



La réforme du système de retraite suédois

par Nicolas Lecaussin

- **Un système transparent et efficace**
- **Un système à cotisations définies qui remplace l'ancien système à prestations définies**
- **Une réforme systémique et non pas paramétrique**
- **Une visibilité financière à moyen terme et un taux de cotisation stabilisé**
- **Une retraite calculée selon : le montant du capital épargné, l'âge de départ à la retraite, la situation économique du pays**
- **L'absence des régimes spéciaux et des privilèges**
- **Un régime qui combine la répartition avec la capitalisation**
- **Une liberté de partir à la retraite à sa guise après 61 ans**
- **Le résultat d'un compromis entre tous les partis politiques**
- **La fin des départs précoces à la retraite**
- **La Suède ne nous donne pas un modèle de réforme, mais un modèle de processus réformateur, un modèle politique**

On a souvent parlé du « modèle suédois ». Depuis 1970 et la parution de l'ouvrage de Jean Parent intitulé – déjà – « Le modèle suédois ». Puis dans les années 1980 lorsque François Mitterrand croyait que la Suède étatisée pouvait constituer un exemple à suivre pour la France, ensuite dans les années 1990 à l'occasion de l'énorme vague de libéralisation et de privatisations qui ont sauvé le pays de la faillite (le déficit public avait atteint 16 % du PIB et la dette était d'environ 80 % du PIB) et l'ont mis sur la voie d'un remarquable développement économique et, enfin, aujourd'hui, lorsqu'on parle du « modèle suédois de retraite ».

Considérée comme un bon exemple ou bien décriée, la réforme des retraites en Suède commencée au milieu des années 1990 est surtout mal connue. En menant notre enquête, nous avons pu ainsi constater la prise de conscience de tout le monde devant la nécessité d'une réforme profonde alors que le système de financement des retraites par répartition s'écroulait. Un système qui ressemblait comme deux gouttes d'eau au système français. Politiques de tous bords, syndicats, représentants du public et du privé sont arrivés à un compromis pour la mise en place d'un nouveau système transparent basé sur des comptes individuels avec un volet financé par la répartition et l'autre par la capitalisation et une forte incitation à travailler le plus longtemps possible.

De même, nous avons pu remarquer l'équité d'un système dans lequel les régimes spéciaux n'existent pas. Pour ce qui est des retraites, il n'y a pas de différences entre le public et le privé. Tout le monde est logé à la même enseigne.

Lorsque les Suédois ont décidé de faire la réforme ils avaient compris qu'il n'y avait pas d'autre solution à moins d'augmenter les cotisations et de faire baisser les retraites. Ils ont préféré lancer la réforme.

Si la Suède a réussi la réforme des retraites, il n'y a pas de raison pour que la France n'y arrive pas.

Cette étude ne constitue pas une apologie de la réforme suédoise mais une présentation neutre de son contenu avec, en conclusion, ses aspects que nous considérons positifs ou bien négatifs.

Le système de retraite suédois avant la réforme

L'ancien système de retraite suédois a été créé en 1945. Il était entièrement basé sur la répartition et comportait TROIS piliers :

1/ Une pension de base sous réserve de résidence (40 ans) ou de cotisation (30 ans) avec une valeur pour une personne seule de 96 % du montant de base, soit 39 300 couronnes (3 800 euros). Le taux de cotisation s'élevait à presque 20 % du revenu.

Ce pilier accordait une pension basée sur un système de points. La valeur de la pension était de 60 % du salaire de base (à l'âge de la retraite) multipliée par le nombre moyen de points des 15 années où la valeur des points était la plus élevée. Pour en bénéficier, il fallait avoir au moins trois ans de cotisation.

La pension à taux plein nécessitait 30 années de cotisation et la pension était indexée sur les prix.

On pouvait partir à la retraite dès 61 ans et aussi prolonger jusqu'à 70 ans.

2/ Le deuxième pilier était celui des retraites complémentaires auxquelles plus de 90 % des employés souscrivaient.

3/ Enfin, le troisième pilier était constitué de l'épargne individuelle ou de l'assurance vie.

Ce système bénéficiait aussi d'un complément de retraite pour les personnes n'ayant droit qu'à peu de retraite suite à leur rémunération. Il représentait 0,56 du montant de base et était dégressif en fonction des deux premiers piliers.

Le système de retraite d'avant la réforme était basé à 100 % sur la répartition dans lequel tout le monde était logé à la même enseigne : pas de régimes spéciaux ni autres avantages particuliers.

Dès le début des années 1960, deux changements interviennent dans le système de retraite suédois. Le premier concerne la création d'un régime de retraite complémentaire (ATP) reposant sur des cotisations proportionnelles aux résultats. Ce régime subira un retentissant échec financier ce qui accentuera les besoins d'une grande – et vraie – réforme des retraites qui n'ignore pas les évolutions économiques et démographiques du pays. En même temps, un fonds de réserve (AP) voit le jour. Par la suite, 6 fonds de réserve seront créés : trois d'entre eux avec des investissements sur des actifs à long terme sans risque et trois autres – créés à partir de 1974 – avec des investissements en actions.

Les défauts de l'ancien système

1/ **Financièrement**, l'ancien régime était condamné à la faillite. En 1996 par exemple, son passif était de plus de 400 Mds d'euros, l'équivalent de 200 % du PIB annuel.

2/ **Les cotisations retraite étaient élevées** : 20 % du revenu. Les projections montraient que pour faire vivre le système **il aurait fallu augmenter les cotisations jusqu'à 36 % en 2025**.

3/ **Inéquitable**, le calcul de la pension sur les 15 meilleures années favorisait les employés très bien rémunérés au détriment de ceux qui connaissaient des rémunérations stables durant leur vie professionnelle.

2/ **Démographiquement**, la situation devenait explosive. En 1950, il y avait 5 actifs pour un retraité (de plus de 65 ans), aujourd'hui, le ratio est de moins de 3.4 actifs pour 1 retraité et il sera de 2.3 en 2050.

Tous ces défauts sont largement présents dans le système français avec une situation financière encore plus catastrophique, plus de cotisations et des perspectives démographique encore plus sombres.

La mise en place de la réforme (1991-2002)

Dans les années 1980, il apparaît clairement que le financement des retraites et, en particulier, de la retraite complémentaire, ne pourra pas être assuré à long terme. Une commission d'enquête parlementaire à laquelle participaient les syndicats confirme ces problèmes de financement dus surtout à la baisse du taux de natalité, à l'allongement de l'espérance de vie et à la hausse trop importante des cotisations retraite. Toutefois, l'un des principaux reproches portés au régime est le fait qu'il était devenu inéquitable. En effet, comme la pension était calculée sur la base des 15 meilleures années (sur les 30 années de vie active), les carrières courtes des cadres étaient les bénéficiaires aux dépens des carrières longues et progressives.

De même, des projections ont montré que, compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie et de la réduction du nombre d'actifs, le fonds de réserve serait épuisé vers 2020. Pour pouvoir faire survivre le système, il aurait fallu augmenter le taux de cotisation jusqu'à 28-30 % des salaires.

En même temps, la situation économique ne cessait de se dégrader. Entre 1990 et 1993, le taux de chômage est passé de 2 % à plus de 10 % de la population active et le déficit public s'est creusé jusqu'à 16 % du PIB en 1993.

En 1991 une nouvelle Commission a été créée afin de réfléchir à un changement du système de retraite suédois. En faisaient partie des députés, des ministres et des techniciens. Les « partenaires sociaux », incontournables en France, ont été écartés de cette Commission et de la mise en place de la réforme. Tout le monde était d'accord pour une réforme sauf... les hauts fonctionnaires du ministère des Finances suédois qui souhaitent garder la maîtrise d'un système basé sur les prélèvements obligatoires et la répartition ainsi que l'aile gauche du Parti social-démocrate.

Une partie de la droite aussi, en particulier certains libéraux, ont préféré ne pas soutenir cette réforme considérant que ce n'est pas aux politiques de s'occuper des retraites.

Un rapport présentant les grandes orientations de la future réforme est publié en 1992.

Au final, 90 % des députés et 5 grands partis politiques ont approuvé en juin 1994 la mise en place de la réforme. Quatre ans plus tard, la loi définitive instaurant un nouveau régime de retraite a été votée. Mais les premières prestations du nouveau régime n'ont été versées qu'en 2003 aux cotisants nés en 1938 et atteignant l'âge légal du départ à la retraite de 65 ans. Toutefois, une disposition prévoit à ce que ceux atteignant l'âge de 61 peuvent toucher une pension minimum. Entre 61 et 65 ans, cette retraite est majorée.

Le processus de mise en place de la réforme a été très long. Néanmoins, le résultat final est très proche de la première ébauche du processus.

Le passage au nouveau système

Aujourd'hui, les personnes nées en 1937 et avant restent affiliées à l'ancien régime. Celles nées entre 1938 et 1953 sont affiliées aux deux systèmes de la manière suivante : les

affiliés nés en 1938 touchent 16/20^e de la pension qu'ils auraient eu avec l'ancien système et les 4/20^e restants du nouveau système. A partir de 1938, la part de la pension touchée grâce à l'ancien système baisse tous les ans (15/20^e, 14/20^e, etc) jusqu'en 1954 à partir duquel les personnes nées cette année touchent 20/20 du nouveau régime.

Tous les points retraite dans l'ancien système de ces personnes ont été convertis dans le système NDC. Cette conversion a facilité la transition vers le nouveau système. Depuis le 31 décembre 2007, plus de 75 % des droits à la pension de la population active relèvent du nouveau système et seulement 25 % de l'ancien. Depuis 2002, l'indexation des pensions sur les prix a été remplacée par une indexation sur les revenus, c'est-à-dire l'évolution du revenu nominal moyen, moins 1,6 %.

Une réforme systémique et non pas paramétrique

Contrairement aux « réformes » faites en France qui sont paramétriques car on touche seulement aux taux de cotisation ou l'on baisse les prestations, ou bien l'on change les modalités d'indexation des retraites, la réforme suédoise est structurelle (ou systématique).

A la place du système traditionnel à prestations définies et basé sur les revenus d'activité, on introduit deux systèmes de retraites à cotisations définies complétés par une pension minimum financée par l'impôt sur le revenu.

Le nouveau régime de retraite suédois est obligatoire et se base sur trois piliers. Le premier et le troisième pilier (les comptes notionnels et la capitalisation) sont financés grâce à une cotisation de 18.5 % sur le salaire net. Le deuxième pilier (les complémentaires) est financé par une cotisation sur les salaires qui varie entre 2 et 4.5 %.

I. Le premier pilier : les comptes notionnels

Ce premier « étage » de la retraite suédoise repose sur le système de la répartition. Il est constitué de comptes « notionnels » à cotisations définies (Notional Defined Contribution – NDC-Systems). Chaque assuré dispose d'un compte personnel appelé « compte notionnel ». Tous les ans, le cotisant acquiert un droit à la pension qui sera versé une fois à la retraite.

La cotisation est de 16 % dont 7 % du salaire brut pour l'employé et 9 % pour l'employeur. Les cotisations sont prélevées lorsque la rémunération dépasse un plancher de 16 600 couronnes (environ 1600 euros), ce qui représente moins de 5 % du salaire moyen. Le salaire qui donne droit à la pension est plafonné à 317 500 couronnes (environ 31 700 euros) ce qui représente 130 % du salaire moyen. Au-delà de ce plafond, les personnes qui veulent faire des versements supplémentaires peuvent le faire à des systèmes privés. Les montants cotisés sont transférés mensuellement au fonds de réserve qui assure le versement des pensions.

L'assiette de cotisation comprend toutes les ressources (salaires, indemnités chômage, autres prestations sociales, etc). Les cotisations patronales sont aussi soumises à ce plafond mais au-delà les salaires sont soumis à une taxe supplémentaire d'un pourcentage égal à la cotisation.

Les comptes notionnels sont majorés chaque année en fonction des gains estimés sur la base de la mortalité observée parmi la même génération. Plus une génération a une durée de vie plus longue, plus les représentants de cette génération devront travailler pour pouvoir augmenter la valeur de leur compte notionnel.

Le pilier des comptes notionnels représente 86 % des cotisations.

Ce système basé donc sur les prestations définies (NDC) et des comptes notionnels est dépendant de l'environnement économique. Les Suédois ont compris que dans l'ancien

système à prestations définies, on ne pouvait augmenter à l'infini le taux de cotisations afin de sauver le système de la faillite. On risquait de tuer l'économie et c'est ce qui se passe dans le système français où l'on s'entête à faire payer encore plus les cotisants.

Avec le nouveau système, il faut de la transparence et plus de discipline économique. Les décideurs politiques et les législateurs ne peuvent plus faire ce qu'ils veulent car toute intervention dans le système aurait des conséquences sur tout le fonctionnement de l'économie. Les informations économiques et financières sont essentielles. Avec le nouveau système, la croissance économique du pays concerne les retraités au plus haut point : ils en ont un intérêt financier individuel.

Les cotisations au système de retraite

	Cotisations sur les salaires	Total des cotisations versées
Comptes notionnels	16 %	86 %
Capitalisation	2,5 %	14 %

La technique des comptes notionnels est proche de la technique par points utilisée en France par les organismes de retraite complémentaire comme l'Agirc et l'Arrco avec toutefois quelques différences notables concernant la valeur du capital qui, en Suède, dépend de l'espérance de vie, de la génération à laquelle appartient l'assuré, de son âge au moment du départ en retraite et de l'évolution du PIB.

La retraite minimum ou la pension garantie

Il s'agit d'un régime de pension garanti, d'une retraite minimum à l'intention des plus défavorisés. La pension garantie est incluse dans ce premier pilier. Les ayants-droits peuvent la toucher à taux plein à partir de 65 ans et ceux qui ont une retraite professionnelle inférieure à la pension garantie peuvent recevoir la différence.

Pour une personne seule, la prestation s'établit à 83 709 couronnes (environ 8 300 euros) en 2004, soit 33 % du salaire moyen brut en Suède.

Le niveau de garantie de la pension minimum est indexé sur les prix. Son financement est assuré non pas par les cotisations mais par l'impôt sur le revenu.

Pour y avoir droit il faut donc être âgé de 65 ans et résider en Suède. Afin de toucher la pension garantie complète, le demandeur doit justifier d'avoir vécu 40 ans en Suède après l'âge de 25 ans.

Les comptes notionnels

- Un système par répartition basé sur des comptes individuels notionnels et non-imposables
- Les comptes sont financés grâce à un prélèvement de 16 % sur les salaires

- L'individu est informé régulièrement de la situation de son compte

II. Le deuxième pilier : Les complémentaires

Près de 90 % des salariés suédois bénéficient d'une ou plusieurs complémentaires organisées sur une base socioprofessionnelle. Il existe 4 grands régimes complémentaires : pour les fonctionnaires d'Etat, les cadres, les non-cadres du privé et les employés des collectivités locales.

Les complémentaires peuvent être à cotisations ou prestations définies et fonctionnent sur la base de la capitalisation.

Pour les cadres, il existe un régime (ITP) basé sur des cotisations et des prestations définies. Une cotisation égale à 2 % (et 4,5 % pour les personnes nées à partir de 1979) de la rémunération brute donne droit à une prestation définie égale à 10 % du dernier salaire (jusqu'à un plafond fixé à 7,5 fois le montant du revenu de base). Ce seuil est donc inférieur au plafond du régime normal car il s'applique à la rémunération brute et non à celle qui donne droit à pension.

La complémentaire est versée à l'âge normal de la retraite sous forme d'une rente indexée sur les prix. Ce second pilier représente environ 15 % des prestations vieillesse perçues par les Suédois.

III. Le troisième pilier : la capitalisation

Ce troisième pilier fait partie du régime obligatoire mais c'est un régime par capitalisation à cotisations définies. Le taux de cotisation est fixé à 2,5 % et les sommes sont versées par les cotisants sur un compte individuel. Dans ce cas, il s'agit bien d'une épargne. Une autorité para-publique – Premierpensionmyndigheten (PPM) - collecte les cotisations et les distribue à plus de 700 fonds privés suédois ou étrangers gérés par plus de 80 gestionnaires choisis par les assurés.

En principe, tout fonds d'investissement qui accomplit certaines conditions et s'engage à respecter les règles du système peut intégrer le marché de la capitalisation. L'assuré peut choisir au maximum 5 fonds différents et il peut en changer aussi souvent qu'il le souhaite. Lorsque les assurés ne choisissent pas les fonds, les montants des cotisations sont versés automatiquement par le PPP à un fonds par défaut appelé aussi septième fonds AP dont les investissements se font à 90 % en actions et 10 % en obligations. Chaque assuré crée son propre capital avec les cotisations annuelles et le rendement des investissements.

Les Suédois peuvent choisir entre ces fonds pour placer cette épargne. Environ 2/3 des gens font des choix individuels en fonction de l'information qu'ils trouvent, 1/3 préfèrent laisser les institutions choisir à leur place.

Sur les 90 % des actions, environ 30-40 % représentent des actions « nationales » tandis que le reste est investi à l'étranger dont plus de 50 % aux Etats-Unis. Par exemple, un des principaux fonds, Sjunde AP-Fonden, n'emploie qu'une quinzaine de personnes à Stockholm, le reste étant « délocalisé » avec des experts financiers par zone géographique.

Malgré la crise financière, les risques pris par les épargnants sont minimes. D'abord, parce que l'offre est très vaste et diversifiée avec des centaines de fonds qui sont en concurrence, ensuite parce que, à long terme, l'épargne est forcément intéressante. Le taux moyen de croissance annuelle est d'environ 5-6 %.

Une fois à la retraite, les Suédois peuvent choisir entre les manières de percevoir ce complément par capitalisation. Ils peuvent convertir la pension en rente fixe ou bien opter pour une rente variable afin de continuer d'alimenter les fonds. Dans le second cas, la pension mensuelle peut changer en fonction de l'évolution des fonds choisi par les individus et aussi des modifications de l'espérance de vie.

Les fonds de pension

- 20 % des fonds détiennent 92 % du capital
- 59 % des fonds sont étrangers
- 12 % du capital est investi dans des fonds étrangers
- Les fonds sont financés par des cotisations obligatoires et sont gérés par les Agences de l'Etat mais sont libres de faire des investissements là où ils considèrent que c'est opportun.
- L'indexation correspond au salaire moyen
- Les fonds sont aujourd'hui très importants : ils représentent environ 25 % du PIB

La valeur de la rente n'est pas garantie. Mais elle a été calculée pour rapporter un minimum de 3,5 % avec un taux de croissance économique de 0 % et 6 % avec un taux de croissance à 2 %. La valeur est calculée de la manière suivante :

- Le compte est divisé par le nombre d'annuités (en fonction de l'espérance de vie moyenne)
- La pension est versée sur la base d'un taux d'intérêt estimé à 3 % (duquel il faut enlever les frais de gestion).

Le coût de fonctionnement du système est actuellement estimé à 0,75 % des actifs dont 0,3 % pour le PPM. L'évolution du système prévoit une baisse des coûts jusqu'à 0,25 %.

Environ 14 % des cotisations sont versées dans des comptes individuels.

Précisions : Le système d'épargne de ce troisième pilier est calqué sur le modèle du « **401(k)** » **américain**. Son intitulé provient de l'article du même nom de l'Internal Revenue Code (le Code des impôts américain) qui prévoit la possibilité pour chaque individu d'épargner pour sa retraite (avec aussi des abondements de la part des employeurs) tout en pouvant différer le prélèvement des sommes épargnées sur ses revenus. Bien entendu, l'argent épargné est détaxé. Les sommes ainsi épargnées sont investies dans des actions ou des obligations, dans les fonds de pensions ou bien les fonds de retraite des entreprises.

La capitalisation dans le nouveau système

- Financée par une cotisation de 2.5 %
- Les individus peuvent choisir librement jusqu'à 5 fonds de pension privés
- Liberté de changer de fonds, sans charges, ni impôts (environ 14 % des Suédois changent de fonds régulièrement)
- Des membres de la Commission avaient demandé à ce que la capitalisation prenne plus de place dans la réforme mais on a considéré que c'était trop tôt pour donner un rôle trop important aux fonds privés

Une fois à la retraite

Au moment de la retraite, le capital accumulé est converti en rente. Le calcul de la retraite se fait en fonction des résultats économiques du pays, de l'âge individuel de départ et de l'espérance de vie à cette date.

1/ Le revenu qui donne droit à la retraite est composé des salaires annuels compris entre le revenu minimum imposable (environ 9 000 couronnes ou 900 euros) et le revenu maximum imposable (environ 310 000 couronnes ou 31 000 euros). Les autres revenus de remplacement, les prestations sociales, les indemnités maladie, les allocations chômage, d'invalidité ou de maternité/paternité sont incluses dans les revenus donnant droit à une pension. Les années d'études et le service militaire ainsi que les années consacrées à la garde des enfants (pour les hommes et pour les femmes) donnent également droit à un crédit retraite qui est financé par des transferts du budget national vers le fonds de réserve (buffer fond).

2/ L'indexation des retraites ne se fait pas en fonction des prix comme avant la réforme mais selon les performances économiques du pays. La nouvelle formule d'indexation est la suivante :

$$\text{Ind} = \text{R} - 1,6 \%$$

R = la moyenne annuelle sur trois ans de la progression du revenu réel par tête

1,6 % = taux de rendement des actifs notionnels (cotisations à recevoir et montant des réserves).

L'augmentation ou la baisse éventuelle de la pension dépendent de l'évolution démographique et de la croissance économique du pays.

3/ De plus, le montant des retraites dépend aussi de l'espérance de vie moyenne des individus appartenant à la même classe d'âge que le nouveau retraité au moment de sa sortie de la vie active.

En fonction de l'allongement de l'espérance de vie, les sommes versées au retraité dépendent de l'âge auquel il part à la retraite. Si le retraité souhaite obtenir une pension plus élevée il a tout intérêt à retarder son départ à la retraite.

Il n'y a pas d'âge limite pour le départ à la retraite. Avant la réforme, depuis 1976, l'âge légal de départ à la retraite était de 65 ans.

De cette façon, les baisses ou les hausses des retraites sont partagées par tous de manière équitable (il faut rappeler aussi l'inexistence des régimes spéciaux de retraite).

Le compte notionnel est une forme de capital virtuel. Celui-ci est converti en rente avec un coefficient qui change : aujourd'hui, le coefficient de rente est de 18.0 pour un départ à 61 ans et de 12.8 pour un départ à 71 ans.

1/ Plus on prolonge la durée d'activité, plus la retraite augmente

La réforme a été conçue afin d'inciter les gens à travailler plus longtemps. Et ce sont surtout les classes ouvrières, les « cols bleus », les plus avantagés car ils entrent plus tôt dans la vie active. Dans le tableau ci-joint, on peut constater, grâce aux projections, les gains obtenus par les retraités dans le nouveau système, qu'il s'agisse des cadres ou des ouvriers. Ces derniers peuvent d'ailleurs espérer des gains de plus de 5 000 euros par an.

Différence entre l'ancien et le nouveau système de retraite (retraite en euros par an)

	Ouvriers	Cadres
Ancien système	13 100 euros	16 600
Nouveau système (compte notionnel)	18 600 euros	18 900

Source : Fölster, Svensson, Thulin : *Etude du système de pension*, Handelsn Utredningsinstitut

2/ Les coefficients de conversion et la fin des préretraites

Les pensions du système par répartition sont calculées au moment du départ à la retraite en divisant le solde du compte notionnel par un « coefficient de conversion » (annuitization divisor) qui représente l'espérance de vie pour les hommes comme pour les femmes au moment de la retraite. L'espérance de vie est calculée tous les ans.

Si l'espérance de vie augmente, le capital virtuel accumulé donnera une pension plus faible pour les personnes les plus jeunes. Pour obtenir une pension plus élevée, le départ à la retraite doit être retardé.

Espérance de vie à l'âge de 65 et projection de l'âge du départ à la retraite

Personnes nées en...	Espérance de vie estimée à l'âge de 65 ans	Effet sur la pension (en fonction de l'espérance de vie)	Age de départ à la retraite requis pour une pension « normale »
1940	18 ans et 6 mois	0 %	Age de 65 ans
1965	+ 24 mois	-9 %	+ 16 mois
1975	+ 32 mois	-11 %	+ 21 mois
1990	+ 41 mois	-13 %	+ 26 mois

Source : *The Swedish Pension System*, Rapport, 2002.

Le tableau ci-dessus montre que pour obtenir un niveau de retraite “normal”, les Suédois nés par exemple en 1975 devront travailler presque deux ans de plus sinon ils perdent 11 % de leur pension.

Les projections facilitent la prise de conscience des intéressés et empêche les départs précoces à la retraite. Avant la réforme, l'économie suédoise souffrait terriblement de la multiplication des mécanismes – subventionnés – de mise à la retraite prématurée et les spécialistes considèrent que la fin de ces mécanismes est une des conséquences les plus importantes de cette réforme des retraites.

Le nouveau système incite à travailler plus longtemps

Age de la retraite	Pension reçue*
61	72 %
62	78 %
63	84 %
64	92 %
65	100 %
66	109 %
67	119 %
68	130 %
69	143 %
70	157 %
*pourcentage de la retraite normale touchée à 65 ans	

Source : Ministère suédois de la Santé et des affaires sociales

3/ Le taux d'emploi des seniors beaucoup plus élevé en Suède qu'en France

L'incitation à travailler plus longtemps a largement porté ses fruits. Sans des aides publics au retour à l'emploi, sans des centaines de millions de gaspillages, en Suède, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 59 ans est de 77.8 % contre 49.3 % en France et celui des personnes âgées de 60 à 65 ans est de 50.2 % contre 9.9 % en France.

4/ Le cumul emploi-retraite et l'absence de la pénibilité

Les Suédois peuvent cumuler une retraite avec un emploi. La pension peut être liquidée partiellement (25, 50 ou bien 75 %) mais elle n'est pas réduite en fonction d'un salaire.

Contrairement à la France, la Suède refuse, pour des raisons d'équité, le principe de la pénibilité. De plus, le marché du travail évolue très rapidement et il est difficile de savoir quels seront les métiers pénibles demain. Et on évite ainsi des discussions interminables avec les syndicats...

5/ Les coûts de gestion du nouveau système

Le coût administratif du premier pilier est d'environ 0.05 % du capital notionnel et de 0.9 % des cotisations. Ce coût représente pour moitié la gestion des fonds de réserve et, pour l'autre, l'administration de l'assurance retraite.

Le coût administratif du système par capitalisation est estimé à 0.3 % du capital accumulé. Mais les coûts vont diminuer régulièrement avec la montée en puissance du système et les économies provoquées par les investissements informatiques.

Par ailleurs, après la réforme et depuis 2001, le régime de retraite dégage des excédents, le problème de la baisse des pensions ne se pose pas pour le moment.

Evolution du ratio d'équilibre du système de retraite suédois (2003-2007)

	2003	2004	2005	2006	2007
Ratio	1.03	1.0105	1.0097	1.0014	1.0044
actif/passif					

Source : Försäkringskaan (Caisse nationale de sécurité sociale suédoise)

Les principaux changements dans le nouveau système

1. Passage des prestations définies vers les contributions définies
2. Passage d'un système à 100 % par répartition à un système qui mélange le notionnel avec la capitalisation
3. Passage à une contribution fixe de 18,5 %
4. Passage à une pension indexée sur le revenu moyen et l'espérance de vie
5. Un système qui incite à travailler plus longtemps pour avoir une meilleure retraite.

La communication : l'enveloppe orange et les publicités

Le clip publicitaire commence par montrer une (très) jolie jeune fille - blonde, bien entendu – en train de chanter dans une prairie. Son visage et son corps se transforme et on comprend qu'elle est supposée vieillir. En effet, à la fin, le clip, d'une vingtaine de secondes, la montre vieillie mais toujours gaie et en chantant au milieu de la nature. Ceci est la dernière publicité diffusée sur les télévisions suédoises à l'origine de laquelle se trouve **AMF-Pension**, l'une des plus grandes sociétés de gestion des retraites. Avec 3,8 millions de membres et 240 employés, cotée en Bourse (le sixième fonds), elle gère des actifs s'élevant à plus de 295 Mds de couronnes suédoises (environ 30 Mds d'euros). Elle est gérée conjointement par la Confédération des entreprises suédoises et par LO, le principal syndicat des travailleurs.

Le but de cette publicité est de sensibiliser les Suédois à l'importance d'avoir un bon régime de retraite et au fait que c'est à chacun de s'en occuper. Des millions de personnes sont ainsi visées afin de les convaincre de se préoccuper de leurs vieux jours. Le marché de l'AMF est vaste et couvre :

1. Le système national des retraites (Premium Pensions)
2. Les complémentaires : 9 « cols bleus » sur 10 en bénéficient, ce qui représente environ 2 millions de personnes
3. L'épargne privée. Six personnes sur 10 sont concernées pour un minimum de 100 couronnes par mois (environ 10 euros)

« Les pensions ce n'est pas très drôle. Il faut faire comprendre aux gens de quoi il s'agit pour qu'ils puissent s'y retrouver », est écrit dans la plaquette de la société. Il faut que les individus prennent connaissance des produits et soient capables de maîtriser l'environnement économique des retraites. Qu'ils soient capables d'investir leur épargne et se retrouver dans les dizaines de fonds privés.

Le travail d'information pédagogique est fait aussi auprès de la presse ainsi que des politiques. Régulièrement, les employés d'AMF rencontrent les journalistes et les politiques pour une mise à jour concernant les retraites.

Un deuxième outil de communication est **l'enveloppe orange**. Tous les ans, les Suédois âgés de plus de 26 ans et qui n'ont pas encore touché une pension, reçoivent une enveloppe – de couleur orange – dans laquelle ils trouvent toutes les informations mises à jour concernant leur retraite :

1. L'actualité de la réforme
2. La situation de leur compte individuel notionnel et financier ainsi que l'évolution de leur retraite future

Il s'agit en fait d'un bilan de la retraite qui est présenté au futur retraité. On lui présente la situation de son crédit retraite en comparant avec le bilan de l'année précédente. Ainsi, il peut constater par lui-même les gains ou les pertes de son compte.

Toujours dans l'enveloppe orange se trouvent des projections pour les années à venir concernant les retraites. L'assuré peut constater ce que sera la pension à trois âges

différents du départ à la retraite : 61, 65 et 70 ans et avec des taux de croissance économique différents : 0 et 2 %.

Conclusions : le même système pour tous et qui ressemble à une assurance privée

Le nouveau système suédois est plus efficace et plus juste que l'ancien. Plus efficace car financièrement il est contrôlé et il est transparent. Plus juste car il s'appuie sur l'épargne que chacun met de côté pendant toute une vie afin de s'assurer une pension. Il est aussi juste parce qu'il ne s'appuie pas, comme en France, sur des dizaines de Caisses de retraite et n'a pas créé une multitude de régimes différentes, certains beaucoup plus avantageux que d'autres. C'est le même régime pour tout le monde.

Plus encore, ce nouveau système ressemble plus à une assurance privée... obligatoire qu'à un régime de retraite « classique ». Les pensions sont indexées sur la croissance économique, le revenu moyen et l'espérance de vie et les cotisations sont réparties entre plusieurs fonds.

De même, il faut encore le souligner, cette réforme est le résultat d'un compromis entre les principaux partis politiques suédois (80 % des membres du Parlement) qui ont compris que la mise en place d'un système de retraite viable devait l'emporter sur les querelles politiciennes. Ils ont décidé ensemble la suppression de l'ancien régime de retraite qui était pourtant extrêmement populaire mais qui n'était plus viable économiquement et financièrement.

Contrairement à la France qui n'a fait que des réformes paramétriques en s'attaquant seulement au taux de cotisation, à la durée de cotisation, au niveau des retraites, la Suède s'est attaqué à une réforme en profondeur du système. La réforme suédoise a été systémique. Elle comporte beaucoup d'aspects positifs mais aussi des limites comme nous le montrons dans les deux tableaux. La Suède ne nous donne pas un modèle de réforme, mais un modèle de processus réformateur, un modèle politique.

7/ Le régime de retraite est équilibré financièrement

Les atouts du nouveau régime

- 1/ Equitable : c'est le même système pour tout le monde
- 2/ Système à cotisations définies, il est équilibré financièrement à moyen terme
- 3/ Assure une relation stable entre la pension de retraite moyenne et le revenu moyen
- 4/ Il incite à travailler plus longtemps pour avoir une meilleure retraite. Les classes ouvrières sont les principales gagnantes.
- 5/ Il responsabilise et incite chaque individu à épargner
- 6/ Il offre des pensions plus élevées et évite la hausse du taux de cotisation

Les faiblesses du nouveau régime

- 1/ Il reste un système obligatoire basé sur le principe de la répartition
- 2/ Les comptes notionnels individuels sont virtuels et servent à financer les pensions de l'année en cours
- 3/ Les cotisations retraite restent assez élevées
- 4/ L'Etat et l'administration sont encore trop présents dans la gestion des trois piliers
- 5/ Le pilier capitalisation est encore trop peu développé
- 6/ A long terme le taux de cotisation pourrait être augmenté

La réforme suédoise, un modèle ?

Plusieurs pays dans le monde ont un système qui ressemble au modèle suédois : Allemagne, Pologne, Italie, etc... Dans d'autres pays, ce n'est pas le même modèle mais leur système de retraite combine les comptes notionnels avec la capitalisation ou bien ne font confiance qu'à la capitalisation comme c'est le cas au Chili, à Hong Kong et à Singapour.

ANNEXES

1/ Quelques statistiques et comparaisons Suède-France

Espérance de vie à 65 ans

	Hommes	Femmes
France	83.9	87.6
Suède	84.3	87.5
Moyenne OCDE	83.1	86.6

Source: *Les pensions dans les pays de l'OCDE (2007)*

France – Suède : Régimes de pension

	Pension minimum	Obligatoire
France	Sous condition de ressources	Prestations définies + points
Suède	Montant minimum	Comptes notionnels + prestations définies + cotisations définies

Source: *Les pensions dans les pays de l'OCDE (2007)*

Paramètres des régimes de retraite

	Indexation	Plafonds (% du salaire moyen)	Age de départ	Taux brut de remplacement	Taux net de remplacement
France	Sur les prix	101 (public) 302 (privé)	60	51.2	63.1
Suède	Sur le salaire moyen	132 (public) 367 (privé)	65 (avec liberté de départ)	62.1	64.0
Moyenne OCDE				58.7	70.1

Source: *Les pensions dans les pays de l'OCDE (2007)*

Dépenses publiques consacrées aux pensions

	1995	2003
France	12.2	12.3
Suède	10.7	10.8
Moyenne OCDE	7.3	7.7

Source: *Les pensions dans les pays de l'OCDE (2007)*

Part des retraites publiques (2005)

En % du PIB **11, 8 %**

En % des dépenses de protection sociale **36, 9 %**

2/ La réforme, résultat d'un compromis fait par tous les partis politiques

Gouvernement de gauche (1984-1991)	Gouvernement de droite (1991-1994)	Gouvernement de gauche (1994-2001)
Création d'une première commission (avec les syndicats et les experts) pour la réforme Publication d'un rapport prônant une réforme des retraites	Création d'une Commission pour la réforme sans les partenaires sociaux Les 5 grands partis politiques suédois approuvent le Rapport définitif qui détaille les caractéristiques de la réforme	Les derniers détails de la réforme sont discutés Finalement, la loi est votée par le Parlement

3/ Les réformes des années 1990 en Suède

Dans les années 1980 la Suède était un pays au moins aussi étatisé que la France qui décide d'en finir avec les gaspillages et de rendre son Etat plus efficace.

Aujourd'hui, la majorité des services publics suédois sont privatisés et complètement ouverts à la concurrence. En quelques années, le nombre de fonctionnaires baisse de 350 000, passant de 1 650 000 à 1 300 000. Non seulement leur nombre, mais leur statut change. Leur travail ne consiste plus seulement à venir tranquillement au bureau tous les jours, mais à lancer des appels d'offres et comparer des devis, puis à veiller à l'application des contrats signés. Au niveau local, les collectivités se sont transformées en de vastes centrales de biens et de services, après avoir été longtemps fournisseurs. Ainsi, le fonctionnaire suédois est devenu un vrai contrôleur de gestion.

Pour ce qui est des services publics, les réformes sont encore plus importantes. Les transports publics ont été privatisés, les gares sont gérées par plusieurs sociétés et les administrations ont...disparu. En effet, depuis 1988, une importante campagne de libéralisations a commencé. Une petite commission d'experts a été chargée de vendre aux enchères les lignes de chemin de fer de la SJ (Statens Järnvägar, l'équivalent de notre SNCF) au plus offrant. Les lignes les plus rentables sont parties très vite, les autres ont été reprises par l'opérateur capable de les gérer au moindre coût pour les contribuables qui accepteraient de payer. Les mêmes réformes ont été faites au niveau des transports citadins (bus, métro, etc). A la fin, un seul organisme est en charge du bon fonctionnement de ce marché, le Rikstrafiken, dont le budget s'élève à... seulement 86 millions d'euros. Cette administration en charge de tous les transports collectifs est constituée ... d'une douzaine de personnes, directeur général compris ! Sans commentaires.

En même temps, le fret a été laissé au privé (le groupe Ikea par exemple dispose de sa propre structure de fret). Aujourd'hui, l'ancienne compagnie nationale n'assure plus qu'à peine 42 % du trafic longue distance et elle est obligée d'être rentable, elle a perdu le monopole de la maintenance, du ménage, de la technique, du réseau informatique et les trains ; ceux-ci ont été vendus aux banques et aux instituts financiers qui à leur tour les louent à la compagnie des chemins de fer. Et le comble, c'est que notre SNCF, celle qui refuse toute réforme sur le sol français, a bénéficié d'une part du gâteau suédois. Elle a mis la main sur la Citypendeln, les lignes (type RER) de la banlieue de Stockholm, dirigée avec un réel souci d'économie, ayant supprimé des emplois et réduite les trains (- 5 400 lignes en un mois seulement). Le métro de la capitale est la propriété de Connex-Vivendi, un autre groupe français bien connu et le réseau de bus est, en grande partie, sous la direction de la SNCF. Bizarrement-pour un observateur français - les employés suédois n'ont pas bloqué le pays lorsque ces réformes ont été faites. La dernière grève dans le métro date du mois de mai 1980 !

Et ce n'est pas tout. Dès 1993, la Suède fut l'un des premiers pays à casser le monopole de la distribution des lettres, lorsque la Poste suédoise (fondée en 1636) fut mise en concurrence avec l'opérateur Citymail qui, comme son nom l'indique, se concentre sur les marchés urbains et rentables. En presque 10 ans, la poste a été complètement transformée. A l'automne 2002, tous les bureaux de poste ont été fermés. Les services postaux sont désormais assurés dans des supérettes, les stations-service ou les marchands de journaux.

C'est ce qu'on appelle des « points de service » qui, d'ailleurs, sont plus nombreux (environ 3 000) que les feus bureaux de poste.

Ce qui est incroyable, c'est la rapidité avec laquelle ces réformes ont été faites : il a fallu seulement un an et demi à la poste suédoise pour fermer ses bureaux et basculer vers les épiciers et les stations essence. D'ailleurs, le ministre de l'Industrie, en annonçant les transformations de la poste, avait été clair : « La Poste doit rester debout avec ses propres forces, avec l'aide de l'argent que les gens sont prêts à payer pour ses services ». Il reste, par contre, quelques anciens bureaux réservés aux virements et aux transactions financières qui sont, toutefois, appelés à disparaître, faute de rentabilité.

Pour mener à bien cette réforme, les politiques n'ont pas hésité à faire état des changements dans d'autres pays européens. Ainsi, on a mentionné la poste allemande, privatisée, qui vend des téléphones portables ou propose aux clients de changer d'opérateur téléphonique ; la Finlande où la Suomen Posti a acheté des parts dans une société de distribution de journaux, la Royal Mail vend des permis de pêche et la TPG hollandaise qui est sur le marché boursier de quatre places différentes.

En France, on ne peut pas toucher au « mammoth » de l'Education nationale. En Suède, l'éducation nationale, un dinosaure cousin du nôtre il y a encore quelques années, a subi une cure de réformes sans précédent. Cela a commencé en 1991 avec la « communalisation », c'est-à-dire la gestion par les pouvoirs locaux de l'école de la maternelle au lycée. Ensuite, on a introduit « l'outsourcing », le recours aux prestataires extérieurs : tous les directeurs d'école possèdent un carnet d'adresses et font appel aux cabinets (privés) de recrutement des professeurs, savent maîtriser le « cash flow » et regardent plus attentivement les cours de la Bourse.

La flexibilité est devenue la règle dans l'enseignement suédois. Les enseignants, dont le nombre a baissé depuis 1990, sont licenciés comme dans le privé, font des semaines de 35 heures mais profitent d'un système de rémunération libre et individuel (ils sont d'ailleurs beaucoup mieux payés qu'avant). Tout est lié par un contrat : les murs, le personnel et les élèves (grâce aux chèques éducation). Et avec l'introduction des chèques éducation, ce sont les élèves les plus pauvres qui en ont le plus profité.

Il existe aujourd'hui, en Suède, neuf opérateurs dans le secteur énergétique qui proposent leurs services par téléphone. Il suffit d'un simple coup de fil de la part des consommateurs pour choisir le courant en fonction du tarif proposé qui, d'ailleurs, oscille en fonction des fluctuations de la bourse d'électricité. De même, les producteurs étrangers peuvent très bien se brancher sur le réseau national pour vendre leur énergie aux Suédois, mais ils sont obligés de s'inscrire sur la liste d'un organisme indépendant de conseil aux particuliers.

L'hôpital suédois est géré comme une entreprise privée. D'abord, il a fallu le rendre rentable. Depuis 1975, le nombre de lits a été réduit de 75 %, une clinique qui n'accomplit que 200 accouchements par an est considérée comme non-rentable et dangereuse (le taux de mortalité infantile est de 3,5 enfants pour mille, la France en étant à 4,5 pour mille) et les hôpitaux sont en réseau. Récemment, une décision a été prise pour ... payer au résultat.

Les pharmacies ne restent pas à la traîne : elles proposent aux malades les médicaments les moins chers et se diversifient en vendant des « soins de bonne santé », en d'autres termes, des heures de sport, de yoga ou autres parties de golf. Aujourd'hui, le système de santé suédois obéit à une vraie logique de concurrence sans pour autant remettre en cause la

santé des habitants. Au contraire, ceux-ci se portent très bien, beaucoup mieux que ceux des pays où la Santé est étatisée.

Toutes ces transformations « libérales », voire « ultralibérales » ont été effectuées par des gouvernements de... gauche. Elles ont commencé avec le premier gouvernement Ingvar Carlsson (socialiste) entre 1986 et 1990, ont continué avec le même, revenu au pouvoir entre 1994 et 1996 et ont été approfondies sous le gouvernement socialiste de Göran Persson.