

Etats-Unis

Le déclin des pensions professionnelles

Lucy apROBERTS

La protection sociale d'entreprise semble de moins en moins viable dans le contexte américain. Créés à une période où les salariés étaient plus souvent attachés pendant une carrière entière à l'employeur ou à un seul métier, les régimes de retraite professionnels versent des pensions d'un montant significatif aux salariés qui ont connu une carrière stable dans certains types d'entreprises et de secteurs. Avec le déclin de l'emploi à long terme dans le secteur privé, beaucoup d'employeurs, et parfois leurs salariés, ont rejeté ce type de dispositif. Se développent à leur place des plans d'épargne, professionnels ou individuels, qui laissent aux individus la décision de conserver le capital pour la période de la retraite ou non. Ces plans conviennent à un marché du travail où les salariés sont plus mobiles qu'auparavant, mais ils ne garantissent pas des revenus de retraite.

Dans un avenir proche, si les tendances actuelles se poursuivent, les dispositifs professionnels de retraite verseront de moins en moins de pensions aux retraités américains. Cette évolution pourrait réduire les revenus des retraités à l'avenir. Elle tend également à ralentir la croissance de la masse des capitaux détenus par les « fonds de pension ».

Il est question actuellement de la « privatisation » du régime de base de la Sécurité sociale. Ses partisans préconisent une réduction importante des prestations du régime public et l'instauration de plans d'épargne individuels obligatoires pour tous les travailleurs. La gestion de cette épargne serait confiée à des investisseurs institutionnels privés. On peut voir dans une telle réforme une façon de venir en aide aux organismes gestionnaires de fonds et aux marchés financiers.

Les prestations des dispositifs professionnels dans les revenus des retraités

Les dispositifs professionnels sont une source de revenus beaucoup moins importante que le régime de base. D'abord, une minorité de la population âgée bénéficie des dispositifs professionnels : en 1990, 44 % des personnes âgées de 65 ans ou plus ont perçu des revenus d'un dispositif professionnel (du secteur public ou du secteur privé), alors que 92 % ont reçu une pension du régime de base. Ensuite, le montant total des prestations professionnelles est inférieur à celui du régime de base. En 1990, les dispositifs professionnels ont fourni à la population âgée 18 % de l'ensemble de ses revenus, tandis que le régime de base en a

fourni 36 % (le reste provient de l'assistance publique, de revenus du capital et de revenus de l'activité, les Américains étant nombreux à travailler relativement âgés.)

Les dispositifs professionnels favorisent les salariés qui ont peu changé d'employeur au cours de leur carrière et qui ont touché des salaires élevés. Les travailleurs qui ont changé plusieurs fois d'employeur, qui ont interrompu leur carrière ou qui ont gagné de bas salaires touchent, soit aucune pension professionnelle, soit une pension professionnelle faible. A l'inverse, le régime de base est pondéré en faveur des travailleurs qui ont peu gagné au cours de leur carrière. Ils touchent des pensions moindres que ceux qui ont gagné davantage, mais leur taux de remplacement est plus élevé.

A tous les niveaux de revenu sauf le plus élevé, les dispositifs professionnels versent moins que le régime de base. Même ce groupe reçoit presque autant (90 %) du régime de base que des dispositifs professionnels.

Le premier quintile ne touche que 3 % de l'ensemble de ses revenus des dispositifs professionnels. Les prestations des dispositifs professionnels représentent

intile ; 16 % des revenus de la troisième ; 23 % des revenus de la quatrième et 20 % des revenus du dernier. Même si le régime de base est beaucoup plus important, les dispositifs professionnels représentent une source de revenus non négligeable pour les Américains âgés, sauf les plus pauvres.

L'évolution des dispositifs professionnels

Les régimes de retraite traditionnels : des dispositifs en déclin

Aux Etats-Unis, les régimes de retraite professionnels sont instaurés volontairement, soit par l'employeur seul, soit à la suite d'un accord négocié. Ils ont toujours concerné une minorité des salariés du secteur privé. Sont le plus fréquemment affiliés à un régime les cadres et les salariés syndiqués, ainsi que les salariés employés par de grandes entreprises, syndiqués ou non. L'affiliation est obligatoire pour l'ensemble des salariés membres de la catégorie concernée.

Les régimes traditionnels sont « à prestations définies », c'est-à-dire que l'employeur s'engage à verser aux salariés une pension dont le montant dépend du nombre d'années travaillées en tant

Revenu des personnes âgées par quintile, 1990

Revenu moyen annuel en dollars	1re	2ème	3ème	4ème	5ème
Dispositifs professionnels	151	675	2 228	4 993	10 703
Régime de base	3 521	6 465	7 997	9 692	9 692
Revenu total	4 440	8 540	13 670	22 190	53 250

Source : Reno, 1993

Lecture :

Chaque quintile représente 20 % de la population âgée, ordonnée par niveau de revenu total. Le cinquième quintile représente les 20 % dont les revenus sont les plus élevés. En moyenne, les ménages dans ce groupe ont reçu, au cours de l'année 1990, 10 703 dollars des dispositifs professionnels et 9 692 dollars du régime de base. En moyenne, leur revenu total pour l'année était de 53 250 dollars.

qu'affilié au régime, et du niveau des salaires. Ces régimes sont presque toujours financés par le seul employeur. Lorsqu'elles existent, les cotisations salariales sont intégrées au salaire imposable, tandis que les cotisations patronales ne sont pas incluses dans les salaires et elles sont exemptées de l'impôt sur les résultats de l'entreprise. Ainsi, les salariés ont avantage à ce que l'employeur finance seul le régime plutôt que de cotiser eux-mêmes.

Ces régimes pénalisent les salariés qui quittent l'employeur avant la retraite par rapport à ceux qui restent jusqu'à l'âge auquel ils peuvent commencer à toucher une pension. Ceux qui ont moins de six ans d'ancienneté au moment de leur départ ne touchent généralement aucune prestation. La pension d'un salarié qui part avant la retraite est calculée sur la base des salaires perçus avant le départ et ce montant n'est plus revalorisé par la suite. Ainsi, plus le salarié est jeune au moment de son départ, plus la pension professionnelle se dévalorise avant qu'elle ne commence à être versée.

Ces régimes traditionnels sont en déclin. En 1980, 38 % des salariés employés dans le secteur privé étaient affiliés à un régime de ce type. En 1993, ils n'étaient plus que 26 % et cette tendance semble se poursuivre.

Les syndicats, qui négocient tous les éléments de la rémunération des salariés syndiqués, résistent à la disparition des régimes de retraite traditionnels. Leurs adhérents sont presque tous affiliés à un régime de ce type, alors que seulement quelque 14 % des salariés non syndiqués étaient affiliés à un régime en 1993. Cependant, la syndicalisation est en déclin dans le secteur privé : entre 1983 et 1993, la proportion de salariés syndiqués est passée de 17 % à 11 %.

Le déclin des régimes de retraite est lié au déclin du syndicalisme et à des changements dans la structure des emplois. D'une part, l'emploi dans les grandes entreprises, qui sont les plus susceptibles d'avoir mis en place un régime, s'est réduit par rapport à l'emploi dans de plus petites. D'autre part, les régimes sont plus répandus dans l'industrie manufacturière que dans les services, à l'exception des services financiers (banque et assurance). La part de l'industrie dans l'emploi total s'est réduite.

Cependant, le déclin des régimes de retraite est plus fort que le déclin de l'emploi là où ils étaient fréquents. De plus en plus d'entreprises, y compris les grandes du secteur manufacturier, ont mis fin aux régimes de retraite existants et les entreprises nouvelles en mettent rarement en place.

Les régimes de retraite traditionnels sont en déclin et ceux qui restent ont tendance à verser de plus en plus souvent un capital de départ plutôt qu'une pension de retraite. La législation fédérale oblige les régimes de retraite à offrir aux salariés une pension. Cependant, ils peuvent leur offrir le choix entre une pension ou un capital. Lorsque les salariés ont le choix, ils prennent généralement un capital, surtout si leur départ a lieu bien avant l'âge auquel ils peuvent commencer à toucher une pension. Ce choix semble logique étant donné qu'ils peuvent, soit dépenser le capital, soit le faire fructifier, alors qu'une pension est gelée au moment du départ. Il semblerait que les régimes de retraite traditionnels soient de plus en plus nombreux à offrir aux salariés partants un capital de départ et que les salariés soient nombreux à choisir cette option. Ainsi, il y a une certaine « fuite »

du capital détenu par les fonds de ces régimes vers la consommation.

L'épargne salariale destinée à financer des pensions : des dispositifs marginaux

Il existe depuis longtemps des dispositifs hybrides entre les régimes de retraite et les plans d'épargne. Ils versent des pensions de retraite, mais l'employeur ne s'engage pas quant à leur niveau. Ces dispositifs sont dits « à cotisations définies ». L'employeur s'engage à verser pendant la carrière des salariés des cotisations représentant un pourcentage du salaire à des comptes individuels ; les versements qui fluctuent avec la rentabilité de l'entreprise, comme pour les plans d'intéressement, ne sont pas autorisés. En fin de carrière, les sommes accumulées, augmentées des gains obtenus sur les placements, sont utilisées pour financer des pensions de retraite. Ainsi, la valeur de la prestation varie avec les rendements obtenus sur les marchés des capitaux et ce sont les salariés qui assument le risque associé aux placements.

Ces dispositifs sont hybrides dans la mesure où ils constituent à la fois des régimes de retraite (financés par de l'épargne salariale) et des plans d'épargne salariale (utilisés pour financer des pensions). Ils ont plusieurs traits en commun avec les régimes « à prestations définies ». Ils sont tenus d'offrir une pension, mais ils peuvent offrir également le choix entre une pension ou un capital. L'affiliation est obligatoire pour l'ensemble des salariés dans la catégorie concernée. Les salariés peuvent éventuellement cotiser, mais leurs cotisations sont incluses dans leur revenu imposable, ce qui fait que généralement l'employeur finance seul.

Les salariés affiliés à ce type de régime de retraite reçoivent un compte annuel où figure le montant du capital accumulé à leur compte. Ces dispositifs offrent souvent le choix entre un capital ou une pension, plus souvent que les régimes « à prestations définies », et les salariés choisissent la plupart du temps un capital.

Les Américains appellent ce type de dispositif un money purchase pension plan. L'expression vient de l'idée que le capital accumulé (money) est utilisé pour acheter (purchase) une rente viagère. Ces dispositifs correspondent à la représentation que l'on se faisait en France des régimes de retraite fonctionnant en « capitalisation » aux Etats-Unis lors des débats sur les retraites au début des années quatre-vingt dix. Cependant, ces régimes de retraite « à cotisations définies » ont toujours occupé une place marginale parmi les dispositifs professionnels d'épargne et de retraite aux Etats-Unis. En 1993, environ 4 % des salariés du secteur privé étaient affiliés à un régime de ce type, contre 26 % à un régime à prestations définies. Ces dispositifs n'ont jamais été plus répandus et ils ne se développent pas.

L'épargne salariale à long terme : des dispositifs qui s'étendent

Dans beaucoup d'entreprises, des dispositifs d'épargne salariale ont remplacé les régimes de retraite traditionnels. Ces dispositifs sont de plusieurs sortes :

des plans d'épargne qui recueillent les sommes distribuées au titre de l'intéressement ;

des dispositifs d'actionnariat des salariés ;

des plans d'épargne facultatifs auxquels les salariés choisissent de verser des

cotisations représentant un pourcentage de leur salaire et que l'employeur abonde en versant une cotisation fonction de la cotisation salariale.

Aux Etats-Unis, toutes les formes d'épargne salariale sont à long terme, les salariés ne disposant du capital qu'à leur départ de l'entreprise. Les exemptions fiscales sur les sommes versées aux plans, ainsi que sur les gains obtenus sur les placements, sont accordées sous condition que les salariés n'aient pas libre accès au capital avant de quitter l'entreprise.

La réglementation exige que les plans d'épargne salariale offrent aux salariés un capital au moment de leur départ. Ils peuvent offrir le choix entre une pension et un capital, mais ils le font rarement et, lorsqu'ils le font, les salariés choisissent presque toujours un capital. Pour les salariés quittant une entreprise pour prendre leur retraite, le capital représente une sorte d'indemnité de départ en retraite. Pour ceux qui partent avant la retraite, que ce soit volontairement ou à la suite d'un licenciement, il est équivalent à une indemnité de départ tout court. Le capital peut être épargné jusqu'à la retraite ou il peut être dépensé avant.

L'Etat a commencé à encourager plus qu'auparavant la création de plans d'épargne salariale au début des années 80. En 1981, les exemptions fiscales accordées aux cotisations patronales ont été étendues aux cotisations salariales, mais cela à plusieurs conditions. D'une part, les cotisations salariales exemptées doivent être facultatives ; si elles sont obligatoires, elles sont intégrées dans le salaire et donc imposables. D'autre part, les cotisations salariales exemptées ne peuvent être versées qu'à des dispositifs qui offrent un capital de départ ; les régimes de

retraite qui obligent les salariés à accepter des pensions ne peuvent pas les recueillir .

Les plans d'épargne salariale facultatifs se sont répandus très rapidement une fois mise en place la réglementation les permettant. Le fait que beaucoup de salariés ne conservent pas le capital jusqu'à la retraite suscite des craintes quant aux revenus des futurs retraités.

Une fiscalité qui incite les salariés à garder leur capital jusqu'à la retraite

Une façon de garantir que le capital des dispositifs professionnels soit épargné à long terme serait de purement et simplement interdire aux salariés de le dépenser avant la retraite. L'Etat américain n'a jamais adopté une telle politique, mais la fiscalité pénalise les salariés qui dépensent le capital avant l'âge de 59 ans ½. Si un salarié touche directement le capital versé par un dispositif professionnel avant cet âge, il doit payer une taxe de « pénalité » équivalente à 10 % de la valeur du capital. Le salarié peut éviter tout impôt immédiat sur le capital s'il le reverse sur un compte d'épargne particulier, appelé un « Compte retraite individuel » (Individual Retirement Account ou IRA). Les intérêts gagnés sur le capital, tant qu'il reste dans ce type de compte, sont exemptés d'impôt. Après l'âge de 59 ans ½, le capital peut être retiré sans la taxe de 10 %. Ce système d'incitation à la conservation de l'épargne décourage sans doute certains de dépenser le capital avant la retraite. Cependant, il ne peut être efficace que dans la mesure où les individus sont prévoyants ou dans la mesure où ils n'ont pas besoin du capital pour faire face à des besoins de consommation courante.

Une transformation cachée dans les données officielles

Les plans d'épargne salariale se sont beaucoup développés, surtout durant les années 80. En 1993, plus de 30 % des salariés du secteur privé avaient ce type de plan : soit un régime de retraite « à cotisations définies », soit un plan d'intéressement, d'actionnariat ou un plan d'épargne à cotisations salariales facultatives. Les plans d'épargne ne constituent pas forcément des substituts aux régimes de retraite. Beaucoup de salariés américains ont les deux. Cependant, une proportion importante et croissante de salariés ont un plan d'épargne sans régime de retraite. En 1980, c'était le cas pour 8 % des salariés du secteur privé ; en 1993, ils étaient 20 %. La plupart de ces salariés ne recevront pas de pension professionnelle et auront comme seule pension celle du régime de base.

La compréhension du système de retraite américain se heurte à une confusion de langage qui pose problème non seulement aux étrangers, mais souvent aux

et les spécialistes appellent « régimes de retraite » (pension plans) non seulement les dispositifs qui versent effectivement des pensions de retraite, mais aussi les plans d'épargne salariale qui versent aux salariés un capital au moment de leur départ de l'entreprise, quel que soit leur âge.

De ce fait, les statistiques officielles sur la « couverture » par des régimes de retraite complémentaires, qui émanent du ministère du Travail, donnent l'impression que celle-ci se maintient. En 1970, 45% des salariés du secteur privé étaient affiliés à un pension plan. Ce chiffre n'a guère bougé depuis : en 1993, il était de 46%. Or, de moins en moins de salariés sont affiliés à un régime de retraite et de plus en plus n'ont qu'un plan d'épargne comme dispositif complémentaire de financement de la retraite.

Les statistiques officielles distinguent toutefois les dispositifs « à prestations définies » des dispositifs « à cotisations dé-

A
mé
ri-
cai
n s
e u
x -
m
ê-
m
es.
L e
s
p o
u-
v o
i r s
p u
b l i
c s

**Les dispositifs professionnels - 1975 à 1993
en % des salariés du secteur privé**

Année	Affilié à un régime de retraite professionnel	Ayant un plan d'épargne salariale sans régime de retraite professionnel	Total « couvert » par un <i>pension plan</i>
1975	39 %	6 %	45 %
1980	38 %	8 %	46 %
1985	33 %	13 %	46 %
1992	28 %	17 %	45 %
1993	26 %	20 %	46 %

finies ». Les premiers sont les régimes de retraite traditionnels. Les seconds comprennent l'ensemble des plans d'épargne : aussi bien ceux qui financent un capital de départ que ceux qui versent des pensions de retraite.

En 1980, 43 millions de dollars ont été versés aux fonds des régimes de retraite professionnels. La même année, les sommes versées aux plans d'épargne étaient de 24 millions de dollars, soit un peu plus de la moitié. Les proportions étaient inversées en 1993 : les régimes de retraite ont recueilli 52 millions de cotisations et les plans d'épargne 102 millions, soit environ le double.

De même que les plans d'épargne sont appelés pension plans, leurs fonds sont appelés pension funds ou « fonds de pension ». Ce langage donne l'impression que ces fonds financent des pensions alors qu'ils versent généralement un capital aux salariés lorsqu'ils quittent leur entreprise. En 1980, les fonds des plans d'épargne représentaient quelque 18 % de l'ensemble des « fonds de pension ». En 1993, les fonds des plans d'épargne représentaient environ 36 % de l'ensemble des « fonds de pension ».

L'administration a de bonnes raisons pour dissimuler la réalité dans ses statistiques. Tant que les régimes professionnels s'étendaient, ce qui était le cas entre 1940 et 1970, on pouvait croire qu'ils allaient continuer à s'étendre et qu'un jour une majorité des salariés allaient recevoir une pension professionnelle en plus de la pension de base. Le régime de base verse des pensions relativement élevées par rapport aux salaires de carrière aux personnes ayant touché de bas salaires ou ayant eu une carrière courte. On pouvait penser que la pension du régime de base était adéquate pour ces personnes, qui ont peu

de chances d'être employées par une entreprise ayant un régime de retraite propre. Les régimes professionnels devaient compléter les revenus de retraite pour les salariés mieux lotis.

Cependant, non seulement les régimes de retraite professionnels ont cessé de s'étendre, mais ils sont en déclin. Une proportion croissante de travailleurs américains auront comme seule pension celle du régime de base. Le système de financement de la retraite se dégrade et des solutions pour prévenir une baisse des revenus des retraités ne sont pas faciles à trouver.

Que faire pour les salariés écartés des dispositifs professionnels ?

Une épargne-retraite individuelle et facultative

Une façon de veiller aux intérêts de salariés n'ayant pas de dispositif professionnel est de leur permettre d'ouvrir de leur propre chef des comptes d'épargne-retraite. Cela a été fait en 1974, lorsque la réglementation fédérale a permis aux salariés d'ouvrir des « Comptes retraite individuels ».

Tout salarié peut ouvrir ce type de compte, mais seulement certains bénéficient d'exemptions fiscales sur leurs cotisations régulières et sur les gains obtenus sur les placements. D'abord, tous ceux qui n'ont pas accès à un dispositif professionnel. Ensuite, pour ceux ayant la possibilité d'être affiliés à un dispositif professionnel, le droit aux exemptions fiscales est soumis à une condition de ressources. A travers ces restrictions, l'utilisation de ces plans comme moyen d'accumuler une épargne-retraite est réservée aux salariés relativement défavorisés, soit parce que leurs revenus sont bas,

soit parce qu'ils n'ont pas accès à un dispositif professionnel.

La réglementation des ces comptes individuels d'épargne-retraite n'exige pas la conservation du capital jusqu'à la retraite ou sa conversion en rente viagère. Les souscripteurs sont pénalisés par la fiscalité s'ils retirent le capital avant l'âge de 59 ans ½. Ils peuvent acheter une rente viagère, achat encouragé par des dispositions fiscales, mais peu d'entre eux le font.

Le souci principal du législateur en créant les comptes individuels était d'encourager les travailleurs tenus à l'écart des dispositifs professionnels à épargner eux-mêmes pour leur retraite. Cependant, les sommes exemptées de l'impôt sur le revenu qui peuvent être versées à ce type de compte sont très inférieures aux cotisations exemptées d'impôt qui peuvent être versées à un plan d'épargne salariale. Le montant annuel maximum est de 2 250 dollars, tandis que les salariés peuvent verser jusqu'à 8 000 dollars par an à un plan d'épargne professionnel et que leurs employeurs peuvent verser jusqu'à 30 000 dollars. Ainsi, ces comptes sont loin d'offrir les mêmes avantages qu'un dispositif professionnel.

Obliger les employeurs à affilier tous

les salariés à un dispositif professionnel ?

Une autre possibilité aurait été une loi exigeant que tout employeur établisse un dispositif professionnel. Cette approche a été débattue dans les années 70 et 80, mais elle n'a jamais donné lieu à une décision politique. La proposition qui a attiré le plus l'attention s'appelait le « Système de pension minimum universelle » (Minimum Universal Pension System). Ses auteurs préconisaient d'obliger

tout employeur à verser au moins 3 % du salaire de chaque salarié à un dispositif professionnel. Cette solution a été recommandée en 1981 dans le rapport d'une commission présidentielle convoquée par le président Carter pour étudier la politique fédérale concernant les pensions de retraite. Elle a attiré beaucoup d'attention, mais elle n'est jamais devenue loi. La raison principale avancée contre son adoption était l'idée selon laquelle les entreprises n'ayant pas de dispositif propre, notamment les PME, auraient des difficultés pour payer des cotisations obligatoires supplémentaires et que cela aurait comme résultat une réduction de l'emploi.

Une épargne-retraite individuelle et obligatoire : une proposition nouvelle

Les termes du débat se sont transformés depuis les années 80 et aujourd'hui il n'est plus question d'exiger l'extension des dispositifs professionnels. Un rapport produit par un comité d'experts auprès de la Sécurité sociale, rendu public en janvier dernier, contient des propositions radicalement différentes, qui vont dans le même sens que les recommandations de la Banque mondiale (voir l'article sur ses positions dans ce numéro) .

Il s'agirait d'obliger les salariés, et non les employeurs, à cotiser à des comptes d'épargne-retraite individuels. Les cotisations seraient collectées par l'Etat fédéral et confiées à des organismes gestionnaires privés qui les placeraient sur les marchés financiers. Les salariés ne pourraient disposer du capital qu'à l'âge de 62 ans, celui auquel ils peuvent commencer à toucher une pension du régime de base. Les experts ont produit deux variantes de ce projet : dans l'une, les salariés pourraient choisir entre un capital ou

une rente au moment de la liquidation du compte ; dans l'autre, le capital serait systématiquement converti en une pension de retraite. Il s'agit d'un système de capitalisation individuelle, différente de la capitalisation collective mise en œuvre par les dispositifs professionnels.

Une proposition de réforme en faveur des « fonds de pension » ?

Les partisans de l'instauration d'une épargne-retraite individuelle et obligatoire préconisent en même temps des réductions drastiques des cotisations et des prestations du régime de base. Leur projet consiste à remplacer partiellement la répartition par la capitalisation individuelle, c'est-à-dire à « privatiser » la Sécurité sociale.

Pour justifier cette position, ses tenants essaient de démontrer que le régime de base est en crise et qu'il faudrait rapidement réduire ses dépenses. En réalité,

le régime de base – loin d'être en « crise » – dégage des excédents depuis plus de dix ans. Tandis que le système de dispositifs professionnels, lui, est en proie à des difficultés. Depuis les années 70, il ne s'étend plus. Depuis le début des années 80, il est en train de basculer d'un système de distribution de revenus aux retraités à un système d'épargne pas forcément liée au financement de la retraite.

Cette transformation pourrait menacer les institutions qui gèrent les fonds des dispositifs professionnels. Les nouveaux plans d'épargne salariale permettent une « fuite » du capital vers la consommation, alors que les régimes de retraite traditionnels conservaient le capital détenu par leurs fonds jusqu'à la retraite et même au-delà, puisqu'ils versaient des pensions. Les comptes épargne-retraite obligatoires résoudraient ce problème en fournissant aux institutions financières une épargne à très long

L'AVENIR DES RETRAITES EN DEBAT

terme dont les travailleurs ne pourraient pas disposer avant la retraite.

Cette source d'épargne serait plus sûre que les dispositifs professionnels. Les entreprises décident d'instaurer ou de dissoudre les dispositifs de retraite et d'épargne. De plus en plus, les salariés décident individuellement de cotiser ou de cesser de cotiser aux plans d'épargne salariale. Une épargne-retraite obligatoire constituerait une forme nouvelle de prélèvement obligatoire qui frapperait l'ensemble des salaires et qui fournirait aux institutions gestionnaires un flux d'épargne plus stable que celle provenant des dispositifs professionnels.

Ces propositions suscitent d'après discussions et des critiques de la part des défenseurs du régime de base américain qui considèrent que les salariés américains dans leur ensemble seraient desservis par une telle réforme. Le projet de comptes d'épargne-retraite individuels et obligatoires pourrait être considéré comme une façon d'aider avant tout les gestionnaires des « fonds de pension » et les marchés financiers.

Sources :

Andrews, Emily S. (1985). *The Changing Profile of Pensions in America*. Washington, D.C. : Employee Benefits Research Institute.

Pension and Welfare Benefits Administration, U.S. Department of Labor (1997). *Private Pension Plan Bulletin : Abstract of 1993 Form 5500 Annual Reports*. n° 5, hiver.

Reno, Virginia P. (1993). « The Role of Pensions in Retirement Income: Trends and Questions », *Social Security Bulletin*, Vol. 56, N° 1, printemps 1993, pp. 29-43.

Salisbury, Dallas (1993). « Policy Implications of Changes in Employer Pension Protection », pp. 41-58, in Burkhauser, Richard V. & Dallas L. Salisbury (eds), *Pensions in a Changing Economy*. Washington D.C. : Employee Benefit Research Institute (EBRI).

Turner, John A. & Daniel J. Beller (eds) (1992). *Trends in Pensions 1992*. Washington D.C. : U.S. Government Printing Office.