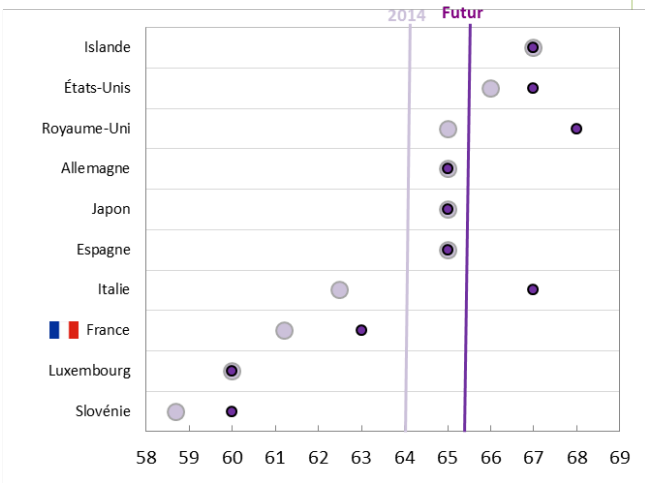
Panorama des pensions 2015
FRANCE

1 décembre 2015

Résultats principaux

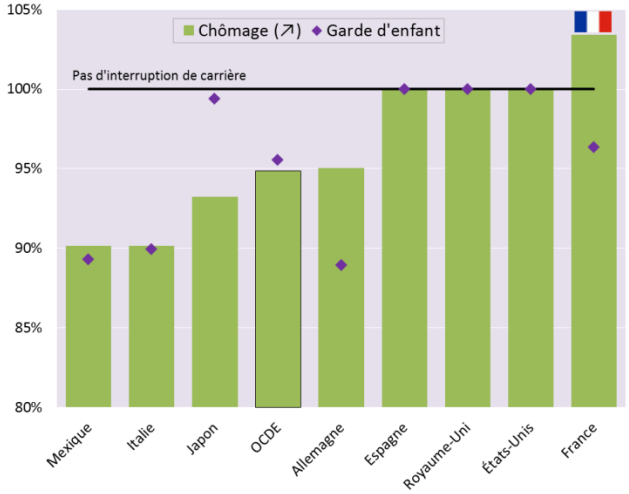
- **Les réformes récentes des retraites ont redressé la viabilité financière du système tout en améliorant la situation de certains groupes de population.** Toutefois l'équilibre de long terme repose sur des prévisions économiques optimistes et d'autres mesures seront nécessaires, notamment pour limiter les dépenses.
- **La France est le pays de l'OCDE où les hommes et les femmes ont la plus longue période à la retraite, environ cinq ans de plus que pour les pays de l'OCDE en moyenne.** Compte tenu de la législation en vigueur, un homme entrant sur le marché du travail en 2014 et effectuant une carrière complète pourrait partir à la retraite avant 64 ans seulement au Luxembourg, en Slovénie, en Grèce et en France parmi les pays de l'OCDE.
- **La France dispose d'instruments permettant d'amortir l'impact des interruptions de carrière sur le montant des pensions.** Selon les motifs d'interruption, la validation de trimestres pour le régime général et l'octroi de points pour les régimes complémentaires limitent de façon importante la baisse des pensions de retraite.
- **L'impact des interruptions de carrière sur le montant des pensions est plus faible en France que dans la moyenne des pays de l'OCDE**, où elles se traduisent en moyenne par une baisse des pensions d'environ 1% par année passée sans emploi rémunéré. Au-delà de l'impact des dispositifs spécifiques, les mensualités de pension à taux plein sont peu affectées en France car les carrières incomplètes requièrent de retarder l'âge du départ à la retraite, les pensions étant indexées sur les prix.
- **Le minimum contributif et l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) constituent un filet de protection efficace pour lutter contre la pauvreté et limiter les inégalités de revenus.** Leurs niveaux se situent respectivement un peu au-dessous et au-dessus, respectivement, de la moyenne des pays de l'OCDE avec des dispositifs similaires. Minimum contributif et ASPA devraient mieux être coordonnés.
- **L'indexation du minimum contributif sur les prix réduit le taux de remplacement d'une cohorte à l'autre au même âge et accroît le risque de pauvreté des futurs retraités.** L'accroissement de l'âge effectif de départ à la retraite permettrait d'opter pour une indexation plus favorable, au moins pour la pension versée au départ à la retraite.

Figure 1: Évolution de l'âge de départ à la retraite (carrière complète dès 20 ans)



[PAG2015 Figure 1.5]

Figure 2: Impact d'une interruption de carrière de cinq ans sur le niveau des pensions



[PAG2015 Figure 3.13]

Pourquoi est-ce important pour la France?

Les réformes successives depuis plusieurs décennies ont limité le déséquilibre financier du système. Celle de 2014 a allongé la période et accru les taux de cotisations. Elle a corrigé une faiblesse de la précédente en permettant aux personnes ayant contribué tôt et pleinement de partir à la retraite dès 60 ans. Il aurait été préférable de ne pas déroger à l'âge minimum et d'accroître les pensions des publics concernés. Ces réformes paramétriques vont dans le bon sens, mais leur répétition coûte politiquement, engendre beaucoup d'incertitude et nuit à la confiance dans le système.

Les taux d'emploi après 50 ans progressent, mais la durée moyenne passée à la retraite est très élevée. Pour les hommes l'écart à la moyenne de l'OCDE provient exclusivement d'une sortie précoce du marché du travail alors que pour les femmes un tiers s'explique par une espérance de vie plus élevée.

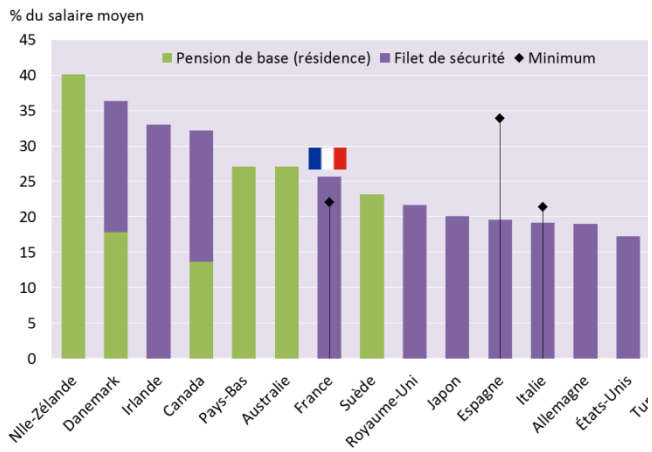
La majoration de durée d'assurance pour enfants (MDA) et l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) permettent aux parents en général et à ceux qui ont une activité limitée (notamment pour la garde d'enfants) de valider des trimestres au régime général. Les chômeurs valident les périodes d'allocations chômage (plus un an) et cumulent des points aux régimes complémentaires. Le calcul du salaire de référence sur les 25 meilleures années joue aussi implicitement le rôle d'amortisseur.

Sans interruption de carrière, entrer sur le marché du travail à 25 plutôt que 20 ans accroît la pension à taux plein, une exception avec le Luxembourg. Mais cela provient du recul induit de l'âge de départ à la retraite et de l'indexation sur les prix des pensions versées. Les périodes de chômage ont le même type d'effet, alors qu'en moyenne dans l'OCDE la pension est réduite d'environ 1% par année de chômage.

Le niveau maximal du minimum contributif, d'environ 22% du salaire moyen, est inférieur à celui observée (26%) pour la moyenne des pays disposant d'une pension contributive minimum. Il est accessible après 30 ans de cotisations (la prestation minimale nécessite 10 ans) contre 28 ans en moyenne. En revanche, pour les personnes non éligibles, le filet de sécurité (ASPA) est d'un niveau supérieur (26% du salaire moyen), alors qu'en moyenne il atteint 22% dans les pays de l'OCDE. Le minimum contributif et l'ASPA sont mal coordonnés. Notamment, alors que l'âge d'éligibilité au minimum contributif suit l'âge d'annulation de la décote et va donc progressivement augmenter de 65 à 67 ans, l'âge requis pour l'accès à l'ASPA reste de 65 ans.

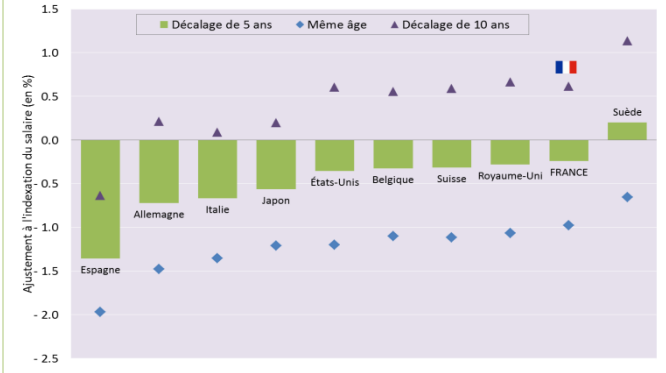
L'indexation sur les prix du minimum contributif ne permet pas de profiter des progressions tendancielles du salaire réel. Elle entraîne à terme une baisse de son niveau relatif, qui détermine le niveau de vie des bénéficiaires à leur départ en retraite. L'indexation sur les salaires permettrait d'éviter cet écueil mais alourdirait son coût. Avec le vieillissement démographique, le recul des bornes d'âges de cinq ans d'ici 2060, en lien avec les gains d'espérance de vie, permettraient d'indexer le minimum contributif sur l'évolution annuelle des salaires moins 0.2% tout en stabilisant son coût en pourcentage du PIB.

Figure 3: Montant des minima de pension



[PAG2015 Figure 2.6]

Figure 4: Indexation du minimum contributif pour stabiliser son coût (% du PIB) entre 2015 et 2060



[PAG2015 Figure 2.11]

Lecture : En France, pour stabiliser son coût, le minimum contributif pourrait être indexé sur la progression annuelle du salaire moyen -0.2% si l'âge effectif de la retraite était repoussé de cinq ans. Sans changement de l'âge effectif, il faudrait ajuster la progression des salaires de -1.0% alors qu'avec une augmentation de 10 ans l'indexation serait de +0.6%.

Contact : ***Division des politiques sociales de l'OCDE***
Hervé Boulhol, hervé.boulhol@oecd.org
☎ +33.(0)1.45.24.84.58

Liens utiles
Pour plus d'information: http://oe.cd/pag
www.oecd.org/fr/retraites

Notes 2015 sur les politiques de retraite

FRANCE

- **Reculer l'âge minimum du départ en retraite.**
- **Parvenir à un large accord national en vue d'adopter un régime universel de retraite.**

Le système de retraite offre une bonne protection, mais à travers une structure complexe. Grâce au dispositif du minimum contributif et aux minima sociaux (« minimum vieillesse »), le taux de pauvreté des personnes âgées est l'un des plus bas de la zone OCDE. Les pensions du premier pilier et les dispositions de type crédit de retraite pour les périodes de chômage et de garde d'enfant sont fortement redistributives. Le mécanisme français comporte deux deuxièmes piliers par répartition, obligatoires et publics (au sens de la définition de la dette publique), ce qui n'est pas commun : un régime général de prestations définies géré par l'État, et un système à points géré par les partenaires sociaux, qui représentent ensemble 70 % environ des prestations versées. Le reliquat de 30 % provient de régimes spéciaux, dont ceux qui couvrent les fonctionnaires. Les retraites facultatives jouent un rôle limité car de nombreux instruments d'épargne jouissent d'incitations fiscales et visent une épargne de long terme. Pour obtenir une pension à taux plein dans le régime à prestations définies comme dans le système à points, il faut avoir plus de 61.2 ans (âge qui passera à 62 ans en 2017) et avoir cotisé pendant 41.5 ans (43 à l'horizon 2035), ou avoir atteint l'âge de 65 ans (67 en 2022).

Indicateurs clés : France et moyenne de l'OCDE

	Milieu des années 80	Milieu des années 90	Milieu des années 2000	Dernier chiffre disponible	Dernier chiffre OCDE	long terme	long terme OCDE
Âge ouvrant droit à pension pour une carrière complète débutée à 20 ans	60.0	60.0	60.0	61.5	64.0	63.0	65.5
Âge de la retraite	65.0	65.0	65.0	66.2	62.9 (61.8)	67.0	64.6 (64.4)
Taux de remplacement net, salaire moyen						67.7	63.0 (62.6)
TotTaux de cotisation obligatoire, total		21.5	16.7	18.3	19.1		
Dépenses totales de retraite, % du PIB	10.7	12.3	13.0	14.4	10.3		
Dépenses publiques de retraite, % du PIB	10.6	12.2	12.7	14.2	8.4		
Dette publique, % du PIB	40	67	82	122	115		
Taux d'emploi des 55-64 ans, %	41.5 (25.6)	33.6 (25.5)	41.5 (35.7)	48.9 (45.4)	66.1 (49.1)		
Âge de sortie du marché du travail	61.2 (61.4)	59.3 (60.0)	58.7 (59.4)	59.4 (59.8)	64.6 (63.1)		
Taux de pauvreté des personnes âgées, %		5.0	4.7	3.8	12.6		
Espérance de vie à 65 ans	14.9 (19.3)	16.2 (20.8)	18.1 (22.4)	19.7 (23.4)	18.4 (21.5)	23.4 (27.9)	22.9 (25.9)
Taux de dépendance des personnes âgées	0.22	0.26	0.28	0.34	0.28	0.51	0.57
Taux de fécondité	1.8	1.8	2.0	2.0	1.7	2.0	1.8

Note. Les chiffres concernant les femmes apparaissent entre parenthèses lorsqu'ils diffèrent de ceux concernant les hommes.

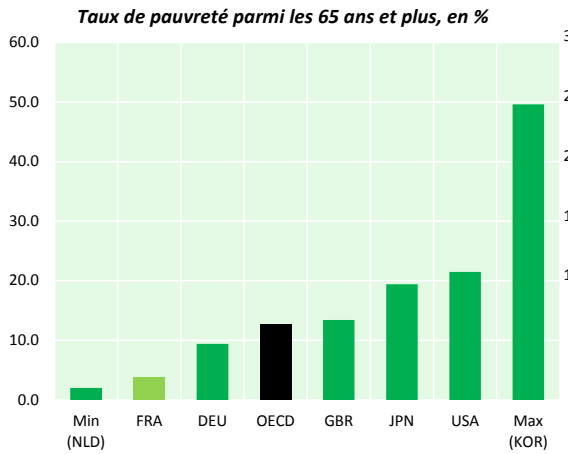
Long terme : environ 2060 sur la base de l'ensemble des réformes promulguées à mi-2015.

Les réformes de ces dernières décennies ont amélioré la situation financière. À 14 % du PIB, les dépenses publiques de retraite restent toutefois élevées, et la pérennité financière demeure dépendante de bonnes performances en matière d'emploi. De plus, la revalorisation des revenus individuels antérieurs en fonction des prix qui sert à calculer le salaire de référence pour la retraite, rend le dispositif trop sensible à la croissance tendancielle des salaires réels : les taux de remplacement augmentent et l'équilibre financier se dégrade en cas de croissance faible des salaires réels, et réciproquement si ces derniers progressent de manière vigoureuse, outre l'impact de l'indexation des prestations sur les prix. En octobre 2015, les partenaires sociaux ont décidé de réformer les régimes professionnels à points afin d'en améliorer la pérennité financière. Les principales mesures adoptées

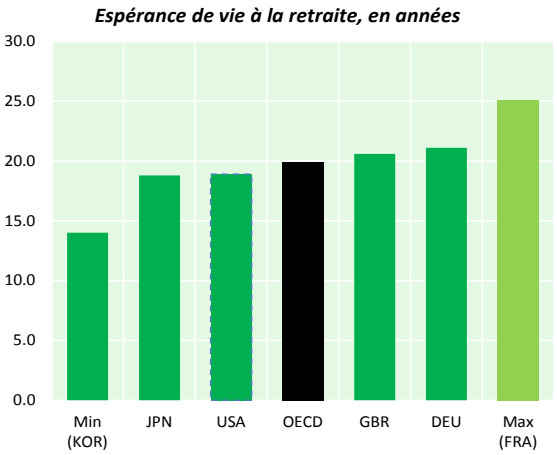
sont les suivantes : une indexation moins favorable jusqu'en 2018 ; une hausse du coût des points qui seront acquis durant cette période ; et une pénalité en cas de retraite avant 65 ans si la période totale de cotisation n'est pas dépassée d'au moins un an. L'accord conclu comprend aussi : une bonification pour ceux qui travaillent encore au moins deux années après avoir acquis le droit à une pension à taux plein ; la fusion à l'horizon 2019 des deux principaux régimes professionnels (AGIRC et ARRCO) ; et une petite augmentation des taux de cotisation. De l'ordre de huit fois le salaire moyen, le plafond des cotisations au régime professionnel des cadres (AGIRC) demeure élevé. Un tel niveau est régressif car les salariés les mieux rémunérés vivent, en moyenne, plus longtemps. De manière générale, il faut saluer, lorsqu'elles sont bien conçues, les incitations financières à différer la retraite, dans la mesure où le recul de l'âge effectif du départ en retraite est un aspect crucial de l'amélioration des perspectives financières des régimes. Essentiellement du fait de sorties précoces du marché du travail, la France est d'ailleurs le pays de l'OCDE où la durée moyenne de la retraite est la plus longue.

Le système reste très atomisé. La réforme des régimes professionnels met en lumière des problèmes de coordination. Le dualisme du deuxième pilier engendre des coûts administratifs et une certaine confusion au niveau à la fois de la période d'ouverture des droits et des prestations auquel les retraités peuvent s'attendre. En outre, le système doit sa fragmentation aux grandes différences de traitement des travailleurs du secteur privé et du secteur public et des salariés couverts par les nombreux régimes spéciaux. Les paramètres et règles de calcul des prestations, au nombre desquelles figure la pension de réversion, varient d'un régime à l'autre, ce qui engendre des inégalités de taille. À titre d'exemple, afin d'équilibrer le régime des fonctionnaires, le taux des cotisations patronales acquittées par l'État est passé de 49 % à la fin des années 90 – un niveau déjà élevé – à 74 % en 2014. Ces taux sont beaucoup plus élevés que ceux qui s'appliquent aux travailleurs du secteur privé, même lorsque l'on prend en compte les différences d'assiette de rémunérations; ils reflètent des subventions publiques importantes. La complexité globale donne l'impression que d'autres groupes bénéficient peut-être de conditions avantageuses, et entraîne des pertes d'efficience, notamment en restreignant la mobilité de la main-d'œuvre en raison de règles de portabilité compliquées. L'information s'est récemment améliorée, mais les méprises sur les droits à prestations créent une certaine insécurité, empêchent les assurés de prendre les bonnes décisions en matière de consommation et d'épargne au fil de leur existence, et sapent la confiance dans le système.

Le taux de pauvreté des personnes âgées est faible



L'espérance de vie à la retraite atteint un record



Sources : Modèles de pensions de l'OCDE ; Perspectives de l'emploi de l'OCDE.

Retarder l'âge effectif de départ en retraite et passer à un système universel sont les priorités de l'action publique. Compte tenu de l'allongement prévu de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une pension à taux plein, reculer l'âge minimum de départ en retraite, qui est aujourd'hui de 62 ans (voire 60 ans dans certains cas), est probablement la mesure la plus efficace pour étoffer l'offre de main-d'œuvre senior. Des mesures complémentaires sont bien entendu nécessaires sur le marché

du travail pour modifier dans les faits les normes sociales qui déterminent le taux d'activité des seniors. Par ailleurs, il faudrait accélérer la convergence des régimes afin de faciliter la mise en œuvre d'un régime universel, laquelle améliorerait grandement la transparence et faciliterait la gestion globale du système. Pour cela, il conviendrait à partir d'un large accord politique de planifier judicieusement une mise en place progressive. D'autres mesures importantes pourraient consister à éliminer la majoration de pension pour le troisième enfant, à réformer la pension de réversion pour renforcer l'incitation à travailler, et à réduire les avantages fiscaux dont bénéficient les retraités. La revalorisation des salaires portés au compte dans le régime à prestations définies devrait être basée sur les progressions de salaire moyen, tout en veillant à ce que ce changement soit budgétairement neutre, et le plafond de cotisation AGIRC devrait être abaissé.

Pour en savoir plus, veuillez prendre contact avec :

Hervé Boulhol, herve.boulhol@oecd.org +33 1 45 24 84 58

Anna Cristina d'Addio, anna.daddio@oecd.org + 33 1 45 24 87 09

Andrew Reilly, andrew.reilly@oecd.org +33 1 45 24 82 04

Kristoffer Lundberg, kristoffer.lundberg@oecd.org +33 1 45 24 14 88

www.oecd.org/pensions/policy-notes-and-reviews.htm

Pensions at a Glance 2015

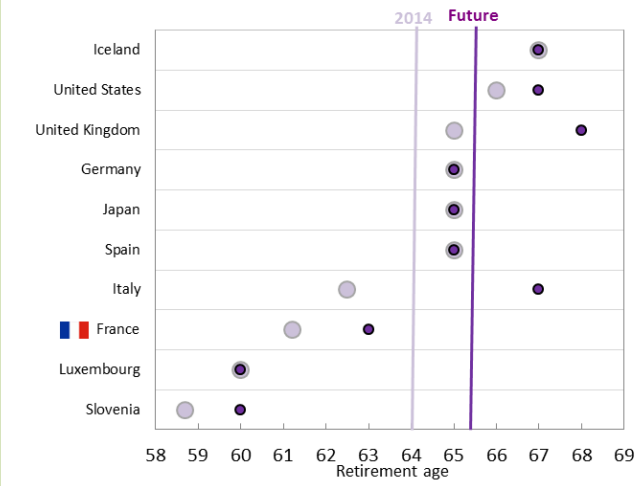
FRANCE

1 décembre 2015

Key findings

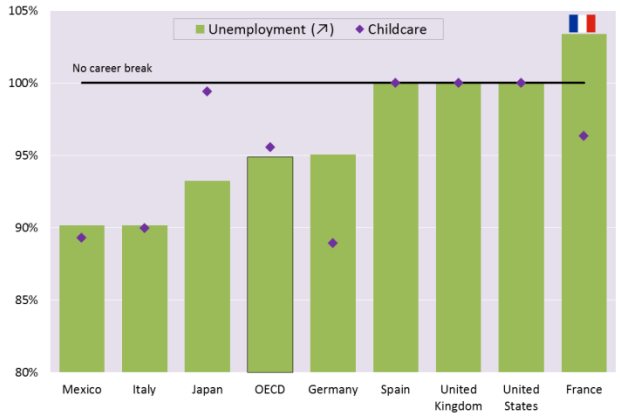
- **Recent pension reforms have enhanced the system's financial sustainability and improved the situation of some parts of the population.** However, the long-term financial balance of the pension system depends on optimistic economic forecasts and other measures will need to be taken, to reduce spending in particular.
- **France is the OECD country in which men and women have the longest retirement period – around five years longer than the OECD average.** Under current legislation, a man entering the labour market in 2014 and completing a full career in the OECD area could retire before 64 in Luxembourg, Slovenia, Greece and France only.
- **France has instruments allowing it to absorb the impact of career breaks on the level of pensions.** Depending on the reason for the career break, the reduction in retirement pensions can be significantly offset by the validation of quarterly contributions for the general pension scheme and the allocation of points for complementary schemes.
- **The impact of career breaks on the level of pensions is lower in France than on average across the OECD**, where they lead to an average pension reduction of around 1% per year spent without paid employment. Apart from the impact of specific provisions, monthly payments of a full pension are not significantly affected in France in that incomplete careers require people to defer retirement and in view of the fact that pensions are indexed to prices.
- **The contributory minimum pension scheme (*minimum contributif*) and solidarity allowance for the elderly (*Allocation de solidarité aux personnes âgées* – ASPA) provide an effective safety net to combat poverty and limit income inequality.** The former ranks slightly below and the latter slightly above the average among OECD countries with similar mechanisms. The minimum pension scheme and ASPA should be better co-ordinated.
- **Indexing the minimum pension to prices reduces the replacement rate across cohorts and increases the risk of poverty among future pensioners.** Increasing the effective retirement age would enable a more favourable indexation of the minimum pension to be introduced, at least for the initial benefit paid when retiring.

Figure 1: Change in the retirement age (full career from the age 20 years old)



[PAG2015 Figure 1.5]

Figure 2: Impact of a five-year career break on pension levels



[PAG2015 Figure 3.13]

Why is it important for France?

Successive reforms over the last decades have to some extent reined in the long-term system's financial imbalance. The 2014 reform increased the full pay-in period and raised the contribution rates. It remedied a weakness in the previous reform by allowing people who began contributing early for the full period to retire at the age of 60. It would have been preferable not to grant exemptions from the legal minimum age and to increase the pensions of the people concerned. These parametric reforms go in the right direction, but repeating the exercise frequently is politically costly, creates uncertainty and undermines trust in the system.

Employment rates among the over-50s are increasing, but the average length of retirement is very high. For men, the difference from the OECD average is solely attributable to an early exit from the labour market, while for women one third is explained by higher life expectancy.

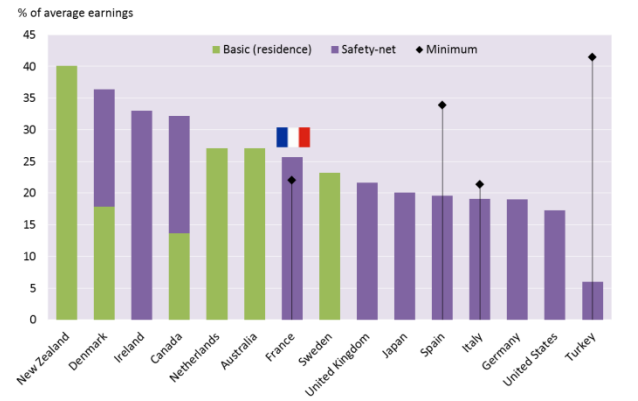
The extension of insurance cover for children (*majoration de durée d'assurance* – MDA) and pension provision for stay-at-home parents (*assurance vieillesse des parents au foyer* – AVPF) allow parents in general and those with limited working hours (because of childcare responsibilities) to validate quarterly contributions to the general scheme. The unemployed validate quarters of benefit claims (plus one year) and collect points for complementary schemes. Calculating the reference salary on the basis of the best 25 years also implicitly amortises shocks.

Workers who enter the labour market at 25 instead of 20 and who take no career breaks increase their full-rate pension in France, an exception shared by Luxembourg. But this is attributable to their retiring later as a result and to the indexing of pensions to prices. Periods of unemployment have a similar impact, while on average in the OECD pensions are reduced by around 1% per year of unemployment.

The highest level of minimum pension, which is around 22% of the average salary, is below the level of 26% seen on average in countries which have a minimum contributory pension. It is accessible after 30 years of contributions (the minimum benefit is accessible after ten) compared to 28 years on average. For those who do not qualify for these, however, the ASPA safety net is a little higher (26% of the average salary), compared to 22% on average in the OECD. The minimum pension and ASPA are poorly co-ordinated. For example, while the age of eligibility for the minimum pension follows the age at which the earnings-related pension penalty is cancelled and will therefore be gradually increased from 65 to 67, the age required to qualify for the ASPA remains unchanged at 65.

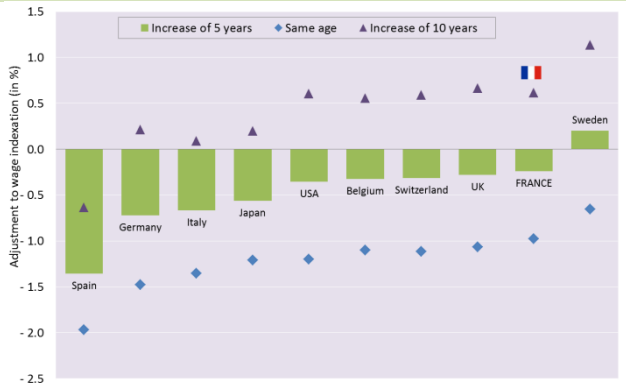
Indexing the minimum pension to prices prevents beneficiaries profiting from upward trends in real pay. This eventually lowers its relative level, which determines the standard of living of those taking retirement. Indexing it to pay would prevent this, but would also be more costly. In the light of the ageing population, pushing cut-off ages back by five years by 2060, in line with projected increases in life expectancy, would make room for the minimum pension to be indexed annually to pay less 0.2%, while stabilising its cost as a percentage of GDP.

Figure 3: Level of first-tier pensions



[PAG2015 Figure 2.6]

Figure 4: Indexation of minimum pension to stabilise its cost (% of GDP) over 2015-2060



[PAG2015 Figure 2.11]

Note: : In France, to stabilise expenditure, the minimum contributory pension could be indexed to annual wage growth -0.2% if the effective age of retirement was increased by five years. No change in the effective retirement age would require indexing to wage growth -1.0% while an increase of 10 years would allow wage growth + 0.6%.

Contact ***OECD Social Policy Division***
Hervé Boulhol ☎ +33-1-4524 -8458
hervé.boulhol@oecd.org

Useful information
For more information: http://oe.cd/pag
OECD Pensions: www.oecd.org/pensions

2015 Pension Policy Notes

FRANCE

- **Increase the minimum retirement age.**
- **Reach a broad national agreement to adopt a universal pension system.**

The pension system offers good protection through a complex structure. The minimum pension scheme and non-contributory benefits help achieve one of the lowest elderly poverty rates in the OECD. First-tier pensions and instruments such as pension credits for periods of unemployment and childcare generate substantial redistribution. Unusually, France has two mandatory public (public debt definition) PAYG second pillars: a general defined benefit scheme managed by the State and a point system managed by social partners, together representing about 70% of benefits paid. The other 30% come from special regimes including those covering civil servants. Voluntary pensions play a limited role as many saving instruments benefit from tax incentives and target long-term savings. To get a full pension in both the DB and point components, individuals must be older than 61.2 years (increasing to 62 in 2017) and have contributed for 41.5 years (43 by 2035), or be older than 65 (67 in 2022).

Key indicators: France and OECD average

	Mid-1980s	Mid-1990s	Mid-2000s	latest available	latest OECD	long-term	long-term OECD
Pensionable age for a full-time career starting at the age of 20	60.0	60.0	60.0	61.5	64.0	63.0	65.5
Retirement age	65.0	65.0	65.0	66.2	62.9 (61.8)	67.0	64.6 (64.4)
Net replacement rate, avg earner						67.7	63.0 (62.6)
Total mandatory contribution rate		21.5	16.7	18.3	19.1		
Total pension spending, % of GDP	10.7	12.3	13.0	14.4	10.3		
Public pension spending, % of GDP	10.6	12.2	12.7	14.2	8.4		
Public debt, % of GDP	40	67	82	122	115		
employment rate 55-64, %	41.5 (25.6)	33.6 (25.5)	41.5 (35.7)	48.9 (45.4)	66.1 (49.1)		
Labour-market exit age	61.2 (61.4)	59.3 (60.0)	58.7 (59.4)	59.4 (59.8)	64.6 (63.1)		
Old-age poverty rate, %		5.0	4.7	3.8	12.6		
Life expectancy at 65, years	14.9 (19.3)	16.2 (20.8)	18.1 (22.4)	19.7 (23.4)	18.4 (21.5)	23.4 (27.9)	22.9 (25.9)
Old-age dependency ratio	0.22	0.26	0.28	0.34	0.28	0.51	0.57
Fertility rate	1.8	1.8	2.0	2.0	1.7	2.0	1.8

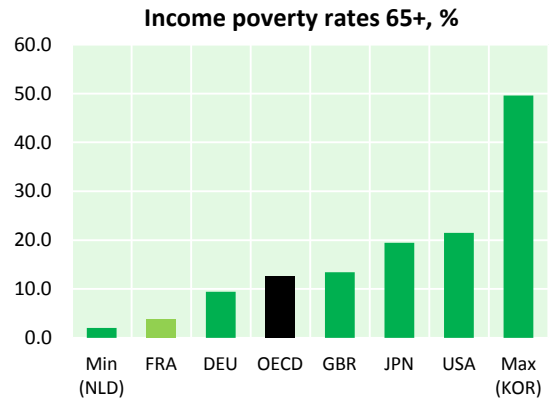
Note. The figures for women appear in parenthesis where they differ from those for men.
Long-term: Around 2060 based on all legislated reforms up to mid-2015.

Reforms over the last decades have improved the financial situation. However, public pension spending is high at about 14% of GDP and financial sustainability still relies on a strong employment performance. In addition, the price uprating of past individual earnings to compute the pension reference wage makes the system overly sensitive to real-wage growth trends: replacement rates increase and the financial balance deteriorates if real-wage growth is low, and reciprocally if real wages are buoyant, on top of the impact resulting from the price-indexation of benefits. In October 2015, social partners agreed to reform the point-based occupational schemes to improve its sustainability. The main agreed measures are: a less favourable indexation until 2018; an increase in the cost of points acquired during that period; and a penalty in case of retirement before age 65 if the full contribution period is not exceeded by one year. The agreement also includes: a bonus for those working two years after the full pension conditions; the merger of the two main occupational plans (AGIRC and ARRCO) by 2019; and a small increase in contribution rates. The wage ceiling for contributions to the skilled professions scheme (AGIRC) remains high at about eight times average earnings. Such a level is regressive as those with high incomes live longer on average. Generally,

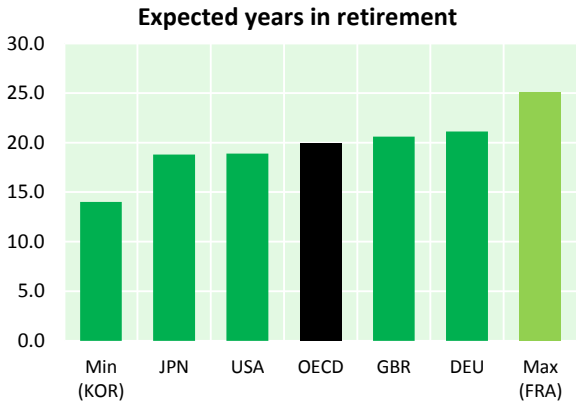
properly designed financial incentives to retire later are welcome as increasing the effective retirement age is crucial to improve financial prospects. France is indeed the OECD country with the longest average retirement period, mainly due to early labour market exit.

The system remains deeply fragmented. The reform of the occupational schemes highlights coordination problems. The duality of the second pillar creates administrative cost and some confusion in both the eligibility period and the level of benefit people can expect. Beyond this, the fragmentation of the system comes from the substantial differences in the treatment of private-, public-sector workers and those covered by numerous special regimes. Rules to compute benefits, including survivors' pensions, differ across schemes, which generates large inequalities. For example, to balance the civil servant scheme the employer contribution rate paid by the government increased from the already high level of 49% in the late 1990s to 74% in 2014. Those rates are much higher than those for private-sector workers, even when adjusting them as they apply to only part of the earnings of civil servants; they reflect a large public subsidy. The overall complexity feeds the impression that other groups might be treated favourably and induces inefficiencies, in particular by limiting labour mobility due to complex portability rules. While information has improved recently, misunderstandings about entitlements create uncertainty, prevent people from taking the appropriate consumption-saving decisions over the lifecycle and are detrimental to the trust in the system.

Old-age poverty rate is low in France



Expected years in retirement are record high



Sources: OECD pension models; OECD Employment Outlook

Increasing effective retirement ages and moving towards a universal system are the policy priorities. Given the planned increase in the contribution period required to get a full pension, increasing the minimum retirement age, which is currently low at 62 years (or even 60 in some cases), is probably the most effective measure to raise the labour supply of older workers. Complementary labour market action is of course needed to effectively modify the social norms that shape working at older age. Convergence across schemes should be accelerated to facilitate the implementation of a universal system, which would greatly improve transparency and facilitate management. This would require a well-planned phasing-in based on a broad political agreement. Other important measures would include the elimination of the pension bonus for the third child, the reform of survivors' pensions to generate better labour market incentives and the reduction of tax advantages benefiting retirees. Indexation of past wages in the DB scheme should be shifted to wages in a budget-neutral way, and the AGIRC contribution ceiling should be lowered.

For more information, please contact:

Hervé Boulhol, herve.boulhol@oecd.org
+33 1 45 24 84 58

Anna Cristina d'Addio, anna.daddio@oecd.org
+ 33 1 45 24 87 09

Andrew Reilly, andrew.reilly@oecd.org
+33 1 45 24 82 04

Kristoffer Lundberg, kristoffer.lundberg@oecd.org
+33 1 45 24 14 88

www.oecd.org/pensions/policy-notes-and-reviews.htm