

Les retraites en Europe

8 octobre 2018

La confédération CGT a invité les autres organisations syndicales à ce colloque sur les retraites en Europe, avec la participation de la DGB allemande, de la CGIL italienne, de la FGTB belge et de LO suédoise.
Voici notre synthèse des éléments importants de ce colloque.

En introduction, la CGT présente sa vision de la réforme systémique à points promise par Macron qui veut :

- uniformiser tous les systèmes de retraite en leur imposant une valeur unique du point, sans remettre en cause l'existence des différents régimes,
- diminuer les pensions et la part des pensions dans le PIB en gelant ou en augmentant la valeur du point moins que l'inflation,
- fixer la même cotisation sur tous les salaires en dessous de 3 ou 4 fois le plafond de la Sécurité sociale (environ 10 000 € mensuels) en fusionnant base et complémentaire du privé,
- mettre en place un système à points purement contributif payé par les cotisations et axé sur des solidarités payées par l'impôt.

Pourquoi cette réforme ? Les réformes précédentes ont diminué et continuent de diminuer la pension, assurant ainsi l'équilibre financier des systèmes de retraite. La réforme a pour objectif d'aller plus vite dans cette baisse des retraites, probablement en 10 ans au lieu de 30, pour rejoindre la « norme » européenne. La CGT refuse la baisse des pensions, n'est pas demandeuse d'une réforme systémique.

Les systèmes de retraite dans chacun des pays

Partout les systèmes de retraite vont vers un pilotage automatique : des cotisations définies et plafonnées, des pensions en baisse si le nombre de retraités augmente. Les interventions montrent une énorme différence entre les positions et les volontés d'actions des syndicats des 4 pays.

Belgique : la droite dure veut harmoniser les trois régimes (salaire, indépendant, fonctionnaire) en transférant des moyens des fonctionnaires vers les indépendants. La pension moyenne est de 950 €, en dessous du seuil de pauvreté à 1 157 €. Le taux de remplacement est de 45 % avec 85 ans de cotisation. Le programme du gouvernement reprend exactement celui du patronat, annoncé en 2004 et rature les droits pour les temps partiels, les périodes assimilées, la pénibilité.

Un projet de système à points, opaque, prévoit d'attribuer des points en fonction de la proportion du salaire par rapport au salaire moyen, n'informer sur les droits liés au nombre de points que deux ans avant l'âge de départ car l'équilibre du système est lié à un correcteur démographique et un correcteur macro-économique pour respecter le déficit budgétaire toléré. Le-la retraité-e deviendrait la variable budgétaire d'ajustement, en sacrifiant prioritairement les bas revenus et les femmes. La forte mobilisation et l'unité syndicale ont permis de repousser la mise en place de ce système pour le moment (une nouvelle journée est prévue le 2 octobre). Les syndicats favorables au système à points ont évolué dans le cours de la « concertation », et la conviction que ce système ne donne aucune garantie sur les droits est assez partagée.

Revendications : plus de moyens aux retraites en tenant compte des gains de productivité qui ont doublé en 30 ans, partage des richesses, développement et amélioration de la répartition pour stopper le développement de la complémentaire par capitalisation et à cotisations définies.

Suède : 800 caisses de retraite assurent un 1^{er} pilier par comptes nationaux avec un taux de remplacement de 45 à 50 %, un 2^e pilier à cotisation volontaire couvre une majorité de salarié-es qui ont un taux de remplacement de 15 %. Il faut partir à 68 ans et avoir travaillé 47 ans pour avoir une retraite complète. La retraite est de 2 110 € pour les hommes et 1 430 € pour les femmes, ce qui est proche du minimum même si la femme a travaillé toute sa vie. La retraite minimale garantie compense les faibles pensions pour 65 % des femmes et 16 % des hommes. Les allocations logement compensent aussi : 65 % de celles-ci concernent les femmes.

Une réforme systémique pour mettre en place un système à cotisations définies a été décidée en 1995, sans réelle consultation des syndicats. Elle a diminué automatiquement les pensions pour les équilibrer avec les recettes des cotisations. Malgré cela, il est proposé de reculer l'âge d'ouverture des droits de 61 à 64 ans, l'âge pivot de 65 à 67 ans.

Revendications : le syndicat ne demande pas « l'impossible retour à une prestation définie », mais l'amélioration des pré-requis pour avoir une bonne retraite ; augmentation de 2 % de la cotisation dans le public pour avoir 70 % du salaire précédent ; réduire les écarts entre les femmes et les hommes.

La confédération CGT a invité les autres organisations syndicales à ce colloque sur les retraites en Europe, avec la participation de la DGB allemande, de la CGIL italienne, de la FGTB belge et de LO suédoise.

Voici notre synthèse des éléments importants de ce colloque.

La confédération CGT a invité les autres organisations syndicales à ce colloque sur les retraites en Europe, avec la participation de la DGB allemande, de la CGIL italienne, de la FGTB belge et de LO suédoise.

Voici notre synthèse des éléments importants de ce colloque.

En introduction, la CGT présente sa vision de la réforme systémique à points promise par Macron qui veut :

- uniformiser tous les systèmes de retraite en leur imposant une valeur unique du point, sans remettre en cause l'existence des différents régimes,
- diminuer les pensions et la part des pensions dans le PIB en gelant ou en augmentant la valeur du point moins que l'inflation,
- fixer la même cotisation sur tous les salaires en dessous de 3 ou 4 fois le plafond de la Sécu (environ 10 000 € mensuels) en fusionnant base et complémentaire du privé,
- mettre en place un système à points purement contributif payé par les cotisations et assurer des solidarités payées par l'impôt.

Pourquoi cette réforme ? Les réformes précédentes ont diminué et continuent de diminuer la pension, assurant ainsi l'équilibre financier des systèmes de retraite. La réforme a pour objectif d'aller plus vite dans cette baisse des retraites, probablement en 10 ans au lieu de 30, pour rejoindre la « norme » européenne. La CGT refuse la baisse des pensions, n'est pas demandeuse d'une réforme systémique.

Les systèmes de retraite dans chacun des pays

Partout les systèmes de retraite vont vers un pilotage automatique : des cotisations définies et plafonnées, des pensions en baisse si le nombre de retraité-es augmente. Les interventions montrent une énorme différence entre les positions et les volontés d'actions des syndicats des 4 pays.

Belgique : la droite dure veut harmoniser les trois régimes (salaire, indépendant, fonctionnaire) en transférant des moyens des fonctionnaires vers les indépendants. La pension moyenne est de 950 €, en dessous du seuil de pauvreté à 1 157 €. Le taux de remplacement est de 45 % avec 45 ans de cotisation. Le programme du gouvernement reprend exactement celui du patronat, annoncé en 2004 et rabote les droits pour les temps partiel, les périodes assimilées, la pénibilité.

Un projet de système à points, opaque, prévoit d'attribuer des points en fonction de la proportion du salaire par rapport au salaire moyen, n'informer sur les droits liés au nombre de points que deux ans avant l'âge de départ car l'équilibre du système est lié à un correcteur démographique et un correcteur macro-économique pour respecter le déficit budgétaire toléré. Le-la retraité-e deviendrait la variable budgétaire d'ajustement, en sacrifiant prioritairement les bas revenus et les femmes. La forte mobilisation et l'unité syndicale ont permis de repousser la mise en place de ce système pour le moment (une nouvelle journée est prévue le 2 octobre). Les syndicats favorables au système à points ont évolué dans le cours de la « concertation », et la conviction que ce système ne donne aucune garantie sur les droits est assez partagée.

Revendications : plus de moyens aux retraites en tenant compte des gains de productivité qui ont doublé en 30 ans, partage des richesses, développement et amélioration de la répartition pour stopper le développement de la complémentaire par capitalisation et à cotisations définies.

Suède : 800 caisses de retraite assurent un 1^{er} pilier par comptes notionnels avec un taux de remplacement de 45 à 50 %, un 2^e pilier à cotisation volontaire couvre une majorité de salarié-es qui ont un taux de remplacement de 15 %. Il faut partir à 68 ans et avoir travaillé 47 ans pour avoir une retraite complète. La retraite est de 2 110 € pour les hommes et 1 430 € pour les femmes, ce qui est proche du minimum même si la femme a travaillé toute sa vie. La retraite minimale garantie compense les faibles pensions pour 65 % des femmes et 16 % des hommes. Les allocations logement compensent aussi : 65 % de celles-ci concernent les femmes.

Une réforme systémique pour mettre en place un système à cotisations définies a été décidée en 1995, sans réelle consultation des syndicats. Elle a diminué automatiquement les pensions pour les équilibrer avec les recettes des cotisations. Malgré cela, il est proposé de reculer l'âge d'ouverture des droits de 61 à 64 ans, l'âge pivot de 65 à 67 ans.

Revendications : le syndicat ne demande pas « l'impossible retour à une prestation définie », mais l'amélioration des pré-requis pour avoir une bonne retraite ; augmentation de 2 % de la cotisation dans le public pour avoir 70 % du salaire précédent ; réduire les écarts entre les femmes et les hommes.

- Emplacement : [inFORMER LES SALARIÉ-ES](#) > Tous les arguments > Les argumentaires >
- Adresse de cet article : <https://solidaires.org/Les-retraites-en-Europe>

