



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le **XXX**
COM(2012) 55

LIVRE BLANC

Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

{SWD(2012) 7}

{SWD(2012) 8}

LIVRE BLANC

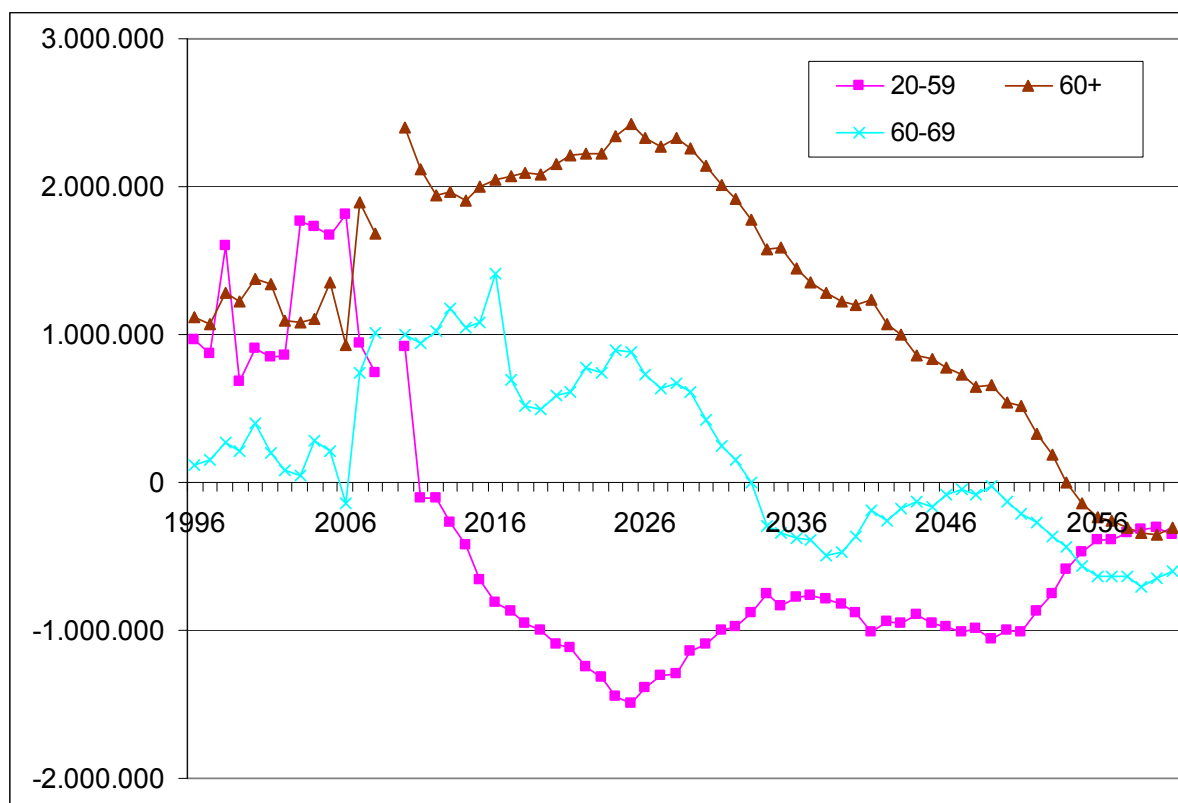
Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

1. INTRODUCTION

Le vieillissement de la population fait peser une menace importante sur les systèmes de retraite dans tous les États membres. À moins que les femmes et les hommes, qui vivent plus longtemps, travaillent également plus longtemps et épargnent davantage pour leur retraite, l'adéquation des pensions ne pourra plus être garantie, car l'accroissement des dépenses que cela impliquerait serait intenable. Entre 2010 et 2060, l'espérance de vie à la naissance devrait augmenter de 7,9 ans pour les hommes et de 6,5 ans pour les femmes. Et il ne s'agit pas d'un problème éloigné – il est à nos portes, avec la génération du baby-boom qui part à la retraite et la population européenne en âge de travailler qui commence à se réduire. En témoigne le nombre de personnes de plus de 60 ans, qui connaît une augmentation annuelle d'environ 2 millions, soit deux fois plus qu'à la fin des années 90 et au début des années 2000. À l'inverse, le nombre de personnes se situant dans la classe d'âge de forte activité (les 20 à 59 ans) chutera chaque année au cours des prochaines décennies (graphique 1).

Graphique 1: Évolution démographique par rapport à l'année précédente, UE-27, 1996-2061



Source: Europop 2010 et demo_pjangroup.

Ensemble, l'accroissement de la longévité et le départ à la retraite de la génération du baby-boom auront des conséquences économiques et budgétaires très importantes dans l'Union européenne, réduisant le potentiel de croissance économique et exerçant une pression sur les finances publiques.

Ces perspectives sont encore aggravées par la crise financière et économique actuelle. L'anémie de la croissance économique, les déficits budgétaires et l'endettement, l'instabilité financière et la faiblesse de l'emploi font que tous les systèmes de retraite ont plus de mal à tenir leurs promesses. Les régimes de retraite par répartition souffrent de la baisse de l'emploi et donc des cotisations de retraite. Les régimes par capitalisation sont touchés par la diminution des rendements et de la valeur des actifs.

Il est donc plus urgent que jamais d'élaborer et d'appliquer des stratégies globales d'adaptation des systèmes de retraite à l'évolution économique et démographique. Les défis sont de taille, mais ils pourront être relevés si des politiques adéquates sont mises en place. Réformer les systèmes de retraite et les pratiques en la matière est essentiel pour améliorer les perspectives de croissance de l'Europe et il s'agit même d'une urgence dans certains pays, qui doivent réaliser les réformes nécessaires dans le cadre des mesures actuelles visant à rétablir la confiance dans les finances publiques.

Les économies et les sociétés des différents États membres étant de plus en plus intégrées, la réussite ou l'échec des politiques et des réformes nationales en matière de retraite a des répercussions toujours plus grandes en dehors des frontières de l'État concerné, en particulier dans l'Union économique et monétaire. Eu égard à l'importance cruciale des retraites pour la prospérité sociale et économique de l'Europe et au risque accru que les politiques nationales en la matière aient des retombées transfrontières, la question des retraites fait de plus en plus partie des préoccupations communes au sein de l'Union européenne. En effet, la réussite des réformes des retraites dans les États membres est un facteur déterminant essentiel du bon fonctionnement de l'Union économique et monétaire et elle aura des incidences sur la capacité de l'UE à atteindre deux des cinq objectifs de la stratégie Europe 2020, à savoir relever le taux d'emploi à 75 % et réduire le nombre de personnes menacées de pauvreté d'au moins 20 millions.

Le présent livre blanc rend compte de ces préoccupations communes concernant les problèmes de nos systèmes de retraite et définit les enjeux prioritaires pour rendre les pensions adéquates et viables à long terme, en créant les conditions d'un taux d'activité élevé des femmes et des hommes tout au long de leur vie et en renforçant les possibilités de constitution d'une épargne-retraite complémentaire sûre. Il propose des orientations stratégiques et des initiatives porteuses d'avenir qui, à l'échelon européen, permettront à l'Union d'aider les responsables politiques nationaux à répondre aux besoins de réforme, notamment ceux mis en évidence dans les analyses annuelles de la croissance 2011 et 2012 et précisés dans les recommandations adressées à chaque État membre en 2011 (recommandations par pays).

Le présent livre blanc tient également compte des résultats de la vaste consultation amorcée par le livre vert intitulé «Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe»¹.

¹ COM(2010) 365 final du 7 juillet 2010.

Des centaines de parties intéressées ainsi que le Parlement européen, le Comité économique et social européen et le Comité des régions ont participé à cette consultation et exprimé le souhait que la problématique des retraites soit abordée au niveau de l'UE de manière globale et coordonnée.

2. LES DEFIS ACTUELS EN MATIERE DE RETRAITES

La viabilité et l'adéquation des systèmes de retraite dépendent de la mesure dans laquelle ils reposent sur les cotisations, les impôts et l'épargne des travailleurs. Les modalités de financement, les conditions d'admissibilité et les conditions du marché du travail doivent être calibrées de manière telle qu'il soit possible d'atteindre un équilibre entre les cotisations et les droits, et entre le nombre de cotisants actifs et le nombre de bénéficiaires retraités.

2.1. Garantir la viabilité financière des systèmes de retraite

Les pensions de retraite représentent une part très importante et croissante des dépenses publiques: plus de 10 % du PIB en moyenne aujourd'hui, et probablement 12,5 % en 2060 pour l'UE dans son ensemble². Cependant, les dépenses liées aux retraites publiques vont actuellement de 6 % du PIB en Irlande à 15 % en Italie, ce qui signifie que les États membres se trouvent dans des situations assez différentes bien qu'ils soient confrontés à des défis démographiques similaires.

Ces dix dernières années, les réformes des systèmes de retraite ont bien progressé. Une majorité d'États membres ont adapté ces systèmes pour qu'ils soient plus viables et puissent résister à l'évolution démographique prévue. À cette fin, ils ont adopté des réformes destinées à mettre les paramètres des systèmes en phase avec la viabilité budgétaire ou des réformes structurelles consistant par exemple à passer de régimes à prestations définies à des régimes à cotisations définies ou à établir des piliers par capitalisation obligatoires.

Cependant, des réformes supplémentaires sont nécessaires dans de nombreux cas, et la crise financière et économique a rendu l'évolution démographique plus difficile à gérer et mis en évidence d'autres faiblesses dans certains systèmes de retraite. De nouveaux ajustements du côté des dépenses, combinés à des mesures renforcées visant à stimuler les taux d'emploi et la productivité, seront donc inévitables dans de nombreux États membres. Il conviendra d'appliquer rigoureusement une stratégie budgétaire crédible, conformément au cadre budgétaire défini dans le pacte de stabilité et de croissance, en tenant dûment compte du coût net de la réalisation d'une réforme des retraites. Pour relever le défi du vieillissement de la population, le Conseil européen de Stockholm a arrêté en 2001 une stratégie à trois volets, consistant à, primo, réduire la dette publique, secundo, accroître l'emploi, notamment des travailleurs âgés, ainsi que la productivité et, tertio, réformer les systèmes de sécurité sociale. Cette stratégie à trois volets visant à faire face aux difficultés liées au vieillissement de la population a été enrichie récemment dans le contexte de la stratégie générale Europe 2020,

² Des prévisions actualisées à long terme des dépenses liées aux retraites publiques, en cours d'élaboration par la Commission européenne et le Comité de politique économique, devraient être publiées en mai 2012, dans le rapport 2012 sur le vieillissement. Les valeurs mentionnées correspondent aux premières estimations. Celles-ci indiquent que les réformes supplémentaires réalisées récemment – depuis la publication du rapport 2009 sur le vieillissement – dans un certain nombre d'États membres devraient permettre de limiter l'augmentation future des dépenses liées aux retraites.

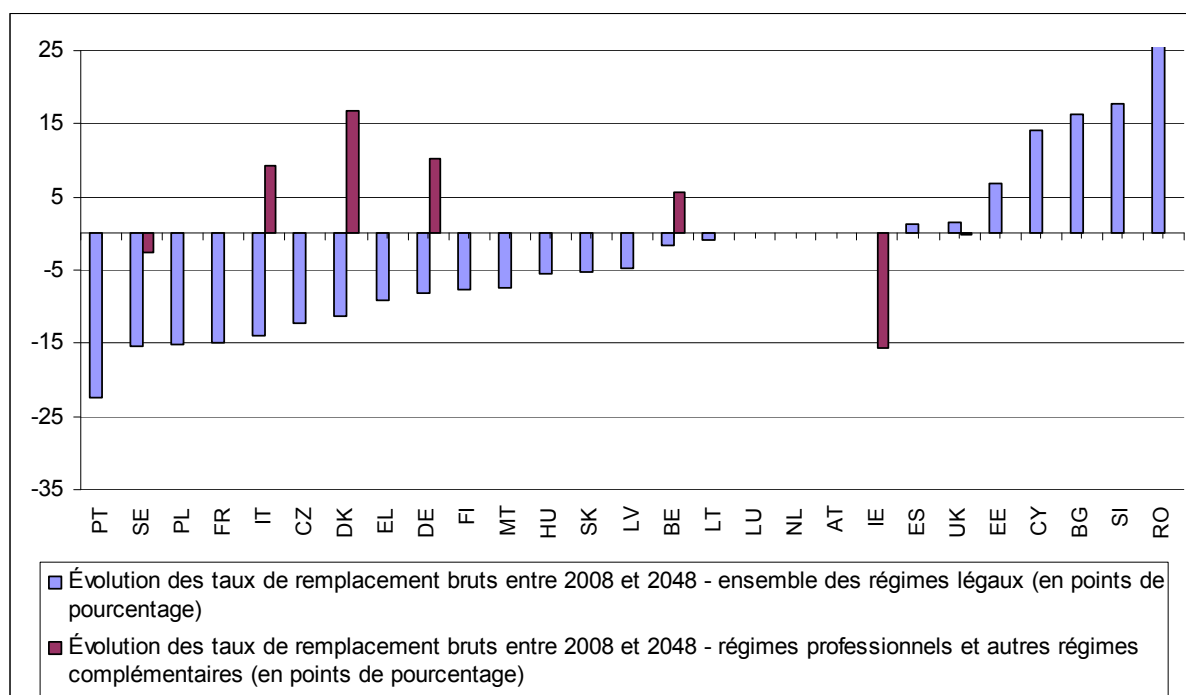
tandis que le livre vert de 2010 sur les retraites a lancé un débat sur la démarche globale à adopter pour fournir aux retraités des revenus adéquats, viables et sûrs.

2.2. Maintenir l'adéquation des prestations de retraite

Les pensions de retraite – provenant pour l'essentiel des régimes publics – constituent la principale source de revenu des Européens âgés, qui représentent une part importante et croissante de la population de l'UE (120 millions, soit 24 %). En effet, l'objectif premier des systèmes de retraite est de fournir aux retraités des revenus adéquats et de permettre aux personnes âgées d'avoir un niveau de vie décent et d'être financièrement indépendantes, et les pensions jouent aussi un rôle de stabilisateurs automatiques. Dans l'ensemble, cet objectif est atteint partout dans l'Union, bien que des disparités considérables subsistent. Le revenu des plus de 65 ans se situe à près de 94 % du revenu moyen de l'ensemble de la population³; cependant, environ 22 % des femmes de plus de 75 ans tombent sous le seuil de risque de pauvreté⁴.

Si les réformes récentes des retraites publiques ont eu tendance à améliorer ou maintenir cette protection contre la pauvreté, la plupart d'entre elles résulteront en des taux de remplacement (pensions par rapport aux revenus antérieurs) inférieurs dans l'avenir (graphique 2).

Graphique 2: Évolution prévue des taux de remplacement des régimes de retraite légaux et complémentaires entre 2008 et 2048 (en points de pourcentage)



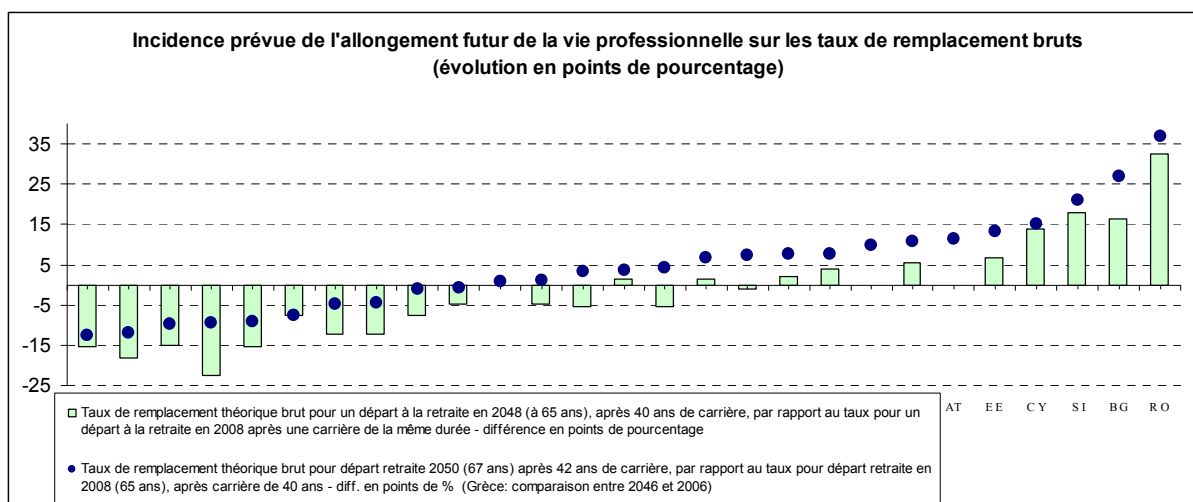
Source: Étude du sous-groupe «Indicateurs» du Comité de la protection sociale sur les taux de remplacement théoriques au cours de la période 2008-2048.

³ Eurostat, données EU-SILC pour 2009. Revenu moyen équivalent des plus de 65 ans, en pourcentage du revenu moyen de l'ensemble de la population de l'UE-27. Parmi les États membres, ce taux varie de quelque 70 % à un peu plus de 100 %.

⁴ Eurostat, données EU-SILC pour 2009.

La diminution attendue des taux de remplacement repose toutefois sur l'hypothèse d'un âge de la retraite inchangé. Travailler jusqu'à un âge plus avancé pourrait contribuer au maintien, voire à l'accroissement des taux de remplacement à l'avenir. Cet effet ressort du graphique 3, qui compare les taux de remplacement bruts dont bénéficient les personnes qui prennent actuellement leur retraite à 65 ans après 40 ans d'activité professionnelle à ceux des personnes qui partiront à la retraite à un âge plus avancé (67 ans, après une carrière de 42 ans, toutes choses étant égales par ailleurs) dans le futur (graphique 3).

Graphique 3: Incidence prévue de l'allongement de la vie professionnelle sur les taux de remplacement entre 2008 et 2048



Source: Étude du sous-groupe «Indicateurs» du Comité de la protection sociale sur les taux de remplacement théoriques au cours de la période 2008-2048.

L'épargne-retraite complémentaire peut aussi contribuer à garantir des taux de remplacement adéquats dans le futur⁵. Si certains pays ont pris des mesures pour compléter leurs régimes par répartition publics par des régimes par capitalisation privés, les possibilités d'épargne-retraite complémentaire peuvent encore être largement développées dans de nombreux États membres. À cette fin, il faudrait cependant que les régimes privés par capitalisation deviennent plus sûrs, plus rentables et plus compatibles avec des marchés du travail flexibles et avec la mobilité.

Dans certains pays, la crise a déjà montré que la capacité des régimes de retraite par capitalisation d'atténuer les risques et d'absorber les chocs doit être améliorée. La récession et la détérioration des finances publiques qui s'en est suivie ont aussi mis en évidence des faiblesses dans la manière dont certains États membres avaient tenté de mettre sur pied des régimes privés obligatoires.

⁵ L'épargne-retraite complémentaire comprend les pensions professionnelles et individuelles, l'assurance-vie et d'autres formes d'accumulation d'actifs pouvant être utilisées pour conserver un niveau de vie donné après le départ à la retraite. En outre, il existe des instruments (comme les hypothèques inversées, par exemple) qui permettent de convertir des actifs (en général, une maison) en revenus de retraite supplémentaires.

2.3. Accroître le taux d'activité des femmes et des travailleurs âgés

Le défi du vieillissement est souvent illustré par le doublement du rapport de dépendance des personnes âgées (c'est-à-dire du rapport entre les plus de 65 ans et les 15 à 64 ans), qui passera de 26 % en 2010 à 50 % en 2050. Cependant, le véritable nœud du problème réside dans le rapport de dépendance économique, qui correspond au *rapport en pour cent entre le nombre de chômeurs et de retraités et le nombre de travailleurs*. Si l'Union atteint l'objectif qu'elle s'est fixé dans la stratégie Europe 2020, à savoir un taux d'emploi de 75 % dans la classe d'âge des 20 à 64 ans, et qu'elle réalise encore des progrès entre 2020 et 2050, le rapport de dépendance économique passera seulement du niveau actuel de 65 % à 79 % en 2050⁶.

De nombreux pays peuvent encore largement améliorer l'adéquation et la viabilité futures de leurs systèmes de retraite en relevant les taux d'emploi, non seulement parmi les classes d'âge supérieures, mais aussi parmi les groupes qui se caractérisent par des taux d'emploi plus faibles, comme ceux des femmes, des migrants et des jeunes. Atteindre l'objectif que l'UE s'est fixé en matière d'emploi ou rattraper les pays les plus performants pourrait presque permettre de neutraliser les effets du vieillissement de la population sur l'importance relative des pensions de retraite par rapport au PIB.

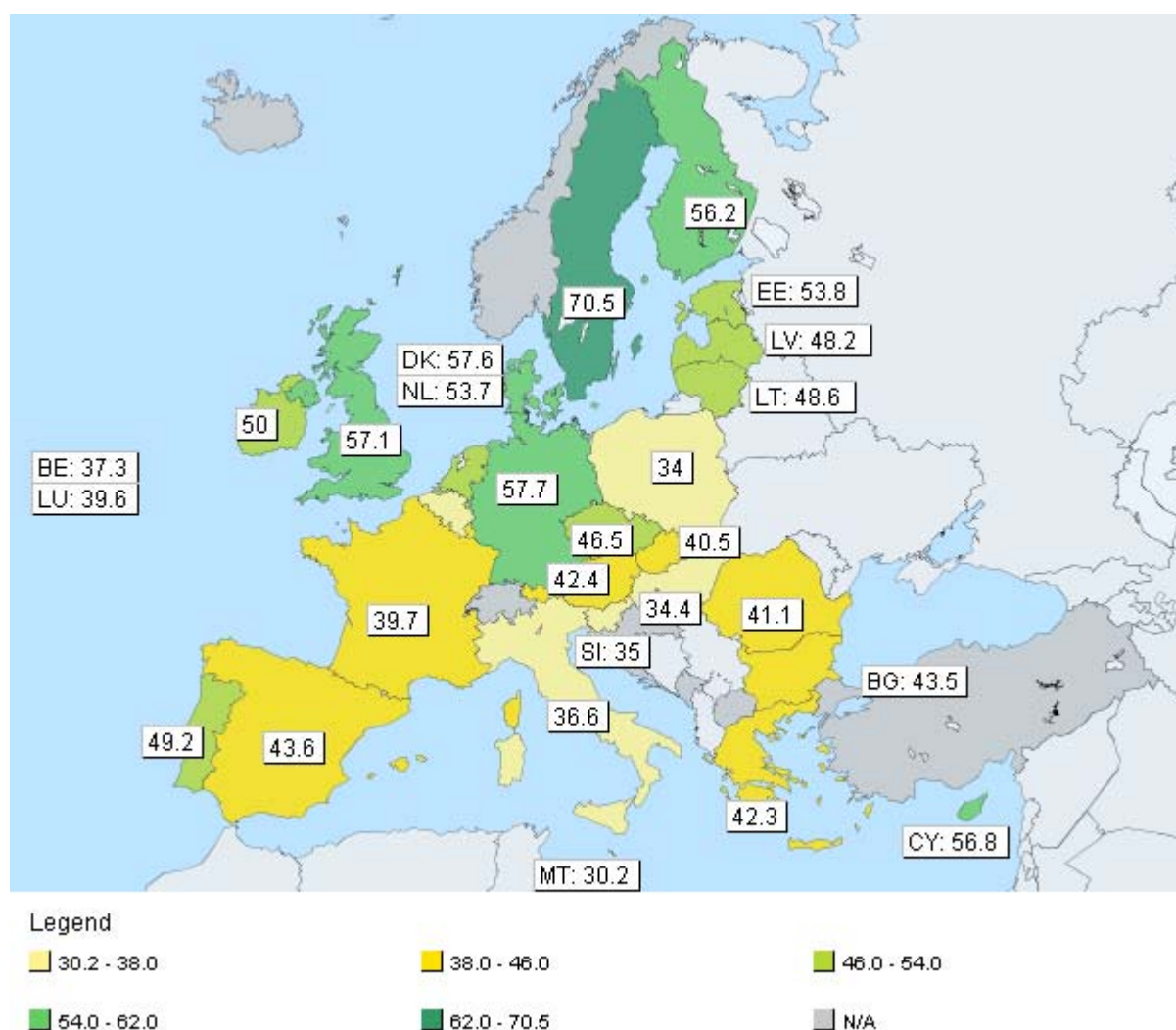
Les systèmes de retraite ont une influence sur les comportements en matière de retraite et donc sur l'offre de main-d'œuvre et le rapport de dépendance économique. Les paramètres essentiels sont les âges d'admissibilité à la retraite normale et anticipée. À l'heure actuelle, la retraite représente environ un tiers de la vie adulte et, si l'on ne modifiait pas les politiques, cette proportion augmenterait en même temps que l'espérance de vie. En outre, en raison des possibilités de sortie prématurée du marché du travail, le taux d'emploi des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) était inférieur à 50 % en 2010 dans l'UE. Cependant, derrière ce chiffre agrégé pour l'ensemble de l'Union se cachent de grandes différences entre les États membres, le taux allant de 30,2 % à Malte à 70,5 % en Suède (voir graphique 4). De même, le taux d'emploi des femmes âgées (38,6 %) est sensiblement inférieur à celui des hommes (54,6 %).

La tendance à la retraite anticipée observée au cours des dernières décennies s'est toutefois inversée. Le taux d'emploi des 55 à 64 ans a augmenté dans l'UE-27, passant de 37,7 % en 2001 à 46,3 % en 2010. En outre, les réformes des retraites déjà adoptées dans les États membres, qui seront souvent introduites progressivement, pourraient conduire à des hausses considérables des taux d'activité des travailleurs âgés. Il faut néanmoins prendre davantage de mesures. Le taux d'activité reste actuellement trop faible dans les classes d'âge immédiatement inférieures à l'âge de la retraite, et les progrès sont trop limités. Un âge de la retraite fixe, combiné à des possibilités de sortie prématurée aisée du marché du travail, créera des déséquilibres croissants entre la durée de la vie professionnelle et celle de la retraite. Réformer les systèmes de retraite afin de relever les taux d'activité sera essentiel pour stimuler la croissance économique et jeter les bases de pensions viables et adéquates.

⁶ Calcul réalisé à l'aide du calculateur du rapport de dépendance (*Dependency Ratio Calculator*) de la Chambre fédérale autrichienne du travail (Vienne). Le rapport de dépendance économique est défini comme étant le rapport entre le nombre de bénéficiaires de pensions (y compris les pensions de retraite anticipée et d'invalidité) et de chômeurs, d'une part, et le nombre de travailleurs, d'autre part. Principale hypothèse pour 2050: augmentation du taux d'emploi des 20 à 64 ans jusqu'à 79,6 % (ce taux a été atteint en 2008 dans les trois pays les plus performants, à savoir la Suède, le Danemark et les Pays-Bas). Données: enquête sur les forces de travail, rapport 2009 sur le vieillissement, Europop 08.

Pour que les réformes visant à accroître les âges d’admissibilité à la retraite (y compris en supprimant progressivement les régimes de retraite anticipée) soient efficaces, il faut cependant que les femmes et les hommes âgés disposent de meilleures possibilités de rester sur le marché du travail. Il s’agit notamment d’adapter les lieux de travail et l’organisation du travail, d’encourager l’apprentissage tout au long de la vie, de mener des politiques efficaces sur le plan des coûts pour permettre la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale, de prendre des mesures pour soutenir le vieillissement en bonne santé et de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes et la discrimination fondée sur l’âge. En outre, pour que de telles réformes soient acceptées au niveau politique, il faudra qu’elles soient perçues comme justes. Il sera donc nécessaire de tenir compte du fait que la capacité de travailler – et de trouver un emploi – diffère largement d’un individu à l’autre et que l’espérance de vie et l’état de santé à 60 ou 65 ans tendent à être moins bons chez les travailleurs manuels ayant commencé à travailler très jeunes.

Graphique 4: Taux d’emploi des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) dans les États membres de l’UE en 2010



Source: ESTAT.

2.4. Le rôle des États membres et de l'UE dans le domaine des retraites

C'est aux États membres qu'incombe la responsabilité première de l'élaboration des systèmes de retraite, compte tenu du contexte national. Néanmoins, le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne exige de l'UE qu'elle soutienne et complète l'action des États membres dans le domaine de la protection sociale (article 153) et qu'elle prenne en compte les exigences liées à la garantie d'une protection sociale adéquate dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques (article 9).

De nombreuses compétences et initiatives stratégiques de l'Union ont une incidence sur les politiques et les systèmes nationaux de retraite. Jusqu'ici, l'UE a pris des mesures concernant des questions très spécifiques liées aux retraites, d'une manière assez fragmentée, par exemple pour supprimer les obstacles à la libre circulation des personnes, définir comment les institutions de retraite privées peuvent profiter du marché intérieur, encourager l'égalité hommes-femmes, lutter contre la discrimination et surveiller la viabilité budgétaire. Compte tenu de l'ampleur et de l'interdépendance des difficultés qui, dans les domaines macroéconomique, social et de l'emploi, touchent aux retraites, il est nécessaire d'adopter une démarche plus globale.

L'UE dispose de toute une série d'instruments stratégiques pour aider les États membres à fournir des pensions adéquates de manière viable. Dans le livre vert de 2010 sur les retraites, la Commission a souligné l'importance d'aborder la question globalement et d'optimiser les synergies entre les différents domaines d'action. La stratégie Europe 2020 et le renforcement de la gouvernance économique au niveau européen fournissent un cadre plus solide pour examiner les systèmes de retraite de manière critique. Ils reconnaissent que les retraites, qui jouent un rôle crucial pour permettre à de nombreux citoyens de l'UE de subvenir à leurs besoins, représentent aussi l'un des plus grands postes de dépenses publiques et constituent donc une préoccupation commune aux États membres. En plus de coopérer étroitement avec les gouvernements nationaux (notamment au sein du Comité de la protection sociale, du Comité de politique économique et du Comité de l'emploi), il importe de veiller à associer d'autres acteurs, non gouvernementaux, à la discussion sur la manière de parvenir à des retraites adéquates, viables et sûres.

Le présent livre blanc respecte les responsabilités des États membres. Il vise à orienter les instruments stratégiques de l'UE vers un meilleur soutien aux efforts de réforme des retraites consentis par les États membres et propose une série d'initiatives se renforçant mutuellement, allant de mesures législatives concernant les incitations financières à la coordination des politiques en passant par le suivi des progrès vers les objectifs communs définis dans le cadre intégré et global que constitue la stratégie Europe 2020.

3. LA NECESSITE DE REFORMES DANS LE DOMAINE DES RETRAITES

L'enjeu des politiques en matière de retraite consiste à mettre en place un système financièrement viable de sorte que l'objectif premier des systèmes de retraite, à savoir fournir aux retraités des revenus adéquats et permettre aux personnes âgées d'avoir un niveau de vie décent et d'être financièrement indépendantes, puisse être atteint.

Dans les analyses annuelles de la croissance qu'elle a publiées en 2011⁷ et en 2012⁸, la Commission a présenté de grandes orientations pour les réformes des retraites, qui contribuent à un assainissement budgétaire porteur de croissance et garantiront l'adéquation et la viabilité des pensions. Elle y a souligné que, pour atteindre ces objectifs, il importait de trouver un meilleur équilibre entre la durée de la vie professionnelle et celle de la retraite et de promouvoir l'épargne-retraite complémentaire. Plus spécifiquement, la Commission a recommandé:

- a) d'adapter l'âge de la retraite pour tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie;
- b) de limiter l'accès aux régimes de retraite anticipée et aux autres possibilités de sortie prématurée du marché du travail;
- c) de favoriser l'allongement de la vie professionnelle en améliorant l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie, en adaptant les lieux de travail à une main-d'œuvre plus diversifiée, en développant les possibilités d'emploi pour les travailleurs âgés et en promouvant le vieillissement actif et en bonne santé;
- d) d'égaliser l'âge ouvrant droit aux prestations de retraite pour les hommes et les femmes;
- e) d'encourager le développement de l'épargne-retraite complémentaire afin d'accroître les revenus des retraités.

Appliquées avec succès, des réformes dans ce sens contribueront à améliorer la viabilité des systèmes de retraite et aideront ainsi les États membres à fournir à leurs citoyens des revenus adéquats au cours de leur vieillesse en dépit de la détérioration de la situation démographique.

Les réformes de la sécurité sociale répondant aux recommandations des analyses annuelles de la croissance ont bien progressé dans plusieurs pays (dernièrement en République tchèque, en Grèce, en Espagne et en Italie; voir l'annexe 3 concernant les réformes menées récemment). Il est toutefois nécessaire que des mesures supplémentaires soient prises, sans attendre. Les composantes indispensables de réformes fructueuses dans le droit fil des analyses annuelles de la croissance sont esquissées ci-dessous.

3.1. Trouver un équilibre entre la durée de la vie professionnelle et la durée de la retraite

3.1.1. Adapter l'âge de la retraite pour tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie

Les recommandations en matière de retraites adressées à chaque État en juillet 2011 mettent fortement l'accent sur la nécessité de maintenir les travailleurs âgés au travail plus longtemps, notamment en relevant l'âge ouvrant droit aux prestations et en l'adaptant pour tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie. Tout d'abord, la hausse des âges effectifs de départ à la retraite compenserait dans une certaine mesure l'accroissement passé de la longévité dont il n'a pas été tenu compte dans les calculs. Ensuite, adapter l'âge ouvrant droit aux prestations à

⁷ COM(2011) 11 final du 12.1.2011.

⁸ COM(2011) 815 final du 23.11.2011.

l'espérance de vie pourrait contribuer à stabiliser l'équilibre entre la durée de la vie professionnelle et la durée de la retraite, ce qui revêt une importance capitale aux fins de la viabilité future. Les simulations présentées dans le rapport 2009 de la Commission sur la viabilité indiquent que relever l'âge de la retraite pour tenir compte des augmentations futures de l'espérance de vie pourrait permettre de réaliser des économies budgétaires représentant plus de la moitié de la hausse prévue des dépenses consacrées aux pensions au cours des cinquante prochaines années⁹.

Certains États membres tentent de retarder le départ à la retraite en augmentant le nombre d'annuités requis pour obtenir une pension complète ou en le reliant à l'augmentation de l'espérance de vie (la République tchèque, la Grèce, la France et l'Italie, par exemple). D'autres (comme le Portugal) établissent un lien entre le niveau des prestations de retraite et les augmentations de l'espérance de vie, tandis que quelques-uns (l'Allemagne et la Suède, par exemple) font dépendre le niveau des prestations de l'équilibre financier du régime de retraite, sur lequel se feront sentir les effets de l'évolution démographique et de la croissance de l'espérance de vie. La plupart des États membres offrent aux travailleurs la possibilité de percevoir une retraite plus élevée en travaillant plus longtemps, leur permettant ainsi de compenser la diminution de la valeur des pensions à un âge de départ à la retraite donné et de préserver ainsi l'adéquation de leurs pensions.

Le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite ne consistera pas à opposer les intérêts des jeunes à ceux des plus âgés mais à trouver le bon équilibre entre eux. Le fait de rester actif pendant une partie des années de vie gagnées ne signifie pas que les personnes âgées seront privées de leur retraite bien méritée au profit des jeunes. Il ne signifie pas non plus que les travailleurs âgés conserveront des emplois dont pourraient autrement disposer des travailleurs plus jeunes. En effet, les États membres qui enregistrent les taux d'emploi des travailleurs âgés les plus élevés figurent aussi parmi ceux où les taux de chômage des jeunes sont les plus bas. À long terme, le nombre d'emplois n'est pas fixe mais dépend notamment de l'offre de travailleurs qualifiés, qui constitue un moteur essentiel de la croissance économique. La disponibilité accrue de travailleurs âgés expérimentés renforcera le potentiel de croissance de l'Europe et créera ainsi davantage de possibilités et de meilleures conditions de vie pour les jeunes comme pour les plus âgés. Offrir de meilleures possibilités aux personnes de tous âges sera au cœur de l'Année européenne (2012) du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle.

3.1.2. Limiter l'accès à la retraite anticipée

Les réformes visant à maintenir les travailleurs au travail plus longtemps doivent également être axées sur la suppression des possibilités injustifiées de retraite anticipée applicables à tous les salariés ou à certaines professions.

⁹ Les estimations indiquent que si l'on adaptait l'âge de la retraite à l'espérance de vie, le rapport entre les dépenses publiques consacrées aux pensions et le PIB, pour l'UE dans son ensemble, serait de quelque 1,75 point de pourcentage du PIB moins élevé en 2060 que si l'on s'en tenait au scénario de départ, dans lequel l'augmentation prévue de ce rapport atteint 2,4 points de pourcentage du PIB. Dès lors, le relèvement de l'âge ouvrant droit aux prestations et de l'âge effectif de départ à la retraite pour refléter automatiquement les augmentations futures de l'espérance de vie contribuerait très sensiblement à la progression vers la viabilité budgétaire. Rapport de la Commission européenne et du Comité de politique économique intitulé «2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)», publié dans la revue *European Economy*, n° 2, 2009 et rapport de la Commission européenne intitulé «Sustainability Report 2009», publié dans la revue *European Economy*, n° 9, 2009.

Dans certains États membres (l'Autriche, la Belgique et le Luxembourg, par exemple), le système de retraite légal permet aux personnes dont la période de cotisation est complète de partir à la retraite avant l'âge ouvrant normalement droit aux prestations. Par conséquent, les réformes devraient non seulement viser à relever les âges ouvrant droit aux prestations mais aussi, si nécessaire, toucher à la durée des périodes de cotisation, afin qu'elle reflète l'augmentation de l'espérance de vie. La prise en compte des périodes de cotisation (même si la durée requise augmente avec l'espérance de vie) permet aux systèmes de retraite d'être justes à l'égard des personnes qui ont commencé leur carrière très jeunes (généralement, des travailleurs non qualifiés, dont l'espérance de vie et la santé sont souvent moins bonnes).

Les États membres réforment leurs régimes de retraite anticipée de différentes façons. Ils peuvent exiger des employeurs qu'ils supportent la totalité ou au moins une part importante des coûts des prestations de retraite anticipée. Ils peuvent proposer aux travailleurs qui exercent un emploi particulièrement pénible ou dangereux d'autres solutions que la retraite anticipée, telle la mobilité professionnelle. Dans certains États membres, les règles d'admissibilité sont durcies – l'âge d'admissibilité est relevé, par exemple. Par ailleurs, certains pays réduisent le niveau des prestations des régimes spéciaux ou suppriment ces régimes. Lorsque les possibilités de retraite anticipée sont éliminées, il est important de veiller à ce que les personnes concernées soient en mesure de travailler plus longtemps ou, si ce n'est pas possible, puissent bénéficier d'une sécurité adéquate quant à leurs revenus.

3.1.3. Favoriser l'allongement de la vie professionnelle

La suppression progressive des régimes de retraite anticipée et le relèvement des âges ouvrant droit aux prestations doivent s'accompagner de mesures – touchant à la santé, au lieu de travail et à l'emploi – permettant aux travailleurs de rester actifs plus longtemps. En l'absence de telles mesures, l'effet positif sur les finances publiques pourrait être bien moindre, car les réformes ciblées sur les âges de départ à la retraite conduiraient à une augmentation du nombre de personnes dépendant d'autres types de prestations (prestations de chômage, d'invalidité, d'aide sociale, etc.). Il se pourrait aussi que les économies réalisées dans les budgets publics proviennent de ce que les travailleurs âgés reçoivent des pensions inférieures s'ils ne sont pas en mesure de rester actifs jusqu'à l'âge normal de la retraite. Le risque de pauvreté parmi les personnes âgées s'en trouverait alors accru.

Il sera essentiel, pour assurer l'adéquation et la viabilité des pensions dans le futur, que les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres parties intéressées nouent un véritable dialogue dans les États membres pour dégager un consensus sur des politiques qui créent des possibilités de travailler plus longtemps tout en garantissant la solidarité avec les personnes qui n'en sont pas capables. Il importera également d'expliquer que, compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie, travailler plus longtemps ne signifie pas bénéficier d'une retraite plus courte.

L'état de santé des personnes proches de l'âge de la retraite est un facteur très important, car il a une incidence sur leur capacité et leur volonté de continuer à travailler, et donc sur le marché du travail. Il est essentiel d'investir dans la prévention des maladies, la promotion du vieillissement actif et en bonne santé et l'amélioration du rapport coût-efficacité des systèmes de santé pour conserver et développer une main-d'œuvre productive et en bonne santé capable de continuer à travailler plus longtemps. Cela contribuera aussi à réduire le nombre de départs prématurés à la retraite pour cause de maladie, à relever le taux d'activité des plus de 55 ans et

à faire baisser quelque peu la pression exercée sur les retraites.

D'autres mesures comprennent la révision des âges obligatoires de départ à la retraite qui ne se justifient pas, la promotion de la santé et de la sécurité au travail, l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie, l'adaptation des lieux de travail aux besoins des travailleurs âgés et le développement des formules souples de travail (travail à temps partiel combiné à une retraite partielle, par exemple). Il est également possible de développer les «secondes carrières» et les emplois «de fin de carrière» adaptés. Il importera aussi de supprimer les freins à l'emploi et à l'allongement de la vie professionnelle des femmes et des hommes dans les systèmes sociofiscaux et dans les systèmes de rémunération. Compte tenu des disparités considérables entre les taux d'emploi des femmes et des hommes de 55 à 64 ans, il conviendra, dans toutes les initiatives, d'accorder une attention particulière aux aspects d'égalité hommes-femmes liés à l'allongement de la vie professionnelle et au vieillissement actif, y compris aux mesures facilitant la conciliation du travail et des responsabilités familiales et réduisant les écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de salaire. Le Fonds social européen (FSE) peut jouer un rôle important en renforçant la capacité des responsables politiques, des employeurs et des travailleurs de supprimer les obstacles auxquels les femmes sont confrontées et les freins à l'allongement de la vie professionnelle et de réaliser les progrès nécessaires pour améliorer l'employabilité des travailleurs âgés des deux sexes.

3.1.4. Supprimer les disparités entre les hommes et les femmes en matière de retraite

En 2009, l'âge ouvrant droit aux prestations de retraite était encore inférieur pour les femmes dans treize États membres. Cependant, sur la base de la législation actuellement en vigueur, dix-huit États membres auront égalisé les âges ouvrant droit aux prestations d'ici 2020. Cinq États membres comptent les égaliser à plus long terme, et seulement quatre des vingt-sept États membres n'ont adopté aucune mesure législative en ce sens (voir l'annexe 3 pour les détails relatifs à chaque pays). L'égalisation des âges ouvrant droit aux prestations pour les femmes et les hommes peut contribuer de manière importante à l'augmentation du taux d'activité des travailleurs âgés et participer à l'accroissement du revenu des femmes. Elle devrait être réalisée dans les plus brefs délais.

Cette égalisation des âges ouvrant droit aux prestations doit être envisagée dans le contexte plus large des disparités entre les femmes et les hommes en matière de pensions qui résultent des différences entre les deux sexes dans les domaines de l'emploi, du salaire, des cotisations, des interruptions de carrière et du travail à temps partiel lié à des responsabilités familiales. La persistance des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail fait que les droits à pension des femmes sont moindres. Dès lors, pour parvenir à l'adéquation et à la viabilité des pensions, il est nécessaire d'adopter une combinaison de politiques en matière de retraite et d'emploi visant à supprimer les écarts de revenu entre les retraitées et les retraités. Des solutions plus efficaces ne reposant pas sur une attribution prédéfinie des rôles féminins et masculins sont requises; il pourrait s'agir de crédits d'assistance à personne dépendante disponibles tant pour les femmes que pour les hommes, qui préserveraient la viabilité des systèmes de retraite, notamment en facilitant le retour au travail.

Réduire les inégalités entre les sexes en facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée peut aussi avoir des effets positifs indirects à long terme sur les systèmes de retraite: s'il est plus facile de fonder une famille, les taux de natalité augmenteront et la diminution à long terme de la population en âge de travailler sera atténuée.

3.2. Développer l'épargne-retraite complémentaire privée

L'épargne-retraite complémentaire doit contribuer davantage à garantir l'adéquation future des pensions, c'est pourquoi les États membres devront trouver les moyens d'améliorer le rapport coût-efficacité et la sûreté des régimes de retraite complémentaires et de rendre l'accès à ceux-ci plus équitable. Les avantages fiscaux et les autres incitations financières, de même que les négociations collectives, sont des leviers essentiels dans ce contexte. Ces instruments sont utilisés très différemment à travers l'Union européenne; les possibilités d'apprentissage mutuel sont donc considérables. Il sera également essentiel de prendre en compte la problématique de l'égalité hommes-femmes pour éviter d'aggraver les disparités existant entre les sexes, car les femmes ont actuellement moins de possibilités que les hommes de se constituer une épargne-retraite complémentaire.

La crise a mis en évidence la vulnérabilité des régimes de retraite par capitalisation aux crises financières et aux ralentissements de l'activité économique. Elle a également montré qu'il est nécessaire de repenser le cadre réglementaire et la conception de ces régimes pour améliorer la sûreté des retraites privées. L'Union européenne dispose de compétences législatives dans ce domaine, ce qui lui a permis d'adopter les deux actes suivants: la directive relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur¹⁰ et la directive concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle (IRP)¹¹. La consultation amorcée par le livre vert a confirmé que le marché unique est un instrument essentiel au soutien de l'adéquation et de la viabilité budgétaire des retraites. Il est encore possible d'enregistrer des gains d'efficacité en réalisant des économies d'échelle, en diversifiant les risques et en innovant. L'Union peut renforcer son cadre réglementaire pour soutenir les régimes professionnels au sein du système de retraite général des États membres et pour contribuer à la réduction du coût des pensions. C'est pourquoi la directive IRP fera l'objet d'une révision visant à faciliter plus encore les activités transfrontières des IRP et à moderniser la surveillance de celles-ci, en tenant compte des différents types d'IRP existant dans les États membres. Il est en outre nécessaire d'améliorer la qualité des produits financiers d'épargne-retraite individuelle non liés à l'emploi, tels que les régimes du troisième pilier et d'autres produits financiers utilisés pour compléter les revenus des personnes âgées. Il est indispensable d'améliorer l'information et la protection des consommateurs pour que les travailleurs et les investisseurs aient davantage confiance dans les produits financiers d'épargne-retraite.

Un recours accru aux régimes de retraite complémentaires pourrait avoir un effet négatif pour les personnes qui déménagent à l'étranger car elles perdraient une partie importante de leurs droits à pension. Leurs droits légaux en matière de sécurité sociale sont garantis par la législation de l'Union, en particulier par le règlement (CE) n° 883/2004¹², mais les régimes privés ne relèvent pas du champ d'application de ce règlement. Il est dès lors important d'adopter des mesures qui empêchent que les régimes de retraite complémentaires entravent la mobilité professionnelle et la flexibilité du marché du travail, lesquelles peuvent contribuer directement à la croissance économique de l'Union sans avoir d'effets négatifs sur le système général des retraites complémentaires.

¹⁰ Directive 2008/94/CE du 22 octobre 2008.

¹¹ Directive 2003/41/CE du 3 juin 2003.

¹² Règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Non seulement les citoyens travaillant dans un autre État membre doivent conserver les droits à pension qu'ils y accumulent, mais ils doivent aussi avoir une idée exacte des droits à pension qu'ils ont constitués dans le cadre des régimes de retraite légal et professionnel. La création de services de suivi des retraites dans toute l'Union, analogues aux services existant dans certains États membres, pourrait constituer une solution. Les services de suivi des retraites peuvent fournir aux citoyens des informations précises et actualisées sur leurs droits à pension ainsi que des projections des revenus qu'ils percevront à la retraite en provenance des régimes de retraite légal et professionnel. Ils peuvent ainsi démontrer aux citoyens qu'ils ont intérêt à prolonger leur carrière et à constituer une épargne-retraite complémentaire pour s'assurer un revenu de retraite adéquat. Moyennant une harmonisation minimale de leurs caractéristiques essentielles, les services de suivi nationaux pourraient être interconnectés pour former un réseau européen des services de suivi des retraites.

4. L'UTILISATION DES INSTRUMENTS DE L'UNION

Étant donné que les politiques nationales en matière de retraites font de plus en plus partie des préoccupations communes au sein de l'Union européenne, il est logique que celle-ci ait de plus en plus vocation à aider les États membres à atteindre l'objectif consistant à garantir l'adéquation et la viabilité des pensions.

L'Union dispose d'un éventail d'instruments pour promouvoir des retraites adéquates, sûres et viables, même s'il est clair que cette responsabilité continue d'incomber principalement aux États membres.

Législation: L'Union n'a pas le pouvoir de légiférer sur la *conception* proprement dite des systèmes de retraite des États membres, mais elle peut légiférer dans des matières qui concernent le fonctionnement du marché intérieur (libre circulation des personnes, libre prestation des services, protection des consommateurs), pour lutter contre la discrimination (fondée, en particulier, sur le sexe et l'âge) et pour protéger les droits des travailleurs. Un certain nombre de règlements et de directives ayant des effets sur les régimes de retraite des États membres sont déjà en vigueur. En outre, l'Union peut encourager l'adoption de mesures non contraignantes (*soft law*), telles que les codes de bonnes pratiques.

Financement: L'Union peut également mobiliser des fonds pour atteindre certains objectifs stratégiques ayant trait aux retraites. Le Fonds social européen est de loin l'instrument européen le plus important dans ce contexte; il peut contribuer à l'amélioration de l'employabilité et des possibilités d'emploi des travailleurs âgés. Des instruments de financement plus modestes existent dans des domaines d'action tels que l'emploi et la politique sociale (Progress), la santé publique et l'apprentissage tout au long de la vie; ils peuvent servir à soutenir la mise en place de politiques plus efficaces dans les États membres (en favorisant notamment l'apprentissage mutuel).

Coordination des politiques: La stratégie Europe 2020 implique une coordination accrue des politiques nationales dans le contexte du Semestre européen, à l'aide, notamment, des recommandations par pays. Ce processus est sous-tendu par les travaux de comités, tels que le Comité de politique économique, le Comité de la protection sociale et le Comité de l'emploi, qui examinent en détail les défis spécifiques se rapportant à la problématique de l'adéquation et de la viabilité des retraites ainsi qu'à la prolongation de la vie active.

Le présent livre blanc propose un vaste ensemble d'initiatives à prendre à l'échelon de l'UE à l'appui des réformes des retraites nationales. Ces initiatives concernent les deux principaux axes des réformes mentionnés dans les analyses annuelles de la croissance, à savoir: équilibrer la durée de la vie professionnelle et la durée de la retraite et développer l'épargne-retraite complémentaire privée. Le livre blanc insiste aussi sur l'importance de poursuivre le processus «holistique» amorcé par le livre vert en améliorant les instruments de coordination et de suivi. Les actions spécifiques à mener sont mentionnées à l'annexe 1; on y trouve entre autres des actions sur la portabilité, la révision de la directive IRP ou une série de mesures visant à permettre aux travailleurs de rester plus longtemps sur le marché du travail. Le présent livre blanc constitue donc une base importante sur laquelle il est possible de bâtir une coopération fructueuse avec les États membres, le Parlement européen et les partenaires sociaux.

5. CONCLUSIONS

Un grand nombre de systèmes de retraite existant dans l'Union européenne doivent être adaptés dans une certaine mesure pour pouvoir garantir de manière viable des pensions adéquates. Cette nécessité a été mise en évidence par l'analyse annuelle de la croissance 2011, effectuée par la Commission, et a été prise en compte dans les recommandations par pays relatives aux retraites adressées à une majorité d'États membres. La Commission a de nouveau insisté, dans l'analyse annuelle de la croissance 2012, sur la nécessité que de vastes réformes des systèmes de retraite soient réalisées et s'accompagnent de politiques du marché du travail qui permettent aux femmes et aux hommes de travailler plus longtemps. Le présent livre blanc appuie ces recommandations en proposant une stratégie pour des retraites adéquates, viables et sûres au cours des prochaines décennies. Il est incontestable que les difficultés, en particulier celles qui ont trait aux changements démographiques et à la viabilité des finances publiques, sont très importantes, mais il existe également des moyens appropriés d'y faire face.

La crise de la dette souveraine qui sévit actuellement révèle à quel point il est important pour l'Union européenne dans son ensemble que chaque État membre parvienne à faire face aux menaces qui pèsent sur son système de retraite. Les réformes des retraites doivent par conséquent faire l'objet d'une étroite surveillance dans le contexte de la stratégie Europe 2020. Nous avons besoin d'une stratégie plus européenne pour aplanir les difficultés qui menacent les systèmes de retraite, laquelle doit s'inscrire dans la logique des conclusions consécutives du Conseil européen préconisant un renforcement de la coordination des politiques économiques. Il est temps d'agir et de traduire efficacement sur le terrain les actions proposées dans le présent livre blanc. Les États membres, les institutions européennes et l'ensemble des acteurs, en particulier les partenaires sociaux, doivent conjuguer leurs efforts, tout en restant dans les limites du rôle qui leur est dévolu, pour relever les défis inhérents au vieillissement de la population. Les systèmes de retraite doivent contribuer à la croissance en Europe en favorisant le vieillissement actif, tout en restant des instruments adéquats et viables du modèle social européen qui préservent le niveau de vie des Européens les plus âgés.

ANNEXE I:
Initiatives de l'UE visant à soutenir l'action des États membres

1. TROUVER UN EQUILIBRE ENTRE LA DUREE DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA DUREE DE LA RETRAITE

Pour parvenir à un meilleur équilibre entre la durée de la vie active et celle de la retraite, il est nécessaire d'adapter les systèmes de retraite, d'élever l'âge de la retraite et de renforcer les incitations à un allongement de la vie active. Afin que ces mesures se traduisent par des départs effectifs à la retraite plus tardifs et un taux d'activité accru des travailleurs âgés, il est toutefois indispensable de faire en sorte que ces derniers puissent se maintenir sur le marché du travail.

- (1) Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, la Commission **surveillera de près et encouragera les réformes des retraites et du marché du travail** à la lumière des Analyses annuelles de la croissance et des Recommandations par pays, afin de parvenir à un relèvement de l'âge de la retraite, notamment par une égalisation de l'âge de départ à la retraite des femmes et des hommes quand ce n'est pas déjà le cas, et l'adaptation de l'âge de la retraite à l'allongement de l'espérance de vie.
- (2) La Commission soutiendra le Comité de l'emploi, le Comité de politique économique et le Comité de la protection sociale dans leur travail de **surveillance multipartite des réformes des retraites** et mettra à la disposition des États membres, par l'intermédiaire du programme Progress et du futur programme pour le changement social et l'innovation sociale, un **soutien financier** destiné à faciliter l'apprentissage mutuel et l'élaboration des politiques.
- (3) La Commission invitera les comités concernés (tels que le Comité de la protection sociale et le Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes) à **recenser et à recommander les meilleures pratiques en vue de la réduction des disparités entre les sexes en matière de retraites** (promotion de l'égalité de rémunération, droits à pension minimaux, crédits d'assistance à personne dépendante et partage des droits à pension en cas de divorce, par exemple).
- (4) Au cours de l'**Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle (2012)**, la Commission effectuera un travail de sensibilisation aux avantages et aux opportunités d'une sortie plus tardive du marché du travail, et encouragera la diffusion des bonnes pratiques en matière de gestion des âges sur les lieux de travail et les marchés du travail.
- (5) Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, la Commission renforcera **son soutien à la coordination des politiques et à des actions communes visant à permettre et à encourager une sortie plus tardive des travailleurs âgés, les femmes en particulier, du marché du travail**. Il s'agira notamment de promouvoir les actions communes du Comité de la protection sociale et du Comité de l'emploi sur les spécificités de genre qui entravent ou facilitent la prolongation de la vie active, sur le développement dans tous les États membres de marchés du travail axés sur les personnes en fin de carrière, et sur les projets menés au titre du Partenariat européen d'innovation pour un vieillissement actif et en bonne santé.

- (6) Dans le cadre du dialogue social européen, la Commission **exhortera les partenaires sociaux à réfléchir aux moyens d'adapter les pratiques sur le lieu de travail et le marché du travail**, notamment sur le plan de la gestion des carrières (en particulier dans les métiers pénibles), afin de faciliter la prolongation de la vie active pour les femmes et les hommes. La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail fourniront des avis d'experts à l'échelle de l'UE.
- (7) Dans le prolongement de sa proposition pour la période de programmation 2014-2020 du **Fonds social européen**, la Commission encouragera les États membres à recourir au FSE pour **promouvoir un vieillissement actif et en bonne santé**, y compris par la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille, et contrôlera attentivement si les programmes du FSE soutiennent efficacement les réformes dont la nécessité a été identifiée dans ce domaine dans les Recommandations par pays.
- (8) La Commission consultera les partenaires sociaux **sur la manière dont des âges de départ à la retraite obligatoires qui ne se justifient pas pourraient être révisés** dans les conventions et les législations nationales.

2. DEVELOPPER L'ÉPARGNE-RETRAITE COMPLÉMENTAIRE PRIVÉE

Le renforcement du rôle de l'épargne-retraite complémentaire privée dépend en premier lieu d'un meilleur accès à des régimes complémentaires d'un bon rapport coût-efficacité. Les possibilités offertes en matière d'épargne-retraite complémentaire dans le cadre des dispositifs professionnels existants et du troisième pilier sont insuffisantes et peu satisfaisantes du point de vue du rapport coût-efficacité et de la sécurité dans de nombreux États membres. Il serait donc utile que l'Union européenne favorise plus activement l'amélioration de la couverture des citoyens (hommes et femmes) et la diffusion des bonnes pratiques, notamment par un ciblage optimal des incitations fiscales visant à favoriser les régimes de retraite par capitalisation. De telles mesures peuvent être portées par les gouvernements ou les partenaires sociaux. Étant donné qu'à l'avenir les citoyens dépendront davantage de l'épargne-retraite complémentaire, la sûreté et les performances de ces dispositifs devront être améliorées. Le perfectionnement de la réglementation et des mesures juridiques non contraignantes (*soft law*) de l'UE peut y contribuer de manière significative. Enfin, les régimes de retraite complémentaires doivent être compatibles avec les exigences de flexibilité du marché du travail et de mobilité professionnelle.

- (9) À partir de 2012, la Commission s'engagera avec les États membres dans un processus d'identification des bonnes pratiques aux fins d'évaluer et d'optimiser **l'efficacité et l'intérêt économique des mesures, fiscales ou autres, d'incitation à l'épargne-retraite privée**, en prévoyant notamment de mieux orienter les incitations vers des personnes qui ne seraient sinon pas en mesure de se constituer une pension adéquate. Elle apportera également un soutien financier aux États membres et aux partenaires sociaux désireux de **concevoir des régimes de retraite complémentaires d'un bon rapport coût-efficacité**, afin de les aider à bénéficier des bonnes pratiques et de l'expérience d'autres pays.
- (10) La Commission invitera le Comité de la protection sociale à **recenser les bonnes pratiques en matière de relevés de pensions individuels**, afin d'encourager les États

membres à **mieux informer les citoyens pour leur permettre de décider en connaissance de cause de la planification de leur retraite** et du volume d'épargne qu'ils souhaitent se constituer dans le cadre de régimes de retraite complémentaires.

- (11) En 2012, la Commission présentera une proposition législative visant à **réviser la directive sur les institutions de retraite professionnelle (IRP)**. Cette révision a pour but d'assurer l'égalité de traitement par rapport à la directive Solvabilité II, de promouvoir les opérations transfrontières dans ce domaine et de contribuer à améliorer la situation générale en matière de retraites dans l'Union. Elle concourra à aplanir les difficultés liées au vieillissement de la population et à l'endettement public.
- (12) En 2012, la Commission prendra des initiatives destinées à garantir une meilleure **protection des droits à pension professionnelle en cas d'insolvabilité** de l'employeur, sur la base de l'article 8 de la directive 2008/94/CE et compte tenu de l'évaluation transversale de la mise en œuvre de la directive dans l'Union et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.
- (13) La Commission présentera d'ici 2013 une initiative visant à **améliorer la qualité des produits de retraite appartenant au troisième pilier** — pour hommes et femmes — et à **améliorer l'information des consommateurs et les normes de protection** au moyen de **codes facultatifs** et, éventuellement, d'un dispositif de certification UE de ces produits, en s'inspirant, le cas échéant, des mesures prévues pour améliorer l'information des consommateurs sur les «produits d'investissement de détail» (PID) à partir de 2012.
- (14) La Commission travaillera avec des parties prenantes telles que les partenaires sociaux, les professionnels de la retraite et des organismes consultatifs, tels le Forum des pensions et le Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à l'élaboration d'un **code de bonnes pratiques pour les régimes de retraite professionnels** (deuxième pilier), qui traitera de questions telles que l'amélioration de la couverture des salariés, la phase de liquidation, le partage et l'atténuation des risques, le rapport coût-efficacité et l'amortissement des chocs.
- (15) En 2012, la Commission reprendra, en étroite collaboration avec le Conseil et le Parlement européen, les travaux en vue d'une **directive sur la portabilité des pensions** qui établira des exigences minimales pour l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaires. Tout en favorisant la mobilité transfrontière des pensions dans tous les secteurs professionnels, la Commission poursuivra également ses travaux actuels sur un **fonds de pension paneuropéen pour les chercheurs**.
- (16) En 2012, la Commission réfléchira à l'opportunité d'**étendre** à certains régimes professionnels **le champ d'application du règlement (CE) n° 883/2004** portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.
- (17) La Commission **encouragera le développement de services de suivi des pensions de retraite** permettant aux citoyens de suivre l'évolution de leurs droits à pension acquis dans différents emplois. Elle réfléchira, dans le contexte de la révision de la directive IRP et de la proposition de directive sur la portabilité, à la manière dont la communication des informations nécessaires au suivi des droits à pension peut être garantie, et soutiendra un projet pilote sur le suivi transfrontière.

- (18) La Commission procédera à l'examen des règles fiscales applicables, primo, aux transferts transfrontières de capitaux provenant d'un régime de retraite professionnel et de capitaux provenant d'une assurance-vie, secundo, aux cotisations d'assurance-vie versées à des organismes établis dans un autre État membre de l'UE et, tertio, aux rendements des placements transfrontières d'organismes de retraite et d'assurance-vie, y compris ceux provenant de biens immobiliers et de plus-values, afin de vérifier si elles constituent des **entraves fiscales à la mobilité et aux investissements transfrontières**; le cas échéant, elle engagera des procédures d'infraction. La Commission et les États membres discuteront également de la manière de limiter le risque de double imposition des pensions transnationales (ou au contraire le risque que celles-ci échappent totalement à l'impôt).
- (19) La Commission **examinera la nécessité de supprimer certains obstacles que le droit des contrats présente pour la conception et la vente de produits d'assurance-vie** ayant une fonction d'épargne/d'investissement, dans le but de faciliter la vente transfrontière de certains produits de retraite privés.

3. AMELIORER LES INSTRUMENTS DE SUIVI DE L'UE DANS LE DOMAINE DES RETRAITES ET RENFORCER LES SYNERGIES ENTRE LES DIFFERENTS DOMAINES D'ACTION

Compte tenu de l'interdépendance croissante des États membres, il est important de surveiller, en étroite collaboration avec le Comité de la protection sociale et le Comité de politique économique, les progrès réalisés par les États membres pour atteindre l'objectif de retraites adéquates, viables et sûres, en s'appuyant notamment sur des indicateurs de référence dans le contexte de la stratégie Europe 2020. La mise en œuvre de l'approche globale préconisée par le livre vert sur les retraites passera par la participation de multiples parties prenantes et le renforcement du rôle du Forum des pensions.

- (20) La Commission publiera, en collaboration avec le Comité de politique économique, le **rapport 2012 sur le vieillissement**, lequel contiendra une évaluation de l'impact économique et budgétaire du vieillissement et servira de base à une évaluation approfondie de la viabilité des finances publiques, dont la publication est prévue dans le cadre du **rapport 2012 de la Commission sur la viabilité**. Avec le Comité de la protection sociale, la Commission rédigera également (toujours en 2012) un **rapport sur l'adéquation des retraites**, lequel pourra aider les États membres, dans le contexte de la plateforme contre la pauvreté, à évaluer l'adéquation, tant pour les femmes que pour les hommes, de leurs systèmes de retraite.

ANNEXE 2:
RAPPORT SUR LA CONSULTATION CONCERNANT LE LIVRE VERT

Résultats de la consultation et des débats sur le livre vert

La consultation a abouti à la réception de près de 1700 réponses, dont plus de 350 provenaient de gouvernements d'États membres, de parlements nationaux, d'organisations patronales et syndicales, de représentants de la société civile et de professionnels du secteur de la retraite. Les Conseils *Emploi, politique sociale, santé et consommateurs* (EPSCO) et *Affaires économiques et financières* (ECOFIN) ont accueilli favorablement le livre vert. Les contributions du Parlement européen (PE), du Comité économique et social européen et du Comité des régions ont été soumises en février 2011.

Les réponses des principales parties prenantes forment une riche palette de positions clairement présentées sur le cadre d'action européen en matière de retraites et la question générale des retraites, qui facilitent la mise en forme des différentes options stratégiques envisagées.

Par ailleurs, plus de cent rencontres avec les parties prenantes, associant trois commissaires européens, MM. Andor, Barnier et Rehn, ou leurs services, ont eu lieu dans toute l'Europe. La consultation a suscité des contributions provenant de tous les États membres et, c'est là un point important, la comparaison des différentes perspectives européennes a enrichi les discussions au niveau national.

Dans leur majorité, les **États membres** veulent que les efforts se concentrent sur l'amélioration ou l'intensification des mesures prises dans le cadre européen régissant actuellement les retraites plutôt que sur l'extension de celui-ci. Parallèlement, la plupart accueillent néanmoins favorablement une coordination renforcée des politiques économiques.

Au sein du **Parlement européen**, les commissions ECON (affaires économiques et monétaires), IMCO (marché intérieur et protection des consommateurs) et FEMM (droits des femmes et égalité des sexes) ont soumis leurs contributions à la commission EMPL (emploi et affaires sociales), chef de file sur ce dossier; le texte final adopté par le PE reflète avec justesse les différentes opinions exprimées et a été très largement soutenu. Le rapport du PE soutient la démarche globale présentée par la Commission dans le livre vert et plaide en faveur de politiques soigneusement coordonnées permettant de traiter les enjeux interdépendants de l'adéquation, de la viabilité et de la sûreté des retraites.

Des mesures nationales, telles que des réformes significatives des régimes de retraite en Grèce et en France, ont évidemment fourni une toile de fond des plus concrètes aux réflexions sur le livre vert. Les événements observés dans certains États membres d'Europe centrale ont également mis en évidence l'importance de traiter des réformes systémiques des régimes de retraite dans le **pacte de stabilité et de croissance**.

Dans le domaine crucial de la **coordination des politiques**, le processus de consultation a été rattrapé par les répercussions de la crise de la dette publique. Le train de mesures relatif au renforcement de la coordination des politiques économiques ainsi que les références aux mesures spécifiques nécessaires à la modernisation des régimes de retraite dans l'analyse annuelle de la croissance (AAC) induiront des changements importants du cadre régissant les retraites à l'échelon européen; par ailleurs, le Conseil européen devrait aussi insuffler un nouvel élan dans ce domaine.

Réponses sur le cadre d'action en matière de retraites et l'âge de départ à la retraite

[Qs1-2] Les réponses au livre vert suggèrent qu'une **amélioration du cadre régissant l'action de l'Union européenne (UE) en matière de retraites** pourrait favoriser la viabilité des finances publiques. Certaines réponses indiquent que l'UE pourrait apporter sa contribution par des mesures harmonisées sur les indicateurs utilisés dans le domaine des retraites et soutenir un débat documenté et clair sur des aspects pertinents de la question des retraites et les enjeux au niveau de l'Union. Beaucoup soulignent que ces initiatives devraient s'inscrire dans le cadre d'action actuel, généralement jugé adéquat. La méthode ouverte de coordination (MOC) dans le domaine social est considérée comme l'instrument approprié pour soutenir l'action des États membres concernant l'adéquation des retraites.

[Qs3-4] Il est largement admis que **l'âge effectif de départ à la retraite** doit être relevé. Certaines réponses indiquent que l'âge de la retraite devrait être fixé dans le contexte des politiques nationales, en liaison avec les partenaires sociaux, d'autres suggèrent qu'il devrait évoluer de pair avec l'espérance de vie et un petit nombre de réponses plaident pour la prise en compte de l'espérance de vie ou de l'espérance de vie en bonne santé dans différentes professions. Le PE recommande de veiller en priorité à ce que les salariés continuent de travailler jusqu'à l'âge de la retraite. De nombreuses réponses précisent que les réformes des régimes de retraite doivent être associées à des politiques actives du marché du travail, des actions d'éducation et de formation tout au long de la vie, des systèmes de sécurité sociale et de santé performants et une amélioration des conditions de travail. Les parties prenantes font le lien avec plusieurs éléments de la stratégie Europe 2020, parmi lesquels la nécessité de relever le taux d'activité et les incidences de la politique des retraites sur les taux de pauvreté. Le PE propose d'ailleurs d'intégrer les objectifs globaux du livre vert dans cette stratégie.

[Q14] Les parties prenantes reconnaissent le rôle extrêmement important que peut jouer l'Union dans la **coordination des politiques** de retraite, en facilitant la surveillance, la coordination et l'apprentissage mutuel entre les États membres. Le cadre actuel, qui s'articule autour de la MOC, du Forum des pensions et plus généralement, du pacte de stabilité et de croissance et de la stratégie Europe 2020, est considéré comme largement suffisant. Néanmoins, il est jugé important d'intensifier l'action menée à l'intérieur de ce cadre, par exemple par une coopération plus étroite entre le Comité de politique économique et le Comité de la protection sociale. Le PE pense qu'une plateforme européenne des retraites associant l'ensemble des parties prenantes ainsi que des représentants des institutions de l'UE serait utile, pour autant que le Forum des pensions actuel soit pris en compte et que tout chevauchement soit évité.

Réponses aux questions concernant la réglementation

[Q5] La plupart des réponses sont favorables à une révision de la **directive IRP (institutions de retraite professionnelle)** ayant pour but de clarifier certaines incertitudes juridiques liées à l'exercice d'une activité transfrontalière, et suggèrent à cette fin des pistes d'action.

[Qs6-7] Toutes les parties prenantes soutiennent l'idée de supprimer les obstacles à la mobilité dus à la réglementation sur les retraites, mais le consensus est moins général sur l'action concrète qu'il conviendrait d'engager à cet effet. La plupart des parties prenantes qui évoquent la **coordination des systèmes de sécurité sociale** au titre du règlement (CE) n° 883/2004 jugent que celle-ci fonctionne bien et qu'il n'est pas nécessaire de modifier le règlement ou d'en étendre le champ d'application.

Quasiment toutes les réponses abordant la **transférabilité des retraites complémentaires** soutiennent une initiative de l'UE. Un mode de coordination fondé sur le modèle du règlement (CE) n° 883/2004 n'est pas jugé approprié pour les régimes de retraites complémentaires et, dans la majorité des réponses, l'idée de réexaminer les questions de transfert est farouchement rejetée. De nombreuses parties prenantes, dont le PE, souscrivent à la politique suivie au cours des dernières années pour l'acquisition et le maintien des droits, même si d'autres y restent fermement opposées. L'idée d'un service de suivi est largement approuvée, même si l'accent est mis, au moins dans un premier temps, sur une application à l'échelon national.

[Q8] Concernant les **régimes de retraite par capitalisation et leurs produits**, les salariés, retraités et compagnies d'assurance jugent qu'il est nécessaire de revoir la législation de l'Union pour garantir la cohérence de la réglementation et de la supervision. Les employeurs et les fonds de pension sont moins ouverts à de nouvelles initiatives de l'UE.

[Q9] Pour ce qui est des moyens de garantir **l'équilibre entre les risques, la sécurité et l'accessibilité financière**, le sentiment est que l'Union devrait éviter toute réglementation de nature obligatoire et encourager plutôt des dispositions nationales pertinentes ou un code européen non contraignant (recommandation).

[Q10] La question d'un **régime de solvabilité pour les fonds de pension** a été pour l'essentiel abordée par les organisations patronales, les fonds de pension et les prestataires de services, leurs membres et bénéficiaires s'étant en revanche peu exprimés à ce sujet. Dans leurs réponses, la plupart des parties prenantes soutiennent une supervision fondée sur les risques, suggérant ainsi que le fond doit primer sur la forme. La démarche à retenir doit être axée sur la nature et la durée des engagements liés aux retraites, compte tenu des mécanismes complémentaires de réduction des risques dont disposent les fonds de pension. Selon le PE, premièrement, les marchés financiers ne peuvent fonctionner efficacement que dans un climat de confiance, ce qui exige de solides règles prudentielles pour les institutions financières, dont les IRP, et, deuxièmement, les aspects qualitatifs de la directive *Solvabilité II* constituent un précieux point de départ en vue d'un renforcement de la supervision des IRP.

[Q11] Les parties prenantes conviennent de la nécessité d'une **protection en cas d'insolvabilité de l'entreprise d'affiliation**, mais seuls une minorité d'entre elles et le PE souhaitent de nouvelles dispositions législatives de l'Union sur un sujet qui, pour la majorité, est plus efficacement traité à l'échelon national. Avant d'envisager de modifier la législation actuelle de l'UE, il convient d'étudier son application ainsi que l'efficacité des mesures nationales d'exécution.

[Q12] Concernant la modernisation des **exigences minimales d'information sur les produits de retraite**, les réponses, dont celle du PE, mettent en avant la nécessité d'une information claire et comparable, et indiquent pour la plupart qu'une action de l'UE pourrait apporter une valeur ajoutée.

[Q13] Bien que reconnaissant l'importance **d'options par défaut** satisfaisantes en matière de participation et de placement dans la conception des régimes de retraite, peu de parties prenantes considèrent qu'il est nécessaire, voire techniquement possible, d'élaborer une approche commune au niveau de l'Union.

ANNEXE 3

DEPART A LA RETRAITE, RETRAITES COMPLEMENTAIRES, RECOMMANDATIONS PAR PAYS ET REFORMES LES PLUS RECENTES DANS LES ÉTATS MEMBRES DE L'UE

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
AT	17,9/ 21,4	62,6/ 59,4 ##	65/60	65/60	65/65	4,9	RPP 3- Prendre, en concertation avec les partenaires sociaux et conformément aux pratiques nationales, des mesures en vue de limiter encore des dispositifs de retraite anticipée pour les personnes bénéficiant de longues périodes d'assurance, et prendre des mesures pour réduire la période de transition de l'harmonisation de l'âge légal de départ à la retraite entre les hommes et les femmes, afin d'assurer la pérennité et l'adéquation du système de retraite. Appliquer de manière rigoureuse les conditions d'accès au dispositif de pension d'invalidité.	Deux volets de réforme ont été lancés en 2010: premièrement, à partir de 2014, des règles plus strictes seront applicables en matière de retraite anticipée pour les assurés de longue durée («Hacklerregelung») en relevant de deux ans l'âge d'accès au régime, soit de 60 ans actuellement à 62 ans pour les hommes et de 55 ans actuellement à 57 ans pour les femmes, et en ne comptabilisant que les périodes d'activité comme durée de cotisation; deuxièmement, depuis 2011, l'accès aux pensions d'invalidité est subordonné à la participation à une mesure de réadaptation. Un système centralisé d'évaluation des demandes relatives à ce type de pension a en outre été établi. Un groupe de travail a été créé pour élaborer de nouvelles réformes sur la base d'une proposition présentée par les partenaires sociaux en octobre 2011.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
BE	17,5/ 21,1**	61,2/ 61,9 ##	65/65	65/65	-	3,3 (v)	RPP 2- Prendre des mesures pour améliorer la viabilité à long terme des finances publiques. Conformément au cadre de la stratégie en trois volets de l'Union, il s'agirait avant tout de juguler les dépenses liées au vieillissement, notamment en empêchant la sortie anticipée du marché du travail afin de relever sensiblement l'âge effectif de la retraite. Des mesures telles que la liaison de l'âge légal de la retraite à l'espérance de vie pourraient être envisagées.	Depuis le 1 ^{er} janvier 2012, de nouvelles règles ont été introduites concernant l'âge et les conditions de carrière pour la retraite légale anticipée. L'âge sera progressivement relevé de 60 à 62 ans d'ici 2016 (2012: 60 ans; 2013: 60,5 ans; 2014: 61 ans; 2015: 61,5 ans; 2016: 62 ans). Le nombre d'années de carrière requis sera lui aussi relevé progressivement de 35 à 40 ans d'ici 2015 (2012: 35 ans; 2013: 38 ans; 2014: 39 ans; 2015: 40 ans). Dans le secteur public, le nombre d'années de carrière requis sera porté de 5 à 40 ans d'ici 2015 (2012: 5 ans; 2013: 38 ans; 2014: 39 ans; 2015: 40 ans). Des mesures de transition sont en cours de discussion. L'arrêté royal d'exécution devrait être adopté d'ici avril 2012. L'âge de départ et le nombre d'années de carrière sont également relevés pour la retraite anticipée conventionnelle (préretraite). D'une manière générale, l'âge minimum passera de 58 à 60 ans et le nombre d'années de carrière requis de 38 à 40 ans pour les hommes et de 35 à 40 ans pour les femmes pour les conventions collectives conclues après le 31 décembre 2011. Les conventions collectives antérieures à cette date seront progressivement alignées sur ces nouvelles exigences entre 2012 et 2024. Pour les licenciements collectifs dans des entreprises en restructuration ou en difficultés, l'âge minimum d'accès à la retraite anticipée augmentera de 52 à 55 ans entre 2012 et 2018. Le système de préretraite partielle est supprimé à compter du 1 ^{er} janvier 2012.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
BG	13,6/ 17	64,1/ 64,1 #	63/60	63/60	65/63	s.o.	RPP 3- Mettre en œuvre les mesures convenues avec les partenaires sociaux dans le cadre de la réforme des retraites en cours, appliquer plus rapidement que prévu certaines de ses mesures essentielles contribuant à relever l'âge effectif de départ à la retraite et à réduire les départs à la retraite anticipée, par exemple en allongeant progressivement la durée de cotisation à l'assurance sociale, et renforcer les politiques destinées à aider les travailleurs âgés à rester actifs plus longtemps.	La réforme de 2011 prévoyait initialement de relever l'âge de départ à la retraite de 63/60 ans (H/F) à 65/63 ans entre 2021 et 2026, et à 67 ans pour les personnes n'ayant pas une carrière complète (hommes et femmes, après 2024). Les durées de cotisation ont également été allongées pour plusieurs catégories de salariés, les taux de cotisation ont été relevés en 2011 et le seront de nouveau en 2017, et les taux d'accumulation subiront une augmentation en 2017. À la mi-novembre 2011, le gouvernement a proposé, lors du débat parlementaire sur le projet de budget 2012, d'anticiper considérablement la mise en œuvre de certains des éléments essentiels de la réforme des retraites initialement prévus pour 2021. Au début du mois de décembre 2011, le parlement a adopté, à cette fin, des modifications législatives en vue d'un relèvement progressif, à partir du 1 ^{er} janvier 2012, de l'âge de départ à la retraite de quatre mois par an pour les deux sexes, pour atteindre un âge de départ à la retraite de 65 ans pour les hommes et de 63 ans pour les femmes.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
CY	18,1/ 20,9**	62,8	65/65	65/65	-	s.o.	RPP 3- Améliorer la viabilité à long terme des finances publiques en mettant en œuvre des réformes destinées à assurer la maîtrise des dépenses de retraite et de santé, afin de freiner l'augmentation prévue des dépenses liées au vieillissement de la population. Pour les retraites, augmenter la durée de cotisation, lier l'âge de la retraite à l'espérance de vie ou adopter des mesures ayant un effet budgétaire équivalent, tout en veillant à tenir compte de la proportion élevée de personnes âgées exposées au risque de pauvreté. Pour les soins de santé, prendre des mesures supplémentaires pour accélérer la mise en place du système national d'assurance-maladie.	Conformément à la réforme de 2009 du fonds d'assurance sociale, (1) les taux de cotisation seront relevés de 1,3 point de pourcentage tous les cinq ans entre 2009 et 2039; (2) les durées de cotisation pour pouvoir bénéficier de la pension de vieillesse ont été allongées, la durée de cotisation minimum étant passée de trois à dix ans; (3) un plafond de six ans a été introduit pour les crédits de formation à faire valoir dans le système de cotisation; (4) l'accès des bénéficiaires d'une retraite professionnelle aux allocations de chômage a été limité; (5) le système de retraite sera soumis à une révision actuarielle périodique. Un train de mesures d'assainissement a été annoncé en août 2011; les mesures en cause comportent notamment (1) une cotisation permanente de 3 % aux régimes de retraite publics retenue sur les traitements bruts des salariés du secteur public et parapublic; (2) la participation des nouveaux agents des administrations publiques uniquement au fonds d'assurance sociale (et non au régime de retraite professionnelle); (3) un relèvement du taux de cotisation au fonds des veuves et des orphelins de 1,25 point de pourcentage, pour le porter à 2 % du traitement brut; ces trois mesures sont effectives depuis le 1 ^{er} octobre 2011.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
CZ	15,5/ 19	61,5/ 59,6	62/60	63a10m/ 63a8m	65/65	4,6	RPP 2- Mettre en œuvre la réforme globale prévue du système de retraite, afin d'améliorer la viabilité à long terme des finances publiques et de garantir l'adéquation des pensions de retraite à l'avenir. Des efforts supplémentaires devraient se concentrer sur des nouvelles modifications du pilier public pour garantir que le système n'est pas une source de futurs déséquilibres budgétaires, et sur le développement de l'épargne privée. Afin d'augmenter l'âge effectif du départ à la retraite, des mesures telles que la liaison de l'âge légal de départ à la retraite à l'espérance de vie pourraient être envisagées. Garantir que le régime par capitalisation envisagé attire une large participation et est conçu pour préserver la transparence et le faible niveau des coûts administratifs.	La réforme des retraites de 2011 portant sur le pilier public, effective depuis le 30 septembre, prévoit notamment: - des relèvements de l'âge de départ à la retraite, qui continuera d'augmenter, notamment pour les femmes avec enfants, en vue d'uniformiser l'âge de départ à la retraite pour tous les cotisants après 2040. Une fois qu'un âge commun aura été atteint, l'âge de départ à la retraite continuera d'augmenter de deux mois par année de vie, jusqu'à une nouvelle modification du régime; - un lien plus étroit entre les retraites et les cotisations dans le pilier public; - une norme d'indexation plus stricte: la norme précédente prévoyait un seuil plus bas pour l'augmentation des pensions, tandis qu'à présent, la limite est contraignante; - l'extension de la période prise en considération pour le calcul des pensions; - la réduction des possibilités de départ anticipé. La réforme des retraites de 2013 pour le pilier privé a été approuvée. Elle entrera en vigueur en 2013. Elle prévoit que les travailleurs puissent transférer à des fonds privés trois points de pourcentage de leurs cotisations obligatoires à l'assurance retraite à partir de 2013, à condition qu'ils versent deux points de pourcentage supplémentaires de cotisations prélevées sur leur traitement. Le transfert sera facultatif pour les personnes âgées de 35 ans au plus. Les personnes de plus de 35 ans ne pourront adhérer au système qu'avant la fin du premier semestre de 2013. En outre, conformément à la réforme de 2010, les périodes d'étude ne sont plus prises en considération et la période d'assurance requise passera de 25 à 35 ans en 2019.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
DE	17,8/ 20,9	62,6/ 61,9	65/65	65a9m/6 5a9m	67/67	5,2 (x)		Un relèvement de l'âge de départ à la retraite de 65 à 67 ans entre 2012 et 2029 a été décidé par voie législative en 2007. Toutefois, la réforme devrait avoir pour effet une baisse du niveau des prestations, censée être compensée au moyen de retraites par capitalisation. Afin de prévenir l'accroissement de la pauvreté chez les personnes âgées, le ministre du travail et des affaires sociales a annoncé un nouveau complément de retraite («Zuschussrente»), qui est en cours d'examen. La possibilité d'étendre la couverture de l'assurance retraite sociale pour les indépendants qui ne sont pas affiliés à un régime de retraite obligatoire fait également l'objet de discussions.
DK	17/ 19,7	63,2/ 61,4	65/65	(66/66)	67+/67+	43,3 (w)	RPP 2- En vue de renforcer l'emploi et la viabilité des finances publiques, prendre des mesures supplémentaires pour accroître l'offre de main-d'œuvre, en mettant en œuvre la réforme du système de retraite anticipée volontaire récemment convenue, en réformant le système des allocations d'invalidité et en ciblant mieux les systèmes de subvention à l'emploi («flex-job») sur les groupes les plus vulnérables.	Conformément à la réforme de 2006, l'âge de départ à la retraite devait être porté de 65 à 67 ans (entre 2024 et 2027) et être ensuite lié à l'espérance de vie. La réforme négociée en mai 2011 prévoit que le relèvement de l'âge de départ à la retraite aura lieu cinq ans plus tôt que prévu dans le train de mesures de 2006 (il sera relevé par paliers d'une demi-année entre 2019 et 2022). La réforme du système de retraite anticipée recommandée dans la RPP 2 a fait l'objet d'une mesure législative à l'automne 2011.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
EE	14,2/ 19,4	62,6	63/61	64/64	65/65	6,9		Les principales mesures mises en œuvre entre 2009 et 2011 sont des modifications ad hoc de la norme d'indexation des pensions de retraite en 2009, qui ont lissé la valeur des pensions nominales, et une suspension temporaire des transferts vers le système de retraite par capitalisation au cours du second semestre 2009 et en 2010. Ces transferts ont repris partiellement en 2011 et intégralement en 2012; un mécanisme de compensation sera appliqué entre 2014 et 2017. L'âge de départ à la retraite sera porté à 65 ans entre 2017 et 2026. Dans le régime obligatoire de retraite par capitalisation, la crise a conduit à exercer un contrôle plus strict et à adopter des règles plus claires quant à la gestion des fonds, ainsi qu'à accorder davantage de souplesse aux salariés et aux employeurs.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
EL	18,5/ 20,4	61,3/ 61,6	65/60	65/65	Âge de départ à la retraite lié à l'espérance de vie (69 ans et 4 mois pour les deux sexes en 2060)	0.0	<p>Protocole d'accord. Selon le protocole d'accord, les fonds de pension existants seront fusionnés au sein de trois fonds. La réforme mettra en place un nouveau système en vue de renforcer le lien entre les cotisations et les prestations, avec des règles uniformes applicables au prorata à tous les travailleurs actuels et futurs. L'âge normal de départ à la retraite sera fixé à 65 ans et augmentera parallèlement à l'allongement de l'espérance de vie. Les prestations seront indexées sur les prix. La réforme restreindra également l'accès à la retraite anticipée, y compris pour les cotisants assurés depuis avant 1993, et réduira la liste des métiers pénibles et ardu. Le nouveau système comprendra également une pension de retraite sociale accordée, en fonction des ressources, à tous les citoyens ayant dépassé l'âge normal de la retraite, ce qui permet de prévoir un important filet de sécurité compatible avec la viabilité budgétaire.</p> <p>Les fonds de pension complémentaire feront l'objet d'un réexamen afin d'éliminer les déséquilibres, d'instaurer un lien plus étroit entre les prestations et les cotisations, de garantir la viabilité de tous les fonds et d'en réduire le nombre. Les pensions d'invalidité et les pensions forfaitaires pour les fonctionnaires et les salariés des entreprises publiques seront révisées.</p>	<p>En juillet 2010, le parlement grec a adopté une réforme globale des retraites pour les principaux régimes, conformément au protocole d'accord. Elle a réduit les grandes disparités existant au sein du système de retraite, accru la transparence et l'équité, relevé l'âge de départ à la retraite et réduit le montant généreux des prestations. Les nouvelles règles, contraignantes pour tous, en matière de droits, de cotisations, d'accumulation et d'indexation des droits à pension sont applicables aux principaux fonds de pension (IKA, OGA, OAEE, régime du secteur public, régime de la Banque de Grèce). La réforme des retraites s'applique au prorata à tous les travailleurs actuels et futurs.</p> <p>Les principaux éléments de la réforme sont les suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) l'introduction d'une nouvelle pension de base de 360 EUR/mois (12 versements annuels); (ii) le nouveau système prévoit pour tous les travailleurs des taux d'accumulation de même nature qui ne varient qu'en fonction de la longueur de la carrière (et qui s'étendent de 0,8 % à 1,5 % du traitement); (iii) la réforme porte l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 65 ans. L'âge minimum de départ à la retraite est fixé à 60 ans et des pénalités sont appliquées pour les personnes n'ayant pas une période de cotisation complète; (iv) la période de cotisation complète est portée à 40 ans (elle était généralement de 35 ans auparavant); (v) à partir de 2021, les âges minimum et légal de départ à la retraite seront adaptés tous les trois ans à l'évolution de l'espérance de vie; (vi) l'uniformisation des âges de départ à la retraite des hommes et des femmes dans le secteur privé comme dans le secteur public d'ici 2013; (vii) l'indexation des prestations (y compris la pension de base) ne dépassera pas l'inflation de l'IPCH; (viii) les revenus pris en compte pour le calcul de la pension seront calculés sur la base de la totalité du traitement au cours de la carrière.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
ES	18,5/ 22,7	61,2/ 63,4	65/65	65/65 (66a4m/6 6a4m)	67/67	8,1	RPP 2- Adopter la réforme des pensions, telle qu'envisagée, qui prévoit le report de l'âge légal de la retraite, et l'accroissement du nombre d'années de travail pour le calcul des pensions; examiner régulièrement, comme envisagé, les différents paramètres des retraites compte tenu des variations de l'espérance de vie et adopter des mesures supplémentaires pour améliorer l'apprentissage tout au long de la vie pour les travailleurs plus âgés.	La nouvelle législation contient une règle de viabilité (article 11.b.1 de la loi n° 3863 du 15 juillet 2010) qui dispose que si les projections à long terme (que l'autorité actuarielle nationale doit réaliser tous les deux ans) font apparaître que la croissance Dans le cadre de la réforme des retraites de 2010/2011, l'âge de départ à la retraite a été relevé de 65 à 67 ans (mise en œuvre progressive entre 2013 et 2027), la durée de cotisation ouvrant droit à une retraite complète est passée de 35 à 37 ans, l'âge de départ à la retraite anticipée passe normalement de 61 ans à 63 ans (mais avec maintien, pendant la crise économique, de la possibilité de partir à la retraite à 61 ans pour les travailleurs ayant cotisé pendant au moins 33 ans), le départ à la retraite anticipée est davantage pénalisé, la période de cotisation prise en considération pour le calcul de la pension de base sera portée de 15 à 25 ans en 2022, un facteur de viabilité sera introduit à partir de 2027 avec des révisions périodiques tous les cinq ans, des périodes de crédit plus longues pour l'éducation des enfants seront prévues, et le système a été simplifié (les régimes des travailleurs agricoles et des travailleurs à domicile ont été intégrés dans le régime général). Le 28 octobre 2011, le gouvernement a approuvé la stratégie globale pour l'emploi des travailleurs âgés 2012-2014 (en espagnol: la stratégie «55 y más»). Cette initiative constitue un complément fondamental de la réforme du système de retraite adoptée en septembre 2011. La stratégie «55 y más» compte quatre objectifs: (i) accroître le taux d'emploi et réduire le chômage dans cette catégorie d'âge; (ii) contribuer au maintien d'emplois; (iii) améliorer les conditions de travail; (iv) favoriser la réintégration de ces travailleurs sur le marché du travail.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
FI	17,5/ 21,5	62,3/ 61,1	65/65, 63-68	65/65, 63-68	-	76,8	RPP 4- Prendre des mesures pour améliorer l'employabilité des travailleurs âgés et leur participation à l'apprentissage tout au long de la vie. Prendre de nouvelles mesures en concertation avec les partenaires sociaux et en conformité avec les pratiques nationales, afin d'encourager les travailleurs plus âgés à rester sur le marché du travail, par des mesures réduisant les retraites anticipées et accroître l'âge à la retraite effectif. Eu égard au système déjà existant qui lie les droits à la pension à l'espérance de vie, envisager de lier l'âge légal de la retraite et l'espérance de vie.	En 2009, la Finlande a établi un lien entre les prestations de retraite et un coefficient d'espérance de vie. Le gouvernement et les partenaires sociaux sont convenus en 2009 de porter l'âge effectif de départ à la retraite à 62,4 ans au moins d'ici 2025.
FR	18,7/ 23,2**	60,3/ 59,8	60- 65/60-65	62- 67/62-67	-	0,8 (v)	RPP 1- Se conformer à la recommandation d'un effort budgétaire annuel moyen supérieur à 1 % du PIB sur la période 2010-2013 et mettre en œuvre les mesures permettant de corriger le déficit excessif d'ici à 2013, conformément aux recommandations du Conseil au titre de la procédure concernant les déficits excessifs, en ramenant le taux d'endettement sur une trajectoire descendante, et assurer ultérieurement des progrès adéquats vers l'objectif à moyen terme; préciser les mesures nécessaires à cette fin à partir de 2012, prendre des mesures supplémentaires si nécessaire et utiliser toute recette exceptionnelle pour accélérer la réduction du déficit et de la dette comme prévu; poursuivre l'examen de la viabilité du système de retraite et prendre des mesures supplémentaires si nécessaire.	L'Assemblée nationale a adopté une réforme des régimes de retraite légaux en novembre 2010. Le résultat le plus médiatisé de la réforme est le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans actuellement à 62 ans d'ici 2018 (2017 selon les dernières prévisions, mais ce changement n'a pas encore fait l'objet d'une mesure législative). La réforme comprend une série d'autres mesures telles qu'une harmonisation progressive des taux de cotisation entre les régimes du secteur public et ceux du secteur privé ou la création d'un droit à la retraite anticipée (à partir de 60 ans) pour les travailleurs en incapacité partielle. Quelques modifications techniques ont également été adoptées en vue de promouvoir le développement de régimes de retraite par capitalisation.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
HU	14,1/ 18,2	60,1/ 58,7	62/62	64/64	65/65	13,1		<p>Dans le cadre de la réforme de 2009, (1) l'âge légal de départ à la retraite sera porté de 62 ans à 65 ans entre 2014 et 2022, (2) l'indexation des retraites est moins généreuse et est fonction de la croissance réelle du PIB depuis 2010, et (3) le treizième mois de retraite a été supprimé et la «prime de retraite» a été introduite. À la suite de ces réformes, la viabilité future du système sera meilleure et les dépenses brutes de sécurité sociale en matière de retraites atteindront 10,5 % du PIB en 2060 au lieu des 13,8 % indiqués par les projections dans le rapport 2009 sur le vieillissement.</p> <p>En 2010 et 2011, le gouvernement a pris des mesures draconiennes en supprimant le pilier de retraite privé obligatoire. Ce choix est susceptible de compromettre quelque peu la viabilité future du système, au moins dans la mesure où les recettes exceptionnelles provenant des fonds de pension ont été réaffectées pour couvrir les dépenses courantes. En décembre 2011, la retraite anticipée a été supprimée et les droits à pension des bénéficiaires actuels ont été soumis à l'impôt. Cette mesure frappe particulièrement les professions dans lesquelles les conditions de travail étaient considérées comme ardues, et qui bénéficiaient, à ce titre, de possibilités de retraite anticipée.</p>

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
IE	18,1/ 21,1	63,5/ 64,7 #	65/65	66/66	68/68	44,1	<p>Protocole d'accord</p> <p>Le protocole d'accord prévoit les mesures suivantes.</p> <p>Premier trimestre 2011: une réduction de l'allègement fiscal sur les retraites et des déductions liées aux retraites devant rapporter 155 millions d'EUR en 2011.</p> <p>Une réduction progressive des retraites actuelles de la fonction publique, atteignant plus de 4% en moyenne, sera introduite.</p> <p>Deuxième trimestre 2011: pour améliorer la viabilité à long terme, les autorités s'engagent à introduire des mesures législatives en vue de porter l'âge légal de la retraite à 66 ans en 2014, à 67 ans en 2021 et à 68 ans en 2028.</p> <p>Troisième trimestre 2011: pour donner au système de retraite du service public une assise plus viable, les droits à pension pour les nouvelles recrues feront l'objet d'une réforme. Il s'agira notamment de revoir le régime de retraite anticipée de certaines catégories et d'indexer les retraites sur les prix à la consommation. Les retraites seront fondées sur le traitement moyen de l'ensemble de la carrière. L'âge de départ à la retraite des nouveaux fonctionnaires sera aligné sur l'âge légal de départ à la retraite.</p> <p>Quatrième trimestre 2011 et 2012: il est également prévu de réduire les allègements fiscaux sur les retraites et d'adapter les droits à pension du service public dans le cadre de mesures d'assainissement budgétaire.</p>	<p>En mars 2010, le gouvernement irlandais a publié le cadre national des retraites, qui énonce ses intentions quant à la réforme du système de retraite en Irlande.</p> <p>Depuis, plusieurs changements sont intervenus, dont les suivants.</p> <p>Des actes législatifs portant l'âge légal de la retraite à 66 ans en 2014, à 67 ans en 2021 et à 68 ans en 2028 ont été adoptés.</p> <p>Un plafond de 200 000 EUR a été introduit pour les prestations forfaitaires de retraite exonérées.</p> <p>Depuis 2011, les charges de sécurité sociale et la charge sociale universelle n'ouvrent plus droit à des allègements sur les cotisations de retraite.</p> <p>Conformément aux nouvelles modalités applicables aux retraites des nouveaux fonctionnaires, la pension de retraite finale n'est plus fondée sur le dernier traitement, mais sur le traitement moyen de l'ensemble de la carrière.</p> <p>Plusieurs mesures ont été adoptées pour atténuer les pressions en matière de financement pesant sur les régimes à prestations définies, par exemple: modification de l'ordre de priorité des versements en cas de liquidation, création d'un mécanisme de paiement des pensions en cas d'insolvabilité, modification de la norme de financement.</p>

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
IT	18,2/ 22*	60,8/ 59,4	65/60	66a 11m/ 66a 11m	Âge de départ à la retraite lié à l'espérance de vie (70 ans et 3 mois pour les deux sexes en 2060)	4,1		En 2011, trois interventions législatives successives (lois n ^{os} 111/2011, 148/2011 et 214/2011) ont modifié le cadre italien pour les retraites. Les principales mesures résultant de ces dernières réformes peuvent se résumer comme suit: (i) la méthode des cotisations définies notionnelles (NDC) est également appliquée aux travailleurs relevant du régime à prestations définies (DB), qui en étaient précédemment totalement exemptés. L'extension concerne les cotisations capitalisées depuis le 1 ^{er} janvier 2012, selon la règle du prorata; (ii) l'âge légal de départ à la retraite pour les femmes dans le secteur privé sera aligné sur celui des hommes (et des femmes dans le secteur public). Le processus d'alignement sera complètement terminé d'ici 2018; (iii) le mécanisme de la «fenêtre de sortie» a été supprimé et remplacé par un relèvement correspondant de l'âge minimum et/ou des conditions de cotisation; (iv) les taux de cotisation des indépendants ont été progressivement relevés pour passer de 20 % en 2011 à 24 % en 2018. Le taux de cotisation des travailleurs atypiques a été majoré d'un point de pourcentage, ce qui le porte à 27 % à compter de 2012; (v) pour la période de deux ans 2012-2013, les pensions dont le montant excède le triple de la pension minimale (environ 1 400 EUR par mois) ne sont pas indexées sur les prix; (vi) même si elle est liée à l'évolution de l'espérance de vie, la durée minimale exigée pour pouvoir prétendre à l'allocation de vieillesse a été augmentée d'un an à partir de 2018, et sera ensuite complètement alignée sur l'âge légal de départ à la retraite; (vii) la possibilité d'une retraite anticipée sur la base de conditions d'âge et de cotisation (35 années) a été supprimée dans tous les régimes. Dans le système des cotisations définies notionnelles (NDC), la retraite anticipée est autorisée jusqu'à trois ans avant l'âge légal de départ à la retraite, avec 20 ans de cotisations et une pension d'un montant d'au moins 1 200 EUR par mois en 2012, indexé en fonction de la moyenne sur cinq ans du PIB nominal; (viii) la durée minimale de cotisation ouvrant droit à la retraite anticipée indépendamment de l'âge a été adaptée en fonction de l'évolution de l'espérance de vie à partir de 2013, comme cela est prévu pour l'âge légal de départ à la retraite.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
LT	13,5/ 18,4	59,9#	62a6m/6 0	64/63	65/65	s.o.	RPP 2- Adopter la proposition de législation d'application concernant la réforme du système de retraite. Pour accroître la participation au marché du travail, supprimer les mesures fiscales qui découragent de travailler, notamment pour les personnes atteignant l'âge de la retraite.	La réforme de 2011 relève l'âge de départ à la retraite à 65 ans pour les hommes et pour les femmes d'ici 2026. Les cotisations de sécurité sociale au régime obligatoire de retraite par capitalisation ont été réduites pour passer de 5,5 % à 2 %. Il sera possible de les augmenter de nouveau après la crise sur décision du gouvernement.
LU	17,3/ 21,6	58,1/ 57 Δ	65/65	65/65	-	2,2	RPP 2- Proposer et mettre en œuvre une vaste réforme du système de retraite afin d'en garantir la viabilité à long terme, en commençant par des mesures de nature à accroître le taux de participation des travailleurs plus âgés, notamment en décourageant les départs anticipés à la retraite. Afin d'augmenter l'âge effectif du départ à la retraite, des mesures telles que la liaison de l'âge légal de départ à la retraite à l'espérance de vie pourraient être envisagées.	Le programme national de réforme esquisse les principaux éléments d'un projet de réforme. Des discussions préparatoires sont en cours entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Le droit à des prestations de retraite majorées sera plus limité. Les bénéficiaires doivent avoir atteint l'âge de 60 ans (au lieu de 55) et pouvoir justifier de 40 années (au lieu de 38) de cotisations de retraite. Dans le cadre du Pacte Euro plus, le gouvernement s'est engagé à finaliser la réforme d'ici la fin de 2011, mais il est probable que cette échéance ne soit pas respectée. Un groupe de travail sur les retraites, dont les travaux sont confidentiels, a été créé; l'objectif est également d'établir un plan d'activation pour les travailleurs plus âgés, comprenant des recommandations avec des exemples de bonnes pratiques.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
LV	13,3/ 18,2	62,7 Δ Δ	62/62	(64,5/64,5)	(65/65)	s.o.	<p>Protocole d'accord.</p> <p>Selon le protocole d'accord, la Lettonie devait préparer des modifications de son système de retraite afin de préserver la viabilité et l'adéquation futures des trois piliers de ce système. Dans ce contexte, tous les régimes spéciaux de retraite et âges de départ à la retraite devaient être réexaminés.</p> <p>Le deuxième complément du protocole d'accord indique ce qui suit: «D'ici fin juin 2010, avec l'assistance technique des organisations internationales et en coopération avec les partenaires sociaux, élaborer des modifications du système de retraite à mettre en œuvre en 2011 afin de préserver la viabilité et l'adéquation futures des trois piliers de ce système. Dans ce contexte, tous les régimes spéciaux de retraite et âges de départ à la retraite seront réexaminés.»</p> <p>Le troisième complément du protocole d'accord indique ce qui suit: «Après avoir élaboré des propositions de modifications du système de retraite d'ici fin juin 2010, en consultation avec la CE et le FMI, soumettre au parlement, d'ici fin novembre 2010, des propositions concrètes à mettre en œuvre en 2011 afin de préserver la viabilité et l'adéquation futures des trois piliers de ce système.»</p>	<p>Depuis juillet 2008, les autorités lettones (1) ont gelé l'indexation en 2009 jusqu'au 31 décembre 2013, (2) ont réduit les taux de cotisation au régime obligatoire de retraite par capitalisation. Les taux de cotisation au pilier par capitalisation sont réduits: en 2009 de 8% à 2 %; en 2010 de 9% à 2 %; en 2011 de 10% à 2 %; en 2013 et au cours des années suivantes de 10 % à 6 %.</p> <p>Le gouvernement a approuvé et soumis au parlement des modifications de l'âge de départ à la retraite (qui doivent encore être adoptées sous forme de loi). Ces modifications prévoient, à partir de 2016, un relèvement de l'âge de départ à la retraite de six mois par an jusqu'à ce qu'il atteigne 65 ans en 2021. L'âge de départ à la retraite proposé, mais non encore inscrit dans la loi, sera donc de 64,5 ans en 2020 (tant pour les hommes que pour les femmes).</p> <p>En respectant les conditions des deuxième et troisième compléments du protocole d'accord, la Lettonie a élaboré des modifications de son système de retraite afin de préserver la viabilité et l'adéquation futures des trois piliers de ce système. Des propositions concrètes de modifications du système de retraite ont été soumises au parlement.</p>

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
MT	18,4/ 21,1	60,3	61/60	63/63	65/65	s.o.	RPP 2- Prendre des mesures pour garantir la viabilité du système de retraite, notamment en accélérant le relèvement progressif de l'âge de départ à la retraite, qu'il convient de corrélater avec l'espérance de vie. Accompagner le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite d'une stratégie globale de vieillissement actif, décourager le recours aux dispositifs de retraite anticipée et encourager l'épargne-retraite privée.	La réforme de 2006 a conduit au relèvement de l'âge d'accès à la retraite pour les deux sexes à 65 ans d'ici 2026 et à l'allongement de la période de cotisation. Elle a également modifié le calcul des revenus pris en compte pour le calcul de la pension: alors qu'il s'agissait précédemment des trois meilleures des 10 dernières années, il s'agit maintenant des 10 meilleures des 40 dernières années. En outre, une pension nationale minimale garantie payable à un taux qui ne peut être inférieur à 60 % du revenu médian a été instaurée pour les personnes nées après le 1 ^{er} janvier 1962. À la suite de la réforme de 2006, le revenu maximal pris en compte pour le calcul de la pension des personnes nées après le 1 ^{er} janvier 1962 connaîtra une évolution plus dynamique, avec une indexation de 70 % sur l'évolution salariale et de 30 % sur l'inflation. En 2007, l'examen médical pour les pensions d'invalidité a été rendu plus rigoureux et, à la suite de l'adoption du budget 2008, les retraités ont été autorisés à continuer de travailler sans réduction de leur pension tout en cotisant à la sécurité sociale. Un groupe de travail sur les retraites établi en vue de réexaminer les réformes a soumis un premier rapport au parlement en décembre 2010. Il a formulé 45 recommandations, visant notamment à introduire un lien explicite entre l'âge de départ à la retraite et l'espérance de vie, à procéder à une évaluation plus approfondie de l'introduction d'un premier pilier de retraite sur la base de cotisations définies notionnelles d'ici 2013, à introduire un deuxième pilier de retraite sous réserve d'un consensus politique et de la participation des partenaires sociaux, ainsi qu'à introduire un troisième cadre de retraite.
NL	17,7/ 21	63,9/ 63,1	65/65	65/65 (66/66)	65/65 (67/67)	129,8	RPP 2- Prendre des mesures pour relever l'âge légal de départ à la retraite par l'établissement d'un lien avec l'espérance de vie, et étayer celles-ci par d'autres mesures destinées à relever l'âge effectif de départ à la retraite et à améliorer la viabilité à long terme des finances publiques. Élaborer un projet de réforme des soins de longue durée compte tenu du vieillissement de la population.	En octobre 2010, le nouveau gouvernement a convenu de relever l'âge légal de départ à la retraite à 66 ans en 2020. À la suite de négociations approfondies, les partenaires sociaux et le gouvernement sont parvenus, en septembre 2011, à un accord prévoyant de procéder à un nouveau relèvement de l'âge de la retraite à 67 ans en 2025, ainsi que de lier l'âge de la retraite à l'espérance de vie. Les travaux pour inscrire cet accord dans la loi sont en cours.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
PL	15,1/ 19,5	61,4/ 57,5 ##	65/60	65/60 (67/??)	(67/67)	13,5	RPP 3- Relever comme prévu l'âge légal de départ à la retraite pour le personnel des services en uniforme et continuer à prendre des mesures pour relever l'âge effectif de départ à la retraite, telles que de le lier à l'espérance de vie. Fixer un calendrier pour améliorer encore les règles régissant les cotisations des agriculteurs à la caisse de sécurité sociale (KRUS) afin de mieux tenir compte des revenus individuels.	Des pensions de transition ont été mises en place à partir de 2009. Elles remplacent et limitent l'accès au régime de retraite anticipée pour certaines catégories de travailleurs. Il s'agit d'une solution temporaire pour les personnes ayant commencé à travailler dans des conditions spéciales avant 1999. La contribution au régime à cotisations définies a été réduite pour passer de 7,3 % à 2,3 % des salaires bruts en 2011. La différence a été réaffectée au régime par répartition. La cotisation sera progressivement augmentée pour atteindre 3,5 % en 2017 et au-delà. Le gouvernement récemment reconduit a proposé de relever l'âge actuel de la retraite de 65/60 ans (H/F) à 67 ans, entre 2013 et 2020 (pour les hommes) et 2040 (pour les femmes).
PT	17,1/ 20,6	62,9/ 62,3 ##	65/65	65/65	-	13,4	Le protocole d'accord du Portugal ne contient pas de conditions précises concernant la réforme de l'ensemble du système de retraite (compte tenu de la grande réforme de 2007). Il énonce toutefois des conditions spécifiques concernant le volet dépenses de la politique budgétaire: - «réduire les pensions supérieures à 1 500 EUR selon les taux progressifs appliqués aux salaires du secteur public à partir de janvier 2011, en vue de réaliser des économies d'au moins 445 millions d'EUR»; - «suspendre l'application des règles d'indexation des pensions et geler les pensions, à l'exception des plus faibles, en 2012».	En 2007, le Portugal a procédé à une grande réforme de son système de retraite, qui est entrée en vigueur la même année. L'âge de départ à la retraite a été adapté et fixé à 65 ans. Les principales mesures étaient les suivantes: extension à l'ensemble de la carrière de la période prise en considération, freins à la retraite anticipée, réduction de la période transitoire et introduction d'un «facteur de viabilité» adaptant automatiquement les prestations à l'évolution de l'espérance de vie restante à 65 ans.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
RO	14/ 17,2**	65,5/ 63,2 #	63a4m/5 8a4m	65/60	65/63	s.o.	Protocole d'accord Selon le protocole d'accord couvrant la période 2009-2011, les conditions concernant la réforme du système de retraite étaient les suivantes: «Le gouvernement finalise le projet de législation révisée sur les retraites en vue (i) de s'orienter progressivement vers l'indexation des retraites publiques sur les prix à la consommation plutôt que sur les salaires, (ii) de limiter les possibilités d'augmentations discrétionnaires des retraites, (iii) d'introduire progressivement des cotisations de retraite pour des catégories de travailleurs du secteur public qui en sont actuellement exclues et (iv) de relever progressivement l'âge de départ à la retraite en 2015, en particulier pour les femmes, en tenant compte de l'évolution des espérances de vie, afin de protéger les retraités vulnérables et d'atteindre l'objectif d'un taux de remplacement de 45 % des retraités en moyenne». Selon le protocole d'accord actuel couvrant la période 2011-2013, la conditionnalité renvoie à la nécessité de: «préserver la viabilité à long terme du système de retraite».	Une réforme des retraites a été adoptée en décembre 2010. Elle intègre les régimes spéciaux dans celui de l'assurance sociale, introduit un mécanisme pour recalculer les retraites spéciales et relève l'âge de départ à la retraite à 65 ans pour les hommes et à 63 ans pour les femmes d'ici 2030. La retraite anticipée est plus strictement réglementée, et l'octroi des pensions d'invalidité est soumis à des conditions plus rigoureuses. Les réformes devraient aboutir à des économies importantes pour le système et à une réduction du nombre des bénéficiaires. En outre, le gouvernement a suspendu les dispositions légales qui prévoyaient l'augmentation des cotisations au régime obligatoire à cotisations définies (DC) de 2 % à 2,5 % du salaire brut en 2009. L'augmentation prévue a été reprogrammée pour débiter en 2010, afin que le taux de cotisation atteigne en définitive 6 % des salaires dans un certain temps.
SE	18,3/ 21,2	64,7/64	61-67	61-67	-	7,4 (v, y)		En 2010, le mécanisme d'équilibrage automatique du mécanisme d'adaptation du système de pension fondée sur le revenu a été assoupli, de sorte qu'il sera fondé sur une moyenne mobile de trois ans plutôt que d'un an comme auparavant, afin d'éviter les fortes variations du montant des pensions en cas de récession ou de reprise économique.
SI	16,8/ 21	59,8#	63/61	63/61	-	2,6	RPP 2- Adopter les mesures nécessaires pour assurer la viabilité à long terme du régime de retraite, tout en préservant l'adéquation des pensions. Élever le taux d'emploi des travailleurs âgés par des départs plus tardifs à la retraite et en continuant à élaborer des politiques actives du marché du travail et des mesures d'apprentissage tout au long de la vie.	La proposition de réforme des retraites (qui prévoyait notamment l'uniformisation de l'âge de la retraite pour les hommes et pour les femmes) a été rejetée par référendum en 2011.

État membre	Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail ⁽ⁱⁱ⁾ H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020) ^(iv)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F ^(v)	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009 ^(vi)	Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)	Réformes les plus récentes/observations ^(vi)
SK	14/ 18	60,4/ 57,5	62/57,5 - 61,5 (en fonction du nombre d'enfants)	62/62	-	4,7 (v)	RPP 3- Améliorer la viabilité à long terme des finances publiques grâce à une nouvelle adaptation du régime par répartition (premier pilier) du système de retraite, également en modifiant le mécanisme d'indexation et en mettant en œuvre d'autres mesures en vue d'augmenter l'âge effectif de la retraite, en particulier en liant l'âge de la retraite à l'espérance de vie. Introduire des incitations à assurer la viabilité du pilier du système de retraite financé par capitalisation, de manière à progresser sur la voie de la viabilité des finances publiques, tout en garantissant des pensions de retraite d'un niveau adéquat.	La Slovaquie a permis aux travailleurs de sortir du régime par capitalisation et de réintégrer le régime par répartition en 2008; le régime à cotisations définies est devenu optionnel pour tous les nouveaux arrivants sur le marché du travail. En 2010, une modification de la législation a été approuvée, prévoyant que l'absence de revenus du travail comme condition ouvrant droit à une pension de retraite anticipée. En 2011, la Slovaquie a adopté des modifications du pilier par capitalisation, permettant de nouveau aux épargnants d'investir dans des valeurs mobilières plus risquées et donc d'obtenir éventuellement un rendement plus élevé. En outre, la participation obligatoire des jeunes sera réintroduite à compter du 1 ^{er} avril 2012 comme option par défaut, avec la possibilité de sortir du régime au cours des deux premières années d'épargne.
UK	18,1/ 20,8**	64,1/ 62	65/60	66/66	68/68	73,0 (z)		L'accès à la retraite légale de base a été amélioré ces dernières années; son augmentation a été renforcée et les travailleurs doivent être automatiquement affiliés à des régimes professionnels (avec la possibilité d'en sortir) depuis 2012. Une législation a été adoptée en vue de relever progressivement l'âge de la retraite légale de 65 à 68 ans entre 2020 et 2046. La nouvelle législation, entrée en vigueur en janvier 2012, prévoit désormais l'uniformisation de l'âge de la retraite légale pour les hommes et pour les femmes d'ici 2018 (au lieu de 2020 précédemment) et a avancé de cinq ans et demi le relèvement de l'âge de la retraite légale, qui passera de 65 à 66 ans à compter de 2018. Des propositions visant à accélérer le calendrier du prochain relèvement – de 66 à 67 ans – ont été annoncées (mais n'ont pas encore été adoptées sous forme de loi) et des possibilités d'accélération du relèvement de 67 à 68 ans sont en cours de discussion.

NOTES:

i Source: Eurostat. Statistiques de population – Espérance de vie par âge et sexe (dernière mise à jour: 26.1.2012).

- ii Âge moyen de sortie du marché du travail, H/F ou *italiques* = *totaux (pas de ventilation H/F)*. Source: Eurostat.
- iii Âge légal de départ à la retraite dans le régime général de retraite publique, **Source: MISSOC.**
- iv Âge légal de départ à la retraite dans le régime général de retraite publique après la mise en œuvre des réformes ayant fait l'objet d'une mesure législative (entre parenthèses: proposition n'ayant pas encore fait l'objet d'une mesure législative), **Source: Rapport conjoint du CPE, du CPS et des services de la Commission (ECFIN et EMPL) sur les retraites «Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe» («Garantir à long terme des pensions d'un niveau suffisant en Europe: progrès et problèmes majeurs»), mis à jour par la Commission lorsqu'elle avait connaissance de modifications ultérieures.**
- v Âge légal de départ à la retraite dans le régime général de retraite publique après la mise en œuvre des réformes ayant fait l'objet d'une mesure législative (entre parenthèses: proposition n'ayant pas encore fait l'objet d'une mesure législative), **Source: Rapport conjoint du CPE, du CPS et des services de la Commission (ECFIN et EMPL) sur les retraites «Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe» («Garantir à long terme des pensions d'un niveau suffisant en Europe: progrès et problèmes majeurs»), mis à jour par la Commission lorsqu'elle avait connaissance de modifications ultérieures.**
- vi Actifs des fonds de pension (% PIB), 2009 **Source: *Global Pensions Statistics* de l'OCDE.**
- (v) 2008.
- (w) Fonds de pension professionnels autonomes uniquement. Au-delà de ces plans, le total des actifs gérés par des contrats d'assurance de fonds de pension professionnels s'est élevé à 99,3 % du PIB.
- (x) Fonds de pension professionnels autonomes uniquement. Au-delà de ces plans, le total des actifs gérés par des contrats d'assurance de fonds de pension professionnels s'est élevé à 13,3 % du PIB en 2008.
- (y) Fonds de pension professionnels autonomes uniquement. Au-delà de ces plans, le total des actifs gérés par le régime de retraite à primes s'est élevé à 8,9 % du PIB et les actifs gérés par des contrats d'assurance de fonds de pension professionnels, à 38,9 % du PIB en 2008.
- (z) Estimation de l'OCDE.
- vi Confrontés au vieillissement imminent de la population et à son impact sur la viabilité des régimes de retraite, les États membres ont réformé en profondeur leurs systèmes de retraite. Le renforcement du lien entre les cotisations versées au régime et les prestations octroyées a constitué un élément clé des efforts de réforme. Ce renforcement a généralement conduit à ne plus calculer les prestations sur la base du dernier salaire ou des meilleures années, mais sur celle des revenus perçus tout au long de la carrière, à exiger un nombre déterminé d'années de cotisation plutôt qu'un âge minimum pour accéder à la retraite, à accroître le nombre d'années exigées pour percevoir une pension complète, ainsi qu'à relever l'âge d'accès à la retraite pour les deux sexes ou à l'uniformiser. Toutefois, dans la plupart de ces pays, le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite se fait progressivement sur de longues périodes.

* 2008 (pour l'espérance de vie à 65 ans)

** 2009 (pour l'espérance de vie à 65 ans)

Δ 2003 (âge de sortie du marché du travail)

2006 (âge de sortie du marché du travail)

2007 (âge de sortie du marché du travail)

$\Delta \Delta$ 2008 (âge de sortie du marché du travail)