

Document N°9
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Les systèmes d'information sur les retraites en Europe et aux Etats-Unis

*Najat El Mekkaoui de Freitas,
Bérangère Legendre,
Bénédicte Kukla*

CEE-DREES - Octobre 2010

59

Les systèmes d'information sur les retraites en Europe et aux États-Unis

Octobre 2010

Najat El Mekkaoui de Freitas,
Bérangère Legendre,
Bénédicte Kukla

Les systèmes d'information sur les retraites en Europe et aux États-Unis

NAJAT EL MEKKAOUI DE FREITAS
Université Paris-Dauphine, LEDa et CEE

BERANGERE LEGENDRE
Université Paris-Dauphine, Université Orléans et CEE

BENEDICTE KUKLA
Université Paris-Dauphine, CEE

ISSN 1629-5684
ISBN 978-2-11-098586-6

Les systèmes d'information sur les retraites en Europe et aux États-Unis

PRÉAMBULE ET REMERCIEMENTS

Dans le contexte des réformes des systèmes de retraite, de nombreux pays européens ont développé l'information sur les retraites au profit des assurés.

Ce rapport étudie les systèmes qui ont été mis en œuvre par certains pays pour véhiculer cette information. Les pays européens analysés sont : l'Allemagne, la Finlande, la France, le Portugal, la Suède et le Royaume-Uni. Par ailleurs, l'expérience des États-Unis, riche d'enseignements en matière de droits à l'information sur les retraites a également été considérée.

L'étude a été effectuée dans le cadre d'une convention entre la Direction de la recherche de l'évaluation et des statistiques (Drees) et le Centre d'études de l'emploi (CEE). Nous remercions la Drees pour le financement apporté à ce travail. Nous remercions particulièrement Olivier Bontout pour tous les échanges réalisés durant le déroulement de ce travail et Christophe Moreau, du GIP retraite, pour ses conseils.

Ce travail a pu être réalisé grâce à une collaboration étroite avec de nombreuses institutions des pays étudiés. Nous souhaitons remercier vivement pour leurs chaleureux accueils, conseils et informations fournies :

- En Finlande, Carin Lindqvist-Virtanen (Centre finlandais des pensions), Rita Korpiluoma (Centre finlandais des pensions), Kati Kalliomaki (Centre finlandais des pensions), Matti Leppala (Alliance finlandaise pour les pensions, TELA), Reijo Vanne (Alliance finlandaise pour les pensions, TELA), Janne Pelkonen (Alliance finlandaise pour les pensions, TELA).

- En Allemagne, Jörg Peschner (ministère allemand du Travail et des Affaires sociales).

- Au Portugal, Rute Guerra (ministère du Travail et de la Solidarité sociale), Manuela Paixao (ministère du Travail et de la Solidarité sociale), Carlos Pereira da Silva (ISEG, Instituto Superior de Economica e Gestao), Miguel Guimaraes (Associação Portuguesa de Segurdores), Salomi Valente (Associação Portuguesa de Segurdores), Elisabete Borges Azevedo (Associação Portuguesa de Fundos de Investimento, Pensoes e Patrimonios), Marta Maldonado Passanha (Associação Portuguesa de Fundos de Investimento, Pensoes e Patrimonios), Sergio Brito (Associação Portuguesa de Fundos de Investimento, Pensoes e Patrimonios).

- En Suède : Olé Settergren (Försäkringskassan - Agence suédoise d'assurance sociale).

- Au Royaume-Uni : Alan Napier (ministère du Travail et des Pensions), Aaron George Grech (ministère du Travail et des Pensions).

- Aux États-Unis : Diane Braunstein (administration de Sécurité sociale).

Nous remercions également Asees Ahuja (Commission européenne) et Per Ekerfeld (Commission européenne) pour leurs conseils au début de ce travail.

Nous restons seules responsables de ce travail.

Étude réalisée dans le cadre d'une convention entre le Centre d'études de l'emploi (CEE) et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), financée par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique.

Sommaire

Introduction	7
Chapitre 1 – Les objectifs de l’information dans les systèmes de retraite.....	9
1. Pourquoi renforcer l’information à destination des assurés ?.....	9
1.1. <i>Des perspectives nationales différentes.....</i>	<i>10</i>
1.2. <i>Les perspectives de la Commission européenne et de l’OCDE</i>	<i>10</i>
2. L’information générale.....	12
3. L’information individuelle	13
Chapitre 2 - Comparaison des méthodes, pratiques et types d’information dans un panel de pays européens	17
1. Cadres juridiques relatifs aux systèmes d’information sur la retraite	17
2. Les différentes modalités de diffusion de l’information	19
2.1. <i>Le courrier postal automatique, principal vecteur d’informations</i>	<i>19</i>
2.2. <i>Populations cibles recevant des courriers.....</i>	<i>20</i>
2.3. <i>Information disponible sur demande</i>	<i>23</i>
2.4. <i>Autres modalités d’information</i>	<i>24</i>
2.5. <i>Synthèse.....</i>	<i>29</i>
3. L’information fournie.....	30
3.1. <i>Information sur les prestations et les droits cumulés</i>	<i>30</i>
3.2. <i>Information sur les projections : montants et méthodes de calcul</i>	<i>32</i>
3.3. <i>Information sur les âges de départ en retraite.....</i>	<i>33</i>
3.4. <i>Information globale</i>	<i>34</i>
3.5. <i>Synthèse.....</i>	<i>36</i>
Chapitre 3 - Suivi et évaluation des systèmes d’information, et état des connaissances des assurés.....	39
1. Suivi et évaluation des systèmes d’information.....	39
2. Évolution du contenu des courriers.....	42
3. Pertinence des informations fournies	43
4. Impact de l’information sur les comportements	45
5. Le coût des systèmes d’information	48
6. Synthèse	49
Conclusion.....	51
Bibliographie.....	52
Annexes – Les systèmes de retraites des pays de l’échantillon	55
1. Les régimes publics de retraites.....	55
1.1. <i>Allemagne.....</i>	<i>55</i>
1.2. <i>Finlande.....</i>	<i>56</i>
1.3. <i>France.....</i>	<i>57</i>
1.4. <i>Portugal</i>	<i>57</i>

1.5. Suède	58
1.6. Royaume-Uni.....	59
2. Les régimes complémentaires et surcomplémentaires	64
2.1. Allemagne.....	64
2.2. Finlande.....	64
2.3. France.....	64
2.4. Portugal	65
2.5. Suède	66
2.6. Royaume-Uni.....	66
3. Les réformes récentes	66
3.1. Allemagne.....	66
3.2. Finlande.....	67
3.3. France.....	67
3.4. Portugal	68
3.5. Suède	68
3.6. Royaume-Uni.....	69

Liste des tableaux

Tableau 1 : Modalités du courrier individuel.....	20
Tableau 2 : Population cible recevant des courriers	23
Tableau 3 : Méthodes de communication par Internet.....	24
Tableau 4 : Méthodes de communication orale	28
Tableau 5 : Les outils de communication	29
Tableau 6 : Récapitulatif des informations fournies aux assurés.....	36
Tableau 7 : Informations contenues dans la lettre (États-Unis)	41
Tableau 8 : Raisons pour lesquelles les ménages se disent intéressés par la question des retraites (Allemagne).....	46
Tableau 9 : Les raisons d'un intérêt limité pour la retraite	46
Tableau 10 : Réactions des individus ayant reçu l'information (États-Unis)	47
Tableau 11 : Estimation du coût des systèmes d'information ou de l'envoi des lettres (en euros).....	48
Tableau 12 : Indicateurs macroéconomiques en Europe.....	71

Liste des graphiques

Graphique 1 : Taux d'emploi des seniors, 55-64 ans, 2008.....	62
Graphique 2 : Espérance de vie à la naissance, 2007.....	63

INTRODUCTION

Cette étude présente une analyse des systèmes d'information pour la retraite à destination des ménages dans plusieurs pays européens et couvre principalement les régimes publics de retraite ainsi que les régimes professionnels. Cinq pays européens ont été retenus en raison de leur expérience en matière de système d'information sur les retraites : l'Allemagne, le Royaume-Uni, la Suède, le Portugal et la Finlande. Par ailleurs, les États-Unis, qui ont mis en place depuis longtemps un dispositif de droits à l'information sur les retraites, ont également été considérés. Le système d'information français, plus récent, est également présenté de manière à faciliter la comparaison.

Pour mener à bien ce projet, nous avons procédé à de nombreux échanges et collectes d'informations avec différentes institutions et en particulier avec les ministères en charge des systèmes de retraite¹.

Ce rapport s'organise de la manière suivante : la première partie présente une revue de la littérature sur l'information dans le cadre de la planification de la retraite. Nous analysons, dans une seconde partie, les pratiques de chaque pays en matière d'information retraite. Dans une dernière partie, nous présentons les éléments d'évaluation disponibles de ces systèmes, en particulier concernant l'avis des assurés sur les mesures, mais aussi l'évolution de leur comportement à la suite de l'introduction de l'information retraite, ainsi que les coûts des systèmes mis en place.

¹ Les systèmes de retraite et les dernières réformes engagées par les pays étudiés sont présentés en annexe.

Chapitre 1

LES OBJECTIFS DE L'INFORMATION DANS LES SYSTÈMES DE RETRAITE

Cette section présente un état des lieux de la littérature portant sur le rôle de l'information et de son impact sur les assurés, mais aussi des objectifs recherchés par la mise en place des systèmes d'information retraite.

La littérature sur le rôle de l'information en matière de départ à la retraite est peu développée. Cela peut paraître paradoxal dans le contexte de réformes des systèmes de retraite que connaissent la plupart des pays occidentaux. Ce contexte appelle en particulier à plus de transparence et à une meilleure diffusion de l'information.

Dans un premier temps, nous abordons les objectifs des décideurs lors de la mise en place des systèmes d'information sur la retraite (1.). Nous revenons ensuite sur les analyses disponibles dans la littérature concernant les spécificités de l'information globale et individuelle (2.). Dans la littérature, certains auteurs ont étudié les liens entre l'information, le comportement des assurés et les systèmes de pension. Dans ces travaux, l'information générale ou globale est souvent distinguée de l'information individuelle : l'information générale se réfère au fonctionnement et aux ajustements des systèmes de retraite, tandis que l'information individuelle se rapporte aux données individuelles en matière de retraite (droits et options en matière de pension).

1. POURQUOI RENFORCER L'INFORMATION À DESTINATION DES ASSURÉS ?

L'objectif de la mise en place du droit à l'information sur la retraite par les institutions publiques est de développer une information individuelle sur les ajustements prévus des systèmes de retraite et leurs conséquences sur les droits, et les options en matière de pension.

Dans un contexte de réformes tel que le connaissent les systèmes de protection sociale depuis quelques années en Europe, la question de la réforme des retraites prend une place importante dans le débat public. Les individus doivent être notamment informés des perspectives des systèmes de protection sociale, et des contraintes budgétaires que leurs descendants pourraient avoir à affronter. L'élaboration d'un diagnostic largement partagé est un catalyseur de la décision et de la mise en œuvre de réformes souvent coûteuses en termes de bien-être. Autrement dit, les pouvoirs publics ont un intérêt à promouvoir une meilleure transparence des systèmes, de manière à choisir un mode de gouvernance optimal, accepté de tous à long terme.

Par ailleurs, dans une perspective micro-économique, l'information individuelle est pour chaque individu un préalable indispensable à l'optimisation de la consommation et de l'épargne sur le cycle de vie. Les institutions publiques, en développant l'information aux assurés, encouragent les individus à adopter un comportement prévoyant en termes de préparation et de financement de leur retraite. Prenant conscience de l'importance des chocs externes que constituent les contraintes démographiques et économiques, ils sont ainsi à même d'anticiper la baisse des pensions servies par les régimes obligatoires. Cette situation peut les amener à modifier leurs comportements de départ à la retraite et/ou de consommation et d'épargne en favorisant cette dernière.

1.1. Des perspectives nationales différentes

Le système d'information vise à faire des assurés des agents économiques éclairés, informés au mieux de leurs droits de manière à être en position de prendre les meilleures décisions en vue de la retraite. Les organismes de retraite développent de l'information pour la retraite, mais n'ont pas pour objectif de fournir des conseils quant à la préparation de la retraite. En effet, le système d'information se veut entièrement neutre. Ce type d'objectif est en cohérence avec les enseignements tirés de la théorie économique : un agent économique informé et éclairé est plus à même d'anticiper ses revenus sur son cycle de vie, et donc de préparer convenablement sa retraite.

En France, le Conseil d'orientation des retraites-Cor (2004) a consacré un rapport au droit à l'information en France et à l'étranger. Il met à la fois l'accent sur l'information, les connaissances des mécanismes et les enjeux des systèmes de retraite, au premier rang desquels la solidarité intergénérationnelle, et sur l'information individuelle, dont le morcellement nuit à la diffusion.

En Allemagne, le dispositif d'information sur la retraite a pour but d'inciter les assurés à souscrire des produits d'épargne privés pour compléter leur pension issue du régime public, sans pour autant les diriger vers un produit d'épargne particulier. Le système d'information vient suppléer les dispositions visant à introduire les plans *Riester* (voir annexes) légèrement plus anciens. La communication menée par les institutions publiques, ainsi que la transmission des informations individuelles visent principalement à faire prendre conscience aux assurés de la baisse future des pensions servies par le premier pilier et de les informer de l'existence de produits privés de retraite défiscalisés.

Au Royaume-Uni, depuis la parution du rapport intitulé « White Paper 2006 » faisant état de la stratégie à long terme en matière de réforme du système de retraite, le gouvernement souhaite promouvoir une information large de manière à assurer le succès des réformes à venir. L'objectif est d'informer les assurés sur l'utilité de réformer et de les inciter à ouvrir progressivement des comptes individuels.

Au Portugal, les réflexions autour du système d'information (qui n'est pas obligatoire) sont plus axées sur la question de la confiance. La mise en place d'un système d'information en concertation avec les partenaires sociaux a pour but de restaurer la confiance des individus dans le système public. Le système d'information illustre une volonté de transparence censée aller de pair avec la lutte contre l'évasion fiscale.

1.2. Les perspectives de la Commission européenne et de l'OCDE

La Commission européenne, lors d'une revue européenne par les pairs à Varsovie en 2008², et l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) ont réalisé des travaux sur les systèmes nationaux d'information retraite et ont proposé des recommandations en matière de bonne gouvernance de ces systèmes.

Selon la Commission européenne, les systèmes de retraite devront, dans le cadre des processus nationaux de réforme être à la fois soutenables budgétairement et adéquats socialement. Dans ce contexte, les systèmes d'information sur les retraites devraient présenter aux individus, de manière simple, les ajustements nécessaires pour garantir la pérennité des systèmes de retraite, les droits en matière de pension et les options qui s'offrent à eux en matière de comportement de départ à la retraite et d'épargne retraite. Mieux les informer doit permettre de renforcer leur sensibilité aux incitations mises en place par les gouvernements.

² European Commission (2008), *Peer Review on public information on pension systems and pension system changes*, Poland.

Selon la Commission, il convient de distinguer « l'information » du « conseil ». Si l'information est supposée être neutre, la recommandation et le conseil peuvent avoir de fortes conséquences notamment financières, en particulier s'ils ne s'avèrent pas être judicieux à long terme ou s'ils diffèrent selon les personnes ou groupes de personnes. La neutralité de l'information se trouve d'ailleurs renforcée si celle-ci n'émane pas uniquement du gouvernement, mais également d'une tierce organisation.

Un certain nombre de remarques et recommandations sont émises par la Commission :

- ▶ Il n'y a pas de pratiques meilleures que d'autres en matière de méthode de diffusion. Cela dépend de la culture et de la sensibilisation de la population. Certaines vont privilégier les centres d'appel, d'autres pas.
- ▶ Il faut éviter de donner une image fragmentée de la politique des retraites : celle-ci doit être unifiée pour une meilleure compréhension des assurés.
- ▶ Les projections de niveaux de prestations doivent être fournies pour donner des informations financières.
- ▶ Informer sur les résultats financiers de certains régimes, tels que les fonds de pension, n'est pas suffisant ; il faut plutôt privilégier une information comparative.
- ▶ Informer sur les différentes possibilités de placement en vue de la retraite est important. L'investissement en actifs financiers en vue de préparer la retraite n'est pas la seule option ; des investissements dans l'immobilier devraient aussi être encouragés.
- ▶ L'éducation financière est un pré-requis, elle doit commencer tôt dans le cycle de vie.

Par ailleurs, l'OCDE souligne que l'information sur les pensions devrait porter sur une information comptable : les conséquences de différents événements et actions sur les pensions individuelles et les risques dus à l'incertitude. Les assurés sont souvent moins informés des risques liés à l'incertitude. Les travaux de l'OCDE permettent de faire un premier état des lieux des systèmes d'information sur la retraite :

- ▶ Les décomptes individuels de droits à pension, envoyés avec de l'information sur les réformes, sont considérés comme un instrument de communication de la part des gouvernements.
- ▶ Ces décomptes individuels sont souvent envoyés annuellement et sont complétés par des informations disponibles sur les sites *web*. La possibilité est souvent donnée aux assurés d'établir leurs propres projections. Ils peuvent obtenir ainsi des informations supplémentaires sur le fonctionnement du système de retraite.
- ▶ Un objectif important des systèmes d'information est que les assurés comprennent comment leurs choix influencent leurs revenus à la retraite, mais aussi qu'ils prennent conscience de la nécessité d'épargner pour avoir un revenu adéquat à la retraite.
- ▶ Le décompte des cotisations des assurés est parfois renseigné ; cela permet une meilleure transparence du système.

L'OCDE fournit également des recommandations de bonne gouvernance, à l'image de la Commission européenne. Selon cette organisation, les projections sont très utiles, même si elles sont incertaines pour les plus jeunes. Attendre la fin de carrière pour donner des informations plus fiables n'est pas forcément la meilleure solution, car cela risque de conduire à des conseils trop tardifs, en particulier pour l'épargne individuelle. Or, il est préférable que les assurés anticipent le plus tôt possible les financements éventuellement nécessaires pour leur retraite. À cet égard, les avis des autorités publiques nationales divergent (*cf. infra*) : certains jugent cette information inutile pour les plus jeunes, tandis que d'autres la fournissent très tôt dans la carrière.

Pour l'OCDE, Internet sera à terme l'outil le plus important pour fournir l'information. Cela demande une implication publique et privée, mais aussi une implication de la part des partenaires so-

ciaux. Le Portugal suit ces recommandations (*cf. supra* paragraphe « Des perspectives nationales différentes »), bien qu'il ne dispose pas d'une loi sur le système d'information retraite.

Enfin, l'OCDE et la Commission européenne recommandent la mise en place de systèmes d'évaluation de l'information sur la retraite. Ces évaluations apporteront d'autant plus d'enseignements sur l'utilité des systèmes de retraite, en matière de comportement de liquidation et/ou d'épargne, qu'elles seront réalisées régulièrement et avec du recul.

2. L'INFORMATION GÉNÉRALE

Les individus sont-ils plus enclins à accepter les réformes s'ils sont davantage sensibilisés aux enjeux économiques associés ? Certains auteurs, tels que Boeri, Boersch-Supan et Tabellini (2002), et Boeri et Tabellini (2005) cherchent à mettre en relation l'information générale et l'acceptabilité sociale des réformes.

Boeri, Boersch-Supan et Tabellini (2002) exploitent un questionnaire effectué en Allemagne et en Italie en 2001 (le choix de ces pays est justifié par les auteurs par les taux de remplacement relativement élevés garantis par les systèmes publics de retraite). Les individus sont conscients des problèmes de viabilité financière à long terme, mais manquent d'information sur les coûts des ajustements potentiels. Les auteurs estiment que, malgré une connaissance sur les enjeux en termes de viabilité budgétaire des systèmes de retraite, les individus optent plutôt pour le report de mesures que pour la réforme. Les mêmes auteurs soulignent que les dirigeants ont rarement la possibilité d'introduire plusieurs réformes consécutives des systèmes de retraite. Ils indiquent aussi que l'opinion en Italie était prête à accepter un départ plus tardif en retraite, de même que les Allemands semblaient enclins à accepter la possibilité de transférer une partie de leur retraite dans un système privé, dans la mesure où les coûts de transition n'étaient pas trop importants.

Boeri et Tabellini (2005) s'interrogent par la suite sur les oppositions des ménages aux réformes en Italie, et en particulier sur la question de savoir si elles ne viennent pas du manque d'information sur les coûts réels d'une réforme ainsi que sur les implications en termes de fonctionnement à long terme d'un système en répartition. Ils indiquent que les individus sont mal informés, mais font cependant l'hypothèse que ces derniers comprennent bien les enjeux des différentes politiques de réformes alternatives et qu'ils sont à même de choisir la meilleure pour eux. Les résultats auxquels aboutissent les auteurs les amènent à relativiser une telle hypothèse dans la mesure où les individus ont plutôt tendance à préférer le *statu quo* en matière de réforme s'ils sont mal informés. Les auteurs concluent que plus les individus sont informés, meilleure est l'acceptabilité sociale de la baisse des taux de remplacement, probablement parce qu'ils prennent conscience des enjeux des réformes des systèmes de retraite.

Les auteurs rejettent l'idée de déterminants communs de l'information et de l'opinion politique sur les réformes. Ces résultats ont un retentissement direct en matière de politique économique : il est plus facile de mener une réforme si les individus sont informés et le gouvernement italien gagnerait, selon les auteurs, à promouvoir une généralisation de l'information. Toutefois, les auteurs indiquent le manque d'efficacité des médias pour informer les individus. Il semblerait que des méthodes directes d'information, à l'image des courriers individuels envoyés en Suède, soient plus pertinentes. Ce travail conforte donc l'hypothèse du renforcement du droit à l'information.

Sous l'hypothèse de rationalité, un agent garant du bien être social peut minimiser une fonction de perte d'utilité sociale. Blinder et Krueger (2004) soulignent que les agents peuvent être rationnels mais peu informés : la fonction de perte sociale représentative du comportement de l'homme politique soucieux du bien être social est alors une construction hasardeuse. Les auteurs expliquent que les décideurs politiques sont influencés par l'opinion des électeurs, ils ne se contentent pas de minimiser une fonction de perte sociale. Cette dernière est d'ailleurs multiple dans la mesure où les domaines d'action sont tout aussi multiples : marché du travail, politiques sociales, etc. Autrement

dit, il y a une double causalité : l'acceptabilité des réformes par l'opinion publique est meilleure si celle-ci est informée de manière claire et si les décideurs se basent sur cette acceptabilité pour fonder leurs décisions³. Les auteurs concluent que les individus américains sont en attente d'une plus large et plus claire information sur les grands enjeux de politiques économiques. Néanmoins, ils soulignent que l'idée que se font les individus du « bien public » a parfois plus d'importance dans un certain nombre de domaines de l'action publique que la simple information ou la recherche de l'intérêt personnel. Ils indiquent néanmoins que la diffusion d'une information plus large et de bonne qualité dans ces divers domaines permettra probablement à terme d'améliorer les prises de décisions.

Il s'agit ici spécifiquement des thèses défendues par Boeri, Boersch-Supan et Tabellini (2002), et Boeri et Tabellini (2005) concernant le rôle de l'information sur la retraite : une meilleure information doit permettre d'améliorer l'acceptabilité des réformes visant à assurer la viabilité budgétaire et la soutenabilité sociale à long terme des systèmes de pension. Elle permet aussi d'éviter un ajournement de mesures nouvelles par les gouvernements.

3. L'INFORMATION INDIVIDUELLE

Sur le plan de l'information individuelle, Gustman et Steinmeier (2001) mettent en évidence le manque d'information des assurés américains quant à leur pension issue du régime public. Ils font le constat que moins de 30 % des Américains sont capables d'estimer leur pension avec une erreur inférieure à 1 500 dollars par an. Ils mesurent l'imperfection des informations en comparant les attentes des assurés en matière de pension et les montants effectivement versés par la suite par le régime obligatoire. Il s'agit donc, selon les auteurs, d'une forme d'imperfection de la « connaissance », dans la mesure où les assurés n'ont une bonne connaissance ni de leur système de protection sociale ni de leurs droits. C'est cette différence entre ce qu'ils déclarent attendre comme prestations et ce que la Sécurité sociale va effectivement leur verser que les auteurs qualifient d'« imperfection de la connaissance ».

Les auteurs ont confronté les intentions de départ en retraite et les montants de retraites attendus, avant d'observer l'impact des écarts (ou informations imparfaites) sur l'épargne « retraite ». Ils observent que les individus qui sous-estimaient leurs pensions (publique et privée) au moment de l'enquête avaient tendance à partir plus tôt en retraite qu'ils ne l'avaient planifié. Ainsi, l'impact des attentes en matière de montant global des pensions (ou de pension issue du régime public) est significatif en matière de décision de liquidation, ce qui est moins le cas lorsque seules les pensions privées sont observées de manière isolée. D'ailleurs, les individus dont l'intention est de faire prévaloir leurs droits à la retraite de manière tardive accumuleraient proportionnellement moins d'épargne. Cependant les auteurs nuancent leurs conclusions car la sous-estimation ou au contraire la surestimation des pensions n'a pas d'impact significatif direct sur le montant de richesse accumulée.

De plus, les auteurs soulignent que les personnes les mieux informées sont celles ayant accès à des plans de pension privés (notamment en entreprise), tandis que les personnes peu enclines à obtenir l'information adéquate ont tendance à avoir un niveau de rémunération plus faible. Autrement dit, un faible niveau de rémunération et un manque de visibilité sur la contrainte de revenu intertemporelle semblent liés. Selon les auteurs, l'imperfection de l'information est associée à une moindre accumulation de richesse du fait d'une préférence élevée pour le présent. Ils expliquent ces résultats par le fait que l'acquisition d'information est sûrement elle-même endogène au phénomène de planification de la retraite : peut-être les agents s'informent-ils mieux s'ils anticipent un départ

³ Tout une partie de la littérature des choix publics porte sur les intérêts propres des décideurs, considérations qui vont bien au-delà du thème qui nous intéresse. Mais nous pouvons toutefois mentionner que selon les théories de l'économie politique de la réglementation et Stigler (1971), les décideurs ne maximisent pas une fonction d'intérêt public mais au contraire, le régulateur est confronté à des groupes de pression, de même qu'il est influencé par son ambition personnelle.

rapide en retraite. Les auteurs invitent donc à explorer les liens entre la méconnaissance des droits acquis, la décision de départ à la retraite et les choix d'épargne.

Aouici, Carillon et Mette (2008) analysent le rôle de l'information dans la prise de décision de liquidation des droits à la retraite⁴. Les assurés sont mieux informés qu'il y a une quinzaine d'années en matière de législation, mais paradoxalement la masse d'informations disponibles pour certains assurés peut être source d'inquiétude. D'une part, certains individus n'ont pas assez d'information, ce qui génère de l'inquiétude. À partir d'analyse d'entretiens, les auteurs indiquent que le niveau d'information est souvent lié au niveau de vie : plus celui-ci est élevé, meilleur est l'accès à l'information⁵. D'autre part, certains individus estiment recevoir trop d'informations, ce qui nuit à leur interprétation et à leur compréhension. Le plus souvent, des informations trop nombreuses conduisent les assurés à confondre les types de retraites ou encore à avoir connaissance de dispositifs qui ne les concernent pas.

Mastrobuoni (2007) étudie le comportement de départ à la retraite des individus. Il s'interroge sur les capacités des assurés à calculer la somme actualisée de leurs flux futurs de pension. Selon lui, l'envoi des relevés de carrières améliore la connaissance des individus quant à leurs droits à pension. Néanmoins, cela n'a pas eu d'impact significatif sur les décisions de départ en retraite.

Lusardini et Mitchell (2006) exposent les faiblesses des ménages américains en matière de calcul financier. Ils indiquent que la moitié des personnes âgées de plus de 50 ans est capable de définir ce qu'est un taux d'inflation ou un taux d'intérêt, ou encore de distinguer le fonctionnement des plans à cotisations définies des plans à prestations définies. Ils défendent l'idée que l'information est endogène : les individus sont mieux informés lorsqu'ils se rapprochent de l'âge légal de la retraite, tout simplement parce qu'ils se sont informés eux-mêmes. Rappelons que les Américains reçoivent depuis 1995 des informations régulières sur leurs droits à la retraite accumulés : si une meilleure information a tendance à rendre les assurés proches de la retraite plus sensibles aux incitations mises en place par la Sécurité sociale, ce n'est pas forcément le cas pour les assurés dans leur globalité. Lusardini et Mitchell (2006) rappellent le cadre théorique et les hypothèses censés expliquer les comportements de consommation et d'épargne sur le cycle de vie. Dans ce cadre, les agents planifient leur consommation sur leur horizon de vie et sont à même d'effectuer des calculs de valeurs actualisées des grandeurs futures comme les pensions. Les auteurs soulignent la difficulté de procéder à de tels calculs en tenant compte notamment de la probabilité de survie à chaque âge et des différentes sources de ses revenus futurs. Deux questions en relation avec l'information et la connaissance financières des agents sont ainsi soulevées : les individus informés ayant des connaissances financières ont-ils tendance à davantage planifier le financement de leur retraite ? Dès lors, cette planification affecte-t-elle leur épargne ?

Il s'agit autant ici de l'information aux assurés que de l'éducation financière. Ce type d'éducation renvoie finalement à certaines méthodes d'information citées dans ce rapport : des populations cibles peuvent être invitées à participer à des conférences lors desquelles différents thèmes autour de la planification de la retraite sont abordés. Les auteurs concluent que les groupes partant en retraite avec des niveaux très faibles de retraite sont aussi les groupes les moins informés des problématiques financières. Or, cela est très fortement corrélé avec le fait de planifier le financement de sa retraite, et donc d'accumuler de l'épargne. Les auteurs indiquent que certaines entreprises aux États-Unis offrent à leurs employés des séminaires de formation et des conseils financiers depuis la mise en place du *New Pension Protection Act* de 2006. Ainsi, selon eux, plus qu'une simple infor-

⁴ En 2002, près de 65 % des individus en France âgés de plus de 18 ans déclaraient souhaiter partir en retraite avant 56 ans (Boarini *et al.*, 2006).

⁵ « D'après les conseillers et les techniciens de la Cnav, plus le niveau de vie et la situation professionnelle des assurés sont élevés, meilleures sont les informations dont ils disposent. Par ailleurs, le niveau d'information dépend fortement de la source utilisée, celle-ci étant vraisemblablement liée au niveau de vie lui-même. En effet, il semblerait que les assurés utilisant Internet possèdent une information plus fiable que ceux qui recueillent des renseignements par le « bouche-à-oreille » ou par les médias plus traditionnels »

mation sur les incitations existant pour favoriser les départs tardifs en retraite, la connaissance globale et la compréhension des incitations financières paraissent primordiales.

Chan et Stevens (2004) indiquent que les personnes réagissant le mieux aux incitations sont aussi celles qui ont une bonne connaissance et une bonne compréhension des systèmes de retraite.

Duflo et Saez (2003) ont étudié le rôle de l'information et des réseaux sociaux au sein d'un échantillon de population sur la décision de souscrire un plan de retraite. L'expérience s'est déroulée au sein d'une université : des individus ont été conviés à une réunion d'information sur ce type de produit de retraite moyennant une récompense. Les auteurs indiquent que le taux de souscription augmentait parmi les individus sensibilisés à la suite de la réunion, mais aussi parmi leurs collègues. Les auteurs concluent que le contenu en information d'une telle réunion n'est pas la seule raison qui pousse les individus à souscrire, les réseaux sociaux sont aussi importants.

La littérature traitant du sujet de l'information sur les retraites souligne ainsi l'importance de la connaissance des assurés quant à la préparation de leur retraite :

- d'une part, une bonne connaissance et compréhension par les assurés des enjeux relatifs aux systèmes de retraite, et notamment les systèmes par répartition, facilitent l'acceptation sociale des réformes visant à sauvegarder les systèmes de retraite ;
- d'autre part, une bonne connaissance individuelle des droits acquis et du mode de fonctionnement des systèmes de retraite permet aux assurés de préparer au mieux leur retraite, et de prévoir des solutions complémentaires ou alternatives de financement.

Chapitre 2

COMPARAISON DES MÉTHODES, PRATIQUES ET TYPES D'INFORMATION DANS UN PANEL DE PAYS EUROPÉENS

La Suède (1999), l'Allemagne (2001), la France (2003) et, plus récemment, la Finlande (2005) se sont dotées de systèmes d'information individuelle sur les retraites. Le Royaume-Uni dispose d'un service d'information individuelle sur demande (2000) et le Portugal d'un système d'information par Internet (2005). Le cadre juridique relatif aux systèmes d'information fait l'objet de la première section, nous en détaillons ensuite la nature.

Les méthodes utilisées pour rendre l'information accessible aux assurés sont diverses. Elles peuvent être générales ou individuelles. Elles peuvent se référer spécifiquement à un type de pension ou couvrir plusieurs pensions. Selon les pays, ces informations peuvent être disponibles automatiquement à périodicité fixe, à la demande ou encore de manière continue (*via* Internet). Ces méthodes ne peuvent être dissociées du contexte dans lequel elles sont mises en place et les méthodes de communication sont appelées à encore évoluer. Par exemple, dans les années quatre-vingt dix, une faible part de la population utilisait les outils informatiques et les connexions Internet n'étaient pas encore aussi développées qu'en 2010.

Outre le développement des sites et des portails Internet, la méthode la plus couramment rencontrée en Europe pour la diffusion de l'information est le courrier envoyé par voie postale. Les autres moyens de diffusion existants sont les centres d'appels, les entretiens individuels, les rencontres collectives ou campagnes d'information, les programmes « d'éducation » sur le thème de la préparation de la retraite. Les différentes modalités de diffusion de l'information font l'objet de la deuxième section.

Différents types d'information peuvent être répertoriés. Nous analysons dans la troisième section de ce chapitre le type d'information fournie aux assurés dans les pays étudiés en différenciant l'information individuelle de l'information globale.

L'information individuelle est définie comme toute information aidant les assurés à anticiper le montant futur de leur pension et à optimiser leurs décisions d'allocation consommation-loisirs. Elle comprend notamment les montants de pension projetés, les projections à partir desquelles ces montants sont parfois déterminés ou encore les dates à partir desquelles les assurés peuvent prétendre à une retraite à taux plein.

L'information globale porte, quant à elle, sur le mode de fonctionnement du système de retraite, la législation en matière de départ en retraite, ou encore les contraintes de solvabilité des systèmes à long terme.

1. CADRES JURIDIQUES RELATIFS AUX SYSTÈMES D'INFORMATION « RETRAITE »

Parmi les pays étudiés, tous n'ont pas établi de loi relative à l'information sur la retraite. En Europe, on peut distinguer les lois relatives aux informations fournies dans le cadre des régimes de retraite de Sécurité sociale (couverts par les règlements [CE] n° 883/2004 et son règlement d'application [CE] n° 987/2009 qui remplacent les règlements 1408/71 et 574/72 assurant la coordination des régimes de Sécurité sociale) et celles relatives aux pensions complémentaires et individuelles.

Information sur les droits individuels des régimes de Sécurité sociale

La Suède (1999), l'Allemagne (2001), la France (2003), et, plus récemment, la Finlande (2005) ont fait de l'envoi automatique et annuel d'informations une obligation légale. Par contre, au Royaume-Uni, il n'y a pas de loi spécifique relative au système d'information sur les droits à la retraite. Toutefois, la « Freedom of Information Act » offre la possibilité de demander des informations individuelles à toutes les institutions publiques, dont le ministère du Travail et des Pensions (*Department of Work and Pensions, DWP*), lequel détient les informations sur leurs droits à pension. Au Portugal, il n'y a pas non plus d'envoi automatique d'information individuelle prévu par la loi (cependant, depuis 2005, les informations administratives du système de retraite de la Sécurité sociale sont diffusées sur Internet).

Information sur les droits individuels des pensions privées, collectives professionnelles, et individuelles

La directive européenne sur les activités et la supervision des institutions de retraite professionnelle (directive IRP 2003/41/CE) soumet les fonds de pensions à une obligation d'information. Elle impose qu'une information minimum soit fournie aux bénéficiaires (article 11). Selon les pays, cette loi a eu plus ou moins d'impact sur l'information transmise par les fonds de pension professionnels, du fait de l'hétérogénéité des cadres légaux préexistants. Par exemple, au Royaume-Uni, cette influence a été limitée, puisque l'obligation d'informer existait déjà depuis 1996 pour les fonds de pension.

En ce qui concerne les dispositifs privés, l'article 11 de la directive IRP définit l'information à fournir dans le cadre des fonds de pension professionnels. L'information obligatoirement fournie aux individus concerne :

- ▶ toute donnée pertinente sur les règles régissant le fonds de pension,
- ▶ le relevé annuel des prestations enregistrées ainsi que la situation financière du fonds,
- ▶ les pensions auxquelles les assurés peuvent prétendre (droits accumulés et options de paiement).

Les assurés ont également la possibilité d'obtenir sur demande un certain nombre de compléments d'informations :

- ▶ le rapport annuel et l'état des comptes du fonds de pension,
- ▶ les pratiques et principes en matière de politique d'investissement,
- ▶ les niveaux d'objectifs en matière de prestations retraite versées aux clients,
- ▶ des informations spécifiques pour les systèmes à cotisations définies, comme notamment l'exposition au risque,
- ▶ les transferts de droits à la retraite (en cas de changements de fonds).

Les États membres peuvent introduire des exigences supplémentaires en fonction de la nature de leur système national. On peut noter que cette directive ne couvre pas les plans de retraite d'assurance individuels, dont l'importance croissante a incité certains pays, dont l'Allemagne et le Portugal, à renforcer les obligations légales faites aux assurances d'informer leurs clients sur les données financières les concernant. Ces produits individuels sont couverts par deux directives. Le 10 juin 1992, la directive 92/49/CEE portant sur la coordination des dispositions législatives réglementaires et administratives concernant l'assurance directe autre que l'assurance-vie a été adoptée par le Conseil européen. Quelques mois plus tard, la directive 92/96/CEE a, elle aussi, été adoptée : elle porte sur la coordination des dispositions législatives réglementaires et administratives concernant l'assurance directe sur la vie. Ces directives ont ensuite été transposées dans le droit français en 2001.

2. LES DIFFÉRENTES MODALITÉS DE DIFFUSION DE L'INFORMATION

Les modalités de diffusion de l'information sont diverses. La plus couramment utilisée est le courrier postal, envoyé à périodicité fixe ou ponctuellement aux assurés. Cette première voie de communication est complétée par l'utilisation de portails Internet, de centres d'appels, d'entretiens individuels, etc. Ces méthodes sont évolutives et sont liées à l'état de développement des technologies au moment de leur mise en place.

2.1. Le courrier postal automatique, principal vecteur d'information

Le courrier postal est la méthode la plus couramment utilisée pour informer sur les droits à la retraite dans les régimes de Sécurité sociale.

Suède

« L'Enveloppe Orange » qui date de 1999 est la première initiative en matière de courrier individuel en Europe (cf. tableau 1). Après que la Suède ait adopté les comptes notionnels en 1999, les autorités ont estimé cette forme d'information utile pour expliciter les changements et leurs conséquences en termes de montant de pension. Véhiculer cette information semblait indispensable au succès de l'introduction du système.

Avant cette réforme, le système d'information était peu développé : seules les personnes proches de la retraite, ayant effectué la demande, étaient destinataires de tels courriers. Depuis 1999, l'enveloppe orange a été généralisée à tous les assurés et modifiée, notamment en simplifiant son contenu pour le rendre accessible au plus grand nombre (cf. *infra*).

Allemagne

En Allemagne, l'information automatique dans le système par répartition a été renforcée en 2004 : après l'introduction d'un programme pilote sur un échantillon de la population en 2002, des courriers postaux ont été envoyés à tous les individus de 27 ans et plus ayant cotisé au système de retraite depuis cinq ans au minimum.

Finlande

En Finlande, le dispositif est nommé « Enveloppe Blanche ». Le système d'information est très récent : il date de la réforme de 2005. Le courrier, envoyé chaque année, est destiné aux assurés âgés de 18 ans et plus.

France

Le cas de la France est légèrement différent des autres pays expédiant des courriers automatiques réguliers, dans la mesure où la périodicité d'envoi n'est pas annuelle. La loi de 2003 prévoit un envoi automatique selon une périodicité fixe⁶ et il a finalement été choisi une périodicité de cinq ans. La mise en place du dispositif a été actée par un décret du 19 juin 2006, puis les premiers envois ont

⁶ La loi prévoit une périodicité fixe, mais n'impose pas par exemple, que l'envoi soit annuel.

été effectués en 2007. En 2010, le dispositif sera pleinement établi. Ainsi, tous les assurés atteignant l'âge de 35, 40, 45 ou 50 ans en 2010 recevront leur relevé de situation personnelle.

États-Unis

Par rapport aux systèmes européens, le système américain est le plus ancien. Il a été mis en place en 1989 et concerne tous les individus à partir de 25 ans.

Tableau 1 : Caractéristiques du système et du courrier

	Obligation légale	Date d'introduction du système	Fréquence	Champ
ALLEMAGNE	Oui	2001	Annuelle	À partir de 27 ans
ÉTATS-UNIS	Oui	1989	Annuelle	À partir de 25 ans
FRANCE	Oui	2003	Tous les cinq ans	À 35 ans (puis 40, 45, 50, 55 ans)
FINLANDE	Oui	2005	Annuelle	À partir de 18 ans
PORTUGAL	Non	-	-	-
ROYAUME-UNI	Non	2000	-	À partir de 16 ans
SUÈDE	Oui	1999	Annuelle	Après avoir acquis des droits à pension

Source : Auteurs.

2.2. Populations cibles recevant des courriers

Certaines informations sont communiquées à des populations cibles. Parmi les pays étudiés, trois types de populations cibles reçoivent des informations automatiquement : les personnes proches de l'âge de la retraite, celles particulièrement affectées par les réformes et enfin les personnes pour lesquelles l'information est manquante.

2.2.1. Information à destination des assurés proches de la retraite

Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, un courrier postal est envoyé aux individus environ six mois avant qu'ils atteignent l'âge légal de la retraite⁷. Cette lettre est envoyée par le régime public et par les prestataires de retraite. Ce courrier indique aux assurés tout d'abord qu'ils seront bientôt en droit de liquider leurs droits à la retraite. L'objectif est de conseiller les assurés, notamment sur leurs prestations de retraite. Ils sont informés des montants et des options de versements, à savoir en rente ou en capital. L'impact d'un éventuel prolongement d'activité sur le montant de pension est également indiqué.

⁷ Actuellement, 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, une convergence est prévue d'ici 2020, avant une hausse de l'âge commun à 68 ans d'ici 2046.

Finlande

En Finlande, lorsque l'assuré est âgé de 55 ans, le courrier comprend l'information sur le montant de la pension pour un départ à la retraite à 63, 65 et 68 ans.

Suède

En Suède, le courrier annuel habituel est envoyé avec quelques modifications lorsque l'individu est proche de la retraite. L'âge utilisé pour les projections des personnes proches de la retraite est ajusté. À 61 ans, l'individu reçoit des projections pour des départs en retraite à 63, 65 et 67 ans. Puis à l'âge de 65 ans, il reçoit des projections pour des départs à la retraite prévus aux âges de 67, 68 et 69 ans.

France et Allemagne

En Allemagne, des courriers comprenant des descriptifs exhaustifs sur la carrière et les droits à pension accumulés par l'assuré sont envoyés à 55, 58, 61 et 64 ans et à 55 ans en France.

En outre, certains pays recommandent aux assurés de rencontrer un conseiller qui les aidera dans la préparation de leur retraite. Cela concerne tant la pension issue du régime public que la pension versée par des prestataires privés. En Suède, il existe notamment les « rencontres des 60 ans » : les organismes locaux invitent les assurés de la région ayant atteint l'âge de 60 ans pour leur donner des informations sur les pensions, sur les modalités de demande de pensions ainsi que sur l'impact d'un retrait tardif de la vie active.

2.2.2. Informations transmises automatiquement après les réformes

Si l'information des individus est un point clé du succès des réformes (*cf. supra*), il semble néanmoins qu'une partie des assurés évalue mal les impacts potentiels des réformes sur les montants des pensions futures. C'est pourquoi, certains pays font le choix d'intégrer directement ce type d'information dans la lettre annuelle.

Ainsi, en Allemagne, le courrier annuel contient explicitement l'impact des mesures sur les montants de pension. Le Royaume-Uni a une approche différente : après la réforme du système de retraite, certains groupes ont été particulièrement affectés par les nouvelles règles. C'est pourquoi l'information à ces individus a été privilégiée. À titre d'exemple, du fait de l'égalisation de l'âge de retraite pour les hommes et les femmes prévue par la réforme de 2007 (entre 2010 et 2020), les groupes de femmes les plus concernées⁸ ont été contactés directement juste après la réforme par les services des pensions par le biais de 1,7 million de lettres d'information.

2.2.3. Information aux personnes dont les relevés de carrières sont manquants ou incomplets

Dans certains pays, les autorités souhaitent attirer l'attention des assurés sur les années manquantes dans l'obtention de droits à la retraite. Certains régimes publics en Europe en ont fait une priorité : il s'agit d'informer automatiquement les individus, si, durant une année donnée, aucun droit à la retraite n'a été cumulé.

⁸ Par exemple, proches de l'âge légal de la retraite pour lesquelles le cadre législatif change, et donc pour lesquelles l'âge prévisible de départ en retraite n'est plus le même.

Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, le ministère du Travail et des Pensions (*Department of Work and Pensions, DWP*) envoie un courrier aux individus pour lesquels des droits à la retraite n'ont pas été enregistrés durant l'année écoulée, ne leur permettant pas ainsi de cumuler des droits à pension. Le but de cette lettre est de les informer de l'impact de ces données manquantes sur les montants de pension à venir, et inciter les assurés concernés à compenser en épargnant davantage dans les années à venir.

De la même manière, les autorités s'assurent que les individus sont informés de leurs droits lors de la liquidation. La demande de liquidation peut ensuite se faire par une procédure simplifiée. Pour les personnes les plus vulnérables, comme les personnes isolées, ou les assurés aux revenus modestes, une visite d'information peut être programmée. Par ces différents processus, les autorités s'assurent que les données ne sont pas erronées ou incomplètes.

Finlande

Le Centre finlandais des pensions a une approche différente. En effet, la Finlande envoie annuellement un relevé de carrière aux assurés. Ce dispositif d'information a aussi pour but de sensibiliser les assurés sur l'information les concernant : en cas d'erreur, ils sont chargés de prévenir les services compétents pour une rectification. Les corrections doivent actuellement être faites dans un délai de neuf ans (ce délai va graduellement diminuer à cinq ans d'ici 2013). Au-delà de ce délai, l'assuré doit présenter des preuves, comme par exemple un avis d'imposition. En 2008, 10 % des destinataires de l'enveloppe ont apporté des modifications à leurs données.

Cette mesure incite donc les assurés à consulter de manière attentive les relevés reçus chaque année. Par contre, les fonctionnaires ne sont pas destinataires d'informations par voie postale. Les autorités publiques justifient cela par le fait que l'employeur public conserve les données concernant ses employés. Par ailleurs, ces derniers n'ont pas de limitation dans le temps pour corriger d'éventuelles erreurs.

France

En France, le rôle des assurés dans la correction des données les concernant n'est pas mis en avant comme en Suède ou en Finlande. Néanmoins, les courriers contiennent un numéro de téléphone et une adresse Internet qu'ils peuvent utiliser pour obtenir des informations ou porter réclamation sur les éléments les concernant. Ces requêtes se font auprès du régime expéditeur. Les réclamations des assurés ont fait l'objet d'une classification : les questions nommées « questions de niveau 1 » ne nécessitent pas d'étudier la carrière et les droits accumulés par les assurés, la plateforme téléphonique du régime concerné les prend alors en charge directement. Les questions dites « de niveau 2 » sont enregistrées et feront l'objet d'un rappel par le régime. Ces questions nécessitent par exemple de rectifier des éléments figurant sur le relevé de carrière individuel. Ce type de réclamations peut nécessiter également de se mettre en relation avec les autres régimes dont relève l'assuré de manière à mettre à jour le relevé de carrière. Par la suite, un nouveau relevé individuel peut être envoyé à l'assuré.

Allemagne

Enfin, en Allemagne, il appartient également aux assurés de signaler aux services compétents d'éventuelles erreurs ou omissions observées dans le courrier faisant état des informations sur la carrière et les droits accumulés. Ce courrier est envoyé périodiquement à partir de l'âge de 55 ans.

Tableau 2 : Population cible recevant des courriers

FRANCE	Projections incluses dans le courrier quand l'assuré atteint 55 ans
ROYAUME-UNI	Courrier spécifique 4-6 mois avant l'âge de retraite (65 ou 60 ans)
ALLEMAGNE	Projections incluses dans le courrier à partir de l'âge de 55 ans
PORTUGAL	Aucune population cible
SUÈDE	Changement des scénarios dans le courrier à partir de l'âge de 61 ans, puis à 65 ans
FINLANDE	Projections incluses dans le courrier à partir de l'âge de 55 ans
ÉTATS-UNIS	Information spécifique dans le courrier à partir de l'âge de 55 ans

Source : Auteurs.

2.3. Information disponible sur demande

Parallèlement aux informations envoyées de manière automatique et régulière, les informations peuvent être envoyées à la demande de l'assuré. Dans ce cas, l'assuré doit contacter le prestataire de retraite concerné (le régime public le plus souvent, mais aussi parfois, les régimes professionnels ou individuels).

Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, tous les retraités ont en commun la pension de base forfaitaire versée par l'État et, pour certains, la complémentaire publique. Le « Futur Pension Service », au sein du ministère du Travail et des Pensions fournit des prévisions aux assurés quant au montant de leur retraite de base à venir. Pour obtenir une prévision, les assurés doivent en faire la demande auprès de ce service, par téléphone, par courrier ou directement en ligne.

Certaines conditions existent pour obtenir ces informations par demande téléphonique ou par courrier postal : il faut vivre au Royaume-Uni et être à plus de trente jours de l'âge légal de départ en retraite.

Les assurés doivent renvoyer un dossier au « Futur Pension Centre ». Il leur faut compter une douzaine de jours ouvrés en moyenne, à compter de la réception de leur dossier par le Centre, avant de recevoir leurs prévisions.

France

Bien que la France ait mis en place un système d'envoi automatique d'information aux assurés, ces derniers peuvent faire la demande d'un relevé de situation individuelle. Les envois sur demande de la part des organismes de retraite ne peuvent être renouvelés qu'après un délai de deux ans. Depuis 2008, tous les assurés peuvent demander un relevé de situation personnelle.

2.4. Autres modalités d'information

L'information est également rendue disponible en continu, par Internet (sites ou portails) ou par des centres d'information retraite. Tout comme l'information disponible sur demande, ce type de méthode permet de répondre directement aux demandes des assurés. Cette méthode a par ailleurs l'avantage d'être rapide, dans la mesure où la communication se fait en temps réel, que ce soit par le biais de rencontres ou par le biais des technologies disponibles.

Nous distinguons ici les sites Internet des portails Internet. Les sites Internet ne nécessitent pas d'identification, mais ils peuvent être interactifs⁹. Les portails nécessitent quant à eux une identification.

Tableau 3 : Méthodes de communication par Internet

	Site Internet officiel	Portail Internet avec identification requise	Outil de simulation en ligne
ALLEMAGNE	Oui (<i>deutsche-rentenversicherung-bund.de</i>)	Oui (<i>Deutsche Rentenversicherung eService</i>)	Oui (<i>Rentenrechner: montant futur de la pension</i>)
ÉTATS-UNIS	Oui (<i>ssa.gov</i>)	Oui (<i>Retirement Benefit Estimator</i>)	Oui (<i>Online & Calculators ; âge de départ à la retraite, montant futur de la pension, incidence</i>)
FINLANDE	Oui (<i>etk.fi</i>)	Oui (<i>tyoelake.fi</i>)	Non
France	Oui (<i>info-retraite.fr</i>)	Non	Oui (<i>M@rel.fr ; âge de départ à la retraite, montant futur de la pension, incidence + la date d'envoi de relevé de situation</i>)
Portugal	Oui (<i>seg-social.pt</i>)	Oui (<i>Segurança Social Directa</i>)	Non
Royaume-Uni	Oui (<i>thepensionsservice.gov.uk</i>)	Non	Oui (<i>Pension Calculators: âge de départ à la retraite, montant futur de la pension</i>)
SUÈDE	Oui (<i>forsakringskassan.se</i>)	Oui (<i>minpension.se</i>)	Non

Source : Auteurs.

⁹ Par exemple, le site français « M@rel » est interactif puisqu'il permet aux assurés de faire des simulations à partir de leurs données personnelles qu'ils enregistrent eux-mêmes. Cela est différent d'un compte individuel.

2.4.1. Les sites Internet

L'information aux assurés s'est considérablement développée par Internet. Elle est disponible sur une base continue et permet surtout aux assurés de s'informer directement sur les points qui les intéressent. Tous les pays étudiés ont un site Internet officiel qui fournit des informations sur les systèmes, comme l'offre des prestations, les solutions de financement des systèmes, ou encore les coordonnées des services compétents selon les demandes des assurés.

Les sites Internet ont pour vocation de s'adresser aux populations les plus vastes possibles : ils sont souvent disponibles en anglais, parfois dans la langue de leurs pays voisins (Finlande et Suède), voire même dans des langues locales et/ou minoritaires. À titre d'exemple, le Royaume-Uni propose une version galloise de son site Internet, la Suède a, quant à elle, mis en place une version en arabe. Une version « facile à lire » en suédois pour les populations les moins éduquées a également été prévue.

Parallèlement aux sites officiels, certaines autorités ont mis en place d'autres sites Internet pour informer sur des problématiques particulières. C'est notamment le cas au Royaume-Uni où plusieurs sites sont consacrés au thème des pensions. Le ministère du Travail et des Retraites fournit les informations sur l'emploi et les pensions. Le service des pensions fournit spécifiquement l'information sur la partie obligatoire du système de retraite. Et enfin, le service des conseils sur les pensions donne des informations sur les deuxième et troisième piliers. Le Royaume-Uni prévoit également un service d'information dédié aux jeunes Écossais (16-26 ans) grâce au site Internet *Young-Scot*. Ce dernier répertorie les prestations et contributions, il fait partie de l'agence pour l'information et la citoyenneté des jeunes Écossais.

Les institutions allemandes ciblent également la population jeune grâce à un site Internet qui leur est dédié. Le programme « Renten Bliker » prévoit qu'ils puissent être destinataires d'une information ciblée sur les retraites grâce à un portail spécifiquement étudié de manière à s'adresser aux jeunes dans un langage qui leur parle. Mais, de manière générale, les sites Internet ayant trait aux retraites en Allemagne ne fournissent que des informations globales.

En France, les sites Internet existants visent à fournir une information très générale, mais parfois individuelle. Le site M@rel (« Ma retraite en ligne ») a été conçu par le groupement d'intérêt public (Gip) Info Retraite et développé par la Caisse nationale d'assurance-vieillesse (Cnav). Il s'agit d'un site Internet mettant à disposition des assurés un outil de simulation de leur pension future. Pour cela, les assurés doivent enregistrer les informations concernant leurs carrières et leur situation familiale. Cet outil fournit l'âge de départ en retraite à taux plein, l'estimation du montant à cet âge, l'estimation à des âges proches (entraînant une surcote ou une décote), le taux de remplacement.

Un autre site Internet fournit des informations globales sur le fonctionnement des régimes de retraite aux assurés français. Il s'agit du site du Gip Info Retraite. À titre d'exemple, sont fournies des indications comme la prise en compte des enfants dans le calcul des droits à la retraite, les démarches administratives, etc.

2.4.2. Les portails Internet

Parallèlement aux sites Internet, les portails Internet sont, quant eux, parfois interactifs et utilisent le plus souvent un service à identification. Ce système de diffusion de l'information se développe lui aussi et pourrait à terme, dans certains pays, remplacer les courriers papier qui sont plus onéreux (*cf. infra*). Les assurés doivent s'identifier à l'aide d'un mot de passe pour accéder à leur espace personnel.

En Suède et en Finlande, ces portails permettent de compléter l'information existante sous forme de courrier : les projections et les estimations sont également fournies sur Internet à n'importe quel moment. Au Portugal, ce système est central, car il est le seul véhicule de l'information personnelle.

Pour des questions de sécurité, les pays ayant mis en place des portails Internet ont prévu des identifications sécurisées, notamment par le biais de mots de passe. La Finlande a instauré un système légèrement différent : les individus peuvent s'identifier grâce à leurs coordonnées bancaires. En Allemagne, l'identification requiert une carte à puce individuelle fournie notamment par les services de télécommunication, les banques, etc. Les organismes mettant sur le marché ces cartes doivent avoir été au préalable habilités par les autorités allemandes.

Suède

Le portail suédois (Minpension.nu) est indépendant et appartient conjointement à l'État (50 %) et aux prestataires privés (50 %). Ce portail fournit plus d'informations que l'enveloppe orange. En effet, il inclut les informations sur les deuxième et troisième piliers. En plus de l'information sur la retraite obligatoire, les assurés peuvent, s'ils enregistrent eux-mêmes certaines informations les concernant, obtenir des données et des prévisions sur leurs retraites professionnelles. Les informations sur les dispositifs individuels de retraite peuvent également être enregistrées. Plus de 90 % des retraites professionnelles sont renseignées sur ce portail.

Les projections contenues dans l'enveloppe orange sont disponibles avec plus de détails sur le portail : l'information est donnée en fonction des hypothèses d'âge de départ en retraite.

Ce portail existe depuis 2004 et les autorités souhaitent que son rôle d'information croisse à l'avenir. Néanmoins, ce dispositif n'est pas encore très populaire dans la mesure où seules 900 000 visites ont été enregistrées, alors que six millions de lettres sont envoyées.

Finlande

Le portail finlandais est géré par les services centraux et locaux des pensions et par les prestataires de la pension capitalisée obligatoire. Les services d'information par Internet des assurés existent depuis 2002. Le portail fournit une information très large et permet aux assurés de prendre contact directement avec les services compétents en cas de besoin. Ce portail regroupe cinquante prestataires de retraite autorisés. Il contient les relevés de carrière des assurés et leur permet de vérifier si les informations les concernant sont correctes. Tandis que la projection fournie dans le courrier annuel contient des informations ciblées pour les personnes âgées de 50 ans et plus, le portail « tyoe-lake.fi » permet aux assurés de tout âge d'obtenir ces informations (projections).

Internet est aussi le seul moyen pour les fonctionnaires d'avoir accès à l'information les concernant. L'objectif est de disposer de toute l'information sur un site unique d'ici 2012.

Le site répertorie l'information individuelle, mais aussi globale comme l'état financier du système. Récemment un glossaire des termes mobilisés a été inséré. La consultation du site a été privilégiée, puisque environ un millier de personnes se connectent tous les jours, et 80 % de la population active déclare le consulter. En 2007, ce portail a d'ailleurs été primé par les *e-award* européens pour son rôle dans la communication avec les assurés.

Portugal

Le Portugal souhaite étendre les services fournis par le portail Internet de la Sécurité sociale, « Segurança Social Directa », lancé en novembre 2005 pour mieux informer les individus sur les réformes du système de retraite. En février 2008, 411 000 personnes étaient enregistrées comme utilisateurs, et 2 907 682 avaient consulté la base de données en ligne (*European Commission*, 2008).

Les assurés peuvent y consulter leur relevé de carrière ainsi que leurs contributions. Ils peuvent ensuite simuler les prestations. Des campagnes de publicité, par télévision et radio, sont menées afin d'informer les individus des services disponibles sur Internet. Concernant les fonctionnaires inclus

dans l'ancien système, la *Caixa Geral de Aposentações* (CGA) fournit les informations car ils ne sont pas concernés par ce nouveau dispositif de communication.

Par ailleurs, la banque centrale portugaise a mis en place un portail d'information sur les principaux services financiers, et un simulateur d'opérations financières pour améliorer la connaissance de base des individus dans ce domaine.

Allemagne

L'Allemagne a fait le choix de rendre accessible par Internet uniquement des informations très générales grâce au « e-service ». Le ministère et la *Deutsche Rentenversicherung* ont fait le choix de ne pas créer de comptes individuels en ligne. Trois motifs sont avancés par les autorités publiques : le coût trop important que cela entraînerait, la protection des données individuelles et la nécessité de continuer à envoyer des courriers individuels de manière à toucher une population aussi large que possible, et notamment les foyers dépourvus d'ordinateurs ou de connexion Internet.

Tableau 4 : Méthodes de communication orale

Méthodes de communication pour le système de retraite public	FRANCE	ROYAUME-UNI	ALEMAGNE	PORTUGAL	SUÈDE	FINLANDE	ÉTATS-UNIS
Centre téléphonique	-	<i>Pension Advisory Service Helpline</i>	<i>Klipp + Klar information hotline</i>	<i>Segurança Social</i> - (808 020 020)	-	-	<i>Social Security –</i> (1-800-772-1213)
Centre d'information	-	<i>Local Service Information Points</i>	<i>Versicherungen Klipp + Klar</i>	Centre de contact	-	-	<i>Local Social Security Office</i>
Rendez-vous avant l'âge de la retraite	-	-	-	Séminaires	<i>60 Years Meeting</i>	Séminaires	Non
Action de sensibilisation/ formation sur les retraites	-	Formation financière dans les écoles + <i>FSA Workplace Projects + Pension Education Fund</i>	Formation financière + Ouvrages spécifiques	Ouvrages spécifiques	Formation financière	-	-
Autres	Animation sur le site officiel ('Qu'est ce que le droit à l'information sur la retraite')	IDTV, initiative '50+ <i>Face to Face Guidance Pilot Project</i>	Conférence annuelle sur l'impact du vieillissement	Campagnes médiatiques : explication du fonctionnement du système de sécurité sociale et de son rôle durant le cycle de vie d'un individu	-	Vidéo sur le site officiel (' <i>Pensions Living Room</i> ')	Vidéo sur le site officiel (' <i>Patty Duke Online</i> ')

Source : Auteurs.

2.4.3. Centres d'informations sur la retraite

L'Allemagne et le Portugal mettent également l'accent sur la mise en place de centres d'information sur la retraite dans lesquels les assurés peuvent se rendre de manière à poser directement leurs questions à des personnes compétentes. Ces points de rendez-vous semblent en effet être un complément indispensable, alors que certaines populations âgées mobilisent peu les nouvelles technologies pour obtenir des informations.

En Allemagne, les différents organismes de retraite ont installé des bureaux d'information à destination des assurés. Ils se situent principalement dans les plus grandes villes, mais des bureaux ont aussi été ouverts à l'échelon local. La confédération nationale de ces organismes a, elle aussi, depuis le 30 septembre 2005, ouvert des bureaux d'information dans les trente plus grandes villes allemandes. Des conventions de coopérations permettent les échanges de données entre les différents organismes. Chaque assuré peut donc consulter les informations sur son compte personnel depuis n'importe quel bureau. Ces bureaux sont au nombre de 1 000 actuellement.

Au Portugal, si un tel dispositif est en cours de développement, sa réalisation n'est pas aussi avancée qu'en Allemagne. Mais un programme de développement de l'information *via* les bureaux de la Sécurité sociale est également prévu. Un centre de Sécurité sociale spécifiquement dédié aux contacts avec les assurés a été mis en place en 2009.

2.5. Synthèse

Le système d'information sur la retraite n'est pas une obligation légale dans tous les pays de notre panel. Les pays pour lesquels le droit à l'information « retraite » fait l'objet d'une loi sont la Suède, l'Allemagne, la Finlande et la France. Dans ces pays, l'information a été introduite en premier lieu par le biais de courriers automatiques et réguliers.

Tableau 5 : Les outils de communication

	FRANCE	ROYAUME-UNI	ALLEMAGNE	PORTUGAL	SUÈDE	FINLANDE	ÉTATS-UNIS
Courrier postal	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Site d'internet	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Portail d'internet	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Formations	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	
Hotline	Non	Oui	Oui	Oui			Oui
Centre d'information	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui
Campagne d'information	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non

Source : Auteurs.

Au Royaume-Uni, le droit à l'information retraite est inclus dans un droit plus global, et l'information retraite n'est disponible que sur demande. Au Portugal, le droit à l'information n'est pas une obligation légale, mais il fait l'objet d'une concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Les assurés peuvent alors obtenir de l'information individuelle par Internet.

D'autres méthodes d'information sont couramment utilisées : les sites Internet, avec ou sans outil de simulation et les portails Internet. Certains pays développent également des méthodes de communication par entretiens (*hotline*, centres d'information) ou rencontres groupées. Le tableau 5 récapitule les méthodes existant dans les pays de notre panel et aux États-Unis.

3. L'INFORMATION FOURNIE

Nous avons vu dans le premier chapitre que l'information individuelle fournie aux assurés peut être distinguée de l'information globale. Tandis que le premier type d'information se réfère à la situation particulière de chacun des assurés et vise à améliorer leur connaissance sur leurs propres droits accumulés, le second a pour but de renseigner sur le mode de fonctionnement du système de retraite, mais également des enjeux économiques et démographiques auxquels il doit faire face.

3.1. Information sur les prestations et les droits cumulés

Selon les pays, les assurés sont informés, dans des mesures variables, des différentes prestations auxquelles ils peuvent prétendre : le plus souvent, les informations fournies concernent la pension de vieillesse, mais aussi la pension d'invalidité, de réversion ou encore les prestations de chômage.

L'information sur les prestations est disponible dans tous les pays qui envoient le courrier postal annuel et automatique, mais aussi dans les courriers envoyés aux populations cibles (Allemagne, Finlande, France, Suède, Royaume-Uni).

Allemagne

En Allemagne, à partir de 2004, toutes les caisses de retraite ont dû fournir à leurs assurés, sous forme écrite, une information sur leur niveau futur de retraite, compte tenu des points cumulés. Ces informations annuelles contiennent en particulier :

- ▶ l'explication du mode de calcul des retraites, et leurs éventuelles évolutions à venir,
- ▶ les conséquences d'éventuelles mesures d'ajustement à venir du système des retraites,
- ▶ le montant mensuel de la pension d'invalidité que percevrait l'assuré s'il devait interrompre son activité au moment de l'envoi de la lettre,
- ▶ l'évolution des taux de cotisation aux caisses de retraite,
- ▶ une estimation du montant mensuel de la pension à l'âge légal de départ en retraite, compte tenu de cotisations constantes et d'un salaire moyen à hauteur de la moyenne des salaires des cinq dernières années,
- ▶ deux projections de la pension, selon des hypothèses de croissance de salaire différentes,
- ▶ l'état actuel du compte individuel, autrement dit, le montant des droits accumulés au 1^{er} janvier de l'année d'envoi de la lettre,
- ▶ et enfin, l'impact de l'inflation sur la retraite.

Par contre, les pensions de réversion ne sont pas couvertes dans ce courrier. Périodiquement, un relevé de carrière est joint au courrier annuel. Il est envoyé lorsque l'assuré commence à recevoir le courrier annuel, soit à l'âge de 27 ans. De cette manière, les bénéficiaires se familiarisent avec ce type de document. Par la suite, le relevé de carrière est joint au courrier lorsque l'assuré atteint les âges de 43, 49, 55, 58, 61 puis 64 ans. Les assurés allemands sont également destinataires de courriers spécifiques peu de temps avant la retraite (*cf. supra*). Ce document a pour but de vérifier les mises à jour sur les informations individuelles.

Finlande

En Finlande, le dispositif « Enveloppe Blanche » contient l'historique des droits accumulés ainsi qu'une description du système de retraite en Finlande. Ce courrier ne contient que les informations relatives à la pension de Sécurité sociale (sans distinction des montants issus de la répartition et ceux issus de la capitalisation, et pour des emplois occupés en Finlande). L'enveloppe répertorie les droits accumulés avant et après la réforme de 2005.

Suède

Tout comme les systèmes allemand et finlandais, le système suédois prévoit un courrier automatique et annuel faisant état des droits à la retraite cumulés par l'assuré. « L'enveloppe orange » contient une description de la situation courante du compte individuel de l'assuré et de son évolution par rapport à l'année précédente. Il s'agit en fait de la valeur totale des contributions cumulées dans le régime public : état du compte notionnel, ainsi que du compte au régime par capitalisation. L'évolution par rapport à l'année précédente permet d'exprimer les nouvelles cotisations payées par l'assuré et par ses employeurs. L'effet de l'indexation est également précisé. Une estimation de la pension publique, comprenant le cas échéant la pension garantie, est fournie.

France

Le dispositif français prévoit également l'envoi d'un relevé de situation individuelle. Les assurés peuvent ainsi vérifier les éléments utilisés par les services de pension des caisses de retraite pour le calcul de leur pension de retraite.

Ce relevé comprend les informations sur les droits accumulés par l'assuré durant sa carrière, à la fois auprès de régimes de retraite obligatoires de base et des régimes complémentaires. Le nombre de trimestres cotisés auprès des différents régimes ainsi que les majorations pour enfants sont renseignés.

Une estimation du montant annuel de la pension en fonction de départ en retraite entre 60 et 65 ans est fournie. La date à laquelle l'assuré pourra percevoir une pension à taux plein (sans décote, ni surcote) est également indiquée. Si l'assuré a peu cotisé au système de retraite, alors il est informé qu'il percevra un montant unique et non pas de pension de retraite.

Royaume-Uni et Portugal : des informations individuelles sur demande

Au Royaume-Uni et au Portugal, l'information personnalisée est disponible pour les assurés après qu'ils en aient exprimé la demande.

Au Royaume-Uni, le *Future Pension Service*, au sein du ministère du Travail et des Pensions fournit aux assurés des prévisions de leur montant de retraite de base. Les assurés doivent pour cela en faire la demande par téléphone, courrier ou Internet. Par ailleurs, la pension de base n'étant qu'une partie, parfois infime, de la retraite totale, cette information quant à la retraite future n'est forcément que partielle. Les personnes restées dans le régime public pour le premier pilier dans sa totalité (n'ayant pas exercé l'« opting out ») peuvent néanmoins également demander le calcul du montant de leur complémentaire.

Au Portugal, les informations individuelles fournies sur demande par Internet sont : l'âge légal de départ en retraite, les montants des pensions pour invalidité, les montants des pensions de réversion, les taux de cotisations et les méthodes de calcul des pensions.

3.2. Information sur les projections : montants et méthodes de calcul

Tous les pays étudiés fournissent, dans les projections individuelles, le montant de retraite auquel les assurés peuvent s'attendre. Cependant, la manière de calculer ces montants varie : ils peuvent faire l'objet de projections avec des hypothèses variées, ou au contraire ne faire l'objet que d'un simple calcul des droits acquis sans projection. Par ailleurs, cette estimation, ou projection, n'est pas toujours fournie à tous les assurés, certains critères d'âge intervenant parfois. Ainsi, l'Allemagne et la Suède fournissent des projections aux assurés dans les courriers annuels. Au contraire, la Finlande et le Royaume-Uni ne les fournissent qu'aux assurés proches de la retraite.

Les projections tiennent compte, selon les pays, de plusieurs âges possibles de départ en retraite, de l'inflation et/ou de la croissance économique (ou croissance des salaires) dans des scénarios qui se veulent personnalisés. La présentation des projections diffère selon les pays : il peut s'agir des montants en euros ou en points de pourcentage pour les taux de remplacement. L'introduction de simulateurs en ligne dans plusieurs pays permet également de donner une information plus complète et plus explicitée, et aussi parfois combinée avec les droits acquis dans des régimes professionnels.

Allemagne

En Allemagne, les courriers envoyés aux assurés contiennent des projections sur les montants de pension auxquels ils peuvent prétendre. Les destinataires des courriers sont informés de l'impact que peut avoir l'inflation sur leur future pension. L'illustration en est donnée avec l'exemple d'une somme de cent euros évoluant avec un taux d'inflation de 1,5 % annuel jusqu'à ce que l'individu perçoive ses droits à la retraite.

Finlande

En Finlande, les simulations sont réalisées pour des départs en retraite aux âges potentiels de 63, 65 et 68 ans. Elles sont basées sur la rémunération des cinq années précédant la simulation. Il s'agit d'estimations de montants, car les autorités ont considéré que les assurés seraient ainsi plus intéressés. Contrairement à ce qui se passe dans d'autres pays, aucune hypothèse n'est formulée quant au taux d'inflation à venir ou taux de croissance économique. Les estimations sont réalisées en valeur courante, sans considérer la croissance future. Cela permet d'annoncer aux assurés finlandais des sommes qui correspondent aux grandeurs en cours : il semble en effet difficile d'annoncer des montants correspondant à des revenus qui seront parfois perçus plusieurs dizaines d'années plus tard. Autrement dit, ce que les Finlandais appellent une projection s'apparente à une estimation, aussi réaliste que possible à l'instant t où elle est effectuée. L'âge de 50 ans est attendu, car les autorités ne souhaitent pas décourager les jeunes assurés en leur fournissant des projections de montants faibles, basés sur les seuls débuts de carrière.

France

En France, la démarche est comparable : les estimations des montants de pension de retraite ne sont fournies qu'aux assurés ayant atteint l'âge de 55 ans, et ce, dans un souci de pertinence et de fiabilité des informations communiquées. Une première estimation indicative globale est envoyée, avant d'être fournie tous les cinq ans jusqu'à liquidation effective des droits à la retraite. Le groupement d'intérêt public (Gip) Info Retraite souligne qu'il s'agit là d'un document de « pré-liquidation », ayant par conséquent pour objectif d'être aussi précis que possible. Cette indication chiffrée de montant de pension potentielle ne tient pas compte des possibilités de départ anticipé. Les calculs sont effectués à l'aide des hypothèses macroéconomiques retenues par le conseil d'orientation des retraites (COR). Par souci de simplification des documents envoyés, ces hypothèses ne sont pas

jointes au courrier. Elles pourraient néanmoins être prochainement disponibles sur le site Internet du Gip Info Retraite, et rendues publiques par le COR.

Suède

L'estimation des pensions en Suède se base sur l'hypothèse que les individus percevront leur salaire actuel jusqu'en fin de carrière. Les projections permettent de simuler plusieurs cas de figure : en fonction de l'âge de départ à la retraite (61, 65 ou 70 ans), et en fonction de la croissance du salaire moyen (0 ou 2 %). Pour la partie capitalisée du régime obligatoire, des simulations sont faites sur différentes hypothèses de rendement : 3,5 % nets pour une croissance économique nulle ou 5,5 % pour un scénario de croissance économique de 2 %. Les projections sont envoyées aux assurés de plus de 28 ans.

Royaume-Uni

L'information fournie (sur demande) au Royaume-Uni n'est pas un état des droits accumulés par les assurés, mais une prévision sur les droits futurs, compte tenu de la situation de la personne au moment de la demande. Il s'agit d'une estimation de la pension de base et de la complémentaire publique (si la personne y est affiliée), en fonction des contributions à la Sécurité sociale (*National Insurance*), et de sa situation actuelle, sur la base d'une hypothèse forte, celle que cette situation sera identique jusqu'à la date de son départ en retraite. L'estimation de la pension à laquelle les individus peuvent prétendre fournit le montant que ces derniers pourront percevoir une fois l'âge légal de la retraite atteint. Ces montants sont exprimés en valeur de l'année de demande.

Si les assurés peuvent avoir accès à leurs informations personnelles concernant la retraite du régime public, cela est nettement moins répandu lorsqu'il s'agit de la partie privée de leur pension future, qu'elle soit professionnelle, individuelle, volontaire ou obligatoire. Un service de prévisions combinées (*Combined Pension Forecastings* [CPF]) existe, et permet aux employeurs et fournisseurs de retraites privées de collaborer avec les services publics de retraite pour offrir une meilleure visibilité aux assurés et leur fournir des prévisions. Mais cette collaboration n'est pas obligatoire. Les entreprises qui souhaitent adhérer au service CPF doivent dans un premier temps en faire la demande. Par la suite, elles doivent obtenir l'accord de leurs employés pour diffuser au service des pensions les informations personnelles. L'accord des employés en poste est nécessaire pour entamer le processus, mais celui des salariés qui seront embauchés à l'avenir ou participeront au système de retraite professionnel par la suite, ne sera pas requis.

3.3. Information sur les âges de départ en retraite

Concernant l'information sur l'âge de départ en retraite, l'objectif des institutions est d'informer les individus de la date à laquelle ils peuvent liquider leurs droits, mais aussi des différentes options qui se présentent à eux, notamment en matière de départs anticipés ou tardifs.

Dans les pays considérés, l'information sur les âges de départ en retraite est disponible sur Internet. Cette information personnalisée dépend de l'année de naissance des individus : en période de transition, les règles varient chaque année. Au Royaume-Uni, un simulateur spécifique a été mis en place pour cela. Il ne nécessite pas d'identification, il suffit pour cela d'enregistrer sa date de naissance. Au Portugal, cette information est disponible uniquement sur Internet, de même qu'en Finlande pour la majorité des assurés. En effet, seuls les courriers envoyés peu de temps avant la retraite, au Royaume-Uni et en Finlande, font état de la date et de l'âge de départ en retraite.

Les courriers automatiques envoyés à tous les assurés en France, en Allemagne et en Suède font état de l'âge légal de départ en retraite. L'enveloppe orange fournit en effet les projections de pension pour les âges possibles de liquidation. La lettre envoyée aux assurés en Allemagne spécifie même la

date exacte à laquelle sera atteint l'âge légal de départ en retraite. La lettre envoyée aux assurés en France spécifie, quant à elle, les dates de départ à la retraite de 60 à 65 ans ainsi que les montants estimés de la pension retraite en fonction de l'âge de départ à la retraite.

3.4. Information globale

Cette partie présente l'information donnée aux assurés sur les aspects macroéconomiques des systèmes de pension. Plus spécifiquement, l'information que nous appelons « macroéconomique » permet aux individus d'être informés des contraintes économiques, financières et démographiques qui pèsent sur les systèmes. La communication permet alors de promouvoir la transparence. L'aspect global de l'information n'empêche pas le ciblage de la population, notamment quand elle est généralement moins bien informée que la moyenne de la population. C'est le cas, par exemple, des populations migrantes et des plus jeunes. L'Allemagne a notamment pour objectif d'aider les migrants à mieux connaître leurs droits ou encore d'orienter les plus jeunes dès le début de leur carrière en matière de choix de placements. Le programme « Renten Bliker » a été conçu à cet effet. D'autres mesures d'informations plus globales ont été mises en place en Allemagne, notamment sous forme de séances/cours d'information dans les centres de formation pour adultes. Cette initiative est appelée « Altersvorsorge macht Schule ».

En France et en Allemagne, des suppléments d'information portant sur le fonctionnement du régime sont inclus dans les courriers automatiques. En France, un dépliant est joint aux courriers automatiques pour présenter l'organisation du système de retraite. En Allemagne, la page 3 du courrier rappelle succinctement les principales règles de fonctionnement du système de retraite.

En Suède, l'enveloppe orange est complétée sur un plan global par le « rapport orange » qui fournit des informations aux assurés suédois souhaitant connaître l'évolution du système. Il s'agit d'un rapport annuel qui décrit la situation financière du système et donne les évolutions de rendement des cotisations prélevées pour la partie des retraites relevant du régime public de Sécurité sociale. Ce rapport est en libre accès et donne des informations sur les cotisations pour la pension du régime public, les cotisations à des régimes professionnels et également à des fonds de pension. Ceci permet d'observer la part des pensions versées, du capital accumulé et des primes qui relèvent du « rapport orange », donc du régime public de Sécurité sociale. Ainsi, en 2006, 74 % des pensions versées relevaient du régime public. Ce rapport vise également à fournir une information financière de base, de manière à ce que les assurés puissent estimer l'impact des différents phénomènes macro-économiques sur les pensions : par exemple, l'impact du taux d'intérêt sur la valeur actuelle des pensions est expliqué.

Tout comme l'Allemagne, la Suède prévoit aussi une information globale à destination des personnes ciblées, notamment les personnes âgées. Une conférence a été organisée, une fois jusqu'à présent, pour les personnes ayant atteint 60 ans. Ces personnes sont invitées par les régions à une réunion les informant sur le système, les conséquences de départs en retraite à divers âges, etc. Les institutions envisagent de renouveler cette expérience.

Le système d'information sur les retraites aux États-Unis

L'expérience américaine en matière de système d'information diffère des pratiques européennes, compte tenu notamment de la taille du pays et de sa population. Le système de pension américain est basé sur trois piliers : d'une part, le système public par répartition, d'autre part, des pensions professionnelles dont le rôle est croissant et de nombreuses formes de plans individuels. La pension de retraite publique est gérée par la Sécurité sociale fédérale. Cette administration est légalement chargée d'informer la population sur le système de retraite et sur les réformes.

Les assurés devaient initialement formuler une demande auprès de la Sécurité sociale pour obtenir des informations sur l'état de leurs droits. Cette initiative a eu un succès retentissant, incitant le sénateur Patrick Moynihan à proposer le *Omnibus Budget Reconciliation Act* en 1989. L'information est alors devenue une obligation

légale. La loi prévoyait également de joindre des projections aux courriers faisant état des droits, pour les personnes de 55 ans et plus. Le courrier contient une description des prestations, les montants de salaires ou revenus perçus par les travailleurs, ainsi qu'une estimation des contributions des assurés à la Sécurité sociale. Bien que la loi n'ait mentionné que les individus de 55 ans et plus, la Sécurité sociale a élargi la population de personnes destinataires de la projection aux moins de 55 ans. Par ailleurs, l'envoi de courrier est devenu automatique pour la plupart des assurés (*Social Security Advisory Board*, 2009). Toutefois, certaines personnes bénéficiant des prestations *Medicare* ne reçoivent pas automatiquement de courrier sur leurs droits à pension.

La Sécurité sociale a envoyé 148,7 millions de courriers en 2008 (dont environ 1,2 million en espagnol, et 600 000 à la suite d'une demande formulée par les assurés). Environ 13 % concernaient des personnes actives de moins de 30 ans, et 20 % des plus de 55 ans¹⁰. Toutefois, chaque année, la Sécurité sociale estime à environ 28 ou 29 millions le nombre de lettres perdues en raison de mauvaises adresses.

Actuellement, le courrier est composé de quatre pages contenant une description de l'importance du système de Sécurité sociale pour les assurés de tous âges, et du rôle de l'épargne privée dans la constitution d'une pension décente et la sauvegarde du système public. Des estimations personnalisées des retraites futures sont également proposées, ainsi que des prestations d'invalidité ou encore de survie. Il est indiqué si la personne a suffisamment travaillé pour être éligible au programme *Medicare*. Ce courrier fait état des droits accumulés par le travailleur au sein de la Sécurité sociale et au sein de *Medicare*, mais aussi des cotisations payées par l'employé et celles payées par l'employeur.

Depuis la mise en place complète du système en 1999, la Sécurité sociale a rajouté des éléments spécifiques ciblant les groupes d'individus de 55 ans et plus, les plus jeunes travailleurs entre 25 et 35 ans, et les travailleurs du secteur public.

Les États-Unis, tout comme certains pays européens, fournissent de l'information par le biais d'Internet. Le site Internet du SSA livre un grand nombre de descriptions détaillées des systèmes de pension et de santé et permet aux assurés d'envoyer rapidement certaines demandes d'informations, plutôt que de le faire par courrier ou de se déplacer dans les agences locales. Sur ce site, les assurés peuvent effectuer leurs demandes de pension d'invalidité, demander un courrier faisant état des droits accumulés, ou encore prendre connaissance des questions fréquemment posées et leurs réponses. Ce service par Internet contient de multiples outils :

- un *calculateur d'âge de départ* en retraite permettant de percevoir une retraite publique complète. Ce calculateur calcule aussi les décotes de pension en cas de retrait du marché du travail plus tôt.

- des *outils de planification des prestations futures* (vieillesse, invalidité, survie), de manière à ce que les individus préparent correctement leur retraite. Les calculateurs de prestations sont de trois niveaux de complexité : le calculateur « rapide », le calculateur en ligne, et le calculateur détaillé. Les calculs de prestations futures sont basés sur l'hypothèse que la situation actuelle des assurés va perdurer, notamment en termes de salaires. Les individus peuvent choisir l'hypothèse d'inflation : soit ils considèrent les montants futurs en dollars « d'aujourd'hui », soit ils prennent en compte l'inflation.

Des calculateurs propres aux situations des fonctionnaires et des travailleurs ne dépendant pas du système de Sécurité sociale sont également à disposition.

L'*outil d'estimation des prestations de retraite* fait appel aux données historiques des droits accumulés et des relevés de carrières individuels, extraits directement de la base de données de la Sécurité sociale. Ainsi, l'individu n'a pas à renseigner lui-même les informations le concernant. Cet estimateur peut venir compléter les informations fournies dans la lettre, puisqu'il permet aux assurés de choisir les hypothèses avec lesquelles il veut réaliser sa projection. Ainsi, il bénéficie de plusieurs scénarios. Ce type de fonctionnement permet également aux individus de mieux appréhender l'impact de différents éléments : les interruptions de carrière, un retrait anticipé, ou encore l'inflation, la croissance de salaire, etc. Par ailleurs, pour des raisons de sécurité, les assurés doivent s'identifier avant de bénéficier de ce service. Pour cela, ils utilisent leur nom, leur numéro de Sécurité sociale, le lieu et la date de naissance, et le nom de jeune fille de leur mère.

Sources :

Federal Employees Retirement System (FERS): (<http://www.opm.gov/forms/pdfimage/RI90-1.pdf>)

The official Social Security Administration website: (www.ssa.gov).

USA.gov for seniors: (www.usa.gov).

OECD (2009), Pensions at a Glance 2009: Retirement-Income Systems in OECD Countries (www.oecd.org/els/social/pensions/PAG).

¹⁰ SS Advisory Board 2009.

Tableau 6 : Récapitulatif des informations fournies aux assurés (1)

	FRANCE	ROYAUME UNI	ALLEMAGNE
Population ciblée	Relevé de situation individuelle (RSI) : après l'âge de 35 ans Estimation indicative globale (EIG) : projection envoyée après l'âge de 55 ans	"Automatic Pension Statement" disponible après l'âge de 16 ans	<i>Renteninformation</i> : envoyé automatiquement après l'âge de 27 ans, <i>Rentenauskunft</i> : un relevé de carrière envoyé à partir de 27 ans puis à 43, 49, 55, 58, 61 et 64 ans Ne concerne pas les assurés du secteur public
Information portant sur l'âge de la retraite (âge/date de départ)	RSI : nombre de trimestres d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein + Informations relatives à des périodes ou des événements qui peuvent influencer sur l'âge de départ à la retraite	Estimation de la date de départ à la retraite	Estimation de la date de départ à la retraite
Information portant sur les prestations de retraite	EIG (envoyée après l'âge de 55 ans) : âge et date à laquelle la pension pourra être liquidée	Durée d'assurance réalisée+ Montant de la pension de base en pounds par semaine	Montant mensuel des droits à pension de retraite
Information portant sur le montant des cotisations	Non	Nombre d'années enregistrées ayant donné lieu au paiement de cotisations	Montant total des cotisations d'assurance-vieillesse (employeur + assuré)
Information sur le taux de remplacement	Non	Oui	Non (l'indication du nombre de trimestres d'assurance manquants pour obtenir le taux plein lors de la liquidation)
Information sur les durées acquises non travaillées	Non	Nombre d'années équivalent de cotisation (<i>National Insurance credits</i>) (<i>Home Responsibilities Protection</i>)	Montant des cotisations d'assurance-vieillesse validées
Information portant sur la pension de réversion	Non	Non	Invalidité : le montant mensuel de la pension d'invalidité
Y-a-t-il un relevé de carrière?	Synthèse résumant les droits obtenus à cette date + feuillets séparés (par régimes) mentionnant les droits à la retraite de base et complémentaire acquis (en forme de points, euros ou trimestres selon les régimes)	Non	Oui, à 27 ans puis à 43, 49, 55, 58, 61 et 64 ans: périodes d'assurance successives, type d'organisme ayant versé la cotisation, dates exactes de cotisation, montant global des cotisations versées, nombre de mois d'assurance validés, nature de la période d'assurance validée
Information particulière sur les retraites du deuxième et/ou du troisième pilier	Non	Estimation portant sur les pensions publiques et privées lorsque l'entreprise diffuse l'information sur ses salariés.	Non
Projection des prestations futures	Estimation indicative globale (après l'âge de 55 ans) : estimation du montant de la retraite annuelle de base et complémentaire (par régime) + total des droits à pension annuelle et mensuelle	Estimation hebdomadaire	Estimation du montant mensuel de la pension de retraite à 65 ans, en fonction du taux de croissance (1 et 2 %)
Explication de la méthode de calcul utilisée pour faire la projection	oui	oui	Oui (paragraphe d'information sur le calcul des points de retraite +rappel des règles d'ajustement du montant des pensions de retraite pour maintenir le pouvoir d'achat)
Etat financier du système de retraite et réforme potentielle	Oui (dans le dépliant)	Oui	Oui
Objectif de la lettre	Faire des assurés des "acteurs éclairés" en vue de la préparation à la retraite	-	Informers sur l'insuffisance future des prestations du régime public pour inciter les individus à épargner en vue de la retraite
Où l'assuré peut-il trouver des informations supplémentaires ?	Pour info générale: Site (www.info-retraite.fr), outil de simulation, glossaire, guide d'utilisation du relevé, nom du dernier régime pour rectifier les coordonnées. Pour une info concernant une partie de la carrière : contacte info pour chaque régime concerné	site internet du service des pensions, numéro de téléphone et heures d'ouverture	Site internet et numéro de téléphone
Information complémentaire jointe au courrier	Dépliant : présentation de l'organisation du système de retraite	Présentation des calculs et des hypothèses de projections, sur le calcul de la pension, sur l'âge de départ à la retraite	Principales règles de fonctionnement du système retraite. Informations et documents requis afin de liquider sa pension de retraite
Autres courriers	-	"Combined pension statement": lettre informant des droits sur la pension publique et privée (lorsque cette dernière est envoyée par les entreprises). <i>Deficiency notice</i> : courrier envoyé afin de rectifier ou notifier à l'assuré les cotisations manquantes pour la retraite	<i>Eigenvorsorge-Report</i> : droits accumulés et relevé de carrière, envoi aux âges de 55 ans puis 58 ans, 61 ans et 64 ans
Coût/ Nombre de courriers	Coût unitaire propre aux régimes: de 0,53 à 1,10 euro. En 2009, le nombre d'envois est estimé à 4 705 854	-	36 millions de courriers sont envoyés chaque année

Source : Auteurs.

Tableau 6 : Récapitulatif des informations fournies aux assurés (2)

	SUÈDE	FINLANDE	ETATS UNIS
Population ciblée	Enveloppe orange envoyée à tout assuré ayant commencé à cotiser	Enveloppe Blanche pour les assurés de 18 à 67 ans, contient une projection pour les personnes de 50 ans et plus, ne concerne pas les assurés du secteur public (exception 2012)	<i>Social Security Pension Statement</i> : envoyé automatiquement après l'âge de 25 ans
Information portant sur l'âge de la retraite (âge/date de départ)	Estimation de la date de départ à la retraite	Projection aux âges possibles de départ en retraite: 63, 65 et 68 ans	Âge de départ à la retraite + prestations données en fonction d'un départ à 62, 67, ou 70 ans
Information portant sur les prestations de retraite	Nombre de crédits accumulés dans le régime par répartition et pension investie dans un ou plusieurs fonds, présentés séparément. Distinction entre le total des crédits accumulés et ceux accumulés durant l'année passée.	Historique des droits cumulés, informations sur la pension adossée aux salaires, sans distinction des montants issus de la répartition et ceux issus de la capitalisation	Contributions enregistrées, estimation des prestations
Information portant sur le montant des cotisations	Revenu pris en compte pour le calcul des pensions, description des taux de contribution des employés et des employeurs	Pas d'information sur les cotisations	Cotisations payées par l'assuré + cotisations payées par l'employeur (en dollars)
Information sur le taux de remplacement	-	-	-
Information sur les durées acquises non travaillées	Crédits pour enfants, études, maladie ou service militaire	-	oui
Information portant sur la pension de réversion	Non.	Non	Survie/invalidité
Y-a-t-il un relevé de carrière?	Non.	Relevé de carrière	Relevé de carrière
Information particulière sur les retraites du deuxième et/ou du troisième pilier	Non.	Non	Information sur le fait que les individus doivent épargner et investir par eux-mêmes
Projection des prestations futures	Estimation du montant de la prestation à différents âges de départ à la retraite (61-65-70). Estimation en fonction du taux de croissance (0 et 2 %)	Estimation du montant de la prestation après l'âge de 50 ans, mais sans hypothèse sur la croissance ou l'inflation	Estimation du montant de la pension mensuelle à différents âges de départ à la retraite (62-67-70). Estimation de la pension en cas d'invalidité et en cas de décès pour les survivants (pension de réversion)
Explication de la méthode de calcul utilisée pour faire la projection	Oui	Pas d'hypothèse, car le courrier contient plus une estimation qu'une projection	Oui
État financier du système de retraite et réforme potentielle	Oui	Oui	Oui
Objectif de la lettre	-	Paragraphe sur la responsabilité individuelle quant à l'exactitude des données personnelles	-
Où l'assuré peut-il trouver des informations supplémentaires ?	Site internet officiel et simulateur, numéro de téléphone de l'assurance sociale, portail <i>Minpension</i>	Site internet du <i>Tyoelake</i>	Site internet de la SSA + Simulateurs en ligne + numéro de téléphone de la SSA + Localisation des bureaux de la SSA + numéro de téléphone pour les hispanophones
Information complémentaire jointe au courrier	-	-	Dépliant spécifique selon la génération. Information spécifique aux ménages non couverts par la Sécurité sociale
Autres courriers	-	-	-
Coût/ Nombre de courriers	6 millions d'enveloppes orange envoyées, entre 0,3 et 0,5 euro par enveloppe.	3 millions de lettres envoyées au coût de 4 euros par lettre, soit un coût de 12 millions d'euros	150,5 millions de courriers en 2008, dépenses estimées à 53 millions de dollars

Source : Auteurs.

3.5. Synthèse

Les pays de notre échantillon fournissent tous de l'information sur la retraite aux assurés, qu'elle soit personnelle ou plus générale, portant sur le fonctionnement et l'évolution du système de retraite. Le tableau 6 fournit un récapitulatif des informations transmises aux assurés. L'information individuelle porte principalement sur les montants de pension auxquels les assurés peuvent prétendre. Ces projections résultent parfois d'estimations à l'aide des droits accumulés, parfois de techniques de projection complexes prenant en compte la croissance économique et/ou l'inflation.

Les travaux de l'OCDE soulignent l'importance de transmettre l'information sur les montants de pension aux assurés le plus tôt possible dans leur carrière, de manière à faciliter la planification de la retraite. Nous avons observé que tous les pays de notre échantillon n'adhèrent pas à ces indications de bonne gouvernance. En effet, à l'image de la Finlande, ils considèrent inapproprié de fournir des informations sur les montants de pension à des personnes en début de carrière, ces dernières étant forcément très approximatives.

L'information d'ordre général permet de renseigner les assurés sur le fonctionnement des systèmes de retraite, mais également sur les enjeux à venir. Elle peut être véhiculée par le biais d'opérations ciblées, ou par de vastes moyens médiatiques. Les opérations ciblées visent souvent à informer des populations traditionnellement moins sensibilisées, ou encore des personnes proches de la retraite pour les aider dans leurs démarches.

Chapitre 3

SUIVI ET ÉVALUATION DES SYSTÈMES D'INFORMATION, ET ÉTAT DES CONNAISSANCES DES ASSURÉS

Les pays étudiés réalisent des suivis et/ou des évaluations de leur système d'information portant sur les retraites sous différentes formes. Ils peuvent être institutionnels ou non, organisés par l'autorité publique et/ou par des organisations privées.

Ces suivis et évaluations contribuent à l'amélioration du système d'information. Aussi, ils permettent d'observer les incidences de ces systèmes dans le comportement des assurés.

Cette partie présente les méthodes utilisées dans les pays pour réaliser le suivi et l'évaluation de leur système d'information et les incidences de l'information « retraite » sur le comportement des assurés. Nous mobilisons à cet effet les informations recueillies lors de nos rencontres dans les différents pays et les études et enquêtes nationales disponibles.

1. SUIVI ET ÉVALUATION DES SYSTÈMES D'INFORMATION

Suède

En Europe, la Suède a le système d'information le plus ancien. Elle a mis en place des évaluations officielles qui figurent dans le rapport orange annuel. Ce rapport diffuse des résultats de travaux réalisés sur les perceptions des ménages. La Suède dispose également des résultats d'une enquête téléphonique annuelle conduite par un organisme de sondage, *Demoskop*, sur demande de la *Försäkringskassan* et de la *Pension Premium Authority*. Cette enquête téléphonique est conduite tous les ans depuis 1999 auprès de 1 000 individus, peu de temps après que les enveloppes oranges aient été expédiées.

Les principaux résultats de ces enquêtes indiquent que la compréhension globale du système d'information retraite des assurés en Suède s'est améliorée, du fait notamment que les renseignements inclus dans l'enveloppe orange ont été simplifiés au cours du temps (*cf. infra*). Toutefois, certains assurés estiment que l'information n'est pas complète, dans la mesure où les données sur les pensions privées ne sont pas communiquées.

En Suède, le rapport orange montrait en 2006 que 90 % des assurés connaissaient l'enveloppe orange. Cette proportion semble rester stable au cours du temps (depuis 1999). Environ 75 % des participants à l'enquête affirment avoir ouvert le courrier, mais seule la moitié des participants affirme avoir lu au moins quelques éléments de son contenu. Enfin, 20 % l'ont comparée avec celle qu'ils avaient reçue l'année précédente¹¹.

D'après l'enquête réalisée par *Demoskop* en avril 2005, seuls 6 % des personnes interrogées sont entièrement d'accord avec le fait qu'elles disposent d'assez d'information pour planifier correctement leur retraite (11 % ont donné une note de 4 sur 5 à cette affirmation, 5 étant la meilleure note), alors que 52 % estiment que l'information est incomplète.

L'enquête montre que les plus âgés lisent plus attentivement le contenu de l'enveloppe que les plus jeunes. Par ailleurs, les personnes aux revenus les plus faibles ont également moins tendance à examiner le contenu de l'enveloppe. Enfin, les personnes ayant des pensions privées, souvent les mieux sensibilisées, ont également plus tendance à ouvrir l'enveloppe.

¹¹ Lusardini, 2008.

En décembre 2007, 40 % des personnes interrogées estimaient bien connaître le système de pension suédois. Le système d'information ne semble pas satisfaire pleinement les assurés, dans la mesure où seule l'information relative à la pension versée par le régime public est communiquée. Or, durant la vie active, l'accumulation de droits à la retraite est plafonnée à 120 % du salaire moyen. Par conséquent, pour de nombreuses personnes, la pension complémentaire apporte un complément de revenu non négligeable. Cette pension représente en moyenne un quart de la pension globale des retraités ayant gagné le salaire moyen durant leur vie active. Cette part s'avère parfois beaucoup plus importante pour les individus aux salaires élevés. Les informations contenues dans l'enveloppe sont ainsi limitées.

Finlande

En Finlande, des évaluations sont effectuées par une association privée, TELA, qui a pour but de coordonner le système d'informations individuelles sur la retraite, morcelé dans la mesure où les lettres sont envoyées par les différents prestataires de retraite (des évaluations du système existaient avant l'introduction de la loi sur le droit à l'information en 2005). Il en ressort que 98 % des destinataires ouvrent l'enveloppe, dont 97 % la lisent, 1,7 % des destinataires de lettres réagissent à l'information reçue. Ces réactions peuvent se traduire par une demande d'information complémentaire ou encore par le signalement d'une erreur.

Allemagne

En Allemagne, un projet pilote a été lancé entre 2002 et 2003 pour tester l'impact d'un système d'information. Ces enquêtes menées depuis l'introduction générale du système d'information montrent le bon accueil des assurés à l'initiative. Tandis qu'en général ces derniers apprécient plus particulièrement de recevoir des informations individuelles, c'est l'information globale sur les contraintes financières du régime public qui est particulièrement appréciée. Au niveau individuel, cela permet à chacun de prendre conscience de la baisse future de la pension issue du régime de retraite publique, et donc de la nécessité de compléter sa pension de manière privée.

Une enquête nommée « Bertelsman Stiftung » a été menée en 2003 auprès d'un échantillon de personnes âgées de 30 à 50 ans. Elle visait à établir le niveau de connaissance financière des assurés, ainsi que leur épargne privée pour la retraite. D'après cette enquête, seuls 55 % des personnes interrogées pensaient être éligibles aux aides publiques (déductions fiscales, abondements) pour contracter une rente *Riester*, alors qu'elles le sont toutes. Les assurés ont également été interrogés sur les différents produits financiers à leur disposition, ainsi que sur les coûts de clôtures prématurées de certains d'entre eux. Les deux tiers des personnes interrogées savaient que le coût de clôture dans les trois ans suivant l'ouverture du produit était le plus élevé pour les assurances-vie.

En 2007, les résultats d'une autre enquête, « Neue Leben Versicherung », ont montré que plus de la moitié des ménages interrogés sous-estimaient le niveau de pension de base auquel ils pouvaient prétendre.

Portugal

Au Portugal, il n'y a pas d'évaluation du système public d'information « retraite ». Néanmoins, dans le cadre du plan de réforme portugais pour la croissance et la compétitivité, le Conseil du plan technologique fournit une évaluation des services publics en ligne¹², dont fait partie le portail de la Sécurité sociale.

¹² www.planotecnologico.pt

États-Unis

Les États-Unis disposent de plusieurs évaluations, effectuées par divers organismes. L'administration de la Sécurité sociale conduit chaque année une enquête visant à évaluer la compréhension qu'ont les individus du système de protection sociale, et des enjeux relatifs à leur fonctionnement. Cette enquête est menée auprès d'adultes de 18 ans et plus.

Le *Government Accountability Office* (GAO)¹³ évalue également la bonne compréhension de la lettre annuelle. Cette enquête cible des populations spécifiques et leur demande de comparer le courrier annuel ayant trait à la pension publique avec les courriers reçus de prestataires privés de retraite. Par ailleurs, en plus des enquêtes menées par la sphère publique, la Sécurité sociale mandate la société de conseil, *Price WaterHouse Cooper*, pour mener un audit des lettres annuelles. Le GAO conclut que la Sécurité sociale n'est pas efficace dans la collecte et la prise en compte des remarques et retours de la part des assurés. Il cite notamment la Suède, qui, menant ses enquêtes peu de temps après que les lettres aient été envoyées, obtient des conseils et remarques avisées de la part des assurés¹⁴.

La Sécurité sociale publie enfin un rapport¹⁵ ayant trait à la prise en compte des corrections individuelles sur les historiques de carrières. Les travaux de la Sécurité sociale américaine soulignent également qu'une personnalisation des courriers permettrait aux assurés de ne pas se lasser, ou de se désintéresser d'un courrier identique, non personnalisé dans sa forme, reçu à périodicité régulière. Néanmoins, l'administration américaine, en raison du coût prohibitif qu'aurait une telle mesure, n'envisage pas de mettre en place des courriers dont le format et le contenu seraient adaptés à des populations cibles.

Tableau 7 : Informations contenues dans la lettre (États-Unis)

	Se souvient avoir lu la lettre	Ne se souvient pas d'avoir lu la lettre	Ne sait pas
Information portant sur l'avenir de la Sécurité sociale (Page 1)	38 %	60 %	2 %
Information sur les projections des prestations futures (Page 2)	91 %	8 %	1 %
Information portant sur l'état des revenus annuels (Page 3)	93 %	7 %	1 %
Information portant sur le montant des cotisations salariés et employeurs (Page 3)	78 %	21 %	1 %
Information générale sur le système de Sécurité sociale (Page 4)	47 %	52 %	1 %
Information sur le site Internet de la Sécurité sociale (Pages 1, 2, 4)	41 %	58 %	1 %

Source : SSA's Public Understanding Measurement Survey, December 16, 2004, et SS Advisory Board, 2009.

¹³ U.S. Government Accountability Office. *Social Security Statements: Social Security Administration Should Better Evaluate Whether Workers Understand Their Statements*, GAO-05-192, April 2005.

¹⁴ U.S. Government Accountability Office. *Social Security Statements: Social Security Administration Should Better Evaluate Whether Workers Understand Their Statements*, GAO-05-192, April 2005.

¹⁵ SSA Office of Inspector General. *Effectiveness of the Social Security Statement in Correcting Earnings Records*, A-15-07-17089, August 2008.

Bien que 77 % des 61 ans et plus affirment savoir exactement quand ils liquideront leurs droits à la retraite et quand ils bénéficieront des prestations publiques de retraite, certains semblent n'avoir qu'une connaissance limitée concernant ce pilier de base¹⁶. Ainsi, 56 % déclarent savoir à partir de quel âge ils peuvent prétendre à une pension de retraite à taux plein.

Néanmoins, les personnes ayant reçu le courrier et répondu à l'enquête déclarent qu'elles le trouvent d'une aide considérable dans la compréhension du fonctionnement du système de retraite. Elles considèrent également que la lettre contient des informations primordiales. Les informations considérées comme étant importantes dans le courrier sont les projections des prestations, l'historique des revenus et l'âge de départ à la retraite.

D'une manière générale, les évaluations menées aux États-Unis se soucient fortement de la forme du courrier envoyé, lequel doit être à la fois lisible et plaisant, afin que les assurés lisent les informations qu'il contient (cf. tableau 7). Ces évaluations soulignent à terme le risque que les individus s'en désintéressent pour de simples motifs de « format ». Il est d'ailleurs ressorti des enquêtes que les courriers manquaient de graphiques ou d'aides spécifiques pour comprendre les éléments complexes qui y figuraient.

Royaume-Uni

Le DWP (*Department for Work and Pensions*) effectue des évaluations du système de retraite et du système d'information auprès des assurés. Nous pouvons citer notamment l'enquête intitulée « Attitude to pensions : the 2006 survey ». Cette enquête inclut un module spécifique pour connaître l'état des connaissances des individus sur leur pension.

Un grand débat public a également été mené au Royaume-Uni en 2006 pour recueillir le point de vue des assurés sur l'évolution du système de retraite à la suite du rapport du gouvernement « White Paper 2006 ». Ce rapport est un agenda de la stratégie du gouvernement en matière de réforme. La plupart des réformes mentionnées dans ce rapport prendront effet en 2012.

En 2007, le DWP a également mené une enquête auprès des jeunes assurés, âgés de 16 à 29 ans, pour connaître leur comportement d'épargne et leur point de vue face aux réformes du système de retraite.

Ces deux initiatives relèvent plus d'une volonté de connaître l'attitude et la compréhension des assurés face aux évolutions du système de retraite que d'une évaluation spécifique au système d'information. Le DWP souhaite promouvoir une stratégie de communication à long terme auprès des assurés en matière de pension, et ce jusqu'à ce que toutes les réformes contenues dans le « White Paper » soient introduites. Cela permet au gouvernement d'adopter une approche progressive pour mesurer et évaluer le succès des réformes proposées.

Une évaluation de l'information combinée (*Combined pension forecast*, CPF), pension publique plus pension professionnelle, a été menée par le DWP. Cette évaluation consiste en une enquête quantitative auprès de 5 000 individus destinataires du CPF. Une évaluation qualitative auprès des employeurs et employés complète par ailleurs l'évaluation quantitative.

2. ÉVOLUTION DU CONTENU DES COURRIERS

Dans la plupart des travaux menés, la simplicité de langage utilisé dans les courriers apparaît primordiale pour les ménages. La Suède, la France et les États-Unis, pays ayant mis en place un système d'envoi de courriers annuels, ont fait évoluer le contenu de leur courrier vers plus de simplicité.

¹⁶ *News Release*, "Fidelity Investments Reports, 2008", JLA Strategic Research.

Suède

En Suède, le dispositif d'information a évolué depuis son introduction depuis 1999. Des changements ont été introduits dans la présentation de l'enveloppe. Les explications sont aujourd'hui plus courtes et plus simples. Le document comptait initialement huit pages, dont quatre étaient relatives à des explications d'ordre technique. La formule actuelle compte six pages et ne comporte plus d'explications techniques. De même, le langage utilisé, qui était initialement très formel, est devenu plus courant, de manière à être accessible à un maximum de personnes.

France

En France, la question du mode d'expression ne s'est pas directement posée, dans la mesure où les premières évaluations ont montré l'utilité de fournir des données économiques et financières aux assurés. Toutefois, les hypothèses¹⁷ retenues pour les calculs d'estimation de pension ne sont pas transmises aux assurés.

États-Unis

Le courrier de la Sécurité sociale américaine a aussi été simplifié. En effet, les enquêtes réalisées ont montré qu'il devait être aussi simple que possible. Dans ses versions antérieures, le courrier était tellement dense que les informations dont se préoccupaient les assurés n'étaient pas suffisamment mises en valeur.

3. PERTINENCE DES INFORMATIONS FOURNIES

Plus encore que la clarté, les assurés souhaitent que les informations contenues dans les courriers annuels soient justes et le plus précises possible.

Les évaluations américaines tendent à montrer que les projections réalisées s'avèrent précises, et ce, particulièrement pour les assurés en fin de carrière. La question de l'exactitude des projections repose en grande partie sur le choix des hypothèses, qui se doivent de respecter autant que possible la réalité des carrières des assurés, sans pour autant complexifier les informations offertes dans le courrier.

De même, et contrairement aux conseils de bonne gouvernance de l'OCDE (*cf. supra*, chapitre 1), les évaluations américaines insistent sur le fait qu'envoyer des projections à tous les âges n'a pas de sens véritable, et est coûteux. Il leur semble plus approprié de cibler les personnes dont la carrière est bien avancée (au-delà de 55 ans) pour envoyer les courriers. Néanmoins, ne pas assurer un envoi systématique à tous ne signifie pas que les assurés ne puissent pas avoir accès à une projection s'ils en font la demande. En Europe, la Suède est le seul pays à fournir des projections dans sa lettre à tous les âges, même en début de carrière.

En France, en 2007, la mission d'évaluation et de contrôle de la Sécurité sociale a commandé un rapport sur les systèmes perfectionnés d'information aux assurés en Europe¹⁸. Les dispositifs allemands et suédois ont alors fait l'objet d'une attention particulière. L'examen de l'expérience allemande montre la pertinence de fournir des informations sur les montants futurs de retraite dès le

¹⁷ Hypothèses sur l'évolution des prix, des salaires et du plafond de Sécurité sociale.

¹⁸ « L'étude du modèle suédois a donné lieu à un rapport complet de MM. Alain Vasselle et Bernard Cazeau au nom de la mission d'évaluation et de contrôle de la Sécurité sociale du Sénat (rapport n° 377 du 11 juillet 2007) », dans le Rapport n° 295 de l'Assemblée nationale.

début de la vie active, bien que des pays comme la France ou la Finlande ont fait le choix de n'envoyer des estimations qu'aux plus âgés. En effet, le fait de donner une estimation dès l'âge de 27 ans en plus des droits accumulés joue un grand rôle dans la sensibilisation de l'opinion publique. Le rapport souligne que les informations sur les montants de retraite devraient être transmises le plus tôt possible, de manière à inciter les assurés à prévoir des dispositifs complémentaires. En effet, ce type de pensions privées n'est efficace que si elle est prévue sur une durée d'au moins vingt ans.

Portugal

En 2005, le Portugal a mis en place une réforme importante visant à améliorer les services publics en ligne, de manière à diminuer les coûts à la charge des administrations. Le nombre de courriers a diminué et les administrations ont mis en place des identifications officielles en ligne. Ainsi, le Portugal est passé, entre 2004 et 2007, de la quatorzième à la troisième place des pays européens en termes de progrès dans le développement des e-services¹⁹. Une grande partie des progrès a été réalisée grâce au portail Internet de la Sécurité sociale (*Segurança Social Directa*), dont l'objectif était de promouvoir le partage d'informations et la transparence.

Malgré ces progrès, l'impact semble limité. L'OCDE, dans ses analyses économiques sur le Portugal souligne les effets bénéfiques à long terme, tout en avançant des explications possibles à la faiblesse des résultats à court terme. Ainsi, en 2005, le Portugal avait encore un taux de détention d'ordinateurs plus faible que la moyenne des pays de l'OCDE (respectivement 42,5 % contre 60 %) et il en était de même avec les accès Internet. De plus, en 2006, la demande de service en ligne par les Portugais était plus faible que la demande moyenne de l'Union européenne à 27, malgré l'offre plus élevée²⁰

Il semblerait en particulier que les populations les plus vulnérables n'aient pas un accès aisé aux informations sur les pensions. Les travaux de l'OCDE mettent en effet en lumière le risque de n'offrir des services en ligne qu'aux personnes aux revenus moyens/supérieurs, ayant accès aux outils informatiques. Si le Portugal souhaite améliorer les services et l'information publics pour tous, il risque de devoir conserver en parallèle des services classiques non informatisés. Dans ce cas, les coûts globaux s'en trouveraient considérablement accrus. Par ailleurs, l'État pourrait être amené à supporter de fortes dépenses complémentaires en vue de sensibiliser et former les populations à l'utilisation des e-services.

Cependant, les problèmes d'accès à l'information en ligne ne sont pas les seules difficultés rencontrées par le système d'information au Portugal. En effet, d'après une évaluation effectuée par Axa (*Axa Retirement Scope 2007-2008*), la compréhension des informations est faible. D'après cette enquête, le Portugal semble être, parmi les pays étudiés, celui où la proportion des personnes non informées/mal informées sur le montant futur de leur pension est la plus importante. En général, les femmes sont moins informées (European Commission, 2008)²¹ que les hommes. Ainsi, dans ces travaux, il est souligné que les ménages portugais, au même titre que les ménages italiens et espagnols, préparent moins leur retraite que les assurés des autres pays européens (lors de l'enquête, 40 % d'entre eux avaient commencé à préparer leur retraite, contre 55 % en Europe de l'Ouest). Ils semblent néanmoins conscients du besoin croissant d'anticiper leurs besoins futurs à la retraite.

On observe ces dernières années que les assurés de 55 ans et plus ont tendance à contracter plus souvent des assurances-vie ou des plans individuels qu'auparavant. Néanmoins, l'intention de commencer à épargner de manière individuelle et volontaire résulte davantage de difficultés financières ou de problèmes de santé que de l'intention de préparer sa retraite. Parmi les 55 ans et plus,

¹⁹ *OECD Economic Surveys: Portugal 2008, Advisory Council of the Technological Plan, 2006.*

²⁰ EUROSTAT – <http://epp.eurostat.ec.europa>.

²¹ European Commission, 2008, *Peer Review on Public Information on Pension Systems and Pension System Changes*, Warsaw, Poland.

moins de trois personnes sur dix connaissent le montant futur de leur pension. Toutefois, entre 2004 et 2007, la proportion de la population active connaissant le montant est passée de 12 à 16 %. D'une manière générale, ces 16 % sont constitués en majorité de personnes de 55 ans et plus.

Royaume-Uni

Les initiatives au Royaume-Uni pour favoriser les connaissances et les opinions des assurés en matière de pension de retraite ont montré que les personnes âgées de 16 à 29 ans n'ont qu'une connaissance limitée des options qui se présentent à eux en matière de préparation de la retraite, notamment en ce qui concerne les possibilités d'épargne. Les jeunes assurés soulignent leur besoin de « vivre pour le présent » et expliquent qu'il est difficile pour eux d'épargner.

Les assurés plus âgés se déclarent, quant à eux, en accord avec la possibilité d'allonger la durée de vie active, même si cela résulte plus de la résignation que d'un choix. Ils pensent également qu'il est important que les prestations issues du système public soient liées à l'effort contributif.

Les évaluations du *Combined Pension Forecast* (CPF), menées par le DWP, montrent qu'environ la moitié des personnes recevant le CPF estiment avoir une bonne connaissance de leur revenu de retraite, proportion qui s'accroît avec l'âge.

L'enquête complémentaire « 2006 attitude to pensions survey » indique qu'environ 25 % des assurés interrogés estiment, quant à eux, avoir de faibles connaissances sur leur pension. 40 % déclarent en connaître le strict minimum, c'est-à-dire avoir quelques connaissances sur leur propre pension, mais rien de plus. 30 % pensent avoir, quant à eux, une connaissance raisonnable de leur pension et du système en général. Enfin, les 5 % restants pensent avoir une connaissance précise sur les questions de retraite.

4. IMPACT DE L'INFORMATION SUR LES COMPORTEMENTS

Dans la plupart des pays, les enquêtes menées ont montré que les assurés prennent davantage conscience des contraintes rencontrées par les systèmes et des risques de baisse des taux de remplacement servis. Toutefois, la mise en place des systèmes d'information en Europe étant relativement récente, les différents pays ne disposent pas encore de suffisamment de recul pour établir des liens de causalité entre la mise en place du système d'information et son impact en matière de préparation et de comportements de départ à la retraite.

Portugal

Au Portugal, l'enquête menée par la société Axa (*Axa Retirement Scope 2007-2008*) montre que 60 % des personnes interrogées estiment avoir une retraite publique insuffisante. Ce résultat est confirmé par un sondage réalisé sur le portail Internet de la Sécurité sociale²², lequel indique que le pourcentage des personnes estimant que leur retraite sera suffisante est passé de 40 % à 29 % entre 2004 et 2007. L'information sur la situation financière du système de retraite semble ainsi avoir été prise en compte par les ménages.

Allemagne

En Allemagne, les courriers envoyés par le système public, ainsi que les informations fournies par les prestataires privés, ont un impact sur les comportements en matière d'épargne²³ : les ménages

²² <http://www1.seg-social.pt/ingles>.

²³ W. Ruprecht, *Financial Education in the Field of pensions*, Activities of GDV, 2007.

sont sensibilisés à l'évolution de leur retraite (cf. tableau 8), ils ont tendance à épargner davantage en vue de leur retraite et à se soucier de sa planification.

Tableau 8 : Raisons pour lesquelles les ménages se disent intéressés par la question des retraites (Allemagne)

	Pourcentage de 25-60 ans
"Conseils provenant de la famille/proches connaissances"	45
"Médias"	40
"Sentiment personnel qu'il est temps de s'en préoccuper"	30
"J'ai reçu les informations sur les projections de prestations du système public"	28
"Ma situation personnelle a changé"	27
"J'ai parlé à mon conseiller en assurance"	21
"J'ai parlé à mon banquier"	12
"J'ai parlé à mon employeur"	9
"J'ai parlé à mon comptable"	9
"J'ai reçu les informations sur les projections de prestation de ma pension privée et /ou professionnelle"	9
"J'ai reçu des conseils dans un centre de formation spécifique sur ce sujet"	1

Sources : Peschner, *Public Information on Pension Systems and Pension System Changes*, Varsovie, 2008.

Lorsque cette activité de planification n'a pas lieu, la cause principale est due à la difficulté d'évaluer le montant futur de leur retraite (cf. tableau 9).

Tableau 9 : Les raisons d'un intérêt limité pour la retraite

	Proportion des 25-60 ans
"Il est impossible de connaître à l'avance le montant dont nous disposerons"	58
"Je n'aime pas penser à la retraite"	32
"Je m'inquiète de l'argent dont je disposerai, c'est pourquoi j'évite d'y penser"	29
"C'est trop compliqué"	28
"Je me sens trop jeune pour me soucier de ça"	22
"Je n'ai pas le temps"	20
"C'est trop lourd, trop compliqué"	19
"C'est au gouvernement de s'assurer de fournir des pensions suffisantes pour chacun"	11
"Je ne m'intéresse pas au sujet"	9
"Puisque je ne peux pas prévoir ma situation financière à la retraite, ça ne sert à rien d'y penser"	52

Sources : Peschner, *Public Information on Pension Systems and Pension System Changes*, Varsovie, 2008.

Entre 2004 et 2007, la proportion des personnes pensant qu'elles percevront une retraite publique insuffisante pour vivre est passée de 41 à 46 %²⁴. L'information diffusée sur la situation financière du système de retraite semble là aussi avoir été prise en compte par les ménages. De la même manière, la part des répondants estimant que la rente *Riester* est une forme adéquate de pension privée complémentaire, est passée de 10 % à 30 %.

La mise en place du système d'information et son développement ont ainsi permis aux individus d'être mieux sensibilisés à la baisse future des pensions servies par le régime de base en Allemagne. Par ailleurs, la confiance dans les systèmes d'épargne individuels a crû ces dernières années. Cette meilleure information et une meilleure prise de conscience des enjeux ont probablement eu une incidence sur l'âge de départ à la retraite, les taux d'emploi des seniors ayant sensiblement augmenté ces dernières années en Allemagne.

Finlande

En Finlande, une forte proportion des assurés recevant la lettre déclare avoir surestimé le montant des droits supposés accumulés pour la retraite. Cette surestimation concerne notamment les indépendants et les chômeurs.

60 % des personnes âgées de 50 ans et plus, recevant l'information (projections) sur le montant des pensions, s'attendaient en effet à des montants de pension plus élevés.

Par ailleurs, 15 % des individus interrogés déclarent prolonger leur activité professionnelle, et 41 % épargner davantage, à la suite des informations reçues.

États-Unis

Aux États-Unis, il a été spécifiquement demandé aux assurés s'ils avaient modifié leur comportement après réception de l'information individuelle portant sur leurs droits à pension : plus du tiers ont reconsidéré leur date de départ à la retraite et plus de 50 % ont augmenté leur épargne (cf. tableau 10).

Tableau 10 : Réactions des individus ayant reçu l'information (États-Unis)

	Oui	Non	Ne sait pas	Refus de répondre
J'ai rangé la lettre avec les papiers importants	82 %	17 %	1 %	0 %
J'ai accru mon épargne personnelle	53 %	46 %	1 %	0 %
J'ai changé mes plans financiers pour le futur	52 %	47 %	0 %	0 %
J'ai contacté un conseiller financier	25 %	75 %	0 %	0 %
J'ai contacté la Sécurité sociale	13 %	86 %	1 %	0 %
J'ai reconsidéré ma date de départ en retraite	33 %	64 %	3 %	1 %

Source : SSA's Public Understanding Measurement Survey, December 16, 2004. (SS Advisory Board, 2009).

²⁴ Insitut für Demoskopie Allensbach, Sept. 2007.

5. LE COÛT DES SYSTÈMES D'INFORMATION

La connaissance du coût n'est pas disponible pour tous les pays et le coût global de la mise en place du système d'informations est une information difficile à obtenir. Lorsque cette information est disponible, elle est parfois incomplète dans la mesure où certains systèmes sont en pleine évolution (Finlande, par exemple), ou alors ne comptabilisent qu'une partie des coûts liés au système d'information.

Aux États-Unis, la Sécurité sociale estime avoir dépensé en 2008 environ 53 millions de dollars pour envoyer les courriers, soit environ 0,36 dollar par courrier. Plus de 85 % de ces dépenses sont dus aux frais de postage, le reste se partageant entre le coût d'impression et autres coûts administratifs. En termes de charge relative aux personnels, le coût est estimé à onze emplois à temps plein (un ETP équivalant à des semaines de 40 heures durant une année complète).

En Suède, 6 millions d'assurés reçoivent la lettre orange, dont le coût unitaire se situe entre 0,3 et 0,5 euro. En 2005, le coût moyen du système d'information équivalait à 2 085 couronnes suédoises par assuré.

En France, le coût de l'envoi des lettres en 2007 est estimé à 4,7 millions d'euros.

En Finlande, le coût unitaire d'une lettre est estimé à quatre euros. Environ trois millions de lettres sont envoyées (ces envois ne concernent pas les fonctionnaires). En 2012, toutefois, un coût supplémentaire sera entraîné par l'envoi massif de relevés de carrière individuels : tous les assurés, y compris les fonctionnaires, seront concernés par cet envoi. Des évaluations complémentaires seront alors nécessaires pour évaluer l'impact de l'envoi massif de courriers automatiques.

Tableau 11 : Estimation du coût des systèmes d'information ou de l'envoi des lettres (en euros)

Pays	Champs et mode d'estimation	Coût moyen estimé par an
Suède	6 millions d'enveloppes « orange » envoyées, entre 0,3 et 0,5 euro par enveloppe	2,4 millions d'euros
France	Coût unitaire propre aux régimes : de 0,53 à 1,10 euro. En 2009, le nombre d'envois est estimé à 4 705 854	4,7 millions d'euros (Rapport n° 295 de l'Assemblée nationale)
Finlande	3 millions de lettres envoyées au coût de 4 euros par lettre	12 millions d'euros
États-Unis	150,5 millions de courriers en 2008	53 millions de dollars

Sources : Auteurs, selon diverses sources.

6. SYNTHÈSE

Le développement des systèmes d'information semble bien accueilli par les assurés dans les divers pays étudiés. L'exception est la Suède, pays dans lequel les assurés expriment une insatisfaction liée au fait que le courrier ne considère que la pension publique, alors que les retraites professionnelles constituent une part parfois importante du revenu total des retraités.

Les éléments existants soulignent l'importance de diffuser une information claire et simplifiée. Néanmoins, très peu d'éléments sont disponibles concernant l'impact des dispositifs d'information sur les comportements des assurés en matière de départ en retraite ou d'épargne. Cependant, les assurés sont réceptifs aux changements en cours. Ainsi, en Finlande et aux États-Unis, ils sont respectivement 15% et 33 % à reconsidérer la date de leur départ en retraite après avoir reçu des informations personnelles, et 41 % et 50 % à affirmer avoir accru leur épargne.

De la même manière, même s'il est encore difficile d'évaluer l'impact de ces systèmes sur les comportements des ménages en Allemagne²⁵ et au Portugal²⁶, les ménages dans ces pays semblent avoir pris conscience des risques d'une insuffisance de leurs revenus futurs de retraite.

Ainsi, bien que les effets des dispositifs d'information sur la retraite soient difficiles à évaluer précisément, les enquêtes et évaluations existant dans les différents pays suggèrent que ces derniers renforcent la sensibilisation des assurés face aux perspectives d'évolution des systèmes de retraite.

²⁵ Entre 2004 et 2007, la proportion des assurés allemands pensant qu'ils percevront une retraite publique insuffisante pour vivre est passée de 41 à 46 %.

²⁶ L'enquête menée par Axa au Portugal montre que 60 % des personnes interrogées pensent avoir une retraite publique insuffisante.

CONCLUSION

Les systèmes d'information sur les retraites se sont développés de manière différente selon les pays analysés (Allemagne, France, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Finlande et États-Unis). Même si le droit à l'information n'est pas une obligation légale dans tous ceux-ci, il prend néanmoins une place considérable dans le contexte de réformes des systèmes de retraite.

Ces pays ont été choisis pour la diversité de leurs systèmes de pensions et de leurs systèmes d'information portant sur les retraites. Certains d'entre eux ont connu récemment d'importantes réformes visant à introduire ou améliorer le droit à l'information (Portugal, Finlande, Allemagne, France), tandis que d'autres ont amélioré les dispositifs déjà en place depuis un certain temps (Royaume-Uni, Suède).

Les systèmes se différencient certes dans leur organisation mais ont tous le même objectif, celui d'informer au mieux les assurés de leurs droits à pension. Le développement des systèmes d'information vise à permettre aux ménages d'être davantage renseignés, de façon à être à même de prendre des décisions en vue de la retraite. Selon la théorie économique, un individu informé, éclairé, est plus en mesure d'anticiper ses revenus sur son cycle de vie, et donc de préparer convenablement sa retraite. Les contraintes économiques, financières et démographiques qui pèsent sur les systèmes font également l'objet de communication dans de nombreux pays.

Les modes de communication à destination des assurés se sont développés différemment selon les pays. Néanmoins, une méthode semble privilégiée : le courrier postal. Parallèlement, les sites et portails Internet ont été développés. Des centres d'appels ont parfois été créés, et des campagnes d'information permettent d'aller à la rencontre des assurés. Ces campagnes d'information sont elles aussi diverses : il peut s'agir de campagnes dans les médias, ou encore de programme d'éducation sur le thème de la préparation de la retraite, voire plus largement d'éducation financière.

Les méthodes de communication sont appelées à évoluer avec le développement des nouvelles technologies. Ainsi, certains pays privilégient Internet (Portugal), d'autres souhaitent le développer et abandonner à terme la communication par voie postale (Finlande).

Le contenu même des informations fournies aux assurés varient selon les pays. Mais, d'une manière générale, nous avons pu observer une caractéristique commune à tous les pays : l'information est développée sur deux axes : un axe individuel et un axe global. D'une part, l'individu doit être informé de sa situation personnelle, et d'autre part, il doit également comprendre le fonctionnement du système de retraite, et les enjeux économiques et démographiques auxquels il doit faire face. L'information individuelle doit aider les assurés à anticiper le montant futur de leur pension et à optimiser leurs décisions de départ en retraite. L'information globale porte, quant à elle, sur le mode de fonctionnement du système de retraite, la législation en matière de départ en retraite, ou encore les contraintes de solvabilité des systèmes à long terme.

Les résultats d'enquête aux États-Unis et en Europe montrent que les assurés apprécient le développement des systèmes d'information. La Suède semble toutefois constituer une exception. Le mécontentement des Suédois s'explique par le fait que la lettre orange n'intègre pas les retraites professionnelles, composante non négligeable de la pension totale.

Les assurés destinataires des informations personnelles semblent insister particulièrement sur le besoin de simplicité et de clarté dans les courriers postaux.

Dans la plupart des pays étudiés, le développement des systèmes d'information a permis aux assurés de prendre conscience des contraintes macroéconomiques des systèmes de retraites. Si l'on dispose de très peu d'éléments concernant les effets du développement plus systématique des dispositifs d'information sur la retraite, il semble qu'ils aient pu contribuer à ce que certains assurés com-

mentent à ajuster leur comportement, que ce soit en matière d'âge de départ à la retraite ou d'accumulation patrimoniale.

BIBLIOGRAPHIE

- AOUICI S., CARILLON S. et METTE C., 2008, « Les motivations de départ à la retraite », *Les Cahiers de la Cnav*, n°1.
- AXA Retirement Scope 2007-2008, report, AXA Assurances.
- BLINDER A.S. and KRUEGER A.B., 2004, "What Does the Public Know about Economic Policy and How Does It Know It?", *Brooking Papers on Economic Activity*, 1:2004, pp-327-397.
- BOERI T., BOERSCH-SUPAN A. and TABELLINI G., 2002, "Pension Reforms and the Opinion of European Citizens", *American Economic Association Papers and Proceedings*, Vol. 92(2), pp. 396-401.
- BOERI T., BOERSCH-SUPAN A. and TABELLINI G., 2001, "Would You Like to Shrink the Welfare State? The Opinions of European Citizens", *Economic Policy*, Vol. 32, pp. 9-50.
- BOERI T, TABELLINI G., 2005, "Does information increase political support for pension reform?", CEPR Discussion Papers,5319, <<http://ideas.repec.org/s/cpr/ceprdp.html>>.
- BRIDENNE I., 2006, « Le niveau d'informations des assurés en matière de retraite », *Solidarité Santé*, n°3, pp. 51-62.
- BUNT, BARLOW, 2007, *Evaluation of Automatic State Pension Forecasts*, Department of Work and Pensions.
- CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, 2004, *Les réformes en France et à l'étranger; le droit à l'information*, La Documentation Française, juin.
- CHAN S., STEVENS, A.H., 2004, "What you don't know Can't Help You: Pension Knowledge and retirement Decision Making", *Review of Economics and Statistics*.
- DUFLO E. et SAEZ E., 2003, "The role of information and Social Interactions in retirement plan decisions: Evidence from a randomized experiment", *The Quarterly Journal of Economics*, pp. 815-842, August.
- EUROPEAN COMMISSION, 2008, *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2009*.
- EUROPEAN COMMISSION, 2006, *Adequacy and Financial Sustainability Report*.
- EUROPEAN COMMISSION, 2008, *National Report on Strategies for Social Protection and Social Inclusion 2008-2010*.
- EUROPEAN COMMISSION, 2008, *Peer Review on public information on pension systems and pension system changes*, Warsaw, Poland.
- Federal Employees Retirement System (FERS)*: (<http://www.opm.gov/forms/pdfimage/RI90-1.pdf>)
- GUSTMAN A. L. et STEINMEIER T. L., 1999, "What people don't know about their pensions and Social Security: An analysis using linked data from the health and retirement study", *NBER Working paper 7638*, 75 p., September.
- GROUPEMENT INFO RETRAITE (Gip), 2008, Enquête qualitative dans le cadre de la seconde campagne du « Droit à l'information des assurés sur leur retraite » auprès d'assurés ayant reçu leur courrier personnalisé.
- GROUPEMENT INFO RETRAITE (Gîp), 2008, Enquête auprès des assurés en âge actif sur leur connaissance de la retraite et leur besoin d'information.
- GROUPEMENT INFO RETRAITE (Gip), 2009, Enquête quantitative auprès des assurés ayant reçu des documents dans le cadre de la seconde campagne du « Droit à l'Information des Assurés sur leur Retraite ».
- GROUPEMENT INFO RETRAITE (Gip), 2009, Enquête quantitative auprès des assurés qui ont pris contact avec un régime de retraite suite à la réception de leur relevé de carrière : RIS ou EIG.
- JLA Strategic Research*, 2008, "Fidelity Investments Reports Nearly Half Of 61 Year-Olds Plan To Start Taking Social Security As Soon As Eligible: Financial Needs and Health Concerns Cited As Top Factors in Decision to Begin Receiving Benefits at Age 61."
- LUSARDINI A., MITCHELL O. S., 2006, "Financial Literacy and Planning: Implications for Retirement Wellbeing", *Pension research Council Working Paper 2006-01*, the Wharton School, University of Pennsylvania.
- LUSARDINI A., MITCHELL O. S., 2006, *Baby Boomer Retirement Security: The Roles of Planning*, Financial Literacy, and Housing Wealth, the Wharton School, University of Pennsylvania.

- MASTROBUONI G., 2006, "Do better-informed workers make better retirement choices? A test based on the Social Security Statement", The Carlo Alberto Notebook, *Working paper* n°51 July 2007.
- MITCHELL O. S., 1988, "Worker knowledge of pension provisions", *Journal of Labor Economics*, vol. 6, n° 1, pp-21-39, January.
- OECD, 2009, *Pensions at a Glance 2009: Retirement-Income Systems in OECD Countries* (www.oecd.org/els/social/pensions/PAG)
- PAULSSON A, "Pension Information in Sweden", *Social Insurance Agency* (Forsakringskassan).
- PENSION ADVISORY SERVICE, 2005, *Getting Information about your Occupational Pension*, The Department for Work and Pensions : Simplification Plan 2008-09.
- RUPRECHT W., 2007, *Financial Education in the Field of pensions*, Activities of GDV.
- SETTERGEN O., 2003, « La réforme du système de retraite suédois. Premiers résultats », *Revue Française des Affaires Sociales*, n°4, pp. 337-368.
- SSA, *Office of Inspector General*, 2008, "Effectiveness of the Social Security Statement in Correcting Earnings Records", A-15-07-17089, August.
- SUNDÉN A., 2003, "How Much People Need to Know about Their Pensions and What do They Know?", *Mimeo*.
- SUNDÉN A., 2004, *The Future of Retirement in Sweden*. Pension Research Council.
- THE ORANGE REPORT, *Annual Report of the Swedish Pension System 2007*. Forsakringskassan.
- The Official Social Security Administration website*: (www.ssa.gov).
- USA.gov for seniors*: (www.usa.gov).
- U.S. *Government Accountability Office*, 2005, "Social Security Statements: Social Security Administration Should Better Evaluate Whether Workers Understand Their Statements".

Annexes

LES SYSTÈMES DE RETRAITES DES PAYS DE L'ÉCHANTILLON

1. LES RÉGIMES PUBLICS DE RETRAITES

1.1. Allemagne

Les lois relatives aux retraites en vigueur aujourd'hui en Allemagne datent de 2001 (avec quelques ajustements en 2003/2004), année de la dernière grande réforme. Néanmoins, les grands traits de l'architecture du système actuel datent pour l'essentiel de 1992, année où ont été prises des mesures visant à l'intégration des *Länder* d'Allemagne de l'Est après la réunification. Le système de retraite se compose d'une retraite obligatoire par répartition (« gesetzliche Rentenversicherung ») et d'une retraite facultative.

Le système de retraite obligatoire des salariés du secteur privé : un système par points

Le calcul de la retraite obligatoire est fondé sur un système par points. Un point de retraite équivaut à une année d'activité au salaire moyen. Le nombre de points cumulés est proportionnel au salaire sur lequel sont adossées les cotisations.

Les périodes de chômage, de maladie, d'éducation/formation après 17 ans, la naissance ou l'adoption d'enfants permettent l'acquisition de points de retraite.

Chaque année, la valeur du point évolue en fonction de la croissance des salaires bruts.

D'autres éléments sont également pris en ligne de compte dans la fixation de la valeur du point de retraite :

- ▶ l'évolution des contributions aux organismes privés de retraites,
- ▶ l'évolution des taux de cotisation au système de retraite obligatoire,
- ▶ et l'évolution du ratio de dépendance.

Lorsque les taux de cotisation aux régimes de retraite (de base, volontaires, professionnels et individuels) augmentent, la hausse du point de retraite est modérée. De même, la prise en compte de l'évolution du ratio de dépendance permet de se focaliser en partie sur la viabilité à long terme du régime de retraite obligatoire. Lorsque l'augmentation du nombre de retraités est plus rapide que celle des cotisants, la revalorisation du point est alors limitée.

En 2004, la valeur du point était de 313,56 euros. L'âge légal de départ en retraite : 65 ans.

Le cas des fonctionnaires et les contractuels de la Fonction publique

Dans le régime de retraite des fonctionnaires, l'ensemble de la rémunération est pris en compte. À partir de 2002, les départs anticipés entraînent une pénalité similaire à celle qui prévaut pour les salariés du privé, égal à 3,6 % par année manquante.

Les contractuels de la Fonction publique relèvent du régime de base, mais jusqu'en 2002, un régime complémentaire, fonction de la pension de base, permettait d'obtenir des retraites équivalentes à celles des fonctionnaires.

Depuis 2002, ce régime complémentaire est géré indépendamment du niveau de la pension de base. Des cotisations de 4 % du salaire brut sont versées à une caisse fonctionnant par répartition. Ces caisses ont la possibilité de basculer en financement par capitalisation.

1.2. Finlande

Le système de retraite finlandais couvre les salariés et les indépendants. Il fonctionne pour les trois quarts en répartition et un quart en capitalisation. Ce dernier quart se partage entre fonds de pension pour les salariés du privé et fonds de réserve pour les salariés du public²⁷. La partie fonctionnant en fonds de pension, garantie contre le risque d'insolvabilité, est régie par la loi sur les pensions des salariés (« employee pension act », TyEL).

Les assurés acquièrent des droits au taux de 1,5 % de la rémunération lorsqu'ils ont entre 18 et 52 ans. Ce taux passe à 1,9 % entre 53 et 62 ans, puis à 4,5 % entre 63 et 68 ans. Il n'existe ni plancher, ni plafond de cotisation, de même que la rémunération ouvrant des droits n'est pas soumise à plafonnement. Actuellement, les cotisations sociales employés et employeurs s'élèvent au total à 24,7 % du salaire.

Les salaires pris en compte pour le calcul de la pension sont revalorisés en fonction de l'évolution des prix et des salaires, qui comptent respectivement pour 20 % et 80 % du mode de calcul. Après le départ en retraite, la formule de revalorisation des pensions est basée pour 80 % sur l'inflation, et pour 20 % sur l'évolution des salaires²⁸.

L'évolution de l'espérance de vie dans le calcul des pensions sera prise en compte à partir de 2010. Actuellement, les hommes et les femmes finlandais ont respectivement une espérance de vie de 13,3 et 17,3 années à 65 ans²⁹.

La situation actuelle du premier pilier finlandais s'avère être soutenable, dans la mesure où la partie en répartition connaît un surplus d'environ 3 % du PIB. Par ailleurs, la valeur du fonds capitalisé s'élève sur les marchés financiers à 68,5 % du PIB.

Les pensions sont taxées au même titre que les revenus du travail avec toutefois un traitement spécifique pour les individus percevant de faibles retraites. Les revenus des pensions individuelles au titre du troisième pilier sont taxés comme les revenus du capital, mais les cotisations sont déductibles.

L'obtention d'une retraite de base à taux plein est soumise à critère de résidence : il faut avoir vécu quarante ans en Finlande. Pour les personnes ne respectant pas ce critère, la pension est calculée au prorata des années de résidence effective.

La pension peut être versée à partir de l'âge de 65 ans. L'âge légal pour obtenir la pension assise sur le salaire est flexible : les départs peuvent s'échelonner entre 63 et 68 ans. Dès 62 ans, une retraite anticipée peut être envisagée, de même qu'un report au delà de l'âge de 68 ans. La pénalité pour un départ anticipé est de 0,6 % par mois entre 62 et 63 ans.

Lorsque les assurés anticipent de prolonger leur activité, un bonus de 0,4 % par mois supplémentaire au-delà de 65 ans est prévu, puis de 0,6 % au-delà de 68 ans.

Le cumul d'un salaire et d'une pension est autorisé. Jusqu'à 68 ans, ce cumul entraîne une ouverture de droits supplémentaires au taux de 1,5 % par an.

L'âge effectif de départ en retraite est de 62,4 ans.

²⁷ Le fonctionnement de ce quart capitalisé est original, dans la mesure où il est inclus dans la pension de base obligatoire. Lors de son entrée dans l'UE, en 1995, la Finlande a fait en sorte que cette partie du système ne soit pas soumise à la législation européenne en termes de solvabilité sur les assurances et fonds de pension. En effet, cela aurait dû être le cas dans la mesure où finalement, ce quart fonctionne comme une retraite professionnelle relevant plus communément du second pilier dans d'autres pays européens.

²⁸ Les pensions publiques dans les pays de l'OCDE, Panorama des politiques publiques, 2007, OCDE

²⁹ European Commission, 2008, *Joint report on Social protection and Social inclusion, country reports*: Finland.

1.3. France

En 2007, les dépenses relatives au paiement des pensions représentaient en France environ 13 % du PIB, tandis que les dépenses de protection sociale représentaient 31 % du PIB. À la fin de l'exercice 2008, la Caisse nationale d'assurance-vieillesse (Cnav) affichait un déficit de 5,63 milliards d'euros.

25 399 000 assurés étaient contributeurs du système en 2007.

Les retraites des salariés du secteur privé et des agents non titulaires de la Fonction publique

Les salariés du secteur privé, ainsi que les agents non titulaires de la Fonction publique (État, hôpitaux, collectivités locales) ou des établissements publics comme la Banque de France ou EDF-GDF et les agents titulaires à temps partiels des collectivités locales, sont couverts par le régime général d'assurance-vieillesse en ce qui concerne la retraite de base, le régime géré par la Cnav. Se sont alignés sur le régime général depuis 1946 le régime de base des salariés agricoles (géré par la MSA-Mutualité sociale agricole), et depuis 1973 celui des artisans (géré par la Cancava-Caisse nationale d'assurance-vieillesse des artisans) et celui des commerçants (géré par l'Organic-Organisation autonome nationale d'assurance-vieillesse de l'industrie et du commerce). Ce sont des régimes en annuités ; la pension y est fonction de la durée d'assurance et d'un salaire (ou revenu pour les non salariés) annuel moyen. Le régime des salariés du secteur privé couvre en 2008 71,6 % des actifs.

Les retraites des fonctionnaires et les régimes spéciaux

Les agents titulaires de la Fonction publique (État, hôpitaux, collectivités locales) et les ouvriers de l'État se voient appliquer les règles du Code des pensions civiles et militaires. Dès lors qu'ils ont effectué quinze ans de services effectifs dans la Fonction publique, les fonctionnaires d'État perçoivent des retraites versées par le service des pensions de l'État, ceux des collectivités locales relevant de la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales). À la différence des autres régimes de salariés, retraite de base et retraite complémentaire sont assurées par une même pension, on parle de régimes intégrés. La retraite dépend du nombre d'annuités et du dernier traitement indiciaire brut hors primes. En 2008, 19,03 % des actifs sont concernés par les régimes spéciaux.

Différents régimes spéciaux, auxquels sont affiliés les salariés de grandes entreprises publiques, fonctionnent sur le même principe de calcul des retraites. C'est le cas de ceux qui couvrent les salariés de la SNCF, de la RATP, d'EDF-GDF et de l'ensemble des industries électriques et gazières nationalisées et non nationalisées (retraites gérées par IEG pensions), et de la Banque de France. C'est également le cas de l'ENIM (Établissement national des invalides de la marine) qui couvre les marins du commerce, de pêche, de cultures marines et de plaisance et du régime spécial de la Seita qui est fermé depuis 1980, date à laquelle la Seita est devenue une société nationale.

1.4. Portugal

Le système de retraite portugais fonctionne par répartition. Il se compose principalement, d'une part, d'un régime ouvert aux salariés du secteur privé et, d'autre part, d'un régime des fonctionnaires. Le régime des salariés du privé est le régime de prévoyance publique (*Sub - Sistema de Previdência*, ancien régime général). Il couvre également les travailleurs indépendants.

Le régime des fonctionnaires (*CGA-Caixa Geral de Aposentações*) couvre quant à lui les employés de l'État et des collectivités locales. Ce régime, fermé depuis 2005, n'accepte plus de nouveaux adhérents.

Les travailleurs du secteur bancaire et les avocats inscrits dans l'ordre des avocats ont leur propre caisse de retraite fonctionnant par capitalisation.

Le régime de prévoyance publique est financé par des cotisations salariale et patronale : les salariés cotisent au taux de 11 %, les employeurs au taux de 23,75 %³⁰. L'État ne contribue pas au régime.

Les dix meilleures années des quinze dernières années de carrière sont retenues pour le calcul de la pension. Depuis 2006, la décision a été prise d'élargir l'assiette pour le calcul de la retraite. Progressivement d'ici 2017, le salaire moyen de toute la carrière deviendra la référence.

Durant les vingt premières années de cotisation, les droits à pension s'acquièrent au taux de 2 % de la base de rémunération par année de cotisation. Au-delà de 20 ans de cotisation, le taux d'acquisition se situe entre 2 et 2,3 %. La retraite du premier pilier est complète au bout de 40 années de cotisation.

Les pensions sont indexées sur les prix et les salaires, dans la limite d'un accroissement réel de 0,5 %. La formule d'indexation retenue dépend pour 75 % de la progression des salaires, et pour 25 % de l'inflation³¹. Un autre élément est pris en compte pour le calcul de la retraite depuis la dernière réforme : le facteur « durabilité » qui considère l'évolution de l'espérance de vie.

Le régime des fonctionnaires couvre, quant à lui, les employés de l'administration centrale, des collectivités locales et des établissements publics. Les salariés cotisent autour de 10 % de leur salaire, et les employeurs publics contribuent à hauteur de 15 % en 2009. En 2008, ce taux était de 7,5 %. Ce régime, fermé en 2005, ne concerne que les personnes intégrées avant la date de fermeture et ne continue de fonctionner que pour ces générations.

L'âge légal de liquidation des droits à la retraite est de 65 ans. Le système prévoit la possibilité d'un départ anticipé à partir de 30 ans de cotisation, dès lors que l'assuré a atteint l'âge de 55 ans.

Le départ anticipé entraîne une décote de 4,5 % par année manquante.

En cas de départ au-delà de 65 ans, une majoration de 12 % par année supplémentaire (1 % par mois) est appliquée à condition que les quarante années de service aient été effectuées. Si l'âge de 65 ans est atteint, mais que les individus n'ont pas cotisé quarante ans, la surcote s'échelonne entre 0,33 % et 0,65 % par mois supplémentaire. Si la carrière a duré moins de vingt-cinq ans, le taux est 0,5 %, au-delà de trente-cinq ans de cotisation, il est de 0,65 %.

Il existe, par ailleurs, un plafond de taux de remplacement : ce dernier ne doit pas excéder 92 %.

1.5. Suède

Bien que la situation démographique suédoise soit moins préoccupante³² pour le financement des retraites en Suède que dans d'autres pays, un système spécifique d'équilibrage automatique a été voté en 2001, et des comptes notionnels ont été mis en place. Le système de retraite fonctionne par répartition, mais est complété par divers dispositifs reposant sur la capitalisation.

Le processus de réforme a duré près de douze ans, de la mise en place d'un groupe de réflexion jusqu'à l'application effective du nouveau système de retraite.

Le nouveau système a été appliqué à partir de 2003. Les dépenses consacrées au paiement des pensions représentent aujourd'hui environ 7 % du PIB en Suède³³.

³⁰ OCDE, Panorama des pensions publiques, 2007.

³¹ OCDE, 2007.

³² En 2003, on comptait en Suède 3,4 actifs pour 1 personne de plus de 65 ans.

³³ *Statistics Sweden*, dans *National Strategy report, EC, 2006*. Nous observons des différences en matière de statistiques selon les sources : 11,8 % dans « Le système de retraite suédois, Mécanismes, Enjeux et Perspectives », du Conseil d'orientation des retraites.

Le système de retraite décrit ci-après relève du nouveau système. Néanmoins, l'ancien système reste encore largement en vigueur, puisque seules les générations de 1954 et les suivantes se verront concernées totalement par ces nouvelles règles³⁴. Les générations de 1938 à 1953 se voient appliquer en partie l'ancien système avec toutefois une part croissante de leur retraite calculée en fonction des critères du nouveau système.

Les cotisations représentent 18,5 % du salaire ouvrant droit à pension³⁵. 16 % sont destinés à la retraite par répartition et financés à part égale entre l'employeur et le salarié.

Les 16 % sont crédités au compte fictif du salarié, puis sont revalorisés en fonction d'une moyenne mobile sur trois ans du salaire moyen de l'économie. Les cotisations sont prélevées sur la rémunération si elle dépasse un seuil d'environ 5 % du salaire moyen de l'économie. Le salaire plafond ouvrant droit à pension équivaut à environ 130 % du salaire moyen de l'économie.

Aux cotisations des assurés doivent être ajoutées à chaque période les contributions des personnes décédées. Ces cas de figure entraînent ce qu'on appelle des « gains par héritage » : les comptes notionnels sont alors majorés par répartition du reliquat de pension des disparus.

Lors du départ en retraite, le capital accumulé sur des comptes virtuels est calculé puis transformé en rente en prenant en compte l'espérance de vie. Cette dernière est estimée à partir des tables de mortalité unisexes basées sur les cinq années précédant le départ en retraite. Un coefficient diviseur, dit de conversion, est appliqué au capital pour déterminer la valeur de la rente. Ce coefficient ne tient pas compte non plus des différences d'espérance de vie selon les catégories socioprofessionnelles. Un taux d'intérêt réel de 1,6 % est considéré. Ce coefficient est appelé à augmenter avec l'espérance de vie : il était de 15,4 en 2000 pour un départ à 65 ans, et atteindra 17,4 en 2040³⁶. Aussi, un mécanisme d'équilibre a été mis en place : il permet, si l'actif est inférieur au passif, de diminuer le taux de remplacement servi aux assurés³⁷. Ce mécanisme n'affecte pas la revalorisation des pensions en cours, basée sur la croissance nominale du salaire moyen de l'économie à laquelle les 1,6 % de rendement sont ôtés. Ainsi, le système postule de manière anticipée un rendement de 1,6 %. Durant les périodes où la croissance permet un rendement effectif supérieur au taux prévu de 1,6 %, les pensions croissent alors plus que l'inflation, permettant ainsi une augmentation du pouvoir d'achat.

L'âge légal de départ en retraite est de 65 ans, avec toutefois une possibilité de départ entre 61 et 67 ans. Si le départ s'effectue avant l'âge de 65 ans, une décote de 3,7 % est appliquée par année manquante. Par ailleurs, si le départ en retraite s'effectue au-delà de 65 ans, la pension versée par le système des comptes notionnels est mécaniquement plus importante.

La pension à taux plein est acquise après quarante ans de résidence et de cotisation. Trois années de résidence sont nécessaires pour prétendre à une retraite. Cette dernière est versée sous condition de revenu, et ne peut être liquidée avant 65 ans.

En 2004, le ratio de dépendance était de 26,7 %, les prévisions d'Eurostat l'établissent à 27,8 % en 2010 puis à 41,9 % en 2050.

1.6. Royaume-Uni

Le système de retraite au Royaume-Uni est composé de deux niveaux : une pension de base et une pension complémentaire.

Le régime de base a été créé en 1946, et le régime complémentaire a été institué en 1961.

³⁴ *Les Pensions dans les pays de l'OCDE, Panorama des politiques publiques*, OCDE, 2007.

³⁵ *European Commission, 2008, Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2008 : Country Profile, Sweden*.

³⁶ *Les Pensions dans les pays de l'OCDE, Panorama des politiques publiques*, OCDE, 2007.

³⁷ *Les Pensions dans les pays de l'OCDE, Panorama des politiques publiques*, OCDE, 2007.

En 2002-2003, le régime public basé sur les revenus (SERPS), deuxième niveau du premier pilier, a été remplacé par une pension complémentaire liée aux salaires (*State Second Pension*).

Le régime public octroie une pension d'un montant forfaitaire pour tous. En 2004, le montant de cette pension équivalait à environ 15 % du salaire moyen de l'économie³⁸. Cette pension est complétée par une pension complémentaire assise sur les salaires.

Plusieurs seuils existent pour le calcul de cette pension complémentaire servie par le régime public. La limite inférieure se situait à 4 108 GBP en 2004. Le plafond de la première tranche était de 11 600 GBP en 2004 et le taux de remplacement de 40 %.

Dans la deuxième tranche, comprise entre 11 600 et 26 600 GBP, le taux de remplacement est dégressif ; il évolue de 40 à 20 %. Enfin, le plafond total, toutes tranches confondues, se situe à de 115 % du salaire moyen, et le taux de remplacement est de 20 %.

Le niveau de cette pension liée au salaire dépend du salaire moyen. La rémunération antérieure qui servait de base pour le calcul des droits à la retraite est revalorisée chaque année en fonction de la progression du salaire moyen de l'économie. Les pensions étaient revalorisées en fonction de la progression des prix. Mais la décision a été prise en 2007³⁹ de changer le mode d'indexation, pour une revalorisation en fonction de la progression des salaires

L'âge de la retraite est fixé à 60 ans pour les femmes, 65 pour les hommes. D'ici 2020, l'âge légal de départ en retraite passera à 65 ans pour tous. Auparavant, la pension forfaitaire était acquise au bout de quarante-quatre ans de cotisation pour les hommes, soit les 9/10 de la vie active potentielle. Les femmes devaient totaliser entre trente-neuf et quarante-quatre ans de cotisation. Le système se dirigeait en effet vers une obligation de quarante-quatre annuités pour tous à terme, mais la réforme de 2006-2007 fixe finalement à trente annuités la durée de cotisation obligatoire pour être éligible à la pension de base. La pension de base était réduite proportionnellement au nombre d'années manquantes, mais nécessitait que l'individu ait travaillé et cotisé durant au minimum 25 % du temps requis auparavant, soit onze ans. Les pensions de retraites versées par le régime de base sont financées essentiellement par les cotisations. Les départs anticipés en retraite ne sont pas autorisés. Mais, depuis avril 2005, une majoration est prévue en cas de départ tardif. Les individus peuvent liquider leurs droits à la retraite au-delà de l'âge légal, sans limite d'âge. Ils bénéficient alors d'une majoration de 10,4 %. Lorsque l'individu part en retraite après une période de report, il peut percevoir le gain dû à ce report sous forme de capital. Par ailleurs, un taux de rendement de deux points de pourcentage au dessus du taux directeur de la banque centrale est garanti pour ce capital.

Le système de retraite aux États-Unis

Aux États-Unis, le système de retraite est composé d'un système de base, ainsi que de nombreux régimes professionnels. Le système de base comprend un régime assis sur les salaires, et une complémentaire sous condition de ressources destinée aux assurés à faible revenu.

La formule de la pension adossée aux salaires est dégressive. Les individus situés dans la tranche la plus faible de revenu perçoivent un taux de remplacement de 90 %. Enfin pour les personnes sous le plafond maximum de revenu, le taux de remplacement est de 15 %. Cette pension est calculée par rapport aux trente-cinq meilleures années de l'assuré, années pour lesquelles les salaires ont été revalorisés en fonction de l'évolution du salaire moyen de l'économie. La prestation est ensuite revalorisée en fonction de l'inflation.

La pension minimum est versée pour un minimum de onze années d'activité. En 2004, le seuil sous lequel les individus pouvaient prétendre recevoir cette prestation représentait 32 % du salaire moyen de l'économie.

L'âge légal de la retraite doit être progressivement porté à 67 ans, contre 65 ans auparavant. Toutefois, un départ anticipé est possible dès l'âge de 62 ans, moyennant un abattement actuariel. Le départ en retraite peut également être reporté jusqu'à 70 ans, permettant ainsi une majoration actuarielle de 8 % par an. Les

³⁸ Soit 4 111 GBP pour l'année 2004, (OCDE).

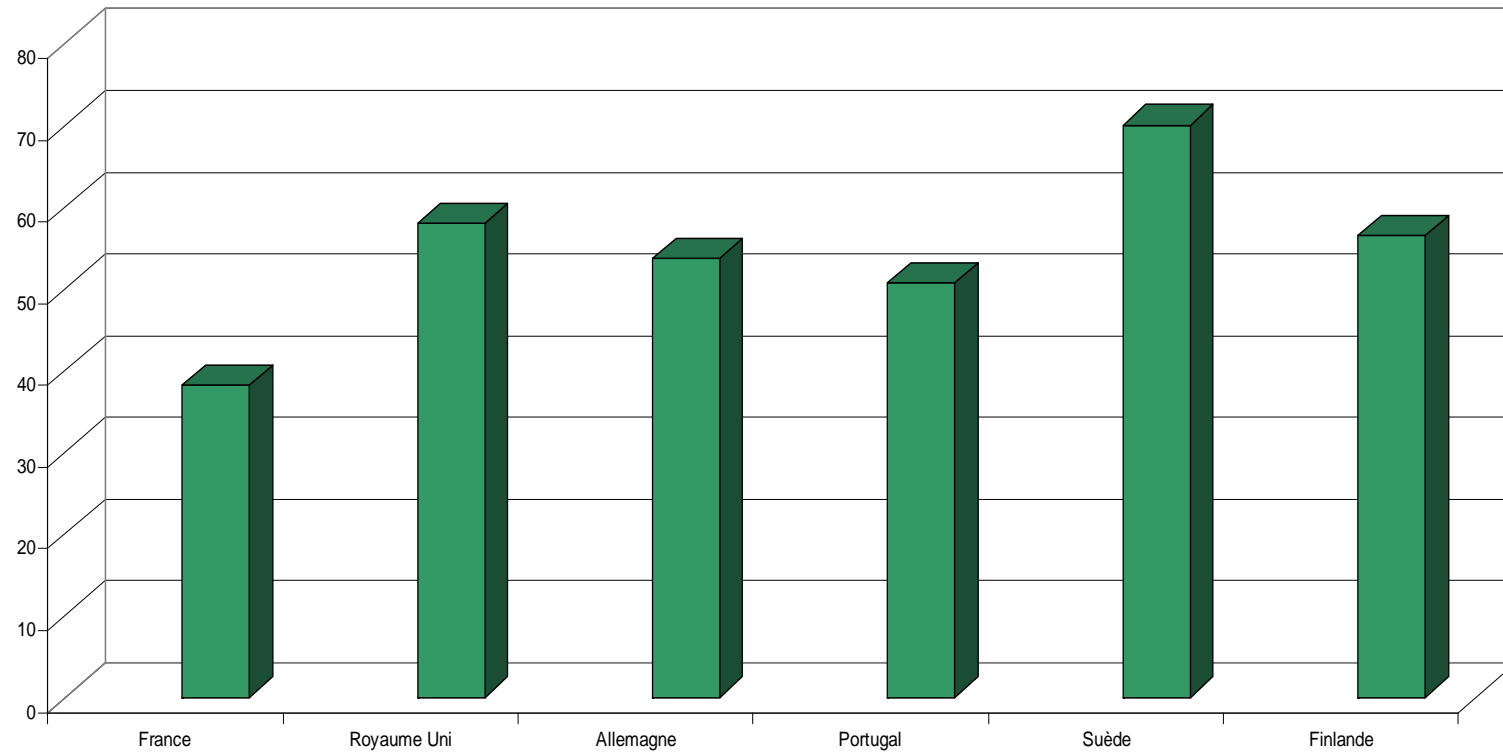
³⁹ Lorsque nous parlons des mesures prises en 2007 et 2008, il s'agit la plupart du temps du résultat des réformes décidées dès 2006.

individus peuvent cumuler retraite et emploi s'ils le souhaitent. Si le cumul s'effectue au-delà de l'âge normal de retraite, alors, la pension est minorée de 50 % du salaire au-delà de 11 640 euros. Si le cumul emploi retraite concerne des assurés ayant dépassé l'âge normal de retraite, alors aucune restriction n'est prévue.

Les premiers régimes professionnels sont apparus très tôt, parfois dès le XIX^e siècle. À l'origine, ces dispositifs concernaient les salariés des chemins de fer et des mines. Ils se sont ensuite étendus à tous les salariés du secteur public et aux salariés du secteur privé. En 1982, le Congrès fédéral a exempté d'impôt les cotisations versées sur un plan d'épargne-retraite facultatif appelé « 401k », du numéro de l'article du code des impôts correspondant.

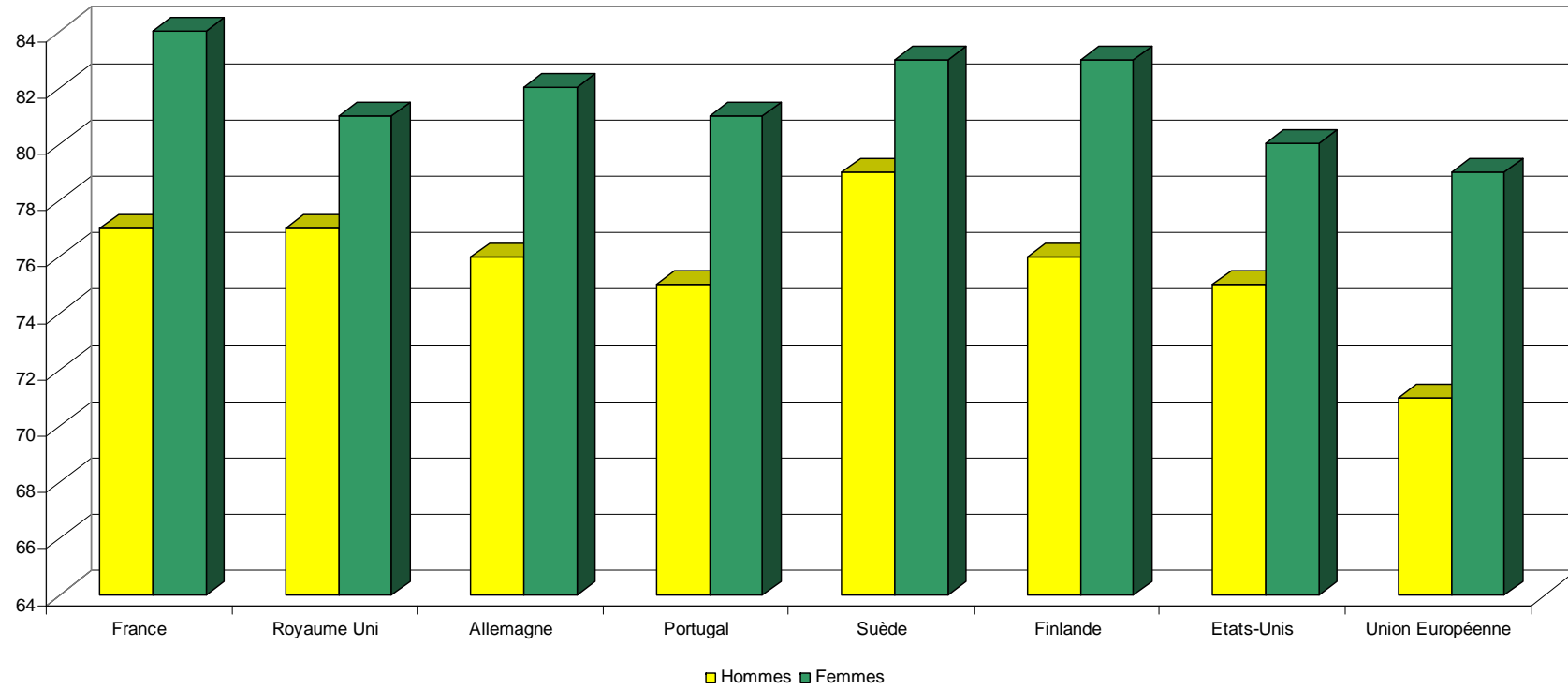
En 2000, 39 % des revenus des personnes âgées américaines provenaient des prestations de sécurité sociale, contre seulement 17 % des régimes professionnels.

Graphique 1 : Taux d'emploi des seniors, 55-64 ans, 2008



Sources : Eurostat.

Graphique 2 : Espérance de vie à la naissance, 2007



Sources : Insee.

2. LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES ET SURCOMPLÉMENTAIRES

2.1. Allemagne

Aujourd'hui, 17,5 millions d'individus⁴⁰ ont une retraite professionnelle, soit environ 65 % de la population active. Parmi ces personnes, 12 millions sont salariés du secteur privé, 5,5 millions du secteur public.

Dans le cadre de plans de retraite collectifs, l'employeur peut souscrire un contrat collectif auprès d'une société d'assurance pour le compte des salariés. Il s'agit d'un régime d'assurance directe qui permet à l'employeur de transférer le risque vers la compagnie d'assurance. Si le contrat de travail est rompu, l'assurance peut être transférée chez un autre employeur. Le plus souvent, il s'agit d'un système à cotisations définies qui donne lieu à une sortie en capital.

Il est également possible de faire appel à un tiers pour gérer une caisse de pension mise en place à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, il s'agit d'adhérer à une caisse mutuelle à but non lucratif. Toutefois, les droits des souscripteurs ne sont pas garantis en cas d'insolvabilité, car la compagnie d'assurance gestionnaire n'est pas tenue de se couvrir contre ce risque.

La catégorie institutionnelle la plus ancienne est appelée « caisse de secours ». Le paiement des prestations peut être organisé en rente ou en capital, et bien souvent, il s'agit de systèmes à prestations définies. Les droits acquis par les employés sont garantis contre le risque de faillite de l'entreprise.

Une autre possibilité existe : la constitution d'une réserve par l'employeur pour assurer un complément de pension sous forme de retraite d'entreprise. Cette solution est appelée « régime d'engagement direct ». Pour cela, l'employeur constitue des provisions de manière à assurer ses engagements. Il doit également s'assurer contre le risque d'insolvabilité. Les provisions figurent au bilan de l'entreprise. Enfin, depuis 2002, les fonds de pension peuvent être créés. Les entreprises disposent alors d'une grande liberté de placement des actifs des fonds.

2.2. Finlande

Compte tenu du taux de remplacement élevé fourni par le régime obligatoire, les deuxième et troisième piliers sont peu développés en Finlande.

En 2002, ils concernaient seulement 2,2 % de la population active. Les prestations servies par les régimes professionnels et les prestations issues des plans individuels représentaient respectivement 3,3 % et 1,3 % des prestations totales de retraite⁴¹.

2.3. France

Les retraites complémentaires, en France, sont organisées sur une base professionnelle. Les salariés du secteur privé perçoivent des retraites complémentaires obligatoires : versées par l'Arrco (Association des régimes de retraites complémentaires) pour tous les salariés, et par l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) pour les cadres et les assimilés cadres (cf. Art.4, 4 bis et 36 de la convention de 1947). Les salariés du secteur agricole sont également couverts par l'Arrco et l'Agirc. Les agents non titulaires de l'État, des collectivités locales et hôpitaux, des éta-

⁴⁰ National Stategy Report, European Commission, 2007.

⁴¹ European commission, 2006, Synthesis report on Adequate and Sustainable Pensions: Finland.

blissements publics comme la Banque de France ou EDF-GDF, ainsi que les agents titulaires à temps non complet des collectivités locales, sont quant à eux affiliés à l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) pour la retraite complémentaire. Ces régimes complémentaires fonctionnent selon un système de points : le montant de la retraite qui sera perçu est calculé à partir du nombre de points acquis multiplié par la valeur du point.

La possibilité de s'assurer un complément de retraite existe également en France, soit de manière collective soit de manière individuelle.

Les dispositifs existants avant la réforme 2003

Dans le secteur public et le secteur privé, il existe des régimes fonctionnant par capitalisation.

Prefon (Caisse nationale de prévoyance de la Fonction Publique) et Cref (Complémentaire de retraite de l'Éducation et la Fonction publique) sont des régimes destinés aux fonctionnaires et aux anciens fonctionnaires. La Prefon, créé en 1967, est le premier régime français fonctionnant par capitalisation. Ce régime est facultatif et bénéficie d'avantages fiscaux. À côté de la Prefon, il existe le Fonpel (Fonds de pension des élus locaux) et le Cref, réservé aux adhérents d'une mutuelle de la Fonction publique.

Fonpel est un régime en capitalisation fonctionnant par points, destiné aux élus locaux. Ce régime permet d'acquérir des droits en compléments de l'Ircantec.

En dehors des pensions qu'il obtiendra de son régime de base, l'exploitant agricole a la possibilité de contracter des produits de retraite par capitalisation. Depuis la loi 97-1051 de novembre 1997, supprimant l'ancien régime Coreva (Complément de retraite volontaire agricole), il lui est possible d'adhérer à des contrats d'assurance groupe, en capitalisation.

La loi n°94-126 du 11 février 1994 sur l'entreprise individuelle dite « Loi Madelin » permet aux travailleurs indépendants de se constituer un complément de retraite, dont les principales caractéristiques sont les suivantes : franchise d'impôt sur le revenu, sortie obligatoire en rente, déductibilité des cotisations sociales sous plafond.

Depuis 2003, il existe de nouveaux dispositifs qui bénéficient d'une incitation fiscale pour encourager la constitution à titre facultatif d'une épargne-retraite en complément des régimes de retraite par répartition. L'épargne-retraite prend la forme de deux nouveaux dispositifs : le Perp (Plan d'épargne retraite populaire) et le Perco (Plan d'épargne retraite collective).

2.4. Portugal

Les dernières lois de la Sécurité sociale prévoient la possibilité de créer des régimes complémentaires professionnels, collectifs ou individuels.

Les dispositifs d'épargne complémentaire sont gérés par les fonds de pension d'entreprise depuis 1985, date de leur création. Depuis 1989, il existe aussi des fonds de pension individuels.

Le premier décret-loi (le décret-loi n°323/85, du 6 août) établit le régime juridique des fonds de pension gérés par les entreprises d'assurance-vie. L'ISP, autorité de contrôle des assurances et des fonds de pensions du Portugal, est chargée de la supervision des fonds.

Ces fonds sont peu développés au Portugal.

2.5. Suède

Il existe en Suède quatre régimes de retraite complémentaire (second pilier) qui couvrent 90 % des salariés :

- ▶ le régime des ouvriers du secteur privé,
- ▶ le régime des employés et cadres du secteur privé,
- ▶ le régime des salariés de l'État,
- ▶ et le régime des salariés des collectivités territoriales.

Il s'agit de régimes à cotisations définies.

Un troisième pilier existe : il concerne environ 40 % des actifs. Il est volontaire et est constitué essentiellement d'assurance-vie. Ce type de dispositif bénéficie de traitements fiscaux avantageux⁴².

2.6. Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, les assurés ont la possibilité de ne plus cotiser au régime public au profit d'un régime professionnel d'entreprise ou d'administration, d'un plan individuel ou d'un fonds de pension. La couverture fournie par le régime de substitution doit néanmoins être au moins équivalente à ce que fournit le régime public. Les salariés doivent notamment adhérer à un plan de pension à prestation définie.

Dans les régimes d'entreprise ou d'administration, les cotisations patronales et salariales visant à alimenter le fonds ne sont pas soumises à l'impôt, de même que les revenus financiers du capital accumulé. Seules les prestations de retraite seront imposables.

Dès lors que le salarié a été employé au minimum deux ans dans l'entreprise ou l'administration, il acquiert un droit à pension.

3. LES RÉFORMES RÉCENTES

3.1. Allemagne

La réforme de 2001 a donné lieu à la mise en place de la rente *Riester*. Deux séries de mesures, visant à subventionner et encourager l'épargne-retraite privée ont été prises : les salariés ont le droit de convertir une partie de leur salaire en épargne au sein des régimes en entreprises, en bénéficiant, d'une part, d'un avantage fiscal. D'autre part, les assurés peuvent cotiser sur un plan individuel. Dans ce dernier cas, les personnes à faible revenu perçoivent des subventions pour ouvrir un compte individuel, tandis que les personnes à haut revenu bénéficient de déductions fiscales. Les modalités du droit à l'information avaient, elles aussi, été définies dans la loi du 26 juin 2001.

La limitation de la progression du taux de cotisation a également été instaurée. Le taux est actuellement de 19,5 % (OCDE), il sera plafonné à 22 % à l'horizon 2030.

Aussi, à la suite des recommandations de la commission Rürup (2003), plusieurs mesures d'ajustement ont été prises :

- ▶ le niveau minimum des réserves du régime de retraite a été diminué,

⁴² European Commission, 2006, *Synthesis report on adequate and sustainable pensions*.

- ▶ le versement des pensions a été décalé du début à la fin de chaque mois,
- ▶ la totalité des cotisations à l'assurance-dépendance a été portée à la charge des retraités, ce qui a entraîné une baisse des pensions nettes.

3.2. Finlande

La réforme de 2005 introduit un accroissement de deux à trois ans de l'âge de départ en retraite. De même, elle introduit un coefficient lié à l'espérance de vie dans le calcul de la pension.

En 2005, les autorités ont constaté la difficulté pour les prestataires de retraite de collecter toutes les informations sur une carrière entière pour chaque assuré. Dès lors, la décision a été prise de limiter dans le temps leur responsabilité quant à la collecte des informations : d'ici 2013, de manière graduelle, la responsabilité des assurés sur leur information personnelle, collectée par les prestataires, leur incombera au-delà d'un délai de cinq ans. Si des informations manquent dans leur carrière, ou que des inexactitudes sont constatées, ils devront eux-mêmes le signaler aux prestataires, dans un délai de cinq ans.

3.3. France

La réforme du 21 août 2003 concerne les salariés du secteur privé et ceux du public. Elle conduit à un rapprochement des conditions de liquidation entre les deux secteurs.

La réforme prévoit pour les salariés du privé :

- qu'à partir de 2009, la durée d'assurance pour bénéficier du taux plein augmente pour tenir compte des gains d'espérance de vie observés à 60 ans : 41 ans en 2012, puis 41,75 ans en 2020 (compte tenu des prévisions actuelles sur l'évolution des gains d'espérances de vie),
- un allongement corrélatif, et dans les mêmes conditions, de la durée intervenant dans le coefficient de proratisation de 152 à 160 trimestres entre 2004 et 2008,
- la décote est progressivement allégée à partir de la génération née en 1944, pour atteindre 5 % par annuité manquante pour les générations nées après 1952,
- une surcote est mise en place. Pour les périodes accomplies à compter du 1er janvier 2004, la pension est majorée de 0,75 % par trimestre supplémentaire effectué au-delà de l'âge de 60 ans et de la durée d'assurance « tous régimes » requise pour liquider sa retraite à taux plein.

Le minimum contributif est également modifié : la durée nécessaire (durée d'assurance tous régimes) pour bénéficier d'un minimum entier est relevée de deux trimestres par génération à partir de la génération 1944, pour atteindre 160 trimestres pour la génération 1948.

Par ailleurs, il est prévu de revaloriser le minimum de 9 % en trois étapes d'ici 2008 (la première revalorisation de 3 % a eu lieu au 1^{er} janvier 2004), mais seules les périodes ayant donné lieu à cotisation à la charge de l'assuré seront majorées. Le minimum contributif s'élevait à 6 706 euros annuels au 1^{er} janvier 2004.

Un certain nombre de modifications rentrent également en vigueur pour les salariés du public :

- le taux de liquidation demeure de 75 % (hors bonification), mais la durée de cotisation cible augmente au rythme de deux trimestres par an pour rejoindre celle du régime général (160 trimestres en 2008). À partir de 2009, les durées progresseront parallèlement,
- une décote de 1,25 % par trimestre manquant est instaurée, soit pour atteindre la durée requise, soit pour atteindre l'âge maximal de liquidation de la catégorie (active ou sédentaire). La montée en charge de la décote est progressive, elle démarre en 2006, sera totalement effective en 2020.

- une surcote est également introduite : la pension est majorée de 0,75 % par trimestre supplémentaire au-delà de la durée requise,
- les avantages familiaux sont modifiés,
- la pension est indexée sur les prix,
- le minimum garanti est modifié.

Par ailleurs, un régime de retraite additionnel obligatoire par répartition est créé. Il prendra en compte les primes, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire. La cotisation sera fixée à un taux de 5 % pour les employeurs et de 5 % pour les fonctionnaires concernés.

Dans le cadre individuel et facultatif, un produit d'assurance appelé Perp (plan d'épargne retraite populaire) offre des revenus viagers, réguliers à la suite de versements de cotisations volontaires.

Le Pere ou plan d'épargne retraite d'entreprise est l'équivalent professionnel du Perp. Il constitue une nouvelle modalité des articles 83 (contrats à cotisations définies non soumises à l'impôt sur le revenu, sortie en rente). Le Perco ou plan d'épargne pour la retraite collectif permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital. Il doit être institué dans toute entreprise par accord collectif.

3.4. Portugal

La réforme de 2002 a introduit différentes mesures :

- modification des paramètres de retraite,
- décision d'aligner progressivement le système des fonctionnaires sur celui des salariés du privé,
- prise en compte à terme de l'ensemble de la carrière pour le calcul de la pension, contre seulement les dix meilleures années parmi les quinze dernières auparavant,
- instauration d'un régime complémentaire facultatif pour tous.

Le régime des fonctionnaires a été fermé en 2005. Les personnes déjà engagées dans ce système et les retraités actuels continuent d'y participer, mais les fonctionnaires entrant en fonction à partir de 2006 sont intégrés automatiquement dans le régime de prévoyance publique, ouvert initialement aux salariés du privé. Ainsi, à partir de 2006, tous les travailleurs, salariés ou non, dans le secteur privé ou dans la Fonction publique bénéficient d'un régime unique de pension de retraite. Par ailleurs, depuis 1995, les nouveaux employés du secteur bancaire ont également commencé à être couverts par le régime de prévoyance publique.

La réforme de 2006 introduit un nouveau mode de calcul de la pension, qui permet de renforcer le lien entre les contributions et les prestations, en prenant en compte toute la carrière.

En cas de départ précoce, les pénalités sont renforcées. Une pénalité de 0,5 % par mois (basé sur l'âge de 65 ans) est prévue, contre 4,5 % par an auparavant.

Le facteur « espérance de vie » est pris en compte dans le calcul des pensions. Ce facteur est calculé en prenant en compte l'espérance de vie d'une année de référence et l'espérance de vie lors du départ à la retraite. Aussi, un régime public capitalisé (*Public Funded Regime*, RPC) a été créé. Les certificats de retraite publics ont été mis en place en 2008 et viennent l'alimenter. Ils sont destinés à compenser les pertes de revenus des retraités, dues à l'introduction du facteur « espérance de vie ».

3.5. Suède

L'ancien régime combine une pension forfaitaire universelle, ainsi qu'une pension complémentaire obligatoire.

La pension universelle équivaut au montant de base de la Sécurité sociale, soit environ 20 % du salaire moyen en Suède. Seules y ont le droit les personnes ayant résidé en Suède, indépendamment de leur activité professionnelle. Cette pension est versée au prorata de la durée de résidence.

Une cotisation employeurs et une dotation budgétaire permettent de couvrir les besoins de financement pour cette pension.

La pension complémentaire est basée sur les rémunérations, et fonctionne par points : elle équivaut à 60 % du salaire moyen des quinze meilleures années, pour la partie supérieure au plafond de Sécurité sociale, et dans la limite de 7,5 fois ce plafond. En 1998, les taux de cotisations à charge des employeurs et des salariés étaient respectivement de 6,40 % et 6,95 %.

Enfin, une prestation supplémentaire est prévue sous condition de ressource. En effet, le montant de la pension forfaitaire est faible, et la pension complémentaire des personnes aux salaires inférieurs au plafond de Sécurité sociale est nulle. Dans ce cas, un supplément de pension, égal à 55,5 % du montant de base, couplé à une aide-logement peut être versé.

La réforme de 1998-2001 : une réforme systémique issue d'une longue réflexion

En juin 1994, le parlement a adopté les principes de la réforme systémique menant au nouveau système. Néanmoins, il faudra attendre 1998 pour que les premiers textes de lois soient votés.

L'objectif principal de la réforme était d'assurer à long terme la soutenabilité du système, écartant ainsi le besoin de réformer à nouveau. Le système a été réformé en prévoyant :

- maintien du taux de cotisation,
- correspondance entre contributions payées et prestations reçues pour les assurés,
- préservation du rapport entre pension moyenne et revenu moyen, pour éviter la détérioration relative de la situation des retraités,
- préservation d'une garantie de revenu minimum et séparation des fonctions d'assurance et de redistribution.

La réforme a permis la mise en place d'un système appelé également, système à « capitalisation virtuelle » dès 1999. Cette réforme a également permis d'intégrer un système de rééquilibrage automatique.

Avant cela, le système comportait deux niveaux, à l'image du système actuel. Mais le premier niveau ne fonctionnait pas en comptes notionnels, il s'agissait d'un régime par points, assis sur les rémunérations.

Une condition de quarante années de résidence ou de trente ans de cotisation prévalait à l'obtention d'une pension à taux plein. En deçà, les pensions étaient réduites proportionnellement. Par ailleurs, tout comme dans le système actuel, trois années de résidence étaient nécessaires pour prétendre à la pension sous condition de ressources.

Par ailleurs, lors de la mise en place du premier système de retraite, des taux de cotisation supérieurs aux besoins de financement des retraites avaient été instaurés pour faire face aux contraintes démographiques et économiques à venir. Ces fonds ont drainé des capitaux équivalant jusqu'à 40 % du PIB dans les années 1990. Une partie de ces réserves a été transférée au budget de l'État pour compenser les coûts des réformes.

3.6. Royaume-Uni

En 2002-2003, le *SERPS* a été remplacé par le *State Second Pension*. La principale différence entre les deux dispositifs consiste en l'introduction de taux de remplacement différentiels selon les tranches

de revenus. En effet, auparavant, un seuil et un plafond uniques existaient, et le même taux d'acquisition de droit était appliqué à tous entre ces deux bornes. Le taux de remplacement était alors de 20 % pour tous. La réforme permet ainsi une augmentation des pensions du régime public pour les personnes à bas revenus, en leur assurant un taux de remplacement pouvant aller jusqu'à 40 %.

Le développement de dispositifs privés individuels est encouragé à travers des fonds de pension, *Stake Holder Pension*.

À partir de 2003, les périodes d'inactivité consacrées à l'éducation des enfants et la prise en charge de personnes dépendantes ouvrent droit à pension.

Le *Pension Credit* a également été instauré en 2003 pour favoriser les personnes ayant épargné durant leur vie.

De nouvelles mesures ont été adoptées à la suite du *Pension Act* de 2007.

La période nécessaire pour percevoir la pension de base, à condition d'avoir atteint l'âge légal de départ en retraite, est portée à trente ans. Les personnes ayant cotisé durant moins de trente ans percevront alors 1/30^e par année cotisée.

La revalorisation des pensions ne s'effectue plus en fonction des prix, mais en fonction de l'évolution des salaires.

Concernant le régime complémentaire du régime public, il est prévu de mettre en place un système dans lequel les personnes aux revenus annuels supérieurs à 13 000£ cotiseront 1,5£ par semaine. Le régime complémentaire public se transformera donc en système forfaitaire dans lequel le montant de la pension dépendra uniquement de la durée de cotisation.

Enfin, d'ici 2012, il ne sera plus possible pour les individus de participer à un régime complémentaire à cotisation définie.

Par ailleurs, d'ici 2010, les personnes ne cotisant pas à l'assurance sociale pourront néanmoins accumuler des droits à la pension de base et à la complémentaire publique, à travers la mise en place de crédits à l'assurance, *National Insurance Credit*. En effet, un rééquilibrage en faveur des femmes est prévu : elles pourront accéder à la retraite même si elles n'ont pas le nombre d'annuités requis, notamment dans les cas de prise en charge de personnes dépendantes. Enfin, le *Pension Act* de 2007 prévoit également de passer l'âge de départ en retraite de 65 à 68 ans entre 2024 et 2046.

Avec le *Pension Act* de 2008, l'accent a été mis sur l'épargne personnelle des individus. Des plans d'épargne obligatoires par capitalisation seront instaurés (*National Pension Savings Scheme*). D'ici 2012, les employeurs et employés y seront automatiquement affiliés. D'autres formes de plans individuels (*Personal Account Scheme*) seront développées à l'intention notamment des personnes à bas et moyens revenus.

Tableau 12 : Indicateurs macroéconomiques en Europe

Indicateurs	France	Royaume Uni	Allemagne	Portugal	Suède	Finlande	
<i>Population (en millions)(2007)*</i>	61.5	60.9	82.3	10.6	9.1	5.3	
<i>PIB par tête en parité de pouvoir d'achat (EU-27 = 100)</i>	108.1	118.5	115.6	75.5	120.1	115.5	
<i>Déficit public (-) et surplus (+), % du PIB (2008)</i>	-3.4	-5.5	-0.1	-2.6	2.5	4.2	
<i>Dette publique, % du PIB(2008)</i>	68.1	52	65.9	66.4	38	33.4	
<i>Taux d'inflation (2008)</i>	3.2	3.6	2.8	2.7	3.3	3.9	
<i>Espérance de vie à 65 ans (2008)*</i>	<i>Hommes</i>	17.73	16.87	16.82	16.35	17.42	16.64
	<i>Femmes</i>	22.05	19.51	20.1	19.87	20.48	20.66
<i>Taux d'emploi (2008)</i>	65.8	71.5	70.7	68.2	74.3	71.1	
<i>Taux de chômage (2009)</i>	8,9(p)	7,2(p)	7,7(p)	9,3(p)	8,5(p)	7,8(p)	
<i>Taux d'emploi des séniors (55-64 ans) (2008)</i>	38.3	58	53.8	50.8	70.1	56.5	
<i>Taux de pauvreté après transferts sociaux</i>	13	19	15(p)	18	11	13	
<i>Taux de pauvreté des plus de 65 ans (2007)</i>	13	30	17(p)	26	11	22	
Sécurité Sociale							
<i>Retraités en milliers (2007)*</i>	14048	12139	19822	3196**	2167	1331	
<i>Milliers de contributeurs à la sécurité sociale(2007)*</i>	25399	:	31816	4296	5569	2376	
<i>Dépenses relatives au paiement des pensions en % du PIB (2007)*</i>	13.0	6.6	10.4	11.4	9.5	10.0	
<i>Dépenses totales de protection sociale, en % du PIB</i>	31,1(p)	26,4(p)	28,7(p)	25.4	30,7(p)	26.2	
<i>Dépenses de soin pour les personnes âgées, en % du PIB (2006)</i>	0,328(p)	0,993(p)	0,156(p)	0.257	2.393	0.678	
Autres							
<i>Individus de 18 ans dans le système éducatif (%) (2007)</i>	78.7	49.9	84.8	64.8	94.8	93.8	
<i>Dépenses publiques d'éducation (% du PIB) (2006)</i>	5.58	5.48	4.41	5.25	6.85	6.14	
<i>Utilisation individuelle quotidienne d'un ordinateur (% de la population) (2006)</i>	70	69	70	72	74	76	
<i>Souscripteurs à internet (OCDE, Telecom Statistics)(2000)</i>	5 452 443	12 599 693	11 105 000	336 140	2 138 300	810 000	
<i>Souscripteurs à internet (OCDE, Telecom Statistics)(2005)</i>	13 265 600	16 081 300	27 206 600	1 482 111	3 196 000	1 617 200	
<i>par population</i>							
* 2009 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU-27 Member States (2008 -2060), European Economy.							
** For Portugal, the numbers represent the total number of pensions in thousands.							

DERNIERS NUMEROS PARUS :

(Téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>)

- N° 58** *Expérience professionnelle et gestion de la sécurité au travail. Actes du séminaire Ages et Travail (mai 2008)*
CREAPT-CEE
août 2010
- N° 57** *Les réformes dans la Fonction publique : une revue de littérature économique internationale*
EKATERINA MELNIK, sous la direction de DANIELE GUILLEMOT
août 2010
- N° 56** *Vécu du travail et santé des enseignants en fin de carrière : une approche ergonomique*
DOMINIQUE CAU-BAREILLE
novembre 2009
- N° 55** *Une évaluation des effets des baisses de cotisations sociales sur les bas salaires dans le cadre de la réforme Fillon de 2003*
MATTHIEU BUNEL, RICHARD DUHAUTOIS, FABRICE GILLES, PATRICK KWOK, YANNICK L'HORTY, MARIANNE PAUCHET, CORINNE PERRAUDIN
juillet 2009
- N° 54** *Les baisses de cotisations sociales ultramarines : une évaluation ex ante à l'aide d'une maquette ad hoc*
NICOLAS BAUDUIN, FRANÇOIS LEGENDRE, YANNICK L'HORTY
janvier 2009
- N° 53** *Formes d'organisation du travail et relations de travail*
MATTHIEU BUNEL, JEAN-LOUIS DAYAN, GUILLAUME DESAGE, CORINNE PERRAUDIN, ANTOINE VALEYRE
décembre 2008
- N° 52** *Les déterminants de la gestion de l'emploi au delà des frontières de l'entreprise*
CORINNE PERRAUDIN, HELOÏSE PETIT, NADINE THEVENOT, ANTOINE REBERIOUX, JULIE VALENTIN
décembre 2008
- N° 51** *Activités, expérience et santé à l'épreuve des évolutions du travail : recherches dans quatre secteurs professionnels. Actes du séminaire Ages et Travail (mai 2007)*
CREAPT-CEE
novembre 2008
- N° 50** *Les Adultes relais, six ans après le lancement du dispositif (2000-2005)*
CECILE BARON, BAPTISTE BROSSARD, PATRICK NIVOLLE, NICOLAS SCHMIDT
octobre 2008
- N° 49** *Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail*
SOPHIE BEROU, JEAN-MICHEL DENIS, GUILLAUME DESAGE, BAPTISTE GIRAUD, JEROME PELISSE
juin 2008
- N° 48** *À propos du « travail soutenable ». Les apports du séminaire interdisciplinaire « Emploi soutenable, carrières individuelles et protection sociale »*
MICHEL GOLLAC, SANDRINE GUYOT, SERGE VOLKOFF
juin 2008