

## Les retraites dans le monde

### A) Eléments de comparaison et arguments sur les retraites en Europe

#### 1) Genèse des attaques contre les systèmes de retraites en Europe

Prenant toute la mesure de l'enjeu financier capital que représentent les fonds de réserve publics nationaux à plus ou moins long terme, le libéralisme a tiré parti après la crise financière de 2008 et la crise économique qui s'en est suivie pour amplifier les réformes de retraites préconisées depuis le début des années 80. En 2013 et à l'aune de l'examen du comportement des systèmes de retraites pendant la crise, une étude de l'Institut syndical européen montre que : la « diversification » des systèmes de retraite n'a pas pu protéger contre les chocs macroéconomiques qui représentent les principaux défis pour les systèmes de pensions et que les gains macroéconomiques des piliers privés ont souvent été surestimés dans le débat politique. Enfin, les coûts de la diversification par la privatisation sont très élevés, malgré le mythe populaire sur la réduction de la dette implicite. Les gains réels de la diversification (amplification et extension de la capitalisation par points), sont limités. Les systèmes de retraite privés n'ont pas été à l'abri des chocs macroéconomiques, ce qui représente le risque majeur pour ces systèmes<sup>1 & 2</sup>.

L'échéancier de réformes à travers toute l'Europe n'a pas pour visée de renforcer la stabilité des systèmes de pensions de retraite, mais clairement leur rentabilité<sup>3</sup>.

La crise en Grèce, et les plans d'ajustements successifs imposés au peuple grec ont aussi servi d'aubaine et d'expérimentation expéditive pour ce faire. Parmi toutes les mesures imposées en Grèce entre 2009 et 2014 le niveau des pensions de retraite s'est effondré de 30% créant une chute sans précédent du niveau des pensions de retraites<sup>4</sup>.

Les peuples ont dû se battre avec des luttes sociales ininterrompues, parfois sans marques apparentes de cohérence, sans plan européen de résistance à proprement parler, même si, dès 2011,

---

<sup>1</sup> Drahokoupil, Domonkos, Etui Policy Brief, 2013.3 : Réformer les retraites, les limites de la diversification

<sup>2</sup> Natali, Stamatii, Etui Working Paper 2013.8 : Une analyse comparative des réformes des pensions en Europe, Irlande, Royaume-Uni, Pologne, Slovaquie, Italie, France, Finlande, Suède.

<sup>3</sup> Natali, Etui Working Paper, 2011.7 : Une analyse comparative des réformes récentes en Europe, France, Suède, Royaume-Uni, Pologne

<sup>4</sup> Theodoropoulou, Etui Working Paper, 2014.04 : L'UE est-elle devenue intrusive dans l'élaboration des protections sociales nationales, preuves par la Grèce et le Portugal

et plus dernièrement en 2019, la CES a clairement pris position contre cette volonté de sur-financiariser les systèmes de retraites en Europe<sup>5</sup>.

## **2) La réforme des retraites : un projet suggéré par l'Union Européenne, mais appliqué avec beaucoup de zèle par le président Macron et son gouvernement**

Depuis plus d'un mois, les français manifestent contre la casse de leurs retraites. C'est l'occasion de rappeler que les objectifs de cette réforme étaient fixés dans les recommandations que l'Union européenne adresse chaque année à la France. La feuille de route appelait ainsi à une « *simplification et une harmonisation des régimes qui contribuerait à une meilleure maîtrise des dépenses publiques* », en soulignant que « *l'alignement de différents régimes de retraite des secteurs public et privé réduirait de plus de 5 milliards d'euros les dépenses publiques* ». Tout est dit : il ne s'agit nullement d'une tentative d'améliorer notre système de retraite pour le rendre à la fois plus juste et plus équilibré, mais bien de chercher à le fragiliser afin de le livrer par pans entiers à la finance via la capitalisation.

Dans le cadre du semestre européen<sup>6</sup>, la Commission européenne et le Conseil de l'UE (auquel participe le gouvernement français) avaient donc adressé en juin et en juillet 2019 leurs dernières recommandations économiques pour la France. Les deux institutions appelaient de leurs vœux une réforme des retraites ambitieuse et d'une tonalité parfaitement libérale. Elle serait de nature à « *contribuer à alléger la dette publique à moyen terme* ».

Au niveau européen, le droit des travailleurs salariés et indépendants à une pension de retraite leur garantissant un revenu adéquat est reconnu à l'article 15 du socle européen des droits sociaux. C'est un des principes qui constitue le « *socle européen des droits sociaux* ». Socle promulgué au mois de septembre 2017 et qui reste à ce jour à l'état de « *déclaration sans engagement réel* ».

A ce rythme c'est tout le processus européen qui se lénifie et tourne toujours un peu plus le dos aux travailleurs et aux peuples d'Europe. Si le gouvernement montre autant d'acharnement pour imposer une réforme largement rejetée et combattue par une majorité de français c'est aussi parce que son implication dans cette Europe ultra-libérale l'y contraint. Il est donc grand temps de changer de modèle et d'orientation, cette séquence portée par une lutte d'une ampleur exceptionnelle doit nous y aider.

Partout en Europe, les citoyens se mobilisent contre les conséquences de l'austérité, inscrite au cœur des traités de l'Union européenne. Partout, ils refusent cet avenir individualiste où les systèmes de solidarité sont brisés un à un.

Depuis des années, la peur du peuple et le mépris de la volonté des citoyens ébranlent l'édifice européen. Il faut répondre à la défiance grandissante envers les institutions européennes en

---

<sup>5</sup> <https://www.etuc.org/fr/document/un-programme-d'action-de-la-ces-pour-le-bien-etre-social-et-la-protection-sociale> (résolution adoptée lors du comité exécutif des 14-15 décembre 2016) :

« (...) Une vague de réformes à travers l'Europe a été introduite sans autre but que de réaliser des coupes nettes dans les dépenses publiques, au détriment de l'objectif même de la politique de retraite qui est de permettre aux personnes âgées un niveau de vie décent et digne. L'absence de toute politique de retraite cohérente a évidemment abouti à ce que ces réformes entraînent une réduction de la couverture, de l'adéquation et de l'accessibilité des pensions pour des millions d'Européens (...) ».

<sup>6</sup> **Le Semestre européen est un cycle de coordination des politiques économiques et budgétaires au sein de l'UE. Il s'inscrit dans le cadre de la gouvernance économique de l'Union européenne.**

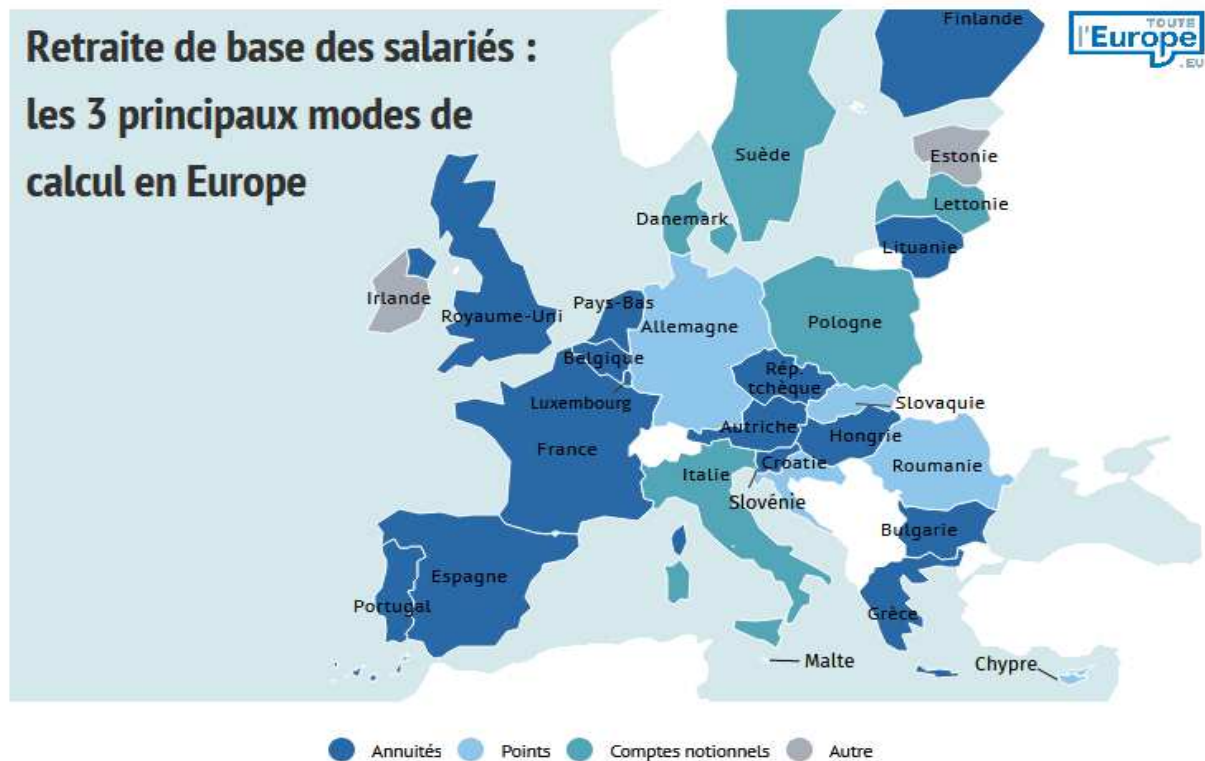
Ce cycle se concentre sur les six premiers mois de chaque année, d'où son nom.

Dans le cadre du Semestre européen, les États membres alignent leurs politiques économiques et budgétaires sur les règles et les objectifs arrêtés au niveau de l'UE.

assumant de remettre en cause les règles du jeu. Le chantier est immense si l'on veut mettre en œuvre un véritable Social New Deal : sortir de la logique du libre-échange, privilégier un pacte de progrès solidaire et durable plutôt que de croissance et de compétitivité, faire l'harmonisation sociale par le haut.

### 3) Les systèmes de retraites « à points » sont minoritaires en Europe :

Le gouvernement nous presse d'adopter un système de retraite « à points », sous prétexte de faire comme les autres pays européens. En réalité, ce type de système de retraite est loin d'être répandu en Europe : il est même minoritaire comme le montre la carte ci-dessous.



Il existe trois manières principales de calculer le montant des pensions de base touchées par les retraités européens :

- Le **régime en annuités** concerne, en ce qui concerne uniquement le régime de base, **seize Etats membres** de l'Union européenne, dont le **Royaume-Uni** et la **France**. Le calcul dont il résulte dépend de trois facteurs : le salaire de référence (qui peut être le dernier salaire ou le salaire des meilleures années de carrière par exemple), la durée de cotisation (nombre d'années ou de trimestres travaillés) et le taux d'annuité (ou taux de liquidation, maximal lorsque le retraité remplit une double condition d'âge et de durée totale validée).
- Le système de **retraite à points** s'appuie sur les cotisations versées au fil de la carrière, converties en points. Ainsi, le montant de la retraite dépend du nombre de points accumulés, du "*prix*" attribué à chaque point (déterminé chaque année par les « partenaires sociaux » en France) et de l'âge de départ. On retrouve ce système dans **cinq Etats membres** de l'UE dont

l'Allemagne (régime de base), mais aussi en France pour les retraites complémentaires (Agirc-Arco).

- Les **comptes notionnels** sont quant à eux présents dans **cinq Etats membres**, dont l'Italie et la Suède. Les actifs accumulent un capital "*virtuel*" qui correspond à la somme des cotisations versées. Lors du départ à la retraite, ce capital leur est reversé suivant un coefficient de conversion qui prend en compte leur espérance de vie au moment de leur départ et le taux de revalorisation.

*(Source : Toute l'Europe).*

#### **4) Les systèmes de retraites « à points » et en « comptes notionnels » créent de l'incertitude sur le montant de la pension future :**

De l'aveu même du site officiel Toute l'Europe, « ces trois systèmes présentent une différence majeure : le **système par annuités** est un système auquel on se réfère souvent comme étant à "**prestations définies**". C'est-à-dire qu'un salarié, en entamant sa carrière, sait combien de trimestres lui seront nécessaires, peut anticiper le montant de son salaire et connaît le taux de liquidation, qui est garanti. **Il peut donc globalement savoir quelle pension lui sera versée à son départ à la retraite.**

Au contraire, **les systèmes en points et en comptes notionnels** font partie des régimes dits à "**cotisations définies**" : le salarié connaît le montant de ses cotisations annuelles, mais **ne peut véritablement prévoir le montant de sa retraite**, puisque **la valeur du point ou du coefficient de conversion n'est pas garantie.**

La valeur du point dépend de nombreuses variables démographiques et économiques nationales (population en vie, espérance de vie, situation économique ...). **On ne peut donc anticiper sa pension.** En France, les régimes complémentaires en points n'ont ainsi cessé de voir le prix des points augmenter, ce qui incite en outre les actifs à rester plus longtemps sur le marché du travail sans légiférer directement sur l'âge de départ à la retraite ».

*(Source : Toute l'Europe).*

## 5) Les systèmes de retraites « à points » et en « comptes notionnels » créent des retraités pauvres :

Deux pays sont souvent évoqués comme exemplaires en matière de réformes sociales et/ou d'indicateurs de performance économique : la Suède, l'Allemagne.

- **La Suède** a été citée à plusieurs reprises comme une « source d'inspiration ». En 1994, elle a adopté un système à points, entré progressivement en vigueur à partir de 2001. Les retraites jusqu'à-là indexées sur les quinze meilleures années et liquidées après trente ans de cotisations pour une pension à taux plein, sont désormais basées sur des cotisations fixes ; leur niveau dépend de l'âge de départ, de l'espérance de vie et de la situation économique du pays. Le montant annuel de la retraite est obtenu en divisant les cotisations versées pendant la vie active par le nombre d'années restant à vivre, selon l'espérance de vie moyenne, incitant à un départ plus tardif à la retraite. Le départ aujourd'hui fixé à 65 ans va progressivement passer à 67 ans en 2026. **Ce système a pour objectif d'empêcher la possibilité d'un déficit en permettant à la valeur du point de fluctuer. Les pensions peuvent alors baisser en période de crise, comme cela fut le cas en 2010, 2011 et 2014.**

**Concrètement :**

- **le taux de remplacement est passé de 60 % du dernier salaire il y a 20 ans, à 53,4 % aujourd'hui, d'après l'OCDE ;**
- **Le taux de pauvreté des plus de 65 ans est, selon Eurostat, de 14,6 % en 2018 contre 8,3 % en France.**

- **En Allemagne**, en dépit des réformes qui se sont succédées depuis les années 1990, le financement du système des retraites ne parvient toujours pas à faire face au vieillissement de la population et à la baisse du nombre d'actifs. Pourtant, la durée de cotisation a été plusieurs fois rallongée et l'âge de départ à la retraite a été progressivement reculé à 65 ans ou à 67 ans (pour les personnes nées après 1964). Pour percevoir une retraite à taux plein, il faut avoir cotisé 45 ans. Les cotisations-retraite (salarié et employeur) déjà à 18,6 %, atteindront 20 % en 2025.

**Concrètement :**

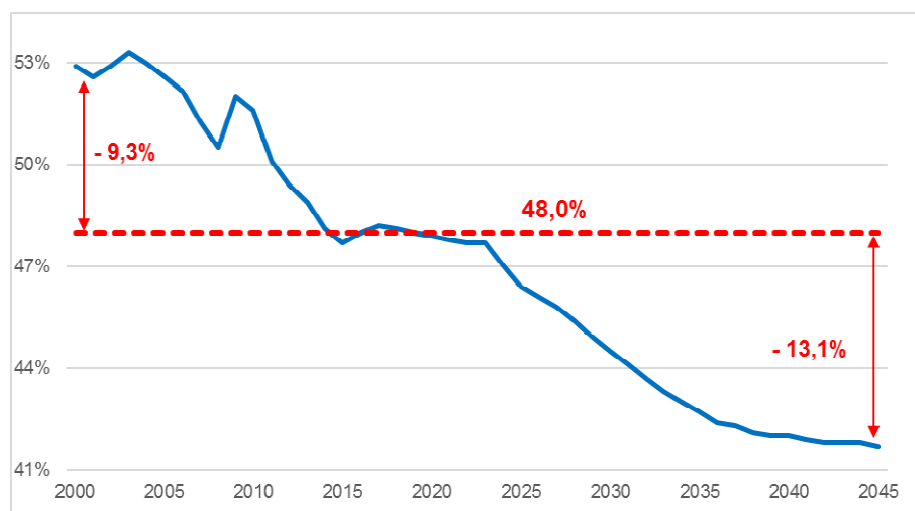
- **18,7% des retraités sont pauvres, selon Eurostat ;**
- **les écarts entre les pensions des hommes et celles des femmes sont les plus élevés des pays de l'OCDE.**

### **Baisse actuelle et future du taux de remplacement de la retraite de base en Allemagne**

Aujourd'hui, le taux de remplacement des retraites de base est d'environ 48 % (ligne pointillée rouge). Depuis 2000, le niveau a déjà baissé d'environ 9 %. Si rien ne change, il devrait encore diminuer de 13,1 % environ d'ici 2045. Nos camarades du DGB luttent pour stabiliser ce taux à 48% et le porter ultérieurement à 50%.

Outre-Rhin, le débat fait rage en ce qui concerne le relèvement de l'âge de départ en retraite. Une "Commission des pensions" composée de politiciens, de syndicalistes, d'employeurs et d'experts discute actuellement de la future couverture de l'assurance vieillesse. Elle présentera ses conclusions en mars prochain mais les représentants des syndicats et du patronat prennent déjà la parole : les employeurs estiment probable un report de l'âge de départ alors que les syndicats mettent en garde contre un départ à la retraite tardif. Le président du DGB a ainsi déclaré qu'il y a *"des politiciens qui voient le salut dans le fait de travailler plus longtemps et qui pensent qu'il faut travailler jusqu'à 69 ou 71 ans."* Il a insisté sur le fait que ceux qui ont un travail dur et physique ont

une espérance de vie plus courte en conséquence. Selon lui, "un âge de la retraite plus élevé est donc de facto une réduction de la pension pour les plus pauvres".



Sources, calculs et diagramme : DGB - Department for Social Policy

- **En France :**

- le taux de pauvreté des plus de 65 ans est de 8,3% en 2018 contre 15,8 dans l'UE ;
- le taux de pauvreté des plus de 65 ans se situe à 1,7 point au-dessous de celui des 55-64 ans. C'est là une caractéristique distinctive du système de retraites français actuel.

(Source : Collectif de mobilisation des agents de la Dares soutenu par la Cgt, « L'emploi des seniors avant la retraite. Peut-on demander à l'ensemble de la population française de travailler jusqu'à 64 ans ? », pp 4 et 5).

## 6) Les travailleurs belges ont rejeté l'introduction des systèmes « à points »

Les travailleurs sont loin de plébisciter les systèmes « à points » comme le montrent les mobilisations en France. Il est possible de gagner, comme le montre l'exemple de la Belgique.

Par des grèves nombreuses en province et au niveau national ainsi que des manifestations massives (120 000 personnes à Bruxelles notamment), les syndicats belges sont parvenus à « mettre au frigo » un projet de retraite à points.<sup>7</sup>

Ce projet visait à mettre en place un compteur individualisé pour chaque travailleur, alimenté par des points calculés en fonction du salaire moyen. La valeur du point ne pouvait être connue que deux ans avant l'âge théorique de départ en retraite. Le montant du point pouvait être corrigé et gelé en appliquant deux variables : démographique (nombre de personnes prenant leur retraite) et macro-économique (niveau d'endettement de l'Etat) : une vraie loterie !

<sup>7</sup> Pour une présentation détaillée, voir la vidéo de JF Tamellini, responsable FGTB sur :

<https://orgasociaux.cgt.fr/actualites/reforme-des-retraites-2/>

Le 28 janvier prochain, la FGTB appelle à une manifestation nationale car elle craint que le budget de la sécurité sociale ne soit déficitaire de 6,4 milliards d'euros d'ici 2024 et qu'il en résulte probablement une réduction des pensions, des soins de santé et des prestations sociales. D'où la nécessité de protester et d'appeler à un changement de politique. La FGTB a également présenté un plan en dix points pour renforcer le filet de sécurité sociale. Ces dix points seront au cœur de la manifestation annoncée.

La hausse des salaires, c'est bon pour la retraite ! Actuellement, le salaire minimum est de 9,65 euros par heure ou 1 340 euros nets par mois en Belgique. Selon la FGTB, cela ne suffit pas pour couvrir les dépenses quotidiennes. C'est pourquoi le syndicat a lancé une campagne, "Fight for €14", visant à augmenter le salaire minimum à 14 euros de l'heure (2.300 euros par mois). Ce plan a été débattu au Parlement fédéral. En attendant la décision sur les projets de loi proposés, le syndicat demande une augmentation d'au moins 3,5% du salaire minimum.

## **7) Des évolutions sociales positives existent dans plusieurs pays européens : une autre politique est possible**

- **Espagne** : le nouveau gouvernement PSOE/ Podemos a annoncé :
  - Abrogation partielle de la réforme du marché du travail des conservateurs de 2012, loi qui a fait grimper en flèche la précarité.
  - Le salaire minimum sera progressivement rehaussé pour atteindre à la fin de la législature 60 % du salaire moyen.
  - Les retraites seront de nouveau indexées sur l'inflation, ce qui n'était plus le cas depuis 2014. : augmentation de 0,9 % des pensions le 13 janvier 2020. Le syndicat CCOO a bien accueilli cette annonce tout en soulignant son caractère partiel et en demandant au nouveau gouvernement de s'atteler le plus rapidement possible à la correction complète de la "réforme" de 2013 afin de garantir le pouvoir d'achat des pensions, de manière durable dans le temps et pour l'avenir.
  - L'impôt sur les revenus augmentera pour les contribuables les plus riches, gagnant plus de 130 000 euros par an.
- **Luxembourg** : les salaires et les pensions devraient augmenter de 2,5 % en janvier 2020, selon l'office statistique du Luxembourg, dans le cadre d'une indexation régulière des salaires destinée à compenser l'inflation des prix à la consommation.
- **Pays-Bas** : le nouveau président de la 2<sup>ème</sup> centrale syndicale hollandaise, la CNV, a demandé une semaine de travail de 30 heures. Selon lui, la semaine de travail actuelle est trop longue. Actuellement, un emploi à temps plein pour la plupart des travailleurs se situe entre 36 et 38 heures. Grâce à la semaine de 30 heures, il y aurait moins d'absentéisme et de burn-out, un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée et cela favoriserait également l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Le syndicat a demandé au ministre du Travail de calculer les coûts de la semaine de 30 heures.
- **Finlande** : le gouvernement vient d'engager le chantier de la diminution du temps de travail, à contre-courant de ce qui se fait dans nombre de pays européens.

- **Italie** : 20 ans de contre-réformes ont éteint le régime de retraites du pays qui était l'un des plus généreux et des plus efficaces d'Europe au début des années 90 : recul de l'âge de départ à 67 et baisse des pensions ont fait le lit des régimes par capitalisation. Mais la tendance depuis un an est à l'assouplissement des mesures antérieures avec l'institution d'un quota 100 tout récemment : si l'addition de l'âge du travailleur et de ses annuités de cotisation atteint 100, il peut faire valoir ses droits à la pension sans décote, ce qui revient, sur le papier à autoriser un départ à 60 ans avec 40 annuités de cotisations (ce qui n'est pas tout à fait vrai puisque l'âge minimum pour en profiter est de 62 ans ; mais avec 38 annuités de cotisations possibles). C'est la réforme la plus simple à comprendre et qui prend à contre-pied le projet porté par Emmanuel Macron et Edouard Philippe.

### ***Black Rock : le véritable gagnant de la réforme des retraites***

Dans un discours prononcé le 10 novembre 2015 Emmanuel Macron déclarait : "Il faut développer les fonds de pension". Ministre, il n'avait pu le faire (la Loi Macron 2 n'avait pas abouti). La Loi Pacte (création du PER, etc.) et le projet de loi Retraites (art. 64, chap. 2, titre 5) sont en train d'y remédier.

En cela il satisfait parfaitement aux desideratas du plus gros fond de pension qui est reçu en grande pompe à l'Élysée et dont le responsable français (ancien fossoyeur de l'entreprise publique Gaz de France) vient d'être décoré de la Légion d'honneur.

Faut-il y voir de la collusion ? Oui, à n'en pas douter, ce gouvernement n'agit absolument pas dans l'intérêt des travailleurs, toute son énergie est mise à satisfaire l'avidité des capitalistes qui œuvrent, sans même plus s'en cacher, dans l'unique intérêt de quelques possédants.

#### **Qui est BlackRock ?**

BlackRock est l'institution financière la plus puissante au monde, gérant plus de 6 000 milliards de dollars d'actifs. À la fois conseiller des banques centrales et principal actionnaire de fleurons industriels nationaux, BlackRock murmure désormais à l'oreille des États européens. Ses combats : contrer toute régulation financière et imposer la retraite par capitalisation pour tous.

Alors ne nous y trompons pas, M. Emmanuel Macron et ses porte-voix ne font que préparer l'opinion pour pouvoir mener leur grand-œuvre : supprimer la retraite par répartition pour imposer de fait la retraite par capitalisation.

#### **Ouvrir grand la voix à la capitalisation**

La réforme des retraites, pour les financiers, doit être en effet l'occasion de mettre en œuvre un système par capitalisation, qui, jusque-là, n'a pas réussi à s'implanter en France. Elle doit leur permettre de mettre enfin la main sur une notre système de retraite « parmi les plus justes et équilibrés d'Europe » qui leur échappe jusqu'à présent.

C'est là le véritable nœud de l'affaire, il ne s'agit nullement de veiller à l'équilibre de notre système de retraite, mais de le démanteler au contraire afin de le livrer à l'avidité des Black Rock et consorts dont la vocation est diamétralement opposée aux valeurs de justice sociale et de solidarité.

Nous ne parlons donc pas uniquement d'une réforme paramétrique ou systémique, mais bien d'un basculement complet vers un modèle ultra-capitaliste au profit d'une oligarchie financière qui ne vise qu'à en finir avec notre modèle de sécurité sociale universelle et solidaire.



## **B) Quelques éléments et arguments mobilisables sur la question des retraites en dehors des exemples européens**

### **1) Retour sur les retraites de Russie**

Historiquement en Russie, l'âge de départ à la retraite constitue un élément central du système dans sa logique de solidarité intergénérationnelle. Fixé durant la période soviétique à 55 ans pour les femmes et à 60 ans pour les hommes, ce paramètre marque le passage à un statut de retraité assorti de nombreux dispositifs sociaux (réduction des charges de locations, du prix des transports, des médicaments, de l'énergie, etc.). Au fur et à mesure des destructions du système social hérité de l'URSS, il était de plus en plus perçu par la population comme un acquis légitime et intouchable et était garanti par Poutine en personne qui s'était engagé à plusieurs reprises à ne pas le modifier tant qu'il serait président. Parole non tenue, puisque quelques mois après la dernière élection présidentielle de 2018, le gouvernement a lancé une réforme antisociale radicale repoussant l'âge de départ à 65 ans pour tout le monde.

Les syndicats russes se sont mobilisés dans le cadre d'un large mouvement de contestation qui s'est emparé du pays. La pétition lancée en ligne par la KTR a recueilli plus de 3 millions de signatures en deux mois. Malgré l'argument de sécurité agité par le pouvoir en raison de la Coupe du Monde de football se déroulant en Russie cet été-là, les autorités ont finalement dû autoriser les rassemblements publics : plus de 700 000 personnes ont pris part à plus de 500 meetings et manifestations en quelques mois. Ce déferlement de mécontentement fut si puissant que Poutine a dû mettre tout son poids politique pour appuyer la réforme et accorder une concession symbolique ne reculant l'âge de départ pour les femmes que de 8 ans au lieu de 10 (63 ans au lieu de 65 ans dans le projet initial). Cependant, le pouvoir est apparu aux yeux de la population comme malhonnête, injuste et coupé du peuple. Deux ans après, la colère est toujours présente et le pays parsemé de micro-révoltes sociales et écologiques du type des gilets jaunes. Un sondage réalisé dans la région très industrielle du Kouzbass l'été dernier montrait que seul 21% des électeurs étaient prêts à redonner leur confiance à Vladimir Poutine s'il se représentait et 19% à Sergueï Shoïgu, son ombre fidèle, souvent présenté comme successeur naturel. Or cette région fut un des bastions de Poutine où il avait raflé 85% des voix lors du scrutin de 2018. Le contrat social est clairement rompu. Les russes ne sont pas dupes du fait que les énormes montants économisés sur leur dos lors de la réforme des retraites n'ont nullement dopé l'économie nationale (un bond de 1,5% du PIB supplémentaire en était attendu), mais qu'ils ont atterri dans les poches des oligarques et de l'Etat plus en quête de succès géopolitiques que de justice sociale.

### **2) Le contre-exemple marocain**

Le système de retraite actuel au Maroc se caractérise par sa diversité : la Caisse marocaine de retraite (CMR) pour les fonctionnaires, le Régime collectif d'allocation de retraite pour les établissements publics (RCAR), la CNSS pour les salariés du privé et la CIMR qui joue le rôle d'un régime supplémentaire dans le privé. Ces régimes sont régis par des règles et des paramètres de fonctionnement différents. La réforme paramétrique du régime des pensions civiles a tenté une certaine convergence par rapport au RCAR. Elle a repoussé l'épuisement des réserves à 2027 au lieu de 2022 ! Elle a également repoussé l'âge de départ à la retraite à 63 ans alors qu'il est toujours fixé à 60 ans au RCAR. Une étude sur les scénarios de réforme a été confiée à un prestataire externe. Ses conclusions insistent sur l'urgence «d'un traitement» en agitant le spectre de l'épuisement des réserves en 2038. Le régime actuel, qui prévoit de revaloriser les pensions à partir de janvier 2020,

est jugé déséquilibré et sa pérennité contestée, ce qui donne au gouvernement des arguments en faveur d'une réforme. La première devrait introduire certains changements douloureux pour la population : report de l'âge de départ à 63 ans à raison de 6 mois par an.

### 3) Eléments de réflexion sur les retraites en Afrique

Aujourd'hui, dans la plupart des pays africains, les régimes de retraite existant ne couvrent qu'une minorité de personnes, essentiellement les salariés du secteur public et ceux du secteur privé « formel ». Selon le Bureau International du Travail (BIT) et l'Association Internationale de la Sécurité Sociale, à peine plus de 5 % des actifs contribuent à un régime de retraite.

Si les paramètres de durées de cotisation, les taux de remplacement, les âges varient d'un pays à l'autre, la grande majorité des régimes Africains francophones suivent un même modèle de régime par annuités à prestations définies.

Un modèle qui a été adopté dès les années 60 par les Etats membres de l'IPRAO ( Côte d'Ivoire, Sénégal, Bénin, Togo et Burkina Faso), donnant raison au point de vue du BIT qui considère que le **système par points** appliqué initialement par l'IPRAO était compliqué, d'application trop difficile pour des raisons pratiques et administratives : analphabétisme, faiblesse de l'état-civil, inexactitude des noms et des âges, manque de personnel qualifié. Tout cela concourt à écarter « *tout système dans lequel le montant des prestations dépend de l'ensemble de la carrière professionnelle du travailleur pris individuellement* » qui suppose des moyens administratifs qui n'existent pas. C'est pour éviter de telles difficultés que, dès 1963-1964, les nouvelles législations d'assurance-pensions se sont orientées, avec l'assistance du BIT, vers un système mieux adapté aux possibilités des organismes et aux conditions locales.

Quant à l'Afrique anglophone, elle a initialement opté pour un système par capitalisation pour les secteurs public et privé. En pratique, il s'agissait d'une épargne retraite obligatoire et individuelle qui, sauf exception, ne débouche pas sur le versement d'une rente mensuelle, mais sur le versement d'un capital au moment du départ à la retraite. Cependant, ce modèle de retraite a connu d'énormes difficultés dans ces économies anglophones à cause de marchés financiers et de systèmes monétaires instables.

### 4) De l'autre côté de l'Atlantique

- **En Argentine**, jusqu'au mois de novembre 2008, les fonds de pension par capitalisation étaient la norme en Argentine. Il s'agissait d'organismes privés d'épargne-retraite, les AFJP. Ces fonds de pension avaient été créés en 1993 par le gouvernement libéral de Menem. Les dirigeants de ces fonds privés et des compagnies d'assurances disposaient de salaires astronomiques. Sur quatorze ans, plus d'un tiers des 12 milliards de dollars des fonds a été englouti dans leurs salaires, pour « services rendus ». En 2007, en pleine crise mondiale, alors qu'ils perdaient 27% de l'épargne de leurs déposants, 150 dirigeants des AFJP empochaient l'équivalent de 47 millions d'euros, soit 305 000 pensions de retraite moyennes.

A la faveur de la victoire de la gauche argentine en 2008, le Parlement adopte alors à une majorité écrasante, une loi sur la nationalisation des retraites, intitulée « Système intégré de retraites pour l'Argentine » (SIPA), sur proposition du gouvernement de Cristina Kirchner. La droite et les libéraux crient à la spoliation et provoquent une fuite des capitaux et de fortes baisses de la Bourse de Buenos Aires.

Les opposants à cette mesure accusent le gouvernement de vouloir s'emparer des 28 milliards de dollars détenus par les AFJP, pour faire face à d'importants problèmes financiers, notamment le remboursement de la dette extérieure. Pourtant, la loi établit que cet argent ne pourra être utilisé que pour le paiement des retraites et que son administration sera soumise à la supervision d'une commission bicamérale et à un conseil composé de chefs d'entreprise, de travailleurs, de retraités, de fonctionnaires, de banquiers et d'élus.

Avant son passage au Parlement, le projet de loi a fait l'objet d'intenses discussions avec les organisations syndicales, particulièrement la CTA – à l'époque, il n'y avait qu'une seule CTA. Cette dernière s'était créée en 1991 après une scission de la CGTRA, considérée trop proche de Carlos Menem. Dès sa création, la CTA s'implique très activement pour en finir avec le néolibéralisme déchaîné. Après son élection en 2009, Nestor Kirchner s'attelle aux grands problèmes économiques, notamment le paiement d'une dette colossale et la mise en place d'une réelle politique sociale, notamment un projet de retraites pour tous. Avant même son arrivée au pouvoir, Cristina Kirchner définit, avec la CTA et la partie plus « progressive » de la CGTRA, les grandes lignes de ce que sera l'un de ses grands projets. Pour elle, l'objectif est simple : garantir une retraite décente à l'ensemble des Argentins.

En revenant à un régime de retraites par répartition, les Argentins reviennent à un mode de calcul simple basé sur les salaires et les années de cotisations. Le système garantit dans la plupart des cas un revenu supérieur à 60% du dernier salaire. De surcroît, la réforme de Kirchner prend soin de préserver le droit des femmes à une retraite anticipée et d'utiliser le même barème que les hommes pour le calcul de leurs droits.

Malheureusement et sans surprise la période de gouvernement libéral avec à sa tête Macri a porté de graves atteintes aux ambitions sociales développées sous les mandats de Kirchner. Il est encore trop tôt pour dire si le programme du nouveau Président Fernandez en matière de relance des salaires, des revenus et des pensions inversera de nouveau la tendance. Nos camarades des organisations syndicales argentines l'espèrent fortement.

L'augmentation toute récente des revenus par décret pour les couches vulnérables de la population va dans le bon sens. Pour les salariés, une avance a été autorisée dans le cadre des négociations paritaires et la course entre les prix et les salaires sera contenue sur la base d'un accord social (employeurs et syndicats). Dans le cas des retraités - puisqu'il n'y a pas d'impact sur la structure des coûts des entreprises - une prime de 5 000 pesos a été accordée.

*Source : Monde diplomatique et entretiens avec la CTA*

• **En Bolivie**, le 3 décembre 2010, le président Evo Morales, promulgue une loi qui nationalise les retraites, comme en Argentine deux ans auparavant. Le nouveau système se base sur la solidarité, avec un apport patronal en hausse de 3%, celui des employés de 0,5%, et une contribution particulière, dite « solidaire », de la part des Boliviens gagnant plus de 13 000 bolivianos (1 320 euros), c'est-à-dire 19 fois le salaire minimum. Au titre de cette loi, l'âge légal du départ à la retraite est abaissé à 58 ans, et encore un peu plus tôt pour les classes sociales « les plus vulnérables ».

De plus, cette loi étend le bénéfice d'une retraite à 60 % des Boliviens qui travaillent dans l'économie grise ou informelle, soit 3 millions de personnes. La notion de pénibilité est fortement mise en avant, notamment pour les mineurs. Cette réforme fut le résultat de deux ans de négociations avec la Centrale ouvrière de Bolivie (COB), le plus grand syndicat du pays. La récente chute de Morales,

organisée avec le soutien notamment des milieux d'affaires n'augure rien de bon pour les retraites des boliviens.

## 5) En extrême-orient et dans le pacifique

- **En Inde**, une lutte importante a lieu depuis l'arrivée de Narendra MODI à la tête du gouvernement. Plusieurs réformes importantes ont réduit les droits des travailleur-euse-s. Seuls 8 % des travailleur-euses indien-nes ont un travail formel, encadré par un contrat de travail et bénéficient donc d'un droit à une pension de retraite. Mais, même pour cette minorité, la retraite est servie par capitalisation et dépend donc du bon vouloir et des montants du fonds de pension auquel verse le futur pensionné. Malgré cette situation déjà préoccupante, la dernière réforme vise à réduire encore les droits des travailleur-euses. Ainsi, il deviendra impossible de vérifier si une entreprise paie ou non des cotisations sociales. Cette réforme a également suscité des manifestations massives le 8 Janvier 2020. La nouvelle loi du travail baisse tous les droits et enlève l'obligation des entreprises de se déclarer lors de leur création. Cette mesure va, sans doute, faire augmenter la part des travailleur-euses poussé-es dans le secteur informel, donc sans droits. La lutte des travailleur-euses indien-nes n'est sans doute pas finie mais elle se déroule sous une pression policière et militaire importante et dans l'indifférence des grands médias occidentaux.

NTUI, syndicat particulièrement implantée dans le secteur des travailleur-euse-s précaires et des dalits (intouchables) et partenaire de la CGT fait partie de l'intersyndicale organisatrice du mouvement de protestation contre cette énième réforme du code du travail.

- **En Chine**, les parents sont traditionnellement pris en charge par le premier garçon. Cela a favorisé pendant longtemps la création de familles nombreuses, les parents procréant jusqu'à avoir un garçon. La politique de l'enfant unique, à partir des années 70, a compliqué la situation. Notons que lors de la dislocation de l'URSS, les pays d'Asie Centrale ont tous inscrit dans leurs nouvelles constitutions une mention s'inspirant de cette « tradition » séculaire qui reviendrait à s'occuper des anciens en lieu et place d'un système de retraites : une manière de dire que les pensions n'ont pas lieu d'être puisque la solidarité intergénérationnelle développée dans un cadre familial est censée jouer ce rôle. Actuellement en Chine les hommes peuvent prendre leur retraite à 60 ans, les femmes à 50 ans (55 ans pour les femmes fonctionnaires), mais avec un niveau de retraites servi assez faible.

Dans le secteur privé, l'employeur peut volontairement cotiser pour une retraite supplémentaire et les travailleurs peuvent aussi souscrire à des assurances privées pratiquant la capitalisation pratiquant la capitalisation dans le cadre d'une sur-retraite. Pour les « cols bleus » dans l'industrie privée en général, il n'y a donc pas de système de retraite par répartition sauf la retraite de base publique (fixée au minimum vieillesse), sauf exception dans certains secteurs économiques. Les fonctionnaires bénéficient d'un système de retraite public. Il s'étend très lentement et les statistiques officielles font état d'un taux de population ayant droit à une retraite de 44 % dans les principaux centres économiques (secteur public et privé confondus - centres de plus de 10 millions d'habitants) mais atteignant seulement 2 % sur l'ensemble du territoire. De facto, la retraite ne concerne que les salarié.e.s (le système de retraite ou d'aide existe seulement pour les salarié.e-s, les agriculteurs, travailleurs individuels ... n'en bénéficient pas d'où le faible taux de retraité.e.s à la campagne). Dans tous les cas, les pensions retraites sont très faibles car considérées comme une aide pour le premier garçon qui garde le poids social de l'entretien de ses parents.

L'ACFTU a joué un rôle important dans la remontée du mécontentement des familles sur le montant du minimum vieillesse, permettant ainsi sa forte augmentation. Le minimum vieillesse est passé de 80 € avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 à 270 € actuellement. Lors de la dernière rencontre entre la CGT et la

direction de l'AFTU à la conférence de l'OIT, à la remarque du faible pourcentage de travailleur·euse·s bénéficiant d'une retraite, nous a été répondu que la Chine ne pouvait pas tout faire en même temps. Manifestement le choix fait par le gouvernement chinois est de privilégier l'économie et l'armée chinoise au détriment de la réponse aux besoins des travailleur·euse·s.

- **Au Japon**, le système de retraite est par capitalisation mais géré par le service public. L'âge de départ officiel était autrefois fixé à 60 ans (après 40 annuités). Il est actuellement de 65 ans mais il est question depuis plusieurs années de le faire passer à 70 ans. En cas de prise de retraite avant 65 ans, la pension est minorée. En cas de mise en retraite tardive, la pension reste identique à celle obtenue à 65 ans. Le montant de la pension retraite est de 50 % de la moyenne de la totalité des salaires perçus durant la carrière avec un minimum vieillesse équivalant à 400 €, ce qui est très faible comparativement au coût de la vie au Japon. Cela explique la raison pour laquelle on trouve énormément de personnes très âgées effectuant des petits boulots tout en étant en retraite. Une lutte syndicale s'est récemment déroulée à l'initiative de nos camarades des organisations syndicales du pays, pour exiger une augmentation des pensions et du minimum vieillesse. Cette lutte n'a pas abouti, le gouvernement prenant prétexte des contraintes économiques et de la compétitivité du Japon pour ne pas lui donner de suite favorable.