

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION

Rapport de synthèse sur des pensions adéquates et viables

1.	Introduction	3
1.1.	Le défi des retraites	3
1.2.	La méthode ouverte de coordination pour le domaine des retraites, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.....	5
2.	Principaux enseignements à tirer du deuxième cycle d'application de la méthode ouverte de coordination dans le domaine des retraites.....	6
2.1.	Les grandes lignes de la réforme des retraites dans les États membres	6
2.2.	Les enjeux révélés par les rapports stratégiques nationaux	9
2.2.1.	Renforcer les mesures incitant à prolonger la vie active.....	9
2.2.2.	Concevoir une démarche pour la totalité du cycle de vie et établir une relation plus étroite entre cotisations et prestations, tout en garantissant un revenu de remplacement adéquat et en anticipant la progression de la longévité	11
2.2.3.	Moderniser les régimes de retraite en augmentant leur capacité d'adaptation aux changements structurels	12
2.2.4.	Garantir des minima de pension et la solidarité.....	13
2.2.5.	Garantir des retraites privées complétant et remplaçant partiellement les retraites publiques	14
2.2.6.	Renforcer la gestion des régimes de retraite	15
3.	Conclusion.....	16
3.1.	Assurer en parallèle des régimes adéquats, viables et modernes	16
3.2.	La contribution des réformes des retraites à l'emploi et la croissance	17
3.3.	Les grands enjeux à suivre	17
3.4.	Les prochaines étapes dans le cadre de la méthode ouverte de coordination	18

Annexe

1. INTRODUCTION

1.1. Le défi des retraites

Un des grands succès des politiques sociales de la seconde moitié du XX^e siècle est que la vieillesse n'est plus synonyme de pauvreté et que les personnes âgées ne sont plus dépendantes de l'aide que leur apportent leurs enfants. Cette réussite est en grande partie celle des régimes publics de retraite.

Sans renier ces résultats, les décideurs européens se soucient depuis longtemps du problème du vieillissement de la population et, notamment, des contraintes financières qui en découlent pour les régimes de retraite. Tout récemment, le Conseil européen informel de Hampton Court a demandé à l'Europe une réflexion plus poussée sur les retombées des tendances démographiques sur les politiques socio-économiques ; par ailleurs, la réponse à la mondialisation et le vieillissement de la population, avec en particulier la réforme des régimes publics de retraite, sont décrits dans le premier rapport de suivi annuel de la Commission intitulé « Passons à la vitesse supérieure », en date du 25 janvier 2006, comme deux des principaux futurs champs d'action de l'Europe. Comme le soulignait le rapport conjoint de la Commission et du Conseil de 2003 sur des pensions adéquates et viables, le défi, dans une société vieillissante, consiste à repousser encore l'âge effectif de départ à la retraite. Alors qu'il était normal, dans les années 60, de partir à la retraite bien au-delà de 60 ans, l'emploi des travailleurs âgés a décliné dans de nombreux pays au cours des années 70 et 80 – tendance qui a uniquement commencé à s'inverser il y a peu. L'âge moyen de sortie du marché du travail demeure donc inférieur à celui observé à la fin des années 60.

Ce recul de l'âge moyen réel de départ à la retraite (combiné à une entrée plus tardive sur le marché de l'emploi) s'oppose à l'allongement significatif de l'espérance de vie enregistrée au cours de la même période. De 1960 à l'an 2000, l'espérance de vie à 60 ans a augmenté de 4 ans dans les vingt-cinq États membres de l'Union (passant de 15,8 à 19,3 ans pour les hommes et de 19 à 23,6 ans pour les femmes). Selon les projections les plus récentes d'Eurostat, l'espérance de vie à 65 ans dans l'Union devrait encore augmenter de quatre ans entre 2004 et 2050 (4,4 ans pour les hommes et 3,9 ans pour les femmes). Même dans un contexte démographique favorable où la population active augmenterait, l'allongement de l'espérance de vie enregistré au cours de la deuxième moitié du XX^e siècle exigerait encore d'être en partie compensée par une hausse des taux de cotisation.

Pour résumer, la durée d'assurance diminue tandis qu'augmente le nombre d'années durant lesquelles les prestations doivent être payées, ce qui met à mal les finances des régimes de retraite. Des réformes sont désormais nécessaires pour contrer l'abaissement passé de l'âge réel de départ en retraite, l'augmentation du rapport de dépendance, la sortie du marché du travail de la génération du « baby-boom » et les futures hausses de l'espérance de vie.

Toute réforme des retraites exige une stratégie à long terme. Le processus même de réforme est long, car il repose habituellement sur un vaste consensus, les régimes de retraite constituant l'une des composantes fondamentales de nos systèmes de

protection et de cohésion sociales. En outre, les États consacrent une part substantielle de leurs dépenses publiques à l'assurance « vieillesse » – part qui, au vu des tendances démographiques, ne manquera pas d'augmenter de manière significative. Par conséquent, la réforme des régimes de retraite relève aussi bien de la nécessité de garantir des pensions adéquates et viables que de la volonté de maintenir la pérennité de l'ensemble des finances publiques et de la croissance au sein de l'UE.

Le Conseil européen de Stockholm a défini les trois axes d'une stratégie visant à atténuer les répercussions budgétaires du vieillissement de la population. Les États membres devraient :

- réduire plus rapidement leur dette publique ;
- réformer en profondeur leur marché du travail, dont les régimes d'imposition et de prestations sociales, afin de relever les taux d'emploi, notamment des travailleurs âgés et des femmes ;
- réformer leurs régimes de retraite pour asseoir leur financement sur une base saine, atténuer la pression sur les finances publiques et préserver un juste équilibre entre les générations.

Dans la quasi-totalité des États membres, l'organisation des régimes de retraite relève en majeure partie de l'action générale de l'État et influe donc largement sur les finances publiques. Il faut veiller à ce que les dépenses de l'État consacrées aux retraites, en hausse sous l'effet du vieillissement de la population, ne menacent pas la viabilité des finances publiques et mettre en place des stratégies appropriées permettant de satisfaire aux engagements à long terme des régimes de retraite.

Parallèlement, une gestion saine des finances publiques peut contribuer à atténuer les contraintes budgétaires engendrées par le vieillissement de la population.

Il existe de solides arguments, fondés sur les principes d'équité et d'efficacité, justifiant l'action de l'État dans le domaine des retraites, que ce soit pour l'organisation, le financement ou la réglementation des régimes. Ces arguments sont notamment liés à des objectifs sociaux fondamentaux, comme la nécessité de garantir un revenu adéquat aux personnes âgées. Cette action nécessite de faire aujourd'hui des choix pour l'avenir, malgré les incertitudes résultant de l'imprévisibilité des tendances socio-économiques. À l'échelon des individus, de tels choix seraient extrêmement difficiles et conduiraient probablement à une couverture insuffisante de la plupart des citoyens, notamment ceux disposant de faibles revenus ou pouvant difficilement planifier à long terme leurs finances. De même, les assurances privées ont beaucoup de mal à gérer les incertitudes liées aux engagements à long terme. Ce sont donc les régimes de retraite reposant sur une couverture universelle qui sont les plus aptes à faire face à de tels engagements et à garantir un revenu adéquat aux personnes âgées.

La contribution de l'État joue un rôle crucial dans les régimes nationaux de retraite, très disparates au sein de l'Union des Vingt-cinq, ce qui montre bien qu'il n'existe pas de solution unique. Bien que les objectifs essentiels d'accès, de garantie de prestations adéquates et de viabilité financière soient communs à tous les régimes des

États membres, la conception de ces derniers varie considérablement, reflétant leur histoire différente et les préférences données à une redistribution des revenus ou encore à la libre décision des individus.

1.2. La méthode ouverte de coordination pour le domaine des retraites, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne

Lors du Conseil européen de Laeken, qui s'est tenu en décembre 2001, il a été reconnu qu'un dialogue et une coopération renforcés sur certaines questions liées à la réforme des régimes de retraite pourraient se révéler fort bénéfiques. Le Conseil européen a approuvé des objectifs communs – prestations adéquates, viabilité financière, capacité d'adaptation – et une méthode de travail connue sous le nom de méthode ouverte de coordination (ci-après MOC).

Par la suite, en 2002, les quinze États membres d'alors ont décrit dans une première série de rapports stratégiques nationaux (ou RSN) comment ils comptaient atteindre ces objectifs. À partir de ces documents, la Commission et le Conseil ont adopté en mars 2003 un rapport conjoint sur des pensions adéquates et viables.

En conclusion, ce rapport précisait : « La plupart des États membres considèrent [...] la réforme des retraites comme un processus continu plutôt qu'un événement isolé [...] Il faut maintenir l'élan de ce processus de réforme qui vise à assurer la viabilité de pensions adéquates. »

En réponse au rapport conjoint sur les pensions, le Conseil européen de mars 2003 a appelé les États membres à garantir la poursuite des réformes et l'application constante de la MOC dans le domaine des retraites. Il a demandé à être informé en 2006 des progrès réalisés et souhaitait que les nouveaux États membres soient intégrés dans ce processus. Ces progrès sont présentés dans la proposition de rapport conjoint (2006) de la Commission sur la protection et l'inclusion sociales.

En 2005, la Commission a proposé – et le Conseil approuvé – une révision de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi, et un remaniement des lignes directrices intégrées¹. Il est admis que les MOC sur la protection et l'inclusion sociales nourrissent le processus de Lisbonne. La Commission entend aussi rendre plus efficace la coordination communautaire de la protection sociale en harmonisant les MOC qui débiteront en 2006 dans le domaine des retraites, de l'inclusion sociale et des soins de santé et de longue durée. Créer une méthode ouverte de coordination plus percutante, plus visible et davantage axée sur la modernisation et l'application des politiques, aux effets positifs sur la stratégie remaniée de Lisbonne, tout en simplifiant le dispositif de présentation des rapports et en élargissant les possibilités d'échanges sur les mesures introduites, tel est le but recherché.

¹ Voir en particulier la ligne directrice n° 2 : « Les États membres devraient [...] réformer leurs systèmes de retraite et de soins de santé pour les rendre financièrement viables mais aussi socialement adaptés et accessibles, et [...] prendre des mesures pour relever les taux d'emploi et augmenter l'offre de main-d'œuvre » et la ligne directrice intégrée n° 18 : « Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail au moyen des actions suivantes : [...] moderniser les systèmes de retraite et de soins de santé pour assurer leur adéquation, leur viabilité financière et leur capacité d'adaptation à l'évolution des besoins, de manière à soutenir l'activité professionnelle et la prolongation de la vie professionnelle par le biais, entre autres, de mesures appropriées favorisant le travail et décourageant la retraite anticipée. »

Dans le cadre de la MOC, des rapports séparés rendant compte des programmes nationaux de réforme des États membres et brossant le tableau des réformes qui contribuent aux objectifs de croissance et d'emploi seront préparés. De même, les informations réunies à l'échelon de l'UE dans le rapport conjoint sur la protection et l'inclusion sociales alimenteront le rapport de suivi annuel de l'UE.

Dans ce contexte, le présent document analyse la problématique des retraites, préalable nécessaire au traitement de cette question dans le rapport de 2006 sur la protection et l'inclusion sociales. Les États membres ont à cette fin présenté leur deuxième RSN durant l'été 2005. Ces rapports ont fait l'objet, à la mi-septembre de la même année, d'un examen par des pairs associant le comité de protection sociale (CPS) et le comité de politique économique (CPE). Le présent document fournit une synthèse de cette nouvelle série de rapports.

2. PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS A TIRER DU DEUXIEME CYCLE D'APPLICATION DE LA METHODE OUVERTE DE COORDINATION DANS LE DOMAINE DES RETRAITES

2.1. Les grandes lignes de la réforme des retraites dans les États membres

Le rapport conjoint de 2003 sur les pensions soulignait l'étroite corrélation entre, d'une part, des régimes financièrement viables et des niveaux de pension suffisants au vu du vieillissement de nos sociétés et, d'autre part, la nécessité d'introduire des réformes de fond garantissant des régimes adéquats, accessibles et financièrement pérennes. Il invitait notamment les États membres à améliorer les mesures incitant les travailleurs âgés à rester plus longtemps sur le marché du travail, à renforcer le lien entre cotisations et prestations et à accroître le financement public et privé, compte tenu en particulier des répercussions à long terme de l'allongement de l'espérance de vie sur les dépenses des régimes de retraite.

En 2050, la population européenne, bien qu'un peu moins nombreuse, sera nettement plus âgée. On comptera alors deux travailleurs pour une personne âgée, au lieu de quatre pour une à l'heure actuelle. Les dernières projections à long terme montrent qu'en 2050, le coût des retraites entraînera une hausse significative des dépenses publiques dans la plupart des États membres. Si l'on prend comme référence les politiques actuelles, les dépenses publiques consacrées aux retraites devraient augmenter en moyenne de 2,2 points de pourcentage pour l'Union des Vingt-cinq, avec de fortes variations d'un État membre à l'autre.

Depuis le rapport conjoint de 2003, des progrès substantiels ont été enregistrés dans la réforme des régimes de retraite. Les États membres ont également rendu compte de leurs résultats sur ce front dans leur programme national de réforme ayant fait l'objet d'une évaluation dans le rapport de suivi annuel de la Commission. Les obstacles à la prolongation de la vie active ont été réduits, les incitations renforcées, le lien entre cotisations et prestations a été resserré et l'espérance de vie davantage prise en compte dans les régimes de retraite. En outre, les retraites complémentaires ont été mises en valeur et le cadre juridique amélioré. Certains États membres se sont aussi attaqués à la pauvreté des personnes âgées notamment en relevant le niveau des minima de pension garantis. Les réformes ont amélioré la situation par rapport aux trois grands objectifs, à savoir fournir aux retraités un revenu adéquat, garantir la

viabilité financière des régimes et les adapter à l'évolution du marché de l'emploi et de la société.

Certains États membres ont introduit des réformes de grande ampleur. En 2001, l'**Allemagne** avait déjà lancé des réformes qui avaient ralenti l'augmentation des pensions de retraite relevant du premier pilier et abouti à la création de régimes (facultatifs) soutenus par l'État et reposant sur la capitalisation, pour les deuxième et troisième piliers. Avec la loi de 2004 sur la viabilité, elle a introduit des mesures destinées à renforcer le lien entre les taux de cotisation et le niveau des prestations versées. Elle a également prévu un facteur de viabilité dans la formule d'indexation des retraites, qui requiert des ajustements complémentaires en cas de détérioration du rapport entre le nombre de cotisants et celui des bénéficiaires. En **France**, la réforme de 2003 a amélioré la viabilité à long terme des régimes en prolongeant la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein (le nombre d'années requises sera à nouveau augmenté en fonction des futures hausses de l'espérance de vie) et en renforçant les incitations à rester plus longtemps sur le marché du travail. De plus, les personnes affiliées aux régimes publics et privés de retraite sont désormais davantage traitées sur un pied d'égalité. Avec ses réformes de 2004 et 2005, l'**Autriche** a fait un grand pas vers un régime de retraite plus viable : la corrélation entre cotisations et prestations a été renforcée et le nombre d'années requises pour l'obtention d'une retraite à taux plein relevé. Les mesures en faveur d'un allongement de la vie active ont été multipliées et celles en faveur des préretraites réduites grâce à un système de « bonus-malus ». L'Autriche a aussi uniformisé davantage les régimes publics et privés de retraite et indexera ses pensions sur les prix à compter de 2006. En **Finlande**, la réforme des retraites, essentiellement appliquée de 2003 à 2005, a accru les incitations prolonger la vie active en prévoyant une acquisition plus avantageuse des droits à pension pour les travailleurs âgés et un remaniement du dispositif de préretraite. Elle introduira également un « coefficient de durée de vie » adaptant le niveau des futures pensions à l'allongement de l'espérance de vie. La **Lituanie** (en 2004) et la **Slovaquie** (en 2005) ont introduit dans leur régime de retraite relevant de la sécurité sociale une dose de capitalisation qui renforcera la viabilité à long terme du régime obligatoire fondé sur la répartition, tout en permettant aux assurés d'acquérir des droits à pension supplémentaires grâce à des fonds privés.

Le cadre juridique des régimes professionnels et privés de retraite a été amélioré, notamment aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Aux **Pays-Bas**, les principes régissant un nouveau cadre d'évaluation financière des retraites complémentaires ont été établis en 2004. Ce cadre impose des exigences plus strictes, en particulier en ce qui concerne l'ampleur des réserves requises pour les régimes collectifs privés de retraite. Il impose aussi des contraintes pour le taux de cotisation assurant la rentabilité des régimes et établit une cohérence entre les engagements concernant l'indexation, le financement et la diffusion d'informations connexes. Le Royaume-Uni a favorisé les retraites privées en harmonisant et allégeant la réglementation (supervisée par un nouvel organe appelé « *Pensions Regulator* »), en simplifiant le régime fiscal des fonds de pension et en garantissant aux régimes à prestations définies une plus grande protection (grâce à la création du « *Pension Protection Fund* » ou fonds de protection des retraites).

D'autres États membres ont continué à adapter leurs régimes de retraites. À titre d'exemple, l'**Espagne**, le **Portugal**, la **Belgique** et l'**Irlande** ont majoré leur retraite

minimale garantie au-delà des ajustements imposés par l'indexation obligatoire, tandis que le **Royaume-Uni** a introduit une prestation liée au revenu (« *Pension Credit* »). Le **Portugal** a renforcé ses mesures en faveur d'une prolongation de la vie active et encouragé un traitement plus équitable des affiliés entre les différents régimes. Des mesures incitant à rester sur le marché du travail ont aussi été élaborées par plusieurs États membres, dont le **Luxembourg**, les **Pays-Bas** (les dispositions fiscales avantageant les départs anticipés à la retraite ont été réduites et des modalités innovantes couvrant le cycle de vie seront introduites en 2006 pour remplacer les dispositifs de préretraite) et l'**Italie** (la réforme de 2004 prévoit un relèvement progressif de l'âge requis pour la liquidation de la pension de vieillesse). Au **Danemark**, des accords collectifs prévoient une augmentation des taux de cotisation. La **Suède** a quant à elle étendu son offre d'informations en créant en 2004 sur Internet un portail sur les retraites.

Les nouveaux États membres n'étaient pas couverts par le rapport conjoint de 2003. La plupart des États membres de l'Europe centrale et orientale ont considérablement transformé leurs régimes de retraite au cours des années 1990 : ils ont mis en place une nouvelle architecture qui combine un régime légal par répartition à un régime privé obligatoire par capitalisation s'adressant aux personnes en dessous d'un certain âge et accessible, sur une base volontaire, aux plus âgés, tout en maintenant l'ancien régime pour ceux qui ne voulaient pas ou ne devaient pas s'affilier au nouveau régime. Les personnes entrant pour la première fois sur le marché du travail **en Estonie, en Lettonie, en Pologne, en Hongrie et en Slovaquie** doivent obligatoirement s'affilier à un régime privé ; **en Lituanie**, l'affiliation est facultative.

En outre, **en Lettonie et en Pologne**, le régime légal par répartition a été transformé en un régime à comptes individuels notionnels. Dans plusieurs États membres, un examen approfondi du régime de retraite a été demandé à des commissions d'experts ou organisé par la voie du dialogue social. Parfois, la loi prévoit une analyse périodique des régimes de retraite avant le passage à une étape ultérieure du processus de réforme. À titre d'exemple, l'**Espagne** a renouvelé le pacte de Tolède, qui souligne l'importance du dialogue avec les acteurs socio-économiques dans le suivi des réformes actuelles et futures. Le Parlement examine les avancées accomplies et les futures mesures de réforme tous les cinq ans. L'Espagne créera un Observatoire permanent chargé de suivre l'évolution des systèmes de protection sociale ; cet observatoire proposera les évolutions nécessaires, sur la base des analyses qu'il aura réalisées. Au **Royaume-Uni**, la Commission des retraites (*Pensions Commission*), présidée par Lord Turner, a émis des recommandations de réforme dans son deuxième rapport, présenté à la fin du mois de novembre 2005. Le gouvernement s'est engagé à examiner ces recommandations, ainsi que d'autres, avant de soumettre ses propositions au printemps 2006. La **République tchèque** a réformé son régime en modifiant certains paramètres, tels que l'âge de la retraite et la durée de la carrière, mais sans toucher à de nombreux autres éléments (relation entre l'âge de la retraite et le nombre d'enfants, périodes non contributives). Ces caractéristiques ont été examinées par un groupe d'experts pluripartite, qui plaide en faveur d'une poursuite des réformes. Les intervenants se sont engagés à traduire ces recommandations dans la législation avant le début de la prochaine campagne électorale en 2006. **Malte** a adopté un « livre blanc » sur une stratégie de réforme des retraites qui est actuellement examiné. Au **Danemark**, le gouvernement a créé une commission chargée de soumettre, avant la fin de l'année 2005, des propositions précises sur la réforme du modèle danois de protection sociale, y compris sur les

retraites et plus particulièrement les préretraites. Au vu de l'analyse de cette commission et dans le but de préserver les objectifs économiques à long terme, le gouvernement présentera un nouveau plan économique pluriannuel (au printemps 2006), qui s'étendra au moins jusqu'en 2015. En **Irlande**, la commission des retraites (*Pension Board*) devrait remettre ses conclusions sur son examen du régime national et ses propositions de réformes à la fin de l'année 2005. Ses propositions visant à promouvoir les retraites d'entreprise sont particulièrement attendues. L'**Allemagne**, la **France** et l'**Autriche** examineront aussi régulièrement leurs régimes de retraite.

2.2. Les enjeux révélés par les rapports stratégiques nationaux

La MOC dans le domaine des retraites repose sur onze objectifs précis, regroupés selon les trois thèmes suivants: adéquation, viabilité et modernisation. L'annexe technique fournit l'analyse détaillée des progrès accomplis par rapport à ces objectifs, tels que présentés dans la deuxième série de RSN. Concernant la viabilité des régimes de retraite, les RSN évoquent aussi les réductions de la dette publique qui, dans certains pays (BE, DK, NL), permettent de dégager des ressources pouvant être affectées à ces régimes.

Quatre priorités demeurent, qui avaient déjà été soulignées dans le rapport conjoint de 2003 :

- renforcer les mesures incitant à prolonger la vie active ;
- concevoir une démarche pour la totalité du cycle de vie et établir une relation plus étroite entre cotisations et prestations, tout en garantissant un revenu de remplacement adéquat et en gérant la progression de la longévité;
- accroître la capacité d'adaptation des régimes de retraite aux changements structurels;
- renforcer le rôle des minima de pension et de la solidarité dans les régimes de retraite.

En outre, les réformes récentes font apparaître plus clairement les deux autres enjeux suivants :

- garantir des retraites privées complétant et remplaçant partiellement l'offre du régime public ;
- consolider la gouvernance des régimes de retraite.

2.2.1. Renforcer les mesures incitant à prolonger la vie active

Comme l'avait déjà mis en lumière le rapport conjoint de 2003, il est capital que les carrières professionnelles soient plus longues ; dans certains pays, cependant, il est aussi important que l'entrée sur le marché du travail intervienne plus tôt. La prolongation de la vie active a été explicitement définie dans le contexte de Lisbonne comme un objectif européen, qui se reflète dans la volonté tant de porter à 50% le taux d'emploi des travailleurs âgés (55 - 64 ans) que d'augmenter de 5 ans l'âge effectif de sortie du marché du travail. Un allongement des carrières professionnelles se traduit par une durée d'assurance plus longue et une période de perception des

prestations plus courtes, ce qui facilite directement l'obtention de pensions adéquates et viables. De par les cotisations versées, les régimes de retraite constituent une composante importante des institutions régissant le marché du travail. Il est par conséquent crucial que les incitations qu'ils prévoient aient un effet positif sur l'emploi.

Encadré : Évolution des rapports de dépendance

Selon les dernières projections démographiques, les rapports de dépendance des personnes âgées (population d'au moins 65 ans par rapport aux personnes ayant de 15 à 64 ans) vont plus que doubler entre 2005 et 2050 (passant de 24 à 51, soit une hausse de quelque 110%).

Selon les projections de 2005 du groupe de travail sur le vieillissement, le rapport de dépendance économique (population d'au moins 65 ans par rapport au nombre de personnes ayant un emploi) devrait augmenter d'environ 90% (et passer de 37 à 70), et cela malgré la hausse escomptée du taux global d'emploi, qui devrait atteindre 71 % en 2050 – contre actuellement 63%. En d'autres termes, alors qu'on compte aujourd'hui quasiment 3 travailleurs pour 1 retraité, en 2050, ce rapport ne serait que de 1,4 pour 1.

Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) dans l'UE se situe en moyenne à 37%, mais les taux nationaux oscillent entre 20 et 60%. Bien que l'un des objectifs de l'UE soit expressément d'augmenter la présence des jeunes au sein des systèmes éducatifs, ces différences montrent que des efforts accrus en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes sont nécessaires et qu'il faut soutenir les carrières « non linéaires » alternant périodes d'emploi et d'études. Une entrée plus précoce dans la vie active permet une carrière professionnelle plus longue et l'acquisition de davantage de droits à pension, ce qui profite au système de protection sociale, tant à l'échelon de la société qu'à celui de l'individu.

Ces dernières années, les taux d'emploi des travailleurs âgés ont augmenté, inversant ainsi une longue tendance à la baisse. De fait, ces taux sont passés de 36% en 1995 à 42% en 2004 pour l'Union des Quinze, et de 36% en l'an 2000 à 41% en 2004 pour les vingt-cinq États membres de l'Union. Néanmoins, malgré ces récentes améliorations, ils se situent toujours aux alentours de 30%, voire en dessous, dans de nombreux États membres (BE, IT, LU, HU, MT, AT, PL, SI, SK), ou entre 30% et 45% (CZ, DE, EL, ES, FR); ils varient entre 45% et 55% dans certains d'entre eux (LV, LT, NL, EE, IE, CY, PT, FI) et ne dépassent les 55% que dans de rares cas (DK, SE, UK).

Quasiment tous les États membres ont introduit dans leurs réformes récentes des mesures incitant à prolonger la vie active (notamment au sein des régimes obligatoires) et réduit les possibilités de départ anticipé à la retraite. L'allongement de la carrière professionnelle est généralement favorisé par des compléments de pension et les départs en préretraite découragés par des réductions actuarielles. En outre, une plus grande souplesse est prévue dans la planification du départ à la retraite, par exemple grâce à la combinaison de l'activité professionnelle et d'une retraite progressive. Par ailleurs, les régimes d'invalidité, de maladie et d'incapacité

sont également réexaminés, le but étant d'exclure d'autres possibilités de sortie du marché du travail. Alors que les régimes à cotisations définies comportent par essence de puissantes incitations, il est parfois nécessaire d'adapter les règles d'ouverture des droits et certains paramètres des régimes à prestations définies (âge limite d'accès aux régimes de préretraite ou à d'autres régimes spécifiques, coefficients de bonus/malus, etc.).

De plus, comme l'ont montré les travaux du groupe « Indicateurs » sur les taux de remplacement, les réformes des régimes obligatoires mènent souvent à une baisse des taux personnels de remplacement mesurés à un âge donné, lors de la retraite. Cependant, de nombreux États membres ont prévu une acquisition plus favorable des droits à pension pour les personnes repoussant leur départ à la retraite, ce qui devrait avoir un effet incitatif.

Il reste à déterminer, et la question est cruciale pour l'avenir, si les réformes vont assez loin et encouragent suffisamment une prolongation de la vie active pour que les objectifs de Lisbonne concernant les taux d'emploi et le relèvement de l'âge réel de départ à la retraite soient atteints. Des différences importantes peuvent être observées d'un État membre à l'autre, selon la force des incitations prévues et la conception du régime de retraite concerné. Il semblerait donc que la structure de ces mesures d'incitation puisse être réexaminée dans plusieurs États membres. Certains devraient notamment se pencher encore sur la question des sorties précoces du marché du travail (soit avant l'âge normal de la retraite).

Les réformes prévoient pour les travailleurs de fortes incitations à retarder leur départ en retraite et, quand elles sont bien conçues, les récompensent par des niveaux adéquats de pension. Néanmoins, il faut veiller à ce qu'il soit effectivement possible de travailler plus longtemps, comme le souligne la ligne directrice intégrée n° 18 pour la croissance et l'emploi (favoriser une approche du travail fondée sur le cycle de vie). Conformément à l'analyse effectuée dans le premier rapport de la Commission sur les programmes nationaux de réforme, il est essentiel d'accélérer les réformes du marché du travail pour élargir les possibilités d'emploi des travailleurs âgés (référence au rapport annuel de la Commission sur les progrès enregistrés dans la stratégie de Lisbonne). Les régimes de retraite peuvent faciliter un départ en retraite plus tardif, mais si les travailleurs âgés ne bénéficient pas d'un accès adéquat à des emplois appropriés, leurs réformes risquent fort de ne pas être particulièrement efficace.

2.2.2. Concevoir une démarche pour la totalité du cycle de vie et établir une relation plus étroite entre cotisations et prestations, tout en garantissant un revenu de remplacement adéquat et en gérant la progression de la longévité

L'équilibre et le lien entre cotisations et prestations, ainsi que la transparence de cette relation, sont importants, tant pour les régimes à prestations définies (courants parmi les régimes obligatoires par répartition) que pour ceux à cotisations définies, dont ils constituent l'un des éléments intrinsèques. Les réformes des régimes de retraite doivent apporter une réponse aux évolutions démographiques et, notamment, à l'accroissement de la longévité, facteur déterminant des futures hausses des dépenses de retraites. Si cette augmentation de l'espérance de vie portait sur les années de la retraite, elle aboutirait, dans un régime financièrement équilibré, soit à une hausse des cotisations pour les salariés, soit à une baisse des pensions versées aux retraités.

Néanmoins, ces années d'espérance de vie en plus peuvent être partagées entre la période d'activité professionnelle et la retraite, ce qui dont il résulterait un meilleur équilibre entre les cotisations et les prestations. En réponse aux futures hausses de l'espérance de vie, plusieurs réformes sont conçues pour stabiliser les régimes de retraite grâce à des mécanismes automatiques d'ajustement (SE, FI, PL, LV, DE) ou des révisions et adaptations requises périodiquement (AT, IT, FR). Ces ajustements favoriseront également une démarche fondée sur le cycle de vie.

Une relation trop lâche entre les cotisations versées et les prestations perçues peut aboutir à un manque d'équité et d'efficacité, tant au sein d'une même génération que d'une génération à l'autre. Les cotisations peuvent notamment être ressenties comme une mesure fiscale générale plutôt que comme un moyen d'acquérir des droits à pension. Réformer cet aspect des régimes de retraite parallèlement à d'autres systèmes de prestations sociales pourrait favoriser la prolongation de la carrière professionnelle tout en portant un coup à l'économie souterraine.

Plusieurs réformes ont ainsi consolidé le lien prestations/cotisations des régimes de retraite. Les régimes par capitalisation et les régimes incluant des comptes notionnels établissent une corrélation étroite entre ces deux composantes. De même, cette relation a été renforcée dans de nombreux régimes à prestations définies. Premièrement, la durée d'assurance ouvrant droit à une retraite à taux plein a été allongée. Deuxièmement, le calcul de la pension à taux plein repose maintenant sur les rémunérations perçues pendant toute la vie active et non plus sur le salaire final, ce qui reflète plus exactement les cotisations versées sur l'ensemble de la carrière et non uniquement la progression salariale des dernières années. Troisièmement, l'application de réductions/majorations actuarielles pour les départs anticipés/différés à la retraite contribue aussi à forger une culture où la préretraite perd de son importance. Tel a notamment été le cas dans plusieurs États membres: AT, FR, FI, ES, PT, NL, IT. Dans de nombreux autres États Membres (DE, BE, LU, HU, EE, LV, LT, PL, SK, SI, SE), le lien prestations/cotisations avait été consolidé dans des réformes antérieures.

Néanmoins, cette connexion plus étroite entre prestations et cotisations doit aller de pair avec un suivi attentif de l'acquisition des droits à pension lors des interruptions de carrière – périodes consacrées à l'éducation des enfants ou à la garde d'autres proches, périodes de chômage, congés de maladie ou d'éducation dans le but de garantir aussi bien un niveau adéquat de pension que l'équité du régime de retraite.

2.2.3. *Moderniser les régimes de retraite en augmentant leur capacité d'adaptation aux changements structurels*

Les nouvelles structures du marché du travail requièrent des régimes de retraite adaptables. L'accroissement des taux d'activité et les mutations de la société font que de plus en plus de travailleurs n'ont pas la carrière type correspondant à un emploi à temps plein exercé pendant toute la vie active. Les interruptions de carrière et le travail à temps partiel deviennent plus fréquents et il est également de plus en plus courant d'exercer une activité indépendante, au moins pendant une partie de sa carrière. Ces tendances exigent une adaptation des régimes de retraite encourageant l'activité et garantissant des droits à pension adéquats pour tous, même si la transparence de ces régimes doit en pâtir.

Les États membres ont commencé à réexaminer les modalités prévues pour les travailleurs aux parcours atypiques et les travailleurs indépendants afin de leur faciliter l'accès aux régimes obligatoires et complémentaires de retraite. À titre d'exemple, dans certains d'entre eux, notamment ceux ayant consolidé le lien entre cotisations et prestations, les contrats de travail de courte durée, le travail à temps partiel et les activités bénévoles permettent d'acquérir des droits à pension, de même que certaines interruptions de carrière ayant pour objet d'élever un enfant, de s'occuper d'une personne âgée ou de se former, et les périodes de chômage. La finalité de ces dispositions est qu'une activité à temps partiel ou des contrats à durée déterminée combinés à des périodes d'autres activités ou de chômage ne nuisent pas de manière disproportionnée à l'acquisition des droits à pension. Face à une tendance générale à la baisse des futures retraites dans les régimes par répartition, de nombreux États membres améliorent l'acquisition des droits à pension lors des périodes consacrées à l'éducation des enfants et introduisent des dispositions similaires pour la garde des personnes âgées. Les efforts de modernisation dans ce domaine semblent laborieux, l'explication étant peut-être qu'il est difficile de concilier des droits à pension acquis à l'origine grâce à un emploi salarié et le désir de reconnaître un travail non rémunéré.

La plupart des États membres éliminent progressivement la différence entre l'âge légal de départ en retraite des hommes et des femmes. D'autres paraissent maintenir cet écart, au moins pour les deux prochaines décennies. Certains prévoient des départs anticipés à la retraite pour les femmes ayant des enfants. Il est à noter que la conception des pensions de réversion évolue puisque la pension traditionnelle de veuve devient de moins en moins fréquente, du fait de l'augmentation rapide de l'emploi des femmes.

De manière générale, les travailleurs changeant fréquemment d'employeurs sont mieux traités par les régimes obligatoires, qui, pour beaucoup d'entre eux, tiennent désormais compte des contrats à durée déterminée ; les régimes complémentaires (notamment ceux liés à une entreprise) peuvent en revanche désavantager les travailleurs plus mobiles par rapport aux salariés en contrat à durée indéterminée (l'acquisition des droits à pension étant notamment entravée par les périodes d'attente et de stage). Au vu de l'importance croissante des régimes complémentaires, certains États membres (DK, DE, NL, UK) ont amélioré les dispositions sur la portabilité des droits à pension complémentaire, qui peuvent poser problème en cas de mobilité des travailleurs. De fait, celle-ci constitue et constituera à l'avenir une composante de plus en plus importante des marchés du travail. Afin d'établir un cadre général plus favorable à la portabilité des droits à pension complémentaire et d'accompagner les initiatives déjà entreprises par certains États membres, la Commission européenne a récemment adopté une proposition de directive sur la portabilité des droits.

2.2.4. *Garantir des minima de pension et la solidarité*

Certains États membres (BE, ES, IE, IT, PT) ont répondu à la nécessité de fournir un revenu décent aux personnes âgées en prévoyant une augmentation des pensions minimales garanties supérieure à celle requise par les dispositions de l'indexation obligatoire. En 2003, le RU a introduit une prestation plus favorable liée au revenu (appelée « *pension credit* ») afin d'encourager davantage l'épargne retraite.

L'une des questions soulevées par ces réformes des minima de pension et, plus généralement, des prestations minimales destinées aux personnes âgées a trait à leur effet sur les mesures favorisant l'acquisition des droits à pension. Il convient à cet égard d'étudier avec soin le lien entre prestations minimales, règles d'indexation et incitations.

Autre enjeu, les pensions ou prestations minimales doivent-elles être indexées différemment des pensions liées à la rémunération et, si tel est le cas, peut-il y avoir des retombées inattendues sur la distribution des revenus parmi les retraités ? L'évolution récente des régimes montre que de plus en plus de pays adoptent une indexation totale ou quasi totale sur les prix, tant pour les pensions reposant sur le montant des rémunérations que pour les pensions minimales. Cependant, l'indexation sur les prix des pensions minimales garanties se traduit habituellement par une revalorisation des revenus de leurs titulaires inférieure à l'évolution générale des revenus, ce qui peut induire un risque accru de pauvreté relative chez les retraités les plus âgés, et cela même si leur pouvoir d'achat est préservé. Pour éviter une hausse de la pauvreté, les gouvernements sont souvent obligés d'adopter des mesures correctives discrétionnaires (ce qui va à l'encontre de l'établissement d'un régime pérenne, sûr et stable inspirant la confiance). En fait, cette question devrait être envisagée dans le contexte plus large de l'intégration des personnes âgées. Certains États membres abordent le problème en prévoyant un revenu minimal garanti et d'autres prestations en espèces et en nature, par exemple dans le domaine des services de soins et de garde, du logement et du transport.

2.2.5. *Garantir des retraites privées complétant et remplaçant partiellement l'offre du régime public*

De nombreux États membres accordent une importance accrue aux régimes privés par capitalisation, qui peuvent contribuer à garantir un revenu adéquat pendant la retraite, et mettent l'accent sur le rôle positif d'un partage du risque démographique entre les régimes publics et privés. Le vieillissement de la population, notamment le départ en retraite de la génération du baby-boom, exige d'accorder une attention minutieuse à la viabilité financière des régimes par répartition puisqu'il modifie considérablement le rapport de dépendance. Néanmoins, les régimes par capitalisation auront aussi à pâtir du vieillissement de la population.

Les RSN ont bien mieux abordé la question des pensions complémentaires que lors de l'exercice précédent. Plusieurs pays considèrent que les régimes privés ont un rôle à jouer dans l'organisation générale des retraites. Cette vision est traditionnellement celle de certains États membres comme le Danemark, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. En outre, dans plusieurs États membres (SE, PL, HU, EE, LV, LT, SK), l'importance des retraites privées s'est accrue de façon décisive grâce à l'introduction, dans les régimes obligatoires, d'un volet fondé sur la capitalisation. Nombreux sont aussi les pays qui se sont dotés de dispositions supplémentaires sur des régimes professionnels ou privés complétant les retraites publiques (DE, IT, AT).

Cependant, comme l'a souligné l'étude du CPS sur les régimes privés de retraite, même si ces derniers devraient gagner du terrain au cours des décennies à venir, à de rares exceptions près, les régimes publics par répartition devraient demeurer la principale source de revenu des retraités dans tous les États membres. Les États membres seront ainsi en mesure de maintenir une redistribution adéquate des revenus et le degré de solidarité requis pour que les personnes âgées disposent de ressources

convenables et que le risque soit adéquatement partagé à l'échelon individuel. De toute façon, non seulement l'existence de pensions minimales garanties relève de la responsabilité de l'État, mais partout celles-ci sont prévues au sein des régimes publics de retraite. De plus, un recours plus large aux régimes privés n'autorise pas pour autant les pouvoirs publics à délaissier le secteur des retraites. Le contrôle et la réglementation des régimes privés de retraite constituent de plus en plus pour l'État une tâche importante et complexe. En outre, celui-ci devrait favoriser la transparence et la compétitivité des marchés pour les intermédiaires financiers.

Pour que les régimes privés de retraite assurent un revenu aux personnes âgées à faibles revenus, il est donc essentiel que les États membres investissent dans des structures garantissant la saine gestion de ces régimes. Certains États membres (DE, CZ) prévoient des mesures relativement avantageuses pour que les personnes disposant de faibles revenus souscrivent à un régime privé de retraite; néanmoins, ces mesures pourraient être insuffisantes. C'est pourquoi, dans de nombreux États membres, un débat a été amorcé sur la nécessité de rendre l'épargne privée obligatoire, notamment quand les pensions reposent pour l'essentiel sur cette épargne privée (comme c'est le cas dans plusieurs nouveaux États membres). Dans la mesure où les retraites privées relèvent plus largement de régimes facultatifs, ce sont généralement les catégories de population aux revenus supérieurs qui y ont plus souvent recours. Ce facteur pourrait exacerber les répercussions des réductions au niveau des taux de remplacement individuels dans les régimes obligatoires de retraite, surtout pour les retraités les plus âgés.

Il est important que les États membres surveillent l'évolution réelle des retraites privées et vérifient qu'elles répondent bien aux besoins, en évaluant les taux de couverture et de prestations, ainsi que la distribution de ces dernières en fonction de l'âge et du statut socio-économique. En outre, les régimes privés, comme les fonds de réserve des régimes par répartition, doivent garantir un niveau de sécurité et d'efficacité suffisamment élevé. Des règles définissant les risques acceptables en matière d'investissements et l'établissement d'hypothèses prudentes sur les rendements futurs constituent des garde-fous importants, pour autant que leur application soit assurée et contrôlée; par ailleurs, le souci d'efficacité impose de maintenir de faibles charges administratives.

Enfin, la transformation de comptes individuels en annuités sûres gagnera en importance, notamment dans les régimes mis en place récemment, qui fourniront leurs premières prestations d'ici quelques années, souvent avant la fin de la décennie (PL, EE, HU, LV, LT, SK).

2.2.6. *Renforcer la gouvernance des régimes de retraite*

Les examens périodiques ou ad hoc, ainsi que les mécanismes automatiques ou semi-automatiques d'ajustement mentionnés au point 2.2, contribuent à une meilleure gouvernance des régimes de retraite. Certes, dans de nombreux cas, ils traitent des conséquences de la longévité, mais ils s'intéressent aussi à d'autres paramètres dont l'évolution influe sur les régimes de retraite, tels l'emploi et la croissance. Les RSN mettent l'accent sur l'établissement d'institutions indépendantes, chargées de contrôler les régimes de retraite. Ces examens montrent clairement qu'il faut équilibrer la durée de la vie active et de la retraite, le revenu de remplacement et le montant total des cotisations pour atteindre l'objectif fondamental qu'est le maintien

de pensions adéquates et viables. La tendance observée est particulièrement intéressante puisqu'elle accroît la transparence générale des régimes de retraite et facilite une prise de décision plus consensuelle.

L'assouplissement des dispositions des régimes obligatoires sur l'âge de la retraite, l'instauration d'un lien plus étroit entre cotisations et prestations comme le développement des retraites privées sont autant de mesures impliquant des décisions plus nombreuses et plus complexes de la part des futurs bénéficiaires.

Ainsi que le soulignent plusieurs États membres (UK, IT, NL, DK, SE, IE), une telle tendance devrait s'accompagner d'une information adéquate sur les niveaux des futures pensions et, plus généralement, d'une sensibilisation au problème des retraites et d'une meilleure compréhension des services financiers disponibles, même si une telle information a manifestement ses limites quand l'enjeu est de demander aux citoyens de prendre des décisions personnelles complexes sur leur retraite. La plupart des rapports décrivent les efforts importants déployés pour informer l'opinion et clarifier les options financières existantes, et il est vrai qu'une information de qualité doit permettre de définir les droits des affiliés et des bénéficiaires.

3. CONCLUSION

3.1. Assurer en parallèle des régimes adéquats, viables et modernes

La deuxième série de RSN confirme que les trois principaux objectifs définis – caractère adéquat des pensions, viabilité et modernisation des régimes – peuvent servir de référence aux stratégies de réforme sans lesquelles l'Europe ne relèvera pas le défi des retraites.

Ces rapports mettent en lumière les corrélations unissant ces trois grands objectifs, leurs synergies et les arbitrages qu'ils imposent. La réussite des réformes passe par ces trois éléments, qui doivent être pris en compte en parallèle.

Il serait dangereux pour la société de ne pas concevoir une démarche intégrée associant des niveaux de pension adéquats à la viabilité des régimes. Des promesses intenables sur les futures pensions menaceraient la possibilité même de garantir des revenus adéquats lors de la retraite. Une augmentation insuffisante des pensions et l'octroi de faibles revenus (ou la réduction des prestations promises antérieurement) mettraient inopinément à rude épreuve les finances publiques, car une augmentation des demandes de réévaluation ad hoc des retraites et, éventuellement, la sollicitation non escomptée d'autres prestations sociales (même liées au revenu) peuvent se traduire par une hausse des dépenses publiques. De telles situations pourraient créer d'importants conflits liés à la crédibilité des régimes de retraite.

Il est important d'améliorer la transparence des régimes de retraite, aussi bien pour les individus (qui ont besoin d'être informés et d'y voir clair pour prendre des décisions sur le long terme) que pour les gouvernements (qui ont besoin d'outils de suivi pour la gestion dans le temps des régimes de retraite). L'introduction de mécanismes automatiques ou semi-automatiques facilitant le suivi périodique de différentes sources d'incertitudes – notamment les tendances démographiques – est une caractéristique particulièrement intéressante des récentes réformes des régimes

de retraite, car elle rend plus probable l'application de réformes mesurées au moment opportun.

3.2. La contribution des réformes des retraites à l'emploi et la croissance

Comme le soulignent de nombreux RSN, toute réforme des retraites doit s'inscrire dans un projet plus large de société et de politique économique. La volonté manifestée par les États membres dans leur programme national de réforme peut être étayée par une refonte des régimes de retraite, tandis qu'une économie plus forte peut aussi se traduire par une amélioration de ces régimes. Si l'on veut atteindre les objectifs de Lisbonne en matière d'emploi tout en soutenant une croissance durable, et par là même préserver un haut niveau de protection sociale au sein de nos sociétés vieillissantes, il est vital de renforcer l'emploi des travailleurs âgés. La réforme des retraites, l'emploi et la croissance sont donc intimement liés.

Premièrement, le financement des retraites constitue un poste important des dépenses publiques, dans la quasi-totalité des pays. Un régime public de retraite aux finances saines est essentiel à la viabilité des finances publiques dans leur ensemble, facteur qui, à son tour, dope la croissance et les performances économiques. Par ailleurs, le gain de compétitivité et de productivité résultant d'une mise en œuvre réussie de la stratégie de Lisbonne peut dégager la marge de manœuvre nécessaire à une réforme des régimes de retraite.

Deuxièmement, régimes de retraite et marchés du travail sont étroitement liés. Les premiers prévoient des incitations qui ont des effets sur l'activité des travailleurs âgés, tandis qu'un niveau élevé d'emploi garantit à ces régimes un afflux massif de cotisations. Les cotisations nécessaires au financement des régimes de retraite influent également sur les coûts du travail et, en conséquence, sur la demande de main-d'œuvre. Un relèvement des taux de cotisation peut aboutir à une diminution de la demande de main-d'œuvre, tandis que des prestations trop généreuses sont susceptibles de réduire l'offre, autant de facteurs aggravant les déséquilibres du marché du travail. Tant les prestations que les cotisations doivent être appréciées au regard de leurs retombées sur le fonctionnement du marché du travail.

3.3. Les grands enjeux à suivre

Depuis 2003, de nombreux États membres se sont lancés dans des réformes importantes – souvent impopulaires – de leurs régimes de retraite. D'aucuns semblent avoir mis en place des réformes de fond, quelques uns ont redoublé d'efforts, d'autres n'ont pas encore dépassé le premier stade du processus. Alors que ces derniers ont besoin de passer à la vitesse supérieure, la plupart des États membres devraient maintenir le rythme de leurs réformes.

Les points qui, au vu des RSN, méritent un suivi attentif sont les suivants:

- les réformes des régimes de retraite doivent continuer à favoriser un bon fonctionnement des marchés du travail ; il faut pour cela corriger et renforcer les mesures incitant à prolonger la vie active, et réexaminer aussi bien les taux de cotisation que les niveaux de prestation. La réforme du marché du travail doit aller de l'avant, ce qui implique un changement de culture dans les entreprises concernant le maintien en emploi et l'embauche des travailleurs âgés ;

- les réformes doivent favoriser une adaptation des régimes – pour qu’ils puissent faire face à l’évolution de l’espérance de vie – et une prise en considération du cycle de vie dans leur conception ;
- la modernisation doit mieux tenir compte des nouvelles formes d’emploi, des modalités flexibles de travail, des interruptions de carrière et des périodes de garde/de soins, et prévoir des systèmes permettant aux femmes d’acquérir leurs propres droits à pension ;
- les mesures garantissant des minima de pension adéquats gagnent en importance, mais il faut définir avec soin les règles d’indexation et veiller à ne décourager ni l’emploi, ni l’épargne ;
- il convient de surveiller attentivement la viabilité financière des régimes publics de retraite et leurs retombées sur le budget de l’État, tout en prenant en considération les répercussions éventuelles des retraites privées sur les finances publiques; la dette publique devrait en outre être réduite pour que l’accroissement escompté des dépenses de l’assurance vieillesse puisse être mieux géré ;
- les retraites privées peuvent compléter ou remplacer partiellement les retraites publiques et contribuer ainsi à un partage plus large du risque à l’échelon des individus, mais il faut veiller à garantir des régimes sûrs et équitables ;
- il faut accroître la transparence, promouvoir une meilleure information de la population sur les retraites et mieux faire comprendre les problèmes en jeu ;
- les mécanismes réguliers d’examen et d’ajustement constituent des innovations importantes, non seulement pour adapter les régimes au fil du temps, mais aussi pour favoriser une meilleure compréhension des réformes nécessaires face aux défis démographiques.

3.4. Les prochaines étapes dans le cadre de la méthode ouverte de coordination

La MOC sur les retraites s’est révélée être un outil efficace permettant à l’Union et aux États membres de faire progresser leur conception d’une réforme des régimes de retraite : des objectifs communs ont été définis, les progrès accomplis ont été examinés et un processus d’apprentissage a été encouragé. Telle que définie dans la communication de la Commission du 22 décembre 2005 intitulée « Travailler ensemble, travailler mieux : un nouveau cadre pour la coordination ouverte des politiques de protection sociale et d’inclusion sociale dans l’Union européenne », la nouvelle MOC, grâce à sa structure intégrée et son étroite corrélation avec la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l’emploi, pourrait stimuler la volonté de réforme des États membres dans le domaine des retraites. Les actions à venir devraient s’orienter dans les deux directions suivantes:

- (1) poursuivre le suivi global des progrès enregistrés dans la réalisation des objectifs communs, sans imposer aux États membres l’élaboration de rapports excessifs. Comme l’indique la communication de la Commission, les échéances seront alignées sur le cycle triennal de Lisbonne (2005-2008). Les États membres ne seront pas tenus de présenter une stratégie nationale au cours des années intermédiaires (« allégées »). Durant celles-ci, la MOC se concentrera sur des analyses approfondies de certains sujets, sur la diffusion

des résultats et sur l'évaluation d'indicateurs mesurant le chemin parcouru vers les objectifs communs ;

(2) axer l'analyse stratégique et l'échange de bonnes pratiques sur des questions fondamentales. Les enjeux recensés dans le présent document montrent qu'en plus des travaux actuellement menés sur les taux de remplacement, une action transversale pourrait porter à l'avenir sur les thèmes suivants :

- la définition d'un revenu minimal pour les personnes âgées (prenant aussi en considération le lien entre les retraites et les autres prestations fournies aux retraités),
- l'établissement d'une corrélation plus étroite entre cotisations et prestations (tenant compte des crédits non contributifs et de l'égalité des sexes),
- la relation entre l'assouplissement des modalités de départ à la retraite et la prolongation de la vie active,
- les principaux enjeux caractérisant le développement des retraites privées (cadre juridique performant, couverture inégale, sécurité, information, coûts de transition, contribution des régimes privés de retraite à la viabilité financière),
- la conception de mécanismes réguliers d'examen et d'ajustement.

Ces travaux pourraient prendre la forme d'études ou de séminaires. La méthode de l'examen par les pairs, appliquée avec succès au sein du volet sur l'inclusion sociale, pourrait aussi être utilisée pour certains sujets prioritaires. Les résultats de ces actions pourraient être communiqués, selon des modalités à définir, au CPS et au CPE. Le CPS pourra envisager de présenter un rapport sur certaines de ces questions à la Commission et au Conseil. Ces deux méthodes de travail, les rapports nationaux et les études transversales, servent à alimenter les futurs rapports conjoints sur la protection et l'inclusion sociales, et garantissent une contribution pertinente de la MOC à la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi.