

EXEMPLES

ÉTRANGERS

Bizarrement, le gouvernement, pourtant adepte du « benchmarking » international, ne donne aucun exemple des résultats de réformes des retraites similaires dans des pays étrangers. Et pour cause, en Suède, en Allemagne, en Italie... À chaque fois que des réformes similaires « à cotisations définies » se sont appliquées, cela s'est traduit par une chute des pensions...

Suède : « le meilleur système de retraite au monde. Mais son seul petit défaut, c'est qu'il fait baisser les pensions ! »

Comme le résume l'ancien Premier ministre Suédois (francetvinfo.fr/replay-radio/le-brief-eco/le-brief-eco-l-exemple-de-la-retraite-par-points-en-suede_3709071.html) la Suède a "le meilleur système de retraite au monde. Mais son seul petit défaut, c'est qu'il fait baisser les pensions !"

En Suède, la réforme du système de retraite, à l'origine assez proche du nôtre, a été adoptée en 1994 et appliquée à compter de 2003.

Il s'agit d'un régime de retraite par répartition fonctionnant « à cotisations définies ». Par répartition puisque les cotisations prélevées sur les salaires sont immédiatement reversées aux retraités sous forme de pensions. À « cotisations définies » puisque le taux des cotisations sur salaires est fixé « une fois pour toutes » à la mise en place du régime, et donc « ad vitam aeternam », ou en tout cas, pour toute la durée de vie du régime.

Un tel système ne peut redistribuer sous forme de pensions que les sommes qu'il perçoit au titre des cotisations au régime. Il en résulte que si, pour quelque raison que ce soit, le montant des cotisations encaissées à un moment donné n'est plus suffisant pour honorer les droits à retraite, ceux-ci sont, du jour au lendemain, **automatiquement et uniformément réduits** (par un mécanisme d'équilibrage automatique) de manière à rétablir l'équilibre financier du régime. Ainsi, un tel système supprime de facto tout besoin de financement supplémentaire des retraites, quelles que soient les évolutions démographiques, économiques et sociales. Pour les populations concernées, la potion devient très amère dès lors que ce mécanisme d'équilibrage s'applique.

Or dès 2010, suite à la crise économique consécutive à la crise des subprimes de 2008, toutes les pensions de retraite ont subi un abattement de 4,5 % ramené à 3 % grâce à des allègements fiscaux. Elles ont été à nouveau amputées de 7 % en 2011, puis de 2,7 % en 2014, soit au total et en cumul de près de 10 % en 4 années !

Du même coup, le consensus droite/gauche, ayant permis la réforme suédoise a volé en éclats, surtout depuis que le Premier ministre suédois, Fredrik Reinfeldt a déclaré en février 2012 que **les actifs devraient travailler jusqu'à 75 ans s'ils veulent pouvoir bénéficier du même niveau de retraite qu'en 2011**. Pour autant, aucune nouvelle majorité parlementaire ne se dégage pour rétablir un système « à prestations définies »...

Belgique : grâce à la mobilisation, la réforme à points au frigo !

Par de nombreuses grèves 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*.

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'État) : une vraie loterie !

*Pour une présentation détaillée, voir la vidéo de JF Tamellini, responsable FGTB sur : orgasociaux.cgt.fr/actualites/reforme-des-retraites-2/

En Italie : l'explosion de la pauvreté force le gouvernement à revenir en arrière

La mise en place d'un régime unique « à cotisations définies » en 1995 et le durcissement des règles en 2011 suite à la crise économique ont éteint le régime de retraite 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 ans 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 Édouard Philippe.

Pour aller plus loin : liberation.fr/planete/2019/12/11/en-italie-un-regime-de-retraite-unique-a-reprises-multiples_1768711

En Allemagne : effondrement des taux de remplacement

(Extrait d'un article de Mediapart : mediapart.fr/journal/international/020120/en-allemande-la-retraite-points-accru-la-pauvrete-des-personnes-agees)

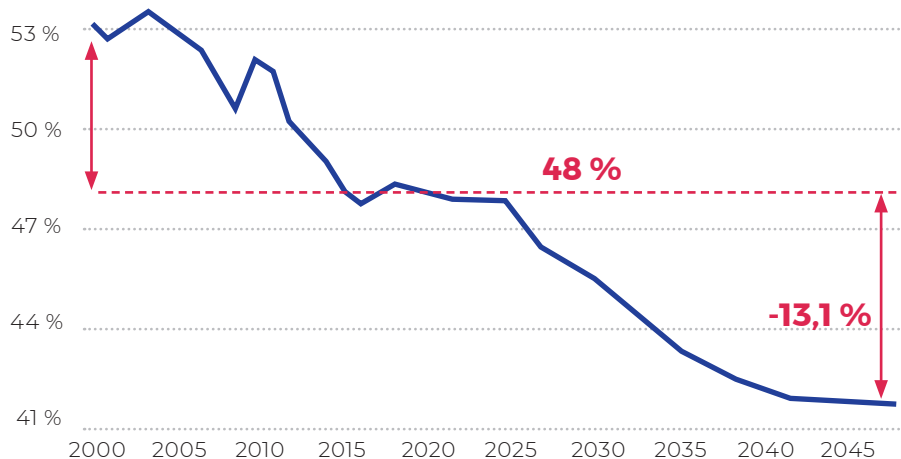
En Allemagne, le système de retraite obligatoire (GRV) concerne tous ceux qui ont cotisé au moins cinq années. C'est un système à points fondé sur un référentiel qui est le salaire moyen : un point est attribué pour une année de travail payé au salaire moyen. Si l'on est payé davantage, on gagne plus de points, si l'on est payé en dessous, on gagne une fraction de point. Des points sont attribués par enfant élevé par un des membres du couple.

Pour convertir ces points en pension, on pratique un double calcul. Si l'on part à l'âge légal, on affecte au nombre de points un coefficient 1. Mais si l'on part avant, on applique une décote qui augmente tous les six mois et qui peut aller jusqu'à 14 % pour un départ anticipé quatre ans avant l'âge légal. Cet âge est établi en fonction de l'année de naissance et va de 63 ans, pour les personnes nées avant 1953 et ayant quarante-cinq années de cotisations, jusqu'à 67 ans pour ceux nés après 1963 avec moins de ces quarante-cinq années de cotisations. Une fois ce multiplicateur affecté, on convertit les points en euros. Toute ressemblance avec le système français est totalement fortuite...

Ce sont les vertus de ce système à « cotisations définies » qui permettent de jouer sur le taux de conversion des points pour réduire le taux de remplacement du dernier salaire. Et de fait, selon les statistiques de la GRV, ce taux, qui était de 55,2 % en 1970, est passé à 52,9 % en 2005, à 51,6 % en 2010 et à 47,7 % en 2015.

Le tout sans toucher à la « valeur d'acquisition du point », qui a suivi l'évolution moyenne des salaires conformément à la règle décrite plus haut. Mais la conversion de ces points a, elle, été fortement comprimée, rendant plus faible la valeur des pensions. Dans le projet proposé par le gouvernement français, la garantie est la même : celle de lier valeur d'acquisition du point au salaire moyen sans donner aucune certitude sur le taux de remplacement futur.

Cette politique a conduit à rejeter toute hausse des cotisations. Mieux même, on les a abaissées depuis 2000 de 25,6 % à 24,7 %, afin de réduire le coût du travail et d'inviter les syndicats à accepter la modération salariale. Dès lors, les deux seules mesures d'ajustement possibles étaient l'allongement de la durée du travail, décidée en 2005 mais sur un temps long, puisqu'il faudra attendre 2030 pour que l'âge légal soit fixé à 67 ans, et le niveau de vie des retraités. Et c'est donc sur ce dernier élément que l'on a surtout joué, conduisant à un appauvrissement d'une grande partie des pensionnés. Là encore, on perçoit les effets pervers d'un système à cotisations définies.



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