

## Les retraites en Europe, paroles de syndicalistes

**La refonte du système de retraite conduit les syndicats français à prendre à plusieurs initiatives pour nourrir leur réflexion sur ce sujet. Le 26 septembre 2018, la CGT a invité plusieurs partenaires européens à un colloque sur les retraites en Europe. Les syndicats DGB, LO, CGIL, FGTB ont ainsi présenté le bilan des réformes en Allemagne, Suède, Italie et Belgique, ainsi que leurs revendications. Ce billet est une synthèse des interventions des différents représentants syndicaux. Il met en avant plusieurs points communs aux différents pays, quelle que soit la technique de calcul des retraites.**

### Différents périmètres pour les régimes de base

Outre l'articulation entre régimes de base et régimes complémentaires inhérente à chaque pays, les régimes de base eux-mêmes sont différents selon les pays. Le système de retraite allemand comprend trois grands régimes de base par points : celui des salariés du secteur privé et des contractuels de la fonction publique, celui des fonctionnaires, celui des travailleurs indépendants. L'obligation d'affiliation à un régime de base ne concerne pas certains indépendants (commerçants et chefs d'entreprises). Les régimes complémentaires par capitalisation restent relativement peu développés.

En Suède, un premier pilier est composé d'un régime de base unique en comptes notionnels et d'un régime de base par capitalisation, dans lequel le salarié choisit parmi les 800 fonds existants (à défaut de choix, l'épargne est investie dans une caisse d'Etat). Un deuxième pilier par capitalisation couvre 96% des employés. Les indépendants ont accès au premier et au deuxième pilier dans les mêmes conditions que les salariés.

L'Italie compte deux systèmes de retraite depuis 1995 : l'ancien régime par annuités et le nouveau en comptes notionnels. La coexistence de ces deux régimes s'explique par une transition longue : les assurés qui avaient validé plus de 18 années de cotisation en 1995 relèvent de l'ancien régime, les nouveaux entrants sur le marché du travail dépendent du nouveau système, les autres relèvent d'un système mixte. Le régime public est complété par un dispositif d'indemnité de fin de carrière, auquel seul l'employeur cotise. L'épargne ainsi constituée est rémunérée à taux fixe.

Le système de retraite belge comprend également trois principaux régimes de base par annuités (salariés du secteur privé, fonctionnaires, indépendants), mais le gouvernement conduit une réforme visant à passer à un régime unique par points. Des régimes complémentaires d'entreprise s'y ajoutent.

### Partout, la baisse des retraites

En Allemagne, la retraite légale devait maintenir le niveau de vie. De 1992 à 2001, la formule de revalorisation du point visait à garantir un taux de remplacement net de cotisations sociales et d'impôt de 70%. Ce lien a été cassé en 2001. Le maintien du niveau de vie passe désormais par des contributions volontaires uniquement versées par les salariés (vases communicants). Une personne qui travaille 45 ans avec un salaire moyen de 3 200 euros bruts par mois perçoit une retraite d'environ 1 440 euros bruts, de laquelle il faut déduire cotisations et impôts. Par rapport au salaire moyen net de cotisations avant impôts, le taux de remplacement est de 48%. Si le système était resté le même qu'en 2000, la retraite serait de 1 600 euros. Donc la retraite se rapproche du seuil de pauvreté (60% du salaire moyen) après 45 ans de cotisation obligatoire.

En Suède, le niveau des pensions dépend des cotisations versées et de l'espérance de vie. En 1995, le taux de remplacement attendu était de 60% dans le premier pilier et de 10-12% dans le deuxième

pilier. Or, le taux de remplacement est actuellement de 45-50% dans le premier pilier (15% dans le deuxième).

En Italie, la baisse des retraites vient du recul de l'âge et, dans l'ancien système, de l'augmentation de la durée de cotisation. L'âge de départ en retraite est de 66 ans et 7 mois. Un départ avec une pension complète est possible à partir de 62 ans, sous réserve d'atteindre la durée de cotisation de 42 ans de cotisation et 10 mois pour les hommes, et 41 ans de cotisation et 10 mois pour les femmes. Tout départ qui ne respecte pas ces conditions se traduit par une réduction de pension, d'autant que la retraite est désormais calculée sur toute la carrière.

En Belgique, le taux de remplacement moyen des trois régimes actuels est de 47%. Mais il existe des différences entre les régimes (salariés : 32%, indépendants : 29%, fonctionnaires : 69%). Le montant moyen de la retraite de base est de 1 157 euros, le seuil de pauvreté est de 950 euros (1/4 des retraités sont en dessous du seuil de pauvreté). Le seuil de dignité, défini par la FGTB comme le montant donnant accès à une maison de retraite, est de 1 500 euros. La réforme par points fera des retraités « *une variable d'ajustement budgétaire* » car elle introduit un correcteur démographique et un correcteur macro-économique susceptibles de faire baisser la pension si le nombre de retraités augmente par rapport aux actifs et si la dette publique dépasse 100% du PIB.

### Les retraites des femmes, une question préoccupante

En Allemagne, dans la mesure où la retraite dépend de l'emploi et de la rémunération tout au long de la vie, la situation est pire pour les femmes qui ont plus souvent des emplois à temps partiel (subi) et des moindres rémunérations. L'écart de pension entre femmes et hommes est de 53%. Il n'existe pas de mécanisme de solidarité permettant de réduire cet écart, contrairement à la situation qui prévalait avant 1992.

En Suède, les écarts de pensions entre femmes et hommes découlent de cotisations plus élevées pour les hommes. La retraite totale d'une femme (1 430 euros en moyenne) représente 68% de celle d'un homme (2 110 euros en moyenne) dans le secteur privé, 78% dans le public. Ceci s'explique par des salaires plus élevés pour les hommes et des conditions d'emploi plus défavorables pour les femmes : si les taux d'activité entre femmes et hommes sont proches (84% des hommes et 80% des femmes travaillent entre 20 et 64 ans), le temps partiel se concentre chez les femmes. Après 65 ans, très peu de femmes travaillent, contrairement aux hommes. Ces différences ont des répercussions sur la retraite. 65% des bénéficiaires (plus de 65 ans) de la pension minimale garantie (800 euros pour une personne seule) sont des femmes. C'est pourquoi l'égalité professionnelle est l'une des revendications principales de LO en matière de retraite.

En Italie, les écarts viennent du fait que les femmes ont une durée de cotisation plus courte que les hommes. Dans la mesure où elles ont cotisé en moyenne entre 25 et 30 ans de cotisation, leur retraite est dans une logique de minimum vieillesse.

En Belgique, la pension moyenne des hommes est de 1 181 euros, celle des femmes de 882 euros. Les carrières des femmes sont en moyenne de 37 ans quand celles des hommes s'élèvent jusqu'à 42 ans. Cet écart explique la différence entre les niveaux de pension. Selon la FGTB, il est accentué par les réformes.

### Un rôle difficile pour les syndicats

Le rôle des syndicats dans les politiques des retraites des Etats membres n'est pas aisé. Dans les quatre pays représentés, les réformes du premier pilier relèvent de la compétence des gouvernements. Les syndicats sont donc au mieux consultés. Le DGB a ainsi rappelé qu'en Allemagne, le processus de réforme est bien formalisé : il commence par une proposition du ministère compétent, suivie d'une consultation des syndicats et du patronat, puis d'une consultation du Comité consultatif. Par conséquent, « *la possibilité d'influer sur la loi est très réduite* ». De fait, les syndicats ont eu beau s'opposer à la baisse des pensions et au relèvement de l'âge de la retraite à 67 ans (décidé en 2007), ils ne sont pas parvenus à empêcher ces réformes.

Le principal changement a eu lieu en Belgique avec la création du Comité national de pension en 2014. La gouvernance de la Sécurité sociale, assurée depuis 1968 par les employeurs et les syndicats, est ainsi devenue tripartite avec la présence de l'Etat. Cette évolution façonne les rapports sociaux : « *Avant, toute réforme passait par le Comité de gestion des retraites qui donnait un avis. Maintenant, les annonces sont faites d'abord et la concertation vient après* ». Sur les retraites, il y a un front syndical commun.

S'agissant des deux pays qui ont opté pour un système en comptes notionnels, les trajectoires sont différentes. Lors de la réforme de 1995, l'Italie a ouvert une discussion entre gouvernement et partenaires sociaux. Mais ensuite, les réformes intervenues entre 1995 et 2007 ont été marquées par « *un vide de concertation et de discussion* ». La CGIL estime que « *le décret pour sauver l'Italie en 2011 a utilisé les retraites pour payer les charges courantes de l'Etat* » : les augmentations de la durée de cotisation et de l'âge de la retraite ont durci les conditions de départ en retraite et entraîné une baisse des pensions. En 2015, les syndicats ont élaboré une plateforme revendicative prenant en compte notamment la situation des jeunes et des femmes, « *mais le gouvernement ne l'a pas considérée comme un engagement à discuter avec les partenaires sociaux* ».

A l'inverse, en Suède, lors de la réforme du premier pilier en 1995, les syndicats n'ont pas été consultés. Celle-ci s'est faite à partir d'un consensus politique après plusieurs années de négociation. Ils l'ont été par la suite par un groupe spécial sur les pensions, composé des cinq principaux partis politiques, chargé de la mise en œuvre de la réforme et de l'évolution du système de retraite.

### Des revendications syndicales convergentes

Les propositions les plus précises ont été faites par le DGB et LO. En Allemagne, dans un contexte de baisse du taux de remplacement et de relèvement de l'âge de la retraite à 67 ans en 2029, la revendication syndicale d'une amélioration du niveau des retraites s'est imposée. En septembre 2018, le gouvernement a fixé un plancher de taux de remplacement (48% du salaire net) afin qu'il cesse de se dégrader. Pour autant, cette stabilisation n'est pas suffisante. Le DGB estime qu'« *il faut faire quelque chose contre la paupérisation des retraités, surtout pour les femmes* ». Cela passe notamment par l'augmentation des cotisations. Pour appuyer sa revendication, il se base sur un sondage réalisé par IG Metall auquel 680 000 de ses membres ont répondu. 80% d'entre eux se sont déclarés favorables à une hausse des cotisations si les employeurs en payent la moitié. Le DGB propose de réorienter les contributions salariales à l'épargne retraite individuelle facultative, dont le montant cible est de 4%, vers le régime légal (2% salarié, 2% employeur) pour obtenir de meilleures prestations.

En Suède, les revendications syndicales portent sur l'amélioration des prérequis pour un bon niveau de retraite : améliorer les conditions de travail, réduire le temps partiel et les CDD. Mais LO précise que cela ne suffit pas et préconise une augmentation de 2 points des cotisations au régime public.

### Vers un modèle européen ?

La FGTB a souligné que l'évolution de la retraite est une tendance générale. Il ne faut pas se perdre dans la technicité. Ce qui compte est d'assurer aux gens les moyens de vivre dignement à la retraite. Selon le syndicat belge, cela permet de poser le problème au niveau européen. Le DGB s'est fait plus précis. S'appuyant sur le cas allemand, il recommande deux piliers : un régime de base fort et des retraites complémentaires avec une forte contribution employeur (au moins 50%). Il propose d'en discuter au-delà des frontières nationales.

Il existe deux types de fonds d'épargne retraite : ceux à prestations définies, dans lesquels l'employeur garantit un niveau de prestation (obligation de résultat), et ceux cotisations à définies, dans lesquels l'engagement de l'employeur ne porte que sur les cotisations (obligation de moyens). Au sein de la zone euro, les fonds d'épargne retraite collective du deuxième pilier sont plutôt à prestations définies. C'est le cas en Allemagne, en Italie (à travers l'indemnité de fin de carrière), dans les pays Scandinaves, mais aussi aux Pays-Bas.