

Document N°8
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

L'information des actifs en Europe sur leurs droits à retraite

La lettre de l'Observatoire des Retraites, avril 2010, n°17



La lettre de l'Observatoire des Retraites

Avril 2010, n° 17

L'information des actifs en Europe sur leurs droits à retraite

- Pourquoi ?
- Comment ?
- Avec quelles conséquences ?
- Un mouvement irréversible



L'information des actifs en Europe sur leurs droits à la retraite

Editorial	3
Pourquoi ?	4
L'importance prise par la retraite	4
Du “toujours plus” à l'incertitude	4
Rassurer et inciter à des comportements positifs	5
<i>Les recommandations du BIT</i>	5
<i>L'information des actifs dans le droit européen</i>	6
Permettre aux assurés d'exercer des choix individuels de plus en plus nombreux dans un cadre résolument réformé	8
– Donner son plein effet à la réforme: l'exemple suédois	8
<i>Les réformes des systèmes de retraite</i>	9
– Faire connaître des changements et des possibilités nouvelles	10
– Choisir entre deux systèmes	11
<i>Le point de vue de la Banque Mondiale</i>	11
– Choisir un gestionnaire financier	12
– Développer une culture financière	13
Permettre un meilleur contrôle et inciter à cotiser	13
Comment ?	15
Les contraintes liées à l'organisation du système de retraite	15
– Régime de base unique et nombreux régimes complémentaires	15
– Régimes de base multiples et régimes complémentaires	17
– Les formules de coopération entre régimes	18
Les contraintes liées aux modes d'acquisition et de calculs des droits à retraite.	18
– Comment valoriser les droits?	19
– Comment les projeter?	20
Les modalités pratiques	22
– Identification et sécurité	22
– Les sites internet, un changement de dimension	23
– L'information systématique	24
– L'information traditionnelle demeure	24
Avec quelles conséquences ?	25
Les conséquences pour les régimes de retraite	25
– Nouvelles technologies	25
– Constitution de comptes individuels	26
– Gestion “au fil de l'eau”	26
– De l'information au conseil	26
L'impact sur les assurés	27
– L'information atteint-elle les assurés?	27
– L'information modifie-t-elle les comportements?	28
Un mouvement irréversible	31

Hier, un jeune candidat à un emploi qui, lors d'un entretien d'embauche, se serait inquiété des conditions de retraite et des éventuels avantages propres à l'entreprise en ce domaine, aurait été jugé peu disposé à l'effort. S'inquiéter de sa retraite lorsque l'on commence à travailler ! D'ailleurs, s'inquiéter de sa retraite, ce ne pouvait être que s'inquiéter de l'âge du départ à la retraite, donc aspirer à cesser de travailler le plus tôt possible, un véritable aveu de paresse, une motivation de fonctionnaire à la Courteline, digne d'opprobre. Un tel comportement était impensable, les régimes obligatoires dispensant le plus grand nombre de se soucier de ses vieux jours.

Aujourd'hui, le rapport sur l'avenir des régimes de Sécurité sociale et des pensions adopté par le Parlement européen le 20 novembre 2008 invite les Etats membres «à sensibiliser davantage les jeunes adultes à l'importance de commencer rapidement à accumuler des droits à pension». Ce faisant, il ne fait que reprendre et développer un discours européen apparu en 2000 avec une communication de la Commission européenne inscrivant l'information des assurés parmi les réformes à entreprendre dans le domaine des régimes de retraite. Signe de déclin d'un continent vieillissant, ou sagesse politique et préparation rationnelle de l'avenir ?

Du côté des institutions de retraite elles-mêmes, le souci d'informer les assurés n'était pas davantage présent dans la conception et la mise en place des régimes de base de la Sécurité sociale. Le droit à l'information s'est développé ultérieurement, dans un contexte d'individualisation des relations sociales et de protection du consommateur.

Comment aurait-il pu en être autrement dans des régimes le plus souvent organisés selon une logique de «prestations définies», donnant au cotisant une visibilité certaine sur sa retraite future ? Et lorsque les régimes fonctionnaient selon le principe des «cotisations définies», la pension ne faisait l'objet d'une évaluation qu'à

l'approche du départ à la retraite, et réservait généralement une bonne surprise à l'assuré. Personne ne trouvait à redire.

Progressivement, l'ensemble des postulats fondant l'organisation des régimes de retraite ont été ébranlés : passage d'une logique de prestations définies à une logique de cotisations définies, individualisation des droits, moindre générosité des régimes de retraite, réformes répétées des paramètres de calcul des pensions, crise de confiance des assurés, mais aussi, plus généralement, exigence de transparence dans les relations entre administrations et administrés, développement des nouvelles technologies, montée d'une exigence consumériste.

Dans ce contexte, tant les Etats nationaux que les Autorités communautaires ont accordé une importance croissante à la question de l'information sur la retraite future. Et le seul énoncé de ces évolutions montre que le développement de l'information des actifs sur leurs droits à pension ne répond pas seulement au souci de satisfaire leur légitime curiosité. Rassurer, responsabiliser, accompagner l'ouverture de possibilités de choix, de nombreux facteurs contribuent à faire de l'information une fonction majeure des régimes de retraite. Pourquoi informer, comment, et avec quels résultats, telles sont les trois questions auxquelles cette lettre de l'Observatoire des Retraites s'efforce d'apporter des éléments de réponse. ■

Pour en savoir plus :

Une équipe de Dauphine, dirigée par Najat El Mekkaoui⁽¹⁾, a réalisé, pour le compte de la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques du ministère de la Santé et de la Solidarité, une étude comparative approfondie sur l'information délivrée aux actifs en matière de retraite en France et dans six pays : l'Allemagne, les Etats-Unis, la Finlande, le Portugal, la Royaume-Uni et la Suède. Cette étude doit faire l'objet d'une publication.

⁽¹⁾ Lauréate du prix 1998 de l'Observatoire des Retraites.

Pourquoi ?

Informé les cotisants s'impose d'autant plus qu'ils ont la quasi-certitude qu'un revenu différé leur sera nécessaire sur une partie de plus en plus longue de leur vie alors que les perspectives financières des systèmes de retraite s'assombrissent. C'est bien autour des réformes, voire des refontes des systèmes en Europe, que le droit à l'information s'articule pour asseoir la confiance du public, mais aussi pour responsabiliser les individus sur l'organisation de leurs revenus futurs. Dans des régimes de retraite dans lesquels le lien cotisations/prestations se fait de plus en plus étroit (ce qui constitue un axe fort de réforme soutenu par les autorités communautaires), il convient de décourager le travail au noir (j'obtiens des droits à pension futurs si je déclare) et de faire prendre conscience du fait que cotiser plus longtemps améliorera le revenu de retraite. Par ailleurs, un consensus se dégage pour éclairer le plus tôt possible les jeunes générations sur le caractère souhaitable d'un effort volontaire d'épargne retraite supplémentaire et sur les choix que cela induit.

**Importance prise par la retraite :
tout le monde ou presque acquiert
des droits et atteint effectivement
l'âge auquel on les perçoit.**

Le développement des régimes de retraite est récent. Il s'est effectué surtout après la seconde guerre mondiale. Ces régimes arrivent aujourd'hui à maturité. Les actifs qui partent à la retraite ont cotisé le plus souvent depuis le début de leur activité et acquis des droits complets à retraite.

De plus, de façon profonde et sans doute irréversible, l'allongement de l'espérance de vie modifie l'équilibre de nos sociétés. L'âge moyen de la population augmente mécaniquement. L'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses nées après guerre va maintenant amplifier l'importance de ce phénomène. Au plan individuel, ceci signifie que chaque actif est quasiment certain d'atteindre l'âge de la retraite. Les dernières tables⁽²⁾ de mortalité prévoient que plus de 87 % des hommes et plus de 94 % des femmes atteindraient l'âge de 60 ans. Encore s'agit-il d'une photographie qui n'anticipe pas la poursuite probable de l'allongement de l'espérance de vie. De risque, puis de probabilité, la retraite devient quasi certitude. Elle constitue donc légitimement un sujet de préoccupation pour tout actif, au même titre que sa future carrière professionnelle pour un jeune en cours d'études.

Mais elle devient aussi un sujet de préoccupation pour les pouvoirs publics car, au plan collectif, cet allongement de la durée de vie implique, soit une forte croissance des prélèvements sur les revenus d'activité, soit un fort accroissement de la durée de la période d'activité. Faire accepter cette réalité nouvelle, sans exemple ni précédent, implique une prise de conscience des actifs. Et la prise de conscience suppose la connaissance, donc l'information.

Du « toujours plus » à l'incertitude

L'allongement de la durée de la vie et le papy boom ont un revers : l'équilibre financier des

(2) Tables de mortalité
Insee TH 00-02 et
TF 00-02, c'est-à-dire
hommes et femmes
en 2002.

régimes est bouleversé et le maintien des droits à retraite aux niveaux atteints et dans les conditions actuelles pose problème.

Les recommandations du Bureau International du Travail

« Une bonne communication et de bonnes relations publiques sont essentielles, dans une institution de Sécurité sociale, pour inspirer confiance au public. [...] C'est particulièrement important lors du lancement d'un nouveau régime ou quand on entreprend de réformer un régime existant. Toutefois, avoir une stratégie de communication [...] devrait aussi constituer un volet permanent du travail de l'institution. » Tel est le message que délivre l'Organisation Internationale du Travail dans un guide pratique destiné aux administrateurs des institutions de sécurité sociale d'Europe centrale et orientale. (*La gouvernance des institutions de sécurité sociale - Bureau International du Travail - Janvier 2006*)

Ce document souligne la nécessité de diffuser une information compréhensible par ceux à qui elle est destinée et de garder à l'esprit le fait que les usagers sont aussi des personnes âgées, handicapées ou défavorisées. ■

C'est un changement d'autant plus important qu'il succède à une longue période de mise en place et d'amélioration du système de retraite. Les retraités formaient l'essentiel des pauvres dans les années d'après guerre. Leur taux de pauvreté est aujourd'hui inférieur à la moyenne nationale dans la plupart des pays. La situation des retraités constituait une référence pour les actifs, assurés qu'ils étaient d'avoir au moins aussi bien, voire mieux que leurs prédécesseurs. Ce n'est plus le cas. Les réformes, depuis les années quatre vingt dix, n'ont plus pour objectif premier d'améliorer les niveaux de retraite, mais de limiter la croissance des charges. Du coup, des attentes excessives peuvent coexister avec une inquiétude diffuse sur l'avenir du système. Aux Pays-Bas, par exemple, beaucoup de salariés s'illusionnent sur le taux de remplacement de leur salaire à la retraite, taux qu'ils situent à 70 %. Une enquête menée en 2006 en Belgique

par l'assureur Swiss Life a fait apparaître un décalage semblable : 22 % des personnes interrogées seulement s'attendaient à recevoir une pension mensuelle brute inférieure à 1 000 € alors que la pension moyenne s'élevait à 992 €.

Les enquêtes conduites en France et en Suède sur l'impact des campagnes d'information systématique confirment cette tendance des assurés à surestimer leurs droits à retraite. 43 % des assurés suédois et 34 % des assurés français qui ont regardé l'évaluation qui leur était adressée de leur niveau futur de pension s'attendaient à mieux. Seuls 6 % des Français ont eu une bonne surprise, les 45 % restant ayant correctement évalué leurs droits.

A contrario, beaucoup de jeunes cotisants français affichent un pessimisme noir que rien ne justifie vraiment : « je cotise, mais je n'aurai rien ». L'expérience suédoise semble confirmer que cette tendance n'est pas propre à la France, mais aux jeunes générations d'Européens. Un sondage réalisé en Suède en 2005 révèle que 65 % des destinataires de l'enveloppe orange âgés de moins de 30 ans s'attendaient au niveau projeté ou à un niveau plus faible. En revanche, près de la moitié des assurés suédois de plus de 45 ans s'attendaient à mieux.

Rassurer et inciter à des comportements positifs

Au niveau européen, la nécessité d'informer est apparue comme un corollaire des réformes, à la fois pour faciliter leur mise en œuvre, maintenir la confiance dans les régimes de retraite, et inciter les individus à adopter des comportements qui, soit contribueront directement à maintenir l'équilibre des régimes, en allongeant leur période d'activité, soit compenseront la baisse des taux de remplacement par un effort d'épargne accru.

L'exemple français montre les difficultés de l'exercice, notamment lorsque la réforme vient compliquer des règles déjà complexes au départ. Il illustre le fait qu'une réforme peut avoir des effets contre-productifs, par exemple en condui-

sant des actifs à partir plus tôt à la retraite, avant que des règles moins favorables ne s'appliquent, alors que l'objectif est, au contraire, de les inciter à partir plus tard à la retraite. Pour éviter cela, il a été décidé d'appliquer les nouvelles règles, non pas en fonction de la date du départ à la retraite, mais en fonction de la date de naissance. Encore faut-il que ceci soit connu. Et les règles par génération compliquent la connaissance des droits, ce qui renforce le besoin d'information. Un courrier du 6 octobre 2008 du ministre du Travail et des Affaires sociales, adressé au président du GIP Info Retraite, le groupement d'intérêt public créé par la loi de 2003 portant réforme des retraites pour l'information des actifs, souligne «*la nécessité de mieux faire connaître les garanties dont bénéficient les assurés en termes de calcul de la pension (garanties générationnelles) et les avantages respectifs des différents dispositifs d'incitation à la prolongation d'activité [...] le faible recours à ces différents dispositifs manifeste la persistance d'un déficit d'information. Il importe que les assurés soient pleinement conscients des possibilités qui leur sont offertes pour exercer un véritable choix en matière de départ en retraite.*»

En Allemagne, l'information des assurés a été mise en place par une loi de 2001 consacrée à «*la formation d'un patrimoine vieillesse*» afin d'attirer l'attention des assurés sur l'insuffisance de leur future retraite de base et la nécessité de la compléter par un effort d'épargne. Cette même loi a créé les «*plans Riester*», formule d'épargne retraite individuelle ou collective qui connaît un développement important. Le document adressé annuellement par la Sécurité sociale aux assurés, âgés d'au moins 27 ans et ayant cotisé pendant au moins cinq années, leur rappelle expressément que la pension de base peut ne pas répondre à des «*besoins supplémentaires*». Il comporte trois estimations de la future pension mensuelle fondée sur trois hypothèses d'évolution du salaire de l'intéressé, maintien de son salaire moyen des cinq dernières années, croissance de 1 %, croissance de 2 %. Ces deux dernières hypothèses ont été ajoutées au projet de loi par le Parlement allemand pour faire mieux ressortir le risque de forte baisse du niveau de vie au moment du départ à la retraite. En effet, la pension de base allemande reflétant l'ensemble de la carrière, le taux de remplacement par rapport au salaire de fin de carrière est d'autant plus faible que celui-ci a été croissant.

(3) La soft law désigne l'ensemble des textes européens sans valeur juridique contraignante, tels que les recommandations, livres verts, livres blancs, adoptés par la Commission européenne. Elle s'oppose à la hard law qui désigne les textes juridiques contraignant les Etats membres, directives, règlements, ainsi que la jurisprudence.

L'information des actifs dans le droit européen : soft law⁽³⁾ d'abord

L'information des cotisants par leurs institutions de retraite obligatoires apparaît avec la décision des chefs d'Etat et de gouvernement européens de placer la pérennité des systèmes de retraite au cœur des priorités. C'est en mars 2000 que le sommet européen de Lisbonne a chargé un «*Groupe de haut niveau*» sur la protection sociale de préparer, sur la base d'une communication de la Commission, une étude sur l'évolution à long terme de la protection sociale accordant une attention particulière à la viabilité des régimes de retraite à différentes échéances jusqu'en 2020. En juin de la même année, le Conseil précise deux lignes d'action destinées à mieux prévoir les tendances futures et à connaître dans le détail les stratégies nationales en matière de réforme des régimes de retraite.

Le Groupe de haut niveau propose dix principes directeurs et objectifs de réforme, parmi lesquels l'objectif 6 : «*Assurer la transparence et la prévisibilité : les membres d'un système de pension devraient clairement savoir ce qu'ils peuvent attendre en matière de prestations*». Ces objectifs sont repris par la Commission dans une communication adoptée en octobre 2000, communication qui fixe un cadre de coopération pour assurer la viabilité des régimes de retraite^(a).

Au service des objectifs communs, la Commission propose une méthode de travail : la MOC, *méthode ouverte de coordination*, une méthode souple non inscrite dans le Traité, qui repose sur l'échange d'informations et l'identification de «*bonnes pratiques*». Concrètement, chaque année, les Etats membres doivent communiquer aux services de la Commission un rapport de stratégie nationale

qui décrit les progrès réalisés et les actions entreprises pour tendre vers les objectifs qu'ils se sont fixés. Ces rapports font ensuite l'objet d'une synthèse conjointe de la Commission et du Conseil^(b).

Fin 2001, les Etats membres adoptent ce cadre au service de onze objectifs qu'ils ont finalement identifiés pour garantir l'avenir des retraites^(c). L'information individuelle des assurés constitue désormais le onzième et dernier objectif : « *Rendre les systèmes de pensions plus transparents et adaptables à l'évolution des contextes, de façon que les citoyens puissent continuer à avoir confiance en eux. Développer des informations fiables et simples sur les perspectives à long terme des systèmes de pensions, notamment en ce qui concerne la probable évolution des niveaux des prestations et des taux de cotisation. Promouvoir le plus large consensus possible sur les politiques et réformes des pensions. Améliorer la base méthodologique pour un suivi efficace des réformes et politiques des pensions* ». Informer pour mieux réformer, en somme.

La question de l'information apparaît également dans le cadre juridique ancien (il date de 1958) et exigeant de la coordination européenne des régimes de sécurité sociale. La refonte du règlement de coordination 1408-71 est en cours d'achèvement avec l'adoption du nouveau règlement 883/2004. Mais, si ce nouveau texte appelle les institutions de Sécurité sociale à améliorer leur communication, il ne vise que l'information des assurés dans son domaine strict d'application, à savoir la libre circulation d'un Etat membre à l'autre. Cette liberté de circuler des citoyens implique le bénéfice d'un régime de retraite dans le pays où l'on travaille à égalité avec les nationaux et l'absence de perte de droits quel que soit son parcours professionnel au sein de l'Union. Autrement dit, si l'information des assurés constitue bel et bien un chapitre important du nouveau règlement, elle vise d'abord à apporter aux migrants la connaissance de la réglementation qui leur est applicable. Alors que les autorités administratives commencent seulement à mettre en place les prémisses d'échanges dématérialisés en vue d'une liquidation plus rapide et simplifiée de la retraite communautaire coordonnée, il s'agit de coopération au moment de la liqui-

dation. On est encore loin d'un relevé européen global de droits à la retraite rassemblant à tout moment les droits enregistrés au compte d'un citoyen européen ayant cotisé dans différents Etats membres.

Parallèlement, la hard law : les obligations d'information et la directive Institutions de retraite professionnelle^(d)

La directive du 3 juin 2003 concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle, adoptée après 10 ans de débats, vise à créer un véritable marché intérieur des retraites professionnelles en permettant aux institutions de retraite professionnelle la liberté de placement et la gestion de plans de retraite d'entreprise ou de branche dans un autre Etat membre. Elle fixe un cadre prudentiel qui vise autant la gestion efficace des régimes qu'à garantir les revenus des futurs retraités. Elle comporte donc un volet lié à l'information des affiliés tant sur les droits acquis que sur la situation financière de l'institution : ainsi doivent-ils notamment recevoir - sur demande - des informations détaillées sur : « *le niveau que les prestations de retraite doivent atteindre, le cas échéant ; le niveau des prestations en cas de cessation d'emploi ; lorsque l'affilié supporte le risque de placement, l'éventail des options éventuelles de placement et le portefeuille de placements existant, avec une description des risques et des coûts relatifs à ces placements ; les modalités du transfert des droits à la retraite à une autre institution de retraite professionnelle en cas de résiliation du contrat de travail. Les affiliés reçoivent chaque année des informations succinctes sur la situation de l'institution et le niveau actuel de financement de leurs droits individuels accumulés* ».

Ces obligations s'apparentent aux obligations classiques liant un prestataire de services financiers à ses clients, obligations précisées par une série de directives, la dernière en date étant la directive 2004/39 du 21 avril 2004, dite « MIFID ». Elle fixe le cadre de la commercialisation de l'ensemble des instruments financiers en détaillant les obligations des conseillers financiers et l'information à délivrer aux non professionnels.

De même, la projet de directive « Solvabilité II » sur l'accès aux activités d'assurance, attendue en 2012, prévoit un ensemble de dispositions garantissant l'information des clients des entreprises d'assurance.

Aujourd'hui, subsidiarité oblige, soft law, toujours

Les derniers rapports MOC annuels de stratégie nationale de protection sociale et d'inclusion sociale contiennent toujours une rubrique *Renforcer la transparence, le débat et l'information sur le système de retraites* au chapitre *Moderniser les systèmes de pensions en réponse à l'évolution des besoins de l'économie, de la société et des individus*^(e).

Le rapport de septembre 2008 du Comité de la protection sociale (ex-Groupe de haut niveau) en faveur du développement des régimes de deuxième

pilier^(f) souligne les « déficits substantiels d'information » des régimes privés en capitalisation ainsi que « l'absence d'indicateurs harmonisés et de données comparables ». Dans la mesure où il incombe aux individus d'être de plus en plus responsables de leurs futures retraites, le CPS insiste sur leur besoin de disposer d'informations de qualité pour opérer leurs choix en toute connaissance de cause.

Enfin, le rapport adopté par le Parlement européen le 20 novembre 2008 sur l'avenir des régimes de Sécurité sociale et des pensions,^(g) après avoir rappelé que « la tendance actuelle à l'individualisation contribue à la modernisation des second et troisième piliers », invite la Commission et les États membres « à sensibiliser davantage les (jeunes) adultes à l'importance de commencer rapidement à accumuler des droits à pension ». ■

(a) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0622:FIN:FR:PDF>

(b) http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection/com362-2001_fr.pdf

(c) http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/laeken_fr.pdf

(d) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:235:0010:0021:FR:PDF>

(e) par exemple, le rapport de stratégie nationale de la France :

http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2008/nap/france_fr.pdf

(f) http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection_commitee/final_050608_en.pdf

(g) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+20081120+TOC+DOC+XML+VO//FR&language=FR>

Permettre aux assurés d'exercer des choix individuels de plus en plus nombreux dans un cadre résolument réformé

Donner son plein effet à la réforme : l'exemple suédois

C'est la Suède qui a donné le premier exemple d'une information individuelle systématique destinée à faire comprendre la nouvelle logique d'un système de retraite totalement réformé. C'est la fameuse « enveloppe orange » adressée chaque année depuis 1999 à tous les assurés.

Ce courrier indique à chaque assuré suédois le montant des cotisations versées sur son

compte et le montant que pourrait atteindre sa pension à 61, 65 et 70 ans selon deux hypothèses, l'une d'un maintien du salaire, l'autre d'une croissance du salaire de 2 % par an.

Cette information est étroitement liée à la réforme du régime de base suédois mise en œuvre au même moment. En effet, alors que, dans le système préexistant, la retraite de Sécurité sociale se composait d'une partie forfaitaire liée à la durée de résidence dans le pays et d'une partie proportionnelle au salaire, mais fonction d'une durée de cotisation relativement courte, dans le nouveau système, la pension dépend des cotisations versées traduites en « comptes notionnels », de l'âge de départ à la retraite et de l'espérance de vie de la génération

Les réformes des systèmes de retraite

Tous les Etats membres de l'Union européenne ont entrepris de réformer de manière plus ou moins radicale leurs systèmes de retraite, bouleversant les références auxquels étaient habitués les assurés et leur ouvrant des possibilités de choix jusqu'alors inconnues.

Dans les cas les plus simples, les changements ne modifient pas l'architecture des régimes, mais leurs paramètres. Tel est le cas, par exemple, du relèvement de l'âge de la retraite. La plupart des pays dans lesquels l'âge fixé pour les femmes diffère de celui fixé pour les hommes ont décidé d'aligner les deux sur un âge unique. Au Royaume Uni, l'âge de 60 ans pour les femmes sera progressivement aligné sur celui des hommes, 65 ans, entre 2010 et 2020. Et cet âge de 65 ans devrait ensuite passer progressivement à 68 ans entre 2024 et 2046 pour les hommes comme pour les femmes. De telles mesures s'imposent aux assurés. Elles ne leur laisse pas de possibilité de choix, mais elles peuvent changer fortement leurs anticipations, tant pour leur carrière professionnelle que pour l'organisation de leur future vie de retraités, et donc les obliger indirectement à modifier certains projets.

D'autres mesures adoptées ces dernières années par les pouvoirs publics britanniques offrent la possibilité, réservée à certaines générations, d'augmenter leur retraite de base en versant des cotisations volontaires, et de différer leur départ à la retraite pour majorer leur pension. Ces mesures permettent des choix à l'assuré, choix qui requièrent une information.

Des pays comme l'Italie, la Lituanie, la Suède, ont radicalement modifié le calcul de la pension. Ils sont passés d'un calcul prenant en compte une partie plus ou moins longue de la durée de la carrière (comme le régime général en France) à un calcul en « comptes notionnels » (proche des régimes complémentaires en points français) dans lequel la retraite reflète la totalité de la carrière,

tant en durée qu'en montants de salaire, ainsi que l'âge de départ à la retraite. Ce type de réforme est censé inciter les assurés à commencer à travailler jeune, à repousser leur âge de cessation d'activité et à épargner pour compléter leur retraite obligatoire. Il est essentiel qu'ils puissent en prendre conscience et mesurer les conséquences de leurs choix sur leur futur niveau de vie en retraite. L'information devient donc un facteur clé de réussite pour la réforme.

La majorité des nouveaux Etats membres⁽⁴⁾ ont adopté un nouveau système de retraite et offrent le choix à tout ou partie des assurés entre rester dans l'ancien système ou adhérer au nouveau système, dont l'une des caractéristiques majeures est de comporter un volet en capitalisation. L'information accompagne alors la réforme et devrait avoir pour objectif de permettre aux assurés de choisir en toute connaissance de cause.

Le développement de volets en capitalisation génère de nouveaux choix pour les assurés. Ceux-ci doivent en effet désigner le gestionnaire de cette partie de leurs cotisations, avec la possibilité d'en changer au fil du temps s'ils ne s'estiment pas satisfaits de sa gestion.

Les salariés italiens en activité ont eu six mois, le premier semestre 2007, pour choisir entre conserver leur traditionnel TFR (*Trattamento di Fine Rapporto*), pécule équivalent à 7 % de la rémunération annuelle totale par année passée dans l'entreprise, versé au moment du départ de l'entreprise, que ce soit pour la retraite ou pour une autre entreprise, ou l'investir dans un régime de retraite complémentaire en capitalisation. Tout nouveau salarié dans une entreprise doit désormais effectuer ce même choix dans les six mois de son arrivée.

Enfin, le recours à l'épargne retraite individuelle et volontaire pose à l'assuré tous les problèmes de choix classique de l'épargnant, choix du gestionnaire, mais aussi du type de produit, voire du type d'investissement. ■

(4) Bulgarie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Roumanie, Slovaquie.

à laquelle appartient l'intéressé. De plus, une partie mineure de la cotisation est gérée en capitalisation, sur un compte individuel, par un gestionnaire privé choisi par l'assuré. L'assuré suédois se trouve donc confronté à des choix nouveaux, choix du gestionnaire financier de son compte en capitalisation et choix de son âge de départ à la retraite entre 61 et 70 ans, ce choix ayant une incidence beaucoup plus grande que par le passé sur le montant de sa pension.

Intervient en outre un mécanisme automatique d'équilibre qui diminue, voire rend négative, la revalorisation des droits acquis et des retraites en cours de service, dès l'instant que les cotisations prévisibles ajoutées aux réserves deviennent inférieures aux charges prévisibles. Outre l'«enveloppe orange», individualisée, chaque assuré reçoit annuellement un «rapport orange» qui porte sur l'équilibre financier du système, la revalorisation de son compte notionnel et les facteurs d'évolution de la partie capitalisée.

Concrètement, il s'agit pour l'assuré suédois de pouvoir prévoir le montant de sa pension et plus particulièrement son montant en fonction de l'âge auquel il cesserait son activité, la pension étant d'autant plus élevée que l'âge de départ à la retraite est tardif. Prolonger son activité devient un moyen mesurable de compenser la diminution de sa pension liée à l'espérance de vie plus longue de sa génération.

Faire connaître des changements et des possibilités nouvelles au sein du système

Au Royaume Uni, le «*State Pension age calculator*», mis à disposition sur internet par le Service des Pensions permet aux assurés de savoir précisément à quel âge la pension d'Etat leur sera versée. Il leur suffit d'indiquer leur sexe et leur année de naissance pour savoir à quelle date ils pourront bénéficier de leur pension de base au taux plein. Le Service des Pensions complète cette information en invitant les assurés à diffé-

The Pension Service
Part of the Department for Work and Pensions

Search

Home > Guides and forms > About us > A to Z > Useful links > Contact us

You are here: Home > State Pension > State Pension age calculator

State Pension

- Basic State Pension
- State Pension age calculator
- State Pension forecast
- Over 80 Pension
- State Pension deferral
- Additional State Pension
- SERPS

State Pension age calculator

Are you male or female? Male Female

Date of birth

Results

You will reach State Pension age on	10 December 2037
You will be	67 years old
Time until you reach State Pension age	28 years, 5 months and 9 days
To qualify for a full basic State Pension you will need to have built up	30 years of National Insurance payments
You should receive your claim pack in	August 2037
You may be entitled to receive Pension Credit from	10 December 2037. To find out more visit our Pension Credit section

(Guidance only, based on details provided and current legislation)

[back to top](#)

[Send this page to a friend](#)

Site map | Call charges | Terms of use | Privacy policy | Freedom of Information | © Crown Copyright

rer leur départ à la retraite pour obtenir une «*extra State Pension*» qui majore la pension de 1 % pour chaque tranche de 5 semaines différées, soit 10,4 % pour chaque année supplémentaire. En outre, l'attention des assurés atteignant l'âge requis entre le 6 avril 2008 et le 5 avril 2015, est attirée sur la possibilité qui leur est offerte d'augmenter leur retraite d'Etat par des cotisations volontaires supplémentaires.

En France, la réforme de 2003 a accru les possibilités de choix pour les assurés. Le choix de l'âge de départ s'est compliqué au fil des années. Le taux de la pension, qui ne dépendait que de l'âge à l'origine, dépend aussi, depuis 1983, de la durée d'assurance, durée qui évolue depuis 1993, et qui est fixée par génération depuis 2007. S'ajoutent, dans le régime de base, des «surcotes» qui viennent majorer la pension si l'intéressé prolonge son activité alors qu'il remplit les conditions pour bénéficier de la pension au «taux plein». S'ajoutent également les points acquis dans les régimes complémentaires du fait de la poursuite de l'activité. Mais l'assuré a aussi le choix de partir en retraite progressive dans des conditions qui dépendent de sa durée d'assurance. Et il peut encore préférer cumuler sa

retraite avec une activité dans des conditions relativement complexes et qui ont été plusieurs fois modifiées ces dernières années. Ceci sans préjudice des régimes complémentaires dont les règles sont de plus en plus «articulées» avec celles du régime de base. On conçoit que le besoin d'information aille croissant. D'autant plus que toutes les études confirment que les assurés demeurent polarisés sur les seuls paramètres âge et «taux plein».

L'enquête menée en 2009 pour le GIP Info Retraite auprès des assurés en âge actif sur leur connaissance de la retraite et leur besoin d'information montre ainsi qu'une majorité des assurés continuent de penser que le durcissement progressif des conditions pour partir à la retraite avant l'âge de 65 ans au «taux plein» s'applique en fonction de l'année de départ en retraite, seuls 37 % sachant que les nouvelles règles s'appliquent par générations, en fonction des années de naissance. Et 67 % des sondés n'ont pas une vision claire du mécanisme des «décotes» et «surcotes» qui minorent ou majorent la pension selon que l'on arrête son activité avant l'âge auquel on atteint le taux plein ou, au contraire, que l'on poursuit son activité après avoir atteint le taux plein.

Le point de vue de la Banque Mondiale

«L'un des principaux défis de toute réforme importante des pensions consiste d'abord à sensibiliser la classe politique et l'ensemble de la population à ces questions» écrit Robert Holzmann, Directeur du département de la protection sociale de la Banque Mondiale, dans l'ouvrage *«La réforme des retraites: l'approche de la Banque Mondiale»*.

La Banque Mondiale estime que la mise en œuvre des réformes en matière de retraite exige *«une gamme complexe et complète d'instruments qui vont de l'aide en matière d'élaboration à l'obtention de projections correctes, de la création d'institutions à la communication»*. Ces outils participent à l'amélioration de la visibilité des effets des réformes, condition essentielle de leur effectivité. La Banque Mondiale place ainsi la démarche d'information au cœur de la réforme des retraites. ■

Choisir entre deux systèmes

En Lituanie, l'assuré se trouve confronté à un choix sans doute plus difficile: doit-il ou non rejoindre le nouveau système de retraite de base, partiellement en capitalisation, mis en place en 2004, ou rester dans l'ancien système traditionnel, financé entièrement en répartition? Outre les informations générales qu'il a pu entendre à la radio ou lire dans la presse au moment de la réforme, ou qui sont disponibles sur des sites Internet, il peut recourir à un simulateur mis en place par le ministère de la Sécurité sociale et du Travail. Cet outil lui permet de comparer les droits qu'il acquerrait en restant dans l'ancien système avec ceux qu'il acquerrait en rejoignant le nouveau système.

Les Polonais se sont trouvés confrontés au même choix que les Lituanais en 1999 lorsque

la Pologne, suivant les recommandations de la Banque Mondiale, a introduit la gestion en capitalisation d'une partie des cotisations jusqu'ici utilisées en répartition par le régime de base. Ce nouveau système ne s'est pas appliqué aux assurés âgés de 50 ans et plus et est devenu obligatoire pour les assurés âgés de moins de 31 ans et pour les nouveaux entrants sur le marché du travail. En revanche, les assurés âgés de 31 à 49 ans ont eu le choix de rester dans l'ancien système, entièrement en répartition, ou d'adhérer au nouveau système. Mais ils n'ont pas bénéficié d'outils leur permettant de mesurer les conséquences de leur choix sur leur retraite personnelle. L'information n'a pas dépassé le stade de la publication dans la presse de projections générales assez optimistes réalisées par les tenants de la réforme.

Choisir un gestionnaire financier

L'assuré dont une partie des cotisations de Sécurité sociale est gérée en capitalisation, qu'il l'ait voulu ou subi, doit choisir le gestionnaire auquel ces cotisations vont être confiées. Choix plus ou moins ouvert selon les pays. L'assuré suédois reçoit une liste de plus de 700 gestionnaires financiers habilités à gérer son volet capitalisation. Le choix de l'assuré polonais ou hongrois se limite à une vingtaine de fonds de pension créés au moment de la réforme et dédiés exclusivement à la gestion du volet capitalisation. Ce choix n'est pas définitif. Un assuré peut toujours quitter un fonds pour un autre, la concurrence étant supposée stimuler la qualité de la gestion.

Mais, pour faire jouer cette concurrence, l'assuré doit être en mesure d'apprécier cette qualité de la gestion et de comparer les différents gestionnaires. Ceci justifie une information spécifique.

La directive européenne du 3 juin 2003 concernant les institutions de retraite professionnelle comporte des dispositions en matière d'information des assurés. Mais elle s'applique aux retraites d'entreprise en capitalisation, non à ces nouveaux fonds de pension. Ce sont les lois nationales qui mettent ces derniers en place et

qui fixent leurs obligations en matière d'information de leurs adhérents.

La loi roumaine, dernier Etat membre de l'Union européenne à avoir créé, en 2008, un tel système de capitalisation individuelle au sein du régime de base, prévoit une information annuelle, obligatoire, écrite et gratuite, à la fois sur le fonds et sur la situation individuelle de l'assuré. Le fonds de pension doit ainsi fournir son bilan actif/passif, sa politique d'investissement, le rendement financier obtenu, le nombre de participants au fonds, etc. Cette information à caractère général doit être complétée par une information sur le compte individuel du participant : montant brut des cotisations, montant net converti en unités de compte, nombre d'unités de compte accumulé par le participant, valeur de son actif personnel. A certains égards, la loi roumaine paraît plus exigeante que la directive européenne qui réserve l'information aux participants qui la demandent, sans la rendre systématique. Elle est aussi plus exigeante vis-à-vis des fonds de pension que vis-à-vis de la retraite de Sécurité sociale gérée en répartition. La Caisse Nationale de Pension et d'Assurance Sociale roumaine a pour obligation de transmettre une fois par an aux assurés un certificat de cotisation faisant état du nombre de mois pour lesquels l'employeur a payé des cotisations pour l'intéressé et du montant desdites cotisations.

En Italie, les obligations d'information des régimes complémentaires financés en capitalisation sont fixées par la COVIP (*Commissione di Vigilanza dei Fondi Pensione*). Elle arrête le modèle de document à remettre aux nouveaux membres et les informations à leur fournir annuellement. Le document d'accueil comporte les statuts du fonds et le règlement interne ou le contrat, selon la nature du fonds, ainsi qu'une note d'information qui décrit :

- ◆ Les caractéristiques du régime, son financement, le calcul de la pension, les possibilités de retraite anticipée, les règles fiscales et les recours possibles.
- ◆ Les investissements, leurs caractéristiques et leur parangonnage ⁽⁵⁾.

(5) Parangonnage : analyse comparative ou « benchmark » en français courant.

◆ Le rendement annuel sur les dix dernières années et le rendement moyen sur trois, cinq et dix ans.

◆ Les coûts calculés selon une méthode standard permettant la comparaison avec les autres fonds. La COVIP a établi un indice synthétique et publie sur son site internet les coûts de gestion de tous les fonds calculés en moyenne pour 2, 5, 10 et 35 années d'assurance.

◆ Des projections types établies en fonction des hypothèses économiques, démographiques et de rendement fixées par la COVIP. Chaque assuré peut également calculer lui-même sa future pension sur le site internet du fonds.

L'information annuelle actualise ensuite ces données et y ajoute les données propres à chaque assuré, le montant de son capital accumulé, le montant prélevé pour la gestion, une estimation de sa future pension complémentaire, établie selon les règles fixées par la COVIP.

Le rapport conjoint 2009 de la Commission européenne sur les stratégies de protection sociale et d'inclusion sociale note que les exigences varient grandement d'un Etat membre à l'autre. Elles portent généralement sur les rendements actuels et passés. En revanche, l'information sur les coûts de gestion est, sauf exception, des plus limitée.

Développer une culture financière

Choisir son gestionnaire, être capable d'apprécier sa gestion nécessitent une véritable culture financière. A plus forte raison lorsque le choix s'individualise toujours davantage, soit que le fonds de pension offre différents profils de gestion, soit que l'assuré décide de cotiser volontairement dans des produits d'épargne retraite. La nécessité d'améliorer le niveau de compréhension des assurés constitue un thème récurrent dans les pays où la capitalisation individuelle joue un rôle important. Le rapport conjoint 2009 de la Commission européenne note que : « *Améliorer l'information et le niveau de culture financière des personnes couvertes par des régimes en capitalisation individuelle est déterminant pour le succès des retraites privées, particu-*

lièrement en période de volatilité financière. Alors que cette question pouvait paraître mineure lors de l'introduction des nouveaux régimes en capitalisation dans une époque de croissance économique, les évènements survenus en 2008 ont montré qu'un niveau suffisant d'information et de culture financière constituaient des pré-requis pour effectuer des choix individuels d'investissement. Il est vital pour la poursuite du succès des fonds déjà lancés que les individus comprennent les risques encourus. »

Mais le choix ne s'arrête pas à la gestion des capitaux accumulés, même si c'est cette accumulation qui constitue généralement l'essentiel de l'information délivrée. Souvent, l'épargne retraite offre aussi le choix entre différentes possibilités au moment du départ à la retraite : versement en capital partiel ou total, transformation en rente, indexée ou non.

Au Royaume Uni, le site internet du Service des Pensions renvoie au site de l'autorité des services financiers pour tout renseignement sur l'épargne retraite, ainsi qu'à un site destiné à faciliter le choix d'un conseiller financier.

En Allemagne, où les assurés sociaux sont incités à souscrire à un plan d'épargne retraite (plans Riester pour les salariés, Rurup pour les indépendants), une campagne d'éducation a été lancée en 2007 par les autorités fédérales en coopération avec les assureurs, la formation pour adultes, les partenaires sociaux et l'association fédérale des consommateurs.

Permettre un meilleur contrôle et inciter à cotiser

Le bulletin de salaire français fait apparaître les cotisations salariales, déduites du salaire brut, ainsi que les cotisations patronales, aux régimes de retraite. Le bulletin de salaire constitue pour le salarié français un moyen de preuve vis-à-vis de l'organisme de retraite qui doit lui valider les droits correspondant aux cotisations qui lui ont été retenues. Mais il ne constitue pas un moyen de contrôle, car rien ne prouve que les cotisations aient été effectivement versées à la caisse

de retraite par l'employeur. En revanche, la mise en ligne des droits validés permet aux assurés de vérifier en direct que leurs droits ont bien été enregistrés en regard de leurs cotisations.

Dans les nouveaux Etats membres, les régimes de base délivrent fréquemment à leurs assurés une information annuelle leur indiquant le montant des cotisations versées en leur nom par leur employeur. C'est, par exemple, le cas de la ZUS polonaise, des régimes slovaque et roumain. Une telle information permet à l'assuré de contrôler le paiement des cotisations par l'employeur et leur bon enregistrement par l'institution de retraite. En représentant les droits accumulés, elle peut aussi, non seulement inciter à allonger la période d'activité, mais tout simplement inciter à cotiser plutôt qu'à travailler au noir.

Pouvoir contrôler l'exactitude des informations enregistrées et rectifier les dossiers au fur et à mesure tout au long de la carrière, et non plus au moment de la liquidation, constitue d'ailleurs l'un des retours attendus par les caisses de retraite. En France, lors de la mise en route de l'information systématique des assurés, les régimes de retraite redoutaient d'être débordés par les demandes d'explication. Ils sont maintenant davantage demandeurs. Il est probable que, dans un avenir proche, les informations individuelles mises en ligne permettront une véritable interactivité entre les assurés et les organismes gestionnaires.

La déductibilité des cotisations, en général dans certaines limites et sous certaines conditions, génère également des besoins d'information qui peuvent profiter aux assurés. Les possibilités de déductibilité peuvent s'exercer dans le cadre de régimes d'entreprise, mais aussi en recourant à des dispositifs d'épargne retraite individuelle. Et le jeu se complique lorsque l'effort d'épargne retraite est également déductible de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cette complexité a entraîné, la création par deux des trois régimes de base belges, celui des salariés et celui des fonctionnaires, d'une association à but non lucratif, le SIGeDIS, chargée de gérer les banques de données et de développer les applicatifs nécessaires pour que les régimes puissent traiter de façon coordonnée les droits à pension actuels et futurs des assurés. Il s'agit, pour ces régimes, de pouvoir fournir aux autorités de contrôle fiscal et social les données nécessaires permettant notamment l'application des règles de déductibilité.

Enfin, l'amélioration de l'information évite à des assurés d'oublier des droits dans des régimes ou des fonds anciens dans lesquels ils avaient cotisé, parfois sans le savoir ou sur une période très courte. L'Ircantec, régime complémentaire français qui reçoit les cotisations des contractuels du secteur public, souvent pour des périodes très courtes, constate que le développement de «l'enveloppe bleue» diminue sensiblement le nombre de droits non réclamés. ■

Comment ?

La mise en place d'une information exhaustive et uniforme à l'attention des cotisants s'avère plus ou moins complexe selon l'organisation des systèmes nationaux. Il en va de même pour les estimations qui sont plus ou moins aisées selon le mode d'acquisition des droits à la retraite, et qui nécessitent le recours à des hypothèses sur les évolutions futures, ce qui pose le problème de leur fiabilité.

Les contraintes liées à l'organisation du système de retraite

La question de l'information des actifs se présente différemment selon que le système de retraite est simple ou complexe, et aussi selon qu'elle ambitionne de fournir une vue exhaustive, ou au contraire limitée, par exemple à la retraite de base. L'Europe présente une grande variété de paysages en matière de retraite. Il n'existe pas deux pays ayant exactement la même organisation. On peut tout de même distinguer quelques grands modèles. Mais, quelles que soient les contraintes de départ, la tendance est à fournir une information toujours plus exhaustive, englobant l'ensemble des pensions.

Régime de base unique et nombreux régimes complémentaires

Dans les pays qui suivent le modèle dit «beverigdien», le régime de base est national et géré par les pouvoirs publics. L'information relève donc d'un seul intervenant. Mais, si la simplicité règne dans le premier étage ou «pilier», le deuxième étage compense cette uniformité par une variété et une complexité parfois très grande. Pour peu que la pension de base soit faible ou forfaitaire, une information limitée à cette pension est de peu d'utilité pour la plupart des assurés.

En commençant par les régimes complémentaires...

Tel est le cas des Pays-Bas. La pension de base est la même pour tous, à 65 ans, en fonction des années de résidence aux Pays-Bas. Elle est donc très facile à connaître. Mais, en moyenne, la moitié des droits à retraite des Hollandais proviennent des régimes complémentaires. Ces régimes sont établis au niveau de l'entreprise ou, très souvent, de la branche professionnelle, par les partenaires sociaux. Il existe une soixantaine de régimes de branche et plusieurs centaines de régimes d'entreprise. Chaque régime obéit à ses propres règles.

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que l'information des actifs ait commencé au