

# La Lettre de l'Observatoire des Retraites

JUILLET 2003 - N° 13

## Les retraites dans l'Union européenne

### Sommaire

#### MISE EN PLACE DES SYSTÈMES DE RETRAITE 2

- ◆ Deux Europe et bientôt trois 2
- ◆ Une typologie des pays européens 7
- ◆ La grande diversité des régimes de retraite 9
- ◆ Un niveau de vie des retraités proche de celui des actifs 13

#### CRISE, ADAPTATIONS ET RUPTURES 18

- ◆ Crise économique et évolution démographique 18
- ◆ Les adaptations 23
- ◆ L'impact de la baisse des marchés financiers sur les régimes en capitalisation 29
- ◆ Les ruptures italienne et suédoise 32
- ◆ L'Allemagne et le Royaume-Uni 35
- ◆ Les fonctionnaires 38
- ◆ L'émergence d'une politique européenne des retraites 41
- ◆ Le système de retraite français comparé à ses homologues européens 42

#### CONCLUSION : OÙ VA LE « MODÈLE SOCIAL EUROPÉEN » EN MATIÈRE DE RETRAITE ? 43

### Éditorial

*En s'emparant du problème des retraites au sommet de Lisbonne en mars 2000, le conseil des chefs d'Etat et de gouvernement européens a donné une dimension européenne officielle à la question de l'adaptation de nos systèmes de retraite face aux évolutions démographiques et économiques. Désormais, les Etats membres devront régulièrement présenter au conseil leur politique en matière de retraite dans le cadre de la « méthode ouverte de coordination » et la comparer à celle des autres membres de l'Union. Cette démarche renforce l'intérêt de connaître les systèmes de retraite des autres Etats membres. Telle est l'ambition de cette nouvelle lettre de l'Observatoire des Retraites.*

*Ambition difficile à réaliser. En effet, l'information sur les différents systèmes de retraite est à la fois pléthorique et lacunaire. De plus, ces systèmes présentent une très grande diversité, reflet des cultures et des histoires nationales qui les marquent. Cette diversité alimente la confusion et rend difficiles les comparaisons. Un groupe de travail européen se consacre à l'élaboration d'indicateurs. Mais ses travaux ne font que commencer.*

*Tirer des leçons de l'expérience des autres pays constitue un exercice enrichissant, mais délicat. « Du danger des voyages ! » s'était exclamé Emmanuel Reynaud<sup>1</sup>, en écoutant un professionnel tirer pour le système français des conclusions hâtives d'un voyage en Asie. De son côté, Giovanni Tamburi<sup>2</sup>, l'un des meilleurs experts européens, avait rappelé, à ceux qui donnaient en exemple le système de retraite de Singapour, que, dans le domaine social aussi, il existe des micro-climats qui rendent illusoire la transposition pure et simple de bien des modèles. Nous tenterons néanmoins de situer la France par rapport à ses voisins, tout en gardant à l'esprit la remarque de Montaigne « vérité en-deçà des Pyrénées, erreur au-delà ».*

1. Aujourd'hui chef de service au Bureau International du Travail, à l'époque chercheur à l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (Ires), Emmanuel Reynaud est également membre du comité d'experts de l'Observatoire des Retraites.

2. Actuaire, ancien directeur du département de la Sécurité sociale au Bureau International du Travail, consultant.

# MISE EN PLACE ET DÉVELOPPEMENT DES SYSTÈMES DE RETRAITE

*Les régimes de retraite plongent leurs racines dans un passé parfois ancien. Ainsi, en France, l'Établissement National des Invalides de la Marine, le régime de retraite des marins, a-t-il été fondé sous Louis XIV. Dans tous les pays de l'Union européenne, les initiatives de l'État, des salariés, des grandes entreprises, se sont chevauchées, croisées, concurrencées, additionnées, aboutissant à autant de systèmes nationaux originaux et difficilement classables. Deux grands modèles marquent toutefois les États membres de leur empreinte et, malgré les difficultés, on peut dessiner une typologie des pays européens en matière de retraite. La grande période de développement des retraites, tant des régimes de base que des régimes complémentaires, se situe dans les décennies qui suivent la dernière guerre. Partout, mais dans des conditions très variables d'un pays à l'autre, elle aboutit aujourd'hui à faire de la retraite, non plus un synonyme d'invalidité ou de pauvreté, mais une période de libre jouissance d'un niveau de vie relativement proche de celui des actifs.*

## Deux Europe et bientôt trois

*Au sein de l'Union européenne, il n'y a pas une Europe de la retraite, mais deux et bientôt trois : au centre, celle de Bismarck, au nord, celle de Beveridge, et prochainement à l'Est, celle de la Banque mondiale. Dans l'Europe « bismarckienne », les régimes de base en répartition couvrent l'essentiel des besoins. Dans l'Europe « beveridgienne », les régimes de base forfaitaires sont complétés par d'importants régimes complémentaires en capitalisation. Enfin, dans l'Europe de l'Est, Banque Mondiale et FMI promeuvent une capitalisation individuelle.*

Bismarck a développé dans les années 1880 et suivantes dans l'Empire allemand, qui incluait l'Alsace Moselle, un système de sécurité sociale organisé dans un cadre professionnel et assurant à ceux qui travaillent une retraite fonction des cotisations versées et reflétant, pour une carrière

complète, leur niveau de vie en activité dans la limite d'un plafond<sup>1</sup>. Ce système a fait école et a inspiré les systèmes de retraite de la majorité des États membres de l'Union européenne (voir la carte). Il a également marqué les pays d'Europe centrale et orientale.

1. « Mais la France ne fut-elle pas le vrai pionnier, déjà, en 1850, avec la fondation de la « Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse » ? Bismarck lui-même ne se souvenait-il pas de cette politique de Napoléon III quand il dressait les premiers plans pour une assurance sociale en Allemagne ? » écrit Christoph Conrad (« La naissance de la retraite moderne : l'Allemagne dans une comparaison internationale (1850-1960) », Population, n° 3 1990). Napoléon III travaillait d'ailleurs sur un projet de régime de retraite peu avant sa mort (« Louis Napoléon le Grand », Philippe Séguin, Grasset, octobre 1990).

## L'UNION EUROPÉENNE ET LES 10 NOUVEAUX MEMBRES

(AU 1<sup>ER</sup> MAI 2004)

"L'Europe de Bismarck"
  "L'Europe de Beveridge"
  Les nouveaux membres de l'Union européenne



Beveridge, dans un rapport de 1942 consacré à l'éradication de la pauvreté, a prôné un autre modèle dans lequel l'Etat assure une pension forfaitaire et minimum à toute la population. Ce modèle a été peu ou prou adopté par les îles britanniques, les pays scandinaves et la Hollande.

Ces deux modèles n'ont pas empêché une très grande diversité d'applications nationales et de profondes évolutions. La Finlande ne peut plus être considérée comme « beveridgienne » depuis la réforme de 1996. De même la Suède avec la réforme entrée en application en 2000. D'une manière

générale, chaque pays a cherché à combler les lacunes de son modèle de départ.

La grande lacune du modèle Bismarck réside dans l'absence de couverture « universelle », c'est-à-dire l'absence de retraite pour une partie de la population, soit non rémunérée, soit rémunérée au-dessus d'un certain plafond et censée pouvoir faire face par elle-même à ses besoins. L'extension aux catégories professionnelles non couvertes à l'origine et la création de mécanismes de minimum vieillesse aboutissent aujourd'hui à une couverture de l'ensemble de la population.

La grande lacune du modèle Beveridge découle du caractère forfaitaire et minimum de la pension universelle. Ce système ne procure pas au plus grand nombre une retraite en rapport avec le niveau de vie atteint pendant leur activité professionnelle.

D'où le développement de régimes complémentaires jouant un rôle très important. Beveridge lui-même disait : « l'Etat fournit le pain, les gens achètent le beurre ». Ces régimes étant financés de plus en plus en capitalisation, il en découle que cette technique de financement joue un rôle important dans l'Europe du nord, alors qu'elle demeure marginale dans l'Europe du centre (voir tableaux 1 et 2).

Ainsi, en dépit des évolutions profondes suivies par tous les pays, les deux grands modèles de protection sociale continuent de marquer profondément le paysage européen, opposant une Europe du nord dans laquelle les régimes complémentaires en capitalisation, les « fonds de pension<sup>1</sup> », jouent un rôle très important à une Europe du centre dans laquelle la retraite repose essentiellement sur les régimes de base en répartition.

### La théorie des trois piliers et la réalité européenne

La Constitution helvétique prévoit que la retraite repose sur trois « piliers » : le régime de base financé en répartition constitue le premier pilier, les régimes d'entreprise (ou « professionnels ») obligatoires financés en capitalisation forment le second pilier et l'épargne individuelle, facultative, qui bénéficie d'exonérations fiscales, le troisième pilier. Dans les Etats membres de l'Union européenne le troisième pilier ne joue qu'un rôle marginal. Le second pilier n'a de réelle importance que dans les pays de tradition « beveridgienne ». Le premier pilier joue partout le rôle principal, presque exclusif dans les pays de tradition « bismarckienne ».

### La fausse exception française

Les régimes complémentaires professionnels jouent un rôle très important en France puisqu'ils servent plus du quart du total des prestations de retraite et représentent 40 % en moyenne de la pension des salariés du secteur privé. De ce point de vue, le paysage français évoquerait donc plutôt le modèle beveridgien. Mais les régimes complémentaires français présentent aujourd'hui nombre de caractéristiques des régimes de sécurité sociale. Ils sont nationaux, uniformes (mêmes règles pour tous les salariés), obligatoires et financés en répartition. Ils sont entrés au 1<sup>er</sup> janvier 2000 dans le champ du règlement européen de coordination des régimes de base de protection sociale et sont maintenant considérés comme « le deuxième étage du premier pilier » de la retraite. La France ne constitue donc pas une réelle exception au modèle Bismarck dans lequel le premier pilier représente l'essentiel du système de retraite.

1. Dans l'acception française de régime de retraite complémentaire en capitalisation. L'expression anglaise pension fund signifie simplement « caisse de retraite ».

**Tableau 1 : Le deuxième pilier dans l'Union européenne**

	Année	Taux de couverture des salariés	Taux de couverture de la population active	Retraités	Importance du deuxième pilier dans la pension
<b>Allemagne</b>	1999	Commerce ex-RFA 28 %, ex-RDA 16 % Industrie ex-RFA 64 %, ex-RDA 20 %			7 %
<b>Autriche</b>	2001		Moins de 10 %	Moins de 2 %	
<b>Belgique</b>	1999	35 %			12,8 %
<b>Danemark</b>	<b>1998</b>	<b>82 %</b>			<b>25 à 35 %</b>
<b>Espagne</b>	2001	32 % individuel 36 % professionnel			
<b>Finlande</b>	<b>1999</b>				<b>4 %</b>
<b>France</b>	1999				1,7 %
<b>Grèce</b>					
<b>Irlande</b>	<b>2001</b>	<b>46,8</b>	<b>51 %</b>		<b>25 à 35 %</b>
<b>Italie</b>	2001	Secteur Privé 13,8 Secteur Public 0	8,7 %		
<b>Luxembourg</b>					
<b>Pays-Bas</b>		<b>91 % en 2001</b>		<b>83 % en 2000</b>	<b>Environ 40 %</b>
<b>Portugal</b>	2000				4,2 %
<b>Royaume-Uni</b>	<b>2000/2001</b>	<b>44 %</b>		<b>60 %</b>	<b>Environ 40 %</b>
<b>Suède</b>	<b>2001</b>	<b>Environ 90 %</b>			

Source : Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates, page 36.

**Commentaire :** Malgré ses lacunes, ce tableau fait clairement ressortir l'importance des retraites complémentaires, le « deuxième pilier », dans les pays « beveridgiens », ici en gras, où elles couvrent de la moitié à la presque totalité des salariés et assurent entre un quart et une petite moitié des pensions versées. Si la Finlande semble faire exception, c'est parce que ses régimes complémentaires font partie depuis 1996 du « premier pilier ».

## Le modèle de la Banque Mondiale

La Banque Mondiale a pris position dans un rapport de 1994 intitulé « La crise du vieillissement : mesures destinées à protéger les personnes âgées et à promouvoir la croissance ». L'Observatoire des Retraites a consacré sa lettre numéro 8 de mai 1996 à ce document.

Ce rapport critique les régimes de retraite existants, tant ceux de sécurité sociale que ceux d'entreprise. Ces régimes sont considérés comme ayant des effets négatifs sur l'épargne, l'emploi et la croissance. Ils sont également présentés comme injustes, la justice étant entendue comme correspondant à la neutralité actuarielle dans laquelle chaque individu ne bénéficierait que du produit de son propre effort. Toutes les formes de redistribution fondées sur la solidarité (par exemple les réversions, les validations des périodes de maternité, maladie, chômage, etc.) sont donc considérées comme autant d'injustices.

Le rapport prône la mise en place d'un système comportant :

Une pension minimum et forfaitaire, de préférence sous condition de ressources, financée par l'impôt et accordée à toute la population résidente.

Une obligation faite aux actifs de cotiser, sans participation des entreprises, à l'institution de retraite privée en capitalisation de leur choix pour une rente calculée de façon actuarielle. Cette rente reflètera donc l'importance des cotisations versées, la performance de la gestion financière et l'espérance de vie de l'intéressé.

La possibilité d'épargner au-delà du minimum obligatoire pour ceux qui le souhaitent.

**Tableau 2 : Actifs des régimes complémentaires en % du PIB en 2000**

	Actifs en % du PIB	Remarques
<b>Pays-Bas</b>	166	Fonds de pension : 108 Assureurs : 58
<b>Suède</b>	56,6	Egalement importantes réserves dans le régime de base : 29 % du PIB. Les retraites complémentaires sont pour partie financées en provisions au bilan et non en capitalisation véritable.
<b>Royaume-Uni</b>	80,9	
<b>Danemark</b>	80	Importantes réserves dans le « 1 <sup>er</sup> pilier » : 25 % du PIB
<b>Irlande</b>	51	
<b>Finlande</b>	8,9	Depuis 1996 les régimes de base sont constitués des anciens régimes complémentaires. Leurs réserves sont les plus importantes du « 1 <sup>er</sup> pilier » dans l'UE : 60 % du PIB
<b>Italie</b>	2,6	
<b>Belgique</b>	14,7	Y compris assurances groupes
<b>Allemagne</b>	16,3	Inclut vraisemblablement les régimes en provisions au bilan qui ne constituent pas de la capitalisation véritable
<b>Autriche</b>	12	Même remarque que pour l'Allemagne
<b>Portugal</b>	11,9	Inclut fonds de pension ouverts et fermés (d'entreprise), plans de retraite et régimes d'épargne-actions
<b>Espagne</b>	7	
<b>France</b>	6,6	Inclut pour partie des réserves de régimes en répartition relevant du « 1 <sup>er</sup> pilier » (Agirc, Arrco, Ircantec, etc.).
<b>Luxembourg</b>	0,2	Quasiment pas de régimes complémentaires. En revanche, seul pays « bismarckien » à posséder des réserves importantes dans le « 1 <sup>er</sup> pilier » : 22 % du PIB.
<b>Grèce</b>	4,2	
<b>Union européenne</b>	29,2	

**Sources :** Rapport conjoint page 89. Tableau établi à partir des données recueillies par la European Federation for Retirement Provision et des rapports de stratégie nationale.

**Commentaire :** Ces chiffres sont contestables pour certains pays faute de source statistique fiable et de définition précise des frontières entre les différents « piliers » de la retraite. De plus, l'évolution des marchés financiers les oriente à la baisse, en particulier pour le Royaume-Uni. Les ordres de grandeur n'en sont pas moins significatifs. Ils opposent très clairement l'Europe de Beveridge (en gras dans le tableau) et celle de Bismarck.

Mais, avec l'arrivée de nouveaux Etats membres, le modèle prôné par la Banque mondiale et inspiré des expériences latino-américaines va faire son entrée dans l'Union européenne, relativisant le poids aujourd'hui dominant du modèle Bismarck. Les pays d'Europe centrale et orientale, après avoir pour certains d'entre eux suivi le modèle Bismarck, ont, sous la domination soviétique, étendu à l'ensemble de la population un modèle relativement uniforme, hormis certaines catégories privilégiées pour des raisons soit de pénibilité du travail, soit politiques, financé par les entreprises et l'Etat et

souvent géré par les syndicats. Sous l'effet d'âges de départ assez bas, nombre de ces régimes de retraite connaissaient déjà des problèmes d'équilibre financier avant la chute du rideau de fer, problèmes combattus par des politiques de revalorisation aboutissant à pénaliser les retraités les plus anciens. La libéralisation des économies a achevé de les déstabiliser en accélérant les départs en retraite et en retraite anticipée, tout en réduisant leurs ressources. Les pays candidats ont donc dû prendre des mesures pour limiter l'augmentation des coûts en revenant sur les possibilités de départ anticipé, en

relevant l'âge de la retraite, en adoptant des règles de calcul des pensions moins favorables et reflétant davantage les cotisations versées. Certains d'entre eux, particulièrement ceux dont l'équilibre financier dépendait des institutions internationales, ont adopté des réformes plus radicales, avec l'aide de la Banque Mondiale principalement. C'est ainsi que l'Estonie a créé un deuxième pilier obligatoire sur le modèle Banque Mondiale, suivie par la Lettonie qui, pour son premier pilier, avait servi de « banc d'essai » de la réforme suédoise. La Pologne et la Hon-

grie ont également suivi le modèle prôné par la Banque avec la création d'un nouveau système comportant une retraite de base en répartition complétée par l'obligation d'adhérer à une caisse complémentaire privée en capitalisation librement choisie par l'assuré. La Slovaquie semble décidée à suivre ce chemin. A l'opposé, la Slovénie et la République tchèque se sont contentées de réformer les régimes existants et d'ouvrir la possibilité de retraites complémentaires en capitalisation sur une base volontaire.

---

## Une typologie des pays européens en matière de retraite

Malgré une information devenue, grâce aux institutions européennes, abondante, décrire et comparer les systèmes de retraite dans les États membres demeure un exercice délicat. Non seulement, il existe une diversité de situations nationales au regard des philosophies à l'origine de la construction des systèmes, mais aussi des formes institutionnelles qu'ils revêtent..., mais les systèmes nationaux, souvent construits par sédimentation, sont relativement peu unifiés et complexes à comprendre.

La typologie classique repart des principes ayant présidé à la construction des systèmes de retraite et consiste alors à opposer deux logiques :

- **les systèmes de type assurantiel** se retrouveraient dans les pays du centre de l'Europe continentale. Ces systèmes sont associés au chancelier Bismarck qui fût le premier à les mettre en place dans les années 1880. Les droits à la retraite sont acquis par l'activité professionnelle dont ils sont le reflet et les prestations sont conçues comme un revenu de remplacement ;

- **les systèmes de type universel** se retrouveraient dans les pays d'Europe du Nord. Ces systèmes sont associés au rapport Beveridge sur la sécurité sociale datant de 1942 et guidé par le principe des « trois U » : universalité de la couver-

ture sociale pour tous les citoyens, uniformité de la prestation forfaitaire et unité du système.

Dans les pays européens, aucun des deux modèles ne se rencontrent complètement et la plupart des experts constatent une convergence marquée entre les systèmes de retraite. Les pays d'inspiration beveridgienne ont complété la pension forfaitaire de base par le développement de pensions complémentaires prenant en compte les salaires tandis que les pays bismarckiens ont progressivement étendu la couverture retraite à l'ensemble de la population par la création de nouveaux régimes de base. Les modes de financement, impôts pour les systèmes beveridgiens et cotisations pour les systèmes bismarckiens, se font de plus en plus mixtes. La typologie traditionnelle ne rend plus compte des configurations actuelles.

La typologie mise en œuvre au début des années 90 par Gøsta Esping-Andersen prend en compte ces évolutions et propose trois régimes théoriques « idéaux » cherchant à rendre compte de la « façon de faire » de la protection sociale : un régime libéral, un régime social-démocrate et un régime conservateur-corporatiste. Ces modèles, établis pour la protection sociale dans son ensemble, sont décrits à partir de l'articulation entre les rôles dé-

**Tableau 3 : Classification des régimes de retraite en Europe**

Classification d'Esping-Andersen	« Libéral »	« Social-démocrate »	« Conservateur-corporatiste »
Référence historique	Beveridge		Bismarck
Situation géographique	Anglo-saxon	Pays scandinaves (hors Finlande) et Pays-Bas	Continental (hors Pays-Bas + Finlande) / Europe du Sud
Étendue de l'accès aux retraites	Sélectivité	Universalité	Contributivité
Type de prestations versées	Forfaitaire	Forfaitaire	Proportionnelle
Mode de financement	Cotisations	Impôts	Cotisations et impôts
Organisation / gestion du système	Unifiée État central	Unifiée État décentralisé	Fragmentée État et partenaires sociaux

**Sources :**

- Bruno Palier : *La protection sociale en Europe, le temps des réformes*, Christine Daniel, Bruno Palier (eds), Paris, La Documentation française, 2001.
- OCDE : Net social expenditure – 2<sup>nd</sup> edition.
- MISSOC.
- G. Esping-Andersen : *Les trois mondes des États providence*, 1999, Paris, PUF, Coll. Le lien social.

volus respectivement au secteur public et au secteur privé dans l'allocation des ressources.

En les appliquant à la retraite et en les classant selon une série de critères (étendue de l'accès aux retraites, type de prestations versées, mode de financement et organisation et gestion du système), l'Europe des quinze<sup>1</sup> peut être segmentée en trois groupes de pays (voir tableau récapitulatif). Ces groupes ont été établis en prenant en compte la situation actuelle des pays en matière d'organisation des systèmes de retraite ; ils ne correspondent pas forcément aux classifications usuelles de la littérature qui décrit la protection sociale dans son ensemble. Ils ne sont pas non plus stables dans le temps, les réformes en cours ou à venir pouvant faire évoluer les pays vers l'un ou l'autre groupe.

**1** Un premier groupe est composé du Danemark, des Pays-Bas et de la Suède. La Finlande était rattachée à ce groupe avant la réforme adoptée en 1996. Ces pays ont une **conception social-démocrate** de la retraite : la retraite de base est versée à tous les citoyens en fonction des années de résidence, les prestations sont forfaitaires et d'un montant élevé. Les pensions de base sont financées par recettes fiscales et les pensions complémentaires,

obligatoires, par cotisations sociales. Le système de retraite est unique et placé sous l'autorité des pouvoirs publics centraux et locaux. La part des retraites privées est relativement réduite dans ces pays (de l'ordre de 10 %<sup>2</sup>). À noter que la Suède se détachera partiellement de ce groupe à l'issue de sa réforme (2015) quant au mode de financement et au calcul des prestations pour appartenir plutôt au 3<sup>e</sup> groupe pour ces deux critères.

**2** Les pays anglo-saxons (Royaume-Uni et Irlande) forment le deuxième groupe. Ces pays ont une **conception libérale** de la retraite : les prestations de retraite de base sont forfaitaires et d'un montant très peu élevé, ce qui implique un rôle important joué par les régimes d'entreprise, voire les assurances privées, dans la retraite de ces pays même si un système de retraite complémentaire public a été mis en place au Royaume-Uni. La part des pensions des régimes privés dans les pensions totales y est de plus de 20 %. La couverture n'est pas totalement universelle : la retraite est réservée aux seuls actifs en fonction de leur durée d'assurance. Financé par cotisations, le régime de retraite de base est unifié et géré par un seul département ministériel.

1. Les États de l'Europe centrale et orientale ne sont pas traités dans ce document. Ils ont en général fortement réduit le niveau des pensions de base et introduit la possibilité ou l'obligation de cotiser à titre individuel à des régimes en capitalisation.

2. Calculs effectués à partir des chiffres de l'OCDE.



**3** Un troisième groupe de pays comprend l'Allemagne, la France, le Benelux (hors Pays-Bas), l'Autriche, la Finlande qui sont rejoints progressivement par la Grèce, l'Italie, l'Espagne, et le Portugal. Ces pays ont une **conception conservateur-corporatiste**, d'inspiration chrétienne, de la retraite organisée à partir des catégories socioprofessionnelles. La tradition bismarckienne s'y exprime pleinement : le droit à la retraite est lié à l'emploi et le niveau des prestations, au salaire antérieur. La part des retraites versées par les régimes privés y est le plus souvent inférieure à 5 % (mis à part en Allemagne où il y a une tradition de régimes d'entreprises et où la part des retraites privées est d'environ 8 %). Les cotisations sociales, versées par les employeurs et par les salariés, constituent la principale source de

financement des retraites. Il existe cependant un « filet de sécurité » constitué de prestations minimales, sous conditions de ressources et financé par recettes fiscales. Ces systèmes, souvent fragmentés, sont organisés au sein d'organismes plus ou moins autonomes de l'État, gérés par les représentants des employeurs et des salariés.

Les pays méditerranéens se distinguent des pays d'Europe continentale notamment par une grande hétérogénéité entre les différents régimes de retraite à base professionnelle et une mise en place récente et progressive d'un revenu minimum... L'Italie se distingue dans ce groupe : la réforme adoptée, qui sera achevée à l'horizon 2035, la rapproche très sensiblement de la Suède.

## La grande diversité des régimes de retraite développés pendant les « trente glorieuses »

*Les trente années qui suivent la dernière guerre et qui s'achèvent avec la première crise du pétrole en 1973 présentent un environnement favorable, tant pour les régimes de base que pour les régimes complémentaires. Ces « Trente Glorieuses » se caractérisent par des cercles vertueux. La démographie favorise le plein emploi, à la fois parce que les actifs sont relativement peu nombreux, et parce que le baby boom stimule la demande. De plus, les progrès de l'hygiène et de la médecine réduisent avant tout la mortalité infantile. Les gains de productivité se traduisent non par du chômage, mais par une réorientation de l'emploi du secteur agricole vers l'industrie. La croissance du nombre de salariés et des salaires permet le financement d'une protection sociale qui, à son tour, nourrit la croissance en alimentant la demande.*

### Un environnement favorable à la prise en charge collective du risque vieillesse

Les Etats, les entreprises, les partenaires sociaux peuvent ainsi créer ou améliorer les régimes de retraite. La guerre a ruiné les réserves de ceux qui lui préexistaient, mais l'adoption générale de la répartition dans les régimes de base permet de bénéficier du contexte démographique et économique particulièrement favorable et de financer les presta-

tions à un coût relativement modique. En France, l'accent est mis sur la politique familiale qui, dans les années 50, mobilise la moitié des ressources du régime général. La retraite de base des salariés du secteur privé constitue le parent pauvre (« mince comme la retraite des vieux » disait-on). Cependant, dès cette époque, les partenaires sociaux améliorent la situation des cadres en retraite en créant le régime des cadres (Agirc) en 1947 et, sur ce modèle, de nombreux régimes pour les ouvriers et employés

du secteur privé, régimes qui seront fédérés en 1961 par l'Arrco. Les non-salariés créent leurs propres régimes de base en 1947.

Ce mouvement n'est pas propre à la France. L'Allemagne améliore sensiblement son régime de base en 1957 et les régimes d'entreprise se développent, en recourant principalement à la formule des provisions au bilan qui a résisté à l'inflation et qui permet un autofinancement privilégié des entreprises, alliant la générosité sociale à l'intérêt économique. La Suède fait de même en 1960 pour son régime de base de type beveridgien. La même année, un accord collectif national crée le régime complémentaire des cols blancs (ITP) pour faciliter la mobilité des salariés d'une entreprise à une autre. Comme l'Arrco en France, ce régime fédère les régimes d'entreprise préexistants et sa gestion est confiée au SPP, caisse patronale de retraite créée en 1917. Au Royaume Uni, les fonds de pension d'entreprise, qui couvraient moins de 8% des actifs avant la guerre, concernent déjà 18% d'entre eux en 1956 et près de 50% dans les années 70. C'est encore dans les années 60 que la Finlande complète la pension forfaitaire de base (modèle Beveridge) par la création de grands régimes complémentaires, lesquels deviendront régimes de base en 1996, la pension forfaitaire étant alors réduite au rôle de minimum vieillesse. Etc.

### Une très grande diversité

S'agissant des régimes de base, si les Etats demeurent fidèles aux grandes lignes du modèle adopté, soit avant la guerre (Bismarck), soit après (Beveridge), ils évoluent chacun à leur manière.

Dans les pays bismarckiens, le nombre de régimes de base varie fortement, de quatre en Allemagne jusqu'à plus de 50 en Italie (avant la réforme) et en Grèce, et plus d'une centaine en France (seuls 26 sont encore ouverts aujourd'hui, les autres étant en voie d'extinction). Plafond, mode de financement et règles de calculs des pensions diffèrent non seulement d'un pays à l'autre, mais d'un régime à l'autre.

Dans les pays que l'on peut qualifier de beveridgiens, dès leur mise en place après la guerre, le Royaume-Uni et l'Irlande limitent la pension forfaitaire

de base, d'un montant très faible, aux seuls actifs en fonction de leur durée d'activité. En revanche, conformément aux préconisations du rapport Beveridge, les Pays-Bas et les pays scandinaves l'accordent à toute la population en fonction des années de résidence. Par la suite, les pays scandinaves complètent cette pension forfaitaire par une pension liée aux cotisations, à laquelle s'ajoute les éventuelles retraites d'entreprise. Le Royaume-Uni les suit en 1978, mais la retraite d'entreprise peut remplacer cette seconde pension liée au revenu.

### Les régimes complémentaires professionnels

Très importants dans les pays beveridgiens, marginaux dans les autres, ils présentent, comme les régimes de base, une grande diversité, tant dans leur mode de création et de gestion que dans leurs règles d'acquisition des droits et dans leur financement.

#### Initiative de l'employeur, accord collectif de branche ou national

Les régimes professionnels sont établis à l'initiative de l'employeur comme en Allemagne, en Irlande ou au Royaume-Uni, par accord collectif de branche comme aux Pays-Bas ou au Danemark, ou par accord national comme en Suède et en France.

La première solution, historiquement la plus ancienne, prédomine en Irlande, au Royaume-Uni, et dans les pays bismarckiens, à l'exception de la France. Ce mode de création conduit à une extension de la couverture complémentaire essentiellement dans les grandes entreprises industrielles. En Allemagne et dans les îles britanniques, une moitié environ des salariés en activité bénéficie d'un régime complémentaire. Octroyé unilatéralement, le régime est déterminé et géré par l'employeur, ou par une émanation de l'employeur. Au Royaume-Uni, le *pension fund* est une fondation créée par l'employeur dans l'intérêt des salariés. Il en désigne les responsables ou *trustees*, généralement lui-même et quelques cadres de direction. Le régime a souvent pour but de fidéliser la main d'œuvre. Les travailleurs temporaires en sont exclus. En Allemagne, la retraite complémentaire est un « cadeau » de l'employeur qui récompense les loyaux serviteurs formés par l'entreprise. Elle n'est pas due au salarié

licencié pour faute lourde, ni à celui qui quitte l'entreprise jeune ou après peu d'années. Si les droits sont acquis sous des conditions variables de durée de présence dans l'entreprise, ces régimes peuvent être remis en cause pour l'avenir, soit par adoption de règles moins favorables, soit par fermeture pure et simple. Toute circonstance ou réglementation alourdissant les contraintes pesant sur l'entreprise risque donc d'inciter celle-ci à se désengager. C'est ce que l'on constate aujourd'hui, en particulier au Royaume-Uni.

La création par accord collectif permet d'étendre la couverture complémentaire à une partie beaucoup plus large de la population active et rend difficile le désengagement des entreprises. Cette formule domine aux Pays-Bas où une soixantaine d'accords de branche, généralement étendus par les autorités néerlandaises, coexistent avec des accords d'entreprise, aboutissent à couvrir pratiquement toute la population active à l'exception des travailleurs intérimaires. Le Danemark suit la même voie. La Suède et la France sont passées au niveau des accords nationaux, dès 1947 pour les cadres du secteur privé en France, et en 1961 pour les autres salariés, dans les années 1960 en Suède avec l'institution de quatre régimes pour les cols blancs, les cols bleus, les fonctionnaires d'Etat et les agents des collectivités locales. Dans le cas de la France, une loi dite de généralisation votée par le Parlement en 1972 aboutit à la couverture de tous les salariés du secteur privé sans exception. Dans le cas de la Suède, il suffit qu'un salarié soit syndiqué pour que l'accord national s'applique à son entreprise. De ce fait, la quasi-totalité des salariés du secteur privé et la totalité de ceux du public sont couverts. La Finlande, quant à elle, a suivi une voie originale qui semble préfigurer le mode d'adoption des accords collectifs européens introduit par le traité de Maëstricht. Les régimes complémentaires y ont en effet été établis par accords collectifs nationaux, mais entérinés et rendus obligatoires par le Parlement. En 1996, ils sont devenus régimes de base, l'ancienne pension forfaitaire et universelle de type *beveridgien* devenant une sorte de « minimum vieillesse » sous condition de ressources, toujours selon la même procédure

associant partenaires sociaux et Parlement et en conservant la gestion paritaire.

### Gestion paritaire, déléguée à une caisse de retraite ou interne à l'entreprise

La négociation collective débouche en effet le plus souvent sur une gestion assumée à parité par les employeurs et les salariés, selon des modalités très variables. Jacques-André Schneider, spécialiste suisse membre du comité d'experts de l'Observatoire des Retraites, a pu parler d'un « axe franco-nordique » de la gestion paritaire (voir la Lettre de l'Observatoire des Retraites n° 7 « Retraite complémentaire et régimes conventionnels en Europe », octobre 1995). Cet axe tend à s'étendre dans la mesure où les législations espagnole (1987) et italienne (1995) en matière de retraite complémentaire imposent cette formule pour les régimes professionnels. Le Royaume-Uni, dans le cadre de mesures adoptées en 1995 à la suite de l'affaire Maxwell (les réserves du fonds de pension avaient été utilisées par Robert Maxwell pour tenter d'éviter la faillite de son groupe de presse), s'est aussi orienté dans cette voie dans la mesure où la représentation des salariés est devenue obligatoire dans les fonds de pension. Elle doit même être paritaire dans les fonds à cotisations définies.

L'engagement de l'entreprise dépend également du plus ou moins grand degré de confusion entre l'entreprise et le régime de retraite. Cette confusion est totale dans la formule allemande la plus répandue, celle dite des provisions au bilan. L'entreprise promet à ses salariés une pension qu'elle finance et paie directement. En cas de faillite, seule l'existence d'un mécanisme de réassurance évite la perte totale des droits. La solution britannique de la fondation (le *pension fund*) n'exonère pas non plus l'entreprise de sa responsabilité en cas d'insuffisance de provisions. Elle demeure responsable en dernier recours du paiement des droits acquis lorsque les prestations sont définies par avance, formule habituellement retenue jusqu'à ces dernières années. En revanche, les accords collectifs de branche ou nationaux entraînent généralement la création d'institutions paritaires inter-entreprises ou nationales qui déchargent les entreprises du risque d'insolvabilité.

### Trois modalités de calcul des droits

La pension complémentaire peut être forfaitaire. C'est le cas dans certains régimes d'entreprise allemands. Mais, le plus souvent, elle sera à prestation définie, c'est-à-dire que les droits futurs à retraite dépendront d'une formule de calcul prédéterminée. Les fonds de pension britanniques et néerlandais promettent ainsi un certain pourcentage du dernier salaire en fonction de la durée de carrière, la retraite complémentaire venant compléter la retraite de base. La troisième formule, qui tend à se développer, est celle de la cotisation définie. La future pension dépendra du capital accumulé transformé en rente (système danois), ou de la valeur du point fixé par les partenaires sociaux (système français). Bien entendu, des formules intermédiaires, empruntant à ces modalités caractéristiques, peuvent exister.

### Financement en capitalisation, en répartition ou en « provisions au bilan »

En matière de financement, si la capitalisation domine (et de plus en plus dans la période récente), d'autres formules se rencontrent. Au Royaume-Uni, les fonds de pension des fonctionnaires sont financés en répartition. Les autres fonds accumulent des réserves qui constituent une sécurité pour l'entreprise, responsable en dernier ressort du paiement des retraites promises et sont soumis, depuis quelques années, à un *minimum funding requirement* assez souple.

En France, les formules mixtes répartition-capitalisation envisagées (régime des cadres Agirc) ou effectivement pratiquées (certains régimes intégrés dans l'Arrco) n'ont pas résisté à l'inflation et à la très faible rémunération des placements qui a persisté jusque vers la fin des années 70. Le tout-répartition l'a donc emporté, non par choix idéologique, mais par pragmatisme, et aussi par crainte d'une mainmise de l'État sur les réserves des régimes (avant la guerre, l'État avait utilisé les réserves des assurances sociales pour lutter contre le chômage).

C'est aussi la crainte de l'État, provoquée par une gestion sociale-démocrate interdisant les place-

ments à l'étranger et réglementant étroitement la gestion financière, qui a incité les grandes entreprises suédoises à passer dans les années 60 de la capitalisation à la formule des « provisions au bilan », c'est-à-dire le paiement des pensions directement par l'entreprise qui provisionne dans ses comptes les charges à venir. Cette formule domine en Allemagne et se retrouve dans d'autres pays, notamment en Italie où elle joue un rôle très important puisqu'elle finance le *Trattamento di Fine Rapporto* (TFR), indemnité de départ en retraite pouvant représenter deux à trois années de salaire.

Les régimes professionnels véritablement financés en capitalisation adoptent eux-mêmes des gestions financières très variables. La question de l'adoption d'une directive européenne encadrant la gestion financière des régimes complémentaires professionnels (aujourd'hui acquise après plus de dix années de péripéties) a révélé l'existence de deux Europe plus ou moins antagonistes, celle à culture fonds de pension, plutôt libérale et confiante dans les professionnels, représentée principalement par les îles britanniques et les Pays-Bas, et celle à culture assurance, plutôt soucieuse de réglementation étatique, représentée surtout par la France, l'Allemagne, l'Espagne. Mais, les deux camps connaissent eux-mêmes une grande diversité. Du côté des « fonds de pensions », on peut opposer les Britanniques, qui privilégient le risque et l'investissement en actions, aux continentaux qui adoptent une gestion beaucoup plus prudente, privilégiant les investissements en obligations, les fonds de pension danois rentrant même dans le champ des directives européennes sur l'assurance vie. Du côté des assureurs, les réglementations des États membres traduisent des philosophies<sup>1</sup> différentes ayant chacune leurs avantages et leurs inconvénients.

Enfin, les retraites complémentaires ont souvent contribué au financement des entreprises. Le mécanisme des provisions au bilan a permis un autofinancement dans des conditions privilégiées. En Finlande, les réserves ont longtemps été employées dans des prêts à bas taux d'intérêt aux entreprises.

1. Voir sur ce point l'ouvrage de Jean-Louis Bellando, Hervé Bouchaert et Armand-Denis Schor « L'assurance dans le marché unique », pages 135 et suivantes (*Les études de la documentation française*, novembre 1994).

Au Royaume-Uni, les excédents des fonds de pension (appréciés assez librement) ont permis aux entreprises de s'exonérer de leurs cotisations (*contribution holidays*) et de financer des plans de pré-retraite. Ainsi les trente glorieuses ont-elles

permis aux entreprises comme aux États de concilier efficacité économique et générosité sociale, contribuant à rapprocher le niveau de vie des retraités de celui des actifs.

## Un niveau de vie en retraite aujourd'hui proche de celui en activité

*Dans tous les pays de l'Union européenne, le niveau de vie des retraités se rapproche de celui des actifs. Ceci résulte de la combinaison, dans des proportions variables selon les États membres, de trois facteurs, le niveau des pensions, la poursuite d'activités rémunérées et la cohabitation des retraités avec leurs enfants. En revanche, revenus du patrimoine (hors logement) et aide sociale jouent un rôle marginal. Et les perspectives d'évolution paraissent très ouvertes.*

L'amélioration des retraites pendant la période faste des Trente glorieuses fait sentir ses effets sur la situation des retraités, d'autant plus que, dans nombre de pays, les générations qui en ont pleinement bénéficié sont en retraite, alors que les réformes plus récentes, pour l'essentiel entreprises dans les années 90, tendant à réduire l'augmentation des coûts, ne font pas encore sentir leur pleines conséquences. Les retraités, qui formaient l'essentiel des pauvres après guerre, se trouvent, aujourd'hui semble-t-il, dans une situation assez comparable à celle des actifs (tableau 4 – p. 14).

Comme toute moyenne, ces chiffres recouvrent des disparités. La hiérarchie des revenus des retraités diffère peu de celle des actifs, sauf en Espagne et en Irlande où elle est plus resserrée, et au Danemark où elle est plus ouverte. Dans l'Union européenne, si l'on fixe le seuil de pauvreté à 60 % du niveau de vie médian, la proportion de pauvres ainsi définis dans la population âgée de 65 ans et plus, est légèrement supérieure à la proportion de pauvres dans la population âgée de moins de 65 ans : 20 % contre 17 %. Il s'agit principalement de femmes seules, dont le niveau de vie moyen est partout, sauf en Espagne et aux Pays-Bas, inférieur à celui du reste de la population (tableau 5 – p. 15).

### Mais ce niveau de vie repose sur des sources de revenus très différentes d'un pays à l'autre

Le niveau de vie relativement satisfaisant des retraités dans l'Union européenne apparaît comme la résultante de trois facteurs qui jouent diversement selon les pays.

**1 Le niveau des pensions** (tableau 4) est élevé aux Pays-Bas, probablement en Suède (deux pays *beveridgiens*, mais dans lesquels la couverture complémentaire est très importante), ainsi qu'en Autriche, Luxembourg, Belgique, Allemagne et France.

A l'inverse, ce niveau est peu élevé au Royaume-Uni et en Irlande, deux pays *beveridgiens* où les régimes d'entreprise ne couvrent qu'une moitié de la population active, ainsi qu'au Danemark où les régimes complémentaires couvrent l'essentiel de la population active, mais sont de création récente.

Il est également peu élevé en Grèce, au Portugal, en Espagne et en Italie, pays *bismarckiens*, mais où le secteur rural était très important.

**2 Le cumul des pensions avec une activité professionnelle** vient compenser la relative modicité des pensions (tableau 6 – p. 16).

**Tableau 4 : Revenu des retraités**

	Pension nette moyenne en % du revenu du travail net moyen	Niveau de vie des 65 ans et + en % du niveau de vie des 0-64 ans	Niveau de vie des ménages percevant une retraite en % du niveau de vie de l'ensemble de la population	Niveau de vie des ménages du pays percevant une retraite en % par rapport à la moyenne de l'Union européenne
Allemagne	75	97	96	115,41
Autriche	78	84	97	118,38
Belgique	75	76	95	112,10
Danemark	67	68	88	105,75
Espagne	65	91	95	73,85
Finlande		78		
France	75	90	99	114,13
Grèce	53	74	96	68,43
Irlande	52	69	90	84,48
Italie	65		107	91,96
Luxembourg	76	99	95	178,41
Pays-Bas	74	93	103	117,17
Portugal	54	76	94	61,81
Royaume-Uni	48	78	90	104,85
Suède		83		
Union européenne	66	88	98	100

**Sources :** colonnes 1, 3 et 4 : Drees, Etudes et Résultats n° 213 janvier 2003 tableau E.1, 5 et 4, Eurostat, panel communautaire des ménages vague 3 (1996), colonne 2 : Eurostat, panel communautaire des ménages 1999, Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates.

**Commentaires :** Ce tableau montre d'importantes différences selon l'approche utilisée.

– La quatrième colonne de chiffres, « niveau de vie des ménages du pays percevant une retraite en % par rapport à la moyenne de l'Union européenne », rappelle les différences sensibles de niveau de vie d'un Etat membre à l'autre. Ainsi, le niveau de vie des Danois retraités, relativement faible par rapport au niveau de vie moyen danois, est supérieur à la moyenne européenne. Inversement, celui des Italiens, bien que supérieur au niveau de vie moyen italien, est inférieur à la moyenne européenne. Il va de soi que c'est le niveau de vie par rapport à la moyenne nationale qui importe, sauf pour les retraités qui prennent leur retraite dans un autre pays que le leur.

– La troisième colonne, tirée d'une étude française reposant sur le panel communautaire des ménages de 1996, donne le sentiment que le niveau de vie des retraités est sensiblement équivalent à celui des actifs. Ce résultat tient d'une part au fait qu'elle compare le niveau de vie des retraités à l'ensemble de la population, y compris les retraités eux-mêmes, et d'autre part au fait qu'elle prend en compte tous les ménages percevant au moins une retraite, donc de nombreux couples de jeunes retraités dans lequel l'un des membres poursuit son activité ou cumule une retraite et une activité.

– La deuxième colonne paraît de ce point de vue plus représentative de la situation des « vrais retraités ». Tirée du panel communautaire de 1999, elle compare le niveau de vie des 65 ans et plus, lesquels cumulent beaucoup moins pension et revenu d'activité, aux niveau de vie des moins de 65 ans. Le contraste est sensiblement plus marqué entre les « actifs » et les « retraités » et les différences entre Etats membres s'accroissent.

– La première colonne, tirée du même panel de 1999, accuse fortement ces différences. La pension nette moyenne ne représente au mieux que les 3/4 du revenu du travail net moyen, et un peu moins de la moitié au Royaume-Uni. Cette comparaison, à la différence des précédentes, ne prend pas en compte les charges d'enfants et ne reflète donc pas les niveaux de vie respectifs.

– Dans les pays dont le caractère rural explique le faible niveau de pension, mais s'accompagne d'une poursuite de l'activité jusqu'à des âges élevés. Le Portugal et l'Irlande en fournissent les meilleurs exemples. Au Portugal, plus de 30 % des hommes âgés de 65 à 74 ans sont encore en acti-

tivité, activité agricole pour 68 % d'entre eux, alors que ce secteur n'occupe plus que 8 % des hommes de moins de 65 ans. Les chiffres respectifs pour l'Irlande sont de 20 %, 61 % et 11 %. Cette situation se retrouve également en Espagne et en Grèce.

**Tableau 5 : Taux de pauvreté. Pourcentage de personnes ayant un niveau de vie inférieur à 60 % du niveau de vie médian**

	0-64 ans	65 ans et plus	Femmes seules
Allemagne	11	11	22
Autriche	10	24	29
Belgique	11	22	27
Danemark	7	31	27
Espagne	19	16	8
Finlande	10	17	
France	14	19	23
Grèce	18	33	35
Irlande	17	34	36
Italie	19	14	24
Luxembourg	14	8	15
Pays-Bas	11	7	9
Portugal	18	33	50
Royaume-Uni	19	21	38
Suède	10	8	
Union-européenne à 15	17	20	25

Sources : colonnes 1 et 2, Eurostat, panel communautaire des ménages 1999, Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates, colonne 3 : Drees, Etudes et Résultats n° 213 janvier 2003, tableau 8, Eurostat, panel communautaire des ménages 1996.

– En Italie où les pensions d’ancienneté (en voie de suppression) permettent des âges de départ particulièrement bas, notamment dans le secteur public, incitant les jeunes retraités à reprendre une activité.

– Au Royaume-Uni où le faible niveau des retraites obligatoires (le plus bas de l’Union européenne) incite les retraités les plus pauvres à compléter leurs pensions par la reprise d’une activité, essentiellement dans le secteur des services.

**3 La cohabitation des générations** contribue également à améliorer le niveau de vie des retraités.

Si, en moyenne européenne, le tiers des retraités vit en famille avec ses enfants, ce phénomène est surtout répandu dans les pays du sud, Espagne (59 % des retraités cohabitent avec d’autres générations), Portugal et Italie (49 %), Grèce (46 %), mais aussi Autriche (45 %), Irlande et Luxembourg (39 %). Dans le cas de l’Autriche et du Luxembourg, ce facteur favorable au niveau de vie s’ajoute

à des pensions élevées. Dans les autres pays, il compense des pensions moins favorables.

La France, quant à elle, ne compte que 20 % de retraités cohabitants avec des générations plus jeunes, le Danemark étant l’Etat membre où cette situation est la plus rare : 6 % seulement des retraités vivent dans des familles élargies.

Ainsi, le niveau de vie relatif des ménages danois percevant une pension apparaît comme le plus faible au sein de l’Union européenne en raison d’une pension de base forfaitaire encore mal complétée par des régimes professionnels récents, niveau non compensé par des revenus professionnels, en raison notamment d’un âge effectif de cessation d’activité élevé, ni par les avantages de la cohabitation.

A l’opposé, le niveau de vie relatif des ménages italiens percevant une pension apparaît comme le plus élevé malgré un niveau de pension relativement faible, grâce au cumul avec des revenus d’activité et aux avantages de la cohabitation.

**Tableau 6 : Origine des ressources des ménages percevant une pension de retraite**

	Pension	Revenu du travail	Aide sociale	Revenus du patrimoine	Niveau de vie en % de celui de la population
Allemagne	71,49	18,29	4,81	5,40	96
Autriche	55,36	<b>34,35</b>	7,68	2,59	97
Belgique	69,92	15,36	6,46	8,25	95
Danemark	67,85	17,69	9,69	4,7	88
Espagne	56,00	<b>33,49</b>	6,31	4,18	95
Finlande	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
France	69,6	17,89	5,11	7,38	99
Grèce	52,5	<b>37,84</b>	2,73	6,91	96
Irlande	49,76	<b>37,74</b>	9,69	2,77	90
Italie	55,66	<b>37,05</b>	3,17	4,10	107
Luxembourg	64,66	26,04	4,56	4,72	95
Pays-Bas	77,41	12,18	5,75	4,63	103
Portugal	48,07	<b>43,94</b>	3,91	4,07	94
Royaume-Uni	49,09	<b>30,17</b>	5,91	9,04	90
Suède	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Union européenne	61,77	26,45	5,91	5,86	98

Sources : Drees, Etudes et Résultats n° 213 janvier 2003 tableaux 4 et 5 Eurostat, Panel communautaire des ménages, vague 3, 1996

**Commentaires :** Partout, les pensions constituent la première source de revenus des retraités. Mais leur importance varie considérablement, allant d'une petite moitié du total des ressources des retraités au Portugal, en Irlande et au Royaume-Uni à près de 80 % aux Pays-Bas.

L'épargne, le troisième pilier dans la théorie dite des trois piliers, joue un rôle marginal, légèrement inférieur à celui de l'assistance. Epargne individuelle et aide sociale procurent chacune aux pensionnés en moyenne 6 % de leurs ressources.

En revanche, la poursuite d'une activité, le « quatrième pilier » du club de Genève (club européen de réflexion des assureurs), procure en moyenne le quart de leurs ressources aux ménages percevant une pension, et sensiblement plus dans nombre de pays. Mais cette étude prend en compte tous les ménages percevant une pension, ce qui englobe de nombreux jeunes retraités pour lesquels les revenus du travail, cumulés avec la retraite ou provenant du conjoint toujours en activité, demeurent importants.

### Quelles perspectives de niveau de vie pour l'avenir ?

Cette situation n'est-elle que provisoire et va-t-elle se dégrader ? L'un des objectifs de l'Union européenne est de réaliser une étude prospective des taux de remplacement. En son absence, on ne peut que tirer de l'analyse de la situation présente quelques éléments de réflexion.

**1** Même si toutes les réformes tendent à diminuer, parfois très sensiblement, le niveau futur des pensions, d'autres facteurs peuvent réduire ou annuler l'effet de ces réformes. Il s'agit tout d'abord du développement du travail féminin rému-

né, avec par voie de conséquence l'importance croissante des retraites propres aux femmes. A cet égard, la montée en charge des régimes de retraite est loin d'être achevée. Cette évolution contribue à maintenir le niveau de vie des retraités. Elle peut elle-même être plus ou moins contrecarrée par la remise en cause des avantages familiaux (au nom de l'égalité hommes/femmes, dans le cadre de la recherche des économies) et par la remise en cause des réversions (la Suède vient de limiter la durée des pensions de réversion dans le nouveau régime de base à soit une année, soit, en cas de présence d'enfants, jusqu'à leur arrivée à majorité). L'autre facteur susceptible de maintenir un niveau de pension relativement élevé est constitué par la montée



en puissance des régimes professionnels complémentaires. C'est le cas au Danemark où ils datent des années 80. Ce sera peut-être le cas, mais à très long terme, dans les pays « bismarckiens » où ils tendent à se développer tout en demeurant pour l'instant très marginaux.

**2 Le mode d'indexation des pensions jouera un rôle clé**, notamment pour l'équité entre les retraités. Si le fait de privilégier un taux de remplacement élevé au moment du départ en retraite conduit à mal revaloriser les retraites, compte tenu de l'allongement de la durée de vie en retraite, les vieux retraités, qui sont majoritairement des femmes, seront encore plus défavorisés qu'actuellement. Le mode d'indexation apparaît aussi important que le taux de remplacement.

**3 L'évolution des solidarités familiales sera également déterminante dans de nombreux pays.** La cohabitation conservera-t-elle son importance malgré la diminution du monde rural ? Qu'en sera-t-il des familles « décomposées recomposées » ?

L'allongement de la durée de vie se traduira-t-il par un isolement accru des vieillards ? Autant d'éléments qui renvoient à des problèmes sociaux, mais aussi financiers, redoutables, car le grand âge et l'isolement posent la question de la prise en charge par la société de la dépendance.

**4 Enfin, le cumul de revenus d'activité et de pensions n'est-il pas appelé à se réduire avec le recul du secteur agricole ?** En sens inverse, l'Union européenne prône une politique de taux d'activité élevés et de suppression des obstacles au cumul emploi-retraite. On peut imaginer, soit une augmentation des durées d'activité permettant de maintenir des niveaux de pension relativement élevés, soit un scénario « à l'anglaise » dans lequel les retraités complèteraient des pensions redevenues médiocres par des « petits boulots ».

Car, depuis une vingtaine d'années, la réussite des régimes de retraite est remise en cause par un environnement qui, après avoir été très favorable, devient de plus en plus défavorable.

## CRISE, ADAPTATIONS ET RUPTURES

*Le contexte favorable dont bénéficiaient les régimes de retraite se dégrade à partir des années 70. Chômage, allongement de l'espérance de vie et montée en charge des améliorations précédentes alourdissent leur coûts que les États membres, confrontés à la compétition économique mondiale, cherchent à partir des années 90 à contenir par des mesures d'adaptation, et parfois une reconstruction complète de leur système de retraite. Enfin, dans les années 2000, face au « papy boom » qui approche, le Conseil européens des chefs d'État et de gouvernement s'empare du dossier. Une politique européenne émerge, fondée sur l'idée que le modèle social européen ne pourra être maintenu qu'au prix d'un retour aux âges de cessation d'activité connus pendant les « Trente glorieuses ».*

### Les « années piteuses » : crise économique et démographique

*A partir de la crise du pétrole de 1973, le cercle vertueux dans lequel l'économie et le social se renforçaient l'un l'autre fait place à un cercle vicieux dans lequel la faiblesse de la croissance et l'importance du chômage alourdissent les dépenses sociales qui, à leur tour, pèsent sur la croissance et l'emploi.*

La mondialisation de l'économie entraîne une concurrence croissante entre pays très hétérogènes, réduisant le « plus grand dénominateur commun national » possible en matière de protection sociale. Au sein même de l'Union européenne, l'arrivée prochaine des pays candidats va accentuer, au moins dans les premières années, ce phénomène, peut-être même faire basculer le centre de gravité de « l'Europe sociale ». L'emploi stagne, l'industrie recule, la mobilité remplace la fidélisation. Les taux de change flottant génèrent un capitalisme financier international incontrôlé. Les ressources des régimes en répartition sont affectées alors que la capitalisation connaît ses « vingt glorieuses » dans les années 80-90.

Tous les Etats membres sont atteints à des degrés divers. Partout, l'âge de cessation d'activité cesse de coïncider avec l'âge de la retraite (tableau 7). De nombreux pays ouvrent des possibilités de retraite anticipée. Plusieurs Etats membres sont amenés à abaisser l'âge de la retraite. La Suède, sous la pression des accords collectifs de retraite, le ramène de 67 à 65 ans en 1974. La France instaure en 1983 une « retraite à 60 ans » sous condition de 37 années et demi d'assurance, formule qui succède à un système de pré-retraite, plus généreux et devenu trop coûteux, mis en place par les partenaires sociaux.

Ce contexte économique défavorable cumule ses effets avec ceux d'une évolution démographique

Tableau 7 : Age de cessation d'activité et âge « officiel » de retraite

	Age moyen de retrait du marché du travail en 2000/2001 (source Eurostat)	Age « officiel » actuel de retraite
Luxembourg	57,5	65
Belgique	58,1	Hommes : 65, Femmes : 62
France	<b>58,7</b>	<b>« 60<sup>1</sup> »</b>
Italie	60,4	Hommes : 65, Femmes : 60 <sup>2</sup>
Grèce	60,4	65
Autriche	60,9	Hommes : 65, Femmes : 60
Espagne	61,4	65
Allemagne	61,6	65
Pays-Bas	61,7	65
Finlande	62,2	65
Suède	63,2	65 <sup>3</sup>
Royaume-Uni	63,2	Hommes 65, Femmes 60
Danemark	63,6	65 <sup>4</sup>
Irlande	64,3	65 <sup>5</sup>
Portugal	64,5	65

1. France : 40 années d'assurance pour pension à taux plein.

2. Italie : entre 57 et 65 ans dans le nouveau système à calcul actuariel.

3. Finlande : entre 63 et 68 ans dans le nouveau système à calcul partiellement actuariel.

4. Suède : entre 61 et 67 ans dans le nouveau système à calcul actuariel.

5. Danemark : 67 ans pour la pension complémentaire obligatoire ATP (petite pension intégrée dans le régime de base).

6. Irlande : 66 ans pour la pension complémentaire contributive (petite pension publique qui s'ajoute à la pension de base forfaitaire).

**Commentaire :** A l'exception du Portugal, c'est dans les pays « bismarckiens » que l'âge effectif de cessation d'activité est le plus bas. Pour certains experts, il y aurait une relation de cause à effet. Quoi qu'il en soit, dans tous les pays, l'écart s'est creusé entre l'âge de cessation d'activité et l'âge légal, devenu théorique, de la retraite.

également défavorable. A l'allongement général de l'espérance de vie s'ajoutent les conséquences de l'effondrement du taux de fécondité constaté partout en Europe à partir de 1964 (tableau 8 page 20), conséquences qui affectent la population active (en quantité, mais aussi, et c'est sans doute le plus important, même si ce n'est pas quantifiable, en dynamisme) et celles du baby boom des années d'après-guerre, baby boom qui va se muer en papy boom (lequel coïncidera avec une reprise de l'augmentation du nombre des grands vieillards dépendants, après une pause liée à la chute de la natalité entraînée par la première guerre mondiale).

Le tableau 10 (page 22) indique les ordres de grandeur des ajustements qui permettraient de

compenser l'évolution démographique prévisible. Il a été réalisé en 1996 pour le compte de la direction emploi et affaires sociales (ex DG V) de la Commission européenne sous la direction de Gérard Calot<sup>1</sup>. A la différence de la projection réalisée par le comité de politique économique (voir tableau 9, page 21, cinquième colonne), il ne prend pas en compte l'effet des réformes des régimes de retraite. La France se situe dans la moyenne européenne. Pour maintenir l'équilibre actuel, il faudrait en moyenne dans l'Union européenne :

- soit augmenter les cotisations de 49 %,
- soit diminuer les pensions de 43 %,
- soit reporter l'âge de cessation d'activité de 9,9 années,

1. Gérard Calot, directeur de l'Ined de 1972 à 1992, membre du comité d'experts de l'Observatoire des Retraites, décédé en mars 2001.

**Tableau 8 : Taux de fécondité (nombre moyen d'enfants par femme) en 1970 et 2000**

	1970	2000
Allemagne	2,03	1,34*
Autriche	2,29	1,32*
Belgique	2,25	1,65*
Danemark	1,95	1,76*
Espagne	2,90	1,22*
Finlande	1,83	1,73
France	2,47	1,89
Grèce	2,39	1,30
Irlande	3,93	1,89
Italie	2,42	1,25*
Luxembourg	1,98	1,78
Pays-Bas	2,57	1,72*
Portugal	2,83	1,54*
Royaume-Uni	2,43	1,64*
Suède	1,92	1,54
Union européenne	2,38	1,53*

\* Chiffres provisoires.

Source : Annuaire Eurostat 2002.

– soit augmenter de 75 % la taille de la population active.

Les Etats membres qui s'écartent de cette moyenne sont soit des Etats dont la population est déjà vieillie (Suède) et qui vieilliront donc moins à l'avenir, soit des Etats dont la population est encore jeune (Irlande, Pays-Bas et Espagne où s'ajoute un effondrement du taux de fécondité) et dont le vieillissement est encore à venir.

L'arrivée des nouveaux Etats membres ne devrait pas modifier ces perspectives, même s'ils se distinguent par une espérance de vie sensiblement inférieure à celle des quinze Etats membres actuels. L'ensemble formé par les Dix connaît une dépopulation sous l'effet de taux de fécondité inférieurs à ceux, pourtant déjà très bas, des Quinze, et des flux migratoires<sup>1</sup>.

Par rapport aux années de développement des

systèmes de retraite dans l'après-guerre l'environnement des régimes de retraite se modifie donc progressivement mais très profondément. Dans une première période, ce sont surtout les ressources qui ont été adaptées aux besoins, besoins alourdis par la prise en charge partielle par le système de retraite de la montée du chômage. Dans un deuxième temps, la crise, que l'on avait pu croire provisoire, se prolongeant, la concurrence s'exacerbant, les coûts augmentant, les esprits évoluant, les Etats membres en sont peu à peu venus à chercher à proportionner les dépenses aux ressources. Les réformes les plus radicales sont intervenues là où les contraintes se sont exercées le plus fortement, en Suède, où l'Etat providence a connu une crise profonde et brutale, et en Italie, où le choix d'entrer dans l'euro a obligé à remettre de l'ordre dans un équilibre budgétaire grevé par le financement des retraites. Une troisième phase va bientôt s'ouvrir

1. Gérard-François Dumont : L'élargissement démographique de l'Union européenne in *Population & Avenir*, n° 661, janvier-février 2003. Gérard-François Dumont est membre du Comité d'experts de l'Observatoire des Retraites.

avec l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses nées après guerre, phase que les Etats membres abordent en ordre encore dispersé, mais dans le cadre de la « méthode ouverte de coordination » européenne.

En dehors des réformes italienne et suédoise, qui font l'objet d'un développement particulier, et que l'on peut qualifier de ruptures, les mesures adoptées dans les autres pays tendent plutôt à adapter leurs systèmes de retraite aux évolutions. Même si ces mesures sont, comme les systèmes auxquelles elles s'appliquent, très diverses, des tendances générales

s'en dégagent. Partout, après la période de croissance de l'effort collectif, le risque vieillesse tend à être reporté sur les individus. La prise en charge du chômage commence à laisser la place à l'incitation à la poursuite de l'activité, y compris pour les femmes, le modèle de la femme au foyer étant peu à peu supplanté par celui de la conciliation de la maternité avec l'activité professionnelle. La place de la capitalisation augmente. Dans tous les pays, ces adaptations nécessitent de longs débats et ne s'appliquent que progressivement.

**Tableau 9 : La part des dépenses de retraite dans le PIB**

	Retraite et survie en % du PIB en 2000	Retraite et survie en % des dépenses sociales en 2000	Dépenses publiques de pension en 2000	Projection des dépenses publiques en 2040
Italie	16,0	63,4	10,4	15,7
Autriche	13,9	48,3	14,5	18,3
France	13,1	44,1	12,1	15,8
Grèce	13,0	49,4	12,6	23,8
Royaume-Uni	12,8	47,7	5,5	5
Allemagne	12,4	42,2	10,8	16,6
Suède	12,6	39,1	9	11,4
Belgique	11,7	43,8	10	13,7
Pays-Bas	11,6	42,4	7,9	14,1
Danemark	11,0	38,1	10,5	14
Portugal	10,3	45,6	9,8	13,8
Espagne	9,3	46,3	9,4	16
Finlande	9,0	35,8	11,3	16
Luxembourg	8,4	40,0	7,4	9,5
Irlande	3,6	25,4	4,6	8,3
Union européenne	12,7	46,4	10,4	13,6

**Sources :**

Première colonne : Eurostat, Gérard Abramovici, Statistiques en bref thème 3-3/2003 (calcul à partir des tableaux 1 et 4).

Deuxième colonne : Eurostat, Gérard Abramovici, Statistiques en bref thème 3-3/2003, tableau 4.

Troisième et quatrième colonnes : Comité de politique économique *in* « Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates » page 72.

**Commentaires :** Les différences, très sensibles pour certains pays, entre ces chiffres, s'expliquent par le champ des dépenses retenues. Les deux premières colonnes ne retiennent que les dépenses de retraites (droits directs et réversions) au sens strict, mais englobent, au moins pour partie, les retraites professionnelles. Les deux autres colonnes ne retiennent que les dépenses publiques de retraite, excluant ainsi les fonds de pension britanniques, mais non les régimes complémentaires français Agirc et Arco légalement obligatoires. En revanche, ces dépenses publiques englobent la plupart des revenus de remplacement octroyés aux personnes de 55 ans et plus, c'est-à-dire des dépenses de pré-retraite, invalidité et chômage non retenues dans les deux premières colonnes.

La projection des dépenses publiques en 2040 a été effectuée sur la base des législations en vigueur avant 2000. Si l'on tient compte des réformes plus récentes, le % du PIB qui serait consacré aux retraites en 2040 tombe à 14,9, au lieu de 15,9, pour l'Allemagne, 22,6, au lieu de 24,8, pour la Grèce, 12,1, au lieu de 13,2, pour le Portugal et augmente à 5,5 au lieu de 4,4 pour le Royaume-Uni. Ces projections sont évidemment sensibles, non seulement aux hypothèses économiques, mais aux changements de réglementation et, notamment au mode d'indexation. Les différences de mode d'indexation d'un pays à l'autre les rendent peu comparables. Ainsi, avec une indexation sur les prix + 0,8 %, le pourcentage pour la France serait en 2040 de 18,3 %, et non plus de 15,8 %, d'après le Conseil d'Orientation des Retraites.

**Tableau 10 : Ajustements à opérer en matière de retraite pour compenser l'effet du vieillissement durant la période 1995-2045**

	Première solution	Deuxième solution	Troisième solution	4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> solutions
	Augmentation (en %) du taux de la cotisation vieillesse en 2045	Abaissement (en %) des ressources nettes des retraités en 2045 par rapport à celles des actifs	Elévation entre 1995 et 2045 de l'âge de cessation d'activité (en années)	Augmentation (en %) de la taille de la population active
<b>compensant l'effet du vieillissement durant la période 1995 - 2045</b>				
Allemagne	+ 49 %	- 42 %	+ 10,6 ans	+ 73 %
Autriche	+ 53 %	- 45 %	+ 10,8 ans	+ 81 %
Belgique	+ 44 %	- 42 %	+ 8,7 ans	+ 73 %
Danemark	+ 43 %	- 37 %	+ 8,2 ans	+ 59 %
Espagne	+ 80 %	- 54 %	+ 10,2 ans	+ 117 %
Finlande	+ 49 %	- 42 %	+ 8,8 ans	+ 72 %
France	+ 51 %	- 44 %	+ 9,6 ans	+ 80 %
Grèce	+ 50 %	- 43 %	+ 8,4 ans	+ 74 %
Irlande	+ 96 %	- 54 %	+ 10,7 ans	+ 118 %
Italie	+ 49 %	- 45 %	+ 11,3 ans	+ 81 %
Luxembourg	+ 50 %	- 41 %	+ 8,9 ans	+ 71 %
Pays-Bas	+ 74 %	- 50 %	+ 11,4 ans	+ 99 %
Portugal	+ 44 %	- 39 %	+ 8,0 ans	+ 63 %
Royaume-Uni	+ 45 %	- 39 %	+ 8,5 ans	+ 65 %
Suède	+ 24 %	- 26 %	+ 5,8 ans	+ 35 %
Union européenne (EUR15)	+ 49 %	- 43 %	+ 9,9 ans	+ 75 %

**Source :** « Le vieillissement démographique dans l'Union européenne à l'horizon 2050, une étude d'impact » étude réalisée par Gérard Calot et Jean-Claude Chesnais en collaboration avec Alain Confesson, Alain Parant et Jean-Paul Sardon à la demande de la Commission européenne et publiée dans Travaux et recherches de prospective n° 6 octobre 1997 (Futuribles international, Lips, Datar, commissariat général du plan) page 24.

**Commentaires :**

– La première solution, dont l'impact est mesuré dans la première colonne de chiffres, consiste à augmenter la cotisation vieillesse prélevée sur les actifs de manière à maintenir parallèles l'évolution du salaire net moyen et de la retraite nette moyenne. La charge du vieillissement pèse sur les actifs et sur les retraités.

– La deuxième solution consiste à diminuer le rapport entre retraite moyenne nette et salaire moyen net de manière que le taux de cotisation demeure inchangé. La charge du vieillissement est alors supportée par les seuls retraités.

– La troisième solution consiste à relever l'âge moyen de cessation d'activité de manière à maintenir l'équilibre constaté en 1995 entre le nombre d'actifs et le nombre de retraités.

– Les quatrième et cinquième solutions consistent à maintenir l'équilibre 1995 entre le nombre d'actifs et le nombre de retraités en augmentant les taux d'activité et en recourant à l'immigration.

## Les adaptations

*Elles ont pour but de réduire la croissance des charges en revoyant à la baisse le calcul des droits et les modes de revalorisation, les assurés étant invités à prolonger leur activité pour compenser la diminution, à durée de carrière égale, de leur niveau de pension. Elles prennent également acte du développement du travail féminin rémunéré. Enfin, le recours à la capitalisation se développe lentement, pris entre le souhait des États membres d'encourager ces formules complémentaires susceptibles de compenser la diminution des retraites de base, et le souhait des entreprises de réduire leurs engagements en matière de retraite complémentaire.*

### Des pensions de base moins généreuses et reflétant davantage les cotisations versées

Dans les pays beveridgiens, le calcul de la pension de base forfaitaire est en général proportionnel à la durée de cotisation ou de résidence. Dans les pays bismarckiens, il s'applique souvent à une moyenne calculée sur un nombre restreint d'années. La pension ainsi calculée est plus élevée que si elle reflétait l'ensemble de la carrière, y compris les périodes mal payées. Augmenter le nombre d'années pris en compte contribue donc à diminuer le montant des futures pensions. Comme la France, de nombreux États membres allongent ainsi la période de référence prise en compte. L'Italie passe de la moyenne des 5 dernières années à la totalité de la carrière, le Portugal, après être progressivement passé des 5 meilleures années aux 10 meilleures en 1994, passe en 2002 à quarante années. L'Espagne passe progressivement des 8 aux 15 dernières années et envisage de prendre en compte la totalité de la carrière, l'Autriche des 15 meilleures années aux 18 meilleures en 2019. La Finlande, qui avait entrepris de passer progressivement entre 1996 et 2005 des 4 aux 10 dernières années, vient de décider de passer à la carrière complète à partir de 2005 (avec un régime de transition). L'Allemagne a réduit le nombre d'années d'étude validables.

L'autre moyen de réduire le montant des pensions consiste à adopter des modes de revalorisation moins favorables. Le tableau 11 (page 24) montre l'état actuel des pratiques en matière de revalorisation pour les régimes de base. Comme la France, beaucoup d'États membres tendent à revaloriser les

pensions non plus comme les salaires, mais comme les prix ou selon une combinaison des deux.

### De la retraite anticipée à l'incitation à prolonger l'activité

Il s'agit tout d'abord de revenir sur la tendance des années 80 à abaisser l'âge possible du départ en retraite pour réduire le nombre de chômeurs. En effet, si l'âge de référence est le plus souvent resté fixé à 65 ans, les possibilités de retraite anticipée se sont multipliées (par exemple 65 ans au Luxembourg si 10 années validées, mais 60 ans si 40 années validées et 57 ans si 40 années cotisées). Les États membres s'efforcent aujourd'hui de revenir sur cet abaissement de l'âge de la retraite en durcissant les conditions pour une retraite anticipée. Ainsi la retraite possible à 60 ans en Belgique, sous condition de 20 années d'assurance en 1997 en nécessitera 35 en 2005. D'autres, comme l'Autriche, pénalisent par des abattements les départs avant 65 ans.

Les pays qui connaissaient un âge plus favorable pour les femmes (60 ans) ont programmé son alignement sur celui des hommes (65 ans). C'est le cas de la Belgique à horizon 2009, de la Grèce pour les femmes devenues assurées après le 1<sup>er</sup> janvier 1993, de l'Autriche à horizon 2033, du Royaume-Uni à horizon 2020, de l'Italie à horizon 2035. En Allemagne, la pension anticipée pour les femmes ayant 35 années d'assurance a été portée de 62 à 63 ans.

Mais, dans la plupart des pays, les règles de calcul des pensions de base sont telles que travailler au-delà de l'âge ou de la durée normale n'augmente pas ou peu le montant de la retraite. Certains

**Tableau 11 : Modes de revalorisation des pensions et exonération des « petits boulots »**

Le mode de revalorisation concerne le ou les régimes de base. Un certain nombre de pays exonèrent de cotisation les personnes ayant une activité faible. Il leur est en général possible de s'affilier à titre volontaire.

	Mode de revalorisation	Exonération des petites activités
<b>Allemagne</b>	Salaires nets	Si – de 15 h/semaine et 325 €/mois Ou CDD inférieur à 2 mois sur l'année
<b>Autriche</b>	Salaires nets	Si – de 301 €/mois
<b>Belgique</b>	Prix (hors tabac, alcool, essence et diesel) si augmentation supérieure à 2 % + décisions politiques	Non
<b>Danemark</b>	Salaires	Si – de 9 h/semaine
<b>Espagne</b>	Prix prévus + réajustement	Si « activité marginale »
<b>Finlande</b>	Prix pour le « minimum vieillesse » Pondération prix (80 %) salaires (20 %)	Salariés : affiliation à partir de 23 ans, ramené à 18 ans en 2003. Indépendants : si revenu inférieur à 5 255 €/an. Agriculteurs : si revenu inférieur à 2 628 €/an.
<b>France</b>	Prix	Non
<b>Grèce</b>	Décision politique, en général prix	Non
<b>Italie</b>	100 % des prix jusqu'à 2 fois la pension minimale 90 % entre 2 et 3 fois cette pension 75 % au-delà	Non
<b>Luxembourg</b>	Prix si augmentation supérieure à 2,5 % + décisions politiques	Salariés : si – de 3 mois d'activité dans l'année. Indépendants : si gain inférieur au tiers du minimum social.
<b>Pays-Bas</b>	Décision politique, en général salaires	Non
<b>Portugal</b>	Prix	Non
<b>Royaume-Uni</b>	Prix	Salariés : si – de 115 €/semaine. Indépendants : si – de 6 316 €/an. + cotisation progressive jusqu'au salaire moyen.
<b>Suède</b>	Salaires – éventuel ajustement automatique	Non

Source : Données Missoc 2002.

Etats membres vont au-delà et s'efforcent de rendre plus attractif le fait de poursuivre son activité à un âge relativement élevé. L'incitation à prendre sa retraite plus tard peut prendre la forme de majorations au-delà de 65 ans (Autriche, Espagne et Luxembourg), voir au-delà de 60 ans (Belgique). En Finlande le taux d'acquisition des droits augmente aux âges élevés et la dernière réforme, adoptée en février 2003, renforce fortement l'intérêt de travailler au-delà de l'âge minimum de retraite. En effet, en 2005, le taux d'annuité sera de 1,5 % jusqu'à 52 ans, puis 1,9 jusqu'à 62 ans, puis 4,5 jusqu'à 68 ans et 4,8 au-delà. En Espagne, l'Etat prend en charge la moitié de la cotisation patronale afférente

aux salariés de plus de 60 ans. L'Italie et la Suède ont supprimé la notion d'âge de la retraite et adopté la retraite flexible avec calcul actuariel des droits : plus l'assuré part tardivement, plus sa retraite sera élevée. La Finlande les suivra partiellement en prenant en compte l'espérance de vie pour le calcul des pensions liquidées à partir de 2009.

Enfin, le cumul emploi/retraite est autorisé dans la majorité des Etats membres. Le plus souvent, la retraite acquise à l'âge « normal » est considérée comme un droit cumulable avec une activité. En revanche, le cumul avec une retraite anticipée est généralement interdit ou limité. Le tableau 12



Tableau 12 : Flexibilité de l'âge de la retraite et possibilités de cumul

	Retraite anticipée	Age	Possibilité de départ différé	Cumul emploi/retraite normale
<b>Allemagne</b>	Oui, durcissement	65 ans	Oui	Possible
<b>Autriche</b>	Oui, durcissement	Hommes 65 Femmes 60, 65 d'ici à 2033	Oui	Possible
<b>Belgique</b>	Oui, durcissement	Hommes 65 Femmes 62, 65 d'ici à 2009	Oui	Limité
<b>Danemark</b>	Non	65 ans	Non	Limité
<b>Espagne</b>	60 ans pour assurés avant 1967	Prestation actuarielle entre 63 et 68 ans	Oui	Non
<b>Finlande</b>	Oui, suppression programmée	65 ans	Oui	Possible
<b>France</b>	Non	« 60 ans »	Oui	Limité
<b>Grèce</b>	Oui	65 ans	Non	Pension réduite
<b>Irlande</b>	Non	65 ans	Non	Possible
<b>Italie</b>	Oui, en cours de suppression	Prestation actuarielle entre 57 et 65 ans	Oui	Possible
<b>Luxembourg</b>	Oui	65 ans	Jusqu'à 68 ans	Possible
<b>Pays-Bas</b>	Non	65 ans	Non	Possible
<b>Portugal</b>	Oui	65 ans	Oui	Possible
<b>Royaume-Uni</b>	Non	Hommes 65 Femmes 60, 65 d'ici 2020	Oui	Possible
<b>Suède</b>	Prestation actuarielle ente 61 et 67 ans			Possible

**Source :** « Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates » page 63. S'y reporter pour une description plus détaillée.

résume la situation. Dans les pays qui ne connaissent pas de système public de retraite anticipée, ou de pré-retraite, celles-ci peuvent exister dans certaines entreprises et sont alors financées soit par un dispositif ad hoc, soit par le fonds de pension de l'entreprise.

### De la femme au foyer à la conciliation de la maternité avec l'activité professionnelle <sup>1</sup>

Les régimes de retraite se sont développés dans une période où le modèle de la mère au foyer dominait à la fois dans les faits et comme idéal. Leurs règles reflètent cette époque dans un certain nombre d'Etats membres. Outre la pension de réversion,

divers avantages s'efforcent d'atténuer les conséquences en retraite de l'absence d'activité professionnelle, ou de l'absence de carrière complète dans les régimes de base, du moins dans les pays où le montant de la pension est lié à l'activité professionnelle. De telles dispositions ne sauraient en effet exister dans les pays où la retraite de base est fonction non de l'activité professionnelle, mais de la durée de résidence dans le pays (Pays-Bas et Danemark). Elles n'existent pas non plus dans les Etats membres du sud de l'Union, Espagne, Italie, Grèce et Portugal, pays dont la politique familiale est très peu développée à tous égards et dans lesquels le modèle familial traditionnel demeure dominant (mère au foyer et coexistence des générations).

*1. Laurence Assous, de la direction de la Prévision du ministère des Finances, a rédigé pour le Conseil d'Orientation des Retraites une fiche très complète intitulée « Les avantages familiaux dans les régimes de retraite des quinze Etats membres de l'Union européenne », fiche n° 5, 19 avril 2002.*

En revanche, l'Allemagne (depuis les années 90), l'Autriche, la Belgique, la France, le Luxembourg, le Royaume-Uni et la Suède (dans le nouveau régime de retraite) valident sous des formes diverses et de manière plus ou moins généreuse les périodes d'éducation des jeunes enfants. Le régime général français accorde ainsi deux années par enfant, que la mère ait ou non interrompu son activité professionnelle (mais, si elle effectue une carrière complète, cette validation ne lui apporte rien), tandis que le régime autrichien valide jusqu'à quatre années par enfant, à l'un ou l'autre des parents, mais à condition qu'il s'arrête effectivement de travailler. Le régime allemand, quant à lui, valide, à l'un ou à l'autre des parents, trois années par enfant sous forme de cotisations financées par l'Etat, cotisations qui s'ajoutent aux cotisations versées si le parent concerné poursuit son activité professionnelle. Il s'agit alors d'une majoration de la pension, disposition qui rejoint les majorations de pension pour trois enfants et plus que connaissent les régimes français, mais dans un esprit très différent. La majoration française a pour but de compenser la moindre capacité d'épargne des parents qui, en élevant plus de deux enfants, ont fait plus qu'assurer leur descendance. La disposition allemande a pour objectif d'inciter les femmes à poursuivre leur activité professionnelle. De fait, le taux d'activité des Allemandes se situe aujourd'hui dans la moyenne européenne. L'Allemagne s'inscrit ainsi dans la politique familiale prônée par l'Union européenne qui souhaite répondre au vieillissement par un relèvement des taux d'activité des travailleurs « âgés », mais aussi des femmes.

Outre la validation de périodes d'éducation des enfants et la majoration des pensions, les régimes de retraite connaissent deux autres types de dispositions liées à la famille, les majorations pour enfant à charge (Autriche, Danemark, Finlande, Irlande et Pays-Bas) et la possibilité pour les femmes ayant eu des enfants de partir plus tôt en retraite. C'est le cas dans de nombreux régimes spéciaux français où la mère de trois enfants ayant 15 années de carrière peut percevoir ses droits à pension sans condition d'âge, et en Grèce où la mère d'enfants de moins de 18 ans ayant 20 années de carrière peut percevoir sa pension dès l'âge de 55 ans (au lieu de 65 ans).

C'est aussi le cas dans le nouveau régime italien. Le fait d'avoir eu des enfants permet soit de partir un peu plus tôt en retraite (56 ans au mieux pour trois enfants ou davantage, au lieu de 57 ans), ou de partir en retraite avec le coefficient actuariel correspondant à un âge plus élevé (de deux années pour trois enfants et plus). Comme l'Allemagne, l'Italie privilégie ainsi la poursuite de l'activité professionnelle.

Dans les régimes complémentaires (à l'exception des régimes complémentaires français qui s'apparentent aux régimes de base), la prise en compte de la dimension familiale est généralement restreinte à la réversion, éventuellement proposée en option. Les régimes d'entreprise excluaient parfois directement les femmes (censées bénéficier de la couverture de leur mari) et continuent de les défavoriser indirectement dans la mesure où ils ne couvrent généralement pas, ou mal, les salariés en contrat à durée déterminée, les intérimaires, les temps partiels, types d'emplois souvent occupés par des femmes. Quant aux régimes en capitalisation à cotisations définies, la jurisprudence européenne (arrêt Neath du 22 décembre 1993 de la Cour de Justice de Luxembourg) les autorise à calculer la rente des femmes en fonction de leur propre espérance de vie, ce qui conduit à leur attribuer des pensions beaucoup plus faibles qu'aux hommes. L'incitation au développement de retraites individuelles en capitalisation n'est donc pas, a priori, favorable aux femmes ni à la prise en compte de l'éducation des enfants. Cet obstacle peut néanmoins être surmonté par le biais des incitations fiscales. Telle est le cas en Allemagne. La réforme Riester (du nom du ministre du Travail qui l'a promue), entrée en vigueur en 2002, incite à la constitution d'une retraite complémentaire en capitalisation par des aides et exonérations fiscales calculées en fonction du statut familial et du nombre d'enfants.

L'effondrement des taux de fécondité (voir tableau 8, page 20) ne semble pas générer, sauf en Allemagne, qui fait peut-être figure de précurseur, une politique très volontariste en faveur de la natalité. Au contraire, la prise en compte de la maternité sous la forme traditionnelle des réversions et de la prise en compte des périodes de mère au foyer est

menacée par la conjugaison de la jurisprudence européenne, qui condamne les avantages réservés aux femmes, et du souci de réaliser des économies, qui incite à supprimer ces avantages plutôt qu'à les étendre aux hommes et à les développer. Même en Allemagne, le taux de la pension de réversion vient d'être abaissée de 60 à 55 % (pour les conjoints de moins de 40 ans ou mariés à partir de 2002). En Suède, la réversion a été quasiment supprimée en tant que telle, puisqu'elle est limitée à une durée de une année ou à la présence d'enfants mineurs.

Le discours européen reste discret sur la chute de la fécondité et ses conséquences, pourtant infiniment plus inquiétantes pour l'avenir que le papy boom. Il insiste néanmoins de plus en plus fortement sur la nécessité de rendre compatible maternité et travail. De fait, par exception à la tendance générale à réduire les futurs droits à pension, les Etats membres, ou du moins certains d'entre eux, améliorent la validation des périodes d'éducation des enfants.

### Un recours accru à la capitalisation

La capitalisation, qui avait presque disparu dans les régimes de base avec la guerre, et qui n'était qu'une modalité de financement parmi d'autres dans les régimes complémentaires, revient, dopée par deux décennies de rendements financiers exceptionnels. Sa réintroduction dans les régimes de base prend essentiellement la forme de **fonds de réserve** destinés à lisser l'équilibre des régimes de base (tableau 13). Seule la Suède va plus loin en introduisant une cotisation (de 2,5 %) alimentant la constitution d'un capital individuel dont la gestion financière est confiée à l'organisme désigné par l'assuré.

Certains Etats membres encouragent également le développement de **retraites complémentaires en capitalisation**. Les recommandations du Comité de politique économique, très influent au sein des autorités européennes, vont dans le même sens. La création de ces régimes présenterait le double

Tableau 13 : Actifs des fonds de réserve pour les régimes de base en % du PIB

	Réserves en % du PIB	Année
Allemagne	Aucune	2001
Autriche	Aucune	2001
Belgique	0,5	2001
Danemark	25	2000
Espagne	1	2002
Finlande	60	1999
France	0,8	2002
Grèce	Aucune	2001
Irlande	8	2001
Italie	Aucune	2001
Luxembourg	22	2002
Pays-Bas	3	2001
Portugal	5	2001
Royaume-Uni	Aucune	2001
Suède	29	2001

Source : Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates, page 77.

Commentaire : Les fonds de réserve sont d'importance très variable comme le montre ce tableau 12. Certains sont anciens comme celui de la Suède créé au début des années 60, celui du Luxembourg, qui doit conserver en permanence l'équivalent de une année et demi de prestations, ou encore les fonds de réserve des régimes finlandais, lesquels étaient à l'origine entièrement provisionnés. Les autres sont de création récente : Portugal en 1989, France en 1999, Irlande et Espagne en 2000, Belgique en 2001, Grèce pour 2003.

avantage de développer l'économie européenne en favorisant l'investissement et de compenser la diminution prévisible des taux de remplacement en retraite assurés par les régimes de base.

L'Espagne a adopté en 1987 une législation établissant un cadre pour la création de régimes soit « fermés », c'est-à-dire limités à une entreprise ou une branche, soit « ouverts » à tous sur une base d'adhésions individuelles. Par ailleurs, les régimes d'entreprise préexistants doivent provisionner leurs engagements. La formule des régimes fermés a connu un succès très limité auprès des entreprises, sans doute en partie du fait d'une gestion paritaire réservant 60 % des sièges aux représentants des salariés (ramené récemment à 50 %). Ce sont surtout les adhésions individuelles aux régimes ouverts qui se développent.

L'Italie a également adopté, en 1995, une législation permettant la création par accord collectif de régimes complémentaires en capitalisation « fermés » ou « ouverts ». Leur développement est freiné par une fiscalité des revenus des investissements peu favorable (récente amélioration) et rencontre l'hostilité du patronat qui perd au profit de ces fonds de pension l'autofinancement bon marché que lui procurait le provisionnement des indemnités

de départ en retraite, les « TFR », lesquelles doivent disparaître au profit des nouveaux fonds.

Le Luxembourg, lui aussi, s'est doté en 1999 d'un cadre juridique pour des retraites complémentaires en capitalisation. Mais l'objectif est moins de répondre à une demande interne (les régimes complémentaires couvriraient 17 % des actifs), que de pouvoir accueillir d'éventuels régimes d'entreprise transfrontières.

La Belgique vient de réformer sa législation sur les retraites complémentaires avec comme objectif d'encourager leur développement (seul 30 % des salariés sont actuellement couverts).

L'Allemagne a inauguré en 2002 une politique d'incitation fiscale destinée à encourager les familles à investir jusqu'à 4 % de leur revenu dans des retraites capitalisées proposées dans le cadre de l'entreprise, si le salarié le demande, ou par les compagnies d'assurance. Ce dispositif compliqué a reçu un accueil mitigé et une nouvelle réforme, qui pourrait déboucher sur une épargne obligatoire, est à l'étude.

L'Autriche a adopté en 2001 des mesures fiscales en faveur des retraites complémentaires en capitalisation tant dans le cadre professionnel qu'individuel.

### **La nouvelle directive européenne concernant les régimes complémentaires en capitalisation**

Adoptée le 13 mai 2003 par le conseil des ministres des Finances des Quinze, après douze années de débats, la directive européenne « concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle » a pour objectif de créer un cadre juridique européen propre aux régimes de retraite complémentaire en capitalisation et d'ouvrir une possibilité de régimes complémentaires transfrontaliers. Les débats ont révélé une opposition d'intérêts, de culture et de technique entre les Etats membres acquis aux fonds de pension, Royaume-Uni, Pays-Bas et Irlande particulièrement, et les Etats membres acquis aux assureurs, France, Allemagne et Espagne notamment (voir la Lettre de l'Observatoire des Retraites n° 11 « L'Europe et la retraite » mars 1999). La directive constitue un compromis. Elle permet aux assureurs (qui auraient voulu imposer la directive européenne sur l'assurance vie aux fonds de pension) d'utiliser les règles de la nouvelle directive, plus souples ou plus laxistes selon les points de vue. Elle permet aussi aux Etats de maintenir dans une large mesure des règles nationales, notamment prudentielles, plus contraignantes que celles de la directive européenne. Comme la directive sur l'assurance vie, elle organise un début de concurrence entre modèles de retraite en capitalisation plus qu'elle n'impose un modèle européen.

### Le passage des prestations définies aux cotisations définies

Les régimes à prestations définies font peser sur l'entreprise le risque d'insuffisance d'actifs du fonds de pension en cas de sous-évaluation des charges ou de chute des rendements financiers. Les régimes à cotisations définies reportent le risque sur les salariés dont la retraite dépendra des marchés financiers. Or, les régimes complémentaires subissent les mêmes réalités économiques et démographiques que les régimes de base, auxquelles s'ajoutent parfois l'adoption de législations nationales et de normes comptables plus contraignantes. De plus, les prestations définies fidélisent les salariés à une époque où l'on souhaite plutôt encourager leur mobilité.

Dans les pays bismarckiens, les régimes complémentaires qui se créent adoptent généralement la formule dite des cotisations définies. Dans les pays beveridgiens, la formule dominante de la prestation définie est plus ou moins remise en cause. On assiste

au Royaume-Uni à une évolution importante vers la cotisation définie, renforcée par la baisse des marchés financiers. En Suède, les régimes des cols bleus, des agents des collectivités locales et des fonctionnaires sont passés aux cotisations définies, seuls les cols blancs conservant des prestations définies. Aux Pays-Bas, les prestations définies demeurent, mais leur calcul devient moins favorable aux salariés ou se nuance d'une partie en cotisations définies.

### Le développement de la gestion paritaire

Les Etats membres tendent à privilégier la gestion paritaire dans le domaine des régimes d'entreprise. Depuis l'affaire Maxwell, les fonds de pension britanniques à prestations définies doivent compter 1/3 de représentants des salariés, et ceux à cotisations définies une moitié. Le paritarisme est également de règle dans les régimes professionnels en Espagne et en Italie. « L'axe franco-nordique » de la gestion paritaire s'agrandit !

## L'impact de la baisse des marchés financiers sur les régimes de retraite par capitalisation

*Suite à trois années de baisse consécutive des marchés boursiers, la valeur des actifs des fonds de pension dans le monde aurait perdu 20 % entre 1999 et 2002 soit une chute moyenne de près de 6 % par an. Les grandes compagnies européennes n'ont pas été épargnées par les fluctuations boursières et, en début d'année 2003, l'agence de notation Standard and Poors menaçait de déclasser dix d'entre elles, en raison notamment des pertes financières enregistrées par leurs fonds de pension. Même si l'heure n'est pas aux mesures draconiennes, l'alerte a tout de même été donnée dans les pays anglo-saxons et nordiques qui comptent les fonds de pension les plus importants.*

### Les ratios de couverture moyens<sup>1</sup> sont en baisse

Aux Pays-Bas, selon le Président de l'organisme de contrôle des fonds de pension néerlandais Dirk Witteveen, le ratio de couverture d'une centaine de fonds de pension est en dessous de la barre des 110 % alors que le minimum requis par la législa-

tion est de 105 %. Les portefeuilles d'actions des fonds ont également connu un rendement négatif de 20 % en moyenne. A ce rythme, le ratio de couverture moyen qui était de 150 % en 1999, de 140 % en 2000 et de 125 % en 2001 est passé à 112 % en 2002. Par conséquent certains fonds n'ont pas les réserves suffisantes pour couvrir leurs engagements

1. Le ratio de couverture peut être défini comme l'expression des réserves financières en pourcentage des engagements du fonds de retraite.

et quelques 300 fonds pourraient se retrouver dans une position délicate d'ici la fin de l'année 2003 et dans l'impossibilité de couvrir leurs engagements à hauteur de 23 milliards d'euros.

De même au Royaume-Uni, le gouvernement chiffre à 42.2 milliards d'euros le déficit de l'épargne retraite et, en Suisse, fin 2002, le tiers des 2100 fonds de pension présentait un taux de couverture inférieur à 100 %.

Cette fragilisation, exprimée en termes de ratios de couverture serait, d'après les spécialistes, accrue par les méthodes de financement des fonds de pension. Durant les années 90, de nombreuses compagnies encouragées par le fort rendement des actions se sont dispensées de cotiser. Ainsi les surplus dégagés par les fonds n'ont pas été capitalisés mais ont permis de réduire, voire de supprimer, les cotisations employeurs. Cette pratique appelée communément dans les pays anglo-saxons « *contribution holidays* » est devenue monnaie courante, notamment en Grande-Bretagne. Cet arbitrage dans l'utilisation des « surplus » au profit des entreprises et au détriment des fonds représente sur 12 ans un manque à capitaliser de 12 milliards d'euros de cotisations non versées par l'employeur selon les services fiscaux (*Inland Revenue*) du Royaume-Uni.

### Le cap reste maintenu sur la gestion financière de long terme

Les entreprises vont-elles modifier leur comportement suite à la baisse des marchés financiers ? D'autant que l'adoption par les entreprises européennes cotées des normes comptables internationales IAS d'ici 2005 pourrait révéler de nouveaux déséquilibres financiers. Actuellement la gestion de long terme prime, et seules quelques mesures éparpillées ont été prises en réaction à la chute boursière.

Récemment, le signal d'alarme a été lancé aux Pays-Bas, et celui-ci a été d'autant plus retentissant que les fonds de pensions néerlandais sont parmi les plus importants au monde avec notamment ABP<sup>1</sup>, 147 milliards d'euros d'actifs, numéro un au classement mondial. L'organisme de contrôle des fonds de pension PVK a rappelé à l'ordre les

1000 fonds de pension du pays. Les fonds dont le ratio de couverture des engagements serait inférieur à 100 % ont un an pour revenir à un équilibre. PVK a également donné une ligne de conduite à suivre concernant la prise de risque en matière d'investissement de manière à ce que les fonds de pension constituent des réserves suffisantes pour enrayer une baisse de la valeur des titres.

La stratégie d'allocations d'actifs des fonds de pension n'a globalement pas été remise en cause par la crise boursière, même si les initiatives sont parfois spectaculaires à l'instar de Boots en 2001. Cette chaîne de drugstores britannique, après avoir licencié le gestionnaire de son fonds de pension, a converti entièrement le portefeuille d'actions du fonds en obligations d'Etat en vue d'une gestion plus sécuritaire. Il est vrai que certains fonds ont vu leurs portefeuilles d'actions se réduire de 15 % en un an à l'instar de PKA, principal fonds de pension danois du secteur public, mais cela tient majoritairement à la baisse de la valeur des titres plutôt qu'à une réallocation d'actifs en faveur des produits obligataires.

Les professionnels se penchent toutefois sur la question de la diversification du portefeuille d'actions au profit notamment des actions non cotées. Selon le directeur financier du fonds de pension belge Tractebel, le problème n'est pas de se départir des actions au profit des obligations, car le fonds ne peut se contenter du seul rendement obligataire (IPE, novembre 2002). La contrainte du rendement global nécessaire pour honorer les engagements de retraite pourrait ainsi amener à des placements plus diversifiés, mais également plus risqués.

A l'heure actuelle, il semblerait que les fonds se positionnent en faveur d'une injection de liquidités pour contrecarrer la baisse de leurs ratios de couverture. De nombreuses compagnies renflouent leurs fonds à grand renfort « d'argent liquide », ces apports constituant une réserve en cas de fluctuation positive ou non des marchés financiers. Il s'agit dès lors pour les gestionnaires des fonds de saisir le bon moment pour investir sur le marché des actions et d'évaluer le ratio optimal d'actions que doit comporter le portefeuille.

1. Fonds de pension destiné aux fonctionnaires néerlandais.

**Les mesures correctrices, pour le moment sporadiques, présagent des réactions en cas de crise financière durable**

*La hausse des cotisations*, même si elle est susceptible de ralentir l'économie, apparaît comme l'une des solutions retenues par les fonds de pension hollandais. Ces derniers doivent couvrir l'intégralité de leurs coûts avec les revenus des cotisations. Les taux de cotisation jusque là relativement faibles, par exemple 9 % pour le fonds de pension des hospitaliers PGGM, sont relevés progressivement. Dans certains fonds d'entreprise comme la chaîne de distribution VendexKBB, les primes ont augmenté de 2,4 % en un an. Le fonds de pension ABP, qui couvre les salariés du secteur public et de l'éducation, a augmenté ses taux de cotisation de 2 points en passant de 13 % à 15 %, afin de faire face à la baisse de son taux de couverture (-12 % en un an) et à une augmentation des engagements liés à la hausse des salaires dans le secteur public. Un passage à un taux de cotisation de 18 % est envisagé.

Le gouvernement helvétique a opté pour *la révision du taux d'intérêt rémunérateur*, avec l'objectif de baisser le taux d'intérêt minimum garanti des fonds de pension de 4 % à 3 %. Cette proposition ayant soulevé un vif mécontentement dans l'opinion publique, le Parlement a révisé son projet afin de porter le taux d'intérêt à 3,25 %. Mais, le sujet reste d'actualité et les revues professionnelles envisagent même une phase à taux 0 pour les régimes de prévoyance professionnelle à prestations définies.

L'augmentation des cotisations ou la baisse de la rémunération minimale des capitaux ne sont que des mesures partielles puisqu'elles ne concernent que les actifs cotisants. Il est possible que leur

efficacité soit tout simplement freinée par l'augmentation du nombre de retraités en période de crise démographique. Aussi certaines caisses de pension suisses envisagent de ne plus revaloriser les pensions comme les salaires des actifs.

Enfin, le *développement des plans à cotisations définies aux dépens de ceux à prestations définies* pourrait bien se renforcer, en particulier au Royaume-Uni où selon l'association des actuaires conseils britanniques, plus de la moitié des régimes à prestations définies seraient fermés au bénéfice de ceux à cotisations définies. Cette tendance est confirmée par l'étude annuelle du NAPF (*National Association of Pension Funds*)<sup>1</sup> qui révèle que le nombre d'entreprises offrant des régimes à cotisations définies aurait doublé en 2001. De grandes entreprises optent désormais pour la cotisation définie, à l'instar du Trinity Mirror, groupe de presse incluant plus de 250 titres dont les célèbres Daily Mirror et Sunday Mirror. Celui-ci a annoncé en novembre dernier la fermeture de son régime à prestations définies pour les nouveaux embauchés. Certaines compagnies transfèrent même les droits en cours des affiliés dans des plans à cotisations définies.

L'adoption de nouvelles normes comptables conjuguée à la baisse des rendements sur les marchés financiers rend les régimes à prestations définies moins attrayants pour les entreprises. La prestation garantie dans ce type de régime faisant porter le risque financier sur l'employeur, cela pourrait se traduire à long terme par un *désengagement des employeurs* au profit des plans individuels ou des nouveaux fonds de pension à adhésion individuelle « *stakeholder pension schemes* ».

1. La NAPF comprend environ 9 000 fonds de pension adhérents et l'étude menée annuellement couvre 850 régimes.

## La situation aux Etats-Unis

**Le ratio de couverture moyen des fonds de pension américains serait passé de 100 % à fin 2001 à 94 % en 2002.**

L'organisme fédéral PBGC chargé de garantir les plans à prestations définies estime le montant des engagements non provisionnés à 111 milliards d'euros pour 2001 soit quatre fois plus qu'en 2000. Avec 56 % des actifs investis en actions (source : *Flow of funds account of the United States for the year 2001* – 16/09/02), les fonds publics apparaissent moins exposés au risque de marché que les fonds de pension privés dont le portefeuille est en moyenne constitué d'actions à 64 %.

**Les secteurs dits de main-d'œuvre sont les plus touchés**, à l'instar du transport aérien AMR (maison mère d'American Airlines, Delta Airlines), de la sidérurgie (Arcelor, Bethlehem Steel) et de l'automobile comme Ford et General Motors dont les engagements de retraite dépasseraient les fonds propres. La couverture professionnelle de retraite s'est largement développée dans ces industries de tradition syndicale forte et ces dernières doivent par conséquent assumer un passif social important.

Par ailleurs, les actifs des plans de retraite individuels IRA's, ouverts aux salariés dénués de plans professionnels, ont chuté de 4,3 % entre 2000 et 2001, leurs portefeuilles étant principalement constitués d'actions.

A cela, s'ajoute le problème des plans individuels d'épargne 401K, qui fin 2000 concernaient près de 42 millions de salariés américains (Source : Ebril – *The role of company stock in 401K* – février 2002). Ces plans à cotisations définies sont investis majoritairement en actions, en général celles de l'entreprise du salarié (il n'existe pas toujours de limitation aux placements effectués en titres d'une même entreprise). La question est devenue particulièrement sensible depuis l'affaire Enron. Les actifs des plans 401K des salariés de Enron étaient investis dans les actions de l'entreprise à hauteur de 58 % alors même que la faillite de l'entreprise provoquait une chute de la valeur des titres de 98,8 %. Une réforme des plans 401K a par conséquent été engagée. Cette dernière porte notamment sur la diversification des titres détenus par le fonds (choix entre les titres de l'entreprise et les fonds investis dans toutes les catégories d'actifs) ainsi que sur l'information au salarié (information trimestrielle, éducation de l'investisseur).

## Les ruptures italienne et suédoise

***Si tous les Etats membres ont procédé à des adaptations de leur système de retraite, l'Italie et la Suède les ont complètement refondus en introduisant un mode de calcul en « points » (notional account) et actuariel.***

**L'Italie** se dote d'un système de retraite sur le modèle Bismarck dès 1919, réorganisé sur une base corporative en 1935. L'après-guerre se caractérise par la multiplication de régimes spéciaux extrêmement favorables (dans le secteur public, mais aussi dans le secteur privé, pour les journalistes par exemple). Les régimes de retraite offrent des taux de remplacement élevés (2 %, par année validée, de la moyenne des cinq dernières années de salaire dans la limite de 80 % pour les salariés du privé,

100 % du dernier mois de salaire pour les fonctionnaires) et des âges de départ en retraite particulièrement bas, à la fois du fait de la possibilité de prendre une pension d'ancienneté sans condition d'âge avec 35 années de cotisation (15 années pour les fonctionnaires), et en raison d'un âge général de 55 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes. Avec le vieillissement du pays, les retraites deviennent la principale cause du déficit budgétaire, déficit incompatible avec la volonté d'adopter



l'euro. En 1992, le gouvernement Amato repousse l'âge de la retraite à 62 ans pour les hommes et à 57 ans pour les femmes, porte de 15 à 19 années la durée de service nécessaire dans la fonction publique pour pouvoir bénéficier d'une pension d'ancienneté et crée un cadre pour les retraites complémentaires. En 1994, le gouvernement Berlusconi veut accentuer la réforme et se heurte à une opposition qui provoque sa chute. Le gouvernement Dini qui lui succède joue alors la carte de la concertation qui lui paraît la seule voie possible. De fait, les confédérations syndicales élaborent un projet commun de réforme qu'elles soumettent à un référendum organisé par leurs soins. Ce projet recueille 64 % de suffrages favorables, grâce notamment aux retraités, peu touchés par la réforme. Il est alors transformé en loi par le Parlement en 1995. La réforme entre en application au 1<sup>er</sup> janvier 1996.

*La Suède* adopte en 1913 une retraite destinée à l'ensemble de la population, mais attribuée sous condition de ressources. En 1946, il lui suffit de supprimer cette condition de ressources pour adopter le modèle Beveridge. En 1960, elle complète cette pension uniforme par une pension complémentaire publique qui, pour 30 années d'activité professionnelle, doit assurer 60 % de la moyenne des quinze meilleures années. Une commission d'enquête parlementaire constituée en 1984 met en évidence les difficultés démographiques à venir. De plus, la formule de calcul, qui désavantage les carrières longues et plates, suscite débat. Dans les années 90, la Suède connaît une crise économique sans précédent. En deux ans le chômage fait irruption, passant de 1,7 % à 8,2 %, tandis que le PIB recule trois années de suite. Tous les aspects de l'Etat providence sont remis en cause. Le principe d'une réforme du système de retraite est adopté par le Parlement en 1994. Le projet de réforme est négocié entre la majorité et l'opposition. Le compromis qui en résulte est approuvé par plus de 80 % des parlementaires en 1998. La réforme entre en application en 2001.

*Pour l'essentiel, le nouveau système adopté est le même dans les deux pays* : la retraite reflètera les

cotisations versées au cours de la carrière et sera d'autant plus élevée que l'assuré fera liquider sa retraite à un âge élevé. C'est le calcul dit « actuariel », dans lequel le montant de la pension tient compte de l'espérance de vie. En Italie, les pensions d'ancienneté disparaissent progressivement d'ici 2013, la retraite pourra être liquidée, pour les hommes comme pour les femmes, dès l'âge de 57 ans (sous réserve que la pension soit égale à 120 % au moins du minimum vieillesse pour éviter le recours à l'assistance), mais sera calculée avec un « coefficient de transformation » d'autant plus favorable que l'on se rapprochera de 65 ans. Calculé en fonction de l'espérance de vie et révisable tous les 10 ans, ce coefficient est actuellement de 4,72 pour un départ à 57 ans et de 6,14 pour un départ à 65 ans. En Suède, la pension pourra être obtenue à partir de 61 ans avec application de coefficients actuariels tenant compte de l'âge de départ et de l'espérance de vie propre à chaque génération. Il n'y a pas d'âge maximum. Mais les salariés âgés de 67 ans et plus peuvent être mis en retraite par l'employeur sans que cette mesure soit considérée comme un licenciement.

La réforme italienne a pour but de diminuer à terme le poids des retraites dans le PIB, aujourd'hui le plus élevé dans l'Union européenne. Les retraites calculées selon les nouvelles règles devraient être sensiblement inférieures à ce qu'aurait donné le calcul selon les anciennes règles. Les nouveaux droits seront revalorisés en fonction de l'évolution du PIB. Dans la réforme suédoise, dont l'objectif est de stabiliser le prélèvement en % du PIB, les retraites calculées selon les nouvelles règles ne seront pas nécessairement inférieures à ce qu'auraient donné les anciennes règles, mais, reflétant l'ensemble de la carrière, elles cesseront de favoriser les carrières courtes et ascendantes. De plus, droits acquis et pensions seront revalorisés de façon que le coût du régime de base demeure constant par rapport à l'évolution du PIB, quelles que soit la croissance et l'évolution démographique, ce qui reporte le risque économique et démographique sur les assurés.

## Le modèle suédois et le régime des cadres français

La logique du système adopté par la Suède est très proche de celle du régime des cadres (Agirc) d'origine, caractérisé par l'acquisition de points dont la valeur était calculée selon une formule assurant sur les dix années à venir l'équilibre réserves + cotisations à recevoir = prestations à verser, la pension pouvant être liquidée à partir de 55 ans avec application de coefficients actuariels. Dans le régime suédois, les cotisations (versées par le salarié ou par l'État pour son compte pour les périodes de service militaire, éducation des enfants, invalidité...) sont créditées sur des comptes individuels, dits « comptes notionnels », équivalents des « points de retraite ». Elles constituent une sorte de capital virtuel transformable en rente à partir de 61 ans selon un calcul actuariel qui prend en compte l'espérance de vie moyenne (hommes et femmes) de la génération du demandeur. Ce capital virtuel, ainsi que les pensions, sont revalorisés en fonction de l'évolution du salaire moyen, cette revalorisation étant, si nécessaire, réduite de façon à maintenir l'équilibre réserves + cotisations = prestations.

Le régime des cadres a appliqué sa formule d'équilibre automatique jusqu'en 1976, date à laquelle elle aurait conduit à baisser la valeur du point, donc les droits acquis et les retraites en cours de service. Les partenaires sociaux ont préféré cesser d'appliquer la formule et partager les efforts entre les retraités par une moindre revalorisation de la valeur du point, et les actifs et les entreprises par une augmentation des cotisations. Qu'en sera-t-il en Suède ? Les réserves accumulées depuis les années 60 représentent 26 % du PIB en 2001 et l'augmentation prévisible du taux de dépendance retraités/cotisants s'élève à 58 %, contre 100 % en moyenne européenne et 89 % pour la France. Ces données, relativement favorables, laissent penser que, si la croissance est suffisante, ce mécanisme d'équilibrage automatique peut ne pas conduire à diminuer les retraites, mais simplement à les revaloriser plus ou moins.

*En Suède comme en Italie, la réforme s'applique progressivement.* Les travailleurs italiens ayant au moins 18 années d'ancienneté au 31 décembre 1995 conservent pour l'essentiel le bénéfice des anciennes règles. Ceux ayant moins de 18 années d'ancienneté à cette date conservent leurs droits acquis selon les anciennes règles, mais se voient appliquer le nouveau système à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1996. Enfin, les nouveaux entrants sur le marché du travail ne connaissent que le nouveau système. Il en va de même pour les Suédois, mais seuls ceux nés avant 1938 conservent le bénéfice des anciennes règles. Les nouvelles règles s'appliquent en partie à ceux nés entre 1938 et 1953 et totalement à ceux nés à partir de 1954. La réforme suédoise s'applique donc de manière beaucoup plus rétroactive que la réforme italienne qui, sauf pour l'âge, n'a guère modifié les droits acquis. Dès 2015, les nouvelles pensions seront entièrement calculées selon les nouvelles règles, ce qui ne sera le cas que vers 2035 en Italie.

D'avantage progressive, la réforme italienne représente pour les Italiens un changement plus considérable que la réforme suédoise pour les Suédois. En effet, les particularités des nombreux régimes spéciaux italiens, y compris ceux des fonctionnaires, disparaissent, la réforme s'appliquant à

tous sans exception. Le développement des régimes complémentaires pourra recréer des différences. Mais, jusqu'à présent, les fonctionnaires italiens n'ont pas créé de régime complémentaire.

Il n'en va pas de même en Suède où ceux-ci existaient avant la réforme. *Les quatre régimes complémentaires suédois connaissent eux-mêmes une évolution des prestations définies vers les cotisations définies.* Jusqu'à présent, le syndicat des cols blancs a refusé d'abandonner les prestations définies dans le régime complémentaire propre aux cols blancs. Seuls 2,5 points de cotisation (correspondant à l'origine au versement d'un complément de retraite entre 65 ans et 67 ans, âge de la retraite dans le régime de base jusqu'en 1974) sont, à partir de 1990, consacrés à un plan d'épargne dont le gestionnaire financier et le mode de gestion sont librement choisis par l'intéressé dès lors que son salaire dépasse un certain niveau. Le syndicat des cols bleus a au contraire accepté les cotisations définies en contrepartie d'un passage d'un financement partiellement en répartition à la capitalisation pure jugée plus sûre à long terme. Les agents des collectivités locales ont également dû renoncer aux prestations définies. Quant aux fonctionnaires de l'État, qui avaient conservé jusqu'ici leur régime complémentaire à prestations définies et financé en

répartition (seule avait été introduite en 1992 une petite cotisation définie de 1,7 % gérée en capitalisation), ils viennent de signer un accord organisant un passage progressif aux cotisations définies.

Suivant l'exemple du régime complémentaire des cols blancs, la réforme adoptée en 1998 instaure également dans le régime de base une cotisation de 2,5 % gérée en capitalisation sur compte individuel

d'épargne par un gestionnaire librement choisi par l'assuré. La Suède est pour l'instant le seul pays de l'Union européenne à avoir ainsi introduit de la capitalisation individuelle dans le premier pilier. Elle sera bientôt rejointe par certains Etats d'Europe centrale et orientale qui ont fait de même sous l'influence de la Banque Mondiale, mais aussi en s'inspirant du modèle suédois.

## L'Allemagne et le Royaume-Uni

*Il n'entre pas dans l'ambition de cette lettre de décrire les systèmes de retraite de chacun des quinze Etats membres. Seuls l'Allemagne et le Royaume-Uni, pays d'origine des deux modèles de sécurité sociale qui se partagent l'Union européenne, sont présentés succinctement ici.*

### L'Allemagne à la recherche de l'équilibre

L'assurance pension introduite par Bismarck en 1889 couvrait l'ensemble des salariés (à l'exception des fonctionnaires qui possédaient leur propre régime de retraite depuis 1872) dont les rémunérations étaient inférieures à un plafond élevé, puisque correspondant à trois fois le salaire moyen de l'époque. Elle assurait le risque d'invalidité, la vieillesse étant assimilée à une forme d'invalidité. Gérée paritairement elle était, et demeure, financée par cotisations sur salaire plafonné des employeurs et des salariés et par une subvention de l'Etat. En 1911 fut instauré un régime de retraite propre aux employés, avec un plafond sensiblement plus élevé et une retraite plus avantageuse. Le système a traversé tous les bouleversements. En 1957, une réforme, adoptée dans le consensus des partis politiques et des partenaires sociaux, améliore les prestations, les indexe sur les salaires bruts et aligne les régimes ouvriers et employés, tout en conservant deux gestions distinctes. Au total, quatre régimes de sécurité sociale couvrent aujourd'hui le risque vieillesse, celui des fonctionnaires, un régime pour les mineurs, un autre pour les agriculteurs et l'assurance pension qui protège la plus grande partie des salariés, ainsi que les indépendants qui peuvent y adhérer à titre volontaire. La

pension reflète l'ensemble des cotisations versées au cours de la carrière. La « pension standard » est acquise à 65 ans et représente 70 % du salaire moyen de carrière pour 45 années de travail. Mais il est possible de partir dès 62 ans en subissant des abattements, ou après 65 avec des majorations. Les périodes d'éducation des enfants, formation, service militaire, chômage, etc., sont validées. Dans les années 70, des possibilités de pension anticipée, sans abattement mais sous condition de durée d'activité, sont ouvertes.

Ces régimes de base versent plus de 90 % des pensions. Les régimes complémentaires d'entreprise ne concernent qu'une petite moitié des salariés et versent moins de 10 % du total des pensions. Plusieurs formules de financement coexistent, la plus répandue étant celle dite des « provisions au bilan », l'entreprise constituant des provisions fiscalement déductibles et versant directement les retraites. L'inflation, qui a ruiné les régimes en capitalisation, ainsi qu'une fiscalité favorable, ont encouragé le recours à ce type de régime qui permet un autofinancement des entreprises et a contribué au « miracle » économique allemand après guerre. Cette période est aujourd'hui révolue. La fiscalité n'est plus favorable, l'allongement de l'espérance de vie augmente le coût pour l'entreprise

et le souci de fidéliser la main d'œuvre n'est plus prédominant dans un contexte de chômage. Les entreprises allemandes semblent plutôt chercher à se désengager.

Les difficultés financières apparaissent en effet dans les années 80. En 1989, une réforme, adoptée comme en 1957 dans un large consensus, s'efforce d'adapter le système à l'évolution démographique. Elle indexe les pensions sur les salaires nets, prévoit la disparition à terme des possibilités de pensions anticipées, améliore la validation des périodes d'éducation des enfants et augmente la subvention fédérale. Elle entre en application en 1992 dans une Allemagne entre-temps réunifiée. L'extension à l'ex-RDA de l'assurance pension accélère le déséquilibre du système en faisant financer par l'ouest une sensible amélioration des pensions versées à l'est.

Le consensus qui avait présidé jusque là aux réformes se brise en 1997. Le Gouvernement Kohl, dans le but de stabiliser les taux de cotisation sur les vingt années à venir, décide de tenir compte de l'évolution de l'espérance de vie dans la revalorisation des pensions de façon à ramener la « pension standard » de 70 % à 64 % en 2030, de limiter les pensions d'invalidité aux cas réellement médicaux, d'augmenter la subvention fédérale et d'accélérer la suppression des pensions anticipées. Mais en 1998 le Gouvernement Schröder annule ces mesures, tout en maintenant l'objectif de stabilisation des taux de cotisation, considérée comme nécessaire pour ne pas nuire à la compétitivité du pays. La réforme Riester, du nom du ministre du Travail, adoptée en juin 2001, confirme la baisse de la « pension standard » à 64 % aux environs de 2030, baisse en réalité plus forte du fait d'une nouvelle définition du salaire net, et ouvre la possibilité de compenser cette diminution par un effort d'épargne volontaire, pouvant progressivement atteindre 4 % de la rémunération sous plafond, effort encouragé par des subventions et déductions fiscales. Cette épargne peut être confiée soit à un régime d'entreprise, sous réserve de la signature d'un accord collectif, soit à un gestionnaire financier. Par ailleurs, la pension de réversion est ramenée de 60 à 55 %.

Le recours à la capitalisation marque un tournant dans un pays jusqu'ici fortement attaché à la répartition. La réforme, compliquée dans ses modalités

d'application, rencontre un succès mitigé. Il est par ailleurs peu probable qu'elle parvienne à maintenir l'équilibre financier du régime de base. Déjà, une nouvelle réforme est à l'étude. Elle pourrait notamment conduire à rendre l'épargne retraite obligatoire. Les Allemands expliquent avec humour qu'ils procèdent à la réforme du siècle... tous les cinq ans environs ! Ceci témoigne de l'ampleur des bouleversements qui affectent tous les régimes de retraite en Europe.

### Le Royaume-Uni, pas de problème de financement, mais un problème de pauvreté

Bien que patrie de Sir William Beveridge, le Royaume-Uni n'a pas appliqué strictement les principes définis dans son rapport de 1942. La pension forfaitaire de base introduite en 1946, au lieu d'être « universelle », ne couvre que la population active et son calcul tient compte de la durée de l'activité professionnelle. Son montant est très faible, environ 20 % du salaire moyen des ouvriers. Il demeure aujourd'hui l'un des plus faibles de l'Union européenne. Les régimes d'entreprise, ou fonds de pension, se sont donc multipliés dans l'après guerre, parvenant à couvrir dans les années 60 environ la moitié de la population, essentiellement dans le secteur public et les grandes entreprises industrielles. Ils sont à prestations définies. Sauf exception, ces régimes ont été créés à l'initiative des employeurs, avec le concours des assureurs, les syndicats britanniques montrant fort peu d'intérêt pour la question des retraites et les assureurs parvenant à bloquer les projets d'introduction d'une pension de base « à l'allemande » qui aurait cassé le développement de la *pension industry*. La pension progressive introduite en 1961 par les conservateurs demeure symbolique.

En 1978, les travaillistes créent une véritable retraite complémentaire obligatoire, le *State Earnings-Related Pension Scheme* (Serps), financée en répartition, qui doit donner environ 25 % du salaire moyen de carrière pour 20 années au moins de cotisation, donc à partir de 1988. Les régimes d'entreprise peuvent toutefois remplacer ce Serps à condition de faire au moins aussi bien, ce qui est généralement le cas. Le Royaume-Uni

présente donc une situation originale dans laquelle le régime complémentaire légalement obligatoire est pour partie à gestion publique – le Serps – et pour partie à gestion privée – les fonds de pension.

A son arrivée au pouvoir en 1979, Madame Thatcher souhaite tout d'abord désengager l'Etat du Serps en le remplaçant par les régimes d'entreprise. Mais elle se heurte aux employeurs peu désireux de couvrir la totalité des salariés. En outre, les régimes d'entreprise présentent l'inconvénient de freiner la mobilité des salariés puisque leurs prestations sont généralement calculées en pourcentage du dernier salaire. A partir de 1988, les régimes d'entreprise à cotisations définies peuvent, comme ceux à prestations définies, se substituer au Serps. Surtout, les salariés sont invités à quitter aussi bien leur régime d'entreprise que le Serps et à ouvrir un *appropriate personal pension scheme* auprès de l'assureur de leur choix en cotisant au taux de leur choix (entre un minimum obligatoire et un maximum). Ils y sont encouragés puisque le Serps subventionne ceux qui le quittent tout en conservant la charge des droits acquis. Environ 4 millions de salariés quittent le Serps et 1 million leur régime d'entreprise, ces derniers apportant souvent le capital accumulé dans leur fonds de pension. La majorité d'entre eux ne sont pas des salariés mobiles, mais des salariés pauvres qui choisissent d'améliorer leur revenu immédiat en cotisant au minimum. Un scandale majeur éclate dans les années quatre-vingt dix lorsqu'il s'avère qu'au moins un million d'entre eux ont été mal conseillés par certains assureurs et ont perdu au change. Les compagnies d'assurance délicates seront finalement obligées de rembourser.

L'arrivée de Tony Blair ne remet pas en cause ce système, mais les travaillistes s'efforcent d'améliorer par un jeu d'incitations fiscales l'effort de cotisation des bas salaires dans de nouvelles formules individuelles, les *stakeholder pensions*, mieux protégées (frais de gestion limités, cotisation modulable, transfert sans pénalité). La plupart des observateurs considèrent que, si l'Etat britannique ne verra guère le coût du régime de base augmenter dans les pro-

chaines décennies, il sera en revanche confronté à un problème croissant et massif de pauvreté des retraités, et que la seule solution réaliste consisterait à augmenter l'effort obligatoire de cotisation des salariés.

Parallèlement, les régimes d'entreprise (les « fonds de pension ») connaissent une crise croissante. L'affaire Maxwell conduit à créer une obligation permanente de provisionnement qui réduit la souplesse de leur gestion financière. En 1990, l'arrêt Barber de la Cour de Justice européenne les oblige à accorder la retraite au même âge aux hommes et aux femmes alors même qu'elle est ouverte à 65 ans pour les premiers et 60 ans pour les seconds dans le régime de base. Les répercussions de la crise boursière peuvent difficilement être lissées, d'autant que l'allongement de l'espérance de vie semble avoir été souvent sous-évalué. Il s'ensuit un mouvement récent et massif de désengagement des entreprises britanniques qui adoptent la cotisation définie pour les nouveaux embauchés, voire pour les nouveaux droits attribués à l'ensemble du personnel, refusant, après avoir profité des périodes fastes pour ne plus cotiser, d'assumer la charge des périodes difficiles. « Il n'y a plus de gentlemen » conclut Giovanni Tamburi.

Le Royaume-Uni semble ainsi suivre l'exemple des Etats-Unis où les retraites d'entreprise en prestations définies sont aujourd'hui largement supplantées par des formules proches de l'épargne salariale.

Une commission, présidée par un ancien dirigeant du patronat britannique, a été mise en place. L'organisation des fonds de pension britannique s'est prononcée pour un report de l'âge de la retraite à 70 ans et le ministre en charge des pensions souhaite une retraite à la carte avec une incitation à travailler jusqu'à 70 ans. Par ailleurs, les fonctionnaires nouvellement embauchés ne devraient pas bénéficier de la retraite à 60 ans actuellement assurée par les fonds de pension (en répartition) qui les couvrent en sus du régime de base commun à toute la population.

## Les fonctionnaires

*Dans tous les Etats membres, les fonctionnaires ont joué un rôle majeur dans la création et le développement des régimes de retraite. Avec les mineurs et les cheminots, ils ont constitué en effet les premières catégories sociales à bénéficier d'une pension permettant effectivement de cesser de travailler à partir d'un certain âge. Les administrations publiques se sont d'ailleurs efforcées d'introduire des limites d'âge maximales, non sans résistance de la part des intéressés, et les retraites ont constitué un moyen d'y parvenir. Par la suite, les régimes de retraite des fonctionnaires ont souvent constitué une sorte de référence pour les autres catégories sociales. Dans les pays bismarckiens, les fonctionnaires bénéficient d'un régime de base qui leur est propre. Dans les pays beveridgiens, ils bénéficient du régime de base national. Mais cette apparente égalité est compensée par des régimes complémentaires généralement avantageux. Ainsi, les fonds de pension des fonctionnaires britanniques sont-ils financés en répartition par l'Etat et accordent une retraite à un âge inférieur à l'âge prévu dans le régime de base. Dans la plupart des pays, les fonctionnaires conservent leurs particularismes. Seule l'Italie fait exception, la réforme de 1995 ayant supprimé tous les régimes spéciaux et les fonctionnaires n'ayant pas créé de régime complémentaire jusqu'à présent. Mais dans presque tous les Etats membres, des réformes sont intervenues ou interviennent pour rapprocher les retraites de la fonction publique de celles du secteur privé.*

### Les régimes de retraite du secteur public en Europe

Non seulement l'organisation des régimes de retraite du secteur public est très variable d'un pays à l'autre, mais elle se présente comme une mosaïque de dispositifs. D'une part, il existe plusieurs catégories d'employeurs publics tels que l'Etat, les collectivités locales et autres institutions de droit public. D'autre part, la notion d'agent du secteur public est plus ou moins large selon que les agents contractuels relèvent du droit public ou non. Enfin, certains systèmes sont centralisés tels qu'en Grèce où un seul régime couvre la totalité du secteur public, alors que d'autres systèmes sont fragmentés. En Allemagne et en Autriche, les employés publics, tout comme les fonctionnaires et les agents des collectivités locales, ont leur propre régime.

### Des convergences malgré la diversité des régimes

Les régimes sont à prestations définies. En raison du niveau du taux de remplacement<sup>1</sup>, variant de 50 à 100 % selon les pays et de la base de rémunération prise en compte pour le calcul de la pension (en pratique les dernières rémunérations), ils font souvent office de régime de base et de régime complémentaire. Mais ce n'est pas une généralité, notamment dans les systèmes beveridgiens.

Aux Pays-Bas, depuis 1996, les fonctionnaires sont affiliés au régime universel de base ouvert à tous les résidents. L'ancien régime spécial de la fonction publique ABP est devenu un régime complémentaire obligatoire. Fonctionnant par capitalisation, ABP est le premier fonds de pension mondial en termes d'actifs. Au Royaume-Uni, la majorité des salariés de la fonction publique est affiliée au régime légal de retraite. La couverture

1. Pour une carrière complète.

**Tableau 14 : Les régimes de la fonction publique dans l'Union européenne**

Pays	Age minimum	Durée d'assurance	Montant maximal	Base de calcul
<b>Allemagne</b>	63 ans avec pénalités 65 ans sans pénalité	40 ans	75 %	Dernier traitement (incluant primes et indemnités)
<b>Autriche</b>	60 ans	40 ans	80 %	12 meilleurs mois en 2003 24 meilleurs mois en 2004
<b>Belgique</b>	65 ans Possibilité de départ anticipé dès 60 ans		75 %	Moyenne des traitements perçus au cours des 5 dernières années
<b>Danemark</b>	Dès 60 ans Age légal 70 ans	37 ans	Variable selon les grades de 40 à 70 % (57 % en moyenne)	Dernier traitement + nombre d'années de service
<b>Espagne</b>	65 ans Possibilité de retraite volontaire à 60 ans Possibilité de prolongation à 70 ans	35 ans	100 %	Salaires régulateurs fixés annuellement par le Ministère des Finances
<b>Finlande</b>	65 ans avec possibilité de départs anticipés	40 ans	60 %	Moyenne du traitement des 10 dernières années
<b>France</b>	60 ans avec possibilité de prolongation d'activité	37,5 ans	75 %	Indice de rémunération des 6 derniers mois
<b>Grèce</b> (réforme de 1993)	65 ans	35 ans	60 %	Traitements des 5 dernières années hors prime/Nombre de mois d'assurance
<b>Irlande</b>	60 ans au minimum et 65 ans au maximum	40 ans	50 %	12 derniers mois (avec certaines rémunérations accessoires)
<b>Pays-Bas</b> Régime complémentaire obligatoire	65 ans minimum	40 ans	70 %	Dernier salaire annuel perçu
<b>Portugal</b>	60 ans avec possibilité de prolongation à 70 ans	36 ans	100 %	Traitement de base
<b>Royaume-Uni</b> Régime complémentaire substituable au Serps	65 ans, départ anticipé à 60 ans, Prolongation à 70 ans	40 ans	50 %	Meilleur salaire perçu au cours des trois dernières années
<b>Suède</b> Régime complémentaire obligatoire	Au minimum 61 ans	30 ans	10 % (complémentaire seule)	Salaire moyen des 5 dernières années (plafonné)

**Source :** La protection des agents publics en Europe – CSE-2001.

**Commentaires :** On peut se demander dans quelle mesure les âges minimum indiqués correspondent à la réalité. En France, de nombreuses catégories bénéficient d'un âge minimum inférieur à 60 ans pour le départ en retraite et l'âge moyen de cessation d'activité est proche de 58 ans dans le public, où l'on part en retraite, comme dans le privé où l'on part... au chômage.

complémentaire est en revanche assurée par des fonds de pension professionnels ou, même si celle-ci est moins avantageuse, par le Serps (régime public complémentaire lié au revenu).

Enfin, le financement est généralement à la charge de l'employeur et/ou de l'Etat (si celui-ci n'est pas l'employeur). Ce dernier équilibre les comptes par une cotisation dite fictive. Il n'y a pas d'assiette de cotisation ni de taux déterminé. La notion de cotisations fictives est parfois appliquée au salarié, comme en Irlande. Cela signifie alors que le niveau du salaire de l'employé tient compte du fait que celui-ci ne paie pas de cotisation. Certains régimes prévoient une contribution du salarié, à l'instar des régimes de la fonction publique français, portugais et grec.

### Des régimes réformés au cours des années 90

Les réformes des régimes du secteur public ont principalement engendré un alignement progressif des conditions appliquées à la liquidation et au mode de calcul des prestations sur la réglementation du secteur privé.

Les départs anticipés sont découragés comme en Allemagne où ils restent possibles mais soumis à des pénalités depuis 2001. L'année 1997 a également marqué la fin de ce système aux Pays-Bas avec la création d'un âge de départ à la retraite flexible.

Le salaire de référence servant de base pour le calcul de la pension prend généralement en compte

les dernières rémunérations. Mais déjà certains pays ont abrogé cette pratique. En Autriche, la pension qui était calculée à partir du dernier traitement sera désormais, à l'horizon 2020, fonction des 18 meilleures années de rémunérations perçues par le salarié. La durée d'assurance nécessaire pour obtenir une pension à taux plein est également rallongée de cinq ans.

Un processus d'harmonisation des prestations avec le secteur privé a été entrepris en Finlande depuis 1996, et en 1993 pour la Grèce. Cela a notamment entraîné un recul de l'âge légal de la retraite dans la fonction publique finlandaise. Les Grecs ont, quant à eux, fixé l'âge légal minimum de retraite à 65 ans, alors qu'auparavant il n'y avait pas de condition d'âge. Le Danemark a mis en place un nouveau régime complémentaire ouvert à tous les salariés laissant aux fonctionnaires, qui conservent leur propre régime de base, le choix d'adhérer à ce régime complémentaire. Dans le cas de réformes plus radicales, les salariés du secteur public sont intégrés progressivement au régime général des salariés comme en Italie, en Irlande, en Suède ou encore aux Pays-Bas. Des fonds de pension propres à la fonction publique ont été créés mais au niveau des régimes complémentaires. Le caractère facultatif ou obligatoire de ces fonds dépend des orientations adoptées par chaque pays.



# L'émergence d'une politique européenne des retraites

*Limité à des dispositions de droit communautaire<sup>1</sup>, le rôle de l'Union européenne a pris ces dernières années une dimension politique sous l'impulsion du Conseil européen des chefs d'État et de gouvernement.*

L'Union européenne n'a pas de pouvoir en matière de politique des retraites. Celles-ci demeurent nationales. Elle a renoncé à harmoniser des systèmes par trop différents. Elle est toutefois susceptible d'influencer les évolutions :

– **Le droit européen** mis en œuvre par la Cour de Justice impose l'égalité homme/femme avec des incidences qui peuvent être fortes (fonds de pension britanniques, régimes spéciaux français). Dans le domaine fiscal, il permet le versement de cotisations dans des régimes étrangers.

– A travers la **directive « fonds de pension »** (directive « concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle »), la commission européenne cherche à encourager le développement des régimes complémentaires en capitalisation et à rendre possible la création de fonds de pension européens.

– **La politique monétaire commune** limite, avec les critères de Maëstricht, la marge d'action des Etats. Elle est à l'origine de la réforme italienne. Les dépenses publiques liées au vieillissement rentrent dans le cadre du pacte de stabilité monétaire et de croissance.

– Enfin, **la « méthode ouverte de coordination »**, inventée dans le domaine de l'emploi, est aujourd'hui étendue à celui de la retraite. Les Etats membres ont présenté en septembre leurs politiques en matière de retraite et un « Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates » a été adopté par le Conseil des chefs

d'Etat et de Gouvernement en mars 2003. Il s'agit d'échanger les expériences, mais aussi de subir, ou d'utiliser, la pression du jugement des autres. Des indicateurs communs doivent par ailleurs être élaborés, permettant à l'avenir comparaison et évaluation. C'est aussi l'occasion de promouvoir le discours européen en matière de retraite :

Les Etats membres doivent se préparer à affronter le choc du vieillissement

- En supprimant leur déficit budgétaire pour retrouver des marges d'action.
- En réformant les régimes de base de façon à réduire l'accroissement des coûts tout en les rendant incitatifs au travail.
- En relevant les taux d'emplois, en particulier ceux des travailleurs âgés.
- En encourageant le développement de régimes complémentaires en capitalisation susceptibles de financer l'économie européenne, à condition toutefois que les incitations fiscales ne se fassent pas au détriment de l'équilibre budgétaire.

En même temps, les traités récents ont dégagé la notion de « modèle social européen », lequel se traduit en pratique par un objectif de maintien d'un niveau élevé de pension. Un Comité de la protection sociale a été créé auprès du Conseil des Chefs d'Etat et de gouvernement. Il s'efforce de contrebalancer l'influence ancienne et forte du Comité de politique économique.

1. Le rôle du droit communautaire en matière de retraite est présenté dans la Lettre de l'Observatoire des Retraites n° 11 de mars 1999 « L'Europe et la retraite », ainsi que dans le n° 12 de septembre 2002 de question retraite, publication de la Branche Retraites de la Caisse des dépôts et consignations. Le n° 42 de septembre 2001 de cette même publication traite de la politique de l'Union européenne en matière de retraite.

## Le système de retraite français comparé à ses homologues européens

*Une réforme a été engagée au printemps 2003. Elle concerne principalement la fonction publique, demeurée à l'écart des aménagements précédents. Dans la ligne des orientations préconisées au niveau européen, elle cherche à adapter les règles des régimes existants pour inciter les fonctionnaires et agents publics à poursuivre leur activité de quelques années, et à amorcer un renversement identique de tendance dans le secteur privé.*

Le système de retraite français se situe dans le haut de la fourchette européenne tant pour le niveau des prestations que pour celui des coûts. Il se situe dans la moyenne européenne du point de vue de l'ampleur de l'évolution démographique prévisible à laquelle il devra faire face.

L'avantage démographique relatif et provisoire dont il bénéficie est absorbé par un taux d'activité particulièrement faible, en particulier à partir de 55 ans. Les régimes de base contribuent sans doute à cette situation dans la mesure où ceux du secteur public permettent à de nombreux assurés un départ précoce sans leur en faire supporter le coût actuariel, tandis que ceux du secteur privé ne récompensent pas l'activité au-delà de 40 années validées et 60 ans ou 37 années et demi et 65 ans. La « retraite à 60 ans » ne nous distingue guère des autres Etats membres qui connaissent des formes de retraite anticipée assez proches, mais la tendance dans l'Union européenne est clairement à les réduire et à créer des incitations à différer le départ en retraite.

Du point de vue du mode de financement, la France se caractérise par l'importance des cotisations sur salaire et revenu professionnel et le rôle minime joué par la capitalisation, situation typique des pays bismarckiens. Toutefois, suivant un mouvement général en Europe, les financements fiscaux et parafiscaux et la capitalisation tendent à augmenter.

Dans tous les pays, les salariés du secteur public paraissent être privilégiés. Les informations manquent pour situer les salariés du secteur public français, ensemble lui-même très hétérogène. En

revanche, ce secteur est particulièrement étendu en France.

Sur le plan de la gestion administrative, la France se singularise par un nombre particulièrement élevé de régimes de base. En revanche, les régimes complémentaires sont exceptionnellement uniformisés et centralisés, offrant, notamment, en matière de mobilité, où ils sont sans équivalent, et de coût de gestion, les avantages de la sécurité sociale, mais aussi les mêmes limites : pas de sur mesure et par conséquent moindre vie sociale (la disparition des régimes facultatifs Agirc et Arrco a laissé un vide). Les régimes complémentaires Agirc et Arrco présentent également l'avantage de dégager totalement les entreprises qui ont versé leurs cotisations et de ne pas apparaître à leur bilan.

En matière de gestion du changement, la France se distingue par sa difficulté habituelle à dégager un consensus explicite. Toutefois, les adaptations réalisées dans le secteur privé sont comparables en importance et en délais à celles effectuées dans la plupart des autres Etats membres et ont bénéficié d'un consensus implicite.

L'implication des partenaires sociaux dans les régimes complémentaires rapproche la France des Pays-Bas et des pays scandinaves où ces régimes sont négociés principalement au niveau de la branche ou de la nation, alors que, dans les autres pays, les évolutions se font au niveau de l'entreprise et/ou de l'individu.

Enfin, on notera le développement en Europe du recours à la technique par points, souvent appelée « comptes notionnels », appliquée de longue date par les régimes complémentaires obligatoires français.

# CONCLUSION :

## OÙ VA LE « MODÈLE SOCIAL EUROPÉEN » EN MATIÈRE DE RETRAITE ?

Les systèmes de retraite des Etats membres de l'Union européenne se sont développés principalement depuis la guerre dans un contexte de plein emploi, dans un climat où progrès social et économique apparaissaient comme allant de pair, avec un modèle social dominé par le couple dans lequel l'homme effectue une carrière complète et stable de salarié (type fonction publique), l'épouse s'arrêtant de travailler pour élever les enfants, le cycle de vie se déroulant en trois temps bien tranchés, formation, activité professionnelle (ou familiale) et retraite.

Les améliorations ainsi apportées ont offert au plus grand nombre cette nouveauté, une période de fin de vie, non plus synonyme d'invalidité, pauvreté et mort, mais de temps libre en bonne santé avec un niveau de vie maintenu, un « petit paradis », selon l'expression d'Emmanuel Reynaud. Paradoxalement, ce résultat a été atteint dans les années 70, au moment même où les fondements du système commençaient à être ébranlés par les évolutions économiques et sociales.

Sur le plan social, la société de consommation et de loisir s'accompagne de la chute de la fécondité, de la fragilisation de la famille, du développement du travail féminin salarié, de la montée de l'individualisme et d'une dévalorisation de la valeur d'un travail devenu moins essentiel pour la survie, à la fois par satisfaction des besoins primaires et socialisation de son résultat.

Sur le plan économique, le progrès technique, la concurrence de plus en plus mondiale, l'émergence d'un capitalisme financier international échappant aux Etats, ont entraîné une dégradation relative du salariat, la mobilité professionnelle, une montée du chômage et le divorce entre l'économique et un social qui n'apparaît plus comme synonyme de progrès, mais comme une « charge » qui s'opposerait à la croissance. Un débat international remettant en cause les systèmes de retraite existants s'est instauré.

Pour les peuples européens, la retraite apparaît comme un havre de sécurité. Les retraités jouent un rôle croissant dans la société, prenant pour partie le relais des mères au foyer disparues. Dans le même temps, les régimes de retraite sont mis à contribution pour réduire le chômage grâce aux retraites anticipées. Ce faisant, ils contribuent, avec les pré-retraites et l'invalidité, à remplacer les « vieux mâles » au travail par une main d'œuvre plus jeune, plus féminisée et davantage adaptable aux nouveaux emplois. Ce maintien artificiel d'une population active « jeune et dynamique » dans une société vieillissante a évidemment un coût financier direct et un coût social indirect élevé. Plus les Etats membres ont usé de cette facilité, plus la pente sera dure à remonter face à la troisième phase qui s'annonce, celle du vieillissement inéluctable<sup>1</sup>.

L'enjeu de la décennie à venir, tel qu'il est appréhendé, par l'Union européenne, est de renver-

*1. Il faut distinguer le vieillissement lié à l'allongement de l'espérance de vie des facteurs aggravant que sont l'effondrement de la fécondité, mortel à long terme, et le papy boom, surcharge prochaine et transitoire. Le premier facteur, sauf retour en arrière, est inéluctable et modifiera peu à peu l'équilibre démographique de l'ensemble de la planète. Les deux autres entraînent des « coups d'accordéon » redoutables avec des déséquilibres difficilement gérables, que ce soit par disproportion des jeunes, ou demain des vieux.*

ser la tendance au départ de plus en plus précoce en retraite. L'augmentation prévisible du coût des retraites est considérée comme économiquement insupportable, et les régimes de retraite de base sont priés de ne plus donner le choix, plus ou moins individualisé, qu'entre des retraites plus faibles ou des carrières plus longues. Par rapport au modèle type « fonction publique », le modèle qui se dessine évoque davantage l'épargne individuelle, sans impliquer nécessairement un retour à la capitalisation. Il est explicite en Italie, en Suède et dans certains pays candidats. Il est en

filigrane dans nombre de mesures d'adaptation prises par les autres Etats membres. Dans cette conception, la couverture collective a atteint ses limites, qui demeurent très larges en Europe. Elle se recentre plus ou moins sur la solidarité (validation de périodes non travaillées, minimum vieillesse). L'assurance doit, quant à elle, inciter au travail. Reste à retrouver les voies du plein emploi et de la fécondité malgré le vieillissement. L'Union européenne fera-t-elle mentir le pessimisme d'Alfred Sauvy ?

---

## LISTE DES TABLEAUX

---

1. Le deuxième pilier dans l'Union européenne	5
2. Actifs des régimes complémentaires en % du PIB en 2000	6
3. Classification des régimes de retraite européens	8
4. Revenu des retraités	14
5. Taux de pauvreté	15
6. Origine des ressources des ménages percevant une pension de retraite	16
7. Age de cessation d'activité et âge « officiel » de la retraite	19
8. Taux de fécondité	20
9. Part des dépenses de retraite dans le PIB	21
10. Ajustements à opérer pour compenser l'effet du vieillissement	22
11. Modes de revalorisation et exonération des « petits boulots »	24
12. Flexibilité de l'âge de la retraite et possibilités de cumul	25
13. Actifs des fonds de réserve en % du PIB	27
14. Les régimes de la fonction publique dans l'Union européenne	39

---

## SITES INTERNET

---

### Banque mondiale, projets « retraite »

<http://www.worldbank.org>

### Branche Retraites de la Caisse des dépôts et consignations

De nombreux « Questions retraites » fournissent une information détaillée sur les principales réformes réalisées dans

l'Union européenne et sur la politique européenne en matière de retraite.

[www.cdc.retraites.fr](http://www.cdc.retraites.fr)

### Commission européenne, DG Marché intérieur, retraites complémentaires

[http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/pensions/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/internal_market/pensions/index_fr.htm)

**Conseil d'Orientation des Retraites**

<http://www.cor-retraites.fr>

**Drees**

<http://www.sante.gouv.fr>

Pour trouver les publications de la Drees, cliquer sur la rubrique « Recherches, études et statistiques ».

**Eurostat**

Le service statistique de l'Union européenne.

<http://europa.eu.int/comm/eurostat>

**Missoc**

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/missoc/index\\_fr.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/index_fr.html)

Information sur les régimes de retraite en Europe.

**OCDE, vieillissement démographique**

<http://www.oecd.org/FR/home/0,,FR-home-26-nodirectorate-no-no-26,00.html>

**Pensions sûres et viables**

Produits de l'application de la « méthode ouverte de coordination » au domaine des retraites, les rapports des Etats membres sur leur politique dans ce domaine et le rapport conjoint de la Commission et du Conseil fournissent un panorama des systèmes de retraite des Etats membres.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/pensions/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/pensions/index_fr.htm)

**Plate-forme européenne des personnes âgées**

<http://www.seniorweb.nl/eu-pensions/>

---

## BIBLIOGRAPHIE

---

**Ouvrages et documents concernant les retraites dans l'Union européenne**

*L'âge de l'emploi, les sociétés à l'épreuve du vieillissement* / Anne-Marie Guillemard.

Paris, Armand Colin, collection U sociologie, mai 2003, 288 p., 23, 5 €.

Appuyé sur l'étude des politiques menées à l'étranger (Japon, Suède, Royaume-Uni, Pays-Bas et Finlande), l'ouvrage analyse la mise à l'écart du marché du travail des quinquagénaires français et s'interroge sur les politiques qui pourraient renverser cette tendance à la retraite précoce.

*Fonds de pension, comment font les autres pays* / Giovanni Tamburi avec le concours de Yves Chassard.

Economica, octobre 2002, 204 p., 20 €.

Description des régimes complémentaires dans sept pays (Allemagne, Espagne, Etats-Unis, Italie, Japon, Pays-Bas et Royaume-Uni) et analyse de leurs évolutions.

*Politiques sociales et mondialisation* / Sous la direction de Bruno Palier et Louis-Charles Viosset.

Paris, éditions futuribles, novembre 2001, 215 p., 20 €.

Comment adapter la protection sociale au nouveau contexte économique et résister au dumping social.

*La protection sociale en Europe : le temps des réformes* / Christine Daniel et Bruno Ratier, Drees.

Paris, la Documentation française, février 2001, 261 p., 15 €. Les évolutions de la protection sociale dans différents pays européen dans une vision comparative.

*La réforme des retraites : travailler plus ?* / Bruno Palier.

Puf, (Que sais-je ? 3667), mars 2003, 127 p..

Présentation synthétique des systèmes de retraite en Europe et de leur adaptation face aux évolutions économiques, dé-

mographiques et politiques. Le dernier chapitre est consacré à l'évolution française.

*Retraites et fonds de pension, l'état de la question en France et à l'étranger* / François Charpentier.

Paris, Economica, 3<sup>e</sup> édition, octobre 1997, 503 pages.

L'auteur passe notamment en revue les « modèles » européens de fonds de pension.

*Régimes privés de retraites complémentaires, perspectives comparative et européenne* / Sophie Michas-Beguerie.

Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence (bibliothèque de droit privé, 295), avril 1998, 621 p..

Une comparaison des régimes complémentaires allemand, anglais et français qui révèle des conceptions inconciliables et la difficulté d'une harmonisation communautaire.

*Un siècle de protection sociale en Europe* / Association pour l'étude de l'histoire de la protection sociale.

Paris, la Documentation française, janvier 2001, 286 p., 32 €.

Le « modèle social européen » dans une perspective historique.

*Les systèmes de retraite à l'étranger, Allemagne, Etats-Unis et Royaume-Uni* / Lucy apRoberts et Emmanuel Reynaud.

Paris, Ires, 1992, 383 p..

Un ouvrage de référence pour comprendre la construction des systèmes de retraite de ces trois pays.

*Les systèmes de retraite en Italie : une interminable réforme* / Stéphanie Toutain.

Paris, L'Harmattan, avril 2001, 185 p.

Une description du système italien et une analyse de sa réforme.



*Union européenne et protection sociale* / Sous la direction de Jacques Bourriaut et Dominique Nazet-Allouche, Ceric.

Paris, la Documentation française (Monde européen et international), février 2002, 207 pages, 30 €.

Une réflexion sur le droit communautaire en matière de protection sociale et son impact.

*Votre retraite? Régimes de base, épargne salariale, régimes complémentaires en France et dans 9 pays étrangers* / Paul Maillard.

Castelange diffusion, 1990, 264 p..

Sans doute le premier ouvrage à avoir exploré de manière approfondie les systèmes de retraite de 7 pays européens (Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Pays-Bas, Grande Bretagne et Suisse) et des Etats-Unis.

### Autres ouvrages sur la question des retraites

Par ailleurs, et sans prétendre être exhaustif, nous avons le plaisir de signaler ici quelques ouvrages reçus récemment :

*Economie des retraites* / Jean-Marc Dupuis et Claire El Moudden. Paris, Economica, septembre 2002, 311 p., 27 €.

Très complet, cet ouvrage présente, à travers l'exemple du système français, mais aussi de systèmes étrangers, les grandes caractéristiques des différents types de régimes de re-

traite avant d'examiner les liens entre retraite, économie et démographie.

*Le pouvoir gris, sociologie des groupes de pression de retraités* / Jean-Philippe Viriot-Durandal.

Paris, Puf (Le lien social), avril 2003, 514 p., 30 €.

A la fois analyse des groupes de pression des retraités français, et réflexion sur l'intégration sociale de cette catégorie récente dans notre société, les retraités. Une somme sur un sujet peu exploré.

*Le temps des retraites: Les mutations de la société salariale* / Xavier Gaullier.

Paris, La République des idées, Seuil, février 2003, 95 p., 10,5 €.

Sceptique sur la possibilité de revenir à la succession formation-carrière complète-retraite, l'auteur recherche les voies d'une adaptation à la mutation des 50-70 ans, entre « précarité subie » et « autonomie négociée ».

*Quand les autruches prendront leur retraite* / Jacques Bichot et Alain Madelin.

Paris, Seuil, mai 2003, 306 p., 19 €.

Un plaidoyer pour le recours à la technique des points de retraite appelée « Comptes notionnels » au plan européen.

## In memoriam

### JEAN-JACQUES GOLLIER

*La personnalité chaleureuse de Jean-Jacques Gollier n'éclairera plus nos colloques et réunions. Il est mort d'un accident opératoire le 7 décembre dernier, le jour même où il aurait dû fêter avec ses collègues son départ en retraite.*

*Né en 1932, licencié en sciences mathématiques de l'Université Catholique de Louvain et actuaire diplômé de la même université, directeur depuis 1963 de l'activité assurance de groupe – fonds de pension de la société Boels & Begault, fondateur de la société d'Etudes Sociales, Financières et Actuarielles, ESOFAC S.C., puis administrateur de AON consulting Belgium, il enseignait à l'Université Catholique de Louvain-la-Neuve et aux Facultés Universitaires Catholiques de Mons la sécurité sociale et l'actuariat. Il avait apporté son concours à l'Observatoire des Retraites dès sa fondation, acceptant d'entrer dans son comité d'experts et participant à ses manifestations et travaux.*

*Auteur du livre « L'avenir des retraites » (aux éditions Securitas), du rapport « Les fonds de pension privés » (OCDE) et de nombreux articles, rédacteur en chef de l'ouvrage collectif « Les pensions complémentaires en pratique » (aux éditions Kluwer), intervenant toujours très apprécié, conseiller écouté, il avait participé à de nombreuses commissions sur la sécurité sociale, les retraites complémentaires, les assurances et la fiscalité.*

*L'Observatoire des Retraites présente ses condoléances à sa famille et à ses proches.*

# LE PRIX DE L'OBSERVATOIRE DES RETRAITES

## Les lauréats du prix 2001

Le jury a récompensé deux des six travaux reçus en 2001.

Le **Prix de l'Observatoire des Retraites**, d'un montant de 4 500 euros, a été décerné à **Christelle MANDIN** pour son mémoire « L'Union européenne et la réforme des systèmes de retraite », mémoire réalisé dans le cadre du DEA de sociologie politique et politiques publiques de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris, sous la direction de Pierre Muller.

Le **Prix spécial du jury**, d'un montant de 1 500 euros, a été attribué à **Cécile MUSSET** pour son mémoire « Salaire direct et salaire différé : une comparaison fonction publique/secteur privé », mémoire réalisé dans le cadre du DEA de démographie économique de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris, sous la direction de Didier Blanchet et Christel Colin.

Vous pouvez trouver la liste des travaux reçus, le résumé des travaux primés et le règlement du prix sur le site internet [www.observatoire-retraites.org](http://www.observatoire-retraites.org).

## Les lauréats du prix 2002

Dix travaux ont été reçus. Le jury a attribué un prix de thèse et un prix de mémoire, tous les deux d'un montant de 3 000 euros.

Le **prix de thèse** récompense Carole Bonnet pour sa thèse de doctorat de sciences économiques, option démographie économique : « Inégalités et redistribution inter et intragénérationnelles : études quantitatives appliquées au système de retraite français » réalisée dans le cadre de l'Institut d'études politiques de Paris sous la direction de Didier Blanchet.

Le **prix de mémoire** récompense Pauline Chasseloup de Chatillon et Sophie Dureu pour leur mémoire d'actuariat : « Quel avenir pour les régimes L441 fermés ? Etude du REPMA » réalisé dans le cadre de l'Institut des Actuaire Français sous la direction de Jean-Paul Bouquin.

Par ailleurs, le jury a souligné l'intérêt du mémoire de Tiziana Tuminelli consacré à « L'application du principe communautaire d'égalité entre les sexes en matière de retraite : le cas de certains régimes de retraite spéciaux en France (RATP, IEG et mines) ». Comme le jury en a exprimé le souhait, elle a été invitée à participer à un colloque européen organisé sur ce thème de l'égalité homme femme à Helsinki le 6 juin 2003 par l'Association Européenne des Institutions Paritaires.

**Pour concourir**, les travaux sont à envoyer dès maintenant, la date limite étant fixée au 31 décembre.

Le prix de l'Observatoire des Retraites a pour but d'encourager les travaux d'étude et de recherche dans le domaine de la retraite.

Les thèses, mémoires ou autres travaux doivent contribuer à la connaissance des systèmes de retraite dans des disciplines telles que l'histoire, la sociologie, l'économie, le droit et la science politique.

Le jury est composé d'universitaires et de professionnels ayant pour certains des fonctions d'enseignement. Il est présidé par le Professeur Philippe Langlois, directeur du magistère de droit social de l'Université de Nanterre. Le jury récompense tout particulièrement l'originalité et la nouveauté des réflexions, ainsi que l'intérêt des questions abordées. Il se réunit dans le courant du premier semestre de chaque année et la remise des prix a lieu avant l'été (les prix 2001 ont été remis le 10 avril 2002, les prix 2002 le 25 juin 2003).



# La Lettre de l'Observatoire des Retraites

*Rédacteur en chef: Arnauld d'Yvoire*

*Dossier réalisé par Arnauld d'Yvoire avec le concours de Mireille Cavelier,  
Laetitia Mathias, Frédérique Nortier et Elise Prats*

## **OBSERVATOIRE DES RETRAITES**

16-18 rue Jules César, 75012 Paris

Tél. : 01 71 72 16 53 - Fax : 01 44 67 61 46

Site internet : [www.observatoire-retraites.org](http://www.observatoire-retraites.org)

---

Dépôt légal : 2<sup>e</sup> trimestre 2003

ISSN : 1269-6765

---

Conception-réalisation

NAVIS Imprimeur Conseil à Paris 15<sup>e</sup>