

Actualités nationales

ALLEMAGNE

VBL offre un nouveau produit dans le cadre de l'épargne-retraite volontaire

La situation des régimes obligatoires

Les éléments les plus importants de la réforme des régimes de retraite obligatoires au cours des dernières années ont été la modification de l'indexation des retraites et l'abaissement du niveau maximum de la retraite de 70% du dernier salaire net à 67% prévu pour 2030. Pour atteindre ce niveau maximum, il faudra avoir cotisé pendant 45 ans, une durée que de nombreux affiliés n'atteindront jamais. D'autres réductions du niveau des retraites légales sont à prévoir ou déjà décidées. Pour de nombreuses personnes en Allemagne, la retraite du régime général constitue toujours la seule prestation vieillesse sur laquelle elles pourront compter. L'abaissement général du niveau de ce type de pension provoquera, selon l'âge des intéressés, des lacunes plus ou moins grandes auxquelles il faudra remédier par une pension complémentaire professionnelle ou volontaire.

Développement d'une épargne retraite aidée par l'état

Pour inciter non seulement les jeunes salariés, mais également les salariés d'âge moyen et surtout les femmes à commencer à se constituer une épargne-retraite, l'état a créé un système d'aide directe et d'allègements fiscaux qui a pris le nom du Ministre Riester, en charge des Affaires sociales au moment de la réforme. Les produits d'épargne-retraite

doivent, pour être éligibles, remplir certaines conditions fixées par le législateur. Les aides sont particulièrement attrayantes pour les salariés à faible revenu ou qui élèvent des enfants. Les dépenses effectuées pour la constitution d'une épargne retraite sont fiscalement déductibles dans la limite d'un certain plafond.

Les salariés dont les revenus sont plus conséquents ont le droit de déduire leurs cotisations d'épargne-retraite volontaire de leur salaire brut s'ils relèvent par ailleurs d'un régime de pension professionnelle. De cette manière ils diminuent leur revenu soumis à l'impôt et aux charges sociales et économisent ainsi sur ces deux tableaux. Dans le secteur public, ce procédé n'est malheureusement pas possible pour tous. En Allemagne, les cotisations pour les pensions vieillesse ne sont pas déductibles du revenu imposable mais, par contre, la pension vieillesse ultérieure, à l'exception d'éventuels produits obtenus par l'épargne, n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

L'épargne retraite et les régimes de retraite complémentaire du service public

Après la mise en place d'un régime de pension professionnelle à cotisations définies pour les salariés du service public dont l'EuroPensionBulletin s'est fait l'écho, les caisses de retraite complémentaires sont maintenant en mesure d'offrir des

Suite page 2

Éditorial

2003 se termine sur l'échec des 25 à s'accorder autour d'une constitution pour l'Union Européenne, avec pour conséquence probable une Europe à deux vitesses. Le débat dans lequel chacun a défendu le pré carré de sa grandeur présumée est-il à la hauteur des enjeux du 21^{ème} siècle ?

Autour de l'UE, le monde se construit et se restructure à grande vitesse, en est-on bien conscient ? le poids des dragons asiatiques dans l'économie mondiale va exploser avec l'émergence de la Chine en tant que superpuissance commerciale et scientifique. L'envoi d'un homme dans l'espace, le 15 octobre dernier est une parfaite illustration de ses capacités. Les transferts technologiques s'accroissent, ainsi, nombre de logiciels sont sous-traités en Inde ou dans les pays du Maghreb. Les produits électroniques de notre quotidien sont conçus et fabriqués en Corée, nos ordinateurs sont assemblés en Chine, ils y seront bientôt conçus. L'Amérique latine revendique aussi sa place dans le concert des grandes nations. Comment une Europe sans pouvoir pourra-t-elle résister à ces changements sans précédents ?

Le domaine des pensions et plus largement celui de la protection sociale sont particulièrement concernés par ce changement de paradigme. Raison de plus pour poursuivre, voire accélérer le travail en commun. Dans ce nouveau monde où nous allons devoir réapprendre à partager, les actions de benchmarking sont une étape désormais incontournable. Car avant de partager, il faut se comparer, examiner ce qui nous rapproche et ce qui diffère, dans nos organisations comme dans nos pratiques. Nous connaissons mieux, nous nous comprendrons mieux. C'est l'objet autour duquel, il y a 13 ans, nous avons constitué notre association. En cette période de vœux souhaitons que sans délai l'Europe emprunte cette voie de sagesse et de raison qui, seule, nous permettra de surmonter nos différents.

Thierry CHRISTOPHOUL
Langue originale : français.

ACTUALITÉ NATIONALE

Allemagne – Claudia Wegner-Wahnschaffe
Produit d'épargne retraite de la VBL..... p 1

France – Henri D'Oysonville
Le régime additionnel des Primes (RAP)..... p 3
Événement : le forum de Bordeaux p 9

DOSSIER

Les droits à retraite des pompiers.....p 5

TRIBUNE LIBRE

Klaus Stürmer
La simplification de l'égalité de traitement... p 10

ACTUALITÉS EUROPÉENNE

Hagen Hügelschäffer
Le Forum des Pensions du 22 octobre p 11

Mathieu Scheepers
La Directive sur l'égalité homme femme p 12

produits d'épargne-retraite aux affiliés du régime obligatoire. Cette offre repose sur la convention collective « pension de vieillesse » conclue en 2001 qui a mis fin à l'ancien régime chapeau et qui a fixé le nouveau règlement concernant les prestations ainsi que les mesures de transition. Cette convention donne aux caisses la possibilité de proposer des produits d'épargne-retraite volontaire dans le cadre du régime de pension professionnelle. Il peut s'agir soit d'une assurance volontaire pour obtenir plus de points de retraite dans le régime complémentaire obligatoire, soit d'une assurance-retraite liée à un fonds.

Premier produit de la VBL lié à un fonds

Actuellement, de nombreuses caisses offrent une assurance volontaire permettant d'acquérir des points de retraite. Depuis un an, la VBL offre ce type d'assurance sous la désignation *VBLextra*. Par contre, la VBL est la seule caisse qui offre depuis l'automne une assurance retraite liée à un fonds de pension sous le nom de *VBLdynamik*. Cette assurance garantit au minimum le montant des apports. Elle est un produit mixte car elle combine assurance retraite et fonds de pension. Les cotisations sont divisées en trois parts : une part d'épargne, une part pour le placement et une part pour couvrir les frais. La part d'épargne est intégralement garantie. En application des dispositions de la législation allemande sur la surveillance des assurances, elle est utilisée pour former le fonds de garantie. Cette partie des cotisations est placée de manière traditionnelle et sûre dans des valeurs à revenu fixe. La part réservée au placement est répartie sur deux fonds spécialement créés pour la VBL. Il s'agit d'un fonds d'actions et d'un fonds obligataire.

Un modèle de cycle de vie

La particularité de cette nouvelle assurance est l'adaptation des placements suivant un cycle de vie. Cela signifie que la part de la cotisation réservée au placement sera consacrée, selon l'âge de l'assuré, plutôt au fonds d'actions ou plutôt au fonds obligataire. Pour un assuré jeune, on investira plus dans le fonds d'actions, tandis que pour un assuré plus âgé, la part en actions

sera relativement faible. Chaque année, à une date donnée (échéance de rééquilibrage), la répartition des placements sera revue en réorientant le capital de chaque assuré. Ainsi on réduira continuellement la part des actions de l'assuré au fur et à mesure qu'il vieillit.

Ce procédé permet de faire profiter l'assuré de toutes les opportunités d'une rentabilité accrue tout en limitant son risque. Ce nouveau produit est une solution séduisante pour les jeunes salariés qui pourront pleinement profiter des avantages qu'offre un modèle d'épargne en fonction du cycle de vie.

La gestion des fonds

Les fonds spéciaux dans lesquels sera placée la part de la cotisation consacrée aux placements, sont gérés par Metzler Asset Management, une filiale de la Banque Metzler à Francfort. Il n'y a pas de droits d'entrée pour les placements dans les fonds. En ce qui concerne le fonds d'actions, la sélection des placements se fait suivant l'index MSCI World. De par son orientation, ce fonds profite aussi des opportunités sur le plan international, mais le risque est diminué grâce à une large diversification des pays. La gestion de ce fonds est une gestion purement commerciale.

Les placements du fonds obligataire se font suivant l'indice JP Morgan EMU Government Bond. Celui-ci contient surtout des valeurs à revenu fixe de la zone Euro dont la qualité est notée de « bien » à « très bien ». En se concentrant sur la zone Euro, on évite un risque monétaire qui ne pourrait surgir que pour des placements dans des pays n'appartenant pas à la zone Euro. La stratégie de placement prévoit donc une combinaison entre la performance des actions et la stabilité d'un fonds obligataire. On peut donc espérer un taux de rentabilité alléchant tout en bénéficiant de la plus grande sécurité possible.

Cotisations et prestations

L'assuré pourra choisir entre une rente viagère ou le paiement d'un capital. En cas de décès de l'assuré avant l'âge de la retraite, ses ayant-droits recevront le capital accumulé. En cas de décès au cours de la retraite, la pension continue à être versée aux survivants si une durée garantie a été convenue d'avance. La

pension continue alors à être versée pendant le reste de la durée garantie.

Le montant de la pension versée ou du capital payé dépend de la couverture existante, c.à.d. de la somme des cotisations versées, des primes de l'Etat et des intérêts qu'elles ont produits. On garantit au minimum une pension qui correspond à la somme des cotisations versées. Les prestations peuvent être servies dès l'âge de 60 ans, indépendamment du fait que la retraite du régime général soit liquidée ou non. Pour garder une plus grande attractivité aux fonds de pension du point de vue de la rentabilité, il n'a pas été possible de garantir l'invalidité. C'est l'autre produit de notre caisse, *VBLextra*, qui offre la possibilité d'assurer l'invalidité en option et qui ne limite pas dans le temps la pension de survivant.

Le montant des cotisations est fixé par l'assuré lui-même. Cette flexibilité offre l'avantage d'adapter à tout moment la cotisation en cas de modification du salaire. Il est également possible d'optimiser individuellement le montant des cotisations de chaque assuré afin d'obtenir un maximum d'aide de l'état. Les cotisations sont retenues par l'employeur sur le salaire de l'assuré et virées directement à la VBL. Même en cas de rupture du contrat de travail, on peut maintenir la couverture sur demande. Finalement, il est également possible de suspendre le paiement des cotisations.

Gestion et développement

Le produit a été, dès le départ, conçu avec l'aide de conseils externes. Le savoir-faire des actuaires, des gestionnaires et des conseillers externes a pu être mis en synergie. Le projet a été mené à bien en un minimum de temps, car on voulait absolument faire profiter les clients potentiels des opportunités d'aide de l'Etat offertes dès 2003. Ainsi le produit a pu être lancé en Septembre 2003.

Une des conditions préalables pour la mise en oeuvre du nouveau produit est une gestion performante aussi bien au niveau de la VBL qu'au niveau du gestionnaire de fonds. La VBL, la plus grande institution de retraite complémentaire du service public en Allemagne, possède les infrastructures nécessaires pour accomplir ce travail supplémentaire à des coûts relativement faibles. Nous avons pu mettre à profit

l'excellent réseau relationnel entre employeurs, actifs et retraités que nous procure notre métier de gestionnaire des retraites complémentaires du service public. Il n'y a pas de commissions, pas de frais d'opération contractuelle ou de frais d'acquisition. Il en résulte des frais de gestion faibles de l'ordre de 3% de la cotisation durant la phase d'épargne.

Conclusions

Le lancement de VBL *dynamik* complète idéalement les possibilités de l'épargne-retraite volontaire dans le cadre de la retraite complémentaire du service public. Le fonctionnement du produit selon le

cycle de vie procure une solution de choix à tous les salariés qui désirent profiter des avantages de la bourse tout en minimisant son risque. Il est impossible de prédire le succès de ce produit. Globalement, la réaction de la population à l'épargne-retraite aidée par l'Etat est encore trop faible. Espérons que de plus en plus de personnes s'apercevront de la nécessité d'une telle épargne face aux grands problèmes démographiques et économiques des régimes vieillesse et que les salariés du service public aussi commenceront à se construire leur propre retraite.

Claudia Wegner-Wahnschaffe, VBL
Langue d'origine : allemand

FRANCE

Le régime additionnel sur les primes (RAP)

Le bulletin de l'association a déjà présenté la loi de juillet 2003, qui a lancé une réforme profonde des retraites en France ; outre des dispositions concernant l'ensemble de la population, une partie des nouvelles mesures a consisté à rapprocher les retraites des fonctionnaires et celle des salariés du secteur privé, s'agissant notamment des durées de carrière. Parmi ces mesures, la loi a créé un nouveau régime pour les fonctionnaires pour couvrir la partie de leur salaire qui ne donnait lieu à aucune retraite et qui ne faisait donc pas l'objet d'une cotisation, ni de la part du salarié, ni de la part de l'employeur. À ce stade, les textes d'application de la loi sont encore en préparation, et beaucoup d'éléments manquent encore. Néanmoins quelques orientations majeures se dégagent déjà. Ce régime constitue une nouveauté à plus d'un titre, tant en France que dans le système public. La Caisse des dépôts a clairement affiché sa candidature pour le gérer.

Le rôle du nouveau régime

En France, le salaire d'un fonctionnaire est basé sur un indice correspondant à son corps et à son grade dans celui-ci (le salaire indiciaire) ; l'agent cotise sur ce montant, de même que l'employeur, c'est

-à-dire l'État, les collectivités locales ou les hôpitaux. Mais il peut recevoir un complément, appelé prime, qui dépend normalement de ses mérites et qui varie selon les catégories d'employeur ; les montants sont d'ailleurs mal connus et peu de personnes en ont une vue d'ensemble. Or cette partie échappe au système des retraites et ne fait l'objet d'aucune cotisation. Plus les fonctionnaires ont des primes importantes, plus la baisse de revenus est forte, lorsqu'ils prennent leur retraite.

Les syndicats de fonctionnaires ont mis en place, avec l'appui des Pouvoirs Publics, un Fonds capitalisé, - Préfon - largement ouvert, même à ceux qui ont quitté la fonction publique. Ce fonds est alimenté par la seule cotisation volontaire des fonctionnaires, sans cotisation employeur. En contrepartie de cette absence de participation de l'employeur, l'État a octroyé un système de déduction fiscale très avantageux. La cotisation à ce fonds étant facultative, celui-ci n'a pas eu le développement espéré.

La loi de juillet 2003 prévoit que les agents comme les employeurs cotiseront désormais sur les primes de façon obligatoire chacun au taux de 5%, mais pour une partie de leur assiette

AEIRSP Conférence 2004 *****

**La prochaine conférence
annuelle de l'AEIRSP se tiendra
à Bilbao
les 7 et 8 octobre 2004**

Le Forum des Pensions du Parlement Européen

Il tiendra sa première réunion plénière le 8 janvier en organisant un débat sur la proposition de directive sur l'égalité de traitement entre homme et femmes : impact sur les services financiers et plus particulièrement sur les pensions complémentaires. Le Secrétaire Général de l'AEIRSP participera à la réunion

Le montant des primes soumis à cotisation ne pourra excéder 20 % du salaire indiciaire. Le législateur a introduit cette disposition un peu complexe pour réduire l'écart entre les administrations qui paient des primes élevées, et les autres ; en moyenne, les primes représentent 15 à 20 % des salaires indiciaires, d'où le choix de ce chiffre. Prendre en considération un pourcentage plus élevé aurait pu faire penser que l'Etat favorisait les fonctionnaires les mieux payés. La complexité du calcul de l'assiette ne s'arrête pas là ; les avantages en nature (logement de fonction, voiture, etc...) doivent être évalués et retenus dans l'assiette de cotisation. Leur détermination sera certainement délicate et lourde.

La nouveauté

Pour les retraites sur le salaire indiciaire, l'Etat gère directement les pensions de ses fonctionnaires alors que la CNRACL gère celles des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Pour les pensions assises sur les primes, il n'y aura qu'un régime couvrant à lui seul l'ensemble des fonctions publiques.

Il en résulte en particulier que les chiffres sont très vite élevés : plus de 4 Mio de fonctionnaires, et des montants de collecte annuelle dépassant 1 milliard d'euros.

Par ailleurs, même s'il est lui aussi obligatoire, ce régime se distingue des autres régimes publics cités plus haut : Il s'agit d'un régime à cotisations définies dont les droits seront décomptés en points (les cotisations sont transformées en points sur la base d'une valeur annuelle calculée selon des méthodes actuarielles). Ainsi, la retraite ne sera donc plus liée au salaire des 6 derniers mois, ce qui constitue une rupture avec le principe qui prévalait jusqu'ici, selon lequel la retraite est le prolongement du salaire d'activité.

Dans les premières années, les cotisants ayant acquis encore peu de droits, les retraites seront très faibles. Les réserves augmenteront donc rapidement sur une période de 40 ans, durée pour que les nouveaux cotisants aient accompli une carrière complète.

Ce régime va tenir une place particulière dans le système français.

Il ne s'agit pas d'un régime supplémentaire, car cette partie du salaire n'est pas soumise à cotisation dans un régime de base. Pour cette raison, il est dénommé « additionnel ».

Il s'agit d'un régime statutaire obligatoire qui ne relève pas du code de l'assurance, et ne devrait pas non plus être considéré comme régime professionnel au sens du droit européen. En conséquence, il ne devrait pas se situer dans le champ d'application de la Directive IRP.

La détermination du taux de couverture des engagements, ainsi que les règles qui seront retenues pour le placement des réserves, seront des éléments déterminants pour caractériser ce régime. *La nouveauté se situe également au niveau de la gouvernance.*

La structure du conseil d'administration sera classique, c'est-à-dire paritaire, mais elle cherchera à distinguer les employeurs et la tutelle.

Les rapports entre le conseil d'administration et le gestionnaire seront définis pour plusieurs années dans une convention d'objectifs assortie d'indicateurs de suivi.

Le conseil d'administration déterminera lui-même la valeur des paramètres fondamentaux comme celle de l'achat du point (salaire de référence) ou celle du service du point pendant la retraite, alors que dans le secteur public, la décision appartient habituellement au ministère de tutelle, et il s'agit donc d'une novation importante.

La CDC candidate à la gestion du RAP

La CDC est candidate pour gérer le RAP, et elle met en avant différents atouts:

La CDC s'apprête à mettre en œuvre un processus de dématérialisation des échanges avec les employeurs, or les employeurs concernés par le RAP seront les mêmes que ceux qui cotisent déjà à la CNRACL et/ou à l'IRCANTEC.

La gestion du RAP exige la mise en place de comptes individuels, or ce type de comptes existe déjà pour les contractuels de l'Etat et des collectivités locales couverts par l'IRCANTEC. Cette pratique facilitera d'une part, la création de comptes pour les bénéficiaires du RAP, et d'autre part, la diffusion d'information individuelle imposée par la loi de réforme à tous les régimes de retraite.

La CDC a récemment renouvelé son informatique : Alors qu'elle avait des chaînes informatiques, des procédures, et parfois des matériels dédiés par fonds ou par caisse, elle a visé à uniformiser ces différents outils quels que soient les fonds gérés. Dans ce contexte, il est plus facile d'ajouter un nouveau fonds, car les modifications sont moins lourdes qu'une

création complète. La base des personnes et des employeurs sera simplement partagée avec un nouveau fond.

Des fonctions qui concernent l'ensemble des fonds ont été regroupées ; contrôle de gestion, RH, contrôle des risques, comptabilité etc ... Elles pourront ainsi être facilement mises à profit pour le RAP à un moindre coût.

Les échéances

Elles sont à la fois immédiates et à très long terme ;

Ce régime doit commencer à fonctionner le 1^{er} janvier 2005, ce qui est un vrai défi, compte tenu de sa nouveauté, de la masse d'interlocuteurs à mobiliser, des chantiers informatiques à mener à bien, etc ... N'oublions pas que les différentes données ne sont pas encore arrêtées et surtout que cette création n'est qu'un aspect de la réforme des retraites votée en juillet 2003 qui exige déjà une refonte des paiements de millions de retraités dès le 1^{er} janvier 2004.

Mais cette création s'inscrit aussi dans la durée. La mise en place de certaines fonctions se fera progressivement ; les liquidations (2006) les versements périodiques vers 2010, (pendant les premières années, il s'agira de versements en capital, car les montants seront encore très faibles). Le régime ne sera mature qu'en 2045 / 2050, date à laquelle les premiers fonctionnaires auront fait une carrière complète relevant du RAP.

Conclusion

Au premier degré, ce nouveau régime remplit un vide sur la couverture retraite des fonctionnaires et il fait seulement partie des nombreuses mesures qui accompagnent la réforme des retraites, dont on sait qu'elle doit se prolonger.

Cependant, il contient des nouveautés remarquables, ne serait-ce qu'en voulant regrouper toutes les fonctions publiques dans un seul régime.

Henri D'OYSONVILLE
Langue originale : Français:



Dossier

LES DROITS A PENSION DES POMPIERS EN EUROPE

Introduction

Lors de la dernière conférence annuelle de l'AEIRSP, quelqu'un a dit « si j'avais le feu chez moi, je n'aimerais pas voir arriver des pompiers de 65 ans ». Cette phrase de bon sens met en relief tout le débat qui oppose d'une part, la prolongation de la vie active vivement recommandée par la Commission Européenne, et d'autre part la nécessité de maintenir des retraites anticipées, ou des alternatives d'emploi pour certaines catégories professionnelles.

Dans le secteur privé, la question peut concerner entre autres, le bâtiment, les travaux publics ou l'industrie automobile, dans le secteur public, nous avons aussi des métiers difficiles voire dangereux, exigeant une bonne santé, de façon à être accomplis dans des conditions normales d'efficacité.

Lorsqu'on observe les réglementations de nos régimes de retraite nous constatons que ce sont toujours les mêmes catégories qui sont concernées : la police les pompiers, les gardiens de prison, les infirmières, surtout celles qui travaillent en milieu psychiatrique, les égoutiers etc ...

Depuis que l'association (et précédemment le club) a été créée, c'est la troisième fois qu'une enquête est demandée sur ces catégories de personnels, preuve que le problème est loin d'être résolu, particulièrement dans le contexte actuel de contraintes financières.

Cette fois-ci, l'enquête a été effectuée à la demande de nos collègues britanniques qui ont présenté la situation de leurs pompiers en Angleterre et au Pays de Galles. Huit pays ont répondu au questionnaire :

la Belgique, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Allemagne, les Pays Bas, le Portugal et la Suède. La Hongrie a également fourni quelques indications. Merci donc à tous les correspondants de ces pays.

Plusieurs points étaient abordés dans cette enquête : les primes et avantages financiers payés aux actifs et leur effet sur les pensions, l'âge de la retraite et finalement les avantages spécifiques en matière de droits à pension et leur mode de financement.

Les suppléments et les primes

Nous constatons qu'en règle générale, les pompiers reçoivent différents types de primes visant à compenser les risques pris lors des opérations de secours.

Dans certains pays, ces primes sont régulières :

- en Allemagne où les pompiers reçoivent une prime forfaitaire mensuelle de 64 euros après leur première année de service, prime qui est portée à 127 euros après trois ans de service

- en France, une « prime du feu » s'élevant à 19 % du traitement indiciaire leur est attribuée, prime qui sera intégrée dans le traitement indiciaire (à compter du 1 janvier 2004).

Les primes sont également payées de façon plus ponctuelle, pour service de nuit ou en week-end, comme en Belgique et en Irlande, ou pour le travail en horaires décalés comme en Finlande.

Dans la plupart des cas, ces primes sont prises en compte dans la base de calcul de la pension, sauf pour certaines primes en Belgique et en Allemagne, pour le forfait.

L'âge de la cessation d'activité

Le tableau n°1 met en relief des différences importantes entre les pays.

L'âge indiqué est celui de la cessation d'activité qui peut être suivie soit par la retraite « R » soit par un congé spécial « C ». Le classement part de l'âge le plus bas vers l'âge le plus élevé.

Commentaire

Presque tous les pays offrent soit un âge de retraite spécifique (particulièrement les régimes statutaires), soit un congé (la plupart du temps les régimes régis par conventions collectives). La Finlande se situe à l'écart des autres pays car à la fin de la période de transition, les pompiers auront le même âge de retraite que les autres travailleurs. Bien qu'ils bénéficient encore d'un âge de départ favorable de 57 ans, en fin de période transitoire, les pompiers finlandais devront travailler jusqu'à 65 ans comme les autres catégories professionnelles. Au fur et à mesure que l'âge de la retraite s'élèvera, les municipalités seront dans l'obligation de proposer un emploi de substitution aux pompiers qui ne peuvent plus assurer les missions de secours. La réforme finlandaise concernant les sapeurs pompiers, pourrait être un bon exemple de l'intégration des politiques des pensions et de l'emploi.

Cette pratique est également utilisée, en France dans des cas exceptionnels. Lorsque le pompier âgé d'au moins 50 ans et justifiant de 25 années de service est reconnu inapte au travail, il peut :

- soit bénéficier d'un congé spécial qui ne lui permet pas d'acquies de nouveaux droits à pension
- soit être reclassé sur un autre emploi qui lui permette de continuer à cotiser et améliorer ses droits.

Tableau n°1 – âge de cessation d'activité

Pays / nature du régime	âge	conditions
Angleterre / Pays de Galles Régime complémentaire statutaire	R 50	25 ans de service
	R 55 à 60 selon grades	Dans les autres cas
Hongrie	R 50	25 ans de service
Portugal Régime de base statutaire	R 50 pour grades inférieurs 54 et 58 pour grades intermédiaires 60 pour adjudants chefs	
France Régime de base statutaire	R 55	Règle générale pour catégories actives
	C 50	Si 25 ans de service et inaptitude au travail opérationnel
Irlande Régime complémentaire statutaire	R 55 pour les opérationnels R 65 pour les officiers	
Pays Bas Régime complémentaire basé sur conventions collectives	C Pension flexible à 55 ans	
Belgique Régime de base statutaire	C congé spécial à partir de 56 ans	Si au moins 25 ans de service (sinon 60 ans)
Suède Régime complémentaire basé sur conventions collectives	C congé spécial à partir de 58 ans	Si au moins 30 ans de service parmi lesquels 25 ans dans les services opérationnels
	C congé spécial entre 61 to 65 ans	Sans condition de service
Allemagne Fonctionnaires Régime de base statutaire	R 60 avec possibilité d'aller jusqu'à 63 ans	
Agents publics Convention collective	C prestation de transition entre 60 ans et l'âge normal de retraite de 65	Pour harmoniser l'âge de la cessation d'activité avec les fonctionnaires
Finlande Régime complémentaire statutaire	R avant la réforme, 55 ans; actuellement 57, augmentant progressivement jusqu'à l'âge de la retraite de tous les travailleurs (63 à 65 ans selon la date de naissance) – 65 pour tous à la fin de la période de transition	

Si dans la plupart des pays, les pompiers cessent plus tôt que les autres leur activité, on peut logiquement se demander s'ils ont acquis suffisamment de droits pour prétendre à une pension à taux plein. Nous pouvons ainsi constater que là où l'âge de la retraite est le plus bas, les pompiers bénéficient de majorations de droits comme le montre le tableau n°2 (le même classement est maintenu, la Hongrie est retirée).

Tableau n°2 – droits et avantages supplémentaires accordés aux pompiers

Pays	Avantages spécifiques	Financement
Angleterre Pays de G	Les droits à pension s'élèvent à 1/60° par an pour les 20 premières années, puis à 2/60° pour les 10 suivantes	Cotis° 11% pour l'employé, 24% pour l'employeur. La majoration ne donne pas lieu à cotisation supplémentaire
Portugal	À la demande du pompier, les droits peuvent être majorés de 25%, en fait, il achète des droits supplémentaires dans la limite de 25 % de son temps de service, sans pouvoir excéder le taux de remplacement maximum	Le coût des majorations est supporté par l'employé qui doit payer 10 % de son salaire annuel final pour chaque année rachetée
France	Majoration de 1/5° du temps de service dans la limite de 5 années Si 25 ans de service et inaptitude au travail actif, congé spécial à partir de 50 ans jusqu'à 55 ans revenus = 75 % du salaire final	Cotisation supplémentaire de 2 % payable par l'employé +cotisation supplémentaire employé et employeur pour la prime du Feu Coût supporté par l'employeur
Irlande	Comme au RU, les années comptent double après les 20 premières années Taux de 1/80° pour les 20 premières années, et 2/80° pour les 10 suivantes	Pas de cotisation supplémentaire Cotisation habituelle (1,5 % pour le capital retraite, 3,5 pour la pension personnelle, 1,5 pour la réversion)
Pays Bas	Majoration de la pension flexible. À 55 ans, la pension flexible s'élève à 20%, mais pour les pompiers elle est de 80-85% du salaire final Le pompier continue à acquérir des droits à pension sur la base de 50% (1/2 annuité par an) et il paie 50% de la cotisation normale	L'employeur prend en charge de supplément entre 20% et 80-85%
Belgique	La prestation payée pendant le congé spécial entre 56 et 60 ans se monte à 80% du salaire. Elle permet de continuer à acquérir des droits à pension	Coût entièrement supporté par l'employeur
Suède	La prestation spéciale payée entre 58 et 65 ans s'élève à 73,5% du salaire. Elle permet de continuer à acquérir des droits à pension	Coût supporté par l'employeur
Allemagne Fonctionnaires	Capital = salaire mensuel x 5 (maxi € 4 091) non imposable, mais réduit si retraite après 60 ans Possibilité de prendre en compte jusqu'à 5 années de formation professionnelle	
Agents publics	Même capital que pour les fonctionnaires + prestation de transition accordée entre 60 et 65. équivalant à la future pension Ne permet pas d'acquérir de nouveaux droits à retraite	Coût supporté par l'employeur
Finlande	Pas d'avantage spécifique	

Dans le financement des avantages spécifiques, on peut distinguer trois situations :

- L'employeur prend en charge le coût de la pré-retraite : Belgique, Suède, Pays Bas, Allemagne (pour les agents publics)
- Le régime (statutaire) supporte le coût : Royaume Uni, Irlande, Allemagne (fonctionnaires)
- L'employé paie une cotisation supplémentaire pour financer sa majoration (France) ou achète les années de majoration (Portugal). A noter que les pompiers portugais peuvent payer leurs années supplémentaires par prélèvements sur leur pension.

Conclusion

La cessation anticipée d'activité est certainement justifiée par des conditions de travail particulièrement dures ou des risques encourus par une profession. Cependant nous constatons que maintenir un tel avantage, précisément à l'heure où les autres travailleurs se voient imposer des carrières de plus en plus longues, peut creuser encore l'écart entre les catégories professionnelles. Par ailleurs, l'effet simultané de la retraite anticipée et de l'allongement de l'espérance de vie génère des durées de retraites pratiquement aussi longues que les périodes de vie active. Ceci est vraiment le cas lorsque les pompiers cessent leur activité à 50 ans. S'ils ont travaillé pendant 30 ans, ils profiteront probablement de leur retraite pendant également 30 ans.

Une alternative : la seconde carrière

La Finlande fait figure de pionnier dans la recherche de solutions. La réforme est cependant trop récente pour permettre d'observer le résultat effectif de cette politique d'emploi. Mais nous suivons avec grand intérêt cette évolution. En fait, la politique finlandaise repose sur le principe de la seconde carrière. Ceci suppose un management sage et responsable des ressources humaines. De telles évolutions de carrière devraient être considérées et planifiées très à l'avance et les formations nécessaires devraient être accessibles au bon moment, sinon tout au long de la carrière. Nous pouvons imaginer des secondes carrières pour les pompiers dans des emplois administratifs ou dans des métiers où leur compétence est pleinement mise à profit, tout en exigeant moins d'efforts physiques. Dans les années à venir, le vieillissement devrait accroître les besoins en personnel dans les structures médicalisées ou non, destinées à accueillir les personnes âgées. Les compétences acquises par les pompiers ne pourraient-elles pas être adaptées et réutilisées dans ce genre de structures ? Ceci pourrait ouvrir des opportunités de secondes carrières pour des personnes entraînées

à porter secours. Des solutions devront être recherchées, non pas uniquement au niveau de chaque employeur, mais au niveau de toute la société. Des partenariats ne pourraient-ils pas être mis en place entre différents employeurs pour des accords de secondes carrières ? Ce domaine est entièrement ouvert aux initiatives des employeurs et des partenaires sociaux.

Deuxième alternative : les systèmes de transition

On peut également trouver des solutions dans le développement de systèmes flexibles ou de transition impliquant la responsabilité financière de l'employeur, comme c'est le cas aux Pays Bas, en Suède ou en Belgique. Ces solutions qui reposent sur un principe de solidarité sont parfois soumises à des règles de cumul très strictes comme c'est le cas en Suède où la prestation de transition est réduite de 73,5 % du montant du nouveau revenu professionnel.

Cette solution est cependant limitée par la capacité financière de l'employeur, qui dans ce cas particulier n'est pas sans conséquence sur la fiscalité.

Troisième solution : transférer la responsabilité à l'employé

Le départ anticipé peut-il être optionnel et reposer sur la responsabilité financière (partielle ou totale) de l'employé comme c'est le cas au Portugal ? Certes, cela ne contribuerait pas à rendre le métier plus attractif, sauf si les primes allouées en période d'activité atténuent l'effort financier demandé à l'employé. Mais, cela ne revient-il pas encore une fois à faire appel à la participation de l'employeur ? Dans toutes les solutions envisagées, il est essentiel que l'employeur, tout comme l'employé anticipe la fin de sa carrière et planifie soit une période de préretraite soit un transfert vers un autre emploi. Il est surprenant que le paiement des années supplémentaires des portugais ait lieu au moment de la retraite c'est à dire à un moment où précisément les revenus sont en baisse. De telles dispositions doivent faire l'objet d'une prudente anticipation de la part de l'employé.

Cas de mobilité et transferts

Toutes ces différences entre les régimes de retraite pour pompiers posent la question du transfert des avantages accordés en cas de migration d'un Etat Membre à un autre. Si un pompier portugais émigre en Irlande ou au Royaume Uni, les années effectuées au Portugal seront-elles prises en compte dans le seuil de 20 ans au-delà duquel les années comptent double ? Au Portugal, le régime entre dans le champ de la coordination, mais ce n'est bien sûr pas le cas des régimes supplémentaires anglais ou irlandais.

Si nous considérons la question des transferts, dans les pays où l'employeur ou le régime supporte le coût de la préretraite, cet avantage sera-t-il pris en compte dans le calcul de la valeur de transfert ? ou sera-t-il seulement accordé quand l'employé finit sa carrière chez le même employeur ? et encore une fois, lorsqu'un minimum d'années est requis pour ouvrir droit à la préretraite, les années accomplies dans les services d'autres pays membres seront-ils pris en compte dans le dernier régime ?

Aujourd'hui la plupart des questions restent sans réponse, car la mobilité est probablement peu fréquente dans cette catégorie professionnelle et les transferts de droits entre Etats membres n'en sont qu'à leurs débuts, mais dans quelques années il faudra très certainement trouver les réponses...

Synthèse effectuée
par le secrétariat général

Tout autre régime couvrant les pompiers (appartenant ou non à l'association) peut être intégré dans l'étude comparative.
Merci d'envoyer l'information nécessaire au Secrétariat général de l'AEIRSP
Claude.dubois@caissedesdepots.fr
L'article sera complété si suffisamment de nouvelles informations sont fournies.

Évènements nationaux

FRANCE

Le Forum retraite de Bordeaux

Le XI^e Forum Retraite s'est tenu à Bordeaux le 7 novembre, intitulé « retraite et cycles de vie » il s'articulait autour de trois table rondes et tentait d'analyser les impacts sociaux, économiques et financiers du vieillissement de la population.

Une première table ronde a évoqué certaines initiatives sociales permettant d'organiser la vie des personnes vieillissantes dans des structures innovantes destinées à combattre l'isolement. On observait que l'allongement de la vie avait considérablement accru le nombre de mises sous tutelle et que le coût des établissements pour personne âgées rendait parfois nécessaire le recours à l'obligation alimentaire. De tels phénomènes auraient tendance à remettre en question la capacité et l'organisation de la solidarité au sein de la famille.

Le vieillissement aurait également un impact sur le mode de consommation de la population avec une augmentation prévisible pour les services de santé et les services domestiques, alors que l'équipement du logement, l'habillement et les télécommunications auraient tendance à décroître.

Par ailleurs les modalités de l'allongement de la vie active ont été évoquées. Certes ce principe sous-tend la plupart des réformes actuelles des régimes de retraite, encore faut-il mener parallèlement une politique de l'emploi qui rende possible sa mise en pratique. Les orateurs ont distingué des « cultures de sortie précoce du marché du travail » et des « cultures du droit au travail », le succès du travail des seniors dépendant aussi des couvertures plus ou moins développées du non travail et surtout de la mise en œuvre de plans nationaux adéquates. Il s'agit de développer la formation tout au long de la carrière et d'ouvrir des

perspectives dynamiques de fin de carrière. Les plans de retour à l'emploi des plus de 55 ans arrivent trop tard, il s'agit de méthodes curatives, or mieux vaudrait favoriser les méthodes préventives à mettre en œuvre dès 45 ans.

La théorie de la « seconde carrière » a aussi été évoquée, certains y voyant une approche peu réaliste, d'autres une solution possible au problème d'employabilité des seniors, à condition de mettre en place des formations préalables au changement de carrière. Ces modifications du marché de l'emploi auraient comme conséquences prévisibles un morcellement des carrières impliquant des changements plus fréquents de caisse de retraite.

C'est précisément cette modification du profil des carrières qui fut le thème de la seconde table ronde

Des études du régime général français sur les profils de salaire et sur les typologies de carrière des nouveaux retraités, permettaient d'éclairer la situation et le parcours des retraités, en comparant les monopensionnés et les polypensionnés, les hommes et les femmes ainsi que les différentes générations.

Des carrière types ont été reconstituées pour les différentes catégories de retraités. Cette étude devrait se prolonger par l'étude du fichier des cotisants qui permettrait d'anticiper les évolutions de carrière et leur impact sur les pensions de retraite.

D'autres observations statistiques ont été présentées. Elles soulignent que les pensions des salariés sont plus élevées que celles des non salariés et que l'évolution de la pension moyenne sur 4 ans laisse apparaître une augmentation de 6 %, due davantage aux sorties des générations les plus anciennes, plutôt qu'aux entrées des nouveaux retraités ; l'incidence du travail à temps partiel est

également relevée ainsi que celle des périodes de chômage. Leur impact sur les retraites étant bien sûr lié à la place de ces périodes dans le déroulement de la carrière.

La troisième table ronde commençait par quelques considérations d'ordre macro-économique.

On soulignait en particulier, qu'en période de vieillissement il était nécessaire d'augmenter le taux d'activité afin de ne pas faire diminuer la production par habitant, de même qu'il était souhaitable de rechercher la diversification des flux d'épargne vers des pays où le vieillissement était moins prononcé ou du moins décalé dans le temps.

La suite de la session était consacrée aux choix individuels et collectifs. Les orateurs y ont évoqué la gestion de l'épargne retraite en France, la perspective du long terme et ses conséquences financières. Les aspects fiscaux ont également été évoqués, notamment la question de l'harmonisation fiscale des produits d'épargne retraite ainsi que le principe d'une fiscalité plus favorable aux ménages les plus modestes.

Résumé des actes du forum disponible en français uniquement à l'adresse suivante:

<http://www.cdc.retraites.fr/branche/forum/synt2003.pdf>

Tribune libre

AKA (Allemagne)

"la simplification et l'amélioration de la législation concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes**"

1. Le document de la Commission:

La Commission européenne a présenté un document comportant des options et visant à une simplification et à une amélioration de la législation européenne en matière d'égalité de traitement des hommes et des femmes. Ce document appelle les parties intéressées (les autres institutions communautaires, les Etats membres, les partenaires sociaux, les ONG, les associations de femmes) à participer au processus de consultation. Cette initiative est motivée par l'existence en parallèle de nombreuses règles, souvent amendées plusieurs fois. D'après la Commission, plusieurs options peuvent être envisagées pour mener à bien la simplification envisagée:

a) Option 1

Regroupement des directives de base et des dispositions des directives qui les modifient en deux nouveaux actes juridiques selon une procédure simplifiée et accélérée, en réunissant en un premier acte juridique toutes les directives sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes au niveau du droit de travail, avec deux directives concernant les régimes de pension professionnelle, et en réunissant dans un autre acte juridique les directives relatives à la charge d'administration de la preuve en cas de discrimination fondée sur le sexe.

b) Option 2

Cette option consiste à réunir toutes les directives ci-dessus dans un nouveau texte. La Commission espère qu'une telle refonte clarifiera la mise en œuvre de la notion d'égalité de rémunération, applicable selon la jurisprudence de la CJE aux régimes généraux de sécurité sociale, dans les régimes de pension professionnelle également.

c) Option 3

Cette option représente une extension de l'option 2, car elle consiste à combiner l'option 2 avec les dispositions de la directive sur la maternité en un seul acte juridique.

2. Commentaire

AKA accueille en principe avec bienveillance toute tentative de simplification des règles juridiques devenues trop complexes. Il existe certainement un véritable besoin de refonte des directives relatives à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'accès à l'emploi, de formation et de promotion professionnelles ainsi qu'en matière de conditions de travail et de maternité. En revanche, pour les raisons évoquées ci-après, AKA formule des objections sérieuses à l'égard du regroupement dans un acte juridique des deux directives relatives aux pensions professionnelles également (cf. directives 86/378/CEE du 24.07.1986 et 96/97/CEE du 20.12.1996):

a) Les régimes de pension professionnelle appartiennent également à un domaine spécifique, étroitement lié aux règles de l'assurance. Nous en voulons pour preuve la récente directive relative aux fonds de pension du 3 Juin 2003 (directive 2003/41/CE, JO CE L 235/10 et suivants). Si un regroupement de textes est nécessaire, nous pensons qu'il faut uniquement regrouper entre elles les directives relatives à la pension professionnelle. Par ailleurs, à notre avis, les directives qui existent en la matière offrent pour le moment une vue d'ensemble parfaite aux parties intéressées. Nous ne voyons donc pas comment on pourrait obtenir un effet de simplification.

b) Le document comportant des options nous montre très clairement comment la Commission essaie une fois de plus d'assimiler la pension professionnelle aux régimes généraux de sécurité sociale. Mais les régimes de pension professionnelle font partie intégrante du droit privé. Ils doivent être régis, comme tous les contrats privés d'assurance, par le principe actuariaire d'équivalence entre cotisation et prestation. Pour cette raison, un régime de pension professionnelle doit tenir compte de la différence de l'espérance de vie entre les hommes et les femmes. Ceci entraîne, à cotisations égales, des différences dans les prestations que la Direction Générale « Emploi et Affaires sociales » considère comme une entrave au principe de l'égalité de traitement, mais sans pour autant pouvoir s'appuyer sur des arrêts de la CJE en la matière.

Les arrêts de la CJE cités par la Commission concernent uniquement, à notre connaissance, les régimes généraux de retraite qui font partie du système de sécurité sociale et qui tombent donc dans le domaine d'application du règlement 1408/71. En raison du rôle social de ce type de régime, le principe d'équivalence actuariaire ne s'applique justement pas à eux.

Nous estimons que l'initiative de la Commission est une nouvelle tentative de sa part d'introduire sous le terme « simplification » des modifications du contenu même de la pension professionnelle et de créer ainsi un précédent à une action similaire au niveau de l'industrie de l'assurance privée.

Klaus Stürmer
Langue originale : allemand

* Document EMPL-2003-01558-00-00-DE00TRA-00(FR)

Les opinions exprimées dans la rubrique Tribune Libre n'engagent que leur auteur et en aucun cas l'AEIRSP

Actualité européenne

Forum des pensions du 22 octobre

Le Forum des Pensions a été convoqué le 22 octobre 2003 pour la deuxième réunion de l'année. L'un des sujets principaux figurant à l'ordre du jour était la présentation des résultats de l'évaluation des travaux du Forum, prévue par l'art. 13 de la décision de la Commission du 9 juillet 2001, par laquelle le Forum avait été officiellement établi.

Le Forum a pour mission d'assister la Commission en tant que groupement d'experts indépendants dans le domaine des pensions supplémentaires, appelé à donner son avis sur les projets législatifs et à proposer des mesures futures. Dans ce contexte, le Forum est impliqué dans la recherche de solutions pour résoudre les problèmes découlant de la mobilité transfrontalière des travailleurs migrants, pour ainsi promouvoir l'idée de la portabilité des droits à pensions. De même, le Forum offre un cadre aux partenaires sociaux européens pour l'échange d'informations et d'expertises dans ce domaine. Pour accomplir cette mission, les membres du Forum se réunissent deux fois par an. En outre, un site Internet a été créé avec une section cryptée, uniquement accessible aux membres.

Afin de pouvoir évaluer les résultats des travaux du Forum, la Commission avait préalablement lancé une enquête auprès des membres en demandant leur avis sur les méthodes de travail, les structures, le travail accompli par le Forum, les priorités futures et sur le développement éventuel de conventions et autres coopérations bilatérales basées sur l'activité du Forum. Sur la base des réponses reçues, la Commission estime que le Forum est une institution consultative de grande importance pour les travaux de la Commission dans le domaine des retraites supplémentaires. Dans le domaine de la portabilité transfrontalière, les informations fournies par le Forum et ses groupes de travail ont été précieuses pour élaborer les deux documents de consultation adressés aux partenaires sociaux européens. Ainsi, l'un des objectifs principaux du Forum sera désormais de

continuer à fournir l'assistance technique et d'assurer l'échange mutuel d'informations, particulièrement dans le cadre de la méthode ouverte de coordination, sans que la responsabilité des partenaires sociaux européens et des Etats-membres soit engagée. L'échange d'informations pourra être très utile pour les futurs Etats-membres de l'UE à condition qu'il soit mieux systématisé. Finalement, le Forum continuera à accompagner le développement des institutions paneuropéennes de retraite ainsi que la mise en œuvre de la directive 98/49 CE sur la sauvegarde de droits à pensions supplémentaires des travailleurs migrants.

Quant à la présidence du Forum, les membres se sont prononcés à l'unanimité pour le maintien de la situation actuelle. La présidence sera donc assurée par le Directeur de la DG Emploi et Affaires Sociales, M. VIGNON, assisté par les deux Vice-présidents, M. HANDELS (UNICE) et M. LOURDELLE (CES). Les membres sont tenus d'indiquer chaque changement de leurs représentants au secrétariat du Forum.

La DG Emploi et Affaires Sociales a ensuite dressé un rapport sur les développements récents dans le domaine des pensions. Le 12 septembre 2003, la Commission avait décidé d'ouvrir la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux européens sur le contenu possible d'une action communautaire destinée à améliorer la portabilité. Concernant la portabilité, la documentation « Transfers between Member States » élaborée par le groupe de travail de l'AEIRSP et présentée à la conférence annuelle à Londres avait été envoyée aux membres du Forum par courriel et ensuite placée sur son site Internet dans la section réservée aux membres.

La directive 98/49 CE sur la sauvegarde de droits à pensions supplémentaires des travailleurs migrants, a fait l'objet de la part des Etats membres, de rapports concernant sa mise en œuvre au niveau national. Ces rapports seront analysés

par la Commission et les résultats seront évoqués lors de l'une des prochaines réunions du Forum.

La Commission avait publié un document proposant des options sur la simplification et l'amélioration de la législation dans le domaine de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, disponible sur :

www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/consultation_fr.html
Ce document a pour but de réduire le nombre d'actes législatifs afin de réunir les textes pertinents en un texte unique de façon à éviter des contradictions, des redondances ou des ambiguïtés. Le but final est de garantir un haut degré de sécurité juridique au sein de l'UE et de rendre la législation plus accessible aux citoyens. Pour y parvenir, la Commission avait proposé plusieurs options dont l'une consistait à réunir dans deux actes juridiques distincts : d'une part, les dispositions des directives relatives à l'accès, à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ; d'autre part, celles relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale. Les autres options allaient plus loin en proposant une révision au moins partielle des textes actuellement en vigueur. Se rendant compte que cette option ne ferait que simplifier l'acquis communautaire à ce stade sans apporter une révision matérielle dans ce domaine, la majorité des membres du Forum – comme préalablement la commission juridique de l'AEIRSP – s'est prononcée pour cette option.

Une représentante de la Direction générale Taxes et Union Douanière a ensuite présenté les problèmes relevant de la taxation transfrontalière des pensions de retraite. Les normes fiscales des Etats Membres défavorisant souvent la migration intracommunautaire, la CJCE a souvent constaté depuis le milieu des années 1990, l'incompatibilité de ces normes internes avec les dispositions communautaires. Pour assurer la libre circulation au sein de l'UE, la Commission a adressé à plusieurs Etats-membres, des mises en

demeure officielles qui pourraient même aboutir à des procédures d'infraction selon l'art. 226 du Traité de Nice en cas de réponses insuffisantes (v. rapport dans l'EPB n° 16 de l'août 2003, p. 8/9)

Dans le cadre d'échange d'information, la réunion s'est terminée par de brèves présentations des régimes de retraite finlandais et estonien ainsi que par une présentation du site Internet réservé aux membres du Forum.

La prochaine réunion du Forum se tiendra le 24 mars 2004

Hagen Hügelschäffer
Langue originale : français

**Association Européenne
des
Institutions de Retraites du
Secteur Public
AEIRSP**

Association régie par la loi française
du 1^{er} juillet 1901, déclarée à la
préfecture de la Gironde
Bordeaux – France – n°2/25493

Siège social et secrétariat général :
co Caisse des dépôts
3, rue du Vergne
F 33059 BORDEAUX CEDEX

+ 33 (5) 5611 4397
Fax + 33 (5) 5611 4863

aeirsp@caissedesdepots.fr

<http://www.aeirsp.org>

**Euro Pension Bulletin,
Lettre d'information des
membres de l'AEIRSP**

Contacts

thierry.christophoul@caissedesdepots.fr
claudedubois@caissedesdepots.fr

Imprimeur :

Atelier de reprographie :
Caisse des Dépôts
Bordeaux - France

Actualité européenne

égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services

Cette nouvelle proposition de directive est le résultat d'un long processus de consultation et une réponse à un appel lancé par différents acteurs, tels que la Commission des droits de la femme du Parlement Européen et des mouvements de défense des femmes.

Impact sur les régimes de retraite professionnels

Ce texte a un effet sur les régimes professionnels. Il sera donc important de suivre le déroulement de la procédure. Dans son « Exposé des motifs », la Commission explique comment le passage d'une couverture entièrement assurée par les régimes statutaires à une couverture relevant des régimes professionnels privés pourrait mettre en péril le principe d'égalité de traitement entre H et F en matière de retraite. Ceci est particulièrement visible pour les régimes à cotisations définies qui se développent rapidement. La transformation des régimes à prestations définies en régimes à cotisations définies servant des pensions privées est particulièrement visée.

De ce point de vue, il semble clair que la proposition de directive, bien que visant principalement la discrimination (volontaire ou non) hors du domaine de l'emploi, touche bel et bien les régimes professionnels, liés à l'emploi.

Il semble regrettable que l'analyse de la Commission ne fasse pas une différence suffisante entre les réglementations des pensions liées à l'emploi et non liées à l'emploi.

L'Article 4 interdit l'utilisation de facteurs actuariels fondés sur le sexe pour le calcul des primes (cotisations) et des prestations dans le domaine de l'assurance et des services financiers associés. Cette mesure prendrait effet deux ans après la date de publication de la directive. Elle n'affecterait que les nouveaux contrats conclus après cette date. Cependant, la Commission a pris en compte les problèmes de l'industrie des assurances, et permettrait aux Etats membres d'augmenter de 6 ans la période de transition, ce qui la porterait à

8 ans. Cette option resterait à la discrétion des Etats membres.

La base juridique

La Commission se fonde sur une base légale relativement nouvelle : l'article 13 du Traité instituant la CE, introduit par le Traité d'Amsterdam en 1999.

La proposition fera l'objet d'une procédure de consultation auprès du Parlement Européen, ce qui veut dire que l'opinion du PE ne sera pas contraignante lors des délibérations du Conseil.

Le Conseil doit cependant adopter la proposition à l'unanimité et n'est soumis à aucune date limite pour son adoption ou son rejet. Par conséquent la directive peut être bloquée par un seul Etat membre.

Mathieu Scheepers
Langue originale : anglais

Proposition de Directive consultable sur
<http://europa.eu.int/cgi-bin/eur-lex/udl.pl?REQUEST=Service-Search&LANGUAGE=fr&GUILANGUAGE=fr&SERVICE=all&COLLECTION=com&DOCID=503PC0657>

Discrimination fiscale IP/03/1756

« La Commission européenne a mis la Belgique, le Portugal, l'Espagne et la France en demeure de modifier leur législation fiscale, qui accorde le bénéfice de la déductibilité fiscale aux cotisations versées aux fonds domestiques et non aux cotisations versées aux fonds étrangers... Des demandes d'information préalables avaient déjà été adressées à ces Etats en février 2003, sous forme de lettres de mise en demeure. Si ces Etats membres n'adoptent pas de mesures satisfaisantes dans un délai de deux mois, la Commission pourra saisir la Cour de justice. »

voir détail sur

http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guestfr.ksh?p_action=gettxt=qt&doc=IP/03/1756|Q|RAPID&lg=FR&display=