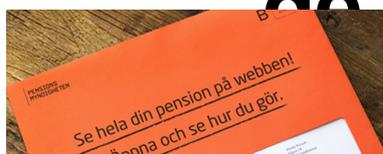


<https://www.snetap-fsu.fr/Retraite-a-points-le-mirage-suedois-vingt-cinq-ans-apres-beaucoup-de-perdant-es.html>



Retraite à points : le mirage suédois, vingt-cinq ans après : beaucoup de perdant.es, peu de gagnant.es !



- Métiers - Retraité.e -
Publication date: lundi 11 novembre 2019

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

« Nous avons le meilleur système de retraite au monde, avec le seul petit défaut qu'il donne des pensions trop basses. » (ex premier ministre suédois)

Le modèle qui inspire tant Emmanuel Macron pour sa future réforme se révèle inégalitaire, pénalisant à la fois les femmes et les travailleurs aux carrières morcelées.

Plus de 300 000 retraité.es suédois.es perçoivent moins de 1 165 euros par mois, soit 16,8 % des plus de 65 ans et 24,35 % des plus de 75 ans. Ils sont les grands perdants d'un système de retraite adopté en 1994 et qui sert aujourd'hui d'inspiration à la France, avec son régime universel, ses comptes notionnels (comptes individuels de cotisations) et des pensions indexées sur l'espérance de vie.

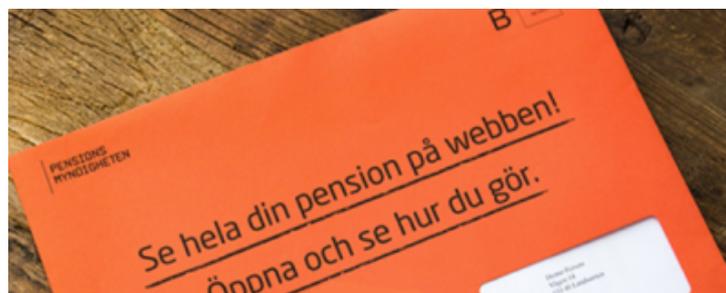
Comment est déterminé le montant de la pension des Suédois.es ?

Le taux de remplacement de la retraite de base est calculé sur le revenu moyen durant toute la vie active, et non plus sur les 15 meilleures années. Sont également prises en compte mais à un barème moins favorable, les années passées à étudier, à effectuer son service militaire ou à s'occuper de jeunes enfants à la maison.

La pension dépend du montant des cotisations, mais également de l'espérance de vie moyenne au moment du départ à la retraite, et de la croissance économique.

Les Suédois reçoivent chaque année des informations concernant les sommes qu'ils ont versées, ainsi que des estimations du montant de la retraite mensuelle qu'ils seront en droit de toucher, sur la base de différentes hypothèses de croissance.

Aucun âge légal de départ en retraite n'est fixé mais d'ici 2026, les Suédois devront attendre 64 ans pour commencer à toucher leur pension (contre 61 ans actuellement).



Ainsi, « libéralement », chaque suédois se connecte sur son compte retraite et décide seul de partir ou pas... ! Libre à chacun (sic !) de négocier une retraite complémentaire, épargner, éviter le temps partiel, travailler plus...

« Le problème avec ce système est qu'il exige de l'individu qu'il fasse les bons choix tout au long de sa vie » (expert suédois).

Incertitudes : Une réévaluation chaque année du montant de la pension des retraité.es suédois.es.

Alors que dans l'ancien système de retraite suédois - comme le système actuel français -, le montant de la pension était connu avec un taux de remplacement (montant de la pension par rapport au dernier salaire) « quasiment fixe, dans le système à points dont l'objectif principal est l'équilibre financier et à terme **une part des retraites dans le PIB du pays limité à 7 % en 2070**, chaque année les retraité.es voient leur pension revue à la baisse ou à la hausse.

Ainsi, en 2010, 2011 et 2014, des baisses fortes, respectivement de 3 %, 4,3 % et 2,7 % ... que des hausses en 2012, 2013 et 2015 n'ont étonnement pas compensées dans la totalité !

Indexer les pensions sur l'espérance de vie visait à faire partir les gens en retraite plus tard. Mais, vingt-cinq ans plus tard, la réalité est tout autre. Alors que les Suédois devraient travailler jusqu'à 67 ans pour garder une retraite constante, ils s'arrêtent en moyenne à 65 ans. Résultat : leur pension équivaut en moyenne à 53 % de leur salaire de fin de carrière, contre 60 % en 2000.

Les futur.es retraité.es reçoivent également chaque année dans une enveloppe orange, une projection de leur future pension, soumise aux mêmes aléas financiers annuels... l'objectif clairement affiché par le pouvoir politique étant d'inciter les suédois à repousser le plus tard possible leur départ en retraite : Si les Suédois.es peuvent théoriquement partir à partir de 61 ans, leur pension est réduite de 50 % avant 65 ans et ce n'est en réalité qu'à 67 ans (notion d'âge pivot chère au gouvernement français) que leur pension est à taux plein ! Aujourd'hui, l'âge moyen de départ en retraite est de 64,5 ans !! **Entre 2000 et 2015, le nombre de personnes de plus de 65 ans continuant de travailler a bondi de 18 à 36 % : « travailler plus... »**

Inégalités : Les retraité.es les plus lésé.es : les femmes et les « cols bleus »

Les Suédoises, comme les Françaises, ont des carrières plus hachées que les Suédois, comme les Français avec plus de temps partiel, plus d'interruption de carrière et un salaire en moyenne 12 % plus faible que celui des Suédois... Or, la pension, auparavant calculées sur les 15 meilleures années, l'est sur toute la carrière... Avec pour conséquence, **une pension en moyenne de 600 euro de moins par mois que celle des retraités !**

Autres victimes, les salarié.es des métiers « pénibles », les « cols bleus » qui statistiquement n'ont pas les mêmes capacités à travailler plus longtemps compte tenu de la pénibilité de leur métier et de l'usure qu'elle engendre, avec une espérance de vie bien inférieure à celle des « cols blancs » et qui partent en retraite plus tôt (majoritairement avant 65 ans alors que les « cols blancs » dépassent 67 ans en moyenne. Or, la logique du système implique que partir plus tôt à la retraite conduit à une pension inférieure. **Ces deux effets se combinent pour faire que les catégories populaires « contribuent » aux retraites des plus favorisé.es.**

Alors un modèle suédois pour qui ?!!

Aujourd'hui, les syndicats, associations de retraité.es militent pour une hausse globale des cotisations retraite, des mesures d'urgence pour les retraité.es les plus précaires et une nouvelle refonte du système plus solidaire entre les générations et un financement plus équitable !!

Que propose la [FSU](#) ? Quels principes ? Quel financement ?

" Garantir le départ à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète ;

" Garantir un minimum de pension protégeant véritablement les salarié.es et fonctionnaires ayant eu des carrières courtes ;

" Prendre en compte la fatigue au travail, sa pénibilité en aménageant les fins de carrière ;

" Obtenir de véritables « compensations » familiales et conjugales pour les femmes et réaliser l'égalité professionnelle femmes/hommes ;

" Prendre en compte les périodes de formation ;

" Prendre en compte la situation des poly-pensionnés : en particulier par la proratisation du calcul de la pension.

Comment finance-t-on un tel système solidaire entre les générations ?

Aujourd'hui, la part des retraites dans le PIB de la France est de 13,7 %. Le système est financé à 80 % par les

Retraite à points : le mirage suédois, vingt-cinq ans après : beaucoup de perdant.es, peu de gagnant.es

cotisations contre 90 % au début des années 1990 ; le différentiel étant supporté par des taxes sur la consommation principalement !

Pour la FSU, une augmentation des cotisations patronales et salariales faible mais régulière de 0,16 % par an sur 30 ans - soit + 5 points en 30 ans - est un effort de solidarité tout à fait soutenable pour l'économie française. Ce prélèvement doit s'accompagner d'une relance salariale d'ampleur. Faut-il rappeler que depuis 5 ans, la pension civile des fonctionnaires a augmenté de 41 % avec une seule réévaluation de la valeur du point d'indice aboutissant à une diminution du salaire net des agents.