

Introduction

Les indicateurs de droits à retraite présentés dans le chapitre 4, ainsi que l'analyse du « déficit d'épargne-retraite » présentée dans le chapitre 8 utilisent les modèles de retraite de l'OCDE. La méthodologie et les hypothèses retenues sont les mêmes pour tous les pays, ce qui permet de comparer directement la conception des différents systèmes de retraite. Les droits futurs sont calculés en fonction des règles et paramètres actuels.

Les droits à retraite mentionnés ici sont calculés grâce aux règles prévues par la loi dans les pays de l'OCDE. Les réformes qui ont déjà été votées mais qui ne sont mises en application que progressivement sont traitées comme si elles entraient pleinement en vigueur d'emblée. Les réformes adoptées après 2012 sont prises en compte lorsqu'on dispose d'informations suffisantes.

La valeur de tous les paramètres des systèmes de retraite reflète la situation de l'année 2012.

Les calculs correspondent aux droits d'un salarié qui s'affilie au système de retraite aujourd'hui et prend sa retraite à l'issue d'une carrière complète. Les principaux résultats sont donnés pour une personne seule.

Durée de la carrière

Dans la présente publication, on considère qu'une carrière complète est celle d'un salarié qui entre sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et travaille jusqu'à l'âge normal de la retraite, lequel varie à l'évidence d'un pays à l'autre. Autrement dit, la durée de la carrière varie avec l'âge légal de la retraite : elle est de 40 ans si cet âge est fixé à 60 ans, 45 ans s'il est fixé à 65 ans, 47 ans s'il est fixé à 67 ans, etc. Vingt ans représente approximativement l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE, même si, bien entendu, certains pays se situent au-dessus de cette moyenne et d'autres en dessous (dans l'édition 2007 des *Pensions dans les pays de l'OCDE* figure une analyse de sensibilité pour les salariés qui sont entrés sur le marché du travail à 25 ans au lieu de 20 et dont la carrière a donc duré cinq ans de moins).

Il n'est pas rare que les salariés connaissent des périodes sans emploi rémunéré parce qu'ils sont au chômage, ont repris des études à plein-temps, élèvent des enfants, s'occupent de personnes handicapées ou âgées, etc. Néanmoins, la plupart des pays de l'OCDE ont mis en place des mécanismes qui préservent les droits à retraite en pareil cas. Les règles relatives aux périodes de chômage et d'éducation des enfants, qui

sont souvent très complexes, sont présentées dans les descriptifs pays, dans le chapitre 9 de la présente publication. Les modèles de retraite de l'OCDE tiennent compte de ces règles, mais les résultats ne figurent pas ici par manque de place.

Couverture

Les modèles de retraite présentés ici incluent tous les régimes obligatoires pour les salariés du secteur privé, que ces dispositifs soient publics (c'est-à-dire impliquant des versements de l'État ou d'organismes de sécurité sociale, selon la définition du Système de comptabilité nationale) ou privés. Pour chaque pays, on modélise le principal régime national applicable aux salariés du secteur privé. Les régimes applicables aux fonctionnaires, aux salariés du secteur public et à des catégories professionnelles particulières sont exclus.

Sont également inclus les régimes qui assurent une couverture quasi universelle, à condition qu'ils couvrent au moins 85 % des salariés. Dans la présente publication, ces dispositifs sont qualifiés de « quasi obligatoires » et jouent un rôle particulièrement important au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède.

Dans un nombre croissant de pays de l'OCDE, les plans de retraite professionnels facultatifs assurent une large couverture et contribuent de manière substantielle aux revenus des retraités. Pour ces pays, on trouvera, pour les taux bruts de remplacement, un deuxième ensemble de résultats qui fait ressortir les droits à retraite liés à ces dispositifs facultatifs classiques. On analyse aussi le « déficit d'épargne-retraite », soit la somme que chacun devrait épargner pour sa retraite dans les pays où les pensions publiques sont relativement faibles.

On modélise également les prestations versées sous conditions de ressources auxquelles les retraités peuvent avoir droit. Ces prestations peuvent être soumises à des conditions qui prennent en compte aussi bien le patrimoine que les revenus, uniquement les revenus, ou exclusivement les revenus perçus au titre de la retraite. Les calculs reposent sur l'hypothèse

selon laquelle tous les retraités qui peuvent y prétendre perçoivent ces prestations. Lorsque les conditions de ressources englobent le patrimoine, le critère de revenu est considéré comme contraignant. On suppose que la totalité du revenu perçu à la retraite provient du régime de retraite obligatoire (auquel s'ajoutent les régimes de retraite facultatifs dans les pays pour lesquels ils sont modélisés).

On présente les droits à retraite pour des salariés percevant des niveaux de rémunération allant de 0.5 fois à 2 fois le salaire de l'ouvrier moyen. Cette fourchette permet d'étudier les prestations de retraite futures selon la distribution des revenus.

Variables économiques

Les comparaisons reposent sur un seul jeu d'hypothèses économiques pour tous les pays de l'OCDE et les autres grandes économies étudiées. Dans la pratique, le niveau des pensions dépend de la croissance économique, de la croissance des revenus réels et de l'inflation, lesquelles varient suivant les pays. Toutefois, le recours à une seule série d'hypothèses garantit que les résultats obtenus pour les différents régimes de retraite ne subissent pas l'influence de situations économiques différentes. De cette manière, les différences de niveau de pension d'un pays à l'autre reflètent seulement les différences au niveau des systèmes et politiques de retraite. Les hypothèses de base sont les suivantes :

La **hausse des prix** est supposée s'établir à 2.5 % par an. En pratique, cette hypothèse n'influe guère sur les résultats en raison de l'indexation.

Le **taux de croissance des salaires réels** est fixé à 2 % par an (soit une hausse nominale des salaires de 4.55 % compte tenu de la hausse des prix retenue). Le **salaire individuel** est supposé croître comme la moyenne nationale, c'est-à-dire que l'individu est supposé rester au même niveau sur l'échelle de distribution des salaires et percevoir le même pourcentage du salaire de l'ouvrier moyen durant toute sa vie professionnelle. Certains indicateurs synthétiques utilisent les chiffres de la **distribution des salaires** extraits de la base de données de l'OCDE (voir l'indicateur « Moyenne et distribution des salaires » dans le chapitre 7).

Le **taux de rendement réel** pour les régimes de retraite par capitalisation à cotisations définies, déduction faite des frais administratifs, est supposé être de 3.5 % par an.

Le **taux d'actualisation** (pour les calculs actuariels) est fixé à 2 % par an, c'est-à-dire au même niveau que le

taux de croissance des salaires réels, conformément à ce que les modèles de croissance et les autres modèles économiques dynamiques prédisent habituellement (pour plus de détails sur le taux d'actualisation, voir Queisser et Whitehouse, 2006).

La modélisation de base utilise les projections de **taux de mortalité** par pays issues de la base de données démographiques des Nations Unies pour l'année 2060.

Toute modification apportée à ces hypothèses de base aura évidemment une incidence sur les droits à retraite qui en découlent. Les conséquences des variations de la hausse des salaires à l'échelle nationale ou du fait que le salaire individuel augmente plus vite ou plus lentement que la moyenne ont été analysées dans la première édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2005). Les effets des différences de rendement sont évalués dans l'indicateur « Risque d'investissement et régimes privés ».

Les calculs reposent sur l'hypothèse selon laquelle les prestations versées par les régimes à cotisations définies sont perçues sous la forme d'une rente viagère indexée sur les prix à un taux actuariellement juste, calculé à partir des projections de mortalité. Si des personnes choisissent un autre mode de sortie, le capital disponible lors du départ en retraite est le même, seule la façon dont les prestations sont versées change. De même, le taux de rente théorique des régimes de comptes notionnels est, la plupart du temps, calculé à partir des données sur la mortalité au moyen des règles d'indexation et hypothèses d'actualisation employées par chaque pays.

Impôts et cotisations de sécurité sociale

Les informations relatives à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) et aux cotisations sociales acquittées par les retraités utilisées pour calculer les droits à retraite, peuvent être consultées dans les descriptifs pays à l'adresse : www.oecd.org/pensions/panoramadespensions.htm.

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

Les dispositions générales et le régime fiscal applicable aux salariés pour 2012 figurent dans le rapport de l'OCDE intitulé *Les impôts sur les salaires*. Les

conventions utilisées dans cette étude, par exemple les versements à considérer comme des impôts, sont reprises ici.

Pour en savoir plus

D'Addio, A.C., J. Seisdedos et E.R. Whitehouse (2009), « Investment Risk and Pensions: Measuring Uncertainty in Returns », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 70, Éditions OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/224016838064>.

OCDE (2013), *Les impôts sur les salaires*, Éditions OCDE, http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2013-fr.

Queisser, M. et R. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 40, Éditions OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/351382456457>

Whitehouse, E.R., A.C. D'Addio et A.P. Reilly (2009), « Investment Risk and Pensions: Impact on Individual Retirement Incomes and Government Budgets », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 87, Éditions OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/224005547774>.



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), « Méthodologie et hypothèses », dans *Pensions at a Glance 2013 : OECD and G20 Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2013-11-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.