

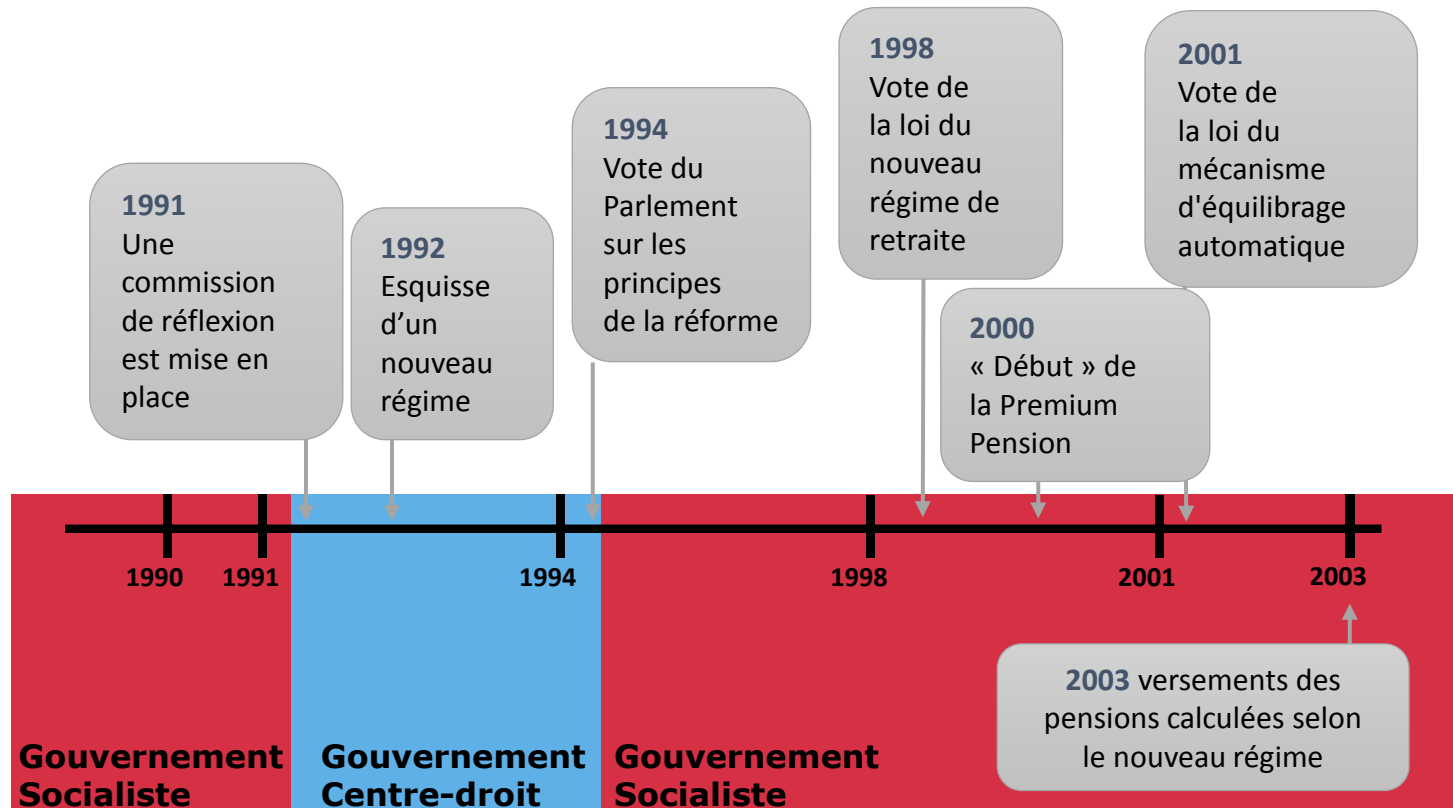
20 ans après la réforme, les retraites suédoises sont-elles toujours un modèle ?

Dominique ACKER

Inspectrice générale honoraire des affaires sociales

Le contexte et le processus de la réforme

objectif = recherche de l'équilibre sur le long terme et d'une plus grande équité



- fonds de réserves solides (40% PIB en 96/98)
- taux d'activité élevé des seniors (74% pour les 55-64 ans en 2014)
- cadre unifié des pensions
- processus de plus de 10 ans
- mise en œuvre progressive, plein effet pour la génération née en 1954

➡ le temps comme facteur clé de succès ?

La structure générale des retraites contributives en Suède

**Pilier 0 : Pension garantie
non contributif (7 %)**

Pilier 3 : Contrats privés (5% des pensions)

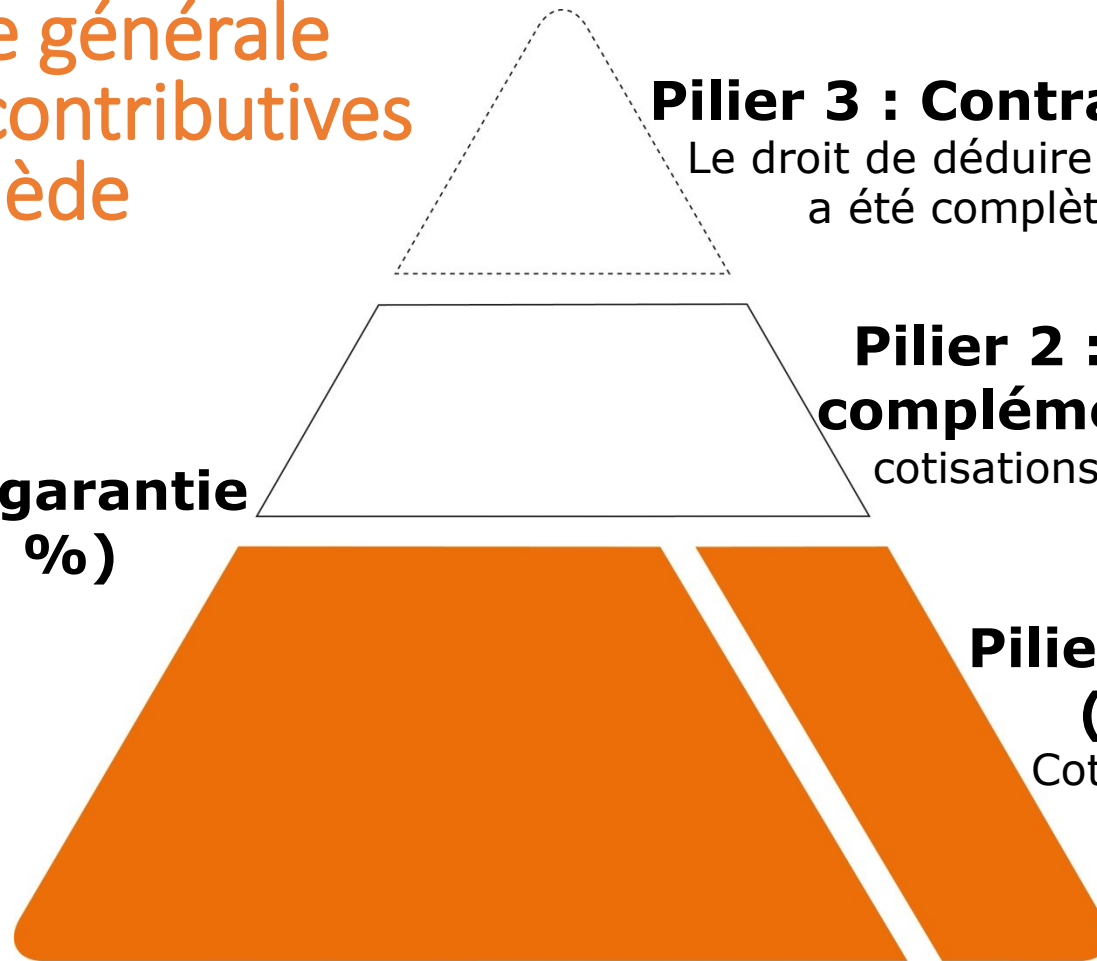
Le droit de déduire les cotisations de l'impôt sur le revenu
a été complètement supprimé à partir de 2016

**Pilier 2 : accords collectifs/contrats
complémentaires (23% des pensions)**

cotisations employeurs de 4,5% sous plafond et
jusqu'à 30% au dessus

**Pilier 1 : Public et Universel
(65% des pensions)**

Cotisations employeurs : 10,21%
Cotisations salariés : 7%



Inkomstpension

système par **répartition** à **cotisations définies** :
comptes notionnels (capital virtuel revalorisé
chaque année puis converti en pension),
(86% des cotisations)

Premium Pension

système par **capitalisation** à
cotisations définies, pension à
montant variable ou garanti
(14% des cotisations)

La Pension garantie : pilier 0 du système

- Un **filet de sécurité** pour ceux qui n'ont pas du tout ou pas assez cotisé : 7% des pensions versées, mais concerne 1/3 des retraités et 82% de femmes, financement par l'impôt (revenu garanti = 829€ pour une personne seule, 739€ pour une personne mariée)
- **Conditions d'attribution** : dès 5 ans de résidence, pension calculée au prorata sur la base de 40 ans de résidence en Suède à partir de 16 ans
- 2 autres pensions (invalidité et survivant) ont été transférées dans des régimes spécifiques.
- **Allocation logement et aide de subsistance** pour compléter les revenus si nécessaire

Le pilotage du système : mécanismes automatiques, suivi collectif et individuel

- un **ratio d'équilibre** entre recettes et dépenses futures s'applique à la revalorisation des droits accumulés
- un **coefficient de conversion** prend en compte l'espérance de vie de la génération
- revalorisation des pensions **minorée de 1,6%** par rapport à l'évolution des revenus
- Financement par l'Etat des droits non contributifs pour compenser congé parental, invalidité et chômage ...
- **Rapport annuel** de l'office des pensions
- **Groupe parlementaire de suivi**

Le groupe parlementaire autour de la ministre des affaires sociales



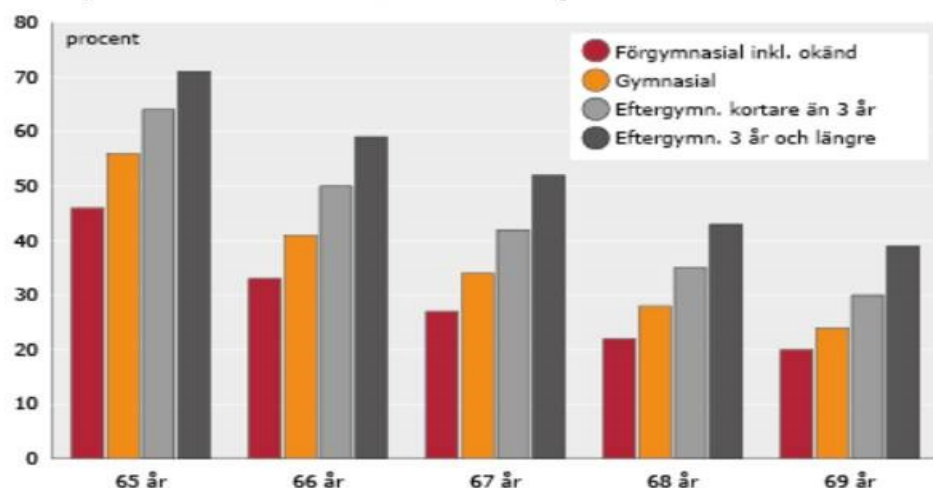
Les premiers résultats de la réforme

- une dispersion inégalitaire dans l'âge de départ en retraite

Les 3 âges clés pour la retraite : 61, 65, 67 ans

Vanligare att personer med längre utbildning arbetar efter 65 år

Andel personer med löneinkomst, efter utbildningsnivå. År 2015



Répartition des personnes en activité de 65 ans et plus selon leur niveau d'éducation

Légende : rouge : sans éducation secondaire ; jaune : niveau lycée ; gris clair : 3 ans d'études ; gris foncé : plus de 3 ans d'études

- un niveau de vie des + de 65 ans égal à 85,9% de celui des actifs
- un taux de remplacement en baisse : l'écart par rapport au système précédent représente environ 4 années de cotisations supplémentaires
- un développement du cumul emploi/retraite (fiscalité favorable aux séniors)
- un système contributif défavorable pour les femmes (écarts de 30% / aux hommes)
- un niveau de pension soumis au mécanisme automatique d'équilibre (baisse de 3%, 4,3% et 2,7% en 2010/2011/2014)
- un montant de plus en plus individualisé (congé parental, temps partiel) et qui reflète les aléas du monde du travail

Atouts et faiblesses du modèle

- caractère **vertueux** de l'accumulation des droits
- **souplesse** du système avec une retraite à la carte (entre 61 et 67 ans)
- **libre choix** éclairé avec l'enveloppe *orange* (envoyée à chacun tous les ans)
- **stabilité** financière et automaticité du dispositif → la retraite par **répartition** est confortée, la solvabilité à long terme priorisée
- maintien de la **compétitivité**
- augmentation des **inégalités** liées à l'éducation et au marché du travail (femmes et travailleurs non qualifiés)
- priorité donnée au **niveau initial de la pension** au détriment de sa revalorisation dans le temps (y compris dans la gestion de la part complémentaire)
- existence de **retraités pauvres** (taux de 8% notamment du fait de l'isolement)
- caractère **virtuel** du compte notionnel (pb de défiance pour 33% des citoyens)
- dispositif de **capitalisation** mal maîtrisé

La Suède n'échappera pas à une évolution de sa réforme : ce n'est plus un sujet de la prochaine campagne électorale, puisqu'un accord a déjà été trouvé fin 2017.

Les défis à venir

- augmentation de **l'espérance de vie** : quel arbitrage entre allongement de la durée du travail, hausse des cotisations ou hausse du plafond (4350€/mois) ?
- **évolution du marché du travail** (indépendants/ égalité F/H) : quelles adaptations pour le pilier 2 ?
- Quel impact sur **le système social** avec l'augmentation prévisible de la part des prestations sociales et du nombre de personnes en invalidité avant 67 ans ?

accord du groupe parlementaire :

- instauration d'un complément, soumis à conditions de ressources, pour les **plus vulnérables** et augmentation du plafond de l'allocation logement
- recul de **l'âge de départ** en retraite (64 ans d'ici 2026, 67 ans pour la pension garantie)
- relèvement de la **protection des travailleurs âgés** contre le licenciement (de 67 à 69 ans)
- maîtrise du **volet capitalisation**
- création d'une Délégation aux personnes âgées