



## « Echos des Retraites » - N°4

### Espace revendicatif – Pôle Travail Santé Protection sociale - Activité retraite

---

Le 17 octobre 2018

Cher-e-s Camarades,

Vous trouverez, ci-joint, l’Echo des Retraites.

**Mercredi 26 septembre, nous avons organisé une journée d’étude portant sur les systèmes européens de retraite, qui a rassemblé plus de 160 participants** (dont des représentants d'autres organisations syndicales). Cette journée a été organisée dans le contexte de l’annonce d’une réforme gouvernementale de l’ensemble du système des régimes de retraite en France, avec l'idée de comparer différents systèmes de retraites.

Cela a été l’occasion de faire partager l’analyse de responsables syndicaux italien ([CGIL](#)), allemand ([DGB](#)), suédois ([LO](#)) et belge ([FGTB](#)) sur l’état et l’évolution de leur propre système de retraite.

Cette initiative a marqué le lancement de notre campagne « retraite » d’information, de formation et de communication en vue de construire le rapport de force nécessaire pour combattre la réforme Macron et imposer des propositions pour garantir et faire progresser le système actuel (*cf. la déclaration lue lors de la conférence de presse qui s'est tenue le matin même*).

Catherine Perret

Membre du Bureau Confédéral

# RETRAITES

**La CGT n'est pas demandeuse d'une réforme systémique basculant tout le système dans une autre logique ; mais, au contraire, nous affirmons qu'un système par annuités est toujours le meilleur pour maintenir le niveau de vie une fois à la retraite.**

Cette réforme résulte des décisions libérales de l'UE de réduire les dépenses publiques avec la volonté de faire baisser la part du PIB consacré aux pensions, d'où utilité de confronter nos appréciations à l'échelle européenne, puisque partout, les peuples subissent et combattent des réformes de dégradation des droits, et qu'au-delà de l'UE, dans d'autres pays du monde, des réformes de retraites sont en cours

Pour la CGT, il s'agit avant tout, de répondre aux besoins de la population, notamment :

- en termes de niveau de pension (pas de pension inférieure au smic)
- de réduction des inégalités (écart de niveau de pension) entre les hommes et les femmes
- d'élargissement de l'assiette des financements.

**Pour la confédération, cette campagne s'inscrit dans celle plus large de reconquête de la sécurité sociale, fondée sur le principe de solidarité intergénérationnelle et construite sur les cotisations sociales.**

*Nous vous transmettons l'introduction à cette journée, ainsi qu'une retranscription des débats.*

Les interventions de nos camarades invités ont permis d'étayer et de développer pour chacun de d'entre-eux, les réformes qui ont été menées dans leurs pays respectifs et qui étaient présentées dans le numéro 1748 du peuple.

Il ressort de ces retours d'expériences que **les réformes menées ces 20 dernières années en Europe ont systématiquement conduit à la baisse des pensions au travers d'une dégradation du taux de remplacement**, tandis que dans le même temps on a assisté à un recul constant de l'âge de départ en retraite. Cela se combine à l'incertitude quant au montant de la pension versée, puisque les différents mécanismes présentés ont pour point commun le fait que celui-ci ne peut pas être connu longtemps en amont de l'âge de liquidation des droits, et surtout que celui-ci dépend de nombreux paramètres indépendants de la durée de cotisation et des salaires perçus.

**Un élément notable qui revient également de leurs expériences, c'est celui de l'augmentation du nombre de retraité.e.s se retrouvant sous le seuil de pauvreté...** Ceci est la résultante de la remise en cause des mécanismes de solidarité qui s'est faite avec les réformes. Loin de réduire les inégalités, celles-ci les ont au contraire aggravées, et ont accentué notamment **la situation des femmes : les inégalités qui existent tout au long de la vie active se répercutent sur les retraites.**

Il apparaît des échanges, que toutes les réformes menées obéissent à une même cohérence. A chaque fois, c'est l'enjeu de la répartition de la richesse produite entre le capital et le travail. A ce sujet, nous vous joignons l'intervention de Bernard THIBAULT lors de cette journée, qui a largement mis en avant la question du travail informel (au « noir » ou « gris » sous-déclaré) dans le monde, et ses incidences sur l'existence des systèmes de protection sociale.

Dans cette idée, Pierre COUTAZ de l'espace International a fait un point sur la situation en Russie, où justement la part de l'économie informelle est prégnante. Poutine a entrepris d'augmenter l'âge de départ en retraite, dans un pays où l'espérance de vie n'a cessé de décroître depuis 25 ans. La conséquence majeure de cette réforme est de faire passer l'espérance de vie en-deçà de l'âge de départ à la retraite, ce qui signifierait que près d'un homme sur deux et une femme sur cinq mourront avant d'avoir atteint le nouvel âge de la retraite. Dans un pays où le niveau de pension moyen est extrêmement faible, beaucoup de retraités se voient obligés de continuer à travailler (quand ils le peuvent) pour compléter leurs revenus. Une mobilisation importante s'est construite malgré la répression qui sévit dans ce pays. Depuis le mois de juin, plus d'un millier de manifestations ont eu lieu, une pétition en ligne a été initiée et a récolté un grand succès.

**Enfin, la question de l'action syndicale dans le cadre d'une telle réforme a été évoquée par tous les intervenants. Alors qu'il s'agit d'un véritable enjeu de choix de société, partout en Europe le débat citoyen est confisqué pour être ramené sous l'angle technique des mécanismes de pilotage.** On a vu qu'à l'instar de ce que fait JP Delevoye, dans les autres pays (y compris ceux où le modèle social s'appuie sur la social-démocratie) les gouvernements organisent des concertations, sans ne jamais rien ouvrir au champ des négociations.

**L'exemple de nos voisins belges, où l'action syndicale construite dans l'unité a fait reculer leur gouvernement sur son projet de réforme, en remettant au cœur des débats la question du niveau de vie à la retraite et de la répartition des richesses, doit nous inspirer dans la campagne que nous engageons aujourd'hui.**



## *Conférence de presse Campagne retraites 26 septembre 2018*

Nous organisons aujourd'hui une journée d'étude portant sur les systèmes européens de retraite. Cette journée se tient dans un contexte d'annonce d'une réforme gouvernementale de l'ensemble du système des régimes de retraite en France.

Articulé autour de la comparaison de plusieurs systèmes de retraites, ce colloque sera l'occasion de faire partager l'analyse de responsables syndicaux italien (CGIL), allemand (DGB), suédois (LO) et belge (FGTB) sur l'état et l'évolution de leur propre système de retraite.

En effet, lors des premières rencontres de la CGT avec JP Delevoye fin 2017, il nous avait fait part de sa volonté de s'inspirer des réformes conduites dans plusieurs pays européens pour mener son propre projet en France.

Nous lui avons donc suggéré de rencontrer non seulement les gouvernements, mais aussi les syndicalistes de ces pays qui seraient à même d'apporter le point de vue des salariés sur les conséquences de ces réformes à points ou notionnels.

Le résultat c'est qu'il a acté le principe qu'aucun système n'est transposable en France.

En effet, le risque d'avoir de + en + de retraités pauvres dans notre pays est grand.

C'est bien ce que la CGT affirme : cette réforme a pour but de programmer, sur le long terme, la baisse des pensions.

Cela découle bien entendu des décisions libérales de l'UE de réduire les dépenses publiques, et notamment la volonté de faire baisser la part du PIB consacrée aux pensions.

Cela découle, également, des exigences patronales de diminuer les cotisations considérées comme un frein à la compétitivité des entreprises.

Ces exigences patronales et gouvernementales sont posées alors que la démographie (augmentation du nombre de retraités et allongement de la durée de vie) réclame, au contraire, des financements supplémentaires.

Le gouvernement Macron met en avant des objectifs attrayants : simplicité, lisibilité, équité, mais en évitant les sujets essentiels qui intéressent vraiment les gens, comme le niveau des pensions et l'âge de départ.

La CGT lance donc aujourd'hui, avec cette initiative européenne, une campagne retraite d'information de formation et de communication en vue de construire le rapport de force nécessaire pour combattre la réforme Macron et imposer des propositions pour garantir et faire progresser le système actuel.

Pour la CGT, il s'agit avant tout, de répondre aux besoins de la population, notamment :

- en termes de niveau de pension (pas de pension inférieure au smic)
- de réduction des inégalités (écart de niveau de pension) entre les hommes et les femmes
- d'élargissement de l'assiette des financements.

La CGT n'est pas demandeuse d'une réforme systémique basculant tout le système dans une autre logique ; mais, au contraire, nous affirmons qu'un système par annuités est toujours le meilleur pour maintenir le niveau de vie une fois à la retraite. Nous allons le démontrer à travers les présentations des différents systèmes européens aujourd'hui.

La CGT n'est pas favorable à une fusion des différents régimes actuels.

En effet, l'histoire nous rappelle pourquoi il y a ces constructions spécifiques et les spécificités des métiers ou des missions de service public.

Ces dernières sont notamment en lien avec les fondements de la fonction publique, en particulier avec le statut des personnels.

Nous combattons donc toute tentative de fusion.

Pour autant, nous ne sommes pas pour le statu quo et nous devons nous appuyer sur les droits gagnés dans tel ou tel régime pour les rendre accessibles à tous.

- Ainsi en est-il des droits liés aux enfants : les femmes du secteur privé ont des droits supérieurs à celles dans le public.
- S'agissant des pensions de réversion, c'est l'inverse. Il faut donc homogénéiser les droits vers le haut.

Il faut également alerter la population sur les risques de rupture avec les fondements des principes de solidarité intergénérationnelle, à l'origine de la sécurité sociale ; puisque, à terme, le but de la réforme Macron est d'en finir avec une retraite intégralement construite sur les cotisations sociales et avec comme pierre angulaire la sécurité sociale.

Il veut imposer un glissement vers la contribution (c'est-à-dire l'impôt) voire la sortie des éléments de solidarité des régimes de retraite ; ainsi, qu'en est-il des minimas de pension, des droits conjugaux ou familiaux...

On voit poindre dans cette réforme l'objectif de la capitalisation (loi pacte et les projets en matière d'épargne salariale).

Nous avons cependant des points d'appui car tout démontre que le gouvernement, a face à lui, une opinion publique méfiante. Je ne reviendrai pas sur le contexte estival et la chute de Macron dans les sondages, chacun les connaît mais plutôt pour terminer sur une enquête organisée par le HCRR que JP Delevoye se garde bien de faire connaître dans ses fameux ateliers citoyens plutôt limités et assez peu démocratiques. En effet, cette enquête fait ressortir une grande lucidité des sondés qui, très majoritairement, disent :

- qu'une nouvelle réforme aboutirait à faire baisser le niveau des pensions,
- qu'ils sont attachés au système par répartition et à la solidarité afférente au système, même si on note une rupture générationnelle.

Il faudra donc convaincre particulièrement la jeunesse.

Ils préconisent très massivement d'augmenter les recettes pour favoriser la réponse aux besoins, et notamment aux nouveaux besoins liés à l'augmentation de l'espérance de vie. Ainsi, ils se disent favorables à l'augmentation des cotisations patronales, à la taxation du capital, des gros salaires, à la lutte contre l'optimisation et l'évasion fiscale et à la contribution des travailleurs détachés.

Ils sont très peu ouverts à l'introduction de la capitalisation et pensent que c'est à la fois très insécurisant pour eux et très inégalitaire. On peut donc lire encore un attachement aux principes de solidarité.

Ce sont ces principes qui ont guidé Ambroise Croizat à la création de la sécu.

N'est-il pas temps d'aller vers une sécurité sociale du XXIème siècle intégrale, plus juste et plus protectrice ?

Cette question des retraites est, pour la CGT, indissociable de la question de l'amélioration des salaires, leur lien avec les qualifications, la lutte contre les inégalités à qualification égale entre le salaire des femmes et celui des hommes dans le secteur privé comme dans le public.

Les pensions reflètent le lien entre la vie au travail et la retraite.

Pour la CGT, les richesses produites dans notre pays permettent de répondre aux besoins de la population. Le montant des ressources que la société veut consacrer aux retraites dépend de cet objectif, qui implique d'augmenter les cotisations sociales au niveau nécessaire.

Au final, la question posée est fondamentalement celle du partage de la valeur ajoutée compatible avec cette solidarité intergénérationnelle.

Ce qui est fondamental dans la bataille idéologique est de savoir quelle est la part du PIB que la société entend consacrer aux retraites par répartition, quel pacte intergénérationnel la société veut conclure, dans un contexte marqué par la croissance du nombre de retraités et de la progression attendue de l'espérance de vie.

La préparation de notre 52<sup>ème</sup> congrès, son entrée sur l'avenir du Travail et une protection sociale assise sur le fruit des richesses créées par le Travail, doit nous permettre de mener une large bataille de l'opinion au plus près des syndicats et des salariés, des retraités et, plus largement, des citoyens.

### **La réforme systémique Macron**

La réforme systémique du système de retraite a été annoncée par M. Macron pendant la campagne présidentielle.

Cette réforme systémique consiste à unifier les régimes de retraite sans obligatoirement fusionner les caisses (35 caisses et régimes, pour le public, le privé et les non-salariés, en régime de base comme en régime complémentaire).

Tous les régimes par annuités seraient transformés en régimes par points, avec une seule valeur de point, transversale.

Pour baisser les pensions en 2019 et en 2020, le gouvernement limite aujourd'hui leur revalorisation à 0,3% pour les régimes de base mais pas pour les complémentaires. Demain, il gèlera la valeur unique du point. Le système de retraite serait de fait unifié.

Couvrant 3 ou 4 plafonds de la Sécurité sociale, qui est proche du salaire moyen, il monterait jusqu'à 10.000 ou 13.000 euros. Les complémentaires obligatoires du privé seraient unifiées avec le régime de base.

L'âge de départ initial pourrait être maintenu à 62 ans et la durée d'assurance de 43 ans de travail aujourd'hui pourrait voir son importance réduite.

### **Mais pourquoi Macron veut-il réformer ?**

Le Conseil d'Orientation des Retraites, qui produit de nombreuses études et des diagnostics, fait un rapport annuel sur le système de retraites.

Conclusion : les réformes de 1989 à 2014 ont été si sévères que la question de l'équilibre financier du système de retraite est résolue pour les 30 prochaines années. La réforme systémique n'a pas du tout pour objectif de « sauver » le système de retraite.

L'effet des réformes passées sera une baisse de 20 % des pensions par rapport aux salaires des actifs d'ici 2050. La part du PIB consacrée aux retraites passerait de 14 % à autour de 12 %.

La voie collectivement choisie par les gouvernements passés est une normalisation à la baisse, par rapport au cadre européen, des dépenses publiques de retraite, au prix d'une baisse des pensions, mais sur 30 ans.

Pour la CGT, l'objectif de la réforme systémique est de baisser les pensions dans la même proportion, de 20 % par rapport aux actifs, mais plus vite (10 ans ?), grâce au changement des règles.

Un transfert de l'ensemble des dispositifs de solidarité sur la fiscalité pourrait permettre une baisse des cotisations patronales (50% salarié/50% employeur au lieu des 40% salariés/60% employeurs actuels ?)

Malgré les réformes, le système de retraite français, lié aux salaires d'activité pour le calcul du montant de la pension, permet l'équivalence du niveau de vie des retraités avec celui de l'ensemble de la population. Le nombre, toujours trop important, de retraités sous le seuil de pauvreté est faible en comparaison européenne, inférieur de moitié à celui des actifs (7% au lieu de 14%).



La CGT ne demande pas une réforme systémique, mais propose qu'une «Maison commune des régimes de retraites» permette d'harmoniser tous les dispositifs de solidarité. Cette maison commune doit rendre plus solidaire le système de retraite, autour de 3 « piliers », de 3 logiques de retraite sur la base des annuités, les salariés du privé, les agents du public, les non-salariés. La maison commune, c'est aussi une gouvernance démocratique.

Pour la méthode, pour une fois on prend le temps de la concertation, comme ailleurs en Europe, ça nous change de Sarkozy 2010 et Hollande 2014. Encore faut-il qu'elle ne soit pas suivie d'un texte de loi s'imposant à tous sans discussion.

Le Haut-commissaire aux retraites, M. Delevoye, est allé voir comment ont été faites les réformes en Europe. Nous lui avons conseillé d'interroger aussi les syndicalistes pendant ses voyages, ce qu'il a d'ailleurs fait.

Nous aussi nous donnons la parole à nos invités d'Allemagne, de Suède, d'Italie et de Belgique, pour entendre les leçons qu'ils tirent de leurs réformes et quelles sont leurs revendications, et pour construire une réponse plus coordonnée à la baisse des pensions qui frappe l'Europe entière du fait de réformes convergentes.

---

## Compte rendu des interventions des syndicats européens invités au Colloque.

### Y a-t-il des régimes différents dans vos pays respectifs ?

- **Belgique** : Il existe 3 régimes (fonctionnaires, salariés, indépendants). Des financements différents pour chaque régime. Volonté du gouvernement d'harmoniser les régimes, au dépend du régime des fonctionnaire, ce qui abaisserait globalement les droits aussi des salariés mais serait plus bénéfique pour un certain nombre d'indépendants qui sont ressortissants d'un régime qui « sous-cotise ».
- **Suède**: Le régime de retraite est constitué de 2 piliers; Le pilier du public (régime de base) qui est un régime par répartition avec un plafond de 47000 euros annuels. Le pilier par capitalisation (régime complémentaire), au choix du salarié (Système assurantiel privé). Il existe en Suède de multiples fonds de capitalisation. L'âge de la retraite est flexible entre 62 et 67 ans. Existents aussi 4 systèmes de pension: cadre du secteur privé, salariés du secteur privé, agents municipaux et fonctionnaires d'Etat.
- **Allemagne** : Le fonctionnement ressemble à celui de la Belgique : un régime de base et un régime pour les fonctionnaires et un autre pour les travailleurs indépendants (médecins, avocats, etc...). Beaucoup de travailleurs indépendants ne bénéficient pas de système de retraite et ne sont donc couverts par aucun dispositif solidaire. Ils n'ont accès, lorsqu'ils en ont les moyens, qu'à des dispositifs par capitalisation. Le régime de base est un régime basé sur la répartition. Lors des

accords salariaux, il y a eu, par le passé, des accords d'augmentation des retraites. Cela n'est plus le cas depuis 2001. Le régime de base est financé via un dispositif de cotisation salarié/employeur, pour ce qui est des régimes complémentaires, le financement est exclusivement assuré par les cotisations des salariés.

- **Italie** : Le pays a subi de multiples réformes qui ont détérioré de manière drastique le système de retraites. Le syndicat milite pour la mise en œuvre d'une nouvelle réforme basée sur le progrès social et la solidarité. Aujourd'hui, il existe peu de distinctions entre les régimes, les conditions d'accès à la retraite sont similaires. La loi 3.3.5 introduit le système contributif qui harmonise les régimes. Toutefois, des disparités subsistent : mode de financement, taux de remplacement (taux de substitution). Pour les indépendants, leur retraite est inférieure du fait d'un moindre financement. C'est principalement et pour la plus grande part à chaque salarié de construire sa retraite via les complémentaires (Par capitalisation). Depuis 1996, tous les régimes ont convergé vers un système unique.

### Le niveau de pension (taux de remplacement) ?

- **Allemagne** : Il se situe sur la base de salaire moyen réduit des contributions sociales sans imposition. Le taux de remplacement représente environ 48%. Depuis 2000, le niveau des pensions baisse de 10%, une tendance qui se poursuit actuellement. Le niveau d'âge de départ augmente. C'est la conséquence de l'abaissement du niveau des pensions qui contraint à travailler plus longtemps, ce qui n'empêche pas d'avoir des travailleurs âgés pauvres et par conséquent des retraités pauvres. Le régime prévoit un niveau moyen de retraite de 1400 euros bruts (personne n'atteint ce niveau) car cet exemple est sur la base d'un salaire moyen obtenu tout au long de sa carrière alors qu'en début de carrière, le salaire est plus faible qu'en fin. Les chiffres réels des pensions versées sont de 1050 euros de retraite pour les hommes, 750 euros pour les femmes (qui subissent du temps partiel, qui occupent des métiers moins rémunérés, qui ont des carrières fractionnées).
- **Italie** : Il existe une disparité très importante des taux de remplacement entre ceux qui bénéficient du système par rétribution (C'est l'ancien système qui était par répartition et qui s'applique aux salariés étant partis en retraite en 1995 ou ayant cotisé 18 ans en 1995) et ceux qui rentrent dans le système actuel. Dans le nouveau système, le taux de remplacement a été divisé par 2 en comparaison de l'ancien ! De plus, les salaires en Italie sont très bas du fait de la crise, ce qui a des impacts forts et négatifs sur le financement du régime comme sur le niveau du taux de remplacement. Dans ce cadre, la CGIL milite pour une « pension de garantie » plutôt qu'un taux de remplacement... Le syndicat vise un niveau de pension équivalent au minimum à un taux de remplacement de 50%. Objectif : garantir à chacun 780 euros minimums. Le syndicat a engagé une réflexion de fond sur l'option à retenir dans le cadre de la situation sociale et économique du pays, ce

qui serait le plus favorable et sécurisant pour les retraités : une retraite qui prenne en compte le niveau des cotisations (en considérant le bas niveau des salaires et le niveau du taux de remplacement) ou bien garantir un niveau fixe (sorte de minimum vieillesse) ?

- **Suède** : Le taux de remplacement dépend des cotisations versées et de l'espérance de vie. En 1995, le taux de remplacement était de 60% pour le premier pilier (Régime de base) et de 10 à 12 % pour les complémentaires. Aujourd'hui il est de 45% pour le premier pilier et de 15% pour les complémentaires. On constate donc un double mouvement, l'abaissement du régime de base au profit des régimes complémentaires et l'abaissement global du niveau des pensions (base + complémentaires). En parallèle, les conditions d'obtention du taux plein se sont durcies (augmentation de l'âge, du nombre de trimestres...). Il faut 47 années de cotisation pour un départ à 67/68 ans pour un taux plein.
- **Belgique** : Il faut 45 ans de cotisation pour avoir un taux plein. Le taux de remplacement est en moyenne de 47 %. Il recouvre des réalités disparates : 32% pour les salariés du privé, 29% pour les travailleurs indépendants, 69% pour les fonctionnaires. Les règles sont aussi très différentes entre les différents régimes en termes de durée de cotisation : 45 ans pour les salariés du privé contre 10 ans pour les fonctionnaires. La retraite moyenne est de 1699 euros, pour les fonctionnaires. Elle est de 950 euros pour les salariés du secteur privé. En Belgique, le seuil de pauvreté est estimé à 1150 euros, ce qui fait qu'une majorité de retraités, particulièrement ceux issus du privé, n'ont pas un niveau de pension suffisant et ont des revenus complétés des dispositifs de solidarité.

Comment fonctionnent les dispositifs de solidarités ? Période de chômage, de grossesse, etc... ? Existe-t-il la prise en compte des années d'étude pour les retraites ?

- **Suède** : Les années d'études sont prises en compte dans tous les régimes. Pour le public, contribution par l'Etat (idem chômage, grossesse, etc...). Pour le privé, la contribution est faite à partir d'un système assurantiel, payé par l'employeur.
- **Belgique** : La maladie (avec dégressivité) et le chômage sont pris à taux plein, idem pour la maternité. Il existe des dispositifs particuliers pour les parents en charge des enfants en bas âges. Les années d'études sont prises en compte pour le régime des fonctionnaires via un financement public. Le gouvernement a remis en cause cela et le rachat des années d'études se fait désormais par les employeurs sur la moyenne de 2000 euros par année d'étude. Ce rachat ouvre à 1,78 euros de plus par mois de pension !
- **Allemagne** : Il n'existe plus de dispositifs prenant en compte les années d'étude. Il y a une possibilité de rachat par les salariés mais cela reste un leurre au regard du coût prohibitif du rachat compte tenu de l'impact extrêmement bas sur le niveau des pensions. Il existe des droits de prise en compte de la maternité

qui permettent d'avoir la durée d'assurance pour les retraites, mais pas d'agir sur le niveau de la pension. Pour les chômeurs de courte durée, il existe un financement à hauteur de 80 % du dernier salaire. Pour les chômeurs de longue durée, il n'y a plus de cotisation retraite, cela qui amène, le moment venu, au seul versement du minimum vieillesse de 800 euros.

- **Italie** : Il existe une contribution figurative payée par l'état (maladie, accident du travail, congés parentaux, etc...) plafonnée à 1800 euros en cas de chômage. Aucun dispositif de prise en compte des années d'études n'est intégré au sein des systèmes de retraite mais il existe la possibilité pour les salariés de rachat de leurs années d'étude, à hauteur de 40000 euros pour 4 ans d'étude, avec une incidence très faible sur le niveau des pensions ! Personne ne rentre dans ce dispositif.

### *Situation comparée des femmes et des hommes ?*

- **Allemagne** : Il n'y a pas de disparité structurelle entre les femmes et les hommes mais les situations sont néanmoins différentes car liées à la situation du travail. Le différentiel de pension constaté entre femmes et hommes est de 53% ! Elles sont employées majoritairement dans des métiers moins rémunérés, plus précaires (Temps partiel subi).
- **Suède** : Idem que la situation allemande, pas de disparités structurelles, une situation de l'emploi différente entre les femmes et les hommes. Le différentiel de pension moyenne est de 68% au détriment des femmes dans les secteurs publics et il monte à 78% dans le secteur privé ! Le niveau moyen de retraite (au plan national tous secteurs confondus est de 1181 euro pour les hommes, et de 892 euros pour les femmes. A l'instar de l'Allemagne et de l'Italie, les raisons de cet écart tiennent dans la nature des emplois occupés : temps partiels subis, emplois moins rémunérés... les réformes en cours accentuent cet écart car elles privilégient les carrières pleines, ce qui n'est généralement pas le cas pour les femmes.

CGT : Un certain nombre d'enjeux, de constats font apparaitre une cohérence des réformes régressives en Europe. Cela appelle à des stratégies syndicales coordonnées.

## LES EXPÉRIENCES SYNDICALES

*Conduite des réformes par les gouvernements, la méthode employée ? Quelle place des organisations syndicales dans les régimes actuels ?*

- **Belgique** : Depuis 2014 fin de la gestion bipartite au profit d'une gestion tripartite (gouvernement, employeurs, syndicats). Ce nouveau mode de gestion obère la capacité des syndicats à peser sur les choix de gestion devant faire face à une alliance gouvernement/employeurs et ayant aussi sur certains sujets des divergences entre organisations syndicales. Les concertations qui ont été organisées dans le cadre des réformes ont été des concertations de façade. Les réformes ne passent plus par un avis préalable des organisations syndicales, le gouvernement fait des annonces dans la presse puis les met en œuvre... le programme gouvernemental correspond en tous points au programme porté par le patronat belge en matière de retraite (67 ans d'âge, retraites à points, pensions partielles...). Fin de la prise en compte de la pénibilité, pas de prise en compte des impacts du travail sur la santé. L'ensemble de ces régressions ont été facilitées par la gestion tripartite.
- **Italie** : La réforme de 1995 avait ouvert un échange entre gouvernement et organisations syndicales. Depuis, plus de 10 réformes ont eu lieu et systématiquement, aucune concertation n'a été mise en place... En 2019 l'âge de départ en retraite a été porté à 67 ans. Les réformes ont été exclusivement dictées par des considérations économiques. En 2015, le syndicat (CGIL) a proposé une plateforme pour un nouveau système de retraite, elle n'a pas été prise en compte par le gouvernement. En 2016, le syndicat invite les partenaires sociaux à engager un principe de départ volontaire à la retraite (63 ans avec un prêt via des banques... contre 67 ans). Sur cette base, des discussions se sont ouvertes, signature d'un accord en 2016 avec la CGIL. Mise en place de dispositifs de flexibilité. D'autres thèmes devraient faire l'objet de concertations: les femmes, les jeunes, la démographie, etc... mais aussi les questions liées à la pénibilité. En 2016, création de 11 puis 15 catégories de salariés pouvant partir plus tôt en retraite. Le syndicat demande la réouverture des discussions, l'actuel gouvernement n'en engage.
- **Suède** : La réforme de 1995 a donné lieu à une période de transition de 20 ans. Les syndicats n'ont pas été préalablement consultés, simplement sollicités pour des contributions éventuelles. Cela a donné lieu à la diminution des niveaux de pension en 2010 via un mécanisme de « pilotage automatique » (prise en compte des cotisations versées et des coûts du régime). Actuellement les syndicats font l'objet de consultations dans la perspective d'une nouvelle réforme paramétrique.
- **Allemagne** : 40 réformes des retraites ont eu lieu depuis 1990. Le processus reste identique malgré les différents gouvernements : le ministère fait une proposition, consultation des organisations syndicales et des organisations patronales, puis consultation d'un comité consultatif de l'Etat.

- La capacité d'intervention des syndicats est « fictive », pas d'influence réelle sur les textes. En 2000/2001, les espoirs syndicaux d'un meilleur dialogue social ont été déçus, il a eu dans cette période un nouvel abaissement des pensions...La réformes Merkel a augmenté l'âge de départ à 67 ans... Il y a eu plusieurs tentatives de mobilisation syndicale mais ce qui a paradoxalement « sauvé » le système a été la crise financière qui a fait la démonstration de la solidité de ce système contributif un pilier fort car indépendant des marchés financiers en crise. Ces dernières années, il y a eu de légères améliorations des prestations notamment des choix de ne pas augmenter l'âge de départ ou d'abaisser les pensions, il n'y a pas eu de gain pour les salariés/retraités, mais l'arrêt des réformes régressives.

*Les modes de financement : la répartition capital/travail ?*

- **Allemagne** : Depuis 2000, les revenus du capital ont augmenté de 75% quand dans le même temps les salaires n'ont progressé que de 50%. En Allemagne, le patrimoine des 10% des plus riches représentent 70% de la richesse nationale. Le taux de chômage de 2,5%, il y a 13 ans il était de 13%... Ce qui peut apparaître comme une situation saine revêt, en réalité, une situation tout autre : il y a toujours 2,3 millions de chômeurs et la multiplication des emplois très précaires et de très courte durée (mini job) vient impacter les chiffres réels du chômage auxquels il faudrait adjoindre ceux de la précarité.
- Il faut donc distinguer la situation du chômage entre celui de longue durée qui représente 2/3 des demandeurs d'emploi et celui de courte durée. Les « bons emplois » (contrats de travail pérennes) ont baissé au profit des « mini job » et « travail partiel forcé », précaire. Beaucoup de « bas salaires » constituent le salariat allemand, ils représentaient 10 à 15% ces dernières années contre 20% aujourd'hui. Le système de retraite porte sur 3 piliers : régime de base, retraite complémentaire obligatoire et retraite privée par capitalisation. Ce système a été mis en place dans une volonté politique de répondre aux préconisations de la banque mondiale. Cela a eu comme premières conséquences, la réduction de la retraite de base à 1440 euros en moyenne pour un taux plein sur la base du salaire moyen. Avec l'ancien système, elle aurait été de 1600 euros. En appliquant pleinement l'ensemble des effets de la réforme, elle passera à 1250 euro brut auxquels il faut soustraire la fiscalité ! et ne serait obtenu qu'après 45 ans de cotisation ! Les allemands ont un manque de confiance dans ce système qu'ils jugent non pérenne. Le gouvernement a porté des oppositions entre les plus riches et les pauvres, entre les jeunes et les anciens, entre le secteur public et le secteur privé... Le désengagement de l'état s'est accru dans le financement du système de retraite. Il s'est accompagné d'exonérations de plus en plus importantes des contributions des employeurs. A ce jour, 1 million de personnes vivent sous le seuil de pauvreté en Allemagne. Le PIB a augmenté de 40%, lorsque, dans le même temps, les dépenses sociales ont progressé de 30 %. Il s'agit là d'une baisse structurelle du système de protection sociale. Pour ce qui est du troisième pilier des retraites, il n'a jamais fonctionné en Allemagne. Le syndicat (DGB) milite pour revenir à un régime solidaire composé d'un régime de base et d'un régime complémentaire avec une plus grande contribution des employeurs. La démographie en Allemagne est

problématique avec une population active vieillissante et un nombre de retraités qui augmente bien plus vite que les naissances. Pour palier à cela, le syndicat propose d'augmenter les contributions salariés et employeurs. 80% des Allemands considère qu'une augmentation des contribution est acceptable, si elle se fait à 50% avec les employeurs et garantisse un bon niveau de retraite.

- **Italie** : La dernière réforme a provoqué un changement de système vers un compte notionnel. C'est là une réforme systémique. Pour autant, le gouvernement italien poursuit aussi, dans ce cadre nouveau, des réformes paramétriques. Beaucoup de réformes ont eu lieu entre 1992 et 2018. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1996, les salariés sont sur un nouveau système de retraite sauf ceux pouvant faire valoir 18 ans de cotisations avant 1996. Le système rétributif fait suite à un système contributif. Le changement de système s'est accompagné d'un durcissement des conditions de départ en retraite : l'âge a été porté à 67 ans, la préretraite à 62 ans... Le syndicat (CGIL) porte la revendication d'une réforme en profondeur du système de retraite. Des « effets de seuil » existent et sont extrêmement importants et impactants. Par exemple, tous les 2 ans le niveau des pensions est indexé sur le niveau de l'espérance de vie. Une situation qui, par exemple et pour des carrière identiques, demande à cotiser 5 mois de plus si l'on part après le 1<sup>er</sup> janvier par rapport à un départ au 31 décembre et ce, tous les deux ans... Le syndicat pointe aussi l'enjeu de travailler sur la question de la situation spécifique des femmes.
- **Suède** : Le syndicat (LO) travaille à un bilan des mécanismes d'égalité femmes/hommes. Un dispositif d'indexation est intégré au système des retraites concernant l'âge de départ en fonction de l'espérance de vie. Il existe 68 % d'écart entre les pensions des femmes et des hommes. 80% des femmes travaillent contre 84% des hommes. La question de l'emploi salarié n'est donc pas le facteur d'inégalité, ce dernier est constitué par la nature des travaux occupés par les femmes. La question de la nature du contrat de travail est aussi posée, par exemple, les femmes sont plus employées en temps partiels subis, une situation très pénalisante pour la retraite qui renforce une inégalité avec les hommes qui, eux, travaillent plus tard (carrière longue).
- **Belgique** : Le gouvernement Belge ambitionnait une réforme systémique visant au passage d'un système par répartition à un système par points (actuellement en annuités). Le syndicat (FGTB) a travaillé à une position syndicale unitaire unanime qui s'oppose au projet de réforme. Le gouvernement, pour soutenir son projet, a argué d'un problème de financement pérenne, un phénomène amplifié par l'accroissement de l'espérance de vie. De plus, le gouvernement mettait en avant un manque d'actifs financiers dans les caisses de protection sociale. Ces éléments n'étaient construits sur aucune réalité, par exemple, sur ces 15 dernières années, pendant 5 années l'espérance de vie a régressé en Belgique. Une étude récente a démontré un écart de 25 ans d'espérance de vie entre un salarié à « bas revenus » et un à « haut revenu ». Concernant le financement de la protection sociale, le syndicat met en avant l'augmentation par deux des gains de productivité en trente ans. C'est là une tendance qui se confirme et se poursuit. La question centrale posée est celle de l'inégalité de la répartition des richesses. Concernant les mesures paramétriques, la réforme vise une augmentation de l'âge de départ de 65 à 67 ans, la fin des départs en retraite anticipés à 60 ans pour 35 années de carrière et à 63 ans pour 42 années



de carrière, cela condamne les femmes à pousser leur carrière jusqu'à 67 ans... Mise en place de la capitalisation (système assurantiel privé) et c'est là, selon le syndicat, l'enjeu de fond de la réforme. Conformément aux exigences du patronat, le gouvernement prônait un mécanisme de responsabilisation des travailleurs avec la mise en place d'une retraite à points. La suppression du coefficient de revalorisation (1 euro en 1960 ne vaut pas 1 euro aujourd'hui), des points par année en fonction du salaire moyen de la profession. Par exemple, si le salaire moyen de la profession est de 1000 euros et que celui du salarié est de 800 euros, il génère 0,8 point. Si le salarié touche 1200 euros, il génèrera 1,2 point. Le cumul des points d'une carrière sera à multiplier par un coefficient dont la valeur ne sera connue que deux ans avant le départ. Comble du cynisme, cette valeur est fonction de deux paramètres tout à fait extérieurs à la carrière du salarié et sur lesquels celui-ci n'a aucune prise. Le nombre de pensionnés partant à la même période et l'état des finances publiques. Sur ce deuxième indicateur macroéconomique, cela reviendrait, dans la situation actuelle des finances en Belgique (comparable à la France) à un gel des pensions pendant plus de 5 ans au minimum. Grâce à une unité syndicale unanime et à une mobilisation sociale importante, le gouvernement a remballé son projet de réforme, le premier ministre annonçant son report à une prochaine législature.

---

## **Intervention de Bernard THIBAULT, membre du bureau de l'OIT.**

L'OIT a produit un rapport sur l'évolution des salaires à l'échelle du monde entre les années 2016 et 2017. Il y a effectivement un rapport étroit entre vie professionnelle, l'évolution en activité quelles que soient ses caractéristiques (le montant des salaires, les conditions d'emploi etc.), et la retraite. Il y a une interaction évidente, c'est pour cela que je l'évoque.

**L'OIT souligne** dans son analyse sur l'évolution des salaires sur l'année 2016-2017, **qu'il y a une baisse de la part des richesses produites dans le monde redistribuée aux travailleurs. C'est une tendance mondiale !** Il y a une alerte de la part de l'OIT aux Etats, j'y reviendrai.

Donc, la **1ère donnée**, et c'est un rapport qui est officiel, validé par les états eux-mêmes (ils ne peuvent pas contester cette évidence, ils ont apporté leur propre tampon pour valider l'analyse qui a été faite) : **baisse de la part redistribuée aux travailleurs proportionnellement à la richesse produite.** Il y a quelques exceptions.

Parmi les exceptions les plus notables, il y a la Chine, et c'est vrai que numériquement un seul pays peut modifier une moyenne mondiale avec 1 milliard 300 millions d'individus. Et à l'exception de la Chine, je n'ai pas le temps de développer les raisons pour lesquelles les salaires évoluent en Chine positivement, c'est une des rares exceptions mondiales.

**2ème constat, c'est qu'il y a un accroissement des inégalités.** L'OIT mesure que dans ce qui est redistribué (donc proportionnellement inférieur aux richesses produites) c'est redistribué de manière de plus en plus inégale : ils ont pris les 10 % des revenus les plus hauts dans chacun des pays, chacun des secteurs, et les 90 autres % de la population travaillant, et l'écart ne cesse de croître.

**Et la conclusion de l'OIT à ce propos, c'est de dire aux états « on ne peut pas s'inscrire**



**« dans une déflation salariale de ce niveau de manière durable, sinon c'est un facteur de risque qui nous mène à la perspective d'une crise économique mondiale, dont l'impact en termes d'emploi va être bien supérieur au chômage provoqué la crise de 2008. »**

Il y a là un cri d'alarme, et je l'évoque parce que, naturellement je pense qu'il y a une relation très directe avec la problématique retraites.

Le niveau des salaires, la rémunération du travail le partage des richesses, notamment dans notre mécanique chez nous, les retraites c'est une part de rémunération indirecte, de reconnaissance indirecte du travail. Donc il y a une corrélation tout à fait évidente.

Ça c'est rapport à l'évolution des revenus pour les travailleurs.

L'autre donnée qui est parlante à l'échelle du monde, c'est la dernière statistique qui a été publiée sur le volume d'emploi occupé par l'économie informelle : **60 % des emplois dans le monde aujourd'hui sont dans l'économie informelle.** 60 % des emplois !!!

On est en Europe dans la minorité mondiale, et dans les arguments qui nous sont opposés lorsqu'on entend parler de compétitivité, on entend tous parler de compétitivité, quel que soit d'ailleurs le niveau de rémunération et les conditions de travail. Les chinois s'entendent parler de compétitivité parce qu'ils deviennent trop chers du fait des augmentations de salaire en Chine, et ont des emplois qui disparaissent. **Bref c'est une course effrénée au moins disant social...**

Le fait que 60 % des emplois sont dans l'économie informelle, et la plupart du temps d'ailleurs il n'y a pas de contrat de travail, une des lères conséquences c'est qu'il n'y a pas de protection sociale. Et dans la protection sociale, il y a les retraites...

Juste quelques chiffres rapides,

- 74 % de la population mondiale ne dispose pas de véritable système de protection sociale. Et si on décline en fonction des thèmes de protection susceptibles d'être assurés ou pas, par exemple
- 28% seulement des femmes ont des allocations maternité,
- 12 % des chômeurs uniquement sont indemnisés,
- sur l'histoire des retraites on peut noter qu'il n'y a que 34 % des travailleurs qui cotisent à un système de retraite, dans le monde !

Alors là je donne des chiffres mondiaux, donc vous comprenez bien que cela masque des disparités importantes d'un pays à un autre.

C'est vrai pour le **travail informel** par exemple où c'est plus de 80 % en Afrique, plus de 60 en Asie-Pacifique etc... Mais on atteint **25 % en Europe.**

Ne pensons pas que c'est une dégradation qui ne touche que d'autres continents, ou que ça n'existerait pas non plus chez nous, même si c'est dans des proportions encore une fois moindre que sur les autres continents. Il y a des raisons à cela, mais ça demeure.

**Donc 34 % de travailleurs qui cotisent à un système de retraite, bientôt à ce titre là on va nous taxer de « privilégiés ».** La norme semble vouloir être une absence de système de retraite.

Je ne développe pas trop, j'ai promis d'être concis.

Après il y a dans le travail informel des travailleurs qui ont les moyens de s'assurer individuellement pour leur retraite. Mais là on n'est pas du tout dans un système à la fois solidaire, par répartition. C'est autre chose vous comprenez.

Naturellement, ceux qui sont au bas de la grille (ceux qui sont en bas de cordée), eux n'ont pas

la capacité de se doter d'une assurance individuelle pour s'assurer plus tard une retraite éventuelle.

Ce rapport sur la protection sociale (à l'OIT il y a beaucoup de rapports, en même temps l'administration il faut s'en servir comme outil politique), à l'occasion j'invite les camarades qui sont mobilisés dans les différents pays à bien en prendre la mesure. Notamment parce qu'il y a aussi l'analyse sur les retraites (mais sur les autres thèmes de la protection sociale également) de ce qui s'est fait ces dernières années. Sous l'impulsion de la banque mondiale et du FMI principalement, qui sont fréquemment mis en cause dans le rapport de l'OIT (cela n'est pas inintéressant).

Il est relevé notamment qu'il y a **24 pays en 20 ans qui ont modifié leur système**, et la tendance générale, c'est une transformation des systèmes pour instaurer très souvent des comptes individuels, voire des degrés de privatisation des mécanismes ou des systèmes, voire de la gestion des fonds. On était dans cette dominante là...

**Il y a une tendance**, y compris dans ces pays qui politiquement affirmaient que c'était le devenir, que c'était assurer la pérennité des systèmes. **Plusieurs pays de ces 24 reviennent en arrière**. Ils sont obligés de prendre des dispositions, l'OIT dit de « renationalisation », de la gestion des retraites.

On voit qu'on a aussi intérêt à élargir le spectre des expériences, parce que même si c'est à des degrés et avec des qualités différentes, dans d'autres pays il y a des expériences qui peuvent nous servir d'arguments pour mener les campagnes à venir.

Cela peut aller très loin. Par exemple en Roumanie, pays membre de l'UE, le gouvernement a annoncé récemment sa décision de supprimer toutes les cotisations patronales au système de protection sociale roumain. Il dit ne pas toucher au système de protection sociale dans son architecture, mais **dès lors que les seules ressources seraient les cotisations des travailleurs, le système s'écroule de lui-même !**

**Il n'y a jamais rien d'acquis en matière de protection sociale**, c'est tout à fait évident.

Des choses que l'on pensait installées peuvent être remises en cause de manière très forte. J'ai aussi de multiples exemples qui ont été provoqués par les interventions du FMI dans les plans d'aides internationales, dont les contreparties ont consisté dans beaucoup de pays à demander des « efforts » (en réalité des sacrifices) aux travailleurs, et singulièrement dans le domaine de la retraite. Cela a été vrai en Grèce, cela a été vrai aussi au Portugal, cela a été vrai aussi dans plusieurs pays européens.

Cette incapacité qui est souvent affichée de financement des retraites, pour justifier des débats ou les réformes, est en fait un maquillage plus ou moins habile d'intervention d'une espèce d'orthodoxie financière internationale dont rien ne justifie le bien fondé.

Un des principes qui demeure à l'OIT, et qui je crois a servi à ceux qui ont conçu la sécurité sociale : « **les considérations humaines et sociales doivent primer sur les impératifs économiques et financiers.** »

C'est une phrase qui date de 1944, et je pense qu'elle est toujours d'actualité, et qu'on a intérêt à remettre le débat justement à ce niveau-là. Il ne faut pas se laisser enferrer ou enfermer, même si en travaillant on peut avoir une argumentation, ne pas se laisser enferrer dans une technique financière qui ne répond pas aux défis sociaux

*Ont collaboré à ce dossier : Catherine Perret, Jean-Louis Butour, Gilles Oberrieder, Régis Mezzasalma, Lo Khady, Fabienne Clamens, Jacques Eliez, Mijo Isabey, Christine Dufflot*