

## RENCONTRE DU 21 NOVEMBRE 2006

### DEVELOPPEMENT de la PROTECTION SOCIALE et EVOLUTION des REGIMES de RETRAITE en EUROPE

#### **Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP**

Nous avons le plaisir et l'honneur d'accueillir aujourd'hui successivement Messieurs Bernard Devy, qui nous parlera en sa qualité de Président de l'Association européenne des institutions de prévoyance paritaires (AEIP) et Arnaud d'Yvoire en sa qualité de Secrétaire général de l'Observatoire des retraites. C'est donc de prévoyance et de retraite que nous allons vous entretenir aujourd'hui.

Sans tarder, je passe la parole à Bernard Devy.

#### **Bernard DEVY, Président de l'Association Européenne des Institutions de Protection sociale Paritaires (AEIP)**

Merci Président. Je voudrais tout d'abord remercier l'Aferp de nous donner l'occasion de pouvoir nous exprimer sur des problèmes qui relèvent de la protection sociale, retraite et prévoyance dans une période où l'on parle beaucoup de ces problèmes de retraites et de santé. Les différentes dispositions qui sont mises en place aujourd'hui ont un coût et à l'occasion de la campagne électorale, beaucoup de gens sont amenés à s'exprimer sur le sujet.

Aujourd'hui, je vais changer un petit peu de casquette, car je parle en tant qu'Arrco et au titre du paritarisme et de l'alternance. J'ai le grand plaisir et l'honneur de présider pour deux ans – l'Association européenne des institutions paritaires de prévoyance. Cette association a été créée en 1996, elle a fêté son 10ème anniversaire à Bruxelles avec un grand nombre de représentants des institutions de prévoyance et de retraite en Europe et de représentants du monde politique, de l'Union européenne, qui s'intéressent aujourd'hui aux travaux que nous réalisons à l'intérieur de l'AEIP.

Créée en 1996 à Turin, en réalité l'AEIP l'a été très officiellement à Bruxelles en 1997 sous la forme d'une association. C'est une association de droit belge dont le siège social est à Bruxelles. Pourquoi Bruxelles : parce que, vous l'aurez compris, il s'agit d'être au plus près des instances de l'Union européenne, c'est la raison pour laquelle nous avons installé nos bureaux à Bruxelles, c'est la langue anglaise que nous utilisons.

A l'occasion de l'organisation de colloques, nous essayons de nous attacher les services d'interprètes, cela est plus facile pour la compréhension de sujets qui sont parfois très techniques. Au niveau européen, on ne met pas toujours les mêmes mots quand il s'agit de paritarisme. J'y reviendrai tout à l'heure car les différents systèmes qui existent en Europe ne revêtent pas toujours les mêmes significations.

Pourquoi nous avons créé l'AEIP. C'est né d'une idée qui a germé au sein d'une commission Europe du CTIP (Centre technique des institutions de prévoyance) créée par les partenaires

sociaux pour faire le pendant à la FFSA, la fédération de la mutualité, pour que les institutions de prévoyance aient la capacité de se retrouver autour d'un centre technique. Au début, c'était juste un centre technique, aujourd'hui on a amélioré le fonctionnement du CTIP pour en faire une structure politique, qui soit en capacité de défendre les intérêts de la prévoyance mais en même temps de défendre auprès des pouvoirs publics l'intérêt des contrats collectifs négociés entre partenaires sociaux. Cela a été rendu nécessaire par toute la législation qui s'est un petit peu complexifiée.

Si j'évoque cela, c'est que non seulement elle s'est complexifiée au niveau national et l'on a du faire face à toutes ces contraintes qui nous viennent de l'Union européenne. C'est à cette occasion, en 1993, quand l'Union européenne a commencé à mettre en oeuvre les « directives assurances », que le CTIP a commencé à s'intéresser à ce qui se passait autour de nous.

Nous avons découvert à cette occasion, lorsque l'on a cherché à intégrer les institutions de prévoyance dans les directives assurances, ce qui pouvait bien, autour de nous, en Europe, nous rassembler avec un certain nombre de structures à vocation paritaire.

Nous avons découvert que le paritarisme n'est pas spécialement une spécificité française, mais que cela existe autour de nous, dans les pays européens, davantage, c'est vrai dans l'Europe de l'Ouest que dans l'Europe de l'Est où je crois, nous avons un travail énorme à faire.

Nous avons découvert que le paritarisme existait et nous avons pris contact avec deux institutions, les BKK, c'est à dire les Allemands, et Lasnosprésidencia - les Italiens.

On est donc parti avec trois organismes pour créer l'AEIP, puis, progressivement, un certain nombre d'institutions européennes sont venues rejoindre l'AEIP. L'élément majeur qui a boosté l'AEIP a été l'intégration de l'Arrco et de l'Agirc, ce qui amenait 15 millions de salariés non cadres et 3 millions 5 à 4 millions de cadres. Si l'Arrco et l'Agirc ont fait ce choix d'entrer à l'AEIP, c'est en raison non pas des directives assurances mais de l'intérêt que portait l'Europe à la méthode ouverte de coordination, de l'intérêt que l'Union européenne a porté à la protection sociale et que la protection sociale en Europe relève des Etats membres.

L'Europe ne peut pas se désintéresser de ce qui touche à la protection sociale parce que ce sont des charges supplémentaires qui pèsent sur tous les budgets de pays européens ?, considérant que les déficits de la protection sociale sont à ajouter au déficit public et pèsent bien entendu sur les équilibres des dépenses publiques des Etats membres. On s'aperçoit que l'Europe cherche à uniformiser les régimes de retraite, pour nous le danger existe pour les régimes de retraite, notamment Agirc et Arrco dans la technique de répartition. Le danger est de se faire imposer des systèmes qui nous auraient engagés à transférer les droits pour les gens qui transitent à l'intérieur de la Communauté.

L'Arrco est donc entrée à l'AEIP pour qu'elle soit porteuse des intérêts que nous défendions dans le cadre de la réglementation 14-108, le règlement des régimes coordonnés, c'est à dire des régimes qui ne fonctionnent pas simplement selon la technique de la répartition, il y a aussi des gens qui sont dans le 14-108 des régimes obligatoires mais qui sont gérés également selon la technique de la capitalisation.

Aujourd'hui l'AEIP a fait bien des progrès en la matière puisqu'en partant de 3 organisations associées, nous sommes arrivés à 23 organisations qui représentent 15 pays différents. Il était évident que si l'on voulait avoir une certaine légitimité et une reconnaissance vis-à-vis de l'Union européenne, il s'agissait pour nous de regrouper un maximum de pays et de pouvoir faire adhérer un certain nombre d'institutions, pour que l'Union européenne puisse reconnaître l'AEIP comme un interlocuteur crédible.

Je crois que nous avons aujourd'hui réussi notre pari. A travers les 23 organisations, nous avons trois types d'institutions : les membres associés, au nombre de 11, 6 observateurs qui sont dans l'anti-chambre de l'AEIP en attendant de devenir des véritables membres associés, et 6 correspondants qui ne fonctionnent pas toujours selon le mode du paritarisme, ce sont des institutions avec lesquelles nous travaillons, qui bénéficient de l'ensemble des travaux de l'AEIP et qui sont invitées à l'Assemblée générale.

J'en viens maintenant aux objectifs et aux missions de l'AEIP. C'est la reconnaissance des institutions paritaires avec un paritarisme, qui fonctionne parfois de manière différente. Pour nous, le paritarisme signifie que l'employeur participe à hauteur de 60 % de la cotisation et les salariés de 40 %. Le paritarisme va jouer à 50-50, c'est à dire que l'on aura autant d'employeurs que de salariés. Je crois qu'au sein de l'AEIP on a fait preuve de beaucoup d'humilité pour ne pas imposer des règles qui auraient été trop contraignantes pour les institutions qui sont venues nous rejoindre, par exemple des institutions paritaires dont le président est une personnalité qualifiée que nous avons cherchée à l'extérieur ; il a bien fallu s'adapter pour se retrouver autour d'un certain nombre de valeurs communes.

Les institutions paritaires sont reconnues comme l'outil de mise en œuvre des dispositions des conventions collectives, des accords négociés entre les partenaires sociaux qui ont permis d'alimenter le dialogue social et pas seulement en France, et de l'enrichir. Même si c'est plus difficile aujourd'hui parce que la protection sociale a un coût, pendant des années, cela a permis de trouver autour des négociations un certain consensus pour des intérêts qui n'étaient pas convergents. Par exemple dans une entreprise, quand l'employeur ne souhaitait pas satisfaire à des revendications salariales qui lui paraissaient excessives, le fait de mettre en place un dispositif sur la santé ou le gros risque a permis de trouver des solutions dans le cadre de la négociation collective et de l'enrichissement du dialogue social.

En deuxième lieu, c'est le développement du paritarisme en Europe, en respectant bien entendu les principes de fonctionnement de chacun.

Promotion du paritarisme parce que quand on se déplace avec Bruno Gabilleri, qui est la cheville ouvrière de l'AEIP, par exemple en Pologne, vous avez les trois piliers qui ont été vantés par la Banque mondiale, un premier pilier qui est un filet de sécurité, le deuxième qui est le système collectif mis en place par le Gouvernement mais qui fonctionne avec une cotisation, et le troisième pilier qui est individuel et facultatif.

On s'est aperçu que ce système fonctionnait avec 15 sociétés de fonds de pensions, avec des actionnaires qu'il faut rémunérer, des taux de gestion de l'ordre de 15 %, n'est donc pas géré par les partenaires sociaux et le comble du système est que l'on oblige ces fonds de pensions leurs fonds à placer en obligations, en emprunts d'Etat. Ces emprunts et obligations servent à payer les retraites du premier pilier et tout cela parce qu'il a fallu que la Pologne fasse des

efforts, ce qui contraint l'Etat à se servir de l'économie du deuxième pilier pour essayer de pallier ses difficultés en matière financière dans le domaine de la retraite du premier pilier.

Il ne s'agit donc pas d'imposer un système qui n'est pas perçu comme étant essentiel, les discussions avec nos homologues syndicaux démontrent qu'à chaque fois parler d'un système collectif s'apparentait plus à du collectivisme, donc il y a une certaine réticence à voir figurer des termes qui ont été rejetés.

Cela pour vous dire que nous avons bien entendu vis-à-vis des pays de l'Europe de l'Est un effort considérable à faire, car nous avons pris du retard, et on a laissé à un certain moment d'autres venir promouvoir des systèmes qui aujourd'hui ne donnent pas satisfaction à l'ensemble de la population.

Le troisième objectif que j'évoquerai, c'est d'obtenir de l'Union Européenne la reconnaissance. C'est aujourd'hui chose faite, au travers de notre présence au sein de la Commission emploi et affaires sociales et celle du marché intérieur, qui sont les deux commissions avec lesquelles nous travaillons. Aujourd'hui l'AEIP est reconnue, en ce sens qu'elle travaille en étroite collaboration avec ces différentes commissions, à travers également le Forum des pensions. Quand ces commissions s'adressent au Gouvernement, elles ne trouvent pas toujours dans les services ministériels les personnes qui sont à même de donner toutes les informations nécessaires sur le fonctionnement de nos systèmes. Aujourd'hui les 23 institutions venant des 15 pays donnent une certaine compétence pour pouvoir aider la Commission à mettre en œuvre un certain nombre de dispositions et préparer la réglementation européenne.

L'autre objectif, c'est d'obtenir au niveau européen et nous y travaillons, une définition du paritarisme qui soit inscrite dans les textes et qui nous permette enfin d'avoir cette reconnaissance européenne du paritarisme au-delà la réalité de ces institutions au niveau européen.

L'autre objectif, c'est d'informer nos membres en amont et en aval sur toute la législation. Cette législation vient de différents circuits, d'abord de la Commission dans la préparation des textes, elle vient également de la jurisprudence, puisque la Cour européenne de Luxembourg se fait un petit peu législateur au travers de ses arrêts. Donc il est important que nous puissions informer l'ensemble de nos adhérents sur les différentes dispositions qui sont en préparation ; il en est de même, par exemple, sur les directives portabilité qui ont mis en place le fonctionnement des institutions professionnelles en matière de pensions.

La promotion de la coopération entre les différents membres nous paraît importante dans la mesure où cela permet d'enrichir nos connaissances dans les contacts que l'on peut avoir au travers de nos différentes instances. Les organismes avec lesquels on travaille, en dehors de la France, ce sont la Commission européenne, le Parlement européen. Depuis quelques mois, on sent une reprise en main du rôle que doit jouer le Parlement peut-être au détriment de la Commission, mais je crois que l'on ne peut que s'en réjouir. D'où la nécessité pour l'AEIP d'avoir des contacts avec des parlementaires, y compris pour le règlement 14-71. Dans les prochains mois, nous devons essayer de travailler avec eux afin d'éviter que certains amendements déposés aillent à l'encontre des intérêts des institutions et des systèmes de retraite, notamment par répartition.

Le Conseil économique et social européen joue un rôle important puisqu'il traite d'un certain nombre de sujets, notamment en matière économique et sociale, cela est important pour l'AEIP.

Le Forum des pensions qui existe aussi au sein de la Commission et au sein du Parlement est important parce qu'il s'y dit des choses importantes sur l'avenir de nos systèmes de retraite en Europe, et on ne peut se tenir à l'écart de ce qui se déroule et se prépare au niveau de la protection sociale et particulièrement au niveau des retraites.

Et aussi nos interlocuteurs avec lesquels nous travaillons qui sont les relais du paritarisme, la Confédération européenne des syndicats (CES) et l'organisation patronale européenne (l'UNICE).

Comment fonctionne-t-on ? Nous fonctionnons avec un système, un petit peu complexe pour les néophytes, c'est à dire avec un secrétaire général, Bruno Gabilleri, qui a une grande connaissance du droit communautaire. Il était nécessaire d'avoir des personnes suffisamment averties de cette complexité que représente aujourd'hui l'ensemble des dispositions qui relèvent de la Communauté européenne. Nous avons également une représentation permanente de trois personnes à Bruxelles. Nous venons d'ailleurs d'embaucher une personne supplémentaire de façon à ce que l'on ait la capacité de répondre aux nombreuses demandes qui nous sont faites en la matière y compris d'organismes qui ne sont pas paritaires mais qui s'intéressent au travail de l'AEIP.

Nous avons aussi une personne qui est le relais au niveau national et qui nous permet de faire les traductions, l'envoi de l'ensemble des documents à nos adhérents et qui, au niveau de l'intendance, s'active à régler un certain nombre de problèmes, notamment dans les nombreux déplacements que nous effectuons.

Nous avons un conseil d'administration où siègent les membres associés et puis l'Assemblée générale où siège l'ensemble des membres associés, des membres correspondants, des observateurs, avec un bureau, un comité technique, trois commissions : une commission sur les retraites qui sont intégrées dans le 14-108, une autre commission qui s'occupe des retraites par capitalisation, et une troisième commission qui travaille sur la santé et la protection sociale en général.

Et puis il y a ce que l'on appelle des « task force » ; nous travaillons avec la construction et le bâtiment sur les problèmes liés aux conditions de travail, à la portabilité, la directive service par exemple et sur tous les problèmes qui sont liés dans le bâtiment aux congés payés que l'on retrouve à l'identique, en Allemagne et en France. Nous avons également un comité assurances et une assemblée générale qui se tient deux fois par an.

Enfin, je voudrais dire que les actions en cours de l'AEIP, c'est d'abord sur le lien qui nous rassemble au sein de l'AEIP, à savoir de parler de la solidarité en liaison avec des universitaires, de façon à essayer de trouver au travers d'une grille de comparaison, comment s'instaurent, à l'intérieur de l'Europe et de nos institutions, les valeurs de solidarité.

Nous avons d'ailleurs eu quelques surprises en découvrant que les valeurs de solidarité n'étaient pas forcément toujours attachées au principe que nous nous défendons en France et qu'elles pouvaient se développer sous d'autres formes. Nous avons eu l'occasion, lors d'une

rencontre avec la Commission et le Commissaire européen, de démontrer que nos systèmes solidaires pouvaient se défendre à la fois sur le plan social mais aussi sur le plan économique.

Quand on met en place un système de solidarité par la mutualisation, on sait bien que cela va permettre de baisser les coûts et que cela est un des intérêts de nos systèmes. Vous savez que l'Europe est plus attachée aux problèmes liés au financement et lier les deux est intéressant car notre organisation a quand même une vocation sociale.

Le travail que nous faisons sur la portabilité des droits à retraite, c'est à dire la possibilité dans le cadre de la mobilité des travailleurs à l'intérieur de l'Europe, de s'organiser dans le cadre d'un certain nombre de fonds de capitalisation.

Enfin, le suivi d'un certain nombre de directives, dont celle sur le fonctionnement des institutions professionnelles de retraite et puis, plus récemment, puisque la Commission et le Parlement européen travaillent à la modernisation du texte 14-108, essayer d'être suffisamment vigilants pour que la révision de ce texte n'aille pas à l'encontre des intérêts de nos institutions.

Dernier point enfin, c'est l'occasion de faire connaître l'AEIP. C'est-à-dire qu'à chaque tenue de conseil d'administration, d'assemblée générale, nous précédon la tenue de ces instances par l'organisation de colloques sur la retraite, la protection sociale, la santé, la dépendance. Ainsi dans deux jours, à Genève, sur le développement durable et la gouvernance, donc vous voyez que l'on est très éclectique pour examiner un certain nombre de sujets à l'intérieur de l'AEIP qui font partie de préoccupations légitimes de nos institutions.

J'en ai terminé avec la présentation de l'AEIP et je reste à votre disposition si vous avez des questions à poser. Merci.

**Jean-Michel Olivier, Président de l'AFERP**

Je vous remercie et donne tout de suite la parole à Arnaud d'Yvoire.

## **Arnaud d'YVOIRE, Secrétaire général de l'Observatoire des retraites**

Merci Président. Je ne vais donc parler que des questions de retraites car je serais bien incapable de traiter des autres champs de l'AEIP, de protection sociale paritaire, mais ceci dit, dans les retraites, le paritarisme joue un grand rôle. Il n'y a pas longtemps, dans les réunions organisées par l'AFPEN, il y avait une intervention du responsable retraite du groupe ATOUS ORIGINES qui disait ceci : « *la tendance et le renforcement de la gouvernance des fonds au détriment de la marche de manœuvre de l'employeur, sauf aux Etats-Unis, les fonds sont de plus en plus paritaires avec de plus en plus de pouvoir à leur niveau* », et dans la dernière présentation à l'occasion de leur renouvellement de conseil d'administration, l'IFARPI, qui est le lobby européen des fonds de pension, on pouvait lire quelque chose que l'on n'aurait pas pu lire il y a 10 ans : « la plupart des membres de l'IFARPI sont des associations à but non lucratif, les membres –sponsors- entreprises – adhérents et les bénéficiaires des régimes de retraites sont habituellement représentés dans les structures de direction. La plupart de ces structures sont en fait gérées sur une base paritaire entre les syndicats de salariés et les employeurs.

Vous voyez là l'influence de l'AEIP sous la présidence de Bernard Devy puisqu'il y a là une reconnaissance évidente mais aussi une victoire sémantique de l'AEIP puisque « *paritariam* » n'existe pas, c'est une création de l'AEIP. C'est à mon avis révélateur.

Pourquoi cette reconnaissance ?

En fait, le paritarisme en matière de retraite va en se développant, il y a 10 ou 15 ans on avait pu parler d'un axe franco-nordique des régimes paritaires (pays scandinaves, Pays-Bas et la France), on peut ajouter aujourd'hui, dans la mesure où les régimes complémentaires se développent, l'Espagne, l'Italie et même le Royaume-Uni puisque au Royaume-Uni, il y a maintenant une obligation légale de représentation des salariés dans l'ensemble des fonds de pension qui basculent progressivement dans les cotisations définies ; c'est en principe une représentation à parité. Les Anglais disent en plaisantant que l'Europe est manipulée par les agriculteurs français mais vous voyez que cela est faux, l'Europe est manipulée par l'AEIP.

Je vais vous décrire les systèmes de retraites en Europe.

Je vais être extrêmement schématique car chaque pays a son histoire, donc il faudrait connaître et raconter 25 histoires différentes.

Je reviens donc aux grands fondamentaux que vous connaissez sans doute : trois grands modèles.

- Bismarck
- Beveridge
- Le modèle dit « banque mondiale ».

Bien que ces modèles aient tendance à se rapprocher, ils marquent encore le paysage de la retraite en Europe.

Le modèle Bismarck qui date de 1889, se caractérise par une obligation pour les entreprises de couvrir leurs salariés sous plafond de salaire, c'est à dire pas tous les salariés mais ceux jugés trop mal payés pour pouvoir faire un effort d'épargne, donc une sorte d'assurance obligatoire liée à l'activité professionnelle, alimentée par des cotisations sur le salaire, - cotisation de l'employeur, cotisation du salarié, et une conséquence importante, dans les pays du modèle Bismarck, pour quelqu'un qui a une carrière complète et pas un salaire

extrêmement élevé, cette retraite de base suffit pratiquement à assurer le maintien de son niveau de vie quand il part en retraite. C'est le modèle de l'Europe dite continentale – Allemagne, Belgique, Espagne, Portugal, Italie, Autriche, donc un certain nombre de pays

Le deuxième grand modèle, c'est Beveridge, le rapport Beveridge de 1942. L'objectif est de supprimer la pauvreté, et la solution est de donner une retraite minimum forfaitaire à l'ensemble de la population. Cette retraite n'est pas liée à l'activité professionnelle mais liée à la citoyenneté et au fait de résider dans le pays. Elle est alimentée par l'impôt et des contributions à caractère fiscal, et cette retraite est forfaitaire. Conséquence importante, si tout le monde est couvert, comme chez nous aujourd'hui, en revanche, dès que l'on a un salaire un peu élevé, le maintien du niveau de vie n'est pas du tout assuré et donc on va voir dans les pays du modèle Beveridge un développement important des régimes complémentaires.

Le troisième modèle que j'évoquerai plus tard, c'est le modèle « banque mondiale » qui concerne exclusivement des nouveaux Etats membres.

Que reste-t-il de Bismarck et Beveridge ? Il en reste que dans les pays bismarckiens, la retraite est essentiellement assurée par des régimes de base obligatoires financés en répartition, du moins depuis la guerre, alors que dans les pays « beveridgiens », la retraite est assurée assez largement par des régimes complémentaires plus ou moins étendus et financés en capitalisation. Autrement dit, il y a déjà deux Europe qui se dessinent, une Europe du Nord beveridgienne plus marquée par les fonds de pension et une Europe continentale dont nous faisons partie.

L'Europe beveridgienne, c'est le Royaume-Uni, l'Irlande, les pays scandinaves, les Pays-Bas et deux anciennes colonies britanniques, Malte et Chypre.

Le troisième modèle, « banque mondiale », se rapproche plutôt du modèle Beveridge. C'est un modèle dans lequel le régime de base est relativement réduit et les salariés sont obligés légalement de cotiser à un régime complémentaire qui n'est pas un régime d'entreprise. Ce sont des sociétés privées à but lucratif, en concurrence, ce qui devrait jouer en faveur des cotisants. L'individu est obligé de cotiser, souvent à travers la sécurité sociale, mais au régime de son choix. Ce système a été adopté par deux des trois pays baltes, la Pologne, la Hongrie, sur le papier des nouveaux membres, en Roumanie et Bulgarie donc dominants dans les nouveaux Etats membres.

Une autre caractéristique des nouveaux Etats membres, c'est qu'autant le paritarisme est répandu dans l'Union européenne à 15, autant il est absent pour longtemps parmi les nouveaux membres. Il est même assez mal vu éventuellement pour des raisons historiques, car pendant longtemps il n'y avait pas vraiment d'employeur, c'était l'Etat, et les syndicats étaient souvent la courroie de transmission du Parti.

En Hongrie, par exemple, où il y a eu un fonds de pension à adhésion individuelle créé sur une base paritaire, il a été assez rapidement fermé lors d'un changement de majorité au motif qu'il était malhonnête.

Si on prend le modèle Beveridge, l'un des meilleurs exemples qui reste fidèle au modèle d'origine, ce sont les Pays-Bas. Si vous avez résidé aux Pays-Bas 50 ans avant l'âge de 65 ans, que vous soyez clochard sous les ponts ou milliardaire, à 65 ans vous allez recevoir

environ 40% du salaire moyen, ou 70 % du SMIC hollandais si vous êtes seul, 100 % si vous êtes en couple et ce, que vous ayez versé ou non des cotisations assises sur les deux premières tranches du barème de l'impôt, c'est à dire en dessous-du salaire moyen. C'est un système redistributif de ceux qui payent l'impôt vers tout le monde. Ce système est couplé à un développement puissant des fonds de pension, créé aux Pays-Bas par accord d'entreprise, pratiquement 90 % de la population, et qui versent aujourd'hui la moitié des retraites servies aux Pays-Bas.

Comme exemple de modèle « banque mondiale » on peut donc citer celui de la Pologne, bien connu de Bernard Devy. Les Polonais ont adopté la réforme en 1997, récemment, donc il est difficile de tirer des conclusions, elle est entrée en application en 1999, soit concrètement, les Polonais ont 15 points dans le régime de base obligatoire et 5 points qu'ils doivent affecter au fonds de pension de leur choix. Cela reste donc relativement minoritaire. Ces 5 points sont gérés en capitalisation, vont sur des comptes individuels, c'est une gestion compliquée qui suppose des moyens informatiques considérables, et cette pension sera calculée de façon actuarielle. Bien entendu, il y a une période de transition entre les deux systèmes. Tous les Polonais de plus de 50 ans sont restés dans l'ancien système, ceux entre 30 et 50 ans ont eu la liberté de choix et les plus jeunes se sont trouvés automatiquement dans ce système-là.

Il est intéressant de noter, ce qui confirme la méfiance face au collectivisme des nouveaux Etats membres, c'est qu'une majorité a choisi la formule individuelle capitalisée. A terme le régime de base doit diminuer progressivement ; pour les générations nées en 1949, qui auront 65 ans en 2015, ils auront, en principe, pour un salaire moyen un taux de remplacement de 50 %, alors que ceux qui partiront en 2059, n'auraient plus que 30 %.

Sur ces questions, le Bureau international du Travail a réalisé un travail important et des publications existent sur ce sujet.

Dans les exemples cités, vous avez deux exemples de pays «banque mondiale», la Pologne et la Hongrie. Les conclusions provisoires sont assez critiques pour la première formule ; la transition d'un modèle à l'autre va coûter cher, ce sont probablement les retraités qui paieront l'addition et les résultats de la gestion financière ne sont pas extrêmement encourageants.

Voilà ce panorama de « trois Europes » assez différentes, dans lesquelles, la capitalisation joue un rôle encore très marginal aujourd'hui dans le modèle bismarckien, beaucoup plus important dans l'Europe beveridgienne et en principe appelé à croître dans l'Europe « banque mondiale ».

Qu'est ce que cela donne comme pension si l'on s'en tient à l'Europe des 15 ? En fait, le niveau de vie des retraités est dans l'ensemble relativement satisfaisant mais avec un rôle des régimes obligatoires extrêmement variable, puisque dans un certain nombre de pays l'essentiel des ressources des retraités est fourni par ces régimes alors que dans d'autres, il est fourni davantage par leur propre épargne et l'activité cumul emploi/retraite. Si on regarde la pension nette comparée au salaire net, on s'aperçoit qu'il y a un certain nombre de pays qui sont plutôt au-dessus de 70%, la moyenne européenne est plutôt à deux tiers, les régimes obligatoires serviraient aux retraités à hauteur de 66 % du salaire net moyen de la population et on a des pays qui se situent au-dessous de 60 % (Grèce, Irlande, Portugal et Royaume-Uni à 48 %). Tous ces systèmes sont confrontés à des problèmes d'ampleur variable mais semblables – problèmes démographiques et économiques.

Sur la démographie, tous les facteurs sont défavorables, le premier, c'est la fécondité mauvaise dans les pays du Nord, très mauvaise dans les pays du Sud et catastrophique dans les nouveaux Etats membres, dans l'Europe de l'Est.

Du point de vue de l'espérance de vie, c'est un peu l'inverse, c'est dans les nouveaux Etats membres qu'elle est la plus faible. Un autre facteur joue en principe, favorablement pour nous, c'est l'immigration, très défavorablement à l'Est, par exemple il y a un tiers de la population moldave qui travaille en fait à l'étranger selon les sources d'un mémoire réalisé sur ce thème. Cela donne une idée de l'ampleur du problème pour ces pays.

Et enfin il y a un peu partout les effets du papy-boom. En 1995, pour Eurostat, une équipe de démographes français avait essayé de mesurer l'évolution prévisible de la démographie dans les Etats membres de l'Union européenne à 15 à l'horizon 2045 et les conséquences en termes d'équilibre sur les retraites. La France se situait dans la moyenne européenne. C'est à dire que pour compenser la dégradation prévisible de l'équilibre du rapport entre les gens potentiellement actifs et les retraités, il faudrait à horizon 2045 soit augmenter de 50 % les cotisations, soit baisser le pouvoir d'achat des retraités par rapport au pouvoir d'achat moyen de la population de 50 %, soit travailler environ 10 ans de plus. C'est la moyenne européenne et la situation de la France.

Vous avez des pays déjà vieux avec une pyramide moins marquée par le baby-boom qui ont des perspectives de dégradation moins fortes, par exemple la Suède et des pays très jeunes chez qui, par conséquent à terme, cela va augmenter de beaucoup le nombre de retraités, donc eux ont beaucoup plus de chemin à faire mais partent d'un très bon équilibre, c'est le cas de l'Irlande. On n'est pas tous dans la même situation mais quand même confrontés au problème de vieillissement.

Si l'on regarde le côté économique, partout il y a du sous-emploi, simplement il y en a beaucoup plus dans certains pays que dans d'autres. La moyenne du chômage officiel dans l'Union européenne est de 9%, la France était un peu au-dessus à l'époque et on avait des taux d'emploi très différents avec une Europe du Nord qui s'en tire un peu mieux que l'Europe du Sud et à plus forte raison que l'Europe de l'Est.

Cette situation explique un âge moyen de sortie du travail plus ou moins inférieur partout à l'âge officiel de la retraite puisque dans l'Union européenne à 15, il est théoriquement à 65 ans, plus bas mais en train de remonter dans les nouveaux Etats –un peu en dessous de 61 ans.

Vous voyez que tant sur le plan démographique que sur le plan économique, on va tous mal et selon la formule de La Fontaine « tous n'en mouraient pas mais tous étaient frappés » par ces situations. Selon que cela deviendra bon ou redeviendra mauvais, les conséquences pour le système de retraite qui redistribue ce qu'il reçoit, seront très différentes.

Sur cette présentation très schématique des systèmes de retraite européens, quel peut être l'impact de l'Union européenne ? Il y a un impact juridique sur lequel j'irai assez vite, puisque Bernard en a parlé, un impact juridique assez limité et une influence impossible à mesurer mais peut-être assez forte.

Si l'on fait le tour des aspects purement juridiques, on a un certain nombre de directives et de la jurisprudence. Il y a d'abord la coordination des régimes de base qui date de 1958, et puis

on a un effort très limité difficile à réaliser pour les régimes complémentaires, avec une directive dite « sauvegarde » des droits à pensions qui date de 1998, on a plus récemment la directive institutions de retraite professionnelle adoptée en 2003 après pratiquement 10 à 15 ans de débat.

Ces trois directives reposent sur la mission de l'Union européenne pour favoriser la mobilité des travailleurs, la mobilité des capitaux et éventuellement enfin la liberté de prestations de services. On a deux petites directives qui interviennent : celle sur les transferts d'entreprises qui date de 1977, et celle sur l'insolvabilité, la faillite des entreprises qui a été revue en 1998.

Ces deux directives prévoient que les Etats membres doivent prendre des mesures pour assurer le maintien des droits à retraite complémentaire acquis par les salariés touchés par ces transferts ou ces faillites. C'est la réglementation européenne ; elle intervient sur des aspects non négligeables. Il y a également des jurisprudences dont celle concernant l'égalité hommes-femmes, avec des conséquences ambiguës, car les retraites sont en général un domaine où les femmes sont plutôt défavorisées, donc au nom de l'égalité hommes-femmes, on a plutôt tendance à réduire le droit des femmes, on pourrait augmenter le droit des hommes mais en ces périodes de difficultés financières, c'est moins facile.

On a des arrêts sur la concurrence plutôt rassurants pour nous car ils confirment le rôle des partenaires sociaux et la possibilité réalisée des fonds de pension monopolistiques par accord paritaire ; le raisonnement étant que d'une part depuis Maastricht la négociation paritaire est reconnue très largement au niveau européen car les partenaires sociaux peuvent signer des accords et d'autre part quand on peut démontrer qu'un accord sert l'intérêt général même s'il supprime ou réduit la concurrence, il est valable. Or l'effet des régimes rendus obligatoires, c'est un effet de mutualisation et la mutualisation sert l'intérêt général. C'est la réalité comme le montrent des études sur la solidarité de l'AEIP.

Il y a quelques décisions dans le domaine de la fiscalité. Ce sont plutôt des décisions de la Cour de justice qui vont dans le sens d'une concurrence, en ce sens que les Etats membres, quand ils accordent des exonérations fiscales, sont obligés d'accorder les mêmes exonérations, que l'intéressé cotise dans le pays, cotise à un régime étranger quand il en a la possibilité. Voilà pour l'impact juridique.

Pour l'influence, ce qu'un de mes collègues, Pierre Chartron, appelle « la petite musique européenne », et je trouve que cela dit très bien ce que cela veut dire, on a un discours européen qui n'est pas nouveau car dans les années 90, on tirait la sonnette d'alarme pour alerter les Etats membres sur la nécessité d'assainir les finances publiques avant que le choc du baby-boom devienne papy-boom, et de réformer le régime des retraites pour les adapter aux temps difficiles qui arrivent.

Le discours est simple, la Commission dit ceci : il faut éviter d'augmenter les cotisations car cela nuit à la compétitivité de la maison Europe face au reste du monde dans cette période de mondialisation. Il faut une adaptation des règles des régimes et que cette adaptation aille dans le sens d'une incitation à travailler le plus longtemps possible, par conséquent un lien de plus en plus fort entre les cotisations versées et les droits à retraite.

Puis, accessoirement, il faut encourager la capitalisation à travers les régimes complémentaires mais cette capitalisation ne doit pas remettre en cause la priorité d'équilibre

budgétaire des Etats. Ce discours est simple ; il privilégie le fait de relever l'âge de cessation d'activité et éventuellement de départ à la retraite - c'est la réforme Fillon, par exemple, qui est totalement dans la ligne du discours - l'Allemagne vient de décider de monter progressivement l'âge de la retraite de 65 à 67 ans, ce qui n'exclut pas un certain nombre d'exceptions et notamment 65 ans pour ceux qui ont des carrières longues. Ce débat existe au Royaume-Uni.

Un peu partout on suit les recommandations de l'Union européenne. Enormément d'Etats membres ont créé des fonds de réserves, parfois comme chez nous extrêmement limité, parfois beaucoup plus importants. Les pays bismarckiens, qui n'avaient pas ou fort peu de régimes complémentaires en capitalisation, ont adopté progressivement des cadres juridiques. La capitalisation se développe dans ces pays ; par exemple, l'Italie, qui a fait une réforme de son régime de base et le nouveau Gouvernement de gauche accélère le mouvement, l'Italie essaie de pousser au développement de ces régimes complémentaires en poussant les anciennes indemnités de départ en retraite vers ces fonds. Donc il y a bien une évolution générale assez profonde et elle colle avec le discours européen. Est ce que avec ou sans l'Union européenne, cela se serait passé différemment, cela est difficile à dire ?

Ceci étant, l'Union européenne a quand même un rôle puissant d'échanges d'idées, de réflexion, et je voudrais citer l'exemple de l'adoption de la directive sur les institutions de retraite professionnelle. Tout a commencé avec Jacques Delors et Sir Léon Brittan en 1990. Jacques Delors a relancé l'Europe en disant : on va achever le Marché commun qui était réalisé pour les marchandises mais pas pour les capitaux et les services. Sir Léon Brittan qui avait pour charge de réaliser ce marché unique dans le domaine des capitaux a dit que cela ne servait à rien de faire l'Europe de la banque et de l'assurance si on ne faisait pas l'Europe des retraites puisqu'à Londres le tiers de la Bourse, ce sont les régimes de retraites complémentaires.

Donc il faut donner à ces régimes complémentaires les trois libertés qu'ils ont dans le Traité de Rome – liberté de placer leurs capitaux, liberté de proposer leurs services partout en Europe et inversement liberté pour les entreprises d'adhérer au fonds de pension de leur choix, éventuellement un fonds de pension anglais.

Vous imaginez les réactions et l'émotion des partenaires sociaux français puisqu'à l'époque on se considérait comme deuxième pilier, comme complémentaire potentiellement concerné par ces mesures ; c'est pourquoi l'Agirc et l'Arcco sont rentrés dans la coordination des régimes obligatoires mais cela a généré un très grand débat. Nulle part les choses ne correspondaient exactement à la vision de sir Léon Brittan et cela a généré un débat d'idées, des conflits d'intérêt.

Les conflits d'intérêt, c'est en fait une bagarre entre les assureurs qui espéraient s'emparer du marché de la retraite et les fonds de pension qui, eux, étaient en fait anti-assureurs, considérant que les assureurs étaient incapables de gérer du long terme et que c'étaient eux les vrais spécialistes de la retraite, eux émanation des entreprises ou d'accords paritaires selon les pays. En Suède ce sont des régimes nationaux, au Danemark et en Hollande, ce sont principalement des régimes de branches, au Royaume-Uni et en Irlande ce sont des régimes d'entreprises. Bagarre de technique parce que du côté des fonds de pension et cela rappelle des débats bien connus qui expliquent que pour gérer à long terme, il faut investir en actions beaucoup plus qu'en obligations parce que certes les actions fluctuent tout le temps mais sur

le long terme, cela suit grosso modo la croissance économique, alors que les obligations sont peut-être plus sûres mais on est aussi sûr que cela ne rapportera pas grand chose.

Pour certains pays comme la France, c'était très nouveau comme débat. Et puis débat de culture puisque du côté des fonds de pension, l'idée c'est que l'on fait confiance aux gens, aux gestionnaires, il ne faut pas que les Etats s'amuse à réglementer ; alors que dans les pays à culture continentale et plus assurantielle, il est indispensable que l'Administration fixe des normes. Est-ce que l'on fait plutôt confiance à l'Etat ou aux gestionnaires des régimes.

Cette évolution a aboutit à une Directive qui aujourd'hui définit un cadre européen plutôt inspiré des modèles hollandais et britannique de gestion des régimes complémentaires en capitalisation et aussi la possibilité assez réduite de créer des fonds de pension qui gèreraient les retraites complémentaires en capitalisation par exemple d'une même entreprise pour tous ses salariés au sein de l'Union européenne. On peut imaginer demain un fonds de pension installé à Luxembourg qui gèrerait de la retraite supplémentaire pour la France, complémentaire pour les salariés en Angleterre, Hollande, Allemagne avec une gestion financière unique, un contrôle par les autorités luxembourgeoises et des systèmes de communication entre les autorités luxembourgeoises et les autorités concernées.

Voilà une idée de ces évolutions. Notre pays illustre assez bien les tendances générales : adaptation des régimes de base, développement assez lent de la capitalisation, tendance à faire reposer le risque retraite davantage sur les individus et moins sur les régimes obligatoires et puis, dans certains pays, des réformes assez radicales – je laisse de côté les nouveaux Etats membres qui ont été obligés de changer de modèle, mais vous avez l'Italie en 1995 et la Suède en 1999 qui ont également réformé très en profondeur leur régime de base en adoptant un modèle que nous connaissons bien puisque c'est le modèle par points ; ils sont passés à des retraites qui reflètent très étroitement les cotisations versées, plus des points gratuits pour service national, maladie, invalidité ... Mais cela reste un mouvement assez isolé pour l'instant.

Je vais en rester là.