



Commission
européenne



Examen par les pairs
en matière de
protection sociale
et d'inclusion sociale

Le droit à l'information sur les pensions de retraite

RAPPORT DE SYNTHÈSE

Espagne, 2-3 juillet 2013

La présente publication a été soutenue financièrement dans le cadre du programme de l'UE pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS (2007-2013).

Ce programme est mis en œuvre par la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances , et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et pré-candidats à l'adhésion à l'UE.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter : <http://ec.europa.eu/progress>

Le droit à l'information sur les pensions de retraite

YVES STEVENS ET LEEN VAN ASSCHE
FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE LEUVEN

RAPPORT DE SYNTHÈSE

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion
Manuscrit terminé en octobre 2013

Le présent rapport a été élaboré pour la Commission européenne par :



© Illustration en couverture: Union européenne

Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission ne sont responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

Pour de plus amples informations sur les examens par les pairs, veuillez consulter :
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1024&langId=fr>.

*Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.*

**Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits
(sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa(<http://europa.eu>).

Une fiche catalographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2013

ISBN 978-92-79-31175-8

ISSN 1977-8015

doi: 10.2767/56079

© Union européenne, 2013

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Table des matières

Résumé	5
A. Le contexte européen	6
B. Le droit à l'information sur les pensions de retraite en Espagne	9
C. Politiques et expériences des pays pairs et contributions des parties prenantes	11
D. Principaux aspects examinés durant la réunion	17
E. Conclusions et principaux enseignements	19
F. Relation et contribution de l'examen par les pairs à la stratégie Europe 2020	25
Annexe - La politique de communication sur les pensions de retraite en cinq questions	27
Références	28
Notes de fin	31



Résumé

Une réforme des systèmes de retraite est en cours dans la quasi-totalité des États membres. Aménager ces systèmes pour les rendre plus durables tout en garantissant simultanément un niveau de vie décent aux aînés n'est pas une tâche aisée. Les citoyens éprouvent, dans ce contexte, une difficulté croissante à comprendre de quelle manière ces changements vont les affecter et comment ils doivent y réagir.¹ La nature souvent complexe de la réglementation relative aux retraites, conjuguée à la culture/l'inculture financière et en matière de pension, rend impératif de développer (le droit à) l'information sur les pensions de retraite.

Le présent rapport est le fruit d'un examen par les pairs qui s'est articulé autour de cinq grandes questions concernant l'information sur les pensions de retraite:

1. Pourquoi les États membres communiquent-ils sur les pensions (objectifs et finalité)?
2. Quelle information les États membres communiquent-ils (contenu)?
3. Comment les États membres communiquent-ils (mode de communication)?
4. À qui s'adresse la communication des États membres?
5. Quelle est la valeur juridique et l'authenticité de la communication sur les pensions?

Il est clairement apparu dès le départ que tous les pays pairs participant à l'examen (Allemagne, Autriche, Belgique, Hongrie, Pays-Bas et Royaume-Uni) développent (le droit à) l'information à leur propre rythme.

Idéalement, chaque État membre devrait mettre en place un «cycle de politique de communication sur les pensions» ou CPCP comprenant trois phases inextricablement liées.

1. La première phase doit être consacrée à définir les objectifs précis de la communication. Les décideurs et autres parties prenantes du secteur des pensions de retraite doivent savoir en premier lieu pourquoi ils communiquent.
2. La deuxième phase doit servir au développement d'outils et de méthodes permettant de répondre de façon adéquate aux besoins d'information et autres spécificités des destinataires de l'information.
3. La troisième phase est celle de l'évaluation continue.

Le présent rapport s'attache à montrer à quel point il est important de définir des objectifs, des outils et une procédure d'évaluation pour développer une bonne communication sur les pensions de retraite.

A. Le contexte européen

La modernisation des États-providence en Europe

La Commission européenne soutient et complète les politiques des États membres dans les domaines de l'inclusion sociale et de la protection sociale. La stratégie **Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable** et inclusive fixe cinq grands objectifs à réaliser à l'horizon 2020, y compris réduire de 20 millions au moins le nombre de personnes menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale, et parvenir à un taux d'emploi de 75 % de l'ensemble de la population âgée de 20 à 64 ans.² L'Union européenne a identifié, à l'appui des efforts déployés pour atteindre ces cinq objectifs, sept initiatives phares parmi lesquelles figurent la plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale,³ et la stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois.⁴ La Commission fournit aux États membres, au travers de son paquet «Investissements sociaux», des lignes directrices quant à la manière de moderniser leurs systèmes de protection sociale.⁵

Objectifs et réformes des retraites

Les systèmes de retraite peuvent contribuer à la croissance en favorisant un vieillissement actif tout en maintenant le niveau de vie des citoyens plus âgés et en les protégeant contre la pauvreté.⁶ Le vieillissement de la population et l'incidence de la crise économique et financière constituent toutefois de véritables défis pour la viabilité des finances publiques et, par voie de conséquence, pour la faisabilité des pensions en tant que mesures de protection sociale.⁷ La réforme des systèmes de retraite et l'accroissement des taux d'emploi apparaissent donc plus que jamais indispensables à l'amélioration des perspectives de croissance de l'Europe.⁸

Une communication transparente et explicite sur les pensions de retraite

Dans le droit fil de la stratégie Europe 2020, le Livre vert de la Commission européenne «Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe» propose certaines pistes pour améliorer la coordination des initiatives des États membres.⁹ Des retraites plus sûres et plus transparentes, assorties d'une sensibilisation accrue et d'une meilleure information, sont l'un des axes prioritaires des politiques en la matière dans l'ensemble de l'Union.¹⁰ L'information sur les pensions de retraite est un défi en soi, en raison principalement de leur complexité croissante qui fait – notamment – que la responsabilité et le choix incombent désormais aux personnes individuelles. Il s'avère donc essentiel que les citoyens européens obtiennent toute l'information requise pour prendre des décisions en connaissance de cause.

La Commission a dès lors plaidé pour une communication plus transparente et plus explicite destinée à faciliter une prise de décision éclairée.¹¹ Le Livre blanc subséquent présente une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables à long terme.¹² L'approche européenne veille à la fois à créer les conditions d'un taux d'activité élevé des hommes et des femmes tout au long de leur vie et à renforcer les possibilités de constitution d'une épargne-pension complémentaire sûre. L'information sur les pensions est essentielle à



l'appui (des initiatives de l'UE en soutien) des efforts déployés par les États membres pour promouvoir des retraites viables ainsi que l'épargne-retraite complémentaire privée.¹³

Protection et information

L'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle a été en 2012 l'occasion de mobiliser l'attention du grand public sur la nécessité d'améliorer la protection et l'information des consommateurs.¹⁴ Les relevés de pension et les services de suivi ont été mis en évidence en tant que domaine d'amélioration possible car ils pourraient démontrer les avantages de travailler plus longtemps en fournissant aux citoyens de l'UE des informations exactes et à jour sur leurs droits à pension et en leur présentant des projections de revenus après la retraite à partir des régimes professionnels et obligatoires.¹⁵ Au plan des politiques, deux aspects spécifiques en matière de communication sur les pensions ont ainsi été abordés: premièrement, la mobilité et les services de suivi et, deuxièmement, la dimension de genre.

Mobilité et services de suivi des retraites

En ce qui concerne la mobilité des pensions, la Commission européenne prône le développement de services de suivi tels qu'ils existent déjà dans certains États membres.¹⁶ Ces services peuvent fournir aux citoyens un aperçu précis et à jour des droits à pension qu'ils ont acquis, à la fois dans le cadre de régimes obligatoires et dans le cadre de régimes professionnels, au cours de leurs différents emplois. Il est tout aussi important pour les institutions de retraite de suivre les déplacements de leurs membres. La Commission européenne soutient à cette fin un projet pilote sur le suivi transfrontière, destiné à encourager les parties prenantes (privées) du secteur des retraites de plusieurs États membres à créer un service de suivi des droits à pension (complémentaire).¹⁷

Cadre européen de l'égalité hommes-femmes

Les systèmes européens de retraite de type traditionnel sont de plus en plus obsolètes face à des changements sociétaux tels que les taux croissants de divorce ou d'éclatement des familles, et face à des disparités grandissantes dans la structure des ménages (foyers d'une personne et couples cohabitant notamment). De surcroît, certains partenariats non matrimoniaux (pas tous), y compris les couples de même sexe, ont obtenu une reconnaissance juridique et, dans plusieurs États membres, le mariage civil a été ouvert aux partenaires de même sexe. Le modèle traditionnel de l'homme seul soutien de famille, qui a inspiré une série de systèmes de retraite, ne correspond donc plus à la réalité d'aujourd'hui.

Les évolutions sociétales évoquées ci-dessus ont une incidence particulière sur les systèmes de retraite (partiellement) basés sur les droits dérivés, surtout dans le cas des femmes. À l'occasion de la Journée internationale de la femme 2010 et du 15e anniversaire de la Conférence mondiale sur les femmes, la Commission européenne a adopté la Charte des femmes.¹⁸ Cette déclaration politique réitère l'engagement de la Commission à l'égard de l'égalité entre hommes et femmes au sein de l'UE et à travers le monde. La Charte vise à accentuer la dimension de genre dans toutes les politiques de la CE au cours de son mandat de cinq ans avec des mesures spécifiques en faveur de l'égalité entre les sexes. La Charte propose cinq domaines d'action particuliers, en ce compris l'indépendance économique égale et l'égalité de rémunération.



S'inspirant des priorités de la Charte des femmes et de la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹⁹, la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 engage la Commission à promouvoir l'égalité des genres dans toutes ses politiques.²⁰ L'indépendance économique et l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur figurent ici également parmi les grandes priorités thématiques. Cette stratégie se prolonge dans le Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2011-2020), qui réclame instamment des mesures destinées à combler les écarts entre hommes et femmes et à lutter contre la ségrégation sexuelle sur le marché du travail.²¹ Soulignant la contribution de l'égalité des sexes à la croissance économique et au développement durable, la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes soutient l'intégration de la dimension de l'égalité des genres dans la stratégie Europe 2020.

Supprimer les disparités hommes-femmes en matière de retraite

Les pensions de retraite des femmes diffèrent considérablement de celles des hommes dans toute l'UE.²² Le risque de pauvreté tend en outre à être plus élevé chez les femmes âgées, en partie du fait qu'elles vivent plus longtemps.²³ Plusieurs différences entre hommes et femmes – en termes d'emploi, de rémunération, de cotisations et d'interruptions de carrière notamment – engendrent entre eux des écarts tant en ce qui concerne les régimes de retraite légaux que les régimes complémentaires.²⁴ Ces inégalités en matière de pensions ou «écart de retraite» (autrement dit la mesure, exprimée en pourcentage, dans laquelle les droits à pension des femmes sont inférieurs à ceux des hommes) se trouvent renforcées par des inégalités en termes de taux de participation au marché du travail et de répartition des rôles de garde et de soins. L'écart moyen entre hommes et femmes en matière de retraite est estimé à 39 % au niveau de l'UE-27, soit plus de deux fois l'écart moyen entre leurs rémunérations respectives (16 %).²⁵ La suppression de cet écart de pension et la promotion de vies professionnelles plus longues figurent donc parmi les grands enjeux des réformes des retraites, comme le souligne la Commission européenne dans son Livre blanc sur des retraites adéquates, sûres et viables.²⁶



B. Le droit à l'information sur les pensions de retraite en Espagne

Quatre types de régime de retraite

Le régime légal de retraite fait partie du système public de sécurité sociale, consacré par l'article 41 de la Constitution espagnole.²⁷ L'Espagne compte quatre types principaux de régime de retraite:

1. Un régime de pension légale non contributif et soumis à conditions de ressources, financé par la fiscalité
2. Un régime de pension légale par répartition et lié au revenu, financé par les cotisations des travailleurs et des employeurs et géré par l'Institut national de la sécurité sociale (pension de sécurité sociale ou premier pilier)
3. Les pensions professionnelles (deuxième pilier)
4. Les pensions privées (troisième pilier)

Diminution des taux de remplacement

Jusqu'à une date récente, le premier pilier assurait des taux de remplacement (pourcentage du dernier salaire perçu) très élevés puisqu'ils étaient, en moyenne, supérieurs à 82 %²⁸ – situation qui a eu pour effet que beaucoup de citoyens espagnols ne voyaient pas réellement la nécessité de se constituer une pension à titre personnel. La diminution des taux de remplacement dans le cadre du régime public et les récentes réformes des retraites font qu'il est impératif aujourd'hui de développer (le droit à) l'information sur les pensions.

Réforme des retraites

La réforme des retraites se fonde en Espagne sur le Pacte de Tolède signé en 1995 et actualisé en 2003 et 2011. La récente réforme des retraites, mise en œuvre en 2011 (loi 27/2011) et qui prend (progressivement) ses effets à partir de 2013, vise à donner une impulsion au vieillissement actif et à instaurer un système de retraite viable à moyen et long termes.²⁹ Les grandes innovations de cette loi sont le resserrement des conditions d'éligibilité à la préretraite et à la pension partielle, le recul progressif de l'âge légal ouvrant droit aux prestations de retraite (de 65 ans aujourd'hui à 67 ans à partir de 2027) et la modification du système de calcul des pensions.

Droit à l'information sur les pensions de retraite

Une politique espagnole de «droit à l'information» est en cours d'élaboration et devrait entrer en vigueur mi-2014.³⁰ L'Espagne ambitionne de fournir à ses citoyens une information fiable sur leurs futurs droits à pension afin de leur permettre de prendre des décisions importantes concernant les revenus dont ils bénéficieront lorsqu'ils seront âgés.³¹ Ce droit à l'information sur les pensions couvre, d'une part, le droit des travailleurs et/ou des citoyens de connaître leurs (futurs) droits à pension et, de l'autre, l'obligation des autorités

compétentes de développer cette information et de la rendre régulièrement disponible, comme le prévoit l'article 14, paragraphe 2, de la loi générale sur la sécurité sociale.³²

La communication d'information prévue par la loi se limite à la «pension de retraite légale ordinaire», qui constitue l'un des régimes légaux en vertu du droit espagnol en matière de sécurité sociale.³³ Elle porte actuellement sur des informations annuelles et spécifiques (individualisées) transmises deux ans au plus tôt avant «l'âge normal de la retraite».³⁴ Un calcul préalable de la «pension de retraite légale ordinaire» est effectué aujourd'hui à la demande de la partie concernée deux ans minimum avant l'âge ouvrant droit aux prestations de retraite.³⁵ Le projet du «droit à l'information» envisage l'obtention d'une information sur demande avec une anticipation largement supérieure aux deux ans actuellement fixés.³⁶ L'information sera adressée à tous les travailleurs à l'âge de 50 ans.³⁷ Un abaissement progressif de cet âge est prévu lors de phases ultérieures.

Le gouvernement espagnol ne fournit à l'heure actuelle aucune information relative aux pensions relevant du deuxième et/ou du troisième pilier(s), mais le projet «droit à l'information» prévoit l'intégration d'une communication sur les pensions complémentaires.³⁸

Les fonctionnaires sont actuellement exclus de la communication sur les pensions.³⁹ La consolidation et l'intégration de la communication sur les pensions sont à l'étude, mais doivent encore être précisées.⁴⁰ Des simulations seront proposées à l'avenir sur la base de paramètres à définir par le gouvernement espagnol.⁴¹ Ce type de simulation n'aurait aucune valeur juridique; il s'agira uniquement d'une projection du droit à pension escompté, et la simulation ne créera pas de droit exécutoire. La future communication sur les pensions sera globale et inclura l'âge d'admission à la pension, le montant de la prestation de pension et la période de cotisation.⁴²

L'information relative à «la pension de retraite légale ordinaire» sera envoyée en version imprimée par courrier postal, de façon à la mettre à la disposition de personnes ayant peu de compétences numériques.⁴³ Ces informations transmises sur papier seront complétées de données à consulter sur internet.⁴⁴ Une «présentation-type» sera en outre élaborée pour la communication de tous les scénarios possibles de la part des différents acteurs du secteur des pensions.⁴⁵ «Présentation-type» désigne ici un modèle harmonisé (similaire ou identique en termes de forme) contenant des paramètres prédéfinis (âge de la retraite, période de cotisation, taux d'accumulation, etc.). La même information sera simultanément mise à la disposition du public sur le site internet de la sécurité sociale.⁴⁶ Le respect de la vie privée des destinataires sera assuré au moyen d'un accès sécurisé aux données personnelles (certificat électronique).⁴⁷



C. Politiques et expériences des pays pairs et contributions des parties prenantes

Sachant que les politiques en matière de pension et les régimes de retraite qui en découlent varient considérablement au sein de l'UE, il n'est guère surprenant de constater qu'il n'existe pas de modèle universel de communication dans ce domaine. Une politique équilibrée de communication sur les pensions peut être mise en place de diverses manières, et il apparaît clairement en outre que les pays pairs la développent à des rythmes très différents. Alors que certains États membres entament à peine une réflexion sur (le droit à) l'information sur les pensions, d'autres ont déjà acquis au fil des années une vaste expérience en la matière.

La présente section s'attache à décrire ces politiques et expériences des pays pairs participants ainsi que les contributions des parties prenantes. L'analyse se concentre sur les aspects principaux, mais des informations plus détaillées peuvent être trouvées dans la version complète des réponses aux questionnaires et des contributions des parties prenantes présentées dans le cadre de l'examen par les pairs.⁴⁸

La description débute pour chaque État membre par un aperçu succinct de législation actuelle ou envisagée (future) en matière de communication sur les pensions, y compris la teneur et l'étendue du droit à l'information concernant chacun des piliers des régimes de retraite. Deuxièmement, la description porte sur le point de savoir si, et dans quelle mesure, la communication sur les pensions est intégrée/consolidée ou si chaque pilier est traité séparément. Troisièmement, ce sont les groupes cibles de la communication qui sont examinés, ainsi que la question de savoir si l'information est fournie automatiquement ou sur demande. La possibilité d'obtenir des simulations, des perspectives et/ou des estimations pour les différents piliers est ensuite abordée. Enfin, la description des situations nationales se penche brièvement sur la mesure dans laquelle les gouvernements des États membres et d'autres parties prenantes concernées par les retraites tiennent compte du niveau de compréhension, de même que du degré de culture ou d'inculture financière et en matière de pension chez les destinataires visés par l'information sur les pensions.

En **Autriche**, le droit à l'information sur les pensions de retraite est consacré par l'article 13 de la loi générale sur les pensions (Allgemeines Pensionsgesetz): «[...] le prestataire d'assurance-pension concerné est tenu de fournir sur demande des informations sur [...]».⁴⁹ L'information sur les pensions s'adresse en Autriche à tous les assurés nés en 1955 et ultérieurement ayant un mois au moins d'emploi assurable.⁵⁰ À l'heure actuelle, cette information couvre uniquement les régimes légaux, mais inclut toutes les catégories du système de sécurité sociale.⁵¹ Elle peut être obtenue en ligne à l'aide d'une carte d'identité (Bürgerkarte) ou en se rendant personnellement dans une institution de sécurité sociale.⁵² L'information est disponible en permanence sur internet.⁵³ Pour le moment, elle est fournie sur demande.⁵⁴ Jusqu'en 2014, ce sont toutes les personnes nées avant 1955 qui reçoivent un relevé individuel de leur compte de pension; à partir de 2014, ce système individuel de compte pension (Pensionskonto) sera élargi à toutes les personnes nées entre 1955 et 1987.⁵⁵

En **Belgique**, le régime de retraite du premier pilier est tenu par la loi de fournir une estimation des droits à pension lorsque les futurs bénéficiaires atteignent l'âge de 55 ans.⁵⁶ Les institutions relevant du deuxième pilier doivent pour leur part adresser à chaque affilié un relevé annuel des prestations dont le contenu est précisé par voie législative.⁵⁷ À partir de l'âge de 45 ans, l'assuré reçoit tous les cinq ans une information sur la rente escomptée. L'affilié (salarié ou indépendant) peut demander en outre un aperçu historique des réserves acquises (et des prestations acquises). La communication sur les pensions n'étant actuellement pas intégrée en Belgique, les différents régimes de retraite (salariés, indépendants et fonctionnaires) collaborent dans le cadre d'un projet visant à créer un site web ou portail commun fournissant des informations individualisées (www.my-pension-on-web.be)⁵⁸ – lesquelles ne seront cependant pas consolidées au sens où ce site ne fournira pas un montant globalisé totalisant les pensions provenant de différents régimes. À l'heure actuelle, les trois régimes distincts de pension communiquent séparément avec leurs groupes cibles respectifs, à savoir les salariés, les fonctionnaires et les indépendants.⁵⁹ Une communication conjointe sera possible à l'avenir grâce au projet «Moteur Pension».⁶⁰ Les informations sur les pensions relevant des premier et deuxième piliers sont communiquées à la fois sur papier (courrier postal) et en ligne sur le site web général ainsi que sur le site «MyPension», lequel couvre uniquement les salariés aujourd'hui mais sera étendu à l'avenir aux indépendants et aux fonctionnaires.⁶¹ Le premier pilier propose également des points de rencontre pour des entretiens individuels (Points pension) ainsi qu'un centre de contact, à titre gratuit dans les deux cas. Des possibilités d'utilisation de dispositifs mobiles pour la communication sur les pensions sont à l'étude, en ce qui concerne l'accès sécurisé plus particulièrement. La communication sur les pensions relevant du premier pilier comprend un aperçu de la carrière et une estimation automatique.⁶² Un relevé annuel et un relevé global (tous les 5 ans) de ses données de carrière permettent au citoyen de contrôler régulièrement l'exactitude de celles-ci. Une estimation de pension, accompagnée d'un relevé des données de carrière, est envoyée automatiquement par courrier postal au 55e anniversaire du futur retraité. Cette estimation automatique est mise à jour chaque année et peut être consultée en ligne uniquement sur «MyPension».⁶³ Les personnes qui souhaitent prendre leur retraite avant ou après 65 ans peuvent également obtenir une estimation «sur demande».⁶⁴ En ce qui concerne les pensions relevant du deuxième pilier, les institutions de retraite sont tenues par la loi d'adresser chaque année un relevé annuel de prestation à leurs affiliés.⁶⁵ À partir de 45 ans, l'affilié reçoit tous les 5 ans une information sur la rente escomptée et peut demander, en outre, un aperçu historique des réserves acquises (et des prestations acquises). Fin 2015, toutes les données de pension relevant du deuxième pilier seront centralisées dans une base de données «pensions complémentaires» et des plans avancés prévoient que les affiliés pourront y accéder dès 2014.⁶⁷ La simulation des pensions du premier pilier n'est pas possible pour le moment, le simulateur en ligne (KenUwPension – Toutsurmapension) ayant été désactivé en raison de la récente réforme des retraites.⁶⁸ À l'avenir toutefois, «MyPension» permettra de simuler de futurs choix de carrière à l'aide de scénarios de base prédéterminés.⁶⁹ En ce qui concerne le deuxième pilier, seule la rente escomptée comporte une estimation; il n'existe aucune obligation d'offrir la possibilité de procéder à des estimations ou simulations reposant sur d'autres hypothèses.⁷⁰ Quant au degré de compréhension du destinataire, aucune hypothèse n'est explicitement formulée, mais le niveau de langage considéré est le niveau B1 du Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR).⁷¹ Aucune différenciation n'est faite en ce qui concerne la culture financière.⁷²



En **Allemagne**, le contenu et la portée des communications sur les pensions sont définis par la loi pour les trois piliers des pensions.⁷³ L'information sur les pensions légales (Renteninformatio) est une obligation contraignante pour les institutions compétentes.⁷⁴ Cette obligation légale d'information s'applique aussi aux employeurs ou institutions externes (fonds de pension ou assurances directes) pour les pensions d'entreprise.⁷⁵ Quant aux pensions individuelles, les prestataires de ces régimes sont légalement tenus d'informer chaque année les investisseurs des avoirs accumulés durant la phase de constitution des droits.⁷⁶ Au démarrage de la phase de liquidation, l'information quant au montant des prestations de pension dues est fournie par le prestataire.⁷⁷ À l'heure actuelle, la communication sur les pensions n'est pas intégrée en Allemagne.⁷⁸ Chaque système de pension de vieillesse, chaque régime légal d'assurance-pension, chaque plan de pension d'entreprise et chaque plan de pension individuelle fournit des informations séparément.⁷⁹ Le régime obligatoire d'assurance-pension (Deutsche Rentenversicherung) communique chaque année par courrier postal⁸⁰ des informations sur les pensions légales (Renteninformatio) aux assurés lorsqu'ils atteignent l'âge de 27 ans et pour autant qu'ils aient cotisé pendant cinq ans au moins.⁸¹ À partir de 55 ans, cette communication sur les pensions est remplacée par un relevé plus détaillé (Rentenauskunft) envoyé tous les trois ans. L'information sur les pensions complémentaires doit être communiquée par écrit, généralement par voie postale.⁸² Une communication par voie électronique est toutefois possible également dans le cas de pensions privées, sous réserve de l'accord de l'affilié.⁸³ En ce qui concerne les pensions d'entreprise, les institutions externes assurent une communication annuelle tandis que les employeurs sont uniquement tenus de fournir des informations à la demande du salarié et pour une raison légitime.⁸⁴ Dans le cas des régimes légaux de pension, la communication sur les pensions et le relevé de pension ('Renteninformatio' et 'Rentenauskunft') ne contiennent aucune perspective, estimation ou simulation en dehors des projections et calculs-types.⁸⁵ Les prestataires de pensions complémentaires ne sont pas tenus de fournir de perspectives, estimations ou simulations.⁸⁶ Dans le cas de l'assurance-pension obligatoire, les communications sont simples, claires et faciles à comprendre, ce que confirment les sondages effectués auprès du grand public par «Deutsche Rentenversicherung».⁸⁷

La **Hongrie** en est au premier stade du développement de la communication sur les pensions. Le système hongrois des retraites a été réformé en 2011-2012 et se fonde désormais sur un pilier unique.⁸⁸ Une communication sur les pensions existe actuellement via un compte personnel. Depuis le 1er janvier 2013, toute personne peut vérifier sur internet les cotisations qu'elle a versées.⁸⁹ Une procédure spécifique de «réconciliation» des données permet d'aligner toutes les données requises pour le calcul de la pension.⁹⁰ La question de l'intégration et de la consolidation est sans objet en Hongrie, étant donné son régime à pilier unique. Alors que le compte personnel est disponible sur internet, la procédure d'alignement des données peut être soit automatique soit «à la demande».⁹¹ En ce qui concerne l'information en ligne, la personne intéressée doit s'inscrire sur le site web du gouvernement et peut ensuite accéder à son dossier de pension en utilisant son numéro de sécurité sociale.⁹² Aucun calcul de la pension n'est actuellement effectué (que ce soit dans le cadre de la procédure de réconciliation ou dans le cadre de la consultation du dossier personnel).⁹³ La communication actuelle sur les pensions n'inclut en Hongrie ni perspective, ni estimation, ni simulation.⁹⁴ Elle ne fait aujourd'hui aucune différenciation selon le niveau de compréhension ou de connaissance des destinataires en matière de finances et de pension.⁹⁵



Les **Pays-Bas** se sont dotés d'un système de pension à trois piliers. Le premier pilier est un revenu minimum garanti par la loi générale sur l'assurance vieillesse (AOW); il est lié à la durée de résidence dans le pays.⁹⁶ Plus de 91 % des salariés sont couverts par une pension complémentaire (deuxième pilier) en sus de l'AOW.⁹⁷ En ce qui concerne les pensions professionnelles, la loi sur les pensions (PW) et la loi sur les pensions des professions libérales (WVB) contiennent un certain nombre de dispositions en matière de communication obligatoire.⁹⁸ Ainsi par exemple, dans les trois mois qui suivent le début de la constitution des droits à pension, le salarié doit recevoir de son employeur une «lettre d'information initiale» concernant le contenu du régime de pension qu'il a mis en place.⁹⁹ Une nouvelle mouture de cette «lettre d'information initiale» est en cours d'élaboration car la version actuelle s'est avérée compliquée, voire inaccessible, pour les personnes peu familiarisées avec les questions de pension.¹⁰⁰ L'accent sera mis sur les besoins d'information de l'affilié plutôt que sur la volonté de fournir une information exhaustive. Les participants à un régime de pension reçoivent chaque année un «aperçu standard de pension» de la part de l'institution de retraite choisie par leur employeur actuel.¹⁰¹ Ce relevé annuel est normalisé de manière à permettre la totalisation des divers relevés sur le portail mijnpensioenoverzicht.nl, un système de suivi donnant aux participants un aperçu en ligne des droits à pension qu'ils ont accumulés.¹⁰² Tous les fonds de pension et prestataires d'assurance-pension des Pays-Bas utilisent donc la même présentation pour communiquer les informations à leurs affiliés.¹⁰³ Le contenu de l'aperçu standard est actuellement réexaminé.¹⁰⁴ Depuis 2011, le système néerlandais de suivi des pensions mijnpensioenoverzicht.nl permet aux citoyens de consulter en ligne les droits à pension qu'ils ont accumulés au titre des premier et deuxième piliers; le régime des pensions individuelles relevant du troisième pilier n'y est pas (encore) inclus.¹⁰⁵ Le but de ce portail consacré aux pensions est d'assurer davantage de transparence en matière de droits à pension individuels.¹⁰⁶ Les fonctionnalités de ce portail seront élargies sous peu et devraient être intégrées, à terme, dans une sorte de planificateur financier.¹⁰⁷ La communication couvre la pension légale et les pensions professionnelles. Le portail mijnpensioenoverzicht.nl englobe les droits acquis en vertu de l'AOW ainsi que ceux acquis à titre complémentaire. À l'heure actuelle, il est obligatoire d'envoyer un exemplaire imprimé de l'information, mais la plupart des institutions de retraite communiquent désormais également par internet avec leurs affiliés.¹⁰⁸ Les institutions de retraite anticipent en outre les changements législatifs en fournissant des informations par courrier postal ainsi que via des sites internet, des courriers électroniques, des applicatifs de mobilophonie, etc.¹⁰⁹ D'autres informations sur les droits à pension sont fournies par des sources diverses. Ainsi par exemple, des fonds de pension sectoriels communiquent avec les participants au moyen de centres d'appel, de sessions de chat et de réunions d'information. Les renseignements relatifs à la pension relevant du premier pilier (AOW) est disponible en anglais, français, allemand, espagnol, polonais et turc¹¹⁰ - le choix de ces langues étant basé sur le nombre de retraités bénéficiaires d'une prestation au titre de l'AOW qui résident à l'étranger. Le niveau présumé de compréhension de la communication par les destinataires est le niveau B1 du CECR.¹¹¹ La culture/inculture financière et en matière de pension est prise en compte dans la mesure où la communication doit aller dans l'intérêt du participant et être formulée à son intention.¹¹² Les Pays-Bas soulignent qu'il est important que les participants comprennent le montant et l'adéquation de leur revenu de pension afin qu'ils puissent déterminer s'ils doivent ou non prendre d'autres dispositions pour maintenir leur niveau de vie lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite.¹¹³ Les Pays-Bas insistent dans cette perspective sur une communication en matière de pension qui utilise un langage simple et des concepts visuels.¹¹⁴



Au **Royaume-Uni**, la pension du premier pilier comporte deux niveaux puisque la pension légale de base, fondée sur l'historique de cotisation du retraité à l'assurance nationale, est complétée d'une «pension supplémentaire» liée à la rémunération.¹¹⁵ Des propositions en vue d'une pension légale forfaitaire à niveau unique sont actuellement examinées par le Parlement dans le cadre des réformes du régime britannique des retraites.¹¹⁶ En ce qui concerne les pensions complémentaires, le pays a entamé l'instauration d'un programme de souscription automatique à un fonds de pension sur le lieu de travail à partir d'octobre 2012.¹¹⁷ La tradition du droit coutumier (common law) explique l'absence de législation spécifique en matière d'information sur le régime public de pension, laquelle est considérée comme relevant des fonctions administratives du gouvernement.¹¹⁸ En revanche, l'information sur les pensions complémentaires est énoncée dans la législation (loi de 1993 sur les régimes de retraite).¹¹⁹ Une information personnalisée sur la pension légale britannique est fournie à tous les citoyens en âge de travailler.¹²⁰ Des relevés (prévisionnels) relatifs à la pension légale sont disponibles en outre sur demande, soit en ligne (www.gov.uk) soit par courrier, pour les personnes qui résident au Royaume-Uni et qui n'atteindront pas l'âge de la retraite avant quatre mois au moins.¹²¹ Un calculateur de pension légale est également proposé en ligne: il permet de calculer à la fois l'âge ouvrant droit à la retraite légale et le montant de la pension forfaitaire de base (en valeur actuelle de l'argent).¹²² Quant aux pensions complémentaires, la loi exige simplement que l'information «soit fournie». Les prestataires de ce type de pension peuvent donc utiliser le mode de communication de leur choix.¹²³ La pratique la plus répandue consiste à fournir un relevé par an, par voie postale et à l'aide d'un code utilisateur donnant accès aux informations personnelles sur le site du prestataire. Aucune perspective, estimation ou simulation n'est actuellement proposée.¹²⁴ Le Royaume-Uni ne fait aucune hypothèse quant au «niveau de compréhension» du destinataire de l'information.¹²⁵ La communication doit se faire dans un «anglais courant» mais, de façon générale, la culture financière n'est pas prise en considération.¹²⁶

Outre les pays pairs ci-dessus, deux parties prenantes – AGE Platform Europe et la Plateforme européenne des institutions de protection sociale (ESIP) – ont participé au processus d'examen par les pairs.

AGE Platform Europe réaffirme que l'information sur les droits à pension doit couvrir toutes les sources de pension (régimes publics, professionnels et privés), et que cette communication doit être simultanée, dynamique et disponible dès le début de la carrière professionnelle.¹²⁷ En ce qui concerne la manière de communiquer, AGE recommande notamment un système de suivi à l'échelle de l'UE et la diversification des outils d'information. AGE insiste en outre sur la nécessité, après recensement des besoins et des priorités, d'adapter le contenu de cette information, les outils de campagne et les canaux de diffusion en fonction des groupes cibles (les femmes, les jeunes générations et les personnes ayant un parcours professionnel atypique, par exemple). L'information sur les pensions de retraite devrait être fournie parallèlement aux évolutions professionnelles et à des étapes clés de vie telles que le mariage, le divorce, le décès d'un conjoint ou d'un partenaire. En ce qui concerne la valeur juridique et l'authenticité de la communication, AGE recommande entre autres l'élaboration de normes européennes et nationales, ainsi que de règles communes en matière d'information sur les pensions, lesquelles seraient établies et contrôlées par un organisme indépendant. AGE rappelle en outre que l'amélioration de la culture financière et la garantie d'un accès à des informations fiables sont les conditions préalables indispensables à une planification à la fois avisée et prospective de la retraite, et à la préservation de la sécurité financière et de la qualité de vie des citoyens âgés. AGE



insiste par ailleurs sur le rôle que peuvent jouer les organisations de la société civile, y compris les organisations de jeunes et d'aînés, pour aider à faire comprendre les réformes des retraites.

La **Plateforme européenne des institutions de protection sociale (ESIP)** n'a pas encore pris officiellement position en matière d'information sur les pensions, mais ses membres se montrent très actifs dans ce domaine.¹²⁸ Les commentaires de l'ESIP à propos de cette communication se sont concentrés sur deux thèmes: les tensions/compromis et un service de suivi à l'échelle de l'UE. En ce qui concerne le premier, l'ESIP déclare que la disparité à la fois en termes d'objectifs et en termes d'approches de la communication sur les pensions peut donner lieu à des tensions et des compromis. Elle insiste sur l'absence de réponse spécifique aux questions relatives à cette communication et sur la nécessité qui en découle pour les décideurs des différents États membres de trouver le juste équilibre. L'approche choisie est étroitement liée à la finalité de l'information. L'ESIP soulève le point de savoir à quel âge des prévisions sont (doivent être) incluses dans la communication sur les pensions. Plus tôt l'information est fournie, plus grand est le risque que le chiffre communiqué soit éloigné de la réalité. Par ailleurs, plus tard l'information sur les pensions démarre, plus les possibilités pour le client de modifier son comportement sont limitées. En ce qui concerne le second thème, à savoir un service de suivi couvrant l'ensemble de l'UE, l'ESIP n'a pas pris à l'heure actuelle de position générale positive ou négative. Les réserves exprimées sont liées à des préoccupations en matière de protection des données et à la crainte d'une charge administrative et de frais supplémentaires considérables pour les petites institutions de retraite qu'une analyse coûts-avantages ne justifie pas. L'ESIP et plusieurs de ses organisations affiliées participent cependant dans une certaine mesure au projet de portail «Déterminez vos prestations de retraite» qui vise à lever les obstacles à la mobilité des chercheurs du secteur public en rapport avec leur pension.¹²⁹



D. Principaux aspects examinés durant la réunion

Quatre questions interdépendantes

Dans plusieurs États membres, le système de fourniture d'information sur les pensions fait l'objet de nombreux débats, que les récentes réformes des retraites ne manquent pas d'alimenter. Les États membres développent leur politique en la matière selon des approches différentes et à leur propre rythme. Quatre grandes questions ont été respectivement abordées par les tables rondes organisées à l'occasion de l'examen par les pairs:

- Quelle information communiquent les États membres?
- Comment les États membres communiquent-ils?
- À qui s'adresse la communication des États membres?
- Quelle est la valeur juridique et l'authenticité de l'information?

L'examen par les pairs affirme que ces quatre questions sont intrinsèquement liées. L'aspect technique du message («Quelle information?») constitue de toute évidence un défi, à savoir réussir à communiquer des données utiles à tous les personnes concernées. Les méthodes ou moyens de communication («Comment?») peuvent partiellement régler ce point technique. Le degré de compréhension du destinataire s'avère en outre un facteur déterminant à cet égard («À qui?»). Étant donné que toute information (ou absence d'information) suscite des attentes légitimes, elle doit être exacte – ce qui pose la question de la valeur juridique de la communication.

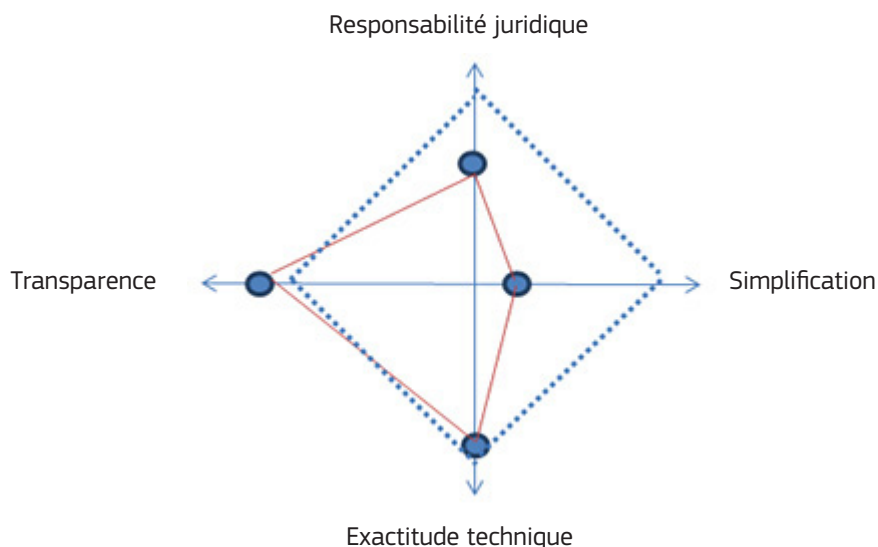
Pondérer les risques associés à la communication sur les pensions

Il convient de trouver l'équilibre entre le coût économique et sociétal associé aux pensions et la confiance des citoyens dans leurs régimes de pension et dans les réformes y afférentes. Il convient de surcroît de prendre en compte les objectifs et intérêts du gouvernement, des administrations et institutions en charge des pensions et d'autres acteurs concernés. Un équilibre doit être trouvé en outre entre besoins et attentes des citoyens européens en matière d'information.

Pondérer les tensions: la «rose de la communication sur les pensions»

La «rose de la communication sur les pensions» (Figure 1) peut être instrument utile pour l'élaboration d'une politique équilibrée. Il convient d'insister sur le fait qu'en l'absence de solution universelle, il est possible de parvenir à cette politique équilibrée de diverses manières. La «rose de la communication sur les pensions» est la représentation visuelle des tensions inhérentes à cette politique en termes de simplification, d'exactitude technique, de transparence et de responsabilité juridique.

Figure 1: La «rose de la communication sur les pensions»



Les quatre éléments constituent chacun un axe et forment ensemble une «rose» en forme de croix. Il convient d'indiquer pour la bonne compréhension que les éléments situés l'un en face de l'autre ne sont pas (nécessairement) opposés et ne produisent donc pas des effets inverses. L'exactitude technique et la responsabilité juridique ne sont pas considérées, en conséquence, comme des antithèses. L'intersection au centre de la croix représente le zéro absolu, autrement dit le score le plus bas que l'on puisse imaginer. Plus le score est proche de la tête de flèche sur l'axe concerné, plus la communication sur les pensions se rapproche de l'objectif correspondant. Utilisant la «rose» comme outil d'évaluation, chacun des quatre éléments de la politique de communication des États membres est noté à l'aide d'un point sur l'axe correspondant. On obtient en reliant les quatre points une figure géométrique qui illustre graphiquement la politique de communication sur les pensions de l'État considéré. Grâce à cette illustration, les décideurs identifient aisément les axes instables qu'il faut équilibrer.

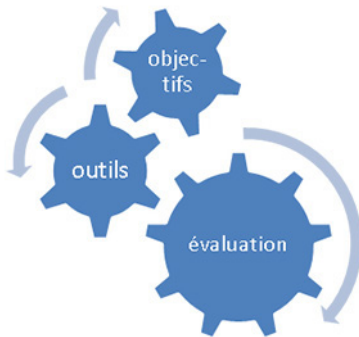


E. Conclusions et principaux enseignements

Le cycle de politique de communication sur les pensions

Les conclusions et principaux enseignements sont présentés sur la base du «cycle de politique de communication sur les pensions» (CPCP), qui comporte trois phases principales: les objectifs, les outils et l'évaluation (Figure 2). Il s'agit d'éléments d'apprentissage d'une importance déterminante que toute approche de la communication doit prendre en compte. Les décideurs et autres parties prenantes du secteur des pensions doivent savoir en premier lieu pourquoi ils communiquent – ce qui fait de la définition d'objectifs précis une condition préalable essentielle à toute communication dans ce domaine. Des méthodes et outils adéquats doivent ensuite être développés en corrélation avec ces objectifs et en réponse aux besoins d'information et autres spécificités des destinataires de l'information. Information sur les pensions n'est pas nécessairement synonyme de sensibilisation aux pensions. Étant donné que le comportement effectivement adopté en matière d'épargne et de planification de la retraite peut s'écarter des hypothèses théoriques basées sur la prise de décisions rationnelles, il convient de tenir compte des enseignements de l'économie comportementale à toutes les étapes du cycle de la politique de communication sur les pensions. L'évaluation continue apparaît donc comme une composante essentielle d'une bonne communication sur les pensions.

Figure 2: Cycle de politique de communication sur les pensions (CPCP)



Le modèle cyclique CPCP basé sur l'engrenage est délibérément choisi pour montrer que la communication sur les pensions est un processus sans fin. Les trois roues dentées représentent les trois grandes étapes du cycle, lesquelles sont inextricablement liées. Ainsi par exemple, l'évaluation implique de déterminer si les méthodes et outils utilisés sont adaptés à la réalisation des objectifs de la communication sur les pensions.

Enseignements de l'économie comportementale

Il convient d'avoir à l'esprit les implications de l'économie comportementale (à savoir le fait qu'une personne n'adopte pas toujours la ligne de conduite la plus rationnelle) à toutes les étapes de la conception et de l'évaluation d'une politique de communication sur les pensions. La planification de la retraite peut s'écarter fortement – en pratique – des modèles théoriques qui supposent des personnes objectives et rationnelles planifiant

leur retraite avec une vision à long terme.¹³⁰ En réalité, toute une série de difficultés et d'obstacles comportementaux compromettent les bonnes décisions en matière financière et de pension: on peut citer à cet égard la surabondance de choix et d'information; l'instabilité et l'imprécision des préférences; les «effets d'encadrement», à savoir les diverses manières dont les options d'épargne et d'investissement sont présentées; la procrastination, l'inertie et la confiance excessive (à savoir la tendance des personnes concernées à surestimer leurs capacités et l'exactitude de leurs informations).¹³¹

Tableau récapitulatif en cinq grandes questions

Un «cadre de réflexion» joint au présent rapport propose cinq questions destinées à alimenter le débat sur la politique de communication; elles correspondent aux cinq grands axes de réflexion qui ont été définis, à savoir les raisons sous-jacentes, le contenu, les modalités, les destinataires et la valeur juridique de la communication. Ce récapitulatif se veut un outil de réflexion sur la communication sur les pensions pouvant servir au niveau national comme au niveau européen, mais il ne doit pas être considéré comme exhaustif.

Objectifs

Question préliminaire: pourquoi communiquer sur les pensions?

La définition d'objectifs clairs et précis est indispensable au développement d'une bonne politique de communication sur les pensions. Or il apparaît que les objectifs qui la sous-tendent tendent à s'estomper au fur et à mesure que l'importance de cette communication est considérée comme allant de soi. Il a pourtant été établi que le fait de considérer la communication sur les pensions comme acquise pouvait constituer un véritable piège – un enseignement précieux que l'examen par les pairs a lui-même mis en évidence. Quatre tables rondes ont été organisées lors de la réunion pour se pencher respectivement sur les quatre grandes questions définies dans le document de discussion. Il ressort de cette expérience d'apprentissage que la question préliminaire relative aux objectifs de la communication devrait y être explicitement ajoutée pour aboutir aux cinq grandes questions stratégiques suivantes:

- Pourquoi les États membres communiquent-ils sur les pensions? (objectifs et finalité de la communication)
- Quelle information les États membres communiquent-ils?
- Comment les États membres communiquent-ils?
- À qui s'adresse la communication des États membres?
- Quelle est la valeur juridique et l'authenticité de la communication?

La formulation d'objectifs de communication sur les pensions

Il conviendrait que les responsables politiques, les régulateurs et les autres acteurs du secteur des pensions aient à l'esprit, tout au long du processus de communication, les raisons mêmes pour lesquelles ils communiquent sur les pensions de retraite. Les objectifs et la finalité de cette communication doivent être clairement et concrètement définis. Les



but poursuivi peuvent varier et sont susceptibles d'évoluer au fil du temps. Les objectifs en matière de communication sur les pensions peuvent consister notamment à :

- fournir des informations sur les cotisations versées et les prestations futures;
- fournir des informations sur les régimes (réformés) de retraite;
- créer et/ou renforcer la confiance dans le système des pensions;
- fournir une information transparente et accessible;
- sensibiliser aux questions de pension;
- insister sur l'importance d'une planification de la retraite;
- expliquer de quelle manière certaines expériences de vie (handicap, décès, chômage involontaire, etc.) et certaines options de carrière (changement d'emploi, prise d'un congé parental, etc.) peuvent affecter les futures prestations de retraite;
- avertir de l'insuffisance (éventuelle) d'un revenu de pension;
- faire changer les comportements, faciliter et/ou encourager une bonne planification de la retraite;
- approcher de manière proactive et/ou guider les citoyens en matière de planification de leur retraite et de constitution d'un revenu de retraite adéquat;
- faire prendre conscience aux citoyens du niveau réel de couverture de risques tels que la survie et le handicap;
- s'assurer que les informations détenues par l'administration de la sécurité sociale ou d'autres prestataires d'assurance-pension à propos des cotisations individuelles, par exemple, sont exactes.

Il convient d'attirer l'attention sur le fait que différents intervenants dans le domaine des pensions (gouvernements, institutions de retraite, compagnies d'assurance, etc.) peuvent avoir des objectifs de communication différents, voire contradictoires. Leurs motivations peuvent également différer: respecter les obligations légales en matière d'information, assumer des responsabilités (sociales), agir pour des considérations commerciales liées à des produits de retraite complémentaire, etc. Des objectifs clairement définis feront en sorte que toutes les parties prenantes auront des attentes (davantage) fondées. Ils contribueront également à donner une idée plus claire des tâches et responsabilités des différents acteurs du secteur des pensions.

La définition d'objectifs réalisables

La faisabilité des objectifs formulés est un aspect qui mérite un intérêt tout particulier. Les parties prenantes du secteur des pensions doivent être conscientes de ce que le changement de comportement est tout d'abord un processus extrêmement complexe, mais qu'il est aussi une option irréaliste pour certains Européens: il se pourrait par exemple

que les chômeurs dont la priorité absolue est de trouver un emploi et les personnes à bas revenu ne parviennent pas à se constituer une pension complémentaire.

Méthodes et outils de communication

Une communication sur les pensions adaptée aux destinataires

Les responsables politiques, régulateurs et autres acteurs européens concernés par les pensions devraient développer des méthodes et outils de communication répondant aux objectifs de leur politique de communication et adaptés aux destinataires afin de veiller à ce que le message soit bien compris. Il convient de rappeler une fois encore qu'il n'existe pas de modèle universel, et que les préférences et habitudes nationales de communication doivent être prises en compte. Les campagnes et fournitures d'information devraient faire essentiellement appel à des méthodes de communication que les citoyens tendent à utiliser de toute façon et qui ont leur confiance.¹³² Il n'est guère recommandé, par exemple, de recourir à l'identification électronique (carte à puce) lorsque peu de citoyens utilisent régulièrement cette forme de communication. Il est important en effet que les intéressés se sentent concernés par la communication sur les pensions. Des «études de cas construites» présentant des situations de pension réalistes auxquelles les citoyens peuvent s'identifier sont manifestement une bonne pratique à cet égard.¹³³

Le choix d'un niveau de langue adapté

Le choix d'un niveau de langue adapté s'est avéré être l'un des grands défis de la communication sur les pensions. La plupart des États membres prévoient l'usage d'un langage simple et accessible à tous, sans le définir de façon plus précise. Or une bonne définition du niveau de langue requis pour comprendre intégralement le contenu de la communication sur les pensions est essentielle. Le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR) peut constituer un indicateur utile à cet égard.¹³⁴ Aux Pays-Bas, par exemple, le niveau présumé de compréhension du destinataire de la communication sur les pensions est le niveau B1,¹³⁵ à savoir celui d'un utilisateur indépendant ayant un niveau seuil ou intermédiaire, capable entre autres de comprendre les points essentiels quand un langage clair est utilisé et s'il s'agit de choses familières dans le travail, à l'école, dans les loisirs, etc.

La stratification de l'information sur les pensions

La stratification de l'information sur les pensions est étroitement liée au choix du niveau linguistique, étant donné que les différentes strates font généralement appel à différents niveaux de langue. Une stratification de la communication sur les pensions en termes de volume et de détail de l'information s'est avérée une méthode efficace. L'information en question peut, par exemple, s'articuler en trois strates comprenant respectivement l'ensemble des données, les données par prestation et les données détaillées. Le volume de l'information peut lui aussi être réparti en strates: plus la personne concernée avance en âge, plus l'information fournie devient détaillée. L'internet s'est révélé particulièrement utile pour ce processus de stratification de la communication sur les pensions: plus la personne approfondit sa recherche d'information sur le site Web ou dans le cadre d'une application,



plus l'information est détaillée – étant entendu que des aperçus rapides et simples sont également disponibles.

Évaluation

La communication sur les pensions est une entreprise de longue haleine qui sera toujours un «chantier en cours» requérant une évaluation permanente des objectifs, des outils et de l'impact des politiques à court, moyen et long termes. Les Pays-Bas proposent à cet égard un exemple de bonne pratique pour la conception et l'évaluation de la politique de communication sur les pensions, comme en témoignent plusieurs projets axés sur «Les besoins et obstacles en matière d'information sur les pensions» et «La pension en langage simple», ainsi que les recherches menées en permanence à propos de la communication sur le pouvoir d'achat du revenu de retraite.¹³⁶

Information sur les pensions ou sensibilisation aux pensions

Il est clairement apparu lors de l'examen par les pairs qu'une distinction devait être faite entre information sur les pensions et sensibilisation aux pensions.¹³⁷ On peut considérer qu'une personne est sensibilisée à sa pension lorsqu'elle a une idée du montant et du coût de ses droits à pension au titre des différents piliers. La sensibilisation implique également que l'intéressé sache combien de temps il peut tenir grâce à son revenu de vieillesse et comment il peut l'augmenter.

Au-delà de la fourniture d'information: le changement de comportement

La simple fourniture d'information peut ne pas suffire à donner une connaissance approfondie de sa propre pension et du système des retraites (et sa réforme) en général, surtout lorsqu'un changement de comportement est en jeu. Les politiques des retraites visant à un changement de comportement devraient aller au-delà d'une fourniture passive d'information. Sans doute faudrait-il donc recommander une approche davantage proactive, comportant des conseils et orientations supplémentaires, pour que les citoyens soient en mesure de prendre des décisions éclairées concernant leur revenu de vieillesse.

Le coût de la communication sur les pensions

Si une bonne politique d'information sur les pensions peut s'avérer coûteuse, elle n'a «pas de prix» pour le destinataire. Les frais liés à ce type de communication sont une préoccupation légitime pour de nombreuses parties prenantes et il conviendrait dès lors qu'une analyse coûts-avantages poussée de l'information et de la communication sur les pensions fasse partie intégrante de tout processus d'évaluation dans ce domaine.¹³⁸ L'écueil d'une analyse à court terme (trop) simplifiée doit néanmoins être évité. Les fruits des efforts et des investissements consentis aujourd'hui pour la communication sur les pensions ne seront récoltés que dans le futur. Il convient en outre de ne pas perdre de vue les coûts qu'une information insuffisante ou inexacte peut engendrer.

Communication sur les risques et les incertitudes

La communication crée des attentes. Celles-ci ne peuvent être valablement gérées qu'à condition que les citoyens soient bien conscients des risques. Il appartient donc aux parties

prenantes du secteur des pensions de communiquer sur les risques et les incertitudes de manière claire et compréhensible.¹³⁹ La prudence s'impose néanmoins pour éviter de susciter une inquiétude inutile et non fondée qui ébranlerait la confiance du citoyen dans le régime des retraites.

Adaptation de la communication sur les pensions aux groupes cibles

La communication doit répondre aux besoins d'information et aux spécificités des destinataires. Il se peut que des groupes cibles différents requièrent des types d'information différents, ou des canaux de communication différents, selon leur sexe et/ou leur situation économique et professionnelle, et leur formation.¹⁴⁰ Certains citoyens pourraient ignorer une information présentée au moyen d'aides visuelles (trop) simplifiées, voire infantiles. Un autre enseignement important doit donc être tiré, à savoir la nécessité d'éviter le piège d'une sous-estimation des destinataires de la communication, voire d'une condescendance à leur égard.

Prise en compte de la culture/l'inculture financière et en matière de pension

Il convient de prendre en compte la méconnaissance des questions financières et de retraite au moment de concevoir une politique de communication sur les pensions.¹⁴¹ L'amélioration des connaissances des citoyens européens à ces égards est un domaine qui doit mobiliser des efforts importants. Une attention particulière doit être réservée aux aspects hommes-femmes, les études montrant que les femmes ont généralement une éducation moins poussée que les hommes pour ce qui concerne des notions financières de base telles que l'inflation, la valeur temps de l'argent et l'incidence des taux d'intérêt composé.¹⁴²



F. Relation et contribution de l'examen par les pairs à la stratégie Europe 2020

Les régimes de retraites doivent être conçus de manière à favoriser un vieillissement actif et contribuer ainsi à la croissance tout en assurant une protection contre la pauvreté et en préservant le niveau de vie des Européens les plus âgés.¹⁴³ Étant donné toutefois la nature souvent complexe de ces régimes et de leurs réformes, les citoyens éprouvent une difficulté croissante à bien cerner leurs droits à pension au titre des différents piliers. Or les citoyens européens doivent savoir à l'avance quel est le montant de la pension qu'ils peuvent attendre (dans le cadre du régime public) afin qu'ils puissent planifier et, si nécessaire, prendre des dispositions pour augmenter leur revenu de pension.

Europe 2020 est une stratégie européenne globale en faveur d'une croissance intelligente, durable et inclusive.¹⁴⁴ L'UE s'est fixé dans ce contexte cinq grands objectifs portant respectivement sur l'emploi, l'innovation, l'éducation, l'inclusion sociale et le climat/l'énergie qu'elle ambitionne d'atteindre à l'horizon 2020. Elle a défini, à l'appui de la réalisation de ces objectifs, sept initiatives phares, parmi lesquelles une plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale¹⁴⁵ et une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois.¹⁴⁶ Au travers de son «paquet investissements sociaux», la Commission européenne donne aux États membres des orientations en vue de la modernisation de leurs systèmes de protection sociale.¹⁴⁷

Dans le droit fil de la stratégie Europe 2020, le Livre vert de la Commission européenne et le Livre blanc subséquent sur les pensions présentent une stratégie visant à assurer des systèmes de pension adéquats, viables et sûrs à long terme.¹⁴⁸ Les réformes en la matière doivent s'intensifier en vue d'adapter l'âge ouvrant droit aux pensions à l'espérance de vie, de restreindre l'accès aux programmes de préretraite et de permettre la prolongation de l'activité professionnelle, comme l'a récemment souligné l'examen de la croissance annuelle 2013.¹⁴⁹ La réduction de l'écart hommes-femmes en matière de pension et la promotion d'une vie professionnelle plus longue sont des enjeux clés des réformes des retraites.¹⁵⁰

Des pensions plus sûres et plus transparentes, assorties d'une plus grande sensibilisation et d'une meilleure information, sont l'un des axes prioritaires de la modernisation de la politique des retraites dans l'UE.¹⁵¹ La Commission européenne prône dès lors une communication plus transparente et plus explicite destinée à faciliter la prise de décisions avisées. Un accès élargi des citoyens à l'information est par ailleurs l'une des initiatives ciblées de l'UE à l'appui de moyens de subsistance suffisants et de droits sociaux mieux connus.¹⁵² Ici également, la Commission européenne encourage les États membres à mieux informer la population de ses droits sociaux et à mettre en place des services proposant aux citoyens un suivi de leurs droits à pension.¹⁵³

Les relevés de pension et les services de suivi sont également un domaine d'amélioration possible; ils pourraient démontrer les avantages de travailler plus longtemps en fournissant aux citoyens de l'UE des informations exactes et à jour sur leurs droits à pension et en leur présentant des projections de revenus après la retraite à partir des régimes de retraite professionnels et obligatoires.¹⁵⁴ Il est très clairement apparu tout au long du présent examen par les pairs qu'il n'existe pas de modèle universel de communication sur les

pensions – ce qui rend d'autant plus nécessaires l'apprentissage mutuel et l'échange de bonnes pratiques entre États membres. Le développement de l'information sur (les droits à) l'information sur les pensions s'inscrit, à ce titre, dans le droit fil de la stratégie Europe 2020.



Annexe – La politique de communication sur les pensions de retraite en cinq questions

1. Pourquoi les États membres (EM) communiquent-ils sur les pensions (objectifs et finalité)?				
<p>2. Quelle information communiquent les EM (étendue de l'information)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelle est le contenu de la communication sur les pensions? • L'information est-elle fournie à titre volontaire ou par obligation légale? • S'agit-il d'une information générale et/ou spécifique? • Comment la pension de retraite est-elle présentée dans la communication (cf. paramètres)? • Des perspectives, estimations, simulations, etc. sont-elles proposées? • Pour les régimes par capitalisation: des hypothèses sont-elles communiquées pour ce qui concerne le taux de rendement, le taux d'intérêt ou le taux d'inflation? • Quel est l'acteur (quels sont les acteurs) assurant la communication sur les pensions? • 	<p>3. Comment les EM communiquent-ils (mode de communication)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chiffres absolus ou pourcentages? • Les chiffres sont-ils arrondis? • Des aides visuelles sont-ils utilisés (couleurs, graphiques, etc.)? • «Niveau de compréhension» supposé des bénéficiaires? • (Comment) la culture/l'inculture financière et en matière de pension est-elle prise en compte? • La communication est-elle stratifiée? • La communication est-elle normalisée? • La communication est-elle (dé)centralisée? • La communication est-elle embarquée ou non? • Périodicité de la communication? • Communication intégrée et/ou consolidée? • Canaux de communication (internet, courrier, téléphone, etc.)? • Dans le cas d'une communication sur internet: comment l'utilisateur est-il identifié? • Offre d'une information complémentaire sur les pensions (centre d'appel, session de chat, etc.)? • Un suivi est-il prévu pour contrôler que le destinataire a reçu ou ouvert le message? • La fourniture d'information est-elle automatique et/ou sur demande? • Dans quelle(s) langue(s)? • Les montants estimés sont-ils communiqués à leur valeur actuelle ou future? • 	<p>4. À qui s'adresse la communication des EM (ciblage de la communication)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qui sont les destinataires de la communication (travailleurs en activité, travailleurs indépendants, travailleurs salariés, fonctionnaires, bénéficiaires différés (travailleurs titulaires de droits à pension dormants, etc.)? • La communication s'effectue-t-elle à partir d'un certain âge et/ou à partir d'un certain nombre d'années de service? • Avec quelle anticipation par rapport à l'âge de la retraite obligatoire l'information est-elle fournie? • Quelles sont les exigences (éventuelles) auxquelles les citoyens doivent satisfaire pour obtenir l'information? • 	<p>5. Quelle est la valeur juridique et l'authenticité de la communication?</p> <ul style="list-style-type: none"> • La législation actuelle prévoit-elle un droit à l'information sur les pensions (dans l'affirmative, comment ce droit est-il formulé)? • Quelle future législation relative à la communication sur les pensions est-elle (éventuellement) envisagée? • Quel est le champ d'application matériel et personnel de la législation actuelle et/ou future? • Quelles sont les données à fournir à l'autorité/l'institution en charge de l'information sur les droits à pension? • Qui détient les données sur les pensions et qui les valide? • Existe-t-il une base de données centrale? Dans l'affirmative, est-elle seule responsable des données? • La communication est-elle authentifiée d'une manière ou d'une autre par l'État (autrement dit, est-elle totalement crédible)? • Le destinataire de l'information est-il invité à la vérifier? • En cas de communication erronée, qui peut être tenu pour responsable (différents niveaux)? • La communication suscite-t-elle une «attente légitime» donnant au bénéficiaire éventuel un droit de recours contre le prestataire des retraites? • Quelles sont les clauses de non-responsabilité utilisées? • Comment la vie privée des destinataires est-elle respectée, en particulier lorsque l'internet est utilisé comme moyen de communication? • 	



Références

L'adéquation des retraites dans l'Union européenne pour la période 2010-2050, Rapport conjointement élaboré par la DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne et le Comité de la protection sociale [en anglais], 23 mai 2012, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7805&langId=en>.

Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle 2012, <http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langId=fr>.

Antolin, P. Communicating uncertainty in Pension Benefit from DC Pension Plans. OCDE, Direction des Affaires financières, Unité des Pensions privées, Bruxelles, 25 novembre 2010.

Atkinson, A. & Messy, F.-A., «Measuring Financial Literacy: Results of the OECD INFE Pilot Study», Documents de travail de l'OCDE sur la finance, l'assurance et les pensions privées, n° 15, Éditions OCDE.

Azadi, N., Pension Information And Communication: A Cost Benefit Analysis, thèse en économie et science du vieillissement, Tilburg School of Economics and Management, Netspar, 2013, <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=129366>.

Barr, N. & Diamond, P., «Reforming pensions: Principles, analytical errors and policy directions», International Social Security Review, 2009, n° 2.

28

Bettio, F., Tinios, P. & Betti, G., The Gender Gap in Pensions in the EU, Direction générale Justice de la Commission européenne, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2013, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf.

Brown, J.R., Kapteyn, A., Luttmmer E.F.P. & Mitchell, O.S., Complexity as a barrier to annuitization: do consumers know how to value annuities?, Pension Research Council Working Paper PRC WP2013-01, Wharton School University of Pennsylvania, 2013, <http://ssrn.com/abstract=2243616>.

Commission européenne, Document de travail des services de la Commission, Report on Progress on Equality between Women and Men 2012 Accompanying the document 2012 Report on the Application of the EU Charter of Fundamental Rights, Bruxelles, 8 mai 2013, SWD (2013) 171 final.

Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion, appel à propositions: Aide à la création d'un service de suivi des droits à pension privés, VP/2012/011.

Commission européenne, Livre blanc – Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables, 16 février 2012, COM (2012) 55 final.

Commission européenne, Livre vert – Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe, Bruxelles, 7 juillet 2010, COM (2010) 365 final.



Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion, Démographie, vieillissement actif et retraites – Guide de l'Europe sociale – volume 3, Luxembourg, Offices des publications de l'Union européenne, 2012, p. 74

Commission européenne, Direction générale Affaires économiques et financières, Rapport conjoint sur les pensions, Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe, Rapport conjointement réalisé par Comité de politique économique (Groupe de travail «vieillesse»), le Comité de la protection sociale (Sous-groupe «Indicateurs») et les services de la Commission (DG Affaires économiques et financières et DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances), European Economy Occasional papers 71, novembre 2010.

Commission européenne, Progress on equality between women and men in 2012. A Europe 2020 Initiative, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2013, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Investir dans le domaine social en faveur de la croissance et de la cohésion – notamment par l'intermédiaire du Fonds social européen, au cours de la période 2014-2020, COM (2013) 83 final.

Communication de la Commission, Examen de la croissance annuelle, 2013, COM (2012) 750 final.

Communication de la Commission, Un engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes – Une charte des femmes, COM (2010) 78.

Communication de la Commission, Europe 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, Bruxelles, 3 mars 2010, COM (2010) 2020 final.

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale: un cadre européen pour la cohésion sociale et territoriale, 16 décembre 2010, COM (2010) 758 final.

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi, Strasbourg, 23 novembre 2010, COM (2010) 682 final.

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, du 21 septembre 2010 – Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, COM (2010) 491 final.

Conseil de l'Union européenne, Conclusions du Conseil sur le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020), Bruxelles, 7 mars 2011, http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/lisa/119629.pdf.

Conseil de l'Europe, Cadre européen commun de référence pour les langues, http://coe.int/t/dg4/linguistic/source/framework_fr.pdf.

European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA), Good practices on information provision for DC schemes. Enabling occupational DC scheme members to plan for retirement, 24 janvier 2013, https://eiopa.europa.eu/fileadmin/tx_dam/files/publications/reports/Report_Good_Practices_Info_for_DC_schemes.pdf.

Fonseca, R., Millen, K., Zamarro, G. & Zissimopoulos, «What explains the gender gap in financial literacy? The role of household decision making» dans le Journal of Consumer Affairs 2012, vol. 46(1), p. 90-106.

Haupt, M., «Analysis of expectation patterns and policy recommendations» dans Y. Stevens, Communication des droits de pension en Europe. Rapport au Colloque européen du 25 octobre 2010, Bruxelles, p. 11-23.

Hung, A., Yoong, J. & Brown, E., «Empowering Women Through Financial Awareness and Education», Documents de travail de l'OCDE sur la finance, l'assurance et les pensions privées 2012, n° 14, Éditions OCDE.

Mike, K. & Szalai, A., Examen par les pairs en matière de protection sociale et d'inclusion sociale – Rapport de synthèse: Information publique sur les régimes de pension et leurs réformes, Pologne, 27- 28 mai 2008.

Ministère britannique du Travail et des pensions, Automatic enrolment into a workplace. Key facts, septembre 2012, https://gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/185887/auto-key-facts-enrolment-booklet.pdf.

Ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'emploi. Rapport Pensioen in duidelijke taal, La Haye, juin 2012, <http://rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/06/26/rapport-pensioen-in-duidelijke-taal.html>.

OCDE, Inégalités hommes-femmes: Il est temps d'agir, Éditions OCDE, 2012, <http://www.oecd.org/fr/parite/agir.htm>

OCDE, Perspectives sur les pensions 2012 [en anglais], Éditions OCDE, 2012, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264169401-en>.

Rapport Pensioencommunicatie: behoeften en barrières, TNS NIPO, 2012, <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/06/26/rapport-pensioencommunicatie-behoeften-en-barrieres.htm>

Tapia, W. & Yermo, J., Implications of Behavioural Economics for Mandatory Individual Account Systems, Documents de travail de l'OCDE sur la finance, l'assurance et les pensions privées 2007, n° 11, Éditions OCDE.

The socio-economic impact of pension systems on the respective situations of women and men and the effects of recent trends in pension reforms, Rapport de synthèse élaboré par le Réseau d'experts en égalité des sexes, insertion sociale, soins de santé et soins de long durée (EGGSI) à l'usage de la Commission européenne, juin 2011, http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/equal_economic_independence/pensions_report_en.pdf.



Notes de fin

¹ Les études attestent à cet égard d'une difficulté des personnes concernées à faire l'évaluation des annuités, voir: J.R. Brown, A. Kapteyn, E.F.P. Luttmer and O.S. Mitchel, Complexity as a barrier to annuitization: do consumers know how to value annuities?, Pension Research Council Working Paper PRC WP2013-01, Wharton School University of Pennsylvania, 2013, <http://ssrn.com/abstract=2243616>.

² Communication de la Commission, Europe 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, Bruxelles, 3 mars 2010, COM (2010) 2020 final.

³ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale: un cadre européen pour la cohésion sociale et territoriale, 16 décembre 2010, COM (2010) 758.

⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi, Strasbourg, 23 novembre 2010, COM (2010) 682 final.

⁵ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Investir dans le domaine social en faveur de la croissance et de la cohésion – notamment par l'intermédiaire du Fonds social européen, au cours de la période 2014-2020, COM (2013) 83 final. Ce «paquet investissements sociaux» complète le paquet «Emploi», le paquet «Emploi jeunes» et le Livre blanc sur les retraites.

⁶ Commission européenne, Livre blanc – Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables, COM (2012) 55 final.

⁷ Commission européenne, Livre blanc – Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables, 16 février 2012, COM (2012) 55 final, p. 16: «Les systèmes de retraite doivent contribuer à la croissance en Europe en favorisant le vieillissement actif, tout en restant des instruments adéquats et viables du modèle social européen qui préservent le niveau de vie des Européens les plus âgés.»; Commission européenne, Livre vert – Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe, 7 juillet 2010, COM (2010) 365 final, p. 3-7.

⁸ Commission européenne, Livre blanc – Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables, COM (2012) 55 final, Bruxelles, 16 février 2012, COM (2012) 55 final, p. 3.

⁹ Livre vert – Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe, Bruxelles, 7 juillet 2010, COM (2010) 365 final.

¹⁰ Livre vert – Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe, Bruxelles, 7 juillet 2010, COM (2010) 365 final, p.7-16.

¹¹ Voir également: Commission européenne, Direction générale Affaires économiques et financières, Rapport conjoint sur les pensions, Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe, Rapport conjointement réalisé par Comité de politique économique (Groupe de travail «vieillesse»), le Comité de la protection sociale (Sous-groupe «Indicateurs») et les services de la Commission (DG Affaires économiques et financières et DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances), European Economy Occasional papers 71, novembre 2010, p. 8: «De nombreuses réformes des retraites réduiraient d'elles-mêmes les taux de remplacement annuels à moins que les travailleurs prestent davantage et plus longtemps. Il faut leur faire prendre conscience qu'ils peuvent augmenter le niveau de leur revenu de pension en se constituant des pensions complémentaires et des droits supplémentaires, mais leur donner accès en même temps à une information adéquate quant aux divers risques y afférents. La crise renforce la nécessité pour les décideurs d'assurer une stabilité tout en instaurant une transparence de la politique de pensions et des voies actuelles et futures en matière de revenu de retraite, et d'apporter des conseils permettant aux personnes concernées de modifier leur comportement.» [Traduction libre]

¹² Commission européenne, Livre blanc – Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables, COM (2012) 55 final.

¹³ Commission européenne, Livre blanc – Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables, COM (2012) 55 final, p. 18-19: «(10) La Commission invitera le Comité de la protection sociale à recenser les bonnes pratiques en matière de relevés de pensions individuels, afin d'encourager les États membres à mieux informer les citoyens pour leur permettre de décider en connaissance de cause de la planification de leur retraite et du volume d'épargne qu'ils souhaitent constituer dans le cadre de régimes de retraite complémentaires[...] (13) La Commission présentera d'ici 2013 une initiative visant à améliorer la qualité des produits de retraite appartenant au troisième pilier – pour hommes et femmes – et à améliorer l'information des consommateurs et les normes de

protection au moyen de codes facultatifs et, éventuellement, d'un dispositif de certification UE de ces produits, en s'inspirant, le cas échéant, des mesures prévues pour améliorer l'information des consommateurs sur les «produits d'investissement de détail» (PID) à partir de 2012. [...] (17) La Commission encouragera le développement de services de suivi des pensions de retraite permettant aux citoyens de suivre l'évolution de leurs droits à pension acquis dans différents emplois. Elle réfléchira, dans le contexte de la révision de la directive IRP et de la proposition de directive sur la portabilité, à la manière dont la communication des informations nécessaires au suivi des droits à pension peut être garantie, et soutiendra un projet pilote sur le suivi transfrontière».

¹⁴ Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle 2012, <http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langl=fr>, Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et inclusion, Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion, Démographie, vieillissement actif et retraites – Guide de l'Europe sociale – volume 3, Luxembourg, Offices des publications de l'Union européenne, 2012, p. 74.

¹⁵ Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion, Démographie, vieillissement actif et retraites – Guide de l'Europe sociale – volume 3, Luxembourg, Offices des publications de l'Union européenne, 2012, p. 74.

¹⁶ Commission européenne, Livre blanc – Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables, COM (2012) 55 final, p.14, p. 18. Voir également: L'adéquation des retraites dans l'Union européenne 2010-2050, Rapport conjointement élaboré par la DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne et le Comité de la protection sociale, 23 mai 2012, p. 81-86, p. 122-123, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7805&langl=en>; DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne, Examen par les pairs en matière de protection sociale et d'inclusion sociale – L'impact des interruptions de carrière sur les pensions de retraite des femmes, Berlin, 3-4 novembre 2011, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1024&langl=fr&newsId=1409&furtherNews=yes>. Voir également: OCDE, Inégalités hommes-femmes: Il est temps d'agir, Éditions OCDE, 2012, <http://www.oecd.org/fr/parite/agir.htm> OCDE, Perspectives sur les pensions 2012, Éditions OCDE, 2012, p. 208.

¹⁷ Commission européenne, Livre blanc – Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables, COM (2012) 55 final, p.18. Voir également: Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion, appel à propositions: Aide à la création d'un service de suivi des droits à pension privés, VP/2012/011.

¹⁸ Communication de la Commission, Un engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes – Une charte des femmes, COM (2010) 78.

¹⁹ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010, COM (2006) 92, p. 3: «Les systèmes de protection sociale devraient supprimer tout ce qui dissuade les femmes et les hommes d'entrer et de rester sur le marché du travail, et permettre d'accumuler des droits individuels à pension. Les femmes sont encore susceptibles d'avoir des carrières plus courtes ou interrompues et, en conséquence, d'accumuler moins de droits que les hommes. Cela augmente le risque de pauvreté, en particulier pour les parents isolés, les femmes âgées ou les femmes travaillant dans des entreprises familiales, par exemple dans l'agriculture ou la pêche. [...] Il est essentiel que les systèmes de protection sociale assurent que ces femmes ont accès à des prestations appropriées, notamment quand elles partent à la retraite.»

²⁰ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, du 21 septembre 2010 – Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, COM (2010) 491 final.

²¹ Conseil de l'Union européenne, Conclusions du Conseil sur le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020), Bruxelles, 7 mars 2011, http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/lssa/119629.pdf.

²² Livre vert – Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe, Bruxelles, 7 juillet 2010, COM (2010) 365 final, p. 6. Voir également: The socio-economic impact of pension systems on the respective situations of women and men and the effects of recent trends in pension reforms, Rapport de synthèse élaboré par le Réseau d'experts en égalité des sexes, insertion sociale, soins de santé et soins de long durée (EGGSI) à l'usage de la Commission européenne, juin 2011, http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/equal_economic_independence/pensions_report_en.pdf.

²³ Commission européenne, Document de travail des services de la Commission, Report on Progress on Equality between Women and Men 2012 Accompanying the document 2012 Report on the Application of the EU Charter of Fundamental Rights, Bruxelles, 8 mai 2013, SWD (2013) 171 final, p. 19-20.

²⁴ F. Bettio, P. Tinios & G. Betti, G., The Gender Gap in Pensions in the EU, Direction générale Justice de la Commission européenne, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2013, p. 8, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf.



²⁵ F. Bettio, P. Tinios & G. Betti, G., *The Gender Gap in Pensions in the EU*, Direction générale Justice de la Commission européenne, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2013, p. 8, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf.

Voir également: Commission européenne, *Progress on equality between women and men in 2012. A Europe 2020 Initiative*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2013, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf

²⁶ Commission européenne, *Livre blanc – Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables*, COM (2012) 55 final, p.17. Voir également: *L'adéquation des retraites dans l'Union européenne 2010-2050*, Rapport conjointement élaboré par la DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne et le Comité de la protection sociale, 23 mai 2012, p. 81-86, p. 122-123, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7805&langId=en>; DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne, *Examen par les pairs en matière de protection sociale et d'inclusion sociale – L'impact des interruptions de carrière sur les pensions de retraite des femmes*, Berlin, 3-4 novembre 2011, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1024&langId=fr&newsId=1409&furtherNews=yes>. Voir également: OCDE, *Inégalités hommes-femmes: Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, 2012, <http://www.oecd.org/fr/parite/agir.htm>

²⁷ Article 41 de la Constitution espagnole: «Les pouvoirs publics assureront à tous les citoyens un régime public de Sécurité sociale garantissant une assistance et des prestations sociales suffisantes dans les cas de nécessité et, tout particulièrement, de chômage. L'assistance et les prestations complémentaires seront facultatives.» http://lamoncloa.gob.es/IDIOMAS/9/Espana/LeyFundamental/titulo_primer.htm.

²⁸ OCDE, *Perspectives sur les pensions 2012*, Éditions OCDE, 2012, p. 208. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264169401-en>.

²⁹ Loi 27/2011 du 1er août 2011 relative à la mise à jour, l'adaptation et la modernisation du système de sécurité sociale.

³⁰ Voir: Annexe A2, lignes 13-17.

³¹ Voir: Annexe A2, lignes 181-174.

³² Voir: Annexe A2, lignes 13-16.

³³ Voir: Annexe B2, lignes 70-75.

³⁴ Voir: Annexe A2, lignes 38, 87-88; Annexe B2, lignes 14-15, 83-87.

³⁵ Voir: Annexe A2, lignes 42-44.

³⁶ Voir: Annexe A2, lignes 85-89; Annexe B2, lignes 38-42.

³⁷ Voir: Annexe A2, lignes 126-127.

³⁸ Voir: Annexe B2, lignes 2-10, 336-344. Cette information sur les pensions complémentaires porte sur les instruments de nature complémentaire ou alternative prévoyant des engagements en matière de retraite de la part de groupements mutualistes sociaux, de sociétés d'assurances mutuelles alternatives, de régimes d'assurance cofinancés par l'entreprise, de plans d'épargne garantis, de plans et de fonds de pension, et d'assurances individuelles et collectives en application des obligations des entreprises en matière de pensions.

³⁹ Voir: Annexe B2, lignes 280-281.

⁴⁰ Voir: Annexe A2, lignes 68-69; Annexe B2, lignes 168-170.

⁴¹ Voir: Annexe A2, lignes 48-51; Annexe B2, lignes 131-134.

⁴² Voir: Annexe B2, lignes 240-256.

⁴³ Voir: Annexe A2, lignes 73-74; Annexe B2, lignes 177-178.

⁴⁴ Voir: Annexe B2, lignes 402-405.

⁴⁵ Voir: Annexe A2, lignes 107-108.

⁴⁶ Voir: Annexe A2, lignes 74-75; Annexe B2, lignes 177-181.

⁴⁷ Voir: Annexe A2, lignes 177-179.

⁴⁸ Les questionnaires et les réponses des pays pairs, ainsi que les contributions des parties prenantes, peuvent être intégralement consultés en ligne sur le site de la Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et inclusion, Examen par les pairs «Le droit à l'information sur les pensions de retraite» (Espagne): <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=1900&furtherNews=yes>.

⁴⁹ Questionnaire Autriche, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 4.1, p. 8.

⁵⁰ Questionnaire Autriche, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 3.1, p.7.



- ⁵¹ Questionnaire Autriche, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.8, p. 5.
- ⁵² Questionnaire Autriche, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, questions 2.1 et 2.2, p. 5.
- ⁵³ Questionnaire Autriche, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.3, p. 4.
- ⁵⁴ Questionnaire Autriche, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.5, p. 7.
- ⁵⁵ Questionnaire Autriche, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 5, p. 11.
- ⁵⁶ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 4.1, p. 16.
- ⁵⁷ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.2, p. 4-5.
- ⁵⁸ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.8, p. 8.
- ⁵⁹ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 3.1, p. 13.
- ⁶⁰ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.15, p. 12.
- ⁶¹ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.1, p. 10.
- ⁶² Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.2, p. 4.
- ⁶³ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.3, p. 5.
- ⁶⁴ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, questions 1.2 et 1.6, p. 4 et 7.
- ⁶⁵ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.2, p. 4.
- ⁶⁶ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.15, p. 12.
- ⁶⁷ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.3, p. 5. Voir également: DB2P (Base de données Pensions complémentaires) sur <http://db2p.be/>.
- ⁶⁸ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.6.1, p. 7.
- ⁶⁹ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, questions 1.3 et 1.6.1, p. 5 et 7.
- ⁷⁰ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.6, p. 8.
- ⁷¹ Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.11, p. 12.
- ⁷² Questionnaire Belgique, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.12, p. 13.
- ⁷³ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.4, p. 12.
- ⁷⁴ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.1, p. 2.
- ⁷⁵ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.1, p. 2.
- ⁷⁶ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.1, p. 2.
- ⁷⁷ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.1, p. 3.
- ⁷⁸ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.8, p. 6.
- ⁷⁹ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.8, p. 6.
- ⁸⁰ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.1, p. 6.
- ⁸¹ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, questions 1.3 et 3.1, p. 3 et 9.
- ⁸² Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.1, p. 6.
- ⁸³ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.1, p. 6.
- ⁸⁴ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, questions 1.3 et 3.3, p. 3 et 9. Un salarié/une salariée a, par exemple, un intérêt légitime lorsqu'il/elle souhaite prendre des



dispositions personnelles supplémentaires en matière de pension.

⁸⁵ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.6, p. 7.

⁸⁶ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.6, p. 7.

⁸⁷ Questionnaire Allemagne, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, questions 2.11 et 2.12, p. 9-10.

⁸⁸ Questionnaire Hongrie, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, Brève présentation du système des pensions en Hongrie, p. 1.

⁸⁹ Questionnaire Hongrie, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.2, p. 2.

⁹⁰ Questionnaire Hongrie, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.2, p. 2.

⁹¹ Questionnaire Hongrie, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.3, p. 2.

⁹² Questionnaire Hongrie, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.2, p. 4.

⁹³ Questionnaire Hongrie, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.5, p. 2.

⁹⁴ Questionnaire Hongrie, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.6, p. 4.

⁹⁵ Questionnaire Hongrie, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, questions 2.11 et 2.12, p. 6.

⁹⁶ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, Brève présentation du système des pensions aux Pays-Bas, p. 2.

⁹⁷ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, Brève présentation du système des pensions aux Pays-Bas, p. 2.

⁹⁸ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.1, p. 4.

⁹⁹ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.1, p. 5.

¹⁰⁰ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.4, p. 5.

¹⁰¹ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, questions 1.2 et 1.4, p. 5.

¹⁰² Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.14, p. 11.

¹⁰³ Voir notamment le relevé-type de pension de l'ABP (Caisse de retraite pour les salariés de l'administration publique et du secteur de l'éducation) sur: http://www.abp.nl/images/24.1407.09_EngelsA_web_tcm160-72435.pdf.

¹⁰⁴ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.2, p. 5.

¹⁰⁵ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.1, p. 9.

¹⁰⁶ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.1, p. 11.

¹⁰⁷ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.4, p. 5-6.

¹⁰⁸ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, questions 1.3 et 2.1, p. 6 et 11.

¹⁰⁹ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.1, p. 11.

¹¹⁰ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.6, p. 10.

¹¹¹ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.11, p. 12.

¹¹² Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.12, p. 13.

¹¹³ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.12, p. 13.

¹¹⁴ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.12, p. 13.

¹¹⁵ Questionnaire Royaume-Uni, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, Brève présentation du système des pensions au Royaume-Uni, p. 1.

¹¹⁶ Questionnaire Royaume-Uni, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, Brève présentation du système des pensions au Royaume-Uni, p. 1.

¹¹⁷ Questionnaire Royaume-Uni, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, Brève présentation du système des pensions au Royaume-Uni, p. 1.

¹¹⁸ Questionnaire Royaume-Uni, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, ques-



tion 4.1, p. 6.

¹¹⁹ Questionnaire Royaume-Uni, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 4.1, p. 8.

¹²⁰ Questionnaire Royaume-Uni, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, questions 1.1, 1.2 et 3.1, p. 2 et 6.

¹²¹ Questionnaire Royaume-Uni, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.3, p. 2.

¹²² Questionnaire Royaume-Uni, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.3, p. 2.

¹²³ Questionnaire Royaume-Uni, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.1, p. 4.

¹²⁴ Questionnaire Royaume-Uni, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 1.6.4, p. 5.

¹²⁵ Questionnaire Royaume-Uni, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.11, p. 5.

¹²⁶ Questionnaire Royaume-Uni, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, question 2.12, p. 5.

¹²⁷ Commentaires des parties prenantes, AGE Platform Europe, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013.

¹²⁸ Commentaires des parties prenantes, ESIP, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013.

¹²⁹ Find Your Pension, <http://findyourpension.eu/en/project/>.

¹³⁰ Haupt, M., «Analysis of expectation patterns and policy recommendations» dans Y. Stevens, Communication des droits de pension en Europe. Rapport au Colloque européen du 25 octobre 2010, Bruxelles, p. 11-23. Voir également: W. Tapia & J. Yermo, Tapia, W. & Yermo, J., Implications of Behavioural Economics for Mandatory Individual Account Systems, Document de travail de l'OCDE sur la finance, l'assurance et les pensions privées 2007, n° 11, Éditions de l'OCDE.

¹³¹ W. Tapia & J. Yermo, Tapia, W. & Yermo, J., Implications of Behavioural Economics for Mandatory Individual Account Systems, Document de travail de l'OCDE sur la finance, l'assurance et les pensions privées 2007, n° 11, Éditions de l'OCDE, p. 5-9.

¹³² K. Mike et A. Szalai, Examen par les pairs en matière de protection sociale et d'inclusion sociale – Rapport de synthèse: Information publique sur les régimes de pension et leurs réformes, Pologne, 27- 28 mai 2008, p. 5.

¹³³ Cette démarche est illustrée par la campagne britannique «l'min» en vue de la souscription automatique à un régime de pension sur le lieu de travail. Ministère britannique du Travail et des pensions, Automatic enrolment into a workplace. Key facts, septembre 2012, https://gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/185887/automatic-facts-enrolment-booklet.pdf.

¹³⁴ Conseil de l'Europe, Cadre européen commun de référence pour les langues, http://coe.int/t/dg4/linguistic/source/framework_fr.pdf. Le CECR propose des lignes directrices pour décrire les acquis des personnes apprenant des langues étrangères selon une échelle de performance à six niveaux. La prudence s'impose donc en vue de ne pas assimiler aveuglément aptitudes linguistiques (en langues étrangères) et capacité de comprendre des informations relatives aux pensions, compte tenu de la nature complexe de ces dernières – sans perdre de vue que le langage courant et le langage juridique sont deux choses très différentes. Le CECR s'avère néanmoins précieux pour définir et développer un niveau de langue adéquat dans le cadre de la communication d'informations sur les pensions.

¹³⁵ Questionnaire Pays-Bas, Examen par les pairs «Information sur les pensions», Espagne 2013, p. 12.

¹³⁶ Ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'emploi. Rapport Pensioen in duidelijke taal, La Haye, juin 2012, <http://rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/06/26/rapport-pensioen-in-duidelijke-taal.html>; Ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'emploi. Rapport Pensioencommunicatie: behoeften en barrières, TNS NIPO, 2012, <http://rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/06/26/rapport-pensioencommunicatie-behoeften-en-barrieres.html>.

¹³⁷ N. Azadi, Pension Information And Communication: A Cost Benefit Analysis, thèse en économie et science du vieillissement, Tilburg School of Economics and Management, Netspar, 2013, <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=129366>.



¹³⁸ N. Azadi, Pension Information And Communication: A Cost Benefit Analysis, thèse en économie et science du vieillissement, Tilburg School of Economics and Management, Netspar, 2013, <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=129366>.

¹³⁹ Voir également: P. Antolin, Communicating uncertainty in Pension Benefit from DC Pension Plans. OCDE, Direction des Affaires financières, Unité des Pensions privées, Bruxelles, 25 novembre 2010.

¹⁴⁰ K. Mike & A. Szalai, Examen par les pairs en matière de protection sociale et d'inclusion sociale – Rapport de synthèse: Information publique sur les régimes de pension et leurs réformes, Pologne, 27- 28 mai 2008, p. 7.

¹⁴¹ La définition suivante de la culture financière, établie par le Réseau international de l'OCDE pour l'éducation financière (INFE), a été utilisée aux fins du présent examen par les pairs: «Une combinaison d'une prise de conscience, d'une connaissance, d'une attitude et d'un comportement nécessaires à prendre des décisions financières avisées et à parvenir, en définitive, à un bien-être financier individuel» [Traduction libre]. Voir: A. Atkinson & F.-A. Messy, Atkinson, «Measuring Financial Literacy: Results of the OECD INFE Pilot Study», Documents de travail de l'OCDE sur la finance, l'assurance et les pensions privées, n° 15, Éditions OCDE, p. 3.

¹⁴² A. Hung, J. Yoong & E. Brown, Hung, A., Yoong, J. & Brown, E., «Empowering Women Through Financial Awareness and Education», Documents de travail de l'OCDE sur la finance, l'assurance et les pensions privées 2012, n° 14, Éditions OCDE; R. fonseca, K. Millen, G. Zamarro and J. zissimopoulos, «What explains the gender gap in financial literacy? The role of household decision making» dans le Journal of Consumer Affairs 2012, Vol. 46(1), p. 90-106.

¹⁴³ Commission européenne, Livre blanc – Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables, COM (2012) 55 final.

¹⁴⁴ Communication de la Commission, Europe 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, Bruxelles, 3 mars 2010, COM (2010) 2020 final.

¹⁴⁵ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale: un cadre européen pour la cohésion sociale et territoriale, 16 décembre 2010, COM (2010) 758 final.

¹⁴⁶ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi, Strasbourg, 23 novembre 2010, COM (2010) 682 final.

¹⁴⁷ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Investir dans le domaine social en faveur de la croissance et de la cohésion – notamment par l'intermédiaire du Fonds social européen, au cours de la période 2014-2020, COM (2013) 83 final. Ce «paquet investissements sociaux» complète le paquet «Emploi», le paquet «Emploi jeunes» et le Livre blanc sur les retraites.

¹⁴⁸ Commission européenne, Livre vert – Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe, 7 juillet 2010, COM (2010) 365 final; Commission européenne, Livre blanc – Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables, 16 février 2012, COM (2012) 55 final.

¹⁴⁹ Communication de la Commission, Examen de la croissance annuelle, 2013, COM (2012) 750 final, p. 5.

¹⁵⁰ Commission européenne, Livre blanc – Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables, COM (2012) 55 final, p. 12 et 16.

¹⁵¹ Commission européenne, Livre vert – Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe, Bruxelles, 7 juillet 2010, COM (2010) 365 final, p. 9-19.

¹⁵² Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Investir dans le domaine social en faveur de la croissance et de la cohésion – notamment par l'intermédiaire du Fonds social européen, au cours de la période 2014-2020, COM (2013) 83 final, p. 13.

¹⁵³ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Investir dans le domaine social en faveur de la croissance et de la cohésion – notamment par l'intermédiaire du Fonds social européen, au cours de la période 2014-2020, COM (2013) 83 final, p. 19-20.

¹⁵⁴ Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et inclusion, Démographie, vieillissement actif et retraites – Guide de l'Europe sociale – volume 3, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2012, p. 66.

Commission européenne

Le droit à l'information sur les pensions de retraite

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne
2013 — 38 pp. — 17,6×25 cm

ISBN 978-92-79-31175-8

ISSN 1977-8015

doi: 10.2767/56079

Cette publication est disponible en format électronique en anglais, en français, en allemand et en espagnol.

COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?

Publications gratuites:

- un seul exemplaire:
sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- exemplaires multiples/posters/cartes:
auprès des représentations de l'Union européenne (http://ec.europa.eu/represent_fr.htm),
des délégations dans les pays hors UE (http://eeas.europa.eu/delegations/index_fr.htm),
en contactant le réseau Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_fr.htm) ou le
numéro 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuit dans toute l'UE) (*).

(* Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

Publications payantes:

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Abonnements:

- auprès des bureaux de vente de l'Office des publications de l'Union européenne
(http://publications.europa.eu/others/agents/index_fr.htm).

Le droit à l'information sur les pensions de retraite

Pays hôte : **Espagne**

Pays pairs : **Allemagne - Autriche - Belgique - Hongrie - Pays-Bas - Royaume-Uni**

Parties prenantes : **AGE, ESIP**

L'information sur les régimes de retraite reste inaccessible au plus grand nombre, alors qu'ils constituent un filet essentiel de sécurité sociale pour les aînés. Organisé à Madrid en juillet 2013, le présent examen par les pairs s'est concentré sur les bonnes pratiques en vigueur dans les États membres et a contribué à la coordination des politiques dans ce domaine.

Des représentants du pays hôte, de six autres États membres, de la Commission européenne et des organisations intéressées y ont pris part. Ce rapport résume les principales questions examinées ainsi que l'expérience acquise en la matière.

