

FUTURE IN BALANCE.

E A P S P I

Pensions for the Public Sector

THE NEWSLETTER OF EAPSPI

# EURO PENSION BULLETIN

[www.eapspi.eu](http://www.eapspi.eu)

1/2011

Extrait

## CONTENU

- Conférence 2010 de l'EAPSPI à Paris 3
- Informations, services de conseil et gestion des relations avec la clientèle ou comment nous gérons les attentes de nos clients 6
- La mobilité des chercheurs: un défi et une opportunité pour les institutions de retraite complémentaire 10
- Sortir de la crise actuelle - des solutions aux enjeux des retraites pour les Institutions de Retraite du Sector Public en Europe 17

## La mobilité des chercheurs : un défi et une opportunité pour les institutions de retraite complémentaire

### La pension professionnelle et la mobilité, un sujet récurrent de l'agenda européen

Etant donné que les états de l'Union européenne n'ont pas pu trouver un accord en matière de portabilité des droits à la retraite dans le cadre d'une directive portant sur la pension professionnelle, la Commission a remis le sujet de la mobilité à l'ordre du jour dans son Livre vert sur la retraite. Nulle doute : la liberté de pouvoir travailler dans n'importe quel pays européen est une des libertés fondamentales du citoyen européen. Plus les pensions professionnelles deviennent une part incontournable de la prévoyance vieillesse des citoyens en Europe, plus les régimes existants pourraient s'avérer comme une entrave à la mobilité professionnelle. Il est vrai que la mobilité professionnelle en Europe n'est pas encore un phénomène de masse. Mais vu le changement démographique et la mondialisation, le marché de l'emploi européen ne pourra pas se passer d'une mobilité accrue si l'UE veut se maintenir en tête de la compétition internationale. Indépendamment de ces évolutions futures, la mobilité est déjà de mise dans certaines professions, surtout dans les sciences, dans la recherche et dans les métiers de la santé. Dans ces secteurs, la plupart des salariés sont employés par des institutions de droit public. C'est pourquoi les institutions de retraite complémentaire du secteur public doivent elles aussi trouver une réponse aux défis de la mobilité.

### Un partenariat européen pour les chercheurs

La mobilité est une caractéristique essentielle du recrutement en nombre suffisant des jeunes chercheurs dont l'Europe a besoin pour faire face aux challenges de l'avenir. Il n'est donc pas étonnant que, dans son livre vert, la Commission désigne les scientifiques comme l'exemple type pour la nécessité de traiter les conséquences de la mobilité professionnelle

en matière de prévoyance vieillesse<sup>1</sup>. Car développer et façonner l'espace européen de la recherche est un sujet commun à l'Europe et la Commission se penche depuis quelque temps sur la question de savoir comment attirer de jeunes générations de scientifiques. Ainsi les états membres de l'Union européenne sont convenus d'un partenariat pour chercheurs, proposant différentes mesures pour améliorer les conditions de travail des scientifiques en Europe. A côté de thèmes tels que « des conditions de travail plus attrayantes et l'amélioration de la formation de scientifiques », la Commission réfléchit aussi à « la sécurité sociale » et à « la retraite complémentaire des chercheurs ».

Concernant cette dernière, la Commission avait, dès sa première communication sur le partenariat pour les chercheurs, présenté l'idée d'un fonds de pension paneuropéen<sup>2</sup> auquel les chercheurs pourraient rester affiliés durant toute leur carrière professionnelle, indépendamment du pays dans lequel ils travaillent. En été 2009, la Commission avait commandé une étude de faisabilité pour un tel fonds de pension paneuropéen pour scientifiques, étude dont le résultat a été publié en juillet 2010<sup>3</sup>, sans surprise. Le fonds serait faisable et il serait souhaité par les employeurs. Mais l'étude admet aussi que, dans un certain nombre d'états européens, la participation au fonds serait problématique pour le grand groupe du personnel scientifique salarié du secteur public.

En Allemagne, la majeure partie des scientifiques sont salariés du secteur public ou d'institutions de recherche soutenues par des financements publics. Ce personnel scientifique, au contrat de travail soumis à cotisations so-

<sup>1</sup>Livre vert *Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe*, note 28, page 14, 3.3.2 La mobilité des retraités

<sup>2</sup> Communication de la Commission européenne de mai 2008, COM(2008)317

<sup>3</sup>[http://ec.europa.eu/research/era/areas/researchers/researchers\\_en.htm](http://ec.europa.eu/research/era/areas/researchers/researchers_en.htm)

ciales, est affilié à la VBL pour sa retraite complémentaire (à l'exception de Hambourg et de la Sarre). En France, Belgique, Grande Bretagne, Irlande, Suède et aux Pays Bas, de nombreux scientifiques sont également affiliés à un régime de retraite complémentaire du secteur public, tout comme les chercheurs au sein des universités suisses. Le fait de créer un nouveau fonds de pension paneuropéen pour scientifiques n'aura donc pas un effet neutre pour un certain nombre des membres de l'EAPSPI.

### **L'étude de faisabilité d'un fonds de pension paneuropéen pour chercheurs**

L'étude citée ci-dessus examine les aspects techniques, légaux et financiers de la création d'un fonds de pension paneuropéen pour chercheurs pour servir de régime de pension européen transfrontalier. Elle conclut en faveur de la création d'un régime de retraite professionnelle identique à ceux visés par la directive 2003/41/CE concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle (directive IRP). A côté d'un tel fonds de pension, l'étude examine également, en tant que possible instrument de prévoyance, le contrat d'assurance vie au sens de la directive 2002/83/CE concernant l'assurance directe sur la vie. Enfin, l'étude s'est penchée sur des solutions autres comme la mise en pool transfrontalière des placements ou l'élaboration d'une offre de produits financiers identiques.

La Belgique, l'Irlande et le Luxembourg ont été considérés comme sites possibles pour un fonds transfrontalier. L'étude fournit un aperçu très intéressant sur les produits transfrontaliers existant au sein de différents secteurs d'activité et sur les conditions légales des fonds de pension transfrontaliers dans les pays membres. Cet inventaire occupe presque plus de pages que l'étude de la question de savoir si la création d'un fonds de pension paneuropéen serait vraiment utile pour la majorité des employeurs de personnel scientifique. Le comité consultatif de la Commission auquel l'étude a été remise après trois rapports intermédiaires, est composé de fonctionnaires des DG Recherche, Marché intérieur et Services, Fisca-

lité, Emploi et Affaires Sociales. Au cours des discussions concernant le livre vert sur les retraites, la Commission a fait savoir qu'elle favorise la solution des fonds transfrontaliers. D'après elle, le nombre des fonds paneuropéens existant actuellement dans différents secteurs d'activité est trop faible avec 78 fonds.<sup>4</sup>

D'autres chapitres de l'étude traitent les structures envisageables de la gouvernance ou l'estimation des coûts de création et de gestion. L'étude fournit également un résumé des conditions cadre du point de vue du droit de travail, du droit social et du droit fiscal ou encore les conditions préalables pour des fonds paneuropéens en général, en vigueur dans dix états membres (B, D, E, F, GB, I, IRL, NL, PL, S). En ce qui concerne la gestion, l'étude propose un modèle à trois niveaux. Au premier niveau, le contact par un portail internet qui fournit des informations. Le prochain niveau est un centre de services pour les demandes d'informations auxquelles le portail internet ne peut pas répondre. Le dernier niveau est constitué par les gestionnaires du fonds qui assurent les contacts avec les employeurs et les opérateurs financiers et qui gèrent la comptabilité, le versement des prestations et toutes les demandes très complexes.

En conclusion, l'étude constate que les différences entre les conditions cadre en vigueur dans les états membres ne constituent pas un obstacle significatif à la création d'un fonds spécial. Il serait possible d'arriver à une concordance entre les différentes conditions légales nationales en instituant de sections nationales du fonds de pension. Les coûts baisseraient d'autant plus que le nombre des participants au fonds augmenterait. Pour l'employeur, le coût d'un modèle à configuration standard serait presque 10 fois moins cher que le coût d'un modèle à prestations variables. L'étude ne contient aucune proposition concrète en ce qui concerne la gestion des placements, mais on peut s'imaginer une mise en commun (pooling) ou une gestion séparée des placements par les sections nationales.

<sup>4</sup> IPE magazine, février 2010, page 7

### La participation d'employeurs ou de chercheurs déjà affiliés à un régime de retraite professionnelle

Comme nous l'avons déjà dit, l'étude décèle une demande pour un fonds spécifique, mais attire l'attention sur les problèmes posés par les chercheurs salariés du secteur public. Pour déterminer le niveau de la demande, le cabinet de conseil avait placé sur internet un questionnaire qui s'adressait aussi bien à des entreprises du secteur privé qu'aux institutions publiques de recherche et aux universités. 75 employeurs ont répondu aux questions, dont 19% d'entreprises privées, 49% d'universités, surtout de l'Europe du sud, et 32% d'institutions publiques de recherche ou d'organisations internationales.

En ce qui concerne une participation des chercheurs salariés du secteur public au fonds spécial, l'étude prévoit des « problèmes possibles, voire significatifs » dans 8 des 10 états européens examinés<sup>5</sup>. Il s'agit de savoir si dans ces pays les employeurs publics seraient prêts à participer à un nouveau fonds spécial, car la création et le maintien d'un fonds de pension professionnelle engendrent des coûts que ces employeurs (ou le secteur public) supportent déjà pour les régimes existants. En dehors du coût augmenté pour les employeurs du secteur public, il existerait un autre obstacle à l'accueil des chercheurs dans un nouveau fonds : l'obligation légale pour les employeurs d'adhérer à un régime de retraite professionnelle. Pour cette raison, l'étude parle d'obliger les états à accorder aux chercheurs le choix de leur affiliation à un régime de retraite professionnelle.

Cette approche par le choix peut se comprendre mais cela ne résout pas le cas des régimes obligatoires. Car comment justifier que d'autres métiers également plutôt mobiles n'auraient pas ce choix ? On pourrait citer les métiers de la santé, les métiers techniques et bien d'autres. Le fait d'être organisé dans le cadre d'un régime obligatoire constitue une caractéristique typique des régimes de prévoyance collectifs contribuant considérablement à la rentabilité des retraites professionnelles. Une com-

munauté de risque a besoin d'une certaine taille pour tirer un bénéfice de la répartition du risque. Le point fort de ces régimes est leur faible coût. Pour les employeurs, une adhésion à plusieurs régimes signifierait plus de travail administratif et plus de charges financières. Cette question concerne non seulement le secteur public mais aussi les régimes de retraite professionnelle des grands groupes du secteur privé. Par ailleurs, l'article 20. point 1 de la directive IRP règle l'activité transfrontalière « sans préjudice des dispositions de leur droit social et de leur droit du travail relatives à l'organisation de leurs régimes de retraite, y compris l'affiliation obligatoire, et des dispositions résultant des négociations de conventions collectives... »

### Pourquoi un fonds spécial n'est-il pas une garantie pour une mobilité professionnelle sans entrave

L'étude elle-même mentionne un autre aspect non négligeable : l'affiliation des chercheurs à un fonds spécial pourrait poser problème en raison du bon niveau des prestations vieillesse que les régimes du secteur public offrent la plupart du temps (en particuliers les régimes à prestations définies). Pourquoi un chercheur, s'il a le choix, quitterait-il un régime qui lui procure un niveau de prévoyance nettement supérieur ? Une mobilité accrue justifie-t-elle un niveau de retraite inférieur en fin de compte ? Il existe encore d'autres arguments qui démontrent que la création d'un fonds spécial n'améliore pas *per se* la mobilité :

1. Très peu de scientifiques poursuivent toute leur carrière dans le milieu de la recherche. Tout changement de travail entraînerait leur affiliation dans d'autres régimes de retraite professionnelle.
2. La plupart des scientifiques ne restent pas mobiles durant toute leur carrière. Où se trouvera la ligne de partage décidant de l'appartenance à un régime donné ? Le fait de répartir le personnel scientifique d'un employeur sur différents régimes de retraite professionnelle pourrait constituer une in-

<sup>5</sup> Etude de faisabilité, page 68

fraction au principe de l'égalité du traitement.

3. Une affiliation obligatoire des employeurs au fonds spécial est légalement impossible. Maintenir simultanément deux fonds signifie, pour les employeurs adhérant déjà à un régime, des charges supplémentaires considérables. Celles-ci pèseront au détriment des prestations vieillesse des chercheurs.
4. Les fonds spéciaux reviennent d'autant plus cher que le nombre des affiliés est faible. Plus un fonds de pension revient cher, plus le niveau des prestations sera bas.

### Quand la retraite professionnelle peut entraver la mobilité professionnelle

Souvenons nous : il s'agit de promouvoir la mobilité des scientifiques. Pour proposer une solution alternative, donnons-nous la peine de regarder de près les problèmes existants. Dans quelles situations un changement d'emploi peut avoir des conséquences défavorables pour la retraite professionnelle ?

En principe, un changement fréquent de l'emploi peut faire perdre des droits à la retraites lorsque:

- un chercheur enchaîne de nombreux contrats de travail de courte durée et qu'il devra plus tard faire valoir de nombreux droits à pension de faible niveau dans beaucoup d'institutions différentes;
- ses contrats de travail sont, de façon répétée, d'une durée si courte que les périodes de stage ou de carence prévues par les statuts ne sont pas respectées (trous dans la carrière)
- le manque d'information ou le manque de connaissance des droits acquis amène le chercheur à ne pas faire valoir ses droits pourtant existants.

La fréquence de ce type de cas est difficile à évaluer. Le risque d'oublier une affiliation opérée des décennies auparavant est bien

réel. Le nombre croissant des demandes d'information de la part de jeunes chercheurs démontre que leurs carrières professionnelles sont de plus en plus caractérisées par un enchaînement de contrats de travail de durée déterminée dans différentes institutions et pays. Bien que les scientifiques constituent un groupe de clientèle hautement qualifié, ils sont nombreux à se sentir dépassés par la complexité de la prévoyance vieillesse (voir aussi la brochure de la Conférence permanente des universités allemandes : *La mobilité professionnelle sans filet et sans protection*, 2009). La mobilité professionnelle peut effectivement entraîner des conséquences préjudiciables.

### Comment on peut favoriser la mobilité dans le cadre des régimes existants

« Pensions as flexible as any researcher » - tel est l'objectif. Comme nous l'avons dit, la création d'un fonds spécial pour scientifiques serait uniquement intéressante pour les employeurs qui n'offrent pas encore une retraite professionnelle et non pour les employeurs ayant déjà investi dans un tel régime. Mais il est possible et judicieux d'améliorer la situation des chercheurs et leur mobilité professionnelle dans le cadre des régimes existants. Il suffit que les institutions de retraite européennes concernées coopèrent. Voici quelques domaines possibles pour une telle coopération :

1. transfert mutuel de la contrevaletur actuarielle (portabilité) ;
2. suppression de trous dans les carrières par la reconnaissance mutuelle de périodes d'affiliation ;
3. une meilleure offre d'information et de conseil en direction des scientifiques.

#### Transfert de la contrevaletur actuarielle

La carrière internationale d'un chercheur peut se traduire par un changement fréquent d'employeur pendant une période prolongée de sa vie active. Il est donc parfaitement imaginable d'acquérir des droits à pension auprès de plus de dix institutions, ce qui pourrait décourager

plus d'un de se lancer dans une carrière professionnelle à grande mobilité. En **transférant la contre-valeur actuarielle** du régime antérieur vers le régime suivant, on pourrait réduire le nombre des institutions. Cela permettrait à un scientifique de mieux concentrer son capital retraite ce qui peut être un avantage en ce temps de marchés financiers volatils.

En principe, de tels transferts ne peuvent s'opérer que pour des droits définitivement acquis et capitalisés et aux conditions du droit national. Beaucoup d'experts considèrent que la portabilité entraîne beaucoup de travail administratif et que, de ce fait, elle revient cher. Les conditions légales nationales étant très différentes, l'introduction de la portabilité partout en Europe est souvent comparée au jeu du Rubik's Cube. Mais en se penchant sur les conditions de transfert dans les états membre de l'UE, on voit nombre de régimes compatibles qui pratiquent déjà le transfert de capital retraite.

Voici quelques aspects de la pratique actuelle des transferts : l'Autriche et la Grande Bretagne pratiquent les transferts transfrontaliers. Aux Pays Bas aussi, le transfert transfrontalier est légalement admis à la condition, entre autres, que le régime d'accueil n'offre pas pour le versement du capital transféré (buyout) de dispositions plus généreuses que celles du régime néerlandais<sup>6</sup>. Si le nouveau régime prévoit de telles dispositions, on pourrait satisfaire l'exigence du régime cédant néerlandais en excluant, dans le contrat entre le régime d'accueil et l'affilié, le versement du capital. Ainsi, on atteindrait également l'objectif de réserver effectivement le capital prévu pour la pension vieillesse à la retraite. Il existe aussi des dispositions détaillées pour le traitement fiscal du transfert<sup>7</sup>.

A l'intérieur de l'Allemagne, le transfert d'une contre-valeur actuarielle définitivement acquise est prévue pour certains régimes de retraite. Le fait que la loi allemande ne dit rien sur le

transfert transfrontalier et qu'elle prévoit une protection étendue des pensions professionnelles en cas d'insolvabilité a été parfois considéré dans la littérature spécialisée comme de mauvaise augure pour la possibilité de transferts transfrontaliers à partir de l'Allemagne<sup>8</sup>. Par contre, si c'est une caisse de retraite comme la VBL qui gère le régime de pension professionnelle, la loi n'autorise pas l'affilié à faire valoir ses droits envers l'assurance insolvabilité des régimes de retraite professionnelle (le Pensionssicherungsverein), mais directement envers la caisse de retraite. En ce qui concerne les transferts entre caisses de retraites, la protection par une assurance insolvabilité n'est donc pas un argument convaincant, car le transfert entre caisses de retraite n'entraîne aucune perte de la protection en cas d'insolvabilité. Il est prévu de régler rapidement certaines incertitudes concernant le traitement fiscal de la contre-valeur actuarielle transférée ; espérons que ce sera en faveur de la portabilité.

Depuis le livre vert sur les retraites, la question du transfert d'un capital revêt une nouvelle actualité. Par rapport à l'harmonisation des règles de l'acquisition et du maintien de droits à la retraite par une directive européenne, le transfert de capital peut paraître comme une solution moins contraignante pour les régimes capitalisés. Il sera difficile de créer une règle unique pour tous les régimes. Il serait certainement judicieux de laisser d'abord les régimes compatibles faire leurs propres expériences (de préférence dans le cadre d'accords volontaires de transfert ou de procédés standards) pour les généraliser ensuite selon le principe des « best practises » avant d'élaborer une réglementation européenne ultérieure. Les chercheurs constituent un bon groupe pilote pour cette expérience et les institutions de retraite feront l'économie de la gestion coûteuse de mini-comptes d'un groupe de personnes relativement large.

<sup>6</sup> Dutch Pensions Act (DPA), voir aussi Hans van Engelshoven, International Pension Portability: The Dutch Approach Reviewed, INTERTAX Volume 38, 2010, p. 532 et suivantes

<sup>7</sup> voir Hans van Engelshoven, ibidem, p. 543

<sup>8</sup> cf. Christian Keese, Die Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung und ihr gemeinschaftsrechtlicher Rahmen dans „Steuerrecht in Forschung und Praxis“, Verlag Dr. Kovac, Hamburg 2009, p. 240 ff., 242 avec d'autres renvois

Comme nous l'avons dit, cette approche n'est pas adaptée aux régimes financés par répartition, car il n'y existe pas de capital qu'on pourrait transférer. Le transfert n'est pas non plus une solution dans des pays (ou pour des régimes) qui pratiquent la totalisation des retraites (la dernière caisse verse la totalité de la pension au bénéficiaire et reçoit de chacune des autres caisses participantes un montant au *pro rata*). Il peut même y être légalement exclu.

**Le transfert n'est donc pas possible pour tous les régimes et dans tous les pays, mais il peut être une partie de la solution pour améliorer la mobilité professionnelle.**

#### **Reconnaissance des périodes d'affiliation**

On pourrait aussi prévoir le cumul des périodes d'affiliation à un régime de retraite professionnelle dans l'Espace européen de recherche pour que les salariés bénéficiant de contrats de travail de courte durée puissent répondre aux conditions de périodes de stage et aux autres conditions de ce type régissant l'acquisition définitive des droits. Une telle réglementation n'aurait de conséquences que pour des régimes qui connaissent de tels délais de carence. Le cumul pourrait se faire par la reconnaissance mutuelle des périodes effectuées. La reconnaissance mutuelle des périodes d'affiliation par les Institutions de retraite complémentaire des communes et des églises et par la VBL en Allemagne est un exemple de cette façon de faire. En choisissant cette solution, on ne doit pas oublier qu'elle nécessite des modifications de la loi ou des statuts que, dans de nombreux pays, seuls le législateur ou les partenaires sociaux sauront initier. Finalement, ce procédé serait comparable à la coordination prévue par la réglementation CE 883/2004 pour le régime général. Il entraînerait aussi des coûts plus élevés pour les institutions de retraite professionnelle et pour les employeurs.

#### **Amélioration des informations fournies aux scientifiques**

L'accès aux informations et donc l'évaluation de la future retraite sont et resteront un des sujets importants de la prévoyance vieillesse. Ce sont justement les salariés mobiles qui peuvent éprouver des difficultés pour obtenir des informations. Cela peut être dû à des bar-

rières linguistiques, mais plus encore aux différences entre les régimes avec lesquels les personnes concernées doivent se familiariser. Un exemple : un chercheur américain passe deux ans dans une université en Allemagne pour participer à un projet dans son domaine de compétences. Ensuite, il part deux ans en Suisse et puis encore deux ans en Suède pour collaborer à des projets de recherche qui demandent sa compétence de spécialiste.

Plus le nombre des institutions de retraite est élevé au cours d'une carrière de chercheur, plus le risque est grand que certains droits acquis ne soient pas liquidés, que ce soit par ignorance ou en raison de la faiblesse présumée des droits. En fin de compte, la pension vieillesse s'en trouvera diminuée d'autant. Il est vrai que de nombreuses institutions de retraite professionnelle fournissent des attestations d'assurances annuelles ou similaire. Mais si on ne connaît plus l'adresse du bénéficiaire, la relation avec l'institution passera facilement à la trappe au cours des années. Le problème de l'information ne concerne pas seulement la possibilité de joindre des bénéficiaires mais aussi la qualité de l'information sur les droits acquis.

On pourrait envisager d'ouvrir un portail d'information sur la retraite professionnelle des scientifiques. Grâce à l'initiative européenne EURAXESS, il existe déjà un portail d'information bien établi pour les scientifiques mobiles à l'intérieur de l'Europe. Dans la plupart des états membres de l'Union, il existe des centres de service nationaux qui offrent aux chercheurs arrivants et partants des informations sur différents sujets. Ce réseau permettrait de préparer de façon ciblée les informations concernant les régimes de retraite complémentaire et de proposer des liens.

Un système de suivi des retraites représente un autre instrument facilitateur de la mobilité, également évoqué par le livre vert sur les retraites. L'inconvénient d'un tel système réside dans le fait que la saisie des données et leur enregistrement sont coûteux. Même si un petit nombre d'états membres, comme la France ou la Suède, expérimente actuellement de tels systèmes de suivi, l'instauration d'un système

de suivi européen semble un objectif trop ambitieux. En effet, on peut se demander si les acteurs de la retraite professionnelle sont prêts à mettre en place un échange de données aussi coûteux et cela uniquement pour le groupe relativement petit des scientifiques mobiles.

### Premiers pas: dessiner la carte de la retraite complémentaire

En accord avec ses interlocuteurs du secteur scientifique (le Ministère fédéral de la formation et de la recherche, entre autres), la VBL est en train de lancer un projet lui permettant d'évaluer l'état actuel des conditions et des conséquences de la mobilité des chercheurs sur la retraite professionnelle dans l'espace européen de la recherche. Il est prévu de dresser d'abord un inventaire complet de la retraite professionnelle des scientifiques salariés auprès d'institutions de recherche financées par l'argent public en Europe. Par rapport aux études faites jusqu'ici, cet inventaire désignera les institutions de retraite existantes avec les caractéristiques les plus marquantes des régimes telles que le type d'assurance, les produits, la portabilité, le financement et les bases légales essentielles. Dès que ces travaux seront terminés, ils seront mis à la disposition des scientifiques sous forme de "guide" sur internet.

L'inventaire peut servir de point de départ pour éliminer les entraves à la mobilité des chercheurs entre les régimes de retraite professionnelle existants. Une fois que les informations nécessaires seront connues, on pourra comparer les bases légales et rechercher comment organiser le transfert de contrevaux actuarielles ou d'autres formes de coopération dans les domaines cités. A la suite de quoi, on pourra élaborer des propositions concrètes et les débattre. Elles ne se limiteront pas au pays de l'UE, mais pourront aussi s'adresser aux chercheurs de pays tiers qui comptent dans le paysage de la recherche.

### Information sur le web à l'adresse des scientifiques en Allemagne

En ce qui concerne l'offre en informations destinées aux scientifiques, il sera facile d'obtenir rapidement des améliorations. Pour les chercheurs désirant travailler en Allemagne, le centre de service EURAXESS en Allemagne auprès de la Fondation Alexander von Humboldt et la VBL souhaitent coopérer pour élargir l'information sur les retraites. Les chercheurs devraient pouvoir se faire rapidement une idée de leur assurance retraite en Allemagne. Ainsi le chercheur américain cité ci-dessus qui reçoit une offre d'emploi limitée à deux ans avec un salaire brut annuel de X par l'Université de Y en Allemagne, pourrait s'informer à l'aide des pages EURAXESS de la valeur des droits à la retraite qu'il obtiendra durant cette période. Il ne s'agit pas de procurer une formation intensive sur le régime des retraites en Allemagne, mais de fournir un ordre de grandeur des droits acquis pour une retraite ultérieure (simulation).

Il est prévu de vérifier prochainement si un calcul de simulation est en mesure de fournir des informations solides et fiables. Sur sa page web, la VBL utilise déjà plusieurs formes de simulation et souhaite proposer une simulation plus axée sur les besoins de personnels scientifiques. Naturellement, il ne pourra s'agir que d'estimations sans valeur juridique, car aucun droit à retraite existe lors de l'embauche. Par ailleurs, de tels pronostics sur la pension professionnelle ne valent que si on peut faire en même temps une estimation des droits acquis au sein du premier pilier.

Lors d'un départ à l'étranger, une information ferme et définitive sur les droits acquis ne pourra être obtenue qu'à l'aide d'un certificat d'assurance établi par la VBL et par la Caisse allemande d'assurance vieillesse. Pour le moment, une simulation avec accès aux vraies données n'est pas possible. C'est justement en raison de la complexité du régime général et de la retraite professionnelle qu'il faut garder les informations assez simples et ne donner qu'un aperçu. Reste la question de savoir si une « véritable » information sur les droits futurs de la retraite est judicieuse pour les

jeunes scientifiques. En raison des possibles modifications du régime des prestations, de telles informations ne sont fermes et définitives qu'à partir d'un certain âge. Plus le futur bénéficiaire est jeune, plus une simple évaluation du niveau de la future retraite et de la prévoyance complémentaire est suffisante.

#### **Vision : un système modulaire pour estimer les futures droits à pension**

Si le « infopilote » sous cette forme s'avère praticable, il faudra voir si on peut étendre ce procédé à d'autres institutions de retraite en Europe. Si notre chercheur américain part deux ans en Suisse et encore deux ans en Suède après son contrat de travail en Allemagne, il pourra y obtenir une estimation semblable. Le chercheur pourra d'autant mieux évaluer ses droits de retraite acquis durant son séjour en Europe que le nombre des institutions offrant ce service est grand. Pour cela, un échange de données compliqué ne sera pas nécessaire.

#### **Conclusion**

La mobilité des chercheurs est importante pour l'Europe. Un fonds de pension paneuropéen n'éliminera pas *ipso facto* les entraves à la mobilité. En fonction de la conception d'un tel fonds, des problèmes ayant trait aux transferts et aux régimes des prestations persisteront. Par ailleurs, il existe déjà dans des nombreux pays européens des régimes de retraite professionnelle pour scientifiques qui fonctionnent bien. Il est parfaitement possible de favoriser la mobilité dans le cadre de ces régimes. Les institutions membres de l'EAPSPI pourraient coopérer pour y contribuer. Il est également vrai que les scientifiques ne sont pas et ne seront pas les seuls à être concernés par ces questions. Ce n'est donc pas uniquement dans l'intérêt du personnel scientifique que les institutions de retraite complémentaire du secteur public devront trouver une réponse au défi de la mobilité professionnelle.

Claudia Wegner-Wahnschaffe  
VBL Allemagne

