

Les COLLOQUES du
Conseil d'Orientation des Retraites

Le système de retraite suédois
Mécanismes, enjeux et perspectives

Dossier du participant



16 octobre 2008
Maison de la Mutualité - Paris



Le système de retraite suédois

Mécanismes, enjeux et perspectives

16 octobre 2008
Maison de la Mutualité – Paris

Colloque organisé par
le Conseil d'orientation des retraites

en partenariat avec le
Centre d'analyse stratégique

Dossier du participant

Sommaire

Programme	page 4
Introduction	page 5
Fiche 1 : Données de base sur la Suède	page 7
Fiche 2 : Le système suédois avant et après la réforme	page 9
Fiche 3 : Les comptes notionnels	page 13
Fiche 4 : La capitalisation publique	page 17
Fiche 5 : La pension garantie	page 20
Fiche 6 : Les fonds de réserves	page 21
Fiche 7 : Le mécanisme automatique d'équilibre	page 23
Fiche 8 : L'enveloppe orange	page 25
Biographie des intervenants	page 30

Le système de retraite suédois

Mécanismes, enjeux et perspectives

08 h 45 Accueil

09 h 00 **Ouverture des travaux**
Raphaël Hadas-Lebel, Président du Conseil d'orientation des retraites

09 h 15 **Le contexte de la réforme et les objectifs du nouveau système de retraite suédois**
Ole Settergren, Secrétaire général de la Commission gouvernementale en charge de l'unification des régimes de retraite professionnelle du secteur public suédois

10 h 00 **L'évolution des pensions et la solidarité dans le système de retraite suédois**

Le calcul des droits à la retraite en Suède
Marco Geraci, Chargé de mission au Conseil d'orientation des retraites

Les mécanismes redistributifs dans le système de retraite suédois
Jon Dutrieux, Responsable de recherches appliquées au sein de la section de l'assurance maladie du département de statistiques et de recherche de l'Agence de sécurité sociale de Suède

Les retraites en Suède dans une perspective européenne
Olivier Bontout, Adjoint à la sous-directrice des synthèses des études économiques et de l'évaluation à la DREES

Débat avec la salle

11 h 20 Pause

11 h 40 **Le système de retraite suédois : un « modèle » ?**

La réforme suédoise : un « modèle » pour de nombreux pays ?
Edward Whitehouse, Responsable de l'analyse des politiques de pensions à la division des politiques sociales de l'OCDE

La réforme suédoise : des choix novateurs ?
Antoine Math, Chercheur à l'IRES

Le système de retraite suédois : un « modèle » pour la France ?
Laurent Vernière, Chargé de mission Retraite et Protection sociale à la SNCF

Débat avec la salle

13 h 00 **Synthèse générale**
Raphaël Hadas-Lebel, Président du Conseil d'orientation des retraites

13 h 15 Clôture

Introduction

Instauré en 1998, le nouveau système de retraite suédois est présenté comme un exemple à suivre par plusieurs organisations internationales et de nombreux pays s'en sont ouvertement inspirés (Italie, Pologne...).

Mais, en dehors de « l'enveloppe orange » pour le droit à l'information et des « comptes notionnels », qui font dépendre le montant des pensions de l'espérance de vie à la retraite, ce système reste assez méconnu. C'est pour aller au-delà de cette vision réductrice que le Conseil d'orientation des retraites a choisi de consacrer l'intégralité des travaux de son colloque annuel au nouveau système de retraite suédois.

En effet, une présentation approfondie de ce système doit permettre d'enrichir notre réflexion sur de nombreux sujets, notamment sur les mécanismes et le choix des principaux paramètres (taux de prélèvement, niveau des pensions et âge de la retraite) qui visent à assurer sur le long terme l'équilibre financier du système, sur le niveau et les formes de solidarité souhaités, sur le mode de revalorisation des pensions, sur la part respective de la répartition et de la capitalisation et la forme de cette dernière (collective ou individuelle, privée ou publique), ou encore sur le rôle que l'on entend faire jouer à un fonds de réserve.

Telle est l'ambition de ce colloque qui ne tend à promouvoir aucun système particulier. Il s'agit seulement, à l'occasion de l'examen du cas suédois, d'appréhender de manière comparative les questions qui se posent aux différents systèmes de retraite.

Ce colloque se déroulera en trois temps.

Un premier temps aura pour objectif de présenter le contexte de la réforme et les objectifs du nouveau système de retraite suédois par Ole Settergren (*Secrétaire général de la commission gouvernementale en charge de l'unification des régimes de retraite professionnelle du secteur public suédois - SPV*). Cette intervention permettra de faire le point sur les fondements du système de retraite suédois : sa constitution, son architecture, les logiques à l'œuvre ainsi que les marges de manœuvre dont disposaient les suédois au moment de la réforme.

Dans un deuxième temps plus technique, l'analyse portera sur les pensions et la solidarité dans le système de retraite suédois.

Marco Geraci (*Chargé de mission au Conseil d'orientation des retraites*) présentera le calcul des pensions en Suède, tant dans les comptes notionnels qu'au sein de la partie en capitalisation : comment se constituent les droits, se calculent les pensions et sont revalorisées les pensions liquidées ?

Jon Dutrieux (*Responsable de recherches appliquées au sein de la section de l'assurance maladie du département de statistiques et de recherche de l'Agence de sécurité sociale de Suède*) présentera les mécanismes redistributifs dans le système de retraite suédois - la

pension minimum, les autres droits non contributifs tels que les droits liés à l'éducation d'un enfant – et leurs poids futurs dans les pensions des assurés suédois.

Enfin, Olivier Bontout (*Adjoint à la sous directrice des synthèses des études économiques et de l'évaluation à la DREES*) examinera les retraites en Suède dans une perspective européenne : quelles seront les évolutions des pensions et du niveau de vie des retraités en Suède par rapport aux autres pays européens ?

Le troisième et dernier temps de ce colloque posera la question du système de retraite suédois comme modèle international.

Edward Whitehouse (*Responsable de l'analyse des politiques de pensions à la division des politiques sociales de l'OCDE*) présentera tout d'abord l'intérêt suscité par le système de retraite suédois : pourquoi est-il présenté comme un exemple par des organisations internationales comme la Banque Mondiale et inspire-t-il autant les autres Etats ? Qu'est-ce qui en fait un modèle ?

Antoine Math (*Chercheur à l'Institut de Recherches Economiques et Sociales - IRES*) discutera le caractère novateur de la réforme suédoise. Si la démarche est originale, la réforme suédoise diffère-t-elle des autres réformes des retraites des années 90 sous l'angle de la prise en charge des risques, notamment liés aux nouvelles carrières salariales et des choix entre âge de la retraite, montant des pensions et niveau de prélèvement ?

Enfin, Laurent Vernière (*Chargé de mission Retraite et Protection Sociale à la SNCF*) posera la question de la transposition du système de retraite suédois en France : quels seraient les avantages et inconvénients d'une réforme du système de retraite français sur le modèle de la réforme suédoise ?

Ce dossier a été réalisé, à partir de travaux divers, par le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites. Il présente un certain nombre d'informations nécessaires à la compréhension du système de retraite suédois, sans prétendre à l'exhaustivité.

La **fiche 1** est un recueil de données (économiques, démographiques...) permettant de mieux appréhender la Suède.

La **fiche 2** décrit l'ancien et le nouveau système de retraite suédois tel que voté en 1998.

La **fiche 3** est une description plus approfondie des comptes notionnels.

La **fiche 4** détaille le fonctionnement et l'originalité de la partie capitalisée du système de retraite public suédois, le PPM.

La **fiche 5** expose le principe et le fonctionnement de la pension garantie.

La **fiche 6** décrit les fonds de réserves suédois et leur réorganisation en 2000.

La **fiche 7** présente le mécanisme automatique d'équilibre financier du régime par répartition.

Enfin, la **fiche 8** est un exemplaire de « l'enveloppe orange ».

Fiche 1 : Données de base sur la Suède

Economie (2006)	
Taux de change € / couronnes suédoises (SEK)	1 € = 10 SEK
PIB	302 milliards d'€
PIB / habitant	33 200 €
Taux de croissance	4,4 %
Taux de chômage	8,4 % (dont 3 % de personnes en formation ou congés maladie)
Taux d'inflation	1,6 %
Solde budgétaire	+ 2,1 % du PIB
Balance commerciale	+ 7 % du PIB
Principaux clients	Allemagne, Etats-Unis, Norvège (France 7 ^{ème})
Principaux fournisseurs	Allemagne, Danemark, Norvège (France 7 ^{ème})
Part des secteurs d'activité dans le PIB	Agriculture – 2 % ; Industrie – 28 % ; Services – 70 %

Source : Ministère des affaires étrangères

Démographie	2006	2060
Indicateur conjoncturel de fécondité (enfants par femme)	1,85	1,85
Espérance de vie - Hommes	79 ans	85,4 ans
Espérance de vie - Femmes	83,1 ans	89,3 ans
	2006	2060
Population totale	9,1 millions	10,9 millions
Rapport de l'effectif des plus de 55 ans sur celui des 20-54 ans	70 %	106 %

Source : Eurostat, scénario central, 2008

Emploi (2007)	Total		Hommes		Femmes	
	Suède	France	Suède	France	Suède	France
Taux d'emploi des 25-54 ans	86,1%	82,1%	89,1%	88,3%	83,0%	76,2%
Taux d'emploi des 55-59 ans	79,7%	55,5%	81,9%	58,6%	77,5%	52,5%
Taux d'emploi des 60-64 ans	60,4%	15,7%	64,1%	16,7%	56,7%	14,8%
Taux d'emploi des 65 ans et +	11,0%	1,4%	14,9%	2,0%	7,3%	0,9%

Source : Eurostat

Revenus (2006)	Total		Hommes		Femmes	
	0-64	65+	0-64	65+	0-64	65+
Proportion de personnes vivant sous le seuil de pauvreté (50% du revenu médian)	8 %	5 %	8 %	2 %	7 %	6 %
Rapport du niveau de revenu des plus de 65 ans sur celui des 0-64 ans	83 %		89 %		75 %	

Source : Eurostat

Retraites (2006)		
Régimes publics (hors régime universel)		60 %
Régime universel		10 %
Réversion		5 %
Régimes professionnels supplémentaires		15%
Epargne retraite individuelle		10 %
Part des retraites publiques (2005)	en % des dépenses de protection sociale	36,9 %
	en % du PIB	11,8 %

Source : Försäkringskassan

Fiche 2 : Le système de retraite suédois avant et après la réforme

Extrait du quatrième rapport COR, « Retraites : questions et orientations pour 2008 »¹

La Suède a transformé en profondeur son système de retraite public par une réforme votée en 1998, suite à des consultations et débats qui ont commencé vers 1990. Plutôt que d'ajuster les paramètres de leur système, les Suédois ont décidé de mettre progressivement en place un système entièrement nouveau. Celui-ci est conçu de telle sorte que :

- le taux de cotisation est stabilisé ;
- le montant des retraites au fil des générations prend en compte les gains d'espérance de vie ;
- et un « mécanisme correcteur automatique » permet d'ajuster la masse des prestations à celle des cotisations.

1. La transition de l'ancien au nouveau système

Le nouveau système est introduit progressivement au fil des générations et les deux systèmes coexisteront pendant plusieurs années encore :

- les assurés nés avant 1938 relèvent entièrement de l'ancien système ;
- ceux nés entre 1938 et 1953 relèvent en partie de l'ancien et en partie du nouveau système ;
- enfin, les assurés nés en 1954 (ou plus tard) relèvent entièrement du nouveau système.

En 2015, ces derniers atteindront l'âge de 61 ans, l'âge d'ouverture du droit à une pension sous le nouveau système.

L'ancien système consiste en un régime universel qui verse une pension forfaitaire à tous les résidents âgés et un régime contributif, appelé ATP, dont la pension augmente avec le niveau des rémunérations. L'âge normal de la retraite pour ces deux régimes est de 65 ans mais la liquidation peut être anticipée dès 60 ans, moyennant une décote, ou repoussée jusqu'à 70 ans, donnant droit à une surcote. En 1998, les pensions publiques représentaient 10,3 % du PIB, dont un tiers provenaient du régime universel et deux tiers du régime contributif. Les personnes âgées à faibles revenus bénéficient en outre d'un supplément de pension, ainsi que d'allocations logement.

A partir de l'instauration du régime contributif en 1960, le taux de cotisation a été fixé au-dessus du niveau nécessaire pour couvrir les dépenses et le régime ATP a accumulé des réserves importantes. En 1998, elles représentaient l'équivalent de quelque 5 années de prestations (environ 40 % du PIB). Les réserves sont placées sur les marchés financiers et fournissent des ressources supplémentaires aux cotisations pour le système de retraite dans son ensemble, y compris le nouveau système.

¹ « Retraites : questions et orientations pour 2008 », quatrième rapport du COR, La documentation Française, Mars 2007. Accessible sur <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-723.pdf>

Depuis 1999, l'ancien et le nouveau système sont financés par les mêmes cotisations. Le taux de cotisation global est de 18,5 %² des revenus du travail sous un plafond égal à environ 1,1 fois le salaire moyen. Les cotisations sur le salaire sous plafond sont réparties à raison d'environ 40 % pour les salariés et 60 % pour les employeurs.

La réforme du système public a entraîné des changements concomitants de la plupart des régimes conventionnels. Ces régimes complètent le système public et ils couvrent environ 90 % des salariés. Ils ont été instaurés par des négociations collectives interprofessionnelles dans les années soixante et soixante-dix. Les quatre régimes couvrent les groupes professionnels suivants : les fonctionnaires de l'Etat, les fonctionnaires des collectivités locales, les cols bleus du secteur privé et les cols blancs du secteur privé. Le taux de remplacement offert par ces régimes est de l'ordre de 10 % en moyenne et les taux de cotisation se situent entre 2 % et 5 %. Ces régimes jouent un rôle important pour les salariés dont la rémunération dépasse le plafond de la sécurité sociale.

Auparavant, les régimes conventionnels fonctionnaient tous en prestations définies : la pension était calculée comme un pourcentage du salaire de fin de carrière. Parallèlement à la réforme du système public, entre 1996 et 2001, les deux régimes de fonctionnaires, ainsi que celui des cols bleus, ont adopté une formule d'épargne retraite à cotisations définies³, avec un choix individuel pour les assurés de leurs placements financiers. Le régime des cols blancs du secteur privé reste en revanche entièrement à prestations définies.

2. Le nouveau système public

Le nouveau système remplace la pension forfaitaire, la pension contributive et le supplément de pension pour les personnes âgées à faible revenu. Il comporte trois volets :

- l'élément le plus important est un régime contributif en « comptes notionnels » financé en répartition. Chaque assuré se voit attribuer un compte individuel sur lequel sont créditées ses cotisations, revalorisées chaque année. Lors de la liquidation de la retraite, le solde inscrit sur le compte, libellé en numéraire, est converti en une pension, dont le montant dépend de l'espérance de vie à la retraite ;
- le second élément est constitué de comptes individuels d'épargne retraite en capitalisation auxquels cotisent tous les travailleurs ;
- ces deux régimes sont complétés par une pension minimum garantie dont le montant est proche de celui de l'ancienne pension forfaitaire. Les personnes dont la pension totale est inférieure à un minimum bénéficient de cette prestation différentielle.

Le régime en répartition et le régime en capitalisation sont financés par la cotisation de 18,5 % du salaire plafonné : 16 points sont affectés au régime en « comptes notionnels » et 2,5 points aux comptes d'épargne retraite. La pension minimum garantie est financée par le budget de l'Etat.

² Le taux de 18,5% s'applique au salaire net de cotisations retraite, soit 93 % du salaire brut. Le taux de cotisation rapporté au salaire brut est donc de 17,21 % (93 % x 18,5 %) : 7 % à la charge des salariés et 10,21 % à la charge des employeurs.

³ Pour les deux régimes de fonctionnaires, la formule à cotisations définies s'applique seulement au salaire en dessous du plafond de la sécurité sociale ; une formule à prestations définies s'applique au salaire qui dépasse le plafond.

2.1 Le régime en répartition : les « comptes notionnels »

Pendant la carrière, les cotisations salariales et patronales affectées à ce régime sont inscrites au compte de chaque assuré. La somme inscrite au compte est revalorisée annuellement par un taux qui suit la croissance du salaire moyen. Lors de la liquidation de la retraite, la somme inscrite au compte ou le « capital virtuel », qui représente la somme des cotisations de toutes les années de carrière, augmentée des revalorisations, est convertie en une pension.

Les congés maladie ainsi que les périodes de chômage ou d'incapacité donnent lieu à une augmentation des droits à pension. Certaines périodes pendant lesquelles l'assuré ne cotise pas – consacrées à l'éducation de jeunes enfants, au service national, à des études... – donnent lieu également à une augmentation des droits. Dans ces cas, les cotisations correspondantes sont versées au compte de l'assuré par le budget de l'Etat, sur la base d'un revenu du travail fictif. Ainsi, la totalité des droits à pension a pour contrepartie des cotisations, soit prélevées sur les revenus du travail, soit prises en charge par l'Etat.

Comme dans le cas d'une rente viagère achetée auprès d'une compagnie d'assurance, un coefficient de conversion⁴ est utilisé pour calculer la pension de telle sorte que la valeur actuelle des pensions futures soit égale au capital virtuel. Le coefficient prend en compte l'espérance de vie à la retraite et un taux d'actualisation qui correspond à la croissance attendue du salaire réel moyen, soit 1,6 %.

Les assurés peuvent liquider leur pension à tout âge à partir de 61 ans. Ils peuvent même liquider une pension partielle ou interrompre le versement de la pension en cas de reprise d'activité. Le coefficient de conversion du capital virtuel en pension prend en compte l'espérance de vie de la cohorte à laquelle appartient l'assuré à l'âge où il liquide ses droits, sans distinction de sexe ou de catégorie professionnelle. Plus un assuré retarde la liquidation, plus sa pension sera élevée ; plus l'espérance de vie aux âges élevés augmente, plus les pensions versées à un âge donné seront faibles.

Le taux de revalorisation des pensions au cours de la période de la retraite est égal au taux d'inflation augmenté de l'écart entre, d'une part, le taux de croissance observé du salaire réel moyen et, d'autre part, 1,6 %, qui représente le taux de croissance tendanciel du salaire réel moyen.

Afin de prévenir des déséquilibres à long terme, un « mécanisme correcteur automatique » a été instauré en 2001. En cas de déséquilibre entre les engagements du régime à long terme et les recettes attendues à long terme, ce mécanisme permet d'ajuster le taux de revalorisation qui s'applique aux pensions et au capital virtuel, donc aux retraités et aux actifs, de telle sorte que le régime soit financièrement soutenable.

2.2 Le régime en capitalisation : les comptes individuels d'épargne retraite

Une part des cotisations obligatoires, égale à 2,5 points, est versée à des comptes individuels en capitalisation. Ces comptes sont gérés par une agence gouvernementale qui collecte les cotisations. Elle agréé des gestionnaires privés qui proposent différents fonds de placements aux assurés⁵. Les assurés peuvent choisir entre les fonds et les panacher. L'agence gouvernementale centralise les demandes de placements, les consolide et les transmet aux

⁴ Equivalent au prix d'achat d'une unité de rente auprès d'une compagnie d'assurance.

⁵ En 2006, environ 700 fonds étaient proposés.

organismes gestionnaires. L'agence choisit des placements par défaut pour les assurés qui ne se prononcent pas.

Lors du départ en retraite, le capital accumulé sur le compte de l'assuré est converti en pension par l'agence gouvernementale. Le bénéficiaire peut choisir entre une pension d'un montant fixe (non revalorisée) garantie pour toute la durée de la retraite ou une pension dont le montant varie selon le rendement des placements financiers. Le taux auquel le capital est converti en pension varie selon l'âge de l'individu lors de la liquidation ; les assurés mariés ont la possibilité de transférer tout ou partie de leur capital à un conjoint, moyennant un prélèvement de 14 % des sommes transférées.

2.3 La pension minimum garantie

Le nouveau système garantit un niveau minimum de pension aux personnes âgées de 65 ou plus. En 2004, la pension minimum garantie, pour une personne seule ne percevant pas une autre pension, était de 7 000 SEK par mois (environ 770 €), soit environ le tiers du salaire moyen suédois. La pension minimum est réduite de 10 % pour une personne qui vit en couple. Les conditions pour en bénéficier sont similaires à celles de l'ancienne pension forfaitaire : il faut être âgé d'au moins 65 ans et avoir résidé pendant 40 ans en Suède pour avoir droit à la prestation complète. Mais, alors que la pension forfaitaire était versée indépendamment des autres ressources du bénéficiaire, la pension minimum garantie est une allocation différentielle, égale à la différence entre le montant garanti et les autres pensions. La pension minimum garantie est indexée sur les prix et son niveau par rapport aux autres pensions devrait diminuer au cours du temps.

3. L'information donnée aux assurés sous le nouveau système

La réforme comprend un important volet relatif à l'information des assurés sur leur situation individuelle en matière de retraite. Tous les assurés reçoivent un relevé de compte annuel. Ce relevé indique la retraite mensuelle totale (en additionnant la pension financée en répartition et la pension financée en capitalisation) que la personne devrait percevoir en supposant que celle-ci continue à travailler à son niveau actuel de rémunération jusqu'à la liquidation de sa retraite. Ce montant est donné pour plusieurs âges de liquidation (61, 65 et 70 ans) et selon deux hypothèses de taux de croissance du salaire réel moyen : 0 % et 2 %. Le relevé précise le solde du capital virtuel, le solde du compte épargne retraite et le total des deux, à la fin des deux dernières années. Enfin, pour les comptes d'épargne retraite, il fait apparaître les gains et les pertes enregistrés sur les différents placements.

Fiche 3 : Les comptes notionnels

Extrait de l'article de Laurent Vernière « La réforme du système de retraite suédois : l'apparition d'un nouveau modèle de réforme ? »⁶

1. Durée d'assurance

Le niveau de la pension résulte de l'effort de cotisation réalisé tout au long de la vie active et non plus pour une fraction de la carrière professionnelle. Pour enregistrer cet effort contributif, chaque actif est titulaire d'un compte individuel qui est crédité annuellement des cotisations versées. Plus la carrière professionnelle est longue, plus important est le « capital » virtuel de cotisation à partir duquel est calculé le montant de la pension. La notion de durée d'assurance disparaît puisque le niveau de la pension est directement lié à la totalité de l'effort contributif sans limite de durée. Le choix de ne pas plafonner la durée d'assurance, et, de fait, de ne plus fixer un âge légal de départ à la retraite, est censé fournir des incitations fortes pour que les salariés prolongent spontanément leur activité, sans passer par des mesures légales de recul de l'âge de départ. Les pouvoirs publics font ainsi l'économie d'un débat public long et difficile sur l'âge optimal de départ à la retraite.

2. Assiette des cotisations

La réforme a précisément défini l'assiette des cotisations. Cette assiette est extensive puisqu'elle comprend toutes les catégories de ressources qui concourent au niveau de vie de l'individu, quel que soit son statut au regard de l'activité, tout au long de son cycle de vie adulte. Deux types d'assiette sont distingués :

- les revenus permettant d'acquérir directement des droits à pension sont constitués des revenus tirés de l'activité professionnelle (salariée et non salariée), les aides perçues au cours de la période d'études et les prestations de sécurité sociale⁷ (prestations maladie, chômage, familiales, invalidité, etc.). Cette assiette est appelée « pensionable earnings » ;
- des droits à la retraite sont accumulés pour les périodes durant lesquelles aucun revenu (ou un faible revenu) n'est perçu (« pensionable amounts ») : années consacrées à l'éducation des jeunes enfants, période de service national, période d'invalidité ou de retraite anticipée. La principale caractéristique de cette catégorie de droits est qu'elle est calculée en reconstituant un revenu sensé représenter le niveau de vie du bénéficiaire. Ce revenu est un « revenu notionnel » en ce sens qu'il n'a pas été effectivement perçu mais qui ouvre des droits à la retraite.

Le choix d'une assiette extensive qui attribue un revenu quel que soit l'épisode de la vie adulte avant le départ à la retraite pour en déduire le montant des droits à la retraite, signifie que les opérations non contributives (droits sur les « pensionable amounts ») mises en oeuvre par le nouveau système de retraite sont déterminées ex ante lors de la phase d'accumulation des droits à la retraite et non pas a posteriori au moment de la liquidation de la pension. En outre, la totalité des droits a pour contrepartie préalable le versement de cotisations sociales,

⁶ Question retraite n°99/21, Caisse des dépôts, Septembre 99.

Accessible sur <http://www.cdc.retraites.fr/branche/etude/question/fr/q99-21.pdf>

⁷ L'État prend en charge la cotisation employeur et le bénéficiaire des prestations la cotisation salariée.

soit directement par prélèvement sur les gains professionnels, soit indirectement par prise en charge par le Budget de l'État pour la part des « pensionable amounts ».

3. Index de revalorisation du « capital » virtuel.

Dans le régime par répartition financé par 16 points de cotisations, le « capital » virtuel créditant chaque compte individuel est revalorisé chaque année selon un indice égal à la moyenne des trois dernières années du taux de croissance du revenu réel moyen par tête auquel on ajoute le taux d'inflation des douze derniers mois.

4. Âge de départ à la retraite

Seul un âge minimal de liquidation des droits à la retraite a été retenu et fixé à 61 ans. Au-delà de 61 ans, le départ à la retraite est flexible, le mode de calcul de la pension étant fonction de l'âge effectif de liquidation des droits à la retraite. La retraite peut être partielle et interrompue en cas de reprise d'activité. La notion d'âge de départ légal à la retraite tel qu'il était fixé jusqu'à présent a été en fait supprimée.

5. Le choix du diviseur pour le calcul du montant de la pension

Le calcul de la pension dans le régime par répartition est l'une des innovations de la réforme suédoise. La somme des droits à la retraite accumulés au cours de la vie active forme un « capital » C au moment du départ à la retraite. La pension annuelle est déterminée en appliquant à ce capital C un diviseur G, mesurant l'espérance de vie de la cohorte à laquelle appartient le nouveau retraité. Le diviseur G est déterminé en utilisant les probabilités de survie l_{x_i} à l'âge i. L'espérance de vie à l'âge i est donnée par la formule suivante (N étant l'âge maximal)⁸ :

$$EV_i = \frac{\sum_{t=i}^N l_{x_t}}{l_{x_i}}$$

Dans l'hypothèse où le « capital » C ne porte aucun rendement durant la période de retraite, le diviseur G est égal à EV_i . Le montant de la pension annuelle P_i sera égale à :

$$P_i = \frac{C}{EV_i}$$

La réforme suédoise a pris en compte dans le calcul du diviseur G un rendement r imputé au capital C. Ce rendement réel r est une norme représentant le taux de croissance attendu du

⁸ Le calcul de l'espérance de vie d'une cohorte ne résulte pas de l'application de la formule retenue dans les projections démographiques mais de l'utilisation des taux de mortalité pour les âges 65 ans et plus enregistrés sur une période de cinq ans précédant l'âge de départ à la retraite. Cette méthode est censée éviter les conflits autour du choix des hypothèses de projection. Elle a l'inconvénient d'empêcher de réajuster le diviseur lorsque l'espérance de vie augmente.

revenu moyen par tête, le revenu étant celui utilisé pour définir l'assiette des cotisations. Cette norme de rendement a été fixée à $r = 1,6 \%$ par an⁹.

$$G_i = \frac{\sum_{t=i}^N (1+r)^{-(N-t)} l_{x_t}}{l_{x_i}}$$

La pension annuelle est égale au capital C divisée par le paramètre G_i :

$$P_i = \frac{C}{G_i}$$

Le diviseur G_i est le même pour les hommes et les femmes et calculé à partir des probabilités de survie l_{x_i} de l'ensemble de la population¹⁰. Le diviseur varie selon l'âge de départ à la retraite des membres d'une cohorte mais également entre les cohortes successives. Le choix d'un diviseur prenant en compte implicitement un rendement réel de 1,6 % implique que le niveau initial de la pension sera plus élevé que si cette pension avait été déterminée avec un diviseur égal à l'espérance de vie puis revalorisée annuellement selon la norme retenue. Cela signifie que les retraités reçoivent par avance une part de la croissance future. Le choix de la norme utilisée dans le diviseur G est évidemment important puisqu'il va directement affecter la répartition du flux de pensions reçues pendant la période de retraite. Un individu ayant une faible espérance de vie à l'âge de départ à la retraite préférera une norme très élevée.

Coefficients « confirmés » de conversion du capital virtuel en pension de retraite pour les générations 1938-1943, selon l'âge à la liquidation.

Age de liquidation	Génération 1938	Génération 1939	Génération 1940	Génération 1941	Génération 1942	Génération 1943
61 ans	17,87	17,94	18,02	18,14	18,23	18,33
62 ans	17,29	17,36	17,44	17,56	17,65	17,75
63 ans	16,71	16,78	16,86	16,98	17,06	17,16
64 ans	16,13	16,19	16,27	16,39	16,48	16,58
65 ans	15,56	15,62	15,69	15,81	15,89	15,99
66 ans	14,99	15,04	15,11	15,23	15,31	15,41
67 ans	14,42	14,47	14,54	14,65	14,74	14,84
68 ans	13,84	13,89	13,96	14,08	14,16	14,26
69 ans	13,27	13,32	13,39	13,50	13,59	13,68
70 ans	12,71	12,76	12,82	12,94	13,02	13,11

Source : Försäkringskassan

[Tableau actualisé par le secrétariat général du COR]

La pension d'un individu partant à la retraite avant 65 ans est calculée avec un diviseur G préliminaire. La pension de cet individu est recalculée au moment où il atteint l'âge de 65 ans.

⁹ L'imputation d'un rendement réel r signifie que la valeur des flux de pensions actualisée avec un taux d'intérêt égal à la norme r sera exactement égale au « capital » initial C .

¹⁰ Avec un diviseur fixé pour l'ensemble de la population, quel que soit son sexe, la réforme suédoise réintroduit des effets redistributifs implicites entre catégories de population, étant donné l'écart d'espérance de vie entre les deux sexes, affaiblissant la nature totalement contributive du régime.

6. L'index de revalorisation des pensions

Le mode de revalorisation des pensions est directement lié à la méthode de calcul du diviseur G.

En effet, la formule retenue pour l'index de revalorisation prend en compte la norme de 1,6 % de la façon suivante :

$$\text{Index} = \text{taux d'inflation} + (\text{taux de croissance réelle du revenu par tête} - 1,6 \%).$$

Les pensions ne bénéficient de gains de pouvoir d'achat qu'à condition que le taux de croissance réelle du revenu par tête soit supérieur à la norme de 1,6 %. Les gains seront alors égaux à la différence entre ces deux termes. A l'inverse, lorsque le taux de croissance réelle du revenu par tête est inférieur à la norme de 1,6 %, les pensions enregistreront des pertes de pouvoir d'achat. La revalorisation des pensions est en conséquence flexible et dépend des bonnes performances de l'économie via les gains de pouvoir d'achat du revenu par tête.

Fiche 4 : La capitalisation publique

Le régime public par répartition est complété par un régime public par capitalisation, dont les comptes individuels sont alimentés par 2,5 points de cotisation depuis 1998. De 1995 à 1998, deux points de cotisation ont été prélevés pour abonder les comptes individuels en attendant la mise en place effective du nouveau système en 1999. Ces cotisations sont versées à une agence gouvernementale, « Premium Pension Agency » ou PPM, qui assure l'interface entre les cotisants et les gestionnaires financiers.

1. Fonctionnement

Les cotisations collectées l'année *n* sont temporairement inscrites dans les comptes de l'Office national de la Dette et sont rémunérées au taux des obligations publiques. Dans le courant de l'année *n*+1, les cotisations sont transférées à l'agence PPM qui crédite les comptes individuels. L'agence PPM est une interface entre les cotisants qui décident de l'allocation de leur épargne dans les différents actifs financiers offerts et les organismes financiers agréés qui font des offres de produits financiers. L'agence gouvernementale PPM sélectionne les gestionnaires financiers et les agréés, collecte auprès des assurés leurs demandes de placement et les consolide, puis les transmet aux gestionnaires financiers. Près de 800 fonds de placement sont proposés et chaque assuré peut répartir ses placements sur au plus cinq fonds. Il n'y a ainsi jamais de relations directes entre les cotisants individuels et les organismes financiers. Ces derniers n'ont donc pas à gérer des comptes individuels et des ordres individuels d'achat et de vente d'actifs. Ils sont par contre responsables de l'information donnée aux épargnants.

Concrètement, PPM est chargée d'agréer les fonds. Parmi ces fonds, chaque assuré doit en choisir au maximum cinq dans lesquels ses cotisations sont investies. S'il n'effectue aucun choix, ses cotisations sont versées automatiquement à un fonds public par défaut. Les informations sur les fonds sont envoyées sous forme de catalogue une fois par an. Ces informations contiennent le type, le taux de rendement durant les cinq dernières années, le degré de risque et les frais de gestion pour chacun des fonds proposés.

L'agence gouvernementale propose deux fonds : le fonds par défaut composé d'environ 90 % d'actions et un fonds « actif » composé de plus de 95 % d'actions parmi les quelques 800 autres fonds sur le marché, pour les personnes qui désirent faire gérer par l'Etat au moins une partie de leur avoir de vieillesse. Le législateur a délibérément choisi de concevoir la structure du fonds par défaut comme celle d'un fonds moyen et de ne pas désavantager les personnes, souvent avec des bas revenus, qui s'affilient auprès de ce fonds par une stratégie très prudente. Cependant, une fois que l'assuré a fait un choix « actif », il ne peut plus placer ses avoirs dans le fonds par défaut. Il peut néanmoins changer de fonds de placement quotidiennement à travers la PPM.

Cette organisation permet de limiter les coûts de gestion à la charge des cotisants car il n'y a jamais de relations directes entre les cotisants individuels et les organismes financiers. De plus, cette absence de relations prémunit le régime des risques de sélection adverse.

Au moment du départ à la retraite, il n'existe pas de possibilité de sortir l'avoir accumulé sous forme de capital. Le capital financier accumulé est obligatoirement converti en pension par

l'agence gouvernementale PPM, avec diverses options pour la revalorisation de la pension au cours du temps : soit en annuités à intérêt fixe, soit en annuités variables. Dans le premier cas, l'interface PPM répartit entre les assurés le risque de longévité lorsque la durée de vie effective de la classe d'âge excède l'espérance de vie estimée ainsi que le risque d'investissement lié aux placements financiers. Dans le second cas, la pension est recalculée chaque année, et dépend du retour sur investissement des fonds choisis par les individus et des modifications de l'espérance de vie de la classe d'âge à laquelle ils appartiennent. Ainsi, dans ce cas, ce sont les personnes assurées qui assument les risques de longévité et d'investissement.

2. Placements financiers et rendements

Pour les placements financiers dans le cadre du régime public par capitalisation, une partie très significative de la population ne formule pas de choix en matière de fonds de placement externes et laisse l'agence gouvernementale gérer financièrement son épargne retraite. A l'automne 2000, il a été demandé à plus de 4 millions de Suédois de choisir leurs fonds de placement et seulement 2/3 d'entre eux ont répondu à cette demande. Depuis, une telle requête est adressée chaque année à tous ceux qui ont versé leur première cotisation au régime public par capitalisation : chaque année, un peu moins de 10 % des nouveaux participants seulement effectuent un choix¹¹ et, à fin 2007, un peu plus de 40 % des participants – représentant moins de 30 % des capitaux investis – étaient toujours « inactifs ».

Ce système a eu à faire face à une forte baisse du cours des actions en 2001 et surtout 2002. Même si les performances depuis 2003 ont permis de rattraper ces rendements très négatifs, les pertes substantielles des fonds à leur origine a pu ternir la réputation du nouveau système et de la réforme tout entière. Pour autant, l'instabilité des prix des actions est en général bien acceptée par la population suédoise.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Rendement annuel des comptes notionnels	3,4%	1,7%	1,4%	2,9%	5,3%	3,4%	2,4%	2,7%	3,2%	4,5%
Rendement annuel des comptes capitalisés	5,0%	3,7%	0,7%	-8,6%	-31,1%	17,7%	7,9%	30,5%	12,2%	5,6%

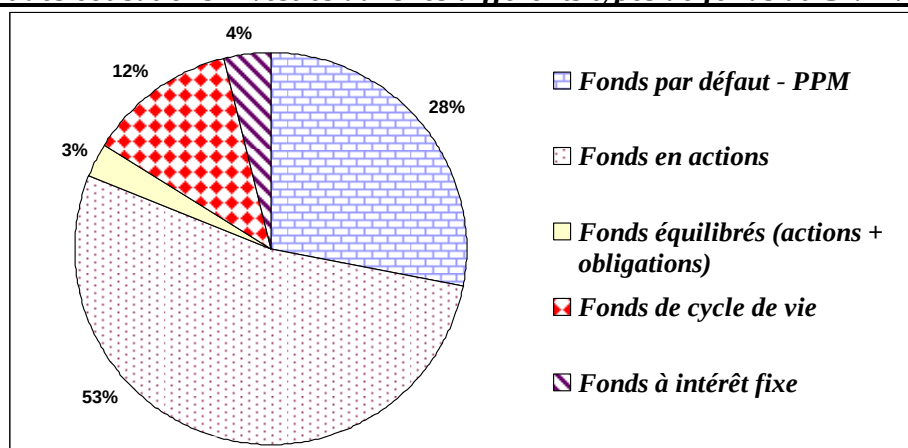
Source : Försäkringskassan

Les assurés choisissent le plus fréquemment cinq fonds de placement différents, soit le maximum légal. La moyenne en 2006 est de 3,4 fonds par assuré. Un assuré actif sur six investit cependant toutes ses cotisations dans un seul fonds de placement.

Comme vu précédemment, le fonds par défaut est de loin le plus important : au 31 décembre 2007, il détenait 28 % des actifs. Environ la moitié des gestionnaires de fonds sont étrangers mais les assurés préfèrent cependant clairement les fonds « suédois » : plus de 90 % des cotisations sont placés dans ces fonds, dont les fonds du gouvernement. Enfin, même si près de 800 fonds sont proposés aux suédois, les six plus grands fonds privés (donc à l'exception des fonds du gouvernement) représentent presque 20 % de l'ensemble des cotisations versées.

¹¹ En 2007, la part des nouveaux participants actifs a chuté à moins de 2 %. La raison invoquée est un changement de stratégie d'information par l'agence PPM : l'ensemble des offres des gestionnaires n'est plus envoyé chaque année aux participants, les informations étant disponibles sur le site Internet de l'interface PPM ainsi que dans le réseau d'agences « commerciales ». L'interface PPM fait le choix de renforcer l'information des participants plus âgés qui y sont plus réceptifs.

Part des cotisations investies dans les différents types de fonds au 31/12/2007



Source : PPM

Dans l'ensemble, près de 90% des cotisations sont placées en actions. Cette forte exposition au risque est à relier au fait que les assurés actuellement concernés par le régime public en capitalisation sont relativement jeunes et que l'horizon de la retraite pour eux est encore loin. Aussi, la quasi-totalité des assurés ne se soucie plus de leurs fonds de placement une fois qu'ils ont effectué leur choix initial.

3. L'agence PPM au centre de la nouvelle organisation

La création de l'agence PPM pour administrer, gérer et réguler en continu le nouveau mécanisme constitue la principale innovation de l'instauration de la capitalisation publique en Suède.

Les avantages qui sont généralement reconnus à l'existence de cette interface sont les suivants :

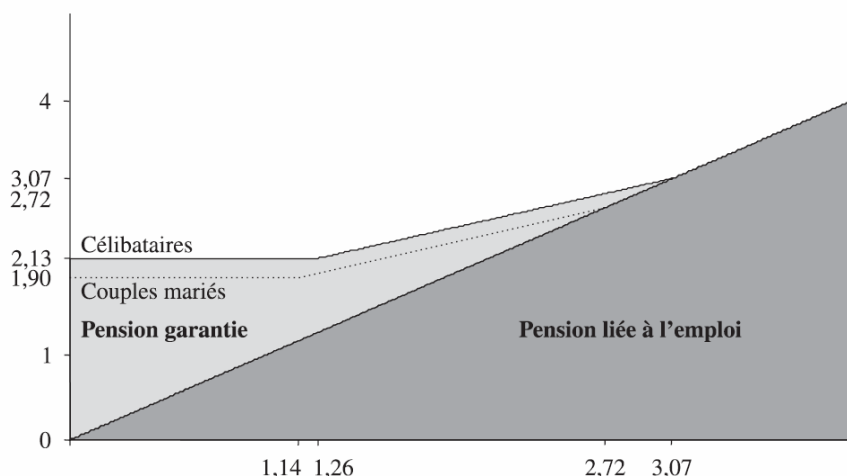
- une information plus claire, dans la mesure où les stratégies d'allocations d'actifs suivies par les gestionnaires sont connues à l'avance et choisies en conséquence par le cotisant (toutes les offres sont centralisées par l'agence PPM qui transmet toutes les informations aux cotisants) ;
- une égalité entre tous les gestionnaires, car aucun d'entre eux ne connaît l'identité des cotisants ayant choisi leur produit (l'agence PPM centralise les cotisations des individus, enregistre leur choix, agrège les demandes individuelles et verse aux gestionnaires l'ensemble des investissements qu'ils doivent gérer) – ce qui exclut ou limite fortement les problèmes d'asymétrie d'information entre des gestionnaires et des populations n'ayant que peu de connaissances sur le sujet ;
- une maîtrise des coûts de gestion liée à la centralisation des opérations par l'agence PPM, ce qui limite les frais de marketing et les frais de distribution (pas de mise en place d'un circuit de vendeur, ni de centre de clientèle) ;
- un minimum de sécurité et de transparence lié au fait que cette agence édicte des règles prudentielles, supervise les offres en continu et choisit les plans des gestionnaires par contrôle du respect d'un cahier des charges qui inclut entre autres des critères d'investissement socialement responsable.

Fiche 5 : La pension garantie

Les personnes qui perçoivent un montant total de pensions faible avec le nouveau système public de retraite bénéficient d'une pension minimale différentielle.

Pour y avoir droit, il faut être âgé d'au moins 65 ans et habiter la Suède ou un autre pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen avec lequel la Suède a signé une convention. La pension minimale est accordée à taux plein aux retraités qui ont résidé en Suède pendant 40 ans entre leur 16^{ème} et 64^{ème} anniversaire.

Le niveau de ce minimum de pension a été fixé à 2,13 fois le montant de base¹² pour un célibataire, soit environ 880 euros par mois en 2008. Les retraités percevant une pension publique inférieure à 1,26 fois le montant de base reçoivent, ainsi, un complément de pension différentiel qui porte leurs ressources au niveau de 2,13 fois le montant de base. Pour ceux dont la pension publique est supérieure à 1,26 fois le montant de base, le supplément de pension est dégressif jusqu'à devenir nul à 3 fois le montant de base¹³.



Source : Försäkringskassan

La pension minimale différentielle est revalorisée selon l'indice des prix à la consommation ce qui entraînera à l'avenir une diminution de son incidence sur les pensions des Suédois.

Elle est intégralement financée par le budget de l'Etat, conformément à l'un des principes de la réforme qui est de séparer complètement les fonctions d'assurance, à la charge des cotisants actifs et employeurs, et de redistribution à la charge du budget de l'Etat¹⁴.

¹² 1,9 fois le montant de base pour une personne mariée.

¹³ Environ 2,7 fois le montant de base pour une personne mariée.

¹⁴ De ce fait, les engagements financiers au titre de la pension garantie ne sont pas pris en compte dans le mécanisme automatique d'équilibre (voir fiche 7).

Fiche 6 : Les fonds de réserves

Extrait de l'article de Laurent Vernière « Panorama des fonds de réserves pour les retraites à l'étranger »¹⁵

Depuis sa création en 1960, le deuxième étage de l'ancien système de retraite (le régime ATP) a accumulé des réserves. Le provisionnement partiel des engagements du régime répondait à l'origine à deux objectifs :

- compenser la diminution attendue des taux d'épargne individuels à la suite de l'introduction du régime ATP ;
- disposer d'un fonds destiné à lisser l'impact de la conjoncture sur les soldes financiers du régime afin d'éviter une modification trop fréquente des paramètres du régime pour assurer son équilibre financier.

Ce n'était donc pas une logique de préfinancement qui prévalait. Dans un premier temps, la formation d'une épargne forcée, principalement dirigée vers le financement du secteur public et du secteur immobilier, a été privilégiée et, dans un second temps, la constitution d'une épargne de précaution permettait de garantir le financement des pensions d'un régime arrivant progressivement à maturité. À la fin 2000, les réserves s'élevaient à 734 milliards de couronnes (35 points de PIB), le portefeuille étant évalué aux prix de marché. La constitution d'une réserve de trésorerie pour lisser les fluctuations conjoncturelles ne justifiait pas l'accumulation d'un tel montant. Toutefois, au cours des années 1990, l'existence de ce capital a permis, grâce aux produits financiers encaissés, de financer en partie les pensions versées. La gestion financière des réserves avait été confiée à six fonds (« AP-fonden ») repérés par leur numéro :

- les fonds 1 à 3, mis en place dès 1960, ont investi principalement en obligations publiques et en instruments de taux, conformément à leur mandat de gestion ;
- les fonds 4, 5 et 6 ont été créés respectivement en 1974, 1988, et 1996. Les fonds 4 et 5 avaient pour fonction d'investir essentiellement en actions suédoises alors que le fonds 6 avait pour rôle d'investir sur le marché du capital risque (« private equity ») et dans les petites et moyennes entreprises suédoises non cotées.

<i>En Mds de SEK</i>	1980	1990	1998	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Réserves	147	408	745	565	488	577	646	769	858	898
en % de PIB	26,9%	28,9%	39,1%	24,3%	20,2%	22,9%	24,6%	28,1%	29,6%	29,2%

Source : Försäkringskassan

[Tableau prolongé de 2002 à 2007 par le secrétariat général du COR]

À l'occasion de la réforme du système de retraite entrée en vigueur en 1999, il était prévu que l'organisation et les modalités de la gestion financière des fonds de réserves soient modifiées pour les adapter aux objectifs du nouveau système de retraite. Après avoir été approuvée par

¹⁵ Question retraite n°02/53, Caisse des dépôts, Octobre 2002.

Accessible sur <http://www.cdc.retraites.fr/branche/etude/question/fr/qr2002-53.pdf>

le Parlement, cette réorganisation a été mise en place à partir du 1er mai 2000 et a son plein effet depuis le début de l'année 2001.

Elle comporte trois volets principaux :

- la disparition des fonds 1 à 5 et leur remplacement par 4 nouveaux fonds indépendants dotés, à leur démarrage, d'un capital identique. Jusqu'en 1999, le mandat confié aux fonds 1-3 était identique et la distinction entre les trois gestions était formelle puisque l'équipe de gestionnaires était commune. Par la réforme, le législateur a voulu créer quatre entités distinctes qui sont mises en concurrence en matière de gestion financière -
 - o le fonds 6 est provisoirement exclu de la réforme et conserve son mandat d'investissement dans le capital risque ;
 - o les fonds 1 et 3 sont fusionnés, l'ancien fonds 5 est à présent le nouveau fonds 3 et les fonds 2 et 4 conservent la même dénomination ;chaque fonds est doté d'un conseil d'administration de 9 membres, nommés par le gouvernement pour une période de trois ans, dont 2 sont proposés par les organisations syndicales et 2 par les employeurs. Bien qu'ayant le statut d'agence gouvernementale, chaque fonds est indépendant et a la totale responsabilité de ses activités. Il définit chaque année sa politique d'investissement, sa politique de « corporate governance » ainsi que son plan de gestion des risques ;
- le transfert d'une fraction des réserves au budget de l'État – l'un des principes de la réforme du système de retraite entrée en vigueur en 1999 a été de créer un nouveau régime de retraite dont le champ d'intervention est la couverture du seul risque vieillesse. Cette logique a conduit à transférer le financement de certaines prestations non contributives sur le budget de l'État, principalement la pension garantie qui est le « filet de sécurité » du nouveau système de retraite et la pension universelle de ceux qui ne reçoivent que cette prestation. Pour compenser ce coût budgétaire, des transferts de réserves vers le budget de l'État et l'Office de gestion de la Dette ont été organisés selon le calendrier suivant : 45 milliards de couronnes ont été transférés en 1999 et en 2000 et 155 milliards au début de 2001. Ce n'est qu'en 2004 qu'il sera décidé si de nouveaux transferts de réserves devront être organisés.
- l'introduction de nouvelles règles d'investissement financier dans le but de maximiser le rendement sous la contrainte d'une bonne diversification des risques. Au terme de cette réorganisation, les quatre nouveaux fonds ont reçu chacun, au 1er janvier 2001, un portefeuille de 134 milliards de couronnes (6,5 points de PIB). Comme les nouvelles règles d'investissement n'autorisent pas la détention de titres non cotés et les investissements directs dans les entreprises, la gestion et la liquidation progressive de cette catégorie d'instruments, détenue précédemment par les anciens fonds pour un montant de 24.6 milliards de couronnes, a été confiée aux nouveaux fonds 1 et 4. Par ailleurs, le fonds 1 a reçu la gestion de la totalité du portefeuille d'obligations étrangères en raison des contrats de couverture qui leur sont attachés.

Au démarrage de la nouvelle organisation, les 4 nouveaux fonds de gestion des réserves disposent donc d'un portefeuille d'un montant équivalent ayant quasiment la même structure. Ils sont mis en concurrence pour gérer au mieux les réserves du nouveau régime de retraite dans une perspective de maximisation du rendement à long terme, associée à une diversification des risques.

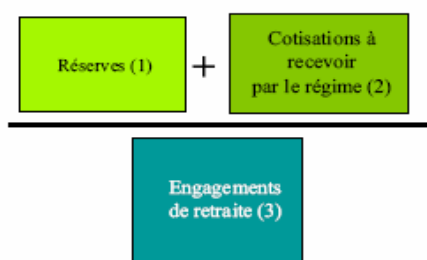
Fiche 7 : Le mécanisme automatique d'équilibre

La réforme du système de retraite a été conçue pour que l'équilibre financier du régime public par répartition soit réalisé à l'avenir à taux de cotisation inchangé. Les modalités de calcul de la pension visent notamment à assurer le retour automatique à l'équilibre en cas d'allongement de l'espérance de vie.

Cependant, au moins deux facteurs dans le cas de la Suède peuvent déséquilibrer le système financièrement, à taux de cotisation inchangé :

- la norme de rendement retenu pour les calculs de pension peut être supérieur au taux de croissance de la masse salariale¹⁶, en particulier lorsque l'emploi décroît ;
- la durée de versement des pensions pourrait être plus longue que celle qui a été retenue dans la formule des coefficients de conversion, si les gains d'espérance de vie étaient sous-évalués.

Pour tenir compte de ces facteurs de déséquilibre, le législateur suédois a introduit en mai 2001 un « mécanisme automatique d'équilibre », qui se déclenche lorsque les ressources du régime s'avèrent insuffisantes pour honorer ses engagements sur le long terme.



- (1) Réserves accumulées par le régime de retraite public à l'année t ;
(2) Cotisations que verseront les cotisants de l'année t , jusqu'à leur départ en retraite ;
(3) Somme des droits à retraite déjà acquis par les cotisants de l'année t + montant prévisionnel des pensions à verser aux retraités de l'année t , jusqu'au décès du dernier bénéficiaire.

Source : Försäkringskassan

Le ratio d'équilibre est défini comme le rapport entre l'actif et le passif du régime :

- lorsque le ratio d'équilibre est supérieur à 1, les engagements du régime sont couverts par l'actif et il n'y a pas de risque que les réserves soient épuisées ;
- lorsqu'il est inférieur à 1, la situation inverse prévaut, indiquant que le financement du régime est déséquilibré sur le long terme.

Lorsque le passif du régime, constitué des droits à la retraite à honorer dans le présent et dans le futur, dépasse l'actif du régime, composé des flux de cotisations présents et futurs et du montant des réserves collectives, ce mécanisme corrige automatiquement à la baisse le taux de revalorisation du capital virtuel des cotisants et celui des pensions des retraités¹⁷.

¹⁶ Le taux de croissance de la masse salariale (assiette des cotisations) correspond au rendement implicite d'un système par répartition, à taux de cotisation fixe.

¹⁷ La correction consiste à multiplier le taux de croissance du salaire moyen, intervenant dans la revalorisation des capitaux virtuels et des pensions, par le rapport entre l'actif et le passif du régime, qui se trouve alors être inférieur à 1. Elle s'applique tant que le cumul des taux de revalorisation corrigés n'a pas rejoint le taux de croissance cumulé du salaire moyen.

Le mécanisme d'équilibre automatique conduit ainsi à diminuer progressivement le montant des engagements du régime jusqu'au niveau de l'actif et à restaurer ainsi l'équilibre du régime, sans hausse de taux de cotisation. Ce dispositif de pilotage, dont dépend la fixation des taux de revalorisation des pensions et du capital virtuel, implique de calculer régulièrement les engagements du régime.

Depuis son instauration, le ratio d'équilibre du régime de retraite public par répartition n'a jamais été inférieur à 1.

<i>En Mds de SEK</i>	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Réserves (1) + cotisations à recevoir par le régime (2)	5789	6042	6253	6490	6803	7014
Engagements de retraite (3)	5729	5984	6244	6461	6703	6996
Ratio d'équilibre	1,0105	1,0097	1,0014	1,0044	1,0149	1,0026

Source : Försäkringskassan

Fiche 8 : L'enveloppe orange

Tous les assurés âgés de plus de 26 ans, qui n'ont pas encore commencé à percevoir une pension pleine, reçoivent une « enveloppe orange » dans laquelle se trouve un relevé annuel comprenant des informations sur les modifications et l'état actuel de leur compte notionnel au régime par répartition et de leur compte financier au régime par capitalisation. Ce relevé montre comment le dernier bilan a évolué par rapport à celui de l'année précédente ; il fait état, notamment, du nouveau crédit retraite en couronnes accumulé l'année précédente (c'est-à-dire les cotisations payées par l'assuré, ses employeurs et, parfois, le gouvernement avec les recettes fiscales générales) et du montant de l'indexation en couronnes.

Le relevé annuel présente aussi des estimations des montants des pensions de retraite publique (en répartition et en capitalisation) que devrait percevoir l'assuré, pour trois âges de départ à la retraite – 61, 65 et 70 ans – et deux hypothèses de taux annuel de croissance du revenu moyen – 0 et 2 %. Dans le scénario de taux de croissance nul, le rendement de la retraite par capitalisation est supposé être de 3,5 %, net des coûts de gestion ; dans le scénario de taux de croissance de 2 %, il est supposé être de 6 %.

Matti Mäkinen
Vägen 21
SE-453 21 Landsorten



Estimate of your public pension

This is an estimate of what you will receive in public pension. The estimate is based on the SEK 918 457 you have earned toward your public pension (see your pension account, page 2), plus your annual income until you retire. The calculations assume that you will have the same pension-qualifying income as year 2004, that is SEK 239 900 (see Decision, page 4).

Age at retirement	0 % growth	2 % growth
61	SEK 9 300 per month	SEK 14 600 per month
65	SEK 11 900 per month	SEK 20 200 per month
70	SEK 16 700 per month	SEK 31 300 per month

Your public pension at age 65 and 0 percent growth (SEK 11 900 per month) consists of: SEK 9 600 inkomstpension and SEK 2 300 premiepension before taxes.

You can receive pension from several sources

Occupational pension from your employer is not shown here. At www.minpension.se you can obtain an estimate that also includes occupational pension.

①

A growth of 0 percent means you can compare the amount in the estimate with your income today. The change in value of the premiepension funds is assumed to be 3.5 percent annually.

A growth of 2 percent means that salaries in Sweden, including your own, are assumed to grow by 2 percent each year. The change in value of the premiepension funds is here assumed to be 5.5 percent annually.

Matti Mäkinen
Vägen 21
SE-453 21 Landsorten

Your pension accounts

Changes in your accounts during 2005 in SEK	Inkomstpension	Premiepension
Value 31 December 2004	786 184	48,863
Pension credit for 2004	+ 45 504	+ 7 110
Survivor bonus	+ 398	+ 28
Discount on fund fees.	-	+ 34
Administration costs	- 435	- 110
Change in value	+ 22 768	+ 8 113 *
Value 31 December 2005	854 419	64 038

* Change in value of funds and interest on pension credit for 2004 are included in this amount.

Total balance for your accounts:

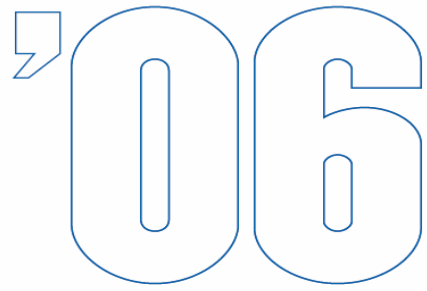
Your public pension

SEK 918 457 kr

Changes in your accounts since the beginning

Since 1985, you have earned SEK 626 417 in pension credit toward your inkomstpension. The amount has increased by SEK 228 002 and the current value is SEK 854 419.

Since 1995, you have earned SEK 52 878 in pension credit toward your premiepension. The amount has increased by SEK 11 160 and the current value is SEK 64 038.



Matti Mäkinen
Vägen 21
SE-453 21 Landsorten

Your premiepension funds 31 December 2005

Fund name	Distribution chosen (percent)	Current distribution (percent)	Fund shares (number)	Price per share (SEK)	Value (SEK)
Premievalsfonden	20	19	131,23	83,23	10 923
Aktiespararna Topp Sverige	20	20	1 379,83	8,37	11 549
SPP Generation 60-tal	20	20	39,39	281,85	11 101
Folksam's Obligationsfond	20	23	82,34	152,35	12 545
SEB Generationsfond 60-tal	20	18	1 446,43	7,22	10 441
Total	100	100			56 559
Pension credit for premium pension 2004					+ 7 110
Interest on pension credit for 2004					+ 369
Value 31 December 2005					64 038

Change in value 2005

The value of your funds changed during 2005 by SEK +7 744. This amount is included in the value change of your pension account on page 2.

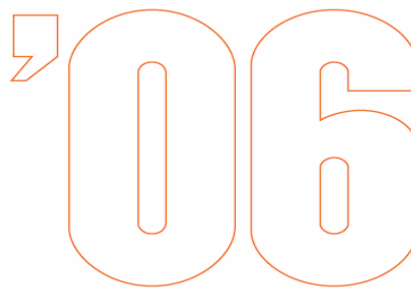
You can find more information about how your funds have developed on PPM's website.

New pension credit toward the premiepension is invested according to the distribution you last chose. You can change the distribution or switch funds at any time.

DECISION

2004-12-31

670502-1234
Matti Mäkinen
Vägen 21
SE-453 21 Landsorten



Your pension credit for 2004

Your pension credit corresponds to the amount you, your employer and in some cases the government, have paid into the pension system. From your pension-qualifying income (your annual income up to SEK 317 250 after deductions for general pension contribution) and pensionable amounts, the Social Insurance Agency has decided the following:

Pension credit for
inkomstpension 2004

SEK 45 504 kr

Pension credit for
premiepension 2004

SEK 7 110 kr

Your new pension credit is added to what you have already earned and is shown in your pension account. The current value is shown on page 2.

The National Tax Board has determined your *pension-qualifying income* for 2004:

Income from employment	SEK 239 900 kr
Income from business	SEK 0 kr

The Social Insurance Agency has determined your *pensionable amounts* for 2004:

Child years	SEK 44 500 kr
This gives a pension basis of	SEK 284 400 kr

The provisions for this decision are found in chapters 2-4 of the Act on Income-Based Age Pension (1998:674).

If you would like this decision to be re-examined, write to the Social Insurance Agency. State which decision should be re-examined, how you would like it changed and why. Also include your name, personal identification number, address and telephone number. Remember to sign the letter. If you engage a legal representative, the legal representative may sign instead. In this case, a power of attorney should also be sent. The Social Insurance Agency must receive the letter by the 31 December 2006, or within two months of the decision if the decision was not received before 1 November 2006. The address is: Försäkringskassan, Box 9999, SE-123 45 Landsorten, Sweden.

4

Biographies des intervenants

Raphaël HADAS-LEBEL

Président du Conseil d'orientation des retraites.

Président de Section au Conseil d'Etat, Raphaël Hadas-Lebel est ancien élève de l'Ecole Nationale d'Administration (major de la promotion de 1967).

Après avoir été Conseiller juridique du Secrétariat général pour les affaires européennes, il a rempli les fonctions de conseiller du Premier Ministre pour les affaires sociales et judiciaires (1973-1981). Secrétaire Général du groupe ELF (1984-1994), puis Directeur général de France 2 (1994-1996), il a été membre du Conseil économique et social (1994-1999). Rapporteur général au Conseil d'Etat (1997-2000), puis membre de la Commission de régulation de l'énergie (2000-2003), il a été Président de la Section sociale du Conseil d'Etat de 2003 à 2006. Raphaël Hadas-Lebel est Président du Conseil d'orientation des retraites depuis 2006.

Olivier BONTOUT

Adjoint à la sous-direction des synthèses, des études économiques et de l'évaluation à la DREES.

Olivier Bontout est administrateur de l'INSEE et des Institutions Européennes (formation : École Centrale Paris, École Nationale de la Statistique et de l'Administration Économique et Université Paris I).

Il a été en charge à la Commission européenne des travaux dans le cadre de la méthode ouverte de coordination pour la protection sociale, particulièrement pour le champ des retraites (Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, 2004-2008) et auparavant rapporteur au Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC, 2001-2004), chargé d'études au bureau Comptes et prévisions d'ensemble à la DREES (1999-2001) et au Centre d'études prospective et d'informations internationales (CEPII, 1998-1999).

Jon DUTRIEUX

Responsable de recherches appliquées au sein de la section d'assurance maladie du département de statistiques et de recherche de l'Agence de sécurité sociale de Suède.

Jon Dutrieux a une formation en économie politique et en sciences politique (Science Po Paris et Université de Stockholm).

Depuis la fin de ses études (en 2000) il est chargé des travaux d'analyse quantitative des trois grandes branches de la sécurité sociale suédoise : les retraites, la famille et la branche maladie

au sein du Ministère des affaires sociales et de l'Agence de Sécurité Sociale de Suède. Ses analyses portent surtout sur l'assurance maladie depuis 2004, mais il continue - de par sa connaissance transversale de la sécurité sociale - à participer à l'information, au plan international, sur tous les sujets relatifs à la protection sociale; en particulier sur les retraites et la famille.

Marco GERACI

Chargé de mission au secrétariat général du Conseil d'Orientation des Retraites (COR).

Marco Geraci est économiste de formation (Université Pierre Mendès France – Grenoble II).

Enseignant-chercheur au CREPPEM (Grenoble II) durant quatre ans, Marco Geraci a rédigé et publié plusieurs articles sur les systèmes de retraite. Ses thèmes de recherche portent sur les évolutions du financement des systèmes de retraite européens, les systèmes de retraite suédois et italiens et le développement de droits non contributifs dans les systèmes de retraite. Il finalise une thèse sur le système suédois de capitalisation publique. Marco Geraci a rejoint le secrétariat général du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) en juin 2007 où il est notamment en charge des dossiers relatifs à l'évolution des systèmes de retraite internationaux.

Antoine MATH

Chercheur à l'Institut de Recherches Economiques et Sociales.

Antoine Math est économiste de formation (Université de Nancy, Institut Européen Universitaire de Florence).

Antoine Math est chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) depuis 2001. Il a auparavant été conseiller à la Direction recherche, prévisions et statistiques de la Caisse Nationale des Allocations Familiales (Paris) de 1993 à 1998 puis expert détaché auprès de la Commission européenne (DG Emploi et affaires sociales, Unité "protection sociale") jusqu'en 2001. Il enseigne également à l'Université de Paris 1 et à l'Université de Besançon. Ses axes de recherche et ses publications portent sur les politiques en direction des familles (comparaisons, effets redistributifs, effets sur l'activité professionnelle), les systèmes de retraites (comparaisons, effets des réformes) et les questions d'accès aux droits et d'égalité des droits (non recours aux prestations sociales, discriminations en matière de protection sociale et d'emploi, enjeux sociaux liés aux politiques d'immigration).

Ole SETTERGREN

Secrétaire général de la commission gouvernementale en charge de l'unification des régimes de retraite professionnelle du secteur public suédois (*Statens pensionsverk – SPV*).

Ole Settergren a un MBA de la « Stockholm School of Economics ».

Il a été directeur du département des retraites, agence suédoise de sécurité sociale (*Försäkringskassan – FK*) de 2004 à 2008. Economiste en chef à l'office national de sécurité sociale (*Riksförsäkringsverket – RFV*) de 2001 à 2003, il a coordonné les recherches sur les pensions, et auparavant était responsable du développement du rapport annuel du système de retraite suédois (le *rapport Orange*, qui vient en complément de l'*enveloppe Orange*). Expert au sein du groupe de réforme du ministère suédois de la Santé et des affaires sociales, 1995-2000, qui a été à l'origine du mécanisme de « stabilisation automatique » des comptes notionnels du nouveau système de retraite suédois.

Laurent VERNIERE

Chargé de mission Retraite et Protection Sociale, à la Direction déléguée RH Protection Sociale et Santé au Travail de la SNCF.

Laurent Vernière est administrateur de l'INSEE hors classe.

De 1985 à 1996, il est à la Direction de la Prévision et de l'analyse économique au Ministère de l'Economie et des Finances : où il est chef du bureau des Transferts Sociaux de 1988 à 1993, puis chef du bureau Emplois Salaires de 1993 à 1996. De 1996 à 2005, il est chargé de mission au auprès du directeur à la Direction des Retraites de la Caisse des Dépôts et Consignations. De 2005 à 2006 il est rapporteur à la sixième chambre de la Cour des Comptes.

Edward WHITEHOUSE

Responsable de l'analyse des politiques de pensions à la Division des politiques sociales de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques.

Edward Whitehouse est coauteur de la publication phare de l'OCDE sur les revenus de retraite, *Les pensions dans les pays de l'OCDE - Panorama des politiques publiques*. Il travaille aussi en tant que co-chef responsable de la Gestion des connaissances à l'Unité des pensions à la Banque mondiale. Il est l'un des auteurs du rapport commun Banque mondiale/OCDE « Pensions Panorama : Retirement-Income Systems in 53 countries », publié en novembre 2006. Dans le passé, il a collaboré comme journaliste senior et correspondant en matière d'affaires sociales au Financial Times et a travaillé à l'Institute for Fiscal Studies à Londres. Il a enseigné à l'University College de Londres ainsi qu'à l'Université d'Oxford.