

Le système des retraites en Europe

La plupart des pays européens ont procédé à des réformes de leur système de retraite.

Le Haut-commissariat à la réforme des retraites a rencontré les représentants des gouvernements ainsi que les représentants des syndicats de ces pays.

mercredi, 28 novembre 2018

Son objectif est de puiser dans les différentes expériences en laissant supposé un assentiment des syndicats concernés.

La présentation des expériences étrangères étant souvent incomplète, la CGT a organisé le 26 septembre dernier une journée de débats sur les réformes des retraites en Europe avec des représentants de syndicats allemands (DGB), italien (CGIL), et suédois (LO).

L'Allemagne, la Suède, et l'Italie avaient des systèmes de retraite par annuités et sont passés à des systèmes par points ou par comptes notionnels.

En Belgique, une réforme semblable au projet d'Emmanuel Macron est en cours, qui ambitionne de passer d'un système par annuités à un système par points.

EN SUÈDE

En Suède, le premier pilier obligatoire et en répartition est commun aux salariés du privé et aux fonctionnaires.

Au niveau du second pilier (capitalisation), il y a 4 grands régimes de retraite basés sur des conventions collectives (cadres et techniciens du privé, ouvriers et employés du privé, fonctionnaires des collectivités locales et fonctionnaires d'Etat).

Les deux niveaux sont gérés selon le principe de la cotisation définie.

L'objectif annoncé de la réforme était d'atteindre sur le premier pilier 60 % de taux de remplacement en lien avec une durée minimale de

cotisations de 47 années à temps plein, sur le 2^{ème} pilier le taux de remplacement avancé était de 10 à 12 %.

Aujourd'hui, le taux de remplacement réel est beaucoup plus bas qu'attendu entre 45 et 50 % sur le premier pilier et de 10 à 15 % sur le 2^{ème} pilier.

Ceci est principalement dû à l'augmentation de l'espérance de vie (+2 ans depuis 1995), qui n'a pas correspondu à l'augmentation de l'âge de départ en retraite de 64,5 ans en moyenne.

Selon LO, les cotisations finançant le 1^{er} pilier doivent être augmentées.

En même temps, les conditions de travail (postes de travail, heures de travail, temps plein/temps partiel, emploi permanent/précaire, formation) doivent être améliorées.

Les salariés en situation de pénibilité doivent avoir droit à leur pension dès l'âge de 60 ans.

En Suède, les salariés estiment qu'il est impossible de travailler au-delà de 65 ans.

EN ALLEMAGNE

Les réformes initiées en Allemagne, notamment depuis 1992, ont, selon certains, produit une situation enviable, constituant ainsi une boîte à outils dans laquelle il serait judicieux de puiser.

A commencer par le report de l'âge à 67 ans en vigueur chez nos voisins.

En réalité, il n'y a aujourd'hui, plus guère qu'en France que l'on considère le système allemand comme un modèle à suivre.

Il n'est pas possible de comparer l'exigence de 67 ans en Allemagne contre 62 ans en France pour 2 raisons essentielles.

En premier lieu, sous certaines conditions, notamment de carrières longues, nombres de salariés allemands partent avant cet âge pivot, sans décote s'ils comptent 45 années de cotisations, avec décote à partir de 35 années.

En second lieu, cette application du taux plein à 67 ans ne sera requise en Allemagne qu'en 2031 (pour la génération 1964).

Alors qu'en France, elle sera dès 2022 (génération 1955).

Aujourd'hui, l'âge de départ sans décote est de 64 ans et 10 mois en Allemagne et alors qu'il est de 65 ans et 9 mois en France.

Les conditions d'âge sont donc, en réalité, plus dures en France qu'en Allemagne.

Enfin, relevons que l'âge effectif de départ à la retraite est plus élevé en France (61,8 ans pour les hommes et 62,30 pour les femmes) qu'en Allemagne (61,4 ans pour les hommes et 61,2 ans pour les femmes).

Si la retraite « standard » affichée devait s'élever à 1 287 € en 2014, dans les faits les chiffres réels moyens effectivement versés par la caisse vieillesse allemande semblent comparables à ceux versés par la CNAV soit 734 € en Allemagne et 677 € en France.

Mais s'ajoute en France la retraite complémentaire mais qui est obligatoire contrairement à l'Allemagne et aux taux de remplacement bien plus bas.

Aujourd'hui, l'Allemagne est classée, parmi les 34 pays de l'OCDE, au 33^{ème} rang pour son taux de remplacement.

EN BELGIQUE

En Belgique comme en France, le gouvernement a décidé le principe d'une réforme des retraites avec, notamment, le passage du mécanisme actuel en annuités vers un mécanisme en points.

Selon la réforme actuellement en débat, le principe du système à point est que chaque salarié disposerait d'un compte alimenté par des points tout au long de sa carrière.

Si le budget est insuffisant la condition de durée de la carrière pour pouvoir bénéficier d'une pension complète serait durcie.

Pour chaque année pendant laquelle il perçoit le « revenu moyen » de référence, il recevrait un point.

Le « revenu moyen » n'est pas celui perçu par le salarié mais par l'ensemble des travailleurs dans chacun des régimes (salariés, fonctionnaires et indépendants).

En cas de déséquilibre budgétaire, économique ou démographique, le système à points allongerait la durée de cotisations car les conditions d'accès à une pension complète seraient relevées.

Si l'on sait combien de points chaque salarié accumule, en revanche le montant de la pension est par nature imprévisible dans un système à comptes notionnels.

On ne connaîtra la valeur de chaque point accumulé que l'année précédant le départ en retraite.

Concrètement, si vous partez à la retraite quand la conjoncture économique est mauvaise, si vous appartenez à une génération qui compte un nombre de retraitables nombreuses, ou encore si le budget est en déficit, cela pourrait générer un gel de la valeur du point créant ainsi des inégalités importantes.

L'analyse de la FGTB est partagée par les deux autres confédérations syndicales belges la CSC (sensibilité chrétienne) et la CGSLB (de sensibilité libérale).

Les trois organisations ont largement diffusé un dossier commun, à la fois technique et politique « les pensions en questions » dans lequel l'analyse, les revendications et les mesures de financements sont portées de manière unitaire.

[Extraits du numéro spécial « Retraite » du Peuple de septembre 2018.](#)