

Les retraites en Europe et aux États-Unis : des enseignements pour la France ?

Colloque du 18 mai 2004

Sommaire

Programme.....	2
Évolutions démographiques dans les différents pays.....	6
Le système des retraites en France	8
Le système des retraites en Allemagne	10
Le système des retraites en Italie	12
Le système des retraites en Suède	15
Le système des retraites aux Pays-Bas	17
Le système des retraites au Royaume-Uni	19
Le système des retraites aux États-Unis	21
L'union européenne et les retraites	23
Évolution de l'emploi et du travail (Martine Durand).....	24
Objectif et pilotage des systèmes de retraites : l'Allemagne (Odile Chagny).....	26
Les régimes professionnels, un élément clé du système de retraite hollandais (Yves Guégano).....	28
Le déclin de la capitalisation en vue de la retraite aux États-Unis (Lucy apRoberts).....	30
Biographie des intervenants.....	32
Liste des participants au colloque.....	49

Programme

9h00 - 9h30

Introduction

*Jean-Baptiste de Foucauld, inspecteur général des finances,
membre du Conseil d'orientation des retraites*

9h30 - 10h15

Le contexte des évolutions des systèmes de retraite

L'imbrication étroite des systèmes de retraite dans l'environnement démographique, économique et social de chaque pays implique de présenter les éléments du contexte (données démographiques et économiques, situation du marché du travail, évolution de la population active...) qui entourent la transformation des systèmes de retraite.

Changements économiques et démographiques :

Anne-Marie Brocas, secrétaire générale du Conseil d'orientation des retraites

Évolution de l'emploi et du travail :

Martine Durand, directrice adjointe de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE

10h15 - 10h45

Pause café

10h45 - 12h30

Objectifs et pilotage des systèmes nationaux de retraite

Quelles sont les normes retenues pour le taux de remplacement, pour les sources de financement et pour l'âge de la retraite ? Quels sont les mécanismes de suivi et d'ajustement des systèmes ? De quelle manière les décisions sont-elles prises ? La présentation des réponses apportées à ces questions dans trois pays où la répartition fournit aux retraités un taux de remplacement relativement élevé (Allemagne, Italie et Suède) permettra d'ouvrir le débat de la table ronde.

Présentation pour trois pays

Allemagne : Odile Chagny, économiste à l'OFCE

Italie : Paola Monperrus-Veroni, économiste à l'OFCE

*Suède : Ole Settergren, directeur du département des retraites,
Office national de sécurité sociale, Suède*

Grand témoin

Xavier Bertrand, Secrétaire d'Etat à l'assurance maladie, auprès du ministre de la santé et de la protection sociale, rapporteur pour avis de la commission des finances sur le projet de loi portant réforme des retraites

Table ronde

Jean-Louis Bianco, député des Alpes de Haute Provence, ancien ministre

Bernard Caron, directeur du Groupe de propositions et d'actions protection sociale au MEDEF

Jean-Christophe Le Duigou, secrétaire de la CGT, membre du Conseil d'orientation des retraites

Denis Jacquat, député de la Moselle, vice-président de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale, membre du Conseil d'orientation des retraites
Raymond Soubie, président directeur général de Altedia
Jean-Marie Toulisse, secrétaire national chargé des retraites à la CFDT, membre du Conseil d'orientation des retraites
Laurent Verniere, direction des retraites, Caisse des dépôts et Consignations

12h30 - 14h00

Déjeuner

14h00 - 15h45

Les approches de l'Union européenne en matière d'emploi et de retraite

Même si les états restent maîtres du devenir de leur système de protection sociale, la méthode européenne dite "de coordination ouverte" assigne aux États-membres des objectifs auxquels sont confrontées les politiques mises en oeuvre. Simple coordination ? Mise en concurrence des modèles ? Harmonisation ?

Présentations liminaires

Raoul Briet, conseiller maître à la Cour des comptes

Philippe Pochet, directeur de l'Observatoire social européen

Odile Quintin, directrice générale de l'emploi et des affaires sociales à la Commission européenne

Table ronde

Jean Bensaid, sous-directeur de la prévision et de l'analyse économique

Bernard Brunhes, président directeur général de Bernard Brunhes Consultants

Mireille Elbaum, directrice de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)

Jean-Pierre Hutin, vice-président du groupe IRP Auto, membre de la commission des affaires sociales de la CGPME, membre du Conseil d'orientation des retraites

Lorena Ionita, Conseillère affaires sociales, UNICE

Jacques Mairé, secrétaire général adjoint de l'UNSA

Józef Niemiec, secrétaire confédéral de la Confédération Européenne des Syndicats (CES)

Arnaud Parienty, membre de la FSU, membre du Conseil d'orientation des retraites

Joseph Thouvenel, secrétaire général adjoint de la CFTC, chargé du dossier Europe

15h45 - 16h15

Pause

16h15 - 18h00

La place des régimes professionnels et de l'épargne retraite

Selon les pays, les places respectives des régimes de base, des régimes professionnels et de l'épargne retraite sont différentes dans l'architecture des systèmes de retraite. La présentation de l'expérience des Pays-Bas, du Royaume-Uni et des États-Unis, trois pays où la capitalisation joue depuis longtemps un rôle important dans le financement des retraites, précédera le débat de la table ronde.

Présentation pour trois pays

Pays-Bas : Yves Guégano, secrétaire général adjoint du Conseil d'orientation des retraites

Royaume-Uni : Gaël Dupont, économiste à l'OFCE

États-Unis : Lucy Roberts, chargée de mission au Conseil d'orientation des retraites

Table-ronde

Robert Buguet, ancien président de l'UPA, membre du Conseil d'orientation des retraites

Bernard Devy, secrétaire confédéral de FO, membre du Conseil d'orientation des retraites

Solange Morgenstern, secrétaire nationale du pôle protection sociale de la CFE-CGC, membre du Conseil d'orientation des retraites

Patrick Peugeot, président et directeur général de La Mondiale Groupe

Henri Sterdyniak, directeur du département économie de la mondialisation à l'OFCE

Giovanni Tamburi, consultant international en sécurité sociale, directeur de Policy & Research Europe

Patrick de Vanssay, directeur retraite, prévoyance et épargne salariale, PSA Peugeot Citroën

18h00 - 18h30

Conclusion

Yannick Moreau, présidente du Conseil d'orientation des retraites

Sources

Les données présentées dans ce dossier sont issues des sources suivantes :

- *les données sur la structure des populations par classe d'âge (graphiques), la fécondité, l'espérance de vie et le ratio démographique sont tirées des projections réalisées par Eurostat (scénario central 1999) pour les pays européens et du Census Bureau américain pour les États-Unis ;*
- *les données sur la population totale pour tous les pays sont tirées des documents d'Eurostat ;*
- *les données sur les revenus proviennent du Panel des ménages de la Communauté européenne, Eurostat (décembre 2002) pour les pays européens ; les données comparables ne sont pas disponibles pour les États-Unis ;*
- *les données sur les taux d'emploi pour les pays européens proviennent de l'Enquête européenne sur les forces de travail 2001, Eurostat et pour les États-Unis de l'OCDE.*

Les données sur les prestations des différentes composantes de chaque système national de retraite ont été rassemblées par l'OFCE sur la base de sources nationales pour l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni et pour les États-Unis et par le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites pour la Suède.

Selon les pays, les informations proviennent des comptes nationaux, des statistiques des organismes de sécurité sociale ou d'organismes de recherche. Les informations pour la France sont extraites du premier rapport du Conseil d'orientation des retraites de 2001.

Évolutions démographiques dans les différents pays

Le contexte démographique est déterminant dans l'évolution des systèmes de retraite. Les graphiques présentés ici retracent des prévisions d'évolution de la structure des populations par classe d'âge au cours des cinquante prochaines années. Elles reposent sur les hypothèses en matière de fécondité, d'espérance de vie et de migrations, figurant dans chaque fiche par pays.

En Europe, l'effectif des personnes de 55 ans et plus augmenterait très sensiblement tandis que celui des personnes de 20 à 54 ans reculerait. Cette diminution est particulièrement marquée en Allemagne, en Espagne et en Italie et plus modérée dans les autres pays.*

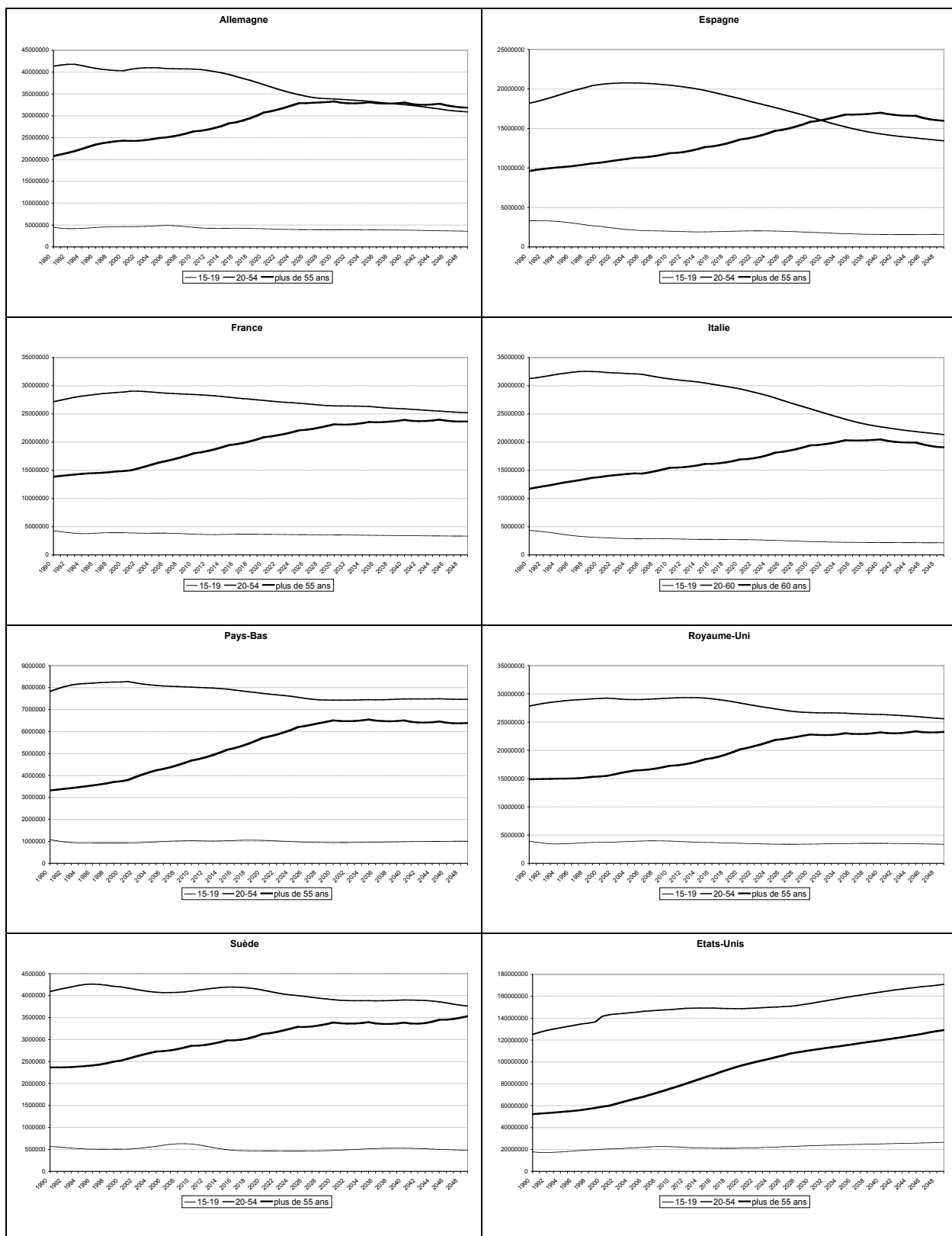
Aux États-Unis, au contraire, le nombre des personnes de 20 à 54 ans ne diminuerait pas mais la croissance prévue serait cependant inférieure à celle des personnes de plus de 55 ans.

Les projections montrent donc un vieillissement accéléré de la population au cours des décennies à venir dans les pays étudiés et ce phénomène est inédit dans l'histoire des pays considérés.

Malgré les incertitudes qui entourent les différentes hypothèses démographiques, ce vieillissement est inéluctable. En effet, les personnes qui auront 55 ans en 2050 sont déjà nées. Il en est de même pour les personnes d'âge intermédiaire : les personnes qui auront 20 ans d'ici le début des années 2020 sont aussi, déjà nées. Les hypothèses en matière de fécondité ne jouent sur le ratio de dépendance démographique qu'à partir de 2025.

* Le seuil de 55 ans n'existe pas dans les statistiques italiennes, pour l'Italie, il faut donc entendre 60 ans et plus.

Graphiques : évolution de la structure des populations selon l'âge



France

Le système de retraite français comporte de nombreux régimes publics organisés sur une base professionnelle : l'affiliation à un régime dépend de l'activité professionnelle, sans possibilité de choix de la part des individus. La France a un système de retraite géré pour l'essentiel en répartition qui repose sur la solidarité entre les générations.

I – Données de base

Démographie	moyenne 1995/200	2050
Indicateur conjoncturel de fécondité (enfants par femme)	1,79	1,8
Espérance de vie - Hommes	75,2 ans	80 ans
Espérance de vie - Femmes	82,7 ans	87 ans
	2000	2050
Rapport de l'effectif des 55 ans et plus sur celui des 20-54 ans	51,5 %	93,8 %
Population totale (2000)	58 748 700	

Revenus (1999)	Total		Hommes		Femmes	
	0-64	65+	0-64	65+	0-64	65+
Proportion de personnes vivant sous le seuil de pauvreté (à 50% de la médiane)	8 %	10 %	8 %	8 %	8 %	12 %
Rapport du niveau de revenu des 65 ans et plus sur celui des 0-64 ans	90 %		94 %		88 %	
Emploi (2001)	Total		Hommes		Femmes	
Taux d'emploi des 15-64 ans	63,1 %		70,3 %		56,1 %	
Taux d'emploi des 55-64 ans	31,0 %		35,4 %		26,7 %	

L'indicateur conjoncturel de fécondité place la France au dessus de la moyenne des pays européens mais le chiffre ne rejoint pas pour autant le niveau américain. Le ratio de dépendance (55 et plus / 20 à 54 ans) doublerait d'ici 2050. La situation française reste marquée par un taux d'emploi des plus de 55 ans parmi les plus faibles d'Europe.

II – Architecture du système de retraite

commerçants et industriels	salariés du secteur privé et du secteur agricole, exploitants agricoles, artisans et professions libérales	salariés du secteur public	
		non titulaires	titulaires
épargne retraite facultative			
régime complémentaire facultatif	régimes complémentaires obligatoires		régimes spéciaux
régimes de base obligatoires			

- Les salariés du secteur public (fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière) relèvent de régimes qui remplissent à la fois la fonction de retraite de base et de retraite complémentaire. Des régimes spéciaux couvrent les salariés permanents d'entreprises publiques (SNCF, RATP, EDF-GDF, etc.) et certaines professions (clerks de notaires, mineurs, etc.).
- Le régime général couvre les salariés du secteur privé, ainsi que les contractuels du secteur public. Les régimes de base des salariés agricoles (MSA), des artisans (CANCAVA) et des industriels et commerçants (ORGANIC) sont alignés sur le régime général.
- Pour les affiliés du régime général, le système de retraite comporte un deuxième étage complémentaire obligatoire : l'ARRCO pour les salariés du secteur privé, l'AGIRC pour les cadres et l'IRCANTEC pour les contractuels de la fonction publique.
- Les exploitants agricoles et les professions libérales ont des régimes de base spécifiques.
- L'ensemble des non salariés ont des régimes complémentaires particuliers organisés sur une base professionnelle.
- L'épargne retraite occupe actuellement une place marginale dans le système national de retraite. Jusqu'à récemment, seuls les travailleurs indépendants, les fonctionnaires et les salariés de certaines entreprises avaient accès à des produits d'épargne avec sortie en rente viagère. Depuis la loi du 21 août 2003, l'ensemble des Français ont la possibilité d'accéder, à titre privé ou dans le cadre d'une activité professionnelle, à de tels produits.

Prestations des différentes composantes du système de retraite en % du PIB en 2000	
régime général	3,9 %
régimes complémentaires obligatoires du secteur privé (ARRCO-AGIRC)	2,8 %
régime de la fonction publique d'État	2,1 %
régime de la fonction publique territoriale et hospitalière	0,5 %
autres régimes : régimes spéciaux, salariés agricoles, indépendants	2,2 %
total	11,5 %

Allemagne

Le système de retraite allemand repose pour l'essentiel sur un régime obligatoire organisé sur une base professionnelle. La couverture complémentaire assurée par des régimes facultatifs ou par la prévoyance individuelle y occupe une place mineure. Le financement du régime de base est assuré par des cotisations partagées entre les salariés et les employeurs et une subvention de l'État fédéral. Les régimes de retraite légaux sont gérés par les employeurs et les salariés.

I – Données de base

Démographie	moyenne 1995/200	2050
Indicateur conjoncturel de fécondité (enfants par femme)	1,32	1,50
Espérance de vie – Hommes	75,1 ans	80 ans
Espérance de vie – Femmes	81,0 ans	85 ans
	2000	2050
Rapport de l'effectif des 55 ans et plus sur celui des 20-54 ans	60,3 %	103,1 %
Population totale (2000)	82 163 500	

Revenus (1999)	Total		Hommes		Femmes	
	0-64	65+	0-64	65+	0-64	65+
Proportion de personnes vivant sous le seuil de pauvreté (à 50% de la médiane)	6 %	6 %	6 %	5 %	6 %	6 %
Rapport du niveau de revenu des 65 ans et plus ans sur celui des 0-64 ans	97 %		98 %		96 %	
Emploi (2001)	Total		Hommes		Femmes	
Taux d'emploi des 15-64 ans	65,8 %		72,6 %		58,8 %	
Taux d'emploi des 55-64 ans	37,7 %		46,1 %		29,5 %	

Le taux de fécondité allemand est aujourd'hui extrêmement bas. L'augmentation du rapport entre la population âgée de 55 ans et plus et celle âgée de 20 à 54 ans serait de 170% entre 2000 et 2050. Le taux d'activité de la population âgée de plus de 55 ans est faible par rapport à la moyenne de l'Union européenne.

II – Architecture du système de retraite

<i>fonctionnaires</i>	<i>contractuels du secteur public</i>	<i>salariés secteur privé</i>	<i>travailleurs indépendants</i>	<i>marins, certaines professions libérales, agriculteurs</i>
épargne retraite facultative, salariale ou individuelle				
	<i>régimes professionnels complémentaires, obligatoires</i>	<i>régimes d'entreprise, non obligatoires</i>		
<i>régime légal particulier</i>	<i>régime légal de base</i>			<i>régimes légaux particuliers</i>

- Le régime de base couvre tous les salariés à l'exception des fonctionnaires, et certains travailleurs indépendants. Certaines professions (marins, agriculteurs, activités libérales, etc.) ne sont pas affiliées au régime de base mais à des régimes particuliers.
- Les fonctionnaires ont leur propre régime.
- Les contractuels du secteur public - qui représentent 62% des effectifs du secteur - sont affiliés à des régimes complémentaires obligatoires.
- Dans le secteur privé, il existe des régimes complémentaires d'entreprise, instaurés par les employeurs sur une base volontaire. Ces régimes couvrent un peu plus de 40 % des salariés du privé et sont pour la plupart à prestations définies. Ils peuvent être financés en capitalisation mais, le plus souvent, ils le sont par des provisions inscrites au bilan de l'entreprise elle-même. Les régimes fonctionnant sans réserves sont tenus de cotiser à une caisse de réassurance qui garantit les prestations en cas de difficultés financières de l'entreprise.
- Une loi votée en 2001 a instauré de nouvelles possibilités d'épargne retraite individuelle facultative, indépendamment de l'emploi ou dans un cadre professionnel. Les personnes qui ouvrent de tels comptes bénéficient de subventions du budget fédéral, d'exemptions d'impôt et parfois de cotisations sociales. Il est prévu d'immobiliser l'épargne jusqu'à l'âge de 60 ans. Cette épargne retraite doit permettre aux Allemands de compenser la réduction programmée du taux de remplacement garanti par le régime de base.

Prestations des différentes composantes du système de retraite en % du PIB en 2000	
régime de base	9,3 %
régime de la fonction publique	1,5 %
divers régimes spéciaux du secteur privé	0,2 %
régimes complémentaires du secteur public	0,4 %
régimes d'entreprises	0,6 %
total	12,0 %

Italie

Depuis 1969, l'Italie a un système de retraite obligatoire financé en répartition, avec un niveau de prestations élevé. Il est composé essentiellement de régimes légaux, organisés sur une base professionnelle. Les perspectives de fort déséquilibre financier de ces régimes, ainsi que les disparités des droits entre catégories professionnelles, ont conduit à une succession de réformes dans les années 90. En 1995, une transformation radicale du système a été décidée.

L'ensemble des régimes de base sera remplacé par un régime unique en « comptes notionnels ». Les dernières pensions relevant de l'ancien système seront liquidées vers 2036. Le nouveau système collecte des cotisations actuellement, mais l'ancien système verse encore toutes les pensions de retraite.

I – Données de base

Démographie	moyenne 1995/2000	2050
Indicateur conjoncturel de fécondité (enfants par femme)	1,21	1,50
Espérance de vie - Hommes	76,2 ans	81 ans
Espérance de vie - Femmes	82,6 ans	86 ans
	2000	2050
Rapport de l'effectif des 60 ans et plus sur celui des 20-59 ans	42,5 %	89,4 %
Population totale (2000)	57 679 900	

Revenus (1999)	Total		Hommes		Femmes	
	0-64	65+	0-64	65+	0-64	65+
Proportion de personnes vivant sous le seuil de pauvreté (à 50% de la médiane)	10 %	14 %	10 %	7 %	11 %	19 %
Rapport du niveau de revenu des plus de 65 ans sur celui des 0-64 ans	69 %		74 %		65 %	
Emploi (2001)	Total		Hommes		Femmes	
Taux d'emploi des 15-64 ans	65,7 %		76,4 %		55,0 %	
Taux d'emploi des 55-64 ans	46,8 %		64,7 %		28,8 %	

L'Italie connaît un ratio de dépendance élevé (le deuxième en Europe) et, compte tenu de la faiblesse des taux de fécondité, le vieillissement devrait se poursuivre de façon accélérée.

II – Architecture du système

Ancien système

salariés du secteur public	salariés du secteur privé	salariés agricoles, etc.*	clergé	mineurs, dockers	artisans, commerçants, agriculteurs	professions libérales
régimes professionnels et épargne retraite individuelle, non obligatoires						
régime de base particulier	régimes de base					régimes par profession, à statut privé

* cheminots, téléphone, électricité, personnel de vol, banques publiques, journalistes

- Le système de retraite repose essentiellement sur les régimes légaux de base. Ces régimes couvrent les salariés du secteur privé et du secteur public et la plupart des indépendants. Ils versent des pensions de retraite, invalidité et réversion. Il existe un régime particulier pour les fonctionnaires. La plupart des salariés du secteur privé sont affiliés à un seul régime mais il existe des régimes séparés pour certaines professions. Les régimes permettent des possibilités importantes de départ anticipé (avant 60 ans).
- Les professions libérales sont rattachées à des caisses de retraite à statut privé.
- Les régimes professionnels et l'épargne retraite individuelle sont encore peu répandus.
- Les pensions d'assistance pour les personnes âgées représentent 16 % de l'ensemble des pensions – elles ne figurent pas dans le schéma ou dans le tableau sur les prestations des différences composantes du système.

Prestations des différentes composantes du système de retraite en % du PIB en 2001	
régime de base : salariés du secteur public	3,3 %
régime de base : salariés du secteur privé	5,8 %
régime de base : travailleurs indépendants	1,1 %
régime de base : salariés agricoles, cheminots, téléphone, électricité, personnel volant, banques publiques, journalistes	1,0 %
régimes professionnels et épargne retraite non obligatoire	0,2 %
régimes privés des professions libérales	0,1 %
total	11,5 %

Nouveau système

<i>salariés du secteur public et du secteur privé, travailleurs indépendants</i>
<i>régimes professionnels et épargne retraite individuelle, non obligatoires</i>
<i>régime de base en « comptes notionnels »</i>

- Les différents régimes de base sont progressivement transformés en un régime unique fonctionnant en « comptes notionnels ». Dans ce nouveau régime, le niveau de la pension dépend de l'âge de liquidation, du montant des cotisations cumulées et du taux de revalorisation appliqué aux cotisations. Pour chaque assuré, les cotisations sont inscrites sur un compte individuel et ce « capital virtuel » est revalorisé selon le taux de croissance de l'économie. Lors du départ en retraite, la somme enregistrée sur chaque compte est convertie en pension selon une formule qui prend en compte l'âge de l'assuré et l'espérance de vie moyenne de sa génération. Les assurés pourront liquider leur pension dès 57 ans, mais ceux qui diffèrent la liquidation voient son montant augmenter. Les assurés ayant cotisés depuis au moins 18 ans à la fin de 1995 continuent de se voir appliquer les anciennes règles. Ceux qui cotisaient depuis moins de 18 ans au moment de la réforme ont une pension calculée pour une part selon les anciennes règles et pour une part

selon les nouvelles. Les autres, entrés sur le marché du travail depuis 1995, voient leur pension entièrement régie par les nouvelles règles.

- Depuis cette réforme, la législation encourage l'épargne retraite individuelle ainsi que la participation des salariés aux dispositifs de retraite professionnels à cotisations définies.
- La lenteur de la montée en charge de la réforme et la difficulté à faire remonter les taux d'activité des seniors (en supprimant les possibilités de retraite anticipée) conduit le gouvernement italien à faire de nouvelles propositions de recul uniforme de l'âge de la retraite.

Suède

La Suède a transformé en profondeur son système de retraite public par une réforme votée en 1998. Le nouveau système collecte déjà des cotisations mais le système antérieur verse encore toutes les prestations. Les assurés nés à partir de 1954, qui atteindront l'âge de la retraite de 61 ans en 2015, relèveront entièrement du nouveau système. Ceux nés entre 1938 et 1953 relèvent d'une combinaison des deux systèmes.

I – Données de base

Démographie	moyenne 1995/200	2050
Indicateur conjoncturel de fécondité (enfants par femme)	1,59	1,80
Espérance de vie - Hommes	77,4 ans	82 ans
Espérance de vie - Femmes	82,0 ans	86 ans
	2000	2050
Rapport de l'effectif des plus de 55 ans sur celui des 20-54 ans	60 %	93,9 %
Population totale (2000)	8 861 400	

Revenus (1999)	Total		Hommes		Femmes	
	0-64	65+	0-64	65+	0-64	65+
Proportion de personnes vivant sous le seuil de pauvreté (à 50% de la médiane)	5 %	3 %	6 %	2 %	5 %	3 %
Rapport du niveau de revenu des plus de 65 ans sur celui des 0-64 ans	83 %		92 %		78 %	
Emploi (2001)	Total		Hommes		Femmes	
Taux d'emploi des 15-64 ans	71,7 %		73,0 %		70,4 %	
Taux d'emploi des 55-64 ans	66,5 %		69,1 %		63,8 %	

Le baby-boom a eu lieu plus tôt en Suède que dans le reste de l'Europe. De ce fait, l'âge moyen de la population est actuellement élevé mais il augmentera moins d'ici 2050 que dans les autres pays. Les taux d'activité à tous les âges sont les plus élevés d'Europe, y compris pour les seniors.

II – Architecture du système de retraite

Avant la réforme de 1998

fonctionnaires de l'Etat	fonctionnaires collectivités locales	« cols blancs » secteur privé	« cols bleus » secteur privé	travailleurs indépendants	inactifs résidents
régime professionnel	régime professionnel	régime professionnel	régime professionnel		
régime public lié à la rémunération, obligatoire					
régime universel					

- Le régime universel, instauré en 1946, verse une pension à toutes les personnes âgées de 65 et plus résidentes, indépendamment de leur activité professionnelle.

- Un second régime public obligatoire a été créé en 1960 pour le secteur privé. Les pensions versées augmentent avec le niveau de la rémunération sous plafond et ce régime public possède un fonds de réserve.

- Les syndicats ont négocié des régimes supplémentaires pour tous les salariés : deux dans le secteur public (fonctionnaires de l'Etat et salariés des collectivités locales) et deux dans le secteur privé (ouvriers, « cols bleus » et cadres, « cols blancs »). Ces régimes ont longtemps fonctionné en prestations définies. Dans les années quatre-vingt-dix, ils se sont transformés en dispositifs à cotisations définies, à l'exception du régime des cols blancs du secteur privé. Les régimes à cotisations définies offrent aux salariés un choix individuel des placements.

Prestations des différentes composantes du système de retraite en % du PIB en 2000	
régimes professionnels supplémentaires	1,5%
second régime public	6,8%
régime universel	1,0%
total	9,3 %

Nouveau système

<i>fonctionnaires de l'Etat</i>	<i>fonctionnaires - collectivités locales</i>	<i>« cols blancs » secteur privé</i>	<i>« cols bleus » secteur privé</i>	<i>travailleurs indépendants</i>
régime professionnel	régime professionnel	régime professionnel	régime professionnel	
épargne retraite individuelle obligatoire				
régime de base en « comptes notionnels »				

- La réforme de 1998 a créé un nouveau régime de base fonctionnant en « comptes notionnels ». Les cotisations de chaque assuré sont inscrites sur un compte individuel. Leur cumul constitue un « capital virtuel », revalorisé chaque année en fonction de l'évolution du rapport entre bénéficiaires et cotisants et du salaire moyen des assurés. Lors de la liquidation de la retraite, le total accumulé sur le compte est converti en une pension avec un taux de conversion fonction de l'évolution prévue des salaires et de l'espérance de vie de la cohorte à laquelle appartient l'assuré. Ainsi, chaque augmentation de l'espérance de vie fait diminuer les pensions nouvellement liquidées par rapport aux revenus d'activité à âge de liquidation donné. Les assurés pourront liquider leur pension à partir de 61 ans ; ceux qui retardent la liquidation bénéficieront de majorations.

- Dans le nouveau système, une partie des cotisations obligatoires (2,5 points sur un total de 18,5 points) est versée à des comptes individuels en capitalisation. Chaque assuré peut choisir les placements qu'il souhaite et désigner un organisme financier privé pour gérer son argent. Lors du départ en retraite, un organisme public convertit le capital accumulé en une pension de retraite.

Pays-Bas

Le système de retraite néerlandais est constitué de deux composantes principales, auxquelles s'ajoutent l'épargne retraite individuelle : un système public qui verse une pension forfaitaire aux résidents ; des fonds de pension organisés sur une base professionnelle.

L'originalité de ce système tient au fait que la plupart des régimes professionnels sont à prestations définies. Ils assurent une prestation en fonction des derniers salaires perçus, de sorte que le risque financier est socialisé au sein du groupe couvert.

I – Données de base

Démographie	moyenne 1995/200	2050
Indicateur conjoncturel de fécondité (enfants par femme)	1,63	1,8
Espérance de vie - Hommes	75,3 ans	80 ans
Espérance de vie - Femmes	80,6 ans	85 ans
	2000	2050
Rapport de l'effectif des 55 ans et plus sur celui des 20-54 ans	45,3 %	85,6 %
Population totale (2000)	15 864 000	

Revenus (1999)	Total		Hommes		Femmes	
	0-64	65+	0-64	65+	0-64	65+
Proportion de personnes vivant sous le seuil de pauvreté (à 50% de la médiane)	6 %	4 %	6 %	4 %	6 %	5 %
Rapport du niveau de revenu des 65 ans et plus sur celui des 0-64 ans	93 %		98 %		89 %	
Emploi (2001)	Total		Hommes		Femmes	
Taux d'emploi des 15-64 ans	74,1 %		82,8 %		65,2 %	
Taux d'emploi des 55-64 ans	39,6 %		51,1 %		28,0 %	

Les perspectives démographiques sont dans l'ensemble plus favorables que celles de la moyenne des pays de l'Union européenne. D'ici 2050, le ratio entre l'effectif des personnes de 55 ans et plus et celui des personnes de 20 à 54 ans doublerait mais resterait relativement faible, comme au Royaume-Uni, en Irlande et au Danemark.

Après une forte baisse des taux d'activité des plus de 55 ans, la période 1992-2002 est caractérisée par une hausse importante des taux d'activité des jeunes (+ 10 points), des femmes (+ 13 points), des seniors de 55 à 59 ans (+ 17 points) et des 60 à 64 ans (+ 7 points).

Globalement, le niveau de vie des retraités est équivalent à celui des actifs et leur taux de pauvreté est très bas.

II – Architecture du système

<i>salariés secteur public et secteur privé, travailleurs indépendants</i>	<i>inactifs résidents</i>
épargne-retraite individuelle	
régimes professionnels	
régime de base universel	

- Le régime public de base verse une pension forfaitaire à toute personne âgée de plus de 65 ans ayant résidé pendant 40 ans aux Pays-Bas. Celle-ci atteint 70 % du salaire minimum net pour une personne vivant seule et 100% pour un couple. Elle est financée par un impôt sur les salaires.
- Les fonds professionnels sont gérés par les partenaires sociaux, mais les accords de branche sont rendus obligatoires par l'État. Les accords diffèrent selon les branches et comportent souvent des possibilités de retraite anticipée. Ces régimes couvrent 91% des salariés et sont principalement financés par des cotisations patronales. Ils sont entièrement capitalisés. Leur politique financière est libre, mais ils doivent maintenir un certain ratio actifs/engagements. Ils sont presque tous à prestations définies et visent à assurer, conjointement à la pension publique, un taux de remplacement brut de 70 %, soit un taux de remplacement net de 95 % pour une carrière complète dans le même régime. Les risques financiers sont ainsi répartis entre l'ensemble des entreprises d'un secteur, et entre actifs et retraités. Les fonds gérés sont passés de 162 % du PIB en 1999 à 130 % en 2002, ce qui a conduit à une forte hausse des cotisations dans la période actuelle.
- Les personnes pas ou peu couvertes par un régime professionnel peuvent épargner individuellement dans des fonds à cotisations définies, en exonération de l'impôt sur les cotisations et sur le produit des placements, dans la limite d'un plafond leur assurant 70 % de taux de remplacement net.

Prestations des différentes composantes du système de retraite en % du PIB en 2002	
régime de base	4,8 %
régime public de réversion	0,3 %
régimes professionnels	5,0 %
total	10,1 %

Royaume-Uni

Le Royaume-Uni a un système de retraite dans lequel les pensions privées jouent un rôle important. Le système public est composé d'un régime de base obligatoire qui verse une pension forfaitaire de faible niveau et d'un régime public complémentaire. L'affiliation à un régime complémentaire est obligatoire, mais les salariés ont le choix entre le régime public et des régimes de retraites privés agréés. Par ailleurs, toutes les personnes qui le souhaitent peuvent placer librement une partie de leurs revenus dans des fonds de pension individuels. Les retraités dont les revenus sont faibles bénéficient de prestations sous conditions de ressources.

I – Données de base

Démographie	moyenne 1995/2000	2050
Indicateur conjoncturel de fécondité (enfants par femme)	1,68	1,8
Espérance de vie - Hommes	74,0 ans	80 ans
Espérance de vie - Femmes	79,8 ans	85 ans
	2000	2050
Rapport de l'effectif des 55 ans et plus sur celui des 20-54 ans	52,7 %	90,9 %
Population totale (2000)	59 623 400	

Revenus (1999)	Total		Hommes		Femmes	
	0-64	65+	0-64	65+	0-64	65+
Proportion de personnes vivant sous le seuil de pauvreté (à 50% de la médiane)	12 %	11 %	11 %	7 %	12 %	13 %
Rapport du niveau de revenu des 65 ans et plus sur celui des 0-64 ans	78 %		81 %		75 %	
Emploi (2001)	Total		Hommes		Femmes	
Taux d'emploi des 15-64 ans	71,7 %		78,3 %		65,1 %	
Taux d'emploi des 55-64 ans	52,3 %		61,7 %		43,1 %	

La démographie du Royaume-Uni est plus favorable que celle des autres pays européens dans la mesure où la fécondité y est légèrement plus forte. Le niveau de vie des retraités est en moyenne comparable au niveau de vie de la population d'âge actif. Le taux de pauvreté y est également plutôt bas.

Le taux d'emploi se situe parmi les plus élevés d'Europe, notamment chez les personnes âgées de 55 à 64 ans.

II – Architecture du système

salariés secteur public et secteur privé			travailleurs indépendants		
épargne retraite individuelle facultative					
complémentaire obligatoire, au choix			pas de complémentaire obligatoire		
régime public complémentaire	régime professionnel	épargne retraite individuelle			
régime de base					

- Exceptée une faible proportion de travailleurs ayant de très bas revenus, tous les actifs occupés sont affiliés au régime de base qui sert une pension proportionnelle à la durée de cotisation mais indépendante du niveau de la rémunération. La pension de base représente 15 % de la rémunération moyenne pour une carrière d'une durée de 44 années pour un homme et 39 années pour une femme.

L'affiliation à un régime complémentaire est obligatoire pour les salariés qui gagnent plus de l'équivalent de 18 heures hebdomadaires au salaire minimum. Ceux-ci peuvent adhérer au régime complémentaire public ou y renoncer en faveur d'un régime privé agréé : soit un régime organisé dans le cadre de l'entreprise, soit un fonds de pension individuel.

- Environ 30 % des salariés britanniques cotisent au régime public complémentaire. Contrairement au régime de base, il verse une pension dont le montant dépend du salaire moyen d'activité. Il a été créé en 1978 par les travaillistes pour améliorer le niveau de vie des salariés n'ayant pas de couverture complémentaire professionnelle. La pension est égale à 20 % du salaire moyen pour 49 ans de carrière. En 2002, le niveau des pensions a été augmenté pour les bas revenus et les personnes qui ne travaillent pas pour raison de santé ou parce qu'elles ont la garde d'enfants ou de personnes dépendantes.

- Environ 43 % des salariés britanniques sont affiliés à un régime professionnel et pour 37 % des salariés, le régime professionnel remplace le régime public complémentaire. Le plus souvent les régimes professionnels sont à prestations définies. Cependant, un nombre croissant d'entreprises remplacent leurs régimes à prestations définies par des régimes à cotisations définies, jugés moins contraignants pour l'employeur et auxquels ils cotisent en général à un taux plus faible.

- Les plans retraite individuels sont des comptes avec sortie en rente qui peuvent se substituer au régime public complémentaire. Face aux frais de gestion très importants prélevés par les organismes gestionnaires, le gouvernement a créé une nouvelle sorte de plan (*Stakeholder pension*) qui doit respecter des normes de gestion destinées à mieux protéger les épargnants.

Les débats sur les retraites au Royaume-Uni sont centrés sur la pauvreté chez certaines personnes âgées et sur l'insécurité et la complexité des régimes professionnels et des plans individuels, dispositifs dont la légitimité n'est cependant pas mise en cause.

Prestations des différentes composantes du système de retraite en % du PIB en 2000	
régime de base	3,6 %
second régime public	0,5 %
minimum vieillesse et autres	0,7 %
régimes professionnels du secteur privé	2,7 %
régimes professionnels du secteur public	1,7 %
plans épargne-retraite individuels	3,1 %
total	12,3 %

États-Unis

Le système de retraite américain est composé d'un régime de base national à caractère fortement redistributif et d'une multitude de régimes professionnels, instaurés par les administrations publiques et une partie des entreprises. Dans le régime de base, le montant de la pension est calculé en fonction du salaire moyen de carrière, avec un taux de remplacement plus élevé pour les salaires moyens faibles. Les cotisations sont réparties à parts égales entre salariés et employeurs.

I – Données de base

Démographie	moyenne 1995/200	2050
Indicateur conjoncturel de fécondité (enfants par femme)	≅ 2	2,20
Espérance de vie - Hommes	74,1 ans	79,5 ans
Espérance de vie - Femmes	79,5 ans	84,9 ans
	2000	2050
Rapport de l'effectif des 55 ans et plus sur celui des 20-54 ans	41,7 %	75,5 %
Population totale (2000)	275 562 700	

Revenus	Total		Hommes		Femmes	
	0-64	65+	0-64	65+	0-64	65+
Proportion de personnes vivant sous le seuil de pauvreté (à 50% de la médiane)	Données non disponibles					
Rapport du niveau de revenu des 65 et plus ans sur celui des 0-64 ans	Données non disponibles		Données non disponibles		Données non disponibles	
Emploi (2001)	Total		Hommes		Femmes	
Taux d'emploi des 15-64 ans	73,13 %		79,39 %		67,09 %	
Taux d'emploi des 55-64 ans	58,55 %		65,98 %		51,72 %	

Avec un indicateur conjoncturel de fécondité supérieur ou égal à 2, et un solde migratoire fortement positif, la situation démographique américaine se distingue nettement de celle de l'Europe. L'augmentation du ratio +55ans/20-54 ans serait de 81% entre 2000 et 2050. Les taux d'activité de la population âgée de plus de 55 sont nettement plus élevés que dans l'Union européenne.

II – Architecture du système de retraite

salariés secteur public	salariés secteur privé	travailleurs indépendants
épargne retraite, individuelle ou salariale		épargne retraite individuelle
	régimes professionnels	
régimes professionnels	régime de base	

- Le régime de base couvre les salariés du secteur privé et les travailleurs indépendants. L'affiliation est facultative dans le secteur public, mais environ les trois quarts des salariés de ce secteur sont affiliés au régime de base. Le régime de base constitue la principale source de revenus des retraites et 96% des actifs occupés y cotisent. La pension moyenne représente à peu près 40 % du salaire moyen.
- L'instauration de régimes professionnels n'est pas obligatoire. La grande majorité des salariés du secteur public est affiliée à un régime professionnel, qui représente pour eux soit leur régime de retraite unique, soit un complément au régime de base. Dans le secteur privé, un salarié sur cinq est affilié à un régime professionnel, d'entreprise ou de branche. Ces régimes sont généralement à prestations définies, mais il en existe à cotisations définies. Les régimes à prestations définies du secteur public accumulent des réserves placées sur les marchés financiers, mais le rapport entre les réserves et les engagements varie beaucoup d'une administration à l'autre. La politique de financement des régimes à prestations définies du secteur privé est encadrée par la réglementation fédérale : afin de protéger les droits des salariés en cas de difficultés financières de l'employeur, ceux-ci sont obligés de cotiser à un organisme public de réassurance.
- Des dispositifs facultatifs d'épargne retraite individuelle ou salariale sont courants, surtout dans le secteur privé, où ils ont remplacés les régimes de retraite à prestations définies. La sortie en rente des dispositifs d'épargne n'est pas obligatoire et de ce fait, elle est rare.

Prestations des différentes composantes du système de retraite en % du PIB en 2000	
régime de base	3.6 %
retraites professionnelles et épargne salariale du secteur privé *	2.8 %
retraites professionnelles et épargne salariale du secteur public *	1.9 %
total	8.3 %

* Les comptes nationaux américains ne différencient pas les pensions versées par les régimes de retraite professionnels des sommes versées aux salariés sous forme d'un capital de départ.

L'union européenne et les retraites

La Méthode ouverte de coordination

La Méthode ouverte de coordination dans le domaine des retraites a été définie par le Conseil européen de Lisbonne (mars 2000). En juin 2001, le Conseil européen de Göteborg a donné mandat au Comité de la protection sociale (CPS) et au Comité de la politique économique (CPE), organismes placés auprès du Conseil, de mettre en œuvre conjointement une « méthode ouverte de coordination » en matière de retraites.

Des objectifs tant économiques que sociaux

Cette méthode prévoit la fixation d'objectifs communs, leur traduction dans des stratégies politiques nationales et un suivi périodique sur la base d'indicateurs convenus et définis en commun. Le Conseil Européen a validé cette approche en décembre 2001 au sommet de Laeken et défini trois grands objectifs :

- 1^{er} objectif, « assurer un niveau adéquat de pensions » : la prévention des risques de pauvreté parmi les personnes âgées, la garantie du maintien d'un niveau de vie adéquat après le départ en retraite et la solidarité au sein ou entre les générations ;
- 2^{ème} objectif, « assurer la viabilité financière des systèmes de retraite » : un niveau élevé d'emploi, des incitations à l'activité des personnes âgées dans les législations d'assurance vieillesse, la coordination de l'ajustement des systèmes de retraite avec la gestion à long terme des finances publiques ;
- 3^{ème} objectif, « moderniser les systèmes de retraite en fonction des besoins de la population » : des législations de retraite compatibles avec la flexibilité et la sécurité du marché du travail, l'égalité de droits entre hommes et femmes et des dispositifs de retraite transparents et adaptables en fonction des changements sociaux, économiques et démographiques.

Des politiques de retraites s'articulant avec l'élévation des taux d'activité

Le Conseil européen de Lisbonne (mars 2000) fixe des objectifs d'emploi à l'horizon 2010 sur une base de croissance économique durable de 3% du PIB : porter le taux d'emploi total de 61% actuellement à 70% et augmenter la proportion des femmes en emploi de 51% à 60%.

À Stockholm (mars 2001), des étapes cibles intermédiaires sont fixées pour atteindre les objectifs de Lisbonne : à l'horizon 2005, porter à 67% le taux d'emploi total et à 57% celui des femmes et, à l'horizon 2010, porter à 50% le taux d'emploi des 55 à 64 ans.

Le premier exercice de la MOC dans le domaine des retraites et les prochaines étapes

En septembre 2002, les États membres ont remis à la Commission, après consultation de leurs partenaires sociaux, un rapport national sur leur stratégie pour atteindre ces objectifs. La Commission en a ensuite effectué une synthèse qui, après examen du Conseil, a donné lieu à un rapport conjoint en mars 2003.

En 2006, un rapport conjoint unique sur la protection sociale devra être établi. Il sera préparé en 2005 par des rapports de stratégies nationales sur les pensions.

Le contexte des évolutions des systèmes de retraite : évolution de l'emploi et du travail

Martine Durand, Directrice adjointe,
Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, OCDE

Quelles politiques de l'emploi adopter dans le contexte du vieillissement démographique ? Quelques éléments de réponse seront présentés ici à partir des leçons d'un examen thématique entrepris dans une vingtaine de pays de l'OCDE sur les politiques pour améliorer les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail.

Il faut rappeler qu'à la fin des années 1990, le Secrétariat de l'OCDE avait analysé en profondeur les réformes des systèmes publics de retraite pour faire face au vieillissement de la population. Une des conclusions de cette analyse était que dans la plupart des pays, ces réformes n'étaient pas suffisantes pour encourager une retraite plus tardive et qu'il fallait prendre des mesures supplémentaires dans toute une série de domaines. En effet, de nombreux dispositifs publics ainsi que les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises ont érigé de réelles barrières à la poursuite d'un travail. Il est nécessaire aujourd'hui de valoriser les travailleurs âgés dont la part est croissante dans les entreprises et qui pourraient souhaiter continuer à travailler plus longtemps si les politiques et les pratiques au travail étaient mieux adaptées.

Partant de ce constat, le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE a décidé, au printemps 2001, d'entreprendre un examen thématique des politiques menées pour promouvoir les perspectives d'emploi des travailleurs âgés qui couvrent les aspects à la fois de l'offre et de la demande. Cet examen prendra fin en 2005 avec la publication de 21 rapports nationaux¹ et d'un rapport de synthèse qui sera présenté et discuté lors d'un Forum international. Il est prévu que cette réunion politique à haut niveau ait lieu en octobre 2005 et soit organisée conjointement par le Ministre belge de l'emploi et des pensions et l'OCDE. A mi parcours de cet examen thématique, les trois principaux messages qui émergent sont les suivants :

1. Il est urgent d'éliminer les désincitations à participer au marché du travail tant dans les systèmes de retraite que dans les autres dispositifs de protection sociale comme la mise à la retraite anticipée pour raison économique, la situation de chômage avec dispense de recherche d'emploi, le régime d'invalidité permanente pour une raison liée au marché du travail ou encore la normalisation de congés de maladie de longue durée en fin de carrière. Un certain nombre de pays ont déjà pris des mesures pour rendre les systèmes de retraite plus neutres vis-à-vis des décisions de poursuivre ou non une activité, soit en se rapprochant de la neutralité actuarielle, soit en supprimant l'âge obligatoire de départ à la retraite, soit encore en éliminant progressivement les dispositifs de départ anticipés. D'autres pays sont allés encore plus loin avec l'introduction d'incitations « positives » à rester plus longtemps actif, telles que des droits à pension accrus après un certain âge ou des subventions au travail à temps partiel pour les seniors. Néanmoins, beaucoup reste encore à faire.

¹ Les 21 rapports sont les suivants : 8 rapports sont déjà publiés (Suède, Belgique, Suisse, Norvège, Finlande, Espagne, Luxembourg et Japon), 5 rapports seront publiés en 2004 (République tchèque, Corée, Italie, États-Unis et Royaume-Uni) et 8 rapports seront publiés en 2005 (Australie, Pays-Bas, France, Danemark, Autriche, Allemagne, Canada et Irlande).

2. Il est crucial d'inciter les entreprises à garder ou à embaucher les travailleurs âgés. Certains pays ont par exemple introduit des réductions de cotisations sociales pour l'embauche d'un chômeur âgé de longue durée. D'autres ont revu leur législation sur la protection de l'emploi partant de la constatation que si la législation protège « trop bien » les travailleurs âgés qui ont un emploi, celle-ci peut également constituer un frein à l'emploi de ceux qui en sont privés. Enfin, il est clair que dans certains pays, les partenaires sociaux ne peuvent faire l'impasse d'une révision des pratiques de liaison automatique des salaires à l'ancienneté ou à l'âge.

3. Il est important d'améliorer l'« employabilité » des travailleurs âgés. Cela passe, selon les pays, par des politiques actives du marché du travail ciblées sur les seniors, par une efficacité accrue des services publics de l'emploi, par une adaptation de l'environnement et des conditions de travail, par l'adoption d'une législation contre la discrimination à l'embauche des travailleurs âgés et bien entendu par une politique efficace de formation tout au long de la vie propice à rendre possibles et valorisantes des carrières plus longues.

4. En conclusion, il apparaît nécessaire d'adopter une stratégie d'ensemble, consistant à réformer les systèmes de retraite et de protection sociale de manière à éliminer les désincitations à l'emploi, à adopter des mesures actives pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés, à modifier les pratiques salariales et d'emploi dans les entreprises, à promouvoir les possibilités d'acquérir des compétences et de rester actif plus longtemps, mais aussi – élément important à ne pas négliger – à encourager les changements d'attitude des employeurs et des travailleurs eux-mêmes.

Objectifs et pilotage des systèmes nationaux de retraite : l'Allemagne

Odile Chagny, économiste à l'OFCE

Le régime légal d'assurance invalidité vieillesse, qui verse près de 80% des prestations de vieillesse et de survie, est un régime à points, mais est dans les faits intermédiaire entre un régime à annuités et un régime à points. Le financement est assis sur les cotisations, supportées à part égale par les salariés et les employeurs, ainsi que sur une contribution publique du budget fédéral, destiné à financer les dépenses non contributives. Il est fortement paramétré. Le mode de fixation du taux de cotisation, de la valeur du point et de la contribution publique rend automatique les ajustements des paramètres du système, qui ne peuvent en principe être changés au gré de décisions arbitraires. Les variations du taux de cotisation sont décidées automatiquement chaque année avant la fin septembre de sorte que les réserves liquides des caisses du régime légal à la fin de l'année suivante soient égales à un certain pourcentage des dépenses. L'évolution de la subvention fédérale est indexée sur l'évolution du salaire moyen et le taux de cotisation, la valeur du point était indexée avant 2001 sur l'évolution du salaire brut moyen de l'économie corrigée du taux d'imposition relatif des pensions et des salaires. L'objectif visé de garantie de niveau de vie est un taux de remplacement net de 70% pour une retraite standard, correspondant à une carrière pleine de 45 années au salaire moyen. Cette retraite est le point de référence du système, mais est peu représentative de la réalité des pensions liquidées.

Il existe plusieurs mécanismes de suivi et d'ajustement du système. L'article 154 du livre 6 Code social stipule que le gouvernement doit fournir tous les ans un rapport sur le régime légal d'assurance invalidité vieillesse, fournissant des projections à quinze ans. Ce rapport doit être complété tous les quatre ans (une fois par législature) par un rapport sur l'ensemble de la protection vieillesse (tous piliers confondus). Le rapport du gouvernement est visé par le Conseil social, composé de quatre représentants des salariés, quatre représentants des employeurs, trois experts, ainsi qu'un représentant de la Bundesbank. Ce conseil est à l'heure actuelle présidé par le professeur Rürup. Ces rapports et les projections à moyen terme sont essentiels dans le pilotage du système, car obligation est inscrite dans le Code social pour le gouvernement de proposer de nouvelles mesures dans le cas où certains objectifs ne pourraient être atteints. Les objectifs inscrits après la réforme 2001-2002 étaient : un taux de cotisation maximum de 20% en 2020, 22% en 2030, un taux de remplacement net de la retraite standard au moins égal à 67% en 2030 (clause de garantie). C'est le non respect de ces objectifs lors de l'actualisation des projections à moyen terme qui a initié le nouveau processus de réforme fin 2002.

À l'issue du nouveau processus de réforme, les objectifs sont désormais les suivants : confirmation de l'objectif de taux de cotisation de 22% d'ici 2030, maintien d'une clause de garantie de remplacement, mais qui porte désormais sur un taux de remplacement net de cotisations sociales de 43% (soit, sur des définitions identiques, une baisse de dix points entre 2005 et 2030). L'utilisation d'un nouveau concept était rendue inévitable en raison de l'obligation pour le gouvernement de réformer la fiscalité des pensions, consécutive à un arrêt de la Cour constitutionnelle fédérale de 2002. Une nouvelle formule de revalorisation du point est introduite, qui intègre - notamment - un « facteur de soutenabilité », représentatif du ratio des bénéficiaires de pensions et des cotisants, et rompt avec le principe de parité nette. Le

projet de loi prévoyait initialement de supprimer toute référence à une clause de garantie du niveau de pension. Cette disposition a cependant fait l'objet de nombreuses critiques au sein même de la coalition, auxquelles a répondu le maintien de la clause de garantie, à un niveau correspondant aux projections actuelles cohérentes avec l'équilibre du système.

Les multiples changements de concept (deux formules de revalorisation de la valeur du point introduites en moins de quatre ans, absence de lisibilité sur le taux de remplacement net, plus d'adossement à une notion claire pour la formule de revalorisation du point) ont affecté la visibilité du système. L'examen des processus de réforme conduits depuis le début des années quatre-vingt dix incite à penser que la priorité du législateur est clairement de maintenir la hausse de cotisation en deçà d'un certain niveau, quitte à modifier régulièrement les paramètres du système. L'introduction d'un facteur représentatif du ratio devrait en principe en limiter à moyen terme la nécessité.

Les régimes professionnels, un élément clé du système de retraite hollandais

Yves Guégano, secrétaire général adjoint
du Conseil d'orientation des retraites

Les régimes de retraite professionnels en capitalisation des Pays-Bas sont les premiers fonds de pension au monde en termes de ratio actif/PIB (130% fin 2002). Ils sont établis et gérés par les partenaires sociaux et encadrés par la loi. La gestion financière, qui doit être assurée en « bon père de famille », est surveillée par un organisme public, le PVK (Pensioen and Verzekeringskamer). En 2000, la part des actions dans les portefeuilles était de 40% et la part des placements à l'étranger de 60%.

Les fonds de pension sont devenus quasi-obligatoires car les régimes négociés au niveau d'un secteur ou d'une profession ont souvent été étendus par le législateur à l'ensemble des entreprises de la branche ou l'ensemble de la profession. Les fonds reposent ainsi sur les négociations collectives. Les accords diffèrent selon les branches (répartition des cotisations, prestations servies...), il n'existe pas de compensation entre les caisses professionnelles et la portabilité des droits d'un fonds à l'autre n'est pas parfaite.

Les régimes professionnels sont financés par des cotisations patronales - et parfois salariales - et par les rendements obtenus sur les placements. Ils sont généralement à prestations définies et versent en fait une pension différentielle : il s'agit d'assurer conjointement à la pension publique un taux de remplacement de 70% pour une retraite à 65 ans après 40 ans d'activité. Les cotisations et les prestations ne portent que sur la partie du salaire qui dépasse le salaire minimum (couvert par le régime de base). La revalorisation des pensions peut être remise en cause en fonction de la situation financière du régime. Les risques financiers sont ainsi répartis sur les employeurs, les actifs et les retraités.

Outre les fonds professionnels, le système de retraite se compose d'un régime public, qui offre une pension forfaitaire à toutes les personnes âgées de 65 ans ou plus ayant résidé aux Pays-Bas, et d'une épargne retraite individuelle facultative qui concerne notamment les non salariés et bénéficie de conditions fiscales avantageuses en cas de sortie en rente. Enfin, de nombreux dispositifs de retrait définitif du marché du travail avant l'âge de 65 ans (chômage, invalidité, dispositif conventionnel VUT de préretraite financé par répartition, certains accords de retraite professionnelle) conduisent à porter l'âge moyen de fin d'activité à 61 ans.

La pension publique nette à taux plein représente environ 70% du salaire minimum net pour un célibataire et 50% du salaire minimum net pour chaque membre d'un couple âgé 65 ans ou plus (le salaire minimum vaut environ 55% du salaire moyen). Le système public est financé par une cotisation de 17,9% sur le revenu salarial imposable des personnes de moins de 65 ans, dans la limite des deux premières tranches de l'impôt sur le revenu.

Les perspectives du système de retraite

Les évolutions démographiques aux Pays-Bas sont comparables (un peu plus favorables) à celles de la moyenne des pays de l'Union européenne. Cependant, la question de la réforme du système de retraite ne semble pas avoir la même ampleur qu'ailleurs en Europe. L'accent

est mis d'abord sur la mise en œuvre d'une politique de désendettement public et de promotion de l'emploi, en particulier aux âges élevés.

Ainsi, le gouvernement a décidé en 1998 de limiter le taux futur de cotisation au régime de base à 18,25% pour ne pas pénaliser l'emploi. Pour faire face à la hausse prévue des dépenses du système public (de 4,7% du PIB en 2001 à 9% du PIB en 2040), il compte dégager des marges de manœuvre financières par une politique de désendettement public, accumuler des réserves collectives à hauteur de 20 points de PIB d'ici 2020 et bénéficier des recettes fiscales supplémentaires prélevées sur les pensions des régimes professionnels.

En 40 ans, la masse des pensions professionnelles devrait en effet tripler en part de PIB (de 4,1% en 2001 à 12,9% en 2040). Cependant, selon les prévisions officielles, une faible hausse des taux de cotisation d'ici 2040 suffirait pour assurer son financement, compte tenu des réserves actuelles et dans l'hypothèse d'un taux de rendement réel de 5,75% par an.

S'il n'y a pas de réforme annoncée du système de retraite, les réformes du marché du travail sont engagées depuis 1995, avec l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi, notamment en réduisant l'accès aux dispositifs de sortie anticipée : il n'est en principe plus possible d'entrer dans le système d'invalidité pour cause de difficultés à trouver un emploi ; les chômeurs âgés ne sont plus dispensés de recherche d'emploi depuis janvier 2004 ; le dispositif de préretraite VUT est mis très progressivement en extinction... Les taux d'emploi ont de fait augmenté significativement depuis 1995.

Les interrogations suscitées par la conjoncture récente

Le krach boursier de 2001 et le ralentissement économique de 2002-2003 ont cependant rendu plus incertaines ces perspectives, en remettant en cause leur fondement : le plein emploi, les excédents budgétaires et la forte rentabilité des fonds de pension.

La capacité à dégager des excédents publics a été mise à mal par la conjoncture récente, à tel point que la Commission européenne vient de lancer une procédure pour déficit excessif à l'encontre des Pays-Bas (déficit prévu en 2004 de 3,5% du PIB). La mauvaise conjoncture économique est venue contrecarrer la politique de réduction du déficit public et succède à une longue période de croissance soutenue de l'activité et de l'emploi.

De plus, les fonds de pension ont été fragilisés par la chute des rendements financiers, alors que la bulle financière des années 1996-2000 avait fait apparaître des réserves excédentaires : le ratio entre les actifs et les engagements est passé de 135% fin 1999 à 105% fin 2002 et 180 fonds sur 950 sont passés en dessous de la barre de 100%. Le krach a fait naître la crainte que certains fonds, reposant sur des secteurs vieillissants, soient incapables, pour garantir l'indexation des pensions, d'augmenter leurs cotisations, car cela aggraverait les difficultés de ces secteurs. Outre la question de la rentabilité boursière dans le futur, se pose également la question de l'absence de mécanisme de solidarité horizontale dans le système professionnel.

Au total, les difficultés actuelles mettent en lumière les déficiences du pilotage du système qui repose en grande partie sur les négociations décentralisées des partenaires sociaux.

Le déclin de la capitalisation en vue de la retraite aux États-Unis

Lucy apRoberts, chargée de mission
au Conseil d'orientation des retraites

Le régime de base des États-Unis a peu changé depuis vingt ans. Sur cette période, la transformation la plus significative du système de retraite américain a été un déclin de la capitalisation en vue de la retraite. Les régimes professionnels couvrent de moins en moins de salariés et les plans d'épargne salariale qui les ont remplacés sont peu liés au financement de la retraite. Les propositions récentes de réduire les pensions du régime de base et d'instaurer des comptes épargne retraite individuels obligatoires peuvent être considérées comme une façon de renouveler la capitalisation en vue de la retraite.

Le déclin des régimes de retraite professionnels

Aux États-Unis, les régimes de retraite professionnels sont en déclin depuis les années soixante-dix. Ces régimes sont généralement à prestations définies : l'employeur - ou les employeurs s'il s'agit d'un régime interentreprises - s'engage à verser aux salariés des pensions calculées selon le niveau de leurs salaires et leur ancienneté. L'employeur est responsable du financement de ce type de régime. Il choisit les placements financiers et il décide de la politique de financement, c'est-à-dire du rapport entre les réserves et les engagements. Ce type de régime couvre la grande majorité des salariés du secteur public, mais, dans le secteur privé, la proportion de salariés affiliés diminue.

Pour un employeur, un régime à prestations définies constitue un instrument de gestion de la main d'œuvre. Les règles d'acquisition de droits incitent les salariés à rester chez le même employeur (ou dans la même branche dans le cas des régimes interentreprises) et à partir en retraite à un certain âge. Dans le cadre des régimes négociés, les syndicats concourent à ces incitations, voulant eux aussi que les salariés soient stables et qu'ils partent en retraite tous vers le même âge.

Avant les années soixante-dix, le rôle de l'État fédéral concernant les régimes professionnels se limitait à faciliter leur financement par des exemptions fiscales. Depuis une réforme votée en 1974, les Américains considèrent que les pouvoirs publics doivent veiller à la sécurité financière des régimes et leur imposer certaines normes de justice sociale. La réglementation vise à obliger les entreprises à prévoir des réserves suffisantes pour couvrir les prestations présentes et futures. Elle exige également la préservation des droits à pension des salariés au delà d'une certaine ancienneté, alors qu'auparavant les régimes pouvaient ne verser des pensions qu'aux salariés présents dans les effectifs au moment d'atteindre l'âge de la retraite.

Il est probable que ces exigences, devenues plus contraignantes depuis 1974, aient contribué au déclin des régimes à prestations définies. Les préoccupations des employeurs - et des syndicats - n'ont pas grand-chose à voir avec celles du législateur. Concernant le financement des régimes, les stratégies de ces acteurs sont gouvernées par des considérations à plus court terme que l'horizon des engagements d'un régime de retraite. Les employeurs - et parfois les syndicats - sont relativement indifférents au sort des récentes recrues ou des salariés qui ont quitté l'entreprise avant la retraite. La réglementation américaine destinée à protéger les droits à pension des salariés a probablement contribué à décourager les employeurs d'instaurer de nouveaux régimes et à les inciter à dissoudre les régimes existants.

D'autres facteurs ont sans doute contribué au déclin des régimes à prestations définies. De tels régimes ne peuvent motiver les salariés que si ceux-ci pensent avoir de bonnes chances de travailler jusqu'à la retraite dans la même entreprise ou branche. Peu d'Américains anticipent aujourd'hui l'emploi à vie. Ils ont ainsi peu de raisons de vouloir d'un tel régime, préférant généralement des compléments de salaire qui ne pénalisent pas la mobilité.

Le développement d'une épargne salariale non affectée à la retraite

Pour beaucoup de salariés, les régimes de retraite à prestations définies ont été remplacés par des plans d'épargne salariale dits « 401(k) » d'après le numéro de l'article du code des impôts qui les autorise. Ces plans sont instaurés volontairement par une entreprise ou un groupement d'entreprises. La participation est facultative pour les salariés, qui peuvent cotiser en franchise d'impôt dans une fourchette de taux définie par le règlement du plan. Généralement, l'employeur abonde, soit en fonction de la cotisation salariale, soit en versant les sommes provenant de l'intéressement. Les salariés choisissent individuellement les placements de leur épargne parmi les possibilités proposées par le plan. L'employeur peut inciter les salariés à investir dans l'entreprise elle-même en proposant un abondement plus généreux dans ce cas.

L'épargne accumulée dans ces plans peut être conservée jusqu'à la retraite ou dépensée avant. Les salariés touchent le capital accumulé lorsqu'ils quittent leur emploi, quel que soit leur âge. S'ils ont dépassé l'âge de 59 ans et demi, les règles fiscales leur permettent d'étaler sur plusieurs années l'impôt sur ce revenu. Sinon, ils ont deux possibilités pour conserver le capital sans qu'il soit immédiatement imposé : le verser sur un plan d'épargne salariale chez un nouvel employeur ; le verser sur un compte d'épargne individuel particulier, appelé un « compte retraite individuel » (*Individual Retirement Account* ou IRA). L'argent retiré de ce type de compte à partir de l'âge de 59 ans et demi est imposé sous des conditions plus favorables que d'autres formes de revenu.

Sous ces conditions, l'épargne salariale américaine est peu liée au financement de la retraite. Les salariés américains utilisent une partie de cette épargne pour financer leur retraite mais ils sont nombreux à la dépenser avant.

Rendre obligatoire la capitalisation en vue de la retraite ?

Depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, des propositions sont avancées de réduire les pensions du régime de base en répartition et de verser une partie des cotisations qui servent actuellement à financer ce régime sur des comptes individuels d'épargne retraite. Les avis des partisans de cette idée diffèrent quant à la question de savoir s'il faudrait permettre les sorties en capital ou obliger les individus à accepter une rente, mais tous s'accordent pour bloquer cette épargne obligatoire jusqu'à l'âge de la retraite. Ils s'accordent également pour que l'Etat fédéral collecte les cotisations pour les comptes individuels par les mêmes canaux que les cotisations du régime de base, et que les comptes individuels soient gérés par des institutions financières privées désignées individuellement par les titulaires des comptes.

Dans le contexte américain, on peut interpréter les propositions de rendre l'épargne individuelle pour la retraite obligatoire comme une tentative de renouveler la capitalisation en vue de la retraite. Il s'agirait de mettre en place une capitalisation strictement individuelle, sans intervention des employeurs ou des syndicats. Depuis la chute des cours des actions de 2001, les Américains sont moins enthousiastes qu'auparavant à l'égard de systèmes qui font supporter aux individus tout le risque sur des placements financiers. Mais même au delà du passé récent de la Bourse, il n'est pas sûr qu'ils voudraient d'un prélèvement obligatoire inédit qui les contraindrait à constituer une épargne individuelle.

Biographies des intervenants

suyant l'ordre chronologique du programme de la journée

Jean-Baptiste de FOUCAULD

Inspecteur Général des Finances

Formation

Institut d'Études Politiques de Paris (1964)

Licence en Droit Public (1965)

École Nationale d'Administration (1966)

Activités professionnelles

Jean-Baptiste de Foucauld a été Administrateur Civil (1969 à 1973) puis Chef du bureau du marché financier (1977- 1980) de la Direction du Trésor.

De 1982 à 1984, il est conseiller technique pour les affaires monétaires et financières au Cabinet de Jacques Delors, Ministre de l'économie et des finances.

En 1988, il est chargé de mission auprès de Bernard Kouchner, Secrétaire d'Etat à l'insertion Sociale.

En novembre 1988, Jean-Baptiste de Foucauld est nommé commissaire adjoint au Plan, puis Commissaire au Plan en janvier 1992.

Il réintègre en sept. 1995 l'Inspection générale des Finances (1974-75, 1980, 1985-88)

Il est au Conseil d'Administration de l'Assistance publique depuis décembre 1998, membre du Conseil d'orientation des retraites depuis mai 2000 et président de la Commission nationale pour l'autonomie des jeunes depuis décembre 2001.

Il est aussi depuis 1973 membre du Club « Echange et Projet » dont il sera président de 1996 à 1998.

Il est par ailleurs président de « Convictions » depuis juin 1998 et de Démocratie et spiritualité depuis juin 2002.

Il a publié notamment en 1995 « La France en perspectives » sous la direction de R. Fraisse et JB de Foucauld. Editions Odile Jacob et en 2002 « les trois cultures du développement humain : résistance, régulation, utopie » Editions Odile Jacob

Anne-Marie BROCAS

Formation

Institut d'Études politiques de Paris, section service public - option droit public

Licence de sciences économiques. Mention économie publique et politique économique. Université Paris I.

École nationale d'administration - Promotion Henri-François d'Aguesseau

Activités professionnelles

Secrétaire générale du Conseil d'orientation des retraites

Elle a été auparavant :

Chef du bureau des retraites, sous directeur à l'assurance maladie et chef de service à la Direction de la sécurité sociale du ministère des Affaires sociales et de la solidarité nationale,

Chef du bureau des transferts sociaux à la direction de la prévision du ministère de l'Économie, des finances et du budget,

Directeur-adjoint du cabinet du ministre délégué à la santé (1990-1992),

Chef de service à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la délégation à la réforme de l'État.

Martine DURAND

Directrice adjointe, Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales - OCDE

Martine Durand est diplômée de l'Université Paris VI, de l'Ecole nationale de la statistique et de l'administration économique (ENSAE) et de l'Université de Wisconsin-Madison.

Elle est entrée à l'OCDE en 1983 comme économiste au Département des affaires économiques en charge des indicateurs de compétitivité internationale de l'OCDE puis des études économiques du Royaume-Uni, du Canada, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande. En 1991, Martine Durand a été nommée économiste principale à la tête de l'équipe responsable du suivi et des prévisions en matière de commerce extérieur et de balance courante des pays de l'OCDE, puis à partir de 1994, comme responsable de la synthèse et de l'analyse des politiques économiques dans les pays Membres de l'OCDE publiées deux fois par an dans les Perspectives économiques de l'OCDE. En 1997, elle a été nommée Conseillère auprès du Chef du Département des affaires économiques.

Début 2001, Martine Durand a pris les fonctions de Directeur adjoint du Cabinet du Secrétaire général où elle a travaillé sur un grand nombre de dossiers soumis à l'attention du Secrétaire général et de ses adjoints.

En 2002, elle a été nommée Directrice adjointe à la Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales où elle supervise les travaux de la direction portant, entre autres, sur les politiques du marché du travail et de la formation, les politiques sociales, les politiques de santé et les migrations internationales dans l'ensemble des pays Membres de l'OCDE.

Odile CHAGNY

Diplômée de Sciences-Po Paris, et du DEA de Conjonctures Economiques de Paris Dauphine, Odile Chagny est économiste au département Analyse et Prévisions à l'O.F.C.E.

Ses champs de recherche sont l'économie allemande, les marchés du travail, l'impact du vieillissement de la population et les réformes des systèmes de retraite.

Publications sur ces thèmes :

Rapport annuel pour le Conseil d'Orientation des Retraites 2004 : rédaction de la partie consacrée aux retraites en Allemagne (à paraître),

« The impact of the macroeconomic hypothesis on the estimation of the output gap using a multivariate Hodrick-Prescott filter », en collaboration avec Matthieu Lemoine, Actes du Colloque «Modern Tools for business cycles analysis, Eurostat, Luxembourg, 27-28 November 2002.

« Le taux de chômage d'équilibre, discussion théorique et évaluation empirique », en collaboration avec Frédéric Reynes et Henri Sterdyniak, Revue de l'OFCE n°81, avril 2002

« La fragilité des comparaisons internationales de travail : une tentative de construction d'un indicateur homogène », en collaboration avec Mireille Bruyère, Revue Travail et emploi (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité) n°90, avril 2002

«Débat sur les retraites en Europe » ; en collaboration avec Gaël Dupont, Paola Veroni, Henri Sterdyniak, Revue de l'OFCE n°78, juillet 2001

« How to measure output-gap in the eurozone », en collaboration avec Jörg Döpke, DIW Quarterly Journal of Economic Research 3/2001

« Labour supply and Labour force participation in Europe - A Discussion of Some Recent Developments and Projections"; en collaboration avec Jörg Döpke, Mathieu Plane et Rainer Schmidt. Kiel Working Paper n°1049, mai 2001

Paola MONPERRUS-VERONI

Paola Monperrus-Veroni est diplômée du laboratoire DELTA (ENS, CNRS, EHESS) à Paris, de l'Université Catholique de Louvain, en Belgique et de l'Université Bocconi, à Milan en Italie. Après deux ans passés à l'OCDE (Organisation pour la Coopération et le Développement Economique) auprès de la Division de la Science, de la Technologie et de l'Industrie, depuis 1999 elle travaille à l'OFCE (Observatoire Français des Conjonctures Economiques) à Paris. En tant qu'économiste au Département Analyse et Prévision elle s'occupe du suivi conjoncturel de l'Italie et de la politique budgétaire de la zone euro, des prévisions et de la modélisation macroéconomique internationale. Ses thèmes de recherche privilégiés concernent les finances publiques. Elle enseigne les «Méthodes de l'économie appliquée» à l'Université Paris IX, Dauphine et « la réforme des retraites en Italie et en Suède» dans le cadre de la formation continue « La réforme des retraites en France » à la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

Publications concernant les retraites

«Femmes et retraites : une comparaison internationale : France, Allemagne, Italie » avec O. Chagny et C. Bonnet, Revue de l'OFCE : N° spécial Femmes, juin 2004 (à paraître)
« Les réformes des systèmes de retraite en Europe », Revue de l'OFCE n°78, juillet 2001, en collaboration avec O. Chagny, Gaël Dupont et Henri Sterdyniak
« Réforme du système des retraites en Italie : bilan et perspectives », article préparé pour le COR, disponible sur le site : www.cor-retraites.fr

Ole SETTERGREN

Graduated 1990 with an MBA from Stockholm School of Economics. Worked 1991-1994 as underwriter at l'Union des Assurances de Paris in their Stockholm office. He went in to government 1995 to work as an economist for Genomförandegruppen – The Pension Implementation Group – the political body that piloted the pension reform under the direction of the minister of Health and Social Affairs. At the ministry he was assigned the issue to develop a proposal for the indexation of the new pension scheme. He joined RFV, The national Social insurance board as lead economist in 2001. At RFV he was in charge for developing the income statement and balance sheet for the pay-as-you-go pension system. As from 2004 he is the Director of RFV:s Pensions Department.

Selected publications:

(2003) *The Reform of the Swedish Pension System – Initial Results 2003*, Revue française des Affaires sociales.

(2003) *The Swedish Pension System Annual Report 2002 (ed.)*, Riksförsäkringsverket, Stockholm.

(2001) "The Automatic Balance Mechanism of the Swedish Pension System – A Non-technical Introduction," *Wirtschaftspolitische Blätter* 4/2001. p. 399-349. Also available on www.rfv.se/english.

(2001) mimeograph "Financial Balance & Inter-Generational Fairness in Pay-As-You-Go Pension Systems – Empirical Illustrations in an Alternative Framework. Available on www.rfv.se/english. Settergren, O. & Mikula B. D.

(2002) *The Swedish Pension System Annual Report 2001 (ed.)*, Riksförsäkringsverket, Stockholm.

(2001) "Regeringens proposition 2000/01:70 Automatisk balansering av ålderspensionssystemet", Riksdagen, Stockholm. (Government Bill)

(2000) "Automatisk balansering av ålderspensionssystemet – redovisning av regeringens beräkningsuppdrag", RFV Analyser 2000:1 Riksförsäkringsverket, Stockholm. Actuarial modelling and calculations by Mikula B. D., Holmgren N. and Leander J.

(1999) with the assistance of Olsson, H. and Sundén, D. "Automatisk balansering av ålderspensionssystemet – regler för avsteg från inkomstindexeringen inom ålderspensionssystemet", Ds 1999:43. Socialdepartementet, Stockholm.

(1998) Chapter 16 Inkomstindex, "Regeringens proposition 1997/98:151 Inkomstgrundad ålderspension, m.m.", Riksdagen, Stockholm. (Government Bill)

(1997) with the assistance of Olsson, H. Chapter 5 Inkomstindex "Inkomstgrundad ålderspension – finansiella frågor m.m.", Ds 1997:67. Socialdepartementet, Stockholm.

Xavier BERTRAND

Secrétaire d'État à l'Assurance maladie.

Xavier Bertrand est titulaire d'une maîtrise de droit public et d'un DESS d'administration locale.

Il est maire-adjoint de Saint-Quentin (depuis 1995) et député de l'Aisne.

En 2001, il a été nommé vice-président de la Communauté d'agglomération de Saint-Quentin chargé des politiques contractuelles.

Membre de la Commission des finances, rapporteur spécial sur le budget des anciens combattants, il est aussi président du groupe d'études sur les professions libérales et vice-président des groupes d'études sur l'assurance et les biocarburants.

Secrétaire général adjoint de l'UMP de juin 2003 à mars 2004 chargé des débats de société et notamment le débat sur les retraites.

Par ailleurs, il est un des membres fondateur du club de la Boussole et du Club 3D.

Jean-Louis BIANCO

Conseiller d'État

Député des Alpes de Hautes Provence depuis juin 1997

Président du Conseil général (Alpes-de-Haute-Provence)

Anciens mandats nationaux :

Ministre de l'équipement, du logement et des transports d'avril 1992 à mars 1993.

Ministre des affaires sociales et de l'intégration de mai 1991 à avril 1992.

Anciens mandats locaux :

Maire (juin 1995 à mars 2001) puis Adjoint au Maire (mars 2001 à nov. 2002) de Digne-les-Bains (Alpes-de-Haute-Provence)

Membre (mars 1994 à mars 2001) et Président (mars 1998 à mars 2001) du Conseil général des Alpes-de-Haute-Provence

Membre (de mars 1992 à juin 1997 puis de mars à avril 1998) du Conseil régional de Provence-Alpes-Côte-d'Azur

Jean-Christophe LE DUIGOU

Maîtrise de gestion à l'Université de Rennes.

Diplômé d'études supérieures en Informatique.

Ancien élève de l'École Nationale des Impôts.

1973, Analyste informaticien au ministère de l'Économie et des Finances

1978, Secrétaire National du Syndicat des Agents de la Direction Générale des Impôts CGT

1981, Inspecteur principal des Impôts

1982, Secrétaire général de la Fédération des Finances CGT

1987, Auditeur à l'Institut des Hautes Études de Défense Nationale (IHEDN)

1992, Secrétaire du Centre Confédéral d'Études Économiques et Sociales de la CGT

1995, Responsable du Secteur Activités Économiques confédéral

1999, Membre du bureau confédéral de la CGT, Secrétaire de la CGT.

2003, Vice-président du Conseil de surveillance du Fonds de réserve des retraites

Membre du Conseil Économique et Social de 1982 à 2003

Auteur (ou coauteur) de plusieurs livres dont :

« L'économie et la gestion de l'entreprise », 1987 (en collaboration), Éditions Sociales.

« Réinventer l'impôt », 1995, Éditions Syros.

« Demain, l'emploi », 1998, avec Roland Le Bris, Éditions de l'Atelier.

« L'avenir des retraites », 1999, avec Jean-Marie Toulisse et la collaboration de Michel Gairaud, Éditions de l'Atelier.

« Capitalisme patrimonial ou nouveau statut salarial » (sous la direction, avec Henri Jacot), L'Harmattan 2000.

« Pour ou contre les fonds de pension », avec William D. Crist, Grasset, 2002

Denis JACQUAT

Médecin O.R.L.

Formation

Docteur en Médecine, Université de Nancy. Spécialités :O.R.L., Médecine sportive, Médecine thermique (Nancy), Réparation juridique du dommage corporel (Paris)

Carrière politique :

Député de la Moselle depuis 1986

Adjoint au Maire de Metz de 1977 à 1988, conseiller municipal de 1988 à 2001, puis de nouveau adjoint au maire chargé de la politique de la ville, du GPV et de l'hygiène depuis 2001.

Vice-président de la CA2M (Communauté d'Agglomération de Metz Métropole) depuis 2002

Conseiller général de la Moselle de 1979 à 2002

Conseiller régional de Lorraine de 1982 à 1986

Président de Démocratie Libérale Moselle 1979-1997 et 2000-2002

Président de l'UDF Moselle de 1993 à 1998

Président de l'UMP Moselle depuis 2003

Activités parlementaires :

Vice-président de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale

Rapporteur du projet de Loi sur l'emploi des Travailleurs handicapés (1986)

Rapporteur du projet de Loi quinquennale relatif au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (1993)

Rapporteur du projet de Loi relatif à la pension de vieillesse des Anciens Combattants d'AFN (1994)

Co-auteur de la proposition de loi relative à l'aménagement - réduction du temps de travail (loi de Robien) (1996)

Rapporteur du Budget de l'Assurance Vieillesse dans le cadre du projet de loi sur le financement de la Sécurité sociale (1997-1998-1999-2000-2001-2002-2003)

Membre du Conseil d'Orientation des Retraites

Président du Conseil de Surveillance de la CNAV

Président du groupe d'amitié France - Guatémala

Membre du groupe d'études parlementaire sur les vols de nuit et les nuisances aéroportuaires

Porte-parole de Démocratie Libérale pour le budget Jeunesse et Sports (1998-1999-2000)

Auditeur de la 51e session nationale de l'IHEDN (Institut des Hautes Études de la Défense Nationale)

Membre titulaire de la Commission des Affaires Sociales du Conseil de l'Europe

Membre suppléant de la Commission Migrations, Réfugiés et Démographie du Conseil de l'Europe

Membre titulaire de l'UEO (Commission de la Défense)

Ancien Président des Sous-commissions Santé et Migrations au Conseil de l'Europe (1993-1997)

Ancien président du groupe d'Études sur les Personnes Agées à l'Assemblée nationale

Ancien membre titulaire du CNRPA et du FSV

Bernard CARON

Directeur de la Protection Sociale au Mouvement des Entreprises de France (MEDEF) depuis 1985

Bernard Caron exerce au nom du MEDEF les mandats suivants :

Commission des Comptes de la Sécurité Sociale

Conseil Supérieur de la Prévention des Risques Professionnels

Commission Paritaire Nationale de l'Accord du 8 décembre 1961 (retraites ARRCO)

Commission Paritaire Nationale de la Convention collective du 14 mars 1947 (retraites AGIRC)

Conseil d'administration de l'AGIRC (*membre du Bureau*), de l'ARRCO, de l'UNEDIC (*titulaire*), de l'ASF (*Président*), de l'AGFF (*Vice-Président*), de l'AGS et de la GSC.

Il a siégé pendant 15 ans aux conseils d'administration de la CNAMTS et de l'ACOSS

Raymond SOUBIE

Après sa sortie de l'ENA, il a occupé les fonctions de Directeur adjoint au Cabinet du Ministre des Affaires sociales de 1969 à 1972, puis de Conseiller pour les Affaires sociales auprès du Premier Ministre (Jacques Chirac puis Raymond Barre) de 1974 à 1981.

De 1981 à 1985, il a été professeur associé à l'Université de Paris-Sorbonne et a conduit des séminaires de recherche sur les relations sociales en France. Directeur du Groupe Liaisons et des publications Liaisons Sociales jusqu'en 1991, il est depuis lors Président du groupe Altedia qu'il a fondé. Altedia est, avec plus de 500 collaborateurs, spécialisé dans l'accompagnement des mutations des entreprises en matière de communication, d'ingénierie sociale et de gestion de l'emploi. Altedia est l'une des deux sociétés de conseil françaises cotées à Euronext Paris.

Raymond Soubie a publié en 1981 « Dieu est-il toujours français ? » aux Editions de Fallois et depuis vingt ans de très nombreux articles sur les relations sociales en France et à l'étranger. Il a présidé diverses Commissions d'étude et de proposition sur l'emploi, la réforme du droit du Travail et la Sécurité sociale.

Jean-Marie TOULISSE

Jean-Marie Toulisse est Secrétaire National de la CFDT

Auparavant il a été :

Permanent à la Fédération des Mineurs CFDT, 1971

Permanent à l'Union Départementale CFDT du Pas-de-Calais, 1975

Secrétaire Régional à l'Union Régionale CFDT Nord-Pas-de-Calais, 1978

Secrétaire Général de l'Union Régionale CFDT Nord-Pas-de-Calais, 1988

Membre du Bureau National, 1988

Secrétaire National élu au Congrès de Lille en 1998. Il est chargé de la politique des relations extérieures, des retraites, de la prévoyance, de la famille, de la recherche économique et sociale, de l'aménagement du territoire,

Secrétaire National élu au congrès de Nantes en 2002. Trésorier Confédéral, il est responsable de la politique des relations extérieures et responsable de la politique des retraites

Il est Président du groupe CFDT au CES

Laurent VERNIERE

Administrateur de l'INSEE

De 1985 à 1996, il est à la Direction de la Prévision et de l'analyse économique, Ministère de l'Economie et des Finances.

Depuis septembre 1996, Laurent Vernière est responsable du Service des Etudes de la Direction des Retraites à la Caisse des Dépôts et Consignations.

Principales publications en matière de retraite : revue « Questions Retraite » disponible en ligne sur le site de la Direction des Retraites : <http://www.cdc.retraites.fr>

Odile QUINTIN

Formation :

Licence en Droit Public et Sciences Politiques (Lyon, 1967)

DES (Droit Public et Sciences politiques) (1968) et CES de Lettres (Philosophie, Histoire)

DES Droit public comparé

Proficiency in English (Cambridge, 1964)

Carrière professionnelle :

Chercheur à l'Institut Inter-universitaire de Droit comparé (Bruxelles, 1970)

Expert auprès de la Commission (Bruxelles, 1970)

Fonctionnaire à la Commission européenne depuis 1971 :

DG Agriculture (Pêche) - Administrateur (1971-1974)

- Droits de pêche, négociations d'adhésion, conventions internationales, droit de la mer

DG Relations extérieures - Administrateur puis Administrateur Principal (1974-1982)

- Dialogue Nord-Sud, accords par produits, matières premières (1974-1978)

- Desk Officer-relations CEE-Japon (1978-1980)

- Relations avec les pays de l'Est - problèmes généraux et multilatéraux = COMECON. Conférence sur la sécurité et la coopération en Europe (Conférence de Madrid). Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (1980-1982)

Emploi et Affaires sociales

- 1982 - 1988, Chef du Service pour l'Emploi et l'égalité des femmes

- 1994, Chef de la Division "Sécurité sociale et Actions sociales"

- 1994 - 1995, Directeur du Fonds social européen - Mise en oeuvre

- 1995 - 1996, Directeur de l'emploi et du marché du travail

- Depuis le 1er mars 1996, Directeur Dialogue social, droits sociaux et questions d'égalité.

- Simultanément : Directeur général adjoint faisant fonction, puis ad interim, de la DG Emploi depuis le 21 septembre 1998, et Directeur général faisant fonction depuis le 1er mai 2000.

- Depuis le 1er juillet 2000, Directeur général de la DG Emploi et Affaires sociales

Membre du Conseil d'Administration de la Fondation des Conditions de vie et de Travail (Dublin) et de l'Agence Santé et Sécurité (Bilbao).

Auteur de plusieurs articles et publications sur différentes politiques communautaires (Nord-Sud, Relations CEE-Japon, Politique sociale).

Dernière publication : L'Europe sociale, enjeux et réalités, en collaboration avec Brigitte Favarel, Ed. La Documentation française.

Raoul BRIET

Conseiller-maître à la Cour des Comptes
Président du conseil de surveillance du Fonds de Réserve des Retraites

Formation :

Diplômé d'études supérieures de droit des affaires
Diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris
Ancien élève de l'ENA (promotion "Michel de l'Hospital")

Il a été auparavant :

Chargé de la sous-direction de l'assurance vieillesse à la Direction de la sécurité sociale, au Ministère des affaires sociales et de la solidarité nationale

Administrateur représentant l'Etat au Conseil d'Administration des sociétés du groupe MGF (1985-1987)

Rapporteur général à la Cour des Comptes de la commission d'évaluation et de sauvegarde de l'assurance vieillesse (1986-1987), Rapporteur auprès du comité des Sages : Etats généraux de la sécurité sociale (1987), Secrétaire général de l'association des magistrats et anciens magistrats de la Cour des Comptes (1987-1988), rapporteur-adjoint près le Conseil Constitutionnel (octobre 1987)

Chef du service des affaires sociales Commissariat au Plan (septembre 1988) :

Commissaire-Adjoint au Plan (juin 1992)

Directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (février 1994)

Directeur de la Sécurité Sociale au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (février 1996)

Il réintègre en août 2000 la cour des comptes en qualité de Conseiller-Maître (nomination à ce grade en décembre 1996)

Chargé par le gouvernement de coordonner la préparation de l'Agenda social européen (en vue du Conseil européen de Nice de décembre 2000)

Il est élu Président du Comité de la protection sociale de l'Union Européenne (janvier 2001 - décembre 2002)

Il est nommé en octobre 2002 Président du Conseil de surveillance du Fonds de réserve des retraites.

Philippe Pochet

Philippe Pochet dirige l'Observatoire social européen (Bruxelles) depuis 1992.

Il est *Digest Editor* du *Journal of European Social Policy*.

Il est collaborateur scientifique à l'Institut d'études européennes (Université libre de Bruxelles).

Il est maître de conférence invité à l'Université Catholique de Louvain où il co-préside le groupe d'études (GRIDES) sur l'Etat social actif.

Ses recherches portent principalement sur les conséquences sociales de l'union monétaire, la dimension sociale de l'Union européenne, la méthode ouverte de coordination et les défis du processus de globalisation.

Bernard BRUNHES

Formation :

Ecole Polytechnique (promotion 58)

Institut d'Etudes Politiques de Paris

Ecole Nationale de la Statistique et de l'Administration Economique

Parcours professionnel

Il est Président Directeur Général depuis 1987 de BERNARD BRUNHES CONSULTANTS, spécialisé (avec ses filiales BB International, BB Sud, BB Polska, BB Romania) dans le conseil en management des ressources humaines, ingénierie sociale et développement territorial, en France et à l'étranger.

Il a été auparavant :

Conseiller du Président et du Directeur Général de la SNCF de 1986 à 1987.

Président du Directoire de la Caisse des Dépôts Développement (C3D), de 1983 à 1986.
Conseiller du Premier Ministre pour les Affaires Sociales, de 1981 à 1983.
Directeur de Cabinet du Commissaire au Plan (1975 à 1977) puis Chef du Service des Affaires Sociales (1977 à 1981)
Assistant du Directeur du Bureau des Statistiques des Nations Unies entre 1973 et 1975
Administrateur de l'I.N.S.E.E. Chef de la division Etude des Entreprises (1968 à 1971) puis Directeur de cabinet du Directeur Général de l'INSEE (1971 à 1973)

Mandats au cours des dernières années :

Président de la Commission de l'Emploi du XI^{ème} Plan
Rapporteur général du Groupe Européen d'Experts de Haut Niveau sur les conséquences économiques et sociales des mutations industrielles.
Membre de la Mission de concertation sur la rénovation des soins de ville « Les Quatre Sages » (2001)
Membre du Conseil de Surveillance du groupe de presse Express-Expansion
Membre du Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie
Membre du Conseil Scientifique de l'Observatoire des PME
Membre du Conseil de développement économique de la Ville de Paris

Autres fonctions :

Rapporteur du séminaire européen sur les implications sociales de la mondialisation (2003)
Président de la Société Emmaüs Habitat
Président de France Initiative Réseau (FIR)
Chroniqueur à « La Croix » et « Liaisons Sociales »

Bernard Brunhes a été professeur à l'Ecole Supérieure de Commerce à Paris, à l'Institut d'Etudes Politiques de Paris, à l'Ecole Nationale d'Administration et à l'Institut Français de Gestion. Il a publié de nombreux articles et revues sur le thème de l'emploi en particulier et sur les problèmes économiques et sociaux.

Mireille ELBAUM

Formation

Licence de sciences économiques (1977 - 1980)
I.E.P. Paris (1976 - 1980)
Ecole Nationale d'Administration (1980 - 1982)

Elle est depuis décembre 1998, Directrice de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES) au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Elle a été auparavant

- Administrateur civil à la Délégation à l'emploi, chargée, à la Division Synthèses, de l'élaboration et du suivi des politiques d'emploi. (1982 à 1986)
- Au titre de la mobilité, chargée d'études à l'INSEE, à la Division Emploi, puis au Service de la Conjoncture (1986 à 1988)
- Chargée de l'intérim des fonctions de sous-directeur, adjoint au Chef du Service des études et de la statistique du Ministère du Travail (nov. 1988 à déc. 1990)
- Sous-directeur à la Direction de l'administration générale et de la modernisation des services du Ministère du Travail, chargée des finances, de l'informatique et de la logistique (déc. 1990 à août 1992)
- Conseiller du Ministre, Conseiller pour l'emploi au Cabinet du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (sept. 1992 à mars 1993)
- Chef de service, adjoint au directeur à la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère du Travail (mars 1993 à déc. 1998)

Jean-Pierre HUTIN

Formation

D.E.C.S, niveau Diplôme Etudes Comptables Supérieures

Activités professionnelles

PDG de sociétés concessionnaires automobiles et location

Président du Groupement de concessionnaires Volkswagen France puis président européen

Vice-président du CNPA (Conseil National des Professions de l'Automobile)

Administrateur de la CNAV (Caisse Nationale de l'Assurance Vieillesse)

Président du Groupe IRP Auto (Institutions de Retraite et Prévoyance de l'Automobile)

Vice-président de l'ARRCO

Membre du Conseil d'orientation des retraites

Administrateur ACL PME

Lorena IONITA

Lorena Ionita a obtenu un diplôme universitaire d'économie internationale à la faculté économique de Bucarest (Roumanie) et un DEA en études européennes à la section économique du Collège d'Europe à Varsovie (Pologne).

Conseiller au département des Affaires sociales de UNICE depuis décembre 2000, ses principaux dossiers de travail concernent l'emploi, la protection sociale et l'immigration. Auparavant, Lorena Ionita a travaillé comme chercheur au département de politique économique du CEPS (Center for European Policy Studies) à Bruxelles (Belgique).

Jacques MAIRÉ

Éducateur dans le secteur public puis dans le monde associatif.

Animateur socio-culturel puis responsable d'une association de formation continue des adultes

Responsable de la formation professionnelle dans une Confédération syndicale, puis Secrétaire général de l'Union départementale de Paris.

Depuis 1998, Jacques MAIRÉ est Secrétaire général adjoint de l'UNSA.

Il a en charge la politique syndicale et la protection sociale ce qui inclus le dossier des retraites.

Józef NIEMIEC

Confederal Secretary , European Trade Union Confederation

Education

1974-1978, Jagiellonian University in Kraków, Master's Degree in French Philology

Professional experience

1978-1981, "Telkom-Telos" Tele-electronic Company in Kraków

1981-1990, Technical School WSK - PZL in Rzeszów

1990-1992, Primary School No 35, Rzeszów

1992-1996, Regional Board of NSZZ "Solidarnos'c" in Rzeszów, Secretary

since 1992, National Commission of NSZZ "Solidarnos'c"

1997-1998, Co-ordinator of European Integration Commission

since 1998, Secretary of the Presidium of National Commission
1999-2002, Vice-President of the National Commission
since 1995, Substitute member of the ETUC Executive Committee
Participation in other ETUC committees and working groups: telework, social policy, social dialogue, IGC
2000, Congress Preparatory Committee, European integration, Constitution working group

Other professional experience

Trade Union Organisation and Negotiations

Participation in trade union organising and recruitment programme (1994-2002)

Negotiations on restructuring aircraft and arms industrie (1992-2001)

Negotiating agreements concerning pay and employment conditions in education branch (1991-2001)

Responsible for trade union training in the Region (1992-1996)

Participation in negotiating collective agreement for the metalworkers - training programme "Collective agreements and labour law" (1992-1994)

Trade Union Information and European Integration

Responsible for trade union information and for European integration issues at the national level (1997-2002)

Responsible for trade union information in the Region (1992-1997)

Responsible for trade union information at the company level in Kraków (1980-1981)

Participation in Advisory councils

Member of the Team of Advisers for the Government Plenipotentiary for Negotiating Polish membership in EU (1998-2001)

Member of the Programming Policy Board for the CONSENSUS programme (PHARE programme on social protection) 1999-2001

Elected Confederal Secretary of the ETUC at its congress in Prague May 2003

Economic and Social cohesion / Regional Policy/Cohesion and Structural Funds / ITUC (Interregional Trade Union Councils) / Internal Market and Public Services / Service of general interest / Committee of the Regions / Social Protection/Pensions/healthcare / EURES

Arnaud PARIENTY

Arnaud Parienty est représentant de la FSU au Conseil d'orientation des retraites.

Il est diplômé de l'IEP Paris

Professeur agrégé de sciences économiques et sociales

Collaborateur d'Alternatives économiques

Auteur de nombreux manuels scolaires et ouvrages de vulgarisation en économie

Jean BENSÄID

Formation

2003, Harvard University, J.F. Kennedy School of Government, Executive program (Senior management in Government)

1989, ENSAE (Administrateur de l'INSEE)

1985, Ecole Normale Supérieure (économie)

Parcours professionnel

Depuis mai 2002, Jean Bensaïd est sous-directeur « Politiques sociales et de l'emploi » à la Direction de la prévision et de l'analyse économique au Ministère de l'économie et des Finances : Il a en charge l'expertise et le conseil pour le ministre en matière de politique de l'emploi, de la santé et des retraites, l'élaboration du projet de loi de réforme des retraites, préparation de la réforme de l'assurance maladie et l'encadrement et l'animation de trois unités.

Il a été auparavant :

Conseiller pour les questions économiques et la fiscalité au Cabinet du premier ministre de juin 1997 à mai 2002 :
Secrétaire général de la Commission Economique de la Nation au Ministère de l'économie et des finances de janvier à juin 1997.
Attaché financier près l'Ambassade de France aux États-Unis, Direction du Trésor de septembre 1994 à janvier 1997
Economiste, puis Chef du Bureau de la politique fiscale, direction de la Prévision au Ministère de l'économie et des finances de septembre 1991 à septembre 1994.
Economiste à l'INSEE en charge des prévisions macroéconomiques à moyen terme de sept. 1989 à sept. 1991.

Joseph THOUVENEL

Formation

Diplômes professionnels de la Bourse
Capacité en Droit
Licence en Droit

Expérience professionnelle

Entre 1975 et 1982 Joseph Thouvenel travaille successivement comme manœuvre en horticulture, gardien de nuit, coursier, chef d'équipe puis chef de secteur au sein d'une société de nettoyage.

Il rejoint la Société de Bourse Leven de 1982 à 1999 en tant que commis en bourse, puis commis négociateur sur groupe de criée avant d'être nommé responsable des souscriptions / attributions. Il devient en 1992 membre du Conseil des Bourses de Valeurs (C.B.V.) puis membre du Conseil des Marchés Financiers (C.M.F.)

Joseph Thouvenel est salarié de la CFTC depuis 1999. Il en est aujourd'hui le Secrétaire Général Adjoint en charge des questions économiques et Européennes, Il est également Président de la CFTC Paris, Membre du Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale et Membre du Comité Exécutif de la Confédération Européenne des Syndicats.

Yves GUÉGANO

Administrateur de l'INSEE, diplômé de l'ENSAE et de l'école Polytechnique (promotion 1985)

Parcours professionnel

Depuis le 1^{er} sept 2003, Secrétaire général adjoint du Conseil d'orientation des retraites
2000-2003, Chargé de mission auprès du directeur, économiste au service des Etudes, Direction des Retraites, Caisse des dépôts et consignations
1997-2000, Chef du bureau Emploi et Salaire, Direction de la prévision, Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
1995-1997, Directeur des études du CEPE, centre de formation continue rattaché à l'INSEE
Centre d'études des programmes économiques (CEPE)
1990-1995, Chargé d'études au bureau Services et Commerce puis au bureau Emploi et Salaires, Direction de la prévision, Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie

Tâches d'enseignement en économie

ENPC (depuis 1995), CEPE (depuis 1993), ENSAE (1990-1994, 2001-2003), Université d'Angers (2001-2003), IEP de Strasbourg (1994-2002), INT (1991-1997), ENSAI (1995-1996)

Publications

Principalement, articles publiés dans la revue *Questions retraite* de la Direction des Retraites de la Caisse des dépôts et consignations (www.cdc.retraites.fr)

Lucy apROBERTS

Depuis décembre 2003, Lucy apRoberts est chargée de mission au Conseil d'orientation des retraites.

Entre 1989 et 2000, elle faisait des recherches à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) à Paris. Dans ce cadre, elle a contribué à l'organisation d'un colloque à Paris en janvier 1994 « Les retraites complémentaires : acteurs, enjeux, perspectives ». Ce colloque a permis la création d'un réseau international, le « European Network for Research on Supplementary Pensions » (ENRSP) qui regroupe des chercheurs des pays de l'Union européenne et des États-Unis, réseau dont Lucy apRoberts est l'un des membres fondateurs.

Elle a rejoint en 2000 l'Association internationale de la sécurité sociale à Genève, où elle a notamment organisé un colloque international, « Pour une sécurité sociale plus forte », qui a réuni des représentants d'institutions de sécurité sociale venus de plus de cent pays à travers le monde à Vancouver, au Canada, en septembre 2002.

Lucy apRoberts a étudié la protection sociale, aussi bien légale que celle mise en place par les employeurs ou à travers la négociation collective :

- Suivi des relations professionnelles aux États-Unis, notamment par rapport aux retraites et l'assurance santé, dans *La Chronique internationale de l'IRES*.
- Co-auteur, avec Emmanuel Reynaud, de *Les systèmes de retraite à l'étranger. États-Unis, Allemagne, Royaume-Uni* (IRES, 1992).
- Publication d'articles et réalisation de rapports sur la protection sociale complémentaire en France (retraites, prévoyance et assurance complémentaire santé), notamment pour la MiRe (mission recherche de la DREES, du ministère chargé des affaires sociales).
- Thèse de doctorat en 1999 à l'Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne, sous la direction du Professeur Bernard Gazier. Cette thèse porte sur le système de retraite des États-Unis : le régime de base, les régimes des administrations publiques et ceux des branches et des entreprises du secteur privé. Ce travail a servi de base pour un ouvrage : *Les retraites aux États-Unis. Sécurité sociale et fonds de pension* (La Dispute, 2000).

Robert BUGUET

Artisan charpentier-couvreur, il dirige avec son fils, son frère et son cousin, depuis 1970 l'entreprise familiale installée à Joinville depuis 7 générations.
Il est Chevalier dans l'Ordre National de la Légion d'Honneur et Officier dans l'Ordre national du Mérite.

Mandats nationaux

Président de l'UPA du 25 janvier 2001 au 22 janvier 2004

Président de la CAPEB de 1993 à 2001

Membre du Conseil Economique et Social depuis 1989, membre du Bureau depuis 1994

Président du FAFAB (Fonds d'Assurance Formation des Artisans du Bâtiment) depuis 1992

Président de l'Observatoire du BTP

Vice-Président de l'UPA de 1993 à Janvier 2001

Membre du Bureau de l'APCM (Assemblée Permanente des Chambres de Métiers) de 1983 à 1999 et

Vice-Président de l'APCM de 1989 à 1999

Mandats départementaux

Vice-Président de la CAPEB Haute-Marne depuis 1994

Adhérent de la CAPEB Haute-Marne depuis 1970

Président de la CAPEB Haute-Marne de 1972 à 1993

Président de l'Union Régionale CAPEB Champagne-Ardenne de 1989 à 1992 puis membre du Bureau depuis 1992

Président de la Chambre de Métiers de la Haute-Marne de 1983 à 1999

Il est également Administrateur du CSTB (Centre Scientifique et Technique du Bâtiment)

Bernard DEVY

Secrétaire Confédéral de la CGT-FO chargé du Secteur des Retraites et de la Protection Sociale Complémentaire
Secrétaire Général de l'UCR-FO (Union Confédérale des Retraités Force Ouvrière)
Président de l'ARRCO du 20 avril 1999 à juin 2001, Vice-Président de juin 2001 à octobre 2003 à nouveau
Président depuis le 22 octobre 2003
Secrétaire Général de la Fédération de la Pharmacie, chargé du Secteur du Médicament de 1989 à 1999
Administrateur d'Institutions de retraites et de prévoyance du Groupe MORNAY
Membre du conseil de surveillance du CTIP
Vice-Président de l'OCIRP
Membre du Conseil d'Orientation des Retraites
Membre du Conseil Economique et Social : section des Affaires sociales

Solange MORGENSTERN

Formation
Propedeutique Lettres
Licence d'Anglais

Expérience professionnelle

Après trois ans passés à l'IRCOMMEC, de septembre 1957 à novembre 1960, lors de la création du régime de l'UNIRS, et un bref passage de trois mois à la NATIONALE, Solange Morgenstern a intégré le 1^{er} mars 1962 le service des Assurances Collectives de l'Union, devenu UAP.

Elle est employée, de mars 1962 à décembre 1964, au Secteur Technique des Assurances Collectives de l'Union.

Nommée Inspecteur des Assurances Collectives UNION en janvier 1966, puis Inspecteur Général UAP en 1978.

En 1984, nomination comme Contrôleur Général avec fonction de Directeur Commercial puis en 1988 de Directeur Marketing des Assurances Collectives UAP.

De 1993 à 1998, elle est Directeur UAP Associations collectives chargée des fonctions de Partenariat puis AXA et en 1999, Directeur ALLIANZ AGF.

Activités associatives

Membre du Conseil d'AGIRabcd

Activités syndicales

De 1994 à 1996, Administrateur UAP représentant l'Encadrement CFE-CGC

De 1997 à 1999, Président de la Fédération CFE-CGC de l'Assurance (depuis Membre du Bureau)

Membre du comité Confédéral CFE-CGC

Depuis 1992 : élue Déléguée Nationale à la Retraite et à la Prévoyance

Réélue au Congrès de Deauville en juin 1996

Juin 1999 à novembre 2003, Élu Secrétaire Nationale du Pôle Protection Sociale, en charge de la retraite, de la maladie, de la famille, des maladies professionnelles.

Mandats en tant que représentante de la CFE-CGC :

Depuis 1991, Administrateur de l'IRCASA (Institution AGIRC), Présidente depuis 1996 de l'IRESA (Institution ARRCO), de la CRESPPSA et de l'UCREPPSA (Organismes professionnels de l'Assurance),

Depuis 1992, Administrateur de l'AGIRC, membre du Bureau, Présidente de la Commission Administrative, Vice-Président de la Commission Financière, Membre de la Commission Technique et de la Commission Sociale, Membre de la Commission Paritaire.

Administrateur de l'ARRCO, Membre du Bureau, Vice-Président de la Commission Technique et Administrative, Membre de la Commission paritaire, Administrateur de l'Observatoire des Retraites.

Administrateur de l'ASF,

Membre de la Commission Consultative (OCIRP)

Administrateur et Membre de la Commission de Législation et de la Commission Informatique (CNAV)
Membre du Comité de Surveillance du Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV)
Membre du Conseil d'Orientation des Retraites (COR)

Patrick PEUGEOT

Président et Directeur Général, Groupe La Mondiale, France

Patrick Peugeot est ancien élève de l'Ecole Polytechnique et de L'Ecole Nationale d'Administration.

Il devient en 1974 Secrétaire Général des AGF et en 1978, Directeur Général des AGF Ré.
En novembre 1983 il est nommé Président Directeur Général de la Société Commerciale de Réassurance (SCOR), première société française de réassurance dont il est aujourd'hui Président d'Honneur.

En septembre 1994, il rejoint La Mondiale, première mutuelle française spécialisée en retraite et assurance patrimoniale, comme Président et Directeur Général.

Membre du Bureau de la Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA) depuis janvier 1996, il a été élu le 25 janvier 1999 Président de la Réunion des Organismes d'Assurance Mutuelle (ROAM), et en mars 1999 1^{er} Vice-Président et Trésorier de l'Association Internationale des Sociétés d'Assurances Mutuelles (AISAM)

Henri STERDYNIAK

Ancien Elève de l'Ecole Polytechnique et de l'ENSAE.

Directeur du Département « Economie de la mondialisation » à l'Observatoire Français des Conjonctures Economiques. Professeur Associé à l'Université Paris Dauphine, membre du comité directeur de l'Association Française de Sciences Economiques.

Sujets de recherche

Mondialisation, économie internationale, taux de change, politique monétaire et budgétaire, coordination des politiques économiques, questions européennes, macroéconomie, fiscalité, protection sociale, retraites.

Ouvrages :

Vers une fiscalité européenne, Economica, 1991 (en collaboration).

Quel avenir pour nos retraites ?, La Découverte, 2000 (avec G. DUPONT).

Principaux articles publiés :

« La réforme fiscale en France : bilan et perspectives », *Revue de l'OFCE*, octobre 2000

« La prime à l'emploi, un instrument ambigu », *Lettre de l'OFCE*, février 2001

« Un monde si fragile », perspectives 2001-2002 pour l'économie mondiale », *Revue de l'OFCE*, avril 2001

« Les réformes des systèmes de retraite en Europe », *Revue de l'OFCE*, juillet 2001

« La place du travail dans le mondialisation » in *Travail et société*, Grep Midi-Pyrénées.

« Faut-il individualiser l'impôt sur le revenu ? », *Lettre de l'OFCE*, février 2002

« Quelle stratégie économique pour la France en Europe ? », *Lettre de l'OFCE*, février 2002

« Le taux de chômage d'équilibre : discussion théorique et évaluation empirique », *Revue de l'OFCE*, avril 2002

« Retraites : le diable est dans les détails », *Lettre de l'OFCE*, avril 2002

« Pour une réforme du financement de la protection sociale », note n° 3 du Club Démocratie Egalité, mai 2002

« Réformer le Pacte de stabilité : l'état du débat », *Revue de l'OFCE*, n° 84, janvier 2003

« Comment améliorer les performances de l'Europe ? », *Revue de l'OFCE*, n° 87.

« Les réformes fiscales en Europe, 1992-2002 », *Revue de l'OFCE*, n° 87, octobre 2003.
« Réformes des retraites : tout miser sur l'allongement des cotisations ? », *Lettre de L'OFCE*, n° 237, mai 2003
« La réforme de 2003 résout-elle le problème des retraites ? », *Regards sur l'actualité*, novembre 2003
« Un bilan des études sur la Prime à l'emploi », *Revue de l'OFCE*, n° 88, janvier 2004

Giovanni TAMBURI

Giovanni Tamburi est diplômé en Statistique et en Sciences Démographiques et Licence en Sciences Actuarielles et Financières (Université de Rome)

Expérience professionnelle acquise d'abord en tant que fonctionnaire du Bureau International du Travail (BIT), Genève .

Directeur du Service des Prestations Sociales au Personnel du BIT (1965-1968) , chargé de l'organisation et la gestion de la Caisse de Retraite, de la Caisse d'assurance maladie, etc.

Directeur du Département de la Sécurité Sociale (1969 –1989) chargé de la conception et de la gestion des programmes d'études et recherches du BIT , de la préparation des normes internationales et de la coopération technique visant à l'introduction et au perfectionnement de la sécurité sociale dans les pays d'Amérique Latine, d'Afrique, et d'Asie.

Depuis 1990 assume les fonctions de Consultant international associé à différentes Sociétés de Conseil telles que : Watsons (Londres) – Watsons Wyatt (Londres) - Bernard Brunhes Int.(Paris) - Policy and Research Europe (Genève)

Auteur de nombreuses études analytiques ou comparatives concernant les retraites , les fonds de pension et la sécurité sociale destinées à une vaste clientèle internationale (Commission Européenne, gouvernements nationaux , entreprises multinationales , institutions financières internationales , partenaires sociaux,etc.)

Quelques exemples :

- travaux préparatoires et recommandations concernant la réforme des retraites en Italie, au Royaume Uni, au Portugal et en Amérique Latine,
- participation à la conception et à l'exécution du programme quadriennal de la Commission Européenne (Phare/Consensus) visant à la réorganisation et à la réforme des régimes de protection sociale dans 12 pays de l'Europe Centrale et Orientale. Responsable entre autres des études ponctuelles concernant la réforme des retraites en Sloveenie, en Pologne et en Hongrie,
- développement d'une nouvelle méthodologie pour la révision du Système Européen de Statistiques Intégrées de Protection Sociale (SESPROS, 1996), mandaté par EUROSTAT

Giovanni Tamburi a participé à des très nombreuses Conférences nationales et internationales (politique et stratégie des retraites)

Il a rédigé des études et des rapports techniques ainsi que des articles publiés en différentes langues sur des thèmes contemporains de protection sociale. Une étude comparative sur les Fonds de Pension a été publiée à Paris en 2002 par ECONOMICA.

Patrick de VANSAY

Ingénieur ISEP

Patrick de Vanssay est directeur Retraite, Prévoyance, Epargne salariale - DRRH, PSA Peugeot Citroën depuis le 1^{er} mai 2001

Il a été auparavant :

Responsable Personnel Direction Finance Contrôle Performance + de 1998 à avril 2000.

Adjoint Directeur Direction Politique Cadres de février à décembre 1998.

Responsable de la Gestion du Personnel du Groupe PSA de 1991 à 1998, en charge de l'animation de la politique de gestion des carrières et des rémunérations des cadres.

Secrétaire Général de la Société Panhard et Levassor de 1987 à 1991, responsable des fonctions : Plan, Qualité, Personnel, Informatique.

Chef du Personnel du Centre d'Etudes PSA Etudes et Recherches de La Garenne de 1981 à 1987 pour la gestion de la totalité du personnel Cadres, ETAM et Ouvriers

Chef du Personnel Centre Automobiles Peugeot La Garenne/Nanterre de 1977 à 1981

Gestion du Personnel ETAM et Ouvriers

Direction Centrale du Personnel Automobiles Peugeot au Siège de 1973 à 1977 en charge de la Gestion des logements sociaux puis de la gestion du personnel expatrié. Etude, réalisation et mise en oeuvre d'un statut du personnel expatrié.

Direction de l'Informatique - Automobiles Peugeot, Sochaux , de 1968 à 1973 comme analyste sur l'avant projet du fichier du personnel accessible en temps réel.

Yannick MOREAU

Formation

École HEC JF, 1967

École Nationale d'Administration, 1971

Docteur en droit, 1975

Activités professionnelles

Conseiller d'État, présidente du Conseil d'orientation des retraites

Elle a été auparavant :

Chargé de mission pour les affaires sociales au Commissariat général du plan (1975-1978)

Conseiller technique pour les affaires sociales au secrétariat général de la Présidence de la République (1981-1984),

Directeur de cabinet du ministre de l'Éducation nationale (1984-1986),

Secrétaire général pour l'administration au ministère de la Défense (1989-1991),

Directeur général adjoint « ressources humaines et affaires générales » de la SNCF (1992-1994)

Elle a présidé la 6^e sous section du contentieux du Conseil d'État de 1996 à 2000

Liste des participants au colloque