

AMBASSADE DE FRANCE EN SUEDE
SERVICE ECONOMIQUE REGIONAL

Le Chef de service économique régional
Affaire suivie par : *Frédéric Lemaître*

Stockholm, le 19 octobre 2018

Régime de retraite suédois: un modèle introduit habilement, soutenable pour les finances publiques mais qui à terme se révèle inégalitaire et pénalisant, notamment pour les parcours professionnels morcelés

Le droit à une retraite est un principe introduit en Suède dès 1913 visant à apporter un revenu minimal pour toute personne quittant son activité professionnelle. En 1957, la Suède a fondé un véritable régime de retraite de base (1^{er} pilier) reposant sur un régime traditionnel aux prestations déterminées par les revenus des quinze dernières années (logique du taux de remplacement). **Dans les années 1990 a été engagée une vaste réforme du régime, axée sur la nécessité de mettre en place un système reposant sur une forte corrélation entre les cotisations versées et le montant des indemnités perçues à la retraite, autrement dit : "pas de droits à retraite sans cotisations correspondantes"**. En 1999 de nouvelles réformes, introduisant un mix répartition/capitalisation, ont visé à rendre le système soutenable et de lui permettre de faire face à la fois aux défis économiques et démographiques.

Le régime en vigueur depuis lors présente les caractéristiques suivantes :

- ✓ 86% des cotisations alimentent le régime de répartition et 14% alimentent un régime de capitalisation sous forme de placements financiers gérés par 800 fonds de pensions privés homologués, entre lesquels les assurés ont libre-choix d'affiliation (avec une alternative publique pour ceux qui le souhaitent, le fonds AP7) ;
- ✓ Tirage possible sur les **quatre fonds de réserve de retraite publics** préexistant pour combler d'éventuels déficits du système en cours ;
- ✓ **Mise en place d'un mécanisme d'équilibrage automatique** dont l'objectif est d'assurer la stabilité et la viabilité du régime public. Ce dispositif s'enclenche si les ressources du régime s'avèrent insuffisantes pour honorer les engagements à long terme, en raison par exemple de la diminution du nombre d'actifs (baisse des taux d'activité, de la natalité, des flux migratoires...), d'un allongement de l'espérance de vie, d'une insuffisance du rendement des fonds investis par rapport à l'évolution du salaire moyen...(résultat baisse des retraites de -6% au total pour la période 2010 et 2011 et -2% en 2014). Il prévoit également des corrections à la hausse des prestations retraites en cas d'inversement de tendance ;
- ✓ le régime est basé sur le montant **et la durée des cotisations sur toute la vie active** (les périodes de congés parentaux, de chômage, de service militaire, voire certaines études supérieures, ouvrent des droits à pension spécifiques) ;
- ✓ **le régime a été introduit habilement sur une période de 16 ans** selon la logique suivante: les personnes nées en 1938 toucheront 16/20^e de leur retraite selon l'ancien système et 4/20^e selon le nouveau. Les personnes nées entre 1939 et 1952 toucheront 15/20^e de l'ancien système et 5/20^e du nouveau, les personnes nées en 1953 toucheront 1/20^e de l'ancien système et 19/20^e du nouveau et les personnes nées à compter de 1954 seront exclusivement concernées par le nouveau régime quant aux personnes nées en 1937, ou avant, elles ne sont pas concernées ;
- ✓ **la notion d'âge légal de départ à la retraite n'existe plus et a été remplacée par un système flexible de départ à « la carte » entre 61 et 67 ans, âges de référence jusqu'en 2020 (si la pension est liquidée dès l'âge de 61 ans, son montant sera toutefois très sensiblement inférieur). L'esprit repose sur le fait que partir tôt à la retraite peut être un droit, mais au prix d'une retraite plus faible.** A noter également qu'un employé peut travailler jusqu'à 67 ans, s'il le souhaite (65 ans auparavant), sans que l'employeur puisse s'y opposer pour des raisons d'âge. Le principe d'engager une nouvelle réforme a été adoptée fin 2017 par consensus politique pour **relever progressivement ces âges à partir de 2020, à respectivement 64 et 69 ans d'ici 2026.**
- ✓ Le régime a été accompagné par une **vaste campagne de communication** pour illustrer les bénéfices de la réforme. Ainsi, chaque année, les personnes actives de plus de 25 ans reçoivent une « **enveloppe orange** » par la poste avec une actualisation détaillée des cotisations versées et certaines projections permettant d'estimer le niveau de retraite auquel le cotisant concerné pourra prétendre en fonction de son âge de cessation d'activité.

Si ce régime est qualifié par de nombreux observateurs (Mercer global pension index...) comme étant l'un des plus soutenables au monde et s'il a permis de transférer les risques et coûts vers les futurs retraités en aménageant, certes, un système plus flexible, il est aussi générateur d'inégalités, voire de précarité surtout pour les femmes avec des revenus faibles et/ou des carrières morcelées. Parmi les critiques récurrentes (« **Le mirage du système suédois de retraite** », titre **le Monde en mai 2018**) on note que l'intégralité des revenus du travail bruts ne sont pas pris en compte par le niveau de base de la retraite par répartition, puisque le plafond a été fixé à environ 2 900€/mois, et les montants supérieurs ne donnent aucun droit à la retraite de base. Le fait que la retraite repose désormais sur les cotisations de toute une vie active a également contribué à réduire le taux de remplacement qui était dans l'ancien régime de plus de 75% à un taux compris entre 50 et 60% pour ceux qui sont désormais pleinement concernés par ce régime. Par ailleurs, l'écart entre les retraites des personnes qui ont cotisé toute leur vie mais sur la base de revenus faibles et ceux qui bénéficient de la «retraite minimale garantie», équivalent de notre minimum vieillesse (pour ceux qui n'ont pas été employés ou ont très peu cotisé) reste quasi-marginale (écart de 150 à 200€/mois). **Une majoration des contributions affectées au système de retraite via les charges patronales et/ou salariales sera sans doute aussi nécessaire pour réduire le nombre croissant de retraités suédois à bas revenus (près de 17% d'entre eux ont aujourd'hui un revenu disponible inférieur à 60% du revenu disponible médian après transferts sociaux) soit le niveau de loin le plus élevé au sein de la zone nordique. Pour conclure, la citation ironique de Göran Persson, ancien PM social-démocrate (1996-2006) résume relativement bien la situation suédoise « la Suède a le meilleur système de retraite au monde, mais avec un seul petit défaut : il accorde des retraites trop basses ».**