

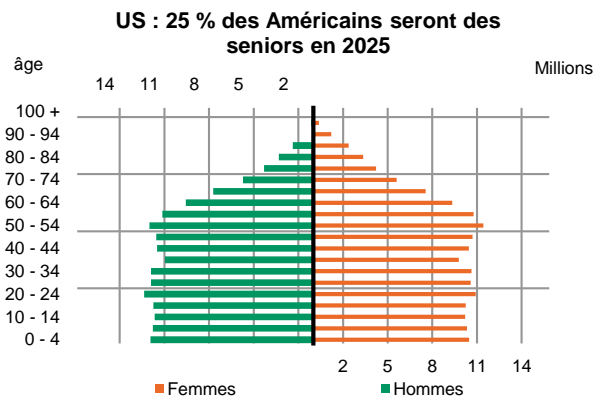


Etats-Unis : petites retraites pour tous ?

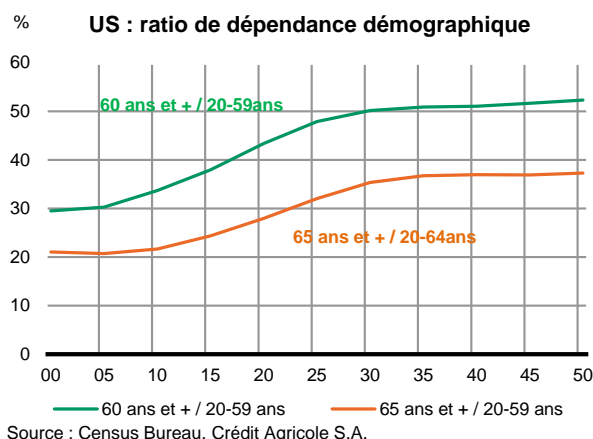
- Le financement de la sécurité sociale, qui englobe majoritairement le système de retraite général et l'assurance invalidité et décès, est le premier poste de dépenses fédérales obligatoires, avec 725 Mds \$ impactant chaque année le budget. Avec l'arrivée à l'âge de la retraite des enfants du baby-boom, le budget alloué au système de retraite suscite inquiétudes et questionnements.
- Le système de retraite américain est souvent décrit comme étant quasi inexistant, ou entièrement dépendant de la capitalisation préventive des ménages tout au long de leur vie d'actifs. A l'encontre des idées reçues, son fonctionnement est basé sur un système par répartition dans lequel l'aspect distributif est également pris en compte. Son principe repose sur un régime général simple dont bénéficie la grande majorité des Américains, et des régimes complémentaires qui viennent le compléter. Si les seniors disposent de faibles revenus à l'âge de la liquidation, c'est avant tout parce que le système général est peu généreux mais distribue auprès du plus grand nombre, ce qui lui permet de rester équilibré sans impacter davantage le poids des dépenses publiques dans le PIB. Les régimes complémentaires, bien loin d'être optionnels pour maintenir un niveau de vie décent, sont, en grande partie, à la charge des ménages, mais surtout dépendants des aléas boursiers qui par le passé, ont pu hypothéquer les retraites de nombreux seniors.
- Si les caractéristiques et modalités sont différentes entre les systèmes français et américain, les deux systèmes tentent de maintenir leur caractère distributif, même si, petit à petit, des propositions d'épargne salariale se substituent à l'épargne retraite, émergent de chaque côté de l'atlantique.

La gestion des retraites : entre organisation sociale et arbitrage budgétaire

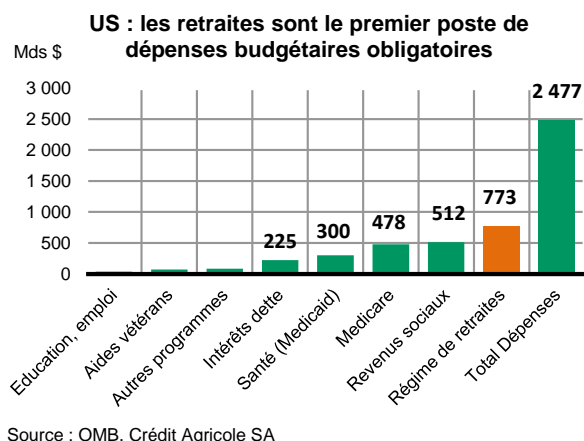
La population américaine compte près de 315 millions d'habitants et croît modestement au rythme d'environ 1% l'an, aiguillée par un taux de natalité assez faible et une immigration un peu plus dynamique. La classe d'âge des enfants du baby-boom se déplace peu à peu vers le haut de la pyramide des âges, en soulignant l'apparition d'une population toujours plus vieillissante d'ici les quinze prochaines années. Si les personnes âgées de 60 ans et plus représentaient 14% de la population en 1970, elles sont aujourd'hui 19,5%, et leur proportion devrait atteindre 25% de la population en 2025.



Cette tendance se matérialise également à plus long terme au travers du ratio de dépendance, qui retrace le rapport entre la population inactive et la population en âge de travailler, susceptible de verser des cotisations sociales. Ainsi, la part des personnes de plus de 60 ans sur celle des personnes de 20 à 59 ans, passe de 34% aujourd'hui à 52% d'ici 2050. Dans le même temps, le ratio de dépendance des personnes de plus de 65 ans passe, lui, de 22%, à 37%.

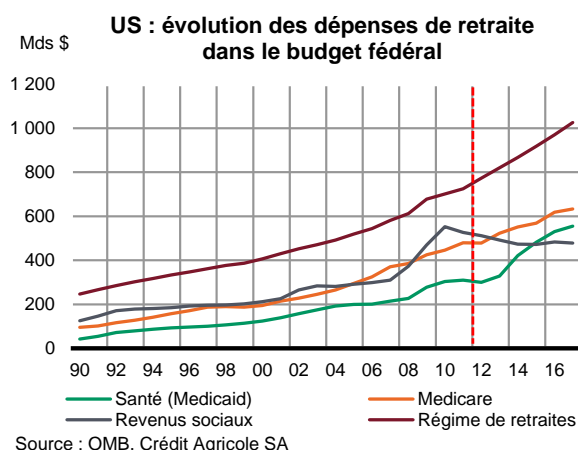


Ce changement démographique engendrera des conséquences à la fois économiques et sociales de taille : en premier lieu desquelles, une incidence directe est attendue sur le budget fédéral américain.



En effet, les dépenses de retraites représentent le premier poste de dépenses fédérales obligatoires avec près de 773 Mds \$ (soit 31%) en 2012, sur un total de dépenses obligatoires de 2 477 Mds \$.

La composante dépenses de retraites devrait atteindre 1 026 Mds \$ d'ici 2017.



La maîtrise des deniers publics étant l'une des principales préoccupations du Congrès, le sujet risque de confronter la classe politique à des débats animés, avec d'un côté des engagements sociétaux à trancher, et de l'autre, une volonté d'alléger la balance budgétaire.

Un régime général pour socle des retraites...

Un régime général unique

Le système de retraite américain est intégré dans un programme de sécurité sociale au sens large appelé « Social Security » prenant en charge différents types d'assurances : vieillesse et décès, invalidité, Medicare (soins de santé aux personnes âgées de plus de 65 ans).

Le régime de retraite général a été instauré par Roosevelt en 1935 et s'est étendu au fil du temps à tous les secteurs d'activités privés et publics. La branche assurance retraite dans sa globalité, est aujourd'hui entièrement regroupée au sein d'un unique programme fédéral, le « Old Age and Survivors Insurance », communément appelé O.A.S.I. et englobant 96% de la population active.

Une gestion centralisée

D'un point de vue législatif, c'est le Congrès qui s'occupe de valider les lois en matière de régimes de retraites, sans faire participer ni les représentants syndicaux, ni le patronat. Néanmoins, il existe un comité, le « Social Security Advisory Board », composé de sept représentants des deux partis politiques majoritaires, qui participe, à titre consultatif, aux décisions en matière de régimes de retraites auprès du parlement.

Dans la pratique, c'est la « Social Security Administration », S.S.A., qui veille à la mise en place administrative et à la gestion du fonctionnement des retraites (prélèvements des cotisations, versements des pensions...).

Un système par répartition

Les dépenses de retraites d'aujourd'hui sont financées par les revenus fiscaux de l'année en cours. Le financement des retraites n'est donc pas garanti et peut nécessiter un effort fiscal additionnel en fonction de l'évolution démographique. Pour l'heure, le « Social Security Trust Fund » assure le financement des retraites à court terme, mais le vieillissement de la population pourrait obliger le gouvernement à revoir le financement des retraites plus rapidement qu'espéré.

Des cotisations paritaires

Les travailleurs, qu'ils soient dans le secteur privé ou public, cotisent tous auprès du régime de sécurité sociale (soit 96% des travailleurs), afin de pouvoir à leurs retraites, recevoir une pension, qui va dépendre à la fois du niveau et de la durée de cotisations versées.

Les cotisations sont réparties équitablement entre employeurs et employés, tandis que les travailleurs indépendants cotisent à un taux qui correspond à la somme des cotisations patronales et salariés réunies.

	Cotisations O.A.S.I au 01/01/12 en % des salaires annuels
Salarié	6,2% sur les premiers 110 100\$
Employeur	6,2% sur les premiers 110 100\$
Indépendant	12,4% sur les premiers 110 100\$ du revenu net

Source : SSA, Crédit Agricole SA

Lorsque les salariés travaillent et cotisent auprès de la sécurité sociale, ils cumulent des crédits qui leur permettront de prétendre à une pension de retraites. Pour bénéficier d'une pension à taux plein, ils devront s'acquitter de 40 trimestres de cotisations (« quarter coverage »), soit dix années de travail. En 2012, pour valider un trimestre complet d'assurance, il fallait avoir cotisé un salaire trimestriel au moins égal à 1 130 \$, soit au minimum 4 520 \$ annuel.

Un âge minimum

L'âge légal pour pouvoir prétendre à une pension vieillesse dépend de l'année de naissance.

Pour les personnes nées après 1960, il faut avoir 67 ans, mais il est possible de l'obtenir dès les 62 ans, moyennant une réduction progressive du taux de pension. Il est également possible de retarder l'âge auquel on souhaite prendre sa retraite jusqu'à 70 ans ; dans ce cas, un taux de pension majoré sera appliqué à la date effective de la retraite.

Année de naissance	Âge du départ à la retraite à taux plein
1937 ou avant	65 ans
1938	65 ans et 2 mois
1939	65 ans et 4 mois
1940	65 ans et 6 mois
1941	65 ans et 8 mois
1942	65 ans et 10 mois
1943-1954	66 ans
1955	66 ans et 2 mois
1956	66 ans et 4 mois
1957	66 ans et 6 mois
1958	66 ans et 8 mois
1959	66 ans et 10 mois
1960 et après cette date	67 ans

Source : SSA, Crédit Agricole SA

Un calcul de pension simplifié

Les salaires ou revenus perçus par l'assuré au cours de chaque année sont pris en compte dans la limite d'un plafond de cotisations régulièrement réévalué (110 100 \$, à aujourd'hui).

L'ensemble des revenus perçus par l'assuré durant sa carrière est indexé sur une année de référence (N-2) avant la date de liquidation de la pension.

Le calcul tient compte des 35 meilleures années de carrière pour l'indexation des revenus professionnels.

Le montant de revenu mensuel moyen appelé « Average Indexed Monthly Earnings » (A.I.M.E), est égal à la somme des revenus indexés les plus élevés, divisée par le nombre de mois pris en compte. A ce salaire mensuel moyen, est appliquée une formule de calcul des pensions, qui consiste à pondérer différemment le salaire mensuel moyen, découpé en 3 tranches.

Ainsi, le calcul d'une retraite générale se décompose suivant la formule suivante :

Calcul d'une retraite du régime général	
90%	des premiers 767 \$ du AIME
	+
32%	du AIME entre 767 \$ et 4 624 \$
	+
15%	du AIME au-delà de 4 624 \$

Source : SSA, Crédit Agricole SA

Les différentes tranches du salaire mensuel de référence sont augmentées chaque année dans la même proportion que le salaire moyen national.

Ce calcul donne lieu au montant de pension à recevoir nommé « Primary Insurance Amount », ou P.I.A.

Il s'agit là d'une pension de base, à laquelle peut ensuite s'additionner des suppléments pour conjoint et/ou enfants à charge. Egalement, les conjoints et/ou enfants d'un assuré décédé peuvent prétendre à une pension si l'assuré a cotisé au moins 10 ans.

... complété par des régimes complémentaires...

Les régimes de retraites complémentaires sont dits « professionnels » car ils sont majoritairement à l'initiative de l'employeur, qui dispose de deux régimes distincts de fonds de pensions.

Type de Plan (2010)	Nombre de participants (en milliers)	Total contribution (en millions)	Total versements (en millions)
Total	129 724	445 325	456 927
Régimes à prestations définies	41 423	131 055	169 645
Versements cash	12 040	35 542	53 912
Autres rentes financières	29 383	95 513	115 732
Régimes à cotisations définies	88 301	314 270	287 282
Participation et plan épargne salariale	75 513	275 647	256 559
Bonus en actions	1 482	4 812	7 355
Intéressement	59	142	240
Autres rentes financières	11 248	33 669	23 128

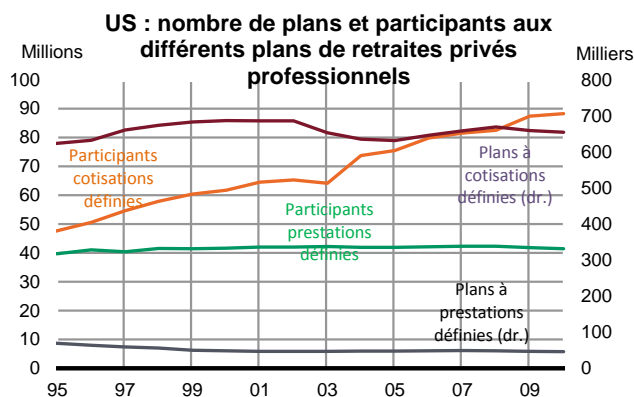
Source : Private Pension Plan 2010

Les régimes à prestations définies, « Defined Benefit Pension »

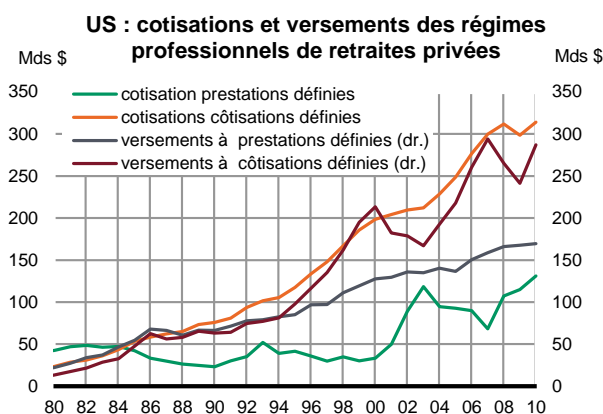
Il s'agit de plans de retraite professionnels, basés sur une formule de versement préalablement connue, en fonction du nombre d'années effectuées, et d'un pourcentage de la moyenne salariale pendant la durée de travail au sein de la société.

Cependant, c'est un régime coûteux pour l'employeur qui finance généralement la majeure partie des versements, en échange d'allègements fiscaux.

Progressivement, le régime à prestations définies tend à diminuer au profit d'un système plus contributif de la part des salariés.



Source : Private Pension Bulletin 2010, Crédit Agricole S.A.



Source : Private Pension Bulletin 2010, Crédit Agricole S.A.

Ainsi, tandis que le début des années 80 est marqué par des cotisations prédominantes auprès des régimes à prestations définies, les années 90 se caractérisent davantage par un déclin de tels régimes, et l'essor, sans cesse croissant, des régimes à cotisations définies.

Les régimes à cotisations définies, « Defined Contribution Pension »

Ils englobent différents supports de capitaux tels que l'intéressement, la participation, la détention d'actions de l'entreprise.

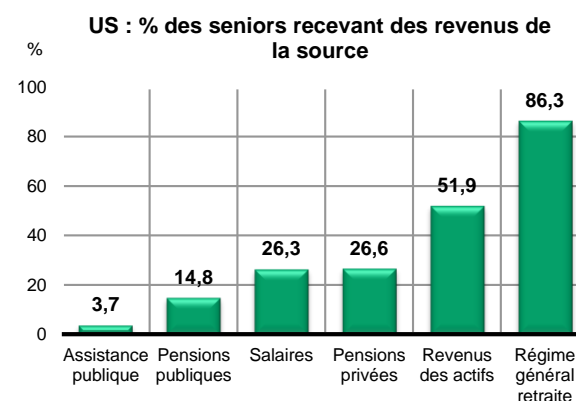
Les montants versés dépendent à la fois des performances de l'entreprise et de celles du salarié. Ils sont mis à disposition sur un compte individuel de portefeuille d'actifs financiers, dont la majeure partie de ces fonds provient de versements volontaires des salariés, complétés éventuellement par un abondement employeur. L'évolution incertaine des actifs gérés rend ce type de régime plus proche d'une épargne salariale que d'un réel régime de retraites complémentaires. Cette catégorie de plans se développe rapidement, avec des actifs multipliés par huit depuis 1990, et une enveloppe de 3 142 Mds \$ en 2010.

... aboutissent à des typologies de revenus diversifiés

Le régime général bénéficie à une grande majorité de retraités...

Les personnes âgées de plus de 65 ans représentent plus de 29,6 millions de personnes, et perçoivent différentes sources de revenus.

Le graphique ci-dessous illustre par exemple la réalité statistique suivante : 86,3% des seniors américains reçoivent des revenus du système de retraite général, et 52% des rémunérations provenant de leurs actifs financiers.



Source : Income of the Population 55 or Older 2010, Crédit Agricole SA

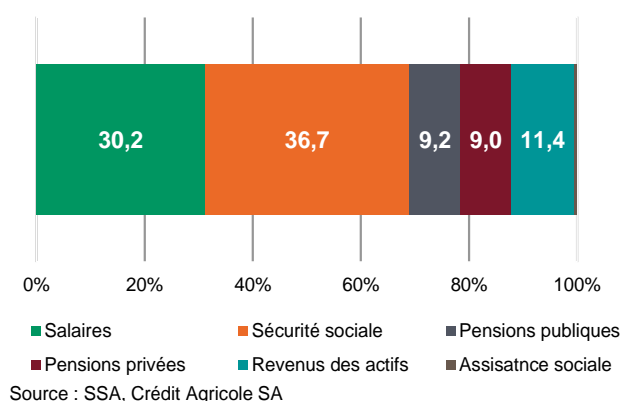
Ainsi, le système général de retraite de la sécurité sociale touche une large majorité des retraités américains (86%), alors que seulement 26% des retraités peuvent compter sur des fonds de pensions privés pour compléter leur retraite.

Ce constat est quelque peu étonnant d'un point de vue français, où l'idée préconçue d'un système de retraite général inexistant outre-Atlantique, persiste.

... et demeure la première source de revenus...

En détaillant la structure des revenus des seniors américains, nous sommes frappés par le fait que l'allocation retraite du régime général représente le premier poste de revenus des seniors, soit 37%. Les revenus d'activité salariée comptent pour 30%, et la rémunération de leurs actifs pour 11%. Les régimes de retraites complémentaires privés et publics confondus, représentent une source de revenus deux fois moins importante avec 18% que les revenus du régime général de retraite.

US : distribution des revenus des seniors



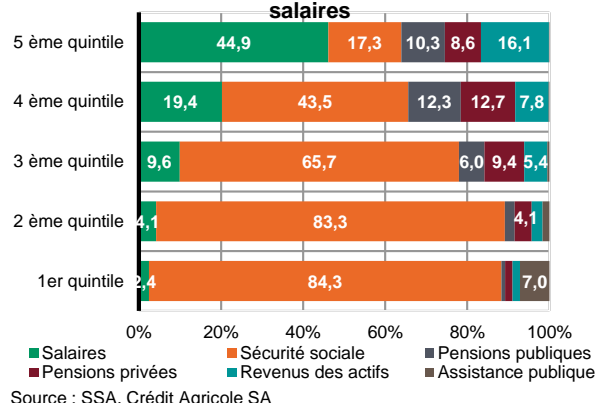
En résumé, la grande majorité des retraités américains ne touche pas de revenus des retraites complémentaires, mais plutôt du système de retraite général. Mais surtout, lorsqu'ils en perçoivent, c'est dans des proportions nettement moindres que ce que leur verse le régime de la sécurité sociale.

Même si des disparités de revenus subsistent

Les disparités dans la composition des revenus existent, et soulignent le caractère distributif du système.

En moyenne, parmi les 20% des ménages âgés les plus pauvres, la part des revenus provenant du régime de retraite général est de 84%, alors qu'elle n'est plus que de 17% chez les plus riches.

US : disparité des revenus en fonction des salaires



De plus, quel que soit le quintile de la population observé, la part dans les revenus attribuée aux fonds de pensions privées, est toujours inférieure à celle provenant de la sécurité sociale.

Un taux de remplacement assez faible

Le taux de remplacement qui reflète le rapport entre le montant de la pension à la date de liquidation et le dernier revenu d'activité est un indicateur important du niveau de vie des retraités.

Même si le taux de remplacement est considéré comme relativement faible, il reste néanmoins plus élevé pour les bas revenus que pour les fortes rémunérations, au regard des retraites versées par la sécurité sociale.

	Pensions du régime général en fonction du salaire en 2011			
	75% du salaire moyen	salaire moyen	150 % du salaire moyen	Plafond
Salaires mensuel	2 546	3 394	5 091	7 928
Pension mensuelle	970	1 181	1 527	1 858
Taux de remplacement	38%	35%	30%	23%

Source : Income of the population 55 or older 2010

Il n'existe pas de règle définie en la matière, mais les spécialistes des systèmes de retraites estiment qu'un taux de remplacement global (régime général et régimes complémentaires) compris entre 65% et 70% serait nécessaire pour conserver un niveau de vie acceptable.

Ce chiffre reste loin d'être atteint si on ne prend en compte que les pensions de retraite de la sécurité sociale, ce qui explique qu'une part toujours plus importante de la population ait recours à un système de retraite complémentaire.

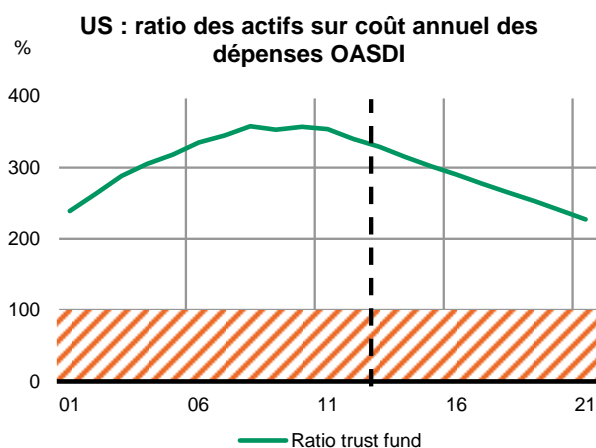
Un régime soutenable à long terme ?

... supportable à moyen terme grâce à ses réserves...

Comme en France, le financement du régime de retraite soulève régulièrement questions et polémiques, mais, à ceci près que le système de sécurité sociale est excédentaire aux Etats-Unis et a su engranger des réserves depuis la fin des années 80.

Les perspectives en matière d'actifs des fonds de retraite (OASDI « trusts funds ») à moyen terme semblent satisfaisantes. Dans l'état, les réserves disponibles assureraient le bon fonctionnement du système de retraite sur les dix prochaines années.

Cependant, le ratio des actifs des « trusts funds » sur le coût annuel des retraites et invalidité (OASDI) devrait chuter à partir de 2013, notamment à cause du problème de financement de l'assurance invalidité qui passe sous le seuil de financement des 100%, et conduit à une baisse des réserves globales jusqu'en 2021.

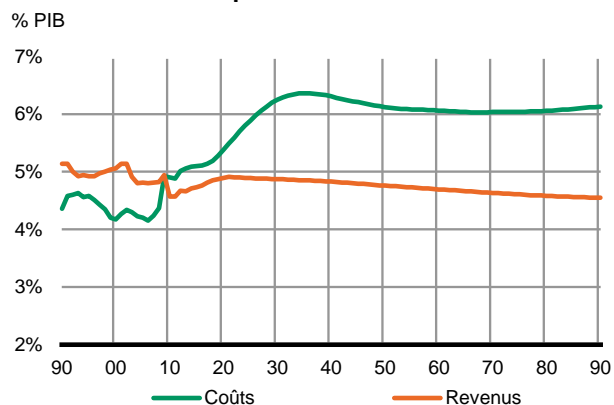


... mais difficilement soutenable sur une longue période...

A plus long terme, le coût annuel des dépenses de retraite et invalidité devrait augmenter significativement sous l'effet démographique du vieillissement de la population.

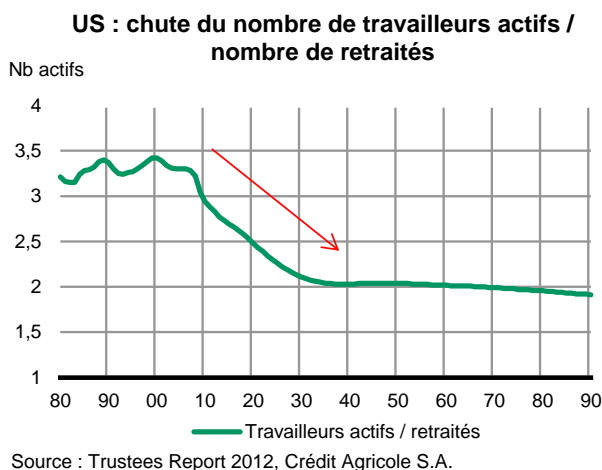
Le pic de dépenses devrait être atteint vers 2033, date à laquelle les réserves en « trust funds » devraient s'épuiser. En effet, l'accroissement du nombre de bénéficiaires devrait être plus rapide que celui du nombre de travailleurs cotisants.

US : dépenses et recettes OASDI



Ainsi, d'ici à 2033, le financement du système des retraites ne sera plus assuré, et il faudra alors résoudre le problème afin de garantir le paiement des pensions des nouveaux ayants droits.

Le nombre de travailleurs actifs pour un retraité chute significativement pendant cette période pour passer de 2,8 aujourd'hui à 2 d'ici 2030.



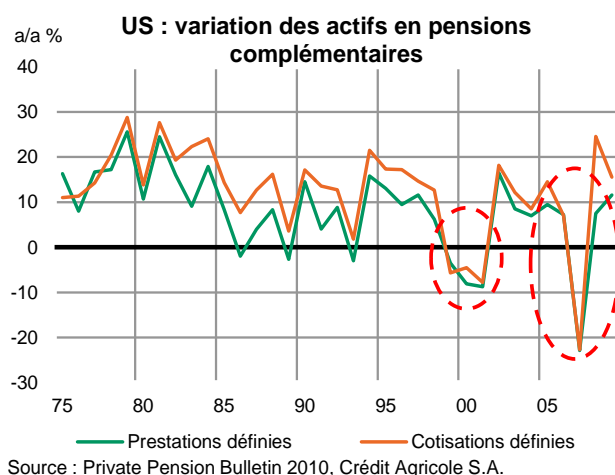
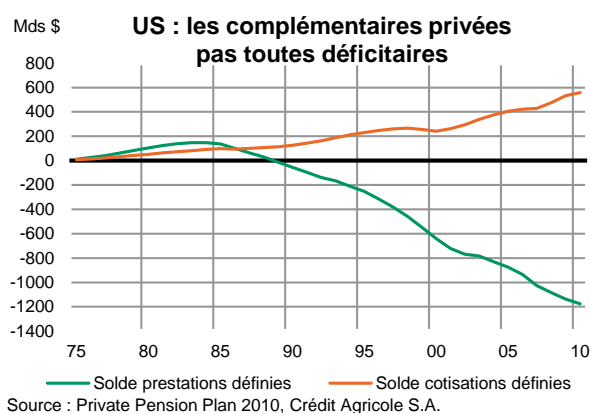
Si, pour l'heure, le régime de retraite de la sécurité sociale est excédentaire, il devrait néanmoins se réduire dans les 15 prochaines années et refaire surface dans les débats politiques sur le déficit budgétaire fédéral américain.

Les régimes complémentaires sont-ils plus soutenables ?

Du côté des régimes complémentaires, les déficits cumulés annuels s'accroissent significativement à partir des années 90, notamment pour les régimes à prestations définies, dont la gestion s'avère désastreuse et surtout fortement exposée aux aléas boursiers.

Les régimes à cotisations définies restent eux excédentaires sur l'ensemble de la période. Sans doute sous l'impulsion d'une plus grande

responsabilisation de chacun dans l'allocation de son portefeuille d'actifs (diversification d'instruments au profit d'un couple rendements / risques plus faible).



Le financement des régimes de retraite (sécurité sociale et régimes complémentaires) demeurent fragiles.

Le premier est « victime » de son succès (englobe un grand nombre de personnes) et devra compter sur le législateur pour trouver un équilibre sans dégrader la qualité de vie des seniors. Le second pousse à externaliser le plus possible la contribution de l'entreprise à l'assurance retraite complémentaire, au profit d'une épargne salariale qui pourrait vite se volatiliser, si le salarié n'est pas un gestionnaire averti.

Le système américain est-il si différent du système français ?

Nous l'avons vu précédemment, le régime général américain est un système par répartition. Tout comme le système de retraite français, les cotisants de l'année financent les pensions versées. Néanmoins quelques grandes caractéristiques les différencient clairement.

Dans sa structure

Le système français est constitué de nombreux régimes de retraite de base, le plus répandu étant le CNAV, et d'un grand nombre de régimes de retraites complémentaires (dont AGIRC et ARRCO). Le système américain a l'avantage, quant à lui, de n'avoir qu'un seul régime général (OASI), ce qui simplifie considérablement sa compréhension, sa gestion administrative et législative.

Dans son fonctionnement

D'un point de vue purement de l'éligibilité au système de retraite général, tandis que le système français permet de prétendre à une pension à taux plein dès 62 ans et 164 trimestres de cotisations, il faut attendre l'âge de 67 ans et avoir cotisé 40 trimestres outre-Atlantique.

Des deux côtés, un système de décote/surcote est pris en compte afin de flexibiliser l'âge de liquidation.

Dans sa capacité à redistribuer

Si globalement le système américain semble apporter quelques satisfactions (régime distributif et non déficitaire, contrairement au système français qui souffre d'un déficit chronique), il faut également se souvenir que le régime général à lui seul ne permet pas aux seniors américains de maintenir leurs niveaux de vie à l'heure de la liquidation.

Ceci se traduit par un déséquilibre du taux de remplacement nettement plus élevé en France (autour de 66%) qu'aux Etats-Unis (autour des 41%). Ainsi, les retraités perdraient en qualité de vie s'ils ne pouvaient compter sur les régimes complémentaires qui restent largement sous dimensionnés par rapport aux ressources nécessaires.

Dans le budget consacré à nos seniors

Avec un ratio de dépendance des plus de 65 ans plus élevé en France (28%) qu'aux Etats-Unis (21%), mais surtout sous l'effet d'un système plus généreux (taux de remplacement plus élevé), les dépenses publiques liées à la retraite atteignent 12,5% du PIB en France, contre 6% au pays de l'oncle Sam.

Conclusion

Le système de retraite américain n'est pas aussi manichéen que ne le laisserait croire la pensée collective. Un système unique et généralisé d'assurance retraite existe bien aux Etats-Unis et celui-ci est public. Malheureusement, il ne permet pas à ses bénéficiaires de maintenir leurs niveaux de vie d'avant liquidation, les pensions versées

étant trop modestes. Pour y pallier, un grand nombre de plans de retraites privées complémentaires a vu le jour, tous basés sur des versements volontaires du salarié dans un portefeuille de titres plus ou moins risqués. Cette gestion de l'épargne retraite soulève principalement deux inquiétudes. Tout d'abord, la retraite complémentaire privée reste très insuffisante dans la part des revenus des seniors retraités. Ensuite, la substitution des plans d'épargne retraite par des plans d'épargne salariale ne garantit pas une pérennité du capital à long terme. En effet, l'épargne salariale peut être

davantage utilisée comme variable d'ajustement économique en cas de besoin (phénomène de désépargne en cas de crise).

Côté Français, le système est, certes, déficitaire mais redistribue bien mieux auprès des seniors. Sa part dans le PIB est conséquente et souligne une réelle volonté politique, ancrée dans le patrimoine hexagonal. Si la complexité du régime français est sans pareil au regard du système américain, c'est qu'il se fonde davantage sur la participation des syndicats et des entreprises aux débats législatifs. ■

	Caractéristiques	Etats-Unis	France
	régime de base	type de régime de retraite	par répartition (OASI)
âge de la retraite à taux plein		67 ans	62 ans
nb de trimestres de cotisation		40	162
plafond des versements (en €)		51 960	34 620
cotisation employeur		6,20%	1,60%
cotisation salariale		6,20%	6,65%
possibilité de cumuler retraite et emplois		oui dès l'âge légal de liquidation	possible dans certaines limites
taux de remplacement		41,0%	66,0%
ratio retraités / cotisants		18,0%	25,3%
part des prestations dans le PIB		6,0%	12,5%
salaires de référence		moyenne des 35 années	moyenne des meilleurs années
pension minimum (en €)		0,00%	6 882
pension maximum (en €)		1 300€ / mois	1 430€ / mois
indexation sur évolution des prix		oui	sur l'indice des prix à la consommation hors tabac
régimes complémentaires	Caractéristiques	Etats-Unis	France
régime à prestation définie	professionnels privés + publics	régimes professionnels facultatifs par capitalisation	régimes facultatifs par capitalisation
régime à cotisation définie	plan épargne retraite individuelle	plans 401K et plans individuels IRA	PEE / PERE / PERCO

Crédit Agricole S.A. — Études Économiques Groupe
12 place des États-Unis – 92127 Montrouge Cedex

Directeur de la Publication : Isabelle Job-Bazille
Secrétariat de rédaction : Fabienne Pesty, Véronique Champion-Faure
Contact: publication.eco@credit-agricole-sa.fr

Consultez les Études Économiques et abonnez-vous gratuitement à nos publications sur :

Internet : <http://etudes-economiques.credit-agricole.com>

iPad : application [Etudes ECO](#) disponible sur l'App store

Cette publication reflète l'opinion de Crédit Agricole S.A. à la date de sa publication, sauf mention contraire (contributeurs extérieurs). Cette opinion est susceptible d'être modifiée à tout moment sans notification. Elle est réalisée à titre purement informatif. Ni l'information contenue, ni les analyses qui y sont exprimées ne constituent en aucune façon une offre de vente ou une sollicitation commerciale et ne sauraient engager la responsabilité du Crédit Agricole S.A. ou de l'une de ses filiales ou d'une Caisse Régionale. Crédit Agricole S.A. ne garantit ni l'exactitude, ni l'exhaustivité de ces opinions comme des sources d'informations à partir desquelles elles ont été obtenues, bien que ces sources d'informations soient réputées fiables. Ni Crédit Agricole S.A., ni une de ses filiales ou une Caisse Régionale, ne sauraient donc engager sa responsabilité au titre de la divulgation ou de l'utilisation des informations contenues dans cette publication.