

Commission des affaires européennes

Le débat européen sur l'avenir des retraites

La Commission a présenté le 7 juillet dernier un livre vert intitulé « *Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe* ».

Cette publication sert de document de référence pour une consultation publique qui doit s'achever le 15 novembre prochain.



Source : © logo du projet de loi sur les retraites du ministère du travail

1. A quel titre intervient l'Union européenne ?

En 2008, l'Union européenne comptait quatre personnes en âge de travailler (15-64 ans) pour chaque citoyen d'au moins 65 ans. D'ici à 2060, ce rapport devrait être de deux pour un, le nombre de retraités doublant dans le même temps. Une telle évolution n'est pas sans incidence sur les finances publiques des États membres et notamment sur le niveau de leur dette. Le Pacte de stabilité et de croissance intègre, à cet égard, la surveillance des systèmes de retraites dans le cadre plus général du suivi de la situation budgétaire des États.

Par ailleurs, les problèmes liés à la portabilité des pensions comme les règles en matière de comptabilisation des fonds de pension sont des sujets qui dépassent le cadre national.

Enfin, la stratégie « Europe 2020 » pour une croissance intelligente, durable et inclusive lancée par l'Union européenne n'est pas, non plus, sans lien avec la question des retraites. La stratégie promeut le développement d'emplois de meilleure qualité et insiste sur la mise en œuvre de transitions positives en cas de perte d'activité. Ces deux paramètres sont essentiels pour permettre aux citoyens européens de constituer des droits à pension. La stratégie insiste, parallèlement, sur le relèvement du taux d'emploi au sein de la population âgée de 55 à 65 ans.

La réflexion qu'entend lancer la Commission doit également permettre de nourrir les débats sur la réforme des régimes de pensions engagés dans un certain nombre de pays : en France mais également en Belgique, en Espagne, en Grèce et en Roumanie.

2. Les objectifs du livre vert

Aux yeux de la Commission, toute réforme des retraites doit concilier deux objectifs : le niveau des pensions et la viabilité des régimes de retraites.

a) Le niveau des pensions

Les retraités doivent disposer d'un revenu de retraite adéquat, intégrant d'une façon ou d'une autre les périodes de chômage ou de maladie ainsi que celles consacrées aux responsabilités familiales. La question de la couverture des contrats de courte durée et celle des travailleurs considérés comme atypiques doivent également être posées.

b) La viabilité des régimes de retraite

Elle s'inscrit dans un contexte de détérioration des finances publiques des États membres. L'absence de mesures destinées à pérenniser les systèmes de pension ne ferait que reporter la charge de l'ajustement sur les futurs travailleurs ou sur les futurs retraités qui ne pourraient bénéficier du revenu de remplacement prévu initialement.



Retraites © Fotolia.com

3. Les questions abordées par le livre vert

Trois éléments conditionnent la réalisation des deux objectifs précédemment énoncés.

a) La durée de la vie professionnelle

En premier lieu, la Commission souhaite interroger les citoyens sur l'équilibre à trouver entre durée de vie professionnelle et durée de retraite. Cette dernière s'est, notamment, considérablement accrue avec l'augmentation de l'espérance de vie, contraignant les régimes de retraite à verser plus longtemps des arrérages. Les États sont alors confrontés à l'alternative suivante : soit l'âge effectif de départ à la retraite demeure inchangé et il devient inévitable de

diminuer les prestations et majorer les cotisations ; soit l'âge de départ à la retraite est ajusté à la progression de l'espérance de vie et les cotisations comme les prestations n'évoluent pas. Rappelant que moins de 50 % des citoyens européens travaillent encore à l'âge de 60 ans, la Commission souligne que cette situation est contraire aux objectifs de la stratégie « Europe 2020 » en matière de taux d'emploi (75 %) et qu'un départ plus tardif à la retraite n'est en rien antithétique avec la volonté exprimée par l'Union européenne de lutter contre le chômage des jeunes. Dans l'hypothèse d'un relèvement de l'âge de départ à la retraite, la Commission souhaite la mise en œuvre de mesures adéquates afin de maintenir l'employabilité des travailleurs ou prendre en compte la pénibilité.

b) La mobilité au sein de l'Union

La consolidation du marché intérieur des retraites en vue d'améliorer les conditions d'exercice de l'activité transfrontalière comme la possibilité pour les travailleurs mobiles de mieux transférer leurs droits à pension complémentaires font partie des axes de travail destinés à renforcer cette mobilité.

c) La sécurité et la transparence des régimes de retraite

Il pourrait, à cet égard, s'avérer nécessaire de réévaluer les dispositions européennes concernant la gouvernance des institutions de retraite professionnelle, la gestion des risques ou les règles de placement. Un meilleur équilibre entre risques, sécurité et accessibilité financière doit également être recherché. L'amélioration du régime de solvabilité des fonds de pension, à l'image de ce que l'Union européenne préconise pour les régimes d'assurance peut également être envisagée. Le renforcement de la protection de l'employé en cas d'insolvabilité de l'employeur fait également partie des sujets sur lesquels la Commission entend recueillir l'avis des citoyens européens.

4. Quelles conclusions ?

La consultation doit se terminer le 15 novembre prochain. A l'issue de celle-ci, la Commission analysera les réponses afin de déterminer les modalités de son intervention sur cette question. Un document de synthèse devrait ainsi être publié. A l'heure actuelle, aucune suite formelle n'a encore été déterminée, qu'il s'agisse de la rédaction d'un livre blanc ou de l'adoption de nouvelles normes.

La Commission a pleinement conscience que la plupart des paramètres de gouvernance d'un régime de retraite ne relèvent pas de la compétence de l'Union européenne. Celle-ci ne peut ainsi déterminer l'âge de départ en retraite au sein des États membres. Dans le même ordre d'idées, elle ne peut forcer les États membres à encourager le recours aux régimes complémentaires et réduire ainsi la part du financement public.

La méthode ouverte de coordination (MOC) permet néanmoins de créer les conditions d'un échange entre les États membres en vue, notamment, de faire partager

expériences et bonnes pratiques. La Commission s'interroge d'ailleurs dans le livre vert sur les modalités d'un renforcement de la coopération des États membres en la matière.

Dans les domaines où elle dispose de compétences reconnues par les Traités, la Commission peut parallèlement prendre l'initiative d'une réforme de la législation existante, que l'on songe à la coordination des régimes de sécurité sociale en matière de pension ou à l'encadrement juridique des fonds de pension. ■

Pour en savoir plus :

Livre vert de la Commission Européenne « Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe » - COM (2010) 365.

Rapport d'information n°2700 de Mme Valérie ROSSO-DEBORD sur les systèmes de retraite en Europe et leur évolution, au nom de la commission des affaires européennes de l'Assemblée nationale.

La diversité des financements des régimes de retraite

<i>Comparatif</i>	<i>France</i>	<i>Suède</i>	<i>Allemagne</i>	<i>Pays-Bas</i>	<i>Italie</i>
Taux de cotisation	25 %	18,5 % (dont 2,5 % par capitalisation)	19,5 % actuellement 22 % en 2030	31,1 % (dont 13 % par capitalisation)	32,7 %
Pension moyenne brute sur salaire moyen brut	53,3 %	61,5 %	43 %	88,3 %	67,9 %
Fonds de pension ou pas	Préfon, PERP, Madelin	Oui obligatoire	Oui facultatif	Oui obligatoire	Oui facultatif
Dates des réformes	1993 2003 2010	1998 2001	1992 2001 2004	2009	1992 1995 1997 2004 2007

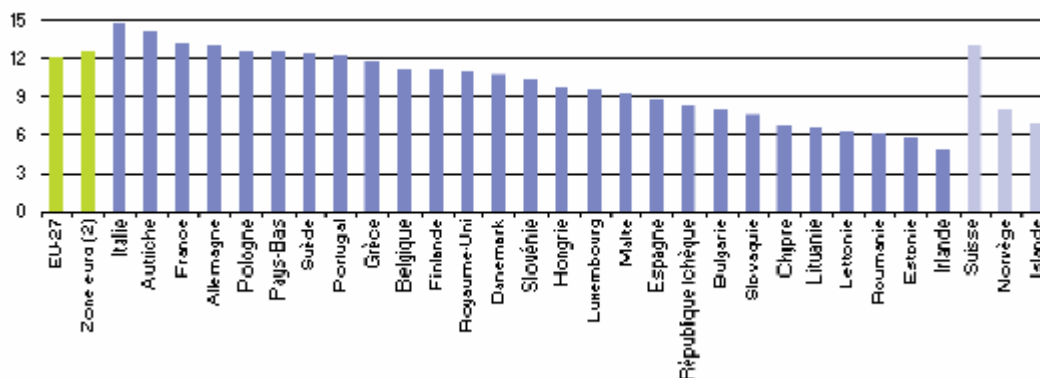
Données : IFRAP

La diversité des âges de départ à la retraite

<i>Allemagne</i>	<i>Espagne</i>	<i>France</i>	<i>Italie</i>	<i>Pays-Bas</i>	<i>Royaume-Uni</i>	<i>Suède</i>
1. Salariés nés à partir de 1947 : 65 ans (66 ans en 2029) 2. Salariés nés à partir de 1959 : 66 ans (67 en 2029) 3. Salariés nés à partir de 1964 : 67 ans <u>Départ anticipé</u> 1. 63 ans si 35 années de cotisation 2. sans condition d'âge 45 ans de cotisation 3. Femmes nées avant 1952, 60 ans révolus, 15 ans de cotisation dont 10 après 40 ans	1. 65 ans et 15 ans de cotisation 2. Relèvement à 67 ans et 25 années de cotisation d'ici 2025	60 ans	<u>Actuellement</u> 1. 65 ans (Hommes) 2. 60 ans (Femmes) 3. 58 ans et 35 ans de cotisation 4. sans condition d'âge si 40 ans de cotisation <u>En 2013</u> 1. 65 ans (Hommes) 2. 61 ans et 36 ans de contribution (Hommes) 3. 60 ans (Femmes) 4. Sans condition d'âge si 40 ans de cotisation	65 ans	<u>Actuellement</u> 1. 65 ans (Hommes) 2. 60 ans (Femmes) <u>2024-2026</u> Relèvement progressif à 66 ans <u>2034-2036</u> Relèvement progressif à 67 ans <u>2044-2046</u> Relèvement progressif à 68 ans	61 ans

Source : service des études juridiques du Sénat

La diversité des dépenses de pensions dans le PIB en 2005



Données : Eurostat