Policy brief 2026/2

Le système des retraites vu par les travailleurs de l'industrie et leurs syndicats

Introduction

En novembre 2025, la Commission européenne a adopté un paquet visant à mettre à jour ses instruments dans le domaine des retraites complémentaires. Le paquet a été présenté par Maria Luís Albuquerque (DG FISMA), Commissaire aux services financiers et à l'union de l'épargne et des investissements. Selon la Commission, cet ensemble de mesures « aidera les citoyens à s'assurer un revenu adéquat pendant leur retraite, en améliorant l'accès à des régimes de retraite complémentaire de meilleure qualité et plus performants. Les mesures proposées visent à compléter, et non à remplacer, les retraites publiques, qui constituent le fondement des systèmes de retraite de tous les Etats membres ».

Le présent document examine de manière critique les principaux éléments du paquet proposé, met en évidence les principaux points de discussion et propose en conclusion une évaluation. Les retraites étant d'une importance fondamentale pour nos membres, nous avons choisi de replacer la question des retraites dans un contexte plus large, au-delà des propositions techniques de la Commission. Ce document n'aborde toutefois pas les réformes des retraites menées au niveau national en Europe. Les pensions d'invalidité et autres prestations sociales ne font pas non plus l'objet de cette policy brief.

IndustriAll Europe participe activement au Comité de la CES sur la protection sociale et les retraites ainsi qu'à son groupe de travail sur les retraites complémentaires, qui a été mis en place dans le cadre de la publication du paquet de la Commission européenne. La question des retraites est parfois abordée au sein de notre Comité « Politique de négociations collectives et Politique sociale » et de son groupe de travail restreint. Elle est également abordée dans le cadre de projets financés par l'UE et, plus récemment, dans celui d'une étude scientifique réalisée par Ronald Janssen en 2025 sur l'union européenne de l'épargne et des investissements (SIU). Etant donné que les fonds de pension professionnels gèrent un patrimoine de 4 milliards d'euros et les compagnies d'assurance un patrimoine de 9 milliards d'euros d'actifs, un assouplissement de la réglementation en matière d'investissements pour les industries manufacturières devrait favoriser les investissements des entreprises au sein de l'UE.

Il est compliqué pour le mouvement syndical européen d'exercer une influence dans ce domaine pour plusieurs raisons. L'une d'entre elles est que la Commission a mis en place un organe consultatif spécifique appelé l'EIOPA, chargé de « favoriser la stabilité financière et la confiance dans les marchés des assurances et des pensions ». De plus, la Commission européenne exerce une pression indirecte sur les Etats membres par le biais des recommandations spécifiques par pays dans le cadre du Semestre européen, qui visent à limiter les retraites publiques et à garantir la consolidation budgétaire. Les syndicats ne sont pas considérés comme des parties prenantes dans le cadre du Semestre européen.

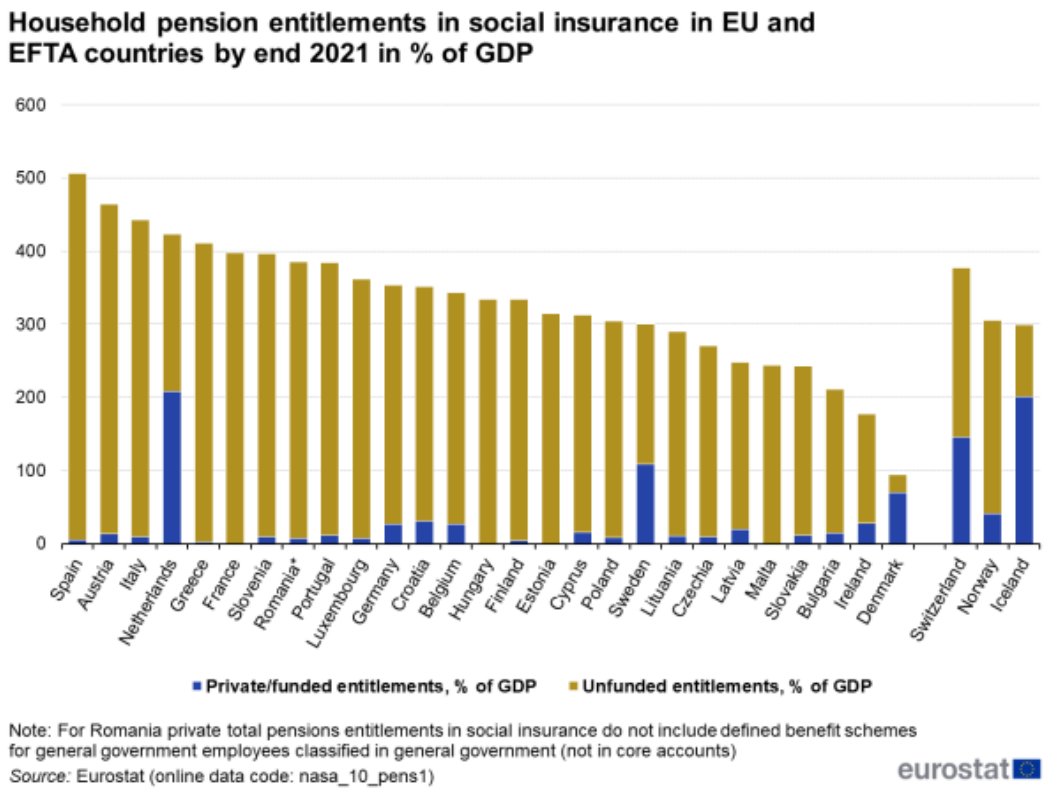
Contexte

Il existe une répartition standardisée des droits à pension par piliers :

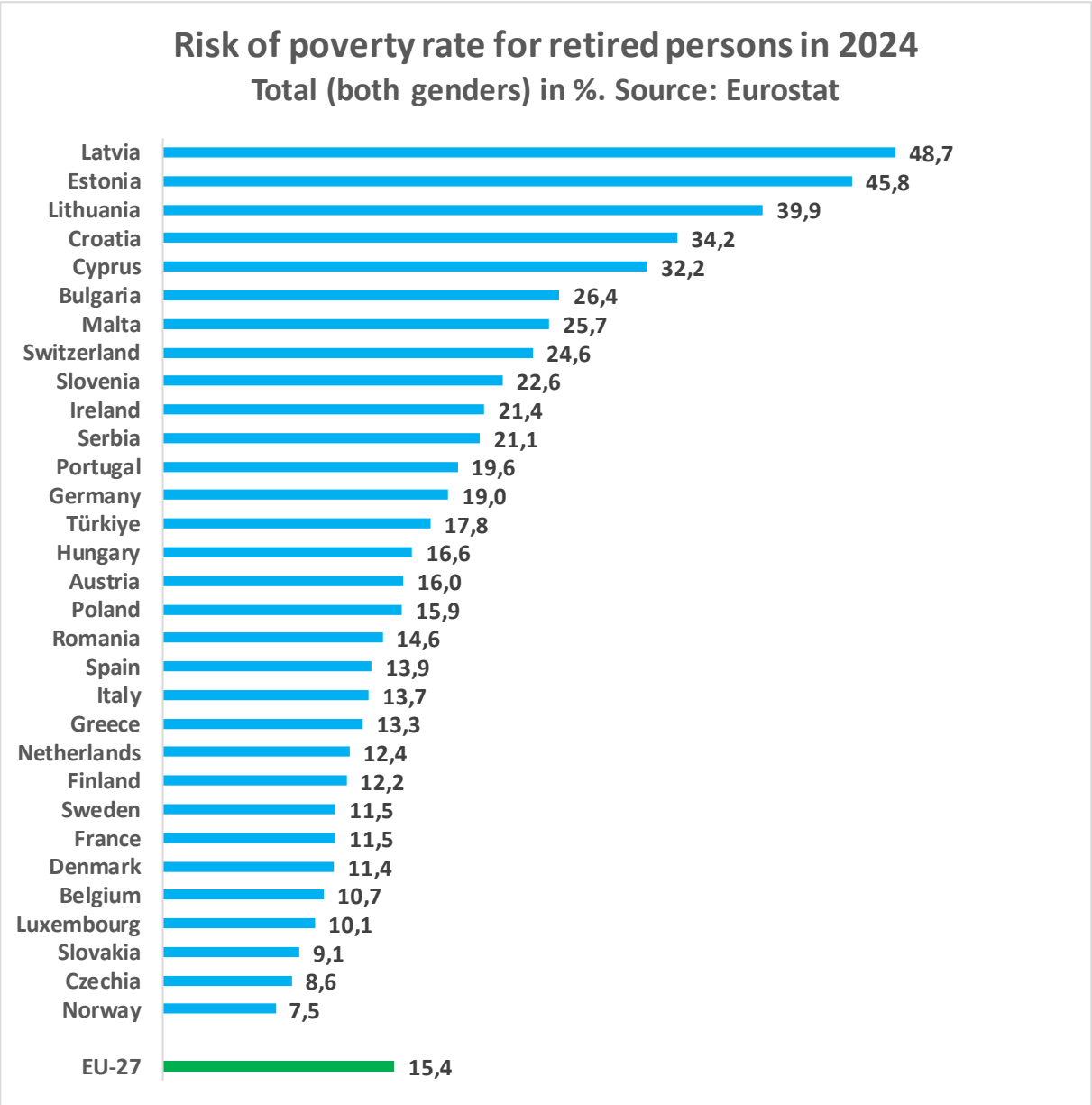
- ✓ Pilier 1 : les retraites publiques obligatoires, généralement financées par les cotisations sociales versées par les employeurs et les salariés.
- ✓ Pilier 2 : les retraites professionnelles, soit entièrement financées par les employeurs au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel, soit financées conjointement par les employeurs et les travailleurs. Ces actifs peuvent être gérés par des fonds de pension spécialisés ou des compagnies d'assurance.
- ✓ Pilier 3 : l'épargne individuelle facultative qui offre des avantages fiscaux

(Certains pays, dont la Belgique, classent l'épargne individuelle sans avantages fiscaux dans le

De grandes disparités existent entre les pays européens en ce qui concerne le part des droits à pension totaux des ménages dans le produit intérieur brut (PIB) et la part de ces droits sous forme de régimes de retraite professionnelle. Le graphique ci-dessous montre qu'en 2021, les travailleurs espagnols disposaient des réserves de retraite les plus importantes (piliers 1 et 2), représentant cinq fois le PIB (données les plus récentes). En valeur monétaire, cela représentait 6,2 milliards d'euros selon le tableau des comptes nationaux d'Eurostat. Un peu plus de 1 % de ces droits ont été épargnés sous forme de retraites professionnelles. Les Pays-Bas occupaient la première place en matière de régime de retraites professionnelles. Au total, les droits des travailleurs néerlandais s'élevaient en 2021 à 3,7 milliards d'euros, soit 4,13 fois le PIB. Plus de la moitié de ce montant (55 %) provenait des retraites professionnelles, soit plus du double du PIB.



Dans toute l'Europe, de nombreuses personnes ayant atteint l'âge de la retraite se trouvent dans une situation de précarité, notamment dans les Etats baltes. La moyenne pondérée de l'UE s'élève à 15,4 %. Seules la République slovaque, la République tchèque et la Norvège affichent un taux inférieur à 10 %. Dans presque tous les pays, les femmes retraitées sont davantage touchées par la pauvreté que les hommes. Pour bien comprendre le tableau ci-dessous, il est important de se référer au taux de risque de pauvreté (AROP). Celui-ci définit la pauvreté monétaire comme un revenu faible par rapport à la moyenne nationale, et non une pauvreté absolue. La pauvreté monétaire correspond à un revenu de 60 % inférieur au revenu médian[1] après transferts sociaux. A titre d'exemple, si le revenu médian national s'élève à 20 000 euros par an, le seuil de pauvreté est de 12 000 euros.



[1] Le revenu médian est le montant de revenu qui divise une population en deux groupes, l'un ayant un revenu supérieur à ce montant et l'autre un revenu inférieur.

Dans quelle mesure le paquet sur les retraites complémentaires est-il utile pour nos membres ?

Les propositions de la Commission européenne, qui font actuellement l'objet de négociations en trilogue, peuvent sembler techniques à première vue. Elles abordent toutefois des questions cruciales pour les travailleurs, car il est question de la nécessité de pouvoir prendre sa retraite avec un revenu suffisant. Les principaux éléments du paquet sont les suivants :

1) Proposition d'amender la directive de 2016 sur les institutions de retraite professionnelle (IORP)

Cette directive définit des normes communes en matière de retraites professionnelles et vise à garantir leur solidité tout en préservant les régimes et les bénéficiaires. Selon la Commission, la proposition de révision de la directive vise à exploiter le potentiel des retraites professionnelles et à renforcer le cadre réglementaire afin de promouvoir l'efficacité et la confiance dans les régimes de retraite complémentaire. La révision vise à renforcer la protection des épargnants et à supprimer les obstacles à la consolidation. Ces mesures permettront de réduire les coûts et de diversifier les portefeuilles d'investissement, y compris les actifs, afin d'obtenir des rendements plus élevés pour l'épargne des citoyens. En outre, cette initiative vise à améliorer les opportunités de financement des entreprises européennes.

Commentaire :
Les syndicats plaident pour une garantie de rendements par les Etats pour les retraites professionnelles. Il est inacceptable que les épargnes de retraite baissent en valeur réelle alors que les entreprises d'assurance enregistrent des profits considérables. Les retraites professionnelles constituent une rémunération différée. Les réglementations de l'UE sur les retraites professionnelles ne doivent en aucun cas porter atteinte aux droits des partenaires sociaux à tous les niveaux de négocier des conventions collectives. Cela vaut également pour les conventions collectives qui accordent des droits exclusifs aux membres de syndicats ou aux travailleurs d'entreprises couvertes par des conventions collectives. Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics doivent veiller à ce que les travailleurs ne fassent l'objet d'aucune discrimination. Les interruptions de carrière pour congé parental ne doivent pas entrainer un écart de retraite entre les hommes et les femmes.

2) Proposition d'amender le règlement relatif à un produit paneuropéen d'épargne-retraite individuelle (PEPP)

Cette règlementation concerne l'épargne privée et ne concerne pas les droits à pension collectifs, qu'ils soient financés par l'Etat ou les employeurs. Le PEPP a été mis en place par l'UE en 2022 afin de créer un nouveau produit de retraite pan-européen, supervisé conjointement par les autorités nationales et l'autorité européenne des assurances et des pensions professionnelles (EIOPA). L'introduction du PEPP est généralement considérée comme un échec, en raison de sa faible utilisation depuis son lancement. Le PEEP n'offrant pas d'avantages fiscaux, il est jugé moins attractif que d'autres solutions.

Commentaire :
Les syndicats ont un point de vue ambivalent à l'égard de l'épargne-retraite privée. D'une part, ces régimes permettent aux travailleurs d'épargner en vue de leur retraite sans perdre leur pouvoir d'achat à cause d'une inflation supérieure aux taux d'intérêt. D'autre part, rares sont les travailleurs qui ont les moyens de placer de l'argent sur des comptes d'épargne, car ils ont du mal à joindre les deux bouts chaque mois.

Si l'épargne privée bénéficie d'allégements fiscaux, les recettes fiscales ainsi perdues par l'Etat doivent être compensées par des réductions de dépenses. Dans la pratique, cela peut se traduire par une réduction des services ou une hausse des frais à la charge des usagers. Par conséquent, les retraites du troisième pilier accentuent les inégalités entre les retraités. Ces allègements fiscaux constituent également une subvention pour les institutions financières. Lorsque les clients bénéficient d'un avantage fiscal en déposant de l'argent sur certains comptes, ils ne s'attendent pas à un rendement supplémentaire sur leur capital. Dans certains cas, les banques prélèvent même des frais pour les virements. Néanmoins, ce type d'épargne peut rester très rentable pour les clients qui disposent de fonds.

Les syndicats insistent pour que le PEPP reste distinct des retraites professionnelles. D'une manière générale, ils se montrent critiques à l'égard des régimes de retraite privés et individuels. La promotion agressive du PEEP est problématique. Il a été mis en place pour combler une lacune par le biais d'instruments d'épargne-retraite transnationaux bon marché. Son échec s'explique largement par son manque de rentabilité, son manque de transparence et par la complexité de sa conception. La possibilité pour les employeurs d'introduire unilatéralement les PEPP sur le lieu de travail sape encore davantage le rôle des partenaires sociaux et ouvre la voie à des stratégies marketing agressives de la part des prestataires de PEPP.

Si tous les travailleurs avaient l'opportunité de se créer une épargne pour leur retraite, les syndicats y seraient sans doute plus favorables. Or, ce n'est pas le cas en raison de facteurs tels que les bas salaires, la crise du coût de la vie et la précarité de l'emploi. Les autorités au niveau de l'UE et au niveau national ne peuvent donc pas s'attendre à ce que les travailleurs complètent les retraites publiques et professionnelles par une épargne privée.

3) Propositions de recommandation :

- Systèmes de suivi des retraites

Ce système a pour but de fournir aux citoyens un aperçu clair de leurs droits à pension et des prestations prévues par les différents régimes de retraite. De tels systèmes de suivi devront contribuer à pallier le manque de connaissances sur les régimes de retraite, souvent dû au manque de sensibilisation des citoyens quant à leur future retraite.

Commentaire :
Les systèmes de suivi doivent s'inscrire dans un contexte politique européen plus large, et leur développement doit s'accompagner de mesures visant à garantir des retraites publiques adéquates dans l'ensemble de l'UE. En outre, une transférabilité efficace et transparente doit être garantie, notamment pour les travailleurs mobiles et détachés. Ils doivent respecter les règles en matière de protection des données et être accessibles aux personnes ayant une faible maîtrise du numérique. Les travailleurs doivent être informés des risques liés aux investissements dans des produits de retraite privée qui ne sont pas gérés par les partenaires sociaux.

- Tableaux de bord des retraites

Ces tableaux de bord sont mis en place au niveau national et permettent aux Etats membres d'évaluer plus efficacement la couverture, la durabilité et l'adéquation de leurs systèmes de retraite à plusieurs piliers. A terme, les tableaux de bord nationaux ont pour vocation d'alimenter un tableau de bord des retraites de l'UE.

Commentaire :
Les tableaux de bord des retraites doivent être intuitifs et accessibles, également pour les personnes ayant une faible maîtrise du numérique. Il est essentiel de garantir l'accessibilité linguistique et de simplifier la présentation d'informations complexes.

- L'affiliation automatique à un régime de retraite complémentaire.

L'affiliation automatique signifie que les travailleurs sont automatiquement affiliés aux régimes de retraite complémentaire, tout en ayant la possibilité de renoncer à cette affiliation. La Commission souligne que l'affiliation automatique doit être mise en œuvre en tenant compte des spécificités nationales, tout en respectant le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux et les prérogatives des négociations collectives.

Commentaire :
L'affiliation automatique offre plusieurs avantages : elle permet d'étendre les couvertures des retraites complémentaires à une part beaucoup plus large de la population active. Elle réduit le risque que les employeurs omettent d'informer les travailleurs de cette opportunité, notamment dans les petites et micro-entreprises. Elle doit s'appliquer qu'aux fonds de pension sectoriels ou d'entreprises, mis en place et négociés par les partenaires sociaux. Ces régimes doivent être gérés conjointement et être liés à des conventions collectives. Les fonds de pension imposés unilatéralement par les employeurs doivent être explicitement exclus, notamment s'ils sont promus par un instrument de l'UE.

Les travailleurs doivent avoir accès à des informations complètes, transparentes et compréhensibles sur les implications d'une affiliation, tant en termes de droits que d'obligations. Ils doivent également avoir la possibilité de se désaffilier. Les délais de désaffiliation ne doivent pas être trop courts. Les travailleurs ayant des bas salaires et occupant des emplois précaires, notamment les femmes, les jeunes et les intérimaires, doivent avoir le même droit substantiel d'accéder aux droits à pension complémentaire. Ce n'est qu'à ces conditions que l'affiliation automatique représentera une opportunité équilibrée et inclusive tant pour les travailleurs que pour les employeurs et les systèmes de retraite.

Evaluation et conclusions

Au sein du marché unique, où les travailleurs et les retraités jouissent de la libre circulation, tous les droits à pension doivent être transférables d'un pays à l'autre. Ainsi, même si, dans ce domaine, la compétence est partagée entre l'UE et les Etats membres, l'UE doit garantir la transférabilité et la transparence. Cependant, compte-tenu des différences existantes entre les pays, il n'existe pas de solution unique permettant de garantir des niveaux de revenus adéquats aux travailleurs qui ont quitté la vie professionnelle. Quelle que soit la conception des systèmes de retraite des premier, deuxième et troisième pilier, il restera indispensable que les bénéficiaires reçoivent des informations claires et compréhensibles sur leurs droits.

Pour le mouvement syndical, la solidarité est essentielle. Les retraites publiques doivent donc être la pierre angulaire qui permet de garantir un niveau de vie décent pour tous les groupes de travailleurs. Les systèmes de protection sociale requièrent des fonds propres. La part du PIB allouée aux retraites varie considérablement d'un pays européen à l'autre, non seulement en raison des différentes structures démographiques, mais aussi en raison des différents systèmes de retraite et niveaux de prestation. Il faut s'opposer à toute érosion du financement résultant de réductions des contributions de sécurité sociale.

Les syndicats de l'industrie jouent un rôle de premier plan dans les négociations collectives en Europe. Ils sont en mesure de négocier des solutions sur mesure pour leurs membres travaillant dans des secteurs et des entreprises spécifiques. Dans ce contexte, il est crucial de veiller à ce que les travailleurs puissent prendre leur retraite dans la dignité. Si les travailleurs ne peuvent pas travailler jusqu'à l'âge de la retraite, d'autres solutions doivent être trouvées. Face aux réductions d'effectifs, qui sont bien trop fréquentes dans nos secteurs, les syndicats doivent souvent négocier des dispositions particulières pour les travailleurs approchant de l'âge légal de la retraite.

La contribution de nos organisations affiliées est toujours la bienvenue, notamment car la Commission n'a pas réalisé d'évaluation d'impact de ses propositions. La plupart des syndicats sont préoccupés par les faibles revenus de leurs membres après leur départ à la retraite. Aujourd'hui, plus d'un travailleur sur sept dans l'UE est menacé de précarité. Les données fournies par nos organisations affiliées seront enregistrées dans notre base de données sur les négociations collectives sous la catégorie « Retirement and Demography ».

IndustriAll Europe a réclamé à plusieurs reprises une augmentation des investissements. Le train de mesures sur les retraites complémentaires est lié à l'union européenne de l'épargne et de l'investissement. 13 milliards d'euros étant actuellement détenus dans divers régimes de retraite professionnelle, nous voyons là un potentiel pour mobiliser des fonds pour la réindustrialisation de l'Europe. Toutefois, les salaires différés des travailleurs ne doivent pas être mis en péril, car cet argent est nécessaire pour compléter les prestations de l'Etat. Les travailleurs doivent pouvoir compter sur les régimes de retraite professionnelle. En matière de gestion des fonds de pension, les organisations à but non lucratif gérées par les partenaires sociaux sont clairement préférables aux compagnies d'assurance commerciales.

Le paquet sur les retraites de la Commission européenne s'appliquant à tous les secteurs sur le marché du travail, il est naturel que la CES prenne la tête du lobbying auprès des institutions européennes. IndustriAll Europe continuera de jouer un rôle actif au sein du comité de la CES sur la protection sociale et les retraites ainsi que dans son groupe de travail. Si la CES mène un projet financé par l'UE dans ce domaine, nous y participerons.