

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 13 mai 2009 à 9 h 30

« Solidarité et contributivité dans les systèmes de retraite français et étrangers »

<b>Document N°18</b>
----------------------

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>
---

**Quel est le degré de contributivité des régimes de retraite  
en France et à l'étranger ?**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*

## **Quel est le degré de contributivité des régimes de retraite en France et à l'étranger ?**

Le but de ce travail est d'apprécier le degré de contributivité des différents systèmes de retraite, c'est-à-dire dans quelle mesure ces systèmes reproduisent à la retraite les différences de situation sur le marché du travail en termes de revenus.

Dans un premier temps, nous décrirons la structure des différents systèmes de retraite des pays étudiés, sur la base de la nomenclature de l'OCDE<sup>1</sup>, en détaillant les régimes qui les composent et le poids de chacun d'eux, et en mettant en avant les facteurs (planchers et plafonds) qui réduisent la contributivité des systèmes.

Dans un second temps, nous présenterons les travaux de l'OCDE sur la base de cas-types, visant à mesurer, à travers un « indice de progressivité », le lien entre les pensions de retraite et les revenus d'activité et donc à déterminer le degré de contributivité des différents systèmes de retraite.

Enfin, dans un troisième temps, nous complétons les résultats de l'OCDE par l'examen de plusieurs éléments non quantifiables dans une optique de comparaison internationale bien qu'ils soient susceptibles d'avoir un effet sur le degré de contributivité des systèmes de retraite : l'existence de dispositifs facultatifs (professionnels ou individuels) qui sont entièrement contributifs comme le note l'OCDE dans son étude, le mode de revalorisation des retraites planchers et le mode de détermination du salaire de référence intervenant dans le calcul de la retraite, enfin l'existence de dispositif de validation de droits non contributifs pour les assurés visant à atténuer les effets sur les droits à la retraite de certaines périodes d'inactivité.

### **1. La structure des régimes de retraite**

Ce panorama s'appuie sur les travaux de l'OCDE, qui a constitué une base de données des différents régimes obligatoires et facultatifs des principaux systèmes de retraite.

---

<sup>1</sup> <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1075.pdf>

OCDE, « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques », OECD publications, Paris, 2007.

OECD « Complementary and private pensions throughout the world », OECD publications, Paris, 2008.

## Structure de la prestation globale de pension

*Contribution en pourcentage des éléments du régime de pension*

	Retraites obligatoires					Total	Part dans les pensions des retraités	En complément Retraites facultatives	
	Retraites planchers			Retraites collectives assurancielles				Taux de couverture des retraites privées volontaires	Cotisation moyenne (en % du salaire brut)
	mini- mum social	pension forfaitai- re	pension garantie	Public par réparti- tion	Privé par capitalisa- tion				
Allemagne *	1.1%			Points 98.9 %		100 %	80 %	63 %	4-8 %
Belgique **			5.4 % <sup>1</sup>	Annuités 94.6 %			90 %	45 %	1-5 %
Canada	16.5 %	34.5 %		Annuités 49.0 %			45 %	65 %	8-9 %
Espagne *			0.2 %	Annuités 99.8 %			80-90 %	40 %	-
États-Unis				Annuités 100.0 %			39 %	56 %	> 9 %
France **	1.3 %		1.9 %	Annuités Points <sup>2</sup> 96.8 %			90 %	18 %	-
Italie **	0.1 %			Comptes notionnels 99.9 %			90 %	9 %	2-3 %
Japon		40.2 %		Annuités 59.8 %			85 %	45 %	-
Pays-Bas		38.2 %			61.8 %		90 % (dont 45% en capi <sup>3</sup> )	> 90 % ***	-
Royaume-Uni	0.5 %	50.8 %	33.8 % <sup>3</sup>	Annuités 15.0 %			40 %	51 %	> 9 %
Suède			4.7 %	Comptes notionnels 49.0 %	46.3 % <sup>4</sup>		90 % (dont 10% en capi <sup>3</sup> )	> 90 % ***	4-6 %

\* Pays ayant un régime unique, à l'exception de certains non-salariés.

\*\* Pays ayant des régimes différents pour les salariés du public et les non-salariés.

\*\*\* En prenant en compte tous les dispositifs par capitalisation, même ceux classés comme « obligatoires ».

1. Belgique : inclut aussi bien la pension minimum que les crédits minimums.

2. France : les pensions publiques incluent à la fois le régime de base de l'État (59,3 %) et les régimes complémentaires professionnels (37,5 %).

3. Royaume-Uni : la pension minimale concerne les crédits minimums dans le régime public lié aux revenus.

4. Suède : la colonne des plans privés à cotisations définies incluent à la fois les régimes professionnels à cotisations définies et le régime par capitalisation publique PPM.

**Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques » et DGTPE**

Une manière de caractériser les systèmes de retraite des différents pays est de comparer la place et le rôle des différents types de régimes qui les composent :

- dans un premier groupe de pays (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Japon et Suède), les retraites planchers et les retraites collectives obligatoires représentent plus de 80% des pensions des retraités ;
- dans un second groupe (Etats-Unis, Pays-Bas et Royaume-Uni), les retraites planchers et les retraites collectives obligatoires représentent moins de 40% des revenus des retraités (39% en moyenne des revenus des retraités aux Etats-Unis, 34% aux Pays-Bas, environ 21% des pensions des retraités au Royaume Uni, où une pension complémentaire d'Etat optionnelle a toutefois été introduite en 2002 pour les personnes ne bénéficiant pas de pension d'entreprises). Le Canada, où la pension de

base et la pension complémentaire publique obligatoire fournissent en moyenne 45% des revenus des retraités, est proche de ce groupe de pays.

Les autres pensions de retraite sont constituées des pensions servies par les régimes de retraite facultatifs.

### 1.1. Les retraites planchers

Dans les onze pays recensés ici, les retraités disposent d'un niveau minimum de revenus qui peut prendre diverses formes :

- minimum social sous condition de ressources ;
- pension forfaitaire, universelle (ouverte à tous les citoyens et proportionnelle à la durée de résidence dans le pays) ou propre au système de retraite (ouverte aux seuls cotisants et proportionnelle à la durée de cotisation) ;
- pension garantie selon le niveau de revenus<sup>2</sup>.

Deux groupes de pays peuvent être identifiés en termes d'importance et de niveau des dispositifs planchers :

- les pays avec un niveau plancher autour de 20 % du salaire moyen : Allemagne, Etats-Unis, Italie et Japon ;
- les pays avec un niveau plancher plus élevé autour de 30 % du salaire moyen : Belgique, Canada, Espagne, France, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède.

En Allemagne, en France et en Belgique, les salariés qui ne sont éligibles qu'aux retraites planchers peuvent avoir eu des salaires relativement élevés, voisins ou supérieurs au salaire moyen : par exemple, un assuré avec un salaire moyen sur l'ensemble de sa carrière équivalent à 62 % du salaire moyen relève des dispositifs « planchers » en France et aura une retraite (minimum contributif plus retraite complémentaire) équivalente à 32 % du salaire moyen (790 € par mois).

A l'inverse, par exemple en Suède où la retraite plancher est équivalente à 34 % du salaire moyen, les assurés, quelle que soit leur carrière (dans la limite d'un plafond), auront des droits en supplément des retraites planchers, sur le mode d'une prestation différentielle c'est-à-dire que la retraite planchers diminue en proportion de l'augmentation de la pension personnelle.

Enfin, mis à part le Royaume-Uni après 2010, la plupart des pays indexent les retraites planchers *a priori* sur les prix, ce qui induit un décrochage de ces « filets de sécurité » avec les salaires des actifs : ces « planchers » sont susceptible à l'avenir de représenter une part de plus en plus faible du salaire moyen.

---

<sup>2</sup> La frontière entre pension forfaitaire proportionnelle à la durée de cotisation et pension garantie est assez floue dans certains cas.

## Niveau des planchers dans les régimes de retraite étudiés, 2004

En % du salaire moyen

		Allema -gne	Belgique	Canada	Espagne	États -Unis	France	Italie	Japon	Pays-Bas	Royaume -Uni	Suède
Retraites planchers	minimum social	19	22	17	-	22	32	-	-	-	20	34
	pension forfaitaire	-	-	14	-	-	-	-	16	31	15	-
	pension garantie	-	34	-	30	-	23	-	-	-	15	-
	plafond de cumul entre les dispositifs planchers	19	34	31	30	22	32	22	16	31	30	34
Salaire de carrière maximal pour n'être éligible qu'aux retraites planchers		48	69	*	36	*	62	33	*	39	42	*

\* Pays pour lesquels le salaire moyen de carrière pour l'atteinte du niveau plancher de retraite est inférieur à 30% du salaire moyen (l'étude de l'OCDE ne prend pas en compte les salaires moyens inférieurs à ce niveau).

Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

### 1.2. Les retraites collectives obligatoires<sup>3</sup>

En ce qui concerne les régimes de retraite assuranciels obligatoires, seuls les Pays-Bas disposent uniquement de régimes professionnels privés en capitalisation. Dans les autres pays, il existe des régimes publics en répartition, complété pour la Suède par des régimes en capitalisation public et privés. Les régimes assuranciels par répartition sont très majoritairement en annuités. Seuls deux pays ont des régimes en points<sup>4</sup> : l'Allemagne depuis 1992 ainsi que la France depuis 1947 mais en complément d'un régime en annuités. Deux seulement ont mis en place des régimes de comptes notionnels et ce depuis peu – l'Italie depuis 1995 et la Suède depuis 1998<sup>5</sup>.

Les systèmes de retraite présentés ici, sur la base de la nomenclature de l'OCDE, incluent tous les régimes obligatoires des travailleurs du secteur privé, que ces régimes soient publics (c'est-à-dire impliquant des versements de l'État ou d'organismes de sécurité sociale, selon la définition du système de comptabilité nationale) ou privés.

### Description des régimes de retraite contributifs obligatoires des pays étudiés

	Type de régime de retraite	Modalité de calcul de la pension
Allemagne	Points	<p>Le montant de la pension est obtenu à partir de la formule suivante:  <math>PEP \times 1,0 \times AR</math>                      PEP = points personnels de rémunération (persönliche Entgeltpunkte):                      La somme des points de rémunération est calculée à partir des rémunérations assujetties aux cotisations d'assurances de chaque année (jusqu'au plafond des cotisations) divisées par le montant moyen national des rémunérations pour la même année.                      1,0 = facteur du type de pension (facteur déterminé suivant l'objectif de la protection sociale).                      AR = indice actuel des pensions (aktueller Rentenwert). L'indice actuel de la pension correspond à la pension mensuelle perçue pour une année d'assurance par un salarié moyen. Il est revalorisé tous les ans suivant l'évolution des rémunérations et salaires nets.</p>

<sup>3</sup> Dans ce travail, nous ne présentons, lorsqu'il existe plusieurs régimes, uniquement celui des salariés du secteur privé. Le secrétariat général du Conseil prépare une étude sur les régimes de retraite des non-salariés et des salariés du secteur public pour la séance du mois de juin.

<sup>4</sup> La Norvège et la Slovaquie, qui ne font pas partis de notre étude, disposent aussi d'un régime contributif en points.

<sup>5</sup> La Lettonie, la Pologne et la Roumanie, qui ne font pas partis de notre étude, disposent aussi d'un régime de comptes notionnels.

	Type de régime de retraite	Modalité de calcul de la pension
<b>Belgique</b>	Annuités	Pour chaque année prise en considération, il est accordé une part de pension égale aux formules suivantes: Isolés ou mariés sans conjoint à charge: $S \times 60\% \times 1/45$ . Mariés avec conjoint à charge: Hommes: $S \times 75\% \times 1/45$ . $S$ = salaire de référence (salaire brut plafonné).
<b>Canada</b>	Annuités	25 % des revenus moyens de l'assuré sur l'ensemble de sa carrière (dans la limite de ses 34 meilleures années).
<b>Espagne</b>	Annuités	Le montant de la pension de retraite (pensión de jubilación) est obtenu en appliquant à la base de calcul (résultat de la division par 210 des salaires cotisables de l'intéressé pendant les 180 mois précédant le fait ouvrant droit) le pourcentage correspondant au nombre d'années de cotisations justifiées par le travailleur selon un barème allant de 50% pour 15 années de cotisations et augmenté de 3% par année supplémentaire de cotisations comprise entre la 16ème et la 25ème année, de 2% à partir de la 26ème pour atteindre 100% pour 35 années de cotisations.
<b>États-Unis</b>	Annuités	Moyenne des salaires de 35 années de rémunération. Pour calculer la moyenne, les salaires passés sont revalorisés en suivant l'évolution du salaire moyen de l'ensemble des travailleurs ayant cotisé au cours de chaque année. Le total de la rémunération des 35 années ainsi indexées est divisé par 35 et ensuite par 12 pour obtenir le salaire de référence (ou salaire mensuel moyen de carrière). Toutefois, le barème de calcul de la pension est dégressif en fonction du niveau du salaire de référence.
<b>France</b>	Annuités / Points	Formule de la pension en annuités (régime général) : $S \times t \times n / 150$ . $t$ = taux de liquidation de la pension, déterminé en fonction de l'âge de l'assuré et du nombre d'années d'assurance: taux plein de 50% pour 65 ans ou 160 trimestres d'assurance en 2008 (164 trimestres en 2012). $S$ = Salaire annuel moyen des 25 meilleures années, limité au plafond de la sécurité sociale. Formule de la pension en points (Arrco et Agirc) : Les cotisations permettent d'acquérir chaque année des points selon la valeur d'achat du point et, à la retraite, la pension est égale au nombre de points acquis au cours de la carrière multiplié par la valeur de service du point.
<b>Italie</b>	Comptes notionnels	Chaque année de cotisation équivaut à une cotisation conventionnelle s'élevant à 33%. Le montant des cotisations (le capital virtuel) 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 du capital virtuel par un coefficient actuariel variable selon l'âge.
<b>Japon</b>	Annuités	Le montant de la pension est divisé en trois parties (A+B+C), dont le calcul se fait de la manière suivante : - la partie A qui est un montant fixe = 1 676 yens $\times$ nombre de mois couverts par le régime (jusqu'à 480 mois) $\times$ 0,985 ; - la partie B dont le montant dépend du niveau de rémunération de l'assuré = ((a) + (b)) $\times$ 1,031 $\times$ 0,985 ; - et enfin la partie C qui consiste en des prestations annuelles supplémentaires pour époux ou pour enfant.
<b>Pays-Bas</b>	Capitalisation privée	-
<b>Royaume-Uni</b>	Annuités ou Capitalisation privée	La pension du SSP dépend des revenus sur l'ensemble de la carrière moyennant trois bandes de salaires (Bande 1 (entre 5 944€ et 17 145€), bande 2 (entre 17 145€ et 39 497€) et bande 3 (entre 39 497€ et 50 851€)), où tous les assurés ayant un revenu annuel compris entre la borne basse et la borne haute de la bande acquièrent des droits à pension équivalents à la borne haute.
<b>Suède</b>	Comptes notionnels	Pension liée au revenu (inkomstpension): Les contributions accumulées virtuellement sont indexées annuellement selon l'évolution des salaires moyens (avec stabilisation automatique suivant les perspectives financières du régime). Les pensions sont calculées en divisant le capital virtuel par un coefficient qui dépend de la durée moyenne d'espérance de vie à l'âge de la retraite de la personne. Pension supplémentaire financée par capitalisation (premiepension): Seules des pensions viagères sont accordées. Ces dernières sont aussi calculées au moyen d'une annuité qui reflète la durée d'espérance de vie restante. Les principes habituels d'assurance sont appliqués.

Source : MISSOC et DGTPÉ.

Les niveaux des plafonds de salaire soumis à cotisations dans les différents régimes de retraite publics sont assez disparates entre les pays ; ils varient du salaire moyen au Canada et en France, à trois et quatre fois le salaire moyen respectivement aux Etats-Unis et en Italie. Par contre, les régimes collectifs professionnels (privés à l'exception de la France) ainsi que les régimes facultatifs n'ont pas de plafond, à l'exception de la France et de la Suède dont les plafonds sont cependant élevés.

## Niveau des salaires plafonds ouvrant des droits à pension dans les régimes de retraite étudiés, 2004

*En % du salaire moyen*

	<i>Allema-gne</i>	<i>Belgique</i>	<i>Canada</i>	<i>Espagne</i>	<i>États-Unis</i>	<i>France</i>	<i>Italie</i>	<i>Japon</i>	<i>Pays-Bas</i>	<i>Royaume-Uni</i>	<i>Suède</i>
<i>Régimes publics</i>	151	117	96	165	290	101	370	150	-	115	132
<i>Régimes professionnels</i>	-	-	-	-	-	302	-	-	-	-	367

Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

### 1.3. Les retraites facultatives

Les retraites facultatives d'entreprises et de branches, dont l'affiliation se fait à travers l'entreprise avec cotisations des employeurs et des employés, ainsi que les retraites individuels jouent un rôle majeur dans certains pays, surtout ceux du second groupe décrit en introduction de la partie 1 (Etats-Unis, Pays-Bas, Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, Canada).

Ainsi, pour le Royaume Uni, il s'agit du régime central qui fournit l'essentiel des pensions de retraite des individus. Les retraites facultatives jouent un rôle majeur pour les Etats-Unis, le Canada et les Pays-Bas, équivalent ou supérieur au régime de base, variable toutefois selon les individus et leur situation professionnelle. Pour le Japon, la Suède et à un degré moindre la Belgique, elles constituent également un élément non négligeable du système. Elles jouent un rôle moins important pour l'instant en Allemagne et marginal en Italie. Mis à part pour le Pays-Bas et la Suède, les autres régimes de retraite d'entreprises ou de branches ne sont pas pris en compte dans la nomenclature OCDE car ils y sont facultatifs et couvrent moins de 90% des assurés.

Les retraites facultatives individuelles, constitués de l'épargne retraite souscrite à titre individuel auprès d'institutions financières, constituent une source de revenus importante pour les retraités aux Etats-Unis (16 %) et au Royaume Uni (30 %), avec toutefois d'importantes disparités au sein de la population des retraités. Ce sont des dispositifs utilisés de façon croissante en Suède et en Allemagne. Ils restent marginaux dans les autres pays. Il est toutefois délicat d'identifier précisément, au sein de l'épargne des ménages, celle qui vise spécifiquement la retraite (c'est par exemple la question du rôle de l'assurance-vie en France) ; la mesure de ce troisième pilier est donc particulièrement délicate. Aucun de ces dispositifs facultatifs individuels ne sont pris en compte dans la nomenclature OCDE.

## **2. Contributivité des systèmes de retraite**

Les régimes de pension (planchers et régimes obligatoires) s'appuient sur des philosophies différentes, selon qu'ils mettent plus ou moins l'accent sur la logique assurantielle ou sur la logique redistributive.

L'intensité du lien entre les droits à pension et les revenus d'activité individuels est mesurée par le niveau relatif de pension, c'est-à-dire la retraite individuelle brute, pour une carrière complète entre 0,3 et 2 fois le salaire moyen, rapportée au salaire moyen bruts à l'échelle de l'économie.

### **Encadré 1 : Méthodologie de l'OCDE**

L'approche générale adoptée dans la publication « Les pensions dans les pays de l'OCDE » est « microéconomique », en ce sens qu'elle s'intéresse aux droits individuels acquis dans le cadre des régimes de retraite des pays membres de l'OCDE.

Les systèmes de retraite présentés ici, sur la base de la nomenclature de l'OCDE, incluent tous les régimes obligatoires pour les travailleurs du secteur privé, qu'ils soient publics (c'est-à-dire impliquant des versements de l'État ou d'organismes de sécurité sociale, selon la définition du système de comptabilité nationale) ou privés.

Pour chaque pays, l'OCDE modélise le principal régime applicable aux travailleurs du secteur privé (en France, l'OCDE modélise uniquement les pensions de la CNAV par exemple). Sont inclus également les systèmes à couverture quasi universelle, à condition qu'ils couvrent au moins 90 % des salariés. Ceci s'applique à des régimes tels que les plans professionnels aux Pays-Bas et en Suède. Dans un nombre croissant de ces pays, les régimes de retraite professionnels ou individuels à participation volontaire jouent un rôle de plus en plus important dans l'apport de revenus à la retraite.

Les prestations sous condition de ressources auxquelles les retraités peuvent avoir droit sont aussi modélisées. Elles peuvent être soumises à des conditions qui prennent en compte aussi bien le patrimoine que les revenus, ou les seuls revenus, ou exclusivement les revenus de retraite. Les calculs supposent que tous les retraités qui y ont droit perçoivent ces prestations.

#### **Droits futurs selon les règles et paramètres d'aujourd'hui**

Les droits à pension qui font l'objet des comparaisons sont ceux qui sont actuellement prévus par la loi dans les pays de l'OCDE. Les changements de réglementation qui ont déjà été décidés, mais qui sont mis en application progressivement, sont supposés avoir déjà eu lieu. Les réformes adoptées après 2004 sont prises en compte lorsqu'on dispose d'informations suffisantes (au Portugal par exemple). Certaines modifications (relèvement de l'âge de la retraite en Allemagne et réforme d'ensemble au Royaume-Uni) ne sont pas encore définitivement arrêtées ou l'ont été trop tard pour être prises en compte dans ce rapport.

Les valeurs de tous les paramètres des systèmes de retraite reflètent la situation de l'année 2004. Les calculs indiquent les droits à pension d'un travailleur qui adhère au système aujourd'hui et prend sa retraite à l'issue d'une carrière complète. Les résultats sont donnés exclusivement pour une personne célibataire.

#### **Durée de la carrière**

Ici, une carrière complète est celle d'un travailleur qui entre sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et qui travaille jusqu'à l'âge normal ouvrant droit aux prestations qui, bien sûr, varie d'un pays à l'autre. Autrement dit, la longueur de la carrière varie avec l'âge légal de la retraite : 40 ans pour la retraite à l'âge de 60 ans, 45 ans pour la retraite à 65 ans, etc.

#### **Variables économiques**

Les comparaisons sont basées sur un seul jeu d'hypothèses économiques pour les 30 pays. En pratique, le niveau des pensions est influencé par la croissance économique, la hausse des salaires et l'inflation, et ces trois variables varient d'un pays à l'autre, mais, le fait d'avoir une seule série d'hypothèses garantit que les comparaisons des différents régimes de retraite ne subissent pas l'influence de conditions économiques différentes. De cette manière, les différences de niveau de pension d'un pays à l'autre reflètent seulement les différences de systèmes et de politiques de retraite.

Les hypothèses de base sont :

- croissance des salaires nominaux de 4.5 % par an (dont 2,5% de hausse des prix) ;
- les rémunérations individuelles sont supposées croître comme le salaire moyen dans l'ensemble de l'économie. Cela signifie que l'individu est supposé rester au même point de la distribution des revenus et percevoir le même pourcentage du salaire moyen durant toutes les années de sa vie professionnelle.

Tout changement relatif à ces hypothèses de base aurait évidemment une incidence sur les droits à pension qui en résultent.

#### **Impôts et cotisations de sécurité sociale**

La modélisation suppose que la fiscalité et les cotisations sociales demeurent inchangées à l'avenir. Ce qui signifie implicitement que les paramètres de « valeur », tels que les abattements fiscaux ou les plafonds de cotisation, sont ajustés chaque année en fonction du salaire moyen, tandis que les paramètres de « taux », tels que le barème de l'IRPP et les taux de cotisation de sécurité sociale restent inchangés.

#### **Salaire moyen**

L'OCDE adoptent une mesure nouvelle et plus complète du salaire moyen, celui du « travailleur moyen », notion plus large que l'« ouvrier moyen » : compte tenu du déclin régulier de l'emploi manuel dans l'industrie manufacturière observé dans la plupart des pays de l'OCDE, un ouvrier moyen n'est plus représentatif du « contribuable type ». La nouvelle assiette de calcul du salaire moyen englobe davantage de secteurs économiques et se réfère à la fois aux travailleurs manuels et non manuels. Le concept et la définition du salaire, cependant, reste la même : salaire brut du travailleur moyen, mesuré avant toute déduction, mais en incluant les heures supplémentaires et autres suppléments monétaires versés aux salariés.

**Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».**

## Mesures du salaire moyen dans l'OCDE, 2004

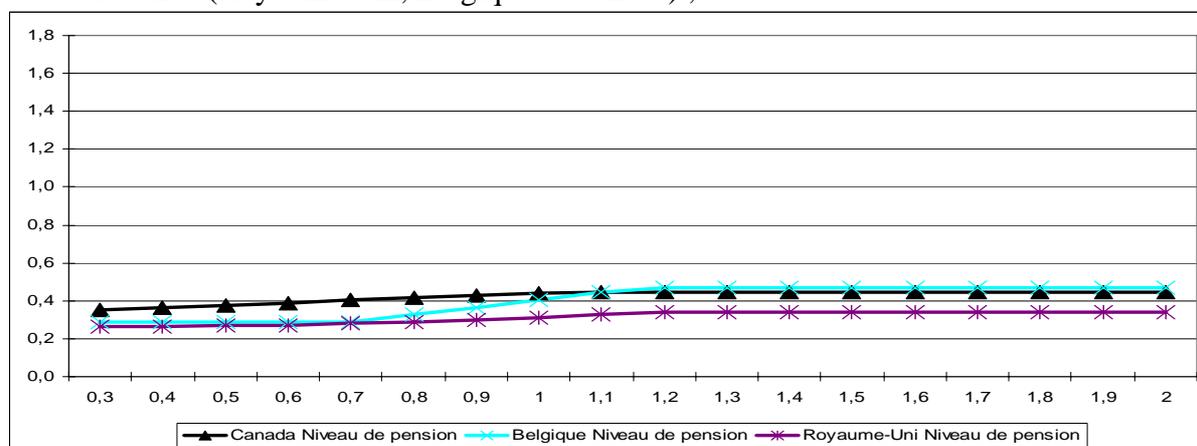
En monnaie nationale et USD au taux de change en parités de pouvoir d'achat

	Allemagne	Belgique	Canada	Espagne	États-Unis	France	Italie	Japon	Pays-Bas	Royaume-Uni	Suède
Salaire moyen en monnaie nationale	41 046	35 578	38 945	19 828	30 355	29 549	22 053	4 943 208	37 026	27 150	300 814
Salaire moyen en US \$ PPA	45 898	41 151	31 269	26 215	30 355	32 199	25 628	37 139	41 300	43 881	32 773

Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

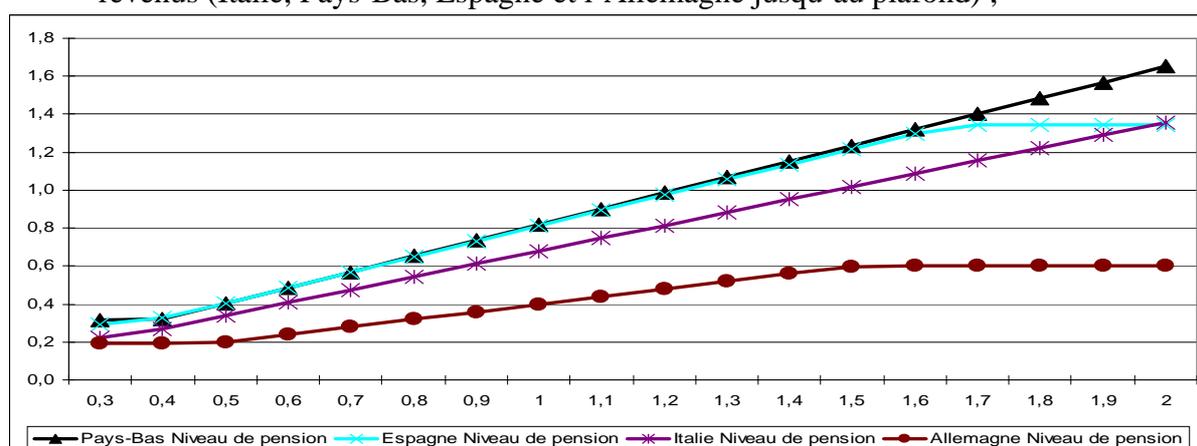
Les graphiques ci-après présentent, pour les différents pays étudiés, le niveau relatif de pension (axe vertical) en fonction de la rémunération individuelle avant la retraite, supposée constante en proportion du salaire moyen dans l'économie sur l'ensemble de la carrière (axe horizontal). Les pays ont été regroupés en fonction de l'allure des courbes caractérisant la relation entre le niveau relatif de pension et la rémunération individuelle :

- les pays à profil de pension plat où les pensions sont peu corrélées aux revenus (Royaume-Uni, Belgique et Canada) ;



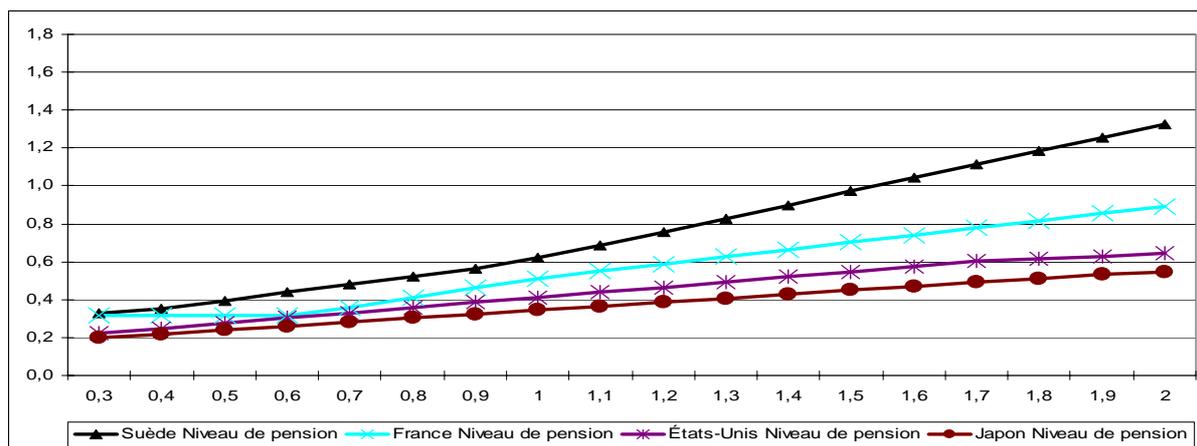
Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

- les pays à profil de pensions ascendant où les pensions sont proportionnelles aux revenus (Italie, Pays-Bas, Espagne et l'Allemagne jusqu'au plafond) ;



Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

- les pays à profil de pensions intermédiaire où les pensions augmentent avec les revenus mais ne sont pas strictement proportionnelles à eux (États-Unis, Japon, France et la Suède jusqu'au salaire moyen).



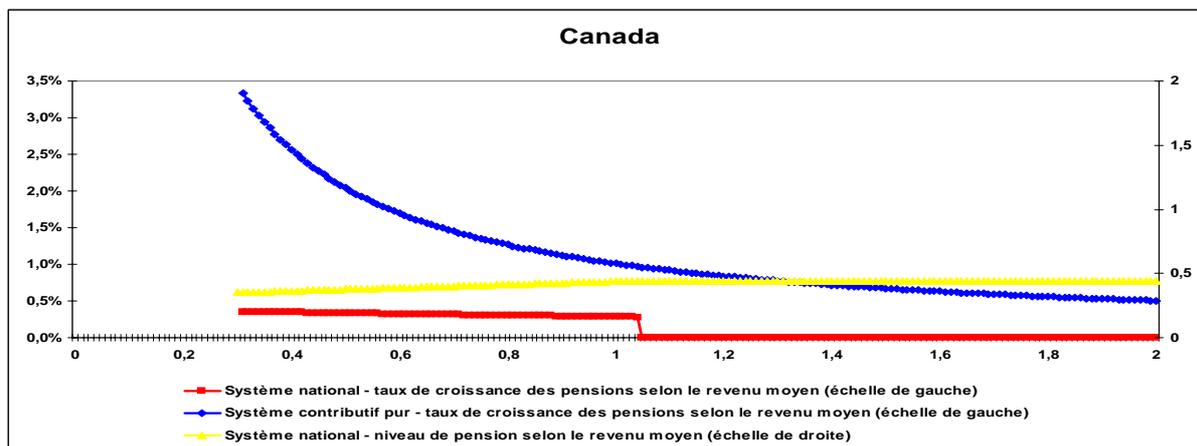
Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

Qu'est-ce qui explique ces différents profils ? Les pays ayant le même type de profil ont-ils tous les mêmes caractéristiques ? La mise en parallèle de l'évolution des pensions selon les revenus en niveau et en taux de croissance nous donnera plus d'indications<sup>6</sup>.

### 2.1. Les pays à profil plat

Au Canada, au Royaume-Uni et en Belgique, le niveau de pension est presque indépendant du niveau de revenu, à l'exception de la Belgique entre 0,7 et 1,2 revenu moyen : le niveau relatif de pension (par rapport au revenu moyen dans l'économie) varie peu, quel que soit le niveau de revenu individuel.

Bien que le Canada ait un régime de retraite lié à la rémunération, le taux de remplacement visé est très bas, son plafond est fixé au niveau des gains moyens dans l'ensemble de l'économie



Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

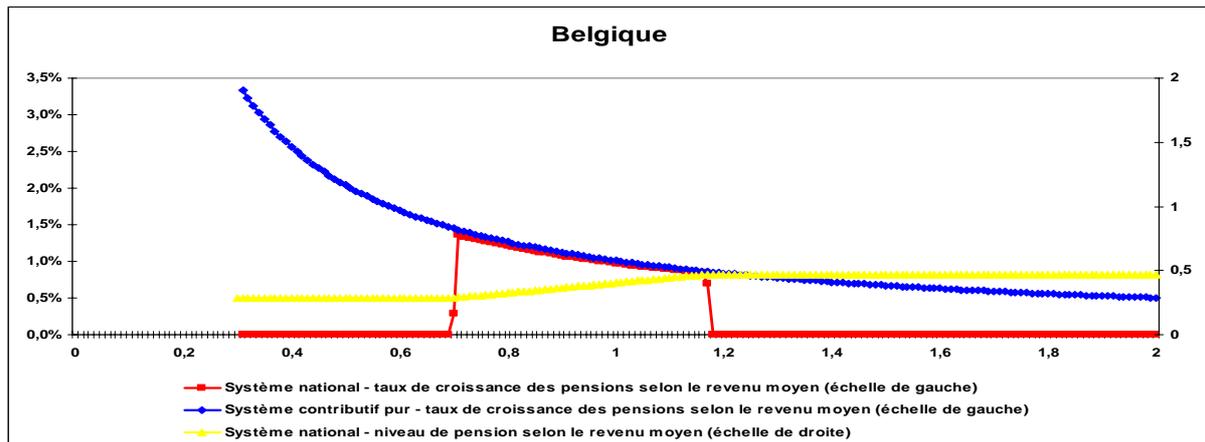
Note de lecture du graphique – sont représentés graphiquement :

- les taux de croissance des pensions (courbe rouge – échelle de gauche), c'est-à-dire de combien augmente la pension en cas d'augmentation du revenu de carrière ;
  - o par exemple, de combien augmente la pension entre un assuré ayant un salaire de carrière de 0,30 salaire moyen et celui ayant un salaire moyen de 0,31 salaire moyen ;
- les taux de croissance du revenu (courbe bleue – échelle de gauche) – par construction identiques dans tous les pays ;
  - o concrètement le taux de croissance du revenu par exemple entre 0,30 revenu moyen et 0,31 revenu moyen ;

<sup>6</sup> Pour des descriptions plus fines des différents systèmes de retraite des pays étudiés et des caractéristiques des régimes les composant, nous renvoyons les lecteurs aux documents 3 et 4 de la Séance Plénière du Conseil du 18 mars 2009 accessible sur : <http://www.cor-retraites.fr/article346.html>.

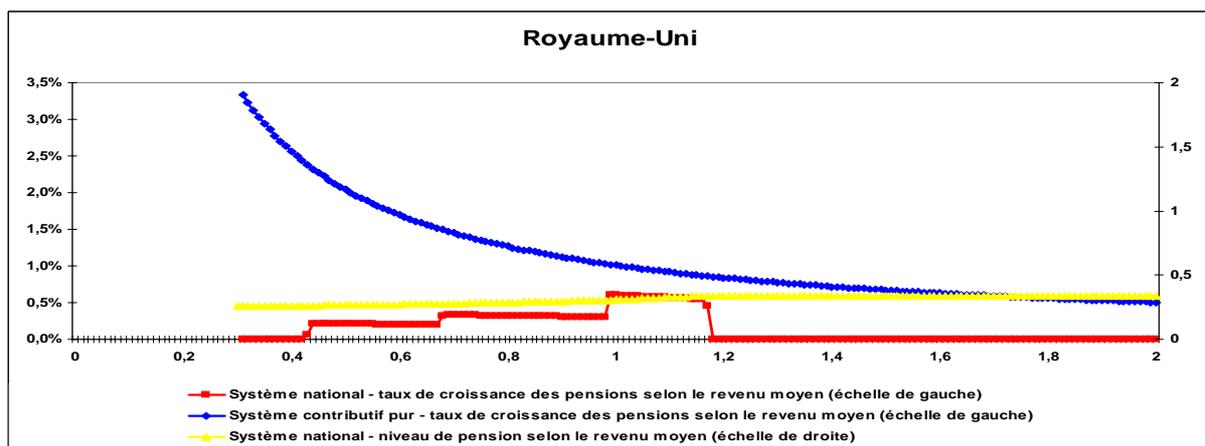
- si le taux de croissance des pensions évolue comme celui des revenus, cela implique que le système de retraite est contributif – la pension représentera le même % des revenus quel que soit leurs montants ;
- enfin, les pensions, en niveau, selon le revenu moyen (courbe jaune – échelle de droite) ;
  - la superposition des taux de croissance des pensions et des revenus ainsi que des pensions en niveaux permet de représenter graphiquement les points d'inflexion caractérisant certaines règles de calcul comme l'existence de plafonds par exemple.

La Belgique dispose d'un régime contributif assez similaire à une pension forfaitaire avec un plancher (jusqu'à 0,7 revenu moyen) et un plafond (1,2 revenu moyen) assez proches, ce qui explique la platitude de la courbe. Alors que le système de retraite belge est de nature contributive, ses niveaux plancher et plafond le rapproche d'un régime forfaitaire.



Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

Enfin, au Royaume-Uni, le régime lié aux revenus suit une formule progressive et par paliers, traduisant le mode de constitution selon les différents régimes et plus particulièrement du régime contributif obligatoire par répartition SSP. Ce régime permet d'accumuler des droits selon trois tranches de salaires<sup>7</sup>, où tous les assurés ayant un revenu annuel compris entre la borne basse et la borne haute de la tranche acquièrent des droits à pension équivalents à la borne haute, revalorisés selon l'évolution du salaire moyen annuel.



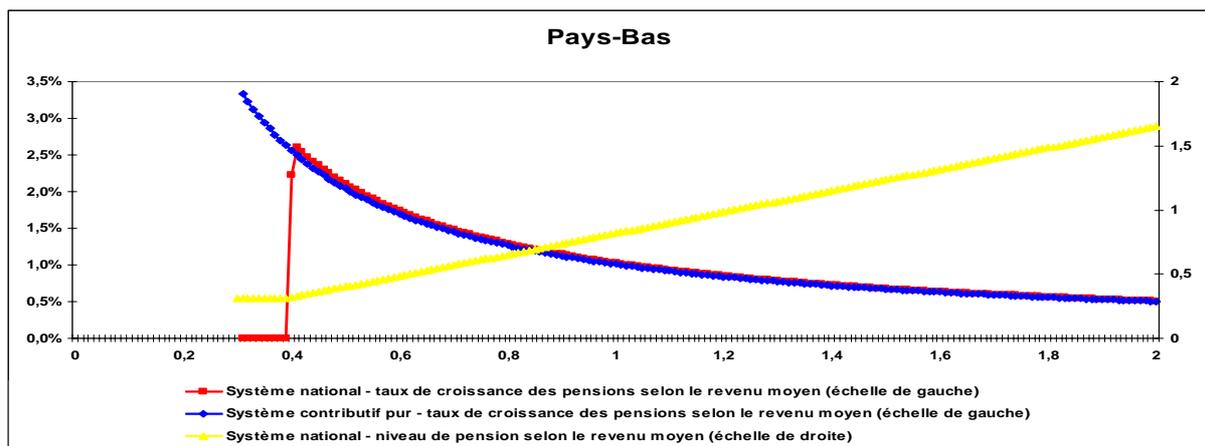
Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

<sup>7</sup> Tranche 1 (entre 5 944€ et 17 145€), tranche 2 (entre 17 145€ et 39 497€) et tranche 3 (entre 39 497€ et 50 851€).

## 2.2. Les pays à profil ascendant

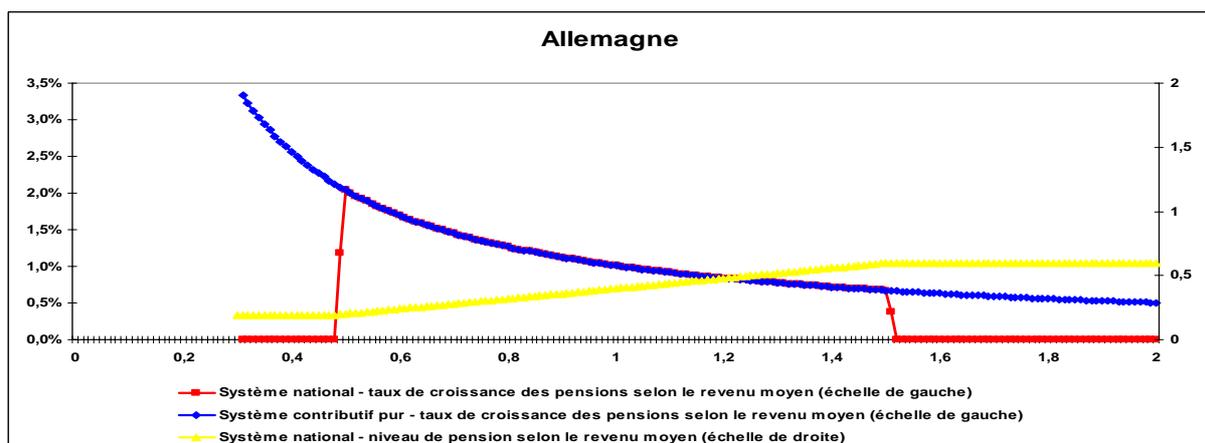
À l'inverse, les régimes de pension (planchers et régimes obligatoires) de quatre pays (Pays-Bas, Allemagne, Espagne et Italie) établissent un lien très fort entre les droits à pension et les revenus avant la retraite.

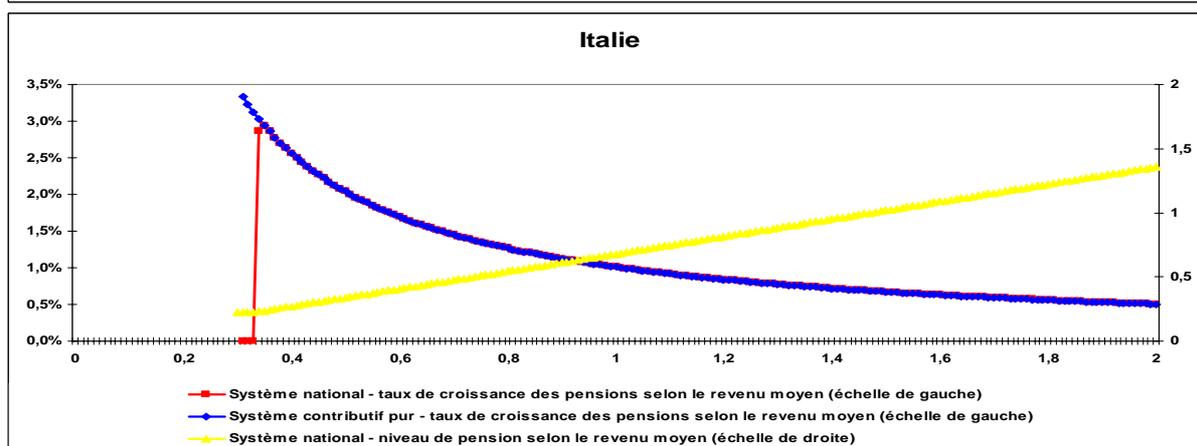
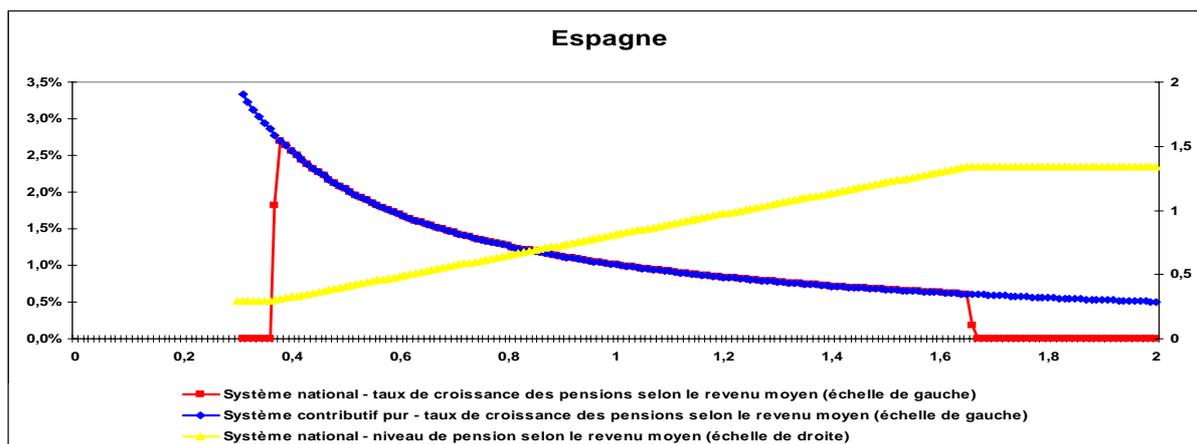
Aux Pays-Bas, il n'y a pas de plafonnement de la rémunération ouvrant droit à pension dans les régimes professionnels obligatoires. Ainsi, au-delà du niveau plancher (dont ne relève uniquement les assurés ayant un salaire de carrière de moins de 39% du salaire moyen), la pension suit strictement le revenu, c'est-à-dire que chaque assuré, quel que soit son niveau de revenu, perçoit la même fraction de ses revenus passés.



Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

En Allemagne, en Espagne et en Italie, la pension suit strictement le revenu individuel jusqu'à un plafond, qui, rapporté au revenu moyen, est égal à 1,5 en Allemagne, 1,6 en Espagne et de 3,7 en Italie. Ce résultat prévisible pour l'Italie, dans la mesure où les pensions y sont quasi exclusivement déterminées par le régime contributif en comptes notionnels, vaut également, dans l'hypothèse de carrière pleine avec les régimes contributifs allemand et espagnol respectivement en points et en annuités.



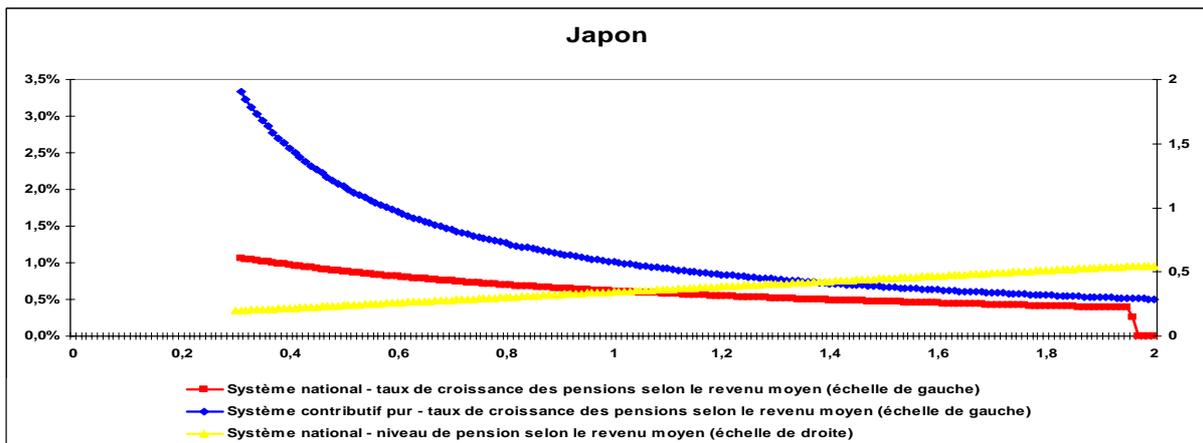
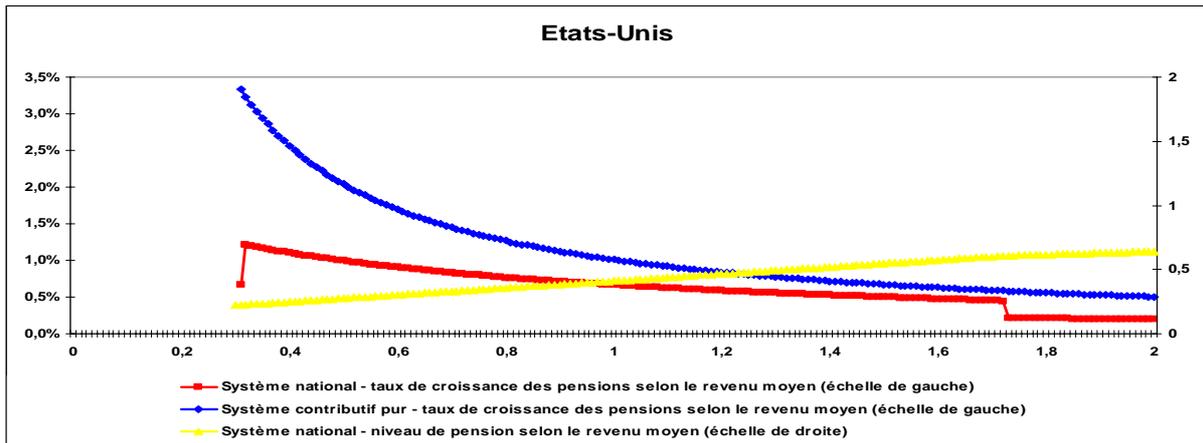


Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

### 2.3. Les pays à profil intermédiaire

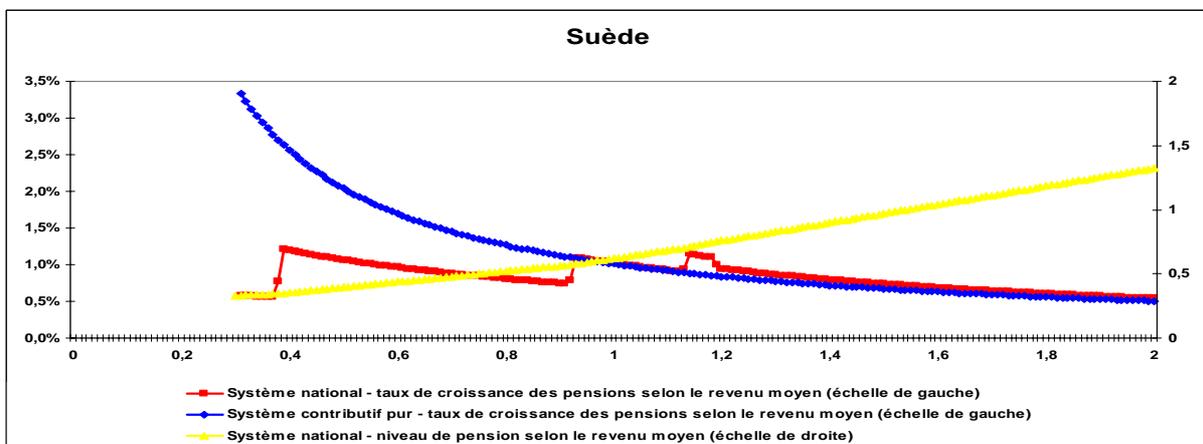
Le Etats-Unis, le Japon, la Suède et la France se situent dans une position intermédiaire avec des régimes contributifs qui ne lient pas strictement les pensions aux revenus : une augmentation de revenu individuel ne se traduit pas par une augmentation équivalente de pension.

Aux Etats-Unis et au Japon, les pensions sont d'autant plus importantes que le salaire des assurés est important mais les pensions progressent moins vite que les revenus : cette redistribution en faveur des salariés à bas revenus résulte aux Etats-Unis de la formule de calcul de la pension qui accorde proportionnellement plus de droits aux faibles revenus. Au Japon, la pension est constituée en partie d'un montant fixe, ce qui tend à assurer un meilleur taux de remplacement pour les assurés avec un salaire moyen faible.



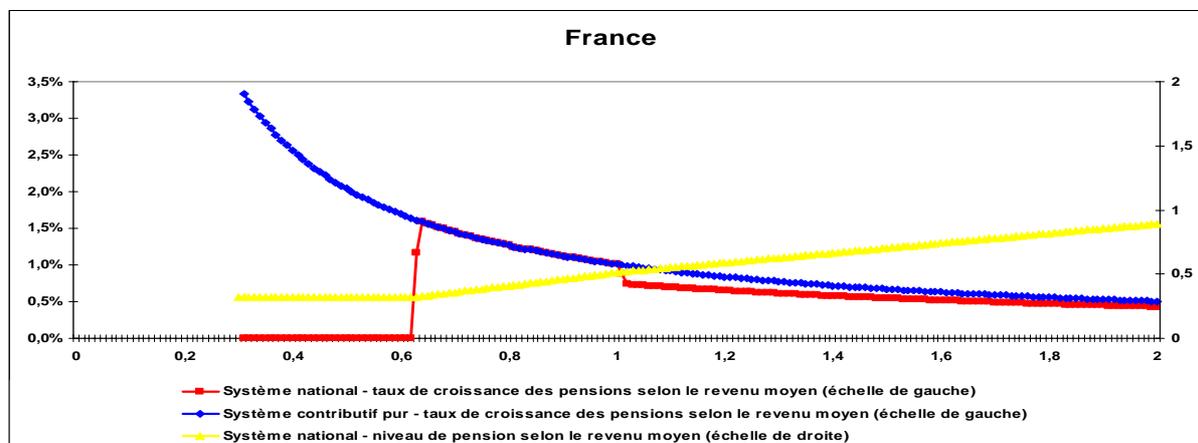
Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

En Suède, les pensions évoluent par effets de paliers suivant l'accès à l'ensemble des régimes composant le système de retraite : les titulaires de la pension garantie, les titulaires de la pension contributive (à un niveau faible) en complément de la pension garantie, les titulaires de la pension contributive, et enfin les titulaire de la pension contributive et de régimes professionnels. C'est à partir des titulaires de la pension contributive que les pensions évoluent strictement comme les revenus. Le système de retraite suédois, s'il est majoritairement composé de régimes contributifs, n'est pas un système que l'on peut qualifier de strictement contributif du fait de son architecture et de l'importance des retraites planchers.



Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

La France dispose de dispositifs de retraite redistributifs – minimum contributif et minimum vieillesse – pour les bas revenus et, au-delà des minima, un lien étroit entre les pensions et les revenus individuels, même si le plafond du régime de base français distant un peu ce lien au delà du salaire moyen.



Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

#### 2.4. L'« indice de progressivité » des pensions

L'OCDE traduit ces résultats par un « indice de progressivité » (voir encadré 2), qui met en parallèle la distribution des revenus d'activité et celles des pensions servies afin de déterminer dans quelle mesure le système de retraite reproduit à la retraite les inégalités de situation sur le marché du travail en termes de revenus.

##### **Encadré 2 : L'« indice de progressivité »**

L'intensité du lien entre les revenus avant la retraite et les droits à pension après la retraite est ici mesurée par un indice abrégé, l'« indice de progressivité ». L'indice est conçu de sorte que, dans un régime de base pur, il prend la valeur 100 et, dans un régime strictement assurantiel, il prend la valeur zéro. Pour effectuer les calculs, on s'appuie sur le coefficient de Gini qui est un indicateur synthétique d'inégalités de revenus. Il varie entre 0 et 1. Il est égal à 0 dans une situation d'égalité parfaite où tous les revenus seraient égaux. Il est égal à 1 dans une situation la plus inégalitaire possible, celle où tous les revenus sauf un seraient nuls. Entre 0 et 1, l'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé.

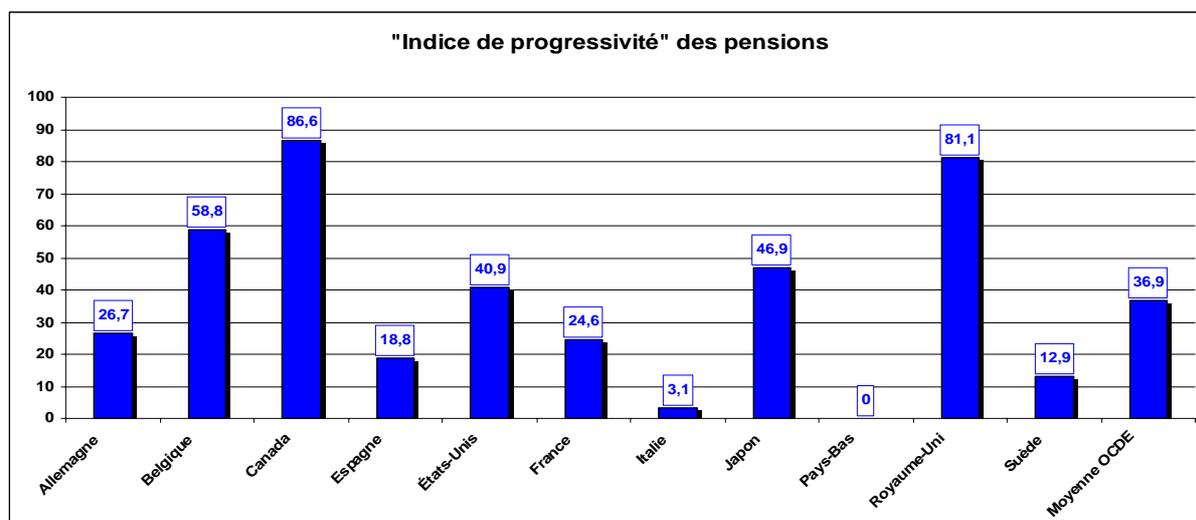
Plus le coefficient de Gini est élevé, plus la distribution est inégale. Formellement, l'« indice de progressivité » se calcule sur la base de la différence entre la valeur 100 et le rapport du coefficient de Gini des droits à pension au coefficient de Gini des revenus (en pourcentage). Dans les deux cas, le coefficient de Gini est calculé en utilisant la distribution des gains pour la pondération. Les calculs ont été réalisés sur la base de la distribution moyenne des revenus des individus dans la zone de l'OCDE.

Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

La notion de progressivité des systèmes de retraite est à appréhender avec précaution, en particulier elle ne donne pas d'indication sur le caractère plus ou moins généreux des systèmes de retraite :

- un « indice de progressivité » proche de 100 indique que les retraités ont sensiblement la même pension, quels que soient leurs niveaux de revenus (les pensions sont moins dispersées que les revenus) ;
- un « indice de progressivité » proche de 0 indique que les retraités ont des pensions qui reflètent leurs niveaux de revenus (les pensions sont autant dispersées que les revenus).

L'« indice de progressivité » tel que calculé par l'OCDE peut donc être assimilé à un « indice de redistributivité » des systèmes de retraite.



Source : OCDE (2007), « Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques ».

L'indice moyen dans les pays de l'OCDE est de 36,9 et les écarts entre pays sont importants. Si les pays anglophones ont un indice moyen très élevé, montrant que leurs régimes accordent des montants de pension relativement indépendants des revenus d'activité, les pays de l'Europe du Sud et les pays scandinaves ont un indice moyen faible, indiquant une très forte corrélation entre les revenus et les prestations de pension. Ces différences tiennent au mode de calcul des pensions ainsi qu'aux niveaux des planchers et plafonds des régimes de retraite.

### **3. Les éléments complémentaires à l'étude de l'OCDE**

Les travaux de l'OCDE caractérisent cependant de façon partielle la contributivité de l'ensemble des systèmes de retraite car certains éléments, qu'il n'est cependant pas possible de quantifier dans le cadre d'une comparaison internationale, ne sont pas pris en compte :

- l'existence de régimes facultatifs par capitalisation : dans la grande majorité des cas, les régimes facultatifs sont entièrement contributif et ne disposent pas de plafond ;
- l'existence de non linéarités dans le calcul des pensions liées au mode de revalorisation des retraites planchers et au mode de détermination du salaire de référence intervenant dans le calcul de la retraite ;
- enfin, l'existence de dispositif de validation de droits non contributifs pour les assurés visant à atténuer les effets sur les droits à la retraite de certaines périodes d'inactivité.

#### 3.1. Les retraites facultatives

Les dispositifs facultatifs de retraite ne sont en général pas pris en compte dans les calculs de l'OCDE<sup>8</sup>. Or, pour au moins trois pays, le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni, et dans une moindre mesure l'Allemagne et la Belgique (voir le tableau de la page 3), les systèmes de retraite apparaîtraient bien plus « progressif » que les travaux de l'OCDE ne le laisse paraître.

<sup>8</sup> Aux Pays-Bas et en Suède, les régimes en capitalisation privée sont quasi-obligatoires et entrent donc dans le cadre de l'étude de l'OCDE.

Par exemple aux Royaume-Uni, les retraites obligatoires sont très redistributives car forfaitaires, quel que soit le niveau de revenu, ce qui explique l'indice de progressivité de 81,1, mais elles ne représentent qu'entre 30 et 40 % des pensions des retraités. Les pensions des régimes de retraite facultatifs reflètent uniquement l'effort contributif des assurés (elles auraient un indice de progressivité proche de 0 comme aux Pays-Bas) et sont majoritaires dans les pensions des retraités. Au regard du poids des différents types de régime et de leur indice de progressivité respectif, l'ensemble du système de retraite britannique est l'un des plus contributif des pays étudiés.

L'indice de progressivité calculé par l'OCDE doit ainsi être relativisé pour les pays dont les régimes obligatoires ne sont pas prépondérants dans l'architecture du système de retraite. La prise en compte de tous les régimes de retraite conduirait à une dispersion des revenus des pensionnés plus grande et à un indice de progressivité plus faible.

### 3.2. L'existence de non linéarité dans le calcul des pensions

#### a) L'évaluation du poids futur des retraites planchers

Dans les travaux de l'OCDE, les minima de pension sont supposés indexés sur les salaires et non sur les prix. Or, à l'exception du Royaume-Uni, la règle de base est l'indexation sur les prix. Même si l'hypothèse de l'OCDE se justifie sur le long terme (horizon retenu dans les travaux de l'OCDE), on ne peut exclure à court-moyen terme une indexation sur les prix et, en conséquence, un décrochage des minima par rapport aux salaires. Dans cette hypothèse, les pays étudiés, à l'exception du Royaume-Uni et du Pays-Bas, auraient un indice de progressivité des pensions plus faible car les écarts entre les assurés relevant des planchers (qui représenteraient un pourcentage de salaire moyen de plus en plus faible) et ceux relevant des régimes contributifs ne cesseraient de croître.

#### b) Le mode de détermination du salaire de référence

L'Etude de l'OCDE est effectuée sur la base de cas-types à carrière complète : les droits à pension sont comparés pour des salariés entrant dans la vie active à 20 ans et effectuant la totalité de leur carrière complète au même salaire.

Avec ce choix de modélisation, ne sont pas prises en compte les effets, sur l'indice de progressivité, du calcul du salaire de référence sur la base d'une durée de carrière inférieure à la durée de carrière effective des assurés.

### **Prise en compte de la carrière pour déterminer le salaire de référence**

<i>Allemagne</i>	Complète dans la limite de 45 ans
<i>Belgique</i>	Complète
<i>Canada</i>	34 meilleures années
<i>Espagne</i>	15 dernières années
<i>Etats-Unis</i>	35 meilleures années
<i>France</i>	25 meilleures années (régime de base) Complète (régimes complémentaires)
<i>Italie</i>	Complète
<i>Japon</i>	Complète
<i>Pays-Bas</i>	Complète
<i>Royaume-Uni</i>	Complète
<i>Suède</i>	Complète

Or, sur les onze pays étudiés, six déterminent le salaire de référence sur une période plus courte que la carrière complète, ce qui conduit à réduire la contributivité de ces régimes : le Canada, l'Espagne, les Etats-Unis, la France et, dans une moindre mesure, l'Allemagne et la Belgique.

Dans ces pays, deux personnes peuvent avoir la même pension pour des efforts contributifs très différents. Par exemple, en France, un assuré effectuant l'ensemble de sa carrière à temps plein au salaire moyen recevra en général une pension identique à un assuré n'ayant effectué que les 25 dernières années de sa carrière au salaire moyen et les 15 premières au SMIC par exemple. Rappelons que l'exclusion d'une partie de la carrière dans le calcul du salaire de référence vise à ne pas pénaliser les assurés ayant des carrières discontinues, les femmes notamment.

### 3.3. Les droits non contributifs

Enfin, la plupart des pays prévoient aussi des validations sans contrepartie de cotisations (ou une contrepartie partielle) à la charge des assurés, bénéficiant principalement aux parents d'enfants en bas âges (majoritairement les mères), aux personnes malades ou invalides, aux chômeurs et aux étudiants. Près d'un quart des cotisations en Allemagne et en France, près d'un cinquième en Suède, par exemple, proviennent de validations non contributives pour les assurés.

Ainsi, les règles des différents régimes contributifs peuvent induire un lien très fort entre les revenus de carrière et le niveau de la pension, toutefois ce revenu de carrière peut être fictif et ne pas avoir donné lieu à un versement de cotisation par l'assuré<sup>9</sup>. La mesure du lien entre le revenu et la pension doit aussi être réévaluée à l'aune de ces dispositifs et des validations (durée, niveau de salaire) qu'ils procurent aux assurés.

Ce type de dispositif peut être ciblé précisément sur le type de population pour lequel il existe une volonté de relâcher la contributivité.

	Types de dispositifs non contributifs et types de validation (durée, salaire, suppléments de pension...)
<b>Allemagne</b>	<i>Périodes de substitution validées (Ersatzzeiten) et périodes assimilées (Anrechnungszeiten) (périodes de maladie, de réadaptation ou de chômage ainsi que les périodes de formation scolaire après l'âge de 17 ans) et périodes prises en compte (Berücksichtigungszeiten) (périodes d'éducation d'un enfant jusqu'à son 10e anniversaire). Pour les mères et les pères nés à partir de 1921 (Ouest) ou de 1927 (Est), la période d'éducation d'un enfant pendant les 12 premiers mois (36 mois pour les naissances à partir de 1992) après le mois de la naissance est considérée comme une période d'assurance.</i>
<b>Belgique</b>	<i>À condition de remplir certaines conditions légales, les périodes d'inactivité suivantes sont généralement prises en compte: chômage involontaire, prépension conventionnelle (conventioneel brugpensioen), certaines périodes d'interruption de carrière, incapacité de travail, repos d'accouchement, vacances annuelles, service militaire, grève reconnue, détention préventive, périodes d'études régularisées, etc.</i>
<b>Canada</b>	<i>Validation des périodes d'éducation d'enfant de moins de 7 ans.</i>
<b>Espagne</b>	<i>Est considérée comme période de cotisations effectives la première année du congé parental (Excedencia por cuidado de hijo) pour élever un enfant de moins de 3 ans.</i>
<b>Etats-Unis</b>	<i>Pas de dispositifs disponibles (à l'exception de cas particuliers liés à la seconde guerre mondiale : les survivants des combats ainsi que les descendants des américano-nippons emprisonnés dans des camps d'isolement)</i>

<sup>9</sup> Mais il peut avoir donné lieu à un versement de cotisation par un tiers. Pour un détail des dispositifs des différents pays, voir les fiches par pays de la DGTPE.

	<b>Types de dispositifs non contributifs et types de validation (durée, salaire, suppléments de pension...)</b>
<b>France</b>	<i>Perception des prestations maladie, maternité, invalidité, accidents du travail et de rééducation professionnelle. Chômage indemnisé et, dans la limite d'un an, chômage non indemnisé. Service militaire et détention provisoire (sous certaines conditions). Mère de famille (majoration de la durée d'assurance de 2 ans par enfant). Congé parental dans la limite de 3 ans. Cessation anticipée d'activité.</i>
<b>Italie</b>	<i>Prise en compte totale des périodes de maladie, maternité, service militaire, chômage et mobilité.</i>
<b>Japon</b>	<i>Suppléments de pension pour époux ou enfants à charge</i>
<b>Pays-Bas</b>	<i>Pas de dispositifs disponibles</i>
<b>Royaume-Uni</b>	<i>Les années passées à la maison pour élever les enfants ou soigner une personne malade ou handicapée sont : - dans la limite de 16 par enfants (12 en 2010) déduites du nombre d'années requises pour une pension de base à taux plein (mais le nombre d'années requises pour une pension ne peut être inférieur à 20) ; - dans la limite de 6 par enfants (12 en 2010) validés comme des périodes cotisées par le SSP. Des cotisations sont créditées pour les périodes de maladie, d'incapacité de travail et de chômage, et, dans le cas des hommes, de 60 à 65 ans.</i>
<b>Suède</b>	<i>Nombre d'années de garde d'enfants dans le cas de parents avec de petits enfants, service national ou l'équivalent, examen des revenus dans le cas des bénéficiaires de pensions d'incapacité, allocations de la sécurité sociale. Dans quelques cas, les personnes paient une contribution, l'Etat se chargeant de payer la différence jusqu'à 18,5%.</i>

**Source : MISSOC et DGTPE.**

La plupart des pays étudiés, notamment la France, prennent en charge certains aléas de carrière qui sont propres à distendre le lien entre le revenu effectif et la pension. A l'inverse, les Etats-Unis et le Pays-Bas ne valident aucun droit au titre des aléas de carrière ; aux Pays-Bas, ce principe résulte du fait que la pension de base universel est liée à une durée de résidence et non de contribution.

## Conclusion

Le tableau suivant récapitule les indices de progressivité calculés par l'OCDE ainsi que les différents éléments non pris en compte dans ce calcul, susceptibles d'en modifier les résultats.

	<i>Indice de progressivité</i>	<i>Éléments non pris en compte</i>			
		<i>retraites facultatives</i>	<i>retraites plafonds sur les prix</i>	<i>prise en compte de la carrière</i>	<i>droits non contributifs</i>
Allemagne	26,7	-	-		+
Belgique	58,8	-	-		+
Canada	86,6	-	-	+	+
Espagne	18,8		-	+	+
Etats-Unis	40,9	-	-	+	
France	24,6		-	+	+
Italie	3,1		-		+
Japon	46,9		-		+
Pays-Bas	0				
Royaume-Uni	81,1	-			+
Suède	12,9		-		+