



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

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

Octobre 2016

La comparaison des systèmes de retraite est un exercice délicat. Elle nécessite de tenir compte du contexte spécifique des pays et de décrire précisément leurs différents paramètres, des termes identiques (âge, durée, etc.) pouvant recouvrir des réalités différentes.

Le Conseil d'orientation des retraites (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 développés : l'Allemagne, la Belgique, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

Ce panorama est une synthèse de ces études. Il comprend dix fiches thématiques présentant les caractéristiques des systèmes de retraite et les réformes depuis la crise, ainsi que leur situation financière et leurs modalités de financement. Dix fiches pays synthétisent ensuite, pour chaque pays, les principales règles du régime public de retraite.

PRÉAMBULE : LES SYSTÈMES DE RETRAITE5

FICHES THÉMATIQUES

Fiche 1.	Données de base : démographie, économie, dépenses de protection sociale	11
Fiche 2.	Architecture et financement	15
Fiche 3.	Dispositifs de pilotage	19
Fiche 4.	Dispositifs en capitalisation	21
Fiche 5.	Conditions et âges de départ à la retraite.....	23
Fiche 6.	Emploi des seniors	27
Fiche 7.	Montant des retraites, niveau de vie et taux de pauvreté.....	29
Fiche 8.	Dispositifs de solidarité	33
Fiche 9.	Égalité femmes / hommes	35
Fiche 10.	Retraites et Union européenne	39

FICHES PAYS

Allemagne	43
Belgique	45
Canada	47
Espagne	49
États-Unis	51
France	53
Italie	55
Japon	57
Pays-Bas	59
Royaume-Uni	61
Suède	63

Ce panorama a été préparé par le secrétariat général du COR, sous la direction du président du COR.

Un système de retraite peut être caractérisé comme un édifice 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 plancher » – 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 publiques de base, collectives et obligatoires – par répartition (*voir encadré*) dans tous les pays, sauf aux Pays-Bas qui ne disposent pas de 1^{er} 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 ;
- ▶ **le 3^e niveau** : les retraites individuelles, facultatives, en capitalisation uniquement, qui dépendent de la capacité d'épargne des individus.

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.

Répartition et capitalisation : principes généraux et mode de calcul de la pension

1. **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 par 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.

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

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*).

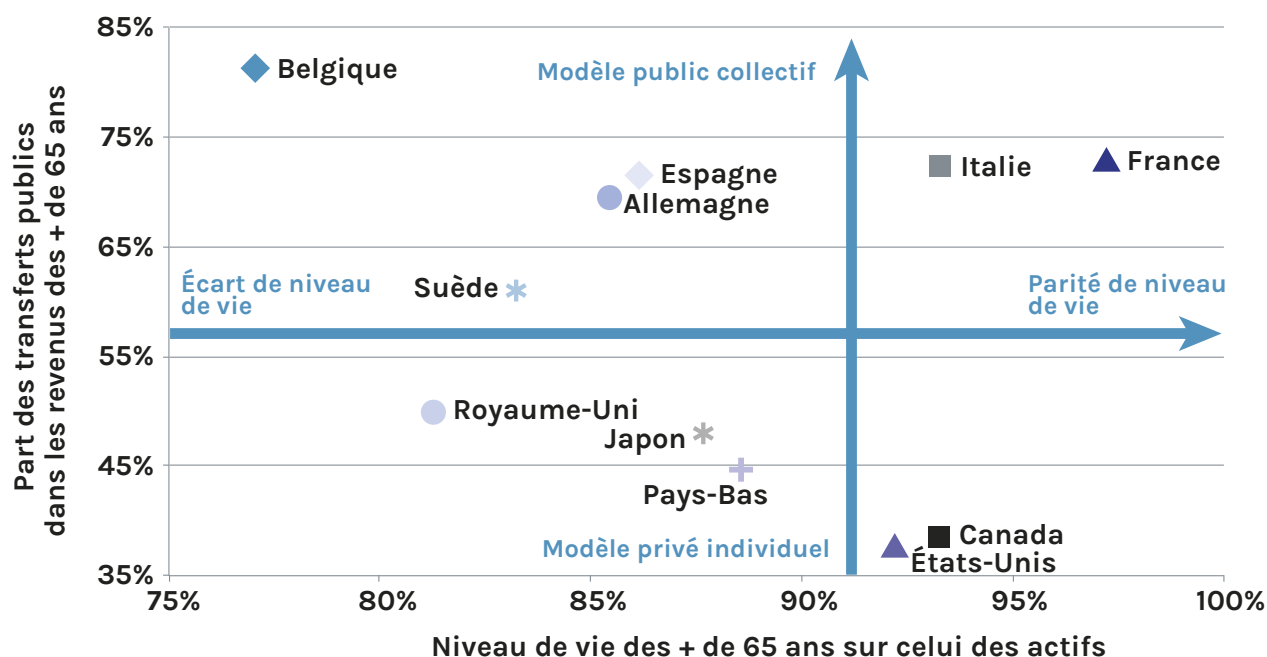
2. Dans un régime en capitalisation, chaque individu cotise pour lui-même, ou chaque entreprise pour ses salariés. Ces cotisations sont placées (collectivement ou individuellement) sur des supports d'investissement. Avec le rendement des placements, elles forment un capital qui, au moment du départ à 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 à **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 a plus de 65 ans, de classer les systèmes de retraite étudiés² en combinant la part des transferts publics (retraites planchers et de 1er niveau) dans les revenus des plus de 65 ans avec 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.

2 - L'OCDE ne reprend pas l'architecture en niveaux des systèmes de retraite et distingue, 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 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'il soit difficile de les appréhender de manière exhaustive 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 perçus 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 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.

FICHES THÉMATIQUES

Fiche 1.	Données de base : démographie, économie, dépenses de protection sociale.....	11
Fiche 2.	Architecture et financement	15
Fiche 3.	Dispositifs de pilotage	19
Fiche 4.	Dispositifs en capitalisation	21
Fiche 5.	Conditions et âges de départ à la retraite	23
Fiche 6.	Emploi des seniors.....	27
Fiche 7.	Montant des retraites, niveau de vie et taux de pauvreté	29
Fiche 8.	Dispositifs de solidarité	33
Fiche 9.	Égalité femmes / hommes	35
Fiche 10.	Retraites et Union européenne.....	39

1.1. Faits et données chiffrées

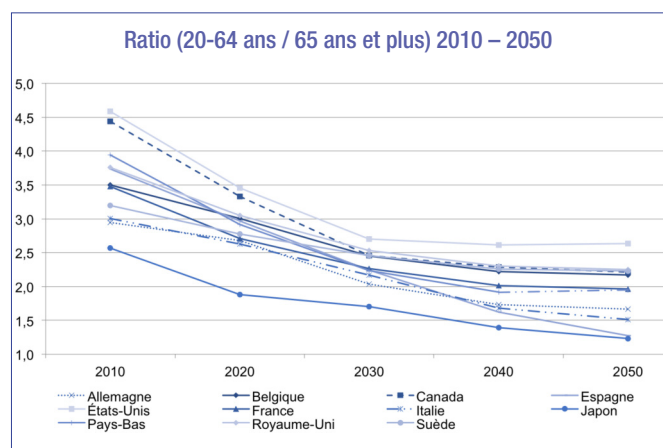
► **Évolution de la population entre 2010 et 2050.** Trois groupes de pays peuvent être distingués :

- 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.

Effectifs de la population						
En millions d'habitants	2010	2020	2030	2040	2050	2010 2050
Allemagne	81,8	81,5	79,4	76,1	72,1	-12 %
Belgique	10,9	11,8	12,3	12,7	13,1	+20 %
Canada	34,1	38,0	41,7	45,2	48,6	+43 %
Espagne	46,6	46,1	45,4	44,7	43,7	-6 %
États-Unis	309,3	333,9	358,5	380,0	399,8	+29 %
France	62,9	66,1	68,7	70,8	72,3	+15 %
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 %
Royaume-Uni	61,9	66,8	70,8	74,0	77,0	+24 %
Suède	9,4	10,3	10,8	11,1	11,4	+21 %

Source : OCDE.

► **Ratio (20-64 ans / 65 ans et plus).** Ce ratio est en constante baisse dans l'ensemble des pays étudiés, ce qui est une illustration du vieillissement de la population. À 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.



Source : OCDE.

► **Productivité du travail.** Le rythme moyen d'augmentation de la productivité du travail dans les différents pays étudiés a diminué, régulièrement (à quelques exceptions près), depuis les années 1970. En projection, 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 horaire du travail (hors inflation)						
	1970 1980	1980 1990	1990 2000	2000 2010	2010 2014	1970 2014
Allemagne	3,8 %	2,3 %	2,2 %	1,1 %	0,9 %	2,2 %
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 %
Espagne	4,7 %	2,8 %	1,0 %	0,8 %	1,4 %	2,2 %
États-Unis	1,5 %	1,6 %	1,8 %	2,1 %	0,3 %	1,6 %
France	4,0 %	3,0 %	2,1 %	1,0 %	0,8 %	2,4 %
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 %
Royaume-Uni	2,9 %	2,2 %	2,5 %	1,3 %	0,3 %	2,1 %
Suède	2,5 %	1,2 %	2,4 %	1,7 %	0,5 %	1,8 %

Sources : OCDE, 2015 et AWG, 2015.

Évolution annuelle de la productivité horaire du travail (hors inflation)				
En projection	OCDE			AWG
	2010-2030	2030-2060	2010-2060	2013-2060
Allemagne	1,4 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %
Belgique	0,9 %	1,4 %	1,2 %	1,2 %
Canada	0,8 %	1,3 %	1,1 %	non projeté
Espagne	0,3 %	1,3 %	0,9 %	1,4 %
États-Unis	1,6 %	1,0 %	1,2 %	non projeté
France	1,1 %	1,2 %	1,1 %	1,3 % ³
Italie	0,4 %	1,5 %	1,1 %	1,2 %
Japon	1,1 %	1,7 %	1,5 %	non projeté
Pays-Bas	1,4 %	1,6 %	1,5 %	1,2 %
Royaume-Uni	1,2 %	1,3 %	1,3 %	1,2 %
Suède	1,7 %	1,1 %	1,4 %	1,5 %

Sources : OCDE, 2015 et AWG, 2015.

► **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

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

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 projection	
		OCDE	AWG
Allemagne	5,0	6,3	5,4
Belgique	8,5	7,9	7,4
Canada	6,9	7,1	non projeté
Espagne	24,7	13,5	7,5
États-Unis	6,2	5,7	non projeté
France	9,9	8,5	7,5
Italie	12,5	7,4	7,5
Japon	3,7	4,2	non projeté
Pays-Bas	6,9	3,8	3,9
Royaume-Uni	6,3	6,0	6,1
Suède	8,0	7,0	5,9

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

Décomposition de la variation du chômage

Pour comparer les évolutions du chômage entre pays, on peut effectuer une **décomposition comptable de la variation du chômage en séparant les effets des variations de la démographie, des comportements d'activité et de l'emploi**. Cette décomposition a été effectuée pour la période 2000-2015 dans chacun des pays européens étudiés par le COR.

2000-2015	Variation chômage	Contributions		
		Population	Taux d'activité	Emploi
UE	2 281,7	6 310,2	13 236,7	-17 265,2
Allemagne	-1 179,3	-1 743,2	3 763,3	-3 199,4
Belgique	130,9	386,7	150,5	-406,3
Espagne	2 582,7	2 229,3	2 737,9	-2 384,5
France	407,2	1 592,0	1 865,1	-3 049,9
Italie	488,0	436,4	1 404,3	-1 352,7
Pays-Bas	383,3	223,7	468,6	-309,0
Royaume-Uni	124,4	2 710,3	539,5	-3 125,4
Suède	146,3	349,2	406,6	-609,5

Note : données en milliers relatives aux 15-64 ans.
Source : Eurostat ; calculs SG-COR.

En Allemagne et en France par exemple, la croissance de l'emploi entre 2000 et 2015 a été forte au total, malgré la crise de 2008 ; elle a contribué ainsi à faire baisser le chômage en Allemagne et à quasiment le stabiliser en France.

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

En France, la hausse de l'emploi, parallèlement à une démographie dynamique et une hausse modérée de l'activité de la main d'œuvre potentielle, s'est traduite comptablement par un taux de chômage – et une population au chômage – en faible hausse entre 2000 et 2015.

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.

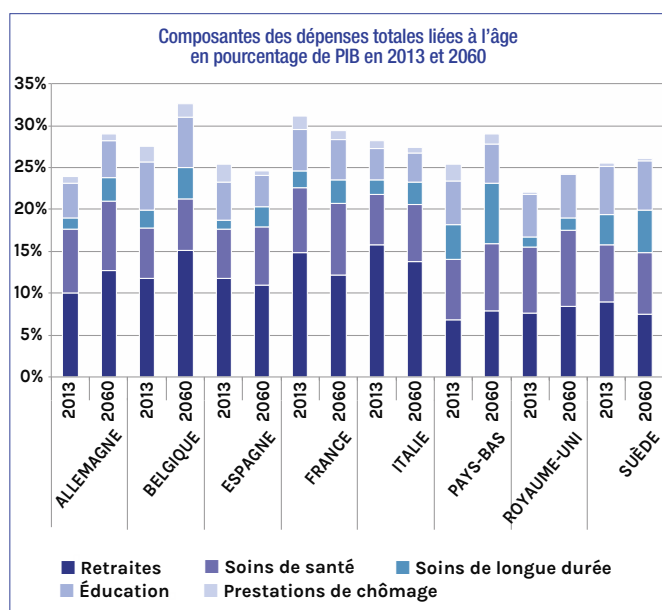
De plus, des travaux complémentaires seraient nécessaires pour préciser les déterminants de chaque évolution : une évolution dynamique de la population en âge de travailler peut provenir de différents facteurs (par exemple d'une hausse du solde migratoire ou d'un baby-boom passé) – les enseignements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



Source : AWG, The 2015 Ageing Report, 2015.

1.2. Observations et questions

► **La soutenabilité financière et sociale des systèmes de retraite⁴.** Concernant l'évolution des dépenses de retraite, les réformes menées dans les pays européens semblent assurer la viabilité financière des systèmes. Cependant, les travaux de projection reposent sur des hypothèses démographiques et économiques similaires aux tendances passées, voire plus optimistes (par exemple une baisse du chômage à terme), et il est supposé un quasi-retour aux tendances de productivité observées avant la crise. Or le rythme de croissance de la productivité du travail⁵ a diminué régulièrement au fil des décennies passées, et plus nettement depuis la crise de 2008. De plus, ces travaux induisent des évolutions majeures de l'âge de la retraite et du calcul des pensions. Pour la France, par exemple dans le cadre de l'exercice de projections financières de l'Union européenne⁶, la baisse des dépenses de retraite en points de PIB est obtenue sous l'hypothèse d'un décalage de l'âge de sortie du marché du travail de 3 ans et d'une baisse relative des pensions par rapport aux salaires de l'ordre de 12 points entre 2013 et 2060 (- 9 points en moyenne dans l'UE). La poursuite de ces réformes, leur soutenabilité sociale, et la réalité de leurs effets sur la totalité de l'horizon de projection sont ainsi teintées d'incertitudes.

► **Quelles perspectives de croissance ?** Les cibles de long terme de productivité retenues pour les exercices de projection sont sujettes à débat. Les économistes sont très partagés concernant les effets de la crise sur la tendance de productivité, et il existe de fortes divergences entre « techno-optimistes » – qui soutiennent que d'énormes gains de productivité vont se matérialiser dans les années à venir sous l'effet de la transition numérique et du développement de la *silver économie*⁷ – et « techno-pessimistes » – qui doutent de l'imminence et de la portée de ces évolutions en s'appuyant notamment sur le faible effet sur la productivité de la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) jusqu'à aujourd'hui⁸. ■

4 - Geraci Marco, « Aspects économiques du vieillissement : protection sociale, retraites et épargne en France et en Europe », in « Guérir et prévenir demain, les défis du vieillissement », sous la direction de Philippe Cramer, Éditions Docis, à paraître.

5 - La productivité par tête est définie comme la productivité horaire, c'est-à-dire la production (quantité de biens ou de services produits) obtenue pour chaque heure de travail, multipliée par le nombre d'heures travaillées par individu.

6 - Commission européenne, « The 2015 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2013-2060) », European Economy n° 3, Bruxelles, 2015 (http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf).

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

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

2.1. Faits et données chiffrées

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

► **Les retraites plancher.** 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)⁹.

► **Les retraites publiques de base, collectives et 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 COR¹⁰ :

• **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).

Différences public / privé dans les systèmes de retraite multi-régimes en 2013				
		Âge d'ouverture des droits	Calcul des pensions	Taux de cotisation
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 pénitentiaires, 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 seule (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	
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
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)
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)
	Public	Existence de dérogations pour certains métiers		18,3 % à terme en 2017 (9,15 % salariés ; 9,15 % employeurs)

Source : SG-COR

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

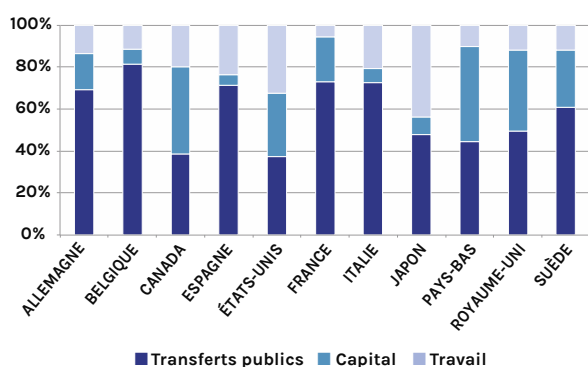
10 - Dossier du COR du 10 avril 2014, document n° 4 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2262.pdf>).

► **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 capitalisation¹¹. 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 »¹².

► **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 1990¹³.

► **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 a 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 a 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'une 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 publiques¹⁴.

11 - PERCO, article 39 et 83, etc. Ces régimes restent marginaux – moins de 4 % des cotisations et moins de 2 % des pensions versées.

12 - 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, INSEE, octobre 2011 (<http://www.insee.fr/fr/ffc/docs/ffc/ES441J.pdf>).

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

14 - 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												
		Allemagne ¹⁵ 2015	Belgique 2013	Canada 2014	Espagne 2015	États-Unis 2014	France 2015	Italie 2013	Japon 2014	Pays-Bas 2014	Royaume- Uni 2015/2016	Suède 2015
Part des retraites publiques dans les revenus des plus de 65 ans en 2005 ¹⁶		69 %	81 %	39 %	72 %	38 %	73 % ¹⁷	73 %	48 %	45 %	50 %	61 %
En % des ressources	Ressources en % de PIB	9,0 %		5,2 %	12,9 %	4,4 %	13,9 % ¹⁸	13,8 %	11,6 %	5,1 %		8,5 %
	Cotisations	70 %		57 %	76 %	84 %	79 %	85 %	61 %	69 %		63 %
	Transferts depuis le Budget de l'Etat (achats de droit + subventions)	29 %		33 %	18 %	-	19 %	15 %	21 %	31 %		18 %
	Produit ou décaissement des réserves	-		-	6 %	12 %	1 %	-	18 %	-		19 %
	Autres	< 1 %		-	-	4 %	1 %	-	-	-		+
Dépenses en % de PIB		9,0 %	9,6 %	4,9 %	12,9 %	4,1 %	14,2 %	15,3 %	11,6 %	5,3 %	5,1 %	7,3 %
Soldes en % de PIB		-0,1 %		0,3 %	0,0 %	0,3 %	-0,3 %	-1,5 %	0,0 %	0,0 %		1,2 %
Réserves	en % de PIB	1,1 %	-	15,8 %	3,0 %	15,7 %	1,7 %	-	33,0 %	-	-	29,6 %
	en années de prestations	0,15	-	6,0	0,3	4,2	0,1	-	2,8	-	-	4,6

Source : SG-COR

2.2. Observations et questions

- **Le décrochage des retraites plancher.** Indexé sur les prix, sauf aux Pays-Bas et au Royaume-Uni où il est indexé sur les salaires, leur montant progresse moins vite que celui des salaires, 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 carrière.
- **Polypensionnés.** Les problèmes qui leur sont spécifiques se posent dans les pays « multi-régimes publics » mais sont atténués par le fait que le montant de la pension de chaque régime prend 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 le volume de 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)¹⁹.

- **Fonds de réserve et supports financiers.** Lorsque les réserves sont placées 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-Unis²⁰. 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 ont un 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. ■

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

16 - Données de l'OCDE, « Pensions at a Glance », 2013.

17 - 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.

18 - 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.

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

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

3.1. Faits et données chiffrées

► **Projections financières.** Les dix pays retenus 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			
	Organisme en charge des projections	Périodicité	Horizon
Allemagne	Ministère des affaires sociales (BMAS)	Annuelle	15 ans
	http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Rentenversicherungsbericht/inhalt.html		
Belgique	Comité d'étude sur le vieillissement (CEV)	Annuelle	2060
	http://www.plan.be/publications/publication-1476-fr-conseil-superieur-des-finances-comite-d-etude-sur-le-vieillessement-rapport-annuel		
Canada	Actuaire en chef	Tous les 3 ans	50 ans
	http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/oca-bac/ar-ra/cpp-rpc/Pages/default.aspx		
Espagne	Commission du Pacte de Tolède et ministère du travail	Tous les 5 ans	2049
	http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D_513.PDF		
États-Unis	Actuaire en chef de la sécurité sociale	Annuelle	75 ans
	http://www.ssa.gov/oact/tr/		
France	Conseil d'orientation des retraites	Annuelle	2060
	http://www.cor-retraites.fr		
Italie	Ministère des finances (Ragioneria Generale dello Stato)	Annuelle	2050
	http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit-I/Spesa-soci/Attivita_di_previsione_RGS/2015		
Japon	Ministère des affaires sociales	Tous les 5 ans	2100
	http://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/p36-37a.html		
Pays-Bas	Central Planning Bureau et ministère des affaires sociales	Variable	2100
	http://www.rijksbegroting.nl/algemeen/rijksbegroting/archief_2001---2010.html		
Royaume-Uni	Actuaire en chef et ministère des affaires sociales	Tous les 5 ans	60 ans
	https://www.gov.uk/government/collections/uk-social-security-short-term-and-long-term-reports		
Suède	Agence de sécurité sociale	Annuelle	75 ans
	http://pensionsmyndigheten.se/PublikationerPaSvenska.html		
Union Européenne	Ageing Working Group (AWG)	Tous les 3 ans	2060
	http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/ee3_en.htm		

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 crise²¹.

► 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 retraite²² :

- 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) :
 - > dans 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) ;
 - > dans 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, un ajustement 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) ;

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

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

- > 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 ;
- > 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, 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 explicites ²³. ■

23 - 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>).

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 1990²⁴.

- la plupart des pays d'Europe centrale et orientale (partiellement) et des pays d'Amérique latine ont substitué à leurs régimes de base en répartition des régimes obligatoires en capitalisation gérés par des organismes privés ;

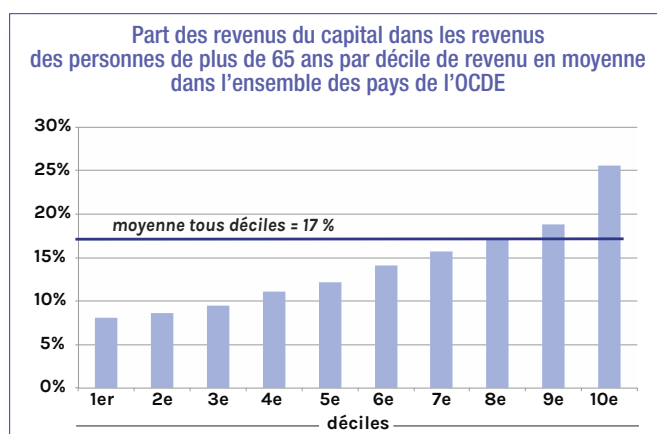
- en Europe continentale et du Sud, se sont développés, *via* des exonérations ou réductions d'impôt, des régimes facultatifs de retraite, proches de l'assurance-vie, en complément des systèmes par répartition ;

- 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.)²⁵ :

- selon la catégorie socio-professionnelle²⁶ : si les indépendants et les salariés de PME 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 des dispositifs d'épargne retraite en capitalisation qui 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}.



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

► **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. Toutefois 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 2013²⁷.

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

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

26 - 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.

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

4.2. Observations et questions

► **Besoin de sécurisation.** La crise a révélé les limites des mécanismes prudentiels (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 système²⁸.

► **L'importance 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 ?)²⁹. ■

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

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

5.1. Faits et données chiffrées

► Dans la majorité des pays étudiés, les **conditions d'âges de départ à la retraite** ont été réformées³⁰ :

- 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 du taux plein (ou de pension complète) au 1^{er} janvier 2014 : décote sur le montant de la pension pour les départs avant un âge compris selon les pays 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 confondre³¹ :

- 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)³².

► **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'activité³³.

► **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 retraite³⁴.

► **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.).

30 - 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>).

31 - 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>).

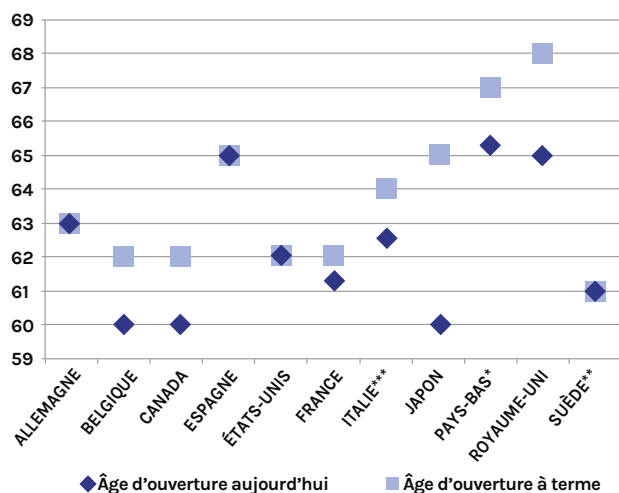
32 - Dossier du COR du 25 septembre 2013, document n° 6 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2036.pdf>).

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

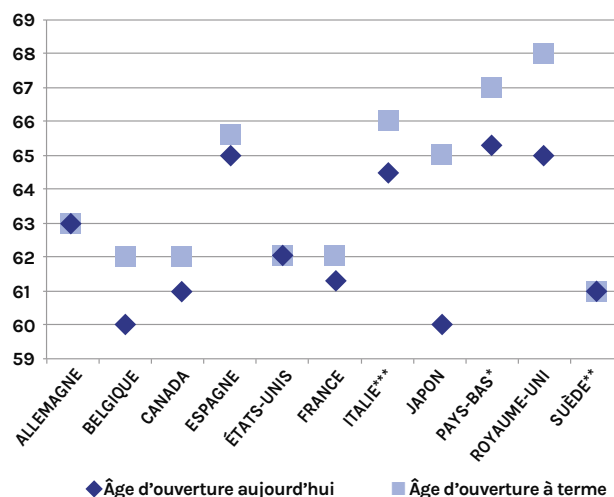
34 - Dossier du COR du 26 janvier 2011, document n° 11 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1468.pdf>).

Âges d'ouverture des droits et du taux plein pour un début de carrière à 20 ans et 22 ans dans les pays étudiés

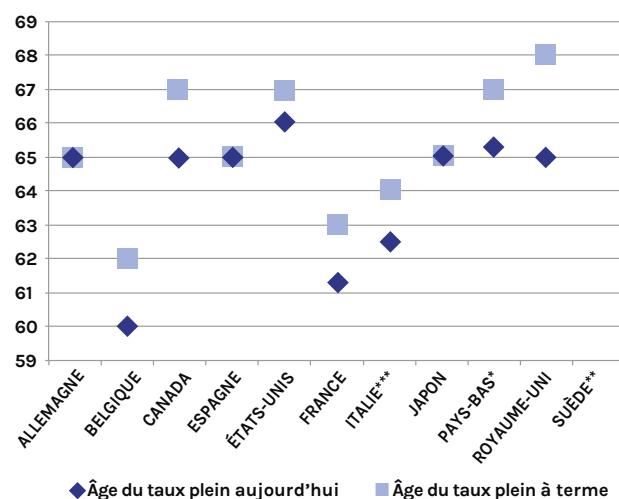
Début de carrière à 20 ans



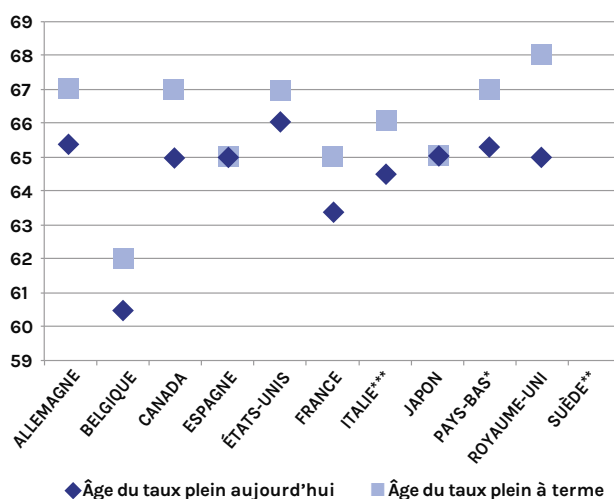
Début de carrière à 22 ans



Début de carrière à 20 ans



Début de carrière à 22 ans



Note : pour la France, par exemple, les âges « aujourd'hui » sont ceux de la génération 1953, et à terme, ceux de la génération 1973. 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.

Les limites des comparaisons entre pays

Il est fréquent, dans le débat public, de comparer des règles entre les pays, alors que ces règles couvrent des réalités différentes.

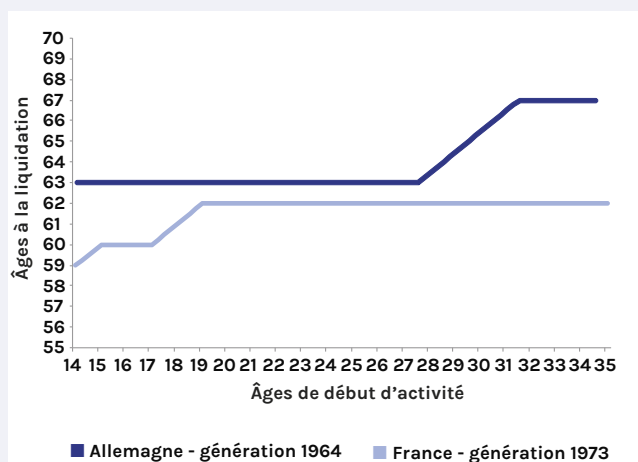
On oppose par exemple l'âge d'ouverture des droits en France (62 ans à terme) à l'âge du taux plein (ouvrant droit à un départ sans décote, ni surcote) en Allemagne (67 ans à terme), ou encore les conditions minimales à remplir pour une pension à taux plein en France (62 ans et 43 ans de durée d'assurance à terme) aux conditions minimales à remplir pour un départ anticipé moyennant une pension avec décote en Allemagne (63 ans et 35 ans de durée d'assurance).

Lorsque l'on compare les mêmes critères d'âge (d'ouverture des droits d'une part et de pension à taux plein d'autre part), les écarts entre la France et l'Allemagne se réduisent au terme des réformes en cours (62-67 ans en France, 63-67 ans en Allemagne), même si des spécificités subsistent :

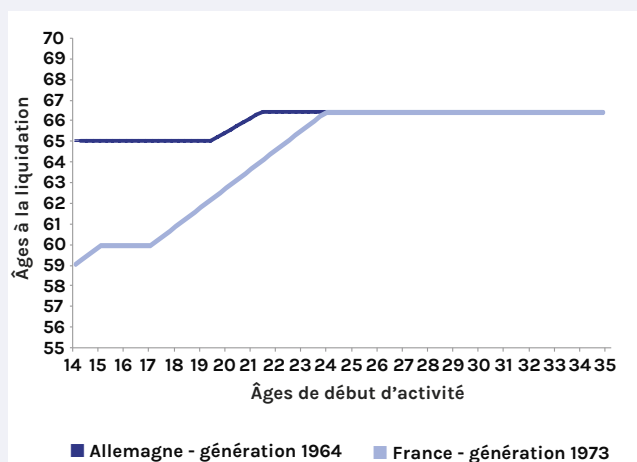
- la France permet des départs à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits (62 ans à partir de la génération 1955), moyennant une durée d'assurance suffisante (43 ans pour la génération 1973) ;
- l'Allemagne ne permet pas de départ à taux plein avant 67 ans (ou 65 ans si 45 ans de durée d'assurance) ; dans les faits, les Allemands partent à la retraite avant 65 ans en moyenne avec des décotes.

Au total, l'âge effectif moyen de départ à la retraite est d'un peu plus de 64 ans dans le régime de base allemand et, sur un champ comparable (CNAV et RSI), d'un peu plus de 62 ans en France.

Âges d'ouverture des droits pour une personne ayant une carrière sans interruption



Âges du taux plein pour une personne ayant une carrière sans interruption



Lecture : en supposant des carrières sans interruption entre l'âge d'entrée dans la vie active et l'âge de départ à la retraite (les assurés sont supposés être nés le 1^{er} janvier), pour l'âge d'ouverture des droits :

- en Allemagne, pour la génération 1964, l'âge d'ouverture des droits est de 63 ans pour tous les assurés qui sont entrés dans la vie active avant 28 ans (qui justifient donc de 35 ans ou plus de durée d'assurance à l'âge d'ouverture des droits) ; les assurés justifiant de moins de 35 ans de durée d'assurance à l'âge de 63 ans (qui sont entrés dans la vie active à partir de 29 ans) ne peuvent partir à la retraite que plus tard et, en tout état de cause, à 67 ans ;
- en France, pour la génération 1973, l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour tous les assurés, à l'exception des assurés qui ont commencé à travailler avant 20 ans et qui peuvent partir plus tôt au titre d'une longue carrière.

Source : SG-COR.

5.2. Observations et questions

► **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 légal 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 étudiés³⁵. 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).

► **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 du taux plein (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 à taux plein.

► **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 crise³⁶, 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 : 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).

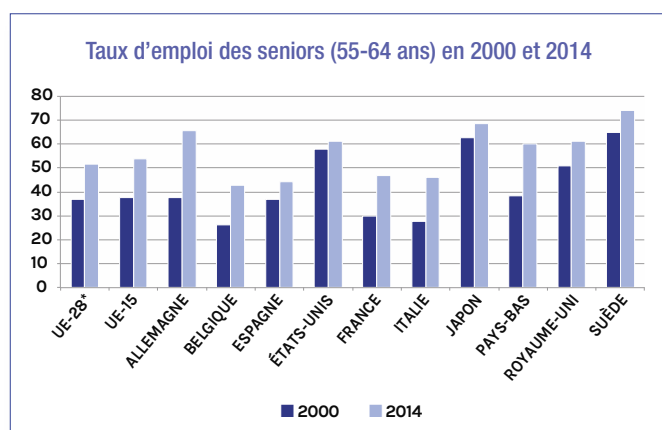
► Faut-il, comme le préconise le **Livre blanc de la Commission européenne**, faire dépendre, de manière automatique, les âges de la retraite de l'évolution de l'espérance de vie, à l'instar des régimes en comptes notionnels (Suède et Italie), de ce qui se fait pour l'ancien régime italien depuis la 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 ? ■

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

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

6.1. Faits et données chiffrées³⁷

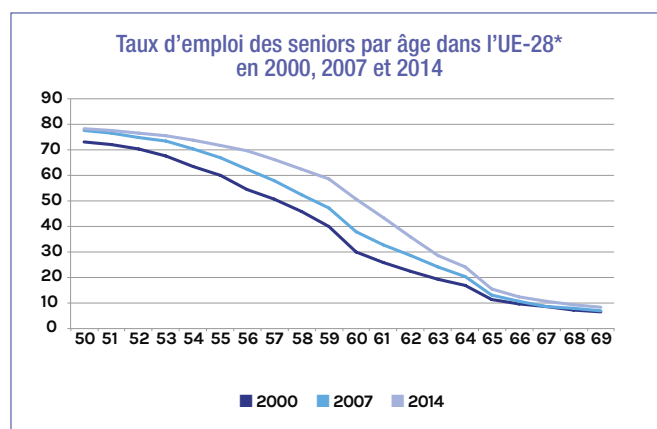
► **Taux d'emploi des 55-64 ans** dans l'UE-28. Hausse de 36,9 % à 51,8 % entre 2000 et 2014 (+ 15 points), avec de fortes disparités entre les pays européens étudiés en niveau en 2014 (de 42,7 % en Belgique à 74,0 % en Suède) et en évolution sur la période (de +7,3 points en Espagne à + 28,0 points en Allemagne)³⁸.



(*) UE-27 en 2000. Source : Eurostat.

► **Taux d'emploi des 55-59 ans et des 60-64 ans, des femmes et des hommes** dans l'UE-28. Hausse entre 2000 et 2014 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 (respectivement + 9 points, + 15 points et + 13 points).

► **« Âge décisif » de cessation d'emploi.** Dans les années 2000, en moyenne au sein de l'UE-28, la baisse du taux d'emploi entre 59 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 2014, 60 ans n'apparaît plus comme l'« âge décisif » de la cessation d'emploi et seule persiste la baisse relativement forte du taux d'emploi entre 64 et 65 ans, suite aux différentes réformes portant sur les âges de la retraite en Europe.



(*) 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 2009-2014		
	Hommes	Femmes
Allemagne	62,7 ans	62,7 ans
Belgique	60,0 ans	59,3 ans
Canada	64,5 ans	62,4 ans
Espagne	62,2 ans	63,1 ans
États-Unis	65,9 ans	64,7 ans
France	59,4 ans	59,8 ans
Italie	61,4 ans	61,1 ans
Japon	69,3 ans	67,6 ans
Pays-Bas	62,9 ans	61,9 ans
Royaume-Uni	64,1 ans	62,4 ans
Suède	65,2 ans	64,2 ans

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

37 - Champ UE-28, sauf pour les âges effectifs de sortie du marché du travail.

38 - Dossier du COR du 30 mars 2016, document n° 3 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3255.pdf>).

► **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 seniors³⁹.

► **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 emploi⁴⁰.

6.2. Observations et questions

► **Maintien en emploi *versus* 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 notamment) sont en situation de pénuries de main-d'œuvre qualifiée, tant globalement que localement⁴¹.

► **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 consécutives aux réformes passées pour soutenir l'emploi des jeunes à court terme⁴².

► **Relèvement des âges légaux de la retraite et chômage.**

La fréquence des sorties d'emploi vers le chômage pour les 55-64 ans a augmenté entre l'année 2005 et l'année 2013 dans les pays de l'OCDE⁴³, de 9 points pour les hommes (de 17 % à 26 %) et de 7 points pour les femmes (de 11 % à 18 %). Une tendance opposée est observée pour les sorties d'emploi vers la retraite, motif pour lequel les sorties sont passées de 51 % à 41 % parmi les hommes et de 50 % à 45 % parmi les femmes. La fréquence des deux autres voies de sortie de l'emploi (l'invalidité et les autres formes d'inactivité) est restée quasiment stable. Dans une période de relèvement des âges de la retraite, la question se pose de l'effet de ce relèvement sur les modes de sortie du marché du travail⁴⁴. ■

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

40 - 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).

41 - 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>).

42- http://www.confindustria.it/wps/wcm/connect/www.confindustria.it/5266/0369e976-bc7c-4be9-a635-ebacce35d427/Nota+CSC+n.1-2015.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=0369e976-bc7c-4be9-a635-ebacce35d427.

43 - Dossier du COR du 30 mars 2016, document n° 7 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3259.pdf>).

44 - Dossier du COR du 19 octobre 2016.

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). Les salaires pris en compte sont 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 des cotisations 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, liée à la situation financière du régime à long terme, peut induire un gel des pensions jusqu'au retour à l'équilibre</i>
Espagne	Prix <i>Valeur nominale pour les deux dernières années d'activité</i>	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>

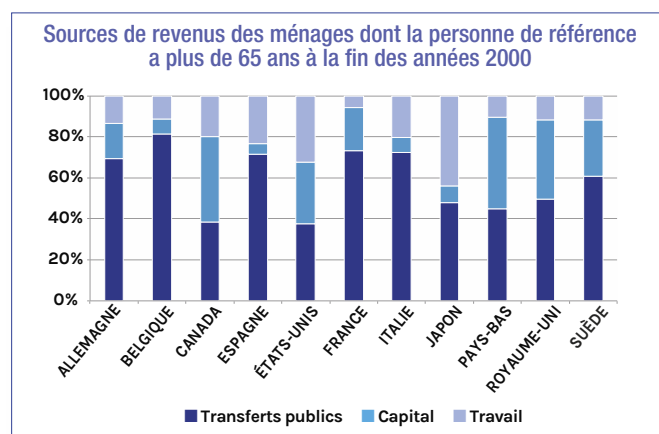
Source : SG-COR.

► **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 à des baisses nominales de pension⁴⁵.

► 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 %).

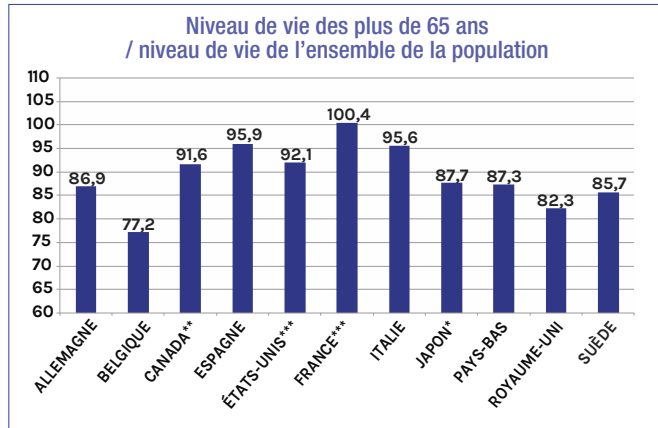


Source : base de données de l'OCDE, 2013.

► **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

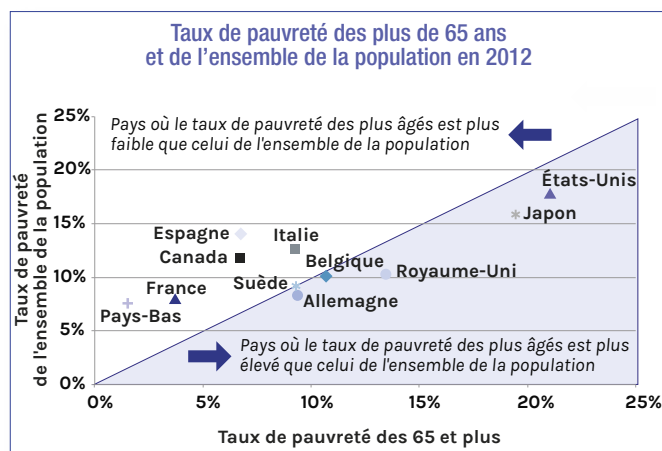
45 - Dossier du COR du 11 février 2015, document n° 6 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2964.pdf>).

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.



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.

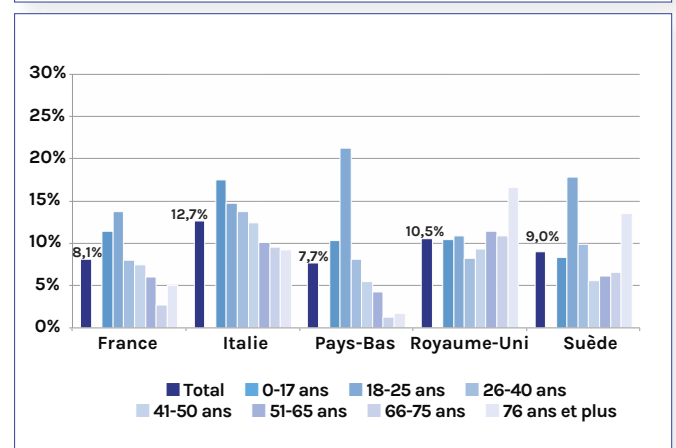
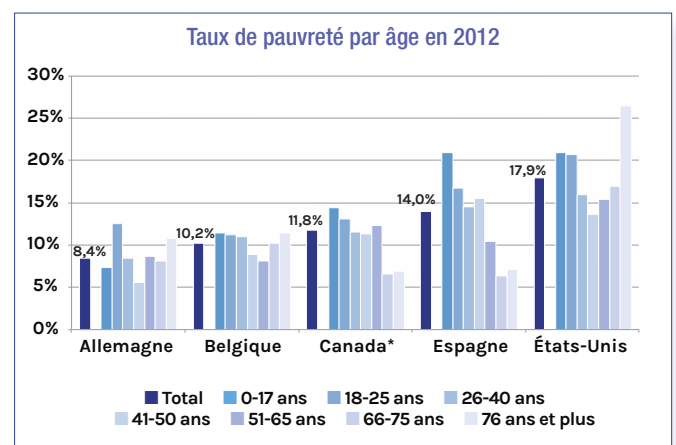
► **Le taux de pauvreté des plus de 65 ans.** Il était en 2012 le plus élevé aux États-Unis (21,5 %) et le plus faible aux Pays-Bas et en France (respectivement, de l'ordre de 2 % et 3,8 %, avec le seuil retenu par l'OCDE correspondant à 50 % du niveau de vie médian). Il était supérieur au taux de pauvreté 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.



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 ;
- enfin, deux pays assez antagonistes avec l'Italie où la pauvreté baisse continûment avec l'âge, et le Royaume-Uni où, à l'exception des jeunes adultes, la pauvreté augmente constamment en fonction de l'âge.



Note : taux de pauvreté au seuil de 50 % du niveau de vie médian, après taxes et transferts ; (*) données 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 est une préoccupation 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 étudiés⁴⁶. Dans quelle mesure ce type de leviers pourrait-il être encore mobilisé dans des pays comme l'Allemagne et la Suède où les retraités ont perdu en pouvoir d'achat sur les dix dernières années ?

► **Niveau de vie des retraités versus niveau de vie des actifs.** L'un des objectifs du système de retraite est de contribuer à assurer aux retraités un niveau de vie relatif (par rapport au niveau de vie des actifs) jugé satisfaisant. Pour apprécier ce niveau, il convient de tenir compte des spécificités des retraités en matière de comportement et besoin de consommation, de détention de patrimoine, de conditions de logement, etc. En France par exemple, les ménages retraités ont en moyenne, actuellement, un niveau de vie légèrement supérieur aux autres ménages avec un niveau de patrimoine supérieur et un niveau de consommation à peu près égal⁴⁷.

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

47 - 13^e rapport du COR, décembre 2015 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3271.pdf>).

8.1. Faits et données chiffrées

► **Minima de revenus pour les retraités.** De 20 % (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 maternité⁴⁸ ;
- 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)⁴⁹ ;
- 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 ;
- seules 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 travail⁵⁰.

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.

► **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 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 générateur⁵¹.

► **Financement interne *versus* 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 Fonds de solidarité vieillesse (FSV) en France⁵².

► **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 Italie⁵³.

48 - 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).

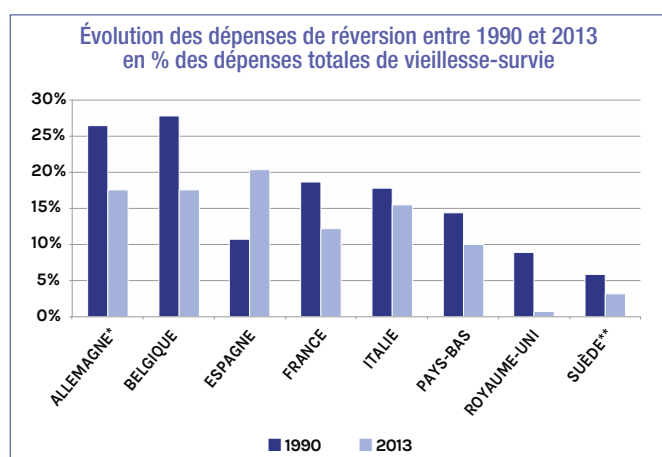
49 - 6^e rapport du COR, décembre 2008 - III chap. 2 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1708.pdf>).

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

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

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

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



Note : (*) 1991 plutôt que 1990 pour l'Allemagne ; (**) 1994 plutôt que 1990 pour la Suède
Source : Eurostat.

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 Allemagne⁵⁴.

► **Réversion versus partage des droits (ou *splitting*).** Un nouveau type de dispositif de droit familial est apparu en Allemagne au milieu des années 1970, 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 revenus ou de droits 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 notionnels⁵⁵.

► **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 contrepartie 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. ■

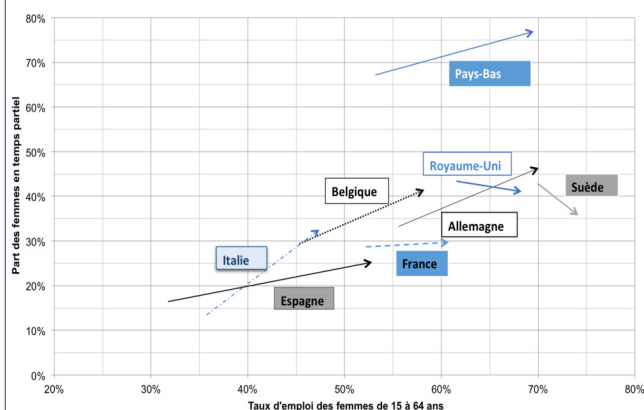
54 - 7^e rapport du COR, janvier 2010 - III chap. 2 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1773.pdf>).

55 - 6^e rapport du COR, décembre 2008 - III chap. 2 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1708.pdf>).

9.1. Faits et données chiffrées⁵⁶

► **Emploi.** La majorité des femmes en âge de travailler occupent en 2015 un emploi dans les pays étudiés, de 52,7 % en Espagne à 74 % en Suède, à l'exception de l'Italie qui s'en approche (47,2 %). Depuis 1995, la progression de l'emploi féminin s'est effectuée, majoritairement, sur la base d'emplois à temps partiel, sauf en Suède et au Royaume-Uni où la part du travail à temps partiel parmi les femmes en emploi a baissé depuis 1995 et en France où elle a stagné.

Évolution entre 1995 et 2015 des taux d'emploi et de la part du temps partiel des femmes âgées de 15 à 64 ans

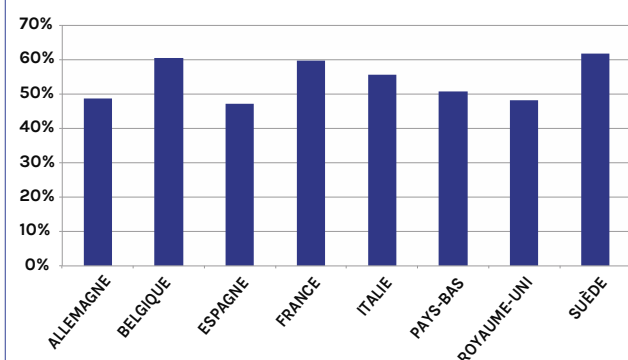


Note : en Allemagne, le taux d'emploi des femmes est passé de 45 % à 69 % entre 1983 et 2013 et, parmi les femmes en emploi, 45 % étaient à temps partiel en 2013, contre 30 % en 1983.

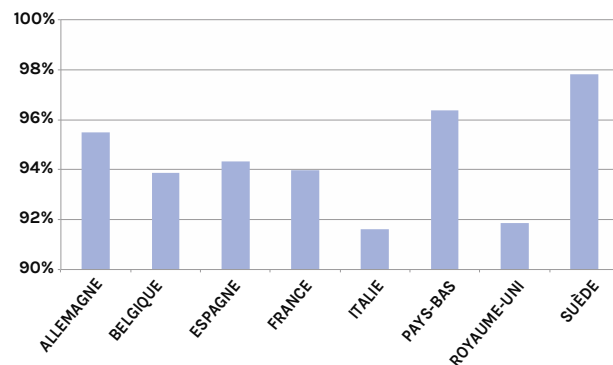
Source : Eurostat.

► **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.

Durée hebdomadaire moyenne des temps partiels rapportée à celle des temps complets pour les femmes en 2015



Durée hebdomadaire moyenne des temps complets des femmes rapportée à celle des hommes en 2015

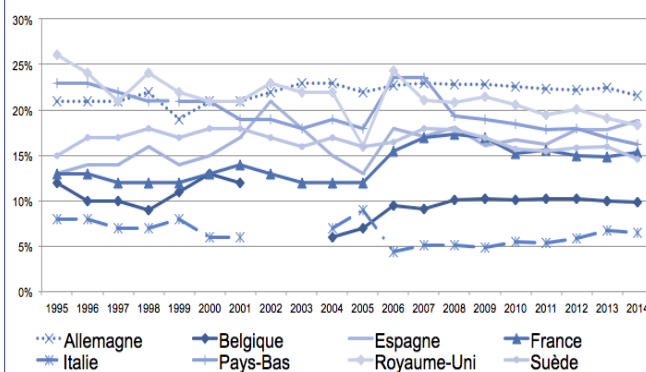


Note : durées hebdomadaires effectives, qui prennent en compte en particulier les heures supplémentaires.

Source : Eurostat.

► **Rémunération.** Les écarts entre la rémunération horaire brute moyenne des femmes et celle des hommes demeurent et sont assez stables depuis 1995, selon un 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 1995 à 2014



Note : en 2014, pour les salariés, la rémunération horaire brute moyenne des femmes est inférieure de 9,9 % à celle des hommes en Belgique. Cet écart était de 12 % en 1995. Données nationales jusqu'en 2006 ; méthodologie Eurostat (Structure of earnings survey) à partir de 2007.

Source : Eurostat.

56 - Champ : pays européens du panel du COR.

► **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 annuler⁵⁷.

Ratios « pension moyenne des femmes / pension moyenne des hommes »		
	Droits propres	Droits propres + pensions de réversion
Allemagne (2012)	56,8 %	71,0 %
Belgique (2012)	-	69 %
Espagne (2014)	-	63,4 %
France (2012)	57,5 %	57,5 %
Italie (2012)	-	70,0 %
Suède (2013)	74,6 %	En extinction progressive
Pays-Bas	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.

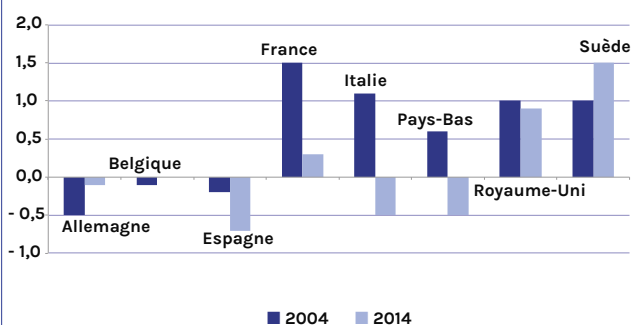
Si on s'intéresse non plus à l'ensemble des retraités, appartenant à des générations différentes, mais aux plus récents d'entre eux, on observe un net rapprochement entre le montant moyen des pensions des femmes et celui des hommes. Par exemple en Suède, en 2013, les cotisations créditées au sein des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

Les écarts d'espérance de vie sans limitations d'activité entre les femmes et les hommes

À la comparaison des écarts de pension, défavorable aux femmes, est parfois opposé le fait que les femmes perçoivent leur pension plus longtemps que les hommes car leur espérance de vie est plus longue. Cet argument va à l'encontre du principe de non différenciation des individus selon leur espérance de vie, qui est au fondement même des régimes publics de retraite, dont l'optique est de mutualiser le risque viager. En outre, il existe des différences entre les femmes et les hommes en matière de limitations d'activité⁵⁸ qui peuvent remettre en cause certains constats concernant les écarts d'espérance de vie globaux entre les femmes et les hommes.

En 2014, l'espérance de vie des femmes dans l'UE-28 était, en moyenne, supérieure de 5,5 ans à celle des hommes. Toutefois, la majeure partie de ces années supplémentaires est généralement marquée par des limitations d'activité. Lorsque l'on s'intéresse à l'espérance de vie sans limitations d'activité à 65 ans, elle est supérieure à celles des hommes uniquement au Royaume-Uni, en Suède et en France parmi les pays européens étudiés.

Écarts d'espérance de vie sans limitations d'activité à 65 ans entre les femmes et les hommes, en nombre d'années, en 2004 et 2014



Note : en France, en 2004, l'espérance de vie sans limitations d'activité à 65 ans des femmes était supérieure de 0,3 an par rapport à celle des hommes.

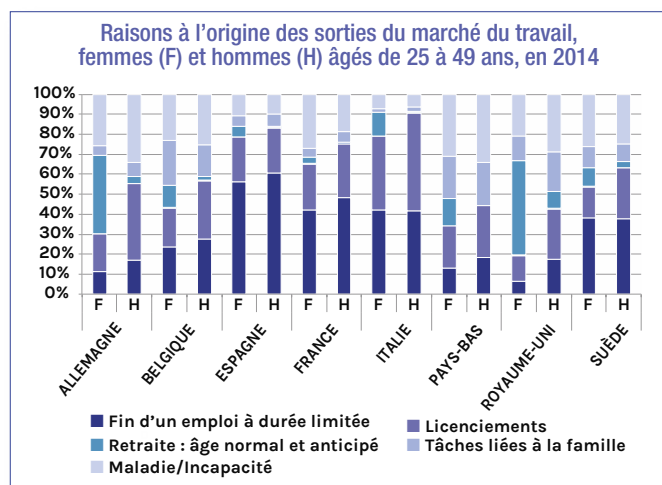
Source : EU-SILC.

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

58 - Eurostat calcule le nombre d'années de vie en bonne santé à la naissance, à 50 ans et à 65 ans, en faisant une distinction entre les femmes et les hommes. Cet indicateur est calculé à l'aide des statistiques relatives à la mortalité et aux données sur les limitations d'activité perçues. Les chiffres sur la mortalité proviennent de la base de données démographique d'Eurostat, tandis que ceux sur les limitations d'activité perçues sont extraits d'un module européen sur la santé intégré à la collecte des données statistiques de l'UE sur les revenus et les conditions de vie (EU-SILC http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Healthy_life_years_statistics/fr).

► Femmes et conciliation vie familiale-vie professionnelle.

Les périodes d'inactivité ou de moindre activité des femmes sont largement induites par la répartition déséquilibrée du travail domestique et du travail professionnel à l'intérieur du couple, conséquence principalement de la présence d'enfants. Concernant par exemple les motifs à l'origine des sorties du marché du travail pour les femmes et les hommes âgés de 25 à 49 ans dans les pays de l'OCDE, la disparité entre les sexes est particulièrement forte lorsqu'il s'agit de responsabilités familiales, notamment en Allemagne et au Royaume-Uni.



Note : au Royaume-Uni en 2014, 47,5 % des sorties du marché du travail des femmes entre 25 et 49 ans ont pour origine des responsabilités familiales, contre 8,6 % pour les hommes.

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

► La transition d'un modèle basé sur le principe d'ayant droits à un modèle basé sur l'individu⁶⁰.

La question des différences de pension entre les femmes et les hommes n'était guère posée autrefois, car la plupart des femmes partageaient les ressources de leur mari pendant la période de retraite, puis bénéficiaient d'une pension de réversion une fois devenues veuves. La montée du divorce et des unions hors mariage remet en question ce modèle. Un nombre croissant de femmes (séparées, divorcées, célibataires) vivront isolées au moment de leur retraite et leur niveau de vie dépendra alors plus étroitement de leurs pensions de droit propre. Les pays étudiés ont développé des dispositifs visant à renforcer les droits propres de certaines catégories de femmes susceptibles d'accumuler moins de droits. C'est le cas par exemple pour les épouses *via* le partage des droits à la retraite au sein des couples (le *splitting* en substitution de la réversion en Allemagne, au Canada et au Royaume-Uni) ou pour les mères de famille *via* la compensation à la retraite de l'impact des enfants sur les carrières (droits familiaux en matière de retraite qui se sont développés depuis les années 1990). Cependant, la portée finale de ces dispositifs ne permettra sans doute pas de faire l'économie de politiques d'égalité salariale et de soutien à la conciliation entre travail et vie familiale pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de retraite. ■

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 matière⁵⁹ (pensions universelles ; minima de pension ; règles de calcul de la pension avantageant les carrières courtes ou accidentées, ou encore octroi de droits sans supplément de cotisation pour accomplir des tâches hors marché du travail jugées socialement utiles).

59 - 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).

60 - 6^e rapport du COR, décembre 2008 - III chap. 2 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1708.pdf>).

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).

► **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, etc.) 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 général⁶¹.

► **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.** Elle 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.)⁶².

► 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* entre les États membres) impose aux États membres d'élaborer des **plans nationaux de réformes** (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)⁶³.

► **Avis du Conseil de l'Union européenne sur le programme de stabilité de la France.** Dans son dernier avis en 2015⁶⁴, 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 ».

61 - 9^e rapport du COR, septembre 2011, complément n° 9 (<http://www.cor-retraites.fr/article403.html>).

62 - http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm.

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

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

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 que ce dernier met en œuvre ; cette construction est 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 salaire annuel moyen (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, quel 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) ;
- 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. ■

FICHES PAYS

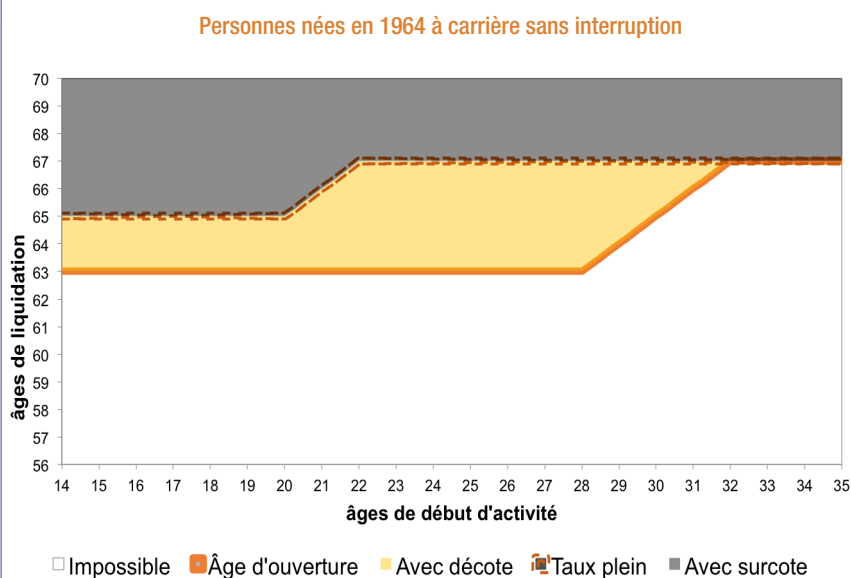
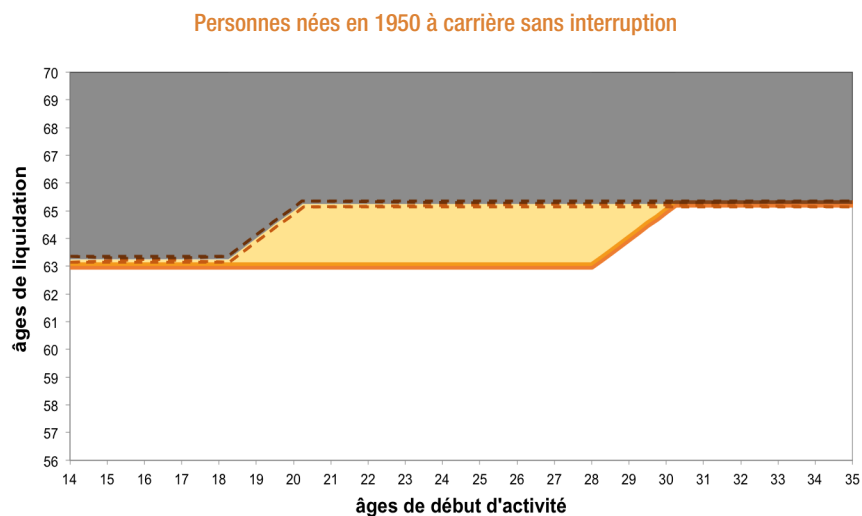
Allemagne	43
Belgique	45
Canada	47
Espagne	49
États-Unis	51
France	53
Italie	55
Japon	57
Pays-Bas	59
Royaume-Uni	61
Suède	63

Organisation du système de retraite

Il n'y a pas de retraite plancher en Allemagne. Il existe plusieurs régimes publics collectifs de retraite selon la catégorie socio-professionnelle des assurés. Le régime légal allemand (DRV) est universel et obligatoire pour les salariés du secteur privé, les mineurs ainsi que certaines catégories de travailleurs indépendants. Les fonctionnaires disposent d'un régime spécial hors DRV, à la charge des finances publiques. Certaines professions libérales n'ont pas d'obligation d'affiliation au DRV et peuvent s'assurer sur le marché privé. Les retraites collectives obligatoires sont complétées par des régimes facultatifs professionnels (au sein de certaines grandes entreprises) et individuels (plans *Riester*).

Part des dépenses publiques de retraite en % de PIB en 2011 (retraites plancher et retraites collectives obligatoires)		10,6 %
Part des dépenses privées de retraite en % de PIB en 2011 (retraites professionnelles et individuelles recensées par l'OCDE)		0,8 %
Part des transferts publics (retraites plancher et retraites collectives obligatoires) dans les revenus des plus de 65 ans à la fin des années 2000		69,4 %
Niveau de vie des plus de 65 ans rapporté à celui de l'ensemble de la population en 2012		86,9 %
Type de régime de retraite public		Points (annuités pour les fonctionnaires)
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		5 ans
Durée d'assurance (mode de calcul)		Mensuelle, dès qu'une cotisation est versée sur le compte de l'assuré
Taux de cotisation sous plafond		18,7 % (9,35 % salariés ; 9,35 % employeurs)
Plafond		≈ 1,5 salaire moyen
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Nombre de points acquis dans la limite des 45 meilleures années
	Revalorisation des droits avant liquidation	Salaires nets ; un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel de la valeur du point de retraite
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)
	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)
	Décote	- 3,6 % par an avant l'âge du taux plein
	Surcote	+ 6 % par an au-delà de l'âge du taux plein
	Durée pour une pension complète	-
Revalorisation des pensions		Salaire net ; un facteur, lié au rapport démographique, peut être appliqué jusqu'au gel de la valeur du point de retraite

Les âges de la retraite



En Allemagne, dans le cas d'assurés nés le 1^{er} janvier avec 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. 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 (65 ans pour la génération 1964). Entre ces deux âges, le montant de la pension est diminué par l'application d'une décote et, au-delà de l'âge du taux plein, il est augmenté par l'application d'une surcote.

Taux d'emploi des 55-64 ans en 2014

65,6 % (77,2 % pour les 55-59 ans ; 52,6 % pour les 60-64 ans)

Âge de sortie du marché du travail
(moyenne des âges entre 2009-2014)

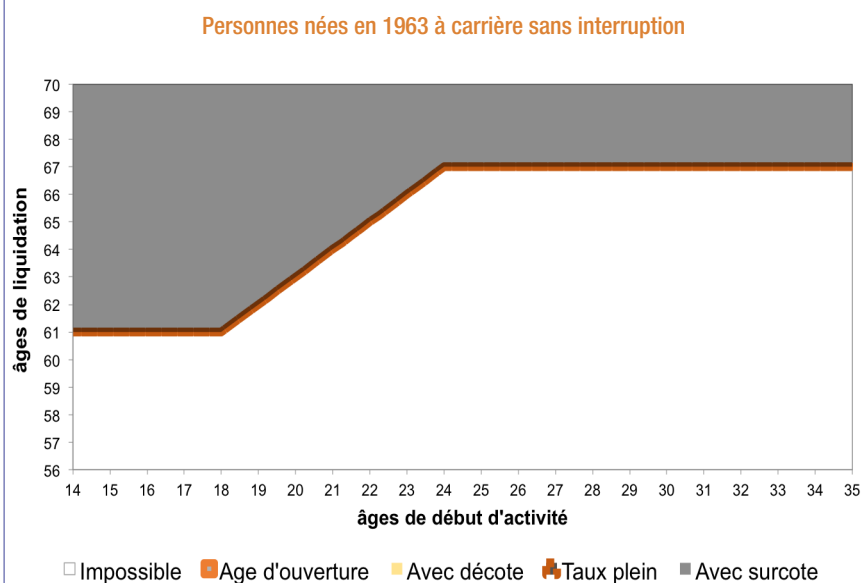
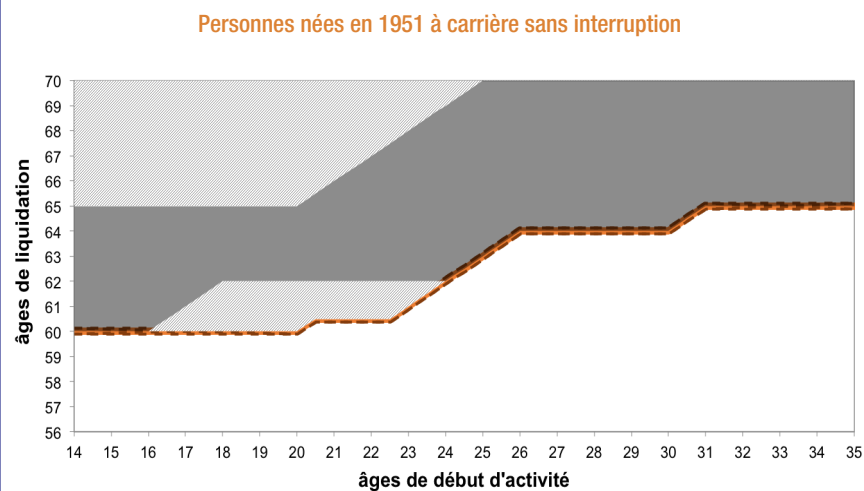
Femmes : 62,7 ans ; Hommes : 62,7 ans

Organisation du système de retraite

Le système public obligatoire de pension belge par répartition se compose d'une retraite plancher sous condition de ressources (la GRAPA) ainsi que de trois régimes distincts de retraites publiques collectives obligatoires au sein de l'Office national des pensions (ONP) : un pour les travailleurs salariés du secteur privé, un pour les travailleurs non-salariés et un pour les fonctionnaires. Les pensions privées y sont peu développées.

Part des dépenses publiques de retraite en % de PIB en 2011 (retraites plancher et retraites collectives obligatoires)		10,2 %
Part des dépenses privées de retraite en % de PIB en 2011 (retraites professionnelles et individuelles recensées par l'OCDE)		1,2 %
Part des transferts publics (retraites plancher et retraites collectives obligatoires) dans les revenus des plus de 65 ans à la fin des années 2000		84,4 %
Niveau de vie des plus de 65 ans rapporté à celui de l'ensemble de la population en 2012		81,3 %
Type de régime de retraite public		Annuités
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		1 an
Durée d'assurance (mode de calcul)		Annuelle, dès que l'assuré justifie une activité d'un tiers des jours ouvrés (104 jours) en équivalent temps plein
Taux de cotisation sous plafond		16,4 % (7,5 % salariés ; 8,9 % employeurs)
Plafond		≈ 1,2 salaire moyen
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Salaire moyen des 45 meilleures années
	Revalorisation des droits avant liquidation	Prix
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	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 (67 ans ; 61 ans si 43 ans d'assurance pour la génération 1963)
	Âge du taux plein	
	Décote	-
	Surcote	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. Ce dispositif est fermé aux nouveaux bénéficiaires depuis le 1 ^{er} janvier 2015.
	Durée pour une pension complète	Pension complète pour 45 ans de durée d'assurance
Revalorisation des pensions		Prix

Les âges de la retraite



En Belgique, dans le cas d'assurés nés le 1^{er} janvier avec 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 et du taux plein est de 65 ans pour la génération 1951 (67 ans à terme pour la génération 1963), ou à partir de 60 ans si l'assuré justifie de 40 ans ou plus de durée d'assurance. Au-delà de l'âge du taux plein, il est possible de bénéficier d'un bonus de pension sous certaines conditions, mais ce dispositif est fermé aux nouveaux bénéficiaires depuis le 1^{er} janvier 2015.

Taux d'emploi des 55-64 ans en 2014

42,7 % (59,4 % pour les 55-59 ans ; 23,6 % pour les 60-64 ans)

Âge de sortie du marché du travail
(moyenne des âges entre 2009-2014)

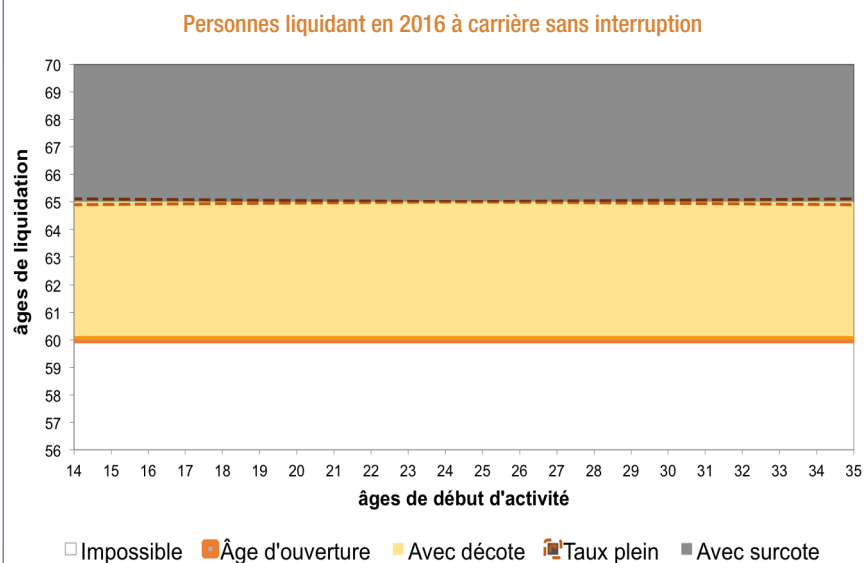
Femmes : 59,3 ans ; Hommes : 60,0 ans

Organisation du système de retraite

Le système de retraite public canadien comprend deux dispositifs : une retraite plancher, la Sécurité vieillesse (SV) qui est un régime universel de solidarité géré par le gouvernement fédéral, et une retraite publique collective obligatoire – le régime de pensions du Canada (RPC) qui est un régime obligatoire pour l'ensemble des actifs canadiens. Il existe un régime provincial, la Régie des rentes du Québec (RRQ), en substitution du RPC dans cette province, mais les deux régimes versent des prestations semblables et leur application est coordonnée. Les régimes privés (professionnels et individuels) y sont très développés, mais leur couverture est inégale (25 % de la population active bénéficient d'une retraite professionnelle et 25 % d'une retraite individuelle).

Part des dépenses publiques de retraite en % de PIB en 2011 (retraites plancher et retraites collectives obligatoires)		4,3 %
Part des dépenses privées de retraite en % de PIB en 2011 (retraites professionnelles et individuelles recensées par l'OCDE)		3,3 %
Part des transferts publics (retraites plancher et retraites collectives obligatoires) dans les revenus des plus de 65 ans à la fin des années 2000		38,5 %
Niveau de vie des plus de 65 ans rapporté à celui de l'ensemble de la population en 2012		94,0 %
Type de régime de retraite public		Annuités
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		1 an
Durée d'assurance (mode de calcul)		Annuelle, dès l'atteinte d'un revenu de 3 500 dollars canadiens en 2014 – environ 6 % du salaire moyen au Canada
Taux de cotisation sous plafond		9,9 % (4,95 % salariés ; 4,95 % employeurs)
Plafond		≈ 1,0 salaire moyen
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Salaire moyen des 39 meilleures années
	Revalorisation des droits avant liquidation	Salaires
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	60 ans
	Âge du taux plein	65 ans
	Décote	- 0,58 % par mois (- 0,60 % à terme en 2016) avant l'âge du taux plein
	Surcote	+ 0,7 % par mois au-delà de l'âge du taux plein, à concurrence de + 42 %
	Durée pour une pension complète	Pension complète pour 39 ans (période cotisable de 47 ans - entre 18 ans et 65 ans de l'assuré - moins 17 %)
Revalorisation des pensions		Prix

Les âges de la retraite



Au Canada, dans le cas d'assurés nés le 1^{er} janvier avec 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 60 ans. L'âge du taux plein est de 65 ans. Entre ces deux âges, le montant de la pension est diminué par l'application d'une décote et, au-delà de l'âge du taux plein, il est augmenté par l'application d'une surcote.

Taux d'emploi des 55-64 ans en 2014

60,4 % (69,3 % pour les 55-59 ans ; 50,0 % pour les 60-64 ans)

Âge de sortie du marché du travail
(moyenne des âges entre 2009-2014)

Femmes : 62,4 ans ; Hommes : 64,5 ans

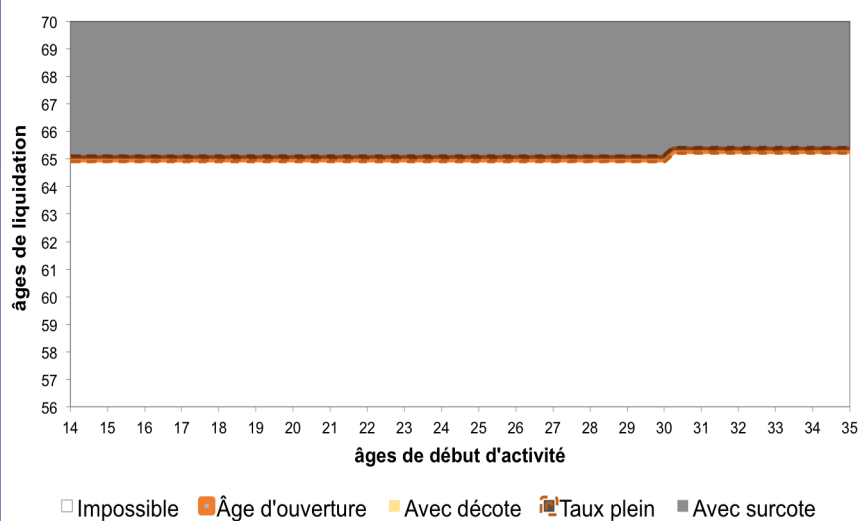
Organisation du système de retraite

Le système obligatoire public de pension espagnol par répartition se compose d'une retraite plancher, d'un régime général (travailleurs salariés et les travailleurs associés des sociétés commerciales et privées) et de plusieurs régimes spéciaux pour certaines activités professionnelles selon la nature des processus de production (fonctionnaires, secteur agricole, travailleurs autonomes, etc.). Les pensions privées y sont peu développées.

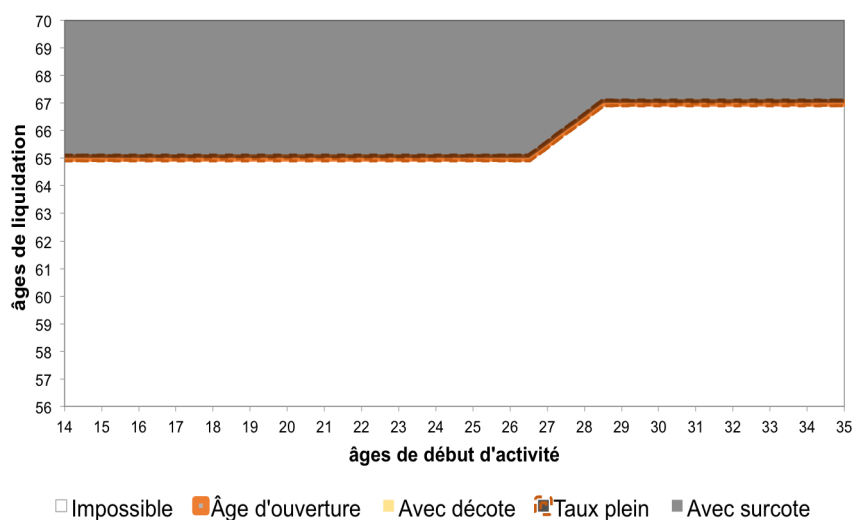
Part des dépenses publiques de retraite en % de PIB en 2011 (retraites planchers et retraites collectives obligatoires)		10,5 %
Part des dépenses privées de retraite en % de PIB en 2011 (retraites professionnelles et individuelles recensées par l'OCDE)		-
Part des transferts publics (retraites planchers et retraites collectives obligatoires) dans les revenus des plus de 65 ans à la fin des années 2000		71,6 %
Niveau de vie des plus de 65 ans rapporté à celui de l'ensemble de la population en 2012		100,8 %
Type de régime de retraite public		Annuités
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		15 ans
Durée d'assurance (mode de calcul)		Journalière ou mensuelle selon le statut des assurés (il existe 11 statuts au régime général espagnol), dès l'atteinte d'un revenu minimal
Taux de cotisation sous plafond		28,3 % (4,7 % salariés ; 23,6 % employeurs)
Plafond		≈ 1,6 salaire moyen
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)
	Revalorisation des droits avant liquidation	Prix (valeur nominale pour les deux dernières années d'activité)
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	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.
	Âge du taux plein	
	Décote	-
	Surcote	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
	Durée pour une pension complète	Pension complète pour 35 ans et 6 mois de durée d'assurance (37 ans à terme en 2027)
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)

Les âges de la retraite

Personnes liquidant en 2016 à carrière sans interruption



Personnes liquidant en 2027 à carrière sans interruption



En Espagne, dans le cas d'assurés nés le 1^{er} janvier avec 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 et du taux plein est de 65 ans et quatre mois en 2016 (67 ans à terme à partir de 2027), ou à partir de 65 ans si l'assuré justifie de 35 ans et six mois ou plus de durée d'assurance (38 ans et six mois ou plus de durée d'assurance à partir de 2027). Au-delà de l'âge du taux plein, il est possible de bénéficier d'une surcote.

Taux d'emploi des 55-64 ans en 2014

44,3 % (54,0 % pour les 55-59 ans ; 33,0 % pour les 60-64 ans)

Âge de sortie du marché du travail
(moyenne des âges entre 2009-2014)

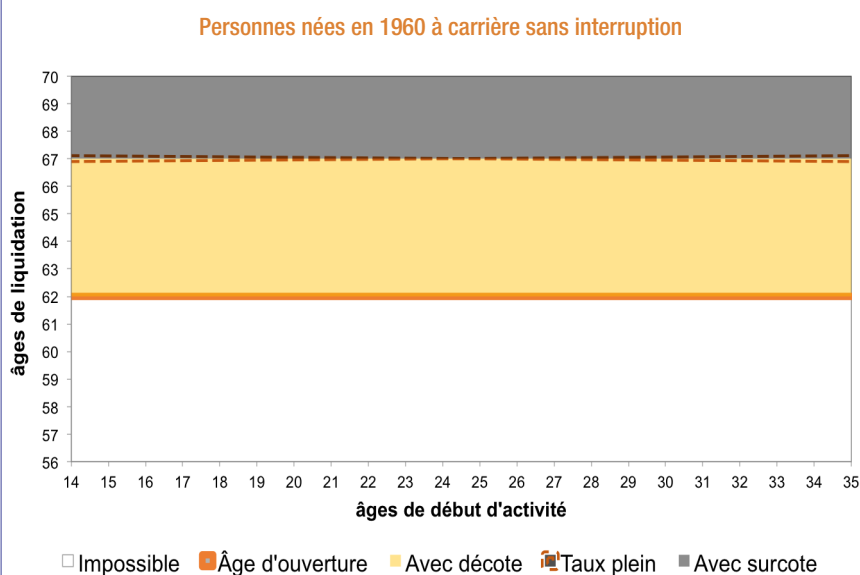
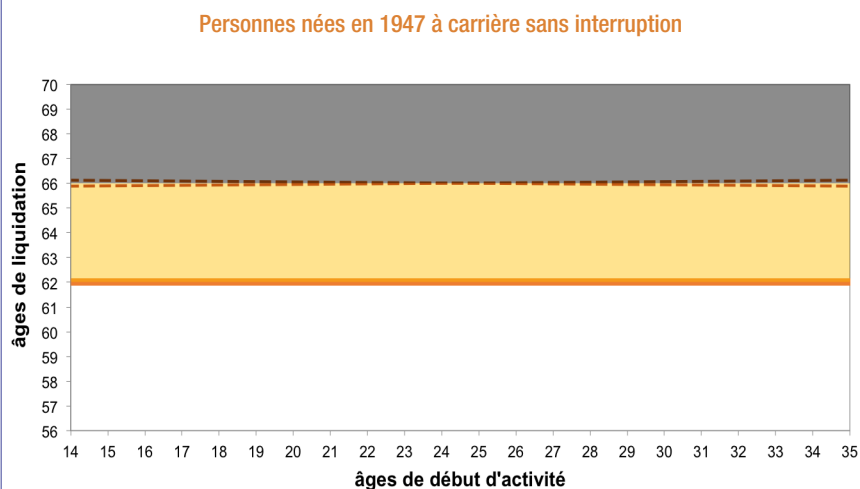
Femmes : 63,1 ans ; Hommes : 62,2 ans

Organisation du système de retraite

Il n'y a pas de retraite plancher aux États-Unis. Les retraites publiques collectives obligatoires sont uniquement composées d'un dispositif public d'assurance vieillesse, universel, couvrant la quasi-totalité des actifs (salariés du privé, fonctionnaires et travailleurs indépendants), fonctionnant en répartition. Les régimes privés (professionnels et individuels) y sont très développés, mais leur couverture est inégale (environ la moitié de la population active bénéficient d'un dispositif privé).

Part des dépenses publiques de retraite en % de PIB en 2011 (retraites plancher et retraites collectives obligatoires)		6,7 %
Part des dépenses privées de retraite en % de PIB en 2011 (retraites professionnelles et individuelles recensées par l'OCDE)		4,5 %
Part des transferts publics (retraites plancher et retraites collectives obligatoires) dans les revenus des plus de 65 ans à la fin des années 2000		37,6 %
Niveau de vie des plus de 65 ans rapporté à celui de l'ensemble de la population en 2012		102,9 %
Type de régime de retraite public		Annuités
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		10 ans
Durée d'assurance (mode de calcul)		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
Taux de cotisation sous plafond		12,4 % (6,2 % salariés ; 6,2 % employeurs)
Plafond		≈ 2,5 salaires moyens
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Salaire moyen des 35 meilleures années
	Revalorisation des droits avant liquidation	Salaires
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	62 ans
	Âge du taux plein	66 ans pour la génération 1947 (67 ans à terme pour la génération 1960)
	Décote	- 0,55 % par mois avant l'âge du taux plein
	Surcote	+ 8 % par an au-delà de l'âge du taux plein
	Durée pour une pension complète	Pension complète pour 35 ans de durée d'assurance
Revalorisation des pensions		Prix

Les âges de la retraite



Aux États-Unis, dans le cas d'assurés nés le 1^{er} janvier avec 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 62 ans. L'âge du taux plein est de 66 ans pour la génération 1947 (67 ans à terme à partir de la génération 1960). Entre ces deux âges, le montant de la pension est diminué par l'application d'une décote et, au-delà de l'âge du taux plein, il est augmenté par l'application d'une surcote.

Taux d'emploi des 55-64 ans en 2014

61,3 % (68,3 % pour les 55-59 ans ; 53,3 % pour les 60-64 ans)

Âge de sortie du marché du travail
(moyenne des âges entre 2009-2014)

Femmes : 64,7 ans ; Hommes : 65,9 ans

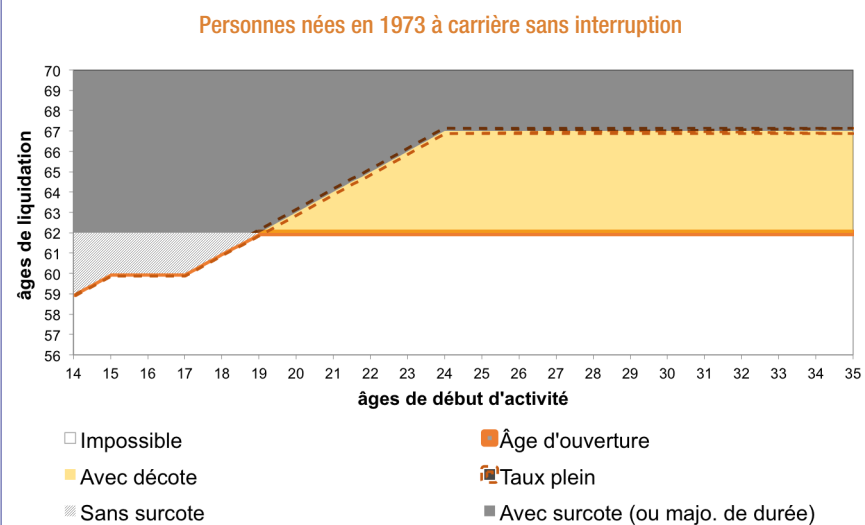
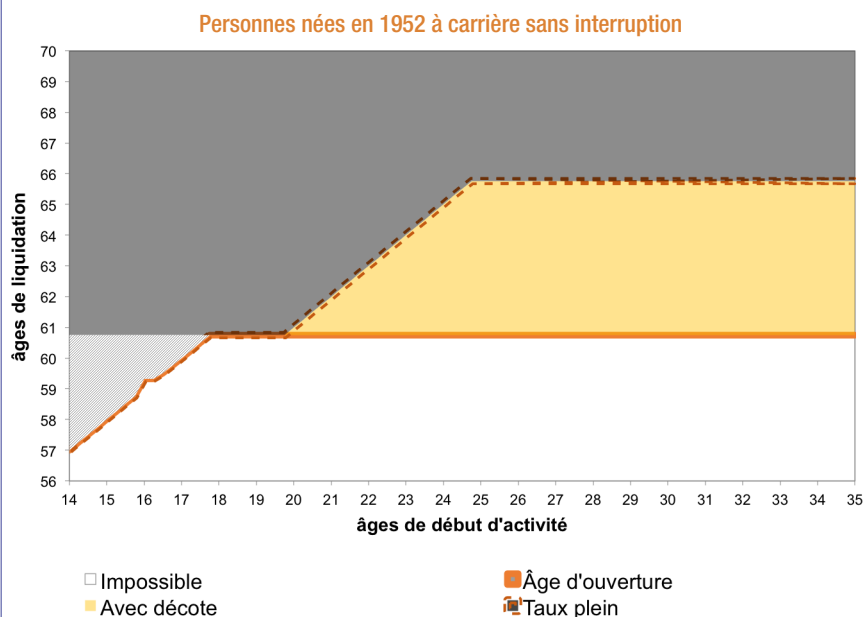
Organisation du système de retraite

Le système public obligatoire par répartition se compose de plusieurs dispositifs de retraite plancher (sous condition de ressources ou pensions minimales), ainsi que de plusieurs régimes collectifs obligatoires en fonction de la catégorie socio-professionnelle des assurés (secteur privé, indépendants, fonctionnaires, régimes spéciaux de grandes entreprises publiques, etc.). Les pensions privées y sont peu développées.

Part des dépenses publiques de retraite en % de PIB en 2011 (retraites plancher et retraites collectives obligatoires)		13,9 %
Part des dépenses privées de retraite en % de PIB en 2011 (retraites professionnelles et individuelles recensées par l'OCDE)		0,2 %
Part des transferts publics (retraites plancher et retraites collectives obligatoires) dans les revenus des plus de 65 ans à la fin des années 2000		73,1 %
Niveau de vie des plus de 65 ans rapporté à celui de l'ensemble de la population en 2012		107,3 %
Type de régime de retraite public (*)		Annuités
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits (*)		1 trimestre
Durée d'assurance (mode de calcul) (*)		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 (*)		17,65 % (7,25 % salariés ; 10,4 % employeurs)
Plafond		≈ 1,0 salaire moyen
Calcul du montant de la pension (*)	Détermination du revenu de référence sous plafond	Salaire moyen des 25 meilleures années
	Revalorisation des droits avant liquidation	Prix
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance (*)	Âge d'ouverture des droits	62 ans à partir de la génération 1955 ; à partir de 56 ans et 4 mois (génération 1955) ou 58 ans (à partir de la génération 1960) sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité
	Âge du taux plein	67 ans à partir de la génération 1955 ou avant, dans la limite de l'âge d'ouverture des droits, si durée pour une pension complète atteinte ; à partir de 56 ans et 4 mois (génération 1955) ou 58 ans (à partir de la génération 1960) sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité
	Décote	- 1,25 % par trimestre manquant (minimum par rapport à la durée pour une pension complète ou l'âge du taux plein)
	Surcote	+ 1,25 % par trimestre cotisé au-delà à la fois de l'âge d'ouverture des droits et de la durée pour une pension complète
	Durée pour une pension complète	Pension complète pour 41,5 ans de durée d'assurance pour les générations 1955, 1956 et 1957 (augmentation d'un trimestre toutes les trois générations jusqu'à 43 ans de durée d'assurance pour la génération 1973 et les suivantes)
Revalorisation des pensions (*)		Prix

(*) Régime général uniquement (hors régimes complémentaires obligatoires).

Les âges de la retraite



En France, dans le cas d'assurés nés le 1^{er} janvier avec 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 60,8 ans pour la génération 1952 (62 ans à terme pour la génération 1973), ou à partir de 56 ans sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité (58 ans à terme pour la génération 1973). L'âge du taux plein est de 65 ans pour la génération 1952 (67 ans à partir de la génération 1973) ou à partir de l'âge d'ouverture des droits sous conditions de durée d'assurance totale et d'âge de début d'activité. Entre ces deux âges, le montant de la pension est diminué par l'application d'une décote et, au-delà de l'âge du taux plein, il est augmenté par l'application d'une surcote.

Taux d'emploi des 55-64 ans en 2014

47,0 % (67,8 % pour les 55-59 ans ; 25,3 % pour les 60-64 ans)

Âge de sortie du marché du travail
(moyenne des âges entre 2009-2014)

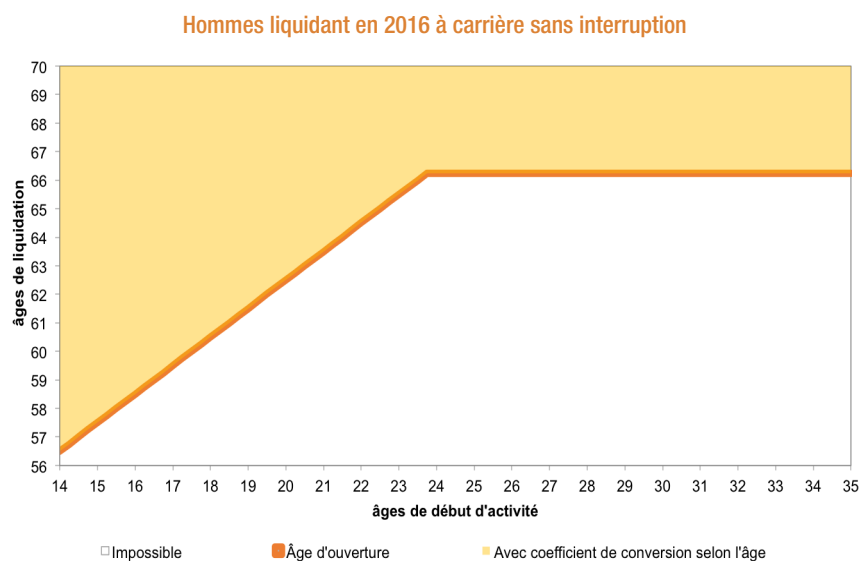
Femmes : 59,8 ans ; Hommes : 59,4 ans

Organisation du système de retraite

Le système obligatoire public de pension italien, depuis la réforme Dini de 1995, comprend un minimum-vieillesse financé par l'État (assegno sociale) et une retraite collective obligatoire commune à l'ensemble des catégories socio-professionnelles. Les pensions privées y sont peu développées.

Part des dépenses publiques de retraite en % de PIB en 2011 (retraites plancher et retraites collectives obligatoires)		16,2 %
Part des dépenses privées de retraite en % de PIB en 2011 (retraites professionnelles et individuelles recensées par l'OCDE)		1,1 %
Part des transferts publics (retraites plancher et retraites collectives obligatoires) dans les revenus des plus de 65 ans à la fin des années 2000		72,5 %
Niveau de vie des plus de 65 ans rapporté à celui de l'ensemble de la population en 2012		101,2 %
Type de régime de retraite public		Comptes notionnels
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		20 ans
Durée d'assurance (mode de calcul)		Hebdomadaire dès l'atteinte d'un revenu de 200,76 euros au 1 ^{er} janvier 2016 (40 % du revenu minimum mensuel). Une année pleine est validée dès l'atteinte d'un revenu de 10 440 euros (200,76 x 52). Tout revenu annuel inférieur réduit de manière proportionnelle la durée validée par l'assuré durant l'année
Taux de cotisation sous plafond		33 % (9,2 % salariés ; 23,8 % employeurs)
Plafond		≈ 3,4 salaires moyens
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Cumul des droits acquis au cours de la carrière
	Revalorisation des droits avant liquidation	PIB
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 – 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)
	Âge du taux plein	
	Décote	- 1 % par année d'anticipation entre 60 et 62 ans ; - 2 % par année d'anticipation avant 60 ans Dans un régime en comptes notionnels, 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
	Surcote	
	Durée pour une pension complète	
Revalorisation des pensions		Prix

Les âges de la retraite
(pour les hommes - mêmes conditions
pour les hommes et les femmes à partir de 2018)



En Italie, dans le cas d'assurés hommes nés le 1^{er} janvier avec 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 66 ans et 3 mois, ou sans condition d'âge sous conditions de durée d'assurance de 42 ans et 6 mois (augmentation de l'âge d'ouverture et de la condition de durée d'assurance selon l'espérance de vie : 1 an tous les 10 ans). Au-delà de l'âge d'ouverture, la pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ. Pour les assurés ayant commencé à cotiser à partir du 1^{er} janvier 1996 (relevant uniquement du nouveau système de retraite), l'âge d'ouverture des droits est abaissé à 63 ans et 3 mois sous condition d'avoir une pension supérieure à 1 250 euros mensuels, et relevé à 70 ans et 3 mois pour ceux ayant une pension inférieure à 660 euros mensuels.

Taux d'emploi des 55-64 ans en 2014

46,2 % (60,1 % pour les 55-59 ans ; 31,1 % pour les 60-64 ans)

Âge de sortie du marché du travail
(moyenne des âges entre 2009-2014)

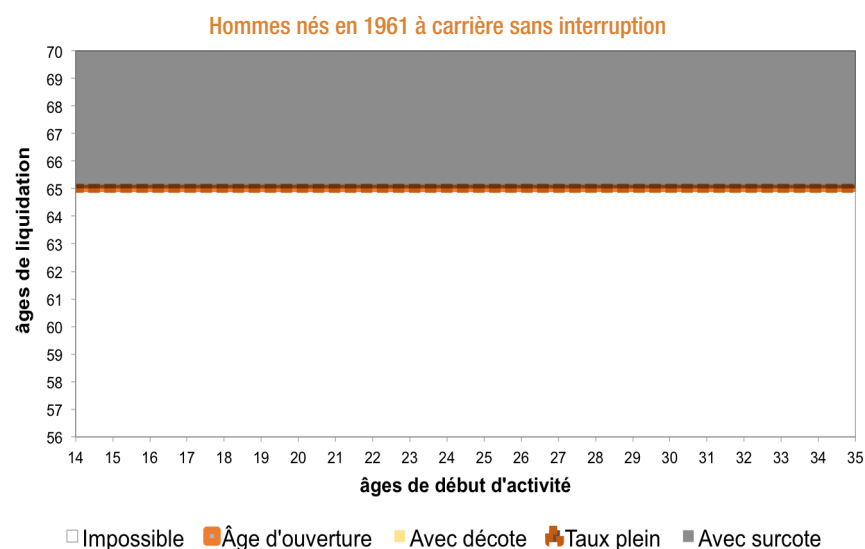
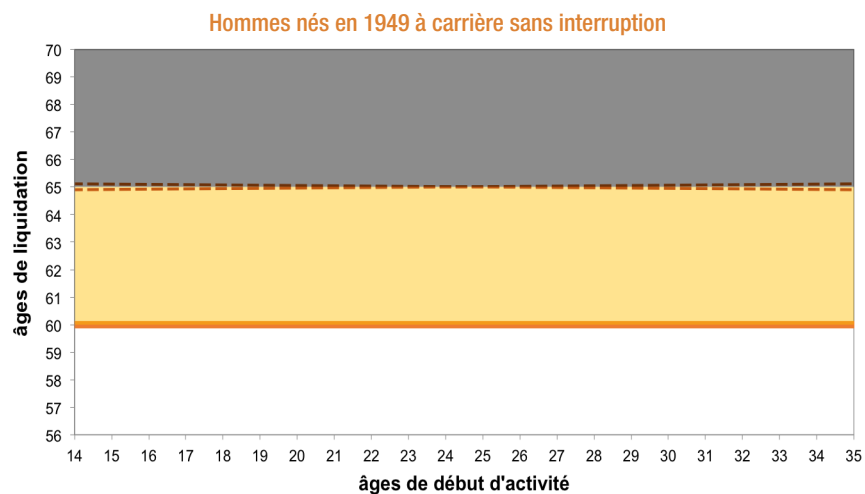
Femmes : 61,1 ans ; Hommes : 61,4 ans

Organisation du système de retraite

Le système de retraite public japonais est un système à deux étages : une retraite plancher à laquelle l'ensemble de la population est affilié depuis 1985 et un régime collectif obligatoire des employés du secteur privé et des fonctionnaires, dont les gestions sont séparées. Les pensions privées y sont peu développées.

Part des dépenses publiques de retraite en % de PIB en 2011 (retraites plancher et retraites collectives obligatoires)		12,3 %
Part des dépenses privées de retraite en % de PIB en 2011 (retraites professionnelles et individuelles recensées par l'OCDE)		0,6 %
Part des transferts publics (retraites plancher et retraites collectives obligatoires) dans les revenus des plus de 65 ans à la fin des années 2000		47,9 %
Niveau de vie des plus de 65 ans rapporté à celui de l'ensemble de la population en 2012		87,7 %
Type de régime de retraite public		Annuités
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		25 ans
Durée d'assurance (mode de calcul)		Mensuelle, dès qu'une activité est exercée au cours du mois
Taux de cotisation sous plafond		17,474 % (8,737 % salariés ; 8,737 % employeurs) – 18,3 % à terme en 2017 (9,15 % salariés ; 9,15 % employeurs)
Plafond		≈ 1,5 salaire moyen
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Salaire moyen des 40 meilleures années
	Revalorisation des droits avant liquidation	Salaires
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	60 ans et 25 ans de durée d'assurance - générations 1949 pour les hommes et 1954 pour les femmes (65 ans et 25 ans de durée d'assurance à terme – générations 1961 pour les hommes et 1966 pour les femmes)
	Âge du taux plein	65 ans
	Décote	- 0,5 % par mois avant l'âge du taux plein
	Surcote	+ 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
Revalorisation des pensions		Prix

Les âges de la retraite
(pour les hommes
– décalage de cinq générations pour les femmes)



Au Japon, dans le cas d'assurés hommes nés le 1^{er} janvier avec 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 60 ans (65 ans à terme à partir de la génération 1961). L'âge du taux plein est de 65 ans pour la génération 1949 et au-delà. Entre ces deux âges, le montant de la pension est diminué par l'application d'une décote et, au-delà de l'âge du taux plein, il est augmenté par l'application d'une surcote.

Taux d'emploi des 55-64 ans en 2014

68,7 % (78,1 % pour les 55-59 ans ; 60,7 % pour les 60-64 ans)

Âge de sortie du marché du travail
(moyenne des âges entre 2009-2014)

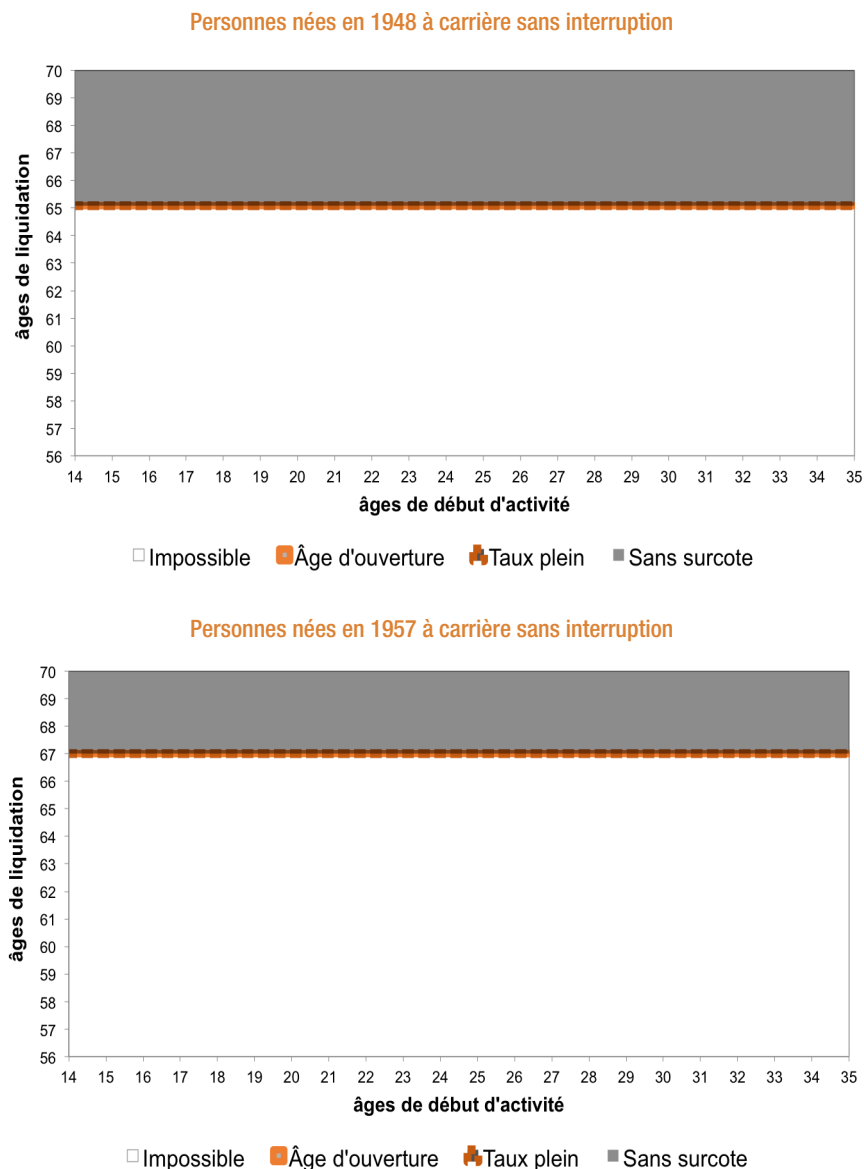
Femmes : 67,6 ans ; Hommes : 69,3 ans

Organisation du système de retraite

Le système de retraite public néerlandais est composé d'une retraite plancher universelle (AOW), indépendante de toute autre ressource et offrant une pension en fonction d'une durée de résidence. Les Pays-Bas n'ont pas développé de régimes publics de retraite collectifs obligatoires. La pension universelle est complétée par des dispositifs professionnels privés en capitalisation très développés et accessibles à la quasi-totalité des actifs.

Part des dépenses publiques de retraite en % de PIB en 2011 (retraites plancher et retraites collectives obligatoires)		5,5 %
Part des dépenses privées de retraite en % de PIB en 2011 (retraites professionnelles et individuelles recensées par l'OCDE)		5,8 %
Part des transferts publics (retraites plancher et retraites collectives obligatoires) dans les revenus des plus de 65 ans à la fin des années 2000		44,7 %
Niveau de vie des plus de 65 ans rapporté à celui de l'ensemble de la population en 2012		99,2 %
Type de régime de retraite public		Annuités
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
Durée d'assurance (mode de calcul)		Période de résidence aux Pays-Bas dans les 50 années précédant l'âge d'ouverture des droits
Taux de cotisation sous plafond		17,9 % (salariés)
Plafond		≈ 1,2 salaire moyen
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Montant forfaitaire
	Revalorisation des droits avant liquidation	-
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 partir de 2024, l'âge pourra augmenter plus rapidement en fonction de l'espérance de vie dans des conditions qui seront définies en 2019)
	Âge du taux plein	-
	Décote	-
	Surcote	-
	Durée pour une pension complète	Pension complète pour 50 ans de résidence
Revalorisation des pensions		Salaires

Les âges de la retraite



Aux Pays-Bas, dans le cas d'assurés nés le 1^{er} janvier avec 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 et du taux plein est de 60 ans et 1 mois pour la génération 1948 (67 ans à terme à partir de la génération 1957).

Taux d'emploi des 55-64 ans en 2014

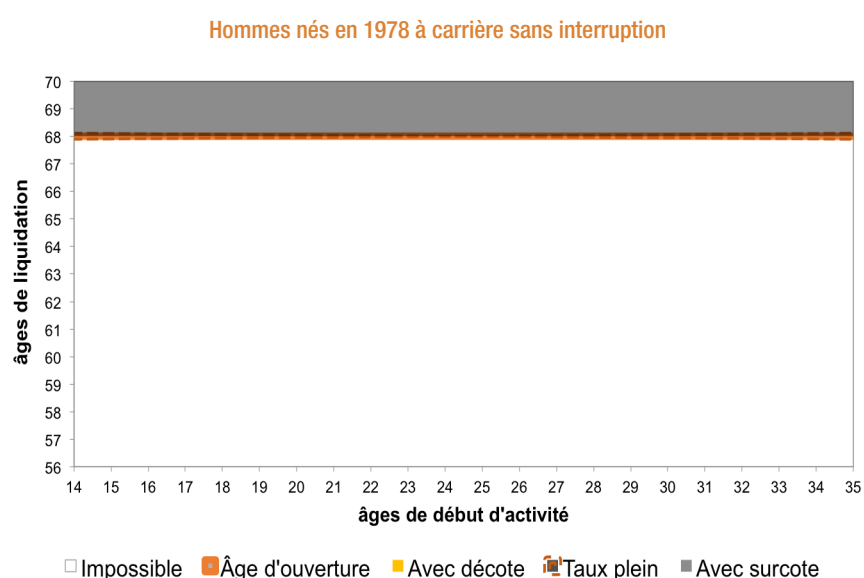
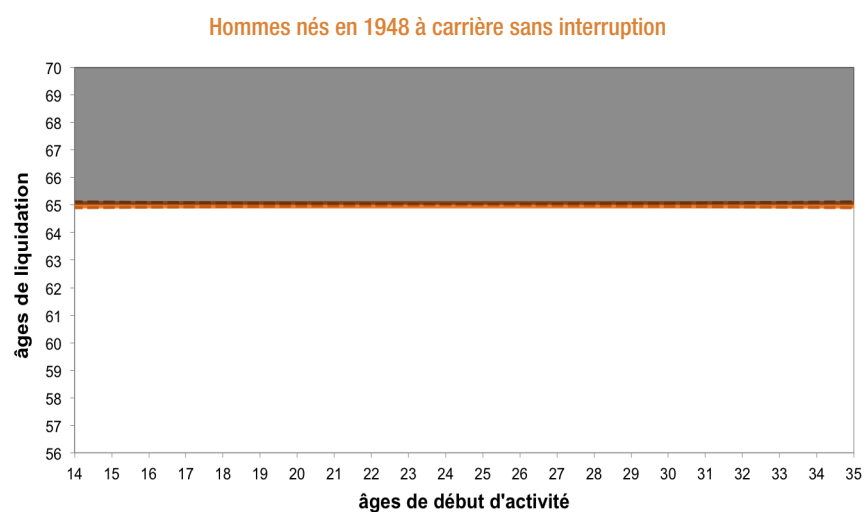
59,9 % (70,8 % pour les 55-59 ans ; 47,9 % pour les 60-64 ans)

Âge de sortie du marché du travail
(moyenne des âges entre 2009-2014)

Femmes : 61,9 ans ; Hommes : 62,9 ans

Organisation du système de retraite		
Le système public de retraite britannique est composé d'une retraite plancher forfaitaire (<i>the new state pension</i> – fusion des basic state pension et state second pension), indépendante de toute autre ressource et offrant une pension en fonction d'une durée d'assurance. Cette pension est complétée par des dispositifs privés de pensions professionnelles, à l'origine au sein de certaines entreprises ou secteurs d'activité et dont la couverture a progressivement été étendue à l'ensemble des actifs avec la création d'un régime professionnel obligatoire, le NEST (<i>National Employment Savings Trust</i>).		
Part des dépenses publiques de retraite en % de PIB en 2011 (retraites plancher et retraites collectives obligatoires)		5,6 %
Part des dépenses privées de retraite en % de PIB en 2011 (retraites professionnelles et individuelles recensées par l'OCDE)		5,3 %
Part des transferts publics (retraites plancher et retraites collectives obligatoires) dans les revenus des plus de 65 ans à la fin des années 2000		49,7 %
Niveau de vie des plus de 65 ans rapporté à celui de l'ensemble de la population en 2012		88,7 %
Type de régime de retraite public		Annuités
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		1 an
Durée d'assurance (mode de calcul)		Hebdomadaire, dès l'atteinte d'un revenu équivalent à 109 £ en 2014 (5 668 £ pour une année) – environ 18 % du salaire moyen au Royaume-Uni
Taux de cotisation sous plafond		Pas de cotisation vieillesse spécifique
Plafond		-
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Montant forfaitaire
	Revalorisation des droits avant liquidation	-
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	65 ans pour les hommes 60 ans et 3 mois pour les femmes de la génération juillet-août 1951 (65 ans pour la génération novembre-décembre 1953) ; 68 ans pour les hommes et les femmes à partir de la génération 1978
	Âge du taux plein	
	Décote	-
	Surcote	+ 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 35 ans de durée d'assurance
Revalorisation des pensions		Maximum (prix ; salaires ; 2,5 %)

Les âges de la retraite
(pour les hommes - mêmes conditions
pour les hommes et les femmes
à partir de la génération
novembre-décembre 1953)



Au Royaume-Uni, dans le cas d'assurés hommes nés le 1^{er} janvier avec 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 et du taux plein est de 65 ans pour la génération 1948 (68 ans à terme à partir de la génération 1978). Au-delà de cet âge, la pension est augmentée par l'application d'une surcote.

Taux d'emploi des 55-64 ans en 2014

61,0 % (72,7 % pour les 55-59 ans ; 48,2 % pour les 60-64 ans)

Âge de sortie du marché du travail
(moyenne des âges entre 2009-2014)

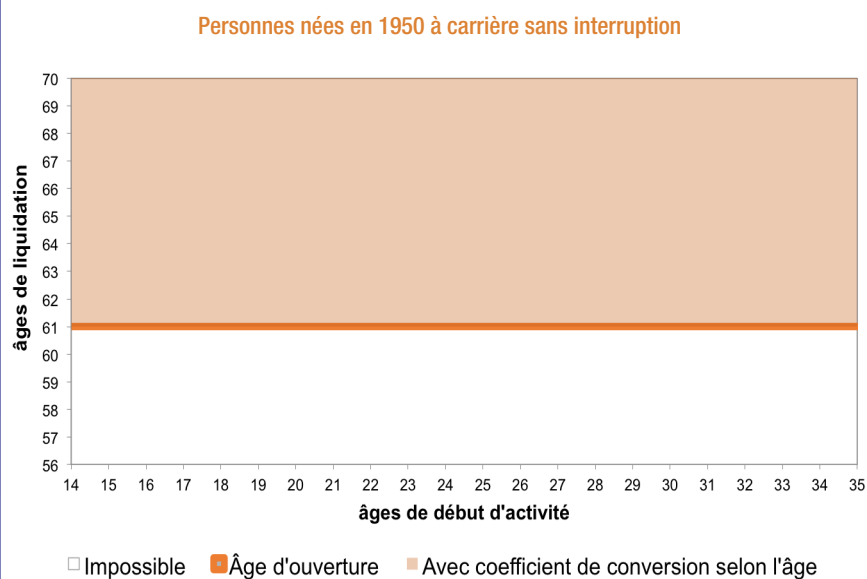
Femmes : 62,4 ans ; Hommes : 64,1 ans

Organisation du système de retraite

Le système de retraite suédois est composé d'une retraite plancher (la pension garantie) à partir de 65 ans. Cette pension garantie est complétée par des retraites collectives obligatoires publiques accessibles à l'ensemble des actifs, organisées en deux régimes : un régime en répartition en comptes notionnels et un régime en capitalisation (PPM). Au-delà des retraites publiques, il existe des dispositifs professionnels privés en capitalisation très développés et accessibles à la quasi-totalité des actifs.

Part des dépenses publiques de retraite en % de PIB en 2011 (retraites plancher et retraites collectives obligatoires)		7,4 %
Part des dépenses privées de retraite en % de PIB en 2011 (retraites professionnelles et individuelles recensées par l'OCDE)		2,6 %
Part des transferts publics (retraites plancher et retraites collectives obligatoires) dans les revenus des plus de 65 ans à la fin des années 2000		60,9 %
Niveau de vie des plus de 65 ans rapporté à celui de l'ensemble de la population en 2012		97,6 %
Type de régime de retraite public		Comptes notionnels
Durée minimale d'affiliation nécessaire pour l'ouverture des droits		5 ans
Durée d'assurance (mode de calcul)		Annuelle, dès l'atteinte d'un revenu minimum
Taux de cotisation sous plafond		17,2 % (7,0 % salariés ; 10,2 % employeurs)
Plafond		≈ 1,1 salaire moyen
Calcul du montant de la pension	Détermination du revenu de référence sous plafond	Cumul des droits acquis au cours de la carrière
	Revalorisation des droits avant liquidation	Salaires
Modulation du montant de la pension selon l'âge de liquidation et la durée d'assurance	Âge d'ouverture des droits	61 ans
	Âge du taux plein	-
	Décote	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)
	Surcote	
Durée pour une pension complète		-
Revalorisation des pensions		Salaires - 1,6 % ; un facteur, lié à la situation financière du régime, peut être appliqué, sans limite d'effet

Les âges de la retraite



En Suède, dans le cas d'assurés nés le 1^{er} janvier avec 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 61 ans. Au-delà de l'âge d'ouverture, la pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ.

Taux d'emploi des 55-64 ans en 2014

74,0 % (81,9 % pour les 55-59 ans ; 66,0 % pour les 60-64 ans)

Âge de sortie du marché du travail
(moyenne des âges entre 2009-2014)

Femmes : 64,2 ans ; Hommes : 65,2 ans

La comparaison des systèmes de retraite à l'international est un exercice délicat. Elle nécessite de tenir compte du contexte spécifique des pays et de décrire précisément leurs différents paramètres, des termes identiques (âge, durée, etc.) pouvant recouvrir des réalités différentes.

Le Conseil d'orientation des retraites (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 développés : l'Allemagne, la Belgique, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

Ce panorama présente, sous la forme de dix fiches thématiques et de dix fiches pays, les caractéristiques des systèmes de retraite à l'étranger, notamment les évolutions récentes, en distinguant les faits et données chiffrées des observations et questions pour chaque thème abordé.

Il a été préparé par le secrétariat général du COR, sous la direction du président du COR.

À propos du Conseil d'orientation des retraites
www.cor-retraites.fr et sur twitter [@COR_Retraites](https://twitter.com/COR_Retraites)

Créé en mai 2000, le Conseil d'orientation des retraites est une instance indépendante et pluraliste d'expertise et de concertation. Composé de parlementaires, de représentants d'organisations professionnelles et syndicales, de membres de l'administration et d'experts, il est placé administrativement auprès du Premier ministre.

Chargé de suivre et d'analyser les évolutions à moyen et long terme des régimes de retraite ainsi que la situation des retraités, le Conseil formule des propositions dans ce domaine à travers les rapports qu'il rend publics. Depuis 2014, il publie en juin un rapport annuel, [Évolutions et perspectives des retraites en France](#), fondé sur des indicateurs de suivi et de pilotage qui visent à mesurer l'adéquation du système de retraite à ses objectifs. ■

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

Octobre 2016