

#### **Les réformes des retraites à l'étranger et la stratégie de l'Union européenne**

##### **Les orientations européennes en matière de retraite**

Les systèmes de retraite relèvent de la stricte compétence nationale des Etats membres de l'Union européenne, mais les besoins de coordination des politiques économiques se sont renforcés avec le passage à la monnaie unique et des procédures plus ou moins contraignantes se sont donc développées en ce sens.

Depuis le sommet de Lisbonne de mars 2000 et celui de Göteborg de juin 2001, une stratégie a été recommandée, qui s'exprime notamment dans les objectifs en matière d'emploi définis par le Conseil européen de Lisbonne et précisés par le Conseil européen de Stockholm (mars 2001). Ces objectifs consistent à porter le taux d'emploi total, de 61% actuellement, à 70% en 2010, le taux d'emploi des femmes de 51 à 60%, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans de 37% en 1999 à 50% en 2010.

Elle s'exprime, d'autre part, par la mise en place, à partir de 2002, d'un processus de coordination ouverte en matière de retraite qui, sans remettre en cause la responsabilité de chaque Etat dans le domaine des retraites, s'appuie sur la fixation d'objectifs communs au sein de l'Union pour assurer des pensions sûres et viables, et sur la production par chaque Etat membre d'un rapport périodique de stratégie nationale qui doit permettre de mesurer les progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés et d'identifier les bonnes pratiques et approches novatrices. Les premiers rapports nationaux ont été remis à l'automne 2002 et seront examinés par les instances de l'Union au premier semestre 2003.

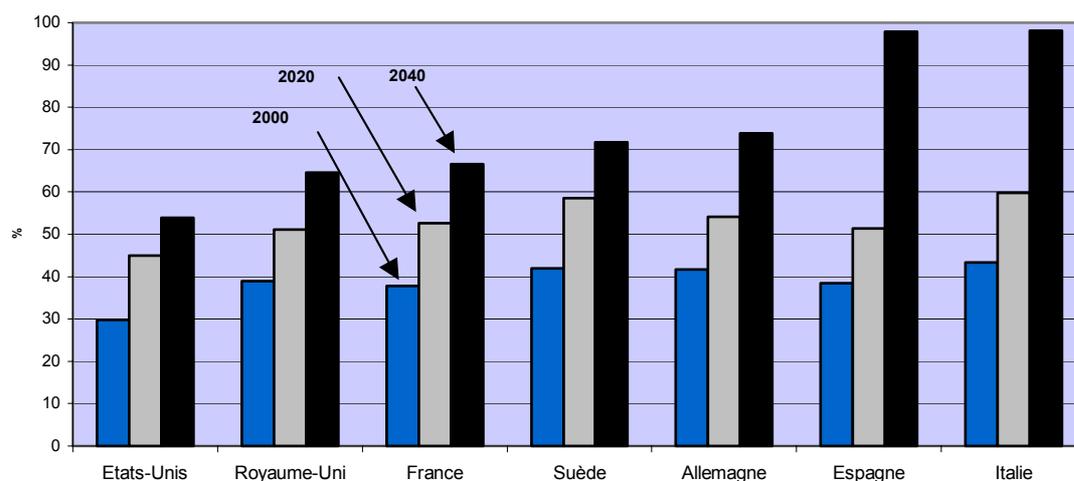
##### **Les réformes étrangères**

###### *Des contextes variables selon les pays en termes de démographie et d'activité*

Il est courant de souligner la généralité du processus de vieillissement démographique dans l'ensemble des pays développés.

Cependant, si cette observation est globalement exacte, l'ampleur et le rythme du processus n'en présentent pas moins des variations significatives d'un pays à l'autre, qui sont à relier à la fois à leur histoire et à leur situation démographique courante.

### Population de plus de 60 ans/population entre 20 et 60 ans (en %) en 2000, 2020, 2040

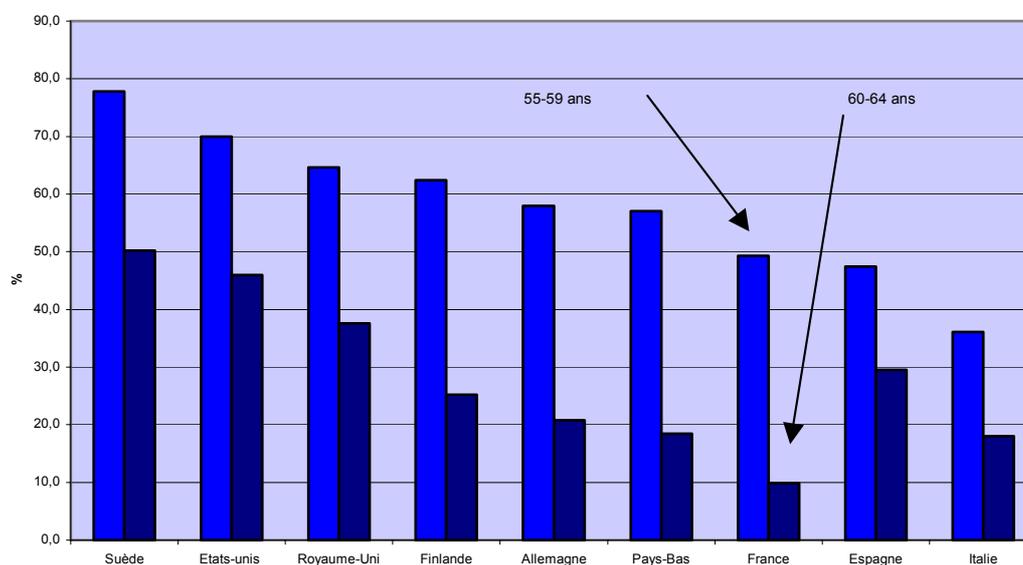


Source : Nations Unies 1999<sup>19</sup>

Grâce à sa natalité, la France est, avec la Grande-Bretagne, un des pays où le taux de dépendance démographique sera le plus faible en 2040.

Il existe aujourd'hui un certain consensus autour de l'idée que les voies d'adaptation des systèmes de retraite passent largement par une augmentation des taux d'emploi des seniors. Là aussi, la situation est contrastée selon les pays. La France est, de ce point de vue, dans une situation difficile.

### Taux d'emploi des 55-59 ans et des 60-64 ans en 2001 dans quelques pays (en %)



Source : Eurostat 2001

### Une certaine diversité dans les voies de réforme choisies

La diversité des situations de départ et celle des modèles sociaux nationaux expliquent, malgré une convergence réelle sur un certain nombre d'objectifs, une certaine diversité dans les voies de réforme choisies.

<sup>19</sup> Sources différentes des sources françaises

## En Suède

Schématiquement, l'ancien système était constitué de la façon suivante. Le système national de sécurité sociale versait une pension universelle forfaitaire à tous les résidents suédois, indépendamment de leur activité professionnelle antérieure. Son montant était de l'ordre de 3 800 € par an en 1998 pour un retraité célibataire. Le régime complémentaire public obligatoire par répartition versait des pensions complémentaires contributives dont le montant était lié au revenu d'activité. En sus des régimes publics obligatoires, le système de retraite suédois comportait des régimes complémentaires professionnels facultatifs couvrant une large majorité de la population active.

La réforme suédoise de 1999 crée deux régimes publics obligatoires, l'un en répartition et l'autre en capitalisation. Le régime par répartition fonctionne avec un système de comptes individuels, dits comptes notionnels, proche des régimes en points. Les comptes individuels retracent les droits acquis par l'assuré au cours de sa carrière (par ses propres cotisations ou des cotisations versées par des tiers dans des circonstances telles que études au-delà de 18 ans, chômage, éducation des enfants, etc.). Au moment du départ à la retraite, le capital « virtuel » accumulé dans le compte est converti en annuités selon une formule qui tient compte de l'espérance de vie de la génération à laquelle appartient l'assuré et de l'âge qu'il choisit pour partir à la retraite. Le moment du départ peut être choisi entre 61 et 70 ans. Il n'y a donc plus de norme collective d'âge de départ à la retraite. Le barème de calcul des pensions est automatiquement ajusté en fonction de l'évolution de l'espérance de vie de la population. Cet ajustement doit inciter les assurés à différer le moment du départ à la retraite, dans un contexte où le taux d'activité des seniors est déjà élevé. Par ailleurs, les pensions de réversion sont progressivement supprimées en Suède, où seuls les droits propres comptent et où une politique très active d'égalité professionnelle entre hommes et femmes est menée.

Le régime par capitalisation est un régime obligatoire géré de façon collective.

Dans le nouveau système, le régime par répartition aussi bien que le régime par capitalisation sont à cotisations définies. Le taux de cotisation du nouveau système est de 16% affectés à la répartition, auxquels s'ajoutent 2,5% affectés à la capitalisation. Il est destiné à rester stable à long terme. On notera, cependant, que la Suède connaît une situation en termes de démographie et d'emploi relativement favorable et a, en fixant dans l'ancien système des taux de cotisation proches d'un taux d'équilibre de long terme, accumulé d'importantes réserves.

L'indexation des pensions est égale à l'évolution du revenu net moyen moins 1,6 point par an. Le montant des pensions au moment de la liquidation est, en effet, majoré pour anticiper une croissance future du revenu moyen de 1,6% par an. En cas d'accident économique, les droits en cours d'acquisition et les indexations sont revus à la baisse.

La transition entre l'ancien système et le nouveau système s'étalera jusqu'à la génération née en 1954.

## En Italie

L'Italie a connu plusieurs réformes successives de 1992 à 1997. En effet, les déficits financiers étaient plus élevés qu'ailleurs en raison de règles de calcul des pensions avantageuses : existence d'une pension d'ancienneté liquidée lorsque l'assuré avait rempli une condition de durée minimale de cotisation (35 ans dans le secteur privé et 20 ans dans le secteur public) sans condition d'âge ; taux de remplacement élevés (autour de 90 % pour les taux nets).

Comme en Suède, un système de comptes notionnels est introduit. Il s'applique aux générations entrées sur le marché du travail en 1996. Le taux de cotisation du système par répartition est plafonné. Un dispositif de compléments de pension par capitalisation facultatif est parallèlement mis en place.

Le choix d'une très longue période de transition entre les deux systèmes (des personnes relevant en partie de l'ancien système liquideront jusqu'en 2036) est un compromis destiné à rendre acceptable la réforme mais a l'inconvénient de faire porter la plus grande part des ajustements sur les générations les plus jeunes. De plus, l'équilibre financier n'est pas assuré durant la longue période de transition. Ceci explique la poursuite du débat sur les retraites en Italie.

### En Allemagne

La réforme du système de retraite allemand amorcée en 1999 et ayant abouti en 2001, connue sous le nom de réforme Riester a été négociée entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Elle a pour objectif de limiter la progression des prélèvements obligatoires tout en maintenant le taux de remplacement, qui constitue l'indicateur prioritaire que se fixent les Allemands pour juger des performances de leur système de retraite.

Toute la population, hormis les fonctionnaires, est couverte par le même régime qui comporte un pilier unique : il n'y a pas de distinction entre régime de base et régime complémentaire. Le régime est financé à 76 % par les cotisations des employeurs et des assurés et à 23 % par des transferts du Budget de l'État, destinés à financer les dépenses de solidarité.

Pour faire face aux besoins de financement qui apparaîtront dans les années à venir, la réforme comporte deux volets. Le premier volet concerne le reparamétrage du régime par répartition. Le taux de remplacement du revenu net d'activité par la pension nette, calculé sur une carrière complète<sup>20</sup> au salaire moyen, qui vaut 70 % actuellement, descendrait jusqu'à 64%. L'indexation des pensions se ferait sur l'évolution des revenus nets d'activité. Le taux de cotisation, proche de 19 % actuellement, verrait sa hausse limitée et atteindrait 22 % en 2030.

Le second volet a trait à la création d'un complément de retraite par capitalisation, financé par les seuls salariés, avec l'aide de l'État. Les salariés auront la possibilité (et non l'obligation) d'effectuer cette épargne-retraite dans la limite d'une cotisation représentant 4 % de leur salaire brut en 2008.

Malgré les ajustements engagés, l'équilibre du régime allemand ne semble pas assuré à long terme et de nouvelles discussions se sont ouvertes à l'automne sur les retraites en Allemagne. Un des enjeux majeurs est la résorption des différents dispositifs de cessation anticipée d'activité ouverts notamment dans le cadre des régimes de retraite eux-mêmes qui, alors que l'âge normal de la retraite est de 65 ans en Allemagne, conduisent à des âges de cessation d'activité voisins de ceux constatés en France.

### Au Royaume Uni

Le Royaume-Uni possède un système de retraite à deux niveaux. Le régime de base garantit une couverture minimale à la totalité de la population active. Les prestations sont uniformes et faibles, un peu inférieures à 300 £ (480 €) par mois. Les retraités qui n'ont pas accès à d'autres sources de revenu

---

<sup>20</sup> c'est-à-dire 45 années d'assurance

peuvent compter sur des prestations sous condition de ressources, jusqu'à un revenu global de l'ordre de 400 £ (640 €).

Ce régime de base est complété par un dispositif complémentaire, obligatoire pour les salariés. Ceux-ci ont alors le choix : ceux qui travaillent pour un employeur qui met à disposition un fonds de pension choisissent en général cette option ; les autres peuvent opter pour le régime complémentaire public (SERPS) qui garantit une retraite égale à 20 % du salaire moyen, ou pour une retraite privée personnelle souvent chère (frais administratifs élevés) et à cotisations définies.

Le gouvernement a publié un Livre Vert sur le sujet des retraites en 1998. L'objectif qui s'en dégage est double : d'une part, transformer le SERPS en un dispositif garantissant une retraite convenable pour des salaires jusqu'à 8 000 £ (11 600 €) par an ; d'autre part, introduire un nouveau type de retraite individuelle. Il s'agit là surtout d'attribuer un label de qualité aux produits de retraites individuelles pour rendre ces produits plus transparents.

La problématique britannique suscitée par la très faible générosité du système obligatoire et une multiplicité d'intervenants est ainsi très différente de celle des pays d'Europe continentale.