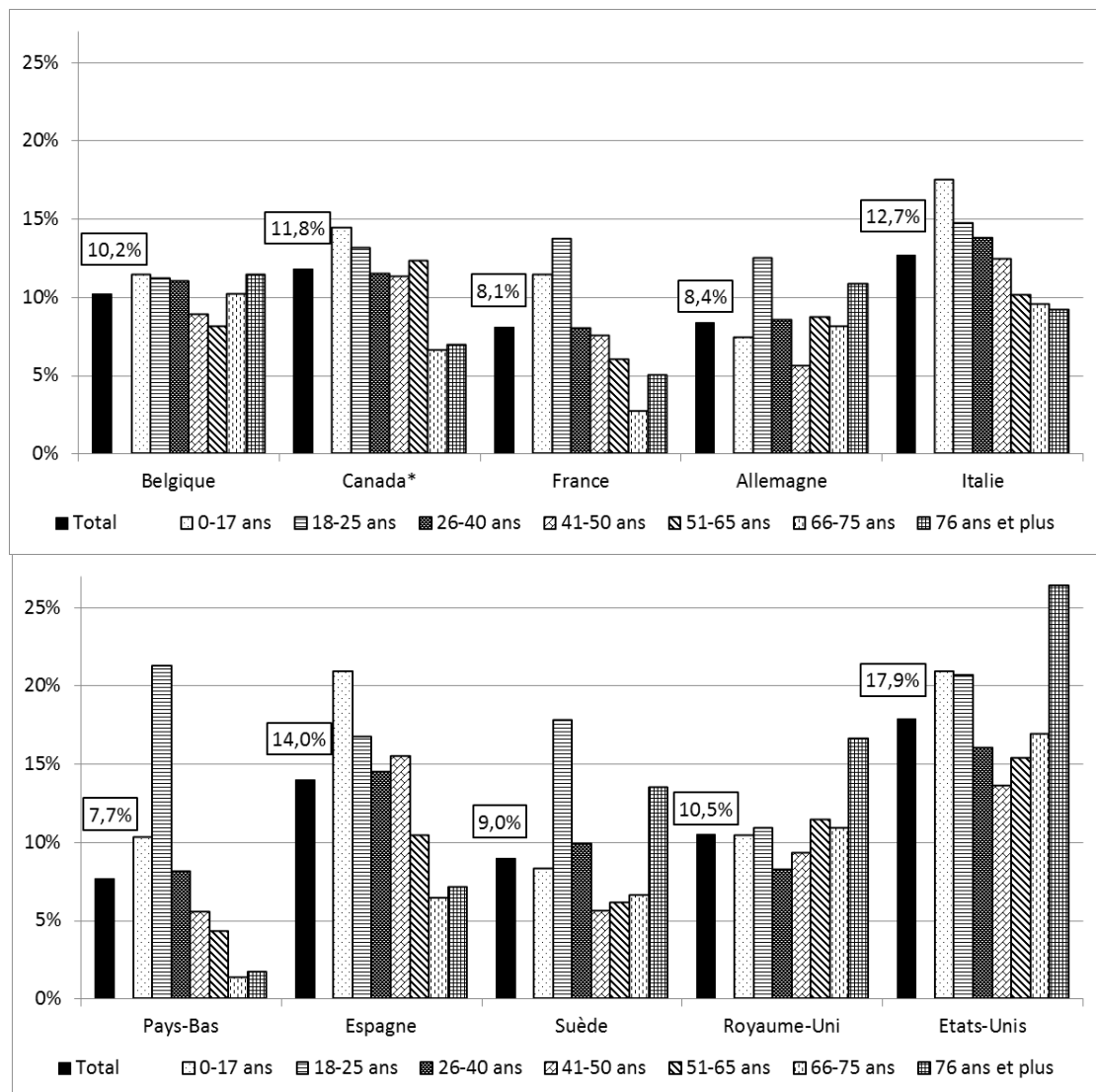
Lecture : en France en 2012, le taux de pauvreté (au seuil de 50 % du niveau de vie médian) des plus de 65 ans était de 3,8 % et celui de l'ensemble de la population de 8,1 %.

Source : base de données de l'OCDE, 2015.

• **Le taux de pauvreté par âge.** Des profils différents selon les pays :

- avec une concentration de la pauvreté aux âges jeunes et élevés en Belgique, en Allemagne, en Suède et aux États-Unis ;
- avec une pauvreté qui baisse en avançant en âge, avec une augmentation aux âges les plus élevés au Canada, en France, aux Pays-Bas et en Espagne ;
- et enfin deux pays assez antagonistes avec l'Italie où la pauvreté baisse continument avec l'âge, et le Royaume-Uni où, à l'exception des jeunes adultes, la pauvreté augmente constamment en fonction de l'âge.

Taux de pauvreté en 2012



Note : Taux de pauvreté au seuil de 50 % du niveau de vie médian, après taxes et transferts.

(*) Données de 2011.

Source : base de données de l'OCDE, 2015.

Des taux de pauvreté globalement similaires, comme en Allemagne et en France, peuvent renvoyer à une répartition différente de la pauvreté selon l'âge : concentrée sur les jeunes (voire très jeunes) et faible aux âges élevés en France ; assez semblables selon les tranches d'âge en Allemagne, mais avec deux pics dans l'entrée dans la vie active et dans la tranche d'âge la plus élevée.

7.2 Observations et questions

- **Petites pensions.** Le niveau des pensions de catégories spécifiques d'assurés pose question dans certains pays étudiés. En Allemagne, la question se pose avec de plus en plus d'acuité pour certaines professions, notamment certains travailleurs indépendants qui ne sont pas tenus de cotiser à un régime, où certains types de contrats de travail en développement depuis 20 ans n'ouvrent pas (ou peu) de droits à pension. Au Royaume-Uni, les conditions d'obtention d'une pension de base pleine ont été explicitement assouplies pour augmenter le niveau de pension des femmes.

- **Évolution des pensions et déséquilibres financiers.** Des ajustements financiers sont en partie supportés par les retraités, *via* des actions ponctuelles de moindres revalorisations pouvant aller jusqu'à des gels de pension, voire des baisses nominales dans la majorité des pays étudiés⁴¹. Dans quelle mesure ce type de leviers pourrait être encore mobilisé dans des pays comme l'Allemagne et la Suède où les retraités ont perdu en pouvoir d'achat sur les 10 dernières années ?

⁴¹ Dossier du COR du 11 février 2015, document n° 6 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2964.pdf>)

Fiche 8. Solidarité

8.1 Constats et données chiffrées

• **Minima de revenus pour les retraités.** De 20 % du salaire moyen (Allemagne, États-Unis, Italie et Japon) à 30 % du salaire moyen (Belgique, Canada, Espagne et Pays-Bas). La France, le Royaume-Uni et la Suède se situent dans l'entre-deux. Ces minima peuvent prendre diverses formes (voir fiche 2) et sont revalorisés sur les prix (sauf aux Pays-Bas où le minimum est revalorisé sur les salaires).

• **Mécanismes de solidarité** visant à compenser à la retraite les effets de certains événements. 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) :

- certains pays attribuent des droits, de nature et d'importance différentes, pour des périodes de chômage, d'invalidité, de maladie et de maternité⁴² ;
- les périodes d'éducation des enfants, dont la prise en compte a été en fort développement au cours des années 90 en Allemagne notamment, ouvrent des droits spécifiques aux mères et / ou aux pères (voire des droits non cessibles entre époux, comme en Italie, pour encourager les pères à s'investir dans l'éducation de leurs enfants), pas uniquement en cas d'arrêt de travail (en Suède, en Allemagne où certains droits ne sont ouverts que si la mère reprend une activité dans les premières années du premier enfant)⁴³ ;
- les périodes d'études sont plus rarement prises en compte, *via* la possibilité de rachat d'années d'études (notamment en France et au Japon) et l'attribution de droits gratuits à la retraite durant les années d'études en Suède ;
- seuls l'Italie et la Belgique prennent explicitement en compte la pénibilité du travail, comme en France, mais avec des dispositifs de portée limitée – dans les autres pays, des dispositions particulières existent, mais elles s'inscrivent majoritairement dans le cadre de politiques du marché du travail⁴⁴ ;

Au total, les droits non contributifs représenteraient environ 1/5 des droits validés chaque année par les actifs en France et en Allemagne, et 1/6 en Suède.

• **Dispositifs de réversion.** La tendance est à leur extinction pour les conjoints survivants n'ayant pas atteint un âge proche de celui de la retraite comme en Suède (pensions temporaires en cas de veuvage précoce) ou au durcissement des conditions d'attribution pour les autres, *via* l'instauration de condition de ressources, comme en Allemagne et en Italie⁴⁵.

• **Valorisation des droits.** Il est aisé de déterminer, au moment du fait générateur du droit lié à la solidarité la contrepartie, sous forme de montant de cotisation, dans un régime en points ou en comptes notionnels (même si dans le cas d'une majoration de pension, il peut paraître plus simple de l'attribuer à la liquidation des droits). Il s'agit directement du montant du capital virtuel versé dans le cas d'un régime en comptes notionnels, du nombre de points multiplié par la valeur d'achat du point (éventuellement multiplié par un taux d'appel) dans le cas d'un régime en points tels que les régimes complémentaires français ou du nombre de

⁴² Geraci Marco, « Le lien entre pension et revenus d'activité : une comparaison entre les principaux pays de l'OCDE », Économie et Statistique n°441-442, octobre 2011 (http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES441J.pdf)

⁴³ 6^e rapport du COR - III chap. 2 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1708.pdf>)

⁴⁴ Dossier du COR du 16 mars 2011, document n° 13 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1504.pdf>)

⁴⁵ Idem.

points multiplié par le salaire moyen dans l'économie dans le cas du régime en points allemand. En revanche, au sein des régimes en annuités (dans une moindre mesure dans ceux prenant en compte l'ensemble de la carrière des assurés pour déterminer la durée d'assurance et le salaire de référence, comme l'ancien régime italien ou le régime belge), le supplément de pension auquel ces trimestres attribués donneront droit, qui peut être une mesure de la contrepartie financière à apporter, n'est connu qu'à la liquidation des droits et peut même être nul selon les assurés. Évaluer la contrepartie financière de ce droit n'est alors pas possible au moment du fait générateur⁴⁶.

- **Financement interne vs financement externe.** Dans le cas d'un financement interne au régime, les droits octroyés ne font pas l'objet d'un versement formel de cotisation par les bénéficiaires et ils sont *in fine* financés par l'ensemble des assurés (de manière implicite *via* un rendement inférieur du régime ou de manière explicite *via* une cotisation non génératrice de droit). Dans le cas d'un financement externe au régime, donc explicite, les droits attribués au titre de la solidarité font l'objet d'un versement de cotisation formel par un tiers (État, autre régime social, etc.), voire en partie par l'assuré lui-même (ce qui pose la question de la réelle dimension solidaire de ces dispositifs). Enfin, les pays qui ne prévoient pas de financements spécifiques pour la prise en charge de ces dispositifs peuvent par ailleurs affecter des ressources, *via* des transferts d'impôts ou de taxes, aux régimes de retraite à l'image du financement du régime de base allemand ou du FSV en France⁴⁷.

8.2 Observations et questions

- **Dispositifs de solidarité.** Tout système de retraite peut intégrer des dispositifs de solidarité et leur définition relève avant tout de choix politiques. Dans ce cadre, la question de l'adéquation des dispositifs de solidarité à leurs objectifs et celle de nouvelles solidarités à mettre en œuvre se posent. Contrairement aux régimes français en annuités, les droits octroyés au titre de la solidarité dans les régimes en points ou en comptes notionnels sont aisément quantifiables au moment du fait générateur et conduisent toujours à augmenter la pension de leurs bénéficiaires : leur financement peut être isolé et précisément défini, comme en Suède et en Allemagne⁴⁸.

- **Réversion vs *splitting*.** Un nouveau type de dispositif de droit familial est apparu en Allemagne au milieu des années soixante-dix, puis au Canada et au Royaume-Uni : le partage des droits à la retraite entre conjoints, ou *splitting*. Si les modalités diffèrent selon les pays, le principe est le même. Il 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. Le partage des droits peut se concevoir dans différentes situations : lors d'un divorce, comme une compensation entre les époux ayant des niveaux de revenu ou de droit différents, mécanisme qui conduit à annuler le droit à la réversion dans les trois pays cités ; lors du décès de l'un des conjoints 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. Cette technique est plus facile à mettre en œuvre dans des régimes en points ou en comptes notionnels⁴⁹.

⁴⁶ La lettre du COR n° 7 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2026.pdf>)

⁴⁷ Dossier du COR du 24 octobre 2012, document n° 11 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1861.pdf>)

⁴⁸ 7e rapport du COR - III chap. 2 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1773.pdf>)

⁴⁹ 6e rapport du COR - III chap. 2 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1708.pdf>)

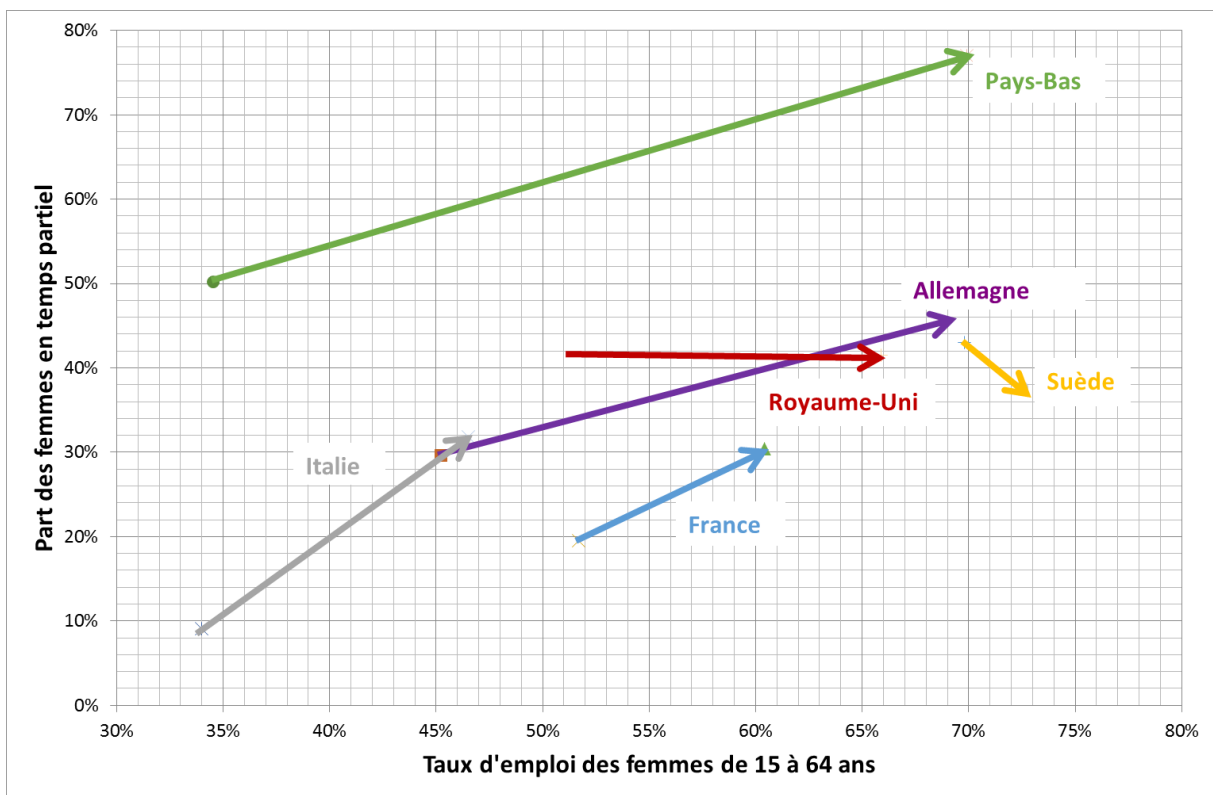
• **Financement de la solidarité.** Dans le cadre de régimes de retraite déséquilibrés financièrement, dès lors que le financement de la solidarité n'est pas isolé, les apports financiers de l'État qui prennent en charge les besoins de financement (*via* des apports financiers sans contreparties ou *via* un accroissement de la dette) peuvent être considérés comme un mode de financement *de facto* plutôt que *de jure* de ces dispositifs par la communauté nationale avec de potentiels effets de financements intergénérationnels dans le cas d'un financement par la dette.

Fiche 9. Égalité femmes / hommes

9.1 Constats et données chiffrées⁵⁰

• **Emploi.** La majorité des femmes en âge de travailler occupent en 2013 un emploi dans les pays étudiés, de 57,2 % en Belgique à 73 % en Suède, à l'exception de l'Espagne et de l'Italie qui s'en approche (respectivement 49,7 % et 46,5 %). Depuis 1983, la progression de l'emploi féminin s'est effectuée, majoritairement, sur la base d'emplois à **temps partiel**, sauf en Suède où la part du travail à temps partiel parmi les femmes en emploi a baissé et au Royaume-Uni où elle a stagné.

Evolution entre 1983* et 2013 des taux d'emploi et de la part du temps partiel des femmes âgées de 15 à 64 ans



(*) 1987 pour l'Espagne et 1995 pour la Suède.

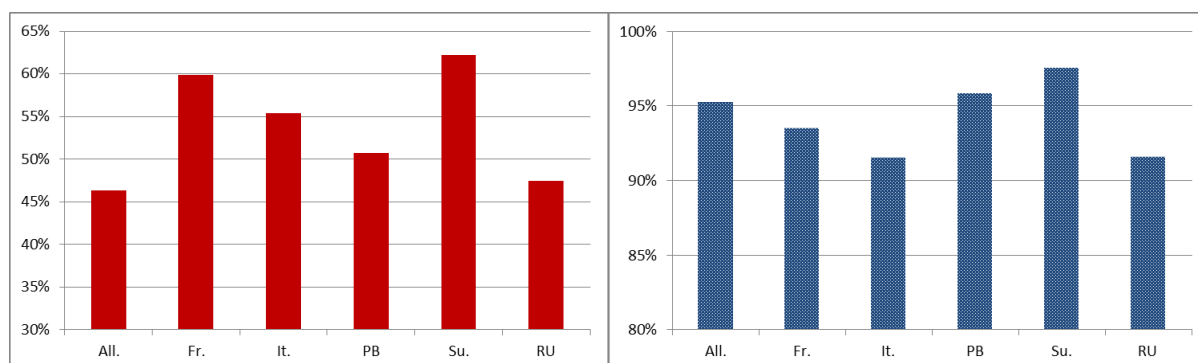
Source : Eurostat.

Note : en Allemagne, le taux d'emploi des femmes est passé de 45 % à 69 % entre 1983 et 2013 et, parmi les femmes en emploi, 45 % étaient à temps partiel en 2013, contre 30 % en 1983.

• **Durée du travail.** La durée de travail des emplois à temps partiels occupés par les femmes diffère sensiblement d'un pays à l'autre : elle est, comme en France, relativement longue en moyenne en Suède et en Belgique puisqu'elle représente environ 60 % de la durée de travail des emplois à temps complet occupés par les femmes, contre environ 55 % en Italie et 50 % ou un peu moins dans les autres pays étudiés. Il existe également des différences de durée du travail entre les emplois à temps complet occupés par les femmes et ceux occupés par les hommes.

⁵⁰ Champ : pays de l'UE du panel du COR.

Durée hebdomadaire moyenne des temps partiels rapportée à celle des temps complets pour les femmes en 2013 (à gauche) et durée hebdomadaire moyenne des temps complets féminins rapportée à celle des temps complets masculins en 2013 (à droite)

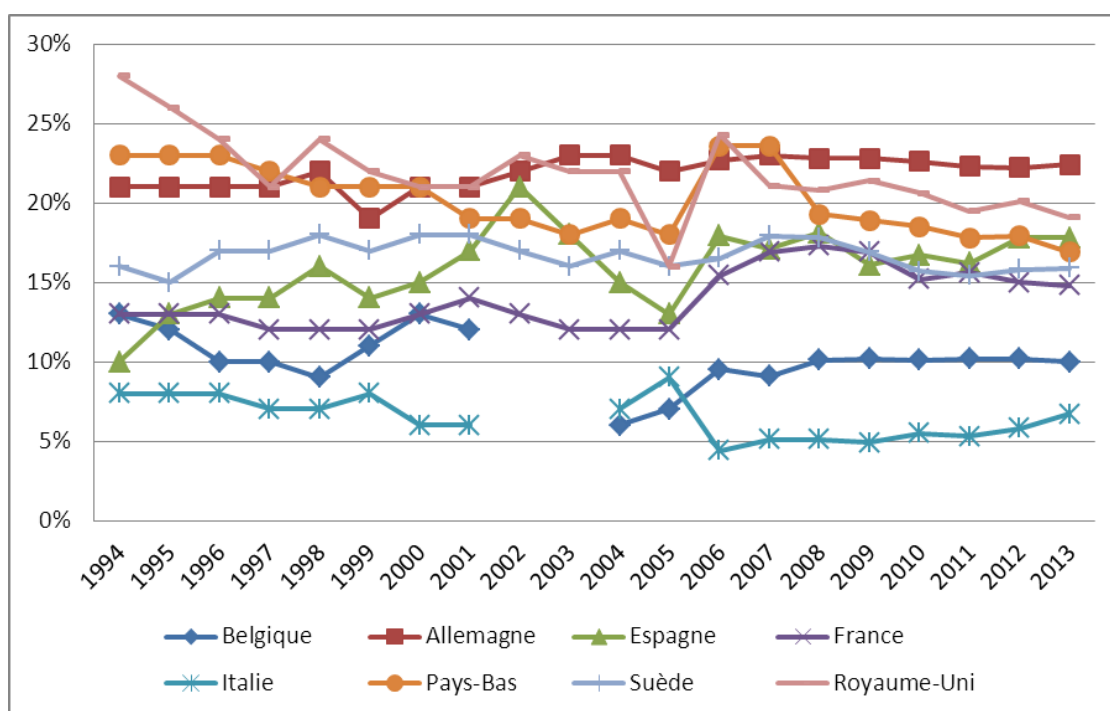


Note : il s'agit des durées hebdomadaires effectives, qui prennent en compte en particulier les heures supplémentaires.

Source : Eurostat.

• **Rémunération.** Les écarts entre la rémunération horaire brute moyenne des femmes et celle des hommes demeurent et sont assez stables depuis 1994, selon une ampleur qui varie entre les pays : de 10 points ou moins en Belgique et en Italie, d'environ 15 points en France, et jusqu'à plus de 20 points en Allemagne. Ces écarts de rémunération peuvent refléter en partie des écarts de structure des emplois entre les femmes et les hommes, et ne constituent pas de ce fait des estimations d'une discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Écarts entre la rémunération horaire brute moyenne des femmes et celle des hommes de 1994 à 2013



Note : en 2013, pour les salariés, l'écart entre la rémunération horaire brut moyenne des femmes et celle des hommes est de 22,4 % en Allemagne. Cet écart était de 21 % en 1994.

Données nationales jusqu'en 2006 – Méthodologie Eurostat (Structure of Earnings Survey) à partir de 2007.
Source : Eurostat.

• **Pension.** Le ratio « pension moyenne des femmes / pension moyenne des hommes » est de l'ordre de 50 % pour les droits directs sauf en Suède (un peu plus des deux tiers) ; la tendance est à la hausse. La prise en compte des réversions réduit les écarts sans parvenir toutefois à les annuler⁵¹.

Ratios « pension moyenne des femmes / pension moyenne des hommes »

| | Droits propres | Droits propres + pension de réversion |
|---------------------------|---|---------------------------------------|
| Allemagne (2012) | 56,8 % | 71,0 % |
| Belgique (2007) | 64,6 % | - |
| Espagne (2014) | - | 63,4 % |
| France (2012) | 57,5 % | 72,0 % |
| Italie (2012) | - | 70,0 % |
| Suède (2013) | 74,6 % | En extinction progressive |
| Pays-Bas (2010) | Pas de différences notables pour la pension de base forfaitaire - Autour de 50% en 2010 pour les pensions professionnelles | Pas de réversion |
| Royaume-Uni (2012) | Basic State Pension uniquement : 77,0 % Tous régimes : un célibataire dispose d'une pension de 56,6 % de celle d'un couple, contre 45,7 % pour une célibataire | - |

Note : en France, en 2012, la pension de retraite moyenne de droit propre de l'ensemble des retraitées est égale à 57,5 % de celle des hommes. Si on considère la pension totale, c'est-à-dire en incluant la pension de réversion, la pension des femmes atteint 72 % de celles des hommes.

Source : SG-COR.

Si on s'intéresse non plus à l'ensemble des retraités, appartenant à des générations différentes, mais aux plus récents d'entre eux, on observe un net rapprochement entre le montant moyen des pensions des femmes et celui des hommes, par exemple en Suède, en 2013, les cotisations créditées au sein des comptes notionnels et des comptes capitalisés publics par les femmes représentent 90 % des cotisations créditées par les hommes.

9.2 Observations et questions

• **Les écarts de pension.** Les évolutions sur le marché du travail ont pour effet d'augmenter les droits à retraite des femmes et de les rapprocher de ceux des hommes, mais insuffisamment pour assurer à elles seules la disparition des écarts de pension de droit propre entre les femmes et les hommes, lorsque les jeunes générations actives d'aujourd'hui partiront à la retraite, dans l'ensemble des pays étudiés. Cela pose la question des instruments disponibles, et de leurs implications, si l'on souhaite atteindre plus rapidement l'égalité femmes/hommes en la matière⁵² (pensions universelles ; minima de pension ; règles de calcul de la pension avantageant les carrières courtes ou accidentées, ou encore l'octroi de droits sans supplément de cotisation pour accomplir des tâches hors marché du travail jugées socialement utiles).

⁵¹ Dossier du COR du 21 mai 2014, document n°10 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2367.pdf>)

⁵² Bonnet Carole et Marco Geraci, « Comment corriger les inégalités de retraite entre hommes et femmes ? L'expérience de cinq pays européens », Population & Sociétés n° 453, Ined, février 2009. (https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/19121/453.fr.pdf)

Fiche 10. Retraites et Union européenne

10.1 Faits et données chiffrées

- **Principe de subsidiarité.** Les retraites ne relèvent pas de la compétence de l'Union européenne (UE), les États membres étant maîtres de leur conception, de leur gestion et de leur financement. Mais l'UE peut intervenir indirectement : au plan social, pour garantir le principe de libre circulation des travailleurs européens (règles de coordination) ; au plan économique, pour favoriser la libre prestation de services, y compris les activités des régimes de retraite en capitalisation (achèvement du marché unique, application du droit de la concurrence, respect des engagements d'équilibre budgétaire des États membres) ; au plan juridique, *via* les décisions de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE – anciennement Cour de justice des communautés européennes).
- **La coordination des régimes de retraite européens.** Elle repose sur quatre règles (égalité de traitement entre nationaux et autres ressortissants communautaires, unicité de la législation applicable, conservation des droits acquis, conservation des droits en cours d'acquisition) et induit une « double liquidation » de la pension : sur la base des périodes et règles nationales, pour la durée validée par l'assuré dans le pays et sur une base communautaire pour les durées validées par l'assuré dans tous les pays de l'UE (sans superposition). Chaque institution nationale de sécurité sociale compare les montants des pensions nationale et communautaire et sert le montant le plus avantageux pour l'assuré. Deux nouveaux règlements (en 2004 et en 2007) font évoluer les principes (impossibilité de verser une pension totale inférieure à la pension minimale du pays de résidence...) et modernisent les procédures administratives (en particulier, création d'un site Internet dédié aux échanges inter-régimes).
- **Évolutions des règles de coordination en France.** Suite à une mise en demeure de la Commission en 2007, le nombre d'années à retenir pour le calcul du salaire de référence de la retraite communautaire, servant à déterminer la pension du régime général, est le même que celui entre le régime général et les régimes alignés (proratisation depuis 2004) lorsque le régime étranger a une méthode de calcul de pension *équivalente* à celle du régime général⁵³.
- **L'intervention politique dans le cadre des retraites.** Dans le cadre des enjeux financiers du vieillissement, le Conseil Ecofin, ainsi que le Comité de politique économique (CPE), interviennent dans le domaine des retraites : mise en œuvre et suivi de la stratégie de Lisbonne en 2000-2010 relayé par la stratégie Europe 2020 *via* la « méthode ouverte de coordination » (MOC).
- **La Stratégie Europe 2020.** Réforme la stratégie de Lisbonne, par exemple en fixant un objectif de 75 % à horizon 2020 pour le taux d'emploi des 20-64 ans (68,6 % en 2010 en moyenne dans l'UE-27), et la prolonge en conservant les différents objectifs en matière de retraite (assurer la viabilité financière des régimes de retraite publics et privés, garantir à tous un revenu adéquat à la retraite, etc.)⁵⁴.
- Dans le cadre de cette stratégie, la **MOC pension** (identification et définition en commun d'objectifs à remplir - adoptés par le Conseil - et d'instruments de mesure puis *benchmarking*

⁵³ 9^e Rapport du COR, Complément n° 9 (<http://www.cor-retraites.fr/article403.html>)

⁵⁴ http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm.

entre les États membres) impose aux États membres d'élaborer des **plans de réformes nationaux** (PNR), transmis à la Commission et, tous les 3 ans, un **rapport unique de stratégie sur la protection sociale** (version allégée tous les ans).

- **Les travaux de l'AWG.** Le Comité de politique économique, à la demande du Conseil Ecofin, a mis en place un groupe de travail sur le vieillissement - Ageing Working Group (AWG) - chargé de présenter au Conseil des projections d'évolution à long terme de toutes les dépenses publiques liées à l'âge (dont les retraites)⁵⁵.

- **Avis du Conseil de l'Union Européenne sur le programme de stabilité de la France.** Dans son dernier avis en 2015⁵⁶, le Conseil de l'Union Européenne demande à la France « d'intensifier les revues de dépenses et, pour que celles-ci produisent les résultats attendus, de recenser de larges domaines de réduction des dépenses, dont les retraites ». Selon le Conseil, « le déficit du système de retraite continuera à se creuser jusqu'en 2020 et les réformes des retraites menées précédemment ne suffiront pas à le combler. En particulier, les régimes des agents de l'État et des salariés des entreprises publiques continuent de peser sur le déficit global du système de retraite. De plus, la situation macroéconomique a une grande incidence sur la soutenabilité du système de retraite, et notamment sur la situation des régimes de retraite complémentaire ».

10.2 Observations et questions

- **Interventions juridiques.** Les organismes et activités de sécurité sociale n'échappent pas à l'application du droit communautaire et des principes fondamentaux qu'il met en œuvre : construction très largement jurisprudentielle. Ces interventions communautaires normatives influent sur l'évolution des systèmes de retraite nationaux, par exemple en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, de concurrence ou encore de nomenclature des régimes (la référence à trois piliers s'applique mal au système de retraite français).

- Il convient d'être attentif aux questions de réorganisation des acteurs financiers du fait de l'application de la directive « **solvabilité II** » (réforme réglementaire européenne sur les niveaux de fonds propres exigés des compagnies d'assurance et de réassurance) et d'instauration d'un **28^e régime** sur le marché des retraites professionnelles, c'est-à-dire la création d'une réglementation paneuropéenne permettant à tout contrat la respectant d'être commercialisé dans l'ensemble des pays de l'UE, bien que ne relevant pas des règles nationales.

- **Question de cohérence interne** avec l'alignement de la **règle de calcul du SAM** pour la pension communautaire avec celle entre le régime général et les régimes alignés :

- la définition des régimes étrangers *équivalents* au régime général (régimes prenant en compte au moins 15 années civiles d'assurance pour le calcul de la pension, quelle que soit le mode de calcul) est plus large que celle des régimes alignés en France ; la règle s'applique ainsi aux polypensionnés CNAV-régime de base allemand (régime en points calculant la pension sur toute la carrière) mais pas aux polypensionnés CNAV-CNAVPL (également régime en points calculant la pension sur toute la carrière) ;

⁵⁵ http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/ee3_en.htm

⁵⁶ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9244-2015-REV-1/fr/pdf>

- la mise en place du dispositif de liquidation unique au sein des régimes alignés (LURA) – visant à permettre aux assurés ayant cotisé dans ces différents régimes (CNAV, MSA salariés, RSI) de percevoir une seule pension de base – et les évolutions susceptibles d’être apportées à la règle de calcul du SAM pour la pension communautaire.

Annexe 1 – Synthèse des règles des régimes publics de retraite suivis par le COR

| | | Allemagne | Belgique* | Canada |
|--|---|---|---|---|
| Type de régime | | Points | Annuités | Annuités |
| Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits | | 5 ans | 1 an | 1 an |
| Mode de calcul de la durée d'assurance | | Mensuelle, dès qu'une cotisation est versée sur le compte de l'assuré | Annuelle, dès que l'assuré justifie une activité d'un tiers des jours ouvrés (104 jours) en équivalent temps plein | Annuelle, dès l'atteinte d'un revenu de 3 500 dollars canadiens – environ 6 % du salaire moyen au Canada |
| Taux de cotisation sous plafond | | 18,7 % (9,35 % salariés ; 9,35 % employeurs) | 16,4 % (7,5 % salariés ; 8,9 % employeurs) | 9,9 % (4,95 % salariés ; 4,95 % employeurs) |
| Plafond | | ≈ 1,5 salaire moyen | ≈ 1,2 salaire moyen | ≈ 1,0 salaire moyen |
| Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance | Âge d'ouverture des droits | 65 ans et quatre mois (génération 1950) ; 67 ans à terme (génération 1964) ; ou à partir de 63 ans si 35 ans ou plus de durée d'assurance. Les invalides peuvent, sous conditions, partir avant cet âge. Existence de dispositifs – jusqu'à la génération 1952 – qui permettent des départs avant 65 ans (chômage, travail à temps partiel, femmes) | 65 ans ; 64 ans si 34 ans de durée d'assurance (génération 1951) ; 60 ans et 6 mois si 38 ans d'assurance ; 60 ans si 40 ans d'assurance (65 ans ; 62 ans si 40 ans d'assurance ; 60 ans si 42 ans d'assurance pour la génération 1958) | 60 ans |
| | Âge du taux plein | 65 ans et quatre mois (génération 1950) ; 67 ans à terme (génération 1964) ; ou à partir de 63 ans et quatre mois si 45 ans de durée d'assurance (génération 1950 – 65 ans à terme pour la génération 1964) | | 65 ans |
| | Décotes | - 3,6 % par an | - | - 0,58 % par mois (- 0,60 % à terme en 2016) |
| | Surcotes | + 6 % par an au-delà de l'âge du taux plein | Un bonus de pension est accordé pour les assurés cotisant à partir de 62 ans ou au-delà de 44 ans de durée d'assurance : chaque jour de travail à temps plein (ou en équivalent) donne droit à un supplément de + 2,3 euros de pension annuelle | + 0,7 % par mois au-delà de l'âge du taux plein, à concurrence de + 42 % |
| | Durée pour une pension complète | - | Pension complète pour 45 ans de durée d'assurance | Pension complète pour 39 ans (période cotisable de 47 ans - entre 18 ans et 65 ans de l'assuré - moins 17 %) |
| Calcul du montant de la pension | Détermination du revenu de référence sous plafond | Nombre de points acquis dans la limite des 45 meilleures années | Salaire moyen des 45 meilleures années | Salaire moyen des 39 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 | Prix | Salaires |
| Revalorisation des pensions | | Salaire net ; un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel de la valeur du point de retraite | Prix | Prix ; une procédure, liée à la situation financière du régime à long terme, peut induire un gel des pensions jusqu'au retour à l'équilibre |
| Âge de sortie du marché du travail 2007-2012 | | Femmes : 61,6 ans Hommes : 62,1 ans | Femmes : 58,7 ans Hommes : 59,6 ans | Femmes : 62,5 ans Hommes : 63,8 ans |

* Un accord de gouvernement d'octobre 2014 et une réforme en juillet 2015 prévoit de ne plus permettre des départs à la retraite avant 67 ans à échéance 2030, sauf pour les assurés justifiant d'un minimum de 43 ans de carrière en Belgique.

| | Espagne | États-Unis | France (régime général) | |
|--|---|---|---|---|
| Type de régime | Annuités | Annuités | Annuités | |
| Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits | 15 ans | 10 ans | 1 trimestre | |
| Mode de calcul de la durée d'assurance | Journalière ou mensuelle selon le statut des assurés (il existe 11 statuts au régime général espagnol), dès l'atteinte d'un revenu minimal | Par crédits dès l'atteinte d'un revenu de 1200 dollars US en 2014 (4 crédits – 4800 dollars US – équivalent à une année de durée d'assurance) – environ 9 % du salaire moyen aux États-Unis | Trimestrielle, dès le paiement de cotisations équivalentes à un salaire ou revenu d'activité brut d'un montant de 150 heures de SMIC (maximum 4 par an) – environ 16 % du salaire moyen en France | |
| Taux de cotisation sous plafond | 28,3 % (4,7 % salariés ; 23,6 % employeurs) | 12,4 % (6,2 % salariés ; 6,2 % employeurs) | 17,25 % (7,05 % salariés ; 10,2 % employeurs) | |
| Plafond | ≈ 1,6 salaire moyen | ≈ 2,5 salaire moyen | ≈ 1,0 salaire moyen | |
| Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance | Âge d'ouverture des droits | 62 ans | 60 ans et 9 mois ; à partir de 56 ans sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité pour la génération 1952 (62 ans ; à partir de 58 ans sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité pour la génération 1973) | |
| | Âge du taux plein | 65 ans et 2 mois et 15 ans de durée d'assurance ; 65 ans si plus de 35 ans et 6 mois d'assurance (à terme, 67 ans et 15 ans d'assurance – 65 ans si 38 ans et 6 mois d'assurance en 2027). Les invalides peuvent, sous conditions, partir avant cet âge. | 66 ans pour la génération 1947 (67 ans à terme pour la génération 1960) | 65 ans et 9 mois ; âge d'ouverture des droits si 41 ans d'assurance ; à partir de 56 ans sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité pour la génération 1952 (67 ans ; âge d'ouverture des droits et 43 ans d'assurance ; à partir de 58 ans sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité pour la génération 1973) |
| | Décotes | - | - 5/9 % par mois | - 1,375 % par trimestre pour la génération 1952 (- 1,25 % à partir de la génération 1953) |
| | Surcotes | Le taux de liquidation est majoré au-delà de l'âge d'ouverture des droits : de + 2 points par an pour les assurés ayant validé moins de 25 ans d'assurance ; de + 2,75 points par an si l'assuré a validé entre 25 et 37 ans d'assurance ; de + 4 points par an si l'assuré a validé plus de 37 ans d'assurance | + 8 % par an au-delà de l'âge du taux plein | + 1,25% par trimestre cotisé au-delà à la fois de l'âge d'ouverture des droits et de la durée requise pour le taux plein |
| | Durée pour une pension complète | Pension complète pour 35 ans et 6 mois de durée d'assurance (37 ans à terme en 2027) | Pension complète pour 35 ans de durée d'assurance | Pension complète pour 41 ans de durée d'assurance pour la génération 1952 (augmentation selon l'espérance de vie d'environ 0,25 an tous les 4 ans) |
| Calcul du montant de la pension | Détermination du revenu de référence sous plafond | Salaire moyen des 17 dernières années (25 dernières années à terme en 2022) | Salaire moyen des 35 meilleures années | |
| | Revalorisation des droits avant liquidation | Prix (valeur nominale pour les deux dernières années d'activité) | Salaires | |
| Revalorisation des pensions | Évolution des recettes, des dépenses et situation financière à court terme du régime (la revalorisation ne peut être inférieure à 0,25 % en nominal ; ni excéder 0,5 % en réel) | Prix | Prix | |
| Âge de sortie du marché du travail 2007-2012 | Femmes : 63,2 ans Hommes : 62,3 ans | Femmes : 65,0 ans Hommes : 65,0 ans | Femmes : 60,0 ans Hommes : 59,7 ans | |

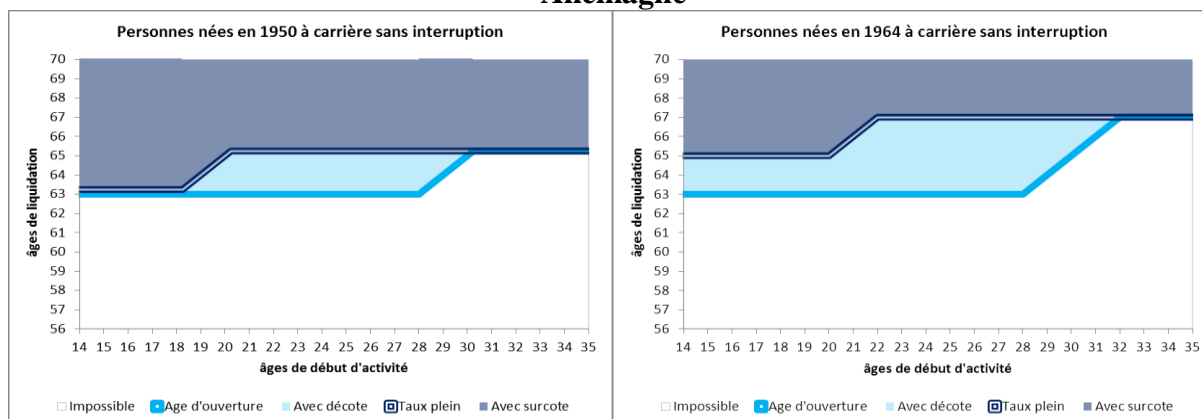
| | Italie (ancien régime) | Italie (nouveau régime) | Japon | |
|--|---|---|---|---|
| Type de régime | Annuités | Comptes notionnels | Annuités | |
| Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits | 20 ans | | 25 ans | |
| Mode de calcul de la durée d'assurance | Annuelle, dès l'atteinte d'un revenu de 10 305 euros. Tout revenu annuel inférieur réduit de manière proportionnelle la durée validée par l'assuré durant l'année – environ 35 % du salaire moyen en Italie | | Mensuelle, dès qu'une activité est exercée au cours du mois | |
| Taux de cotisation sous plafond | 33 % (9,2 % salariés ; 23,8 % employeurs) | | 17,474 % (8,737 % salariés ; 8,737 % employeurs) – 18,3 % à terme en 2017 (partage identique) | |
| Plafond | ≈ 3,4 salaire moyen | | ≈ 1,5 salaire moyen | |
| Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance | Âge d'ouverture des droits | 66 ans et 3 mois pour les hommes ; 63 ans et 9 mois pour les femmes. Pas de condition d'âge si 42 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les hommes et 41 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les femmes (augmentation selon l'espérance de vie : 1 an tous les 10 ans) - égalité femmes/hommes à partir de 2018 | 66 ans et 3 mois pour les hommes ; 63 ans et 9 mois pour les femmes. Pas de condition d'âge si 42 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les hommes et 41 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les femmes (augmentation selon l'espérance de vie : 1 an tous les 10 ans) – égalité femmes/hommes à partir de 2018 – si la pension est équivalente ou supérieure à 1,5 fois le minimum vieillesse (âge d'ouverture de 70 ans si la pension est inférieure) | 60 ans et 25 ans de durée d'assurance - génération 1949 pour les hommes et 1954 pour les femmes (65 ans et 25 ans de durée d'assurance à terme – génération 1961 pour les hommes et 1966 pour les femmes) |
| | Âge du taux plein | 66 ans et 3 mois pour les hommes ; 63 ans et 9 mois pour les femmes ; 62 ans si 42 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les hommes et 41 ans et 6 mois de durée d'assurance pour les femmes (augmentation selon l'espérance de vie : 1 an tous les 10 ans) - égalité femmes/hommes à partir de 2018 | - | 65 ans |
| | Décotes | - 1 % par année d'anticipation entre 60 et 62 ans ; - 2% par année d'anticipation avant 60 ans | La pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient, révisable tous les 2 ans, qui augmente avec l'âge de départ : 4,30% à 57 ans et 6,54% à 70 ans | - 0,5% par mois |
| | Surcotes | - | | + 0,7% par mois au-delà de l'âge du taux plein |
| | Durée pour une pension complète | Pension complète pour 40 ans de durée d'assurance | - | Pension complète pour 40 ans de durée d'assurance |
| Calcul du montant de la pension | Détermination du revenu de référence sous plafond | Salaire moyen des 5 dernières années pour les années validées jusqu'au 31/12/92 ; 10 dernières années pour les années validées du 01/01/93 au 31/12/95 | Cumul des droits acquis au cours de la carrière | Salaire moyen des 40 meilleures années |
| | Revalorisation des droits avant liquidation | Salaires | PIB | Salaires |
| Revalorisation des pensions | Prix | Prix | Prix ; un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel des pensions | |
| Âge de sortie du marché du travail 2007-2012 | Femmes : 60,5 ans Hommes : 61,1 ans | | Femmes : 66,7 ans Hommes : 69,1 ans | |

| | | Pays-Bas | Royaume-Uni | Suède | |
|---|--|---|--|---|--|
| Type de régime | | Annuités | Annuités | Comptes notionnels | |
| Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits | | Dès la justification d'une période de résidence aux Pays-Bas dans les 50 années précédant l'âge d'ouverture des droits | 1 an | 5 ans | |
| Mode de calcul de la durée d'assurance | | Période de résidence aux Pays-Bas dans les 50 années précédant l'âge d'ouverture des droits | Hebdomadaire, dès l'atteinte d'un revenu équivalent à 109 £ (5 668 £ pour une année) – environ 18 % du salaire moyen au Royaume-Uni | Annuelle, dès l'atteinte d'un revenu minimum | |
| Taux de cotisation sous plafond | | 17,9 % (salariés) | Pas de cotisation vieillesse spécifique | 17,2 % (7,0 % salariés ; 10,2 % employeurs) | |
| Plafond | | ≈ 1,2 salaire moyen | - | ≈ 1,1 salaire moyen | |
| Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance | Âge d'ouverture des droits | 65 ans et 1 mois pour la génération 1948 (67 ans à terme pour la génération 1957 – à noter qu'à partir de 2024, l'âge pourra augmenter plus rapidement en fonction de l'espérance de vie dans des conditions qui seront définies en 2019) | 65 ans pour les hommes 60 ans et 3 mois pour les femmes – génération juillet-août 1951 (65 ans à terme pour la génération novembre-décembre 1953) ; 68 ans – hommes et femmes – pour la génération avril 1978 | 61 ans | |
| | Âge du taux plein | | - | - | |
| | Décotes | | - | - | La pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient, par génération, qui augmente avec l'âge de départ : 5,31 % à 61 ans, 7,36 % à 70 ans (génération 1948) |
| | Surcotes | | - | + 1 % pour 5 semaines, soit + 10,4 % par an au-delà de l'âge d'ouverture des droits | |
| | Durée pour une pension complète | | Pension complète pour 50 ans de résidence | Pension complète pour 30 ans de durée d'assurance | - |
| Calcul du montant de la pension | Détermination du revenu de référence sous plafond | Montant forfaitaire | Montant forfaitaire | Cumul des droits acquis au cours de la carrière | |
| | Revalorisation des droits avant liquidation | - | - | Salaires* | |
| Revalorisation des pensions | | Salaires* | Max : prix ; salaires ; 2,5 % | Salaires - 1,6 ; un facteur, lié à la situation financière du régime, peut être appliqué, sans limite d'effet | |
| Âge de sortie du marché du travail 2007-2012 | | Femmes : 62,3 ans Hommes : 63,6 ans | Femmes : 63,2 ans Hommes : 63,7 ans | Femmes : 64,2 ans Hommes : 66,1 ans | |

* Discrétionnaire mais le plus souvent autour de cette valeur.

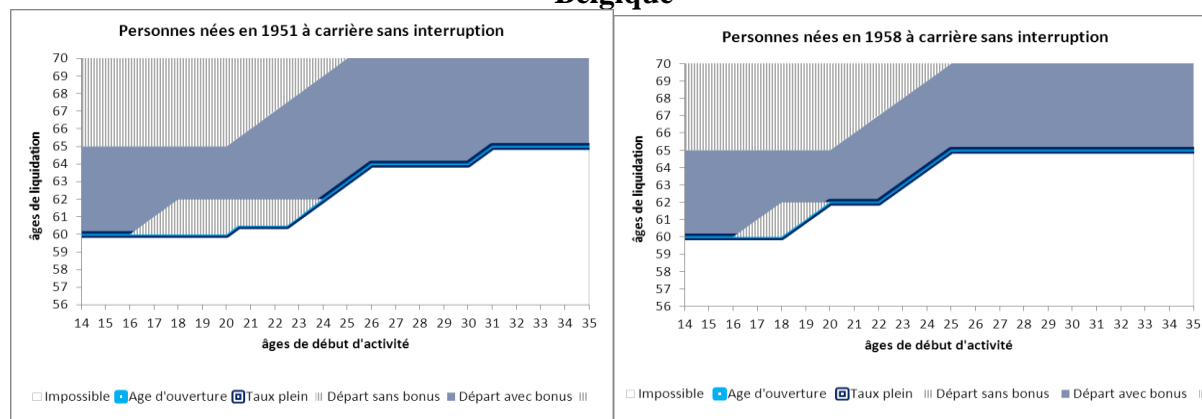
Annexe 2 – La modulation du montant de pension selon l’âge de départ à la retraite et l’âge de début d’activité (ou la durée validée définie ici comme la différence entre ces deux âges)⁵⁷

Allemagne



Note de lecture : en Allemagne, en supposant des carrières sans interruption entre l’âge d’entrée dans la vie active et l’âge de liquidation des droits, l’âge d’ouverture des droits est de 65 ans et quatre mois pour la génération 1950 (67 ans à terme pour la génération 1964), ou à partir de 63 ans si l’assuré justifie de 35 ans ou plus de durée d’assurance (*droite cyan*). L’âge du taux plein est de 65 ans et quatre mois pour la génération 1950 (67 ans à terme pour la génération 1964), ou à partir de 63 ans et quatre mois si l’assuré justifie de 45 ans de durée d’assurance (*double droite bleu*). Entre ces deux âges, le montant de la pension est diminué par l’application d’une décote (*zone en bleu clair*) et, au-delà de l’âge du taux plein, il est augmenté par l’application d’une surcote (*zone bleu foncé*). Les assurés sont supposés être nés le 1^{er} janvier.

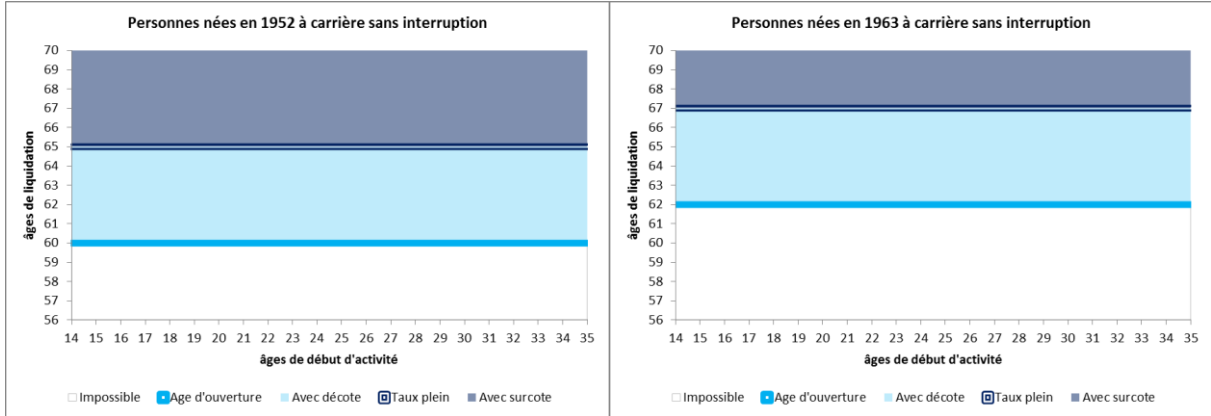
Belgique



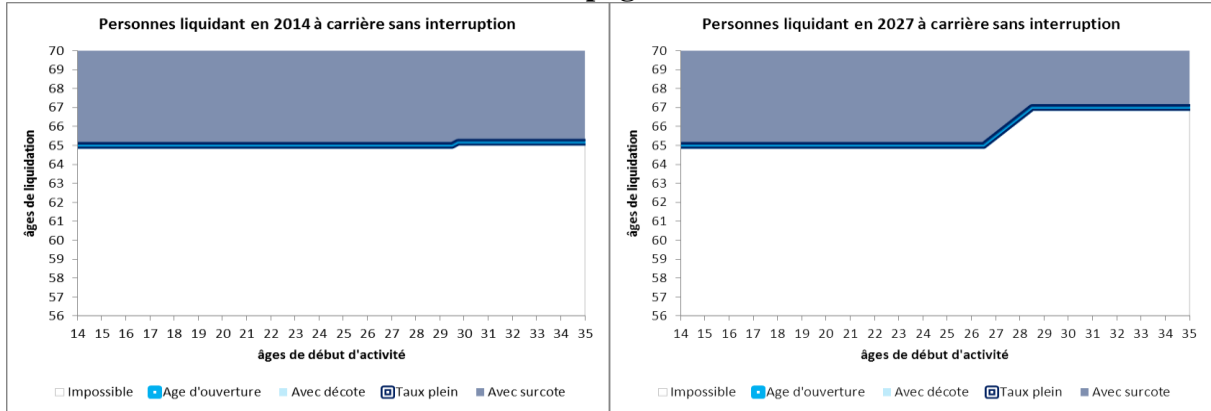
⁵⁷ La lettre du COR n° 7 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2026.pdf>)

Dossier du COR du 25 novembre 2014, document n° 5 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2549.pdf>)

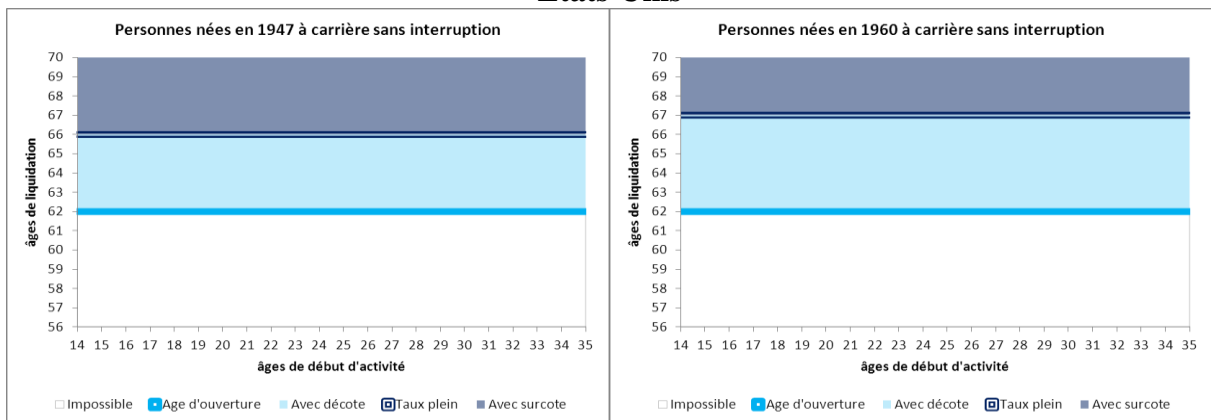
Canada



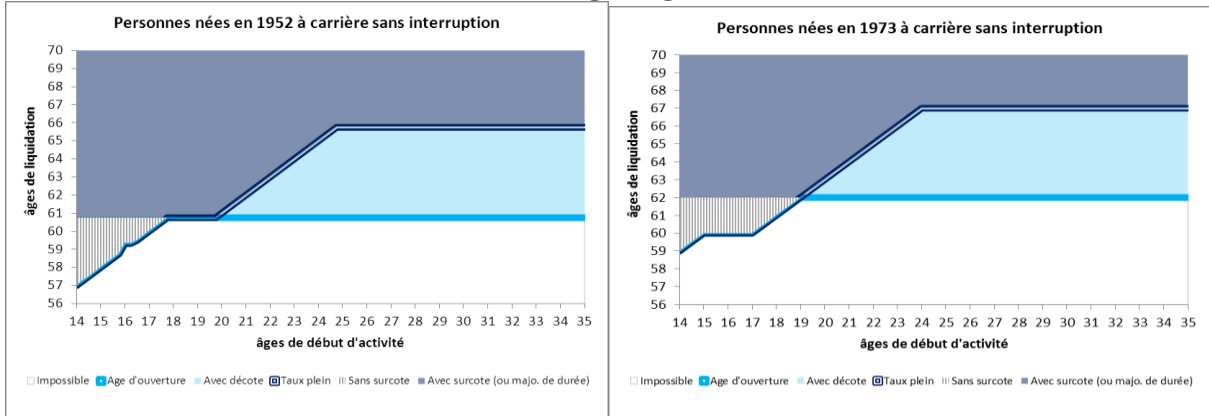
Espagne



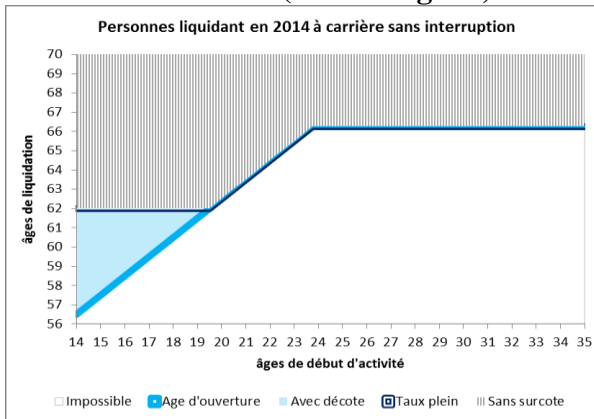
États-Unis



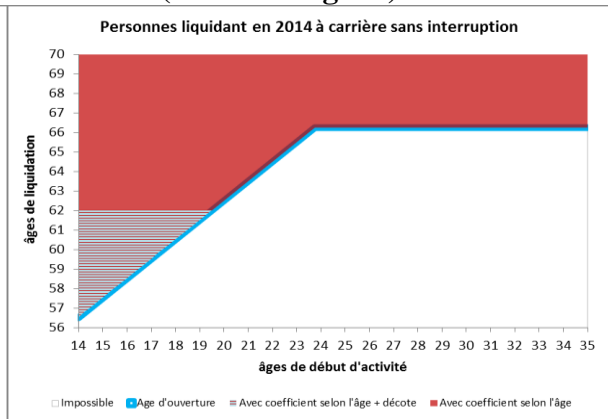
France (régime général)



Italie (ancien régime)*

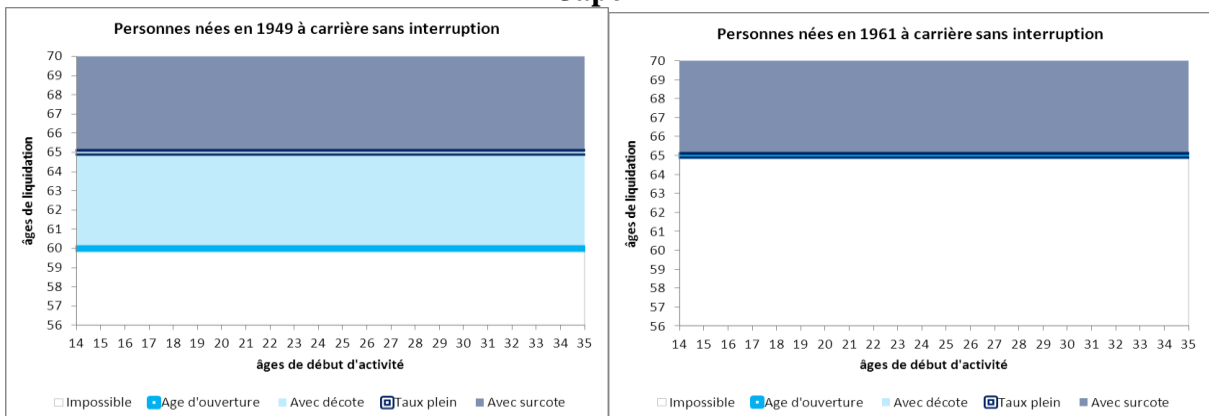


Italie (nouveau régime)*



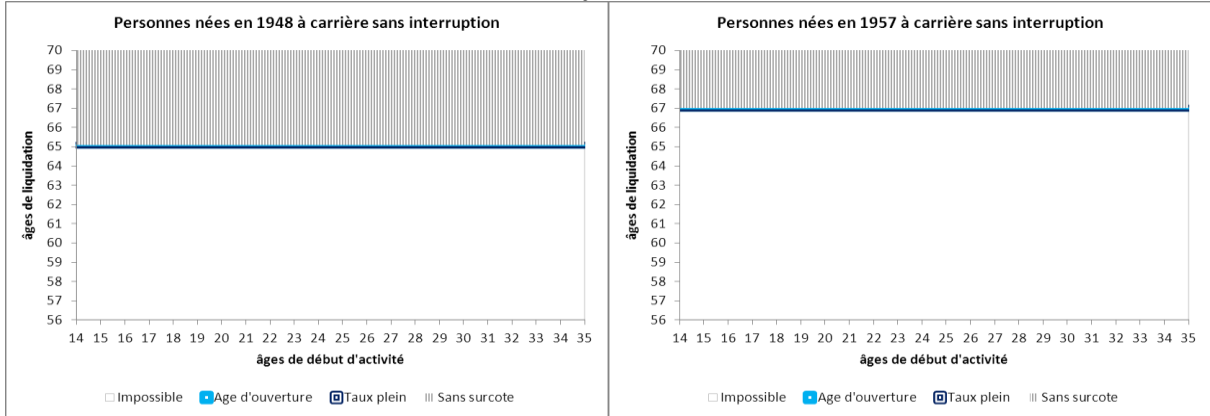
(*) Pour les hommes. Même conditions pour les hommes et les femmes à partir de 2018.

Japon*

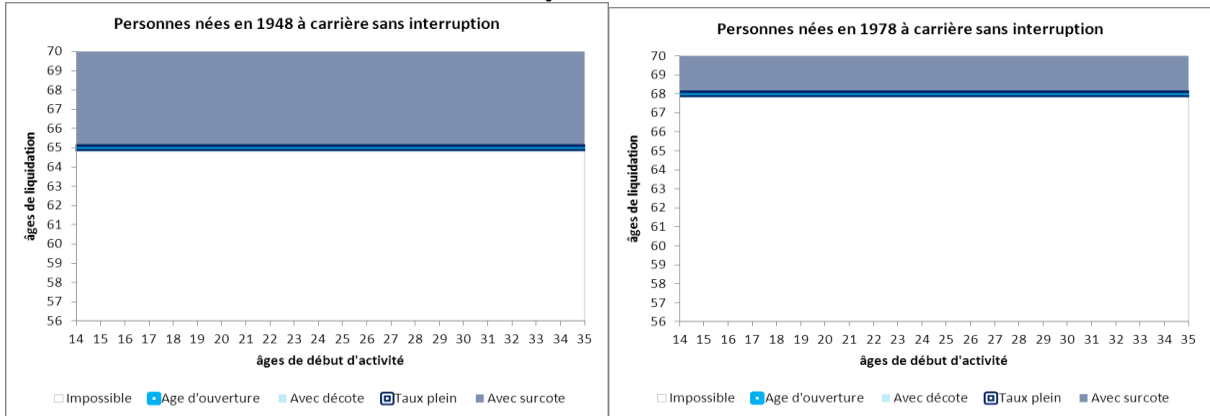


(*) Pour les hommes – décalage de cinq générations pour les femmes.
Mêmes conditions pour les hommes et les femmes à partir de la génération 1966.

Pays-Bas

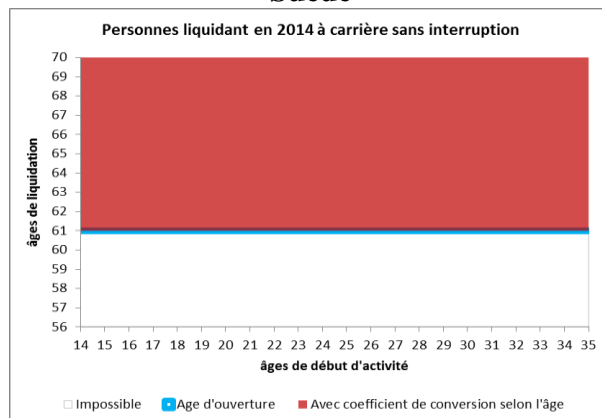


Royaume-Uni*



(*) Pour les hommes – 60 ans et 3 mois pour les femmes, en augmentation jusqu'à 65 ans. Mêmes conditions pour les hommes et les femmes, 65 ans, à partir de la génération 1954, puis même augmentation.

Suède



Source : SG-COR.