

Principaux résultats

Le deuxième pilier de la taxinomie des systèmes de retraite définie par l'OCDE inclut les régimes destinés à remplacer le revenu d'activité. Le résumé ci-dessous présente les principaux paramètres et règles qui, pour ces régimes, déterminent la valeur des droits en tenant compte des répercussions à long terme des réformes des retraites déjà adoptées.

Les régimes liés à la rémunération peuvent être de trois types différents : à prestations définies (PD), à points ou de comptes notionnels (NCD). Le **taux d'acquisition des droits** correspond au rythme d'acquisition des droits à prestations par année de couverture. Il s'exprime en pourcentage de la rémunération « couverte » par le régime de retraite.

Pour les systèmes à points, le taux effectif d'acquisition correspond au ratio entre le coût et la valeur du point de retraite. Dans les régimes de comptes notionnels, le taux effectif d'acquisition est calculé à peu près de la même façon : il dépend du taux de cotisation, du taux d'intérêt théorique et des coefficients de rente.

Dans un peu moins de la moitié des pays ayant des régimes liés à la rémunération (des trois types), les taux d'acquisition sont linéaires. Dans les autres pays, la prestation acquise pour chaque année de couverture varie avec la rémunération, l'âge ou le nombre d'années de cotisations de la personne.

Parmi les sept cas de figure pour lesquels les taux d'acquisition dépendent du salaire, on compte quatre régimes publics « progressifs » – États-Unis, Portugal, République tchèque et Suisse : les taux de remplacement y sont plus élevés pour les bas salaires. Au Royaume-Uni, la courbe des taux d'acquisition est en U : très élevés pour les faibles revenus, les taux baissent ensuite pour remonter à nouveau. En France et en Suède, les plans de retraite professionnels sont conçus pour compenser la redistribution instaurée par le régime public : le taux de remplacement est plus élevé pour les hauts revenus sur la partie de leur salaire se situant au-dessus du plafond du régime public. Dans les plans professionnels suisses et en Finlande, le taux d'acquisition augmente avec l'âge.

Le taux d'acquisition varie avec la durée d'activité dans deux pays. Au Luxembourg, il croît avec le nombre d'années de cotisations. En Espagne, c'est l'inverse : le taux d'acquisition est au plus haut pour les premières années de couverture, puis il diminue.

Le **salaire de référence** utilisé pour calculer les prestations varie également suivant les pays : 20 membres de l'OCDE utilisent les gains perçus sur l'ensemble de la carrière, tandis qu'au Canada, aux États-Unis et en République tchèque, on a recours aux salaires perçus sur la plus grande partie de la carrière (30-35 ans). En Espagne et en Grèce, ce sont les derniers salaires qui sont utilisés pour le calcul des prestations, tandis qu'en France, les prestations publiques reposent sur les 25 meilleures années.

La **revalorisation** est étroitement liée au salaire de référence. Elle consiste à ajuster les gains passés afin de prendre en compte l'évolution du niveau de vie entre le moment où les droits à retraite ont été acquis et celui où ils seront liquidés. Si le montant des prestations est établi sur la base des salaires de la dernière année de cotisations, la revalorisation est inutile. En revanche, elle est nécessaire pour préserver la valeur des droits à retraite lorsque les prestations sont basées sur les gains d'une période plus longue. Dans les régimes à prestations définies, la revalorisation se traduit pour les régimes à points et pour les régimes de comptes notionnels, par le relèvement du point de retraite ou du taux d'intérêt théorique, respectivement.

La pratique la plus courante consiste à réévaluer la rémunération des années antérieures en fonction de la progression du salaire moyen. Toutefois, la Belgique, l'Espagne et la France ne réévaluent les gains qu'en fonction de la hausse des prix, bien qu'en Espagne l'incidence soit relativement faible, car la formule de calcul des prestations ne porte que sur le salaire des 15 dernières années, contre 25 dans le régime public français et la moyenne des gains perçus sur l'ensemble de la carrière en Belgique et dans les plans de retraite professionnels français. La Finlande, le Portugal et la Turquie réévaluent la rémunération des années antérieures selon une formule associant la hausse des prix et celle des salaires.

Le principal paramètre des régimes à cotisations définies (CD) est le pourcentage du salaire qui doit être versé sur le compte individuel. Le **taux de cotisation** moyen pour les 11 pays représentés, y compris pour les régimes professionnels et quasi obligatoires du Danemark et de la Suède, est de 8.3 %.

La plupart des pays fixent une limite à la rémunération utilisée pour calculer les cotisations et les prestations de retraite. Pour les retraites publiques dans 21 pays, le **plafond** de rémunération moyen s'élève à 185 % du salaire moyen national, si l'on exclut les quatre pays où les pensions publiques ne sont pas plafonnées. Le plafond est en général plus élevé pour les retraites privées obligatoires.

L'**indexation** fait référence à la revalorisation des pensions servies. L'indexation sur les prix est la plus courante, mais six pays revalorisent les prestations en utilisant une formule qui associe la hausse des prix et celle des salaires. Certains pays ont adopté une indexation progressive, laquelle favorise les personnes qui perçoivent une pension modeste.

Paramètres et règles des pensions destinées à remplacer le revenu d'activité

	Régimes liés à la rémunération					Prestations définies	Plafond de la rémunération ouvrant droit à pension (en % du salaire moyen)	
	Type	Taux d'acquisition (en %)	Salaire de référence	Revalorisation	Indexation	Taux de cotisation (en %)	Public	Privé
Allemagne	Points	1.00	L	w [c]	w [c]		154	
Australie	Néant					9		244
Autriche	PD	1.78	40	w ¹	d		142	
Belgique	PD	1.33	L	p	p		118	
Canada	PD	0.63	b34	w	p [c]		104	
Chili	Néant					10.0		291
Corée	PD	0.89	L	w	p		129	
Danemark	Néant					10.8 ²		
Espagne	PD	3.0 [y] ³	f15	p	p		159	
Estonie	Points	1.0	L	w	50w/50p	6.0	Néant	Néant
États-Unis	PD	0.91 [w] ⁴	b35	w ⁵	p		253	
Finlande	PD	1.5 [a] ⁶	L	80w/20p	20w/80p		Néant	
France	PD/points	1.75 [w] ^{7,8}	b25/L	p/p	p/p		102/305 ⁹	
Grèce	PD	2.57 ¹⁰	f5	w ¹¹	d		309 ⁹	
Hongrie	PD	1.22	L	w	50w/50p	8.0	217	217
Irlande	Néant							
Islande	PD	1.40	L	fr	p			Néant
Israël	Néant					15.0		100
Italie	NDC	1.75	L	PIB	p ¹²		337	
Japon	PD	0.55	L	w	p		149	
Luxembourg	PD	1.85 [y] ¹³	L	w	w		195	
Mexique	Néant					6.5 ¹⁴		623
Norvège	NDC	1.35	L	w	w-0.75	2.0	111	188
Nlle-Zélande	Néant							
Pays-Bas	PD	1.75 ¹⁵	L ¹⁶	w [c]	w [c]			Néant
Pologne	NDC	0.67	L	w ¹⁷	p ¹⁷	7.3	250	
Portugal	PD	2.25 [w] ⁴	L	25w/75p	p/GDP ¹⁸		Néant	
Rép. slovaque	Points	1.25	L	w	50w/50p	9.0	300	
Rép. tchèque	PD	0.45 [w] ⁴	f30	w	33w/67p		Néant	
Royaume-Uni	PD	0.89 [w] ¹⁹	L	w	p		119	
Slovénie	PD	1.81	b18	w (d)	w		157	
Suède	NDC	1.21 [w]	L	w	w-1.6 [c]	2.5 + 4.5 ²⁰	110	110/Néant ²⁰
Suisse	PD	[w/a]	L	fr	50w/50p		104	104
Turquie	PD	2.00	L	p+30 % PIB	p		288	

Note : Les paramètres concernent l'année 2008, mais tiennent compte de tous les changements adoptés qui prendront effet dans le futur. Ainsi, certains pays augmentent la durée de cotisation utilisée pour calculer les prestations. Une cellule vide indique que le paramètre n'est pas applicable. [a] = varie avec l'âge ; b = nombre de meilleures années ; [c] = revalorisation/indexation dépendant de la viabilité financière ; CD = cotisations définies ; d = indexation discrétionnaire ; f = nombre des dernières années ; fr = revalorisation à un taux fixe ; L = moyenne sur l'ensemble de la carrière ; NCD = comptes notionnels ; p = revalorisation/indexation sur les prix ; PD = prestations définies ; PIB = croissance du produit intérieur brut ; w = revalorisation/indexation sur le salaire moyen ; [w] = varie avec le salaire ; [y] = varie avec le nombre d'années d'activité.

- Autriche : désormais, la revalorisation est supposée se faire davantage en fonction de l'évolution des salaires en raison de l'allongement de la période servant au calcul du salaire de référence.
- Danemark : taux de cotisation habituel pour les plans de retraite professionnels quasi obligatoires.
- Espagne : taux d'acquisition plus élevé pour les premières années d'activité, plus faible ensuite.
- États-Unis, Portugal, République tchèque : taux d'acquisition plus élevés pour les bas salaires et moins élevés pour les hauts revenus.
- États-Unis : revalorisation indexée sur les salaires jusqu'à 60 ans ; aucun ajustement entre 60 et 62 ans ; revalorisation alignée sur les prix entre 62 et 67 ans.
- Finlande : les taux d'acquisition augmentent avec l'âge.
- France, Grèce : les chiffres indiqués associent deux dispositifs différents.
- France : taux d'acquisition plus élevé pour les hauts revenus dans les plans de retraite professionnels.
- France : le premier plafond concerne le régime général, le second s'applique au plan professionnel obligatoire modélisé ici (ARRCO).
- Grèce : revalorisation alignée sur les augmentations des pensions pour les salariés du secteur public.
- Grèce : plafond calculé à partir de la pension maximum.
- Italie : l'indexation se fait intégralement sur les prix pour les pensions modestes et à 90 % ou à 75 % sur les prix pour les pensions plus élevées.
- Luxembourg : le taux d'acquisition est plus élevé lorsque la durée de cotisation est plus longue.
- Mexique : la cotisation supplémentaire, qui s'élève à 5.5 % du salaire minimum, était auparavant présentée comme une pension de base.
- Pays-Bas : le taux d'acquisition varie d'un dispositif professionnel à l'autre.
- Pays-Bas : le salaire de référence est le salaire moyen pour environ les deux tiers des plans de retraite professionnels et le dernier salaire pour le tiers restant.
- Pologne : revalorisation indexée sur la croissance réelle de la masse salariale et au moins égale à l'inflation.
- Portugal : l'indexation est plus élevée que la hausse des prix pour les pensions modestes et vice versa. Plus la croissance du PIB est forte, plus l'indexation est généreuse.
- Royaume-Uni : très élevé pour les bas salaires, le taux d'acquisition baisse ensuite pour remonter à nouveau.
- Suède : le taux de cotisation est de 2.5 % pour les plans individuels jusqu'au plafond du régime public. Pour les plans de retraite professionnels quasi obligatoires, le taux de cotisation est de 4.5 % sur la tranche inférieure du salaire et de 30 % sur la tranche supérieure, sans plafond (dans le régime général des salariés du secteur privé).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548846>



Extrait de :

Pensions at a Glance 2011

Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2011), « Pensions destinées à remplacer le revenu d'activité », dans *Pensions at a Glance 2011 : Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-12-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.