

Chapitre 1

Les réformes récentes des retraites et leur impact redistributif

Ce chapitre commence par présenter les éléments les plus marquants des réformes des retraites adoptées par les 34 pays membres de l'OCDE entre janvier 2009 et septembre 2013. Ainsi, il met à jour et poursuit l'analyse réalisée dans l'édition 2009 de Panorama des pensions, dans laquelle étaient examinées les réformes intervenues entre 2004 et la fin de l'année 2008. La deuxième partie du chapitre porte sur l'impact redistributif des réformes des retraites au cours des 20 dernières années, en ne s'intéressant qu'aux pays qui ont entrepris des réformes qui vont au-delà d'un simple relèvement de l'âge de la retraite.

Introduction

Depuis dix ans, la réforme des retraites figure parmi les priorités de nombreux gouvernements. Le vieillissement de la population et la baisse des taux de fécondité appellent des réformes, mais il faut aussi éviter, dans toute la mesure du possible, les effets sociaux et économiques négatifs que peuvent induire les mesures visant à améliorer la viabilité financière des systèmes de retraite. Même si la crise économique récente a accru la pression en faveur d'une action déterminée, il est préférable d'examiner des scénarios à long terme plutôt que d'avoir une vision à court terme.

Au cours des 40 prochaines années, les dépenses de retraite devraient s'accroître dans la grande majorité des pays de l'OCDE (voir le tableau 6.7 au chapitre 6). Ce phénomène n'est guère surprenant, car la hausse de cinq ans attendue pour l'espérance de vie à l'âge de 65 ans au cours des 50 prochaines années se traduira par un nombre de retraités beaucoup plus élevé qu'à l'heure actuelle. Aujourd'hui, la plupart des pays reconnaissent que les systèmes de retraite et la réglementation associée devront évoluer. Les réformes seront bien sûr différentes d'un pays à l'autre et seront déterminées par la structure des systèmes de retraite en vigueur.

Le présent chapitre se compose de deux parties distinctes. La première présente les éléments les plus marquants des réformes des retraites adoptées par les 34 pays membres de l'OCDE entre janvier 2009 et septembre 2013. Ainsi, il met à jour et poursuit l'analyse réalisée dans l'édition 2009 de *Panorama des pensions*, dans laquelle étaient examinées les réformes intervenues entre 2004 et la fin de l'année 2008. La deuxième partie du chapitre porte sur l'impact redistributif des réformes des retraites au cours des 20 dernières années, en ne s'intéressant qu'aux pays qui ont entrepris des réformes qui vont au-delà d'un simple relèvement de l'âge de la retraite.

Récentes réformes des retraites

Principaux objectifs d'une réforme des retraites

La présente section examine les réformes des retraites vis-à-vis de six de ses principaux objectifs :

1. La *couverture* d'un système de retraite par le biais des régimes obligatoires ou facultatifs.
2. L'*adéquation* des prestations de retraite.
3. La *viabilité financière* et l'*accessibilité économique* des promesses de retraite pour les contribuables et les cotisants.
4. Les *incitations* qui encouragent les personnes à travailler pendant une plus grande partie de leur vie et à épargner davantage lorsqu'ils sont en activité.
5. L'*efficacité administrative*, pour réduire au minimum les frais de gestion d'un système de retraite.

6. La *diversification* des sources de revenu à la retraite entre organismes (publics ou privés), parmi les trois piliers (régime public, par branche ou individuel) et suivant le mode de fonctionnement (par répartition ou par capitalisation).

Une septième catégorie, accessoire, porte sur d'autres types de changements, comme les mesures temporaires et celles qui sont destinées à relancer l'économie.

Il existe souvent des compromis et des synergies entre les différents objectifs. Ainsi, une amélioration de la viabilité financière obtenue en rendant les retraites promises moins généreuses risque d'avoir des effets défavorables sur l'adéquation des pensions. En revanche, l'élargissement de la couverture des plans de retraite professionnels permet de réduire la pression exercée sur le budget de l'État pour le versement des pensions et contribue à la diversification des risques et à une meilleure adéquation des revenus des retraités.

Aperçu général des réformes des retraites

Le tableau 1.1 ci-après montre le type de réformes adoptées dans chacun des 34 pays de l'OCDE entre 2009 et 2013. Le tableau 1.2 examine ces réformes de manière beaucoup plus détaillée.

Les 34 pays de l'OCDE ont tous réformé leurs systèmes de retraite durant la période considérée. Dans certains États, comme la Belgique ou le Chili, les réformes comportent la mise en œuvre progressive de mesures adoptées au cours des cinq années précédentes (2004-08). Depuis lors, les réformes se sont de plus en plus attachées à améliorer la viabilité financière et l'efficacité administrative afin de faire face aux conséquences de la crise économique et au vieillissement des populations. Les systèmes de retraite des pays qui, à l'instar de la Grèce ou de l'Irlande, ont revu la manière dont ils calculaient les prestations, ont été les moins affectés par la récession économique. De la même manière, l'Italie a accéléré la transition entre un régime public à prestations définies et un régime notional à cotisations définies en 2012.

Entre 2004 et 2008, de nombreux pays – le Chili, l'Italie et la Nouvelle-Zélande, par exemple, – ont entrepris des réformes afin d'améliorer la couverture des pensions et les prestations versées au titre du filet de protection sociale dans le cadre d'actions visant à lutter plus efficacement contre la pauvreté chez les personnes âgées. Alors que certains ont poursuivi dans cette voie, beaucoup d'autres se sont attachés à inciter les salariés à travailler plus longtemps en échange d'un revenu satisfaisant à la retraite. La plupart des pays de l'OCDE sont donc en train, quoique progressivement, d'augmenter l'âge de la retraite.

Les sections suivantes examinent et comparent en détail les réformes que les pays de l'OCDE ont adoptées ou mises en œuvre entre 2009 et 2013 afin de remplir les six objectifs énumérés plus haut.

Couverture

Il est essentiel d'assurer une couverture à tous les salariés par le biais d'un ou plusieurs dispositifs de retraite afin de lutter contre la pauvreté monétaire des personnes âgées. Tous les pays de l'OCDE ont mis en place des régimes de retraite obligatoires ou quasi obligatoires, qu'ils soient publics ou privés, afin d'aboutir à une couverture pratiquement universelle. Celant étant, il reste une proportion non négligeable de salariés qui ne sont pas couverts – même par les dispositifs publics ou nationaux – ou qui

Tableau 1.1. **Aperçu général des réformes des retraites dans les 34 pays de l'OCDE entre 2009 et 2013**

	Couverture	Adéquation	Viabilité	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Allemagne		x	x	x			
Australie	x	x	x	x	x		x
Autriche	x	x	x				x
Belgique				x			
Canada	x		x	x		x	x
Chili	x	x			x	x	x
Corée	x		x		x		
Danemark				x	x		
Espagne		x	x	x			
Estonie		x	x	x	x	x	
États-Unis	x	x	x				
Finlande	x	x	x	x		x	
France	x	x	x	x			x
Grèce		x	x	x	x		
Hongrie		x	x	x		x	x
Irlande	x		x	x		x	x
Islande							x
Israël	x	x				x	
Italie		x	x	x	x		
Japon	x	x	x		x		x
Luxembourg	x		x	x			
Mexique		x			x	x	
Norvège		x	x	x			
Nouvelle-Zélande		x	x				x
Pays-Bas						x	
Pologne	x		x	x		x	
Portugal	x	x	x	x		x	
République slovaque			x		x	x	
République tchèque			x	x		x	
Royaume-Uni	x	x	x	x	x	x	x
Slovénie			x	x			
Suède		x	x	x	x	x	
Suisse			x			x	
Turquie				x		x	x

Note : Pour connaître le détail des réformes des retraites, consulter le tableau 1.2.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932970361>

travaillent dans le secteur informel, surtout dans les pays à faible revenu. Au Mexique, par exemple, moins de 40 % de la population active est couverte par un régime de retraite obligatoire, le reste est employé dans le secteur informel ou se trouve au chômage.

Dans quatre pays de l'OCDE, des mesures gouvernementales récentes ont cherché à accroître le taux d'adhésion de certaines catégories de salariés aux régimes de retraite publics : aidants familiaux (Autriche), bénéficiaires d'allocations de maternité (France) et bénéficiaires d'allocations de recherche (Finlande). Depuis 2009, les personnes embauchées dans le secteur bancaire au Portugal sont d'office affiliées au régime public national et non à un régime de branche privé, contrairement à leurs prédécesseurs. Cette mesure a été dictée par une inquiétude croissante au sujet de la viabilité future des fonds de pension du secteur, fonds qui ont été gravement touchés par la crise économique.

En 2011, le Chili a entamé la dernière phase de sa réforme de 2008 qui vise à couvrir 60 % des personnes âgées les plus pauvres grâce à un régime de retraite solidaire, nouveau

pilier qui sert des prestations soumises à conditions de ressources à ceux qui ne touchent pas ou presque pas de retraite. De nombreux pays ont mis en place des dispositifs destinés à favoriser l'adhésion à des plans de retraite professionnels ou facultatifs. En raison du recul du régime de retraite publique, ces dispositifs devraient contribuer de manière importante à assurer un revenu aux futurs retraités. Dans ce domaine, les interventions des pouvoirs publics ont principalement pris trois formes :

1. Des mesures en faveur des retraites privées, en complément des régimes publics, comme en Pologne ou en Autriche.
2. L'instauration ou l'extension de plans de retraites professionnels obligatoires, comme en Corée ou en Israël.
3. L'affiliation d'office à des régimes facultatifs, comme au Royaume-Uni.

Certaines initiatives visent à élargir la couverture de certains groupes de salariés. Les États-Unis, par exemple, prévoient des allègements d'impôts afin d'encourager les bas à salaires à adhérer et à cotiser régulièrement à des régimes privés. Dans la même optique, le Luxembourg a diminué la cotisation minimale mensuelle exigée pour les plans de retraite facultatifs. L'État chilien, lui aussi, s'est récemment attaché à introduire progressivement une série de mesures destinées à élargir la couverture de son système de retraite, surtout pour les salariés jeunes ou faiblement rémunérés. Ces mesures comprennent le versement par l'État d'un abondement annuel en pourcentage des cotisations individuelles, l'instauration d'un nouveau cadre réglementaire efficace pour les régimes facultatifs et la stimulation de la concurrence entre plans de retraite afin de réduire les frais de gestion. L'objectif du Chili n'est pas seulement d'augmenter le montant des cotisations volontaires ou de répartir l'épargne, mais aussi de rendre la gestion des fonds la plus efficace possible.

Un nombre important de pays ont adopté des mesures qui prévoient une affiliation d'office aux régimes privés facultatifs. Après l'Italie et la Nouvelle-Zélande en 2007, le Royaume-Uni a institué en 2012 un dispositif d'épargne retraite national auquel sont automatiquement affiliés tous les salariés qui ne sont pas déjà couverts par un régime de retraite privé. L'Irlande envisage de faire de même à partir de 2014.

Adéquation

Les réformes qui visent à améliorer l'adéquation des revenus touchés par les retraités peuvent porter sur le revenu de remplacement, sur la redistribution ou sur les deux.

Entre 2009 et 2013, la Grèce et le Mexique ont instauré de nouvelles prestations soumises à conditions de ressources, tandis que l'Australie s'est engagée dans une autre voie. Ce dernier pays a amélioré ses régimes ciblés afin de servir des pensions plus élevées aux personnes âgées qui risquent le plus de se trouver en situation de pauvreté. Le Chili et la Grèce ont modifié leurs critères de revenus pour le versement de prestations liées à la rémunération. En Finlande, un nouveau minimum vieillesse existe depuis mars 2011 et vient compléter la pension universelle liée à la rémunération. Cette prestation est due à tous les retraités dont le revenu est inférieur à un certain seuil (687.74 EUR par mois en 2011). Le revenu minimum de sécurité pour les retraités est aujourd'hui sensiblement plus élevé qu'il ne l'était avant l'adoption de ce dispositif.

Pour rendre plus adéquates les pensions servies, des réformes des formules de calcul des prestations ont également été entreprises. En 2011, la Norvège a ainsi modifié les règles qu'elle applique pour calculer les pensions, en choisissant une retraite soumise

à conditions de ressource pour remplacer ses prestations publiques contributives et forfaitaires.

Plusieurs autres pays ont cherché à rendre plus progressifs leurs systèmes de sécurité sociale. Le Portugal a durci les conditions ouvrant droit à l'allocation de garantie de revenu depuis 2013, tandis que l'Espagne a augmenté les pensions de réversion pour les personnes qui ne touchent pas de retraite. Le Chili, pour sa part, a supprimé les cotisations maladie pour les faibles revenus alors que le Mexique a exonéré d'impôts les pensions de retraite. En Estonie, tous les retraités qui s'occupent d'un enfant dont l'âge n'excède pas trois ans peuvent bénéficier d'un nouveau complément de revenu depuis janvier 2013. Le montant de l'allocation mensuelle versée par l'État estonien dépend à la fois du nombre d'enfants dont un retraité s'occupe et de leur date de naissance.

En 2009, les États-Unis, la Grèce et le Royaume-Uni ont versé une allocation exceptionnelle aux retraités afin d'atténuer les difficultés dues à la crise économique. En Grèce, où la prime s'adressait aux retraités à faible revenu, l'objectif était de la reconduire les années suivantes. Toutefois, l'assainissement des finances du pays a entraîné son abandon en 2010, comme celui d'autres montants forfaitaires versés aux retraités qui disposent de hauts revenus et d'autres primes saisonnières destinées aux salariés. En 2010, l'Autriche a elle aussi effectué des transferts en faveur des retraités à faible revenu dans le cadre de mesures prises pour faire reculer la pauvreté chez les personnes âgées. En revanche, le Portugal a supprimé le versement des 13^e et 14^e mois, ce qui a provoqué une baisse de revenus pour de nombreux retraités.

Les réformes récentes, principalement adoptées dans le cadre de mesures d'assainissement budgétaire, ont également eu une incidence sur le montant des pensions que perçoivent les hauts revenus. En Grèce, par exemple, la baisse progressive, comprise entre 5 et 19 %, des prestations mensuelles et l'imposition des pensions au-delà d'un certain seuil ont particulièrement touché les personnes qui bénéficiaient d'une retraite élevée et ont ainsi accru la capacité redistributive du système. La Corée a récemment adopté une loi sur les retraites qui ramènera peu à peu le taux de remplacement de 49 à 40 % entre 2009 et 2028 pour les salariés du secteur public.

Viabilité financière

De nombreux pays de l'OCDE ont adopté des réformes qui visent à améliorer la viabilité financière à long terme de leurs systèmes de retraite et surtout à dégager des économies plus importantes pour le budget de l'État.

La révision des mécanismes d'indexation des pensions est une mesure qui a été très fréquemment retenue, même si les objectifs et les effets de cette modification varient en fonction des pays et des niveaux de revenu. Certaines règles d'indexation nouvelles conduisent à des prestations moins généreuses, un effet qui est particulièrement recherché dans les pays qui sont confrontés à des problèmes budgétaires. Ainsi, la Hongrie, la Norvège et la République tchèque n'indexent plus les retraites sur l'inflation, tandis que l'Autriche, la Grèce, le Portugal et la Slovénie ont gelé les mécanismes d'ajustement automatique pour tous les retraités, sauf les faibles revenus. Au Luxembourg, la hausse attendue des prestations a été réduite de 50 %, tandis qu'en 2010, l'Allemagne a revu l'augmentation prévue des montants des pensions afin d'éviter les ponctions sur le budget fédéral et a suspendu la baisse des taux de cotisation qu'elle avait adoptée en 2009.

En revanche, en Australie, aux États-Unis et en Finlande, le gel des retraites et la modification des règles d'indexation étaient destinés à compenser la diminution du montant des prestations qu'aurait provoquée l'application de l'index classique, lié à l'inflation. Dans ces trois pays, l'action des pouvoirs publics visait en fait à préserver le pouvoir d'achat des retraités.

La Grèce et l'Irlande ont adopté certaines des mesures d'assainissement budgétaire les plus profondes. L'Irlande prélève aujourd'hui une nouvelle contribution aux salariés du secteur public pour leur retraite et a limité les possibilités de retraite anticipée pour les fonds de pension, ainsi que d'autres avantages fiscaux. Le Portugal a lui aussi décidé d'un nouveau prélèvement pour financer les pensions. En Grèce, l'État a diminué le taux d'acquisition moyen annuel et a lié l'indexation des pensions à la variation de l'indice des prix à la consommation (IPC) plutôt qu'au montant des retraites des fonctionnaires. De plus, le pays calcule aujourd'hui le niveau des prestations en fonction de la rémunération moyenne sur l'ensemble de la carrière plutôt que du salaire final et, depuis janvier 2013, il a baissé les pensions mensuelles supérieures à 1 000 EUR de 5 à 15 % selon leur montant.

Afin de réduire ses obligations financières vis-à-vis des régimes privés, la Nouvelle-Zélande a divisé par deux le crédit d'impôt accordé pour les cotisations à ces régimes, l'a plafonné à 521 NZD et a suspendu les exonérations d'impôt correspondantes pour les employeurs comme pour les salariés. De la même manière, l'Australie a, en 2009, réduit de 50 % les avantages fiscaux pour les cotisations volontaires aux régimes privés et, en 2013, elle a augmenté les taux d'imposition pour les personnes les plus riches qui cotisent à des fonds privés afin de mieux financer les réformes des retraites en cours. À partir de juillet 2013, un plus grand avantage fiscal pour les cotisations volontaires a été voté pour les personnes de 50 ans et plus.

En Norvège, des modifications importantes ont été apportées à la formule de calcul des pensions : pour les jeunes salariés, le montant des prestations futures dépend de l'espérance de vie et repose aujourd'hui sur l'ensemble des cotisations et non sur les 20 meilleures années. La Finlande, elle aussi, fait aujourd'hui dépendre les pensions liées à la rémunération de l'espérance de vie et l'Espagne va faire de même dans un proche avenir. Une proposition de réforme qui prévoit d'avancer de 2027 à 2019 le moment où les retraites varieront en fonction de l'espérance de vie est en cours d'examen en Espagne (septembre 2013).

Certains pays d'Europe centrale ont modifié l'équilibre entre régimes publics et régimes privés afin de réorienter l'argent qui alimentait les fonds privés et d'accroître les rentrées pour l'État. La Hongrie a progressivement supprimé le deuxième pilier obligatoire depuis la fin de l'année 2010 et a transféré les comptes sur le premier pilier. En Pologne, les cotisations versées sur les régimes privés doivent passer progressivement de 7.3 à 3.5 % afin d'augmenter les cotisations au nouveau pilier public du système, qui fonctionne par répartition. Pour finir, la République slovaque, en juin 2009, a permis aux salariés de quitter les dispositifs à cotisations définies pour revenir au régime géré par l'État et a rendu les plans de retraite professionnels facultatifs pour les nouveaux entrants sur le marché du travail. Toutefois, cette mesure a été de courte durée : en 2012, les plans privés sont à nouveau devenus obligatoires.

Incitations à travailler

Dans de nombreux pays de l'OCDE, les réformes des retraites visent à allonger la durée d'activité des salariés de sorte que ceux-ci disposent de droits à pension plus importants et que leur revenu à la retraite soit plus élevé.

Les mesures adoptées ont principalement pris les trois formes suivantes : i) augmentation de l'âge légal de la retraite, ii) meilleures incitations financières à travailler au-delà de l'âge légal, par exemple au moyen de primes ou d'une augmentation des prestations à la retraite et iii) réduction ou suppression des mécanismes de retraite anticipée.

Au cours des dix dernières années, la plupart des pays de l'OCDE ont adopté des dispositions légales qui prévoient un relèvement de l'âge de la retraite ou de la durée de cotisation qui donne droit à une retraite complète. De nombreux pays ont porté la limite au-delà de 65 ans, à 67 ans ou plus. D'autres, comme la Norvège ou l'Islande, avaient déjà fixé cet âge à 67 ans et quelques-uns – Estonie, Turquie et Hongrie, par exemple – n'iront pas au-delà de 65 ans.

En janvier 2013, la Slovaquie a adopté une réforme qui porte progressivement l'âge légal de la retraite pour les femmes à 65 ans d'ici 2016, où il sera égal à celui des hommes. De la même manière, en juin 2012, une loi polonaise a relevé cet âge à 67 ans pour les deux sexes, mais avec des échéances différentes : la retraite à 67 ans sera effective pour les hommes en 2020, mais seulement en 2040 pour les femmes. L'âge ouvrant droit au dispositif *Age Pension* pour les femmes australiennes est passé à 65 ans en juillet 2013 et augmentera à nouveau – pour atteindre 67 ans – pour les hommes comme pour les femmes d'ici 2023. Fin 2011, l'Italie a également lancé une réforme qui porte progressivement à 67 ans d'ici 2021 l'âge auquel les personnes des deux sexes commencent à toucher une pension. Il s'agit d'un relèvement important pour les femmes qui travaillent dans le secteur privé, car, jusqu'en 2010, elles prenaient leur retraite à 60 ans. De la même manière, en Grèce, les femmes cesseront de travailler au même âge que les hommes – 65 ans – à partir de décembre 2013. L'âge de la retraite passera ensuite progressivement à 67 ans pour les hommes comme pour les femmes au cours des dix prochaines années.

Ces exemples font clairement apparaître que de nombreux pays s'orientent vers le même âge de la retraite pour les hommes et pour les femmes. Seuls Israël et la Suisse continuent à prévoir des âges différents. En outre, certains pays de l'OCDE – Corée, Danemark, Grèce, Hongrie, Italie et Turquie – ont également décidé de lier les futurs relèvements de l'âge de la retraite à l'évolution de l'espérance de vie, ce qui implique par exemple qu'au Danemark comme en Italie, cet âge sera bien supérieur à 67 ans à l'avenir. Toutefois, cet ajustement automatique ne doit prendre effet qu'à partir de 2020 au plus tôt. En République tchèque, l'âge de la retraite augmentera de deux mois par an à partir de 2044, année où cet âge sera déjà de 67 ans.

En France, les pensions sont généralement déterminées par l'âge et par le nombre d'années de cotisations. Les salariés peuvent prendre leur retraite sans pénalité à partir de 62 ans au plus tôt et doivent avoir cotisé à un régime de retraite pendant au moins 42 ans – une durée minimale qui augmentera à l'avenir. L'âge auquel un salarié pourra prendre sa retraite – indépendamment de la durée pendant laquelle il aura cotisé – sera porté à 67 ans d'ici 2022.

Certains pays ont eu recours à des incitations financières afin d'encourager les individus à continuer à travailler. L'Australie et l'Irlande distribuent des primes aux

salariés âgés, tandis que l'Espagne et la France accordent une retraite plus élevée aux personnes qui partent à la retraite plus tard. L'État suédois a augmenté la prime pour l'emploi en deux fois, en 2009 et 2010. Cette prime est conçue pour favoriser l'embauche et accroître les incitations à travailler et est plus élevée pour les salariés de plus de 65 ans. Les cotisations patronales sont également plus faibles lorsque le salarié a plus de 66 ans. Cependant, on compte plus de pays de l'OCDE qui ont instauré des pénalités lorsqu'une personne part en retraite avant l'âge légal ou minimal – le Danemark, l'Italie, la Pologne et le Portugal, par exemple. La Pologne et le Portugal ont respectivement supprimé et suspendu leur dispositif de retraite anticipée tandis que l'Italie a remplacé le régime précédent par un mécanisme moins généreux, en conditionnant son accès à un âge et à des conditions de cotisation précises compte tenu de l'augmentation attendue de l'espérance de vie.

Parmi les autres types de réforme qui favorisent les retraites différées, on peut citer la suppression de la limite d'âge supérieure pour les cotisations obligatoires aux plans privés en Australie. Le Luxembourg, en revanche, a diminué le rythme d'augmentation des cotisations d'épargne retraite. L'effet de cette mesure est que, si les salariés souhaitent bénéficier d'un niveau de pension identique à celui qui prévalait avant la réforme, ils devront cotiser pendant trois ans de plus. Sinon, leurs droits à pension moyens en 2050 seront environ 12 % inférieurs aux droits actuels.

Certains pays ont directement agi sur le marché du travail afin d'allonger les durées d'activité. Ils ont pris des mesures pour s'assurer que les salariés âgés restent en poste ou qu'ils ne soient pas désavantagés sur ce marché. Le Royaume-Uni a, par exemple, supprimé l'âge de mise à la retraite d'office (le DRA) afin de donner aux salariés plus de possibilités et de garanties d'accroître leur durée d'activité (la série de l'OCDE sur *Vieillesse et politiques de l'emploi* contient des analyses plus détaillées sur la question des salariés âgés, en s'appuyant sur les travaux d'OCDE, 2006).

Efficiences administratives

Le montant élevé des frais d'administration des plans de retraite privés qui est répercuté à leurs adhérents a été une source de préoccupation pour de nombreux pays de l'OCDE au cours de ces dernières années – surtout lorsque ces régimes sont obligatoires ou quasi obligatoires. Cela étant, l'efficacité administrative constitue également une priorité pour les dispositifs facultatifs. Des frais de gestion élevés dissuadent les salariés d'adhérer aux régimes facultatifs et rendent ceux qui sont obligatoires très coûteux. En fait, les surcoûts liés à l'inefficacité constituent une menace pour la viabilité et l'adéquation des dispositifs eux-mêmes. Des estimations semblent par exemple indiquer que les frais qui sont facturés à un salarié pour qu'il puisse être affilié à un régime de retraite privé peuvent représenter jusqu'à 20 ou 40 % de ses cotisations.

Plusieurs pays – Australie, Chine, Japon et Suède – ont adopté des réformes afin de rendre leurs dispositifs nationaux de retraite plus efficaces par rapport à leur coût. En juillet 2013, l'Australie a instauré un nouveau régime simple et peu coûteux – MySuper – dans le but d'offrir un produit de retraite par défaut avec un ensemble standard d'instruments de comparabilité. De même, l'État chilien encourage la concurrence entre organismes gestionnaires afin de favoriser l'apparition de dispositifs abordables et performants. En Suède, un nouveau fonds peu coûteux géré par AP7 est en concurrence avec des véhicules d'investissement onéreux depuis 2010. Dans le même ordre d'idées, le Japon a créé en 2010 une nouvelle autorité qui est chargée de gérer les régimes publics pour

un coût plus faible, tandis qu'au Mexique et au Royaume-Uni, les pouvoirs publics ont pour objectif de centraliser la gestion des dispositifs de retraite privés.

Le Danemark, la Grèce, l'Italie et la Suède ont fusionné les différents organismes qui étaient responsables de la gestion et du versement des prestations sociales. En Grèce, par exemple, le nombre de dispositifs est passé de 133 à seulement trois fin 2010. L'État grec a également réuni toutes les cotisations salariales en un seul versement par souci de simplification et afin d'éviter les fraudes. La Grèce (à nouveau) et la Corée ont mis en place des systèmes d'information pour gérer les dossiers de sécurité sociale afin de maintenir leur système de retraite accessible et efficace. Enfin, l'Estonie a récemment fixé des plafonds aux frais qui peuvent être répercutés aux cotisants, tandis que la République slovaque a lié ces frais au rendement des fonds de pension et non à la valeur de leurs actifs.

Diversification et sécurité

Les mesures qui visent à diversifier et à sécuriser l'épargne ont pris principalement quatre formes différentes.

1. Des plans de retraite facultatifs afin d'élargir les possibilités d'investissements pour les salariés et d'accroître la concurrence entre les fonds. Le Canada, la Pologne, les Républiques slovaque et tchèque et le Royaume-Uni ont mis en place de tels dispositifs.
2. Une réglementation qui permet aux individus un choix plus large concernant la manière dont leur épargne retraite est investie dans un régime privé. Le Canada, l'Estonie, la Hongrie, Israël, le Mexique et la Pologne, par exemple, ont pris ce type de décision, en l'accompagnant de mesures qui font basculer d'office les cotisants sur des placements moins risqués à partir du moment où ils s'approchent de la retraite, un dispositif recommandé par l'OCDE dans une analyse précédente (OCDE, 2009).
3. L'assouplissement des restrictions concernant les possibilités d'investissement afin de favoriser une plus grande diversification du portefeuille des fonds de pension. Le Chili, la Finlande, la Suisse et la Turquie ont suivi cette voie, le Chili et la République slovaque autorisant ces fonds à accroître leur part d'investissements à l'étranger afin de se prémunir contre le risque d'un défaut de paiement dans leur pays.
4. Les mesures qui visent à améliorer les ratios de solvabilité des fonds de pension. Le Canada, le Chili, l'Estonie et l'Irlande ont instauré des règles plus strictes pour les placements dans des actifs risqués afin de mieux protéger les membres de ces fonds. Au Canada et en Irlande, l'intervention directe de l'État a aidé des fonds insolubles à compenser les pertes sur la valeur de leurs actifs qui ont été provoquées par la crise financière. Enfin, la Finlande et les Pays-Bas ont temporairement assoupli les règles de solvabilité afin de laisser plus de temps aux fonds pour se redresser.

Autres réformes

La catégorie « autres réformes » associe plusieurs mesures de nature différente. Même si leur objectif est différent de celui des dispositifs qui sont habituellement appliqués aux systèmes de retraite, ils ont quand même une incidence sur les paramètres des régimes de retraite.

Aider la population à surmonter la crise financière a constitué une priorité dans de nombreux pays de l'OCDE et les programmes d'action qui ont été lancés à cette fin ont souvent mis en jeu les systèmes de retraite. L'Islande, par exemple, ont autorisé des salariés à profiter de leur épargne retraite par anticipation afin que les personnes

duement touchées par la récession économique bénéficient d'un soutien financier. L'État australien a institué de nouvelles prestations destinées à aider la population à satisfaire des besoins comme les soins à domicile ou le paiement de factures courantes. En 2009, l'État néo-zélandais a cessé de verser de l'argent sur le *New Zealand Superannuation Fund*. Cette mesure a hâté la fermeture progressive de ce fonds, fermeture qui devait initialement commencer en 2021.

L'objectif de toutes ces mesures était d'inciter la population à dépenser de l'argent afin de soutenir la demande intérieure et ainsi d'accélérer la reprise économique. Dans de nombreux cas, elles faisaient également partie de plans d'action qui visaient à éviter que les salariés et les retraités à faible revenu ne tombent sous le seuil de pauvreté.

Certains pays ont aussi renoncé à financer à l'avance les futurs engagements de retraite par le biais de fonds de réserve, contrairement à ce qu'ils avaient annoncé. L'Irlande, par exemple, s'est servie d'une partie des réserves de son fonds public pour recapitaliser son secteur bancaire, qui était au bord du défaut de paiement. Le pays a suspendu les versements au National Pension Reserve Fund devant l'ampleur de son déficit budgétaire. De la même manière, l'État français a commencé à puiser dans le Fonds de réserve pour les retraites beaucoup plus tôt qu'initialement envisagé – 2011 au lieu de 2020. Toutefois, d'autres pays, comme l'Australie ou le Chili, ont maintenu leur engagement à financer ce type de dispositif, même s'il faut dire qu'ils n'ont pas été aussi durement affectés par la crise économique que les pays européens.

Impact redistributif des réformes des retraites

L'élément le plus débattu des systèmes de retraite est l'âge auquel un salarié peut liquider sa pension. C'est aussi le plus facile à changer. C'est exactement ce qu'ont fait la plupart des pays de l'OCDE. La méthode retenue a pu consister à prévoir la situation à venir en détail soit en adoptant une loi, soit en liant l'âge de la retraite à l'espérance de vie. Autre solution appliquée, un relèvement de cet âge d'une durée fixe chaque année, à l'exemple de la République tchèque, qui va augmenter l'âge de la retraite de deux mois par an à compter de 2044. Certains pays se sont contentés de réformes qui se traduisent par un relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes de telle sorte qu'il soit identique à celui auquel les hommes peuvent liquider leur pension, ou, comme le Royaume-Uni, par une hausse pour les deux sexes.

À l'époque où les pensions ont été instaurées, l'espérance de vie était à peine supérieure à l'âge légal de la retraite. Or, dans l'OCDE, alors que les gens vivaient plus longtemps, ils ont aussi commencé à prendre leur retraite plus tôt : les hommes cessaient de travailler à 64.3 ans en 1949 et à 62.4 ans en 1999. Les femmes partaient en retraite encore plus tôt : 62.9 ans en 1949 et 61.1 ans en 1999 (OCDE, 2011). Ce n'est qu'à partir du milieu de ce siècle que l'âge moyen de la retraite sera supérieur à 65 ans, les prévisions à long terme indiquant que, dans la plupart des pays de l'OCDE, il sera de 67 ans ou plus (voir le tableau 3.7 sur les départs en retraite normale, anticipée et différée).

L'âge de la retraite ne constitue qu'un élément d'un système de retraite et, même s'il est sans doute le plus sensible sur le plan politique, il ne représente qu'une partie des plans de réforme. La première section du présent chapitre exposait les réformes que les 34 pays de l'OCDE ont effectivement adoptées et mises en œuvre. La présente section s'intéresse, elle, aux effets de ces réformes.

Tableau 1.2. Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Allemagne		Revalorisation des pensions de 2.41 % en 2009 (au lieu des 1.76 % prévus par les règles de 2005) mais aucune augmentation en 2010 (au lieu des -2.1 % prévus).	Réduction des taux de cotisation décidée par le législateur suspendue en 2009 afin de garantir la viabilité du système.	Âge normal de la retraite porté de 65 à 67 ans entre 2012 et 2029 pour les salariés nés après 1964 (2007).			
Australie	Suppression de la limite d'âge (70 ans) pour les cotisations obligatoires aux régimes de retraite privés (2013).	Les cotisations obligatoires aux régimes à cotisations définies passeront de 9 à 12 % entre 2013 et 2020 (réforme de 2013) ¹ . Depuis septembre 2009, hausse des prestations ciblées (dispositif <i>Age Pension</i>) de 12 % pour les personnes seules et de 3 % pour les couples. L'augmentation du montant versé à une personne seule est égale à 66.3 % de celle qui est versée à un couple. Nouveau mécanisme d'indexation pour la pension de base (depuis mars 2010). Le montant de référence pour les personnes seules a été relevé de 25 à 27.7 % du salaire hebdomadaire moyen total avant impôt d'un salarié de sexe masculin (41.76 % pour les couples retraités). Modifications des critères de revenus pour les prestations liées à la rémunération (sept. 2009).	Augmentation des impôts sur les retraites pour les hauts revenus et relèvement du seuil de cotisations versées par les salariés âgés qui sont exonérés d'impôts. Effectif depuis 2013. Taux de cotisation aux régimes privés porté progressivement de 9 à 12 % du salaire de base sur la période 2013-20 (réforme de 2013)*. Abondement maximal de l'État et abondement aux régimes de retraite privés des bas salaires divisés par deux (2013).	Âge de la retraite pour les hommes et les femmes nés après 1952 progressivement relevé de 65 à 67 ans entre 2017 et 2023. Suppression de la limite d'âge (70 ans) pour les cotisations obligatoires aux régimes privés (2013). En juillet 2013, l'âge de la retraite pour les femmes nées entre le 1 ^{er} janvier 1949 et le 30 juin 1952 a été porté à 65 ans. En juillet 2011, une nouvelle prime de travail, plus généreuse, a été instaurée pour les bénéficiaires du dispositif <i>Age Pension</i> afin de remplacer le <i>Pension Bonus Scheme</i> (aujourd'hui fermé). Suppression progressive de la déduction d'impôt pour les salariés âgés. Depuis le 1 ^{er} juillet 2012, seules les personnes nées avant le 1 ^{er} juillet 1957 peuvent en bénéficier.	Nouvelle caisse centralisatrice pour les entreprises de moins de 20 salariés depuis juillet 2010 ; mesures visant à faire baisser les frais de gestion de 40 % pour les régimes à cotisations définies (déc. 2010). Nouveau dispositif « MySuper », simple et peu coûteux, qui a été mis en place en juillet 2013 et remplacera tous les régimes par défaut à compter du 1 ^{er} janvier 2014. Le taux minimal de cotisations patronales doit passer progressivement à 12 % entre 2013 et 2020. Depuis 2011, nouvelle réforme « SuperStream » qui vise à améliorer la gestion des régimes de retraite et le regroupement de plusieurs comptes.		En 2009, prime d'un montant maximal de 900 AUD versée par l'État aux contribuables qui satisfaisaient certaines conditions, dans le cadre du plan national de relance de l'économie. Création d'un nouveau complément de retraite qui associe le complément lié à la taxe sur les produits et services, l'aide à l'achat de médicaments, l'aide au paiement des factures courantes et l'allocation téléphone et Internet, ainsi que d'un complément vieillesse. Depuis le 1 ^{er} juillet 2010, amélioration du mécanisme de paiements anticipés pour les retraités, avec une augmentation du montant de la pension qui peut être avancé et la possibilité de bénéficier de plusieurs avances chaque année. Complément aidant pour les bénéficiaires de la rétribution de l'aidant et de l'allocation aidant et augmentation de l'allocation aidant.

* Avant l'élection fédérale qui a eu lieu récemment, le gouvernement actuel – alors dans l'opposition – a annoncé qu'il maintiendrait inchangé le taux de cotisation aux régimes à cotisations définies obligatoires à 9.25 % jusqu'au 30 juin 2016 et qu'il le porterait ensuite progressivement à 12 % d'ici 2021-22.

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** (suite)

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Autriche	Abondement par l'État aux cotisations retraite des aidants familiaux élargie à des prestations de soins de longue durée moins complexes (depuis janvier 2009). Deux nouveaux types de prestations pour les régimes à cotisations définies ont été créés dans le but d'élargir les possibilités de constitution de droits à retraite en complément du régime public (2012).	Versement forfaitaire exceptionnel aux retraités à faible revenu (2010).	Seules les retraites mensuelles inférieures ou égales à 2 000 EUR ont été complètement indexées en 2011.				
Belgique				Âge légal de la retraite pour les femmes porté à 65 ans en janvier 2009. Depuis janvier 2013, l'âge minimal de départ en retraite anticipée est passé à 60 ans et demi (au lieu de 60) avec 38 années d'activité. Ces limites seront respectivement portées à 62 ans et à 40 années en 2016. Augmentation dissuasive du taux de cotisation pour les employeurs qui ont recours aux retraites anticipées (effectif depuis avril 2010). Cette mesure vise à empêcher les employeurs de se servir de ce mécanisme trop tôt ou trop souvent pour licencier leurs salariés âgés.			

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** (suite)

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Canada	<p>Instauration d'un nouveau dispositif d'épargne retraite facultatif (appelé régime de pension agréé collectif) qui devrait permettre d'élargir la couverture dans les territoires fédéraux (2012), dans l'Alberta (2013) et dans la Saskatchewan (2013). Proposition (2013) d'affiliation automatique (avec une possibilité de renoncer au dispositif) de tous les salariés qui travaillent pour un employeur qui compte cinq salariés ou plus au Québec à un nouveau dispositif facultatif d'épargne retraite (baptisé régime volontaire d'épargne-retraite) (2013).</p>		<p>Hausse (2011) du taux de cotisation pour le dispositif public du deuxième pilier au Québec (le Régime de rentes du Québec) (financé à parts égales par les employeurs et les salariés), qui va passer de 9.9 % en 2011 à 10.8 % en 2017. à partir de 2018, un mécanisme automatique sera mis en place afin de garantir un financement pérenne à ce régime.</p>	<p>Pour les dispositifs publics contributifs (Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec), taux d'acquisition mensuel porté de 0.5 à 0.7 % pour les salariés qui prennent leur retraite jusqu'à cinq ans après l'âge normal (65 ans), avec un maximum de 36 %. Pour les retraites anticipées (entre 60 et 65 ans), les pensions sont réduites à un taux de 0.6 % par mois contre 0.5 % auparavant.</p> <p>Projet (2012) qui vise à faire passer progressivement l'âge de la retraite de 65 à 67 ans entre 2023 et 2029 pour le dispositif public non contributif du premier pilier (Sécurité de la vieillesse).</p>	<p>Depuis 2013, un dispositif d'inscription par anticipation pour les prestations de la Sécurité de la vieillesse est mis en œuvre afin d'éviter aux personnes âgées d'avoir à introduire une demande de prestations et de réduire les dépenses d'administration.</p>	<p>Instauration d'un nouveau dispositif d'épargne retraite facultatif (appelé régime de pension agréé collectif) dans les secteurs et les territoires qui relèvent de la compétence fédérale (2012), ainsi que dans l'Alberta (2013) et la Saskatchewan (2013). D'autres provinces devraient adopter des législations similaires.</p> <p>Modification des règles de solvabilité pour les régimes à prestations définies, protection des salariés en cas de fermeture d'un dispositif à prestations définies, assouplissement des règles d'investissement (oct. 2009).</p>	<p>Le gouvernement du Québec a repris les régimes de retraite des entreprises qui ont déposé le bilan entre janvier 2009 et janvier 2012 et les gérera pendant cinq ans. Il garantit que le montant des pensions sera au moins égal à celui des pensions réduites qui auraient été dues en cas de fermeture des plans de retraite.</p>

Tableau 1.2. Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013 (suite)

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Chili	La dernière phase d'intégration des 60 % de personnes âgées les plus pauvres au régime de retraite solidaire du premier pilier a commencé en juillet 2011. Nouvelles règles pour les régimes de retraite facultatifs mis en place par les employeurs (APVC) afin de favoriser les affiliations (2011). L'État doit verser un abondement annuel égal à 15 % de l'ensemble des cotisations aux régimes d'épargne retraite facultatif (2011).	Cotisations maladies supprimées pour les retraités à faible revenu et réduites pour les retraités à revenu moyen ou élevé (2011). Depuis 2010, nouvelle manière de mesurer la pauvreté qui se traduit par un changement de définition de la famille et du revenu par habitant, ainsi que par l'utilisation de sources différentes pour vérifier le niveau des revenus.			Le nouveau dispositif <i>Modelo</i> a gagné un contrat pour gérer les régimes à cotisations définies pour les nouveaux entrants sur la période 2010-12 : frais de gestion inférieurs de 24 % à la moyenne actuelle. A également gagné les contrats pour la période 2012-14 avec des frais de gestion inférieurs de 30%. Assurance décès et invalidité contractée par voie d'enchères (effectif depuis 2011).	La part des avoirs étrangers autorisée dans le portefeuille des fonds à cotisations définies est passée de 60 à 80 % en 2010-11. Le choix d'investissement entre cinq fonds par organisme a été facilité en rebaptisant les fonds de « A » à « E » de manière plus explicite : de risqué à prudent. Les membres peuvent choisir à l'avance la manière dont ils répartissent leur épargne entre ces fonds pour le reste de leur période d'activité.	Les hommes et les femmes doivent acquitter la même prime pour l'assurance décès et invalidité (SIS). Comme le risque est plus faible pour les femmes, l'écart par rapport aux primes dues est reversé sur les comptes à cotisations définies des femmes.
Corée	Élargissement des dispositifs de retraite et d'indemnités de fin de contrat obligatoires aux entreprises de cinq salariés ou moins à partir de décembre 2010 (concerne environ 1.5 million de personnes).		Objectif de taux de remplacement pour le régime public ramené de 49.5 à 40 % entre 2009 et 2028 (juillet 2007).		Création d'un système d'information intégré pour la collecte et le suivi des cotisations sociales (2010).		
Danemark				Mécanisme facultatif de retraite anticipée réduit depuis janvier 2012 : hausse de l'âge ouvrant droit au dispositif de 60 à 64 ans sur la période 2014-23 et durée de versement des prestations ramenée de cinq à trois ans ; durant l'année 2012, choix entre une pension de retraite anticipée et le versement de 143 300 DKK exonérés d'impôts à l'âge ouvrant droit au dispositif.	Création d'un établissement centralisateur (Paiement Danemark – Udbetaling Danmark) chargé de la gestion et du versement de plusieurs prestations sociales afin de transférer des responsabilités collectives et d'améliorer les capacités d'adaptation du système (2012).		

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** (suite)

Par pays et par objectif principal

Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Espagne	Depuis janvier 2012, relèvement de la pension de réversion pour les retraités et les plus de soixante-cinq ans qui n'ont pas droit à une retraite publique de 52 à 60 % du salaire de référence de l'assuré décédé (sous réserve d'un plafond de revenu).	Ajustement des paramètres concernés du système de retraite à l'évolution de l'espérance de vie tous les cinq ans à partir de 2019 au lieu de 2027 (réforme de 2011 ; l'anticipation de cette date figure dans une proposition de réforme qui est en cours d'examen [sept. 2013]).	Relèvement de l'âge normal de la retraite de 65 à 67 ans entre 2013 et 2027 mais retraite à taux plein possible à l'âge de 65 ans avec 38 ans et demi de cotisations (réforme de 2011, effective depuis 2013) ; anticipation des ajustements qui permettent de garantir la viabilité financière du système à 2019 au lieu de 2027 (proposition de réforme de septembre 2013) ; relèvement de l'âge de la retraite anticipée de 61 à 63 ans (mais 61 en période de crise économique) ; durée d'activité requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein portée de 35 à 37 ans ; durée d'activité ouvrant droit à une retraite anticipée portée de 30 à 33 ans. En avril 2011, modification permettant une retraite partielle : des salariés proches de l'âge de la retraite peuvent travailler à temps partiel et percevoir une pension réduite en proportion. Toutefois les cotisations sociales sont assises sur un salaire à plein-temps. Incitations à travailler après l'âge de la retraite : hausse des pensions comprise entre 2 et 4 % par année de report (réforme de 2011).			

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** (suite)

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Estonie		Depuis le 1 ^{er} janvier 2013, les retraités qui s'occupent d'un enfant âgé de trois ans au plus peuvent bénéficier d'un nouveau complément de retraite public.	Diminution des cotisations patronales aux régimes à cotisations définies (0 % de cotisations en 2010, 2 % en 2011, puis retour à 4 % en 2012). Ces baisses permettent une hausse équivalente des cotisations au régime public du premier pilier (2009).	Âge de la retraite porté progressivement de 63 à 65 ans pour les hommes et de 60 ans et demi à 65 ans pour les femmes entre 2017 et 2026 (2010).	Depuis 2011, les fonds de pension ne peuvent plus facturer une commission par part achetée et les frais de gestion annuels sont soumis à un plafond dont la valeur dépend du montant des actifs gérés.	Conditions d'investissement plus strictes pour le fonds prudent (le moins risqué), parmi les trois fonds d'un dispositif à cotisations définies ; les membres peuvent changer de fonds trois fois (au lieu d'une fois) au cours d'une même année depuis août 2011.	
États-Unis	Baisse des taux de la taxe sur les salaires pour l'OASDI en 2011 et 2012 à titre de mesure de relance.	Versement exceptionnel de 250 USD à toutes les personnes qui touchent une retraite publique (mai 2009). Suspension de l'ajustement automatique des pensions à l'inflation (COLA) en 2010 afin d'éviter une baisse des prestations. Cependant, celles-ci ont été gelées en 2011.	En décembre 2011, plan « Bowles-Simpson » visant à améliorer la solvabilité de la Sécurité sociale : hausse de la taxe de sécurité sociale sur les salaires, réduction des prestations, surtout pour les hauts revenus, et augmentation des prestations pour les bas salaires. Ce plan a suscité une forte opposition.				
Finlande	Couverture du régime lié à la rémunération élargie aux bénéficiaires d'allocations de recherche (janv. 2009).	Depuis mars 2011, un nouveau minimum vieillesse vient compléter la pension universelle liée à la rémunération. Règle d'indexation du minimum vieillesse temporairement modifiée en 2010 afin d'éviter une baisse de la pension servie. Pensions liées à la rémunération rendues dépendantes de l'augmentation de l'espérance de vie (s'applique depuis 2010).	Les cotisations patronales et salariales aux régimes liés à la rémunération (TyEL) doivent augmenter de 0.4 % par an entre 2011 et 2014.	Possibilité de suspendre le versement d'une pension pour travailler (maximum deux ans) élargie aux pensions liées à la rémunération. Aujourd'hui, législation temporaire couvrant la période 2010-13 (janvier 2010 – proposition du gouvernement actuel visant à étendre cette période jusqu'à la fin de l'année 2016). Afin de favoriser l'emploi, les cotisations patronales au régime public universel ont été réduites de 0.8 % en 2009 et supprimées en 2010.		Assouplissement temporaire des règles de solvabilité jusqu'en 2012 pour permettre aux régimes à prestations définies de conserver des actifs risqués, mais à rendement élevé (appliqué pour la première fois en janvier 2009 et prolongé en avril 2010).	

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** (suite)

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres	
France	Les allocations de maternité sont considérées comme une rémunération du point de vue de la retraite (nov. 2010).	L'âge de la retraite reste de 60 ans pour les emplois pénibles ou risqués qui ont entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %. Pour cela, il faut qu'une personne atteinte d'une incapacité d'au moins 10 % ait occupé un poste pénible pendant au moins 17 ans ou que l'incapacité permanente due à son activité professionnelle soit d'au moins 20 %. Dans ce dernier cas, la condition de durée d'occupation du poste ne s'applique pas (nov. 2010).	Hausse progressive du taux de cotisation des fonctionnaires de 7.85 à 10.55 % d'ici 2020 (2010).	Âge minimal de départ en retraite (sous réserve d'une durée suffisante de cotisation) relevé de 60 à 62 ans d'ici 2017 (amendement de 2012) ; possibilité à nouveau offerte aux salariés qui ont commencé à travailler tôt et qui ont des durées de cotisation pleines de prendre leur retraite à 60 ans (2012) ; âge ouvrant droit à une retraite à taux plein porté de 65 à 67 ans (nov. 2011) ; surcote pour les retraites différées portée à 5 % depuis 2009 ; depuis janvier 2010, les employeurs doivent avoir mis en place un plan d'action relatif à l'emploi des seniors ; augmentation du nombre d'années d'assurance requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein pour les salariés du secteur public en 2012 ; la nouvelle durée dépend de l'année de naissance du fonctionnaire concerné et est comprise entre 40 et 41 ans et demi.				Les prélèvements sur le Fonds de réserve pour les retraites ont commencé en 2011 au lieu de 2020 afin de favoriser la reprise économique.

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** (suite)

Par pays et par objectif principal

Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Grèce	<p>Nouvelle pension de 360 EUR non contributive et soumise à conditions de ressources pour les personnes âgées (2010). Une nouvelle prime forfaitaire de 800 EUR remplace les primes saisonnières pour les retraités qui touchent moins de 2 500 EUR par mois (2010). Création d'un fonds de solidarité pour les indépendants (juin 2011). Prestation exceptionnelle, soumise à conditions de ressources et exonérée d'impôts (prestation de solidarité) versée aux retraités à faible revenu en 2009 (mais supprimée en 2010 dans le cadre des mesures d'austérité). Outre les revenus, prise en compte du patrimoine pour l'ouverture du droit à la prestation de solidarité. Diminution des pensions mensuelles supérieures à 1 000 EUR comprise entre 5 et 15 % en fonction du revenu (2011). Les retraites d'un montant supérieur à 1 400 EUR par mois sont imposées à un taux compris entre 5 et 10 % (depuis août 2010).</p>	<p>Augmentation des retraites publiques obligatoires gelée sur la période 2011-15 (prolongé de deux ans par rapport à la décision initiale [juin 2011]). Pensions indexées sur l'IPC à partir de 2014 en remplacement d'une évolution concernant la retraite des fonctionnaires (réforme de 2010). Primes saisonnières pour les 10 % de pensions les plus élevées supprimée depuis 2011 et primes pour les autres retraités réduites depuis 2013. Montants forfaitaires versés à la retraite réduits d'au moins 10 % pour les fonctionnaires et les salariés des entreprises publiques depuis 2011. Hausse des taux de cotisation (détails à venir) aux fonds de la sécurité sociale (juin 2011). Taux d'acquisition moyen annuel ramené de 2 à 1.2 % (2010), ce qui s'est traduit par des montants moins généreux pour les pensions liées à la rémunération.</p>	<p>Âge de la retraite pour les femmes porté de 60 à 65 ans entre 2011 et 2013 (réforme de 2010). Âge de la retraite à taux plein relevé de 65 à 67 ans pour les hommes comme pour les femmes (nov. 2012). Durée de cotisation requise pour une retraite à taux plein portée de 37 à 40 ans à partir de 2015 et décote de 6 % par année d'anticipation (réforme de juillet 2010). Âge de la retraite anticipée relevé de 53 à 60 ans depuis 2011. Âge de la retraite lié à l'espérance de vie à partir de 2020.</p>	<p>Regroupement de 13 dispositifs de retraite en trois régimes (juill. 2010). Application d'une méthode unique de paiement pour les salaires et les cotisations afin de réduire la fraude et de collecter davantage de cotisations sociales (juin 2011). Depuis janvier 2009, détention obligatoire d'un numéro de sécurité sociale (AMKA) pour tous les salariés.</p>		

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** (suite)

Par pays et par objectif principal

Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Hongrie	Les salariés sont autorisés à renoncer au régime privé, mais ceux qui n'adhèrent pas au régime public sont pénalisés (ils n'ont plus droit à la retraite publique depuis le 1 ^{er} janvier 2012). 13 ^e mois de retraite supprimé depuis le 1 ^{er} juillet 2009 et remplacé par une prime si la croissance du PIB est supérieure ou égale à 3.5 %.	Pensions indexées sur les prix si le PIB est inférieur ou égal à 3 %. En 2010 et 2011, elles ont été indexées sur le salaire moyen et les prix et en 2012, sur l'inflation. Taxation des prestations de retraite depuis 2013.	Âge de la retraite relevé progressivement de 62 à 65 ans entre 2012 et 2017. Proposition visant à limiter et, à terme, supprimer le dispositif de retraite anticipée pour les forces de police et conditions plus strictes pour les autres salariés (2011).		Depuis 2009, obligation pour les fonds de pension de proposer des portefeuilles qui évoluent avec l'âge de l'épargnant. Ce mécanisme offre aux membres des fonds la possibilité de choisir entre trois portefeuilles différents (prudent, équilibré ou dynamique). Cependant, la nationalisation des fonds de pension a rendu cette disposition pratiquement sans objet.	Transfert des cotisations des régimes obligatoires à cotisations définies vers le dispositif public entre novembre 2010 et décembre 2011. Réforme de la retraite publique, qui est passée d'un système par répartition à un système par capitalisation (depuis janvier 2013). En 2011, fermeture des régimes obligatoires à cotisations définies ; transfert des actifs (14.6 milliards USD) à l'État.

Tableau 1.2. Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013 (suite)

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres	
Irlande	Affiliation d'office des jeunes salariés dont le revenu dépasse un certain seuil au régime à cotisations définies. S'appliquera à compter de 2014 (mars 2010).		Prélèvement fiscal de 0.6 % sur les actifs des fonds de pension chaque année (2011-14). La taxe de retraite sur les salaires du secteur public s'élève en moyenne à 7.5 % depuis mars 2009. Allègement d'impôts sur les cotisations aux régimes privés pour les hauts revenus ramené de 41 à 20 % entre 2012 et 2014. Les cotisations patronales ne sont plus déductibles des impôts. Plafond des cotisations fiscalement déductibles ramené de 150 000 à 115 000 EUR en 2011. Fin de l'exonération des cotisations au régime public pour les personnes qui gagnent 18 300 EUR ou moins par an. Plafond des avantages fiscaux sur l'ensemble de la vie ramené de 5,4 millions EUR à 2,3 millions EUR (déc. 2010). Plafond de 200 000 EUR pour les retraits sur des comptes de retraite qui sont exonérés d'impôts et imposition des retraits supérieurs à ce montant (déc. 2010). Suppression de l'exonération de cotisations au régime public pour les personnes qui gagnent moins de 352 EUR par semaine (déc. 2010). Taux de cotisation patronale ramené de 8.5 à 4.25 % entre juillet 2011 et 2013 (2011).	Âge de la retraite porté de 65 à 66 ans à partir de 2014, puis à 67 ans à partir de 2021 et à 68 ans à partir de 2028 (réformes de 2011).			Instauration d'un <i>Pensions Insolvency Payment Scheme</i> (PIPS) pour aider les régimes à prestations définies insolubles qui ont été mis en place par des employeurs aujourd'hui insolubles (2009). Rétablissement des règles de financement des dispositifs à prestations définies sur une période de trois ans à partir de juin 2012, afin de garantir les prestations contre la volatilité des marchés financiers (2012). à partir 2016, les régimes à prestations définies devront détenir des actifs supplémentaires en réserve afin de mieux absorber les chocs et d'assurer une stabilité (2012). Les administrateurs de régimes à prestations définies seront tenus d'adresser périodiquement un certificat actuariel relatif au financement de la réserve au Bureau des pensions (2012).	Le National Pension Reserve Fund, créé en 2001 et dont les actifs s'élevaient à 24 milliards EUR, a été transféré au ministère des Finances et largement utilisé pour recapitaliser les banques. Les cotisations à ce fonds (1.5 % du PIB) ont été suspendues (déc. 2010).

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** (suite)

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Islande							Les affiliés aux régimes de retraite facultatifs ont été autorisés à retirer de l'argent de leur compte après la crise de 2008 (janv. 2009). De gros fonds de pension à prestations définies (34 % de l'ensemble des actifs) ont créé l'Iceland Enterprise Investment Fund afin de stabiliser l'économie nationale et d'aider le pays à sortir de la crise (déc. 2009).
Israël	Dispositifs professionnels à cotisations définies obligatoires depuis janvier 2009, leur couverture étant élargie depuis janvier 2010. Taux de cotisation salariale relevé de 2.5 % à 5 % et taux patronal de 2.5 % à 10 % depuis 2013.	Dédommagement de 50 % des pertes sur les régimes privés facultatifs qui sont dues à la crise à concurrence d'une couverture potentielle de 15 % pour les plus de 55 ans (janv. 2009).				Les personnes qui ont commencé à épargner après janvier 1995 peuvent transférer leur épargne retraite entre assurance-vie et caisses de prévoyance sans acquitter ni pénalité ni impôt (2009).	
Italie		Hausse des taux de cotisation au régime public notionnel à cotisations définies pour les indépendants, ce qui se traduira par une revalorisation des prestations (2011).	Transition plus rapide vers un régime notionnel à cotisations définies à partir de 2012. En 2012, introduction d'un nouveau dispositif de retraite anticipée qui durcit les conditions requises pour en bénéficier, en remplacement de la pension d'ancienneté.	Âge de la retraite pour les femmes relevé de 60 à 66 ans afin d'être égal à celui des hommes d'ici 2018 ; au-delà, l'âge de la retraite pour les femmes devrait augmenter en fonction de l'espérance de vie. Âge de la retraite pour les femmes dans le secteur public porté de 61 à 65 ans en 2012 (2011).	Fusion de trois organismes publics de retraite (comptes INPDAD et EMPALS transférés à l'INPS depuis le 31 mars 2012).		

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013 (suite)**

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres	
Japon	<p>Pour les régimes professionnels, les salariés peuvent cotiser directement aux plans de retraite à cotisations définies mis en place par leur employeur sans avoir à passer par lui (en vigueur depuis janvier 2012). Élargissement de la couverture des régimes à cotisations définies facultatifs aux salariés âgés de 60 ans et plus (depuis janvier 2012). Raccourcissement de 25 à 10 ans de la durée ouvrant droit à la retraite publique. (2012, effectif à partir d'octobre 2015). Cotisations patronales d'assurance retraite étendue à une plus grande partie des salariés à temps partiel (2012, effectif à partir d'octobre 2016). Élargissement de la pension de base versée à la famille survivante aux familles sans mère (2012, effectif à partir d'avril 2014).</p>	<p>Versement d'une prestation sociale aux retraités dont le revenu est faible (2012, effectif à partir d'octobre 2015). Exonération de cotisations salariales d'assurance retraite pour les femmes en congés de maternité (2012, effectif à partir d'avril 2014).</p>	<p>La tranche exceptionnelle des pensions (2.5 %) sera supprimée entre octobre 2013 et avril 2015 (mesure de 2012). Financement de la pension de base par l'État fixé définitivement à 50 % de son montant en augmentant le taux de la taxe de consommation (2012, effectif à partir d'avril 2014).</p>			<p>Un nouveau Service japonais des pensions destiné à gérer les régimes publics à un coût plus faible a été créé en janvier 2010. Regroupement des régimes de retraite : intégration des fonctionnaires et des salariés des écoles privées au régime général des salariés (2012, effectif à partir d'octobre 2015).</p>		<p>Possibilité offerte à différentes catégories de salariés de racheter entre deux et dix années de cotisation entre octobre 2012 et septembre 2015. Adoption d'une législation qui prévoit la dissolution de certains fonds de pension de salariés. Les fonds de ce type dont les actifs sont insuffisants pour servir les prestations promises doivent être dissous dans un délai de cinq ans. Les autres peuvent continuer à exister, mais la valeur de leurs actifs doit être vérifiée chaque année. Aucun nouveau fonds de ce type ne peut être créé. Les fonds de pension de salariés qui sont en bonne santé financière sont encouragés à basculer sur d'autres types de régimes de retraite (juin 2013, effectif en avril 2014).</p>
Luxembourg	<p>Cotisation mensuelle minimale pour les dispositifs facultatifs ramenée de 300 à 100 EUR (2012-13).</p>		<p>Adaptation des pensions réduite de 50 % (2012). Le taux de cotisation global (salarié, État et employeur) sera progressivement relevé de 24 à 30 % du salaire d'ici 2052 (2012).</p>	<p>Durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein portée de 40 à 43 ans d'ici 2052 (2013). Baisse du taux d'acquisition afin d'encourager les individus à travailler plus longtemps. Pour bénéficier d'une pension aux niveaux actuels, les personnes assurées devront travailler environ trois ans de plus (2012).</p>				

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** (suite)

Par pays et par objectif principal

Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Mexique	En mars 2013, une nouvelle pension non contributive a été instituée pour les Mexicains de plus de soixante-cinq ans qui ne touchent aucune autre retraite. Exonération d'impôt sur le revenu pour les retraités qui touchent jusqu'à 25 fois le salaire minimum.			Réorganisation des fonds de pension (les SIEFORE) au sein du régime comptes individuels (2013).	En 2011, de nouvelles règles qui offrent aux titulaires de comptes d'épargne retraite plus de liberté dans le choix des fonds et favorisent la concurrence entre organismes gestionnaires ont été mises en place (2012).	
Norvège	Nouvelle pension soumise à conditions de ressources pour remplacer la retraite publique actuelle, contributive et forfaitaire. L'État garantit que cette nouvelle pension sera au moins aussi élevée que le minimum vieillesse existant.	Instauration d'un régime de comptes notionnels en janvier 2011 : intégrale pour toutes les générations nées à partir de 1963 et partielle pour les générations nées entre 1954 et 1962 ; pensions liées à l'espérance de vie et calculées sur toute la durée d'activité et non sur les 20 meilleures années (2011). Indexation des pensions servies sur salaires – 0.75 % en remplacement d'une indexation sur les salaires.	La retraite peut être librement prise entre 62 et 75 ans avec un ajustement des prestations servies (2011). Le cumul emploi-retraite est possible.			

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013 (suite)**

Par pays et par objectif principal

Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Nouvelle-Zélande	Taux de cotisation par défaut à KiwiSaver ramené de 4 à 2 % du salaire en 2009, puis remonté à 3 % depuis avril 2013. Depuis avril 2013, la cotisation minimale requise pour les salariés et les employeurs est passée de 2 à 3 % de la rémunération (2011).	Depuis juillet 2011, crédit d'impôt de 50 % pour les affiliés au régime KiwiSaver à concurrence de 521 NZD. En 2009, suppression des crédits d'impôts pour les employeurs qui versent des cotisations à KiwiSaver. Depuis avril 2012, ni les cotisations salariales ni les cotisations patronales ne sont exonérées d'impôt.				En 2009, suspension des versements au fonds de réserve public (<i>New Zealand Superannuation Fund</i>), versements qui devraient reprendre en 2016-17 (trois ans avant la date prévue initialement). Recommandation de la Retirement Commission (déc. 2010) : <i>i</i>) relèvement de l'âge de la retraite de 65 à 67 ans d'ici 2023, accompagné d'une nouvelle prestation soumise à conditions de ressources à l'âge de 65-66 ans ; <i>ii</i>) passage d'une indexation sur les salaires à une indexation à parts égales entre salaires et prix ; <i>iii</i>) inquiétude concernant le coût des incitations fiscales associées à KiwiSaver, qui représentent près de 40 % des cotisations à ce jour. Une étude du Treasury (oct. 2009) recommande : <i>i</i>) un relèvement de l'âge de la retraite de 65 à 69 ans, <i>ii</i>) un passage d'une indexation sur les salaires à une indexation sur les prix ou <i>iii</i>) une pension de base soumise à conditions de ressources.

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** (suite)

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Pays-Bas						Période de redressement pour les régimes à prestations définies déficitaires temporairement portée de trois à cinq ans (févr. 2009).	
Pologne	Création, en 2012, d'un nouvel instrument d'épargne du troisième pilier, facultatif (l'IKZE), pour compléter les comptes de retraites facultatifs existants (les IKE).		Depuis mai 2011, une partie des cotisations salariales versées sur les comptes individuels du deuxième pilier, gérés par des fonds de pension ouverts, ont été transférées vers de nouveaux comptes secondaires du premier pilier, gérés par la Sécurité sociale polonaise (la ZUS). Le taux de cotisation aux comptes à cotisations définies a donc été ramené de 7.3 à 2.3 %, mais sera progressivement porté à 3.5 % entre 2013 et 2017. Les 5 % restants (ramenés à 3.8 %) sont affectés aux nouveaux comptes secondaires, indexés sur la hausse moyenne du PIB sur cinq ans. Ce transfert a été jugé nécessaire afin de réduire le déficit budgétaire du pays.	Âge de la retraite progressivement relevé de 60 à 67 ans pour les femmes et de 65 à 67 ans pour les hommes entre 2013 et 2020 (pour les hommes) ou 2040 (pour les femmes) ; retraite anticipée (à 62 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes) possible avec une diminution de 50 % de la pension servie (2012). Début 2009, plusieurs dispositifs de retraite anticipée ont été supprimés.		Moins de restrictions à l'investissement pour les régimes à cotisations définies, dont une hausse de la part autorisée pour les actions, qui passera de 40 à 62 % d'ici 2020 (2011).	

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013 (suite)**

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres	
Portugal	Les salariés du secteur bancaire qui ont été recrutés à partir de mars 2009 sont automatiquement couverts par le régime de retraite public.	Suppression des 13 ^e et 14 ^e mois pour les retraités dont le revenu est supérieur à 1 100 EUR par mois. Les personnes qui possèdent plus de 100 000 EUR sur des comptes en banque ne peuvent pas toucher l'allocation de garantie de revenu (2013) ; d'autres conditions plus strictes devraient être instaurées pour le renouvellement des prestations.	Gel des retraites publiques en 2011. Hausse du taux de cotisation de 11 à 18 % pour le secteur privé, mais, en échange, les cotisations patronales seront réduites (2013). L'objectif est de faire baisser le coût du travail. Instauration d'un prélèvement spécial sur les pensions de plus de 1 500 EUR par mois (2010-12).	Baisse des taux de cotisation sociale pour les salariés âgés de 65 ans et plus afin d'inciter la population active à travailler plus longtemps (sept. 2009) Depuis 2012, suspension, jusqu'en 2014, des retraites anticipées pour les salariés couverts par un régime public.			Nouvelles règles qui assurent que les engagements sont suffisamment couverts et qui prévoient davantage de flexibilité en matière d'investissements pour le Fonds de réserve de la Sécurité sociale (FEFSS) (2009).	
République slovaque			Jusqu'en juin 2009, les salariés pouvaient transférer leurs cotisations d'un dispositif à cotisations définies vers le régime public. L'affiliation aux régimes à cotisations définies est alors devenue facultative pour les personnes embauchées pour la première fois, mais elle est à nouveau devenue obligatoire en avril 2012.		Depuis juillet 2009, les commissions ne sont plus calculées en pourcentage des actifs, mais sont liées au rendement des investissements.	Introduction de trois types de fonds – prudents, équilibrés et dynamiques –, complétés par un nouveau fonds indicel depuis avril 2012. Instauration d'une garantie pour le principal des placements, mais elle a été limitée aux fonds les moins risqués (obligations) depuis avril 2012. Abaissement du plafond des investissements dans les fonds communs de placement étrangers de 50 à 25 % en 2009.		

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** (suite)

Par pays et par objectif principal

Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
République tchèque		Nouveau plafond de 400 % du salaire moyen pour la rémunération ouvrant droit à pension (2010). Modifications temporaires des règles d'indexation pour les pensions de retraite, de réversion et d'invalidité entre 2013 et 2015, ce qui se traduira par une moindre augmentation des pensions.	Hausse progressive de l'âge de la retraite de deux mois par an, sans limite supérieure prévue ; comblement de l'écart entre l'âge de la retraite pour les hommes et l'âge de la retraite pour les femmes d'ici 2041 (2011). Durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein passe de 20 à 35 années d'ici 2019 (en vigueur depuis 2010).		Possibilité d'affecter 3 % des cotisations à un fonds à cotisations définies à condition que le salarié cotise 2 % de plus, moyennant une baisse de la pension publique servie à partir de janvier 2013. Création d'un second pilier de comptes individuels facultatifs, opérationnel depuis 2013.	

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013 (suite)**

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Royaume-Uni	Les grosses sociétés (120 000 salariés ou plus) doivent affilier d'office leurs salariés à un régime d'entreprise ou à un <i>National Employment Savings Trust</i> (NEST) géré par l'État depuis octobre 2012 et les sociétés de taille moyenne (50 salariés ou plus) depuis juin 2013 ; cette obligation s'appliquera aux petites entreprises (moins de 50 salariés) à compter de mai 2015. Hausse progressive des cotisations qui passeront de 2 % de la rémunération totale en 2012 à 5 % en 2016 et 8 % en 2017.	Versement exceptionnel de 60 GBP aux retraités (janvier 2009). Depuis avril 2011, la pension publique de base est indexée sur la valeur la plus élevée entre l'indice des prix de détail, la croissance des salaires et 2.5 %.	Taux de cotisations salariales et taux de cotisations patronales portés de 1 à 2 % sur la période 2012-16. Instauration d'un crédit d'impôt de 1 % pour les cotisations. À partir d'octobre 2017, le taux de cotisation s'élèvera respectivement à 3 % pour l'employeur et à 4 % pour le salarié (Loi de 2011 sur les retraites).	D'ici 2018, l'âge de la retraite sera le même pour les hommes et pour les femmes, 65 ans. Report de l'âge de la retraite à 66 ans d'ici 2020 et relèvement de 66 à 67 ans d'ici 2026 (octobre 2010 et décisions prises en janvier 2011 et en 2012 qui ont accéléré le rythme des réformes). Suppression de l'âge de mise à la retraite d'office (le DRA, à 65 ans) afin de donner davantage de possibilités aux salariés de rester sur le marché du travail au-delà. Depuis octobre 2011, un employeur ne peut plus forcer un salarié à prendre sa retraite en invoquant le DRA.	Nouveau régime NEST instauré en 2010 et mis en place en 2012. Il vise à réduire les frais de gestion financière de manière significative par rapport aux dispositifs à cotisations définies existants.	Nouveau régime NEST instauré en 2010 et mis en place en 2012.	En janvier 2013, le ministère du Travail et des Pensions a rendu public un projet de loi qui prévoit d'instaurer un régime à un pilier (le STP) pour remplacer le régime public multipiliers. Le STP sera mis en œuvre en avril 2017. La réforme devrait être particulièrement favorable aux personnes qui s'attendaient à toucher une faible retraite complémentaire en raison de leur trajectoire professionnelle. Elle aboutira à une simplification importante du régime public et constituera un fondement clair pour l'épargne retraite. L'État a également adopté une loi qui prévoit d'accélérer le relèvement de l'âge de la retraite et a instauré un processus régulier de révision de cet âge qui repose sur le principe qu'une part constante de la vie adulte doit être passée à la retraite. Augmentation des taux de cotisation pour les salariés du secteur public et modification du régime à prestations définies auquel sont affiliés les députés britanniques (2010).

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** (suite)

Par pays et par objectif principal

Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Slovénie		Septembre 2010 : Pensions gelées en 2011 (et en 2012 si l'inflation est inférieure à 2 %).	Proposition visant à relever l'âge normal de la retraite de 63 à 65 ans pour les hommes, et de 61 à 63 ans pour les femmes entre 2021 et 2024. Le projet de porter la durée d'activité requise pour bénéficier d'une retraite anticipée à taux plein de 160 à 172 trimestres pour les hommes et de 149 à 164 trimestres pour les femmes a été rejeté par référendum en juin 2011.			
Suède	Abattement supplémentaire à la base pour les plus de soixante-cinq ans instauré en 2009 et augmenté en 2010 et 2011.	Modification du mécanisme d'équilibrage qui sous-tend le régime notional à cotisations définies : depuis 2009, le calcul de l'équilibrage s'effectue sur la valeur moyenne du fonds de régulation sur les trois dernières années et non sur la dernière année. En 2010, cela a entraîné une baisse des pensions de 3 % au lieu des 4.5 % prévus.	Prime pour l'emploi revalorisée en 2009 et 2010, dans le cadre de la réforme de 2007 qui visait à stimuler l'offre de travail. Cette prime est plus élevée pour les salariés de plus de soixante-cinq ans. Depuis 2009, simplification de la formule de calcul de la prime pour les salariés âgés. En 2011, prime maximale de 21 249 SEK pour les moins de soixante-cinq ans, contre 30 000 SEK pour les plus de soixante-cinq ans. Cotisations salariales plus faibles pour les plus de soixante-cinq ans.	En janvier 2010, l'Agence des pensions suédoise a repris le travail de deux organismes distincts qui géraient les retraites publiques. En 2010, création d'un nouveau fonds géré par l'AP7. C'est un dispositif public peu coûteux et concurrent des instruments d'épargne privés.	Modification des règles d'investissement et de la gouvernance des fonds de régulation en 2012.	

Tableau 1.2. **Détails des réformes des retraites adoptées ou mises en œuvre entre janvier 2009 et septembre 2013** (suite)

Par pays et par objectif principal

	Couverture	Adéquation	Viabilité financière	Incitations à travailler	Efficacité administrative	Diversification et sécurité	Autres
Suisse			Taux minimal de rendement des pensions privées obligatoires ramené de 2.75 % à 2 % en 2009 et 1.5 % à partir de 2012. En 2012, cotisation maximale portée à 19 350 CHF (50 fois le minimum contributif) pour les assurés qui n'occupent pas un emploi rémunéré.			Réduction du plafond des investissements et des prêts immobiliers (2009).	
Turquie				L'âge de la retraite devrait passer de 60 à 65 ans pour les hommes et de 58 à 65 ans pour les femmes d'ici 2048 (2006).		Fonds de pension autorisés pour la première fois à investir dans des produits dérivés en 2010. La déduction de l'impôt sur le revenu pour les versements aux régimes privés a été supprimée dans le but de favoriser l'épargne intérieure (2012).	Depuis janvier 2013, l'État verse un abondement égal à 25 % des cotisations individuelles pour les personnes dont le salaire mensuel n'excède pas 978 TRY. Les cotisants en bénéficient par l'intermédiaire d'un dispositif d'acquisition progressif – 15 % après les trois premières années, 35 % après six ans, 60 % après dix ans et 100 % à la retraite, à l'âge de cinquante-six ans. Taxation à la sortie du dispositif appliquée sur le rendement net et non plus sur le capital accumulé comme auparavant.

Note : IPC = indice des prix à la consommation ; PIB = produit intérieur brut.

 StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932970380>

La première partie de la présente section détail l'impact des réformes appliquées sur le taux de remplacement brut et sur le patrimoine retraite brut au cours des 20 dernières années. S'ensuit une approche plus théorique, qui étudie les effets des réformes si l'âge de la retraite restait inchangé pendant la période examinée. Sinon, les résultats des simulations seraient faussés par une durée d'activité plus longue et une retraite plus courte, car les modèles appliqués supposent toujours que les salariés entrent sur le marché du travail au même âge. Pour finir, sont exposées certaines conclusions et implications concrètes qui se dégagent de ce chapitre.

Impact des réformes des retraites sur le taux de remplacement

Le taux de remplacement brut – c'est-à-dire le rapport entre les droits à retraite bruts et le salaire brut avant le départ en retraite – est l'indicateur des futurs droits à retraite le plus utilisé. Toute modification de sa valeur reflète l'ampleur des retombées d'une réforme sur les futures pensions initiales des retraités. Son effet n'est pas nécessairement le même quelle que soit la rémunération, c'est une des raisons pour lesquelles il convient d'évaluer son impact redistributif. L'incidence d'une réforme sur les droits à retraite des bas salaires nécessite une attention toute particulière, car elle détermine les taux de pauvreté pour les années à venir.

Les conclusions de ce chapitre s'appliquent aux personnes qui ont effectué une « carrière complète », expression qui désigne le fait d'avoir travaillé depuis l'âge de vingt ans jusqu'à l'âge normal de la retraite dans un pays. La précédente analyse des réformes menée par l'OCDE (voir OCDE, 2007) se servait de pourcentages du salaire moyen pour calculer les taux de remplacement. Si une telle démarche est suffisante pour analyser les réformes adoptées, elle ne donne pas suffisamment de détails sur la situation des bas salaires. C'est pourquoi la présente section s'intéresse aux résultats obtenus en appliquant une méthode de calcul qui se sert de chiffres de distribution des salaires et non d'un simple multiple du salaire moyen. Les données de distribution de salaires en question correspondent à l'année 2008. Elles ont été repondérées par le salaire moyen de 2012 afin d'être cohérentes avec les valeurs qui figurent dans le reste de la présente édition de *Panorama des pensions*. L'hypothèse retenue est que les personnes restent au même point de la distribution des salaires tout au long de leur carrière. Les calculs sont prospectifs : ils supposent qu'une carrière complète est effectuée en appliquant les règles à long terme prévues par le système de retraite à chaque étape du processus de réforme.

Les précédentes analyses des réformes réalisées par l'OCDE (OCDE, 2007 ; OCDE, 2009) s'attachaient à comparer les systèmes de retraite existants (au moment de leur rédaction) à ceux du début des années 90. Mais l'inconvénient de cette méthode, c'est qu'elle laisse de côté tout ce qui s'est passé dans l'intervalle. Afin de combler cette lacune et d'évaluer pleinement l'impact de chaque réforme, le présent chapitre s'intéresse aux effets modélisés des réformes dans la période intermédiaire. Pour plusieurs pays, ces données n'existent pas, les seuls résultats étudiés sont donc ceux qui concernent le début des années 90 et la période actuelle. Parmi ces États, une distinction supplémentaire peut être établie entre les pays où la réforme a eu le même impact quel que soit le niveau de revenu et ceux où elle a été plus redistributive.

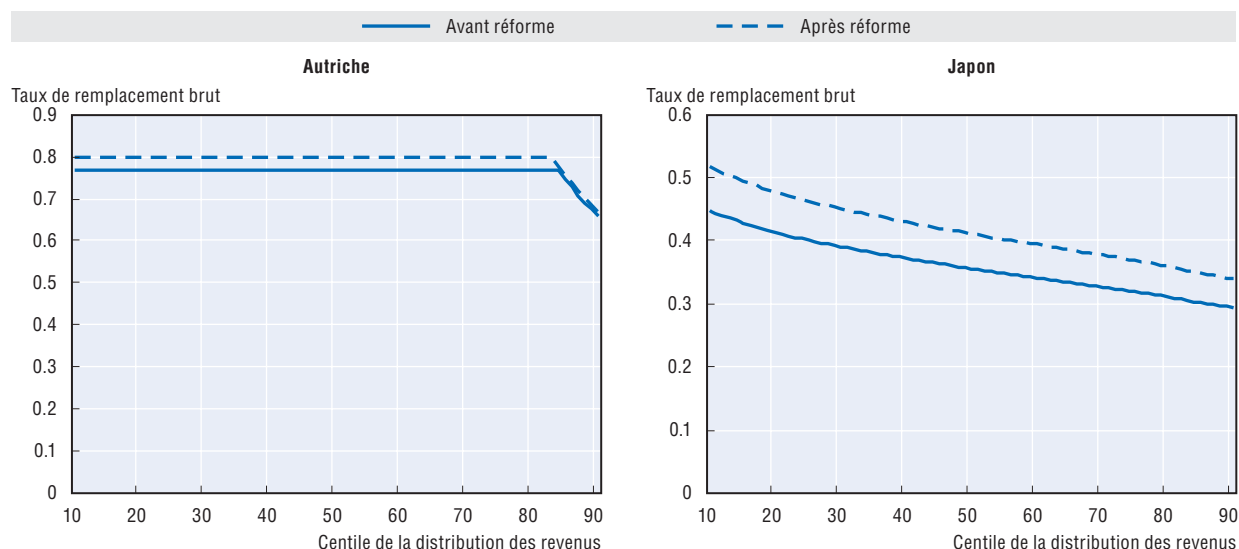
Pays n'ayant connu qu'une seule grande réforme au cours des 20 dernières années

Sur les graphiques, l'axe vertical représente le taux de remplacement brut au moment du départ en retraite et l'axe horizontal le centile de la distribution des revenus. La courbe


« avant réforme » s'applique au système de retraite en vigueur au début des années 90, tandis que la courbe « après réforme » indique les effets du dernier système – ou du système actuel – jusqu'à 20 ans après.

Le graphique 1.1 montre comment les réformes des systèmes de retraite adoptées par l'Autriche et le Japon ont eu un impact uniforme sur le taux de remplacement. Les deux pays ont diminué les taux d'acquisition, toutes les personnes étant traitées de la même manière quel que soit leur salaire. Les plus hauts revenus – qui dépassent le plafond de cotisation – en Autriche constituent une exception.

Graphique 1.1. **Impact uniforme des réformes des retraites sur les taux de remplacement en Autriche et au Japon, 2009-13**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

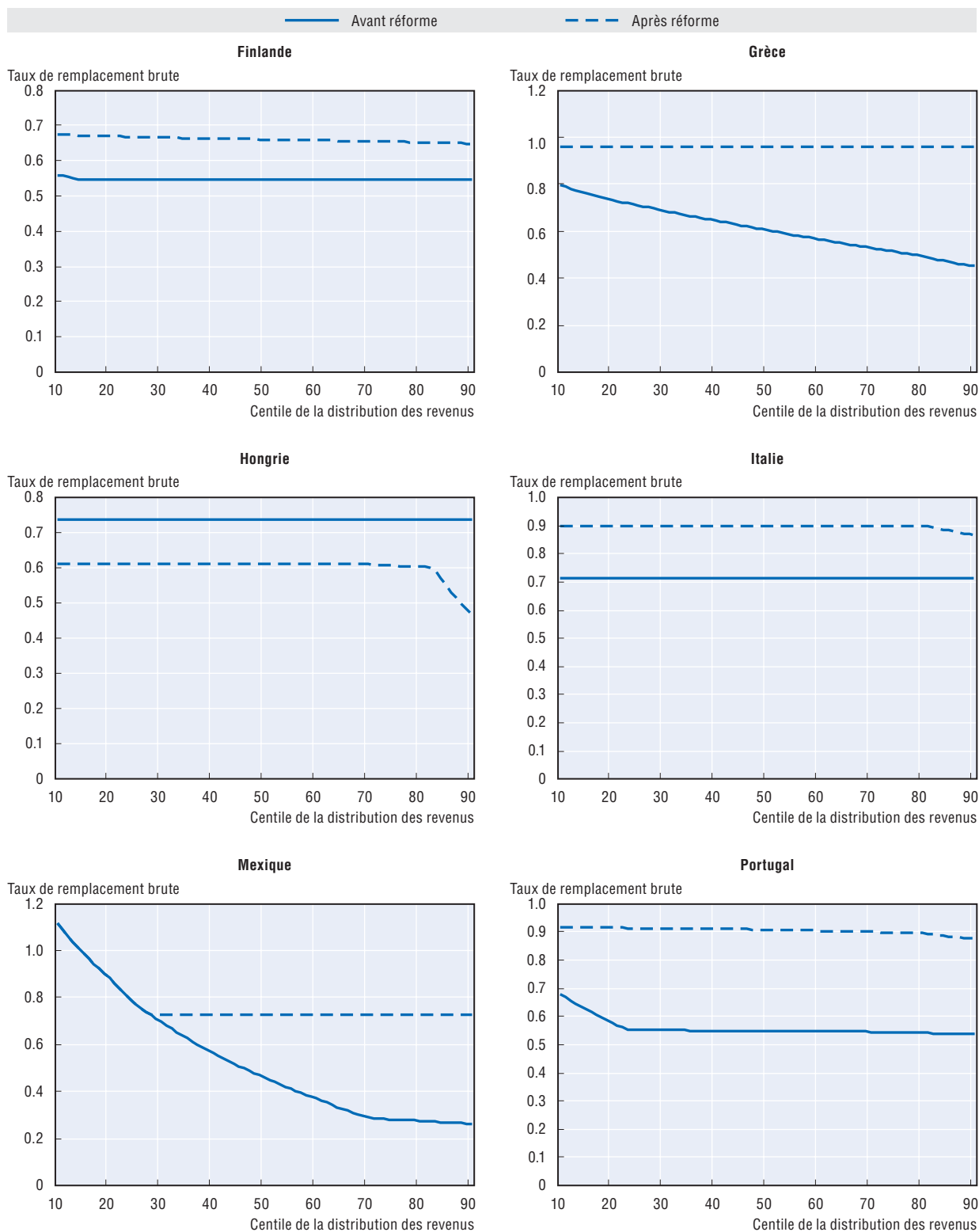
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932968309>

Un impact identique quel que soit le niveau de revenu est rare, car, dans la plupart des pays, les réformes récentes des retraites comportaient des dispositions particulières afin de protéger les bas salaires, les plus fortes baisses des taux de remplacement s'appliquant aux plus hauts revenus. Le graphique 1.2 montre que, pour un deuxième groupe de pays – Finlande, Grèce, Hongrie, Italie, Mexique et Portugal –, la diminution est plus faible pour les bas salaires que pour les hauts revenus, même si c'est à des degrés très divers.

La Finlande, l'Italie et, dans une moindre mesure, la Hongrie et le Portugal présentent une baisse pratiquement uniforme des taux de remplacement, presque comme l'Autriche et le Japon. En revanche, en Finlande et au Portugal, le recul est plus faible pour les bas salaires – ceux qui se trouvent en dessous du 15^e centile en Finlande et autour du 25^e au Portugal. Ainsi, même si les droits à retraite de tous les salariés subissent une baisse, le filet de protection social protège les plus faibles dans ces deux pays. De tous les pays du deuxième groupe, c'est l'Italie qui présente le plus fort recul pour les hauts revenus, en raison du plafond qui s'applique aux cotisations.


En Hongrie, le modèle avant réforme et le modèle après réforme correspondent à un régime à prestation définies lié à la rémunération. Or, les taux d'acquisition et l'âge de la retraite ont changé par suite de la réforme des retraites adoptée par le pays en 2009, réforme qui s'est également traduite par la suppression du 13^e mois. Même si les

Graphique 1.2. La réforme protège relativement mieux les bas salaires



Note : La Hongrie a créé un régime à cotisations définies en 1998. Ce régime a été supprimé en 2012 en application de la réforme des retraites de 2009, il n'a donc pas été intégré à l'analyse.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932968328>

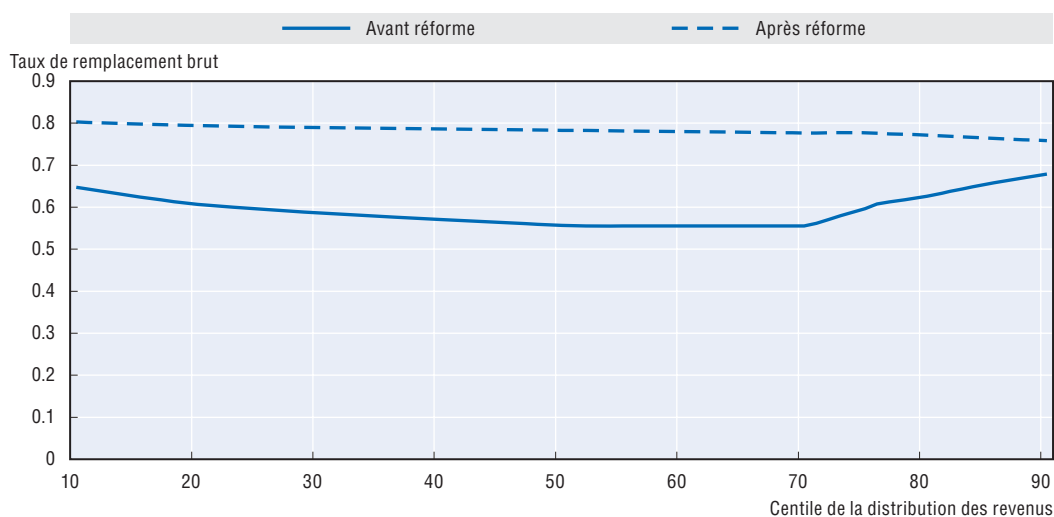
modifications apportées au taux d'acquisition ont eu peu d'incidence sur les carrières complètes, le modèle après réforme donne un taux de remplacement plus élevé, car l'âge de la retraite a été relevé de cinq ans pour les hommes.

La Grèce, comme le Mexique, réduit la hausse des droits à retraite au fur et à mesure que le revenu augmente, le Mexique ne présentant aucune baisse pour les salariés dont le revenu se situe en dessous du 30^e centile, car ils ont droit au minimum vieillesse. Avant la réforme, le taux de remplacement en Grèce était constant et à peine inférieur à 100 % quel que soit le niveau de revenu jusqu'à la réforme de 2010, qui a fait baisser les taux d'acquisition et à la réforme de 2012, qui a relevé l'âge de la retraite. Aujourd'hui, le taux de remplacement diminue à mesure que le revenu augmente – de 80 % pour les bas salaires à 45 % pour les hauts revenus qui se situent dans le 90^e centile.


La Grèce et le Mexique ont tous deux moins réduit le taux de remplacement pour les bas salaires que pour les hauts revenus. Toutefois, dans ces deux pays, la diminution s'accroît à mesure que le revenu augmente du fait du plafond que la Grèce applique au montant des pensions et de l'introduction d'un régime à cotisations définies au Mexique.

Comme le montre le graphique 1.3, la Suède fait exception en ce qui concerne la protection du taux de remplacement pour les bas salaires. Dans ce pays, les plus hauts revenus sont les moins affectés par la réforme, tandis que les bas salaires s'en sortent relativement mieux que les revenus moyens. Les salariés dont le revenu se situe entre le 40^e et le 70^e centile supportent l'essentiel de la réforme, leur taux de remplacement brut diminuant de plus de 20 points. Par comparaison, le taux de remplacement des salariés dont le revenu se situe au-dessus du 80^e centile a baissé d'un peu moins de dix points.

Graphique 1.3. **En Suède, la réforme des retraites a préservé les taux de remplacement pour les plus hauts revenus**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932968347>

Pays ayant connu plusieurs réformes au cours des 20 dernières années

Tous les pays qui ont été examinés jusqu'à présent ont adopté une seule grande réforme au cours des 20 dernières années. Leur impact sur la distribution des revenus a été uniforme, même si les bas salaires ont généralement bénéficié d'une certaine protection.

Cependant, comme les conséquences futures du vieillissement de la population sont devenues plus apparentes et que les systèmes de retraite ont été confrontés à des difficultés croissantes, plusieurs pays de l'OCDE ont réagi en lançant plusieurs réformes. L'Espagne, la Norvège, la Pologne, la République slovaque, le Royaume-Uni et la Turquie en font partie. Encore une fois, on suppose que toutes ces réformes s'appliquent à une carrière complète afin que leurs effets puissent être entièrement évalués.

Les graphiques présentent une courbe supplémentaire, « récent », qui correspond aux réformes entreprises dans la période intermédiaire entre le début des années 90 (« avant réforme ») et la dernière législation adoptée (« après réforme »). Les réformes « récentes » étaient généralement en vigueur en 2008 et ont été modélisées dans la précédente édition de *Panorama des pensions* (OCDE, 2011). Le graphique 1.4 montre l'incidence des réformes sur les taux de remplacement pour chacune des trois périodes – « après réforme », « récent » et « avant réforme ».

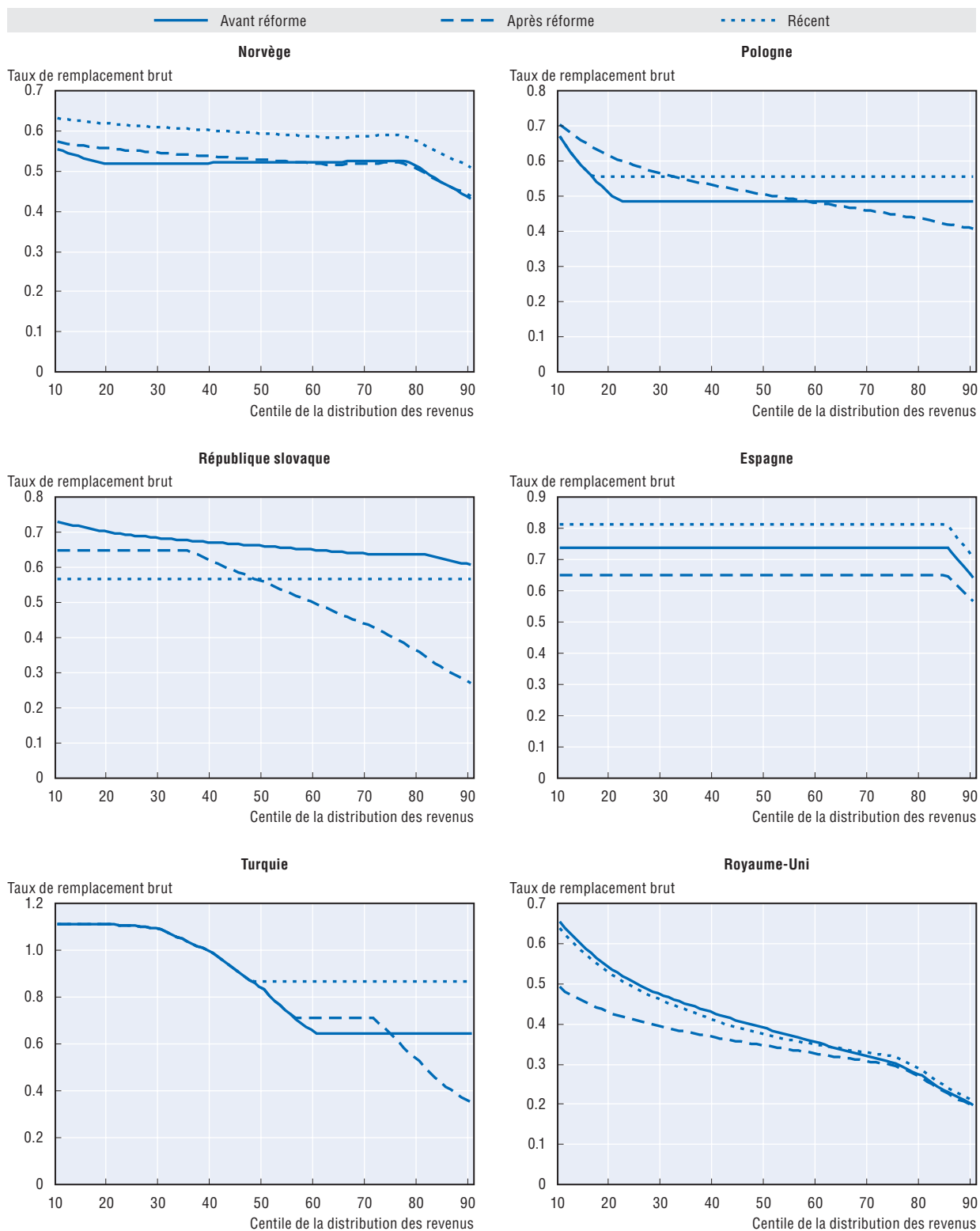
Le taux de remplacement final après réforme est généralement plus faible que celui qui prévalait avant les réformes, dans les années 90. Néanmoins, il n'est pas rare qu'une réforme « récente » ou intermédiaire se soit traduite par un taux de remplacement plus élevé, comme en Espagne et en Norvège quel que soit le revenu, en Pologne au-dessus du 35^e centile et en Turquie au-dessus du 50^e.

Pour la République slovaque, les résultats avant réforme correspondent au régime lié à la rémunération, tandis que le scénario de réforme « récente » comprend le dispositif à cotisations définies supplémentaire instauré en 2005. Les mesures de 2005 privent le système de son caractère redistributif, car les régimes à cotisations définies ont créé des comptes de retraite individuels dont le solde est reversé sous forme de rente à la retraite. À l'inverse, un régime à prestations définies et lié à la rémunération alimente un compte commun et, comme les prestations dépendent du dernier salaire ou du salaire moyen sur toute la durée d'activité, il ne récompense pas directement chaque cotisant et bénéficie proportionnellement davantage aux bas salaires. Le système qui était en vigueur en République slovaque avant réforme a laissé la place à un système dans lequel le taux de remplacement était uniforme quel que soit le niveau de revenu – en d'autres termes, ce taux a diminué pour les personnes qui touchaient moins que le salaire médian et il a augmenté pour les autres. Compte tenu du relèvement considérable de l'âge de la retraite qui a été intégré au modèle correspondant à l'après-réforme, les taux de remplacement y sont plus élevés que dans les scénarios « avant réforme » ou « récent ».

La situation est la même pour la Pologne. Le pays a lui aussi adopté une réforme en deux étapes qui a consisté initialement à remplacer son régime lié à la rémunération par une composante à cotisations définies et qui s'est traduite dans un second temps par une augmentation de l'âge de la retraite. Pour sa part, la Norvège a également institué un régime à cotisations définies qui a légèrement atténué l'effet redistributif. Néanmoins, comme elle a conservé la composante liée à la rémunération, l'impact est minime. Les trois autres pays qui figurent sur le graphique 1.6 – Espagne, Royaume-Uni et Turquie – ont tous une composante liée à la rémunération dans leurs systèmes de retraite, qui restent donc redistributifs.

Au Royaume-Uni, ceux dont le revenu se trouve en dessous du 60^e centile ont bénéficié d'une (légère) augmentation du taux de remplacement à chaque étape de la réforme, qu'il s'agisse de l'instauration d'une composante minimale et ciblée, en 2003, ou du relèvement de l'âge de la retraite qui sera mis en œuvre au cours des 30 prochaines années. En

Graphique 1.4. Taux de remplacement après application des réformes intermédiaires



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932968366>

revanche, pour les personnes dont le revenu se situe au-dessus du 60^e centile, le taux de remplacement est resté pratiquement inchangé à chaque étape de la réforme, car plusieurs composantes du système de retraite comportent des plafonds, ce qui a entraîné une baisse des taux de remplacement pour les hauts revenus.

Incidence sur le patrimoine retraite

Le patrimoine retraite brut mesure la valeur totale des flux de pension actualisés sur l'ensemble de la retraite d'une personne. Cet indicateur tient compte de plus d'éléments que le taux de remplacement, lequel se contente d'estimer la pension annuelle qui sera versée immédiatement après le départ en retraite. Le taux de remplacement constitue un calcul unique pour une année donnée. Il ne prend donc pas en considération l'indexation, qui peut influencer de manière importante sur les prestations versées. Si les pensions sont indexées sur les salaires, la situation des retraités par rapport à la population active restera inchangée. En revanche, si elles sont indexées sur les prix – ou sur un indicateur qui associe les prix et les salaires – leur situation relative risque de régresser en cas de hausse des salaires et la prestation servie plusieurs années après le départ en retraite ne conservera pas la même valeur relative.

Le patrimoine retraite brut tient également compte des estimations relatives à l'évolution future de l'espérance de vie qui ont été calculées à l'aide des données des Nations Unies sur la mortalité les plus récentes. Les chiffres présentés ici sont exprimés sous forme de multiples du salaire individuel brut annuel.

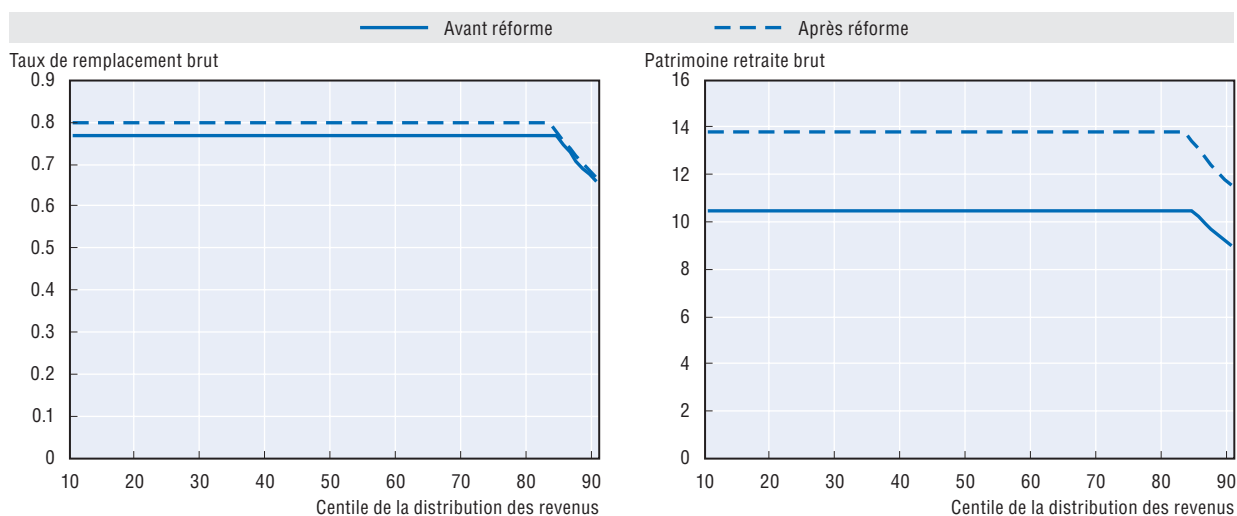
Le patrimoine retraite permet d'analyser les effets des réformes de manière plus précise, surtout lorsque celles-ci prévoient un relèvement de l'âge de la retraite. Par nature, un âge de la retraite plus élevé devrait, au moins en théorie, se traduire par des durées de versements plus courtes, même si la hausse estimée de l'espérance de vie et le rythme d'augmentation de l'âge de la retraite déterminent bien sûr l'ampleur du raccourcissement de ces durées. Ce qui est certain, cependant, c'est que la durée de cotisation va s'allonger, car la modélisation suppose toujours que les individus entrent sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et sont actifs jusqu'à l'âge normal de la retraite.

Comme pour le taux de remplacement brut, les pays analysés peuvent être répartis en différentes catégories. Afin de faire apparaître toutes les conséquences des réformes adoptées, les graphiques qui présentent les taux de remplacement bruts figurent à côté des nouveaux chiffres du patrimoine retraite. Les pays peuvent ainsi être regroupés en fonction de la relation qui existe entre ces deux indicateurs. Pour la plupart des pays considérés, la courbe du patrimoine retraite est similaire à celle du taux de remplacement. Ces courbes ne sont alors pas représentées ci-après. Les pays en question sont l'Autriche, l'Espagne, la Finlande, la Grèce, l'Italie, le Japon, le Mexique, la Norvège, la Pologne, le Portugal, le Royaume-Uni et la Suède.


Dans ce groupe, l'unique exception est le Royaume-Uni. Au sein de son système de retraite, il existe une prestation forfaitaire de base qui est servie à tous après une durée d'activité suffisante, quel que soit le niveau de rémunération antérieur. Comme la loi a prévu de relever l'âge de la retraite de 65 à 68 ans, la durée moyenne de versement de la pension de base sera plus courte et la composante du patrimoine retraite associée sera elle aussi plus faible.

Même si l'impact des réformes sur le patrimoine retraite peut suivre une trajectoire similaire à celle que l'on observe pour les taux de remplacement si l'on compare l'avant et l'après-réforme, leur ampleur est sensiblement différente. L'étude du cas de l'Autriche offre un exemple intéressant de comparaison entre ces deux paramètres (graphique 1.5).

Graphique 1.5. Étude du cas de l'Autriche



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932968385>

Le graphique 1.5 montre que la diminution du patrimoine retraite peut être beaucoup plus substantielle que celle des taux de remplacement. Après réforme, le taux de remplacement brut a diminué de 3,4 points – il s'élève à 76,6 % contre 80 % avant la réforme – pour la plus grande partie de la distribution des revenus. Toutefois, la baisse du taux de remplacement conjuguée au changement d'indexation a entraîné une diminution plus importante du patrimoine retraité promis. Avant la réforme, le patrimoine retraite valait 13,8, ce qui veut dire que les personnes touchaient, en moyenne, une pension égale à 13,8 fois leur dernier salaire annuel. En revanche, après réforme, le patrimoine retraite est estimé à seulement 10,5. On peut en déduire que même un petit recul du taux de remplacement peut avoir des conséquences plus sensibles à long terme. Cela confirme que le taux de remplacement et le patrimoine retraite sont tous deux nécessaires pour pouvoir évaluer correctement l'impact d'une réforme sur les futurs droits à retraite.

Les autres pays pour lesquels les taux de remplacement étaient présentés sur le graphique 1.4 – Hongrie, République slovaque et Turquie – font apparaître des trajectoires différentes, dans lesquelles le patrimoine retraite ne suit pas le taux de remplacement. La cause de cette situation varie d'un pays à l'autre et nécessite de rentrer dans les détails pour être expliquée.

Pour faciliter la consultation et les comparaisons, les taux de remplacement bruts ont été présentés à nouveau sur la partie gauche du graphique 1.6, à côté des chiffres du patrimoine retraite brut. Pour la Hongrie, les deux lignes avant et après réforme ont la même forme. Toutefois, leurs positions relatives ont complètement changé, ce qui traduit le relèvement de l'âge auquel les pensions peuvent être liquidées. Cela s'explique par le fait que, même si l'âge de la retraite après réforme est plus élevé, le rythme d'augmentation de cet âge est plus rapide que celui de la hausse de l'espérance de vie attendue. Si l'on associe le rythme soutenu du relèvement de l'âge légal de la retraite et le passage d'une indexation sur les salaires à une indexation sur les prix, on arrive logiquement à la conclusion que cette situation entraîne une baisse du patrimoine retraite.

En République slovaque, les principales modifications affectant le patrimoine retraite se sont produites lorsque le régime lié à la rémunération est passé d'un système d'acquisition à un système à valeur de point en 2004 et qu'une prestation à cotisations définies a été créée en 2005. Par ailleurs, la dernière réforme adoptée a établi un lien entre l'âge futur de départ en retraite et l'espérance de vie. Le rythme du relèvement de cet âge va entraîner une légère baisse du patrimoine retraite des plus hauts revenus, étant donné que les cotisations sont plafonnées. La réforme comprend également un ajustement des coefficients de réduction et d'augmentation des pensions associés à la valeur du point de retraite, ce qui se traduira par une légère revalorisation des prestations versées.

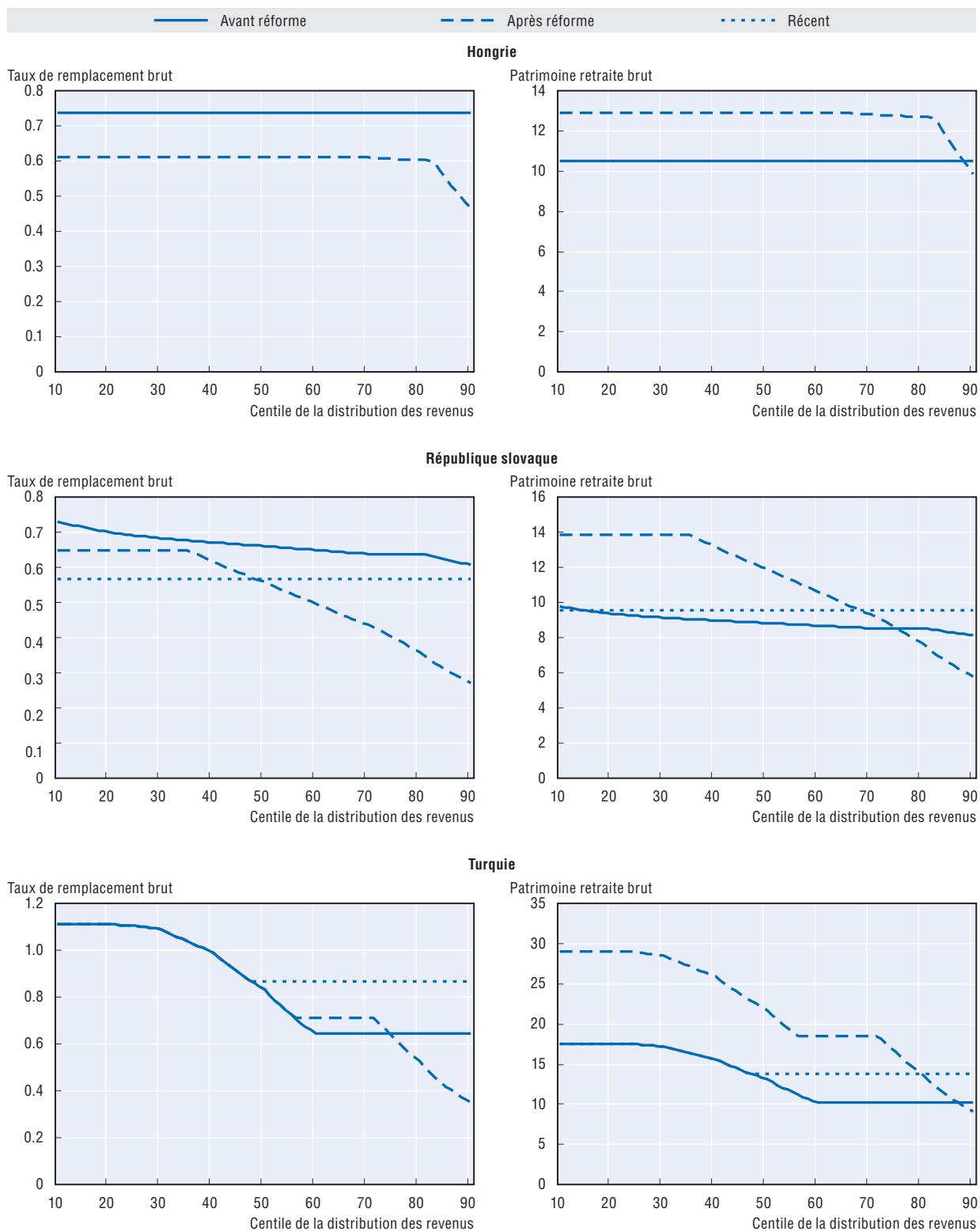
En Turquie, les règles qui régissent l'âge de départ en retraite rendent les comparaisons avec d'autres pays de l'OCDE difficiles, car, avant la réforme, les hommes pouvaient prendre leur retraite à 45 ans et les femmes à 40. Dans ces circonstances, il n'est pas étonnant qu'avant la réforme, le patrimoine retraite était le plus élevé de tous les pays, à l'exception du Mexique. Le relèvement de l'âge de la retraite a bien évidemment entraîné une hausse du patrimoine retraite sur la période comprise entre l'adoption des premières réformes et les réformes « récentes » pour les personnes qui ne touchent pas le minimum vieillesse. Toutefois, il a aussi eu pour conséquence directe une baisse d'environ 40 % du patrimoine retraite. La dernière réforme adoptée à ce jour a réduit le taux d'acquisition, ce qui explique la diminution des taux de remplacement et du patrimoine retraite entre la période qui a suivi les premières réformes et celle qui se situe après les réformes « récentes ».

Les résultats qui ont été présentés jusqu'à présent montrent l'évolution du système de retraite dans chaque pays. Toutes les modifications apportées aux taux d'acquisition ont été intégrées et les régimes à cotisation directe modélisés. Point essentiel, toutes les législations qui prévoyaient une modification de l'âge de la retraite ont été prises en compte. Dans la section qui suit, les mesures d'âge ont été retirées afin de mieux apprécier l'impact des réformes sur les systèmes de retraite.

Que se serait-il passé si l'âge de la retraite n'avait pas été relevé ?

Comme il a été indiqué au début de la présente section, une réforme des retraites qui comprend une hausse de l'âge de la retraite entraîne nécessairement une augmentation dans le cadre de modélisation des retraites de l'OCDE si aucun autre paramètre n'est modifié. Or, une réforme comprend de nombreux éléments. Ne s'intéresser qu'au taux de remplacement peut être trompeur et rend difficile toute évaluation des réformes qui ne concernent pas l'âge de la retraite. Si, à titre d'exemple, une réforme diminue légèrement le taux d'acquisition d'un régime à prestations définies et relève l'âge de la retraite de cinq ans, le taux de remplacement global sera sans doute plus élevé. Or, il devrait en fait être plus faible si le taux de remplacement est réduit.

Pour pouvoir faire disparaître l'incidence d'un relèvement de l'âge de la retraite, il convient de modéliser trois situations différentes. La première correspond au régime légal actuel, en intégrant toutes les modifications prévues (« après réforme »). La seconde reflète le même régime sans augmentation de l'âge de la retraite (« après révision »). La troisième est associée au régime « avant réforme », qui était en vigueur au début des années 90 avant que les mesures « après révision » ou « après réforme » ne soient instaurées. Il est alors facile de distinguer les conséquences d'une hausse de la retraite de celles des autres mesures de réforme mises en œuvre.

Graphique 1.6. **Comparaison entre le taux de remplacement brut et le patrimoine retraite brut**

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

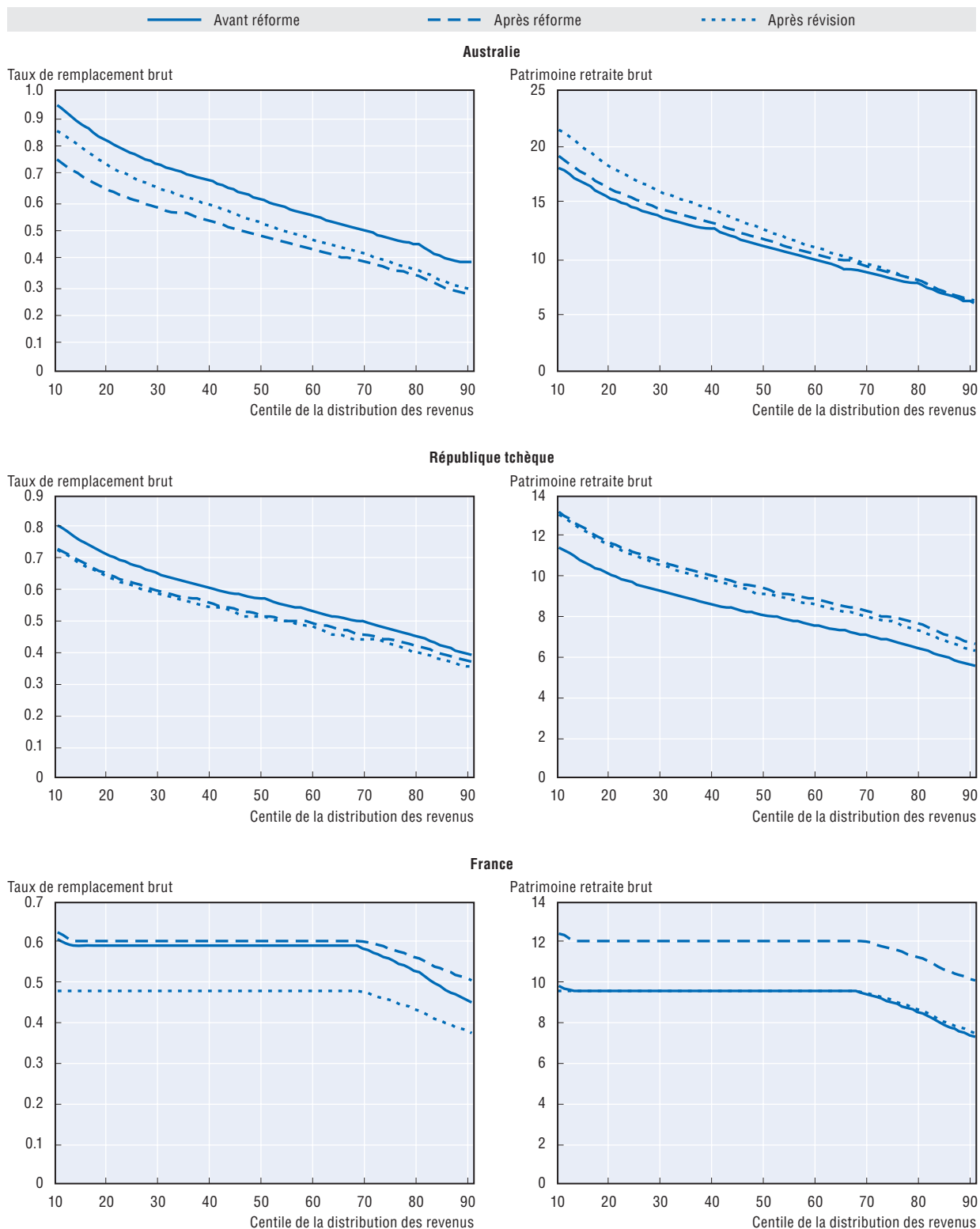
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932968404>

Les résultats correspondant à ces trois situations pour les pays examinés – Allemagne, Australie, France, République tchèque, République slovaque et Turquie – sont présentés sur le graphique 1.7. Dans les quatre premiers pays, les réformes se sont limitées à un relèvement de l'âge de la retraite (âge ouvrant droit au dispositif *Age Pension* dans le cas de l'Australie), tandis qu'en République slovaque et en Turquie, l'augmentation de l'âge de la retraite joue un rôle important, même si ces deux pays ont mis en place d'autres grandes mesures de réformes pour leur système de retraite.

Les graphiques situés sur la partie gauche du graphique 1.7 montrent le taux de remplacement brut et ceux situés sur la partie droite le patrimoine retraite. La principale conclusion à en tirer est que les modifications apportées à l'âge de la retraite ont plus d'effets sur les taux de remplacement que sur le patrimoine retraite. Cela n'est pas particulièrement étonnant, car il faut s'attendre à ce que le taux de remplacement pour les carrières longues soit élevé, si l'on suppose que l'âge d'entrée sur le marché du travail reste constant et que les personnes peuvent travailler jusqu'à l'âge de la retraite le plus avancé. De la même manière, si la durée de retraite est raccourcie, le patrimoine retraite n'augmentera que si la hausse légale de l'âge de la retraite est inférieure à l'accroissement attendu de l'espérance de vie.

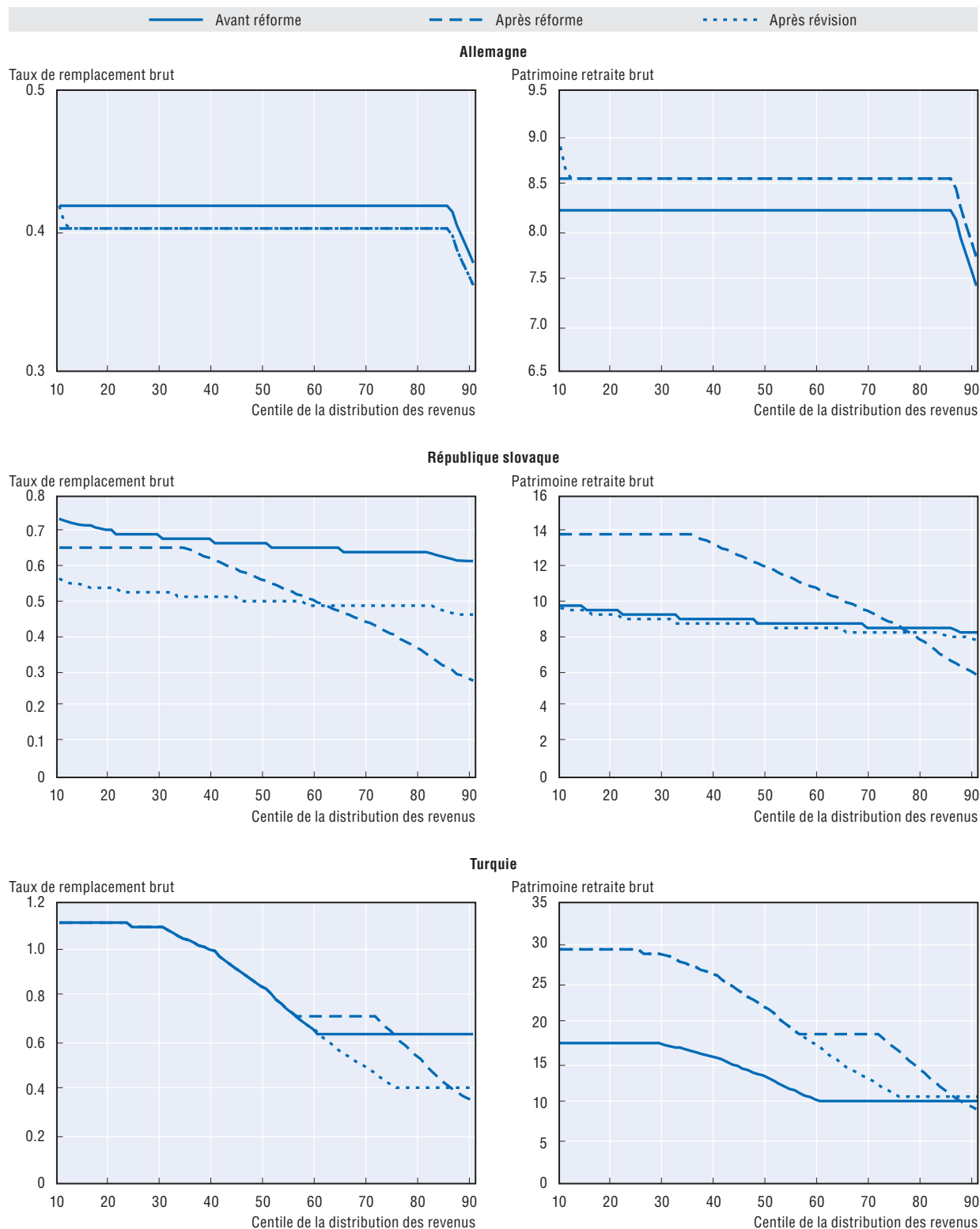
La Turquie présente la plus forte augmentation des taux de remplacement si l'on compare les modifications après réforme à la situation avant réforme et si l'on suppose que l'âge de la retraite reste inchangé. Encore une fois, ces résultats étaient prévisibles, car, dans ce pays, l'âge de la retraite a été relevé de 20 ans, alors que, dans les autres pays étudiés, cette hausse était comprise entre cinq et sept ans. Il convient toutefois de noter qu'il n'y a aucune modification du taux de remplacement pour les personnes dont le revenu se situe en dessous du 60^e centile entre la situation après révision et la situation après réforme, car, dans les deux cas, ces personnes touchent le minimum vieillesse. En dépit de cette forte augmentation des taux de remplacement, la valeur du patrimoine retraite est en réalité plus faible qu'elle ne serait si l'âge de la retraite était resté constant – cela s'explique, bien sûr, par le raccourcissement de la durée de versement des prestations. Si la période d'activité est prolongée de 20 ans, la durée de la retraite est réduite d'à peu près le même nombre d'années, même lorsque le modèle intègre l'évolution de l'espérance de vie.

En République slovaque, la hausse des taux de remplacement aurait été similaire à celle de la Turquie si l'âge de la retraite n'avait pas augmenté. Chose intéressante, le patrimoine retraite est à peine affecté, car le relèvement de l'âge de la retraite compense les modifications apportées aux taux d'acquisition. Pour tous les autres pays inclus dans l'analyse, les taux de remplacement sont toujours plus élevés dans le système aujourd'hui en vigueur qu'ils ne l'auraient été si l'âge de la retraite était resté au même niveau qu'avant la réforme. En revanche, le patrimoine retraite baisse dans le cas de figure d'une réforme complète en Allemagne, en Australie et en République tchèque, tandis qu'il augmente en France.

Graphique 1.7. **Comparaison entre le taux de remplacement brut et le patrimoine retraite dans l'hypothèse où l'âge de la retraite resterait inchangé, 1990-2013**

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

Graphique 1.7. **Comparaison entre le taux de remplacement brut et le patrimoine retraite dans l'hypothèse où l'âge de la retraite resterait inchangé, 1990-2013 (suite)**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932968423>

Conclusions et implications pour l'action publique

Le présent chapitre a exposé et examiné les réformes des retraites entreprises dans les pays de l'OCDE au cours des cinq dernières années. Il a également étudié l'impact des réformes menées au cours des 20 dernières années sur les futures retraites promises aux individus suivant leur niveau de revenu.

Travailler plus longtemps et cotiser davantage

L'augmentation de l'âge de la retraite constitue la réforme qui a été la plus fréquemment adoptée au cours des cinq dernières années. De ce fait, cet âge s'élèvera à au moins 67 ans dans la majorité des pays de l'OCDE d'ici le milieu du siècle. Un petit nombre d'États sont allés au-delà en liant directement la hausse de l'âge de la retraite à l'évolution de l'espérance de vie.

Ces dernières années, les grandes réformes structurelles conduisant à une refonte complète du système de retraite ont été rares. Toutefois, plusieurs pays ont instauré ou décidé d'instaurer un régime de retraite à cotisations définies, par exemple Israël, la République tchèque, ou le Royaume-Uni. Dans le même temps, deux pays, la Pologne et la Hongrie, ont respectivement réduit et supprimé leur régime privé par capitalisation à cotisations définies.

Les pauvres sont aujourd'hui protégés, mais tout le monde touchera moins à l'avenir

Alors que, d'une manière générale, ils ont été protégés au début de la crise économique et financière et qu'ils ont parfois même bénéficié d'augmentation de leurs pensions dans le cadre de plans de relance économiques, les retraités sont aujourd'hui eux aussi touchés par la réduction des dépenses liée à l'assainissement du budget des États. En Irlande, par exemple, les prestations de retraite n'ont pas été revalorisées depuis 2009, mais les retraités ont été quand même relativement moins affectés par une baisse de leur revenu que la population active. Au Portugal, le barème des pensions a été gelé en 2011 et les 13^e et 14^e mois ont été supprimés pour les retraités dont le revenu est élevé. La République tchèque a limité les futures augmentations de retraite en modifiant les modalités d'indexation des prestations.

Les salariés qui entrent sur le marché du travail aujourd'hui peuvent s'attendre à toucher une retraite plus faible que les générations précédentes en raison du train de réformes que les pays de l'OCDE ont mis en œuvre au cours des 20 dernières années. Le fait de travailler plus longtemps peut compenser certaines de ces mesures, mais, en général, chaque année où une personne cotise pour sa future retraite lui donne droit à des prestations plus faibles qu'avant les réformes dans les régimes à prestations définies. En Corée, par exemple, l'objectif de taux de remplacement est passé de 50 à 40 % pour les salariés qui ont cotisé 40 ans. En Autriche, le taux d'acquisition des droits à retraite va passer de 2 % par année de cotisation à 1.78 % à l'avenir, tandis qu'en Belgique, le nombre d'années de cotisation nécessaire pour bénéficier du taux d'acquisition maximal a été augmenté. La République tchèque et le Royaume-Uni ont eux aussi réduit les taux d'acquisition à différents niveaux de salaire.

Davantage de salariés doivent être couverts dans les économies émergentes

Dans les États non membres de l'OCDE, les réformes récentes ont principalement porté sur l'accroissement de la couverture, qui est aujourd'hui beaucoup plus faible que

dans les pays de l'OCDE. La Chine a par exemple instauré une nouvelle pension rurale en 2009 afin de fournir une aide sociale aux habitants des campagnes, car ils ne bénéficient pas de la pension urbaine. En 2012, cette mesure a été étendue aux citoyens non salariés de tout le pays après des expérimentations régionales en 2009. En mai 2009, l'Inde a autorisé tous les salariés du secteur privé à adhérer au *New Pension System*, alors qu'auparavant, seuls les agents de l'État étaient couverts. Ce régime est actuellement en cours d'extension aux 300 millions de personnes qui travaillent dans le secteur informel par le biais d'un abondement aux cotisations versées et de lourds investissements dans des campagnes de sensibilisation du public. Même si l'Afrique du Sud n'a pas adopté de réforme particulière, son parlement a élaboré plusieurs documents pour consultation afin d'essayer d'améliorer la couverture de son système et d'augmenter le niveau des prestations servies.

Les pays non membres de l'OCDE dont la couverture est plus large n'ont connu aucune réforme importante au cours des deux dernières années. Mais, depuis dix ans, la situation a complètement changé. En Russie, par exemple, un régime notionnel à cotisations définies a été instauré en 2003 afin de compléter la pension de base forfaitaire. En Argentine, en 2008, le dispositif de comptes individuels a été supprimé et tous les salariés, ainsi que le solde de leurs comptes, ont été transférés sur le nouveau régime unique par répartition. Au Brésil, le régime public n'a connu aucun changement, mais, en mai 2012, un nouveau dispositif à cotisations définies a été créé pour les agents fédéraux. Il n'est pas présenté en détail ici, car la présente publication ne porte que sur les salariés du secteur privé. Durant toute cette période, les deux autres pays concernés, l'Arabie saoudite et l'Indonésie, n'ont apporté aucune modification à leur système de retraite.

Les promesses de retraite seront moindres

Les prestations futures sont appelées à diminuer quel que soit le niveau de revenu, mais la situation varie sensiblement d'un pays à l'autre. La plupart des États se sont réellement attachés à protéger les plus bas salaires d'une baisse des prestations. Au Mexique, les 30 % de salariés les plus pauvres qui auront droit au minimum vieillesse seront complètement protégés à condition que leur durée de cotisation ait été suffisante. En Grèce et au Portugal, la réduction des pensions est extrêmement limitée pour les personnes dont le revenu se trouve dans le quart inférieur de la distribution des revenus. La Suède constitue, à cet égard, un cas particulier : par rapport aux revenus moyens, les bas salaires ont été protégés, mais les réformes bénéficient en fait le plus aux 20 % de salariés les plus riches, tandis que les plus fortes baisses sont supportées par ceux dont le revenu se situe entre le 40^e et le 70^e centile.

Dans tous les autres pays à l'exception de la Suède, ce sont les plus hauts revenus qui seront les plus touchés par les réformes. En Grèce, par exemple, les futures pensions pour les 10 % de salariés les plus riches seront égales à la moitié de celle qu'elles auraient été si aucune réforme n'avait eu lieu. Il en va de même pour le Mexique, tandis qu'au Portugal, cette catégorie de salariés va connaître une baisse des pensions d'environ 40 %.

En Autriche, en Finlande, en Italie et au Japon, la diminution des droits à retraite est pratiquement constante pour tous les salariés quel que soit leur revenu. Il n'y a en qu'en Finlande où la baisse est légèrement plus faible pour les plus bas salaires. En Hongrie, les taux de remplacement vont augmenter après la dernière réforme adoptée. Cependant, cette évolution est principalement due à un relèvement de l'âge de la retraite et non à des modifications importantes du système. Avant comme après les réformes, les systèmes reposent sur des régimes à prestations définies.

Tableau 1.3. **Évolutions des systèmes de retraite récentes et après réforme**

	Âge d'ouverture des droits à la retraite	Ajustement des incitations à la retraite	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière	Régime à cotisations définies	Autre
Allemagne (après réforme)		Réduction des prestations pour les retraites prises avant 65 ans.		Moindres revalorisation et indexation en raison de l'aggravation du taux de dépendance économique du système.	Les dispositifs à cotisations définies facultatifs donnent droit à des avantages fiscaux.	Suppression progressive du régime fiscal de faveur dont bénéficiaient les pensions de retraite.
Australie (après réforme)	Âge ouvrant droit au dispositif <i>Age Pension</i> porté de 60 à 65 ans pour les femmes. Futur relèvement de cet âge de 65 à 67 ans pour les deux sexes sur la période 2017-23.	Nouvel avantage lié au revenu pour la retraite publique.				Taux de dégressivité en fonction du revenu plus élevé pour la pension publique.
Autriche (après réforme)	Âge de la retraite anticipée augmenté d'un an et demi. Corridor de retraite entre 62 et 65 ans. Âge de la retraite pour les femmes aligné sur celui des hommes.	Instauration d'une réduction des prestations en cas de retraite anticipée, réduction qui devrait s'amplifier. Restriction des conditions d'accès à la retraite anticipée.	Passage des 15 meilleures aux 40 meilleures années.	Introduction d'un coefficient de viabilité en cours d'examen.		Baisse des taux d'acquisition. Indexation moins généreuse pour les pensions élevées.
Espagne (récentes)		Instauration d'une petite majoration en cas de retraite différée.				
Espagne (après réforme)	Âge de la retraite porté à 67 ans d'ici 2027.		Lien automatique entre les paramètres du système de retraite et l'espérance de vie à compter de 2027.			Modification du calcul des taux d'acquisition.
Finlande (après réforme)		Augmentation du taux d'acquisition pour les personnes qui travaillent entre 63 et 67 ans.	Passage des dix meilleures années à la moyenne sur l'ensemble de la carrière.	Multiple de l'espérance de vie (depuis 2010).		Fraction de base de la retraite publique soumise à conditions de revenu. Revalorisation des rémunérations passées et baisse de l'indexation des pensions servies.
France (après réforme)	Âge de la retraite porté à 62 ans selon la modélisation de l'OCDE.	Modification des ajustements apportés aux prestations versées en cas de retraite anticipée ou différée pour les régimes publics et pour les plans de retraite professionnels.	Augmentation de la durée minimale de cotisation. Salaire de référence pour le régime public calculé sur les 25 meilleures années et plus sur les 10 meilleures.	Augmentation future de la durée minimale de cotisation en fonction de l'espérance de vie.		Revenu minimum égal à 85 % du salaire minimum. Aujourd'hui, revalorisation réellement en fonction des prix dans les deux régimes.
	Âge d'ouverture des droits à la retraite.	Ajustement des incitations à la retraite.	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits.	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière.	Régime à cotisations définies.	Autre.

Tableau 1.3. **Évolutions des systèmes de retraite récentes et après réforme** (suite)


	Âge d'ouverture des droits à la retraite	Ajustement des incitations à la retraite	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière	Régime à cotisations définies	Autre
Grèce (après réforme)	Âge de la retraite porté de 58 à 65 ans.			Âge de la retraite lié à l'espérance de vie à partir de 2020.		
Hongrie (après réforme)	Relèvement progressif de l'âge de la retraite de 55 ans pour les femmes et de 60 ans pour les hommes à 62 ans pour les deux sexes. Il passera de 62 à 65 ans entre 2012 et 2017.	Taux d'acquisition constants au lieu d'être plus élevés pour les premières années de cotisation.	Pension servie calculée en fonction du salaire brut au lieu du salaire net.	Par l'intermédiaire du calcul de la rente dans le régime à cotisations définies.	Régime à cotisations définies supprimé en 2012.	Suppression future du minimum vieillesse. Indexation moins généreuse pour les pensions servies. Pensions assujetties à l'impôt sur le revenu.
Italie (après réforme)	Âge de la retraite porté de 60 à 65 ans pour les hommes et de 55 à 60 ans pour les femmes. Âge de la retraite pour les femmes aligné sur celui des hommes puis augmentation pour les deux sexes jusqu'à 67 ans d'ici 2021.	Ajustement des pensions de retraite anticipée par le biais du calcul de la rente théorique.	Durée d'activité requise pour bénéficier de la pension d'ancienneté portée de 37 à 40 ans.	Par l'intermédiaire du calcul de la rente théorique.		Régime à prestations définies transformé en comptes notionnels. Indexation moins généreuse pour les pensions élevées.
Japon (après réforme)	Âge de la retraite porté de 60 à 65 ans.		La rémunération qui sert de base au calcul de la pension servie comprend désormais les primes.	Ajustement des prestations en fonction de l'évolution attendue du taux de dépendance économique.		Baisse des taux d'acquisition.
Mexique (après réforme)					Un régime privé à cotisations définies obligatoire remplace le dispositif public à prestations définies.	
	Âge d'ouverture des droits à la retraite.	Ajustement des incitations à la retraite.	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits.	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière.	Régime à cotisations définies.	Autre.
Norvège (récentes)				Cotisations patronales obligatoires au régime à cotisations définies.		
Norvège (après réforme)					Régime de comptes notionnels depuis janvier 2011.	
Pologne (récentes)	Suppression de la retraite anticipée pour certaines catégories de salariés.		Passage des 10 meilleures années consécutives parmi les 20 dernières années à la moyenne sur l'ensemble de la carrière.	Par l'intermédiaire du calcul de la rente théorique pour le régime public et du calcul de la rente pour le régime à cotisations définies.	Régime à cotisations définies obligatoire pour les nouveaux entrants sur le marché du travail et pour les salariés de moins de 30 ans.	Suppression de la pension de base. Régime à prestations définies transformé en comptes notionnels.

Tableau 1.3. **Évolutions des systèmes de retraite récentes et après réforme (suite)**

	Âge d'ouverture des droits à la retraite	Ajustement des incitations à la retraite	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière	Régime à cotisations définies	Autre
Pologne (après réforme)					Taux de cotisation au régime à cotisation définies ramené de 7.3 % à 2.3 % depuis 2011. Hausse progressive jusqu'à 3.5 % à partir de 2017. 5 % résiduels ramenés à 3.8 % et transférés sur le deuxième régime notional à cotisations définies.	
Portugal (après réforme)	Âge de la retraite pour les femmes aligné sur celui des hommes, 65 ans.	Instauration de surcotes en cas de retraite différée et de décotes pour les retraites anticipées.	Passage des 10 meilleures années parmi les 15 dernières à la moyenne sur l'ensemble de la carrière.	Ajustement des prestations à l'espérance de vie.		Indexation moins généreuse pour les pensions élevées.
République slovaque (récentes)	Âge de la retraite porté à 62 ans pour les hommes et pour les femmes.		Passage des cinq meilleures années parmi les dix dernières à la moyenne sur l'ensemble de la carrière.	Par l'intermédiaire du calcul de la rente dans le régime à cotisations définies.	Régime à cotisations définies obligatoire pour les nouveaux entrants sur le marché du travail et facultatif pour les salariés déjà en poste.	Régime à prestations définies transformé en système à points.
République slovaque (après réforme)				Âge de la retraite lié à l'espérance de vie.	Le taux de cotisation a été ramené à 4 % depuis le 1 ^{er} septembre 2012 mais il devrait remonter à 6 % d'ici 2024.	
	Âge d'ouverture des droits à la retraite.	Ajustement des incitations à la retraite.	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits.	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière.	Régime à cotisations définies.	Autre.
République tchèque (après réforme)	Âge de la retraite progressivement porté à 65 ans d'ici 2030. Il sera augmenté de deux mois par an après 2025. La modélisation repose sur un départ en retraite à 69 ans.	Modification des majorations (respectivement des minorations) en cas de retraite différée (respectivement anticipée).	Durée de cotisation requise portée de 25 à 35 ans.			
Royaume-Uni (récentes)	Pour les femmes, l'âge de la retraite et l'âge d'ouverture des droits au crédit garanti passe de 60 à 65 ans.	Augmentation de la surcote versée en cas de liquidation différée de la pension publique. Possibilité offerte de percevoir une somme forfaitaire.			Employeurs tenus de faire bénéficier leurs salariés d'un régime à cotisations définies (« <i>stakeholder pension</i> »).	Hausse de la pension publique de base. Extension des compléments de retraite soumis à conditions de ressources. Progressivité accrue pour la pension publique liée à la rémunération.

Tableau 1.3. **Évolutions des systèmes de retraite récentes et après réforme (suite)**

	Âge d'ouverture des droits à la retraite	Ajustement des incitations à la retraite	Changement du nombre d'années pour la formule de calcul des prestations ou les conditions d'ouverture des droits	Lien avec l'espérance de vie ou la viabilité financière	Régime à cotisations définies	Autre
Royaume-Uni (après réforme)	L'âge de la retraite devrait être porté à 68 ans.					
Suède (après réforme)			Passage des 15 meilleures années à la moyenne sur l'ensemble de la carrière (régime public lié à la rémunération).	Par l'intermédiaire du calcul de la rente théorique et de la rente dans les régimes à cotisations définies. Ajustement supplémentaire afin de garantir la viabilité du régime pour les comptes notionnels.	Régime à cotisations définies obligatoire pour presque tous les salariés. Plans de retraite professionnels à prestations définies remplacés par des dispositifs à cotisations définies.	Régime à prestation définies transformé en comptes notionnels. Suppression des avantages fiscaux à l'impôt sur le revenu pour les retraités.
Turquie (récente)	Âge de la retraite porté à terme à 65 ans.					Modification du calcul des taux d'acquisition.
Turquie (après réforme)						Baisse des taux d'acquisition.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932970399>

Restriction des conditions d'accès à une retraite anticipée

L'analyse des réformes menée dans le présent chapitre a porté sur l'impact de ces réformes sur les carrières complètes. Cela signifie que la question des retraites anticipées n'a pas été abordée. Il convient toutefois de noter que de nombreux pays ont également restreint l'accès à ce type de dispositif ou ont dissuadé les salariés d'y avoir recours. En Belgique, les cotisations patronales versées pour les pensions de retraite anticipée ont été augmentées, tandis qu'au Danemark, l'accès au dispositif facultatif de retraite anticipée est réduit depuis janvier 2012. Au Canada, la baisse de la prestation de retraite par année d'anticipation a été portée de 6 à 7.2 %, tandis qu'en Grèce, l'âge de la retraite anticipée est passé de 53 à 60 ans. Enfin, au Portugal, le droit de prendre une retraite anticipée a été suspendu au moins jusqu'en 2014. Il est toutefois peu probable que tous les salariés, pour des raisons de santé ou autres, soient en mesure de travailler sans interruption jusqu'à un âge de la retraite parfois nettement plus élevé. Les pays devront surveiller cette situation, s'assurer qu'il est possible de travailler plus longtemps compte tenu des conditions de travail et fournir des aides ciblées afin que les salariés qui ont des problèmes de santé ou qui occupent un poste physiquement éprouvant puissent continuer leur activité et qu'une prestation soit versée à ceux qui ne peuvent plus travailler. Dans certains pays, il existe aussi un débat d'orientation au sujet de la durée de carrière nécessaire pour bénéficier de prestations sans décote et de la question de savoir s'il est juste de demander à des personnes qui ont commencé à travailler tôt d'être encore en activité à 67 ans ou au-delà.

Des interrogations demeurent quant au caractère suffisant des pensions

L'impact financier des réformes des retraites examinées ici ne peut encore être complètement étudié, car nombre de ces réformes sont récentes et n'ont pas été intégrées aux projections de dépenses présentées au chapitre 6 de la présente publication. Au fur et à mesure que le vieillissement de la population s'accroît, les dépenses vont

augmenter, mais les mesures adoptées récemment vont sans doute au moins stabiliser, si ne c'est réduire, les futures dépenses de retraite. Toutefois, la question de l'adéquation des pensions risque de devenir un problème de plus en plus important dans certains pays. Les pays dans lesquels le régime de retraite public occupe une place restreinte depuis longtemps, comme la Nouvelle-Zélande ou le Royaume-Uni, s'attaquent à ce problème en favorisant les dispositifs de retraite individuels par le biais d'affiliations automatiques. L'Australie a augmenté les taux de cotisation aux régimes par capitalisation obligatoires pour la même raison, tandis que l'Allemagne a choisi d'accorder un crédit d'impôt aux personnes qui adhèrent à des régimes privés facultatifs. Les conséquences redistributives d'un recours plus important aux dispositifs privés à cotisations définies devront être examinées avec soin, car il sera difficile aux bas salaires de cotiser suffisamment à de tels régimes sur une longue durée.

Notes

1. Les détails des réformes intégrées aux modèles dans les différents scénarios figurent dans le tableau 1.3 à la fin du chapitre. Le régime avant réforme désigne le régime qui était en vigueur avant que l'une quelconque de ces réformes ne soit adoptée.
2. Les propositions de réforme actuellement en cours d'examen sont également mentionnées dans le tableau 1.2 dans cette catégorie.

Bibliographie

- OCDE (2012), « *OECD Pensions Outlook 2012* », Éditions OCDE, www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook-2012_9789264169401-en.
- OCDE (2011), « *Panorama des pensions 2011 : Les systèmes de retraites dans les pays de l'OCDE et du G20* », Éditions OCDE, www.oecd-ilibrary.org/fr/finance-and-investment/panorama-des-pensions-2011_pension_glance-2011-fr.
- OCDE (2009), « *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 : Panorama des systèmes de retraite* », Éditions OCDE, www.oecd-ilibrary.org/fr/finance-and-investment/les-pensions-dans-les-pays-de-l-ocde-2009_pension_glance-2009-fr.
- OCDE (2007), « *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2007 : Panorama des politiques publiques* », Éditions OCDE, www.oecd-ilibrary.org/fr/finance-and-investment/les-pensions-dans-les-pays-de-l-ocde-2007_pension_glance-2007-fr.
- OCDE (2006), « *Vivre et travailler plus longtemps* », Éditions OCDE, www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/vivre-et-travailler-plus-longtemps_9789264035898-fr.



Extrait de :
Pensions at a Glance 2013
OECD and G20 Indicators

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2013), « Les réformes récentes des retraites et leur impact redistributif », dans *Pensions at a Glance 2013 : OECD and G20 Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2013-4-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.