

Collection

# Working paper

## Le système public suédois des retraites au prisme de la méthode ouverte de coordination : identification d'une bonne pratique

Hélène GIRE

Février 2014

Avec le soutien de  
la Communauté française de Belgique

# ***Pour la Solidarité – PLS***

Fondé à Bruxelles en 2002, ***Pour La Solidarité – PLS*** est un laboratoire d'idées indépendant qui œuvre en faveur de l'Europe solidaire et durable. Engagé à penser et à construire l'amélioration sociétale, ***Pour la Solidarité – PLS*** met au service des décideurs ses réflexions et actions centrées sur la valeur de solidarité.

## **MISSIONS**

En tant que think & do tank spécialisé en matières européennes, ***Pour la Solidarité*** se consacre à la formulation de propositions et recommandations de politiques publiques, à l'accompagnement personnalisé d'acteurs publics et privés sous forme de conseil et de formation et à la gestion d'espaces pluriels d'information et de dialogue.

## **FAIRE RÉSEAU**

Animé par la volonté de créer des liens de coopération, ***PLS*** conseille les acteurs clés (pouvoirs publics, entreprises et organisations de la société civile) et les fédère en un vaste réseau ouvert de partenaires européens. Grâce à cette communauté d'alliances ***Pour la Solidarité – PLS*** développe de nombreux projets transnationaux.

## **COLLECTION ÉDITORIALE**

***Pour la Solidarité – PLS*** édite une série de publications périodiques, disponibles en version papier et digitale sur son portail web. Les Cahiers de la Solidarité présentent les résultats de recherches comparatives européennes, les Working Papers donnent un éclairage sur des enjeux d'actualité, les Études & Dossiers apportent analyse et réflexion sur des sujets innovants. Le Télex de la Solidarité, lettre électronique mensuelle, permet de suivre l'actualité européenne.

## **VEILLE EUROPÉENNE**

Quatre Observatoires européens et leurs newsletters consultables en ligne, recensent de façon thématique les bonnes pratiques et l'actualité en matière d'Économie sociale, de Diversité, de Participation citoyenne et de Logement durable.

## **FAVORISER LE DIALOGUE**

***PLS*** organise et participe à de nombreuses rencontres et conférences au niveau européen. Sa présence à Bruxelles et son réseau de partenaires dans les États membres lui permettent d'être présent dans des lieux de discussion pour échanger et débattre de l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

## **DE L'IDÉE AU PROJET**

Fort de son expérience décennale en matière d'accès aux financements européens, ***Pour la Solidarité*** multiplie les initiatives sur le terrain et accompagne les acteurs politiques, économiques et sociaux en délivrant de façon dédiée des services de conseil, de formation et de veille spécialisée.

***Pour la Solidarité – PLS*** concentre ses activités sur cinq axes directeurs :

- Affaires sociales
- Économie sociale
- Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et Diversité
- Développement durable
- Participation citoyenne

# Les cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par Denis Stokkink

*La Transition : un enjeu économique & social pour la Wallonie*, Cahier n° 32, Mars 2013

*Perspectives des instruments européens pour la réinsertion des détenus : quels moyens pour quels résultats ?*, Cahier n° 31, Février 2013

*Les primo-arrivants face à l'emploi en Wallonie et à Bruxelles*, Cahier n° 30, novembre 2012

*L'intégration des Primo-arrivants en Wallonie et à Bruxelles*, Cahier n° 29, Juin 2011

*Les emplois verts, nouvelle opportunité d'inclusion sociale en Europe*, Cahier n°28, mai 2012

*Vieillessement actif et solidarité intergénérationnelle : constats, enjeux et perspectives*, Cahier hors - série, Mars 2011

*Services sociaux d'intérêt général : entre finalité sociale et libre-concurrence*, Cahier n° 27, Mars 2011

*Logement vert, logement durable ? Enjeux et perspectives*, Cahier n° 26, Mars 2011

*Agir pour une santé durable - Priorités et perspectives en Europe*, Cahier n° 25, Janvier 2011

*La lutte contre la pauvreté en Europe et en France*, Cahier n° 24, Novembre 2010

*Inclusion sociale active en Belgique*, Cahier hors-série, Novembre 2010

*Responsabilité sociétale des entreprises. La spécificité des sociétés mutuelles dans un contexte européen*, Cahier n° 23, 2010

*Concilier la vie au travail et hors travail*, Cahier hors-série, 2010

*Faut-il payer pour le non-marchand ? Analyse, enjeux et perspectives*, Cahier n° 22, 2009

*Mobilité durable. Enjeux et pratiques en Europe*, Série développement durable et territorial, Cahier n° 21, 2009

*Alimentation : circuits courts, circuits de proximité*, Cahier n° 20, 2009

*L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique*, Cahier n° 19, 2009

*Europe et risques climatiques*, participation de la Fondation MAIF à la recherche dans ce domaine, Cahier n° 18, 2009

*Construire des villes européennes durables*, tomes I et II, Cahiers n° 16 et 17, 2009

*Europe, énergie et économie sociale*, Cahier n° 15, 2008

*Décrochage scolaire, comprendre pour agir*, Cahier n° 14, 2007

*Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives*, Cahier n° 12 (n° 13 en version néerlandaise), 2007

*Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres*, Cahier n° 11, 2007

*La diversité dans tous ses états*, Cahier n° 10, 2007

*Libéralisation des services et du secteur associatif*, Cahier n° 9, 2007

*Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques*, Cahier n° 8, 2006

*La reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?* Cahier n° 7, 2006

*Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise*, Cahier n° 6, 2006

*Ce working paper est une publication électronique qui peut à tout moment être améliorée par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.*

**Le système public suédois des retraites au prisme de la  
méthode ouverte de coordination :  
identification d'une "bonne pratique"**

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>6</b>
<b>1. Le système public des retraites en Suède .....</b>	<b>6</b>
a) Le passage du calcul sur base des prestations définies à un calcul sur base des cotisations définies dans le volet par répartition .....	7
b) Un système mixte .....	8
<b>2. La méthode ouverte de coordination.....</b>	<b>10</b>
<b>3. La méthode ouverte de coordination sur les retraites.....</b>	<b>12</b>
<b>4. Le clivage économique et social de la MOC–Retraites.....</b>	<b>15</b>
<b>5. Les recommandations de l'UE en matière de retraites.....</b>	<b>16</b>
a) La réduction du déficit public et des dépenses publiques sans augmentation des cotisations.....	16
b) Un système mixte par répartition à cotisations définies et par capitalisation.....	18
c) L'allongement de la durée de la vie active et du taux d'emploi des séniors .....	18
<b>6. L'adéquation entre le système suédois des retraites et les recommandations européennes .....</b>	<b>19</b>
<b>7. Identification d'une "bonne pratique" grâce aux objectifs quantifiés et à l'encadrement des normes .....</b>	<b>21</b>
a) Le benchmarking permet de transformer des politiques en choix stratégiques.....	23
b) Le modèle est mobilisé par l'UE car il est considéré en adéquation avec la pensée communautaire .....	
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>25</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>26</b>

**Le système public suédois des retraites**  
**au prisme de la méthode ouverte de coordination :**  
**identification d'une "bonne pratique".**

## INTRODUCTION

Alors que les politiques de l'UE restaient de nature essentiellement économique et les questions sociales une prérogative strictement nationale des États membres, le Conseil de Lisbonne décide en mars 2000 de mettre à l'agenda politique européen les questions de protection sociale et introduit la méthode ouverte de coordination (ci-après "MOC") comme principal instrument de cette nouvelle orientation<sup>1</sup>. Les États membres de l'UE participent actuellement dans le cadre de cette méthode à un échange de bonnes pratiques dans le secteur des retraites publiques. Dès les premières années de sa mise en œuvre, le système suédois des retraites, entièrement réformé par la loi du 8 juin 1998, est considéré, notamment par la Commission européenne, comme un véritable modèle, un exemple à suivre pour tout État souhaitant mettre en place un système viable de retraites en Europe. Une comparaison entre le système suédois et les publications des instances européennes permettent d'en expliquer les raisons.

Bien que ce terme ne soit pas officiel, et malgré le fait que les MOC dans les domaines sociaux aient fusionnées, l'expression "MOC-Retraites" sera utilisée dans le cadre de ce travail. Celui-ci est divisé en sept parties. En premier lieu, les objets de l'analyse à savoir le système public des retraites en Suède (1), la méthode ouverte de coordination (2) et la MOC-Retraites (3) seront présentés. Par la suite, seront exposés le clivage socio-économique de la MOC (4), les recommandations de l'Union européenne (5). Enfin, l'adéquation entre les recommandations européennes et le système suédois (6) et l'identification de ce dernier comme "bonne pratique" à appliquer (7) seront soulignées.

### 1. Le système public des retraites en Suède

L'architecture du système des retraites en Suède, comme la plupart des systèmes européens, s'articule autour de trois piliers : le régime public, qui concerne l'ensemble de la population suédoise et qui couvre en moyenne 60% du montant total des pensions; les régimes complémentaires (90% des salariés), qui fonctionnent soit à cotisations soit à prestations définies et sont gérés par les partenaires sociaux dans le cadre de conventions collectives. Ils assurent en moyenne un taux de remplacement de 10 à 15%); enfin, les régimes privés (épargne individuelle) se font sur base volontaire et sont proposés par les

---

1 Bruno *et al.* (2006), p.525.

banques et assurances. Ils représentent en moyenne un taux de remplacement de 5%<sup>2</sup>. Nous ne traiterons ici que du régime public qui a fait l'objet d'une importante réforme.

Entamée dès les années 90, la refondation totale du régime public est le résultat d'un processus concerté et approfondi entre les sociaux-démocrates et une coalition de partis du centre et de droite qui aura duré plus de quinze ans durant lesquels se sont succédées trois commissions composées d'experts et de membres des partis politiques présents au Parlement suédois et ce au gré des alternances politiques au pouvoir durant cette période<sup>3</sup>. Le gouvernement social-démocrate d'Ingvar Carlsson a fixé dès 1991 les grands principes de la réforme. En 1994, l'abolition de l'ancien système fut approuvée par cinq des sept partis politiques présents au parlement suédois (85% des élus)<sup>4</sup>. Le consensus fut trouvé sur l'idée qu'une seule grande réforme devait être menée pour régler tous les problèmes en une fois<sup>5</sup> et la nouvelle législation fut entièrement votée au Parlement le 8 juin 1998 à près de 80% des voix<sup>6</sup>.

Fondé initialement uniquement sur un système par répartition, le nouveau système devient mixte avec, sous l'influence du parti des Modérés (Moderaterna) mené à l'époque par Carl Bildt<sup>7</sup>, l'introduction d'un système complémentaire par capitalisation. Auparavant, le régime public était constitué de deux parties fonctionnant par répartition sur base de prestations définies. Le canevas en vigueur depuis 1957 était constitué d'une pension forfaitaire de base financée par les impôts (État et cotisations des employeurs), et un système d'assurance complémentaire du revenu salarial financé par les cotisations (employeurs et salariés). Ces deux volets étaient calculés sur la base des quinze meilleures années en termes de revenus des travailleurs qui pouvaient bénéficier d'un taux plein au bout de trente ans de vie professionnelle. L'âge légal de départ était fixé à 65 ans et les retraités pouvaient compter sur un taux de remplacement de l'ordre de 60%<sup>8</sup>.

Les deux changements majeurs introduits le passage d'un système à prestations définies à un système par cotisations définies dans le volet par répartition (i) et la création d'un système mixte avec l'introduction d'une part de capitalisation en complément du système par répartition (ii).

#### **a) Le passage du calcul sur base des prestations définies à un calcul sur base des cotisations définies dans le volet par répartition**

Dans le système réformé, la pension forfaitaire est remplacée par une pension minimum indexée financée par l'impôt. Le système à prestations définies est remplacé par un système à cotisations définies de 18,5% du salaire perçu, financé moitié-moitié par

---

2 C.O.R. (II), pp. 4-5.

3 Sénat Français (2007), p.31.

4 C.O.R., (I), (2009), p. 2.

5 *ibid.*

6 C.O.R. (II), (2009), p. 2.

7 *ibid.*

8 Chagny *et al.* (2001), p.151.

l'employeur et le salarié. L'âge de départ est rendu flexible : il n'y a plus d'âge légal de départ à la retraite. L'âge moyen actuel de la retraite oscille toujours autour de 65 ans<sup>9</sup> mais chaque assuré social peut choisir d'arrêter de travailler entre 61 et 70 ans sans opposition possible de son employeur. Le régime actuel est basé sur le montant et la durée des cotisations sur l'ensemble de la vie active avec prise en compte des périodes de congés parentaux, chômage, service militaire, études supérieures (ces périodes spécifiques sont financées par l'État)<sup>10</sup>.

## **b) Un système mixte**

Ce nouveau régime est dit mixte car il comporte dorénavant deux volets obligatoires : un volet par répartition calculé sur des cotisations accumulées fictivement dans un compte individuel notionnel, et un volet par capitalisation dans lequel les salariés choisissent la répartition de leurs actifs<sup>11</sup>.

### *- le volet par répartition*

Le système par répartition est toujours prédominant. 86% de l'ensemble des cotisations (ce qui correspond à un taux de cotisations de 16 points) finance ce volet sur la technique des comptes notionnels<sup>12</sup>. Les assurés sociaux ont chacun un compte notionnel individuel sur lequel sont transférées ses cotisations de retraite et celles de son employeur chaque année tout au long de sa vie professionnelle<sup>13</sup>. Ce mécanisme est un schéma totalement nouveau de conception suédoise<sup>14</sup>. Les comptes notionnels sont des comptes virtuels car ils ne constituent pas à proprement parler un capital financier. En réalité, le régime public des retraites fonctionne toujours par répartition. Les cotisations payées actuellement chaque mois financent les retraites actuelles<sup>15</sup>. Ce capital virtuel est converti, au départ en retraite, en rente viagère. Le montant de cette rente dépend de trois paramètres : la valeur du capital virtuel, la génération à laquelle appartient le retraité et son âge de départ à la retraite<sup>16</sup>. Le mode de calcul du montant de la retraite se fait au moyen d'un coefficient de conversion qui reflète l'espérance de vie de la cohorte des retraités<sup>17</sup>. L'espérance de vie se calcule à partir du taux de mortalité de l'ensemble de la population sans distinction de sexe<sup>18</sup>. Le capital de l'assuré social est revalorisé chaque année en prenant en considération le taux d'actualisation (c'est-à-dire un index représentatif de la progression du salaire annuel moyen), les gains hérités partagés (qui sont les montants des

---

9 *id.*, p.152.

10 C.O.R. (II), (2009), p.2.

11 Chagny *et al.* (2001), p.152.

12 Sénat Français (2007), *id.*

13 *ibid.*

14 Sénat Français (2007), p.40.

15 Sénat Français (2007), p.34.

16 *ibid.*

17 *id.*, p.33.

18 Chagny *et al.* (2001), p.152.



retraites des personnes décédées prématurément) et les frais de gestion<sup>19</sup>. Le taux de cotisations de 16 points (7 par les salariés et 9 par les employeurs) est conçu pour rester stable sur le long-terme grâce à un mécanisme d'équilibrage automatique<sup>20</sup> : lorsque les ressources deviennent insuffisantes pour assurer le montant des retraites, un mécanisme d'équilibrage, basé sur le ratio actif/passif, s'enclenche automatiquement pour restaurer l'équilibre financier<sup>21</sup>. Ce dispositif, déclenché pour la première fois en 2010<sup>22</sup>, agit sur le taux de revalorisation du capital notionnel si le nombre d'actifs diminue, l'espérance de vie s'allonge et/ou le rendement des fonds investis est insuffisant par rapport au salaire moyen<sup>23</sup>.

#### *- le volet par capitalisation*

La partie capitalisation individuelle correspond à 14% des cotisations (soit 2,5 points de prélèvement). Les montants sont transférés sur des comptes financiers individuels suivant le même principe de capitalisation que les fonds de pension classiques<sup>24</sup>. Un organisme public, la Premium Pension Authority (PPM) collecte les cotisations, supervise et surveille ce régime, gère les comptes individuels et verse cette partie des pensions également sous forme de rente viagère<sup>25</sup>. Les assurés répartissent librement leurs avoirs parmi 500 fonds concurrents, par le biais d'organismes privés de fonds de pension. A défaut de choix, c'est l'organisme PPM qui confie les prélèvements à un des fonds nationaux gérés par une agence gouvernementale<sup>26</sup>. Près de 90% des placements se font en actions. Le capital réel évolue en fonction du rendement des placements et fluctue d'une année sur l'autre en fonction des marchés financiers<sup>27</sup>.

La mise en œuvre du nouveau système est progressive et s'applique en fonction de l'année de naissance des retraités. Ainsi, les personnes nées en 1937 ou avant ne sont pas concernées par le nouveau système tandis que les personnes nées à partir de 1954 voient leur retraite entièrement calculée sur le système réformé. Pour les personnes nées entre 1938 et 1953, le système est partiellement appliqué (la modulation entre les deux systèmes est progressive durant cette période intermédiaire)<sup>28</sup>. Ainsi, les deux systèmes coexisteront sur 16 générations de retraités. Au total, le système de retraites réformé dépend fortement de l'évolution du marché du travail et de la rentabilité de la partie capitalisée de la retraite<sup>29</sup>. Chaque année, les cotisants reçoivent une enveloppe orange qui reprend l'évolution de leurs cotisations dans le premier volet par répartition et leurs placements de leur volet capitalisation. Les futurs retraités sont ainsi informés du montant futur estimé de leurs

---

19 Sénat Français (2007), p.35.

20 *id.*, p.34.

21 Caussat et Lelièvre (2003), p.329.

22 Baroni et Axelsson (2011), p. 4.

23 C.O.R. (II), (2009), p. 6.

24 Sénat Français (2007), p33.

25 Chagny *et al.* (2001), p.153.

26 Baroni et Axelsson (2011), *id.*

27 C.O.R., (I), (2009), p.5.

28 C.O.R. (II), (2009), p.2.

29 Chagny *et al.* (2001), p.154.

retraites en fonction de différents scénarios de taux de croissance économique et d'âge de départ à la retraite<sup>30</sup>.

## 2. La méthode ouverte de coordination

La méthode ouverte de coordination (MOC) est avant tout un processus d'échange d'expériences et d'identification des meilleures pratiques permettant, à travers la réalisation d'objectifs communs, une convergence progressive des systèmes nationaux de protection sociale<sup>31</sup>. Il existe à l'heure actuelle des méthodes ouvertes de coordination dans les domaines de l'emploi, de l'inclusion sociale, des soins de santé et des retraites.

Établies lors du Conseil de Lisbonne en mars 2000, les étapes de la MOC sont les suivantes<sup>32</sup> : dans un premier temps, les thèmes faisant l'objet d'échanges d'expériences, les objectifs communs de mêmes que les indicateurs statistiques sont définis de commun accord par les États membres. Puis, régulièrement, en reprenant ces indicateurs, les progrès de chacun quant aux objectifs sont évalués grâce aux rapports nationaux fournis par les États membres sur les stratégies et les politiques mises en œuvre. Enfin, au terme d'une procédure d'évaluation par les pairs (expertises croisées et mutuelles), la Commission européenne rédige un rapport de synthèse dans lequel les meilleures expériences sont soulignées et des recommandations sont faites à chaque État membre.

La mise à l'agenda européen des questions de protection sociale est problématique car elle remet en cause la compétence exclusive et donc la souveraineté des États membres dans ces domaines. Le choix de la MOC permet d'aborder les questions de protection sociale au niveau de l'UE et ne remet pas en cause le principe de subsidiarité<sup>33</sup>. Cette méthode illustre ainsi la volonté de compromis des États membres de l'UE<sup>34</sup>. Scott et Trubek (2002) expliquent le développement des formes de gouvernance non-contraignantes avec un certain pragmatisme qui permet d'adapter la méthode communautaire aux problèmes publics que rencontrent tous les États membres<sup>35</sup>. Le vieillissement de la population est perçu comme une menace pour la viabilité des systèmes de retraites et pour l'équilibre des finances publiques en Europe<sup>36</sup>. D'autres éléments viennent expliquer le choix de la MOC dans les domaines sociaux comme la perspective de l'élargissement de l'UE aux pays de l'ancien bloc communiste qui pourrait exacerber la concurrence fiscale entre les États membres et qui fait craindre un dumping social. Outre ces éléments, il faut souligner la présence dans les années 90 d'un certain nombre de gouvernements de gauche en Europe et l'adhésion de la Suède, la Finlande et l'Autriche (Goetschy 1999, Jenson et Pochet 2002) souhaitant concrétiser leur détermination dans le domaine des politiques sociales. La

---

30 C.O.R. (II), (2009), p.3.

31 Caussat *et al.* (2007), p.130.

32 Conseil, Conclusions du Conseil européen de Lisbonne (2000), §37.

33 Bruno *et al.* (2006), p.525.

34 *ibid.*

35 Scott et Trubek (2002), pp. 6-8.

36 Caussat *et al.*, (2007), p.132.

stratégie de Lisbonne, destinée à faire de l'UE « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici à 2010, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale* », tente de donner à l'UE une véritable dimension sociale<sup>37</sup> et la MOC apparaît alors comme un instrument de défense des États Providence européens face aux impératifs économiques (Vandenbroucke, 2000).

Ainsi, la construction européenne ne passe plus uniquement par la méthode communautaire ou intergouvernementale mais aussi par cet instrument dit de nouvelle gouvernance. Il existe une grande variété de modèles théoriques pour analyser ce nouveau mode de gouvernance. Toutes insistent sur le caractère non-coercitif au plan légal de ce processus qui est basé sur une participation volontaire des acteurs dans l'optique de s'accorder collectivement sur des normes procédurales et des objectifs politiques communs tout en préservant les diversités régionales et nationales<sup>38</sup>. L'émergence et la formalisation progressive de la MOC, instrument de droit mou, ne vise pas une européanisation forcée mais une orientation de celle-ci par la surveillance et l'évaluation des performances et de la compétitivité économique des États membres<sup>38</sup>. Radaelli (2001) définit l'européanisation comme la somme de « *processus de a) construction b) diffusion et c) institutionnalisation de règles formelles et informelles, de procédures, de paradigmes, de styles, de savoir-faire et de normes et croyances partagées, qui sont d'abord définis et consolidés dans les décisions de l'UE puis incorporés dans la logique des discours, des identités, des structures politiques et des politiques publiques à l'échelon national* »<sup>39</sup>. Ainsi définie, l'étude de la première phase de l'européanisation implique d'analyser les aspects cognitifs et normatifs, que Radaelli nomme les « *mécanismes d'encadrement* »<sup>40</sup>. Dans la mesure où il n'y a pas de pression à se conformer à des modèles politiques européens, la MOC peut être définie comme un « *mécanisme horizontal* »<sup>41</sup> d'européanisation destiné à mettre en œuvre une convergence cognitive.

Mais même si les nouvelles orientations ne sont pas contraignantes car chaque État membre reste autonome sur son processus de réforme, elles peuvent avoir un impact sur la représentation du problème et de ses conséquences<sup>42</sup>. En tant que telles, ces orientations pourraient mener à une harmonisation cognitive des réformes des retraites en Europe et à une orientation commune des politiques sociales en Europe (Pochet 2001 ; Mandin et Palier 2004). En effet, les réunions, les discours, les outils et les indicateurs communs facilitent la mise en place d'un cadre idéologique commun propice à la convergence politique<sup>43</sup>, soit un réel pouvoir de conditionnement des changements que doivent opérer les États membres (Ferrera 2006). Bruno *et al.* (2006) remettent ainsi en cause la neutralité affichée de la MOC. Ils suggèrent que les institutions européennes utilisent la MOC pour discipliner les

---

37 Bruno *et al.* (2006), p.525.

38 *ibid.*

39 Radaelli (2001), p.110.

40 *id.*, p.126.

41 *id.*, p.124.

42 Bruno *et al.* (2006), p.521.

43 Cornilleau *et al.* (2007), p.8.

discussions politiques des États membres et orienter l'eupéanisation des politiques<sup>44</sup>. Pour ce faire, ils insistent sur deux éléments de la MOC à savoir la quantification des objectifs politiques et l'encadrement des normes politiques et des représentations sociales<sup>45</sup>.

### 3. La méthode ouverte de coordination sur les retraites

L'implication du niveau européen dans les retraites est une conséquence indirecte de la construction du marché unique européen. L'harmonisation des réglementations nationales pour permettre la mobilité des travailleurs, de même que le Pacte de Croissance et de Stabilité, ont diminué les possibilités d'actions des États membres dans les domaines monétaires et budgétaires et constituent des moyens de pression forts<sup>46</sup>. L'élaboration du marché commun a ainsi permis aux acteurs économiques d'aborder les questions sociales en général et des retraites en particulier<sup>47</sup>. Pourtant, les systèmes de retraites étant le résultat de négociations difficiles à l'échelle nationale entre le gouvernement, les syndicats des travailleurs et des employeurs, et basés par ailleurs sur des principes différents, un système de retraites unique de même qu'une convergence totale des systèmes à l'échelle européenne restent inenvisageables<sup>48</sup>.

En mars 2000, le Conseil européen de Lisbonne fixe un objectif de taux d'emploi moyen au sein de l'UE à 70% de la population et à 60% pour les femmes. Parallèlement, il charge le Groupe à haut niveau sur la protection sociale de rédiger un rapport sur les évolutions à venir de la protection sociale avec pour objectif de « *relever le défi de la modernisation de la protection sociale dans le cadre d'un effort commun* »<sup>49</sup>. En juin 2000, le Conseil européen de Feira réaffirme qu'il est nécessaire de « *porter une attention particulière à la viabilité des régimes de retraite* »<sup>50</sup>. La Commission publie le 11 octobre 2000 une communication préliminaire intitulée « *L'évolution à long terme de la protection sociale : des pensions sûres et viables* »<sup>51</sup>. Parmi les thèmes retenus au Conseil européen de Nice de décembre 2000 pour faire l'objet d'une MOC figure donc les systèmes de retraites (« *la question de la pérennité et de la qualité des systèmes de retraite* »<sup>52</sup>). L'Agenda Social européen est adopté lors de ce Conseil européen de Nice ne fait pas de recommandation sur les retraites mais confirme trois principes généraux sur les régimes de retraite à savoir la préservation de leur capacité à atteindre leur principe de solidarité, la garantie leur viabilité financière et leur adaptabilité. Cette première phase de la MOC pensions est officialisée lors du Conseil de Stockholm en 2001, les États membres de l'UE s'étant accordés sur la nécessité d'échanger leurs expériences sur le thème des retraites et sur les objectifs

---

44 Bruno *et al.* (2006), p.520.

45 *id.*, p.526.

46 Chagny *et al.* (2001), p.99.

47 Bruno *et al.* (2006), p.532.

48 Chagny *et al.* (2001), p.122.

49 Conseil de l'Union européenne (2000) Conclusions du Conseil européen de Lisbonne, § 31.

50 Conseil de l'Union européenne (2000) Conclusions du Conseil européen de Feira, § 35.

51 COM(2000) 622 final

52 Conseil de l'Union européenne (2000) Conclusions du Conseil européen de Nice, § 21.

communs qui doivent guider les réformes nationales. Les principes sont repris lors du Conseil européen de Stockholm en mars 2001 qui y ajoute un objectif européen chiffré à savoir d'avoir atteint d'ici 2010 un taux d'emploi moyen des 55-64 ans de 50%<sup>53</sup>. La MOC-Retraites est ainsi lancée. En juin 2001, le Conseil de Göteborg confirme de nouveau les objectifs à savoir « *préserver la capacité des systèmes à atteindre leurs objectifs sociaux* » ; « *maintenir leur viabilité financière* » et « *répondre aux besoins changeants de la société* »<sup>54</sup>. Par la suite, les travaux sur les pensions ont conduit à l'adoption d'objectifs commun plus précis lors du sommet de Laeken en décembre 2001. Les onze objectifs se présentent comme suit<sup>55</sup>:

Pensions adéquates :

- 1 : Prévenir l'exclusion sociale des personnes âgées.
- 2 : Permettre aux retraités de maintenir leur niveau de vie.
- 3 : Promouvoir la solidarité entre les générations et au sein des générations.

Viabilité financière des régimes de pension :

- 4 : Élever les niveaux d'emploi.
- 5 : Allonger la durée de vie professionnelle.
- 6 : Garantir des retraites viables dans un contexte de finances publiques saines.
- 7 : Ajuster les prestations et les cotisations de manière à faire partager de façon équilibrée les conséquences financières du vieillissement entre les générations.
- 8 : Assurer que les régimes de pension privés sont adaptés et financièrement sains.

Adaptation à l'évolution des besoins :

- 9 : Adapter les régimes de pension à de nouveaux schémas d'emploi et de carrière plus souples.
- 10 : Répondre aux aspirations concernant une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.
- 11 : Rendre les régimes de pension plus transparents et démontrer leur capacité à relever les défis.

C'est sur base de ces objectifs communs que les États membres présentent en septembre 2002 leurs rapports nationaux sur leurs systèmes de retraites et leurs stratégies de réforme<sup>56</sup>. Ces rapports font ensuite l'objet d'une procédure d'évaluation par les pairs et

53 Conseil de l'Union européenne (2001) Conclusions du Conseil européen de Stockholm, § 9.

54 Conseil de l'Union européenne (2001) Conclusions du Conseil européen de Göteborg, § 43.

55 Conseil de l'Union européenne (2001), pp. 6-7.

56 Caussat *et al.* (2007), p.131.

la Commission européenne établit un rapport de synthèse mettant en avant les bonnes pratiques et adressant des recommandations aux États membres. La Commission européenne soumet ainsi au Conseil en décembre 2002 un « *projet de rapport conjoint sur des retraites viables et adéquates* » qui sera adopté lors du Conseil européen de mars 2003. Auparavant, lors du Conseil de Barcelone en 2002, l'objectif de reculer l'âge moyen de départ à la retraite de cinq ans avait fait consensus parmi les États membres<sup>57</sup>.

La Stratégie de Lisbonne fait l'objet d'une révision à mi-parcours en 2004. Sur recommandations du rapport de Wim Kok (2004) et de la Commission, il est décidé lors du Conseil européen de mars 2005 de recentrer la stratégie de l'UE autour des objectifs de croissance et d'emploi<sup>58</sup>. Simultanément, la Commission propose de rationaliser les trois MOC sociales au sein d'un processus intégré (Commission européenne, 2003). Les thématiques Inclusion sociale, Pensions et Santé sont fusionnées et font dorénavant l'objet d'un rapport annuel unique<sup>59</sup>. L'intention est de renforcer le processus et de l'intégrer dans les lignes directrices de la Stratégie de Lisbonne révisée, aussi appelée Stratégie européenne de l'emploi (SEE), en synchronisation avec les GOPE<sup>60</sup>. Ces deux changements ont entraîné une réduction des objectifs communs, passant de onze à trois, lors du Conseil européen du printemps 2006<sup>61</sup>. Il ne s'agit cependant pas d'une réduction à proprement parler mais plutôt d'une fusion des objectifs qui demeurent identiques.

Depuis, la MOC a connu quelques évolutions. Tout d'abord, les instruments et outils de contrôle et d'évaluation sur les pensions sont améliorés par le lancement en 2008–2010 de sessions spécifiques de revues par les pairs sur des points précis. De même, les organes techniques (Comité de Politique Sociale et Comité de Politique Économique) ont analysé la crise économique et ses impacts sur les systèmes de retraites et les conditions de vie des retraités<sup>62</sup>. Il semble que le rôle de la MOC dans le nouveau contexte de la stratégie Europe 2020 et imprécis et reste à définir<sup>63</sup>. On s'aperçoit ainsi que l'objectif chiffré de 50% de travailleurs âgés de 55 à 64 ans est mis de côté pour revenir à l'objectif plus large de 70% de travailleurs de 18 à 64 ans. De même, la recommandation d'allonger la durée des carrières ne fait plus référence à l'objectif de cinq années supplémentaires issu du Sommet de Barcelone.

Le dossier des retraites est un dossier sensible : le processus continue mais la MOC dans le domaine des retraites fait profil-bas. Récemment, la Commission européenne a lancé en 2010 un vaste processus de consultation sur les retraites au moyen d'un Livre Vert qui a abouti, en 2012, à la publication du Livre Blanc sur les retraites. La lecture de ce document permet d'affirmer que les mêmes objectifs sont visés.

---

57 Conseil (2002) Conclusions du Conseil européen de Barcelone, §32.

58 Barbier (2010), pp. 4–5.

59 Caussat *et al.* (2007), p.146.

60 Natali (2001), p.17.

61 Caussat *et al.* (2007), *id.*

62 Natali (2001), *id.*

63 *ibid.*

#### 4. Le clivage économique et social de la MOC–Retraites

De nombreux auteurs (notamment Bruno et al 2006; Vanhercke 2009; Math et Pochet 2001) analysent la proposition de MOC dans le domaine social comme l'illustration d'une nouvelle tendance de l'UE, tournée vers les aspects sociaux, et ainsi comme un contrepoids aux acteurs économiques. La question des retraites est progressivement devenue un sujet de discussion au niveau européen suite à la production de plusieurs rapports par la Commission et le Conseil<sup>64</sup>.

La problématique des réformes des systèmes de retraites européens est tout d'abord apparue dans les textes et rapports des acteurs économiques de l'UE à savoir la Direction générale des affaires économiques et financières de la Commission (DG ECFIN), le Conseil ECOFIN, le Comité de politique économique (CPE), et la Banque centrale européenne<sup>65</sup>. Appuyés par le Commissaire au Marché intérieur et des organisations patronales, ces acteurs économiques ont édité toute une série de rapports dressant un constat inquiétant pour l'avenir des systèmes de retraites en Europe<sup>66</sup>.

Cet intérêt des milieux économiques dans le domaine social a fait réagir les acteurs sociaux pour qui l'Europe sociale ne peut se limiter à n'être qu'un effet collatéral du marché commun<sup>67</sup>. Par volonté politique de rééquilibrer la balance entre les acteurs sociaux et économiques, les ministres des Affaires sociales mettent en place dès la fin 1999 un Comité de protection sociale<sup>68</sup>. Ceci permet aux divers acteurs des affaires sociales à savoir le Conseil des ministres (EPSCO), le Comité de la protection sociale, la Direction générale Emploi et Affaires sociales de la Commission (DG EMPL) de produire à leur tour des discours sur l'orientation des retraites.<sup>69</sup>

Les travaux relatifs à la viabilité financière ont été pilotés par le Comité de politique économique (chargé d'assister le Conseil ECOFIN) et dans la pratique par la DG ECFIN. Les travaux relatifs au caractère adéquat et adaptable des retraites sont du ressort du Comité de protection sociale, placé auprès du Conseil des ministres de l'emploi et des affaires sociales<sup>70</sup>. Les rapports communs et les lignes directrices produites en matière de systèmes des retraites reflètent cet équilibre entre questionnements sociaux et économiques<sup>71</sup>.

Il apparaît néanmoins que la MOC a plutôt élargi les champs d'action des acteurs économiques dans les politiques sociales<sup>72</sup>. En effet, en 2000, le Conseil ECOFIN obtient que les enjeux économiques du vieillissement fassent l'objet d'une partie spécifique des Grandes Orientations des Politiques Économiques (GOPE)<sup>73</sup>. Cette prédominance des GOPE, qui sont

---

64 Chagny *et al.* (2001), p.99.

65 Cornilleau *et al.* (2007), p.2.

66 *id.*, p.4.

67 Bruno *et al.* (2006), pp.531–532.

68 Caussat *et al.* (2007), p.131.

69 Cornilleau *et al.* (2007), pp. 4–5.

70 *id.*, p. 11.

71 Caussat *et al.* (2007), p.132.

72 Bruno *et al.* (2006), *id.*

73 Cornilleau *et al.* (2007), p.4.

inscrites aux traités, sur toutes les politiques structurelles de l'UE, y compris sociales, s'affirme dans les documents successifs des institutions européennes. On peut considérer que l'UE intervient dans les systèmes de retraites par deux biais. Le pacte de stabilité et de croissance qui constitue une source de pression indirecte mais stricte, et la MOC retraite qui constitue une source directe et flexible de pression<sup>74</sup>. Le devoir de compatibilité de la MOC–Retraites avec les GOPE a des conséquences sur les objectifs et les recommandations de la MOC–Retraites<sup>75</sup>.

## 5. Les recommandations de l'UE en matière de retraites

Les institutions européennes soutiennent que le retour à la croissance et à la compétitivité en Europe exige des réformes structurelles<sup>76</sup>. Les appels aux réformes des systèmes de retraites ainsi que les éléments stratégiques et les recommandations préconisés depuis le début des années 2000 jusqu'au Livre Blanc de 2012 sont présents de manière constante, que ce soit au niveau des GOPE, des rapports des Comités de Protection Sociale et de Politiques Économiques et des publications de la Commission européenne. Pour aller à l'essentiel, la stratégie des institutions européennes est axée sur l'augmentation de la part des régimes par capitalisation afin de réduire le montant des pensions publiques, avec un passage à un système par cotisations définies dans les volets par répartition, et l'augmentation du taux d'emploi des séniors et de la durée des carrières, tout ceci conformément à l'objectif global de réduction des dépenses publiques et du déficit public.

### **a) La réduction du déficit public et des dépenses publiques sans augmentation des cotisations**

Au niveau européen, la réduction des déficits et des dépenses publiques fait consensus depuis une dizaine d'années et constitue la préoccupation majeure des GOPE quelle que puisse être la conjoncture économique<sup>77</sup>. Au-delà, ces recommandations s'expliquent par le rôle essentiel du Pacte de stabilité et de croissance qui suppose une plus grande surveillance des finances publiques des États membres. A partir de 2002, des recommandations sur les réformes à mener sont faites, notamment aux pays dont le déficit public excède les 3%<sup>78</sup>. Dans son « *Rapport d'étape sur l'impact du vieillissement sur les systèmes publics de retraite* », le Comité de politique économique (2000) indique que la part des dépenses de retraites dans le PIB de chaque État membre augmentera de façon importante<sup>79</sup>. Représentant déjà plus de 10% du PIB de l'UE, les retraites apparaissent problématiques pour les acteurs économiques de l'UE qui font état d'une situation alarmante

---

74 Natali (2001), *id.*

75 Cornilleau *et al.* (2007), p.5.

76 Barbier (2010), p. 22.

77 Cornilleau *et al.* (2007), p.2.

78 Bruno *et al.* (2006), pp.531–532.

79 Chagny *et al.* (2001), p.125.



sur la viabilité financière des régimes des retraites en Europe et sur l'urgence des réformes à entreprendre<sup>80</sup>. La crainte de la Commission européenne est que l'augmentation des dépenses de retraites soit financée par une hausse des déficits publics qui serait contraire au Traité d'Amsterdam<sup>81</sup>. C'est ainsi que l'UE insiste sur la nécessité de réformer les systèmes de retraites. Dès juin 2002, les GOPE encouragent les États membres à réduire leurs dépenses publiques, à mener des réformes structurelles et en particulier à réformer complètement leurs systèmes de retraite<sup>82</sup>. Les GOPE 2008–2010 vont dans le même sens en suggérant que « *les États membres devraient renforcer leurs cadres budgétaires nationaux, améliorer la qualité de leurs dépenses publiques et accroître la viabilité de leurs finances publiques en s'efforçant notamment de parvenir à une diminution rapide de la dette, à une réforme des dépenses publiques liées à la vieillesse (notamment en matière de retraites et de santé) et en menant des politiques susceptibles de contribuer au développement de l'emploi* »<sup>83</sup>.

Le recentrage de la Stratégie de Lisbonne sur la croissance et sur l'emploi a également un fort impact sur la MOC<sup>84</sup> quand elle souligne que « *pour éviter toute retombée négative pour l'emploi, il faut prendre soin de ne pas alourdir les prélèvements* »<sup>85</sup>. Au contraire, l'idée qui domine veut « *qu'une baisse des cotisations et des prestations de retraites conduirait à une augmentation du taux d'emploi et de la productivité* »<sup>86</sup>. Le Comité de Protection Sociale dans son rapport du 30 novembre 2000, admet également que les systèmes de retraites de l'UE ne peuvent être financés par une hausse du déficit public ou par une hausse des cotisations et que les réformes envisagées doivent s'inscrire dans une logique de compression des dépenses publiques<sup>87</sup>.

Ce cadre de la surveillance multilatérale oblige les États membres à présenter des réformes de leurs systèmes de retraites qui soient conformes aux exigences européennes en termes de croissance et de stabilité<sup>88</sup>. On constate ainsi que le respect des règles budgétaires, en matière de déficit public et de dépenses publiques, est intégré dans le cadre réflexif et normatif de la MOC–Retraites et en constitue la toile de fond<sup>89</sup>. Ainsi, plus concrètement, la stratégie européenne en matière de réforme des retraites s'articule autour de quelques recommandations que l'on retrouve de manière constante depuis une dizaine d'année dans les textes des institutions et organes de l'UE.

---

80 Cornilleau *et al.* (2007), p.2.

81 Chagny *et al.* (2001), p.124.

82 Cornilleau *et al.* (2007), *id.*

83 Conseil, 2010/410/UE (annexe)

84 Barbier (2010), pp.4–5.

85 Conseil, 7165/03, p.7.

86 Chagny *et al.* (2001), p.124.

87 Barbier (2010), p.23.

88 Chagny *et al.* (2001), p.128.

89 Barbier (2010), *id.*

## b) Un système mixte par répartition à cotisations définies et par capitalisation

L'idée soutenue de tendance libérale est de réduire le montant des retraites versées par le régime par répartition et d'augmenter son corollaire à savoir la part de capitalisation, c'est-à-dire mettre en place un système mixte<sup>90</sup>. Dans ses recommandations pour les GOPE en 2001, la Commission demande aux « *pays, qui n'ont pas encore fait un tel effort, d'accorder une part plus importante à la capitalisation* »<sup>91</sup>. Le rapport du Comité de Politique Économique d'octobre 2000 conclut que « *l'augmentation de la composante pré-financée des systèmes publics peut contribuer à offrir de meilleures pensions aux générations futures* »<sup>92</sup>. En parallèle, à la fin 2000, en vertu de la libéralisation des services et des capitaux et des règles européennes de concurrence, la Commission étend ses capacités d'intervention dans le domaine des retraites et soumet une Directive sur les fonds de pensions destinée aux organismes professionnels de retraite et qui vise à garantir la libre concurrence la liberté de placement et le respect de certaines conditions<sup>93</sup>. Aujourd'hui toujours, le Livre Blanc de la Commission européenne appelle à « *développer l'épargne-retraite complémentaire privée* »<sup>94</sup> pour augmenter le revenu des retraités.

L'adaptation voulue réside dans la mise en place de système à cotisations définies dans les régimes par répartition. L'avis du Comité économique et social, approuvé au Conseil européen de Göteborg (juin 2001), précise qu'une stratégie pour maintenir la viabilité des systèmes de retraite doit au préalable se pencher sur le déséquilibre croissant entre cotisants et retraités<sup>95</sup>. Selon le projet rapport conjoint sur les retraites de 2003, le passage à des systèmes à cotisations définies « *devrait contribuer à favoriser l'allongement de la vie professionnelle* »<sup>96</sup>. Il considère que « *les régimes à cotisations définies représentent une évolution qualitative de l'équilibre entre générations* »<sup>97</sup>

## c) L'allongement de la durée de la vie active et du taux d'emploi des séniors

Le vieillissement de la population européenne constitue une justification puissante pour réformer les régimes par répartition<sup>98</sup>. Le Groupe de haut niveau sur la protection sociale soulignait en 2000 que « *les gains d'espérance de vie devraient être partagés entre un allongement de la durée de la retraite et un allongement de la durée de la vie active* »<sup>99</sup>. Ce rapport, approuvé au Conseil européen de Göteborg (juin 2001) indique que l'accroissement du taux d'activité des travailleurs âgés implique « *d'adapter les régimes de*

---

90 Chagny *et al.* (2001), p.123.

91 *id.*, p.124.

92 *id.*, p.125.

93 Directive 2003/41/CE

94 COM(2012) 55 final, point 3.2

95 Jolivet (2002), p. 151.

96 Conseil, 7165/03, p.89.

97 *ibid.*

98 Cornilleau *et al.* (2007), p.4.

99 Groupe de haut niveau sur la protection sociale (2000), §36.

*retraite afin d'encourager les travailleurs à rester plus longtemps en activité et les employeurs à garder les travailleurs âgés »*<sup>100</sup>. De leur côté, les GOPE n'ont de cesse de préconiser le « *relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite afin de faire en sorte que les dispositifs financés par les dépenses publiques liées à la vieillesse et les systèmes de protection sociale soient financièrement viables »*<sup>101</sup>.

Récemment, le Livre Blanc sur les retraites (2012) de la Commission européenne est également axé sur l'importance de « *trouver un équilibre entre la durée de vie professionnelle et la durée de la retraite »*<sup>102</sup>. Pour atteindre les objectifs de viabilité des systèmes de retraites, elle recommande « *d'adapter l'âge de la retraite pour tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie »* c'est-à-dire de reculer l'âge des départs en retraite, « *de limiter l'accès aux régimes de retraite anticipée et aux autres possibilités de sortie prématurée du marché du travail »*, « *de favoriser l'allongement de la vie professionnelle en améliorant l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie »* et ainsi promouvoir le « *vieillessement actif*», et enfin « *d'égaliser l'âge ouvrant droit aux prestations de retraite pour les hommes et les femmes »*<sup>103</sup> pour supprimer les disparités. A cet égard, il importe d'agir sur les causes structurelles du déficit en qualifications par l'éducation et la formation tout au long de la vie et ainsi d'adopter une approche intégrée mobilisant d'autres politiques comme par exemple la lutte contre la discrimination liée à l'âge<sup>104</sup>.

Les documents produits dans le cadre de MOC illustrent ce qu'une bonne politique de retraite doit être. La Commission indique ainsi : « *Appliquées avec succès, des réformes dans ce sens contribueront à améliorer la viabilité des systèmes de retraite et aideront ainsi les États membres à fournir à leurs citoyens des revenus adéquats au cours de leur vieillesse en dépit de la détérioration de la situation démographique »*<sup>105</sup>. Les réformes menées en suivant ses recommandations « *contribuent à un assainissement budgétaire porteur de croissance et garantiront l'adéquation et la viabilité des pensions »*<sup>106</sup>.

## 6. L'adéquation entre le système suédois des retraites et les recommandations européennes

Alors que la MOC tente d'impulser une vague de réformes sur les retraites parmi les États membres de l'UE, l'État suédois vient de mener à terme, 2-3 ans auparavant, une importante réforme nationale et ce sans grande contestation « *L'adoption (de ce système) a été, dans l'ensemble, plutôt bien accueillie, aussi bien par les médias que par le monde des affaires »*<sup>107</sup>. La Suède a ainsi pris le temps de mener une réforme structurelle dont l'objectif était de trouver une solution efficace et définitive au problème de l'équilibre financier du budget national, à savoir la réduction de la dette publique et le renforcement de la

---

100 *id.*, §7.

101 Conseil, 2010/410/UE

102 COM (2012) 55 final, p.10.

103 *ibid.*

104 Jolivet (2002), p.153.

105 COM (2012), 55 final, p.10.

106 *ibid.*

107 C.O.R. (II), (2009), p. 2.

compétitivité de l'économie<sup>108</sup>. C'est ainsi que la possibilité d'augmenter le taux des cotisations n'est pas envisagée<sup>109</sup>.

Nous avons observé que les deux principes y entérinés sont le passage à un système par cotisations définies et l'introduction d'un système mixte. L'idée première du système est la corrélation entre les cotisations versées et les prestations reçues c'est-à-dire « *pas de droit à la retraite sans cotisations correspondantes* »<sup>110</sup>. Le système tente de « *combinaison la stabilité financière d'un système à cotisations définies, et l'efficacité économique et sociale d'un régime public par répartition* »<sup>111</sup>.

La singularité de cette réforme se situe dans son horizon à long-terme et dans sa portée<sup>112</sup>. Le nouveau système intègre à la fois le paramètre du vieillissement de la population et celui des variations de performance économique du pays. En effet, d'un côté le lien entre espérance de vie et durée de vie active est définitivement acquis<sup>113</sup> dans le mode de calcul du montant des pensions. Lorsque le travailleur prend sa retraite à un âge qu'il choisit librement, le montant de sa pension est calculé en divisant la somme de ses cotisations par l'espérance de vie de sa cohorte. L'accroissement de l'espérance de vie augmente le dénominateur ce qui encourage les salariés à repousser leur départ à la retraite afin de s'assurer du montant de leur pension<sup>114</sup>. A noter également que le système des retraites suédois répond également aux recommandations de la Commission européenne quant à la limitation des départs anticipés, les possibilités existantes ayant progressivement disparu<sup>115</sup>. D'un autre côté, la réforme du système des retraites suédois est systémique dans le sens où les changements de paramètres économiques y sont intégrés<sup>116</sup>. Grâce aux mécanismes d'équilibrage automatique prévus en cas de déséquilibres importants entre les salaires réels et les pensions, le nouveau système veut éviter la politisation des débats sur les retraites voire tendre vers système piloté automatiquement<sup>117</sup>. Il est conçu de telle manière à ce qu'il « *ne nécessite plus aucune intervention politique dans son fonctionnement* »<sup>118</sup>. Le dispositif permet de restaurer l'équilibre financier de manière progressive, en agissant sur le taux de revalorisation du capital notionnel des assurés sociaux, ainsi que sur l'indice d'évolution des pensions déjà liquidées<sup>119</sup>.

La clef de voûte du système est qu'un allongement de l'espérance de vie et/ou une baisse de la conjoncture économique sont compensés de deux manières alternatives : soit par une baisse du montant de la pension, soit par une augmentation de la durée d'activité<sup>120</sup>. Cette logique permet de faire porter aux assurés le poids des déficits éventuels et, par-là, de

---

108 Sénat Français (2007), p.40.

109 Chagny *et al.* (2001), p.153.

110 C.O.R. (II), (2009), p. 2.

111 C.O.R., (I), (2009), p. 2.

112 Sénat Français (2007), *id.*

113 Lelann (2009), pp. 97-98.

114 *ibid.*

115 Touzé V. (2008), §80.

116 Lelann (2009), *id.*

117 C.O.R. (II), (2009), p.3.

118 C.O.R., (I), (2009), pp. 7-8.

119 C.O.R. (II), (2009), p. 6.

120 Chagny *et al.* (2001), p.153.

renforcer l'autonomie et la viabilité du système<sup>121</sup>. En effet, dans l'ancien système, le niveau de la retraite était calculé à l'avance et les caisses de retraites devaient le respecter, quelles que soient ses ressources financières. La variable d'ajustement, en cas de diminution des rentrées d'argent, était l'augmentation du taux de cotisations. Dans le nouveau régime, le mécanisme est inversé : le niveau des recettes définit la fixation des prestations. En cas de rentrées insuffisantes, c'est le montant des pensions qui est ajusté à la baisse<sup>122</sup>.

Au surplus, le nouveau système permet de résorber les disparités entre les deux sexes. En effet, dans le mode de calcul du volet par répartition, l'espérance de vie de chaque génération est une moyenne qui ne fait pas de distinction entre les hommes et les femmes, à l'instar du volet par capitalisation qui ne prend pas en compte le sexe (ni même la profession) des travailleurs<sup>123</sup>, ce qui égalise le traitement.

On peut aisément comprendre que dans ces conditions la Suède participe et soutienne fortement la MOC dans le domaine social dès sa mise en place, sans aucune crainte des injonctions européennes et que récemment le Livre Vert sur les retraites y ait reçu un écho favorable<sup>124</sup>. Le nouveau système de retraites suédois est dès l'origine en conformité avec les principes et en phase avec les recommandations européennes dans le cadre de la MOC et de la Stratégie Europe 2020<sup>125</sup>. Lorsque l'État suédois remet son rapport sur les retraites à la Commission européenne en juillet 2005, il y indique que son système nouvellement réformé est viable<sup>126</sup>. D'ailleurs, dans son rapport de 2001, le Comité de protection sociale indique que la Suède peut être sereine face aux défis à venir<sup>127</sup>. Il apparaît dès lors que la MOC-Retraites ne peut avoir qu'un impact marginal sur le système suédois<sup>128</sup>. Au contraire, le système suédois fait l'objet de nombreux éloges qui l'élèvent au rang de "bonne pratique".

## 7. Identification d'une "bonne pratique" grâce aux objectifs quantifiés et à l'encadrement des normes

Le système suédois des retraites suscite un engouement au sein des institutions européennes mais cet éloge s'étend bien au-delà. Pourtant, ce système est trop récent pour pouvoir en mesurer les conséquences sociales et économiques à moyen terme. En effet, alors que les premières retraites calculées uniquement sur le nouveau système ne seront versées qu'en 2014, il demeure des incertitudes quant à l'application des mécanismes d'ajustement et à la culture boursière requise pour optimiser les montants des retraites.

---

121 C.O.R. (II), (2009), *id.*

122 Sénat Français (2007), p.34.

123 Chagny *et al.* (2001), *id.*

124 Baroni et Axelsson (2011), p.20.

125 *ibid.*

126 Chagny *et al.* (2001), p.128.

127 Pochet (2001), p.11.

128 *id.*, p.13.

Comme on peut le présumer, le rapport conjoint de 2003 à l'issue de l'évaluation par les pairs, monte en exemple les systèmes qui n'apparaissent pas avoir besoin de financement complémentaire par une hausse du taux de cotisations<sup>129</sup>. Elle accorde ainsi son satisfecit au système suédois qui est « *bien préparé à faire face au vieillissement* », « *grâce à (sa) réforme intégrale* »<sup>130</sup>. Ce rapport va plus loin en renforçant voire en officialisant l'idée que le régime suédois des retraites constitue une référence pour les autres États membres de l'UE : « *Tel qu'il a été réformé, le régime suédois des pensions devrait pouvoir fournir des pensions adéquates d'une façon financièrement viable, grâce à sa conception et aux mécanismes intégrés destinés à l'adapter à l'évolution économique et démographique. Il permet également un partage intergénérationnel équitable de la responsabilité financière et répond aux exigences de la modernité par son adaptation à la flexibilité des schémas professionnels* »<sup>131</sup>. Aujourd'hui encore, un rapport annuel de 2011 financé par la Commission indique que la réforme suédoise est « *une tentative réussie de création d'un système de retraites durable sur le long-terme* »<sup>132</sup>. On remarque par ailleurs que le dernier Programme National de Réforme suédois ne traite même pas de la question des retraites. L'Observatoire Social Européen considère en 2010 que « *le système suédois est (...) l'un des plus stables et des plus sûrs au monde* »<sup>133</sup>. A l'aune des objectifs de la MOC, il est considéré que le système suédois réformé semble « *d'ores et déjà apporter globalement des résultats plutôt favorables* » et que « *la viabilité financière du régime de retraite semble d'ores et déjà assurée en Suède* »<sup>134</sup>.

L'intérêt suscité dépasse le cadre européen. En effet, dans un rapport de 2006, la Banque Mondiale estime que, répondant « *particulièrement bien* » à la problématique du vieillissement de la population et son impact sur les finances publiques des pays européens, « *la réforme suédoise présente donc une valeur exemplaire au niveau international* » et « *pourrait être un modèle à retenir pour les pays confrontés au besoin impérieux de réforme* »<sup>135</sup>. Cette institution financière a ainsi demandé dès les années 90 à la Suède de patronner la Lettonie pour mettre en place un système similaire de retraites avec un mécanisme de comptes notionnels<sup>136</sup>.

Au niveau des États membres, on note que d'autres pays comme la Pologne et l'Italie se sont inspirés du système suédois pour réformer leurs propres systèmes<sup>137</sup>. En France en particulier, qui tente depuis plus de vingt ans de réformer ses divers systèmes de retraites, le Sénat considère que la réforme suédoise est « *la plus ambitieuse et la plus originale* »<sup>138</sup> d'Europe. Vantant « *la réussite exemplaire de la réforme de 1998* »<sup>139</sup> dans son rapport, il

---

129 Cornilleau *et al.* (2001), p.19.

130 Conseil, 7165/03, p.89.

131 *id.*, p.202.

132 Baroni et Axelsson (2011), p. 3.

133 Guardiancich (2010), p.4.

134 Caussat et Lelièvre (2003), p. 331.

135 Banque mondiale (2006)

136 Sénat Français (2007), p.43.

137 Roulleau (2006), p.35.

138 Sénat Français, p.40.

139 *id.*, p.30.

encourage les réformateurs à « *s'inspirer de l'exemple suédois* »<sup>140</sup>. Ce rapport dresse la liste des « *enseignements utiles à la France* »<sup>141</sup>, considérant que la réforme suédoise renforce à la fois la cohésion de la société suédoise et sa compétitivité économique. De son côté, l'Observatoire Français des Conjonctures Économiques (OFCE) publie un rapport intitulé « *Les réformes des systèmes de retraite en Europe* » dans lequel le chapitre dédié à la Suède est sous-titré sans ambiguïté « *un nouveau modèle suédois ?* »<sup>142</sup>. Sapir (2006), dressant une typologie et comparant les quatre modèles de système de retraites en Europe, conclut que le modèle nordique est le plus efficace et le plus équitable, et qu'il est viable à long-terme<sup>143</sup>.

Ce genre d'hommages et cette popularité se retrouvent chez la plupart des analystes et autres observateurs : par son ampleur, sa durée, la profondeur de ses changements, « *la réforme des retraites en Suède est un modèle* »<sup>144</sup> ; un « *exemple à suivre en matière de réforme des retraites* »<sup>145</sup> ; « *le cas de la Suède (est) exemplaire* »<sup>146</sup> ; « *les hommes politiques (...) seraient de toute façon bien inspirés de prendre exemple sur (...)* »<sup>147</sup>. On constate même chez certains intellectuels une volonté d'importation en France du canevas suédois des retraites comme le révèlent des publications comme celles de Bozio & Piketty (2008) intitulées « *Retraites : pour un système de comptes individuels de cotisations – Propositions pour une refonte générale des régimes de retraites en France* » ou encore « *Pour un nouveau système de retraite – Des comptes individuels de cotisations financés par répartition* ».

Ces citations en exemple sont favorisées par la MOC-Retraites en tant que processus d'échanges des bonnes expériences des États membres en la matière, qui encouragent ces derniers à s'intéresser aux systèmes des autres pays. Au niveau européen, l'identification des "bonnes pratiques" nécessite le classement des États membres (benchmarking) et la définition des bons et des mauvais élèves et, dans le domaine des retraites, la Suède fait figure de très bonne élève. Nous avons vu que Bruno et al. (2006) soulignent que ce processus n'est pas neutre et vise à orienter les politiques nationales des États membres. Par l'intermédiaire de la MOC, l'UE intervient dans le domaine des retraites et contribue au développement d'une conception commune des problèmes et des solutions. Cette orientation des politiques est cognitive et normative<sup>148</sup> : elle se met en place dès la fixation des objectifs et des indicateurs (a), et par l'encadrement des normes (b).

#### a) **Le benchmarking permet de transformer des politiques en choix stratégiques**<sup>149</sup>.

---

140 *id.*, p.52.

141 *id.*, p.42.

142 Chagny *et al.* (2001), p.151.

143 Sapir (2006), pp.380–381.

144 Roulleau (2006), *id.*

145 Untersinger (2010), p.1.

146 Pochet (2001), p.11.

147 Untersinger (2010), p.4.

148 Chagny *et al.* (2001), p.128.

149 Lelann (2009), p.94.

Grâce à ses performances et à ses meilleurs taux, le système suédois apparaît des plus pertinent. A l'époque de l'élaboration des objectifs chiffrés pour l'horizon 2010, la Suède est en situation de quasi-plein emploi avec un taux équivalent pour les hommes et les femmes, le taux d'emploi des femmes étant le plus élevé de l'UE<sup>150</sup>. L'âge de départ à la retraite étant également l'un des plus élevés de l'UE, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 54 à 64 ans est de 69%<sup>151</sup> contre 44% dans l'UE en moyenne<sup>152</sup>, soit également l'un des taux les plus élevés de l'UE, avec un taux pour les femmes de 64,1 % en 2001<sup>153</sup>. Ainsi, dès mars 2001, la Suède respecte d'ores et déjà les objectifs fixés par le Conseil Européen à Stockholm, à savoir d'ici 2010 un taux d'emploi global de 70 %, un taux d'emploi de plus de 60 % chez les femmes, un taux d'emploi de 50 % chez les travailleurs seniors. Elle respecte également l'objectif fixé au Sommet de Barcelone de retarder de cinq ans l'âge moyen de départ en retraite. En 2012, le taux d'emploi des 55-64 ans est de 73%<sup>154</sup>.

En ce qui concerne la formation tout au long de la vie en Suède, « *les salariés bénéficient d'un accès important à la formation, et si cette possibilité se réduit à partir de 50 ans, elle reste néanmoins considérablement plus élevée que dans le reste de l'Union européenne* »<sup>155</sup>. En effet, 14 à 18 % des salariés suédois de 50 à 59 ans participent à une formation tandis que la moyenne communautaire s'établit à 4,5%<sup>156</sup>.

L'observation que la Suède est une bonne élève au sein de l'UE est par ailleurs renforcée par la générosité réputée du système suédois, le système « *le plus généreux d'Europe* »<sup>157</sup> et ce surtout si l'on tient compte des larges dispositifs en nature comme les soins et les services aux personnes âgées<sup>158</sup>.

#### **b) Le modèle est mobilisé par l'UE car il est considéré en adéquation avec la pensée communautaire<sup>159</sup>**

En effet, le système suédois semble conforme à la vision libérale de l'organisation des systèmes de retraites qui est proposée aux États membres dans la mesure où celui-ci est plus individualisé, plus flexible et où il allège le rôle de l'État. Selon Lelann (2009), « *le niveau communautaire a développé un référentiel de marché qui se caractérise par une redéfinition de la frontière public-privé* »<sup>160</sup>. Une nouvelle conception des politiques de retraites tend à émerger : celle-ci renforce la norme de limitation des dépenses publiques pour contenir le déficit public, lie les systèmes de protection sociale à l'emploi, et engage un mouvement de libéralisation des systèmes de retraites.

---

150 Caussat & Lelièvre (2003), p. 314.

151 Chagny *et al.*(2001), p.127.

152 Commission européenne (2009), p.9.

153 Caussat & Lelièvre (2003), *id.*

154 Eurostat 2012 (tsdde100)

155 Jolivet (2002), p.150.

156 Caussat & Lelièvre (2003), p. 315.

157 Chagny *et al.* (2001), p.151.

158 Caussat et Lelièvre (2003), p.332.

159 Lelann (2009), p.97.

160 Lelann (2009), p.96.



Dans l'objectif de pérenniser son équilibre financier à long terme sans augmentation du taux de cotisations, le système suédois des retraites pousse « *très loin les logiques de décentralisation des choix relatifs à l'âge et au montant de la retraite et d'internalisation des coûts collectifs induits par les changements économiques et démographiques* »<sup>161</sup>. C'est sur base de cette notion de transfert des risques de l'État vers les retraités que les analystes estiment le système suédois « *politiquement et financièrement plus solide* »<sup>162</sup> et qu'il devrait permettre de faire face aux changements démographiques et conjoncturels.

En effet, dans le volet par répartition, le nouveau mode de calcul conduit chaque retraité à arbitrer entre son âge de départ à la retraite et le montant de sa pension, la revalorisation de ce montant étant flexible et dépendant de la performance économique du pays<sup>163</sup>. L'introduction d'un volet par capitalisation permet à l'État suédois non seulement de transférer une partie du poids des dépenses publiques vers le secteur privé mais également de transférés les risques financiers y associés aux salariés et aux retraités<sup>164</sup>. Dans la mesure où ils disposent d'une information régulière, le système mixte ainsi appliqué crée chez les individus « *un sentiment de propriété et leur permet d'assumer la responsabilité de leur propre retraite* »<sup>165</sup>

Ainsi, la mise en avant du système suédois par l'UE et ses tentatives de réappropriation par d'autres États membres s'expliquent par le fait que son cadre permet la diffusion des logiques libérales compatibles avec le marché unique telles que promues par l'UE et certains États membres ainsi que « *par l'accord partagé sur le nécessaire développement des mécanismes de marché* »<sup>166</sup>.

## CONCLUSION

La méthode ouverte de coordination permet une évaluation multilatérale des États membres et, par le biais des textes européens, possède un pouvoir de conditionnement permettant aux institutions européennes de structurer une problématique, ici les systèmes de retraites, et notamment la représentation des problèmes et des solutions.

Ici, le diagnostic est que le vieillissement de la population menace les systèmes de retraites. Le système par répartition et les taux jugés élevés des prélèvements pour financer les retraites sont responsables de l'augmentation du déficit public qui freine la compétitivité et donc la croissance des États membres. Les solutions consistent en une réduction des dépenses publiques de retraites par l'introduction d'une part de capitalisation dans les systèmes et une politique de vieillissement actif.

Le système suédois est en adéquation avec ces principes. Par la décentralisation au niveau individuel des choix relatifs à l'âge du départ en retraite et au montant de la pension,

---

161 Caussat & Lelièvre (2003), p. 329.

162 C.O.R. (II), (2009), p.3.

163 Sénat Français (2007), p.37.

164 Cornilleau *et al.* (2007), p.18.

165 Conseil, 7165/03, p.116.

166 Lelann (2009), p.93.

par l'augmentation du taux d'emploi des séniors grâce aux incitations monétaires insérées dans les barèmes de retraite, par le passage d'un système par prestations définies à un système pas cotisations définies, par l'introduction d'un volet obligatoire par capitalisation, par la mise en œuvre de mécanismes automatiques d'équilibrage des régimes en réponse à l'allongement de l'espérance de vie, le système suédois permettrait d'éviter les variations indésirables des cotisations et du niveau des prestations ce qui in fine renforcerait la compétitivité de l'économie suédoise.

Grâce à la méthode ouverte de coordination, les institutions européennes ont identifié une "bonne pratique" à imiter, celle de la Suède, qui apparaît en concordance avec la conception de l'Europe sociale structurée autour des principes et impératifs du marché commun. Les analystes n'ont pourtant pas le recul nécessaire pour tirer ce genre de conclusions, le système réformé n'étant même pas entré en totale application.

En attendant, les éloges de la structure suédoise participent à l'harmonisation cognitive et normative des politiques nationales et permet de discipliner le processus d'européanisation dans une voie conforme aux solutions libérales, et ce parce que le système suédois permet d'appuyer et rendre crédibles les solutions et directions préconisées de l'UE.

## BIBLIOGRAPHIE

Banque Mondiale (2006) « *Le Système de retraite suédois pourrait être un modèle à retenir pour les pays confrontés au besoin impérieux de réforme* », communiqué de presse n°2006/266/HD.

Barbier C. (2010) « *De Lisbonne à Europe 2020 : une nouvelle direction pour la stratégie économique de l'Union européenne ?* », Observatoire Social Européen, Briefing paper n°2, avril 2010.

Baroni E. et Axelsson R. (2001) « *Pensions, Health Care and Long-term Care : Sweden* », Analytical Support on socio-economic Impact of Social Protection reforms, Annual National Report, mai 2011.

Bozio, A. et Piketty, T. (2008) « *Pour un nouveau système de retraites: des comptes individuels de cotisations financés en répartition* », Centre Pour La Recherche Économique et ses Applications (CEPREMAP), opuscles 14.

Bozio A. et Piketty T. (2008) « *Retraites : pour un système de comptes individuels de cotisations, propositions pour une refonte générale des régimes de retraite en France* », note du 7 avril, inédit (consulté le 3 mars 2013 sur <http://piketty.pse.ens.fr/files/BozioPiketty2008.pdf>).

Bruno I., Jacquot S. et Mandin L. (2006) « *Europeanization through its instrumentation: benchmarking, mainstreaming and the open method of co-ordination . . . toolbox or Pandora's box?* » Journal of European Public Policy 13:4, Juin 2006, pp. 519-536.

Caussat L. et Lelièvre M. (2003) « *Les politiques de pension des pays nordiques de l'Union européenne* », *Revue française des affaires sociales*, 2003/4 n° 4, p. 307-335.

Caussat L. et Lelièvre M. (2007) « *Les échanges d'expériences en matière de retraites au sein de l'UE : acquis et développements futurs* », *Retraite et société*, 2007/1 n° 50, p. 127-155.

Chagny O., Dupont G., Sterdyniak H. et Veroni P. (2001) « *Les réformes des systèmes de retraites en Europe* », *Revue de l'Observatoire Français des Conjonctures Économiques*, n° 78, juillet 2001.

Comité économique et social européen (2000) « *Les travailleurs âgés* », avis d'initiative, CES 1185/2000, 19 octobre 2000.

Comité de politique économique (2000) « *Rapport d'étape du sur l'impact du vieillissement sur l'équilibre financier des régimes publics de pensions* » du 26 octobre 2000, (12791/00).

Commission européenne, « *Projet de rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des retraites viables et adéquates* », communication du 17 décembre 2002.

Commission européenne (2009) Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances « *Rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale 2008 — Inclusion sociale, pensions, soins de santé et soins de longue durée* », Office des publications de l'Union européenne.

Commission européenne, COM(2012) 55 final « *Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables, Livre Blanc* », 16 février 2012.

Conseil de l'Union Européenne (2001) « *Rapport conjoint sur les objectifs et méthodes de travail dans le domaine des pensions élaboré conjointement par le Comité de la protection sociale et le Comité de politique économique, en vue de préparer le Conseil européen du printemps 2002* », note de transmission 14098/01, 23 novembre 2001.

Conseil de l'Union Européenne (2003) « *Rapport conjoint de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates* » (7165/03).

Conseil de l'Union européenne (2010) « *Recommandations du Conseil du 13 juillet 2010 relatives aux grandes orientations des politiques économiques des États membres et de l'Union* » (2010/410/UE), Annexe des Grandes orientations des politiques économiques des États membres et de l'Union, Ligne directrice n°1: garantir la qualité et la viabilité des finances publiques, Journal officiel n° L 191 du 23/07/2010 pp. 0028 – 0034

Conseil de l'Union européenne (2000) Conclusions du Conseil européen de Lisbonne.

Conseil de l'Union européenne (2000) Conclusions du Conseil européen de Feira.

Conseil de l'Union européenne (2000) Conclusions du Conseil européen de Nice.

Conseil de l'Union européenne (2001) Conclusions du Conseil européen de Stockholm.

Conseil de l'Union européenne (2001) Conclusions du Conseil européen de Göteborg.

C.O.R. – Conseil d'Orientation sur les Retraites (I), (2009) « *La Lettre du COR* », n° 2, Paris, février 2009.

C.O.R. – Conseil d'Orientation des Retraites (II) (2009), « *Le pilotage des régimes de retraite selon les différents modes d'acquisition des droits à retraite et les exemples à l'étranger* », Document de travail n° 4.10, Séance plénière du 18 mars 2009, février 2009.

Cornilleau G., Math, A et Sterdyniak H. (2007) « *La méthode ouverte de coordination appliquée aux retraites, une analyse critique* », *Retraite et société*, 2007/1 n° 50, pp. 224–233.

Directive 2003/41/CE du Parlement européen et du Conseil du 3 juin 2003 concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle, Journal officiel n° L 235 du 23/09/2003 pp. 0010 – 0021.

Ferrera, M. (2005) « *The Boundaries of Welfare. European integration and the new spatial politics of social protection* », Oxford University Press.

Goetschy, J. (1999), « *The European Employment Strategy: Genesis and Development* », *European Journal of Industrial Relations*, n. 5, pp. 117–137.

Groupe de haut niveau présidé par Wim Kok (2004) « *Relever le défi. La Stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi* », Rapport, novembre 2004.

Groupe à haut niveau sur la protection sociale (2000) « *Étude sur l'évolution future de la protection sociale. Pensions* », Rapport d'étape du 30 novembre 2000 sur la Communication de la Commission (14055/00).

Guardiancich I. (2010) « *Sweden : Current pension system: first assessment of reform outcomes and output* », Observatoire Social Européen, mai 2010.

Jenson, J. and Pochet, P. (2002), « *Employment and Social Policy since Maastricht : Standing up to the European Monetary Union* », Nanovic Institute for European Studies, décembre 2002.

Jolivet A. (2002) « *La politique européenne en faveur du vieillissement actif* », *Retraite et société*, 2002/2 no 36, p. 137–157.

Mandin, C. and Palier, B. (2004) « *L'Europe et les politiques sociales: vers une harmonisation cognitive des réponses nationales* », dans C. Lequesne and Y. Surel (eds), *L'intégration européenne: entre dynamique institutionnelle et recomposition de l'État*, Presses de Sciences Po.

Math A. et Pochet P. (2001) « *Les pensions en Europe: débats, acteurs et méthode* », *Revue belge de sécurité sociale*, N°2, juin 2001, pp. 345–362.

Natali D. (2011) « *Reforming Pensions in the EU: National Policy Changes and EU Coordination* », Observatoire Social Européen, octobre 2011.

Pochet P. (2001) « *Méthode ouverte de coordination et modèle social européen* », article présenté à l'occasion du 1er colloque annuel de l'IEE de Montréal *L'Union européenne : Marché unique, modèle social unique? / The European Union: One Market, One Social Model?* Observatoire social européen, Note de recherche no. 03/01, septembre 2001.

Radaelli, C. (2001) « *The domestic impact of European Union public policy: notes on concepts, methods, and the challenge of empirical research* », *Politique européenne* 5, pp.107-42.

Roulleau A. (2006) « *Les systèmes de retraites en Europe* », Notes de la Fondation Robert Schuman, n° 32, Fondation Robert Schuman, avril 2006.

Sapir A. (2006) « *Globalization and the Reform of European Social Models* », *Journal of Common Market Studies*, Volume 44. n° 2. pp. 369-90.

Scott, J. and Trubek, D. (2002) « *Mind the gap: law and new approaches to governance in the European Union* », *European Law Journal* 8(1), pp. 1-18.

Sénat Français (2007), « *Rapport d'information sur la protection sociale et la réforme des retraites en Suède* », n° 377.

Touzé V. (2008) « *Marché du travail et emploi des seniors en Suède* », *Revue de l'OFCE*, 2/2008, n° 105, pp. 55-85.

Untersinger M. (2010) « *Système de retraites suédois : au nord, rien de nouveau* », OWNI, 11 octobre 2010.

Vandenbroucke, F. (2000) « *L'Europe sociale après la présidence portugaise: les défis à court terme* », *Revue belge de sécurité sociale*, 9(4), pp. 815-30.

Vanhercke B. (2009) « *Against the odds. The Open Method of Coordination as a selective amplifier for reforming Belgian pension policies* » dans Kröger, Sandra (ed.): *What we have learnt: Advances, pitfalls and remaining questions in OMC research*, *European Integration online Papers (EloP)*, Special Issue 1, Vol. 13, Art. 16.



Rue Coenraets, 66  
1060 Bruxelles – Belgique

[www.pourlasolidarite.eu](http://www.pourlasolidarite.eu)  
[info@pourlasolidarite.eu](mailto:info@pourlasolidarite.eu)

Tél. : +32.2.535.06.88

Fax : +32.2.539.13.04