

UNIVERSITE GALATASARAY
Institut des Sciences Sociales
Département d'Economie

**LES REFORMES DES SYSTEMES DE RETRAITE EN
ALLEMAGNE ET EN SUEDE, ET LEURS EFFETS SUR LES
INEGALITES**

Öcal PERÇİN

Directeur de recherche : Prof. Dr. Ahmet İNSEL

Memoire pour l'obtention du DEA « Economie »

Décembre, 2005

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	3
PREMIERE PARTIE : L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT	
I.A.HISTORIQUE	6
I.A.1.L'ALLEMAGNE.....	7
I.A.2. LA SUEDE.....	10
I.B.L'ORGANISATION : DEUX MODELES.....	13
I.B.1. QUI EST COUVERT.....	13
I.B.1.a. L'ALLEMAGNE.....	13
I.B.1.b. LA SUEDE.....	19
I.B.2. L'ARTICULATION ENTRE 1 ^{ER} ET 2 ^E PILIER.....	22
I.B.2.a. L'ALLEMAGNE.....	22
I.B.2.b. LA SUEDE.....	39
I.B.3. LA FORMULE DE LIQUIDATION DES RETRAITES.....	58
I.B.3.a. L'ALLEMAGNE.....	58
I.B.3.b. LA SUEDE.....	64
I.C. LE NIVEAU DE VIE DES RETRAITES.....	68
I.C.1. L'ALLEMAGNE.....	68
I.C.2. LA SUEDE.....	71
I.D. LE FINANCEMENT.....	73
I.D.1. L'ALLEMAGNE.....	73
I.D.2. LA SUEDE.....	75
DEUXIEME PARTIE : LES REFORMES : UNE MISE EN PERSPECTIVE	
II.A. LES PROJECTIONS DEMOGRAPHIQUES ET L'EQUILIBRE DES SYSTEMES DE RETRAITE.....	77
II.B. LES REFORMES : LEUR CONTENU.....	84
II.B.1. L'ALLEMAGNE.....	84
II.B.2. LA SUEDE.....	92
II.C. L'ANALYSE DES REFORMES.....	94
II.C.1. L'ALLEMAGNE.....	94
II.C.2. LA SUEDE.....	98
CONCLUSION.....	101
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	103

INTRODUCTION

Une vague de réformes en matière de systèmes de retraite submerge l'Europe. En raison de la baisse du taux de fécondité enregistrée depuis les quarante dernières années et de la hausse de l'espérance de vie, le vieillissement est la menace la plus forte qui pèse sur les systèmes de retraite dans la conjoncture économique européenne contemporaine. Le nombre de retraités augmente alors que, dans un même temps, celui des actifs, qui financent principalement les dépenses des systèmes de retraite, diminue. Des réformes doivent être mises en œuvre non seulement dans le contexte du vieillissement des populations mais aussi dans le cadre de la construction européenne. C'est d'autant plus indispensable qu'une méthode ouverte de coordination en matière des retraites a été adoptée lors du sommet de Laeken, en 2001¹.

Selon les projections de l'Eurostat, les deux pays qui font l'objet de ce mémoire, la Suède et l'Allemagne, vont connaître respectivement une hausse du taux de fécondité d'ici 2005 à 2050. Or, ces hausses sont encore en dessous du seuil de renouvellement des générations. Par conséquent, à comportements d'activité inchangés, la population active va diminuer. L'assiette potentielle des cotisations va également se réduire. Dans ces deux pays, l'espérance de vie atteindra d'ici 2050 plus de 80 ans. Tous ces changements démographiques sont à l'origine de l'augmentation des taux de dépendance. Ils compromettent également l'équilibre financier public des pays où les systèmes de retraite par répartition jouent un rôle primordial dans l'ensemble du système de retraite. La part des dépenses de retraite dans le PIB tend à continuellement s'accroître.

Dans ce contexte, les gouvernements suédois et allemand ont été obligés de prendre des mesures pour, d'une part faire face au problème de finance publique et pour, d'autre part, maintenir le partage équitable des charges financières entre les retraités et les actifs. Pour ce faire, ces pays devaient prendre en compte les obligations/nécessités de la notion d'Etat providence.

¹ CHAGNY *et alii.* , 2001, p. 123-130

Ce n'est qu'en 1999 que la Suède a mis en place une réforme, alors que l'Allemagne en a effectué quatre en 1992, 1997, 2001 et 2003. Ces réformes ont plus ou moins le même objectif : limiter les futures dépenses de retraite servies en répartition². Elles sont susceptibles d'avoir des conséquences similaires, mais à des degrés variables, notamment sur le niveau de vie des retraités. En fonction des pays, ces réformes visent à encourager les diverses formes individuelles ou collectives d'épargne de longue durée, voire même les retraites privées. Toutefois, il n'était pas facile d'anticiper les conséquences sociales au moment de la prise de décision. Bien que de nombreux travaux aient été menés depuis l'annonce des réformes, y compris par les gouvernements qui les ont appliqués³, les études comparatives entre pays, particulièrement entre l'Allemagne et la Suède, font défaut⁴.

L'Allemagne et la Suède détiennent une place importante dans le domaine de la protection sociale. Chacun des deux pays fait figure de modèle dans les deux logiques différentes du monde de la protection sociale. Leurs systèmes de retraite fournissent de bons exemples pour chacune de ces deux logiques, plus précisément la logique dite Bismarckienne (ou « conservateur – corporatiste ») et celle dite Beveridgienne (« sociale démocrate »)⁵. Etant donné que le choix initial, lors de la mise en place d'un système de retraite, est déterminant sur l'évolution ultérieure de ce système⁶, (il s'agit du chemin de dépendance, *path-dependancy*), il nous semble intéressant d'étudier ces deux pays afin de mesurer les réponses des deux différents systèmes au cours de changements socio-économiques assez similaires.

Notre problématique nous conduira à nous interroger sur le caractère plus ou moins inégalitaire des réformes conduites. L'objectif de ce mémoire est de tenter d'apporter des résultats clairs et comparatifs sur les conséquences des réformes à propos des inégalités à la fois *intra* et *inter* générationnelles. Les premières études démontrent que les réformes vont conduire à un accroissement des inégalités *intra* (entre hommes et femmes âgées, entre bas et haut salaires) et *inter* générationnelles

² MATH, 2002, p. 10

³ CHAGNY *et alii.*, 2001, p. 103

⁴ MATH, 2002, p. 17

⁵ Selon la typologie de Gosta Esping Andersen.

⁶ MATH, 2002, p. 9

(les générations non touchées par les réformes étant plus avantagées par rapport à celles qui le sont)⁷.

Ce travail se divise en deux parties. La première partie est consacrée à l'organisation et au financement des systèmes de retraite en Allemagne et en Suède. Elle est suivie d'un bref historique des systèmes de retraite puis de l'étude de l'organisation des deux modèles afin d'analyser le niveau de vie des retraités avant la mise en place des réformes. Viennent, pour finir, des considérations sur les modes de financement de deux modèles.

La deuxième partie de ce mémoire est consacrée à une mise en perspective des réformes. Dans un premier temps, des explications seront fournies concernant la nécessité de réformer les systèmes de retraite, ceci à partir de projections démographiques et de la mise en perspective des répercussions sur l'équilibre des systèmes de retraite. Le contenu des processus de réformes spécifiques à l'Allemagne et à la Suède donneront ensuite lieu à des explications. Nous analyserons pour finir les réformes en tant que telles, mesurant leurs effets sur les inégalités à la fois *intra* et *inter* générationnelles. Pour évaluer l'impact des réformes, nous nous efforcerons de recourir à une analyse en termes de cas-types. S'il venne à nous manquer, nous utiliserons divers indicateurs de bien-être ainsi que le niveau de vie absolu ou relatif, la pauvreté absolue ou relative, le taux de remplacement, ou bien d'autres indicateurs convenables pour mesurer les effets des réformes sur les retraités. L'évolution des données macroéconomiques sera également utilisée pour l'estimation des futures dépenses de retraite.

⁷ *id.*

I. ORGANISATION ET FINANCEMENT

I.A. HISTORIQUE

Pour comprendre les mutations que connaissent actuellement les systèmes de retraite, il convient de se tourner vers le passé.

Les systèmes de retraite sont à l'origine destinés à protéger les personnes âgées contre le risque de pauvreté, à leur garantir le maintien d'un niveau de vie au cas où un incident dommageable se produirait durant leur période d'activité. Quoique l'approche Bismarckienne et celle Beveridgienne hiérarchisent cette fonction de manière différente, toutes deux reposent sur une convention sociale puisque des personnes prennent collectivement en charge les risques imposés par la révolution industrielle et son développement, s'efforçant de pallier les impasses du droit civil, de réduire les inégalités sociales, en particulier celles qui touchent la nouvelle classe ouvrière⁸. En ce sens, les deux approches sont liées à un contrat social. La protection sociale, inscrite dans la logique Bismarckienne, vise à assurer le maintien du niveau de vie pour les actifs alors que la logique de Beveridge a pour objectif de prévenir toute personne contre le risque de l'exclusion sociale sur la base de la citoyenneté. Dans les deux systèmes, l'objectif est identique : protéger les individus contre le risque de pauvreté. La distinction réside dans la manière d'agir. L'un privilégie les actifs tandis que l'autre couvre l'ensemble de la société.

Dans le régime « conservateur- corporatiste », les prestations sont directement liées aux cotisations. Les salariés, en fonction de leur revenu, sont prélevés et les prestations versées sont également proportionnelles à leur revenu (taux de remplacement). Il existe donc – sur la base du salaire - un équilibre entre les cotisations et les prestations, équilibre que l'on appelle « principe d'équivalence relative ». Les transferts se font en fonction des différentes catégories de risque. Le financement de ce système repose principalement sur les cotisations et non pas sur la part des transferts (même si la part des transferts sont d'environ un tiers des dépenses

⁸ LECHEVALIER, 2005

totales publiques de retraite). La seule exception à ce type de financement est l'Eco-tax qui est entrée en vigueur en Allemagne en 1999.

Pour ce qui relève du régime « social-démocrate », les prestations sont versées indépendamment des cotisations : c'est le principe de non affectation des recettes aux dépenses. La couverture des risques est universelle et uniforme. Les transferts sont possibles entre les différentes catégories de risque. Le financement s'effectue par l'impôt. Toutefois, la réforme mise en œuvre par la Suède, en 1999, vient remettre en cause les principes de l'universalité et l'uniformité du système de retraite⁹. Il s'agit d'introduire un dispositif de comptes individuels d'épargne retraite par capitalisation, compte tenu du point de vue selon lequel l'acquisition des droits à la retraite sera à l'avenir plus fortement basée sur les revenus d'activité et les revenus de remplacement.

Nous commencerons par l'historique des systèmes de retraite en Allemagne et en Suède afin de mettre en perspective les forces qui entrent en jeu et détiennent un rôle dans la nécessité de réformer les anciens systèmes de retraite dans ces pays.

L'ALLEMAGNE

« La République Fédérale est un Etat Fédéral démocratique et social. L'objectif de l'Etat social est de permettre à tout individu d'acquérir des droits individuels par son travail. »

Article 20, alinéa 1, de la loi Fondamentale

A la fin du 19^e siècle, l'Allemagne a été le premier pays à créer un système de retraite. En 1889, le chancelier du Reich, Otto von Bismarck, confronté à la pression sociale et politique, appelait à voter une loi instaurant un système de retraite¹⁰. La mise en place de ce système s'inscrivait dans le prolongement des réformes sociales déjà menées par le chancelier dans les années 1883-1884 dans le domaine de la protection

⁹ VERNIERE, 2001

¹⁰ Cette loi est entrée en vigueur en 1891.

sociale. Il tentait de répondre aux besoins de la classe ouvrière confrontée à de nouveaux risques tels que l'accident du travail, la maladie, l'invalidité ou la vieillesse. Au départ, le système de retraite prenait avant tout en compte, et réservait une grande partie des cotisations, à l'assurance d'invalidité. Le système était obligatoire et ne couvrait que les ouvriers de l'industrie dont les salaires étaient inférieurs à un certain plafond. Le taux de remplacement était faible pour les personnes ayant atteint 70 ans. Le système était partiellement fondé (*partially funded*) et financé par les cotisations des employeurs et des salariés.

C'est dans la mouvance de cette première réforme des retraites que les réformes ultérieures ont été menées en Allemagne¹¹. En 1911, l'assurance sociale a été étendue aux employés par l'institution d'un régime d'assurance invalidité et vieillesse. La même année, une assurance pension pour les personnes âgées voyait le jour.

Par la suite, le champ d'application personnel de l'assurance sociale a été étendu à d'autres catégories. Ainsi, en 1938, les artisans ont été intégrés dans le régime de l'assurance pension des salariés. Toujours en 1938, ce régime des salariés était étendu aux artistes¹². Jusqu'en 1957, le système allemand de retraite restait dans une phase transitoire, ses éléments de base étant toujours tributaires du dispositif de Bismarck. Il était bloqué en raison d'un système qui prévoyait un taux uniforme pour les retraites/pensions, même si les prestations étaient liées aux cotisations. Malgré des efforts déployés en matière de prestations – ce fut le cas en 1951 – la pension moyenne des salariés non qualifiés ne dépassait pas 25% du salaire net en 1956. Pour les salariés qualifiés, il n'excédait pas 40%. L'année suivante, la situation était entièrement différente. La formule d'indexation des pensions est modifiée, elle prend dorénavant en compte la proportion du revenu total d'un retraité pendant toute sa vie et le revenu moyen de tous les retraités¹³. De plus, la retraite est annuellement revalorisée en fonction du salaire brut moyen. Ainsi, les prestations de retraite sont devenues un revenu qui se substitue au salaire pour les retraités. Elles ne cesseront d'augmenter. Cette réforme a également constitué un taux de remplacement d'environ

¹¹ KONRAD et WAGNER, 2000, p. 1

¹² *id.*

¹³ Pour en savoir plus, voir chapitre I.3. Allemagne

70% pour une personne ayant une carrière complète et qui cotise en moyenne au salaire moyen pendant toute sa vie active jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.

Tableau 1.1. Les dépenses publiques de pension et le taux de remplacement, 1957-2003

Année	Les dépenses de pension publique, en % du PIB	La pension net standard en 1995 EURO / en % du salaire réel net	Le taux de cotisation à pension publique (<i>le plafond de cotisation en % du salaire brut moyen</i>)
1957			14.0 (178.5)
1960	6.4	5517/ 66.8	14.0 (167.2)
1970	7.7	8398/ 65.0	17.0 (161.9)
1975	9.8	9995/ 66.8	18.0 (154.1)
1980	9.6	11527/ 71.1	18.0 (170.9)
1985	9.5	11171/ 72.4	19.0 (183.6)
1990	8.8	11849/ 68.0	18.7 (180.2)
1991	8.9	11902/ 67.8	17.7 (175.6)
1995	10.3	11822/ 69.9	18.6 (184.7)
1996	10.5	11733/ 70.1	19.2 (185.8)
1997	10.5	11594/ 71.0	20.3 (188.7)
1998	10.6	11552/ 70.1	20.3 (190.5)
1999	10.6	11619/ 69.9	19.5 (190.6)
2000	10.7	11537/ 69.1	19.3 (190.2)
2001	10.9	11375/ 67.7	19.1 (190.9)
2002		11440/ 68.4	19.1 (189.4)

2003			19.5 (209.4)
------	--	--	--------------

Source : extrait du tableau dans HINRICHS Karl, « The Politics of Pension Reform in Germany », Zentrum für Sozialpolitik, Décembre 2003, p. 31

Après cette réforme, le principal changement dans le système a eu lieu en 1972 et en 1977. C'est en 1972 qu'une politique expansionniste en matière de système de retraite a été mise en place par l'adoucissement des droits à la retraite et l'augmentation du nombre des bénéficiaires¹⁴. A l'inverse, la réforme de 1977 a tenté de limiter le poids du système sur les finances publiques en modifiant la formule de liquidation de retraite. La réforme a visé à augmenter l'effort contributif du salarié.

En récapitulatif, on peut dire que les grandes réformes ont eu lieu dans les années 1992, 1997, 2001 et 2003. Aujourd'hui, le système allemand repose sur trois piliers : la retraite par répartition obligatoire, les régimes d'entreprise et un dispositif facultatif d'épargne retraite. La valorisation des pensions est indexée au salaire net moyen. Un facteur démographique a introduit l'indexation. Le système est financé par les cotisations, par les transferts de l'Etat fédéral et par les impôts. L'acquisition de droits à la retraite est devenu plus strict qu'avant. Le taux de remplacement est en train de diminuer et on tente d'enrayer cette diminution par la capitalisation.

LA SUEDE

A la fin du 20^{ème} siècle, en Suède, les fondements de l'Etat-Providence ont été établis par la création de dispositifs tels que l'assurance maladie volontaire en 1891, la responsabilité patronale obligatoire en cas d'accidents du travail en 1901 et un régime général de retraites en 1913. Le système de retraite suédois fonctionnait d'abord selon le principe de condition des ressources. Bien que la pension initiale ait été remplacée en 1935 par une pension servant comme auparavant à un taux uniforme, elle se montrait plus généreuse pour les prestations sans que l'on puisse encore parler de l'universalité du système. Le changement est intervenu en 1947, quand le système

¹⁴ La redistribution est étendue par la création d'une option permettant aux assurés de partir en retraite à l'âge de 60 ans au lieu de 63 ans, sans déduction du montant de pension. En plus, les autres catégories socioprofessionnelles sont offertes la possibilité d'entrer au régime GRV à conditions favorables.

verse une pension universelle forfaitaire (appelée *Folk pension* ou FP) à tous les résidents suédois¹⁵ indépendamment de leur activité professionnelle antérieure. La pension de base est en effet la même pour tout le monde sauf lorsque deux conjoints reçoivent chacun une pension de vieillesse. La pension FP est ainsi égale à 0,96 du montant de base¹⁶ pour un célibataire et 0,785 du montant de base pour chaque personne vivant en couple.

Les pensions FP étaient financées par une cotisation sociale de 5,86 %, à la charge des employeurs et par transferts budgétaires¹⁷. En 1948, la pension de base avait considérablement augmenté pour atteindre dans les années 50 30% du salaire industriel moyen¹⁸. Durant cette décennie, deux catégories professionnelles en ont tiré avantage : les fonctionnaires et les employés qualifiés. Le mécontentement et les protestations des travailleurs non qualifiés ont suscité des débats politiques avec, pour résultat, l'introduction en 1960 d'un nouvel dispositif dit ATP. La pension ATP était un régime complémentaire public obligatoire par répartition qui versait des prestations dont le montant était calculé sur les revenus d'activité.

C'est finalement en 1969 qu'une dernière étape est franchie. Un supplément de pension voit le jour pour ceux qui ne sont pas couverts par la pension ATP ou dont le montant de la pension ATP est faible. Par la suite, ce supplément de pension a augmenté pour atteindre la moitié de la pension de base au début des années 1990. Par conséquent, ce dispositif a joué un rôle important dans la diminution de la pauvreté.

La pension ATP est calculée sur la base du salaire moyen des quinze meilleures années. Afin d'acquérir le droit à une pension à taux plein, toute personne doit exercer une activité professionnelle durant une période minimum de 30 ans. Si une personne a exercé une activité rémunérée pendant moins de 30 ans, sa pension est réduite proportionnellement.

¹⁵ Depuis 1973, pour bénéficier de la pension FP à taux plein, il faut avoir résidé en Suède pendant 40 ans entre 16 et 64 ans ou avoir exercé pendant 30 ans une activité professionnelle rémunérée assujettie à la sécurité sociale. Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, la retraite est réduite proportionnellement.

¹⁶ En 2005, le montant de base est de SEK 43300 pour calculer le montant des pensions.

¹⁷ Sénat Rapport d'Information, session ordinaire de 2000-2001, séance du 5 avril 2001, n° 265, p.13

¹⁸ ANDERSON, 2004, p.5

Le revenu éligible au régime était jusqu'à 7.5 fois le montant de base¹⁹ et ce revenu était converti en points. Le taux maximal de remplacement pour une carrière complète de 30 ans était égal à 60% des points obtenus durant les quinze meilleures années d'activité. Le montant de la retraite était calculé par la multiplication de ces points avec le montant de base. La revalorisation des pensions était effectuée selon l'indice des prix de la consommation. Pour ceux qui ne bénéficiaient pas de retraite complémentaire ou pour les personnes dont le montant de retraite complémentaire était faible, il existait différentes alternatives comme le supplément de pension (égal à 55.5% du montant de base et versé sous condition des ressources) et la prestation d'aide au logement (sous condition des ressources).

Le régime ATP était financé par les fonds de réserves du régime (*AP-funds*) et par les transferts budgétaires (couvrant 38% des dépenses). La gestion des fonds était organisée par le « *National Pension Insurance Fund* ». Les produits financiers de ses fonds de réserve complétaient les cotisations. La composition des fonds AP était répartie en deux groupes principaux, bien qu'il y en ait existé six au total : les fonds appelés AP 1-3 (31.4% du PIB en 1998) investissaient seulement pour les actifs qui n'encourageaient pas de risque et bénéficiaient d'un salaire élevé sur le long terme. Les fonds AP 4-6 (2.8% du PIB en 1998)²⁰ sont créés en 1974. Ils investissaient dans des actions, restreignant la part des actifs étrangers à 10% au maximum. La constitution de réserves avait pour objectif de réguler les taux de cotisation et de compenser la baisse du taux d'épargne des ménages consécutive à l'introduction du régime ATP²¹.

Jusqu'en 1993, seuls les employeurs finançaient sous formes de cotisations sociales les pensions ATP. L'année suivante, les salariés étaient également prélevés du fait que le taux de cotisation sur le salaire avait augmenté de 13% par rapport au salaire total. En 1998, le taux employeur était de 6,40 % et celui du salarié de 6,95 %.

L'âge de départ à la retraite était de 65 ans, avec possibilité de partir à 60 ans ou de le repousser jusqu'à 70 ans. Pour chaque année manquante ou supplémentaire, un ajustement actuariel de la pension de 6% était réalisé.

¹⁹ C'est un montant qui fixe le plafond et le plancher de cotisation au régime, qui est aussi appelé *base amount* ou *basbelopp* et démontré par BA.

²⁰ VERNIERE, 2002, p.43

²¹ Sénat Rapport d'Information, session ordinaire de 2000-2001, séance du 5 avril 2001, n° 265, p.14

Les prestations dans le système étaient gérées par les caisses d'assurance publique. Sous la direction du conseil général de retraite se trouvait une agence régionale d'assurance à laquelle étaient attachées des agences locales. Comme le financement s'effectuait par les taxes et les cotisations sociales aux niveaux local, régional et national, la caisse de retraite n'avait pas de ressources propres. Elle était placée sous l'Office nationale de la sécurité sociale (*riksförsäkringsverket*)

Ce système a été remis en cause en raison d'une faible croissance économique, de l'étendue du chômage et de l'augmentation du nombre de retraités que connaît la Suède depuis 1990. Différentes propositions de réformes ont été avancées et discutées. Enfin, en 1994, une loi qui entre en vigueur en 1999 est votée au parlement avec l'accord de cinq partis politiques.

Le nouveau système à cotisations définies, avec la capitalisation obligatoire et fonctionnant selon la technique des comptes notionnels individuels, réforme en grande partie radicalement l'ancien système. Aujourd'hui, le système suédois, comme l'Allemand, repose sur trois piliers : le régime public obligatoire, les régimes d'entreprise, les dispositifs facultatifs et privés d'épargne retraite.

I.B. ORGANISATION : DEUX MODELES

I.B.1. QUI EST COUVERT ?

L'ALLEMAGNE

En Allemagne, le système de retraite se compose de 3 piliers dont le 1^{er} est obligatoire pour la plupart des catégories socioprofessionnelles représentant 90% de la population totale. Ce régime public de 1^{er} pilier est appelé GRV (*Gesetzliche Rentenversicherung*).

Les ouvriers (*arbeiter*) sont automatiquement soumis au régime public de l'assurance vieillesse comme les mineurs qui possèdent une caisse différente mais intégrée au régime.

A part quelques exceptions, tout employé (*angestellte*) - il soit qualifié ou non qualifié - est assujéti au régime public par répartition comme le sont les stagiaires, les handicapés détenteurs d'un emploi, les personnes effectuant leur service militaire ou civil, les volontaires dans le service public ou environnemental. Les fonctionnaires sont assujéttis au même régime que les autres catégories, cependant la formule de liquidation est différente.

Tous les personnes qui se situent dans la catégorie socioprofessionnelle, 'travailleurs indépendants', ne sont pas obligées de payer les cotisations. Par exemple, les commerçants indépendants se trouvent dans cette catégorie et ont la possibilité de choisir un autre système après dix-huit années de cotisations. Les artistes indépendants et les membres de professions dans l'édition (journalistes indépendants compris) doivent payer les cotisations selon l'acte de « *Artists Social Welfare Act* » (l'Acte du bien-être social des artistes) si leur revenu annuel dépasse un montant minima et qu'ils l'exercent cette profession depuis au moins de 5 ans. Cependant, n'est prélevée que la moitié de la cotisation obligatoire. Le montant du revenu annuel minima est de 3900€ pour l'année 2005. C'est « le fond du bien-être des artistes (*künstersozialkasse*) » qui décide des personnes qui doivent cotiser et qui fixe le taux de cotisation.

Depuis le 1^{er} janvier 2003, les bénéficiaires des prestations du remplacement du salaire (indemnités journalières de maladie et d'accident du travail, prestations de chômage, préretraites, etc.) versées par l'Agence Fédérale de l'Emploi (*Federal Employment Agency*) ou les participants à un dispositif de promotion à l'emploi se voient accordés une subvention dès qu'ils obtiennent le statut de « travailleur indépendant

Les travailleurs indépendants qui n'étaient pas obligés de payer les cotisations peuvent adhérer au régime public obligatoire après cinq ans de travail indépendant. Leur statut et leurs droits seront identiques à ceux des autres assurés.

Le régime des agriculteurs est différent du régime public obligatoire. Ceux-ci sont assurés par leur propre régime, ils peuvent y adhérer dans les cinq ans qui suivent le début de leur activité professionnelle. Ce régime particulier leur fournit une couverture partielle alors qu'il compense d'autres droits comme la possibilité d'habiter sur le domaine agricole (la ferme) une fois que la propriété du terrain passe à leur(s) enfant(s) (*altenteil*), de même qu'en cas de vente du territoire.

Il y a encore trois autres catégories de personnes qui sont incluses dans le régime d'assurance vieillesse :

Les parents qui élèvent des enfants (*Kinderziehungszeiten*) sont automatiquement assurés par le système. Concernant les enfants nées à partir de 1^{er} janvier 1992, une bonification équivalente à trois ans est mise en place tandis que la durée est seulement d'une année pour ceux qui sont nées avant cette date. Les cotisations sont payées par l'Etat fédérale à leur place.

Les personnes (*pflegerpersonen*) qui travaillent moins de 30 heures par semaine (« tierces personnes ») , sous contrat de travail, et qui apportent des soins à autrui (par exemple à un proche) fortement dépendant pour une durée supérieure à 14 heures par semaine sont automatiquement couverts par l'assurance vieillesse. Cette extension du système a vu le jour au 1^{er} avril 1996 avec le nouveau dispositif de l'assurance de soins à long terme (« *long-term care insurance* »).

Les bénéficiaires de prestations du remplacement de salaire (*Bezieher von Lohnersatzleistungen*) continuent à être assurés à condition d'avoir été obligatoirement assurés durant l'année précédant le début des prestations. Sinon, ils peuvent demander l'adhésion au régime public. Les cotisations sont payées à leur place par l'organisme social qui verse les prestations de remplacement.

Les exemptés

Néanmoins, il existe des catégories de gens qui sont exemptés de payer les cotisations :

La première catégorie est l'« Emploi marginal permanent ». Un emploi permanent est considéré comme marginal si le revenu qu'un travailleur ne dépasse pas 400€ par mois. Dans ce cas, l'employé ne doit pas payer de cotisations sociales. Cependant, l'employeur paie une cotisation selon un taux fixe de 12%. En cas d'emploi marginal dans un ménage, le taux fixe est de 5% puisque ce genre de travail est accepté comme une forme spécifique d'emploi. Si l'employé s'entend avec l'employeur pour que l'exemption prenne fin, l'employé est dans l'obligation de payer des cotisations jusqu'à ce que le contrat de travail se termine. Toute personne - sauf celles assujetties à la pension de vieillesse à taux plein - peut bénéficier de cette option à condition de ne pas être embauchée ailleurs et, par conséquent, de payer des cotisations sociales. On exige de l'employé qu'il complète la part de l'employeur dans les cotisations sociales jusqu'au taux plein (le taux plein de contribution en 2005 est de 19.5%, donc pour un employé dans un ménage, un taux de 14.5% de plus est requis alors qu'il est de 7.5% pour les autres employés étant donné que la part fixe de l'employeur est de 12%). Cette option offre tous les droits du système de retraite à son titulaire (telles que la pension de la capacité de travail entièrement ou partiellement réduite, la préretraite, etc.). Les employés touchant moins de 155€ par mois paient des cotisations sociales sur ce montant alors que leur partie est créditée. Les employeurs sont obligés d'informer les employés que ces derniers possèdent la possibilité de compléter leur part de contributions.

La deuxième catégorie est « l'emploi temporaire de courte durée ». Cet emploi correspond à la situation dans laquelle le temps de l'emploi tend à être limité à une durée de maximum de 2 mois ou de 50 jours, ou encore limité par le contrat de travail. Le revenu n'a ici pas d'importance. Le contrat du travail ne doit pas être permanent, sinon il ne doit pas dépasser 400€ par mois. Dans le cas où l'employé bénéficierait d'un emploi temporaire de courte durée, il ne paie pas de cotisations et on n'exige pas de son employeur qu'il paie la contribution de pension qui est de 12%.

Troisièmement, « les relations multiples d'emploi » sont considérées comme une autre forme d'exemption. Si un employé assurent plusieurs emplois marginaux ou emplois temporaires de courte durée, les différentes catégories s'ajoutent les unes aux autres, et si la somme dépasse un montant limite, l'employé doit payer des cotisations. Si la personne détentrice d'un emploi marginal l'ajoute à un emploi principal, elle se trouve au régime GRV, où les différentes règles jouent un rôle.

D'autres personnes peuvent encore payer des cotisations, celles qui ne sont pas automatiquement assujetties au GRV peuvent volontairement y adhérer. Cette option est principalement destinée aux « travailleurs indépendants » et aux femmes au foyer. Certaines restrictions existent pour les juges, les soldats professionnels et fonctionnaires (*Beamte*).

Tableau 1.2. La couverture du système de retraite en Allemagne

Retraite facultative	Les dispositifs de retraite privé et attestés						
Après 5 ans de travail, adhésion au GRV possible.	Même assujetti au GRV	Caisse et régime différents	Jusqu'à € 3900 en 2005, ou les premiers 5 ans	Caisse différente mais assujetti au GRV	DB, en capitalisation, financé par employeur, 50% couverts		DB, obligatoire, 100% couverts, fonctionnaire comme le régime des fonctionnaires
					Tout revenu au cycle de vie, financé par cotisations et subventions fédérales. (GRV)		
DB, liquidation en %age du dernier salaire brut, financé par les budgets de l'Etat, 1 ^{er} et 2 ^e pilier intégrés.							
Aide Sociale (sous condition des ressources)							
Travailleurs indépendants qui ne sont pas obligatoirement couverts	Professions	Agriculteurs	Artisans, artistes et autres	Mineurs	Cols bleus et cols blancs	Cols bleus et cols blancs	Fonctionnaires
Travailleur indépendant				Employé			
Secteur Privé						Secteur Public	

Source : D'après le tableau de Winfried SCHMAHL, « The 2001 Pension Reform in Germany- A Paradigm Shift and its Effects »

LA SUEDE

Afin de pouvoir expliquer qui est couvert par le système de retraite suédois, il nous faut tout d'abord mentionner brièvement la structure générale du système.

Le système suédois de retraite est constitué de trois piliers : un premier pilier de base est obligatoire et géré par l'Etat ; le deuxième pilier est quasiment obligatoire et dirigé par les partenaires sociaux ; pour le troisième pilier et dernier, l'adhésion est facultative et en général individuelle.

Tableau 1.3. Les piliers du système de retraite suédois

3 ^e Pilier	4 ^e étage	En capitalisation	Régime privé (facultatif)
2 ^e Pilier	3 ^e étage	En capitalisation	Régime d'entreprise (quasiment obligatoire)
1 ^{er} Pilier	2 ^e étage	En capitalisation	Régime public de base (obligatoire)
	1 ^{er} étage	En répartition et à cotisations définies avec des comptes individuels notionnels	
	0 étage (<i>tier</i>)	A taux uniforme et sous conditions des ressources	
Assistance sociale			

Source : D'après le tableau de David NATALI dans « Sweden The Reformed Pension System », Research Project 'La Méthode Ouverte de Coordination (MOC) en Matière des Pensions et de l'Intégration Européenne' supported by Service Public Fédéral Sécurité Sociale, 2004

Le premier pilier se compose de trois étages et verse des prestations de deux types : les prestations universelles sous la base de résidence (et parfois sous condition de ressources pour les résidents qui en ont besoin) et les prestations liées au revenu d'activité. Tous les résidents suédois, voire même les étrangers qui résident en Suède, sont couverts par l'étage 0²² et par le 1^{er} et 2^e étages du système²³. Les 1^{er} et 2^e étages versent des prestations basées sur le revenu d'activité. Dans le cas où la prestation liée au revenu d'activité est nulle ou faible, l'étage 0, garantissant un revenu minimum à tous, entre en vigueur. En couvrant 100% de la population totale, le premier pilier montre le principe d'universalité du système suédois. L'assurance sociale se compose d'une assurance liée à la résidence (qui fournit des prestations et des montants garantis) d'une assurance liée au travail (qui protège les assurés contre le risque de perte de revenu). Les deux catégories s'appliquent de la même manière à toute personne résidant et/ou travaillant en Suède, la citoyenneté suédoise n'étant plus une des conditions d'assurance.

Quant au 2^e pilier, c'est la retraite professionnelle. Il y a 4 grands catégories socioprofessionnelles couvertes : les fonctionnaires de l'Etat, les agents des collectivités locales, les cols bleus du secteur privé et les cols blancs du secteur privé.

Les fonctionnaires sont assujettis au système SPV et peuvent avoir des compléments de retraite professionnelle et volontaire. Les agents des collectivités locales sont assujettis au système KPA, les cols bleus du secteur privé sont soumis à un système appelé SAF-LO alors que celui des cols blancs du secteur privé est appelé ITP.

Actuellement, il existe deux dispositifs différents en matière de retraite en Suède ; ils distinguent ceux qui sont nés après 1954 de ceux avant 1938. Concernant les personnes nées entre ces deux dates, une période transitoire est prévue et les prestations sont versées selon un accord entre les deux règles de l'ancien et du nouveau dispositif.

Tableau 1.4. La couverture du système de retraite suédois

²² Pour bénéficier d'une pension garantie, il faut avoir résidé en Suède pendant 40 ans, entre les âges de 25 et 65 ans. Sinon, la pension est réduite proportionnellement.

²³ Pour être couvert par les régimes de retraite suédois, il faut relever de la législation suédoise sur l'assurance sociale.

			ITPK, DC, après 28 ans			KAPAN Plus
	Similaire à ITP	Similaire à ITP	ITP (sys. ITP), 675.000 couverts, DB, par capitalisation	SAF-LO, (sys. STP), 1.5 million couverts, en capitalisation, DC	DB, de 28 ans	KAPAN Extra KAPAN Tjänste KAPAN DC, en capitalisation DC, de 28 ans, en capitalisation, SEKO (cols bleus), Saco-S (professionnels), OFR/S, P, O (cols blancs)
					PFA (sys. KPA) 1 million couverts, de 21 ans, DC, min. à 55 ans, en capitalisation	PA-91 et PA-03 (sys. SPV), DB, de 23 ans, min. à 61 ans, min. 30 ans de cotisations, moyen de derniers 5 ans, 220.000 couverts
La pension par capitalisation						
La pension Professionnelle						
La pension Garantie						
autres	Employés du secteur média et journal	Employés du secteur bancaire	Cols blancs	Cols bleus	Agents des collectivités locales	Fonctionnaires de l'Etat central
Secteur Privé					Secteur Public	

Source : l'auteur

I.B.2. ARTICULATION ENTRE 1^{ER} ET 2^E PILIER

L'ALLEMAGNE

Le système allemand est constitué de 3 piliers dont chacun a une importance à des degrés différents. Toutefois, le régime public par répartition joue un rôle principal dans l'ensemble du système. Le 1^{er} pilier est le régime public de base qui est obligatoire et par répartition. Le 2^e pilier se compose des régimes d'entreprise et sont facultatives. Le 3^e pilier correspond à une assurance privée facultative et par capitalisation.

Le premier pilier est le régime public obligatoire. Il couvre environ 82% de la population active qui correspond à près à 33 million de personnes. Il existe des sous catégories socioprofessionnelles dans le premier pilier telle que les fonctionnaires (4.6% des employés), les agriculteurs (1% des employés) et les travailleurs indépendants (1.4% des employés). Les mineurs et les agriculteurs disposent chacun de leur propre caisse. Les ouvriers, les artisans, les artistes et les autres professions constituent des catégories à part. Toutes ces catégories socioprofessionnelles ont leurs propres régimes obligatoires. Le régime le plus étendu s'appelle GRV (*Gesetzliche Rentenversicherung*), il couvre les employés, les mineurs, les artisans, les artistes et les autres salariés. Le premier pilier est un régime par répartition, financé principalement par les cotisations sociales ainsi que par les transferts du budget de l'Etat fédéral (d'environ 37% des prestations). L'employeur et l'employé sont prélevés d'un taux égal sur le montant du salaire de l'employé (la moitié de 19.5% du salaire brut en 2005).

Tableau 1.5. Le système de retraite allemand en bref

Le régime des fonctionnaires est un régime par répartition et à prestations définies. Il est financé par les budgets publics aux niveaux local, régional (*Länder*) et fédéral. La formule de liquidation des pensions est différente des autres régimes. Le dernier salaire d'un fonctionnaire est pris en compte dans le calcul du montant de la pension. La pension est établie selon le pourcentage du dernier salaire brut d'un fonctionnaire et en fonction des années de service. Le régime de fonctionnaires constitue un cas particulier car le 1^{er} et le 2^e piliers sont intégrés dans cette catégorie socioprofessionnelle. Plus précisément, il n'y a de véritable coupure entre le premier pilier et le deuxième pilier. Ceux qui sont couverts par le premier pilier sont automatiquement assujettis au deuxième. Donc, ce régime peut être considéré comme un régime intégrant le 1^{er} pilier (régime public obligatoire par répartition) et le 2^e pilier (régimes d'entreprise).

Les employés (cols blancs et cols bleus du secteur privé et du secteur public ainsi que les mineurs) sont assujettis au régime GRV. Le 1^{er} pilier est identique pour les employés des deux secteurs. Même s'il n'y a pas de différence entre les employés du secteur privé et du secteur public dans le 1^{er} pilier, le cas est différent concernant le 2^e pilier. Le régime GRV prend en compte tout revenu en versant les prestations basées sur le salaire brut individuel et en calculant par rapport aux comptes individuels. Ce régime est financé par les cotisations sociales, avec des charges égales pour l'employeur et l'employé et par les transferts de l'Etat fédéral. Le plafond de cotisation est de 180% du salaire brut moyen.

Les mineurs ont leur propre caisse. Ils sont assujettis au régime GRV dans le 1^{er} pilier. Le 2^e pilier est aussi presque intégré au 1^{er}.

Les artistes et les membres des professions de l'édition sont assujettis au GRV sous « l'Acte Social d'Assurance des Artistes » (*Künstlersozialversicherungsgesetz*). La limite pour l'adhésion obligatoire était de 3900€ en 2005 alors que tous les artistes et membres des professions de l'édition font l'objet d'une assurance obligatoire durant leurs premières cinq années d'emploi, indépendamment de leur revenu.

Depuis le 1^{er} janvier 1995, la plupart des agriculteurs sont dans l'obligation d'adhérer au régime de leur profession. A partir de cette date, le régime des

agriculteurs de l'ex-RFA s'étend à ceux de l'ex-RDA. Cette décision s'inscrit dans une série de mesures destinées à soutenir l'agriculture allemande.

Les différentes catégories de pensions de retraite

Il y a trois types de risques couverts par le 1^{er} pilier -particulièrement par le GRV-, par conséquent, nous avons trois types de pensions versées par le 1^{er} pilier : la pension de vieillesse, la pension d'invalidité et la pension de survie. La pension de vieillesse comprend 6 types de pensions tandis que la pension d'invalidité en comprend 5 et la pension de survie 3 types. Les assurés réunissant un certain nombre de conditions d'âge, d'ancienneté professionnelle et de situation personnelle ou juridique, peuvent liquider leur pension. Afin de limiter la charge financière du système, la limite d'âge pour recevoir une pension complète a été augmentée. L'âge de départ à la retraite est de 65 ans, avec la possibilité de repousser cette limite comme de partir à la retraite à 60 ans. Pour chaque mois manquant, une réduction de 0.3% est effectuée alors que pour chaque mois supplémentaire, le montant de la pension est augmenté de 0.5%. Ces taux affectent également le montant de la pension de survie.

Les six catégories des pensions de vieillesse sont les suivantes :

Les pensions de vieillesse normales (*Regelaltersrente*) sont liquidées à 65 ans avec une durée minimale d'assurance de 5 ans. Il n'y a pas de plafond pour le montant des autres revenus que cette pension.

Les pensions de vieillesse pour assurés de longue durée (*Altersrente für langjährig Versicherte*) peuvent être liquidées à partir de 63 ans (normalement 65 ans) si une durée minimale de 35 ans d'assurance est complétée. Ce type de pension a été créé en 1973. La réforme de 1999 a cependant modifié l'âge du départ à la retraite pour cette catégorie de pension. Ceux qui sont nés en 1948 ou après peuvent réclamer cette pension. Pour chaque deux mois d'âge correspond une réduction d'un mois en liquidant la pension. Ceux qui sont nés en janvier ou en février 1948 peuvent réclamer cette pension à l'âge de 62 ans et 11 mois. La réduction est effectuée jusqu'à 62 ans.

Autrement dit, ceux qui sont nés au novembre 1949 ou bien après peuvent demander la pension à 62 ans.

Les pensions de vieillesse pour grands handicapés, incapacité professionnelle ou incapacité de gain (*Altersrente für Schwerbehinderte Menschen, Berufs oder Erwerbsunfähige*) sont liquidées à partir de 60 ans (normalement 63 ans) avec une durée minimale d'assurance de 35 ans, après reconnaissance du handicap ou de l'incapacité professionnelle. La reconnaissance du handicap signifie un handicap d'au moins de 50%, et liée à la condition de résidence en Allemagne ou dans l'UE. Le degré du handicap est décidé par « le Bureau des Pensions de Guerre (*Versorgungsamt*) ». Ceux qui n'ont pas de handicap mais de l'incapacité professionnelle ou de l'incapacité de gain, ils peuvent bénéficier de cette pension à condition qu'ils soient nés avant le 1^{er} janvier 1951. Pour les raisons d'équité, une pension de handicap à taux plein peut être réclamée à partir de 60 ans par ceux qui avaient moins de 50 ans avant le 16 novembre 2000 et ceux qui avaient un handicap, une incapacité professionnelle ou incapacité de gain définis dans la section 1 de « l'Acte de Handicap (*Schwerbehindertengesetz*) ».

Les pensions de vieillesse pour cause de chômage ou à l'issue d'un travail à temps partiel au titre de la préretraite progressive (*Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit*) sont versées à partir de 60 ans pour les personnes nées avant le 1^{er} janvier 1952. Il faut toutefois avoir cotisé pendant une durée minimale d'assurance de 15 ans dont les 8 ans doivent être au cours de 10 dernières années. La dernière condition est que cette personne ait été au chômage au moins 52 mois à partir de l'âge de 58 ½ ans, ou d'avoir été au chômage partiel pendant au moins de 24 mois avant le début du versement des prestations. De 2006 à 2008, l'âge de départ à la retraite est passé de 60 ans à 63 ans.

Les pensions de vieillesse pour les femmes (*Altersrente für Frauen*) sont versées à partir de 60 ans pour celles nées avant 1952, ayant une durée minimale d'assurance de 15 ans dont 10 ans validés après l'âge de 40 ans.

Les pensions de vieillesse pour les mineurs ayant passé une longue durée au fond des mines (*Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute*) sont versées à partir de 60 ans moyennant une durée minimale d'assurance de 25 ans. Cette période

de 25 ans de cotisation doit leur permettre de trouver un emploi autre que celui qu'ils exerçaient.

Les pensions d'invalidité (*Renten wegen Verminderter Erwerbsfähigkeit*) se substituent au revenu lorsque les assurés sont partiellement ou totalement incapables d'exercer une activité avant 60 ans. Elles sont versées jusqu'au 65^e anniversaire et sont relayées par les pensions normales d'un montant au moins équivalent. Les assurés doivent avoir cotisé au moins trois ans au cours des cinq dernières années (les périodes créditées et les périodes écoulées à élever ses enfants sont incluses). Le régime verse cinq catégories de pensions d'invalidité dont la classification dépend de la capacité professionnelles des bénéficiaires. Ces catégories sont les suivantes :

La pension d'incapacité de gain réduite (*Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung*) : lorsque l'assuré ne peut pas effectuer un emploi rémunéré d'au moins 6 heures par jour en raison de conditions de santé, il est alors considéré qu'il souffre de l'incapacité de gain partielle/réduite. Le bénéficiaire perçoit une pension d'invalidité à demi taux.

La pension d'incapacité de gain à taux plein/ totale (*Rente wegen voller Erwerbsminderung*) concerne l'assuré qui ne peut effectuer un travail rémunéré de 3 heures par jour dans les conditions du marché du travail, l'incapacité de gain à taux plein est alors acceptée. De même, les personnes travaillant au moins 3 heures par jour mais pas plus de 6 heures et se trouvant donc au chômage perçoivent une pension d'incapacité de gain à taux plein. Le montant de la pension d'invalidité de gain à taux plein est égal à la pension d'invalidité (*Renten wegen Verminderter Erwerbsfähigkeit*).

La pension d'incapacité de gain partielle et d'invalidité professionnelle (*Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit*) est versée aux assurés nés avant le 2 janvier 1961 et qui ne peuvent plus effectuer 6 heures de travail par jour dans leur profession actuelle.

La pension d'incapacité de gain à taux plein et d'invalidité (*Renten wegen voller Erwerbsminderung für Behinderte*) concerne les assurés ayant une incapacité de gain à taux plein avant la période de qualification de 5 ans et dont la situation continue depuis cette date. Ils peuvent réclamer la pension d'incapacité de gain à taux plein

passée une période de 20 ans. Alternativement, l'adhésion à cette pension peut être effectuée par les cotisations volontaires.

La pension des mineurs peut être demandée à condition d'avoir été mineur, de ne pouvoir plus effectuer un travail dans l'industrie des mines ou d'avoir effectué un dernier travail lié à des problèmes de santé, d'avoir payé les cotisations au moins 3 ans au cours des 5 dernières années ou d'avoir complété la période de qualification avant 1984 et acquis les droits de percevoir cette pension depuis cette date. Dans le cas où l'assuré peut travailler dans une autre industrie que celle de mines, cette pension ne peut pas être demandée. Cependant, les personnes incapables d'exercer une profession comparable à leur profession antérieure dans les mines et ayant cotisé d'au moins 25 ans peuvent la demander à partir de leur 50^e anniversaire.

Tableau 1.6. Les différents types de pension en Allemagne

		Nom de pension/ Durée minimale d'assurance/ Conditions spécifiques	Age de liquidation à taux plein et abattement en cas de départ anticipé	Facteur du type de pension	
Pensions de vieillesse		Les pensions de vieillesse normales (<i>Regelaltersrente</i>)	5 ans	65 ans	1.0
		Les pensions de vieillesse pour assurés de longue durée (<i>Altersrente für langjährig Versicherte</i>)	35 ans	63 ans, pour ceux qui sont nés au novembre 1949 et après, liquidation possible à 62 ans.	1.0
		Les pensions de vieillesse pour grands handicapés, incapacité professionnelle ou incapacité de gain (<i>Altersrente für Schwerbehinderte Menschen, Berufs oder Erwerbsunfähige</i>)	35 ans/ incapacité de travailler avant 60 ans, incapacité de travailler reconnu à la date d'ouverture des droits	60 ans	1.0
		Les pensions de vieillesse pour cause de chômage ou à l'issue d'un travail à temps partiel au titre de la préretraite progressive (<i>Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit</i>)	15 ans (8 ans de cotisations au cours de 10 derniers ans sont nécessaires)/ être au chômage pendant au moins 52 mois à partir de 58.5 ans, nés avant 1 ^{er} janvier 1952	60 ans	1.0
		Les pensions de vieillesse pour les femmes (<i>Altersrente für Frauen</i>)	15 ans (dont 10 ans validés après le 40 ^e anniversaire/ nées avant	60 ans	1.0

		1952		
	Les pensions de vieillesse pour les mineurs ayant passé une longue durée dans le fond des mines (<i>Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute</i>)	25 ans (pour un emploi sans arrêt sous la terre)	60 ans	
Pensions d'invalidité	Les pensions d'invalidité (<i>Renten wegen Verminderter Erwerbsfähigkeit</i>)	5 ans (au moins 3 ans de cotisations au cours de 5 derniers ans)	Pas de condition d'âge, versées jusqu'à 65 ^e anniversaire, puis pension normale à un taux au moins égal	0.6667
	La pension d'incapacité de gain réduite (<i>Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung</i>)	Identique/ 6 h par jour		0.5
	La pension d'incapacité de gain à taux plein/ totale (<i>Rente wegen voller Erwerbsminderung</i>)	Identique/ 3 h par jour		1.0
	La pension d'incapacité de gain partielle et d'invalidité professionnelle (<i>Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit</i>)	Identique/ nés avant le 2 janvier 1961 et 6 h par jour	Pas de condition d'âge	
	La pension d'incapacité de gain à taux plein et d'invalidité (<i>Renten wegen voller Erwerbsminderung für Behinderte</i>)	20 ans, ceux ayant une incapacité de gain avant la durée minimale de qualification (5 ans) peuvent la réclamer	Pas de condition d'âge	1.0
Pensions de	Les pensions de	5 ans (le		1. soit 0.6 (de

survie	réversion pour veuve ou veuf (<i>Witwenrente, Witwerrente</i>)	décédé a du compléter la période de qualification)/ 1. la survivante a au moins 45 ans ou frappé d'incapacité professionnelle ou élève des enfants 2. sinon, autres cas		la pension du conjoint décédé pour les couples ayant épousé avant le 1 ^{er} janvier 2002 et un de deux personnes avait 40 ans à cette date-là) soit 0.55 (rempli la 1 ^{re} condition mais pas épousé avant cette date) 2. 0.25
	La pension d'orphelin (<i>Waisenrente</i>)	Jusqu'à 27 ans pour les enfants qui poursuivent leurs études ou qui ont d'invalidité, normalement jusqu'à 18 ans		0.2 (pour les orphelins de père et de mère) 0.1 (pour les orphelins de père ou de mère)
	La pension d'éducation (<i>Erziehungsrente</i>)	5 ans/ décès du conjoint divorcé, élever un enfant, ne pas avoir épousé de nouveau		

Source : d'après le tableau *dans* Chagny et alii., 2001

Le Revenu Supplémentaire

Les pensions obligatoires visent à se substituer aux revenus perdus et à fournir le maintien de niveau de vie. Jusqu'à l'âge de 65 ans, tout revenu supplémentaire ou tout autre revenu de substitution de salaire sont soumis à des limites. Le revenu supplémentaire inclut le revenu de l'emploi, du travail indépendant et d'autres

ressources comparables. Le revenu salarial n'inclut pourtant pas le salaire touché par une personne âgée afin de satisfaire à ses soins.

En ce qui concerne les pensions de vieillesse, la limite du revenu supplémentaire dépend de deux conditions : l'âge (65 ans) et le taux de pension demandé (une pension à taux plein ou partiel).

La pension de vieillesse normale, passés 65 ans, est l'unique cas où il n'y a pas de plafond pour le revenu supplémentaire. Si la pension de vieillesse normale est anticipée (avant 65 ans), alors le plafond est aboli dès lors que l'assuré atteint l'âge de 65 ans.

Les différents plafonds sont appliqués aux pensions de retraite anticipées. Dépasser les plafonds jusqu'à deux fois est autorisé seulement deux fois par an (par exemple, pour partir en vacances ou pour les fêtes de Noël). Pour les autres cas, dépasser le plafond ne signifie pas la perte de droits à la pension mais seulement une modification de la pension (par exemple d'une pension à taux plein à une pension partielle). Concernant les pensions partielles de vieillissement, il existe deux plafonds : l'un qui est général et minimum pour toutes les contributions, l'autre qui dépend du revenu de l'année précédente de l'assuré.

Quant aux pensions d'incapacité de gain, les règles offrent des similitudes avec celles qui concernent la pension de vieillesse. Il y a un certain plafond pour les pensions d'incapacité de gain à taux plein. Néanmoins, les pensions partielles font l'objet de deux plafonds différents : un plafond général et un plafond dépendant des revenus du bénéficiaire. Comme pour la pension vieillesse, le bénéficiaire est autorisé à dépasser le plafond du revenu supplémentaire deux fois par an. Lorsqu'une personne perçoit une pension d'invalidité, elle est obligée d'informer son fond d'assurance maladie au moment où elle est embauchée. Le fond décide alors si la pension doit être encore ou non versée.

Tableau 1.7. Les limites de revenu supplémentaire en Allemagne

Supplementary Income Limits, Jan.-June 2005

Type of pension	Supplementary monthly income limit (€)	
	Western Germany	Eastern Germany
Old-age pensions		
Standard old-age pension		
From age 65	no limit	no limit
<i>Prior to age 65</i> <i>(pensions paid out from 2000)</i>		
– Full pension	345.00	345.00
– 2/3 pension	458.58	403.12
– 1/2 pension	685.91	602.96
– 1/3 pension	913.24	802.80
Reduced earning capacity pensions (pensions paid out from 2001)		
Full reduced earning capacity pension		
– Full pension	345.00	345.00
– 3/4 pension	611.44	537.50
– 1/2 pension	811.34	713.22
– 1/4 pension	1,011.23	888.94
Partial reduced earning capacity pension		
– Full pension	811.34	713.22
– 1/2 pension	1,011.23	888.94
Reduced earning capacity pensions (pensions paid out before 2001)		
Invalidity pension	345.00	345.00
Occupational disability pension		
– Full pension	685.91	602.96
– 2/3 pension	914.55	803.95
– 1/3 pension	1,143.19	1,004.94

Except for the €345 supplementary income limits, all stated amounts are general limits representing the minimum that can be earned in addition to a pension. Higher, personal limits based on pre-pension income apply if the income on which contributions were paid in the last year before pension payments began exceeded the national average income.

Source : le feuillet « pension insurance » préparé par le RFA.

La troisième catégorie de pension versée par le régime public de base comprend les pensions de survie répertoriées dans les 3 sous catégories suivantes :

Les pensions de réversion pour veuve ou veuf (*Witwenrente, Witwerrente*) : les veufs ou veuves sont assujettis à la pension de réversion à condition que le conjoint décédé ait complété la période de qualification à la pension et que le veuf ou la veuve ne se soient pas remarié(e)s. La période de qualification est en général de 5 ans. Les pensions sont égales à 60% de la pension à taux plein dues au conjoint décédé si le bénéficiaire est âgé d'au moins 45 ans, est frappé d'incapacité professionnelle ou élève des enfants²⁴. Si aucune de ces trois conditions n'est remplie, le bénéficiaire a droit, sous condition de ressources, à la « petite » pension de réversion égale à 25 % du montant de la pension à taux plein du conjoint décédé. Tout autre revenu, qui dépasse le plafond d'exemption, est déduit de la pension. Ces règles sont en vigueur pour les couples s'étant mariés avant le 1^{er} janvier 2002 et dont un des conjoints avait 40 ans à compter de cette date. Concernant les personnes mariées plus tôt ou les couples plus jeunes, les changements interviennent ainsi : vu que les femmes reçoivent leur propre revenu salarial et qu'elles deviennent moins dépendantes des hommes, le taux maximal de la pension est réduit de 60% à 55% de la pension à taux plein du conjoint. Dans un même temps, celles qui élèvent des enfants reçoivent des suppléments de pension²⁵. La durée de cette pension est limitée à 24 mois par la nouvelle modification de la loi.

La pension d'orphelin (*Waisenrente*) : les orphelins de père et de mère reçoivent un cinquième du montant de la pension à taux plein due à l'assuré décédé et les orphelins de père ou de mère un dixième de la pension à taux plein. Elle est versée jusqu'à l'âge de 18 ans avec l'exemption faite jusqu'à 27 ans pour les enfants qui poursuivent leurs études ou qui sont invalides.

La pension d'éducation (*Erziehungsrente*) : elle est offerte à titre d'assurance personnelle. C'est une source indépendante du revenu pour ceux qui ont divorcé et

²⁴ Enfant au moins de 18 ans ou un enfant dépendant qui, pour des raisons physiques, mentales ou psychologiques, n'est pas capable de se débrouiller lui-même.

²⁵ 2 points pour le 1^{er} enfant, 1 point pour le 2^e.

visent à garantir le maintien du niveau de vie pour l'enfant en cas de décès de l'un des ex-conjoints. Les conditions d'éligibilité sont :

a. le décès du partenaire divorcé b. élever un enfant (soit l'enfant du bénéficiaire, soit l'enfant de la personne décédée) c. le bénéficiaire ne s'est pas marié de nouveau d. le bénéficiaire a rempli la période de qualification avant le décès du partenaire e. être légalement divorcé (pour l'ex-RFA, les divorces après le 30 juin 1977).

Elle est calculée de la même manière que la pension vieillesse. Tout autre revenu sur le plafond est déduit du montant de la pension.

En règle générale, 40% de tout revenu dépassant le plafond se trouvent déduits. Les différents plafonds sont :

Pour les pensions de réversion pour veuf ou veuve et la pension d'éducation

RFA € 689.83

RDA € 606.41

Le plafond augmente pour chaque enfant titulaire de la pension d'orphelin

RFA € 146.33

RDA € 128.63

Les plafonds pour la pension d'orphelin à partir de 18 ans

RFA € 459.89

RDA € 404.27

Ces plafonds sont régulièrement mis à jour.

Transfert de pensions entre les partenaires

Les couples ont la possibilité de transférer leur pension/ droit à pension. A condition que certaines conditions soient remplies, ils peuvent avoir recours à cette alternative.

Le deuxième pilier représente les régimes d'entreprises qui sont complémentaires au premier pilier et pour lesquels l'adhésion est en général volontaire. Ils sont décidés lors de négociations collectives. Ces régimes se font en général par capitalisation, même si pour certaines catégories, il y a des régimes d'entreprises par répartition. L'étendue des régimes d'entreprise varie très largement suivant les différents secteurs de l'économie et la taille d'entreprise. Dans l'ex-RDA, un tel dispositif avait été amorcé. Les employés du secteur public (fonctionnaires non compris) étaient couverts par un contrat collectif qui renforçait la provision supplémentaire. En 1999, 87% des hommes et 52% des femmes âgés de 65 ans ont été recrutés en Allemagne de l'Ouest et se sont vus accordés une pension d'entreprise. Le montant était de 679 DM en moyenne pour les hommes et 547 DM pour les femmes. Dans l'ex-RFA, 28% des employés du commerce et 64% de l'industrie étaient couverts par un régime d'entreprise contre 16% et 20% en ex-RDA. En ex-RFA, près de la moitié des employés du secteur privé étaient couverts par un tel dispositif dont le montant était, en moyenne, 758 DM pour les hommes et 309 DM pour les femmes.

Un total de cinq formes de régimes d'entreprise existent :

« L'engagement direct des entreprises²⁶ » est la méthode la plus répandue parmi les entreprises allemandes. L'employeur s'engage à payer à l'employé des gains à un niveau fixe (sous forme de prestations). Les réserves du régime sont acceptées comme des dépenses que l'employeur peut déduire des profits. Comme « l'engagement direct des entreprises » ne fait pas l'objet d'une surveillance de l'Etat ou d'un règlement de l'investissement, l'employeur est libre de décider de l'investissement. Néanmoins, en cas d'insolvabilité, les droits de l'employé sont procurés par « l'Association de Sécurité de Pension » (*Pension Security Association*).

« Les régimes de caisse » (*Pensionskassen*) fonctionnent comme un système d'assurance. L'employeur paie les cotisations et sur l'ensemble des cotisations et leurs apports financiers, un fonds propre se développe par lequel les prestations sont financées. L'inquiétude fondamentale du fonds de retraites est de fournir un revenu sûr et stable. Les contributions peuvent être investies dans les équités jusqu'à 35% de la valeur comptable de l'entreprise. Le corps de surveillance d'assurance est chargé de

²⁶ CHAGNY et *alii.*, 2001

contrôler afin de voir si les entreprises sont capables d'honorer leurs engagements par leurs fonds de retraite.

« Les régimes d'assurance directe » est une politique qui consiste à mettre en place une assurance de vie ou de retraite par l'employeur en faveur des employés. C'est l'employeur qui finance en général ce système d'assurance, et rarement l'employé. Cette politique fait l'objet d'un contrôle de l'Etat par un organisme de l'Etat Fédéral (*Federal Financial Services Supervisory Institute*), de plus, les entreprises pratiquant cette politique sont soumises à une régulation sous la loi de « *Insurance Supervision Act.* ».

Dans le cas de « fonds bénévoles », l'employeur garanti aux employés le versement de prestations de retraite à un niveau donné. Pour les paiements ultérieurs, les réserves ne sont pas seulement gérées par l'entreprise mais, en fonction de son importance, par une autre institution indépendante. Ce procédé n'est pas soumis à une surveillance réglementaire. Les droits de l'employé sont protégés par l'Association de Sécurité de la Pension en cas d'insolvabilité.

« Le fonds d'investissement de retraite » (*Unterstützungskassen*) est une entité légalement indépendante qui reçoit des paiements de contributions et crée une provision de vieillissement pour les employés d'un ou de plusieurs employeurs. En cas de retraite, « les fonds d'investissement de retraite » versent des prestations de retraite pendant toute la vie du bénéficiaire avec une couverture facultative pour les risques d'invalidité et de survie. Une plus grande liberté d'investissement de l'actif donne une chance aux « fonds d'investissement de retraite » de diriger leurs investissements selon un schéma standard international. Afin de garantir la sécurité de l'argent investi, « l'Institut Fédéral de Surveillance des Services Financiers » (*Federal Financial Services Supervisory Institute*) contrôle le déroulement de l'entreprise et le capital d'équité. Les demandes des employés sont prises en compte par l'Association de Sécurité de la Pension.

Dans le passé, les régimes d'entreprise étaient des dispositifs volontaires financés par l'employé. Cependant, depuis 1er janvier 2002, les employés doivent en principe respecter le dispositif de leur employeur et leurs contributions sont directement prélevées sur leur salaire. Les régimes d'entreprises sont soutenus et incités par les concessions dans l'impôt et par la loi de la contribution. Selon certaines limites, les

dépenses et les contributions concernant les régimes d'entreprise sont soit exemptées de taxe, soit taxées à un taux uniforme. Elles sont également exemptées des contributions de Sécurité Sociale.

Comme nous l'avons indiqué, le régime des fonctionnaires intègre le 1^{er} et le 2^e pilier. Les caractéristiques et les règles du régime sont uniques pour les deux piliers.

Le 2^e pilier du régime des employés du secteur public (les cols bleus et les cols blancs du secteur public, sauf les fonctionnaires) est un régime par répartition et à prestations définies, qui est obligatoire et donc couvre presque 100% des employés du secteur public. Il fonctionne quasiment comme le régime des fonctionnaires. La prestation est un taux du dernier salaire brut de l'employé.

Le 2^e pilier du régime des employés du secteur privé doit couvrir en principe 100% des employés alors que le taux de couverture est autour de 50%. C'est un régime par capitalisation et à prestations définies. Il est financé par les contributions des employeurs. Il est dirigé par l'entreprise elle-même ou par les organisations légalement indépendant (*outsourcing*). En raison des caractéristiques du régime, on peut dire que ce régime provoque une distribution inégale entre les hommes et les femmes. Autre cause d'inégalité, le montant des prestations dépend de la largeur et de la branche de l'entreprise.

Le régime des mineurs intègre également le 1^{er} et le 2^e pilier ainsi que celui des fonctionnaires.

Le régime des artisans, artistes et autres ne leur propose pas la couverture du 2^e pilier.

Le régime des agriculteurs n'en propose pas non plus.

En 1999, la part du 2^{ème} pilier s'élevait environ à 6% du revenu total de retraite et on estime qu'elle pourrait aboutir à 12.8% en 2050.

Le 3^e pilier est l'épargne retraite privée et l'adhésion volontaire des individus. Il est géré par divers organismes ainsi que par les fonds de pension, les entreprises d'assurance ou les banques. Sa croissance dépend des déductions de taxe (mais à une ampleur moindre que les régimes d'entreprise). En 1999, les dispositifs privés d'épargne retraite comptaient 9% du revenu total de retraite. En 2000, ils représentaient 4% des dépenses totales de retraite.

Les institutions d'assurance sociale au niveau fédéral et *Länder* sont dirigées par une assemblée constituée des représentants des assurés et des employeurs. Les syndicats et les employeurs ont un rôle essentiel dans le « *Federal Association of Pension Carriers (VDR)* » et dans le « *Social Advisory Council* ». Les deux institutions participent activement au processus de décision.

LA SUEDE

Le système suédois de retraite est constitué de 3 piliers. Le 1^{er} pilier est obligatoire et comprend des régimes publics de base. Le 2^e pilier est quasi obligatoire et comprend des régimes complémentaires (régimes professionnels ou régimes d'entreprise) qui se font en général par capitalisation. Le 3^e pilier, comme dans les autres pays, représente un régime privé où l'adhésion est facultative.

Le 1^{er} pilier du système de retraite suédois comprend de 3 régimes dont chacun a des caractéristiques différents.

« La pension garantie » est un régime universel qui est versé à partir de 65 ans²⁷ sous condition de ressources. Les personnes qui n'ont pu acquérir une pension suffisante par leur activité professionnelle ont droit à ce complément. La pension garantie ne peut être allouée qu'aux personnes résidant en Suède. De plus, il faut que le bénéficiaire ait résidé en Suède pendant 40 ans, entre l'âge de 25 et 65 ans²⁸.

²⁷ Pour les personnes nées en 1938 ou après.

²⁸ De l'âge de 16 ans pour une personne étant employée à cet âge-là.

Autrement, le montant de la pension est réduit proportionnellement²⁹. Il est financé par les taxes du budget de l'État. Une pension garantie à taux plein représente 2,13 fois le montant de base indexé sur les prix³⁰ pour une personne seule et 1,90 fois de ce même montant pour une personne mariée. Seules les personnes qui n'ont pu acquérir la pension professionnelle (*income pension – Inkomstpension*) peuvent en bénéficier à taux plein.

²⁹ Par exemple, une personne ayant résidé en Suède pendant 39 ans reçoit 39/40 de la pension garantie à taux plein.

³⁰ Le montant de base indexé sur les prix (montant de base- prix) est de SEK 43300 pour 2005.

Tableau 1.8. Le système de retraite suédois en bref

	Risks	Participation	Access	Benefit structure	Financing	Administration	Collectors and Providers
3rd Pillar (Individual Schemes)	Old-age	Voluntary	Contribution	Contributions-related	Contribution; Fully-funded	Licensed Private Life Insurance Companies/ Banks	Private Companies
2nd Pillar (Occupational Schemes)	Old-age	Quasi-mandatory	Contribution	Contributions-related	Contribution; Fully-funded	Private Companies	State/Private funds
1st Pillar	Old-age, Disability, Survivorship	Compulsory	Contribution	Contributions-related	Contribution; Funded	State/Private Managers	State
		Compulsory	Contribution	Contributions-related	Contribution; PAYG (DC)	State	State
		Compulsory	Citizenship and Need	Flat-rate and means-tested	Taxation; PAYG	State	State

Source: Sweden Open Method of Coordination Report, 2002

Le montant de la pension garantie est calculé en déduisant en partie les autres pensions du système de retraite³¹. Il est également calculé en fonction du montant de certaines autres pensions (par exemple la pension de veuve). Par contre, ni les pensions professionnelles complémentaires ou privées, ni les autres revenus professionnels ne sont pris en considération. Les assurés nés en 1937 ou avant ont, dans l'ensemble, déjà commencé à percevoir une pension selon les anciennes dispositions. Leurs pensions ont été recalculées au 1^{er} janvier 2003. Pour ces personnes, la protection de base consiste en une pension garantie transitoire selon des règles légèrement modifiées.

Le 2^e étage du 1^{er} pilier est le régime de « pension professionnelle » (*income pension ou Inkomstpension*) qui est un régime par répartition et qui est financé par les cotisations sociales. Le salaire des employés est prélevé de 18.5%³² pour les cotisations dont 16% contribue à la pension sur les revenus.

Ce régime a été créé en 1999 par la réforme et administré par l'Agence de Sécurité Sociale (*national insurance agency*). Avec la pension garantie, il a remplacé l'ancien dispositif FP (ou *Folk pension*). La pension sur les revenus peut être liquidée à partir de 61 ans. La notion d'âge de départ légal à la retraite a été supprimée. Au-delà de 61 ans, le départ à la retraite est flexible, le mode de calcul de la pension se fait en fonction de l'âge effectif de liquidation des droits à la retraite. Le montant de la pension est calculé en prenant en compte l'espérance de vie à 65 ans³³, les revenus accumulés pendant toute la vie (notamment professionnelle) ainsi que l'âge de départ à la retraite. Les comptes individuels notionnels (NDC- *Notional defined contribution*) sont constitués dans le cadre de ce régime. Le capital accumulé par les cotisations sociales est liquidé au moment de départ à la retraite. Comme tout individu est titulaire d'un compte fictif/ notionnel où sont enregistrées ses cotisations et sont annuellement revalorisées, le montant du capital accumulé peut être établi au moment de départ à la retraite. Diviser ce capital fictif par rapport à l'espérance de vie - qui tient également

³¹ Pour une personne seule, entre 0 et 1.26 montants de base- prix, 100% est déduit. Au delà de 1.26 montants de base- prix, 48% est déduit. Pour les mariés, jusqu'à 1.14 montants de base- prix, 100% est déduit, et au-delà de 1.14 montants de base- prix, 48% est déduit.

³² 18.5% de leur revenu salarial fait l'objet d'un taux de prélèvement pour la cotisation de pension (*pensionable income*). Ce qui représente 93% du revenu salarial.

³³ En cas de retraite anticipée, l'espérance de vie est calculée préliminairement au moment du départ à la retraite. Lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans, elle est recalculée définitivement.

compte de l'âge de départ de retraité - fournit le montant de la pension³⁴. Le mode de revalorisation des pensions prend en compte le taux d'inflation, le taux de croissance réelle du revenu par tête et une norme fixe (de 1.6%).

Le dernier dispositif du 1^{er} pilier est « la pension par capitalisation » (*premium pension* ou *premiension*) fondée sur le rendement des placements. Les 2.5 points de cotisation de 18.5% sur le salaire s'accumulent dans un compte. Cependant, dans ce cas, c'est au titulaire de décider de la façon de diriger ce capital. Parmi de nombreux actifs financiers nationaux ou étrangers³⁵, le titulaire est totalement libre de choisir jusqu'à 5 fonds d'investissement. Un conseiller l'aide dans ce processus et ils communiquent leur choix à une nouvelle agence gouvernementale (« *Premium Pension Agency* », PPM ou *Premiensionsmyndigheten*) créée pour administrer ce régime. Le titulaire d'un compte est libre de changer de fonds sans frais et où il le souhaite. S'il n'a pas choisi de fond, le capital est automatiquement investi dans le fond AP 7 (7^e fond de AP³⁶, créé par la réforme - les 6 premiers fonds étaient créés par l'ancien régime ATP). La réforme donne aux titulaires d'un compte auprès PPM le droit de transférer leur compte à leur partenaire³⁷.

« Les autorités ont choisi une organisation particulière pour la régulation du régime en capitalisation. L'objectif est double : minimiser les coûts de gestion à la charge des cotisants et éviter les comportements de sélection adverse dans la fourniture d'annuités :

a. les cotisations annuelles collectées sont temporairement inscrites dans les comptes de l'Office national de la Dette et sont rémunérées au taux des obligations publiques,

b. dans le courant de l'année n+1, les cotisations sont transférées à l'agence PPM qui crédite les comptes individuels. L'institution PPM est un 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 gestion financière. L'agence PPM collecte et agrège les demandes individuelles d'actifs financiers et, après appel d'offres, exécute les ordres d'achat. Il n'y a ainsi jamais de

³⁴ Pour la formule de liquidation, voir la partie I.2.C de ce travail.

³⁵ Aujourd'hui, ils comptent d'environ 700 fonds.

³⁶ Qui est appelé, *Premium Saving fund* ou *Premiesparfonden*, et administré par *Sjunde AP-fonden*

³⁷ La condition est d'être un partenaire enregistré par la loi.

relations directes entre les cotisants individuels et les gestionnaires 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.

c. au moment du départ à la retraite (au plus tôt à 61 ans), le capital financier accumulé est converti en une annuité fixe ou variable avec diverses options concernant la pension de réversion, le transfert de cotisations, etc. L'agence PPM est le seul offreur d'annuités, ce qui évite les coûts liés aux effets de sélection adverse. D'autre part, le montant de l'annuité ne dépend pas du sexe, avantage qui ne peut être fourni que parce que la sortie en annuité est obligatoire et qu'il n'y a qu'un seul offreur d'annuités ». ³⁸ Dans les deux cas de liquidation, annuité fixe ou variable, le montant de la pension liquidée est crédité par un taux futur estimé à 3%, moins le coût administratif. Le coût administratif actuel concernant les fonds investis auprès PPM est annuellement de 0.22% du solde de crédit. La pension premium peut être liquidée à partir de 61 ans, et il n'y a pas d'âge fixe pour le départ à la retraite comme pour la pension sur les revenus. Légalement, le *Employment protection act* indique qu'un employé est titulaire du droit de conserver son poste jusqu'à son 67^e anniversaire. La pension peut être liquidée dans les taux suivants : 25, 50, 75 ou 100%. Si le retraité continue à travailler après être parti à la retraite, il continue encore à acquérir des droits, quel que soit de son âge.

Actuellement, une autre sorte de pension est versée en Suède. C'est « la pension supplémentaire ». La réforme suédoise a prévu une période de transition pour le nouveau système. Par conséquent, ces trois régimes du 1^{er} pilier ne sont applicables qu'à une partie de la population. Les personnes nées en 1954 ou après sont automatiquement assujetties au nouveau système. Celles qui sont nées en 1937 ou avant perçoivent une pension « supplémentaire » qui remplace les anciennes pensions FP et ATP. Brièvement, ces dernières se présentaient ainsi :

L'ancien système public de retraite était composé de deux étages : la pension universelle forfaitaire (FP) et la pension complémentaire par répartition qui était liée aux revenus d'activité (ATP). L'âge légal de départ à la retraite était fixé à 65 ans.

³⁸ VERNIERE, 2002, p. 46-47

Cependant, une retraite anticipé à 60 ans ou repousser le départ à la retraite jusqu'à 70 ans étaient possible moyennant une réduction de 0.5% par mois et une augmentation de 0.7% par mois. La pension FP est totalement supprimée aujourd'hui. Comme le régime ATP a ouvert des droits à la retraite et qu'il faut protéger les droits des retraités, le nouveau système verse encore des prestations calculées selon le régime ATP pour les personnes nées entre 1938 et 1954 ou les personnes nées en 1937 et avant. La formule de liquidation de la pension ATP était liée aux 15 meilleures années d'activité professionnelle pendant lesquelles les cotisations sont prélevées, à la valeur des fonds AP au moment du départ à la retraite et selon le montant de base qui était indexé sur les prix³⁹. En plus, la pension supplémentaire propose aux retraités une somme d'argent équivalente à 0.96 le montant de base - prix pour un célibataire, et à 0.785 montants de base - prix pour une personne mariée.

Pour les personnes nées en 1937 ou avant, le mode de calcul est effectué comme ceci :

A compter du changement d'année 2002/2003, toute personne touche sa pension par le biais du système de pension réformé. Selon ce système, la pension de vieillesse est versée sous forme de pension supplémentaire et/ou de pension garantie.

Les règles concernant la pension FP et le régime ATP cessent donc d'être valables et la déduction fiscale spéciale de base (SGA) disparaît.

Le retraité a droit à la pension supplémentaire à condition qu'il ait accumulé au moins trois ans⁴⁰ de points de pension⁴¹. La nouvelle pension, dite pension supplémentaire, remplace la pension universelle (FP) et la pension complémentaire (ATP). Toutefois, une partie correspond à la pension complémentaire (ATP) selon les règles en vigueur avant janvier 2003 et basées sur le nombre d'années pendant lesquelles des points de pension ont été accumulés.

³⁹ Pour la formule de liquidation de ATP, voir I.B.3

⁴⁰ Si vous n'avez qu'une ou deux années de points de pension en Suède, vous pouvez également compter le temps d'assurance dans d'autres pays de l'EU/EEE ou dans des pays avec lesquels la Suède a passé une convention.

⁴¹ Pour savoir comment on obtient des points au sein du régime ATP, voir I.B.3

Concernant les personnes nées entre 1938 et 1953, elles sont assujetties à la fois au nouveau et à l'ancien dispositif. Selon leur date de naissance, une partie de leur pension est versée selon l'ancien régime ATP⁴² et une autre par le nouveau système :

Tableau 1.9 les personnes nées entre 1938 et 1954 et la part de leur pension de différents régimes

BORN IN	PROPORTION OF PENSION FROM THE NEW SYSTEM	PROPORTION OF PENSION FROM THE OLD SYSTEM
1938	4/20	16/20
1939	5/20	15/20
1940	6/20	14/20
1941	7/20	13/20
1942	8/20	12/20
1943	9/20	11/20
1944	10/20	10/20
1945	11/20	9/20
1946	12/20	8/20
1947	13/20	7/20
1948	14/20	6/20
1949	15/20	5/20
1950	16/20	4/20
1951	17/20	3/20
1952	18/20	2/20
1953	19/20	1/20
1954-	20/20	0

Source: l'auteur

Le système verse encore d'autres pensions complémentaires (par exemple complément logement, subvention aux personnes âgées, pension d'orphelin, pension de réversion, pension d'adaptation etc.).

⁴² Si vous êtes né(e) entre 1938 et 1953, vous avez la garantie de toucher au moins la pension que vous auriez touchée selon le système ATP, sur la base de ce que vous avez accumulé dans le système ATP jusqu'à 1994.

Pension d'adaptation et pension garantie

En cas de décès de son partenaire, le survivant peut toucher une pension d'adaptation et une pension garantie. La pension d'adaptation est versée pendant 10 mois, aussi bien aux hommes qu'aux femmes qui n'ont pas encore 65 ans. Si le survivant vit avec des enfants de moins de 18 ans, la pension peut être versée pendant 12 mois supplémentaires ; c'est la pension d'adaptation dite prolongée. Cette dernière est toujours versée jusqu'à ce que l'enfant le plus jeune ait 12 ans.

Pension de réversion et pension garantie

En cas de décès de son partenaire, la personne survivante a le droit de toucher une pension de réversion et une pension garantie à condition qu'elle remplisse certaines conditions et qu'elle ait été mariée avec le décédé à la fin de l'année 1989. Concernant la pension garantie, les femmes nées en 1945 ou après ne touchent pas cette pension.

Pension d'orphelin et subvention orphelin

Dans le cas du décès de l'un ou des deux parents, les enfants de moins de 18 ans ont droit à la pension pour enfant. Celle-ci peut être versée à un enfant qui a 18 ans révolus si celui-ci est scolarisé, lycée ou établissement assimilé, lui donnant droit aux allocations familiales prolongées ou d'aide aux études. La pension pour enfant ne peut excéder les 20 ans à compter du moins de juin.

En ce qui concerne les compléments de pension, il y en a deux :

Complément logement pour retraités

La valeur de prestation complément logement dépend du revenu du retraité. Le montant de prestation est calculé en prenant en compte le coût du logement où habite le retraité et son revenu.

Subvention personne âgée

Dans le cas où le montant de la pension d'un retraité est faible, par exemple du fait qu'il ait résidé peu de temps en Suède, une subvention personne âgée lui est versée.

Le dernier complément de pension est le suivant :

Supplément spécial de pension

Celui qui a renoncé à travailler pour prendre soin d'un enfant malade ou handicapé pendant au moins 6 ans peut percevoir le supplément spécial de pension. L'enfant doit avoir eu une pension d'invalidité ou une allocation maladie complète, ainsi qu'une indemnité pour handicap ou prestations de même valeur. Un minimum de 6 et un maximum de 15 années de soins à partir de 1964 sont pris en compte. Pour la période antérieure au 1^{er} juin 1992, un minimum de dix ans de soins est requis pour pouvoir obtenir le supplément de pension.

Ayant examiné la structure du 1^{er} pilier, étage par étage, nous pouvons maintenant expliquer son mode de fonctionnement :

Acquisition des droits à pension

Les droits à pension s'acquièrent à partir de l'âge de 16 ans. Cette limite d'âge a été supprimée le 1er janvier 2004, le changement prenant effet rétroactivement à compter de 1999. Il n'y a pas de limite supérieure d'acquisition des droits à pension pour les assurés nés en 1938 ou après.

Le seuil de revenu au-dessus duquel une déclaration de revenus est exigée est actuellement de 42,3 % du montant de base-prix, soit un peu plus de 16600 SEK. Jusqu'à ce seuil, il n'est pas non plus enregistré de revenu ouvrant droit à pension et les salariés dont le revenu est inférieur au seuil n'acquièrent pas de droit à pension. Une fois le seuil franchi, les droits à pension sont toutefois validés depuis la première

couronne. L'employeur verse des cotisations sur les salaires compris entre 0 et 16600 SEK⁴³, que le revenu du salarié dépasse ou non le seuil d'imposition.

C'est la caisse d'assurances qui calcule annuellement le droit à pension. Le droit à pension est basé sur le total de tous les revenus et montants ouvrant droit à pension pour l'année considérée.

Plafond de revenu ouvrant droit à pension

Les revenus ouvrant droit à pension ne confèrent de droit à pension qu'à un certain niveau. Jusqu'en 2000, ce plafond était de 7,5 fois le montant de base - prix majoré. Ensuite, il a été ramené à 7,5 montants de base - revenus. Autrement dit, le plafond est désormais calculé en fonction de l'évolution générale des revenus et non plus des prix. 7,5 montants de base - revenus représentant 324750 couronnes en 2005. Le plafond d'ouverture des droits à pension porte sur la totalité de l'assiette, c'est-à-dire la somme de tous les revenus et montants ouvrant droit à pension. Cela inclut donc les revenus fictifs calculés pour les années d'éducation des enfants, de service national et d'études, ainsi que pour les allocations de maladie et d'activité.

La notion de « montant de base » :

Le montant de base est une unité de compte qui permet de convertir en points les cotisations versées et de calculer le montant de la pension⁴⁴. Actuellement, il sert à fixer le plancher et le plafond des cotisations sociales. Il est destiné à fournir un instrument maniable pour la réévaluation des prestations et des revenus en fonction de l'indice du coût de la vie, c'est-à-dire de garantir le pouvoir d'achat des pensions. Dans la législation de l'assurance sociale, les prestations sont souvent exprimées en pourcentage du montant de base. Le montant de base est établi pour chaque année civile par le gouvernement suivant des principes de calcul inscrits dans la loi. Il s'agit d'une construction purement mathématique et statistique qui n'implique pas d'appréciation quant à un niveau de vie minimal acceptable ou autre notion de ce

⁴³ Environ € 1.816

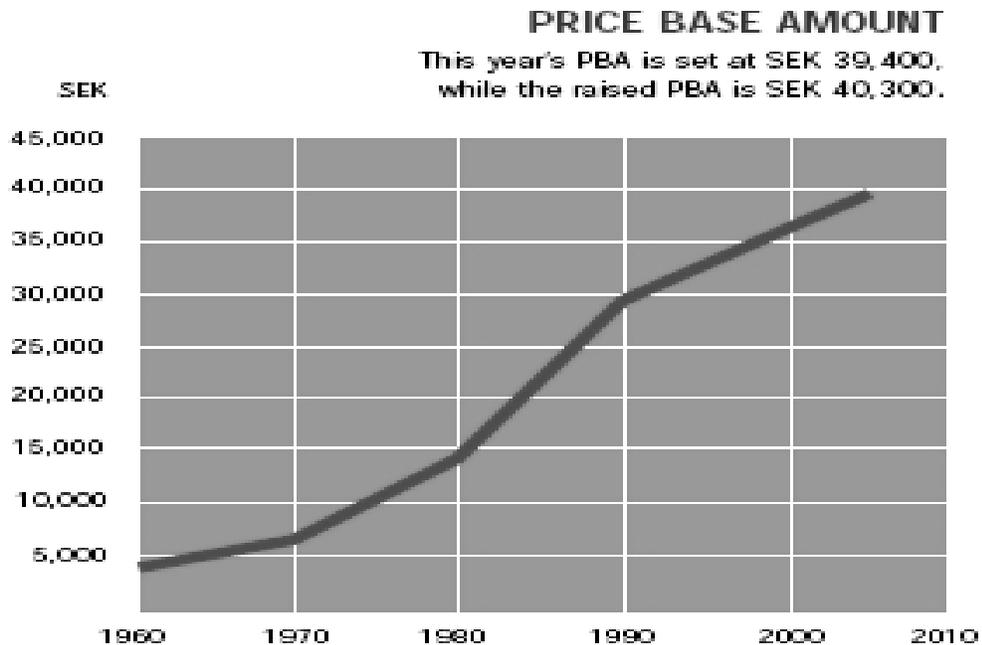
⁴⁴ Notamment pour l'ancienne pension ATP qui est encore versée aux personnes nées en 1937 ou avant.

genre. Le plafond des revenus servant de base au calcul des prestations sociales est généralement de 7,5 des montants de base.

Le plafond était indexé aux prix entre 1960 et 2001. Vu qu'à cette période que le revenu a vivement augmenté, le plafond a entraîné une réduction de la part du revenu assuré sur le revenu total (de 97% en 1960 à 90% en 2002).

Il s'agit de deux types de montant de base : l'un indexé sur les prix, l'autre sur les revenus. Le montant de base - prix suit les changements des prix à la consommation alors que le montant de base - revenus suit l'évolution moyenne du revenu par tête (PIB par tête). Le montant de base indexé sur les prix est encore divisé en deux parties : le montant de base- prix et le montant de base- prix majoré. Pour l'année 2005, le montant de base- prix est fixé à 39400 SEK tandis que le montant de base- prix majoré est de 40300 SEK.

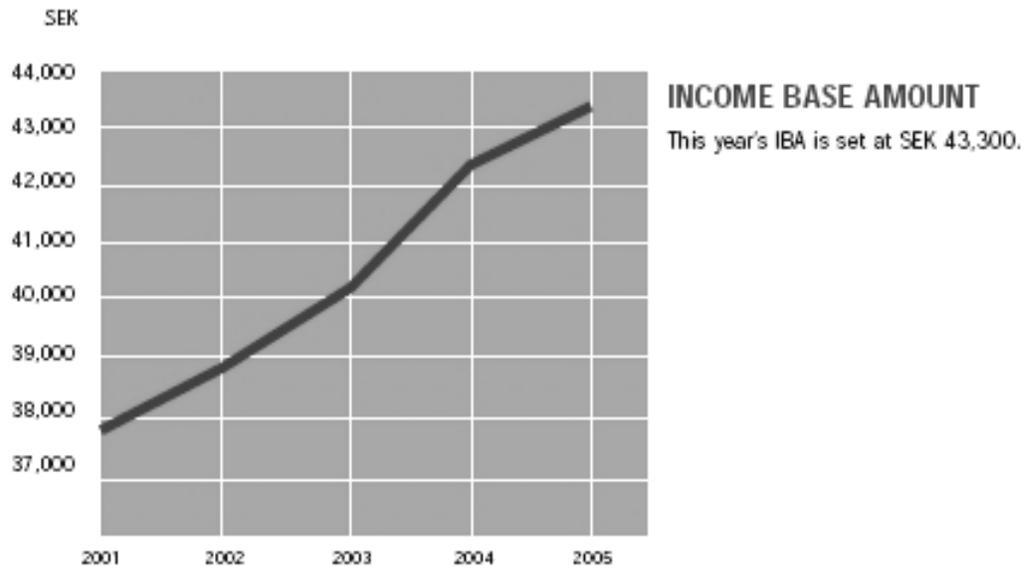
Tableau 1.10. Montant de base- prix et son évolution entre 1960-2005



Source: feuillet « your insurance cover », 2005

Le montant de base- revenus pour l'année 2005 est de 43300 SEK comme on peut le voir dans le tableau suivant ainsi que son évolution depuis 2001.

Tableau 1.11. Evolution du montant de base- revenus depuis 2001



Source: feuillet « Your insurance cover », 2005

Revenus ouvrant droit à pension

Les revenus et les prestations d'assurance sociale telles que les allocations de maladie liées au revenu, les indemnités de maladie et les indemnités de chômage ouvrent droit à pension dans le système de retraite général. Les cotisations vieillesse sont versées sur la totalité des revenus ouvrant droit à pension, donc également sur les prestations d'assurance sociale. En principe, tous les revenus imposables déclarés ouvrent droit à pension:

- Revenus salariaux tels que salaires et rémunérations assimilées, avantages salariaux imposables et autres. Revenus non salariaux (travailleurs indépendants, etc.)
- Prestations d'assurance sociale, notamment allocations de maladie ou d'activité, indemnités de maladie, allocations de rééducation, indemnités parentales, allocations de soins, allocations de chômage, certaines allocations de formation et aides aux

études des adultes, rentes versées en application de la loi sur l'assurance contre les accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi que certaines prestations des assurances relevant de conventions collectives.

Montants ouvrant droit à pension

En plus des revenus réels, certains revenus fictifs ouvrent des droits à pension en vue d'une politique de redistribution. Ce sont les montants ouvrant droit à pension. L'État verse la totalité des cotisations correspondantes au système de retraite.

Des montants ouvrant droit à pension sont calculés :

1. pour les parents de jeunes enfants, au titre des années d'éducation des enfants
2. pour les personnes effectuant un service militaire ou assimilé, au titre de service national
3. pour les personnes qui font des études en bénéficiant d'aides financières sous forme d'allocation d'études
4. pour les bénéficiaires d'allocations de maladie ou d'activité liées aux revenus.

Droits à pension pour les années d'éducation des enfants

Des montants ouvrant droit à pension sont calculés pour les parents de jeunes enfants. Les indemnités parentales sont certes des prestations qui ouvrent droit à pension, mais elles ne compensent pas intégralement la perte de revenu pendant qu'un des parents reste au foyer avec l'enfant. Les parents qui travaillent acquièrent eux aussi des droits à pension pour les années d'éducation des enfants. Beaucoup réduisent leur durée de travail et passent au temps partiel, ce qui représente une baisse de revenu. Le montant ouvrant droit à pension pour l'éducation des enfants est un supplément fictif qui s'ajoute au revenu et aux autres montants ouvrant droit à pension. Il est calculé pour chaque année, selon des modalités particulières, avec trois options possibles. L'option retenue est celle qui est la plus avantageuse pour l'assuré.

Selon les règles applicables, un seul des parents obtient des droits à pension au titre de l'éducation des enfants pour une année donnée. Si les deux parents remplissent les conditions requises, ils peuvent choisir celui des deux qui prendra à son compte le

droit de pension pour l'année considérée. Ce choix doit être déclaré à la caisse d'assurances avant la fin janvier de l'année suivante. S'ils ne font pas de déclaration, le droit à pension va à celui qui a l'assiette de pension la moins élevée.

Les droits à pension au titre de l'éducation des enfants sont alloués pour les quatre premières années de l'enfant. Si d'autres enfants naissent au cours de ces quatre années, le droit à pension n'est accordé chaque année que pour l'un des enfants. Pour que les années d'éducation des enfants puissent donner lieu au versement d'une pension, l'assuré doit justifier de revenus ouvrant droit à pension (ou de montants ouvrant droit à pension au titre des allocations de maladie ou d'activité) pendant au moins cinq ans, et à hauteur d'au moins deux fois le montant de base- revenus par an. C'est la condition d'activité professionnelle.

Droits à pension au titre du service national

Des droits à pension valent également dans le cadre du service militaire aussi bien que dans celui du service civil et du service national obligatoire. Le service national effectué doit être d'une durée continue d'au moins 120 jours. Le 1^{er} juillet 1995 une loi sur le service de défense nationale est entrée en vigueur. Elle s'applique aux femmes volontaires qui sont également couvertes par les règles du droit à pension au titre du service national.

La condition d'activité professionnelle doit être remplie pour que les droits au titre du service national puissent donner lieu au paiement d'une pension. Le montant ouvrant droit à pension au titre du service national est calculé pour chaque journée de service effectuée. Il correspond à 50 % de la moyenne des revenus ouvrant droit à pension de tous les assurés de moins de 65 ans, divisé par 365.

S'il remplit les conditions requises, un assuré peut obtenir pour une même année des droits à pension au titre de l'éducation d'enfants, du service national, des études et des allocations de maladie ou d'activité.

Droits à pension au titre des études

Certaines études confèrent aussi des droits à pension. C'est le cas pour les personnes qui font des études et ont perçu à un moment de l'année des aides financières sous forme d'allocations d'études. Le montant ouvrant droit à pension représente 138 % de l'allocation d'études perçue dans l'année.

Droits à pension au titre d'allocations de maladie et d'activité

Les allocations de maladie et d'activité confèrent des droits à pension correspondant à 93% du revenu de référence fictif qui sert de base au calcul des allocations versées. Cela vaut pour les assurés qui perçoivent une allocation de maladie ou d'activité liée au revenu, ou dont l'ancienne pension d'invalidité a été convertie en allocation de maladie.

Le 2^e pilier représente les dispositifs quasiment obligatoires d'entreprises. Ces régimes se font en général par capitalisation. Autrefois, les régimes à prestations définies dominaient le pilier. Actuellement, on observe que les régimes à cotisations définies ont une importance croissante. Les régimes du 2^e pilier sont fondés sur les négociations collectives et gérés par les partenaires sociaux. Leur part sur la totalité des prestations versées était de 17% en 2000⁴⁵. Environ 90% des employés sont couverts par ce pilier, dont 80% par les 4 principaux régimes. En théorie, tous ceux qui sont couverts par les négociations collectives sont également ceux qui sont couverts par les régimes du 2^e pilier. La grandeur de l'entreprise, le secteur d'activité, le sexe, le type de contrat etc. n'entraînent aucune différence concernant la couverture des employés. Selon *Statistika Centralbyran*, SCB, 3.424.000 employés parmi 3.800.000 sont couverts en 2001 par un régime du 2^e pilier. Les régimes du 2^e pilier constitue en général le principal revenu pour les personnes dont les revenus sont inférieurs au plafond (7.5 fois le montant de base-revenus. Cependant, pour ceux dont les revenus sont supérieurs au plafond (7.5 fois montant de base-revenus), ces régimes versent un revenu supplémentaire.

⁴⁵ NATALI, 2004, p.2

Tableau 1.12. Les régimes d'entreprise en Suède

Catégorie socioprofessionnelle	Nom du dispositif	Couverture de population	Type régime	Taux de remplacement/taux de cotisation	L'âge de liquidation possible	La base pour le calcul du montant de pension	Retraite partiel possible
Les employés de l'Etat central	(PA-91, PA-03) et KAPAN	De 23 ans	DB, PAYG	60% 7.5-20 IBA 30% 20-30 IBA	61 ans	30 ans de cotisations, moyen des revenus des derniers 5 ans	Oui
		De 28 ans	DC, Cap.	2.3% du salaire brut			
			DC, Cap.	2% du salaire brut			
Les agents des collectivités locales	PFA	De 21 ans	DC, Cap.	3.5-4.5% du salaire brut	55 ans	30 ans de cotisations, revenu moyen des 5 meilleurs ans sur 7 derniers ans	Non
		De 28 ans	DB, PAYG	62.5% 7.5-20 IBA 31.25% 20-30 IBA	61 ans		
Cols blancs du secteur privé	ITP et ITPK	De 28 ans	DB, Cap.	10% - 7.5 IBA 65% 7.5-20 IBA 32.5% 20-30 IBA / 5-10% du salaire brut	55 ans	Le salaire du dernier ans avant le départ, 30 ans de cotisations	Non
			DC, Cap.	2% du salaire brut (annuel)			
Cols bleus du secteur privé	SAF-LO	De 21 ans	DC, Cap.	3.5% du salaire brut	55 ans		Non

Source : l'auteur

Les cols blancs du secteur privé (les salariés et les cadres) sont assujettis au régime ITP et ITPK. Le ITP et ITPK sont les premiers dispositifs d'entreprise qui ont été créés en 1917 (appelés alors SPP) et qui versaient deux pensions : une pension vieillesse et une pension pour les veufs/veuves. Aujourd'hui, 675.000 employés sont couverts par ce régime. Les cotisations sont à la charge des employeurs. La compagnie Alecta (jusqu'à présent nommé SPP- *Sveriges privatanställdas pensionskassa*) administrait le régime. A partir de 2004, le complément ITPK est administré par la compagnie KAF (*Kollektavtalsförsäkring*), constituée par la « Fédération des

Employés Salariés » (*Privatjänstemannakartellen*, PTK) et la « Confédération privée des Employeurs d'Entreprises Suédoises » (*Svenskt Näringsliv*). Le ITP est un régime par capitalisation et à prestations définies. L'âge normal de départ à la retraite est de 65 ans, mais la liquidation est possible à partir de 55 ans. Au moins 30 années de cotisation après l'âge de 28 ans sont requises pour acquérir le droit à pension, sinon la pension est proportionnellement réduite. La pension est calculée selon le salaire des dernières années du retraité⁴⁶. Le taux de compensation varie selon trois plafonds : pour les salaires inférieurs à 7.5 fois le montant de base- revenus, il est de 10%. Pour les salaires entre 7.5 fois le montant de base- revenus et 20 fois montant de base- revenus, le taux est de 65% alors qu'il est de 32.5% pour les salaires entre 20 et 30 fois le montant de base- revenus. Le taux de cotisation est en moyenne 5-10%. Le ITPK est un régime à cotisations définies qui a été créé en 1977. Le taux de cotisation est de 2% du salaire brut annuel, et le taux de remplacement est de 4%, un taux uniforme pour les salaires de moins et de plus 7.5 des montants de base.

Avtalspension SAF-LO est le régime créé en 1966 pour les employés cols bleus du secteur privé qui comptent aujourd'hui presque 1.500.000 personnes. Les partenaires sociaux sont « la Confédération Privée des Employeurs d'Entreprises Suédoises » (l'ancien SAF) et « la Confédération Suédoise des Syndicats » (*Landorganisationen*, LO). Le régime est dirigé par une compagnie indépendante possédée par LO, qui s'appelle FORA (*Försäkringscentral*). Les droits à pension commencent à être acquis dès que l'assuré a 21 ans. Celui-ci décide de la manière dont le capital accumulé à son nom sera investi jusqu'à ce qu'il atteigne 65 ans. La liquidation est possible à partir de 55 ans. Pour être assujéti au régime SAF-LO, l'employé (col bleu bien évidemment) doit avoir 18 ans et exercer une activité rémunérée d'au moins 8 heures par semaine. C'est un régime par capitalisation dont le financement est assuré par les réserves des comptes individuel (*premium reserve with individual accounts*). Le taux de cotisation est de 3.5% du salaire et le taux de remplacement est uniformément de 10% pour les salaires inférieurs et supérieurs à 7.5 montants de base- revenus.

PFA-98, *Pensions- och försäkringsavtal* est le régime des agents des collectivités locales (dans la municipalité ou le conseil municipal). Il couvre environ 1.000.000

⁴⁶ Si le salaire a réellement augmenté au cours des 5 dernières années, la pension sera calculée selon un salaire inférieur au dernier salaire de l'employé.

employés. Il est composé de 2 parties dont la première est un régime à cotisations définies et la seconde est à prestations définies. La première partie est un régime par capitalisation, avec des comptes individuels. A partir de 21 ans, l'adhésion est possible. La liquidation se fait à partir de 55 ans, et le taux de contribution est autour de 3.5 et 4.5% du salaire. Concernant la 2^e partie, le régime à prestations définies est un régime par répartition. L'adhésion est possible à partir de 28 ans et la liquidation peut être effectuée à partir de 61 ans. Une durée de 30 ans de cotisations est nécessaire pour une pension à taux plein. Le taux de remplacement est de 62.5% de cotisations entre 7.5 et 20 du montant de base- revenus, et de 31.25% entre 20 et 30 montants de base- revenus. Selon le calcul du montant des prestations, le salaire moyen des 5 meilleures années au cours des 7 dernières est pris en compte.

Tjänstepension PA-03 (aussi PA-91) est le régime des employés de l'Etat central, notamment des fonctionnaires. Les négociations collectives sont menées par le *Government Employer Agency (Arbetsgivarverket)* et OFR, le *council* de négociation de tous les employés du secteur public (*Offentliganställdas Förhandlingsråd*) représentatif de 3 syndicats : OFR/S, P et O (pour les cols blancs dans le secteur public), Saco-S (pour les membres du gouvernement) et SEKO (pour les cols bleus). Il comprend aussi un complément qui est appelé KÅPAN. En effet, le régime des employés de l'Etat central comprend plusieurs secteurs. Pour ceux qui ont 23 ans, un régime à prestations définies et en répartition est mis en place. Le taux de remplacement est de 60% entre 7.5 et 20 des montants de base, 30% entre 20 et 30 montants de base. Il couvre 220.000 employés. A partir de 61 ans, la liquidation est possible. Pour le calcul du montant de la pension, le salaire moyen des cinq dernières années est déterminant. Pour ceux qui ont 28 ans, il est possible d'adhérer à un régime à cotisations définies et en capitalisation par comptes individuels. Ce sont les employeurs qui paient les cotisations qui s'élèvent à 2.3% du salaire brut. La pension peut être liquidée à partir de 61 ans. Les personnes ayant 28 ans peuvent également cotisées au régime dit KAPAN. Le taux de contribution au régime était de 1.9% avant 2004, est de 2% à partir de cette date⁴⁷. La pension *Kapan Tjänste* est normalement versée pendant 5 ans, mais un prolongement de cette durée est envisageable⁴⁸. *Kapan extra* est une pension complémentaire, accordée par l'employeur et le syndicat pour

⁴⁷ Pour les employés couverts par le contrat PA-91, le taux est de 1.7% de leur salaire.

⁴⁸ Le montant de la pension diminue.

les employés ayant au moins 18 ans. Le montant de la prestation est déterminé lors de négociations réunissant tous les employés ou une partie de personnel. *Kapan Retirement Pension* est destiné aux employés qui sont assujettis au contrat PA-03 et qui ont au moins 23 ans. L'employé fait une demande de pension, il peut également choisir entre deux formules : une pension à prestations définies ou une pension à cotisations définies. S'il opte pour cette dernière formule, il prend le risque de faibles rendements. La pension est versée le jour où l'employé part à la retraite et ceci jusqu'à son décès.

Il existe d'autres catégories socioprofessionnelles qui sont également couvertes par les régimes d'entreprise. Les employés du secteur bancaire et du secteur des médias sont assujettis aux régimes d'entreprise similaires à ITP.

3^e pilier du système de retraite suédois : les retraites privées par capitalisation. Comme en Allemagne, l'adhésion est volontaire. Ce 3^e pilier est subventionné par l'Etat et les déductions de l'impôt. En 2000, il représentait de 4% des dépenses totales de retraite.

Pour les employés de l'Etat central, *Kapan plus* est une option du 3e pilier. Celui qui a au moins 18 ans et qui est assujetti au régime *Kapan Tjänste* ou qui est/était employé par l'Etat central peut le demander. L'assuré fixe le montant qu'il va épargner.

I.B.3. LA FORMULE DE LIQUIDATION DES RETRAITES

L'ALLEMAGNE

Le principe des systèmes bismarckiens, basés sur les cotisations sociales, est que les prestations versées (le montant de la pension) sont directement liées aux cotisations (le revenu salarial sur lequel est prélevée la cotisation) prélevées pendant toute la vie professionnelle.

Le montant de la pension dépend de 4 facteurs :

$$MP = PEP * Raf * aRw \quad (1)$$

Où MP est le montant mensuel de la pension,

PEP (*persönliche Entgeltpunkte*) est la somme des points personnels acquis par l'assuré au cours de sa vie,

Raf (*Rentenartfaktor*) est le facteur représentant le type de pension liquidée,

aRw (*Aktueller Rentenwert*) est la valeur actuelle courante des points de retraite⁴⁹ ;

Et

$$PEP = EP * Zf \quad (2)$$

Où EP (*Entgeltpunkte*) est le nombre de points de retraite acquis pour chaque année puis totalisé sur l'ensemble de la vie professionnelle,

Zf (*Zugangsfaktor*) est le facteur d'accès destiné à prendre en compte les départs anticipés ou retardés à la retraite par rapport à l'âge normal de départ.

Par conséquent, les facteurs déterminants dans le calcul du montant de la pension sont : le rapport entre la cotisation annuelle d'un assuré et la cotisation moyenne de tous les assurés, l'âge de départ à la retraite, le type de pension liquidée et la valeur actuelle des points de retraite.

Nous allons expliquer chacun de ces facteurs :

EP

Les cotisations sont annuellement converties en points dans le système allemand. Même les périodes de substitution (pendant lesquelles l'assuré était dans l'impossibilité de cotiser) et les périodes assimilées (qui correspondent à une incapacité de travail, au chômage et à la formation scolaire après le 17^e anniversaire pour une durée maximale de 3 ans) permettent d'acquérir les points dans le calcul de la pension. Brièvement, les périodes pendant lesquelles les droits à pension sont également acquis, elles sont :

⁴⁹ Actuellement 26.13 € en Allemagne de l'Ouest et 22.97 € en Allemagne de l'Est.

« • les périodes d'éducation d'enfants : pour les enfants nés avant 1992, une année de cotisation est validée, pour ceux nés après 1992, trois années de cotisation le sont. Depuis le 1er juillet 2000, le salaire de référence est égal au salaire moyen des assurés. Les enfants nés après 1992 peuvent donc bénéficier de trois points par chacun des parents, qu'ils exercent ou non une activité professionnelle.

- les périodes de formation professionnelle : trois années au maximum sont validées pour un salaire de référence égal à 75 % du salaire individuel antérieur et au plus à 75 % du salaire moyen des assurés (soit 2,25 points acquis au maximum).

- les périodes de service militaire ou civil sont validées pour un salaire de référence égal à 80% du salaire moyen des assurés de l'année n-2.

- les périodes de soins aux personnes dépendantes consacrées par les tierces personnes sont validées selon une grille qui dépend du niveau de dépendance et de la durée de la période de soins pour un salaire de référence compris entre 26,7 % et 80 % du salaire moyen des assurés de l'année n-2.

- Les périodes créditées au titre de l'éducation des enfants jusqu'à leur 10^e anniversaire, lorsqu'il y a arrêt de l'activité professionnelle sans cotisation à l'assurance vieillesse, sont validées pour un salaire de référence égal à 75 % du salaire moyen des assurés. Ces périodes créditées permettent éventuellement de bénéficier d'autres types de pension,

- Les périodes assimilées (arrêt maladie et chômage, formation scolaire) sont validées à hauteur de 80 % de leur durée pour un salaire de référence égal à 75 % de la prestation de remplacement.

- Les périodes additionnelles d'affiliation jusqu'à 60 ans sont importantes pour les bénéficiaires de pensions d'invalidité et de pensions de réversion. Lorsque ce type de pension est liquidé avant 60 ans, le bénéficiaire continue d'accumuler des droits : jusqu'au 55^e anniversaire, les droits sont constitués comme si le bénéficiaire avait été titulaire d'un emploi rémunéré au salaire moyen de l'ensemble des assurés ; entre 55 ans et 60 ans, seulement un tiers de la période est validée. Ce mécanisme permet à ces bénéficiaires d'accumuler suffisamment de droits à la retraite pour obtenir une pension de retraite d'un montant convenable⁵⁰».

⁵⁰ VERNIERE, 2000, p.10-11

L'objectif du régime GRV est de fournir, pour une carrière complète, un montant de retraite proportionnel au niveau de salaire moyen des assurés. Les cotisations de chaque assuré, qui sont une fraction de son salaire brut inférieur à un plafond de cotisation (*Beitragsbemessungsgrenze*), sont divisées par la cotisation relative au salaire brut moyen. Ce rapport détermine le nombre de points de retraite acquis dans l'année (*Entgeltpunkte*). Par conséquent, la valeur d'acquisition d'un point de retraite est égale à la cotisation moyenne. Autrement dit, le salaire de référence est égal à la cotisation moyenne de l'ensemble des assurés⁵¹.

Le EP est calculé de la manière suivante :

$$EP_t = L_t^b / L_t^{db} \quad (3)$$

Où EP_t est le nombre de points de retraite acquis dans l'année t ,

L_t^b est le salaire brut de l'assuré dans l'année t ,

L_t^{db} est le salaire brut moyen de tous les assurés dans l'année t .

On assume implicitement que le terme EP dans l'équation (2) est la somme des points de retraite obtenus au cours de la vie d'un assuré. Il signifie que

$$EP = \sum_{t=1}^n EP_t \quad (4)$$

où n représente le nombre d'années de cotisation de l'assuré.

Zf

Ce facteur valorise le montant de la pension selon l'âge normal de départ à la retraite, soit 65 ans. Pour une retraite anticipée, la pension est réduite, par rapport à la pension à taux plein (100%), de 0.3% par chaque mois manquant de l'âge normal de départ à la retraite, et majorée de 0.5% par mois pour chaque mois supplémentaire.

⁵¹ *id.*

Tableau 1.13. Taux de liquidation des pensions normales en fonction de l'âge à la liquidation (en %)

62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans	69 ans
89.2%	92.8%	96.4%	100%	106%	112%	118%	124%

Source : VERNIERE Laurent, « Evolutions et réformes du système de retraite en Allemagne », *Questions Retraite*, n°32, Octobre 2000, p.10

Raf (*Rentenartfaktor*)

C'est le facteur d'accès aux différents types de pension. Ces coefficients sont déterminés par le gouvernement.

Tableau 1.14. Facteur d'accès aux différentes catégories de pension

Les pensions de vieillesse normales (<i>Regelaltersrente</i>)	1
Les pensions de vieillesse pour assurés de longue durée (<i>Altersrente für langjährig Versicherte</i>)	1
Les pensions de vieillesse pour grands handicapés, incapacité professionnelle ou incapacité de gain (<i>Altersrente für Schwerbehinderte Menschen, Berufs oder Erwerbsunfähige</i>)	1
Les pensions de vieillesse pour cause de chômage ou à l'issue d'un travail à temps partiel au titre de la préretraite progressive (<i>Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit</i>)	1
Les pensions de vieillesse pour les femmes (<i>Altersrente für Frauen</i>)	1
Les pensions d'invalidité (<i>Renten wegen Verminderter Erwerbsfähigkeit</i>)	0.6667
La pension d'incapacité de gain réduite (<i>Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung</i>)	0.5
La pension d'incapacité de gain à taux plein/ totale (<i>Rente wegen voller Erwerbsminderung</i>)	1
La pension d'incapacité de gain à taux plein et d'invalidité (<i>Renten wegen voller Erwerbsminderung für Behinderte</i>)	1
Les pensions de réversion pour veuve ou veuf (<i>Witwenrente, Witwerrente</i>) – Grande pension de réversion	0.6 ou 0.55 (selon la date de mariage et l'âge)
Les pensions de réversion pour veuve ou veuf (<i>Witwenrente, Witwerrente</i>) – Petite pension de réversion	0.25
La pension d'orphelin (<i>Waisenrente</i>) – pension d'orphelin totale	0.2
La pension d'orphelin (<i>Waisenrente</i>) – demi pension d'orphelin	0.1

Source : sous la base du tableau de VERNIERE Laurent, « Evolutions et réformes du système de retraite en Allemagne », *Questions Retraite*, n°32, Octobre 2000, p.9

aRw (Aktueller Rentenwert)

aRw est la valeur actuelle d'un point de retraite. Pour l'année 2005, il est de 26.13 € en Allemagne de l'Ouest et de 22.97 € en Allemagne de l'Est.

Reindexation/ revalorisation des pensions

Les pensions sont revalorisées le 1^{er} juin de chaque année. Néanmoins, en 2004, fait exceptionnel, aucune modification n'a eu lieu.

aRw, il est revalorisé chaque année selon la formule suivante⁵² :

$$aRw_t = aRw_{t-1} * L_{t-1}^{db} (1 - b_{t-1}^{RV} - AVA_{t-1}) / [L_{t-2}^{db} (1 - b_{t-2}^{RV} - AVA_{t-2})] \quad (5)$$

où ;

b^{RV} représente le taux de cotisation totale à l'assurance retraite légale (au régime GRV),

AVA est le taux de cotisation aux régimes privés de retraite (à l'assurance retraite facultative).

Comme nous l'avons indiqué, la revalorisation est effectué sur le salaire brut (L_t^{db}).

Concernant l'assurance retraite facultative, le taux de cotisation est de 0,5 point en 2002 et est relevé progressivement de 0,5 point par an pour atteindre 4 % en 2009.

LA SUEDE

Le nouveau système de retraite suédois apporte une innovation pour le mode de calcul de la pension : les comptes individuels notionnels (NDC). Chaque assuré dispose d'un compte d'épargne, qui constitue un capital fictif, en cotisant au système. Au moment du départ à la retraite, ce capital est divisé par le diviseur G. Ce dernier mesure l'espérance de vie de la cohorte à laquelle appartient le retraité. L'âge de

⁵² A partir de 2011, le « 1 » sera remplacé par « 0.9 » dans la formule.

liquidation de pension se trouve inclus dans le calcul de G. Le montant de la pension est donc lié à l'effort contributif d'un assuré (qui forme le capital virtuel, C), à l'espérance de vie de la cohorte du retraité et à l'âge de son départ à la retraite.

La formule de liquidation de la pension (pour la pension professionnelle) est la suivante :

$$P_i = C / G_i \quad (6)$$

où P_i représente la pension annuelle pour un assuré de l'âge i ,

C correspond au capital accumulé,

G_i est l'espérance de vie de la cohorte i , à laquelle appartient l'assuré.

C correspond au montant du capital accumulé au moment du départ à la retraite. Il 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.

Le diviseur G est déduit comme suit :

Soit le risque de décès dans une année – en fonction du sexe et de l'âge - pour un individu dans la population, q

Soit la probabilité de survie, $h = 1 - q$

Cela signifie la probabilité de survie d'un individu donné dans la période t.

D'où la probabilité de survie pour chaque sexe qui peut être écrite comme :

$$l_x(\text{age } i) = l_x(\text{age } i-1) h(\text{age } i) \quad ; i \geq 1, i \in Z \quad (7)$$

L'espérance de vie pour un individu à l'âge de i ans à un temps donné peut être calculée en additionnant les valeurs de l_x jusqu'à l'âge de l'individu actuellement le plus vieux, N , pour ensuite diviser cette somme par la valeur de l_x l'âge auquel on s'intéresse.

$$G_i = \left[\sum_{t=i}^N lx_t \right] / lx_i \quad (8)$$

L'annuité est en déduite, en divisant le montant du capital notionnel accumulé au moment du départ à la retraite, C par l'espérance de vie, G.

De plus, le diviseur G calcule en prenant en compte un rendement r imputé au capital C. Ce rendement est en termes réels égal au taux de croissance du revenu moyen par tête. Par conséquent, la formule du calcul de G prend la forme suivante :

$$G_{i,r} = \left[\sum_{t=i}^N (1+r)^{-(N-i)} lx_t \right] / lx_i \quad (9)$$

Ce taux est fixé à 1.6% par an ($r = 1.6\%$).

Pour l'assuré qui prend sa retraite avant 65 ans, la pension est calculée sur la base d'un coefficient préliminaire. Le coefficient définitif d'une cohorte est fixé à l'âge de 65 ans. En cas de liquidation anticipée, la pension vieillesse est reconvertie à l'âge de 65 ans sur la base du coefficient définitif.

Pour résumer, l'annuité concernant « la pension professionnelle » est calculée selon la 6^e formule.

En ce qui concerne « la pension par capitalisation/ premium », le mode de calcul du montant de la pension est presque le même. La seule différence se trouve dans la valorisation du capital. Le 2^e étage du 1^{er} pilier du système propose aux retraités de liquider leur pension dans l'une des deux formes : une annuité fixe ou une annuité variable. Dans le cas où le retraité choisit une annuité fixe, les fonds sont vendus et le capital est réinvesti par PPM sur le marché financier. L'annuité fixe, soit B, est dérivée de l'équation suivante :

$$FV_x = B * a(i) \quad (10)$$

FV_x est la valeur du compte d'un individu de l'âge i , au moment de son départ à la retraite,

$a(i)$ est le facteur escompté,

$$a(i) = \int_i^{\infty} e^{-\delta t} l_x(t) dt \quad (11)$$

où la fonction de survie, $l_x(i)$ soit

$$l_x(i) = \exp \left\{ - \int_0^i \mu(t) dt \right\} \quad (12)$$

$\mu(i)$ est le taux de mortalité spécifique à chaque âge.

Le taux d'intérêt, δ est de 3% (dans les calculs de PPM).

Quant à la revalorisation des pensions, il existe un index, I qui est défini comme :

$$I = \Pi + (r - 1.6\%) \quad (13)$$

Π est le taux d'inflation,

R est le taux de croissance réel du revenu par tête. 1.6% est la norme fixée.

Du fait que le système suédois verse encore des prestations selon les anciens dispositifs, il est nécessaire aussi d'expliquer la formule de liquidation du régime ATP.

$$Y_i = 0.6 * AP_i * \min[(N_i / 30), 1] * BA \quad (14)$$

où Y_i est le montant de la pension,

AP_i est la moyenne des points individuels de retraite,

BA est le montant de base,

N_i est le nombre d'années au cours desquelles l'assuré a eu un revenu supérieur à 0.

AP_i est calculé selon la moyenne des revenus des 15 meilleures années de l'assuré, même si ces revenus étaient inférieurs à un plafond, soit 7.5 des montants de base. En cas de retraite anticipée ou majorée, une réduction ou augmentation du montant de la pension était effectuée.

I.C. LE NIVEAU DE VIE DES RETRAITES

L'ALLEMAGNE

En Allemagne, 25.5 millions de personnes, soit 31% de la population, percevaient un pension en 1999.⁵³ En ce qui concerne la répartition familiale des retraités : 41.2% se composaient de couples, 30.2% de ménages complexes et 22.5% de femmes seules. Les ménages de retraités⁵⁴ ont en Allemagne un niveau de vie égal à 99% du niveau de vie moyen de l'ensemble des ménages allemands⁵⁵. Au niveau individuel, le rapport entre les revenus après la retraite et les revenus avant la retraite est de 76.5% pour une personne seule et de 83.5% pour une personne mariée⁵⁶.

⁵³ CAUSSAT et LELIEVRE, 2004, p. 140

⁵⁴ Le terme ne prennent pas en compte les personnes vivant en ménages collectifs ; maisons de retraite, etc.

⁵⁵ *id.*, p.142

⁵⁶ BORSCH-SUPAN et REIL-HELD, 1998

Tableau 1.15. Taux de risque de pauvreté après transferts sociaux, par groupe d'âge

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Moins de 16 ans	18	15	15	13	13	13	17	19	20
Entre 16 et 24 ans	16	20	14	15	15	14	20	22	23
Entre 25 et 49 ans	12	12	9	9	9	9	10	12	13
Entre 50 et 64 ans	16	12	14	11	10	10	11	11	11
65 ans et plus	15	17	12	12	11	10	15	17	16

Source : Eurostat

En 2003, les retraités allemands encourent un risque de pauvreté supérieur à celui des actifs âgés de moins de 25 ans. 16% pour les actifs âgés de moins de 25 ans contre 13% pour les retraités, au seuil de pauvreté égal à 60% du revenu disponible sur le plan national. En plus, c'était souvent le cas depuis 1995 au niveau individuel.

Tableau 1.16. Taux de risque de pauvreté après transferts sociaux, par sexe

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total	15	14	12	11	11	10	13	15	15
Hommes	13	12	11	10	10	10	11	13	13
Femmes	16	16	13	12	12	11	15	17	17

Source : Eurostat

L'accentuation du risque de pauvreté touche avant tout les femmes, plus vulnérables et touchées que les hommes.

Les transferts sociaux en général, de même que les pensions particulièrement, sont des outils de très grande importance dans la lutte contre la pauvreté. Les pensions jouent un rôle capital et affectent directement le niveau de vie des retraités. Si le risque de pauvreté était en 2001⁵⁷ de 39% sans aucune aide sociale, il chutait à 21% grâce au versement des pensions⁵⁸. Cependant, pour l'ensemble de la population, le risque de pauvreté a augmenté de 3 points en 2004, soit un taux de 24% avant tout transferts sociaux (mais prestations de pension comprises)⁵⁹.

Quant à la part des pensions sur le revenu total d'un retraité, elle est de 81.9% pour un retraité seul et de 70.5% pour un retraité marié. Selon les quintiles de revenu⁶⁰ et la situation familiale, le taux varie de 92.7% à 49.1%.

Tableau 1.17. La part des pensions publiques dans le revenu total d'un retraité en Allemagne

	Ensemble	Quintile 1	2	3	4	5
Personne Seule	81.9%	92.7%	92.4%	87.1%	83.6%	71.2%
Personne Mariée	70.5%	90.3%	86.6%	84.6%	78.4%	49.1%

Source : BORSCH-SUPAN et REIL-HELD, 1998

Les autres sources de revenu pour un retraité seul se compose d'autres transferts sociaux (4.9%), d'avoirs (8.8%) et d'autres revenus⁶¹ (4.5%) alors que pour un retraité marié, elles s'élèvent respectivement à 5.7%, 11.8% et 12.1%. Résultat, les pensions continuent à être la source principale de revenu des retraités.

⁵⁷ DENNIS et GUIO, 2004, p. 6

⁵⁸ DENNIS et GUIO, 2004, p. 6

⁵⁹ Eurostat

⁶⁰ Quintile 1 représente les 20% les plus pauvres alors que le quintile 5 représente la population la plus riche.

⁶¹ *Earnings* en anglais, dans BORSCH-SUPAN et REIL-HELD, 1998

LA SUEDE

Les personnes vivant en ménage et percevant une retraite représentaient 31% de la population, soit 2.69 millions de personnes en 1999. La répartition des ménages de retraités se caractérisait par une majorité des couples (63.6%) et des femmes seules (21.1%). Quant au niveau de vie des couples retraités, la situation telle que nous la constatons en Suède fait figure d'exception avec un niveau de vie égal à 101% de celui de l'ensemble des ménages du pays⁶². Le revenu touché avant le départ en retraite et après est de 77.2% pour une personne vivant seule et de 77.2% pour une personne mariée⁶³, somme qui est donc inférieure au revenu en période d'activité professionnelle.

Tableau 1.18. Le revenu médiane pour les retraités et les actifs, en 2003 (SEK)

Tranche d'âge	Hommes	Femmes	Total
25-49	168.000	159.000	163.000
50-64	196.000	197.000	197.000
65+	143.000	121.000	130.000
65-85	146.000	127.000	136.000
85+	119.000	105.000	108.000

Source: The Swedish National Strategy Report on Adequate and Sustainable Pensions, July 2005

Pour évaluer l'inégalité entre les générations, on peut comparer le niveau de vie des retraités et celui des actifs. Toujours au sujet de cette même inégalité, il est intéressant et révélateur de voir s'il existe, comme en Allemagne, une autre forme d'inégalité entre les sexes.

On s'aperçoit d'abord que le risque de pauvreté est en moyenne de 12% pour les personnes de moins de 65 ans. Le risque de pauvreté pour les personnes ayant au

⁶² CAUSSAT et LELIEVRE, 2004

⁶³ BORSCH-SUPAN et REIL-HELD, 1998

moins 65 ans est de 12% au seuil de pauvreté égal à 60% de la médiane du niveau de vie, et de 4% au seuil de pauvreté égal à 50% de la médiane du niveau de vie.

Tableau 1.19. Le taux de pauvreté en Suède par des tranches d'âge et par sexe, 2003

Tranche d'âge	Taux de pauvreté au seuil de 60% de la médiane du revenu national			Taux de pauvreté au seuil de 50% de la médiane du revenu national		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
25-49	8	10	9	5	5	5
50-64	5	3	4	3	1	2
65+	9	14	12	4	5	4
65-85	8	11	10	3	4	4
85+	14	26	23	5	11	9

Source : The Swedish National Strategy Report on Adequate and Sustainable Pensions, July 2005

Au seuil de 60%, le taux de pauvreté est plus élevé pour les personnes âgées (celles qui ont au moins 65 ans) que pour les personnes actives. Parmi les retraités, le niveau de vie des femmes est inférieur à celui des hommes, la pension que ces derniers perçoivent est donc supérieure à celle des femmes. La situation s'aggrave à mesure que des femmes deviennent plus âgées, surtout quand elles ont au moins 85 ans. Les lois du marché du travail expliquent cette situation. L'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes était plus élevée par le passé qu'aujourd'hui, et le taux d'activité des femmes était alors bien plus faible. Peu nombreuses étaient les femmes qui exerçaient une activité rémunérée. De nos jours, la situation a évolué et l'écart de revenu entre les hommes et les femmes a progressivement disparu. Ces dernières, dans le marché du travail, sont de moins en moins touchées par des risques de pauvreté.

Le rôle des pensions détient, comme en Allemagne, un rôle crucial dans la diminution du taux de pauvreté. En raison de l'importance des pensions publiques, leur part sur le PIB atteint 11.3%.

En Suède, où le taux de pauvreté sans transferts sociaux était de 34% en 2001 atteignait 17% après le versement des pensions. Pour comprendre l'importance des pensions, on peut également examiner le revenu après 65 ans. La part de la pension publique sur le revenu total d'un retraité est de 71.1% pour une personne seule alors qu'elle est de 63.29% pour une personne mariée. La pension publique perd de son importance à mesure que le retraité appartient à un quintile plus riche, parce qu'il dispose d'autres sources de revenu que la pension publique et qu'il cotise à la pension publique jusqu'à un plafond fixé.

Tableau 1.20. La part des pensions publiques dans le revenu total d'un retraité en Suède

	Ensemble	Quintile 1	2	3	4	5
Personne Seule	71.1%	82.3%	83.3%	82.0%	76.6%	56.4%
Personne Mariée	63.29%	86.1%	79.6%	74.2%	66.1%	41.9%

Source : BORSCH-SUPAN et REIL-HELD, 1998

Pour un retraité vivant seul, les autres sources de revenu se composent d'autres transferts sociaux (18.9%), d'autres revenus (2.5%) et d'avoirs (7.4%) alors que les taux sont respectivement de 19.2%, 11.5% et 6.2% pour un retraité marié.

I.D. LE FINANCEMENT

L'ALLEMAGNE

Le 1^{er} pilier du système de retraite allemand est financé principalement par les cotisations sociales. Les transferts budgétaires de l'Etat fédéral occupent également une place importante.

Les employés et les employeurs sont prélevés : la moitié des cotisations à la charge des employés (9.75%) et l'autre moitié à la charge des employeurs (9.75%). Le taux de cotisation est de 19.5% du salaire brut de l'employé, jusqu'à un plafond mensuel de 5.200 € en Allemagne de l'Ouest et de 4.400 € en Allemagne de l'Est.

Les cotisations sont partiellement subventionnées par l'Etat fédéral. La formule suivante montre le calcul du montant de la subvention fédérale :

$$SF_t = SF_{t-1} * \frac{Sm_{t-2}}{Sm_{t-3}} * \frac{Tc_t}{Tc_{t-1}} \quad (15)$$

où, SF_t est le montant de la subvention fédérale,

Sm_t est le salaire brut moyen,

Tc_t est le taux de cotisation au régime GRV.

Selon l'évolution du salaire brut moyen, du taux de cotisation et en prenant en compte la subvention fédérale de l'année précédente, le montant de la subvention fédérale est décidée. Le rapport entre le salaire brut moyen à t-2 et à t-3, c'est-à-dire son évolution durant les deux dernières années, affecte le montant de la subvention dans la même direction (une relation croissante). En cas de hausse du taux de cotisation, l'Etat prend en charge une partie de cette hausse par la subvention.

De plus, l'Etat fédéral paie des cotisations à la place de l'assuré dans le cas où ce dernier élève des enfants. Les cotisations concernant les bénéficiaires de prestations du remplacement du salaire sont payées par l'organisme qui verse ces prestations.

LA SUEDE

Tableau 1.21. Un résumé du financement du système de retraite en Suède

Les taux de cotisation		
	Salarié	Employeur
	9.25%	9.25%
Total	18.50%	
A la pension professionnelle à cotisations définies	16.00%	
A la pension par capitalisation	2.5%	
Le 2 ^e pilier	3.00/ 5.00% (à la charge de l'employeur)	

Source : l'auteur

Le mode de financement du système de retraite suédois montre des différences dans son propre système. Le 1^{er} pilier est principalement financé par les cotisations sociales à la charge des employeurs et des employés à la fois, alors que le 2^e pilier est en général financé par les cotisations des employeurs. Quant au 3^e pilier, les cotisations individuelles le financent du fait qu'il est un régime facultatif/ privé.

En général, l'assurance sociale suédoise est financée par les cotisations des employeurs. Les cotisations des employés ont été introduites récemment afin de financer une partie du système des pensions de vieillesse. Le reste est couvert par le rendement des fonds et par l'impôt via le budget de l'Etat. De surcroît, les cotisations ne sont pas versées nominativement, il s'agit d'un paiement collectif. Aussi, il n'y a aucun lien direct entre le versement par l'employeur des cotisations et les droits à la protection sociale du salarié, sauf en matière d'assurance vieillesse, suite à la récente réforme. En Suède, la part réservée aux cotisations sociales représentait en 2001, 52,5% des recettes de protection sociale, contre 45,1% pour les contributions publiques (La protection sociale en Europe, Gérard Abramovici, Eurostat 6/2004).

Concernant le 1^{er} pilier, les régimes public de base, obligatoires, sont principalement financés par les cotisations sociales. Les employés sont prélevés de 18.5% de leur revenu salarial pour le financement du 1^{er} pilier. Ce taux est partagé entre l'employeur et l'employé. Le taux des cotisations applicables aux employeurs depuis 1^{er} janvier 2003 est de 10,21 %. Le taux de cotisation à la charge d'employé est de 7%. Toutefois, la cotisation au total n'est pas de 17.21%, mais de 18.5%. L'explication est que la cotisation générale de retraite de 7% est déduite du salaire pour le calcul de l'assiette de la pension. Il s'ensuit que l'assiette maximale de la pension est de 93 % de 8,07 montants de base- revenus, soit 7,5 fois le montant de base- revenus. La cotisation vieillesse est versée sur la totalité du salaire. Autrement dit, la tranche qui excède le plafond de 8,07 montants de base- revenus est un impôt qui va au trésor public et non au système de retraites.

A propos de la pension garantie, elle est financée par l'impôt. Tous les résidents en Suède paient, en principe, des impôts à l'État et aux collectivités locales. L'employeur prélève à la source l'impôt sur le salaire; les travailleurs indépendants sont personnellement responsables du versement de leurs impôts.

Au sujet de la pension professionnelle, son financement est effectué principalement par les cotisations sociales. 16 points des cotisations sur le salaire sont destinés au financement du 1^{er} étage.

Quant à la pension par capitalisation, les 2.5 points des cotisations (sur 18.5%) servent à financer cette pension.

En ce qui concerne le 2^e pilier, le méthode de financement s'effectue par les cotisations sociales. Les régimes du 2^e pilier sont en général à cotisations définies, et le taux de cotisation est d'environ entre 2 et 5% du salaire brut de l'employé. Ce sont les employeurs qui prennent en charge des cotisations dans le 2^e pilier.

Le 3^e pilier est financé par les cotisations individuelles.

II. LES REFORMES : UNE MISE EN PERSPECTIVE

II.A. LES PROJECTIONS DEMOGRAPHIQUES ET L'EQUILIBRE DES SYSTEMES DE RETRAITE

Le vieillissement de la population est un phénomène commun à l'ensemble des pays de l'Union européenne, particulièrement aux deux pays étudiés dans ce travail. Ainsi, pour la Suède et l'Allemagne, la proportion des plus de 65 ans passerait respectivement de 29.6% et de 26% à 46.1% et à 53.3% en 2050 selon les projections réalisées par le Comité de politique économique (CPE), organe placé auprès du conseil des ministres de l'Economie et des finances (ECOFIN) de l'Union européenne. Ce vieillissement aura nécessairement un impact sur les dépenses de retraite. Selon les scénarios envisagés, le vieillissement conduirait à une augmentation des dépenses de retraite de 0.6 à 4.3 points du PIB.

L'évolution démographique : les hypothèses démographiques retenues

L'évolution démographique attendue d'ici 2050 dépend autant des trajectoires qu'ont déjà connu les différents pays au cours du vingtième siècle que des comportements futurs. Les retraités de 2050 sont déjà tous nés et la population active ne dépendra des hypothèses de fécondité qu'à partir des années 2020. D'ici à 2020, la véritable incertitude démographique porte sur le solde migratoire. La hausse de l'espérance de vie, cause principale du vieillissement, a un impact durable et relativement similaire dans ces deux pays en augmentant le nombre des personnes âgées dans la population. Comme dans la plupart des pays européens, les années 1955-1965 ont marqué en Allemagne et en Suède le temps fort du baby-boom. Les générations du baby-boom atteindront alors 65 ans dans les années 2010-2030 puis disparaîtront progressivement à partir de 2030-2040.

L'Allemagne connaît une très forte chute de fécondité depuis 1965. Cependant, le cas suédois est différent : la fécondité s'y est en général maintenue à des niveaux élevés, même s'il y a eu des périodes de diminution. Cette différence est bien claire dans l'hypothèse de fécondité retenue par l'EUROSTAT (voir tableau 23).

Tableau 2.1 . Taux de fécondité

	2000	2005	2010	2020	2030	2040	2050
Allemagne	1.40	1.45	1.47	1.50	1.50	1.50	1.50
Suède	1.50	1.56	1.61	1.70	1.77	1.80	1.80

Source: Economic Policy Committee, Progress report to the Ecofin Council on the Impact of ageing populations on public pension systems, Brussels, 6 November, 2000

Quant à l'hypothèse de l'espérance de vie à la naissance, on s'aperçoit que celle des hommes en 2050 atteint 80 ans en Allemagne et 82 ans en Suède. Pour les femmes, les chiffres sont respectivement de 85 et de 86 ans, ce qui veut dire qu'elle augmenterait d'environ 4 ans de 2000 à 2050.

Tableau 2.2. L'espérance de vie à la naissance, entre 2000 et 2050 et par sexe

		2000	2005	2010	2020	2030	2040	2050
Allemagne	Hommes	74.7	75.7	76.6	78.1	79.2	79.8	80.0
	Femmes	80.8	81.6	82.3	83.5	84.3	84.8	85.0
Suède	Hommes	77.3	77.7	78.2	79.1	80.0	81.0	82.0
	Femmes	82.0	82.4	82.8	83.5	84.3	85.1	86.0

Source : Economic Policy Committee, Progress report to the Ecofin Council on the Impact of ageing populations on public pension systems, Brussels, 6 November, 2000

La dernière hypothèse retenue porte sur le solde migratoire. Le flux migratoire est très élevé en Allemagne, avec 300.000 de personnes annuellement. Cependant, comme pour tout pays, le niveau du solde migratoire peut changer en raison de

développements politiques ou de changements de l'offre et/ou de la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Tableau 2.3. Flux migratoire net annuellement (mille de personnes)

	2000	2005	2010	2020	2030	2040	2050
Allemagne	300.0	250.0	200.0	200.0	200.0	200.0	200.0
Suède	15.2	17.6	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0

Source : Economic Policy Committee, Progress report to the Ecofin Council on the Impact of ageing populations on public pension systems, Brussels, 6 November, 2000

Selon ces hypothèses retenues et les projections démographiques, il y aura une forte augmentation du taux de dépendance des personnes âgées.

Tableau 2.4. Le ratio de dépendance des personnes âgées

	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Allemagne	26.0	32.9	36.3	46.7	54.7	53.3
Suède	29.6	31.4	37.6	42.7	46.7	46.1

Source : Economic Policy Committee, Progress report to the Ecofin Council on the Impact of ageing populations on public pension systems, Brussels, 6 November, 2000

Les hypothèses macroéconomiques

Pour calculer la projection des dépenses de pension, il convient de procéder à des hypothèses macroéconomiques sur, plus précisément, le taux d'activité, le taux de chômage, la croissance du PIB (par tête), l'index des prix à la consommation, la productivité de la main-d'œuvre et le taux d'intérêt.

Concernant la productivité de la main-d'œuvre, on estime qu'elle convergerait vers 1.75 dans les années 2020-2030. Le taux d'intérêt envisagé est de 4% (réel).

Il est prévu que le taux d'activité des femmes augmentera dans les deux pays alors que celui des hommes diminuera en Allemagne.

Tableau 2.5. Le taux d'activité des personnes entre 15-64 ans, par sexe

		2000- 2004	2005- 2009	2010- 2014	2020- 2024	2030- 2034	2040- 2044	2050
Allemagne	Hommes	80.9	81.6	80.9	79.0	79.3	79.6	79.4
	Femmes	66.3	69.7	70.1	69.6	70.8	71.4	71.1
	Total	73.7	75.7	75.6	74.4	75.1	75.6	75.4
Suède ⁶⁴	Hommes	81.3	82.5	84.1	84.1	83.8	83.8	83.5
	Femmes	76.5	77.6	79.4	80.7	81.7	82.9	83.3
	Total	79.0	80.1	81.8	82.5	82.8	83.4	83.4

Source : Economic Policy Committee, Progress report to the Ecofin Council on the Impact of ageing populations on public pension systems, Brussels, 6 November, 2000

Il est estimé que le taux de chômage aboutira à son niveau structurel à partir de 2005 et ceci jusqu'à 2010.

Tableau 2.6 Le taux de chômage

	2000- 2004	2005- 2009	2010- 2014	2020- 2024	2030- 2034	2040- 2044	2050
Allemagne	6.9	6.4	6.1	5.6	5.6	5.6	5.6
Suède	5.2	5.2	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1

Source : Economic Policy Committee, Progress report to the Ecofin Council on the Impact of ageing populations on public pension systems, Brussels, 6 November, 2000

Pour la Suède et l'Allemagne, la croissance du PIB par chaque personne employée est constant au cours du temps, soit 1.8%.

Les croissances réelles du PIB sont cependant différentes :

⁶⁴ Pour la Suède, les taux d'activité concernent des personnes entre 16-64 ans.

Tableau 2.7. La croissance réelle du PIB

	2000- 2004	2005- 2009	2010- 2014	2020- 2024	2030- 2034	2040- 2044	2050
Allemagne	2.3	2.1	1.6	0.9	1.1	1.3	1.2
Suède	2.6	2.4	1.7	1.5	1.6	1.8	1.7

Source : Economic Policy Committee, Progress report to the Ecofin Council on the Impact of ageing populations on public pension systems, Brussels, 6 November, 2000

En ce qui concerne l'index des prix à la consommation, il est constant et de 2% en Suède alors qu'il n'est pas disponible en l'Allemagne (nous n'avons pas de chiffre à notre disposition).

Les simulations des dépenses publique de pensions à long terme : deux scénarios

Apprécier les conséquences du vieillissement de la population sur les dépenses de pensions nécessite d'intégrer ces projections démographiques dans un modèle de simulation qui comprend également des hypothèses sur les comportements d'activité, l'évolution économique d'ensemble et l'évolution tendancielle des dépenses de pensions. Sur les hypothèses démographiques et macroéconomiques, deux scénarios sont retenus : le « scénario de la politique actuelle », et le « scénario de Lisbonne ». Dans le « scénario de la politique actuelle », les hypothèses macroéconomiques retenues sont celles acceptées par l'OCDE. Elles impliquent que la croissance de productivité convergerait à un taux de 1.7-1.8% dans les états membres de l'Union européenne vers les années 2020-2030. Elles impliquent également la convergence du taux de chômage dans ces pays et l'augmentation du taux d'activité des femmes.

Dans le « scénario de Lisbonne », les hypothèses macroéconomiques retenues sont compatibles/cohérentes avec les décisions du *Council* Européen prises lors du sommet de Lisbonne. Plus précisément, ce scénario prévoit que le taux d'activité augmentera de 10% en moyenne pour les pays de l'Europe et que la croissance de productivité suivra celle des Etats-Unis, c'est-à-dire qu'elle augmentera en moyenne de 1%.

En ce qui concerne les hypothèses démographiques des deux scénarios réunis, elles sont fournies par l'EUROSTAT. Cependant, pour le « scénario de la politique actuelle », les projections démographiques à variante moyenne (*mean-variant*) sont utilisées tandis que les projections démographiques à variante élevée (*high-variant*) le sont pour le « scénario de Lisbonne ». Dans les projections à variante moyenne, on estime un faible taux de fécondité. A l'inverse, dans les projections à variante élevée, il est jugé fort, de même que l'espérance de vie à la naissance est prolongée et le flux migratoire plus élevé. Les hypothèses démographiques présentées dans la partie II.1 de ce travail sont des hypothèses centrales. Les hypothèses à variante moyenne ou élevée sont calculées sous la base des hypothèses centrales. Selon les deux scénarios, le changement dans les hypothèses est le suivant :

Concernant les hypothèses sur le marché du travail, la productivité et le taux d'intérêt ; il est prévu que :

A partir de 2005, le taux d'activité sera de 5 points supérieur/ inférieur à son niveau prévu dans le scénario central.

En 2050, le taux de chômage structurel diminuera au niveau qui était le sien dans les années 1960. Cela correspondrait à une diminution de 1 point pour la Suède.

La croissance de productivité, à partir de 2005, serait de 0.5% supérieure/ inférieure à son niveau prévu dans le scénario central.

Le taux d'intérêt réel est de 1 point par rapport son niveau prévu dans le scénario central.

A la lumière de ces données, dans le « scénario de la politique actuelle », la projection des dépenses publiques de pensions est calculée comme ceci :

Tableau 2.8. Projection des dépenses publiques pour les pensions (en % du PIB, avant la déduction de taxes), « le scénario de la politique actuelle »

	2000	2005	2010	2020	2030	2040	2050	Changement 2000- l'année de pointe
Allemagne	10.3	9.8	9.5	10.6	13.2	14.4	14.6	4.3
Suède	9.0	8.8	9.2	10.2	10.7	10.7	10.0	1.7

Source : Economic Policy Committee, Progress report to the Ecofin Council on the Impact of ageing populations on public pension systems, Brussels, 6 November, 2000

En Suède, les dépenses publiques pour les pensions atteindront leur niveau maximum en 2030. En Allemagne, elles augmenteront graduellement jusqu'à 2050. En Allemagne, l'effet de vieillissement sera d'environ 4 points additionnels au PIB, alors qu'il sera seulement de 1.7 points en Suède.

Selon le « scénario de Lisbonne » :

Tableau 2.9. Projection des dépenses publiques pour les pensions (en % du PIB, avant la déduction de taxes), « le scénario de Lisbonne »

	2000	2005	2010	2020	2030	2040	2050	Changement 2000- l'année de pointe
Allemagne	10.3	9.8	9.5	10.5	12.2	12.6	12.3	2.3
Suède	9.0	8.6	8.7	9.4	9.6	9.4	8.9	0.6

Source : Economic Policy Committee, Progress report to the Ecofin Council on the Impact of ageing populations on public pension systems, Brussels, 6 November, 2000

En Suède, la projection des dépenses publiques de pensions montre que ces dépenses sont toujours en dessous des dépenses projetées selon le scénario de la politique actuelle. De plus, la Suède connaîtrait une diminution de ses dépenses

publiques de pensions en 2050. Les dépenses atteindront leur niveau maximal en 2030 et diminueront graduellement à partir de là.

En Allemagne, la projection des dépenses est similaire dans les deux scénarios jusqu'à 2020. Après 2020, dans le « scénario de Lisbonne », les dépenses évolueront moins rapidement que dans le « scénario de la politique actuelle ». Enfin, en 2050, elles aboutiront à 12.3% du PIB, qui constitue 2.3 points de moins que leur part sur PIB selon le « scénario de la politique actuelle ».

II.B. LES REFORMES : LEUR CONTENU

II.B.1. L'ALLEMAGNE

La Réforme de 1992

La réforme de 1992, outre d'organiser l'intégration des populations des nouveaux *Länder* dans le régime public de retraite (GRV), a pris des mesures concernant le mode de revalorisation des pensions, les règles générales de liquidation et le mode du financement.

La principale mesure a été la modification de la règle de revalorisation des pensions : depuis cette date-là, la revalorisation qui était en principe assise sur l'évolution du salaire brut moyen, est faite sur l'évolution du salaire net moyen des assurés actifs. L'objectif était de fournir un taux de remplacement instantané net de 70% pour la pension standard⁶⁵. Cependant, dans la formule de revalorisation, la grandeur de référence pour le mécanisme de revalorisation reste les salaires bruts. En outre, la valeur qui résulte de l'évolution du salaire brut moyen est corrigée par deux facteurs, qui en retour permettent d'apprécier l'évolution du salaire moyen net ainsi

⁶⁵ La pension standard est celle perçue par un retraité ayant cotisé 45 ans en percevant en moyenne le salaire moyen.

que les prélèvements portant sur les salaires et la pension standard (le taux moyen de prélèvement sur la masse salariale brute ou part salariée des cotisations, et le taux de prélèvement sur la pension standard brute ou l'impôt direct).

La deuxième mesure porte sur les conditions de liquidation des pensions tel que l'âge légal de départ à la retraite, la validation des périodes assimilées. La réforme a relevé progressivement l'âge de la retraite, porté à 65 ans, dans tous les dispositifs qui autorisaient un départ anticipé sans abattement de la pension. Une période transitoire est prévue pour la mise en place de cette mesure, ce qui est 2006 pour les hommes et 2012 pour les femmes.

Plus particulièrement, pour les pensions de vieillesse pour cause de chômage ou à l'issue d'un travail à temps partiel au titre de la préretraite progressive, l'âge de départ est porté par étapes de 60 ans à 65 ans entre 1997 et 2001 (générations 1937 à 1941). Les générations nées entre 1942 et 1951 pourront anticiper leur départ à la retraite à 60 ans en contrepartie d'une diminution de leur pension de 18%. A partir de 2012, cette catégorie de pension est supprimée, les départs anticipés peuvent se faire seulement dans la catégorie des assurés de longue durée.

Pour les pensions de vieillesse pour assurés de longue durée, l'âge de départ à la retraite est porté de 63 ans à 65 ans entre 2000 et 2001. Les générations nées entre 1939 et 1947 pourront anticiper leur départ à la retraite à 63 ans en contrepartie d'une diminution de leur pension de 7.2%. Les générations nées après 1947 pourront partir à 62 ans en contrepartie d'une réduction de leur pension de 10.8%.

Pour les pensions de vieillesse pour les femmes, l'âge de départ est porté de 60 ans à 65 ans entre 2000 et 2004. Les générations nées entre 1945 et 1951 auront la possibilité d'anticiper un départ à 60 ans en contrepartie d'une diminution de la pension de 18%. A partir de 2012, les pensions de vieillesse pour les femmes sont supprimées et les femmes qui souhaitent anticiper leur départ entrent dans la catégorie des assurés de longue durée.

Concernant la validation des périodes assimilées, la réforme a étendu les périodes d'assimilation telles que celle de chômage et celle de congés maladie. Les cotisations

de retraite sont versées par les caisses qui paient les allocations chômage et les prestations maladie. En plus, la période d'éducation des enfants a été augmentée de 1 à 3 années.

Finalement, en ce qui concerne le mode du financement, la réforme a modifié la méthode de revalorisation de la subvention fédérale en l'indexant sur l'évolution du salaire moyen par actif occupé et sur l'évolution du taux de cotisation au régime public.

La Réforme de 1999

Votée en 1997 lors du gouvernement de Kohl, cette réforme, qui aurait dû entrer en vigueur au 1^{er} janvier 1999, a été partiellement remise en cause par l'arrivée au pouvoir du chancelier Schröder en 1998. Cette réforme avait pour but de stabiliser le taux de cotisation à long terme.

Ce qui est le plus intéressant, c'est que cette réforme introduisait une composante démographique à la formule de revalorisation des pensions. Cette mesure, qui est aussi prise par un autre pays comme la Suède, montre une différence de celle mise en œuvre par ce pays : le facteur démographique introduit en Allemagne était susceptible de perturber l'équité au sein du système de retraite. C'est parce que, sans changer le système en vigueur, la seule manière d'introduire ce facteur était, au moment de la liquidation, la revalorisation des points personnels acquis en fonction de l'espérance de vie par cohorte. Cependant, dans ce cas-là, le même effort contributif aurait donné droit à des pensions dont le montant aurait varié suivant l'année de liquidation des pensions⁶⁶. La modification d'introduire un facteur démographique dont l'objectif était de diminuer le taux de remplacement net de la pension standard à 64% en 2030, a été suspendue par le gouvernement Schröder.

Une autre modification portait sur la réforme des pensions d'invalidité dont le nombre montrait une forte augmentation. En Allemagne, dans l'attribution des pensions d'invalidité, non seulement l'aspect médical est pris en compte, mais aussi la

⁶⁶ LECHEVALIER, 1999

difficulté de retrouver un emploi en raison du chômage élevé est importante. La réforme visait à réserver les pensions d'invalidité aux salariés dont le handicap relevait de motifs strictement médicaux. En outre, la réforme visait à fusionner les deux types de pension d'invalidité (incapacité de gain et incapacité professionnelle) en une seule pension d'invalidité liée à l'incapacité de gain. En plus, elle avait pour but de distinguer une incapacité de gain totale d'une incapacité de gain partielle. Cette modification a été également suspendue par le gouvernement Schröder.

La dernière modification était l'augmentation de la subvention fédérale de sorte à couvrir les dépenses qualifiées de solidarité au sein du régime. Avec la réforme, le taux de cotisation aurait été quasiment stable jusqu'en 2020 et, en 2030, aurait été diminué par rapport à la situation sans réforme. En combinant une augmentation des recettes via l'augmentation de la subvention fédérale et une diminution des charges via la diminution du taux de remplacement, un allongement de la durée d'assurance par la réforme des dispositifs de retraite anticipée et une restriction dans l'accès aux pensions d'invalidité, la réforme 1999 aurait rempli l'objectif de stabiliser le taux de cotisation pour les deux prochaines décennies⁶⁷.

La Réforme de 2001

En juin 2000, le gouvernement Schröder a présenté un nouveau projet de réforme, une réforme « structurelle » car elle visait à stabiliser le taux de cotisation au système de retraite, et à compléter le régime public de retraite par un dispositif facultatif d'épargne retraite individuelle en capitalisation. Cette réforme est acceptée comme une rupture par rapport aux réformes précédentes en raison de cette innovation⁶⁸.

La réforme avait pour but de résoudre le problème des finances publiques que confronterait l'Allemagne en raison de vieillissement de sa population. Pour faire face à ce problème, il n'y a que deux leviers d'action : allonger la durée d'activité en durcissant ou en supprimant les dispositifs de départ anticipé à la retraite, et diminuer le niveau relatif des pensions en diminuant le taux de remplacement instantané de la pension standard. La réforme de 1999 a été abolie en raison de son objectif de

⁶⁷ VERNIERE, 2002

⁶⁸ VERNIERE, 2002

diminuer le niveau relatif des pensions : elle avait pour but de diminuer le taux de remplacement de 70% à 64% jusqu'en 2030. Le gouvernement Schröder, en complétant le régime public par un dispositif facultatif d'épargne retraite individuel en capitalisation, a visé à constituer un taux de remplacement instantané de la pension nette proche de 70% (par les deux dispositifs). Par conséquent, la réforme, définitivement adoptée en mai 2001, avait deux poids : l'un relatif à la création d'un dispositif facultatif d'épargne retraite et à la rénovation des régimes d'entreprise (3^e et 2^e piliers respectivement), l'autre concernant l'ajustement du régime public de retraite (GRV, le 1^{er} pilier).

En ce qui concerne la modification du régime GRV, la réforme portait principalement sur l'indexation des pensions. En 2000, les pensions ont été exceptionnellement revalorisées selon l'indice des prix. De 2002 à 2010, l'indexation est faite selon l'évolution du salaire brut moyen net des cotisations versées à l'ensemble des dispositifs de retraite (régime public et dispositif facultatif d'épargne retraite). A partir de 2011, l'index de revalorisation ne prendra en compte que 90% de l'évolution du salaire brut, comme nous l'avons indiqué dans la formule de revalorisation des pensions. En ajoutant les cotisations au dispositif facultatif d'épargne retraite à la formule de revalorisation des pensions (autrement dit, à la définition du salaire net), la diminution du taux de remplacement net de la pension standard est devenue moins forte.

Tableau 2.10. Taux de remplacement instantané de la pension standard nette et taux de cotisation à l'assurance vieillesse de 1999 à 2003

	Régime GRV seul	Régime GRV + le dispositif d'épargne retraite	Taux de cotisation à l'assurance vieillesse
2000	70.8%	70.8%	19.3%
2001	69.1%	69.1%	19.1%
2002	70.1%	70.1%	19.0%
2003	69.1%	69.3%	18.7%
2004	70.2%	70.5%	18.7%
2005	68.3%	68.7%	18.6%
2006	69.0%	69.6%	18.6%
2007	68.7%	69.5%	18.4%
2008	69.5%	70.5%	18.4%
2015	69.8%	72.9%	18.8%
2020	69.2%	73.9%	19.4%
2025	68.4%	74.6%	20.4%
2030	68.0%	76.0%	21.8%

Source : VERNIERE Laurent, « Panorama des réformes des systèmes de retraite à l'étranger Etat des lieux et perspectives », *Questions Retraite*, hors série, Janvier 2002

Un autre changement concernait les pensions de réversion. A compter du 1^{er} janvier 2002, pour les couples mariés âgés de moins de 40 ans et pour les couples qui se marieront après cette date, la pension de réversion diminue de 60% à 55% de la pension à taux plein due au conjoint décédé, avec une condition de durée de mariage d'un an au moins. La "petite" pension de réversion, égale à 25% de la pension du conjoint décédé, versée à ceux qui ne peuvent bénéficier de la "grande" pension de réversion, sera soumise à des conditions de revenus plus restrictives et sa durée de versement est limitée à 24 mois. L'impact de la réforme de la pension de réversion a toutefois été légèrement atténué par l'introduction d'un bonus par enfant élevé durant la période de mariage, bonus égal à un point de la pension du conjoint décédé par enfant élevé.

En plus, une mesure d'amélioration des droits, au titre des périodes d'éducation des enfants, a été prise en faveur des titulaires de faibles salaires ou de carrières incomplètes ayant élevé des enfants : les pensions versées après 2001 sont rétroactivement améliorées pour les assurés dont le salaire était inférieur au salaire moyen pendant les dix premières années de l'enfant, à condition d'avoir versé des cotisations pendant 25 années. Le salaire de ces assurés est augmenté de 50% dans la

limite du salaire moyen, augmentant d'autant le nombre de points acquis au cours de ces périodes dans la limite d'un point par an. Les assurés qui ont arrêté de travailler pour élever leurs enfants (au delà du deuxième) ont également droit à la validation gratuite de points de retraite supplémentaires.

Enfin, une mesure nouvelle permet aux couples dont tous les deux membres sont actifs, assurés pendant au moins 25 années, de "partager" leurs droits individuels à la retraite acquis pendant la période de mariage de sorte que le conjoint survivant bénéficie de droits améliorés.

Concernant la création d'un dispositif facultatif d'épargne retraite, même si cette modification a longuement été débattue, il a été accepté qu'à partir de 2002, le dispositif facultatif d'épargne retraite individuelle (AVmG) est mis en place. Une période de transition est prévue pour cette modification. Le taux de cotisation maximum, qui était de 1% en 2002, augmente d'un point tous les deux ans pour atteindre 4% en 2008. Pour encourager l'adhésion des titulaires de bas salaires à ce dispositif, des avantages fiscaux, en forme de subventions, ont été prévus.

A propos des régimes d'entreprise, la réforme comportait le renforcement des régimes d'entreprise afin de généraliser le 2^e pilier du système de retraite. Pour le faire, la réforme propose deux mesures :

a. Les assurés ont, à partir de 2002, le droit de convertir une fraction de leur rémunération en contributions à un régime d'entreprise dans la limite de 4% de leur rémunération. Les salariés bénéficiant de ce droit de conversion peuvent également bénéficier des mêmes incitations offertes aux dispositifs d'épargne retraite individuels. Néanmoins, l'exercice de ce droit (le droit à convertir) nécessite la signature d'un accord collectif entre les partenaires sociaux.

b. La création de fonds de pension (« *Pensionsfonds* ») est autorisée à partir de 2002. Les fonds de pension sont des organismes de services financiers, externes à l'entreprise, chargés du versement des pensions et de la gestion financière des actifs représentant la contrepartie des engagements de retraite des salariés d'un ou plusieurs employeurs. Seules les sociétés de bourse et les compagnies d'assurance mutuelle sont autorisées à gérer ces fonds de pension.

La réforme de 2003

S'agissant des retraites, l'Allemagne n'a pas engagé de véritable réforme après l'année 2001. En fait, il s'agit ici des propositions de réforme de la commission Rürup, qui date de l'avril 2003. Nous avons voulu de parler brièvement de ces propositions afin de montrer la situation du système de retraite allemande après la dernière réforme de 2001. Pour que le système soit financièrement soutenable à long terme, la Commission, chargée par le gouvernement, a fait un appel pour une nouvelle réforme. Les mesures qui doivent être prises par cette réforme sont comme le suivant :

- De 2011 à 2035, l'âge légal de départ à la retraite doit être graduellement augmenté.
- La retraite anticipée doit être pénalisée.
- Un facteur démographique (*Nachhaltigkeitsfaktor*) doit être introduit à la formule du calcul des pensions.
- La formule de revalorisation des pensions doit être modifiée de telle manière que le versement des prestations augmenterait moins rapidement qu'aujourd'hui.

Pour réaliser cette dernière mesure, il est proposé que la revalorisation annuelle des pensions soit indexée au nombre des contributeurs/ assurés.

Il y a encore un besoin pour une nouvelle réforme en Allemagne, car le nombre de retraités augmente, et continuerait à augmenter. Actuellement, le rapport du nombre des actifs par un retraité est 2.3. Selon les projections, ce ratio sera, en 2030, environ la moitié du ratio actuel. Sans réforme, le taux de cotisation à l'assurance vieillesse pourrait atteindre 24% ou 25% du salaire brut en 2030. Selon la commission, ce taux n'excéderait pas de 22% à condition que ces propositions soient appliquées.

II.B.2. LA SUEDE

En Suède, il n'y a eu qu'une grande réforme du système de retraite, et ceci est entrée vigueur en 1999. La réforme suédoise a radicalement modifié l'ancien système, donc le processus de réforme a duré plus de 10 ans. La recherche sur la viabilité à long terme du système de retraite, qui a commencé au milieu des années 1980, est arrivée à la conclusion indiquant la nécessité de réformer le système, au début des années 1990. Par conséquent, en 1991, un groupe de travail constitué des parlementaires de sept partis politiques a commencé à travailler sur les propositions de réforme, et présenté son projet de réforme au parlement en 1994. De 1995 à 1998, les détails de ce projet sont préparées, et le projet sous forme de loi a été voté en juin 1998. La réforme a deux points : un système à prestations définies est transformé en un système à cotisations définies ; et les comptes notionnels individuels sont introduits au système public de retraite.

L'ancien système public de retraite suédois était composé de deux étages :

Une pension universelle forfaitaire versée à tous les résidents suédois indépendamment de leur activité professionnelle (*Folkpension* ou FP), et un régime complémentaire obligatoire par répartition (régime ATP).

Etant créée en 1913, et réformée en 1947, la pension FP versait des prestations égales à 0.96 montants de base pour un célibataire et 0.785 montants de base pour chaque membre d'un couple. Elle était financée par des cotisations sociales (à la charge d'employeur seul jusqu'en 1993) et par des transferts budgétaires.

Le régime ATP, créé en 1960, versait des pensions dont le montant était lié aux revenus d'activité. Le revenu éligible au régime ATP était entre 1 et 7.5 montants de base. Ce revenu était converti en points avec pour salaire de référence le montant de base. Pour une carrière complète de 30 ans, la pension liquidée était égale à 60% de la moyenne des points des quinze meilleures années multipliée par le montant de base.

En effet, le régime ATP était un régime par répartition avec un préfinancement partiel de ses engagements.

L'âge légal de départ à la retraite était fixé à 65 ans. Le départ pouvait être repoussé jusqu'à 70 ans et anticipé à 60 ans, avec un ajustement actuariel de la pension de 6% par année manquante avant 65 ans ou par année supplémentaire au delà de 65 ans.

Ce système de retraite a fait l'objet de nombreuses critiques telles que⁶⁹ :

- L'absence de lien étroit entre les prestations versées et l'évolution de la masse salariale (des déséquilibres financiers à cause de la croissance économique faible)
- Le taux de remplacement du dernier salaire a été érodé au cours du temps parce que le plafond du revenu ouvrant des droits à pension était indexé sur l'indice des prix.
- les modalités de calcul de la pension fondées sur les quinze meilleures années d'activité salariale favorisaient les carrières courtes. Par ailleurs, en raison du niveau de la pension minimum, les inactifs pouvaient être favorisés par rapport à ceux qui avaient une carrière longue et une pension faible.
- les mécanismes de redistribution des revenus au sein du système de retraite ont affaibli l'aspect contributif du régime ATP et créé des distorsions sur le marché du travail.
- Le système de retraite a également été suspecté d'affaiblir les incitations à épargner des ménages.

Par conséquent, le nouveau système essaie de répondre à ces critiques par les trois objectifs qui y ont été assignés :

- être financièrement soutenable à long terme.
- être totalement contributif en établissant un lien étroit entre les cotisations versées et la pension reçue.
- être transparent en séparant complètement les fonctions d'assurance et de redistribution des revenus.

⁶⁹ *id.*

Le nouveau système public de retraite compose de deux étages : l'un fonctionnant en répartition (la pension professionnelle), l'autre en capitalisation (la pension par capitalisation). La nouveauté la plus importante qu'apporte le nouveau système, c'est la création des comptes notionnels individuels dans chacun des deux étages. Dans le régime à cotisations définies fonctionnant en répartition, 16 points de cotisations sont crédités au sein du compte individuel de chaque assuré et constitue un capital fictif. Au moment de départ à la retraite, ce capital fictif, divisé par « le diviseur G », donne le montant de la pension. Dans le régime en capitalisation, 2.5 points de cotisation, investi dans des actifs financiers diversifiés, forme un capital au sein des comptes individuel.

Outre de ces deux pensions, il existe en Suède également « une pension garantie » créée par la réforme et servant sous condition des ressources. Il y a, seulement pour cette catégorie de pension, un âge légal de départ à la retraite qui est de 65 ans.

Il est aussi prévu une période de transition pour la mise en place de la réforme.

II.C. L'ANALYSE DES REFORMES

II.C.1. L'ALLEMAGNE

La réforme démontre que le niveau du taux de remplacement net du régime par répartition n'est plus assuré même si la baisse du taux de remplacement est d'une ampleur limitée. Le maintien du niveau de vie des retraités passe par le développement d'une épargne retraite par capitalisation. La réforme induit une baisse autour de 2% du taux de remplacement de la pension standard nette.

Le taux de cotisation, y compris le taux de cotisation au dispositif d'épargne retraite, sera en 2030 de 21.8%. Cependant, le taux de cotisation légal qui comprend également l'éco taxe passerait de 20.1% actuellement à 23.3% en 2030.

Tableau 2.11. Paramètres d'évolution du taux de cotisation légal

Taux de cotisation en 2030 hors revalorisation de la subvention publique et avant réforme 2001	25.4%
Economies de taux permises par :	
- Eco taxe	1.5%
- Nouvelle formule de revalorisation des pensions	1.6%
- Réforme des pensions d'invalidité	0.5%
Taux de cotisation projeté en 2030	21.8%

Source : CHAGNY et *alii.* , juillet 2001

Avec la réforme, l'équilibre du système est prévu. Cependant, il repose sur des projections optimistes du gouvernement : de 2000 à 2030, pour la population totale, une baisse de 4%, et pour la population de 20 à 60 ans, une baisse de 19% ; une croissance d'emploi de 3% ; un taux de chômage autour de 3.8% ; un taux d'activité de 86.2% (qui signifie une augmentation d'environ 15 points). Même dans ce cas, le ratio retraités/ actifs passerait de 48.9% à 69.6%.

Tableau 2.12. Principales hypothèses macroéconomiques du gouvernement

Solde migratoire par an	200.000
Taux de fécondité	1.4
Population totale	-0.15% par an, -4.2% de 2000 à 2030
Espérance de vie à 65 ans (anciens <i>Länder</i>)	2030 : Hommes 17 ans, femmes 21.6 ans
Croissance des salaires nominaux (anciens <i>Länder</i>) ⁷⁰	2000 :1.6% ; 2001 :1.6% ; 2002 :2.4% ; 2003-2004 : 2.9% ; 2005-2030 : 3%
Changement du taux d'activité	2001 : 1% ; 2003-2005 : 0.6% ; 2006-2024 : 0% ; 2025-2030 : -0.25%

Source : CHAGNY et *alii.* , 2001

⁷⁰ Un effet de rattrapage est prévu pour les nouveaux *Länder*

Maintenant, à la lumière des hypothèses du gouvernement, on peut examiner l'impact de la réforme sur trois cas-types (voir encadré 1 ci-dessous).

Encadré 1

1. LES CAS TYPES RETENUS et L'IMPACT DE LA REFORME

CAS-TYPE 1

Ouvrier à 50 % du salaire brut toute sa carrière, commence à travailler à 18 ans

Départ à la retraite en janvier 2000 à 63 ans/63 ans en janvier 2030

45 années de cotisations

Cotisation à taux plein au régime par capitalisation

Taux d'intérêt réel de 3 %, espérance de vie à 63 ans : 19.8 ans, rente indexée sur le salaire réel moyen (1,7 %)

Ce salarié liquide sa pension de vieillesse dès que la loi le lui permet en 2000. Il bénéficie de deux dispositions lui permettant de majorer son taux de remplacement : premièrement, il se trouve dans la catégorie des assurés de longue durée qui lui permet de partir en retraite à taux plein à 63 ans (selon les règles en vigueur en 2000) ; deuxièmement, le mécanisme de pension pour revenu minimum lui permet de revaloriser jusqu'à hauteur de 75% les points acquis pour les années antérieures à 1992. Donc, le montant de sa pension brute est de 41%.

En 2030, le salarié équivalent anticipe le départ à taux plein de deux ans. Il ne bénéficiera plus du mécanisme de revalorisation des bas salaires. Au contraire, il subira des abattements (7.2%) en raison du relèvement à 65 ans de l'âge légal de départ à la retraite, qui donne droit à la retraite à taux plein. Par ailleurs, le taux de remplacement de sa pension brute subit l'impact de la nouvelle réforme (-7.9 points de taux de remplacement brut, soit une réduction de 11.4% de sa pension). Le taux de remplacement net de sa pension subira aussi l'impact de la réforme (-1.3 point sur le taux de remplacement net). Cependant, l'épargne retraite facultative en capitalisation compense un quart de cette réduction. Pour ce salarié, anticiper un départ à 63 ans n'est pas favorable. En partant à 65 ans, son taux de remplacement net serait de 67%.

CAS-TYPE 2

Employé à 2/3 du salaire moyen brut en début de carrière, 1,2 le salaire moyen en fin de carrière, commence à travailler à 20 ans

Départ à la retraite à 63 ans janvier 2000/janvier 2030

43 années de cotisations

Cotisation à taux plein au régime par capitalisation (3^e pilier)

Taux d'intérêt réel de 3 %, espérance de vie à 63 ans : 19,8 ans, rente indexée sur le salaire réel moyen (1,7 %)

Le taux de remplacement initial de cet employé est inférieur à celui du très bas salaire (ouvrier, cas-type 1). Certes, il (l'employé, cas-type 2) accumule plus de points, cependant sa carrière ascendante pénalise son taux de remplacement brut. La progressivité de la fiscalité joue favorablement sur le taux de remplacement net.

Même si l'employé partant en retraite en 2030 subit des abattements (de 7.2%), la baisse du taux de remplacement est relativement faible que celle de l'ouvrier dans le cas-type 1. L'épargne retraite (3^e pilier) lui permet d'augmenter son taux de remplacement net parce qu'il a une capacité d'épargne plus forte que l'ouvrier.

CAS-TYPE 3

Cadre au salaire moyen brut en début de carrière, 3 salaires moyens en fin de carrière

Départ à la retraite janvier 2000/janvier 2030, à 65 ans, avec 40 années de cotisations

Cotisation à taux plein au régime par capitalisation (3^e pilier)

Taux d'intérêt réel de 3 %, espérance de vie à 65 ans : 18 ans, rente indexée sur le salaire réel moyen (1,7 %)

Le taux de remplacement brut du cadre est faible en raison du plafonnement des cotisations et d'une carrière ascendante. Néanmoins, ce n'est pas le cas pour le taux de remplacement net. La retraite par capitalisation lui permet d'obtenir un taux de remplacement net plus élevé que celui qu'il avait avant la réforme.

Source : CHAGNY et *alii.* , 2001

Tableau 2.13. Les taux de remplacement des cas-types

	Taux de remplacement brut	Taux de remplacement net	Taux de remplacement net avec capitalisation
CAS 1 : OUVRIER			
2000	69	88	
2030	44	58	67
CAS 2 : EMPLOYE			
2000	41	66	
2030	34	58	69
CAS 3 : CADRE			
2000	22	42	
2030	21	39	47

Source : CHAGNY et *alii.* , 2001

LA SUEDE

Le nouveau système insiste sur l'effort contributif de l'assuré pendant toute sa vie active. Donc, il est moins avantageux que l'ancien, pour les assurés qui n'ont pas 45 années de cotisations (sauf si la rentabilité du système par capitalisation se révèle particulièrement forte). L'allongement de l'espérance de vie augmentera la perte.

En supposant que la partie par capitalisation ait le même rendement que la partie par répartition, un salarié ayant un salaire final de 100 aura accumulé 899 à 65 ans (après 45 ans de carrière). Avec une espérance de vie de 18 ans, son taux de remplacement brut sera de 50% (et en net de 55 %) au lieu de 61 % dans le système précédent. Avec un départ à 60 ans, ce taux serait de 35,5 ; avec un départ à 70 ans de 74 %. Si l'espérance de vie à 65 ans passe à 21 ans, le taux de remplacement brut baisse 43,9 % pour un départ à 65 ans. Pour maintenir un taux de remplacement de 50 %, l'âge de la retraite devrait passer à 67 ans. La logique du système est donc que

l'allongement de la durée de vie est compensé soit par une baisse des retraites, soit par un allongement de la durée d'activité.

Dans une hypothèse de hausse des salaires de 1,75% l'an, l'ancien système aurait nécessité un taux de cotisations de 24,5% en 2040 ; le nouveau de 19,7% (contre 18,5% prévu)⁷¹.

Tableau 2.14. Les taux de remplacement (en % du dernier salaire)

âge	La pension professionnelle (taux de cotisation de 16%)	La pension par capitalisation (2.5%) + régimes d'entreprise (3.5%)			La pension professionnelle + la pension par capitalisation + régimes d'entreprise		
		2%	5%	8%	2%	5%	8%
61	0.32	0.12	0.23	0.47	0.44	0.55	0.79
62	0.33	0.13	0.25	0.52	0.46	0.58	0.85
63	0.35	0.14	0.27	0.57	0.49	0.62	0.92
64	0.37	0.15	0.29	0.63	0.52	0.66	1.00
65	0.39	0.15	0.31	0.69	0.54	0.70	1.11
66	0.42	0.16	0.33	0.76	0.58	0.75	1.18
67	0.44	0.17	0.36	0.83	0.61	0.80	1.27
68	0.47	0.18	0.39	0.92	0.65	0.86	1.39
69	0.50	0.19	0.42	1.01	0.69	0.92	1.51
70	0.53	0.20	0.45	1.12	0.73	0.98	1.65

Notes : le taux de croissance réelle des salaires est de 2% annuellement pendant la période d'activité. Le taux de croissance utilisé dans l'indexation du capital (dans la pension professionnelle) est de 2%. Toutes les annuités sont basées sur l'espérance de vie unisexe, et le rendement du capital de 1.6%.

Source : KLEVMARKEN, 2002

Le taux de remplacement du nouveau système repose aussi sur la performance des marchés financiers : si les marchés financiers performant bien, alors les produits

⁷¹ CHAGNY et alii. , 2001

financiers du capital accumulé seront davantage en faveur des assurés. Pour un assuré liquidant sa pension à 65 ans, le taux de remplacement de l'ensemble de 1^{er} et 2^e piliers du système varie de 0.54% à 1.11%.

Comme nous l'avons déjà indiqué, le nouveau système prend en compte l'effort contributif de l'assuré, l'espérance de vie de la cohorte de l'assuré et l'âge de départ à la retraite. De ce point de vue, comme certains commentateurs, nous dirons que la réforme suédoise permet de régler le problème de l'équité entre les individus d'une même génération.

Les critiques apportées à la réforme suédoise peuvent être résumées dans la suivante :

La principale critique est que la réforme suédoise ne mettrait pas le régime par répartition avec capitalisation virtuelle à l'abri des chocs démographiques (du type baby boom) et économiques (chocs sur la productivité), de sorte qu'aucun mécanisme correcteur automatique ne permettrait effectivement d'atteindre l'équilibre financier à long terme. En corollaire à cette critique s'ajoute le risque politique que les nouveaux paramètres, tels que la norme de productivité (1.6% par an) retenue pour déterminer le diviseur G et la formule d'indexation, soient dans le futur modifiés par les pouvoirs publics alors qu'ils ont vocation à rester inchangés durablement. Au total, la critique conclut qu'il y a peu de différences entre un régime par répartition avec des comptes notionnels et un régime en annuités dont on aurait ajusté les paramètres.

Cependant, l'utilisation d'une norme pour revaloriser le capital virtuel et dans la formule de calcul du diviseur et de l'index de revalorisation des pensions, proche du trend de productivité du travail, est un facteur de stabilité à long terme du système une fois achevée la période de transition⁷².

⁷² VERNIERE, 2002

CONCLUSION

Bref, les réformes conduites essaient de répondre au problème des finances publiques posé par le vieillissement des populations en Allemagne et en Suède.

Les réformes en Allemagne n'a pas encore résolu complètement ce problème, mais seulement retardé/ repoussé. Il nous semble que, pour que l'Allemagne puisse faire face aux charges financières imputées par le vieillissement de sa population, une réforme plus radicale (avec des mesures telles que l'introduction d'un facteur démographique et l'allongement de l'âge de cessation de l'activité professionnelle) est nécessaire.

Les anciennes réformes, en résoudrant une partie de ce problème financier, semble à avoir détruit l'égalité inter générationnelle en Allemagne, si on tient compte la baisse des taux de remplacement.

Du point de vue de l'égalité intra générationnelle, le système allemand ne prend en compte que l'âge de départ à la retraite et le rapport entre le salaire (et la cotisation bien évidemment) de l'assuré et le salaire moyen de tous les assurés dans la formule du calcul du montant de pensions. Cela peut être considérés suffisant pour maintenir l'égalité au sein du système. Néanmoins, il risque le système d'être financièrement soutenable à long terme.

En ce qui concerne la Suède, malgré toutes les critiques, il nous semble que ce pays a effectué une réforme successive. Certes, la performance du système suédois est étroitement liée à la performance des marchés financiers avec l'introduction des régimes par capitalisation. Cependant, en offrant une pension garantie et une pension par répartition à cotisations définies, le nouveau système protège les assurés contre le risque de disfonctionnement des marchés financiers. De plus, il constitue une voie bien équilibrée entre la logique universaliste (le régime « social-démocrate ») et celle d'assurance du revenu salariale (le régime « conservateur-corporatiste »).

Par ailleurs, ce système, en prenant en compte l'espérance de vie de la cohorte, l'effort contributif du salarié pendant toute sa vie active, et l'âge de liquidation de pension, répond bien les nécessités de l'égalité intra générationnelle dans nos yeux.

Au sujet des inégalités inter générationnelles, à notre croyance, le système fournirait un niveau de vie égal à celui fourni par l'ancien système de retraite.

En conclusion, dans un monde où les systèmes de retraite se convergent, la Suède fait d'exception en combinant ses besoins financiers avec les besoins de ses retraités (futurs et actuels). La réforme suédoise apparaît comme une voie alternative et novatrice comparée aux deux principaux types de réformes mis en oeuvre dans la plupart des pays, soit la réforme des paramètres du régime existant (taux d'annuité, durée d'assurance, âge de départ à la retraite, taux de cotisation, etc.), soit l'abandon de la répartition et le passage à des régimes en capitalisation préfinancés. Pour l'Allemagne, la route est longue pour maintenir l'équilibre financier sans nuire au niveau de vie des retraités.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ALGAVA Elisabeth, PLANE Mathieu, « Vieillesse et protection sociale : une projection comparée pour six pays de l'Union européenne », *Drees Résultats*, n°134, Septembre 2001

ANDERSON M. Karen, "Pension Politics in Three Small States: Denmark, Sweden and the Netherlands", *Canadian Journal of Sociology*, 29, 2, 2004

BLANCHET Didier, « L'équité intergénérationnelle au regard des retraites », Séminaire Valorisation de la Recherche, INED, 16/06/2004

BORSCH-SUPAN Axel H., BERKEL Barbara, « Pension Reform in Germany : The impact on Retirement Decisions », *NBER Working Paper*, n° 9913, Août 2003

BORSCH-SUPAN Axel H., WILKE Christina B., « The German Public Pension System : How it was, how it will be », University of Michigan Retirement Research Center Working Paper, 2003

BORSCH-SUPAN Axel H., REIL-HELD Anette, « Retirement Income : Level, risk and substitution among income components », Ageing working papers 3.7, s.d.

BREYER Friedrich, KIFMANN Mathias, « The German Retirement Benefit Formula : Drawbacks and Alternatives », *DIW Discussion Papers*, n°326, Février 2003

CASEY Bernard, YAMADA Atsuhiko, « Getting older, getting poorer ? A study of the earnings, pensions, assets and living arrangements of older people in nine countries », Labour Market and Social Policy- Occasional Papers n°60, Août 2002

CEBI Pinar, Thorning Margo, « Private pension expansion in the EU : Obstacles and opportunities », Présenté à un forum de ICCF et Instituto Bruno Leoni, Milan, Juin 2004

CHAGNY Odile, DUPONT Gaël, STERDYNIAK Henri, VERONI Paola, « Les réformes des systèmes de retraite en Europe », *Revue de l'OFCE*, n°78, juillet 2001, p.99-208.

CHAGNY Odile, « Réforme du système des retraites en Allemagne : Bilan et perspectives », Note pour la réunion plénière du Conseil d'Orientation des Retraites, Décembre 2002

DENNIS Ian, GUIO Anne-Catherine, « Pauvreté et exclusion sociale dans l'UE », *Statistiques en bref*, n°16, 2004

DMEIJ David, KLEIN Paul, « Inequality of income and wealth in Sweden », Very Preliminary draft, Août 1998

GRANQVIST Lena, STAHLBERG Ann-Charlotte, « Occupational Pensions in Sweden From a Gender Perspective », ENRSP Conference, Paris, 2002

HINRICHS Karl, "The Politics of Pension Reform in Germany", Zentrum für Sozialpolitik, December 2003

KLEVMARKEN N. Anders, « Swedish pension reforms in the 1990s », papier préparé pour la conférence sur pensions en Europe, Madrid, 2002

KONRAD A. Kai et WAGNER G. Gert, « Reform of the public pension system in Germany », *DIW Discussion Paper*, n°200, February 2000 (<http://www.diw.de>)

LECHEVALIER Arnaud, les séminaires de « l'Economie de la Protection Sociale », Université Paris 1, 2005

LECHEVALIER Arnaud, « La réforme des retraites publiques en Allemagne », *Revue de l'OFCE*, n°68, Janvier 1999

MATH Antoine, « Réformes des retraites et revenus des personnes âgées : un aperçu comparatif en Europe », *IRES*, Working Paper, n°02/04, 2002

MATH Antoine, « Quel avenir pour les retraites par répartition en Europe ? », *Revue de l'IRES*, n°36, 2001

(<http://www.ires-fr.org/files/publications/doc%20travail/doctravailires.htm>)

NATALI David, « Sweden The Reformed Pension System », Research Project 'La Méthode Ouverte de Coordination (MOC) en Matière des Pensions et de l'Intégration Européenne' supported by Service Public Fédéral Sécurité Sociale, 2004

- PALME Joakim, « Features of the Swedish pension reform », *The Japanese Journal of Social Security Policy*, Vol.4, n°1, Juin 2005
- PALME Marten, SVENSSON Ingemar, « Financial Implications of Income Security Reforms in Sweden », s.l.n.d.
- PALMER Edward, « The Swedish Pension Reform Model : Framework and Issues », *World Bank Pension Primer*, Washington DC
- PALMER Edward, « The New Swedish Pension System », s.l.n.d.
- ROSTBERG Anna, ANDERSSON Björn, LINDTH Thomas, « Simulating the Future Pension Wealth and Retirement Saving in Sweden », Working Paper for the Institute for Futures Studies, Septembre 2004
- SCHIMPF Yannick, « Allemagne : les dispositifs d'épargne retraite par capitalisation promus par la réforme Riester de 2001. Bilan et perspectives », *Questions Retraite*, n°60, juin/ juillet 2003
- SCHIMPF Yannick, « Allemagne : les suites de la réforme des retraites et les propositions de la Commission Rürup », *Questions Retraite*, n°61, Septembre 2003
- SCHMAHL Winfried, « The 2001 Pension Reform in Germany- A Paradigm Shift and its Effects », ZeS-Arbeitspapier, n°11, 2002
- VERNIERE Laurent, « Le pilotage des régimes de retraite face à l'augmentation de la longévité. Les exemples de la France, l'Allemagne, la Finlande, la Suède et l'Italie », *Questions Retraite*, n°62, Octobre 2003
- VERNIERE Laurent, « Panorama des fonds de réserves pour les retraites à l'étranger », *Questions Retraite*, n°53, Octobre 2002
- VERNIERE Laurent, « Panorama des réformes des systèmes de retraite à l'étranger. Etat des lieux et perspectives », *Questions Retraite*, Hors série, Janvier 2002
- VERNIERE Laurent, « Fonds de réserves pour les retraites et engagements des régimes de retraite par répartition. Examen d'expériences étrangères », *Questions Retraite*, n°54, Novembre 2002

VERNIERE Laurent, « Allemagne :la réforme 2002 du système de retraite », *Questions Retraite*, n°41, Juillet 2001

VERNIERE Laurent, « Suède: les récents développements de la réforme du système de retraite » , *Questions retraite*, n°43, 2001.
(<http://www.cdc.retraites.fr/default.asp?chap=6&ref=4&sub=1&asp=lispdf>)

VERNIERE Laurent, « Panorama des réformes des systèmes de retraite à l'étranger. Les réformes en Suède et en Italie », *Questions Retraite*, n°38, Avril 2001

VERNIERE Laurent, « Evolutions et réformes du système de retraite en Allemagne », *Questions Retraite*, n°32, Octobre 2000

VERNIERE Laurent, « Comment sont évalués les effets de la transition de la répartition à la capitalisation », *Questions Retraite*, n°28, Avril 2000

VERNIERE Laurent, « La réforme du système de retraite suédois ; l'apparition d'un nouveau modèle de réforme ? », *Questions Retraite*, n°21, Septembre 1999

WADENSJO Eskil, « Pension Reform in Sweden : A New Model », papier contribué à ESPA-net Conference, Fribourg, September 2005

WELLER Christian E., « Programs without alternative : Public pensions in the OECD », Zentrum für Europäische Integrationsforschung working paper, 2001

The Swedish National Strategy Report on Adequate and Sustainable Pensions, July 2005

Federal Republic of Germany, National Strategy Report on Old-Age Provision (NSR), 2002

Economic Policy Committee, « Progress report to the Ecofin Council on the Impact of ageing populations on public pension systems », Bruxelles, 6 Novembre 2000

Economic Policy Committee, « Budgetary challenges posed by ageing populations », Bruxelles, 24 octobre 2001

Sénat Rapport d'Information, session ordinaire de 2000-2001, n°265

L'assurance sociale en Suède, Feuille de documentation sur la Suède publié par l'Institut suédois, octobre 2004

Les retraites en Suède, Feuille de documentation publié par le Ministère de la santé et des affaires sociales et Office National de la Sécurité Sociale, 4 novembre 2000