



La collection CEPESS

ANALYSE :

Informers les actifs sur leurs droits futurs à la pension

Décembre 2010



cepeSS
regards sur la société



Avec le soutien du Ministère de la Communauté française

Editeurs responsables:

Eric PONCIN,
Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation

En collaboration avec :

Laurent de BRIEY,
Centre d'Etudes Politiques, Economiques et Sociales

Rue des Deux Eglises, 45

1000 Bruxelles

Tél. : 02/238 01 00

Fax : 02/238 01 18

INFORMER LES ACTIFS SUR LEURS DROITS FUTURS À LA PENSION

INTRODUCTION

Etre informé est un droit pour les travailleurs et les assurés sociaux. C'est même devenu une mission à part entière des institutions de pension. L'objectif de cet article est d'essayer de comprendre comment cette affirmation est devenue une évidence et s'est mise en place dans notre société.

Ce droit à l'information implique d'être informé, non seulement, des règles légales en vigueur mais aussi de sa situation personnelle.

L'information sur les règles légales est une préoccupation de longue date. Les principes généraux relatifs à celle-ci sont désormais fixés dans la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la Charte de l'assuré social.

Le deuxième aspect de l'information, celui qui concerne la situation personnelle de l'assuré social, semble se mettre progressivement en place. En Belgique, cet aspect de l'information des assurés sociaux s'est surtout développé dans le domaine de la pension de retraite. Nous allons donc nous concentrer spécifiquement sur cette branche de la sécurité sociale bien que des applications commencent à exister dans d'autres domaines, comme la plateforme Handiweb pour les personnes handicapées.

En effet, actuellement, « pension » reste trop souvent synonyme d'incertitude pour les citoyens. Beaucoup n'ont qu'une idée imprécise du montant qu'ils percevront lorsqu'ils seront pensionnés.

Or, être informé de manière individualisée de ses droits en fonction de sa situation personnelle est essentiel car :

- L'administration fait ainsi preuve de transparence et rassure le futur retraité sur l'avenir de sa pension
- Cette information légitime notre système social en démontrant le lien entre travail, cotisations et prestations. Cela permet par exemple de décourager le travail au noir.
- Cette information responsabilise l'assuré social.

Elle responsabilise car prendre connaissance de sa situation personnelle quant à sa carrière et sa pension permet aux actifs de poser des choix conscients en matière de :

- Moment du départ à la retraite;
- Choix de carrière (interruption de carrière, temps partiel, changement de régime...) et impact sur la pension, en particulier pour les femmes ;
- Cotisations volontaires pour régulariser les années d'études ;
- Participation à un deuxième ou troisième pilier ;
- Préparation de l'avenir (épargne, achat d'une maison, assurance santé...).

De plus, réunir au fur et à mesure des informations sur la carrière des travailleurs facilite le travail des institutions chargées de calculer les pensions : il s'agit donc de temps gagné pour plus tard.

Le développement des nouvelles technologies permet, évidemment, de faire un bond en avant et de mieux informer, de manière plus rapide et plus personnalisée.

Autrefois, l'administration se limitait à stocker l'information et recherchait les informations utiles au moment du calcul de la pension.

Aujourd'hui, on peut s'attendre à beaucoup plus et le but est :

- de conserver des données actualisées en permanence afin de pouvoir suivre leur évolution au jour le jour ;

- d'échanger des informations rapidement, notamment avec les autres administrations et dans le respect de la vie privée ;
- de faire des simulations de calcul sur base des données à jour, en fonction de différentes hypothèses ;
- d'être proactif et de vérifier les données pour automatiser l'octroi de certains droits (par exemple, le droit à la GRAPA en ce qui concerne les pensions).

L'administration peut même envisager d'aller encore plus loin dans l'usage des nouvelles technologies. Il s'agit d'une étape supplémentaire appelée « e-government » : permettre d'entreprendre les démarches administratives en ligne (demandes, déclarations...) quand l'assuré social le souhaite et sans exiger des attestations pour des informations déjà encodées.

L'INFORMATION SUR LES DROITS FUTURS À LA PENSION : UNE NÉCESSITÉ RECONNUE DANS L'UNION EUROPÉENNE

Au sein de l'Union européenne, l'information des actifs sur leurs droits futurs à la pension apparaît de plus en plus comme un droit pour les assurés sociaux, une obligation pour l'administration et une nécessité pour tout le monde.

L'Union européenne a donc émis des recommandations en la matière et les Etats membres ont beaucoup développé leurs systèmes d'information sur les droits à la pension.

1. Politique recommandée par l'Union européenne

L'Union européenne s'est surtout intéressée à l'information des actifs, dans le cadre des réformes des systèmes de pension entreprises par les Etats, pour assurer leur viabilité dans le contexte du vieillissement de la population.

L'objectif n'est alors pas seulement de permettre aux actifs de planifier leur carrière mais aussi de rassurer les citoyens et leur faire accepter les réformes par un large consensus.

Pour le Conseil européen, « une meilleure information des bénéficiaires peut être perçue comme une preuve que les gouvernements et les gestionnaires de régi-

mes de pension croient en leur capacité à assurer de bons revenus à l'avenir »¹.

L'Union européenne n'a cependant pas imposé un système d'information des actifs aux Etats membres. Les systèmes de pension étant différents partout, il était impossible d'apporter une solution unique, notamment parce que les prestations ne sont pas prévisibles avec la même précision dans tous les pays.

C'est donc la Méthode Ouverte de Coordination (MOC) qui a été utilisée. Dans ce cadre, la Commission a émis des recommandations² et chaque Etat remet un rapport sur l'avancement de la mise en œuvre de ces recommandations.

La Communication de la Commission du 22 décembre 2005 « Travailler ensemble, travailler mieux : un nouveau cadre pour la coordination ouverte des politiques de protection sociale et d'inclusion sociale dans l'Union européenne » fixe donc l'objectif suivant :

« Veiller à ce que les régimes de retraite soient transparents, bien adaptés aux besoins et aspirations des femmes et des hommes ainsi qu'aux exigences des sociétés modernes, du vieillissement démographique et des mutations structurelles, à ce que les personnes reçoivent les informations dont elles ont besoin pour préparer leur retraite, et à ce que les réformes soient menées sur la base du consensus le plus large possible. »

2. Les solutions mises en œuvre par les Etats membres

Les Etats membres ont donc, depuis un certain nombre d'années, mis en place des systèmes d'information sur les droits à la pension.

Les modes d'information varient en fonction du système de pension puisque les prestations sont plus ou moins faciles à estimer en fonction du système de pension. Certains pays, comme la Suède, ont pu aller très loin dans la précision des informations données mais ce n'est pas nécessairement reproductible partout. En effet, les régimes de pension à cotisations définies permettent d'être plus précis dans les estimations que les régimes de pension à prestations définies.

¹ Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates, 10 mars 2003, 7165/03

² Communication de la Commission européenne, 11 octobre 2000, « L'évolution à venir de la protection sociale dans une perspective à long terme : des pensions sûres et viables » et communication de la Commission européenne, 3 juillet 2001, « Une approche intégrée au service des stratégies nationales visant à garantir des pensions sûres et viables »

Malgré ces différences, on observe dans toute l'Union européenne les mêmes types de stratégies d'information. Chaque pays en utilise au moins une, le plus souvent plusieurs, voire toutes. Elles sont plus ou moins performantes selon les pays, en fonction de leur état d'avancement de la mise en place des systèmes d'information.

Ces quatre stratégies sont les suivantes :

- Information à la demande du futur pensionné ;
- Estimation et simulation de la pension future via un site Internet dans lequel le futur pensionné introduit lui-même les données ;
- Envoi d'informations de manière automatique et proactive ;
- Mise à disposition de comptes personnels en ligne donnant des aperçus de carrière, des droits à la pension et d'autres droits sociaux et permettant une interaction avec l'administration (e-government).

Les canaux d'information sont également diversifiés, allant du contact direct au plus dématérialisé : rencontre avec l'administré, téléphone, courrier, e-mail, site Internet, compte individuel en ligne. Il est important de maintenir cette diversité afin d'éviter le piège de la fracture numérique.

Un pays comme la Finlande qui avait mis directement à disposition des comptes individuels en ligne a ainsi dû compléter son système : elle a ajouté un système d'envoi annuel par courrier pour s'assurer que chaque personne puisse recevoir des informations sur sa future pension.

En matière d'information des futurs pensionnés, les pays nordiques sont souvent cités en exemple.

La Suède fait figure de précurseur car, depuis 1999, elle procède à une information annuelle individuelle automatique sur la pension légale par courrier grâce à la célèbre « enveloppe orange ». Ce courrier est envoyé aux assurés sociaux à partir de l'âge de 28 ans.

En outre, depuis 2004, les Suédois ont accès au site Internet <http://www.minpension.se> qui réunit l'ensemble des informations concernant non seulement le régime légal mais aussi les régimes complémentaires. Ce site permet également de faire des simulations.

On peut également citer la Finlande qui envoie un relevé annuel par courrier ou par e-mail dès l'âge de 18 ans. A partir de 50 ans, ce relevé est complété par une simulation qui indique le montant de la retraite estimé pour les salariés en cas de départ à la retraite à 63, 65 ou 68 ans.

En outre, le Centre finlandais pour les pensions a été créé pour gérer un registre centralisé des droits³. Cette base de données enregistre les données de carrière utiles pour le calcul de la pension, mais aussi d'autres droits sociaux comme les bourses d'étude, les indemnités de chômage, etc. et permet de faire des simulations de pension en fonction de différentes hypothèses.

De même, au Danemark, un aperçu annuel des données de pension est envoyé et la base de données « PensionsInfo » permet d'accéder aux données individuelles de pension.

Les pays limitrophes de la Belgique ont également un système d'information très complet.

En Allemagne, les assurés sociaux ayant 27 ans révolus et ayant cotisé durant cinq ans au moins reçoivent tous les ans des informations sur leurs droits à la pension dans le régime des salariés et de la fonction publique.

Ils reçoivent ainsi un relevé de carrière et des estimations de la pension probable à l'âge de 65 ans en fonction de trois hypothèses d'évolution du salaire de l'intéressé :

- Maintien du salaire moyen des cinq dernières années ;
- Croissance de 1% ;
- Croissance de 2%.

A partir de 55 ans, les assurés sociaux reçoivent tous les trois ans des relevés comportant des informations encore plus détaillées sur leur dossier de retraite.

Le site Internet eService permet de consulter son compte retraite personnel, d'entretenir des relations interactives avec l'administration et de faire des simulations.

³ Registre finlandais des droits à la pension : <http://www.tyoelake.fi>

Enfin, un numéro de téléphone est mis à la disposition des citoyens qui n'utilisent pas Internet.

En France aussi, des informations personnalisées sur les droits acquis à la retraite sont envoyées aux assurés sociaux.

Il s'agit du relevé individuel de situation (RIS, également appelé « l'enveloppe bleue ») envoyé automatiquement, tous les 5 ans, à partir de l'âge de 35 ans et de l'estimation indicative globale (EIG) qui est communiquée automatiquement à partir de 55 ans et puis, tous les 5 ans jusqu'au départ à la retraite. Les estimations portent sur le montant de pension que l'assuré social devrait toucher s'il partait à l'âge minimum requis pour partir à la retraite et sur le montant qu'il devrait toucher s'il partait plus tard, à l'âge donnant droit à une pension sans abattement.

Le RIS peut, en outre, être demandé à la caisse de l'assuré social quel que soit l'âge de celui-ci mais une fois tous les deux ans maximum.

Enfin, l'outil de simulation « m@rel (Ma retraite en ligne) » permet d'effectuer des simulations dans la quasi-totalité des régimes de retraite à partir des données que l'assuré social introduit lui-même, en fonction des différents scénarios choisis.

Aux Pays-Bas, un relevé reprenant les données de carrière et un montant de pension estimé est envoyé annuellement. Par ailleurs, le site Internet « Mon Dossier SVB » permet de consulter son relevé de carrière « on line » et d'interagir avec l'administration.

Les pays anglo-saxons, eux, demandent généralement une démarche du travailleur pour recevoir une estimation de sa pension.

Le Royaume-Uni met ainsi deux outils à disposition : le « State Pension Profiler » et le « State Pension Forecast ». Le « State Pension Profiler » est un simulateur en ligne qui permet d'évaluer rapidement les droits à la pension légale alors que le « State Pension Forecast » est plus précis. Cette estimation en ligne, par courrier ou par téléphone se base sur les données enregistrées par l'administration et donne une estimation de la pension légale et complémentaire.

En Irlande, le Pension Board permet de réaliser des estimations de pension à partir de données que l'intéressé introduit lui-même. Mais les employeurs et organismes de pension sont obligés d'informer annuellement le travailleur.

Ce tour d'horizon nous montre que, dans la plupart des pays, comme en Belgique, le défi principal n'est pas de trouver des moyens pour informer mais de globaliser l'information entre les différents régimes et les différents piliers de pensions. Certains pays dont le système d'information est pourtant déjà très complet n'y sont pas encore parvenus.

Par exemple, le système allemand ne concerne que les pensions légales des salariés et les fonctionnaires. L'information systématique des assurés sociaux ne comprend pas les autres régimes comme les indépendants ou les pensions complémentaires.

En Finlande, seuls les salariés sont concernés actuellement et seule la fonction publique doit être intégrée au système à partir de 2011.

En France, un effort important a été fourni pour faire bénéficier la quasi-totalité des régimes de retraite du système d'information personnalisé. Néanmoins, certains cas ne sont toujours pas traités comme les régimes de retraite particuliers (RATP, SNCF, Industries électriques et gazières, marins, personnel navigant de l'aéronautique, clercs et employés de notaire...) ou les situations particulières (personnes en invalidité, carrières à l'étranger...).

INFORMATION SUR LES DROITS FUTURS À LA PENSION EN BELGIQUE

Actuellement, la Belgique exploite les quatre stratégies détaillées ci-dessus, sans être forcément à la pointe dans chacune d'entre elles.

Autrefois, de 1997 à 2005, le système d'information en vigueur était celui du Service Info-Pension.

Les travailleurs pouvaient, à partir de l'âge de 55 ans, demander au service Info-Pension de calculer le montant de pension auquel ils pourraient prétendre à législation constante. Le service Info-Pension se renseignait auprès des trois régimes et envoyait les informations regroupées.

Mais le système a évolué en 2005 grâce au Pacte de solidarité entre les générations qui fixait les objectifs suivants :

« Tous ceux qui le souhaitent doivent pouvoir recevoir à terme le calcul individuel de leur pension, indépendamment de la nature de leur carrière.

Le service des pensions doit fournir à quiconque le souhaite un calcul individuel du montant de sa pension. A partir de 55 ans, cela doit se faire automatiquement chaque année. Les personnes ayant eu une carrière mixte doivent également recevoir cette information de manière automatique.

L'information fournie par le service des pensions sera complétée de manière coordonnée par les informations relatives au deuxième pilier. L'employeur est d'ores et déjà obligé d'informer régulièrement le travailleur sur le deuxième pilier. A l'avenir, lui-même ou l'organisme des pensions devra informer le travailleur, au même moment et selon la même présentation, sur l'ensemble de ses avantages dans le deuxième pilier.

Seront indiqués à chaque fois les montants de la pension qui seraient applicables si le travailleur continuait à travailler jusqu'à l'âge de la pension.

Cela doit être réalisé d'ici 2010.»

L'objectif en Belgique n'était pas de rassurer et de faire consensus autour d'une réforme globale du système de pension. Il n'y a en effet pas eu, comme ce fut le cas en Suède par exemple, une vaste réforme de l'ensemble du système de pension.

En Belgique, l'impulsion est venue de la nécessité d'inciter les travailleurs à ne pas prendre de pension anticipée et de rester au travail au moins jusqu'à l'âge légal de la pension pour améliorer le taux d'emploi des 55-65 ans.

Rapidement, il est apparu qu'un premier incitant fondamental serait de permettre aux actifs de prendre connaissance de leur situation au niveau de leur pension. Ils peuvent ainsi poser des choix conscients sur la durée de leur carrière.

Pour mieux informer les futurs pensionnés, il était indispensable de leur permettre de demander une estimation plus tôt et de recevoir des informations de manière automatique à partir d'un certain âge, c'est pourquoi le système a été modifié.

Outre cette amélioration du taux d'emploi des seniors, l'espoir est de relever, grâce à une meilleure information, le montant moyen des pensions.

En effet, les plus basses pensions sont souvent celles des femmes car celles-ci arrêtent plus souvent de travailler pour s'occuper de leur famille. L'objectif est alors de les informer sur les risques d'une carrière incomplète afin qu'elles puissent poser des choix conscients.

D'autre part, avoir une idée du montant de sa pension permet aux travailleurs de prendre des initiatives pour préparer leur pension (épargne...).

Quelles sont les stratégies d'information mises en place en Belgique ?

I. Information à la demande du futur pensionné

Le futur pensionné peut introduire auprès de l'Office National des Pensions (ONP), de l'Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants (INASTI) et du Service des Pensions du Service Public (SdPSP) une demande d'estimation de la pension personnelle constituée (fixation du droit de pension hypothétique) et un aperçu de la carrière (données nécessaires pour l'estimation des droits à la pension), au plus tôt dans les 5 ans qui précèdent l'âge de la retraite.

Le succès de cette stratégie semble assez relatif : passé l'effet de nouveauté, le nombre de demande d'estimation est plutôt en baisse comme le montre le tableau ci-dessous.

Année	Nombre de demandes à l'ONP	Nombre de demandes à l'INASTI
2006	42.823	10.750
2007	47.790	15.750
2008	38.273	14.750
2009	36.808	11.860

Ce manque de succès s'explique de plusieurs manières : ce service n'est accessible qu'à partir d'un âge assez avancé, les assurés sociaux utilisent également les autres moyens d'information et enfin, l'information obtenue par ce biais reste incomplète. En effet, l'estimation reçue n'est pas globalisée entre les trois régimes.

Outre ce service, l'ONP met à disposition des citoyens un numéro vert qui permet de répondre à toutes les questions sur le régime des travailleurs salariés. Cette information peut également être personnalisée car les courriers adressés par l'ONP mentionnent un numéro direct vers le fonctionnaire qui gère le dossier du salarié.

Enfin, depuis le 1er avril 2009, des « Points pensions », répartis sur tout le territoire pour plus de proximité, répondent aux questions des assurés sociaux sur la pension, en particulier sur les sujets suivants : estimation de la future pension, calcul de la pension en cas de carrière mixte, effets des interruptions de carrière sur la pension.

Ce service a l'avantage d'être commun à l'ONP, l'INASTI et le SdPSP et donc de pouvoir répondre aux personnes qui ont une carrière mixte.

2. Estimation et simulation de la pension future via un site Internet dans lequel le futur pensionné introduit lui-même les données

Un site internet de simulation de pension a été mis en ligne conjointement par l'ONP, l'INASTI et le SdPSP : <http://www.toutsurmapension.be>. La simulation se fait en fonction des données que la personne introduit elle-même.

Le site est en ligne depuis 2006 mais est régulièrement mis à jour. Il s'agit par exemple de l'introduction d'indexation, de nouvelles réglementations ou de nouvelles fonctions.

Ce site Internet semble attirer les citoyens belges puisqu'environ 800.000 simulations ont été effectuées sur le site en 2008.

3. Envoi d'informations de manière automatique et proactive

L'ONP, l'INASTI et le SdPSP délivrent d'office une estimation aux futurs pensionnés âgés de 55 ans.

Ce système permet aux institutions de pension de constituer un pré-dossier pour les futurs pensionnés, ce qui raccourcira le délai requis pour le calcul du montant de pension, lors du départ effectif. L'assuré social peut d'ailleurs demander des corrections.

En 2008, l'ONP a délivré 256.704 informations d'office et 127.345 en 2009.

L'envoi automatique d'informations est également utilisé dans le cadre des régimes de pensions complémentaires.⁴

⁴ Article 50 de la loi-programme du 27 avril 2007

En effet, les organismes de pension ont un certain nombre d'obligations d'information avant le moment du départ à la retraite : ils doivent remettre annuellement une fiche de pension reprenant diverses données telles que le montant des réserves acquises et ils doivent remettre, sur demande, un aperçu historique de ces données. Enfin, quand l'affilié atteint l'âge de 45 ans, ils doivent l'informer automatiquement au moins tous les 5 ans sur le montant de la rente à attendre à l'âge de 65 ans.

Cette obligation d'information peut toutefois être reprise par l'ASBL SIGeDIS dans le cadre d'un accord.

L'ASBL SIGeDIS⁵ (sociale individuelle gegevens-données individuelles sociales), fondée en 2006, sur base du Pacte de solidarité entre les générations, a un rôle essentiel dans l'information des futurs pensionnés ainsi que pour les institutions de pension.

En effet, d'une part, elle constitue une banque de données rassemblant des données sur les pensions complémentaires⁶ ; d'autre part, elle constitue une banque rassemblant les données de carrière pour les salariés et le secteur public.

4. Mise à disposition de comptes personnels en ligne donnant des aperçus de carrière, des droits à la pension et d'autres droits sociaux et permettant une interaction avec l'administration (e-government)

Depuis le 25 mai 2010, l'ONP met à disposition des personnes ayant exercé une activité de salarié, quel que soit leur âge, la plateforme sécurisée « MyPension »⁷ afin qu'ils reçoivent un aperçu de leur carrière et qu'ils puissent demander une simulation de pension.

L'objectif est de créer de véritables dossiers de pension consultables « on line » avec des formulaires interactifs, des possibilités de corriger les données, etc.

MyPension va donc au-delà de la simple information des salariés, il s'agit d'un premier pas vers l'e-government.

⁵ ASBL SIGeDIS : <http://www.sigedis.be>

⁶ Banque de données sur les pensions complémentaires : <http://www.db2p.be>

⁷ MyPension est accessible via le site Internet de l'ONP : <http://www.onprvp.fgov.be/>

CONCLUSION

La Belgique, comme la plupart des pays européens, tente de mettre en place différentes stratégies pour informer les actifs sur leurs droits futurs en matière de pension.

Nous devons pourtant constater, 5 ans après le Pacte des générations, que les outils mis en place restent imparfaits. Par exemple, les régimes des travailleurs indépendants et de la fonction publique ne disposent toujours pas de banque de données complète⁸. De même, la banque de données des pensions du deuxième pilier n'est toujours pas terminée et seuls les salariés bénéficient des comptes « My-Pension ».

Il est vrai que, vu la logique de son système de pension, la Belgique ne peut fournir une estimation exacte des futures pensions puisque le montant de la pension ne dépend pas directement des cotisations versées. Certains éléments qui influent sur le montant de la pension seront toujours imprévisibles, par exemple la naissance du droit à une pension de survie ou à un taux ménage, le droit à une pension minimum avant la fin de carrière ou encore une modification législative. D'autre part, plus l'individu est jeune, moins les estimations sont exactes, ce qui peut même être contre-productif.

Mais, au-delà de ces éléments imprévisibles, l'administration peut apporter un grand nombre d'informations, de simulations et des estimations, au moins à partir d'un certain âge.

Cet objectif est ambitieux car il faut mettre au point des systèmes informatiques sécurisés performants et surtout coordonner de nombreux acteurs (ONP, INASTI, SdPSP, SIGeDIS, Banque Carrefour de la sécurité sociale, organismes de pensions complémentaires, ONSS...).

En effet, le principal reproche que l'on peut adresser au système belge est que l'information n'est pas suffisamment globalisée entre les trois régimes de pension alors que, de plus en plus de travailleurs ont une carrière mixte.

L'administration doit donc impérativement poursuivre ses efforts pour terminer les projets en cours et délivrer une information sur les futurs droits à la pension la plus complète possible.

⁸ Les projets sont en cours via e-clipz pour les travailleurs indépendants et CAPELO pour la fonction publique (<http://www.capelo.be>)

Il sera alors possible d'évaluer l'efficacité du système d'information voulu par la Belgique. En effet, à ce stade, il est difficile de dire si la politique d'information menée par la Belgique a porté ses fruits alors qu'elle reste imparfaite.

De manière objective, nous pouvons déjà constater que le taux d'emploi des travailleurs âgés n'a augmenté que très faiblement depuis le Pacte des générations. Mais il est évident que cette faiblesse n'est pas le résultat de la politique d'information à elle seule. De nombreux autres paramètres sont à prendre en considération et à améliorer, si la Belgique veut redresser son taux d'emploi des travailleurs âgés.

BIBLIOGRAPHIE

- Rapports stratégiques nationaux Protection sociale et Inclusion sociale 2008-2010
- Rapports stratégiques nationaux Pensions 2002 et 2005
- Avis n° 1621 du 6 novembre 2007 du Conseil National du Travail sur l'exécution de la loi relative au Pacte de solidarité entre les générations – Information sur les pensions
- Rapports annuels de l'ONP (2009), l'INASTI (2009) et le SdPSP (2008)
- L'information des actifs en Europe sur leurs droits à la retraite, La lettre de l'Observatoire des retraites, avril 2010, n° 17, http://www.observatoire-retraites.org/uploads/tx_orpublications/LOR17.pdf

Auteur : Pauline Loeckx
décembre 2010

