

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2009-2010

MB/YH

Commission de la Santé et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 04 mars 2010

ORDRE DU JOUR :

Présentation par M. le Ministre de la Sécurité sociale Mars di Bartolomeo du cadre de référence pour l'élaboration d'une réforme du système de pension, conformément aux orientations prévues dans le programme gouvernemental
- Echange de vues

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Eugène Berger, M. Félix Braz, Mme Lydie Err, M. André Hoffmann, M. Lucien Lux, Mme Martine Mergen, M. Paul-Henri Meyers, Mme Lydia Mutsch, M. Jean-Paul Schaaf, M. Marc Spautz, M. Carlo Wagner

M. Jean Colombero, observateur

M. Mars Di Bartolomeo, Ministre de la Sécurité sociale
Mme Toinie Wolter, M. Tom Dominique, M. Roland Moes, IGSS
M. Martin Bisenius, Greffe de la Chambre des Députés

*

Présidence : Mme Lydia Mutsch, Présidente de la Commission

*

Présentation par M. le Ministre de la Sécurité sociale Mars di Bartolomeo du cadre de référence pour l'élaboration d'une réforme du système de pension, conformément aux orientations prévues dans le programme gouvernemental
- Echange de vues

Dans le cadre de ses remarques introductives, Mme la Présidente Lydia Mutsch rappelle qu'en fin de dernière législature, la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale s'est vu

présenter le 23 avril 2009 le rapport de l'Inspection générale de la Sécurité sociale, à l'attention du « Groupe de réflexion pensions », sur les mesures envisagées pour garantir la viabilité à long terme du système de pension.

A présent, il s'agit donc d'entendre de la part du Gouvernement quelles sont les grandes lignes directrices de la réforme qu'il propose sur base des pistes esquissées dans le prédit rapport de l'IGSS. Une note du Ministère de la Sécurité sociale présentant ces lignes directrices est distribuée aux membres de la Commission (voir annexe).

La présente réunion est également à voir dans la perspective du débat d'orientation sans rapport demandé par le groupe parlementaire LSAP et qui devrait avoir lieu en avril prochain. Enfin, il s'agira de prévoir, dans les grandes lignes, le calendrier de l'élaboration de la réforme et la façon suivant laquelle la Chambre pourra accompagner ce processus.

Exposé de M. le Ministre de la Sécurité sociale Mars di Bartolomeo

M. le Ministre introduit son exposé en renvoyant aux considérations finales de la « Déclaration finale » du Rentendesch du 16 juillet 2001 dans lesquelles les participants se sont déclarés « d'accord à revenir sur un certain nombre de mesures, sans porter atteinte aux pensions à faible niveau, au cas où il se dégagerait du bilan actuariel, réalisé tous les sept ans, que le niveau de la réserve risquerait de tomber en-dessous du minimum légal de 1,5 fois les dépenses annuelles et qu'un financement durable des pensions ne soit plus garanti sans imposer des charges supplémentaires aux générations futures . »

Si cette considération était toujours prise à la lettre aujourd'hui, on pourrait se dispenser, à ce stade, d'une réforme dans la mesure où il n'est pas envisageable sur les 5 à 10 prochaines années que « le clignotant » prédéfini s'allume.

Si la réforme est donc à l'ordre du jour d'aujourd'hui, on peut admettre qu'une prise de conscience progressive s'est installée auprès de tous les responsables au cours des dernières années. Cette prise de conscience a abouti à une conviction commune auprès de tous les acteurs concernés qu'il est largement préférable d'entamer la préparation et de réaliser ensuite cette réforme dès aujourd'hui, à un moment donc où la situation du régime général de pension est saine. Il semble à présent admis qu'il n'y a pas lieu d'attendre que le niveau des réserves baisse, mais que la situation saine actuelle offre des conditions idéales pour l'élaboration, dans le dialogue social, d'une réforme équilibrée et durable pouvant se prévaloir d'une adhésion aussi large que possible.

Le rapport précité de l'IGSS était inspiré des discussions menées au sein du groupe de réflexion institué en avril 2006 par le Comité de coordination tripartite.

Les conclusions n'étaient pas partagées par tous les participants ; ceci a amené la Chambre des salariés (CSL) et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) à présenter leurs propres réflexions. L'UEL qualifie d'insuffisantes les pistes dégagées par l'IGSS alors que la CSL en relativise la nécessité et insiste plutôt sur le volet de nouvelles recettes à injecter dans le système.

Ces divergences de vues sur l'orientation de la réforme n'empêchent pas les acteurs concernés à soutenir l'idée même d'un processus de réforme à entamer dès maintenant.

Dans la suite de son exposé, M. le Ministre se propose de présenter d'abord les points positifs de la situation actuelle du régime des pensions, ensuite les risques pouvant être encourus à moyen et à long terme et l'argumentaire plaçant pour une réforme à ce stade et finalement des grandes orientations de la future réforme.

Avant toutes choses, il convient de souligner que la base fondamentale du régime de pension réside dans l'évolution favorable de l'économie allant de pair avec une bonne situation de l'emploi ; en d'autres termes, l'équilibre du régime dépend largement de la stabilité de ces facteurs macro-économiques sur le moyen et le long terme.

Une caractéristique positive du régime général à souligner de prime abord est celle de la stabilité des cotisations (3 x 8 pour cent) depuis trois décennies. Actuellement, le niveau des recettes en cotisations, fixé donc à 24% de la masse cotisable, dépasse de quelque 4% la prime de répartition pure du régime. Ce surplus de recettes (800-900 mio euros) par an est affecté à la réserve de compensation qui atteint actuellement 10 mia d'euros, ce qui correspond à approximativement 3,6 fois les dépenses annuelles. La participation étatique s'élève à + - 1,1 mia d'euros.

Ces paramètres très favorables actuels s'expliquent par l'évolution dynamique que notre pays a connu ces derniers temps en matière d'emploi et de masse salariale ainsi que par le rapport favorable entre actifs et pensionnés (actuellement 1 pensionné pour 2,5 salariés).

On peut donc dire que l'application pure du système de répartition ne nécessiterait actuellement qu'un taux de cotisation global de 20%. Théoriquement on pourrait donc venir à l'idée d'envisager des baisses de cotisation ; en pratique, le contraire est vrai alors qu'il y a un consensus des 3 parties – salariés, employeurs, Etat – de continuer à alimenter la réserve de compensation par un taux de cotisation se situant au-dessus de celui que l'application littérale de la loi dicterait.

L'accumulation de réserves résulte donc de la volonté explicite de tous les acteurs de maintenir le niveau des contributions au-dessus du niveau des dépenses.

La situation du régime général est donc aujourd'hui objectivement meilleure qu'il y a 10 ans, ceci à l'égard de tous les paramètres ci-dessus énoncés, et, aux termes des conclusions du Rentendesch, la nécessité d'agir ne serait donc donnée que dans 10 à 15 ans.

S'il y a donc un large consensus pour entamer dès aujourd'hui la préparation de la réforme, la raison profonde de cette démarche réside dans la prise de conscience des risques inhérents au système. Ainsi, en premier lieu, il convient de citer à cet égard la détérioration progressive au cours des années à venir du rapport entre actifs et retraités. Les nombreux salariés actifs d'aujourd'hui seront les retraités de demain ; les actifs de demain devront supporter de plus en plus de pensionnés. Actuellement, environ 350.000 salariés actifs financent les retraites d'approximativement 130.000 pensionnés. A conditions inchangées, le nombre de personnes nécessaires à financer le système de pension dans 30 à 40 ans devrait dépasser le million de salariés, étant entendu que ce serait principalement la main d'œuvre non résidente qui devrait assurer la progression de la masse cotisable nécessaire pour l'équilibre du système.

Une autre option théorique pour financer le status quo au-delà du moyen terme consisterait dans un relèvement substantiel de la participation paritaire au financement des salariés, des employeurs et des pouvoirs publics. Au lieu d'un taux de cotisation de 8%, ce taux devrait approcher les 20% et le financement des pensions greverait ainsi excessivement à la fois le revenu des ménages, des employeurs et le budget de l'Etat. Il n'est pas possible de faire porter des fardeaux démesurés par l'ensemble des acteurs économiques pour assurer le financement des pensions. Les scénarios ci-dessus esquissés semblent difficilement imaginables, pour ne pas dire inconcevables, notamment aussi par rapport aux exigences du développement durable du pays. A noter dans ce contexte que l'option d'un financement alternatif est une idée qui revient périodiquement mais qui jusqu'à présent n'a pas dépassé

le stade de piste de réflexion, intéressante certes, mais non appropriée pour constituer la base d'une future réforme.

D'où la nécessité et le bien-fondé d'une réforme à entamer dès à présent, avec des perspectives bien au-delà du moyen terme de 10 à 15 ans et susceptible de sauvegarder le « contrat des générations » sur le long terme de 30 à 40 ans. Pour ce faire, il faut accepter comme méthodologie de base qu'il n'est pas possible de définir en détail dès aujourd'hui toutes les promesses et attentes du système de pension d'ici 2050, mais qu'il s'impose en revanche de mettre en place une sorte de « système flottant » avec des indicateurs adaptant en quelque sorte automatiquement et continuellement les promesses aux exigences et réalités.

Les prémisses de la réforme, telles qu'elles ont été entérinées par le Conseil de Gouvernement, sont les suivantes : le système de pension continuera à être basé sur la répartition, c.-à-d. les actifs assureront le financement des pensions liquidées, et la constitution d'une solide réserve de compensation continuera à être favorisée. Le financement paritaire et tripartite sera maintenu ; le taux de cotisation sera maintenu à son niveau actuel et ne fera pas l'objet de modulations en fonction du seul financement à court terme. Il ne sera pas touché aux droits acquis des pensionnés, ni aux droits engrangés des actifs (c.-à-d. les droits accumulés jusqu'à la date de mise en vigueur d'une future réforme). De même, il ne sera en aucun cas porté atteinte aux pensions à faible et modeste niveau. Il s'agira ensuite de déterminer des paramètres, c.-à-d. des éléments objectifs permettant de poser et d'adapter continuellement un diagnostic sur la viabilité financière à long terme du régime de pension. Il s'agira, entre autres,

- de l'évolution de l'emploi
- des principaux indicateurs économiques
- de l'évolution de la réserve de compensation
- de la relation entre actifs et pensionnés
- de l'évolution de l'espérance de vie.

Sur base de ces paramètres, il faudra par exemple instituer un lien entre la durée de la vie professionnelle active et la longévité de l'assuré. Le principe de l'exigence de 40 années de cotisation sera maintenu, sans pour autant abolir les périodes de stage. Ces dernières devront toutefois être vérifiées par rapport à leur justification, notamment dans les hypothèses où la mise en compte de ces périodes s'apparente à une prime à l'échec (p.ex. échecs scolaires répétés). En revanche, il conviendra de favoriser la continuation du paiement de cotisations au cours des interruptions de carrière. Des modèles afférents sont à développer notamment dans le domaine des interruptions de carrière dues à l'éducation d'enfants.

Par ailleurs, actuellement le relèvement de l'âge légal de pension de 65 à 67 ans ne figure pas à l'ordre du jour, alors que pareille mesure n'apporterait à ce stade aucun avantage.

Les autres limites d'âge – pension anticipée à 60 ans et préretraite à 57 ans – ainsi que les mises à la retraite pour cause d'invalidité font que l'âge réel du début de pension se situe aux alentours de 58 ans. C'est sur ce paramètre que la réforme devra s'efforcer d'agir. Dans ce même ordre d'idées, la réforme devra revoir certains facteurs, y compris des facteurs légaux tel que certaines dispositions anti-cumul, qui actuellement ont pour effet de décourager les assurés à rester dans la vie active au-delà d'un certain âge.

En matière d'invalidité, le reclassement interne devra être privilégié par rapport au reclassement externe, avec introduction d'un statut propre du salarié reclassé. Parallèlement, l'accès à la retraite devra être facilité - ou du moins être rendu plus souple – pour le salarié dont la carrière est caractérisée par un travail physique difficile et pénible, susceptible d'entamer son état de santé à partir d'un certain âge.

Il conviendra également de prévoir des possibilités de sanction à l'égard d'entreprises dont la politique du personnel « excelle » dans l'expulsion, directe ou indirecte, de salariés « réputés moins productifs », souvent déjà à partir de l'âge de 50 ans. On ne peut sérieusement plaider pour le relèvement de l'âge légal de pension tout en pratiquant au sein des entreprises une politique se traduisant par une réduction de la durée de vie active des assurés.

Sur une perspective de 50 années, une intervention éventuelle sur le taux de cotisation ne constitue évidemment pas un sujet tabou, à condition que l'environnement économique le permette. De même, il est parfaitement envisageable de réfléchir sur une éventuelle source de financement alternative, susceptible de remplacer partiellement le financement par cotisations. Enfin, si les paramètres ci-dessus esquissés venaient à évoluer négativement sur une certaine période, il est entendu que les promesses établies sous des conditions générales plus favorables devraient également être revues vers la baisse.

Pour favoriser l'analyse sur un plus long terme de la viabilité du système de pension, on peut envisager que l'étude actuarielle de l'IGSS y relative couvre à l'avenir une période de 10 ans au lieu de 7 ans. On peut encore envisager le relèvement de la réserve minimale se situant actuellement à 1,5 fois les dépenses annuelles tout en sachant qu'une telle mesure à elle seule ne saurait assurer la viabilité à long terme du système de pension mais permettrait tout au plus de gagner quelques années avant de devoir mettre en œuvre d'autres mesures.

Une autre idée à explorer est une ouverture plus large au rachat, étant entendu qu'une éventuelle extension des conditions d'ouverture ne peut se faire qu'en respectant l'équilibre global du système.

Enfin, des sorties anticipées de salariés – c.-à-d. avant 40 ans de cotisation – pourront être envisagées, à condition de prévoir un facteur de décote assurant que pareille opération reste neutre au plan de la solidarité par rapport aux autres assurés.

Le calendrier de l'élaboration de la réforme prévoit que l'IGSS est à présent chargée d'établir des modèles et calculs pour un projet de réforme qui pourrait être prêt en automne prochain. Entretemps, le débat d'orientation en séance publique pourra utilement nourrir les travaux de réflexion à mener en vue de l'élaboration du projet de réforme. Enfin, M. le Ministre de la Sécurité sociale reste évidemment à la disposition de la Commission parlementaire pour toute concertation utile dans cet important dossier.

*

Echange de vues

A la suite de l'exposé ministériel, la Commission procède à un échange de vues. De cet échange de vues et des réponses de M. le Ministre de la Sécurité sociale Mars Di Bartolomeo, il y a lieu de retenir succinctement les éléments d'informations supplémentaires suivants :

° Interrogé sur la nécessité d'une éventuelle révision de la condition d'une durée de carrière de 40 ans, il est souligné par M. le Ministre que pareille éventualité deviendrait de toute évidence une nécessité si l'espérance de vie des pensionnés venait encore à augmenter substantiellement au cours des années à venir. En simplifiant schématiquement, on peut dire que le financement d'une durée moyenne de 30 ans ou plus de retraite nécessiterait évidemment une adaptation vers le haut de ce paramètre. Une augmentation significative de

la durée moyenne de la pension devra aller de pair avec un alignement correspondant de la durée de la vie active. En d'autres termes, les conditions d'ouverture du droit à la pension devront être réajustées régulièrement en fonction de la progression de la longévité. On ne saurait nier cette évidence.

Dans le contexte de la croissance progressive de l'espérance de vie, certaines propositions visent l'introduction d'une carrière de retraite flexible. Un tel système, dont certains éléments sont également préconisés par les organismes représentatifs des salariés, pourrait prévoir des modulations de la carrière de pension dans le temps.

° Le présent projet de réforme de nos régimes de pension n'est pas à voir en relation avec les efforts devant être entrepris à court terme dans l'intérêt de l'assainissement du budget de l'Etat. En effet, réaliser à court terme des économies au plan budgétaire par le biais du système de pension devrait impérativement passer par, soit une diminution des pensions, soit un abaissement des cotisations. Or, ce genre de mesure incisive n'est pas à l'ordre du jour et s'avérerait de toute façon contreproductive. La mission de son département ministériel et de ses experts consiste à préparer une réforme des pensions dans une perspective de long terme ; cette approche ne cadre pas avec celle qui devra guider la politique de redressement budgétaire à court terme.

° M. le Ministre confirme le principe qu'il ne sera pas touché au montant des pensions modestes. Au-delà, en ce qui concerne le niveau des pensions, la réforme consiste précisément à se donner une méthodologie suivant laquelle les promesses de pension sont à adapter à un ensemble de paramètres objectifs (voir ci-dessus). Cette méthode devrait en quelque sorte permettre à rendre le système de pension résistant, à l'avance, à l'égard de l'évolution de l'environnement économique et démographique en déclenchant à temps son adaptation aux changements qui s'annoncent. En introduisant ainsi des paramètres « flottants » déclenchant des automatismes d'adaptation, on devrait réussir à sortir la réforme des polémiques partisans à court terme et élever le débat au niveau de la mise en place d'une méthodologie objective. A cet égard, il est relevé par un membre de la Commission que le choix des paramètres et leur interaction n'est pas une opération neutre purement technique, mais relève d'un certain choix politique. Dans ce contexte, il faudra encore réfléchir sur une plus large prise en compte du facteur de la productivité et de la durée de travail effective pendant toute la carrière professionnelle par rapport à la durée totale de vie active de l'assuré.

Par ailleurs, selon M. le Ministre, en posant la règle qu'il ne sera ni touché aux petites et modestes pensions, ni à la pension minimum, la logique a contrario oblige de dire que, s'il devrait y avoir à l'avenir une adaptation du montant des pensions aux paramètres objectifs, cette adaptation ne concernerait de toute évidence que les pensions élevées et moyennes à partir d'un certain niveau.

° Les périodes complémentaires (Ersatzzeiten) sont des périodes qui comptent uniquement aux fins de parfaire le temps de stage requis pour la pension de vieillesse anticipée et pour la pension minimum. Il s'agit principalement des périodes d'études (18-27 ans) et des périodes d'éducation des enfants. Au sujet de ces périodes, M. le Ministre souligne qu'à ce stade a été uniquement retenu le principe d'une révision de ces périodes :

- quant à leur justification dans certaines situations douteuses, notamment dans le chef d'étudiants multipliant les redoublements
- quant à la possibilité de procurer aux bénéficiaires de ces périodes complémentaires des périodes effectives de cotisation au sens de l'article 171 du Code de la sécurité sociale, étant entendu que dans ce contexte reste à clarifier la question de la prise en charge des cotisations afférentes.

° Il est précisé qu'il n'est guère possible de définir un rapport proportionnel idéal entre actifs assurés et pensionnés. D'abord, il faut dire que si le nombre de pensionnés peut être extrapolé avec une précision satisfaisante, il en est autrement pour ce qui concerne l'emploi sur lequel plane toujours une incertitude. Il est un fait que le rapport très favorable actuel d'un pensionné sur 2,5 actifs (en France ce rapport est actuellement seulement de 1 sur 1,7) est en voie de se dégrader, en raison de l'emploi stagnant, d'une part, et de l'augmentation concomitante du nombre de pensionnés, d'autre part.

° Il ne sera pas possible de limiter la réforme aux seuls futurs assurés, c.-à-d. aux personnes qui actuellement ne font pas encore partie du système.

Par conséquent, les pensionnés ne seront pas touchés par la réforme mais l'adaptation éventuelle des promesses de pension aux paramètres objectifs concernera également les assurés actifs en garantissant toutefois les promesses engrangées, ceci proportionnellement à la durée de la carrière accomplie au moment de l'entrée en vigueur de la réforme. La réforme comportera donc la mise en place d'un régime transitoire, à l'instar du système ayant présidé à la grande réforme des pensions dans le secteur public, réalisée par la loi du 3 août 1998.

M. le Ministre souligne que la méthodologie de l'adaptation quasi automatique du régime des pensions en fonction d'un ensemble de paramètres objectifs, telle qu'elle a été décrite ci-dessus, ne comporte pas implicitement un relèvement déguisé de l'âge légal de mise à la retraite, actuellement fixé à 65 ans.

En effet, dans la mesure où actuellement la sortie de la vie active se situe en moyenne aux alentours de 59 ans (si l'invalidité n'est pas prise en compte – à 58 ans si elle est prise en compte), le relèvement progressif de l'âge réel de mise à la retraite présente une marge de manœuvre suffisante pour les prochaines décennies, sans qu'il soit besoin pour autant de relever l'âge légal par exemple de 65 à 67 ans. Pareille mesure serait complètement inopérante à l'heure actuelle et n'apporterait aucun avantage. En tout état de cause, on peut dire que le besoin hypothétique d'un relèvement de l'âge légal de pension échappe au champ prévisionnel actuel. Il ne semble guère raisonnable de prévoir à cet égard un besoin éventuel d'agir qui pourrait se faire pour au delà d'une période de 30 à 40 ans.

° En ce qui concerne l'individualisation des droits de pension, il est précisé que la promotion de la création de périodes individuelles d'assurance pension des femmes est pleinement en cours. Les statistiques prouvent que la proportion des femmes cotisant à titre individuel à l'assurance pension a fortement augmenté au cours des dernières années de sorte qu'à l'avenir ce nombre croissant de femmes disposera de carrières d'assurance complètes. Cette évolution qu'on doit saluer pose cependant certaines questions de principe en rapport avec la valeur des droits dérivés.

° Interrogé sur la possibilité d'une prise en compte d'éléments autres que la masse salariale dans la détermination de l'assiette cotisable – par ex. la prise en compte du volume plus ou moins important des bénéfices – sans pour autant verser dans une fiscalisation plus poussée de la sécurité sociale, M. le Ministre confirme que ce genre de réflexion constitue évidemment une piste intéressante à explorer dans le cadre de la réforme en devenir. Il donne toutefois à considérer qu'il ne faut pas perdre de vue que cette approche ne cadre pas a priori avec les principes de base d'une assurance et qu'il n'est pas non plus indiqué d'asseoir une partie trop importante du financement sur des éléments essentiellement volatils tel que les bénéfices.

Dans cet ordre d'idées et tout en ne niant pas l'attrait attaché aux idées relatives à une éventuelle modulation de l'assiette des cotisations par le biais de sources de financement alternatif, M. le Ministre rappelle que l'objectif prioritaire de la réforme est de garantir que

l'assurance-pension, sur une assez longue période, soit mise en mesure de maintenir durablement ses équilibres financiers essentiels et, en quelque sorte, de se porter elle-même.

*

Pour conclure, M. le Ministre de la Sécurité sociale souligne que les idées et lignes directrices ci-dessus développées devront à présent être affinées et être ensuite traduites au cours de la phase préparatoire intensive des prochains mois, dans le projet de loi qui sera présenté en automne prochain.

Ce projet de loi sera le cas échéant enrichi par les enseignements qui se dégageront du débat d'orientation en avril prochain ; la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale se réservant à son tour la possibilité de revenir en temps utile au dossier.

Il est encore précisé qu'en principe le présent projet de réforme ne sera pas à l'ordre du jour des prochaines négociations tripartites.

Luxembourg, le 19 mars 2010

Le Secrétaire,
Martin Bisenius

La Présidente,
Lydia Mutsch

Annexe : Note « Présentation de la réforme du système du système de pension » du
Ministère de la Sécurité sociale



**Rapport de
l'Inspection générale de la sécurité sociale
à l'attention du « Groupe de réflexion pensions »
sur les mesures envisageables pour garantir la viabilité à long terme du
système de pension.**

Chambre des Députés

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

23 avril 2009

1



Sommaire

Contexte

Les régimes de protection sociale au Luxembourg

Politiques actuelles dans le domaine du système de pension

Les réformes sur le plan international

Faiblesses, forces, risques et opportunités du système de
pension

Assurer la viabilité financière du système de pension

2



Contexte

Comité de coordination tripartite avril 2006

assurer la viabilité à long terme des régimes de pension

adapter le système de pensions aux évolutions liées aux
changements dans le déroulement des carrières
professionnelles, au vieillissement démographique et à son
impact sur la durée du temps de travail à vie

3



Les régimes de protection sociale au Luxembourg

Historique

Mesures de maintien du revenu des actifs

Système de prévoyance-vieillesse

Impact des dépenses liées au vieillissement dans le contexte
européen

4



Politiques actuelles

Maintenir un niveau adéquat de la pension minimum et assurer la solidarité intra générationnelle

Promouvoir la création de périodes individuelles d'assurance pension des femmes

Améliorer la situation des personnes concernées par l'incapacité de travail

Anticiper la situation des travailleurs migrants et frontaliers âgés

Flexibilité du système de retraite en termes de sécurité des prestations

5



Politiques actuelles

Sensibilisation sur l'impact financier du vieillissement de la population protégée

Sécuriser la réserve de compensation du régime général et optimiser les placements

Réduire le retrait du marché de travail suite à des incapacités de travail

Encourager la participation des travailleurs âgés au marché de l'emploi

6



Réformes sur le plan international

Belgique : pension complète - 45 années de carrière

France : périodes de contribution corrélées à l'espérance de vie

Allemagne : facteur de durabilité - rapport cotisants-pensionnés

Portugal : indexation progressive des pensions

Autriche : formule 45-65-80

Pays-Bas : pension d'invalidité - prise en charge des employeurs

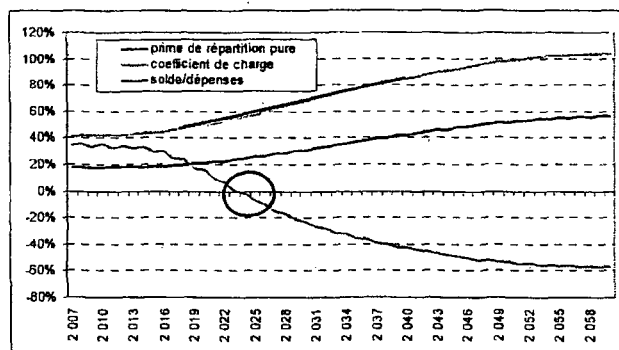
Suède : Fonds de pension fictif

Finlande : répartition et capitalisation collective

7



Faiblesses : Situation financière à long terme du système de pension

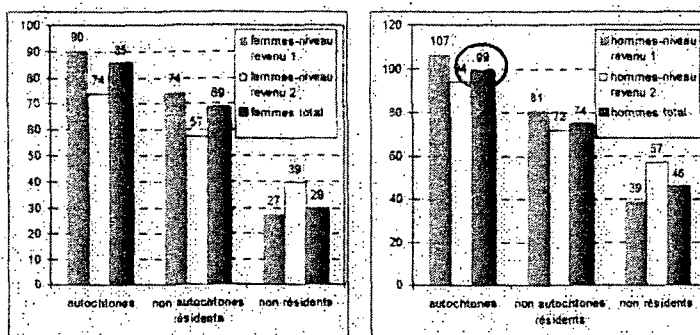


Evolution du régime général de pension à moyen terme et à long terme

8



Faiblesses : Niveau des pensions



Taux de remplacement brut des personnes accédées à la pension anticipée entre 2000 et 2005,
par genre, par résidence et par niveau du revenu moyen sur la carrière.
(niveau 1 : revenu moyen < 2 fois le salaire social minimum,
niveau 2 : revenu moyen $\geq$ 2 fois le salaire social minimum)

9



Forces : Niveau de la réserve

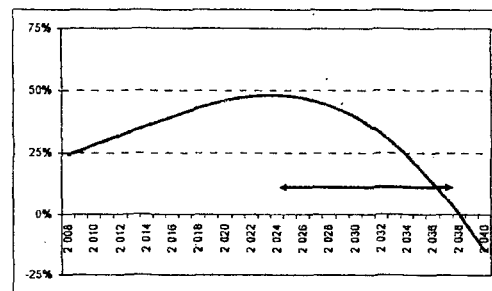
	(milliards d'euros)	en %
réserves	8 046 420	100%
- immeubles et terrains	246 800	2,7%
- prêts à long terme	572 965	7,1%
- titres	5 892 708	73,2%
- placements à court terme	605 825	7,5%
- trésorerie	23 588	0,3%
- intérêts courus	1 341	0,0%
- solde débiteur	734 627	9,1%

Structure de la réserve du régime général de pension
au 31 décembre 2007

10



Forces : Evolution future de la réserve

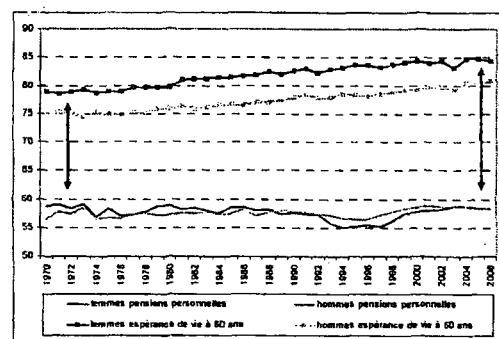


Evolution du niveau de la réserve (en % du PIB) du régime général de pension à moyen terme

11



Risques : Age de départ à la retraite et espérance de vie

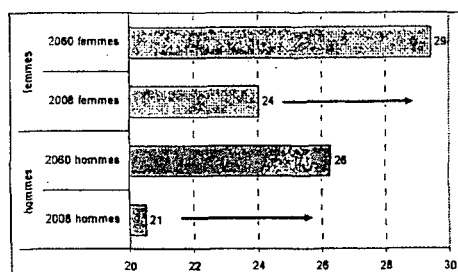


Evolution entre 1970 et 2006 de l'âge de départ à la retraite et de l'espérance de vie à 60 ans, par genre

12



Risques : Age de départ à la retraite et espérance de vie

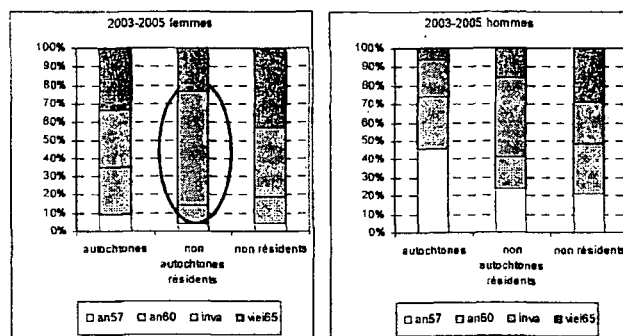


Evolution de l'espérance de vie à 60 ans entre 2008 et 2060

13



Risques : Pensions d'invalidité

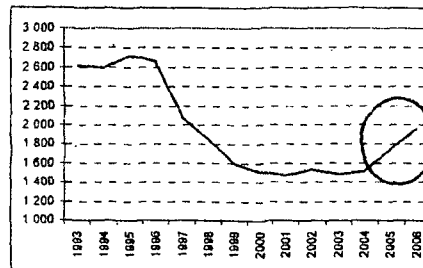


Proportion des départs en retraite par type de pension
(an57 = pension anticipée à 57 ans, an60 = pension anticipée à 60 ans,
inva = pension d'invalidité y compris l'indemnité d'attente,
vie65 = pension de vieillesse à 65 ans),
par résidence et par genre pour les personnes
ayant accédé à une prestation du régime général de pension entre 2003 et 2005

14



Risques : Pensions d'invalidité

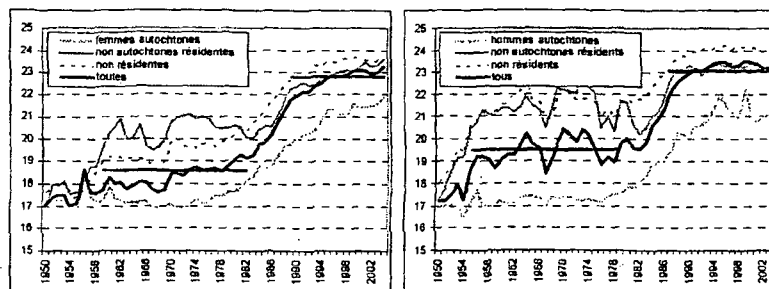


Evolution du nombre des nouvelles pensions
d'invalidité entre 1993 et 2007

15



Opportunités : Niveau d'instruction de la population active et évolution de l'âge de début de l'activité professionnelle



Evolution de l'âge moyen d'entrée au régime d'assurance pension,
par genre et par résidence entre 1950 et 2004

16



Opportunités : Déroulement des carrières professionnelles des actifs

Classe d'âges	1996	2006
20-24	55.5	38.9
25-29	66.1	72.0
30-34	58.3	80.6
35-39	55.8	71.0
40-44	54.3	71.5
45-49	46.3	65.2
50+	18.6	39.0
Total	43.7	54.6

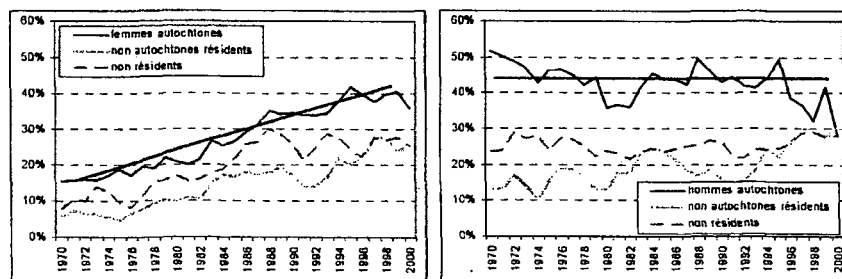
Source : STATEC, Enquête sur les forces de travail

Taux d'emploi des femmes par classes d'âge
en 1996 et 2006

17



Opportunités : Revenu des assurés du régime général de pension

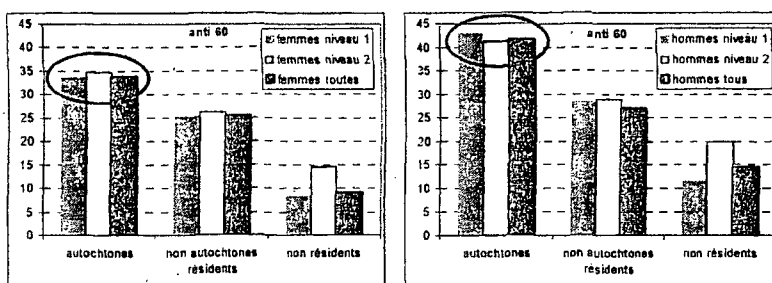


Pourcentage des nouveaux assurés du régime général de pension ayant au
cours de la carrière des revenus moyens supérieurs à 2 fois
le salaire social minimum, par genre et par résidence

18



Opportunités : Carrières des personnes retraitées

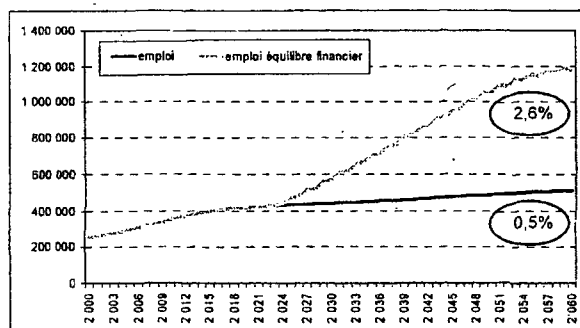


Périodes luxembourgeoises des nouveaux retraités du régime général de pension
entre 2000 et 2005 par type de pension
(anti60 = pension anticipée à 60 ans), par niveau de revenu
(niveau 1 : revenu moyen < 2 fois le salaire social minimum,
niveau 2 : revenu moyen $\geq$ 2 fois le salaire social minimum) et par genre

19



Emploi nécessaire au maintien de la situation actuelle en termes de financement et de prestations

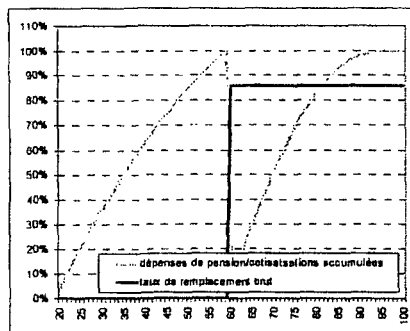


Nombre de main d'œuvre nécessaire
au maintien de la situation actuelle en termes de financement et de prestations

20



Approche par cas type



croissance salaires	2,00%
ajustement pensions	2,00%
rendement net	4,32%
croissance emploi	2,32%
taux de contribution	24,00%
majorations proportionnelles	1,85%
majorations échelonnées	0,06%
taux de remplacement brut	88%
pension actualisée / salaire annuel moyen	16

Salarié qui accède au marché du travail à 20 ans, qui dispose d'un revenu égal à la moyenne économique et qui part à la retraite après 40 années de carrière professionnelle

21



Equilibre financier

	âge début	âge retraite	années cotisations	taux cotisation	taux de remplacement	croissance emploi nécessaire
périodes	20	60	40	24	88	2,3
	25	60	35	24	78	2,5
	25	65	40	24	90	2,0
	20	65	45	24	102	1,8
cotisations	25	60	35	33	78	1,5
taux de remplacement	25	65	40	24	157	0,5

Cas types variantes

22



Quelques pistes à suivre

- ✓ durée de la vie active
- ✓ interaction entre vie active et longévité
- ✓ maintien des travailleurs sur le marché de l'emploi par des mesures de réinsertion professionnelle
- ✓ âge d'accès à la pension anticipée
- ✓ niveau du taux de remplacement
- ✓ mécanismes d'ajustement des pensions, notamment en considérant la longévité des bénéficiaires
- ✓ effet redistributif du système de pension entre revenus élevés et revenus faibles
- ✓ évolution du taux de cotisation et/ou du plafond cotisable pour élever le seuil de la solidarité entre classes socio-professionnelles et entre générations successives
- ✓ périodes de stage et périodes de cotisations effectives
- ✓ bénéfice d'une pension cumulée avec une activité salariée
- ✓ dispositions anti-cumul
- ✓ évolution du plafond cotisable
- ✓ sensibilité des clignotants retenus du « Rentendösch »
- ✓ niveau adéquat et nécessaire de la réserve de compensation
- ✓ sources de financement alternatives