

# Les réformes des régimes de pension dans les pays de l'UE15

P. Bisciari  
D. Dury  
B. Eugène  
L. Van Meensel

## Introduction

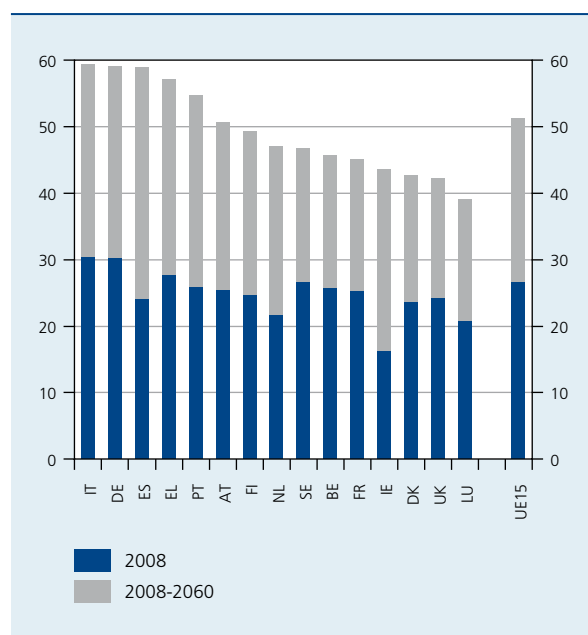
Tous les pays européens seront confrontés, à très brève échéance, au défi que représente l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération née entre la fin de la deuxième guerre mondiale et le milieu des années 1960. Le taux de dépendance des personnes âgées – la part des personnes âgées de plus de 65 ans exprimée en proportion de la population en âge de travailler – devrait presque doubler entre 2008 et 2060. Cette augmentation de la pression pesant sur la population d'âge actif varierait néanmoins d'un pays à l'autre.

Au niveau de la problématique des pensions, le vieillissement de la population présente deux aspects principaux indissociables dont les décideurs politiques doivent tenir compte. Le premier a trait à l'élévation de la charge budgétaire qui pèsera sur les finances publiques, soit le volet « soutenabilité budgétaire ». Le deuxième est le volet « soutenabilité sociale », au sens où les retraites ont un rôle de filet protecteur à jouer. D'une part, elles doivent limiter le risque de pauvreté spécifique qui touche les personnes âgées. D'autre part et plus généralement, la soutenabilité sociale vise au maintien du niveau de vie après l'admission à la retraite.

L'influence du vieillissement de la population sur les dépenses de pension apparaît comme assez différente d'un pays à l'autre. Ces différences relèvent, au moins pour partie, des disparités entre les différents systèmes de pensions nationaux, qu'elles soient originelles ou dues aux réformes qui ont été apportées.

**GRAPHIQUE 1** TAUX DE DÉPENDANCE DES PERSONNES ÂGÉES

(nombre de personnes âgées de 65 ans et plus en pourcentage du nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans)



Source : Eurostat.

La première section de cet article présente les grandes lignes des systèmes existants en insistant sur leur diversité. La deuxième présente, par catégorie, les réformes qui ont été introduites ou décidées et la troisième se penche sur la manière dont les réformes ont été introduites dans

certains pays. Quelques effets des réformes apportées sont présentés dans une quatrième section. Enfin, des conclusions sont dégagées.

## 1. Typologie des systèmes de pension

Les systèmes de pension des pays européens montrent de grandes différences dans leur organisation. En s'inspirant largement des travaux de l'OCDE qui ont été publiés dans les éditions successives de « Pensions at a glance » (2007, 2009), dans lesquels seuls les systèmes de pensions des salariés du secteur privé sont considérés, on peut schématiquement présenter ces systèmes.

Un volet obligatoire et un volet volontaire peuvent être distingués. Le volet obligatoire des pensions se compose le plus souvent d'une partie de couverture universelle et d'une partie « assurantielle ».

La partie de couverture universelle, qui a pour objet de mettre en place des filets de sécurité et de garantir un niveau de vie minimum au moment de la retraite, est généralement organisée selon trois grands types de modalités : régimes de base, plans à conditions de ressources et minimums de retraite. Les régimes de base allouent, de manière inconditionnelle, un montant qui peut être forfaitaire (identique pour tous les retraités), ou dépendre du nombre d'années d'activité ou de résidence sans tenir compte du montant des rémunérations. Les plans à condition de ressources visent particulièrement à protéger les personnes ayant un faible revenu, les prestations étant fonction des éventuels autres revenus et, dans certain cas, du patrimoine. Les minimums de retraite visent le même public, mais ne sont conditionnés que par le niveau des revenus de retraite, à l'exclusion des autres sources de revenu ou du patrimoine.

La partie assurantielle des pensions obligatoires a pour objectif de maintenir un niveau de vie après départ à la retraite qui soit suffisant par rapport à ce qu'il était durant la vie active. La gestion de cette partie assurantielle peut être confiée au secteur public, comme c'est le plus souvent le cas, ou au secteur privé, comme c'est le cas au Danemark et aux Pays-Bas. Dans ces cas, il s'agit plutôt de régimes professionnels quasi-obligatoires, dont le taux de couverture dépasse 90 p.c. des salariés du secteur privé. Ils sont associés aux régimes obligatoires dans la suite de cet article. En Suède, la gestion du système est confiée aux deux secteurs.

Dans neuf pays de l'UE15, les parties assurantielles gérées par le secteur public sont des systèmes à prestations définies (« defined benefit » en anglais), ce qui en fait la

forme la plus courante de régime d'assurance retraite. Un tel régime est également géré par le secteur privé aux Pays-Bas. Dans ces régimes, l'allocation perçue dépend principalement du nombre d'années de versements de cotisations et des rémunérations individuelles du travail.

À côté ou à la place des systèmes à prestations définies, certains pays ont mis sur pied des systèmes à cotisations définies (en anglais, « defined contribution »). Dans un régime à cotisations définies, les cotisations sont capitalisées sur un compte individuel et sont converties en flux de revenus au moment de la retraite. Cette capitalisation peut être réelle ou fictive. Dans ce dernier cas, il est question de systèmes à points ou de système de comptes notionnels.

Deux pays – la France, en complément du régime général à prestations définies, et l'Allemagne – ont instauré un système à points fonctionnant par répartition. Ceux-ci sont acquis sur la base des rémunérations individuelles pour chaque année de cotisation. Chaque point a la même valeur et donne droit à un certain montant d'allocation lors du passage à la retraite.

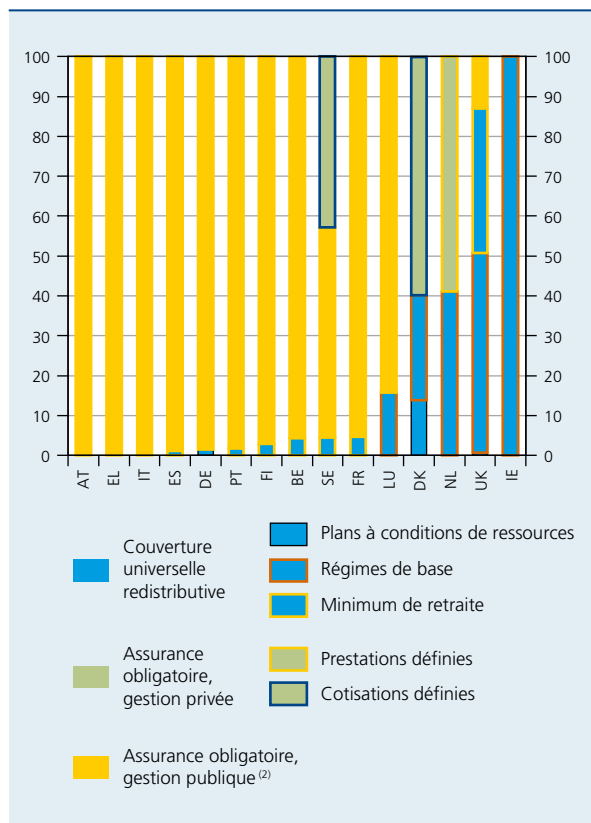
Un système de comptes notionnels existe dans deux pays, la Suède et l'Italie. Il fonctionne comme une assurance classique, les contributions individuelles étant « capitalisées » sur un compte individuel, mais de façon fictive – notionnelle – puisqu'il n'y a pas de réelle capitalisation et qu'il s'agit toujours d'un système par répartition, c'est-à-dire où les cotisations des travailleurs sont utilisées pour le paiement des pensions en cours. Lors de la prise de retraite, le capital et les revenus – fictifs – des investissements sont convertis en flux de revenus versés sous forme de pension de retraite en tenant compte de l'espérance de vie.

Des systèmes à cotisations définies purs, c'est-à-dire par capitalisation, soumis à une gestion privée, sont en place au Danemark et en Suède. Dans ce dernier cas, ce système complète le système de comptes notionnels.

Malgré ces nombreuses différences dans l'organisation des systèmes de pension, ils comportent certaines caractéristiques communes importantes. Ainsi, dans la plupart des cas, le calcul des droits de pension se fonde sur les mêmes paramètres : durée de carrière, rémunérations, revalorisation de celles-ci, plafonds de revenus considérés, indexations des pensions en cours, etc. Par contre, les valeurs de référence de ces différents paramètres diffèrent largement d'un pays à l'autre.

**GRAPHIQUE 2 STRUCTURE DES PENSIONS OBLIGATOIRES**

(contribution des différentes composantes du système de pension<sup>(1)</sup>, pourcentages)



Source : OCDE.

- (1) Pourcentage de la moyenne pondérée du patrimoine de retraite pour un travailleur arrivé sur le marché du travail en 2006 et qui effectue une carrière complète.  
(2) Prestations définies dans la plupart des cas, mais aussi comptes notionnels en Suède et en Italie et systèmes à points en France et en Allemagne.

En se fondant sur les systèmes de retraite en place en 2006 et en considérant un travailleur entrant sur le marché du travail cette année-là et qui aura une carrière complète, l'OCDE a procédé à une modélisation des sources de revenus que ce travailleur percevra en moyenne lors de sa retraite, pour le volet obligatoire des pensions.

Globalement, les retraites perçues proviendront à plus de 95 p.c. du volet assurantiel dans 10 pays de l'UE15. Cette part est moindre au Luxembourg, au Danemark et aux Pays-Bas, très limitée au Royaume-Uni et inexistante en Irlande, où la pension est forfaitaire. Dans ces cinq pays, le volet couverture universelle joue un rôle plus important. Ainsi, malgré les nombreux systèmes existants, la vocation assurantielle domine largement les dépenses en matière de pension, même si le volet de protection des plus démunis joue un rôle social essentiel.

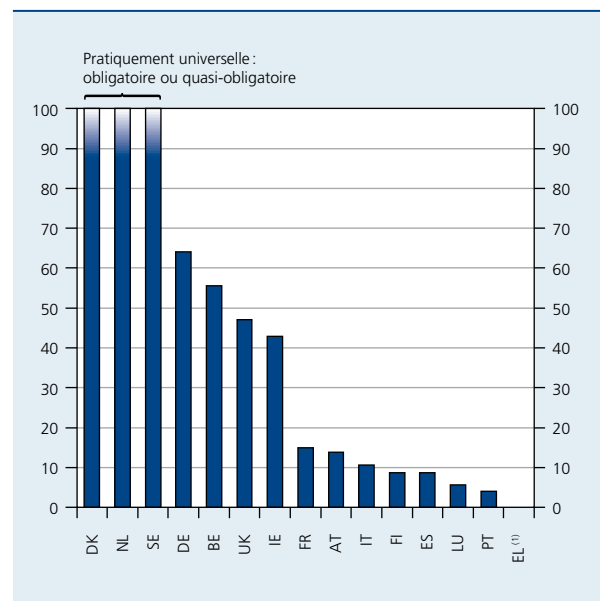
Au sein même de l'assurance obligatoire, la toute grande majorité des versements aux pensionnés relève des systèmes gérés par le secteur public, qu'ils s'agissent de systèmes à prestations définies, de systèmes à points ou de comptes notionnels. La part de la gestion privée est significative en Suède, au Danemark et aux Pays-Bas.

Outre ces systèmes de pensions obligatoires, pratiquement tous les pays de l'UE15 ont mis sur pied des possibilités de se constituer une deuxième source de revenu, d'origine privée. Il s'agit des droits de pensions privés obtenus dans le cadre du contrat de travail, qui ne sont généralement pas légalement obligatoires mais parfois imposés par le contrat de travail qui lie le salarié et l'employeur. Ces régimes sont donc considérés comme étant établis sur une base volontaire et sont le plus souvent qualifiés de deuxième pilier.

Outre les trois pays déjà mentionnés où ce pilier a été largement encouragé, voire imposé, soit le Danemark, les Pays-Bas et la Suède, plus de 40 p.c. des salariés étaient, au milieu des années 2000, couverts par les régimes privés professionnels en Allemagne, en Belgique, en Irlande et au Royaume-Uni. Cette couverture se limitait par contre à moins de 15 p.c. de la population des salariés dans les autres pays de l'UE15. Là où la couverture dépasse 90 p.c.

**GRAPHIQUE 3 TAUX DE COUVERTURE DES RÉGIMES DE PENSION PROFESSIONNELS**

(salariés du secteur privé couverts en pourcentage de l'emploi total, milieu des années 2000)



Source : OCDE.

- (1) Le taux de couverture était inférieur à 1 p.c. en Grèce.

des salariés, ces régimes seront assimilés aux parties obligatoires et donc analysés dans la suite de cet article.

Enfin, il est possible de s'inscrire dans un système de pensions privées individuelles, souvent qualifié de troisième pilier. Les données internationales sur ce pilier sont particulièrement fragmentaires, aussi n'est-il pas considéré dans ce qui suit.

## 2. Analyse transversale des réformes

De nombreux pays ont réformé leurs régimes de pensions, en raison de la pression démographique et de ses conséquences sur les finances publiques et sur les risques de pauvreté des personnes âgées. Ces réformes, d'ampleur variable, sont le plus souvent échelonnées dans le temps. Une partie des décisions doivent d'ailleurs encore être mises en œuvre progressivement. Les réformes dont il est question dans cette section sont celles qui ont été introduites depuis les années 1990. L'analyse se limite généralement au volet assurantiel des régimes de retraites obligatoires.

Les réformes qui ont été introduites sont réparties, dans ce qui suit, en trois grandes catégories. Les réformes structurelles, qui sont caractérisées par un changement fondamental de l'organisation du système de pensions, constituent un premier groupe de réformes. Le deuxième est composé de réformes paramétriques, qui jouent principalement sur les valeurs des paramètres utilisés pour le calcul des droits à la pension au sein d'un système donné. Enfin, le troisième paquet de réformes concerne les pensions du secteur public, qui ont été isolées en raison de leur spécificité. L'analyse des réformes structurelles et paramétriques ne porte donc que sur les systèmes de pensions des salariés du secteur privé. En outre, elle se concentre sur les réformes qui touchent une large majorité de la population, des exceptions étant fréquentes.

### 2.1 Réformes structurelles

Deux grandes tendances caractérisent les réformes structurelles des systèmes de pensions qui ont été adoptées par certains pays de l'UE : un changement de régime vers un régime par capitalisation et un changement de type de pension, passant du type « prestations définies » à un type « cotisations définies ».

Ainsi, une première tendance de réforme structurelle est de passer d'un régime par répartition (en anglais, « pay-as-you-go »), dans lequel les dépenses de pension en

cours sont payées par les cotisations sociales de la génération actuellement au travail, à un régime par capitalisation, dans lequel chaque génération finance ses propres pensions futures. De tels régimes capitalisés existent au moins partiellement au Danemark, en Finlande, aux Pays-Bas et en Suède et des réserves ont été constituées dans plusieurs pays. Par ailleurs, de nombreux nouveaux États membres de l'UE ont aussi récemment adapté leur système de pension dans ce sens<sup>(1)</sup>.

Un tel système, notamment s'il a été mis en place dès l'origine de l'établissement du système de pension, offre des avantages évidents en termes de soutenabilité budgétaire en période de diminution de la démographie. En effet, chaque génération (ou chaque personne) cotise pour ses propres droits futurs, de sorte qu'aucune cohorte ne devra cotiser pour une cohorte plus nombreuse qu'elle-même. Par contre, le passage d'un système par répartition à un système par capitalisation est très difficile à mettre en place, puisqu'il implique que la génération charnière contribue à la fois aux pensions de la génération précédente et à la constitution de son propre capital. Cette charge est pratiquement insupportable, sauf à être étalée sur une très longue période, couvrant plusieurs générations. Enfin, un système par capitalisation est sensible aux risques encourus sur les marchés financiers. Dès lors, si les actifs financiers se déprécient, il convient de compenser cette perte de valeur par une augmentation des contributions ou de réduire le montant des allocations.

Une deuxième tendance qui caractérise les réformes structurelles est celle du passage d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies. À l'origine, les systèmes de paiement de retraite ont été le plus souvent conçus sous la forme de prestations définies.

Comme déjà mentionné, des systèmes obligatoires à cotisations définies avec capitalisation ont été mis en place au Danemark et en Suède. Ce dernier pays a également mis sur pied un système de comptes notionnels, de même que l'Italie. Quant au système à points, il a été introduit en France pour le régime complémentaire obligatoire et en Allemagne. Le passage d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies n'implique pas nécessairement de changement dans le mode de gestion – capitalisation ou répartition –, ni quant au secteur gestionnaire. Par contre, le taux de cotisation devient un élément déterminant puisqu'il est à la base de la capitalisation qui a lieu durant la carrière des travailleurs. C'est une différence fondamentale par rapport aux systèmes

(1) Bulgarie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne et Slovaquie.

à prestations définies, dans lesquels ce taux de cotisation est sans impact sur les droits de pension. Lors de la retraite, le capital réel ou fictif dans un système de comptes notionnels ou les droits acquis dans un système à points sont transformés en un flux de revenus, ce qui implique généralement la prise en compte de l'espérance de vie, un facteur rarement considéré dans les régimes à prestations définies.

L'un des avantages de ces systèmes par rapport à ceux à prestations définies est qu'ils sont en principe plus transparents, le lien direct et clair entre cotisations et droits acquis pouvant alors constituer un incitant à demeurer plus longtemps sur le marché du travail.

Toujours du point de vue de la soutenabilité budgétaire, l'introduction de tels systèmes, si elle ne comprend pas de capitalisation effective, ne résout toutefois qu'indirectement – par les effets induits de cette introduction, tels que l'incitation plus grande à se maintenir en activité – et partiellement les déséquilibres résultant des chocs démographiques, puisqu'un système par répartition continuera à peser sur des générations moins nombreuses. Néanmoins, la prise en compte de l'espérance de vie offre un avantage important au niveau de la soutenabilité budgétaire, puisque le risque lié à l'allongement moyen attendu de la durée de vie est couvert.

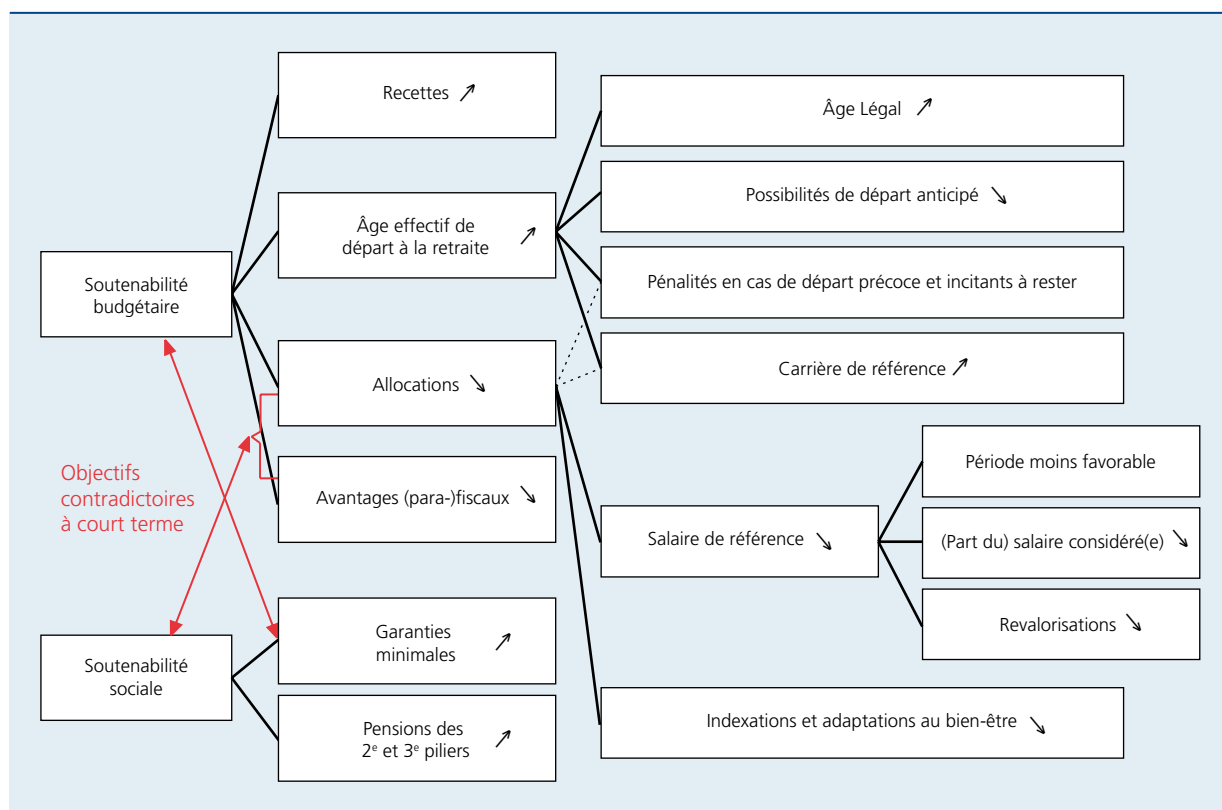
En termes d'équité, ces systèmes présentent un aspect positif concernant les longues carrières, qui sont plus courantes chez les travailleurs aux revenus les plus modestes. Celles-ci sont en effet récompensées, puisque la capitalisation commence plus tôt, générant ainsi des revenus de placements plus importants, et dure plus longtemps. Les effets mitigés de la prise en compte de l'espérance de vie seront discutés plus loin, dans le passage consacré à ce type de réforme.

## 2.2 Réformes paramétriques

À côté des réformes structurelles, il est possible de réaliser d'importantes réformes tout en gardant le même régime de base, comme par exemple un système à prestations définies. Dans ce cadre, on parlera de réformes paramétriques, en ce qu'elles influencent principalement les valeurs des paramètres utilisés pour le calcul des droits à la pension.

Les deux principaux objectifs poursuivis lors des réformes des systèmes de pension, à savoir l'amélioration de la soutenabilité budgétaire et de la soutenabilité sociale, ont été utilisés pour établir un schéma des principales réformes paramétriques possibles et d'autres réformes non systématiques liées aux pensions.

SCHÉMA 1 UNE TYPOLOGIE DES RÉFORMES PARAMÉTRIQUES ET NON STRUCTURELLES DES SYSTÈMES DE PENSION



Afin d'améliorer la soutenabilité budgétaire, il est possible de procéder à une augmentation des recettes ou de limiter les avantages (para-)fiscaux dont bénéficient les revenus des retraités. Toutefois, de telles réformes ne seront pas analysées dans la suite de cet article, qui se limite aux dépenses en matière de pensions.

L'augmentation de l'âge effectif du départ à la retraite permet de diminuer les dépenses, la période devant être couverte par les pensions étant alors plus courte, et d'augmenter les recettes, la période d'activité étant plus longue. L'augmentation de l'âge effectif peut se faire par voie coercitive, en augmentant l'âge légal de départ à la retraite ou à la retraite anticipée, ou par voie incitative. Ces incitants peuvent prendre la forme de bonus-malus liés à la prolongation de la carrière ou aux départs anticipés, ou entrer dans le calcul des droits de pensions par une modification de la carrière de référence considérée.

Il est également possible de réduire les dépenses en agissant directement sur le montant des allocations ou sur la croissance de celles-ci. Ainsi, le salaire considéré pour le calcul des droits peut être limité de différentes manières. Une première possibilité consiste à prendre en compte les salaires d'une période moins favorable. En effet, la période de référence se limite parfois aux meilleures ou aux dernières années de la carrière des travailleurs, plutôt qu'à l'ensemble de celle-ci. Une deuxième possibilité est de plafonner la part ou le niveau absolu du salaire considéré. Enfin, les droits aux allocations peuvent être tempérés par une revalorisation limitée des anciens salaires qui entrent dans le calcul. En ce qui concerne la croissance des pensions déjà en cours de liquidation, il est possible de procéder à une indexation plus limitée ou de restreindre les adaptations au bien-être. Enfin, les malus et l'augmentation du nombre d'années de référence utilisés dans le calcul des droits sont, en plus d'être des incitants à poursuivre son activité, également des moyens de réduire les allocations ou la croissance de celles-ci.

D'autres réformes peuvent avoir davantage pour objet d'améliorer la soutenabilité sociale des systèmes de pension. Il s'agit, pour ce qui est des personnes dans une situation de risque de pauvreté, de renforcer les garanties minimales. Par ailleurs, pour augmenter le taux de remplacement, la stimulation de la participation aux deuxième et troisième piliers offre également des possibilités. Il peut s'agir de stimulus (para-)fiscaux, d'une amélioration du cadre juridique pour accroître la protection et donc la confiance des affiliés effectifs et potentiels, ou d'une obligation d'affiliation pour tous les travailleurs ou une partie d'entre eux.

Certaines réformes constituent un moyen d'atteindre l'un des deux objectifs principaux posés – soutenabilité budgétaire et soutenabilité sociale – tout en mettant à mal l'autre objectif. Ainsi, la limitation des avantages (para-)fiscaux dont bénéficient les pensionnés et les mesures qui auraient pour effet de limiter le montant des pensions sont largement contradictoires avec l'objectif d'amélioration de la soutenabilité sociale. Inversement, certaines mesures de protection sociale, telles que l'octroi de garanties minimales, pèsent sur les finances publiques. Néanmoins, il faut souligner que dans certains cas, tels que l'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite ou l'élargissement des deuxième et troisième piliers, s'ils n'offrent pas d'avantages fiscaux exorbitants, ces objectifs sont conjointement poursuivis. Il convient enfin de noter que, à long terme, la soutenabilité budgétaire est cruciale pour garantir la soutenabilité sociale.

#### ÂGE LÉGAL ET EFFECTIF DE DÉPART À LA RETRAITE

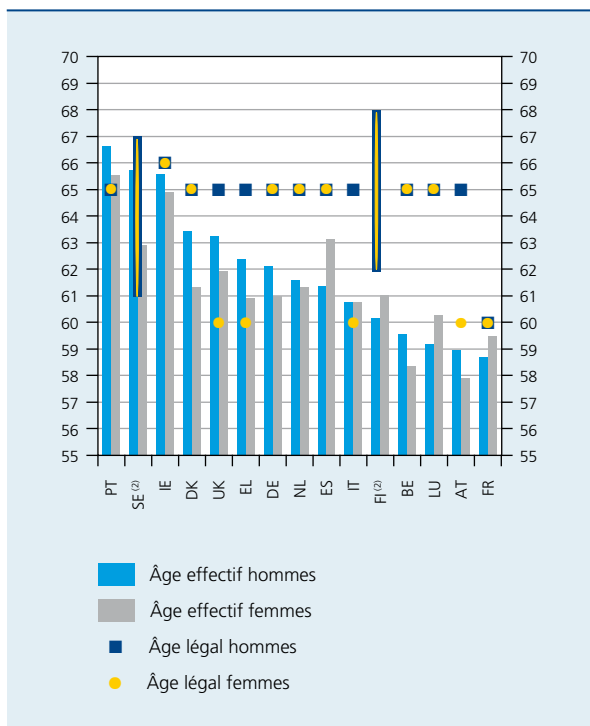
Actuellement, l'âge légal de départ à la retraite est, dans la plupart des pays de l'UE15, de 65 ans tant pour les femmes que pour les hommes. Pour les deux sexes, il est toutefois de 66 ans en Irlande et de 60 ans en France. Pour les femmes uniquement, cet âge est encore de 60 ans au Royaume-Uni, en Grèce, en Italie et en Autriche. Par ailleurs, en Suède et en Finlande, la période légale de départ à la retraite est flexible, respectivement entre 61 et 67 ans et entre 62 et 68 ans. Enfin, des possibilités de départ anticipé existent dans plusieurs pays, soumises alors généralement à des conditions de durée de carrière.

Au contraire de l'âge légal, l'âge effectif du départ à la retraite varie fortement d'un pays à l'autre. Calculée sur la moyenne des départs entre 2002 et 2007 et en incluant les différentes formes de préretraites, la fourchette des âges effectifs de départ s'étend de 57 ans et 11 mois pour les femmes en Autriche à 66 ans et 7 mois pour les hommes au Portugal. Le départ effectif n'a lieu en moyenne avant 60 ans qu'en Autriche, en France, en Belgique et, pour les hommes, au Luxembourg. Ainsi, étant donné l'existence de nombreux systèmes de retraite anticipée ou de préretraites, l'âge effectif de retrait du marché du travail est inférieur à l'âge légal dans presque tous les pays de l'UE15.

Le relèvement de l'âge effectif de départ améliore la soutenabilité budgétaire. En effet, la prolongation de la période active est synonyme de recettes budgétaires supplémentaires et de moindres dépenses. Même si les droits des futurs pensionnés augmentent, l'effet net reste favorable. Au niveau de la soutenabilité sociale, il y a en principe une amélioration du taux de remplacement.

**GRAPHIQUE 4** ÂGE LÉGAL ET EFFECTIF DE DÉPART À LA RETRAITE<sup>(1)</sup>

(situation au 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour l'âge légal ;  
moyenne 2002-2007 pour l'âge effectif)



Sources : CE, OCDE.

(1) L'âge effectif de départ à la retraite inclut l'ensemble des retraits définitifs du marché du travail, y compris les différentes formes de prépensions.

(2) En Suède et en Finlande, l'âge légal de départ à la retraite est flexible.

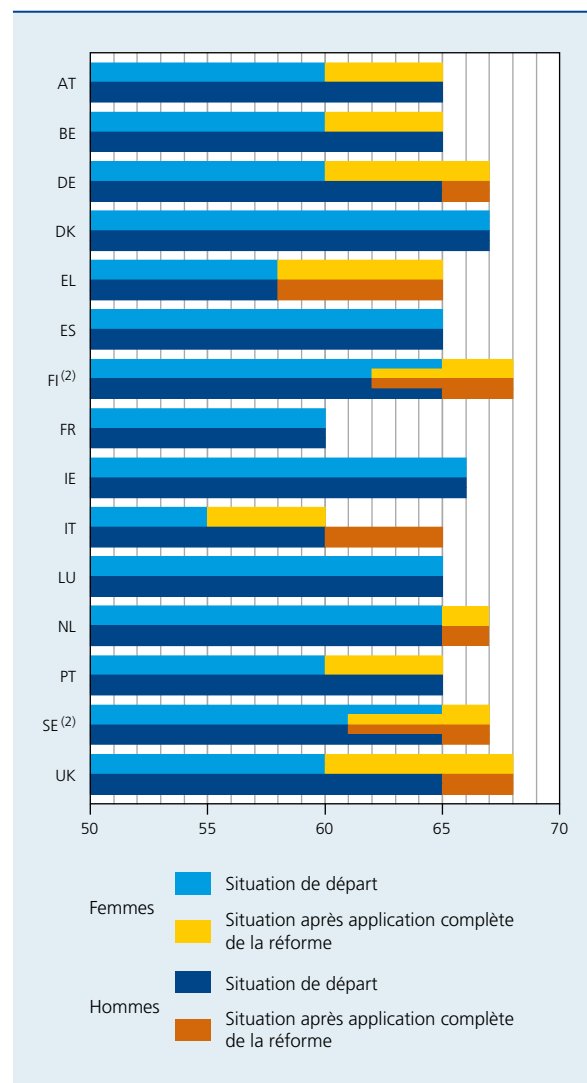
### RÉVISION DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE

L'écart entre âge effectif et âge légal de départ à la retraite démontre que l'augmentation de l'âge légal ne suffit pas à porter l'âge effectif à ce niveau. Toutefois, cela peut contribuer à un retardement de la prise de retraite et plusieurs pays ont relevé l'âge légal de la retraite. Dans la plupart des cas, ces ajustements ont été étalés dans le temps et certains doivent encore avoir (partiellement) lieu. Trois types de changements ont caractérisé les réformes dans l'UE15 : flexibilisation, augmentation pour l'ensemble des travailleurs et alignement de l'âge légal pour les femmes sur celui des hommes.

La flexibilisation de l'âge légal a été introduite en Finlande et en Suède, où il est désormais possible de partir à la retraite à respectivement 62 et 61 ans au plus tôt et 68 et 67 ans au plus tard, contre 65 ans auparavant. Cette flexibilité est toutefois assortie d'incitants financiers, comme cela sera exposé plus loin, de sorte qu'il ne devrait pas déboucher sur un abaissement de l'âge effectif.

**GRAPHIQUE 5** RELÈVEMENT DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE<sup>(1)</sup>

(salariés du secteur privé, volet obligatoire)



Sources : CE, OCDE.

(1) Réformes décidées depuis le début des années 1990.

(2) Âge légal flexible.

L'âge légal pour les femmes a été ajusté sur celui des hommes par une augmentation de 5 ans dans quatre pays de l'UE15 : la Belgique, l'Allemagne, le Portugal et le Royaume-Uni. En Autriche, ce relèvement se fera progressivement à l'horizon 2033. Seule l'Italie conservera encore à terme et à politique inchangée, un âge légal pour les femmes inférieur à ce qu'il est pour les hommes.

Un relèvement généralisé a eu pour objectif de porter l'âge de la retraite à au moins 65 ans là où ce n'était pas encore le cas, à l'exception de la France et de l'Italie. En France, l'âge légal demeure 60 ans, alors qu'en Italie, il a été relevé de 5 ans pour les hommes et les femmes, mais il est encore de 60 ans pour ces dernières. La révision générale a été la plus importante en Grèce, où l'âge légal est passé de 58 à 65 ans, avec un échelonnement dans le temps pour les femmes. Aux Pays-Bas et en Allemagne l'âge légal sera porté à 67 ans d'ici respectivement 2025 et 2029. Au Royaume-Uni, l'âge légal sera porté graduellement de 65 à 68 ans entre 2024 et 2046. Au Danemark, l'âge légal avait été abaissé de deux ans en 2004, mais il sera progressivement remonté à 67 ans entre 2024 et 2027. Il y sera ensuite relevé parallèlement à l'augmentation de l'espérance de vie.

### RÉVISION DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE ANTICIPÉE

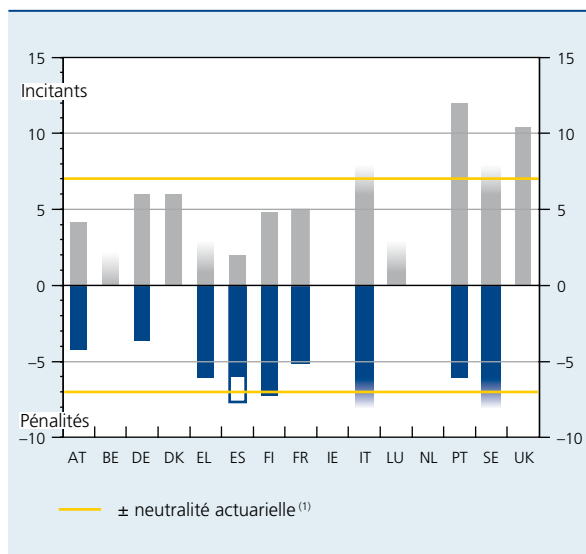
À côté des règles concernant l'âge légal de la retraite, la plupart des pays de l'UE15 autorisent le départ à la retraite anticipée<sup>(1)</sup>. Généralement, ce droit est lié à des conditions de durée de carrière. Quelques pays ont également procédé à un relèvement de l'âge à partir duquel une retraite anticipée peut être prise. Il s'agit du Danemark, qui a procédé à un relèvement de 2 ans, de l'Italie où le relèvement est en cours et sera au total de 5 ans d'ici 2013, et de l'Autriche. Dans ce dernier pays, le relèvement total sera de 1,5 an pour les hommes et de 3 ans pour les femmes à l'horizon 2017. Au Royaume-Uni, la possibilité de retraite anticipée a été supprimée. C'est aussi le cas en Espagne, sauf pour les personnes entrées dans le système avant 1967 ou qui sont sans emploi. Aux Pays-Bas, les contraintes liées à son octroi avaient été renforcées. Lorsque l'âge légal de la retraite y sera relevé de 65 à 67 ans, il sera possible, sous certaines conditions, de partir à 65 ans.

### SYSTÈMES DE BONUS-MALUS

L'âge effectif du départ à la retraite peut également être retardé par l'introduction de pénalités pour départ précoce ou d'incitants pour maintien en activité, aussi appelés « bonus-malus ». Cette manière de faire est moins contraignante que le relèvement de l'âge légal mais peut aboutir à des résultats comparables. Selon Queisser et Whitehouse (2006), le taux annuel actuariellement neutre de pénalité ou incitant – soit le taux auquel la prolongation de la carrière ou non est budgétairement neutre – serait en moyenne de 6,2 et 5,6 p.c. pour respectivement les hommes et les femmes à 60 ans et de 7,4 et 7 p.c. respectivement à 65 ans.

### GRAPHIQUE 6 PÉNALITÉS POUR DÉPART PRÉCOCE ET INCITANTS À DEMEURER ACTIF

(pourcentages de la décote par année d'anticipation ou de la prime de report par rapport à l'âge légal, sauf mention contraire, pour les salariés du secteur privé, volet obligatoire)



Sources : CE, OCDE.

(1) Des taux actuariellement neutres d'un point de vue budgétaire seraient en moyenne de 6,2 et 5,6 p.c. pour respectivement les hommes et les femmes à 60 ans et de 7,4 et 7 p.c. à 65 ans, selon Queisser et Whitehouse (2006).

Sept pays de l'UE15 ont introduit des systèmes de bonus-malus, le plus souvent assortis de conditions de durée de carrière, et quatre pays supplémentaires ont introduit uniquement le volet incitatif. En outre, les systèmes italien et suédois de comptes notionnels comportent intrinsèquement l'équivalent de ces bonus-malus, dont le taux serait égal au taux actuariellement neutre. Ces bonus-malus sont généralement calculés sur une base mensuelle par rapport à l'âge légal de la retraite, mais ils sont exprimés ici en taux annuels. Ces pénalités et incitants sont le plus souvent activés pour des durées maximales qui concordent notamment avec les limites des possibilités de retraite anticipées.

Outre une pénalité spécifique pour les personnes sans emploi qui veulent bénéficier d'une pension en Espagne, le taux de pénalité est le plus élevé en Finlande, à 7,2 p.c. par an, pour les personnes ayant entre 62 et 65 ans. Les taux de pénalité sont aussi égaux ou proches de la neutralité actuarielle en Grèce, au Portugal et en France. La pénalité est plus limitée en Autriche et en Allemagne.

(1) L'analyse se limite aux départs par retraite anticipée au sens strict. Il n'a dès lors pas été tenu compte d'autres formes de départs anticipés telles que prépension, invalidité ou chômage.



L'incitant à poursuivre sa carrière est le plus élevé au Portugal, à 12 p.c. par an au-delà de 40 années de carrière et pour un maximum de 5 ans. Il est également supérieur au taux actuariellement neutre au Royaume-Uni et proche de celui-ci en Allemagne et au Danemark, où il dépend du ratio entre le nombre d'années reportées et l'espérance de vie moyenne au moment du départ à la retraite. Il est plus limité en France à 5 p.c. En Finlande, l'incitant s'élève à 4,8 p.c. mais n'est enclenché qu'à partir de 68 ans. En Espagne, les bonus sont plus limités. Enfin, en Belgique, le bonus annuel est constitué d'un montant forfaitaire de 2 euros par jour travaillé au-delà de 62 ans ou au-delà de 44 années de cotisations.

En outre, par un système assimilable à un bonus, la Finlande octroie un taux d'acquisition – soit le rythme auquel un travailleur acquiert des droits à la pension pour chaque année de couverture – nettement plus élevé entre 63 et 67 ans. Le Luxembourg et la Grèce font de même, mais de façon limitée. L'Italie quant à elle fait également profiter ses travailleurs âgés d'un « super bonus » sous la forme d'une exonération des cotisations sociales personnelles.

Pour autant que les bonus soient inférieurs au taux actuariellement neutre et qu'ils ne créent pas d'effet d'aubaine trop important, l'introduction d'un système de bonus-malus devrait avoir un impact globalement favorable sur la soutenabilité budgétaire des systèmes de pension. En effet, les pénalités pour départ précoce réduisent les droits ou retardent le retrait – avec une incidence favorable tant sur les recettes que sur les dépenses –, et les incitants ne sont octroyés qu'en cas de report du départ, avec une diminution des dépenses plus importante que les droits supplémentaires acquis. Toutefois, ces bonus constituent une simple aubaine pour un certain nombre de personnes qui, même sans incitant, seraient restées sur le marché du travail au-delà de l'âge où se déclenche ce système. D'un point de vue social, un système de bonus-malus a un impact potentiellement favorable, en ce que l'équité entre les personnes prenant leur retraite à des âges différents ou avec des durées de carrière différentes s'en trouve améliorée. Les taux de remplacement peuvent également être améliorés par la prolongation de la carrière. Il y aurait toutefois un risque si une pénalité pesait sur les personnes qui ont dû quitter prématurément le marché du travail.

#### CARRIÈRE CONSIDÉRÉE POUR LE CALCUL DES DROITS

La base de calcul des droits de pension dans le volet assurantiel obligatoire intègre le niveau moyen des salaires de chaque individu durant une partie définie de sa carrière. Alors que, pour ce calcul, cinq pays de

l'UE15 – dont la Belgique – considèrent de longue date l'ensemble de la carrière, d'autres n'en considéraient qu'une partie. Les droits à la pension étaient alors tantôt calculés sur la base des revenus des dernières années de carrière, tantôt sur ceux des meilleures années, ce qui dans la pratique n'est pas très différent, puisque les revenus des dernières années d'une carrière sont généralement les plus élevés.

Six pays ont procédé ou procéderont progressivement à un allongement important de la carrière considérée pour le calcul des droits. Aux Pays-Bas, c'est désormais les revenus de toute la carrière qui sont considérés, contre la dernière année auparavant. En Finlande, en Suède, au Portugal et en Autriche aussi, toute la carrière est considérée contre les 10 à 15 dernières ou meilleures années antérieurement. En France, l'allongement est plus limité, la carrière considérée passant des 10 aux 25 meilleures années. Désormais, le nombre de pays de l'UE15 où l'ensemble de la carrière est considérée est donc de onze, la France, l'Espagne et la Grèce faisant figure d'exceptions. En Irlande, ce paramètre ne joue pas, la pension de base étant intégralement forfaitaire.

Ce changement paramétrique a un effet favorable pour la soutenabilité budgétaire, puisque la prise en compte d'une partie de la carrière moins bien rémunérée a un impact à la baisse sur le salaire moyen de référence utilisé pour le calcul des droits. Par contre les effets sociaux de ce changement sont, au mieux, mitigés, la plupart des allocations étant moins élevées après cette adaptation. Il n'y a en principe pas d'effet défavorable important sur le risque de pauvreté, puisque les personnes ayant les salaires les plus bas sont aussi celles dont les salaires ont le moins progressé au cours de la carrière. Par contre, les taux de remplacement des personnes les mieux rémunérées, déjà généralement inférieurs à la moyenne de la population, sont encore rabaissés par la prise en compte d'une partie moins intéressante de leurs rémunérations.

Dans le même ordre d'idées, certains pays ont relevé la durée de la carrière de référence considérée pour l'obtention d'une pension complète. Celle-ci requiert en effet généralement d'avoir travaillé un nombre minimum d'années, les droits étant calculés au prorata du nombre d'années prestées en cas de carrière incomplète. Quatre pays ont modifié la durée de la carrière complète récemment. En Italie, elle a augmenté de 37 à 40 ans pour la pension d'ancienneté et en France de 37,5 à 41 ans. En Belgique, elle a été relevée de 40 à 45 ans pour les femmes, pour l'aligner sur celle des hommes. Au Royaume-Uni, par contre, elle a été réduite de 44 ans pour les hommes et 39 ans pour les femmes à 30 ans pour tous, pour ce qui

est de la « basic state pension ». Mécaniquement, une augmentation de la carrière de référence réduit les droits des personnes qui n'ont pas de carrière complète, ce qui constitue un incitant supplémentaire au maintien en activité et a un effet favorable sur la soutenabilité budgétaire. Pour ce qui est de la soutenabilité sociale, les effets sont également mitigés.

Enfin, plusieurs pays imposent des durées de carrière minimales, requises afin de pouvoir bénéficier d'une retraite anticipée ou pour pouvoir bénéficier de l'allocation de pension elle-même. Certains ont également procédé à des réformes en la matière, suivant la même logique que les réformes qui ont touché à la durée de la carrière de référence.

#### INDEXATION DES RETRAITES EN COURS ET REVALORISATION DES SALAIRES

Les droits de retraite sont ajustés pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et/ou du bien-être de la population active. Pour ce faire, les salaires antérieurs utilisés lors du calcul des droits sont revalorisés, d'une part, et les pensions en cours de paiement sont indexées, d'autre part.

À l'origine, l'indexation des pensions en cours se faisait sur la base de l'évolution des salaires dans sept des pays de l'UE15 et sur la base des prix dans cinq d'entre eux. La Finlande appliquait une formule basée sur une pondération de ces deux composantes et l'Irlande procédait à des revalorisations décidées dans le cadre de la procédure budgétaire annuelle. La Grèce prenait également des mesures discrétionnaires, généralement plus importantes que l'augmentation des prix, du moins pour ce qui est des pensions les plus modestes.

Plusieurs pays ont procédé à des changements en matière d'indexation des pensions en cours, mais dans des directions parfois opposées. Ainsi, quatre pays sont devenus moins généreux : la France et l'Italie qui sont passées à une indexation sur les prix plutôt que sur les salaires, la Finlande où le poids des salaires a diminué au profit de celui des prix, et le Portugal. Dans ce dernier cas, la pension évolue désormais au plus en fonction du taux d'inflation et de 0,2 fois la croissance réelle du PIB, pour ceux dont le niveau de la pension est faible et lorsque la croissance économique est vigoureuse. Outre le Portugal, l'Italie, applique des règles d'indexation moins favorables aux pensions plus élevées. Trois pays sont, par contre, désormais plus généreux : la Suède et le Royaume-Uni qui appliquent une revalorisation sur la base des salaires plutôt que des prix, et la Belgique qui prend des mesures discrétionnaires – mais par le biais

d'un système imposé par la loi – de liaison au bien-être en plus de l'indexation sur les prix. Huit pays n'ont pas changé leur mode d'indexation des pensions versées. Quatre d'entre eux procèdent à une indexation sur la base de la hausse des salaires (Allemagne, Danemark, Luxembourg et Pays-Bas), deux sur la base des prix (Autriche et Espagne) et deux par mesures discrétionnaires (Grèce et Irlande).

La revalorisation des salaires utilisés dans le calcul des droits lors de l'entrée dans le système est rendue nécessaire par l'érosion monétaire que les anciens revenus ont subie au fil du temps. Cinq pays procédaient antérieurement par revalorisation limitée à la hausse des prix, tandis que cinq autres tenaient compte de l'évolution des salaires. La Finlande considérait ces deux facteurs en les pondérant à parts égales. En Grèce, la décision était prise de manière discrétionnaire et, en Italie, c'est la hausse du PIB qui déterminait l'ampleur des revalorisations. Enfin, au Danemark, les parties à cotisations définies bénéficiaient de l'application d'un taux d'intérêt et, éventuellement, d'une part des bénéfices réalisés par les fonds. En Irlande, il n'y a pas lieu de revaloriser les salaires du passé, les pensions de base étant forfaitaires.

Huit pays ont procédé à des réformes en la matière. La moitié d'entre eux sont désormais plus généreux : l'Autriche, la Suède et le Royaume-Uni revalorisent sur la base de l'évolution des salaires au lieu des prix et la Belgique procède régulièrement à des adaptations au bien-être de salaires de référence, au-delà de l'indexation aux prix. Quatre pays sont, au contraire, moins généreux. La France se limite à une revalorisation sur la base des prix plutôt que des salaires, la Finlande pondère davantage les prix, qui pèsent 80 p.c., au détriment des salaires et le Portugal a introduit l'évolution des prix dans la formule de revalorisation, à hauteur des trois-quarts de la pondération. L'Allemagne, quant à elle, lie l'augmentation de la valeur des points à l'évolution du salaire net plutôt que brut – de sorte que lorsque le taux de cotisation des individus augmente, il n'entraîne pas de croissance de la valeur des points – et limite cette augmentation lors de variations du facteur de soutenabilité, qui reflète les changements du taux de dépendance des âgés. Cinq pays ont conservé leur mode de revalorisation antérieur : sur la base de l'évolution des salaires (Pays-Bas et Luxembourg), des prix (Espagne), du PIB nominal (Italie), ou encore sur une base discrétionnaire (Grèce). Enfin deux pays ne doivent pas procéder à ces revalorisations : le Danemark, où le système à cotisations définies capitalisées implique que les revenus du passé bénéficient d'intérêts et d'éventuels gains en capital, et l'Irlande où la pension forfaitaire ne dépend pas du niveau des revenus antérieurs.

## PRISE EN COMPTE DE L'AUGMENTATION DE L'ESPÉRANCE DE VIE

L'augmentation de l'espérance de vie devrait se poursuivre dans l'ensemble des pays européens. Sept pays ont dès lors introduit une correction pour réduire automatiquement les effets budgétairement négatifs de cette future augmentation. Cette correction suit diverses modalités. La Finlande et le Portugal ont introduit un facteur de soutenabilité liant les retraites à l'espérance de vie, dans le cadre d'un régime à prestations définies. Le montant des droits aux allocations est ainsi multiplié par le rapport entre l'espérance de vie d'un moment donné du passé – respectivement celle observée en moyenne sur 2004-2008 et en 2006 – et l'espérance de vie au moment du départ effectif à la retraite. En Suède, en Italie et au Danemark, les systèmes de cotisations définies et de comptes notionnels, qui donnent droit réellement ou fictivement à un capital réparti ensuite sur la durée de vie restante supposée, tiennent intrinsèquement compte de l'espérance de vie. En Suède, par exemple, les individus de la cohorte née en 1990 devraient prêter deux bonnes années de plus que la cohorte née en 1940 pour neutraliser l'effet de l'espérance de vie accrue et maintenir leur niveau de vie au même niveau que celui des générations précédentes. L'Allemagne tient compte de l'allongement de l'espérance de vie par le biais d'un facteur de soutenabilité introduit pour la revalorisation des salaires du passé et pour l'indexation des pensions en cours. Quant à la France, elle lie le nombre d'années requises pour qu'une carrière soit considérée comme complète à l'espérance de vie. Au Danemark, à partir de 2025, l'âge légal de la pension anticipée et celui de la pension de vieillesse publique seront revus tous les 5 ans pour être adaptés à l'augmentation de l'espérance de vie.

Cette prise en compte de l'espérance de vie dans le calcul des pensions induit notamment qu'il ne sera pas nécessaire, à l'avenir, d'imposer de nouvelles réformes à chaque augmentation de cette espérance. L'impact démographique sur la soutenabilité budgétaire en sera donc limité. Par contre, dans ses modalités ayant un impact sur le montant des allocations, la prise en compte de l'espérance de vie risque de réduire assez considérablement les taux de remplacement des futures générations de pensionnés, à comportements inchangés. En outre, la prise en compte de la même espérance de vie pour toutes les catégories socioéconomiques et pour les deux

sexes présente un risque important en termes d'équité. En effet, l'espérance de vie n'est pas la même pour toutes les catégories sociales<sup>(1)</sup>. En utilisant une seule valeur de l'espérance de vie pour toutes les catégories sociales, le capital accumulé individuellement ne serait donc pas totalement distribué à ceux dont le niveau d'éducation est faible, alors qu'il serait insuffisant pour payer la fin de la retraite de ceux dont le niveau d'éducation est élevé, en moyenne. La problématique des différences d'espérance de vie entre hommes et femmes pourrait aussi sans doute être considérée dans ce type de système.

### 2.3 Réformes des pensions des travailleurs du secteur public

Dans la plupart des pays de l'UE15, les travailleurs du secteur public sont soumis à un système de pension spécifique, qu'il s'agisse de régimes dits spéciaux comme ceux en vigueur, entre autres, en Allemagne, en Belgique et en France ou d'un régime qui s'ajoute à un système national. Dans de nombreux pays des autres régions d'Europe ou du monde, un tel dispositif n'existe pas ou n'existe plus<sup>(2)</sup>.

À l'origine, le régime spécifique du secteur public était généralement plus généreux que celui du secteur privé. Cela se marquait par des conditions d'accès moins strictes – départ plus précoce à la retraite dans le secteur public – et par des allocations plus généreuses, les régimes spéciaux à prestations définies étant souvent basés sur les derniers salaires. Les taux de remplacement étaient en conséquence plus élevés. Les règles de revalorisation et d'indexation étaient également en général plus favorables pour les travailleurs du secteur public. En outre, les cotisations personnelles pouvaient être plus faibles et/ou partiellement ou intégralement prises en charge par l'État.

Les régimes spéciaux pour le secteur public ne s'appliquent en général qu'aux agents statutaires. Dans de nombreux pays, une frange significative des agents de la fonction publique est recrutée sur une base contractuelle, ce qui implique que le régime de sécurité sociale et, partant, de pensions du secteur privé s'applique à une partie du personnel des administrations publiques.

S'agissant de réformes fondamentales des régimes des retraites, certains pays de l'UE15 dont le Danemark, ont basculé progressivement, par analogie au secteur privé, d'un système à prestations définies vers un système à cotisations définies. D'autres pays, notamment l'Autriche, la Finlande, l'Italie et le Portugal, ont modifié le régime du secteur public dans le sens d'une convergence avec le régime du secteur privé. Dans certains cas, les nouveaux travailleurs engagés dans le secteur public l'ont été avec

(1) Au Pays-Bas, par exemple, l'espérance de vie à 65 ans était, en 2008, de 17,5 ans pour les hommes ayant un niveau d'éducation élevé et de 13,9 ans pour les hommes dont le niveau d'éducation est faible.

(2) Selon Palacios et Whitehouse (2006), au début des années 2000, dans 74 pays dont ceux de l'Europe de l'Est, les régimes de retraite du secteur public étaient intégrés à ceux du secteur privé, tandis que 84 pays présentaient un régime de retraite spécifique pour le secteur public.

**TABEAU 1** PRINCIPALES RÉFORMES PARAMÉTRIQUES DES PENSIONS DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PUBLIC<sup>(1)</sup>

	AT	BE	DE	DK	EL	ES	FI	FR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
Relèvement de l'âge ou de l'âge minimum de la retraite .....	X			— <sup>(2)</sup>			X <sup>(3)</sup>		X	X	X	X	X	X <sup>(3)</sup>	X
Freins à la retraite anticipée et promotion du départ différé à la retraite .....	X	X	X	X	X	X	X	X	X <sup>(4)</sup>	X	X	X	X	X	X
Allongement des durées de cotisation .....	X		X				X	X		X	X	X	X		
Réduction des prestations de retraite .....	X		X				X	X		X	X	X	X	X <sup>(5)</sup>	— <sup>(6)</sup>

Sources: Kings et al. (2007), OCDE (2007a), Palacios et Whitehouse (2006).

(1) La présence d'une croix dans une cellule signifie qu'une indication convaincante de la présence de cet élément de réforme depuis 1990 a pu être trouvée pour le pays en question, quelle que soit l'importance du changement introduit.

(2) Au Danemark, l'âge normal de la retraite a été abaissé de 67 à 65 ans en 2004 mais sera relevé de 2 ans entre 2024 et 2027.

(3) Flexibilisation de l'âge légal.

(4) En Irlande, seul l'âge de départ obligatoire à la retraite a été supprimé.

(5) Par le passage aux comptes notionnels.

(6) Les prestations de retraite ont été revues à la hausse, notamment par le biais d'une indexation basée sur les salaires plutôt que sur les prix.

application du régime de sécurité sociale du secteur privé. Tel fut le cas, notamment, de l'Italie et du Luxembourg. Au Portugal, les réformes ont touché non seulement les nouveaux travailleurs, mais également ceux déjà en fonction. Les privatisations, la sous-traitance et la contractualisation<sup>(1)</sup> ont également contribué à l'atténuation du poids relatif des pensions du secteur public. Par ailleurs, certains pans du secteur public, tels que la défense, la police et la justice, ont souvent échappé, en tout ou en partie, aux réformes. Des régimes de faveur étaient ou sont encore parfois accordés à des travailleurs d'entreprises publiques dans certaines branches telles que le transport ou l'énergie.

Des réformes paramétriques ont été menées à bien dans le secteur public dans la plupart des pays de l'UE15. Comme dans le secteur privé, ces réformes ont modifié, dans un même élan ou non, des paramètres-clés tels que l'âge légal ou minimal de la retraite, la durée de cotisation, le calcul des prestations, etc. Elles ont aussi pu chercher à affecter l'âge effectif du départ à la retraite par le biais de freins à la retraite anticipée ou de bonus pour une retraite différée.

Dans la plupart des pays de l'UE15, l'âge de la liquidation des droits à la pension a été porté à 65 ans, notamment en Autriche, en Italie et au Portugal et l'âge de départ à la retraite a été harmonisé entre les hommes et les femmes. L'âge légal de la retraite est aussi de plus en plus remplacé par un âge minimum, rendant ainsi plus flexible le choix du moment du départ à la retraite.

Au-delà de l'âge légal du départ à la retraite, tous les pays de l'UE15 ont cherché à en relever l'âge effectif en freinant l'accès à la retraite anticipée, notamment par l'application de pénalités, ou en encourageant ou en facilitant le départ à la retraite différé.

Les durées de cotisation pour obtenir une pension complète ont été allongées et portées à au moins 40 ans dans plusieurs pays dont l'Allemagne, l'Autriche et la France. Cet allongement s'est généralement accompagné d'une réduction des prestations de pension. Ainsi, le dernier salaire est de plus en plus souvent remplacé, dans le calcul des droits, par une moyenne de salaires sur une période plus longue, voire par la moyenne des revenus perçus tout au long de la vie. Dans plusieurs pays dont l'Allemagne, l'Autriche et l'Italie, les réformes ont explicitement visé à réduire les taux de remplacement. À l'inverse, au Royaume-Uni, les réformes ont visé à rendre le système de retraite plus généreux.

Au total, les réformes ont affecté davantage de paramètres dans certains pays que dans d'autres. Ainsi, en Autriche, en Finlande, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Portugal, elles ont touché à de nombreux paramètres, tandis que certains pays dont la Belgique ont peu réformé les pensions du secteur public.

(1) Au Danemark, par exemple, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, les nominations d'agents ont été limitées à une série de catégories professionnelles. Les personnels ne figurant pas sur cette liste sont recrutés comme agents contractuels, sous un statut comparable au secteur privé.

### 3. Réformes dans une sélection de pays

Cette section a pour objectif de présenter de manière plus approfondie les réformes qui ont été menées dans six pays particulièrement intéressants. Ces pays sont en effet soit des précurseurs, soit de grands réformateurs. Il s'agit des trois grands voisins de la Belgique – Allemagne, Pays-Bas, et France –, de la Suède, de l'Italie et de l'Autriche. L'analyse par pays permet notamment de comprendre les raisons qui ont rendu ces réformes nécessaires.

#### 3.1 Allemagne

Depuis le début des années 1990, l'Allemagne a réformé son système de pension en profondeur. En conséquence, alors que les pensions de retraite légales y étaient jadis assez généreuses, celles auxquelles pourront prétendre les nouveaux bénéficiaires ont été sensiblement revues à la baisse.

Depuis 1992, les pensions sont indexées sur les salaires nets plutôt que sur les salaires bruts. Ce changement a indirectement réduit les allocations de pension, dans la mesure où les impôts et les cotisations de sécurité sociale ont ensuite progressé, faisant baisser les salaires nets proportionnellement aux salaires bruts. Parallèlement, la pension est désormais pénalisée en cas de départ anticipé et l'âge légal de la retraite a été porté à 65 ans pour les femmes ainsi que pour d'autres types de pension, tels que ceux des chômeurs.

La réforme de 1992 semblait néanmoins trop limitée pour garantir la soutenabilité du système de pension allemand. Aussi a-t-elle été suivie, en 2001, d'une deuxième réforme. Dans l'optique de maîtriser les coûts de la main-d'œuvre et de parvenir à une répartition plus équitable des charges de pension toujours croissantes entre les générations, la stabilisation des taux de cotisation a été inscrite dans la loi. Afin de garantir la soutenabilité à long terme du système public de retraite, il a en outre été décidé de ramener progressivement le taux de remplacement net effectif de 70 à quelque 63 p.c. d'ici 2030, par le biais d'une revalorisation des droits de pension inférieure à la croissance des salaires nets. Cette baisse substantielle des pensions de retraite légales devrait être compensée par une hausse des pensions complémentaires. Pour parvenir à cet objectif, les plans de pension complémentaires destinés à constituer des fonds de pension sont favorisés, soit par le biais de réductions d'impôts, soit par des subventions directes octroyées indépendamment à chaque plan de pension ou régime de retraite professionnelle.

Dans le but d'éviter une forte hausse du taux de cotisation, un facteur de soutenabilité a été ajouté en 2004 à la formule utilisée pour calculer les allocations de pension. Plus précisément, les allocations de pension ont été couplées à un ratio de dépendance, qui correspond au rapport entre les bénéficiaires et les cotisants. Lorsque le ratio de dépendance progresse, les pensions ne sont pas totalement indexées sur la hausse des revenus. Le taux de remplacement brut ne peut toutefois être inférieur à 43 p.c. Pour pouvoir respecter ce minimum, les variations du ratio de dépendance ne sont pas intégralement répercutées sur les allocations de pension, mais sont en partie compensées par le relèvement du taux de cotisation. Qu'ils soient actifs ou retraités, tous les travailleurs sont affectés dans la même mesure par le facteur de soutenabilité, étant donné que les revenus de référence sont affectés du même coefficient que les pensions versées.

Enfin, il a été décidé en 2007 de porter l'âge légal de la retraite de 65 à 67 ans progressivement entre 2012 et 2029.

#### 3.2 Pays-Bas

Le système de pension néerlandais repose sur deux piliers principaux. Le premier, le pilier public, est constitué d'une pension de base – la pension AOW pour « Algemene Ouderdomswet » ou loi générale sur l'assurance-vieillesse –, dont le montant augmente en fonction du nombre d'années de résidence aux Pays-Bas. Le deuxième, le pilier privé, comprend les pensions complémentaires que pratiquement tous les employeurs proposent à leur personnel. Géré par un grand nombre de fonds de pension, ce pilier a un taux de couverture de plus de 90 p.c. et représente un peu plus de la moitié des allocations de pension. Il s'applique également aux fonctionnaires. Le « Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds » (Fonds de pension civil général), qui gère les avoirs de pension de tous les fonctionnaires néerlandais, est, du reste, le fonds de pension le plus important d'Europe.

Étant donné que les Pays-Bas disposent d'un important deuxième pilier financé par capitalisation et qu'ils dépendent dès lors moins du régime par répartition que la plupart des autres pays européens, le vieillissement de la population semble moins mettre en péril le financement des pensions. Néanmoins, l'incidence de cette problématique sur les dépenses publiques en matière de pension est de taille, notamment en raison de l'indexation des prestations publiques de pension sur les salaires minimaux. Jusqu'à présent, la générosité des allocations est presque demeurée intacte, même s'il a été décidé, en

2005, de supprimer les avantages fiscaux des régimes de départ anticipé à la retraite.

S'agissant du deuxième pilier des pensions, un glissement s'est produit ces dernières années vers des régimes de pension complémentaires basés sur le salaire moyen et non plus sur le dernier salaire, sous la pression des administrations publiques. Celles-ci craignaient, en effet, que les engagements en matière de retraites ne pèsent trop lourdement sur le coût du travail et sur les recettes fiscales, les déductions fiscales étant plus élevées en raison des contributions augmentées et le gouvernement devant alors contribuer davantage au fonds de pension des travailleurs du secteur public. L'indexation des cotisations et des allocations de pension est aussi devenue davantage conditionnelle. Ainsi, la non-indexation des droits à pension peut depuis lors être plus facilement utilisée comme élément régulateur afin de pérenniser la santé financière des fonds de pension. Par conséquent, les bénéficiaires des allocations présents et à venir sont confrontés à un risque accru de diminution relative du niveau de vie.

En vue d'accroître la transparence des fonds de pension, une loi sur les pensions a été approuvée en 2007, en remplacement de la loi sur les pensions et l'épargne. Cette nouvelle loi vise notamment à mieux mesurer la solidité des fonds de pension. Une attention toute particulière a aussi été accordée à la transparence à l'égard de l'affilié. Ainsi, les fonds de pension sont désormais tenus d'expliquer plus clairement le mode d'indexation utilisé ainsi que les conditions dans lesquelles l'indexation est réduite.

Il a récemment été décidé de relever l'âge légal de la retraite, qui passera de 65 à 66 ans en 2020 avant d'être porté à 67 ans en 2025. Toutefois, une phase transitoire est prévue jusqu'en 2047 permettant à certaines personnes actives de partir à la retraite à 65 ans, à condition qu'elles aient travaillé suffisamment longtemps. Les personnes qui recourront à cette possibilité percevront néanmoins une allocation AOW moins élevée.

### 3.3 France

Avant les réformes, la France était caractérisée par la coexistence de nombreuses caisses de retraite professionnelles spécifiques et une générosité relativement grande. Cette générosité a été étendue jusqu'au début des années 1980. L'âge légal de la retraite a alors été abaissé à 60 ans, dans la plupart des cas, pour autant que le nombre d'années de cotisation requis soit atteint. En outre, un minimum contributif fut instauré: toute

personne ayant cotisé au moins 37,5 ans, avait droit à 85 p.c. du salaire minimum brut de l'époque.

Dans le régime général s'appliquant aux salariés du secteur privé, le montant de la pension était le produit de trois termes: le taux de liquidation (équivalant à 50 p.c. au taux plein), le salaire annuel moyen des 10 meilleures années – ces salaires étant plafonnés et revalorisés –, et le rapport entre la durée de cotisation et celle qui était nécessaire pour l'obtention du taux plein (150 trimestres pour un taux plein).

Une première réforme paramétrique devant améliorer la soutenabilité budgétaire est intervenue en 1987 quand il a été décidé de revaloriser les salaires utilisés pour calculer les droits et d'indexer les pensions en cours et les droits minimaux non plus en fonction des salaires mais des prix. En 1993, cette mesure a été confirmée sans limite dans le temps.

La réforme de 1993 n'a concerné que le secteur privé et, en particulier, le régime général ainsi que trois régimes dits alignés, ceux des salariés agricoles, des artisans et des industriels et commerçants. Outre la confirmation du mode d'indexation, cette réforme comprenait divers changements de paramètre et mesures. Ainsi, la durée de cotisation a été progressivement relevée de 37,5 à 40 ans, à raison d'un trimestre par an. La période de référence pour le calcul du salaire annuel moyen de référence a été portée progressivement des 10 meilleures années aux 25 meilleures années. Le salaire annuel moyen de référence est ainsi tiré vers le bas par la prise en compte de 15 années moins bonnes. Dans le cas – probable – où ces années sont en outre plus anciennes, cet abaissement est renforcé par le fait que les 25 meilleures années sont revalorisées sur la base des prix et non des salaires moyens.

Afin d'encourager le maintien en activité des travailleurs âgés, la réforme de 1993 a également instauré une décote de 10 p.c. par année manquante par rapport à la durée de cotisation complète. Cette pénalité s'ajoutait à la réduction du montant de la pension provenant du rapport entre la durée de cotisation, exprimée en trimestres, et 160, qui est inférieur à 1.

Entre 1993 et 2003, le principal élément marquant a été le sauvetage, en plusieurs vagues, des régimes complémentaires organisés selon un système à points. Le renflouement de ces deuxièmes piliers s'est effectué en réduisant le taux de rendement et en augmentant les cotisations.

Une deuxième grande réforme des pensions est intervenue en 2003. Elle a concerné à la fois le secteur privé et le secteur public. En vue de rapprocher le régime public, plus généreux, du régime privé, la durée de cotisation dans le secteur public a été progressivement alignée sur celle en vigueur dans le secteur privé, en la portant de 37,5 ans à 40 ans à un rythme d'un semestre par an et les montants des retraites sont désormais indexés sur les prix plutôt que sur les salaires moyens. Toutefois, dans le secteur public, le montant de l'allocation de retraite reste déterminé par les salaires des six derniers mois, qui sont aussi généralement les meilleurs.

La réforme de 2003 a également ramené la décote par année manquante dans le secteur privé à 6 p.c. Elle a introduit parallèlement une décote de 2 p.c. dans le secteur public, qui est passée à 3 p.c. en 2008. Tant pour le secteur privé que pour le secteur public, une surcote a aussi été instaurée afin de favoriser le maintien en activité des travailleurs âgés : les droits à la retraite augmentent de 3 p.c. pour chaque année prestée au-delà de la durée normale de la carrière.

La réforme de 2003 a créé un dispositif original permettant d'augmenter la durée de cotisation pour qu'une carrière soit considérée comme complète à mesure de l'augmentation de l'espérance de vie, tant pour le secteur privé que pour le secteur public. Ainsi, elle prévoyait que la durée de cotisation passerait progressivement de 40 à 41 ans entre 2009 et 2012, à raison d'un trimestre par an. Il était prévu que cette augmentation pourrait être ajournée si le contexte était modifié au regard des évolutions du taux d'activité des personnes de plus de 50 ans, de la situation financière des régimes de retraite et de la situation de l'emploi. Cette question a été débattue en 2008 comme prévu et l'augmentation a été maintenue.

Enfin, la réforme de 2003 comportait également un volet social destiné à relever les pensions les plus faibles. Ainsi, elle fixait à nouveau, pour le minimum contributif, un objectif de taux net minimum de remplacement, de 85 p.c. du salaire minimum pour ceux qui ont une carrière complète à leur actif, à atteindre en 2008. Par ailleurs, le minimum vieillesse, octroyé indépendamment des cotisations si les autres ressources sont insuffisantes, a également fait l'objet de revalorisations.

En 2007, les régimes spéciaux de retraite ont été réformés. Ces régimes couvrent quelque 500.000 salariés d'entreprises publiques qui avaient été largement épargnés par les réformes précédentes et qui jouissaient de régimes encore plus généreux que ceux du secteur public. Ces entreprises sont actives notamment dans le

transport, l'énergie, les mines et la marine. Cette réforme a porté sur les mêmes paramètres que celle du secteur public en 2003. La durée de cotisation doit ainsi être relevée de 37,5 à 40 ans à l'horizon de 2012 et à 41 ans d'ici 2016. Elle instaure aussi, dans certaines limites, une décote et une surcote. L'indexation de l'allocation de retraite s'effectue également désormais sur les prix et non plus sur les salaires. Toutefois, les effets de la réforme ont été compensés, à court et moyen terme, par divers avantages pour le personnel en place, par exemple par l'intégration de primes dans le calcul du montant de l'allocation.

En 2008, divers ajustements ont été apportés en vue d'augmenter l'âge effectif de la retraite. Ainsi, la surcote a été portée à 5 p.c. par an sous certaines conditions. Le gouvernement a également relâché certaines contraintes qui freinaient la combinaison emploi-retraite pour les personnes âgées de 60 ans et plus et l'âge du départ obligatoire à la retraite a été repoussé de 65 à 70 ans pour la plupart des salariés du secteur privé. Par contre, la décote a été ramenée à 5 p.c. et l'âge légal du départ à la retraite, fixé à seulement 60 ans, est resté un sujet tabou.

### 3.4 Suède

La Suède ne s'est pas contentée de mettre en œuvre une ou plusieurs réformes paramétriques. Elle a modifié la nature même de ses systèmes de retraite, tant pour le régime légal (premier pilier) que pour le régime complémentaire (deuxième pilier quasi-obligatoire).

Avant la réforme, le premier pilier était composé d'une allocation universelle de base créée pour lutter contre la pauvreté des personnes âgées et d'une allocation complémentaire pour ceux qui avaient perçu régulièrement des revenus du travail. Cette allocation complémentaire répondait à la logique d'un système de retraite par répartition à prestations définies.

Pour percevoir une allocation complémentaire complète, 30 années de cotisation étaient requises. Le taux de cotisation était relativement élevé, ce qui a permis de générer des surplus. Ceux-ci ont été accumulés dans un fonds destiné à servir d'amortisseur en cas de problème. Cette réserve a représenté jusqu'à 40 p.c. du PIB. Les cotisations servaient non seulement au financement des pensions de retraite mais aussi à celui des pensions de survie et des allocations d'invalidité. L'allocation de pension était calculée sur la base des 15 meilleurs salaires annuels et l'objectif était d'atteindre un taux de remplacement de 60 p.c. jusqu'à un plafond équivalant à l'origine à 1,5 fois le salaire moyen. L'âge normal de la retraite était fixé à

**TABEAU 2** PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PENSIONS DU PREMIER PILIER EN SUÈDE

	Avant la réforme	Après la réforme
Régimes de base (autres que ceux assis sur les salaires)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• allocation universelle de base</li> <li>• en l'absence de revenus du travail suffisants, droit à un supplément de pension et à une allocation-logement<sup>(1)</sup></li> </ul>	pension minimum garantie (résiduelle) et allocation-logement financées par les ressources budgétaires générales
Régime assis sur les salaires	allocation supplémentaire basée sur des prestations définies couvrant les salaires jusqu'à un plafond : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 meilleurs salaires</li> <li>• indexation sur les prix (aussi pour le plafond)</li> <li>• 30 années de cotisation</li> <li>• taux de cotisation de 18,5 p.c.</li> <li>• âge normal de retraite: 65 ans mais départ possible à partir de 60 ans</li> </ul>	allocation basée sur des cotisations définies couvrant les salaires jusqu'à un plafond : <ul style="list-style-type: none"> <li>• prestations déterminées par les cotisations versées</li> <li>• rendement et indexation liés aux salaires (aussi pour le plafond)</li> <li>• taux de cotisation de 18,5 p.c. :               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 16 p.c. comptes notionnels</li> <li>– 2,5 p.c. capitalisation</li> </ul> </li> <li>• âge de travail flexible à partir de 61 ans</li> </ul>
Pensions de survie	financées par des cotisations de sécurité sociale	régime distinct financé par les ressources budgétaires générales

Source: Sundén.

(1) L'allocation universelle de base était financée par les cotisations sociales mais le financement était complété par des ressources budgétaires générales. Ces ressources servaient aussi à l'octroi du supplément de pension et de l'allocation-logement.

65 ans mais les travailleurs pouvaient, dans une certaine mesure, partir plus tôt – à partir de 60 ans – ou plus tard – jusqu'à 70 ans –, moyennant des décotes et des surcotes qui visaient déjà la neutralité actuarielle.

Les personnes ayant peu ou pas de revenus avaient droit à un supplément de pension ainsi qu'à une allocation pouvant couvrir jusqu'à 95 p.c. des coûts du logement. L'allocation de base et le supplément devaient atteindre environ 30 p.c. du salaire moyen.

Le deuxième pilier du système suédois de retraite comportait principalement quatre grands régimes professionnels : un pour les ouvriers du secteur privé, un pour les employés, un pour les travailleurs de l'État central et un pour les travailleurs des pouvoirs locaux. Ces régimes octroyaient des prestations définies.

La réforme du système a été mise au point au cours des années 1990 mais n'est entrée en vigueur qu'à partir de 1999. Comme dans la plupart des pays, de longues périodes de transition ont été prévues.

Dans le nouveau système de pension, l'allocation de base a été supprimée et remplacée par une pension minimum garantie résiduelle. Elle n'est octroyée qu'aux personnes

ayant peu ou pas d'autres revenus du travail. Cette pension garantie a été établie à un niveau équivalant à 1,5 fois l'ancienne allocation de base, de manière à maintenir le niveau de vie de ceux qui percevaient à la fois cette allocation de base et le supplément de pension. L'allocation de logement a été maintenue.

Le régime assis sur les salaires couvre toujours les salariés jusqu'à un certain plafond de revenu. Toutefois, ce plafond est désormais indexé sur les salaires et non plus sur les prix de sorte que le régime légal ne devrait plus s'éroder comme par le passé.

Le système est financé par une contribution de 18,5 p.c. dont 16 p.c. sont versés au régime de comptes notionnels fonctionnant sur le principe de la répartition. Cette partie de l'allocation de retraite est déterminée sur la base des cotisations versées augmentées d'un rendement fictif, le tout étant divisé par l'espérance de vie moyenne pour une cohorte donnée à l'âge de 65 ans. Le taux de rendement est égal au taux de croissance du salaire réel par tête. L'espérance de vie est calculée de façon uniforme, sans tenir compte du sexe ou de la catégorie socioéconomique. Les 2,5 p.c. restants sont versés au régime à cotisations définies par capitalisation. Dans ce régime, les cotisations versées sont bloquées sur des comptes individuels et



chaque travailleur peut choisir le fonds de pension gestionnaire. Le taux de rendement est celui des placements et le risque financier est transféré à l'individu.

L'allocation est indexée selon un système qui, à long terme, est équivalent à une indexation sur la base des salaires. L'indexation peut toutefois être automatiquement réduite si la stabilité financière du système est menacée, c'est-à-dire lorsque le montant des engagements excède celui des actifs. Dans ce cas, elle est réduite en la multipliant par le rapport entre actifs et engagements. Ce scénario semblait peu probable sur la base de projections établies mais pouvait résulter notamment d'une évolution de l'espérance de vie non conforme à celle attendue ou d'une évolution défavorable du nombre de travailleurs.

L'âge de la retraite est devenu totalement flexible au regard de la législation sur les pensions. En effet, il n'y a plus d'âge légal de la retraite. L'âge minimum pour accéder à la retraite a été reporté de 60 à 61 ans et il n'y a plus d'âge maximum. L'âge de 65 ans ne sert plus que de référence pour le calcul de l'espérance de vie.

Le deuxième pilier, quasi-obligatoire et qui couvre plus de 90 p.c. des travailleurs, a également subi des transformations substantielles puisque, tour à tour, les quatre grands régimes ont basculé d'un système de prestations définies à un régime de cotisations définies.

La mise en œuvre réussie de la réforme repose sur un certain nombre d'éléments. Tout d'abord, l'importance du deuxième pilier pouvait atténuer le choc d'une réforme du premier pilier. Ensuite, les substantielles réserves capitalisées accumulées au fil des ans ont servi, d'une part, à doter le nouveau système de réserves et, d'autre part, à transférer des ressources à l'État afin qu'il reprenne la couverture de régimes relevant antérieurement de la sécurité sociale. Ceci a permis de maintenir les cotisations sociales à un niveau raisonnable. Troisièmement, la réforme a été soutenue par une très large majorité au parlement. Si l'intérêt des uns résidait notamment dans le lien accru entre prestation et cotisation, l'intérêt des autres résidait dans la sauvegarde d'un premier pilier, reposant majoritairement sur le principe de la répartition. Ce premier pilier était menacé par le fait que de plus en plus de travailleurs étaient touchés par le plafond salarial. En effet, comme ce plafond était indexé exclusivement sur les prix, l'augmentation du salaire réel sur longue période a eu pour conséquence qu'une part toujours plus grande de la population en a été affectée. En outre, la réforme a permis de mettre un terme à une redistribution qui se faisait au détriment des ouvriers et au bénéfice des employés. En effet, les cotisations étaient prélevées sur tous les salaires depuis l'âge de 16 ans jusqu'à l'âge de

la retraite tandis que les allocations n'étaient basées que sur les 15 meilleures années de salaire. Ainsi, l'écart entre ces deux formules entraînait un transfert de revenus au détriment de ceux qui avaient une carrière longue et plate et au profit de ceux qui avaient une carrière plus courte et un profil de revenus plus fortement croissant.

La réforme n'évite cependant pas certains écueils. Ainsi, si la prise en compte de l'espérance de vie permet de faire face à la charge budgétaire que représente l'allongement de la durée de vie, le système reste sensible aux évolutions démographiques dans la mesure où le premier pilier repose encore avant tout sur le principe de la répartition. Les charges liées aux pensions de cohortes nombreuses pesant sur des cohortes qui le sont moins demeurent ainsi problématiques.

Certains effets inattendus ou pervers se sont en outre manifestés. Ainsi, au cours des premières années de la mise en œuvre de la réforme, l'âge effectif du départ à la retraite est resté autour de 62 ans, chiffre relativement bas en regard des mesures qui auraient dû contribuer à son augmentation. Celle-ci n'a pas eu lieu immédiatement, essentiellement pour trois raisons. Premièrement, les demandes d'allocations d'invalidité ont explosé chez les travailleurs âgés, et il a fallu attendre une réforme de ce type d'allocation, en 2004, pour que le flux tarisse. Deuxièmement, la législation sur le marché du travail dissuade de nombreux salariés de prêter au-delà de 67 ans et les employeurs de garder des travailleurs très âgés. Troisièmement, plusieurs régimes professionnels du deuxième pilier comportent des incitants à la retraite anticipée.

En 2008 pour la première fois, les engagements du système ont excédé ses actifs, de sorte que le mécanisme d'équilibrage automatique a été actionné. Les pensions ont donc progressé plus lentement que les salaires.

### 3.5 Italie

Comme dans d'autres pays, le système de retraite en Italie est devenu de plus en plus généreux et coûteux jusqu'au début des années 1990. Les dépenses de retraite absorbaient alors une plus grande part du PIB que dans la plupart des autres pays de l'UE15 et la perte de contrôle sur ces dépenses allait crescendo. Une autre grande caractéristique du système italien était sa complexité. En effet, outre une multiplicité de régimes spécifiques à certaines professions, l'Italie avait deux systèmes de pension, l'une d'ancienneté et l'autre de vieillesse. La pension d'ancienneté était octroyée sans condition d'âge après 35 ans de cotisations dans le secteur privé, 25 ans dans les collectivités locales et 20 ans (15 ans pour les femmes)

dans les administrations centrales, tandis que la pension de vieillesse était soumise à une double condition d'âge (60 ans pour les hommes, 55 pour les femmes) et de durée de cotisation (15 ans).

Le point de départ étant plus défavorable que dans d'autres pays, les réformes ont été plus substantielles. Les réformes les plus marquantes ont aussi été adoptées dès les années 1990, dans un contexte de crises monétaire et budgétaire.

La réforme de 1992 a été avant tout paramétrique, mais l'élément original est le fait que la réforme ait porté sur plusieurs paramètres significatifs en même temps. L'âge requis pour l'octroi de la pension de vieillesse a été progressivement porté à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes, contre des âges allant de 55 à 65 ans selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle auparavant. La durée de cotisation requise pour l'octroi de la pension de vieillesse a par ailleurs été allongée de 5 ans, passant ainsi à 20 ans. Pour les nouveaux entrants, le salaire de référence est dorénavant basé sur l'ensemble de la carrière, au lieu des 10 dernières années pour les indépendants, des 5 dernières années dans le secteur privé et du dernier mois dans le secteur public antérieurement. La durée de cotisation requise pour la pension d'ancienneté dans le secteur public a, pour sa part, été alignée sur celle en vigueur dans le secteur privé, à savoir 35 ans. Enfin, les pensions sont indexées et les salaires de référence revalorisés sur les prix et non plus sur les salaires, avec, néanmoins, des possibilités de majorations. Par ailleurs, des incitants fiscaux ont été mis en place afin de favoriser le développement des deuxième et troisième piliers.

La réforme de 1995 a été structurelle: le régime de retraite est passé d'un système à prestations définies à un système à cotisations définies pour les nouveaux travailleurs, avec une longue phase de transition pour ceux qui étaient dans le système depuis moins de 18 ans, les autres demeurant dans l'ancien système. Le régime de retraite est dorénavant basé sur des comptes notionnels, la capitalisation n'étant ici que fictive. Les cotisations sont revalorisées en fonction de la croissance du PIB nominal. Le coefficient de transformation du capital-retraite en rente est une fonction croissante de l'âge et décroissante de l'espérance de vie, ce qui incite au report de l'âge du départ à la retraite. Le coefficient qui devait être revu tous les 10 ans, a été revu à la baisse en 2007 et sera désormais revu tous les trois ans directement par l'administration.

Parallèlement à l'introduction des comptes notionnels, la réforme de 1995 a apporté d'autres modifications. Ainsi, les pensions ne sont plus indexées que sur les prix.

Les conditions d'ouverture des droits à la pension de vieillesse ont été revues à la baisse: 5 années de cotisation suffisent. En revanche, 40 années de cotisation sont devenues nécessaires pour ouvrir le droit à une pension d'ancienneté. Toutefois, 35 années pourraient suffire mais les personnes doivent avoir atteint 57 ans. En d'autres termes, un âge minimum a été introduit pour la pension d'ancienneté. Certaines règles ont été harmonisées entre secteur privé et secteur public.

En 2004, une nouvelle étape a été franchie dans le processus de réforme des pensions en Italie. Cette réforme a augmenté progressivement l'âge d'octroi des pensions d'ancienneté, le portant de 57 à 62 ans entre 2007 et 2014. Elle a également augmenté les ressources du système, notamment par la mise en place d'une cotisation de solidarité frappant les plus haut revenus. Une partie de ces économies ou recettes a été consacrée au financement d'un « super bonus » temporaire, soit une exonération de cotisations sociales personnelles accordée aux travailleurs décidant de continuer à travailler au-delà de l'âge légal du départ à la retraite. Par ailleurs, cette réforme a surtout encouragé le deuxième pilier.

En 2007, le gouvernement est revenu sur certains acquis de la réforme de 2004 en ralentissant le rythme du relèvement de l'âge minimum du départ à la retraite et a accordé diverses mesures sociales. Ainsi, pour la première fois depuis le début des années nonante, des mesures en matière de pension ont abouti à une hausse des dépenses. Les mesures comprenaient, entre autres, des conditions plus favorables pour l'accumulation de cotisations pour les travailleurs atypiques (rachat de périodes d'études, couverture complète en cas d'interruptions de carrière) et une extension de la liste des groupes professionnels dont les conditions de travail sont considérées comme pénibles, ces groupes pouvant désormais prétendre à un départ anticipé de 3 ans par rapport à l'âge normal sans toutefois pouvoir partir avant 57 ans.

En 2009, à la suite d'une notification formelle de la CE pour non-respect du principe de l'égalité hommes-femmes, les autorités ont été amenées à aligner progressivement l'âge légal du départ des femmes (60 ans) sur celui des hommes (65 ans) dans le secteur public.

### 3.6 Autriche

Avant que des réformes soient entreprises, le système public de retraite en Autriche pouvait être qualifié de généreux et coûteux. En outre, le taux de participation des personnes âgées de plus de 55 ans y était particulièrement

faible. Sans réformes, les dépenses de pensions élevées et croissantes dans le contexte du vieillissement auraient sérieusement mis en péril la soutenabilité des finances publiques.

Ces faiblesses structurelles ont été comblées par plusieurs réformes en profondeur du régime de retraite, lesquelles ont été décidées progressivement. Les réformes de 1997 et de 2000 se sont surtout concentrées sur un relèvement de l'âge du départ effectif à la retraite. Celles de 2003 et de 2004 portaient pour leur part sur de nombreux paramètres influant sur les allocations de pension. Le relèvement de l'âge du départ effectif à la retraite et les adaptations des allocations de pension visaient à alléger considérablement la pression sur les dépenses de pensions et, partant, à améliorer la soutenabilité budgétaire.

Pour encourager les personnes à travailler plus longtemps, il a été décidé en 1997 de diminuer le taux de remplacement de 2 points de pourcentage par année d'anticipation du départ à la retraite avant l'âge légal avec une réduction maximale du taux de remplacement de 15 p.c. Par ailleurs, cette année-là, les droits à pension acquis par année ouvrée ont été majorés, atteignant ainsi 2 p.c. Le taux de remplacement maximal de 80 p.c. serait dès lors atteint au terme d'une carrière de 40 ans. Les allocations de pension sont donc devenues plus généreuses grâce à cette dernière mesure.

La réforme de 2000 a encore augmenté le malus par année d'anticipation du départ à la retraite pour le porter à 3 points de pourcentage, la réduction maximale du taux de remplacement étant maintenue. Une exception a toutefois été prévue pour les personnes qui avaient presque atteint l'âge légal de la retraite, pour qui l'ancienne législation reste d'application. De plus, le bonus par année de travail après l'âge légal de la retraite a été majoré de 2 à 4 points de pourcentage, le taux de remplacement ne pouvant toutefois dépasser 90 p.c. Par ailleurs, l'âge minimal du départ anticipé à la retraite a été porté de 60 à 61,5 ans pour les hommes et de 55 à 56,5 ans pour les femmes. Enfin, la possibilité de partir anticipativement à la retraite pour cause de réduction de capacité de travail a été supprimée.

En 2003, la réduction des allocations de pension en cas de départ anticipé à la retraite a une nouvelle fois été majorée, de façon à s'établir à 4,2 points de pourcentage. En outre, la possibilité de partir anticipativement à la retraite pour cause de chômage a été supprimée. Les droits à pension acquis par année ouvrée seront progressivement ramenés à 1,78 p.c. et la période de référence servant au calcul des pensions a été allongée,

passant des 15 aux 40 meilleures années salariales. La générosité accrue des allocations de pension résultant de la réforme de 1997 a ainsi été annihilée par celle de 2003. Les réformes du régime de retraite applicable aux fonctionnaires statutaires reflètent celles mises en œuvre pour les travailleurs du secteur privé. Par rapport aux allocations qui auraient été obtenues avant réforme, la réduction maximale de la pension découlant de ces mesures a cependant été limitée à 10 p.c. jusqu'en 2032. De plus, des exceptions à la nouvelle réglementation ont été prévues pour certains groupes, comme celui des travailleurs exerçant un travail pénible.

La réforme de 2004 a apporté plusieurs modifications au système de retraite existant. Ainsi, la formule « 80/65/45 » sert de fil conducteur au nouveau système de retraite. Cette formule signifie que la pension perçue à 65 ans est égale à 80 p.c. de la base de calcul après 45 ans d'assurance. Compte tenu de cette nouvelle formule, la période de référence est désormais étendue à l'ensemble de la carrière. Par ailleurs, la possibilité de partir anticipativement à la retraite a été réinstaurée par le biais de la mise en place d'une « pension corridor » entre 62 et 68 ans, moyennant l'application des malus et des bonus de pension. Enfin, les cotisations versées sont revalorisées sur la base de la croissance salariale et non plus des prix. Les pensions existantes sont indexées sur les prix, comme c'était déjà *de facto* le cas auparavant. Grâce à l'introduction de comptes individuels de retraite, les droits à pension acquis sont dorénavant communiqués en toute transparence. La nouvelle réglementation ne s'applique pleinement qu'aux personnes actives qui n'avaient pas encore acquis de droits à pension avant 2005. Les autres sont soumis à la fois à l'ancienne et à la nouvelle réglementation *pro rata temporis*. Le plafond relatif à la réduction maximale de l'allocation de pension découlant de la réforme a par ailleurs été abaissé de 10 à 5 p.c. jusqu'en 2024, tout en restant fixé à 10 p.c. après ce millésime.

Enfin, à la suite d'une décision rendue par la Cour constitutionnelle, l'âge légal de la retraite des femmes sera progressivement aligné sur celui des hommes, passant ainsi de 60 à 65 ans à l'horizon 2033.

#### 4. Effets des réformes

Cette section expose dans quelle mesure les réformes des régimes de pensions décidées dans la plupart des pays de l'UE15 ont produit certains effets. Tout d'abord, la question sera de savoir si ces réformes ont conduit à un relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite. Ensuite, l'examen portera sur l'impact des réformes du

point de vue de la soutenabilité budgétaire et de la soutenabilité sociale.

#### 4.1 Âge effectif de départ à la retraite

De nombreuses mesures incitatives et coercitives ont été prises avec pour objectif de relever l'âge effectif auquel les travailleurs quittent le marché du travail. En effet, une telle augmentation permet de faire face simultanément au défi budgétaire et au défi social que pose le vieillissement de la population, en augmentant le nombre d'années de cotisations et en diminuant le nombre d'années d'allocations, sans pour autant affecter le niveau des allocations perçues par les pensionnés.

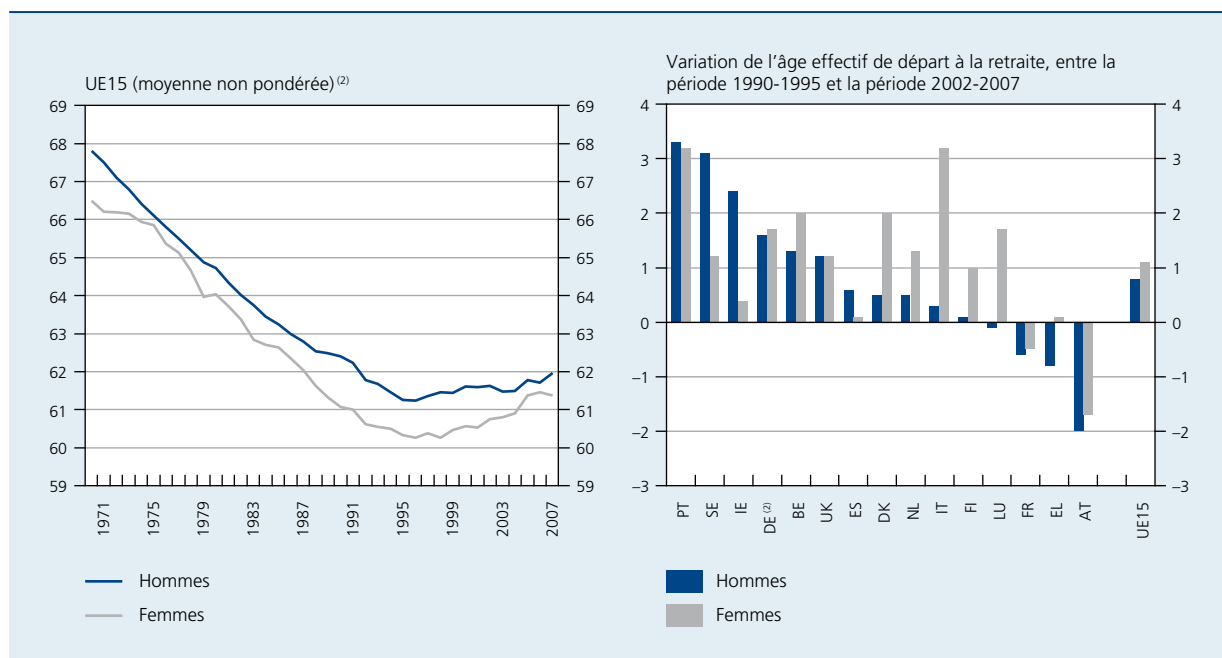
Les évolutions de l'âge effectif moyen de départ à la retraite indiquent dans quelle mesure les réformes, notamment, ont eu un impact visible sur celui-ci. Pour ce faire, les données de l'OCDE établies par moyenne mobile de 5 ans sont utilisées, ce qui permet d'éliminer largement des éléments de nature conjoncturelle. Ces données intègrent toutes les formes de retrait du marché du travail, y compris les diverses formes de prépensions qui relèvent d'autres branches de la sécurité sociale,

telles que le chômage ou l'invalidité. Dès lors, les éventuelles réformes touchant ces autres branches peuvent également avoir un impact sur l'âge effectif de retraite rapporté ici.

Dans l'UE15 considérée globalement, l'âge moyen de départ a fortement diminué entre le début des années 1970 et le milieu des années 1990 – qui est le moment où les départs ont été les plus précoces –, passant de plus de 67 ans à 61 ans et 3 mois chez les hommes et de 66 ans et 6 mois à 60 ans et 3 mois chez les femmes. Depuis lors, l'âge moyen a quelque peu progressé pour s'élever à, respectivement, près de 62 ans et 61 ans et 5 mois en 2007. Ces mouvements ont touché presque tous les pays de l'UE15, avec néanmoins des amplitudes différentes et de légers décalages dans le temps.

Entre la période 1990-1995 et la période 2002-2007 – soit avant et après les réformes les plus importantes menées en Europe –, la plupart des pays ont observé le début d'une augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite. Ce report de l'âge de la retraite a atteint en moyenne 9 mois pour les hommes et 13 mois pour les femmes; cette différence s'explique en partie par le fait

**GRAPHIQUE 7** ÂGE EFFECTIF MOYEN DU DÉPART À LA RETRAITE<sup>(1)</sup>  
(par période de 5 ans)



Source : OCDE.

(1) L'âge moyen effectif de sortie de la population active est basé sur une comparaison, sur un période de cinq ans, du taux d'activité des groupes successifs (par groupe quinquennal) d'actifs âgés de 40 ans et plus.

(2) Les données pour l'Allemagne ne sont disponibles qu'à partir de la période 1991-1996.

que les mesures de relèvement de l'âge légal de pension ont été plus importantes pour les femmes que pour les hommes.

Le relèvement de l'âge effectif de départ a atteint plus de 3 ans au Portugal, pour les femmes en Italie et pour les hommes en Suède, et environ 2 ans pour les hommes en Irlande et les femmes en Belgique, au Danemark et au Luxembourg. La retraite a en revanche continué d'être prise de plus en plus tôt en France, ainsi que chez les hommes en Grèce et, dans une moindre mesure, au Luxembourg. En Autriche, le mouvement à la baisse ne semblait toujours pas interrompu en 2007.

Dans certains pays où le relèvement est significatif, tels que le Portugal et la Suède, d'importantes réformes peuvent être partiellement à l'origine de ce relèvement. À l'inverse, certains pays où l'érosion de l'âge de départ à la retraite s'est poursuivie ont adapté certains des paramètres qui sont censés retarder l'âge de retraite. Ceci confirme que les longues périodes de transition ont pour effet de n'apporter que peu de changements dans les comportements à court terme. Le relèvement de l'âge de départ à la retraite devrait ainsi se poursuivre, de nombreuses réformes étant étalées dans le temps et devant encore produire leurs effets, au moins partiellement.

#### 4.2 Soutenabilité budgétaire

L'effet des réformes peut aussi être mesuré en termes de soutenabilité budgétaire. Le Working Group on Ageing Populations – un groupe de travail de la CE qui réalise des projections harmonisées en matière de coûts du vieillissement – a ainsi procédé à un exercice de projection des dépenses de pensions en pourcentage du PIB à l'horizon 2060. Ses dernières projections donnent un aperçu des grandes évolutions attendues dans les pays de l'UE en prenant notamment en compte les effets futurs des réformes décidées. Dans la mesure où elles datent du milieu de 2008, ces projections ne tiennent cependant pas compte des effets de la crise économique actuelle ni des réformes des pensions les plus récentes.

L'augmentation des dépenses de pension en pourcentage du PIB peut être décomposée entre cinq facteurs : le taux de dépendance des personnes âgées, le taux de couverture des seniors, le taux d'emploi, le taux de bénéfice et un facteur résiduel. Parmi ces facteurs, deux peuvent directement être influencés par la mise en œuvre de réformes des systèmes de pensions. D'une part, le taux de couverture, qui est égal au rapport entre le nombre de pensionnés et la population de 65 ans et plus, peut être influencé par le report de l'âge effectif de départ à

la retraite. D'autre part, le taux de bénéfice, soit le rapport entre la pension moyenne et le salaire moyen est influencé si les réformes affectent le montant des allocations perçues. Les autres facteurs ne dépendent pas, ou pas directement, de la politique en matière de pensions. Ainsi, le taux de dépendance, qui exprime l'importance de la population de 65 ans et plus en pourcentage de la population d'âge actif, ne dépend que de facteurs démographiques. Le taux d'emploi dépend quant à lui de facteurs qui dépassent largement le cadre des systèmes de pension, même si ce dernier peut l'influencer.

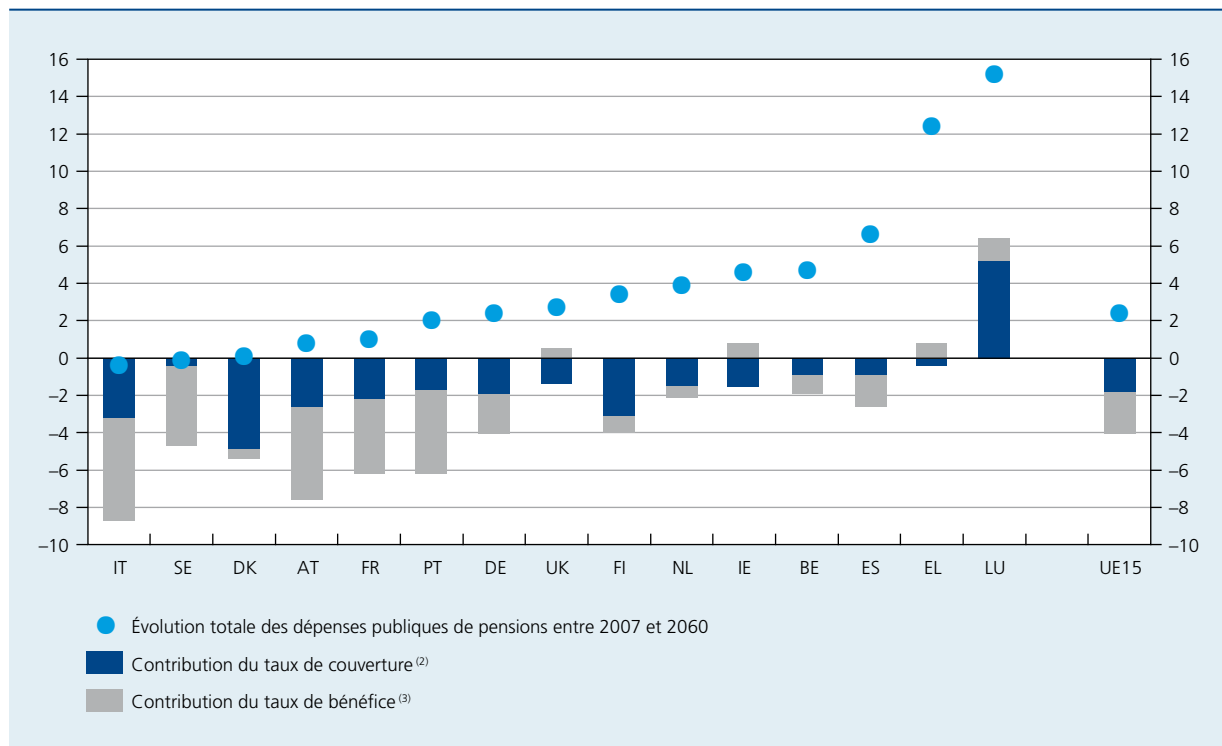
La diminution du taux de couverture indique un relèvement de l'âge effectif moyen de prise de la retraite, relèvement qui peut résulter de l'augmentation de l'âge légal, de la diminution des possibilités de retraite anticipée, d'un système de bonus-malus ou d'un allongement de la carrière de référence. En outre, le taux de couverture peut être influencé par des facteurs de cohortes de générations ou par des changements de mentalités qui ne relèvent pas directement des instruments de politique économique.

Le taux de couverture devrait diminuer significativement en Italie, au Danemark, en Autriche, en France et au Portugal, ainsi qu'en Finlande et qu'en Allemagne. Parmi ces pays, l'âge légal de la retraite a été ou sera – parfois progressivement – relevé en Italie et en Allemagne et, pour les femmes, en Autriche et au Portugal. L'âge de la retraite anticipée sera également relevé en Autriche. Des systèmes instituant un bonus-malus important pour retraite anticipée ou reportée au-delà d'un âge pivot ont été introduits dans tous ces pays. Enfin, la carrière complète servant de référence pour le calcul de certains droits a été allongée en Italie et en France.

Le taux de bénéfice est, quant à lui, plutôt influencé par une limitation des allocations ou de la croissance de celles-ci, principalement obtenue par la réduction des salaires de référence – réalisée en se référant à une période moins favorable, en plafonnant les salaires utilisés dans le calcul des droits ou en limitant leur revalorisation –, ou par une indexation moins favorable des pensions en cours.

Le taux de bénéfice devrait baisser sensiblement à l'horizon 2060 en Italie, en Suède, en Autriche, en France et au Portugal. C'est également le cas dans une moindre mesure en Allemagne et en Espagne. Une période moins favorable sera prise en compte pour la plupart de ces pays (Suède, Autriche, France et Portugal) avec un impact à la baisse sur le taux de bénéfice. Les revalorisations des salaires du passé lors du calcul des droits ont été limitées en France et au Portugal, où l'on est passé d'une

**GRAPHIQUE 8 DÉPENSES DE PENSIONS ET FACTEURS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE INFLUENCÉS PAR UNE RÉFORME DU SYSTÈME DE PENSION<sup>(1)</sup>**  
(points de pourcentages du PIB)



Source : CE.

(1) Dépenses publiques afférentes aux pensions des travailleurs des secteurs privé et public.

(2) Rapport entre le nombre de pensionnés bénéficiant d'une pension du régime public et le nombre de personnes de plus de 65 ans.

(3) Rapport entre la pension moyenne et le salaire moyen.

revalorisation sur la base des salaires à une revalorisation limitée à l'inflation, au moins partiellement. Par contre, les revalorisations sont désormais plus généreuses en Suède et en Autriche, ce qui limite quelque peu le gain obtenu par la prise en compte d'une période moins favorable. Enfin, les pensions sont indexées de façon moins forte que par le passé en Italie, en France et au Portugal, ce qui réduit également le taux de bénéfice à l'horizon 2060. En Suède, par contre, l'indexation plus favorable tempère les autres éléments.

Malgré le vieillissement généralisé, il ressort de ces projections que quelques pays semblent avoir maîtrisé l'augmentation des dépenses en matière de pensions : l'Italie et la Suède, qui verraient même une légère diminution de ces dépenses, et le Danemark, l'Autriche et la France où l'augmentation serait inférieure à 1 point de pourcentage du PIB d'ici 2060. Tous ces pays ont mené une politique de réforme active qui aura un impact, au moins à terme, sur les taux de couverture et de bénéfice, ce qui réduit d'autant leurs dépenses liées au vieillissement. Au contraire, d'autres pays comme la Grèce ou le Luxembourg auront à faire face à une

augmentation dramatique de ces coûts, à politique inchangée. Enfin, un groupe médian semble avoir déjà limité en partie les conséquences du vieillissement sur le coût des pensions, mais devra affronter une hausse des dépenses encore importante s'il ne procède pas à de nouvelles réformes. La Belgique fait partie de ce groupe et la hausse attendue des dépenses de pension y est encore nettement supérieure à la moyenne de l'UE15.

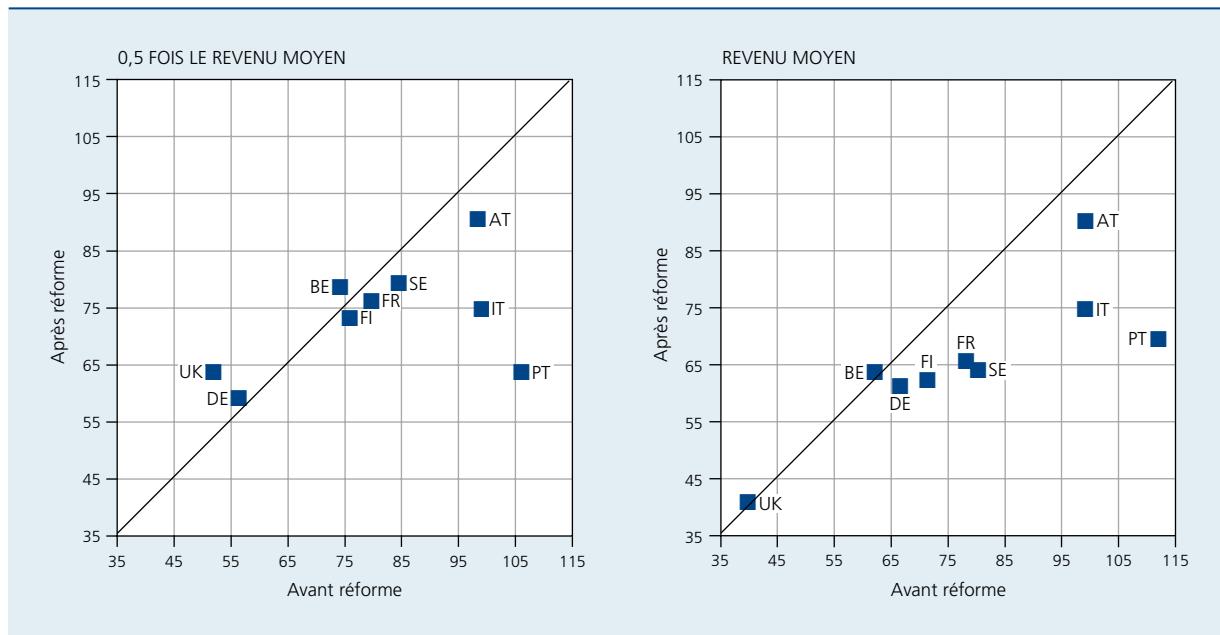
### 4.3 Taux de remplacement

L'amélioration des perspectives budgétaires s'est toutefois parfois accompagnée d'une diminution des allocations de pension, au détriment de la soutenabilité sociale. Une simulation de l'OCDE permet de réaliser quelques observations.

Dans les pays où les taux de remplacement nets – le montant de la pension moyenne exprimé en pourcentage du dernier salaire – étaient les plus élevés, les réformes mises en œuvre ont pour effet de le réduire. C'est en particulier

**GRAPHIQUE 9** IMPACT DES RÉFORMES DES SYSTÈMES DE PENSION SUR LES DROITS INDIVIDUELS DANS CERTAINS PAYS

(taux de remplacement nets avant et après réforme, hommes employés du secteur privé)



Source : OCDE.

(1) L'OCDE a sélectionné les pays qui avaient mis en œuvre d'importantes réformes des retraites entre le milieu des années 1990 et le milieu des années 2000. Au sein de l'UE15, il s'agit de neuf pays, parmi lesquels la plupart des grands réformateurs.

le cas du Portugal, où ce taux était supérieur à 100 p.c. avant réforme, et en Italie et en Autriche où il était proche de ce niveau. Le taux de remplacement a aussi diminué en Suède, en France et en Finlande, mais dans une moindre mesure. En Allemagne, le taux de remplacement des travailleurs à revenus modestes a été quelque peu amélioré, tandis que pour les revenus moyens, le taux de remplacement était revu à la baisse. Cette tendance à une réduction moins importante pour les revenus les plus faibles est d'ailleurs généralisée<sup>(1)</sup>.

Les populations dont les taux de remplacement étaient les plus faibles conserveront, au contraire, des taux de remplacement au moins aussi élevés qu'avant les réformes. Ils seront même nettement améliorés au Royaume-Uni, en ce qui concerne les revenus les plus faibles.

De la sorte, les taux de remplacement dans les pays de l'UE15 tendent à se recentrer, tant pour les revenus moyens que pour les revenus modestes.

## Conclusions

L'ensemble des pays européens sont confrontés aux défis du vieillissement de leur population. En particulier, l'augmentation du taux de dépendance des personnes âgées est déjà en cours, et ce taux devrait presque doubler dans l'UE15 à l'horizon 2060. De telles évolutions remettent en question des systèmes de pensions largement fondés sur une situation démographique antérieure fort différente. Pour cette raison, presque tous les pays européens, mais pas tous, ont déjà procédé à des réformes – importantes dans certains pays – ou les envisagent à plus ou moins court terme.

Quelques pays ont procédé à des changements structurels, consistant soit à capitaliser une partie des sommes nécessaires au paiement des pensions futures, soit à passer à un système à cotisations définies plutôt qu'à prestations définies. Par ailleurs, les paramètres utilisés pour le calcul des droits de pensions ont généralement été modifiés, soit spécifiquement, soit dans le cadre d'un changement de système. Ces changements de paramètres ont pu être observés dans la plupart des pays, rares étant ceux où aucune réforme n'a été entreprise. Les réformes étant échelonnées sur des périodes parfois très longues, il est en revanche courant qu'elles n'aient pas encore engendré toutes leurs conséquences.

(1) Pour les revenus équivalents à 1,5 fois le revenu moyen, l'effet global des réformes est comparable à l'effet exercé sur les revenus moyens.

Il ressort de cette étude que la plupart des pays ont tenté de relever l'âge effectif de départ à la retraite. Ceci s'est fait, d'une part, par voie coercitive, en relevant l'âge légal du départ à la retraite et en diminuant les possibilités de départ anticipé. D'autre part, certains ont suivi une voie incitative, notamment en instituant un système de primes pour départ retardé et de pénalités pour départ anticipé, en augmentant la durée de carrière nécessaire pour pouvoir prétendre à une carrière complète ou en tenant compte de l'augmentation de l'espérance de vie dans le calcul de la rente répartissant le capital accumulé. Ces réformes ont eu pour effet que la tendance baissière de l'âge effectif de départ a été interrompue au milieu des années 1990 et que, depuis lors, cet âge a remonté dans la plupart des pays de l'UE15. À l'avenir, cette progression devrait d'ailleurs se poursuivre, une partie des effets de certaines réformes devant encore parfois se produire.

Un autre axe de réformes largement suivi consiste à réduire les droits des (futurs) pensionnés. À cette fin, les paramètres utilisés pour le calcul de ces droits ont été modifiés de diverses manières: réduction du salaire de référence par l'utilisation d'une période moins favorable, plafonnement du salaire considéré, revalorisations moins généreuses ou limitation de l'indexation des pensions en cours. Toutefois, de telles réformes ont principalement été mises en place dans les pays où les taux de remplacement étaient particulièrement généreux, et les gouvernements y ont en général veillé à ne pas fragiliser les moins favorisés.

Dans tous les pays de l'UE15, un régime de pension spécifique et habituellement plus généreux est appliqué aux travailleurs (statutaires) du secteur public. Outre

les mesures prises parfois pour limiter ce groupe de personnes, telles que la réduction de l'emploi public, la sous-traitance ou l'engagement de contractuels, certains pays ont mené des réformes des systèmes de pension de ce groupe. Ces réformes ont souvent pris la forme d'un rapprochement avec les régimes de pension des travailleurs du secteur privé, en limitant les spécificités, en harmonisant davantage voire en supprimant ce système spécifique. Des réformes paramétriques ont également concerné le secteur public dans tous les pays de l'UE15.

À la suite de ces réformes, plusieurs pays semblent être parvenus à maîtriser la croissance de leurs dépenses de pensions. Ainsi, l'Italie, la Suède et le Danemark, par exemple, devraient garder un coût des pensions globalement comparable à ce qu'il était en 2007 à l'horizon 2060. D'autres pays tels que le Luxembourg ou la Grèce, au contraire, ont toutes les raisons de s'inquiéter de l'explosion de ces coûts. Un groupe médian, enfin, dont la Belgique fait partie, semble avoir déjà procédé à des réformes limitant l'augmentation des coûts des pensions, mais de manière insuffisante pour éviter une augmentation importante de ceux-ci.

Enfin, à la suite des réformes, les taux de remplacement dans les différents pays de l'UE15 ont convergé ou vont le faire. Ainsi, les pays où ces taux étaient les plus faibles, tels que le Royaume-Uni ou la Belgique, voire l'Allemagne pour les revenus modestes, ont des taux de remplacement post-réformes supérieurs à ce qu'ils étaient auparavant. Au contraire, les pays qui avaient des taux de remplacement élevés ont procédé à des réformes parfois importantes qui ont abaissé ces taux, tout en veillant le plus souvent à la soutenabilité sociale du nouveau système.



## Bibliographie

- BNP Paribas (2005), *Italy: latest pension reform is too modest*, Eco-Week, 2–4, 24 January.
- Bonin H. (2009), *15 years of pension reform in Germany: old successes and new threats*, IZA, policy paper 11.
- Börsch-Supan A. et Wilke C. (2003), *The German public pension system: how it was, how it will be*, MEA, discussion paper 34.
- Conseil d'Orientation des Retraites (2001), *Retraites: renouveler le contrat social entre les générations*, Rapport, 6 décembre.
- EC (2008), *The 2009 Ageing Report: underlying assumptions and projection methodologies for the EU27 Member States (2007-2060)*, Joint Report prepared by the EC (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), European Economy 7/2008.
- EC (2009a), *The 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)*, Joint Report prepared by the EC (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), European Economy 2/2009.
- EC (2009b), *Pension schemes and pension projections in the EU-27 Member States – 2008-2060*, EC, Occasional Papers 56.
- Kings J., E. Türkisch et N. Manning (2007), *Les régimes de retraite du secteur public et le défi du vieillissement de la fonction publique*, OCDE, Documents de travail sur la gouvernance publique, 2007/2.
- Knell M., W. Köhler-Töglhofer et D. Prammer (2006), *The Austrian pension system: How recent reforms have changed fiscal sustainability and pension benefits*, OeNB, Monetary policy and the economy, 2/2006.
- Könberg B., E. Palmer et A. Sundén (2006), «The NDC reform in Sweden: the 1994 legislation to the present», in Holzmann R. et E. Palmer (eds), *Pension reform: issues and prospects for non-financial defined contribution (NDC) schemes*, The World Bank, Washington, 449–466.
- Kremers J. (2002), «Pension reform: Issues in the Netherlands», in Kremers (ed.), NBER Chapters, *Social security pension reform in Europe*, 291–316.
- Magnani R. (2008), *Retraites en Italie: travaux en cours*, la lettre du Cepii, n° 283, novembre, Paris.
- Natali D. (2008), *Pensions in Europe, european pensions, The Evolution of Pension Policy at National and Supernational Level*, Bruxelles, Belgique, P.I.E. Peter Lang.
- Nederlandsche Bank, *Pensioenwet*, ([www.dnb.nl](http://www.dnb.nl)).
- OCDE (1996), *Italie*, Études économiques de l'OCDE.
- OCDE (1997), *Italie*, Études économiques de l'OCDE.
- OCDE (2007a), *Vieillesse et service public, le défi des ressources humaines*.
- OECD (2007b), *Pensions at a glance 2007: Public Policies across OECD countries*.
- OCDE (2009a), *France*, Études économiques de l'OCDE.
- OECD (2009b), *Pensions at a glance 2009: Retirement income systems in OECD countries*.

- Onnée-Abbruciati M.-L. (2003), *Le fonctionnaire est-il un salarié comme les autres? Pensions de retraite dans les fonctions publiques en Europe*, Bruxelles, Belgique, Bruylant.
- Palacios R. et E. Whitehouse (2006), *Civil-service Pension Schemes Around the World*, World Bank Social Protection Discussion Paper 0602.
- Queisser M. et E. Whitehouse (2006), *Neutral or Fair? Actuarial concepts and pension-system design*, OECD social, employment and migration working papers 40.
- Raab R. (2008), *Pension reform and retirement incentives: evidence from Austria*, Giorgia State University ([www.ostina.org](http://www.ostina.org)).
- Sundén A. (2006), *The Swedish experience with pension reform*, Oxford Review of Economic Policy, 22 (1), 133-148.
- Van den Noord P. et R. Herd (1993), *Pension liabilities in the seven major economies*, OECD, Economic Department Working Paper 142.
- van der Lucht F., J.W. Bruggink, M. Kardaal et B.J.H. Lodder (2009), *Zijn er verschillen naar sociaaleconomische status?* ([www.rivm.nl/vtv/object\\_document/o4190n18838.html](http://www.rivm.nl/vtv/object_document/o4190n18838.html)).
- van Riel B., A. Hemerijck en J. Visser (2002), *Is there a Dutch way to pension reform?*, Oxford Institute of Ageing Working Papers 202.
- Veroni P. (2002), *Réforme du système des retraites en Italie: bilan et perspectives*, note pour la réunion plénière du Conseil d'Orientations des Retraites, 5 décembre, Paris.
- Wellink N. (2005), *Pensioen in beweging: Nederland in internationaal perspectief*, Toespraak voor het ABP/PGGM-congres, 25 april.