

- **édito**

Cela fait 10 ans qu'Europe & Entreprises a décidé de lancer des actions susceptibles de contribuer à bâtir une véritable Europe des entreprises. 10 ans pendant lesquels nous avons décelé les obstacles, analysé les moyens de les surmonter et entrepris les modifications de comportement qui permettent d'avancer. A notre échelle le chemin parcouru est considérable: 18 manifestations organisées dans 13 pays européens et 51 assemblées en entreprises. Nos groupes de travail ont réussi à choisir les thèmes qui comptaient pour l'avenir et à élaborer des propositions imaginatives et originales reconnues pour leur qualité tant à Bruxelles, Strasbourg qu'à Paris. Il suffit de penser à nos actions sur les Fonds de pension européens, l'internationalisation des PME ou l'emploi. Notre force a été de ne pas être un lobby partisan mais la représentation d'un ensemble d'adhérents volontaires et diversifiés tant par la taille, l'origine géographique que par les secteurs représentés. De nouveaux et nombreux champs d'action s'ouvrent à nous comme celui de la nouvelle économie. On peut compter sur Europe & Entreprises pour affronter les prochains défis et faire partager son ardeur et sa passion européenne.

- **à la une**

Le succès de Strasbourg

Une salle pleine à craquer d'auditeurs attentifs durant toute la journée. Voilà comment résumer rapidement le colloque Convergences et divergences dans l'Europe sociale: emploi, retraite, santé, organisé à Strasbourg par Europe & Entreprises pour son dixième anniversaire.

Un thème lancinant tant l'Union se trouve aujourd'hui, après des années d'avancées vigoureuses, à la croisée des chemins. Or, "les grandes questions ne peuvent être bien travaillées que si elles sont claires et peu nombreuses" comme l'a souligné Loik Le Floch-Prigent, président de l'association. Il convient donc de clarifier les débats avant d'aborder les questions qui nous préoccupent.

L'Europe converge-t-elle ou diverge-t-elle? Les constats sont mitigés. "Depuis 1957, l'Europe a connu non seulement quatre élargissements mais également trois nouveaux traités. A chacune de ces étapes s'est posée une question: allait-on se diriger vers une union renforcée ou favoriserait-on la dilution?", constate Loik Le Floch-Prigent. Autant le dire clairement, l'absence d'adaptation de nos institutions européennes aux élargissements prochains augure mal de l'avenir." Deuxième facteur de divergence, les politiques des Etats membres: "A quoi servira-t-il de bénéficier de la monnaie unique si les politiques fiscales et sociales menées en Europe continuent encore et toujours de diverger?", se demande le président d'Europe & Entreprises. Et il cite quelques exemples caractéristiques des fossés qui nous séparent: les 35 heures, mises en œuvre dans un seul pays; la politique des transports routiers ou ferroviaires. Cependant, ces divergences doivent être contrebalancées par une convergence réelle, fruit de cinquante ans de construction européenne. "On ne peut négliger les acquis communautaires (politique agricole, régionale, de recherche...). Si nous avons considéré à plusieurs reprises que les

fonctionnaires européens avaient été défaillants en ne prêtant pas assez attention aux entreprises, nous ne sommes jamais tombés dans le travers simpliste qui consiste à les transformer en boucs émissaires de tous nos maux. Cela dédouanerait, en effet, trop facilement les décideurs politiques nationaux de leurs vastes responsabilités”, insiste Loik Le Floch-Prigent. Il note aussi une récente avancée positive “Les institutions ont redéfini leurs rapports et pourraient construire une subsidiarité bien comprise:

les problèmes de village sont traités au niveau du village. Les grandes questions sont réglées au niveau européen, afin qu’à l’heure où la bataille économique fait rage, nos entreprises européennes disposent de tous les moyens nécessaires pour se présenter sur les marchés mondiaux”.

- **dossier**

Pour sortir le dossier des fonds de pension de l'ornière

[Au cours du colloque de Strasbourg, de nombreuses voix se sont exprimées pour avancer des idées permettant de compléter les propositions d'Europe & Entreprises sur les fonds de pension.](#)

L’ambition d’Europe & Entreprises a été de placer très rapidement le thème des fonds de pension au cœur de ses travaux et de ses préoccupations, partant du postulat qu’il s’agissait d’une nécessité pour la France et l’Europe. “Le sujet des fonds de pension reste aujourd’hui d’actualité”, souligne Bruno Gabellieri, secrétaire général du groupe Apri, qui présidait la Table ronde “Retraites” du colloque de Strasbourg. Nos travaux ont permis de faire avancer les choses. Europe & Entreprises est intervenue pour qu’une législation européenne garantisse le développement des fonds de retraite. Or, à Bruxelles, ce dossier patine, les propositions de la Commission ne sont pas votées par le Conseil ou sont annulées par le Juge.

Cependant, un projet de directive devrait tracer les grandes lignes d’un marché unique des retraites complémentaires. Reposant sur trois piliers (Sécurité sociale, accords d’entreprise ou de branche, individuel), il est annoncé pour la fin de l’année. Il serait temps car la situation s’aggrave de mois en mois.” Ann Robinson, directeur général de la NAPF, l’association britannique des fonds de pension souligne: “Malheureusement, les systèmes de retraites par répartition ne fonctionnent plus très bien. En effet, en raison de l’évolution démographique en Europe, le ratio nombre d’actifs/nombre de retraités ne cesse de diminuer. Par conséquent, si les Etats européens ne modifient pas leur système de financement de la retraite, le coût des pensions augmentera dans des proportions vertigineuses”. Depuis quelques années, les systèmes de retraites deviennent moins généreux, la durée de cotisation est allongée, le montant des pensions est indexé sur l’inflation et non plus sur les salaires. Il est cependant difficile d’aller plus loin aujourd’hui. “De manière générale, les systèmes actuellement en place ont la faveur des électeurs, ce qui explique que les réformes soient si difficiles à mettre en œuvre. Il ne faut pas non plus oublier l’aspect culturel du problème des retraites”, souligne Ann

Robinson. Mais les choses évoluent, petit à petit. “A mon sens, les systèmes de retraites des différents Etats membres finiront par converger grâce à un processus d’apprentissage mutuel. En effet, lorsqu’un pays européen aura trouvé le moyen de maîtriser ses engagements à long terme, il en fera part aux autres pays, relève, optimiste, le directeur général de la NAPF. Ainsi, l’Union européenne a estimé qu’il serait difficile d’homogénéiser le système des fonds de pension dans tous les Etats membres. Aussi les discussions portent plus sur la coopération et la coordination que sur l’harmonisation.” Les idées d’Europe & Entreprises irriguent donc la réflexion des instances européennes. Notre action a ainsi remporté un véritable succès. Reste à le confirmer en s’assurant, concrètement, que les fonds de pension correspondent bien aux deux préoccupations essentielles des Européens: le rendement et la sécurité. Deux objectifs qui semblent bien contradictoires au premier abord. En fait, il n’en est rien. Dans une intervention très technique, Catherine Huguel, PDG d’Ecofigestion, le prouve. “Il est essentiel d’obtenir un taux d’intérêt, c’est-à-dire un rendement de l’épargne de long terme, supérieur à l’érosion monétaire”, souligne-t-elle d’entrée “Or, de ce côté, nous sommes parés: l’Europe a éradiqué l’inflation”. Reste donc à obtenir un bon rendement. Et là, les gestionnaires de portefeuilles doivent s’adapter constamment. “Le maître mot est diversification. Diversification des actifs selon leur nature, leur zone géographique et les secteurs d’activité économique, insiste Catherine Huguel. Il existe trois types d’actifs: les obligations, les actions, l’immobilier. Or on s’aperçoit que le seul actif créateur de valeur ajoutée sur le long terme est l’action. L’explication en est simple: la performance des actions suit celle des bénéficiers qui est corrélée au taux de croissance du PIB. Les secteurs d’activité où l’on investit doivent être aussi diversifiés. Entre 1980 et 1999, la contribution des différents secteurs à la richesse économique a subi une évolution majeure. Les secteurs comme la technologie, la santé, la finance et les biens de consommation ont vu leur part exploser”. Il faut donc investir dans ces entreprises. Reste enfin à assurer la sécurité des fonds. “Dans ce domaine, on parle de la notion de «frontière efficiente», souligne Catherine Huguel. Il s’agit de l’ensemble des points de rencontre entre le rendement escompté (l’espérance) et le risque. Vous le comprenez aisément: les placements à l’espérance la plus élevée sont également ceux qui présentent une volatilité absolue plus importante.”

Compte tenu de tous ces éléments, une solution mixte offre une piste séduisante. C’est ce que souligne Bruno Gabellieri: “La Suède a décidé de dédier 2,5% du revenu de la cotisation du régime de base de la sécurité sociale à un système de provisionnement obligatoire, afin d’accompagner la baisse de rendement du système de répartition. Ce pays a également décidé d’ouvrir la gestion de cette nouvelle ingénierie financière aux gestionnaires financiers étrangers. Je crois que c’est probablement vers ce type de combinaison que nous devons nous diriger”.

Hors de l'Union, le modèle suisse.

“Le système de prévoyance suisse repose sur trois piliers complémentaires, explique Pierre-Alain Ferreol, actuaire à la Banque Cantonale Vaudoise. Le premier pilier, purement étatique, vise à assurer le minimum vital. Ce système par répartition repose sur les cotisations de l’employeur et de l’employé et les subventions de l’Etat. Toutes les personnes salariées ou ayant une activité lucrative en Suisse, toutes les personnes ayant leur domicile civil en Suisse sont assurées. Mais ce régime est déficitaire, notamment en

raison de la dégradation du rapport démographique cotisants/bénéficiaires. Le second pilier, la prévoyance professionnelle, vise à assurer au bénéficiaire son niveau de vie antérieur. Ce système par capitalisation ne dépend que des cotisations de l'employeur et de l'employé. Ces fonds de pension prennent la forme d'institutions de droit public, indépendantes des entreprises. Leur gestion est paritaire et surveillée par l'Etat. Un fonds de garantie peut éventuellement se substituer à une fondation ayant fait faillite. Toutes les prestations (rente de vieillesse, rente d'invalidité) dépendent des sommes accumulées au moment de la retraite. Ce sont bien évidemment les rendements obtenus du capital qui font tout l'intérêt du système. Bien souvent, les caisses offrent des taux de 6%, ce qui permet à un cotisant de se constituer un capital égal à 15 fois son salaire. En outre, si la loi recommande que le financement des fonds de pension soit assuré à 50% au moins par l'employeur, on s'aperçoit qu'en moyenne, la part de celui-ci atteint 66%. Enfin, le troisième pilier correspond à la prévoyance libre et individuelle et doit permettre de couvrir les besoins propres à chacun et repose sur les cotisations individuelles”.

Propositions.

La création de fonds de pension européens est un élément important du dialogue social. Elle permettrait, en outre, de limiter le poids des fonds de pension non européens dans l'économie de l'Union. Pour parvenir à ce résultat, Europe & Entreprises préconise de :

- garantir la libre transférabilité, sans pénalités, dans toute l'Union, des droits de retraite issus de fonds de pension, ainsi que le transfert des réserves accumulées d'un fonds à l'autre;

- privilégier des régimes collectifs, qu'ils soient d'entreprise, de branche ou nationaux à des solutions de retraite individuelles;
- proposer l'adhésion facultative à de tels fonds en priorité aux PME et PMI, afin de garantir à leurs salariés des droits équivalents à ceux des salariés des grandes entreprises;
- favoriser des contrats prévoyant le versement d'une rente viagère, avec réversion au profit du conjoint en cas de décès de l'assuré. Le versement du capital étant, lui, réservé aux cas de force majeure;
- appliquer une fiscalité encourageant les versements effectués dans des fonds de pension européens;
- protéger les assurés en appliquant à tous les fonds de pension européens des règles prudentielles et de solvabilité issues des directives assurance vie, tant qu'une directive spécifique aux fonds de pension n'est pas applicable;
- garantir aux gestionnaires des fonds la liberté de choix et de placement des actifs en conformité avec les principes fondamentaux des traités européens et du droit communautaire dérivé.

Santé, ce cher souci.

“Dans tous les pays de l'Union, le rapport entre dépenses de santé et PIB enregistre une progression, même si l'organisation de la gestion de la santé diffère selon les pays. Deux grands systèmes coexistent: ceux issus de la philosophie beveridgienne, organisés autour des systèmes nationaux, le Royaume-Uni par exemple, et ceux nés des idées bismarckiennes, organisés autour de régimes d'assurance maladie, en France et en Allemagne. Cependant, au fil du temps, ces deux systèmes convergent. Il n'empêche que parvenir à mettre en place un régime unique d'assurance maladie sera long et difficile”

souligne Didier Monnerie, directeur Assurance maladie de l'AG2R. En effet, malgré les tentatives d'harmonisation, notamment par le biais des «bonnes pratiques», “les systèmes de soins des pays développés sont disparates. La production du système de soins est, elle aussi, très diverse, souligne le Dr Yves Charpak, directeur de Eval, mais cette hétérogénéité n'explique pas pour autant les disparités des états de santé, fortement liées à des comportements individuels”. Cependant, la mise en œuvre de la convergence des politiques de santé pose de redoutables questions.

“Les Etats doivent non seulement prendre en compte les politiques des autres Etats membres mais aussi celles de systèmes non européens”, insiste Jean-François Guichard, dirigeant d'une société de conseil en affaires publiques européennes, EPPA France. Reste aussi un travail d'information auprès des citoyens. Le Dr Charpak l'exprime sous la forme d'une question : “Peut-on encore faire semblant de croire que l'on peut tout payer à tout le monde?”

• les hommes

Parmi les intervenants du colloque “Convergences et divergences dans l'Europe sociale: emploi, retraite, santé”, organisé par Europe & Entreprises à l'occasion de son dixième anniversaire:

Dietrich Beier, 64 ans, est membre du directoire du VBKI (Association des industriels et commerçants de Berlin) et professeur à l'Académie des banques allemandes. Dietrich Beier, diplômé en économie de la Freie Universität de Berlin et de l'IEP de Paris, a été administrateur principal à l'OCDE et chef économiste à la Berliner Bank.

Bruno Gabellieri, 46 ans, est secrétaire général du groupe Apri et président de la commission fonds de pension d'Europe & Entreprises. Docteur en droit, Bruno Gabellieri est aussi secrétaire général de l'Association européenne des institutions paritaires.

Didier Monnerie, 52 ans, est directeur “Assurance maladie et action sociale” du groupe AG2R. Diplômé en économie, Didier Monnerie a été professeur d'économie, directeur du réseau des ventes du groupe AG2R pendant dix ans puis directeur du secteur mutualité.

• faits & opinions

Convergences et divergences des politiques de l'emploi en Europe. “Dans l'Union, trois comportements nous séparent. Le premier touche aux conditions de versement des allocations chômage. Certains Etats estiment que l'allocation chômage se mérite ; d'autres soutiennent que l'accès au travail est un droit dont la privation justifie le versement d'une allocation. Ensuite, les catégories concernées par le chômage ne sont pas identiques. Enfin, les techniques d'ajustement à la pénurie d'emploi varient (emplois aidés en France, handicapés aux Pays-Bas). En revanche, deux mesures pour réduire le chômage sont communes : partage du temps de travail et activation des dépenses publiques pour l'emploi. Tous les pays transforment les prestations de remplacement de revenu en contributions actives à la création d'emploi”, remarque Brigitte Wartelle, directeur de Stratorg.

Quelques solutions pour améliorer l'emploi. Dietrich Beier, membre du directoire du VBKI (Association des industriels et commerçants de Berlin) explique : “Pour l’OCDE, la part du structurel dans le chômage allemand est de 75%. C’est donc à ce niveau-là que nous devons agir. Or, ce sont les entreprises qui créent les emplois. Il est donc important de les placer en condition de le faire. Comment? D’abord en stabilisant le niveau des salaires et en réduisant les charges sociales. Ce sont également aux mentalités d’évoluer. Les salaires doivent varier en fonction des régions, des entreprises ou des secteurs économiques. Il faut enfin faire comprendre aux salariés qu’ils n’ont pas droit à un emploi à vie au sein d’une entreprise. C’est ce qui permettra au marché du travail de mieux se réguler. Enfin, le niveau des impôts doit baisser pour que les entreprises ne soient plus paralysées”.

De la difficulté de créer une filiale dans un autre pays européen. “J’ai été chargé par mon entreprise, le groupe Renault, de créer une filiale en Allemagne. Cette opération est bien plus complexe qu’on l’imagine. D’abord, Français et Allemands n’arrivent pas à concilier leurs propres lectures de la réalité sociale. Ainsi, lorsqu’ils évoquent les statistiques du chômage, ils ne parlent pas de la même réalité. En France, 60% des femmes sont considérées comme faisant partie de la population active, contre seulement 27% en Allemagne. Ensuite, la mobilité des salariés, donc le dynamisme des entreprises, entre les deux pays n’est pas favorisée et entraîne, bien souvent, des surcoûts sociaux. Un Français licencié par une entreprise allemande et qui souhaite rentrer en France ne pourra, de ce côté-ci du Rhin, prétendre à des allocations chômage”, remarque Noël Beck, délégué nouveaux marchés de l’Institut Renault de la qualité.