

<http://lipietz.net/Donner-une-orientation-sociale-et-ETHIQUE-a-l-EPARGNE-retraite>

ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITES : UNE SOLUTION MUTUALISTE

Donner une orientation sociale et ÉTHIQUE a l'ÉPARGNE retraite

- Député européen (Verts, France) - Mes initiatives - Épargne salariale et retraites -



Date de mise en ligne : jeudi 16 décembre 1999

Copyright © Alain Lipietz - Tous droits réservés

À mon tour, quelques mots sur la légitimité, la nécessité d'une solution mutualiste ou, à tout le moins, d'une mutualisation des solutions en matière d'épargne salariale et de retraite, de prévoyance sociale (car personne ne pourra croire à l'hégémonie d'une solution mutualiste). Euresa est un groupement européen d'économie sociale qui rassemble sept sociétés d'assurance d'économie sociale, qui, si on additionne leur nombre de sociétaires, représente ensemble 19 millions de sociétaires dans l'union européenne soit environ 10 % de la population active.

Thierry Jeantet, directeur général d'Euresa

Ces sociétés, ont longuement travaillé sur le débat des retraites, sur les questions des retraites, en lien étroit avec la confédération européenne des syndicats : nous avons eu l'occasion pendant plus de deux ans, de consulter les syndicats des différents pays de l'union européenne avec l'appui d'ailleurs de la commission européenne chargée de l'économie sociale appelée alors DGXXIII.

Pourquoi ? Parce que évidemment les entreprises d'assurance d'économie sociale, liées au monde syndical depuis toujours, ne pouvaient pas ne pas se demander, au moment où le " well first state " était mise à mal, quel rôle elles pouvaient jouer et jusqu'où elles devaient jouer ce rôle. Elles ne se sont pas posé cette question d'ailleurs uniquement pour les retraites mais aussi pour la prévoyance et la santé. Tout le long cheminement que nous avons fait avec les syndicats espagnols, anglais, allemands, suédois, français, etc. avec la complicité active de la Confédération européenne des syndicats, nous a conduit à élaborer un code de bonne conduite de la gestion des fonds de pension (voir annexe à la suite),- pour les appeler comme cela même si le terme même peut être mis en discussion -, qui est mis progressivement en application avec la volonté de resserrer les liens entre les différents acteurs sociaux, syndicats et d'économie sociale, non seulement au niveau national, mais aussi au niveau européen.

Euresa et ses membres ont commencé à apporter un certain type de réponses à travers ce code de bonne conduite à certaines questions. Bien sûr nous avons été obligé de constater qu'il y a une grande diversité de systèmes de retraite à travers l'Europe, pour ne pas dire à travers le monde : les systèmes publics obligatoires, qui existent même aux États-Unis, contrairement à ce que souvent on pense, couvrent évidemment des registres très divers et assurent des retraites très modestes dans certains cas, notamment aux États-Unis où en Grande Bretagne. On a aussi des systèmes très protecteurs, comme jusqu'ici en France, où il y a encore peu de temps en Italie.

Cette diversité évidemment est problématique pour essayer de trouver des règles du jeu communes. Ceci étant l'existence même de l'union européenne, le choc des changements de politique gouvernementale qui ont traduit souvent un abaissement du socle public, font penser qu'il est temps, de tenter de trouver des solutions convergentes particulièrement au sein de l'Union européenne.

Je ne crois pas qu'on puisse se poser ces questions sans se dire, quand on parle de retraites, que l'on parle tout simplement de la vie des femmes et des hommes, et qu'il est difficile de dissocier, notre réflexion d'aujourd'hui, de la réflexion plus générale sur l'épargne salariale. Surtout dans un pays comme le notre, où l'épargne salariale concerne, ne serait-ce que pour la participation, plus de 5,5 millions de personnes.

On le peut d'autant moins dans une période, où la maîtrise du temps des individus est en train de changer de nature, - on est très loin d'imaginer la répercussion, dans les modes de vie de la réduction du temps de travail à 35 h, de l'émergence des travaux à temps partiels et aussi de l'émergence de la notion de multi-activités - et il faut aussi

réfléchir au fait - pourtant a priori évident- que ce sont toujours les mêmes individus qui épargnent d'un bout à l'autre et qu'ils auront de plus en plus une vision continue de leur épargne et peut être même dès le plus jeune âge. Je crois qu'il faut avoir le courage de se poser cette question, mais si elle choque : même s'il faut avoir quelques prudences techniques, il n'est pas possible de dissocier totalement les réflexions sur les différents systèmes d'épargne salariale, de retraite...

Les sociétés membres d'Euresa, d'ailleurs en plein accord avec l'Association internationale de mutuelle de prévoyance et de santé (l'AIM), et la Confédération européenne des syndicats ont dès 1993 dit clairement, pardonnez-moi l'expression " pas touche, au système de protection public, pas touche au système de répartition ", non pas pour éviter de reconnaître qu'il fallait les modifier éventuellement, mais parce qu'ils constituent un socle de solidarités inter-génération, inter-professions fondamentales. Nous ne pouvons pas accepter, quel que soit le rôle accru de l'Économie sociale, qu'elle soit considérée comme voulant grignoter les socles publics et les socles obligatoires. Au contraire nous sommes très favorables au processus de consolidation de ces systèmes, que ce soit avec les fonds de réserve à la française, ou que ce soit par d'autres systèmes.

Le troisième pilier

Alors, bien que nous ayons des systèmes de protection pour l'instant relativement satisfaisants, on voit bien que dans les pays voisins les choses ont changé et plutôt pas en bien, et qu'il a fallu inventer des " systèmes compensatoires ". L'Économie Sociale, alors, a décidé de jouer son rôle. Il faut souligner que nos amis Polonais qui, il y a encore deux ou trois ans, pensaient pouvoir à la fois réduire le rôle du socle public et laisser le champs complètement ouvert au système capitaliste traditionnel pour combler les trous, s'est ravisé depuis, et dans les lois qui ont été adoptées ou qui sont en préparation aujourd'hui, il est prévu que les systèmes mutualistes puissent jouer un rôle tout à fait actif. C'est intéressant de le noter lorsqu'on réfléchit à ce qui se passe chez nous.

Alors, pourquoi pas un échelon sur-complémentaire, sachant qu'il sera quand même distinct de l'assurance vie traditionnel ? faut-il bâtir des systèmes sur-complémentaires ? Où faut-il mettre le curseur ? La réponse dépend de chaque pays, mais mérite une approche.

Alors Euresa avec ses partenaires s'est posé à ce sujet un certain nombre de questions qui ont permis d'orienter l'élaboration du code de bonne conduite. D'abord, nous avons remarqué, comme tout le monde, que le système de répartition après tout, ne tenait pas si mal jusqu'ici, et qu'avec la reprise de la croissance, la reprise même modeste de l'emploi, le système de répartition peut se trouver moins mal en point dans les années 2005-2010 qu'on ne le croit souvent. Par ailleurs, le système de capitalisation, a subi lui aussi un certain recul, y compris dans les pays en anglo-saxons.

Dans la démarche collective il a été frappant de constater que même s'il s'agit d'un pilier sur-complémentaire, sachant que peut être dans un pays comme la France il sera situé assez haut , peut-être un peu plus bas en Italie où il faut compenser l'affaïssement du socle public. Mais au-delà il s'agit d'un nouveau contrat social participatif entre les acteurs concernés, et non pas d'un simple produit. Et ça tous les participants au cours de la consultation que nous avons conduite, ont répondu clairement " oui " à cette question.

Il a été très curieux de voir à travers les consultations que nous avons conduites que certains même des syndicats, ne s'étaient pas finalement réellement rendu compte, que les vrais propriétaires des systèmes de retraites, des fonds de retraites, des fonds de pension, ce sont les salariés. On ne dit jamais assez, en particulier dans notre pays, il s'agit de l'argent des gens qui ont travaillé, qui ont accumulé ces salaires, qui prennent une forme différée. Donc la propriété, là la réponse était quasiment unanime, était c'est clair, la propriété c'est celle des salariés : cela doit les

amener à avoir une attitude différente par rapport à celle qu'ils ont eu jusqu'à aujourd'hui, en ce qui concerne le sur-complémentaire ou ce qui peut être considéré dans certains pays comme le complémentaire tout court.

Cela veut dire que les salariés et leurs représentants doivent devenir des acteurs actifs, des vrais acteurs, le problème est là aussi une question de curseur. L'idée évoquée selon laquelle au minimum évidemment, les partenaires sociaux, en particulier les syndicats, et donc les représentants des salariés doivent avoir des moyens de contrôle, et au maximum qu'ils soient co-gestionnaires, n'était pas totalement tranchée. En revanche les très nombreux syndicats au travers l'Europe que nous avons consulté étaient très favorables à être intervenants consultés au minimum, intervenants en ce qui concerne l'orientation des investissements et l'orientation des flux financiers plus généralement.

Les syndicats doivent passer de la position de proposition à une position d'engagement ou au moins d'orientation. Il est évident que cela pose des problèmes de pouvoirs, des problèmes de changement de rôles et peut être quelques réactions du côté des employeurs qui verront évidemment leur rôle en contrepartie un peu réduit.

Il semble que ce 3ème pilier ici, qui sera souvent ailleurs seulement un 2ème pilier, si on veut qu'il soit solide, crédible, ne peut pas reposer principalement sur des systèmes facultatifs mais plutôt sur des systèmes de type obligatoire. Sachant que malheureusement cette vérité ne peut pas être vraie partout en l'Europe nous ne l'avons pas traduite aussi brutalement dans notre code de bonne conduite parce qu'en Italie la nouvelle loi sur les fonds de pension qui a créé les fonds de pension ne permet pas d'instaurer des systèmes réellement obligatoires : ceci étant on voit bien que ce sont des accords très larges qui sont en train de se mettre en place notamment avec la complicité de Unipol, membre d'Euresa et proche des syndicats.

Comme le souligne notre collègue de la Folksam (Suède) l'orientation doit favoriser l'emploi, la création d'activité, le respect de l'environnement et l'un des points d'accord au sein du code de bonne conduite c'est la mise en place d'une grille de sélection des investissements sociaux éthiques venant se superposer et non pas effacer la grille financière. Les expériences y compris aux États-Unis, par exemple le système Ami Domini ou d'autres, montrent très concrètement que c'est possible et que ça permet de bons rendements et de favoriser de manière positive des entreprises qui correspondent à une série de critères actifs. La Macif vient d'ailleurs à la suite des travaux d'Euresa de créer un FCPE socio-éthique : maci Croissance durable.

Conclusion

Je conclurai en demandant à mes deux colistiers de cet après-midi s'ils sont d'accord avec cette vue et si les exemples qu'ils ont développés correspondent aux différents points que je viens d'évoquer, en disant bien entendu que l'Économie Sociale peut s'offrir à ce moment là comme partenaire et pourquoi.

Je crois qu'on peut répondre aux besoins de transparence, à la volonté de gérer au moindre coût. Si on observe les coûts que Mutavie, par exemple ou d'autres mutuelles d'assurance vie font supporter à leurs sociétaires, on voit qu'ils sont beaucoup plus bas que la moyenne des autres sociétés d'assurance vie. Je ne fais pas de publicité simplement je constate. L'Économie Sociale a le respect de ses partenaires et de leurs droits, en particulier en ce qui concerne les partenaires syndicaux et elle est au cœur du triptyque entreprise, syndicat, gestionnaire et puis et c'est pas la moindre de ses qualités c'est un pôle de stabilité garant de l'économie durable dans la mesure où que les systèmes mutualistes sauf accident ne sont pas " OPA-ables ".

Voilà j'en terminerai simplement en disant oui pourquoi pas au troisième pilier à condition que ce soit mis en place grâce au tandem Économie Sociale/syndicats une gouvernance sociale et éthique qui d'ailleurs peut être mise en

?uvre dès aujourd'hui dans le cadre des systèmes de gestion du premier et second pilier. Oui à une réflexion globale sur l'ensemble des dossiers épargne salariale ou d'activité/épargne-retraite afin que chacune et chacun maîtrise au mieux ses temps de vie.

Annexe

CODE DE BONNE CONDUITE SUR LA GESTION DES FONDS DE PENSION

L'objectif de ce document (constitué d'une check-list et des ¼>Ânses apportées par les séminaires de Barcelone et Londres) est de constituer une référence commune à la CES et à Euresa pour la création et la gestion de fonds de pension, donc en quelque sorte d'être un "code de bonne conduite". Il constitue, en même temps, une réponse au Livre Vert de la Commission sur les retraites.

Euresa et la CES ont examiné ensemble la question des pensions complémentaires depuis un certain temps. Les séminaires précédents à Bologne et à Stockholm avaient déjà réaffirmé qu'il ne s'agit pas de remettre en cause le premier pilier de la retraite - c'est-à-dire la pension légale. La question traitée à Barcelone et Londres, a été comment faut-il organiser le second pilier - les régimes professionnels complémentaires. Dans ce cadre, une attention particulière à été portée sur le rôle des syndicats dans la gestion des fonds de pension. Des syndicalistes du Sud puis du Nord de l'Europe ont participé à ces deux réunions aux côtés des représentants des sociétés membres d'Euresa (cf. fiches jointes).

Notre travail reconnaît les grandes différences qui existent entre le rôle des deux piliers dans les différents pays membres de l'Union européenne.

La question clé est de voir comment conforter le premier pilier, s'assurer que l'évolution du second pilier n'ébranle pas le premier, concevoir dans le cadre de celui-ci des fonds répondant aux besoins concrets des salariés.

Nous rejetons la constatation du Livre Vert de la Commission européenne sur les pensions où il est dit que "les régimes obligatoires tuent l'emploi". Cette affirmation n'est pas acceptable.

Notre but est de voir comment les fonds de pension peuvent jouer un rôle qui est véritablement complémentaire tout en jouant son rôle "d'outil social".

La dimension politique de la gestion du fonds de pension

Le fonds de pension, dans la mesure où il vise à être un complément de retraite et non pas seulement un produit d'épargne, doit être collectif et obligatoire et doit privilégier les accords d'entreprises ou de branches.

A. Participation à la gestion du fonds de pension

Les représentants syndicaux doivent-ils participer au travail du Directoire ou du Conseil ?

Le syndicat doit-il être impliqué dans le développement de produits ?

Le syndicat doit-il être impliqué dans la l'élaboration de l'orientation des investissements du capital de retraite ?

L'engagement des syndicats dans le secteur des fonds de pension impliquera tôt ou tard un rôle de propriétaire. Comment les représentants des syndicats sont-ils formés pour un tel rôle ? A quelles exigences les représentants des syndicats au Conseil, au comité financier, etc. des fonds de pension doivent-ils répondre ?

Conclusions :

Tous les intervenants ont insisté sur la nécessité d'une participation des syndicats à la gestion des fonds de pension (1). Certains l'ont même considéré comme une compensation nécessaire puisqu'il s'agit de systèmes complémentaires "non publics". Il s'agit d'une responsabilité "sociale". Pour autant, les syndicats ne doivent pas devenir les prisonniers de jeux spéculatifs. La spéculation n'est surtout pas le but des fonds.

Mais, à quel niveau faut-il une représentation syndicale : au niveau du Conseil (système paritaire, par exemple) c'est sûr. Au niveau de la direction ou du Directoire - il n'y a pas de réponse claire à ce stade.

Il est apparu "naturel" que les syndicats participent à la conception et donc au développement des produits et services liés à ceux-ci (2).

Les intervenants ont également estimé nécessaire que les syndicats participent à l'orientation des investissements. C'est une préoccupation croissante (3) (4).

Les syndicats doivent, donc, être représentés aux comités Financiers.

Cela doit entraîner :

. la mise au point d'une assurance RC - par les assureurs de l'Économie Sociale - pour couvrir les risques encourus par les administrateurs salariés

. la formation des responsables syndicaux - et prioritairement de leurs experts -, notamment par les assureurs de l'Économie Sociale

. l'information continue et, bien sûr, la transparence

. la fixation de règles de jeu claires en matière de d'investissement

B. Participation dans le marketing/l'information/la distribution

Le syndicat doit-il être impliqué dans le marketing du fonds de pension ?

Le syndicat doit-il servir de canal pour la distribution d'information aux salariés concernant le contenu du fonds de pension ?

Le syndicat doit-il servir de canal pour la distribution d'information aux membres/salariés concernant d'autres formes

de sécurité sociale, par exemple l'assurance sociale ?

Conclusions :

Une fois l'existence d'un tel fonds a été établie par la législation, les syndicats sont certainement prêts à s'impliquer dans la promotion de ce système. Il y a eu des réponses positives aux questions 2-3.

C. Participation dans la gestion de l'investissement du capital

Les syndicats devraient-ils avoir une influence en ce qui concerne les placements de capital ?

Le capital du fonds de retraite doit-il être investi à travers le monde ?

Des conditions éthiques doivent-ils exister pour les investissements ? Si oui, lesquelles ?

Une partie des sommes réunies doit-elle servir comme outil de politique économique ?

Quel doit être l'objectif de l'investissement des fonds - rendement maximal uniquement ou d'autres buts supplémentaires ?

Les syndicats devraient-ils fixer des plafonds en ce qui concerne le coût administratif pour la gestion du fonds de pension (frais comme pourcentage du capital géré, ou similaire) ?

Conclusions :

Dans le cadre législatif de chaque pays, il doit être possible d'investir à l'étranger. Une priorité doit être donnée aux investissements en Europe (1). Cela n'interdit pas des placements - minoritaires - aux États-Unis, en Asie, etc. (2)

Tout le monde a fortement insisté sur la nécessité d'investissements prudents avec des rendements bons et sûrs et de combiner les critères sociaux et éthiques (3) (4) et (5). Il a été convenu que la CES et Euresa travaillerait ensemble afin d'établir un système de critères sociaux-éthiques qui pourrait s'appliquer à différents fonds de pension. Les syndicats doivent contribuer à cette orientation. Les fonds doivent rééquilibrer les données économiques et sociales, environnementales, etc.

La recherche de coûts administratifs limitée est, bien sûr, un objectif (6).

D. Égalité

Les cotisations et les prestations doivent-elles être les mêmes pour les hommes et pour les femmes ?

Les cotisations et les prestations doivent-elles être les mêmes quelque soit le groupe professionnel ?

Les cotisations et les prestations doivent-elles être les mêmes quelque soit l'âge ?

Conclusions :

La réponse quant à l'égalité entre hommes et femmes est unanimement positive (1), même si des réserves techniques ont été émises. La véritable égalité et la solidarité reviennent aussi à rendre l'adhésion obligatoire. Le fonds de pension doit sauvegarder les besoins des salariés à temps partiel et les personnes qui ont un emploi atypique (travailleur saisonnier, etc.). En ce qui concerne les notions de groupe professionnel et d'âge (2) (3), il a été estimé que pour des raisons techniques, des distinctions étaient acceptables, à condition de ne pas procéder à des exclusions et en respectant les principes de solidarité.

E. Utilisations supplémentaires/alternatives du capital du fonds de pension

Le premier et le principal objectif du capital du fonds de pension est, bien sûr, de couvrir des versements au moment de la retraite.

Faut-il avoir la possibilité d'utiliser le capital pour la formation professionnelle pendant la carrière du salarié ?

Faut-il avoir la possibilité d'en payer une partie pendant le chômage ?

Conclusions :

Cette question est souvent évoquée par rapport, par exemple, à la formation, etc. A ce propos, on a dit qu'il fallait faire une distinction entre les régimes de retraite proprement dits et des régimes de retraite-épargne - les derniers étant plus flexibles en ce qui concerne leur utilisation. Tout le monde, dans ce dernier cas, estime que l'individu doit pouvoir utiliser une partie du fond pendant ces périodes sans que sa "retraite" supplémentaire ne disparaisse tout à fait. Il faut éviter la disparition de la notion de pension.

Bien sûr, les fonds de pension ne sont pas faits pour se substituer à des outils de lutte ou de financement des prestations de chômage (2).

La dimension technique du produit

Plusieurs intervenants ont souligné l'importance de distinguer entre "épargne-retraite" et plans de "pension". L'Épargne-retraite signifie un plan individuel, volontaire sujet aux règles du marché financier. La pension, cependant, signifie l'acquisition de "droits" qui sont prédéterminés, (des prestations non définies, mais prédéterminées), où le capital appartient aux salariés, et les plans étant collectifs, obligatoires et financés.

F. Systèmes

Un fonds de pension doit-il être basé sur des prestations pré-définies ?

Un fonds de pension doit-il être basé sur des cotisations pré-définies ?

Un fonds de pension doit-il comporter un volet assurance ?

Conclusions :

Plusieurs points de vue étaient présentés. La majorité des intervenants ont plaidé en faveur d'un système de prestations définies, qui est considéré comme la meilleure solution pour le futur retraité. D'autres ont évoqué la notion de cotisations prédéterminées. L'exemple du Royaume-Uni était exposé où, traditionnellement, un système de prestations définies a été privilégié dans le passé, mais l'approche change désormais vers un système de cotisations définies. Une solution pourrait être un système mixte de prestations définies et de cotisations prédéterminées qui serait progressivement évalué et ajusté.

G. Les cotisations

Les contributions doivent-elles être des contributions des employeurs, contributions personnelles ou une combinaison des deux ?

Une partie des contributions doit-elle être versée à un autre fonds qu'un fonds de retraite ?

Conclusions :

Dans tous les cas, il s'agit de systèmes à contributions mixtes des salariés et des employeurs (1). Mais, a-t-il été affirmé, la propriété revient aux travailleurs (notion de salaire différé). Cette notion de propriété (2) est très importante : elle entraîne une responsabilité pour les responsables des syndicats. Il est important aussi d'assurer et de préciser cette propriété (propriété individuelle, propriété collective ... ?).

H. Les Prestations

A quel âge peut-on/faut-il payer les prestations de retraite ?

La période de paiement des prestations doit-elle être limitée (durée de vie ou limitée) ?

La totalité des prestations doit-elle être versée en une seule fois au moment de la retraite ?

Conclusions :

S'il s'agit de la seule retraite, les intervenants ont estimé que l'âge de paiement doit être lié au système légal, sinon ce sont les règles techniques du régime qui déterminent cet âge (1). Le cas des retraites anticipées doit pouvoir être pris en compte (2).

La période de paiement des prestations ne peut être a priori limitée (2).

Quant à la question de capital ou de rente, dans la mesure où il s'agit d'une Épargne-retraite, le système mixte peut être accepté (3). Mais, là encore, des règles claires doivent être fixées.

I. Transférabilité

Les salariés doivent-ils avoir la possibilité de transférer le capital du fonds de pension à l'intérieur du pays (entre différents gestionnaires de fonds) ?

Le salarié doit-il avoir la possibilité de transférer le capital s'il change de profession ?

Le salarié doit-il avoir la possibilité de transférer le capital dans un autre pays ?

Le capital accumulé doit-il appartenir au salarié s'il cesse de travailler, change de profession ou d'employeur ?

Conclusions :

Le salarié doit pouvoir, lorsqu'il change d'entreprise, transférer sans conditions, ni pénalités, ses droits acquis entre différents gestionnaires de fonds à l'intérieur du même pays ou d'un pays à l'autre, dans des conditions telles que ses droits soient effectivement garantis et éviter toute perte de contrôle (1) (2) (3). Cela pose la question des caisses de compensation. Le projet de directive ne tient pas compte de ce cas particulier. La question se pose différemment pour des salariés adhérents à des fonds spécifiques de grandes entreprises et pour les adhérents à des fonds des PME-PMI.

Il faut tenir compte des législations des différents pays en matière de fonds de pension et donc, même s'il fallait une participation du syndicat, cette dernière devrait être considérée d'un point de vue d'orientation générale et de contrôle sur le système.

Voir le [plan](#) du colloque.