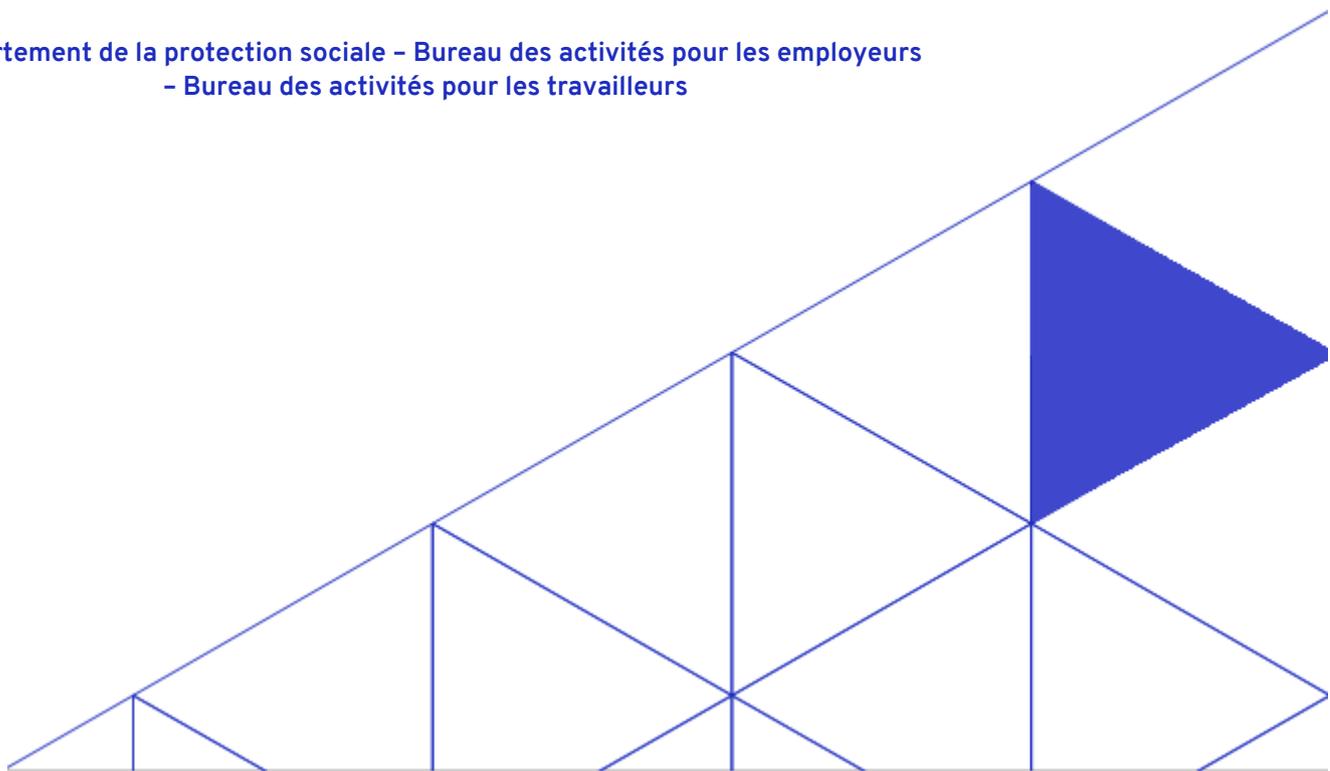




► **Table ronde tripartite sur
les tendances et les réformes
en matière de pensions
(30 novembre-2 décembre
et 4 décembre 2020)**

Compte rendu des travaux
(Rapport de réunion)

Département de la protection sociale – Bureau des activités pour les employeurs
– Bureau des activités pour les travailleurs



Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

9789220344262 (print)
9789220344279 (web PDF)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du BIT peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plateformes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'informations, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

► **Table des matières**

Introduction

Chapitre 1. Résumé des réponses au questionnaire

Principe 1. Réalisation progressive de la couverture universelle

- 1.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT 2
- 1.2. Synthèse des réponses au questionnaire 2

Principe 2. Solidarité sociale et financement collectif

- 2.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT 3
- 2.2. Synthèse des réponses au questionnaire 3

Principe 3. Droit à des prestations adéquates et prévisibles

- 3.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT 4
- 3.2. Synthèse des réponses au questionnaire 5

Principe 4. Responsabilité générale et principale de l'État

- 4.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT 5
- 4.2. Synthèse des réponses au questionnaire 6

Principe 5. Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques

- 5.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT 6
- 5.2. Synthèse des réponses au questionnaire 7

Principe 6. Viabilité financière, budgétaire et économique

- 6.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT 7
- 6.2. Synthèse des réponses au questionnaire 7

Principe 7. Gestion et administration transparentes

- 7.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT 8
- 7.2. Synthèse des réponses au questionnaire 9

Principe 8. Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes

- 8.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT 9
- 8.2. Synthèse des réponses au questionnaire 10

Principe 9. Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des revenus

- 9.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT 10
- 9.2. Synthèse des réponses au questionnaire 10

Chapitre 2. Résumé des discussions tenues lors de la table ronde tripartite

2.1. Ordre du jour de la réunion	11
2.2. Séance d'ouverture	11
2.3. Exposés par pays et débats	20
2.3.1. Mexique	20
2.3.2. Bulgarie	21
2.3.3. Indonésie	24
2.3.4. Jordanie	25
2.3.5. Fédération de Russie	26
2.3.6. Nigéria	27
2.3.7. Canada	29
2.3.8. Chili	32
2.3.9. France	35
2.3.10. Chine	37
2.3.11. Côte d'Ivoire	38
2.3.12. Tunisie	40
2.3.13. Argentine	42

Chapitre 3. Messages à retenir

3.1. Messages à retenir du groupe gouvernemental	45
3.2. Messages à retenir du groupe des travailleurs	47
3.3. Messages à retenir du groupe des employeurs	52

Chapitre 4. Remarques finales

4.1. Remarques finales des participants	54
4.2. Remarques finales du groupe des travailleurs	59
4.3. Remarques finales du groupe des employeurs	59
4.4. Remarques finales de la présidente	60

► Liste des annexes

Annexe I. Agenda

Annexe II. Liste des participants

Annexe III. Note conceptuelle

Annexe IV. Notes narratives

Mexique	71
Bulgarie	75
Indonésie	80
Jordanie	81
Fédération de Russie	82
Nigéria	86
Canada	87
Chili	94
France	105
Chine	112
Côte d'Ivoire	116
Tunisie	120
Argentine	123

► Introduction

La Table ronde tripartite sur les tendances et les réformes en matière de pensions s'est tenue du 30 novembre au 2 décembre ainsi que le 4 décembre 2020 (aucune réunion n'a eu lieu le 3 décembre). En raison des restrictions de voyage et des mesures de quarantaine liées au COVID-19, la table ronde s'est déroulée en ligne.

La table ronde avait été approuvée par le bureau du Conseil d'administration du BIT; 14 pays étaient invités et 13 pays ont participé à la réunion.

Actuellement, la plupart des processus de réforme de la protection sociale, déjà en cours ou en projet, portent sur le remaniement des régimes de retraites. Dans de nombreux pays, les multiples difficultés, telles que le vieillissement de la population, l'informalité croissante des marchés du travail et l'émergence de nouvelles formes d'emploi, ont entraîné des débats publics et politiques animés ainsi que la réforme des systèmes de pension nationaux. Les modèles et les processus de réforme sont variés et la mesure dans laquelle ils s'alignent sur les normes et principes de l'OIT revêt une grande importance, tant pour les pays qui lancent des réformes que pour ceux qui envisagent d'autres mesures.

Les objectifs de la table ronde étaient les suivants:

- échanger sur les différentes réformes en matière de retraites dans le monde et, dans ce contexte, tirer des enseignements des différentes expériences nationales en ce qui concerne la conception, l'extension et la réforme des régimes de retraite;
- débattre des mesures et réformes possibles en tenant compte des principes fondamentaux de l'OIT et des seuils de référence minimums établis;
- transmettre les principaux messages à retenir formulés par le groupe des employeurs, le groupe des travailleurs et le groupe gouvernemental.

Le Département de la protection sociale du BIT, en coopération avec le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs, a élaboré un questionnaire articulé autour de neuf principes fondamentaux relatifs aux systèmes de pension, qui découlent des normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale. Le questionnaire avait pour but de servir de base aux présentations et commentaires des pays concernant le respect des principes directeurs par leur régime de retraite. Les participants ont été invités de soumettre leurs questionnaires remplis au BIT avant la tenue de la table ronde. Il leur a également été demandé de fournir, avant la réunion, un bref document descriptif résumant dans les grandes lignes la mesure dans laquelle le système de retraite de leur pays respecte les principes de l'OIT et dans laquelle les réformes ou débats, en cours ou en projet, en matière de retraite tiennent compte de ces principes.

Le chapitre 1 du présent rapport contient un résumé des réponses au questionnaire, ainsi que les informations fournies dans certains cas dans les notes descriptives soumises au BIT, structurées autour des neuf principes fondamentaux relatifs aux régimes de retraite. Le chapitre 2 présente un résumé des discussions tenues entre les participants à la table ronde tripartite, ainsi que les questions et remarques formulées par les participants. Le chapitre 3 présente les messages à retenir de chacun des trois groupes. Le chapitre 4 regroupe les remarques finales émanant des vice-présidents employeur et travailleur et du président, ainsi qu'un certain nombre de déclarations individuelles faites par les participants.

► **Chapitre 1. Résumé des réponses au questionnaire**

Principe 1. Réalisation progressive de la couverture universelle

1.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT

Les questions relatives à ce principe visent à examiner la situation de chacun des pays participants du point de vue de la réalisation progressive d'une couverture universelle en matière de pensions afin de garantir le droit humain à la sécurité de revenu pour toutes les personnes âgées. Les politiques et cadres juridiques nationaux doivent avoir comme objectif permanent d'étendre la couverture pour faire en sorte que, progressivement, toutes les personnes se trouvant sur leur territoire bénéficient d'une forme ou d'une autre de sécurité de revenu durant la vieillesse, en droit et dans la pratique. Il existe toutefois de multiples obstacles d'ordre juridique, administratif, financier ou pratique, qui empêchent les personnes âgées d'accéder à une protection.

Il convient de suivre constamment l'évolution de ces obstacles pour que la couverture universelle devienne et reste une réalité pour toutes les personnes concernées. Comme indiqué dans les réponses au questionnaire, les pays qui sont parvenus à une couverture universelle sont ceux qui ont associé efficacement divers mécanismes de protection contributifs et non contributifs. C'est en combinant ces mécanismes que tous les segments de la population peuvent, à terme, être protégés durant leur vieillesse. En réponse aux questions concernant ce principe, les participants ont décrit comment, dans leur contexte national, l'objectif de la couverture universelle était poursuivi et les progrès en la matière évalués; ils ont également fourni des chiffres sur les taux de couverture actuels de tous les régimes de pension en vigueur dans leurs pays respectifs afin de relever les éventuels déficits de couverture et d'étudier les moyens d'y remédier.

1.2. Synthèse des réponses au questionnaire

Dans un certain nombre de cas (Argentine (G, E, T); Bulgarie (G, E, T); Canada (G, E, T); Chili (G, E); France (G, E, T); Fédération de Russie (G, E, T)), les répondants ont indiqué qu'ils avaient atteint la couverture universelle en mettant en place plusieurs mécanismes et niveaux de protection. Dans les réponses des pays disposant de systèmes de pensions parvenus à un stade de maturité plus avancé (Canada (G, E, T); Chine (G); France (G, E, T)), on apprend que la couverture universelle a constitué un choix et un objectif délibérés depuis la création de leurs régimes. D'autres pays (Argentine (G, E, T); Bulgarie (G, E, T); Chili (G, E, T); Mexique (G, E)) ont répondu que la réalisation de la couverture universelle ou quasi universelle était le résultat de réformes et de changements d'orientation successifs plus ou moins récents de leurs régimes de retraite. Il est arrivé que des représentants des groupes de partenaires sociaux et gouvernementaux donnent des réponses divergentes sur la question de savoir si la couverture universelle avait été atteinte ou non (Indonésie (G, T); Côte d'Ivoire (G, T); Mexique (G, T)). Pour les gouvernements qui estiment ne pas avoir atteint ni avancé dans la réalisation de la couverture universelle (Jordanie (G); Nigéria (G)), les réponses indiquaient que, bien que cet objectif ait été formulé, des conditions externes aux régimes de pension les avaient empêchés de progresser comme ils l'auraient souhaité. La raison la plus couramment évoquée par ces pays pour expliquer l'impossibilité d'atteindre ou de maintenir la couverture universelle est l'ampleur de l'économie informelle et l'émergence de nouvelles formes de travail. D'après certains pays (Chili (G, E); Mexique (G, E)), le fait que le principal pilier contributif de leur régime de retraite soit composé d'un mécanisme à cotisations définies a contribué efficacement à l'objectif global de couverture universelle, et il incombe en

dernier ressort aux autres piliers complémentaires de réaliser cet objectif. D'autres pays (Chili (T); Mexique (T)) ont souligné dans leurs réponses que les systèmes à cotisations définies avaient tendance à favoriser les personnes à revenus moyens et élevés et à laisser de côté les travailleurs à faibles revenus, ceux de l'économie informelle et ceux qui exercent des formes atypiques d'emploi, d'où la nécessité de mettre en place des régimes non contributifs supplémentaires pour combler les lacunes (même si les niveaux de prestations, et donc la protection de ces travailleurs, semblent inférieurs dans ces régimes). Dans certaines réponses (Argentine (G, E, T)), le retour à un régime de retraite par répartition est défini comme étant essentiel pour mettre en œuvre la couverture universelle. Tous les représentants des travailleurs et des employeurs s'accordent à dire que l'économie informelle et les nouvelles formes d'emploi représentent un défi majeur, mais ils estiment qu'il est nécessaire de mettre en place des mécanismes bien conçus pour protéger tous les travailleurs, dans l'économie formelle comme informelle. Certains représentants des travailleurs (Argentine (T); Chili (T)) ont indiqué dans leurs réponses que, même si l'objectif de la couverture universelle avait été atteint, il convenait de se pencher sur le caractère adéquat des prestations et sur les conditions d'accès à celles-ci, ainsi que sur la structure globale du système de pension; plus précisément, ils sont d'avis que, bien que l'objectif de couverture universelle ait été atteint, il est préoccupant de constater que la structure du système de pension a entraîné des inégalités supplémentaires sur le marché du travail. Le représentant du Mexique (T) a insisté dans sa réponse sur la différence entre la couverture légale et l'accès effectif aux prestations.

Principe 2. Solidarité sociale et financement collectif

2.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT

Afin d'assurer la sécurité des revenus pour tous pendant la vieillesse, il faut mobiliser des outils puissants en termes de financement pour faire en sorte que le système de retraite soit durable et capable d'offrir des niveaux de protection adéquats. Aux termes des normes internationales en matière de sécurité sociale, les prestations doivent être financées collectivement, par voie de cotisations ou d'impôts, ou par les deux voies conjointement – la règle à cet égard étant que la contribution des salariés ne doit pas représenter plus de la moitié des ressources financières totales allouées à leur protection. Les normes prévoient en outre que le financement des pensions soit conçu en songeant à la solidarité sociale, selon des modalités qui évitent que les personnes de faibles ressources n'aient à supporter une trop lourde charge et qui tiennent compte de la situation économique des catégories de personnes protégées. Bien entendu, cet élément revêt une importance particulière en période de crise, où les situations de vulnérabilité sont accentuées. Augmenter les taux de remplacement pour les personnes à faibles revenus pourrait soutenir la fonction de redistribution de la sécurité sociale et contribuer ainsi à assurer des conditions de vie saines et décentes à tous les bénéficiaires. Par conséquent, la solidarité sociale et le financement solidaire supposent une répartition équitable des cotisations entre les employeurs et les travailleurs, ainsi qu'une solidarité entre les membres économiquement actifs et non actifs de la société, entre les hommes et les femmes, entre ceux qui ont des salaires/traitements élevés et ceux qui ont des salaires/traitements faibles ou inexistantes, et entre les générations actuelles et futures. Les pensions de vieillesse sont donc le fruit de la solidarité sociale, mais elles permettent également de renforcer la cohésion sociale moyennant la redistribution vers les membres vulnérables de la société.

2.2. Synthèse des réponses au questionnaire

Tout en reconnaissant que la solidarité est un élément essentiel dans tout régime de sécurité sociale et système de pension, et que la solidarité entre les générations est primordiale, les réponses au questionnaire ont présenté différentes approches à cet égard, qui sont toutes liées

directement ou indirectement au mode de financement. Certains pays (Bulgarie (G); Canada (G, E, T); Chili (G, E); Chine (G); Mexique (G, E); Fédération de Russie (G, E, T)) ont répondu que les régimes d'assistance sociale ou de sécurité du revenu pour les personnes âgées, non contributifs et financés par l'impôt, constituent la manière dont la solidarité est mise en œuvre dans leur pays. Pour d'autres (Argentine (G, E, T)), les régimes d'assistance sociale non contributifs et les garanties de l'État sont nécessaires mais ne suffisent pas à instaurer la solidarité au sein d'une génération ou entre les générations; celle-ci devrait être une composante à part entière du pilier principal de tout système de retraite. Dans l'une de ses réponses, la Côte d'Ivoire (G) a indiqué que la couverture par le régime de retraite était établie sur une base collective et constituait donc un mécanisme solidaire. Plusieurs répondants (Mexique (T); Chili (T)) ont également souligné que les systèmes de comptes individuels, dans lesquels les prestations sont étroitement liées aux cotisations individuelles, nuisent aux principes de solidarité sociale et de mutualisation des risques au sein du système de retraite. Un certain nombre de réponses ont également fait état d'une diminution du niveau des cotisations des employeurs par rapport à celles des travailleurs, ce qui porte atteinte à la solidarité sociale dans le système et menace à la fois le caractère adéquat des prestations et la durabilité du système de retraite (Bulgarie (T); Argentine (T); Canada (T)).

En outre, plusieurs répondants (Argentine (G, E, T); Canada (G, E, T); Chili (T); France (G, E, T); Mexique (T)) ont souligné qu'il était important d'envisager les régimes de retraite dans le contexte plus large de l'économie et du marché du travail. En effet, tous les pays ont reconnu, d'une part, que, bien que les différents piliers des systèmes de retraite soient censés contribuer à la solidarité, ces derniers ne pouvaient pas à eux seuls résoudre le manque de solidarité et les inégalités existant en amont et, d'autre part, qu'il était nécessaire de mettre en place des mesures de lutte contre les inégalités sur le marché du travail et les formes atypiques d'emploi. Presque toutes les réponses s'accordent sur le fait que la COVID-19 a mis les régimes de retraite face à des difficultés sans précédent, qu'il s'agisse de systèmes à prestations définies ou à cotisations définies.

Principe 3. Droit à des prestations adéquates et prévisibles

3.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT

Le niveau des pensions dans chaque pays doit être conforme aux critères d'adéquation. Mais comment traduire le principe d'adéquation dans la pratique? Les normes de l'OIT prévoient qu'au minimum chaque pays devrait disposer d'un socle de protection sociale qui garantisse au moins la sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées et soit conforme au seuil national indexé sur la valeur monétaire d'un ensemble de biens et de services considérés comme nécessaires pour vivre dignement. La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, prend les seuils de pauvreté ou les niveaux minimaux définis à l'échelle nationale comme points de repère possibles afin de déterminer un niveau de revenu suffisant pour prévenir la pauvreté des personnes âgées. Lorsque les personnes en ont la possibilité, leur affiliation aux mécanismes d'assurance sociale existants devrait être prescrite par la loi, et leurs pensions devraient représenter un pourcentage prévisible de leurs revenus de référence de sorte qu'elles puissent maintenir leur niveau de vie durant la vieillesse.

La nécessité de disposer de prestations adéquates devrait également s'accompagner de la possibilité pour les personnes d'anticiper autant que possible leur avenir, en particulier si l'on tient compte de la diminution de la capacité de travail des personnes âgées. Toutefois, si le niveau des pensions s'avère imprévisible et volatile – par exemple, s'il repose entièrement sur la performance des marchés financiers –, il est difficile que le système respecte le principe de prévisibilité lorsque ces prestations constituent la composante principale du régime de pension. En fin de compte, pour garantir le caractère prévisible d'une prestation, son niveau et sa durée doivent être définis

par la loi (c'est d'ailleurs en cela que réside la différence entre un droit et un acte de charité); le mécanisme de financement doit être sain et durable et le niveau des prestations doit être réévalué régulièrement au moyen de procédures transparentes et préétablies intégrant les partenaires sociaux. En effet, le respect du principe d'adéquation n'est pas un exercice isolé; il est étroitement lié à la révision périodique du niveau des prestations au regard de l'inflation, du coût de la vie et du niveau général des revenus dans le pays, qui permet de maintenir le pouvoir d'achat des pensions et leur caractère adéquat.

3.2. Synthèse des réponses au questionnaire

Plusieurs répondants ont fait savoir que l'objectif des prestations adéquates et prévisibles avait été atteint dans leurs pays respectifs (Argentine (G, E); Bulgarie (G); Canada (G, E, T); Chili (E); Chine (G); France (G, E, T); Jordanie (G, E), Fédération de Russie (G)). Dans leurs réponses, les représentants des travailleurs de certains de ces pays ont toutefois mis en doute le caractère adéquat du niveau des prestations, en indiquant que ce dernier passait parfois en-dessous du salaire minimum ou du seuil de pauvreté, notamment en raison de l'inflation (Argentine (T); Chili (T)). Selon d'autres réponses, le fait que le pilier contributif principal soit à cotisations définies signifie que les prestations ne sont pas prévisibles et qu'il n'y a aucune garantie quant à leur adéquation (Chili (G, T); Mexique (T)). Plusieurs répondants (Argentine (G, T); Chili (T); Mexique (T)) sont d'avis que les bas salaires – souvent favorisés par des politiques d'austérité – ont à leur tour conduit à de faibles niveaux de pension, en particulier au sein de systèmes dans lesquels les cotisations étaient fortement liées aux droits. Pour d'autres, l'objectif n'a été que partiellement atteint (Fédération de Russie (T); Côte d'Ivoire (T)): la formule de calcul de la prestation ne garantit pas l'obtention d'une pension à un niveau donné, mais l'État garantit un minimum (prévisible), même si le niveau n'est pas toujours considéré comme adéquat. Dans sa réponse, la France (T) a fait observer que le caractère prévisible des pensions s'appliquait uniquement aux formes de travail habituelles au moment de la retraite et qu'en réalité, le niveau des pensions n'augmentait pas toujours comme il le devrait; par ailleurs, les travailleurs occupant un emploi atypique ou intermittent ne bénéficient d'aucune garantie concernant la prévisibilité ou l'adéquation de leurs pensions. Un autre répondant (France (E)) a mentionné qu'au cours des trente dernières années le niveau de vie des retraités avait été plus élevé que celui de la population dans son ensemble et que cette tendance devrait se maintenir pendant encore au moins 10 ans. Pour certains (Canada (T); Chili (T); Mexique (T)), le régime de retraite repose dans une trop large mesure sur l'épargne individuelle, ce qui limite le caractère prévisible et adéquat des pensions.

Principe 4. Responsabilité générale et principale de l'État

4.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT

Seul l'État dispose de la vision à long terme nécessaire pour assurer une gestion et un financement efficaces des systèmes de pension et garantir la fourniture de prestations. Le principe fondamental de la responsabilité générale de l'État a joué un rôle central dans l'élaboration des normes internationales en matière de sécurité sociale, qui est toujours d'actualité au vu de l'évolution de la conjoncture et des nouveaux défis qu'elle pose. En quoi consiste le principe selon lequel il revient à l'État d'assumer la responsabilité générale de la sécurité sociale? Tout d'abord, celui-ci doit mettre en place une structure juridique et administrative qui sous-tende la sécurité sociale et son fonctionnement. Il ne saurait se décharger de cette responsabilité en la confiant à d'autres acteurs. Si l'État ne gère pas le système de retraite par l'intermédiaire d'institutions publiques spécialisées et choisit de déléguer cette tâche à d'autres organismes, tels que des fonds communs de placement ou des régimes privés, il lui incombe néanmoins de faire en sorte, moyennant l'application d'une réglementation appropriée,

que le système de retraite atteigne ses objectifs, conformément aux normes internationales de sécurité sociale.

Dans la pratique, les gouvernements doivent être vigilants et surveiller la viabilité financière du système de retraite en exigeant la réalisation d'évaluations actuarielles périodiques. En plus de garantir la solvabilité, la viabilité et la durabilité des systèmes de sécurité sociale, les gouvernements sont chargés de concevoir et de mettre en œuvre des politiques visant à assurer la cohésion entre les différentes composantes du système de protection sociale, tant sur le plan normatif que sur le plan opérationnel, ainsi que la cohérence de ce dernier avec les autres politiques économiques et sociales. L'État devrait également, tout particulièrement en période de crise, garantir la continuité du service des prestations et se charger de tenir le système hors de danger, tout en assurant le respect du principe de solidarité pour le remboursement des déficits.

4.2. Synthèse des réponses au questionnaire

Toutes les réponses ont indiqué que le droit à la sécurité sociale était inscrit dans leurs constitutions et cadres juridiques respectifs et que leurs législations relatives au travail et à la sécurité sociale définissaient les rôles et responsabilités en la matière. En outre, tous les groupes gouvernementaux ont répondu que l'État avait assumé sa responsabilité. D'après certaines réponses (Argentine (G); Canada (G)), la responsabilité générale est partagée entre les gouvernements fédéraux et nationaux, les provinces (et territoires) et, parfois, les municipalités. Pour d'autres (Chili (G); Mexique (G)), la responsabilité de l'État réside en son rôle subsidiaire de réglementation et de supervision. D'autres réponses vont plus loin (Bulgarie (G); Chine (G); France (T); Côte d'Ivoire (G); Fédération de Russie (G)) en indiquant que l'État assume non seulement ce rôle subsidiaire, mais aussi la responsabilité générale de garantir la viabilité financière du système. D'autres réponses sont d'avis que la couverture universelle ne peut être atteinte que si l'État endosse sa responsabilité et que la réalisation de cet objectif est le meilleur indicateur du fait que l'État prend en charge sa responsabilité générale (Argentine (G), Indonésie (E)). Un point soulevé dans une autre réponse (Mexique (T)) renvoie au fait que l'État ne peut s'exonérer de sa responsabilité lorsqu'il a délégué au secteur privé la gestion du principal volet contributif du système de retraite, car ce dernier doit également garantir des taux de remplacement adéquats.

Principe 5. Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques

5.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT

Le principe de non-discrimination, d'égalité des genres et de prise en compte des besoins spécifiques a pour objet de faire figurer dans la législation existante en matière de sécurité sociale des dispositions visant, en particulier, à garantir l'absence de discrimination et l'égalité de traitement, compte tenu des situations de vulnérabilité et des besoins spécifiques. Il s'agit, par exemple, de faire en sorte que les femmes ne soient pas défavorisées dans le système de retraite, que les personnes handicapées ne subissent pas de discriminations et que leurs besoins spécifiques soient pris en compte, et de veiller à ce que les difficultés propres aux travailleurs engagés dans des activités informelles et dans des formes atypiques d'emploi, aux travailleurs migrants, aux personnes vivant dans des zones rurales et isolées ou à d'autres groupes soient prises en considération. Une attention particulière a été accordée à la collecte d'informations concernant la façon dont les systèmes de retraite sont conçus pour répondre à la problématique hommes-femmes et les mesures prévues pour que les pensions de vieillesse comportent un volet lié à l'égalité des genres, notamment au vu des responsabilités familiales accrues qu'endossent les femmes et qui déterminent leur capacité contributive liée à l'emploi.

5.2. Synthèse des réponses au questionnaire

Toutes les réponses ont reconnu qu'il était nécessaire d'assurer l'égalité de traitement, la non-discrimination et la prise en compte des besoins spécifiques. Cependant, certains d'entre eux ont fait savoir que ces aspects n'avaient pas été particulièrement abordés au cours des dialogues qui ont conduit à la conception ou à la réforme de leurs régimes de retraite, mais qu'ils seraient traités dans le cadre de modifications futures. Dans certaines réponses (Bulgarie (G, E, T); Canada (G, E, T); France (G, E, T); Fédération de Russie (G, E, T)), il a été indiqué que ces aspects avaient été systématiquement pris en compte dans les systèmes de retraite et que, pour la plupart d'entre eux, ils n'avaient pas entraîné d'inégalités systémiques; mais, selon certains pays, ces inégalités sont générées en amont, au sein du système éducatif et sur le marché du travail. D'autres répondants (Argentine (G, T); France (T)) ont fait observer que les femmes et les personnes handicapées ont souvent des salaires inférieurs et se heurtent à un plafond de verre lorsqu'elles cherchent à occuper des postes mieux rémunérés, ce qui se traduit par une capacité contributive et des taux de remplacement plus faibles; de ce fait, les taux de remplacement des travailleurs indépendants, des travailleurs domestiques et des travailleurs à temps partiel – parmi lesquels on compte un grand nombre de femmes – sont plus bas. Deux pays (Canada (G, T, E); Chili (G)) ont répondu que l'utilisation de tables de mortalité différentes pour les hommes et les femmes dans le calcul des prestations de retraite avait rajouté des inégalités à celles qui existaient déjà sur le marché du travail.

Principe 6. Viabilité financière, budgétaire et économique

6.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT

Les systèmes de pension, en raison de leur nature et du rôle qui est le leur, supposent une vision à long terme qui n'est possible que si l'on envisage de garantir la viabilité financière, budgétaire et économique. Pour ce faire, il faut surveiller en permanence l'évolution des coûts et du financement des systèmes de sécurité sociale par le biais d'études actuarielles et financières périodiques, sur la base desquelles il conviendra de déterminer, dans le cadre d'un processus participatif, les réformes paramétriques à mener pour assurer la pérennité des régimes à long terme.

L'application de ce principe exige également que des ressources suffisantes soient allouées pour atteindre la couverture universelle, cela pouvant requérir d'examiner les ressources budgétaires disponibles et, si nécessaire, de mobiliser des ressources additionnelles, et par ailleurs, que l'on veille à ce que les mesures d'austérité et d'assainissement budgétaire ne portent pas indûment atteinte aux droits de sécurité sociale. Articulées autour d'un équilibre subtil entre les intérêts des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale placent l'objectif de viabilité financière, budgétaire et économique au même niveau que celui de justice sociale et d'équité. En d'autres termes, les considérations sociales et économiques doivent être vues comme les deux faces d'une même médaille afin de concevoir des systèmes pouvant être considérés comme légitimes et suffisamment fiables pour inciter toutes les parties prenantes à participer et à contribuer. Il appartient à chaque État de parvenir au juste équilibre dans son propre contexte national, notamment en appliquant des règles sur la transparence et le dialogue social.

6.2. Synthèse des réponses au questionnaire

Plusieurs pays ont indiqué dans leurs réponses que leur système de retraite était viable (Argentine (G, E, T); Bulgarie (G); Canada (G, E); Chili (G, E); Chine (G); France (G, E, T); Côte d'Ivoire (G);

Jordanie (G), Indonésie (G, E); Nigéria (G); Fédération de Russie (G, E, T)). Le Canada (T) a fait observer que, même si le socle des pensions et la pension publique contributive étaient viables, les régimes par capitalisation, eux, ne l'étaient pas à long terme malgré la baisse des taux d'intérêt et le transfert des coûts et des risques liés aux pensions sur les travailleurs et les retraités. D'après plusieurs répondants (Argentine (T); Chili (T)), le pilier contributif du système de retraite doit être de nature saine sur le plan financier, au même titre que toutes les garanties. Selon d'autres réponses, l'objectif de la viabilité du système a été poursuivi au détriment du caractère adéquat des prestations, ce qui a entraîné une diminution de leur niveau (Mexique (T)). Le Mexique (T) et le Chili (T) ont également répondu en signalant les coûts administratifs élevés du système de comptes individuels, qui ont compromis sa viabilité. Presque toutes les réponses au questionnaire font état de plusieurs piliers, dont la plupart reposent sur un soutien budgétaire total ou partiel pour assurer la fourniture des prestations, garantir des niveaux minimums de prestations ou assumer les coûts de la transition à long terme. Plusieurs réponses (Argentine (G, E, T); Chili (T); France (G, E, T)) ont indiqué qu'il pourrait devenir difficile de continuer d'apporter un soutien budgétaire aux régimes de retraite, en raison non pas de la structure du système, mais de la baisse séculaire des taux d'intérêt et du taux de rendement des actifs sûrs. En outre, certains de ces répondants ont relevé que cette situation avait été aggravée par la crise de la COVID-19, qui a entraîné un ralentissement économique et créé un besoin de ressources urgentes dans de nombreux autres domaines tout aussi importants, ainsi que par le manque de compétitivité de leurs économies. Plusieurs pays (Argentine (G, E, T); France (G, E, T); Mexique (T)) sont d'avis que la viabilité de leurs régimes de retraite dépend d'une série de facteurs, parmi lesquels le vieillissement démographique, la relance économique, la réduction de l'économie informelle, la réglementation des nouvelles formes d'emploi, y compris l'externalisation, la lutte contre le travail non déclaré, l'évasion fiscale et la corruption.

Principe 7. Gestion et administration transparentes

7.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT

La garantie d'une transparence systémique globale est également essentielle pour concevoir des régimes de pension efficaces et assurer leur bon fonctionnement. En outre, quand les calculs sont basés sur des formules complexes, il est pratiquement impossible pour les personnes d'anticiper leur niveau de pension, et cela ne les aide pas nécessairement à planifier leur retraite, à faire confiance au système de pension ou à le voir sous un angle positif. Des critères d'éligibilité objectifs et clairs – ainsi que des règles claires de détermination des prestations, en particulier concernant le processus de fixation et de révision des niveaux de prestations – donneront assurément de meilleurs résultats en termes de transparence et de prévisibilité, ce qui contribuera en retour à sensibiliser davantage le public et à gagner sa confiance et son soutien. L'avantage de la prévisibilité des revenus de retraite disparaît si les droits ne sont pas compris ou communiqués de manière claire et cohérente aux cotisants et aux bénéficiaires.

En outre, des règles de gouvernance inintelligibles, voire inexistantes, une gestion participative fictive ou inopérante qui exclut les représentants des personnes protégées et de leurs employeurs, le manque de suivi et d'évaluation indépendants ainsi que la prise de décisions discrétionnaires ou arbitraires par les administrateurs des régimes de retraite sont autant de facteurs pouvant potentiellement porter préjudice aux systèmes, car ils dissuadent les personnes de s'affilier et risquent de compromettre la viabilité du régime et la confiance du public à son égard. La transparence doit donc aller de pair avec la responsabilisation. Si les personnes protégées ne connaissent pas les règles appliquées par le gouvernement et ne sont, de ce fait, pas en mesure de respecter la mise en œuvre des régimes de protection sociale conformément à ces règles dans le cadre de leurs structures de représentation, leur capacité à percevoir les abus

et à formuler des objections sera limitée. Un défaut de transparence et de représentativité dans la gestion peut également entraver la diffusion d'informations concernant les résultats et saper le soutien du public en faveur de la poursuite et/ou de l'augmentation des investissements dans les systèmes de protection sociale.

7.2. Synthèse des réponses au questionnaire

Presque toutes les réponses ont indiqué que leur pays disposait d'un cadre juridique conséquent et complet permettant de garantir la transparence de la gestion et de l'administration de leur système de retraite (Argentine (G, E, T); Bulgarie (G, T); Canada (G); Chili (G); Chine (G, T); Côte d'Ivoire (G); France (G, E, T); Indonésie (T); Mexique (G); Nigéria (G, T); Fédération de Russie (G); Tunisie (G)). Certains pays ont affirmé l'information était accessible à la population (Argentine (G); Canada (G); Chili (G), Chine (G)). D'autres ont signalé que des rapports avaient été soumis par les autorités de surveillance (Argentine (G); Bulgarie (G, T); Canada (G); Chili (G, E); Chine (G); Côte d'Ivoire (G); Jordanie (G); Nigéria (G, T); Fédération de Russie (G)). La Bulgarie (T) a fait savoir que des rapports étaient publiés périodiquement et que des informations claires et accessibles étaient fournies aux retraités concernant leurs droits. Certaines réponses ont fait état d'obstacles en matière de transparence: la France (T) a indiqué que la multiplicité de régimes au sein de son système de retraite rendait la compréhension du fonctionnement du système difficile – même pour les experts – et que, par conséquent, les bénéficiaires avaient des difficultés à savoir quels étaient leurs droits. L'Argentine (T) a indiqué que la diffusion différée des informations et des rapports, et les changements fréquents dans la réglementation avaient compliqué le suivi et ne favorisaient pas la transparence. De nombreuses réponses ont souligné qu'il était important de garantir la publication de rapports périodiques sur l'administration et la gestion des fonds comme moyen de mettre en œuvre le principe de transparence et de responsabilisation. Pour certains pays, la transparence des systèmes par capitalisation individuelle gérés par le secteur privé est toujours un problème (Chili (T); Mexique (T); Tunisie (T)). Le Canada (T) a déclaré que, bien que l'on puisse qualifier l'administration et la gestion des fonds de pension privés de transparentes, responsables et solides, on recensait de nombreux frais cachés, notamment du côté de la gestion des investissements.

Principe 8. Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes

8.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT

Ce principe fait référence à la participation effective des parties prenantes concernées à tous les stades du processus décisionnel des régimes de sécurité sociale: de l'élaboration des politiques jusqu'à leur mise en œuvre et suivi. En effet, une participation effective favorise davantage de transparence et de responsabilisation, le partage d'informations et de connaissances et l'échange d'opinions. Elle constitue également une condition préalable à la bonne gouvernance des systèmes de protection sociale.

S'assurer que les représentants des personnes couvertes et des employeurs participent à la gestion des systèmes de retraite ou sont consultés à cet égard est fondamental pour la gouvernance des régimes d'assurance sociale. Cet aspect est d'autant plus important que les travailleurs et les employeurs financent ces régimes et devraient, de ce fait, avoir leur mot à dire sur leurs modalités de fonctionnement. Bien souvent, une gestion réellement participative suppose de faire intervenir, en plus des partenaires sociaux, un cercle plus large de représentants de groupes spécifiques, tels que les personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion, ou les retraités.

8.2. Synthèse des réponses au questionnaire

Un certain nombre de pays ont indiqué dans leurs réponses que la réglementation des régimes de retraite tenait compte de la participation effective des partenaires sociaux et des consultations menées avec les parties prenantes (Argentine (G, E); Bulgarie (G, T); Chili (G, E); Chine (G); France (G, E); Indonésie (G); Côte d'Ivoire (G, E); Nigéria (G, T); Fédération de Russie (G, T)). Le Canada (G) a noté que, bien que les consultations entre les autorités nationales et infranationales soient fréquentes, la participation et la consultation des travailleurs et autres parties intéressées étaient limitées. La France (T) a fait observer que la participation des partenaires sociaux variait selon les régimes et que le gouvernement avait tendance à gérer le système seul, de sorte que de nombreuses améliorations étaient encore possibles. La Côte d'Ivoire (T) a indiqué que les partenaires sociaux avaient été consultés, mais que leur avis n'avait pas été pris en considération.

Principe 9. Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des revenus

9.1. Comment le principe est compris et appliqué au regard des normes internationales et du mécanisme de contrôle de l'OIT

Le principe d'adéquation a pour corollaire l'idée selon laquelle le niveau des prestations de retraite doit être revu et ajusté périodiquement, compte tenu du niveau des revenus et du coût de la vie, afin d'éviter l'érosion de la valeur des pensions au fil du temps. Si cette évaluation périodique n'était pas prescrite par la loi, les prestations de retraite perdraient leur valeur dans le temps et, par conséquent, ne permettraient pas de garantir leur objectif fondamental, à savoir la sécurité du revenu pour les personnes âgées. L'ajustement périodique doit, de préférence, être automatique et inscrit dans la législation nationale, mais peut également être effectué dans le cadre d'interventions gouvernementales ponctuelles. Les ajustements périodiques doivent s'appuyer sur des évaluations actuarielles.

9.2. Synthèse des réponses au questionnaire

Plusieurs répondants ont indiqué que la mise à jour des pensions était effectuée régulièrement, conformément aux dispositions légales (Bulgarie (G, T); Canada (G); France (G); Chine (G); Côte d'Ivoire (G); Fédération de Russie (G)). Le Chili (G) a fait savoir que les pensions solidaires étaient pleinement alignées sur l'inflation et que l'augmentation du niveau des pensions dans le système d'épargne individuel était calculée à l'aide d'une unité de référence (UF: *unidad de fomento*) qui assurait également leur correspondance avec l'inflation. Le Chili (T) a répondu que, dans la pratique, les pensions perçues au cours de la présente période étaient systématiquement inférieures à celles des années précédentes et que les pensions actuelles étaient inférieures de 35 pour cent à la moyenne historique, déjà faible. La France (T) a noté que, même si les pensions, en termes nominaux, étaient régulièrement mises à jour, l'on constatait toujours un décalage dans le processus, qui entraînait fréquemment une perte du pouvoir d'achat des pensions, en termes réels. L'Argentine (T) a indiqué que l'inflation était longtemps restée à des niveaux si élevés que, au fil des ans, de nombreuses formules visant à rattraper le pouvoir d'achat des pensions érodé par l'inflation avaient été adoptées sans succès.

► Chapitre 2. Résumé des discussions tenues lors de la table ronde tripartite

2.1. Ordre du jour de la réunion

La réunion s'est déroulée sur quatre jours, répartis en séances plénières et en réunions de groupe. Les participants tripartites de 13 pays ont présenté des exposés, suivis de discussions en plénière. La liste des participants figure dans l'annexe II.

2.2. Séance d'ouverture

M^{me} Martha Newton (*Directrice générale adjointe pour les politiques, BIT*) a ouvert la première séance plénière.

M^{me} Nathalie Martel (*représentante du gouvernement, Canada*) a été élue présidente; **M. Guillermo Arthur** (*représentant des employeurs, Chili*) a été élu vice-président employeur; et **M. Chris Roberts** (*représentant des travailleurs, Canada*) a été élu vice-président travailleur.

► Allocution de M^{me} MARTEL (représentante du gouvernement, Canada; présidente)

M^{me} Martel remercie les participants de l'avoir élue présidente. Elle s'engage à ne ménager aucun effort pour atteindre les objectifs fixés pour la table ronde, en particulier pour mieux comprendre la façon dont les systèmes de pension nationaux satisfont aux principes énoncés dans les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale, qui ont été élaborées par les membres tripartites de l'OIT.

Depuis plus d'un siècle, l'OIT s'emploie activement à améliorer les conditions de travail et de sécurité sociale, notamment dans le cadre du système des normes internationales du travail, qui comprend un grand nombre de normes relatives à la sécurité sociale, y compris les pensions. L'OIT a toujours revêtu une importance particulière pour le Canada. En tant que Membre fondateur, le Canada a accueilli à l'Université McGill de Montréal le siège de l'OIT pendant la guerre. C'est à cette époque critique, en 1944, que les Membres de l'OIT ont adopté l'emblématique Déclaration de Philadelphie, qui établissait un plan de reconstruction pour un monde plus juste et plus équitable, et reconnaissait l'obligation pour l'Organisation de promouvoir l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection ainsi que des soins médicaux complets. Cette Déclaration inspirera quatre ans plus tard la Déclaration universelle des droits de l'homme, dont l'article 22 reconnaît que «[t]oute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale». Le droit à la sécurité du revenu des personnes âgées englobe, bien entendu, le droit à une pension de vieillesse adéquate.

Le monde compte actuellement un peu plus de 700 millions de personnes âgées d'au moins 65 ans. Ce chiffre devrait s'élever à plus du double d'ici à 2050 pour atteindre plus de 1,5 milliard de personnes. La part des personnes âgées dans la population mondiale devrait passer de 9,3 pour cent en 2020 à 16 pour cent en 2050. Pourtant, aujourd'hui, au XXI^e siècle, le droit à la protection sociale des personnes âgées n'est pas encore une réalité pour tous. Selon l'OIT, bien que les pensions soient le volet le plus répandu de la sécurité sociale, environ 32 pour cent des personnes âgées, soit 225 millions de personnes, ne reçoivent toujours pas de prestations de pensions, ce qui représente l'un des plus grands défis pour les systèmes de retraite. Dans la plupart des pays à faible revenu, seule une minorité de personnes âgées perçoit une pension, tandis que les autres dépendent

fortement d'un soutien familial souvent insuffisant et difficile à assumer. Il n'est donc pas surprenant que, à l'aube du premier siècle de l'Organisation, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail ait reconnu l'importance de garantir l'accès universel à une protection sociale complète et durable et en ait appelé à l'OIT pour soutenir l'élaboration et le renforcement de systèmes de protection sociale adéquats et durables. La pandémie mondiale de la COVID-19 a mis en évidence le caractère essentiel de la protection sociale comme jamais auparavant. Il reste à voir comment cette situation affectera les systèmes de pension sur le long terme.

M^{me} Martel estime que l'objectif de la table ronde est donc plus pertinent que jamais pour réfléchir aux moyens de façonner l'avenir des retraites en s'inspirant des valeurs et des principes normatifs de l'OIT qui lui ont donné sa direction jusqu'à présent.

Allocution de M^{me} NEWTON (Directrice générale adjointe pour les politiques)

M^{me} Newton rappelle que la sécurité sociale est un droit humain, mais qu'il n'est pas encore une réalité pour tous. La sécurité du revenu pendant la vieillesse est une composante importante de ce droit et un domaine dans lequel de nombreux pays ont fait d'importants progrès. Aujourd'hui, 68 pour cent des personnes âgées perçoivent une pension de vieillesse. La plupart des pays y sont parvenus en associant divers mécanismes de pension, y compris des dispositifs contributifs et non contributifs. Néanmoins, la réalisation de la couverture universelle n'est pas suffisante. Les pensions de vieillesse doivent aussi être conformes aux normes de l'OIT, notamment à la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et à la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et permettre aux retraités de vivre dans la dignité. À l'heure actuelle, ce n'est pas le cas, en raison de l'érosion du pouvoir d'achat des retraités dans de nombreux pays et du niveau des pensions sociales qui sont, très souvent, inférieures aux seuils de pauvreté nationaux. Bien qu'aucune stratégie unique ne puisse être appliquée pour atteindre ce double objectif, la table ronde permettra d'examiner divers modèles dans différents contextes nationaux.

Elle sera également l'occasion pour les participants d'échanger leurs expériences concernant les solutions possibles pour remédier aux difficultés que rencontrent les systèmes de pension et qui nuisent à leur viabilité, tels que les profondes transformations du monde du travail, l'augmentation des niveaux de pauvreté et d'inégalité et le vieillissement de la population. La table ronde permettra également de mettre en commun des exemples de la capacité des systèmes de pension existants à se renouveler, tout en restant durables et adaptés à la situation de chaque pays, et à atteindre progressivement le double objectif d'universalité et d'adéquation des prestations.

La conception et la réforme des régimes de retraite doivent être orientées, et, depuis sa fondation en 1919, l'OIT a élaboré et adopté un ensemble complet de normes internationales relatives à la sécurité sociale qui fournit des principes et des objectifs de référence communs pour la conception, la gouvernance, la mise en œuvre et le financement des régimes de retraite nationaux. Il peut arriver que des systèmes de pension aient eu d'excellents résultats dans l'application de certains de ces principes directeurs (par exemple la couverture universelle) mais n'aient pas accordé suffisamment d'attention à d'autres aspects, tels que la viabilité financière ou l'adéquation des prestations. Il est important de veiller à ce que tous les principes et objectifs de référence soient dûment pris en considération, car le fait de négliger l'un d'entre eux pourrait compromettre la stabilité de l'architecture globale du régime de retraite. Par conséquent, la table ronde examinera les systèmes de retraite et leurs réformes sous l'angle des

principes fondamentaux de l'OIT et permettra d'observer en quoi le dialogue social peut contribuer à trouver un équilibre entre des objectifs parfois divergents.

La crise de la COVID-19 est venue insister sur le fait que des systèmes de protection sociale universels et durables doivent être adaptés pour faire face aux chocs systémiques; la table ronde a donc lieu à un moment opportun, car elle permet à chaque groupe (gouvernements, travailleurs et employeurs) de se pencher sur les systèmes de pension nationaux et d'envisager la manière de saisir les opportunités et de surmonter les obstacles. En conclusion, M^{me} Newton profite également de cette occasion pour rappeler le rôle directeur que jouent les normes et principes de l'OIT dans la conception des systèmes de retraite nationaux et leur évolution constante.

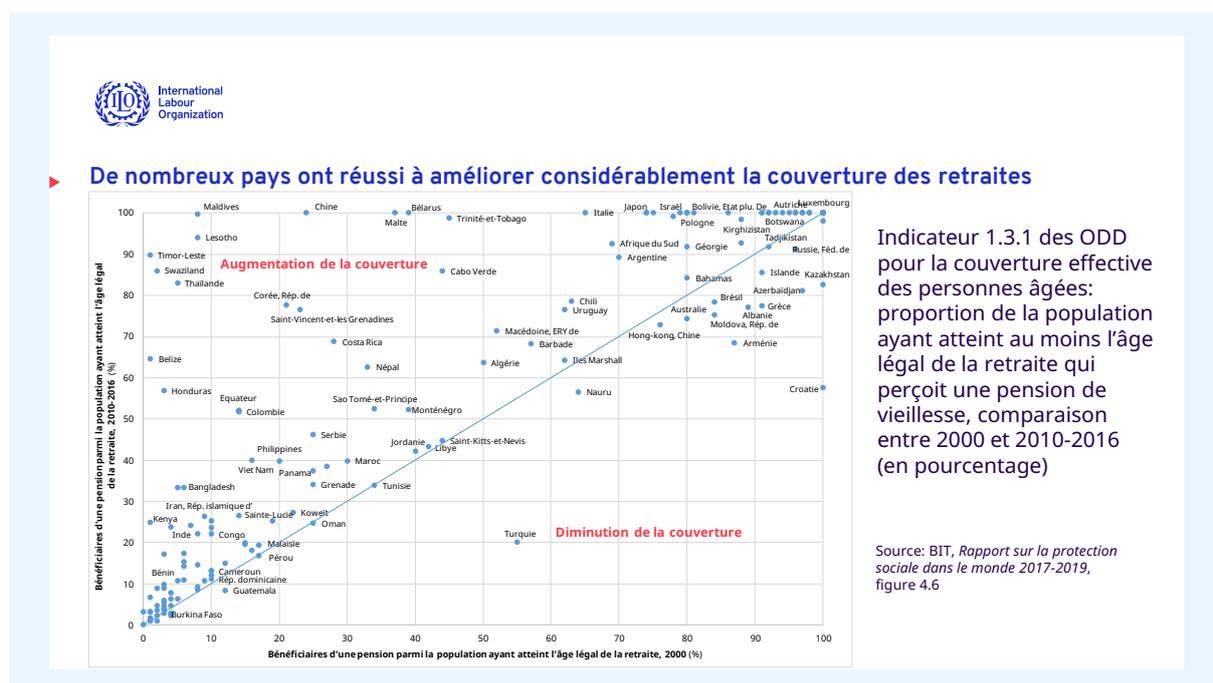
Allocation de M^{me} RAZAVI (Directrice du Département de la protection sociale)

M^{me} Razavi fait remarquer que la garantie d'une sécurité de revenus pour les personnes âgées est un objectif de longue date. Puisque les citoyens ont contribué au développement de leur pays pendant leur vie, il semble au minimum équitable de leur garantir des conditions de vie dignes à la retraite.

Pour atteindre cet objectif, les sociétés doivent se reposer sur des mécanismes fiables, qui fournissent des prestations prévisibles pendant la phase de la vie où les personnes ne sont plus actives sur le marché du travail. La sécurité du revenu des personnes âgées ne peut pas dépendre de la capacité des individus à épargner et à investir leurs économies en toute sécurité, compte tenu du caractère souvent instable de la vie professionnelle et de la volatilité des ressources.

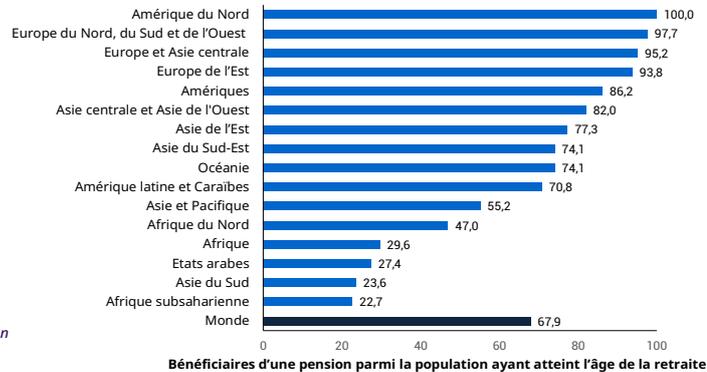
L'OIT, en tant qu'institution des Nations Unies spécialement mandatée pour s'occuper de la protection sociale, a joué un rôle clé en préparant le terrain et en orientant l'évolution des systèmes de retraite selon des principes fondamentaux établis au niveau international.

On peut relever quatre grandes tendances dans ce processus. Premièrement, entre 2000 et 2010-2016, la grande majorité des pays du monde sont parvenus à augmenter le taux de couverture effectif de leurs systèmes de retraite.





- **Cependant, 32,1 % des personnes âgées (65+), soit 225,6 millions de personnes, ne perçoivent aucune pension (déficit de couverture effective)**



Source: BIT, *Rapport sur la protection sociale dans le monde 2017-2019*, figure 4.3

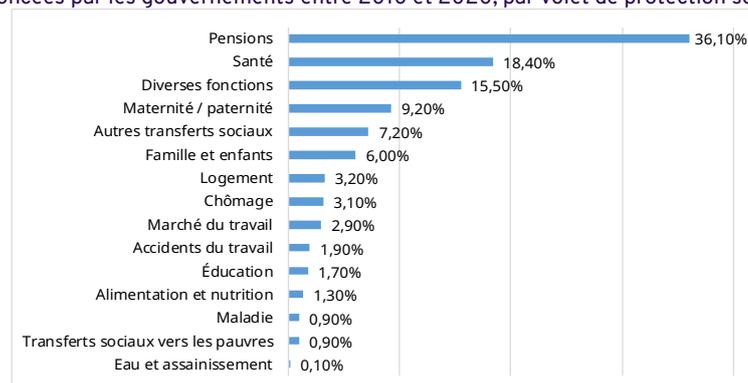
Deuxièmement, malgré cette tendance positive, près d'un tiers des personnes âgées dans le monde ne bénéficient toujours pas d'une pension de vieillesse – le déficit de couverture effective s'élevant à plus de 75 pour cent en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud.

On reconnaît de plus en plus l'utilité des régimes non contributifs pour combler ces lacunes en matière de couverture, en particulier dans les contextes où l'informalité est monnaie courante; l'adéquation des prestations n'en reste pas moins un défi. Dans des pays comme la Colombie, l'Inde et la Turquie, les prestations de retraite non contributives s'élèvent à moins de 40 pour cent du seuil de pauvreté national. Le caractère adéquat des prestations est une préoccupation croissante dans le cas des régimes contributifs. Cela a mis en évidence l'importance de disposer de mécanismes solides pour effectuer l'ajustement périodique du niveau des prestations, afin d'empêcher l'érosion du pouvoir d'achat des pensions.



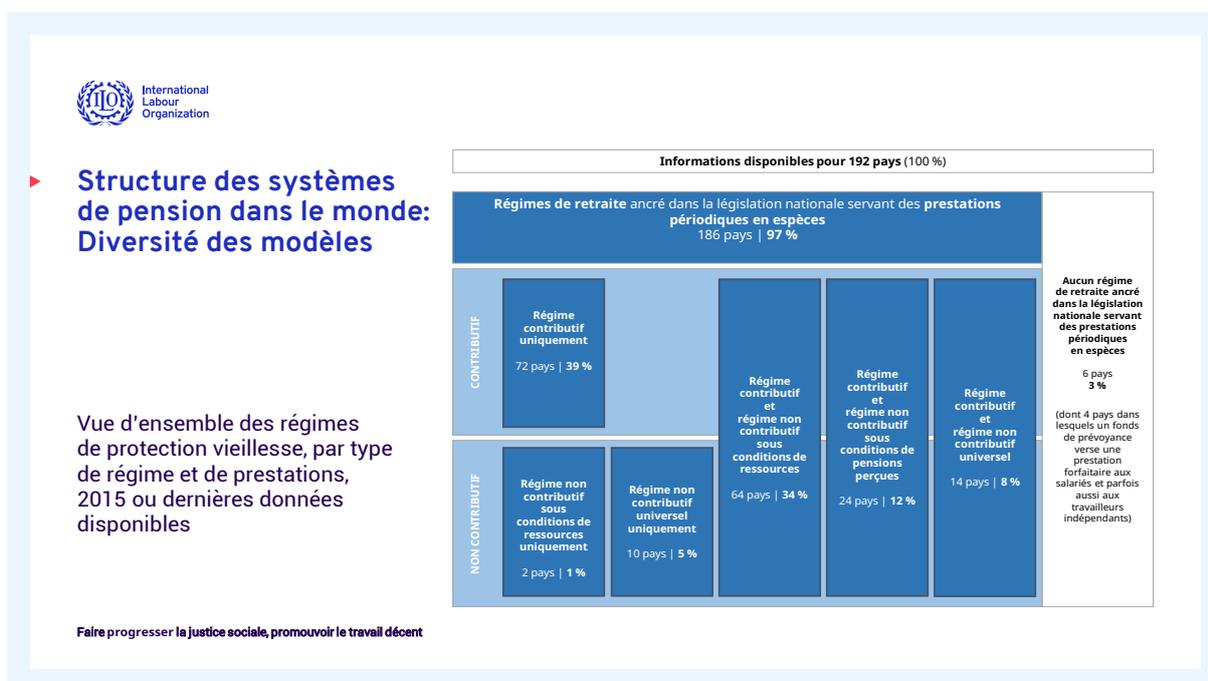
- **Entre 2010 et 2020, la plupart des mesures de réforme de la protection sociale portaient sur les pensions**

Mesures de réforme annoncées par les gouvernements entre 2010 et 2020, par volet de protection sociale

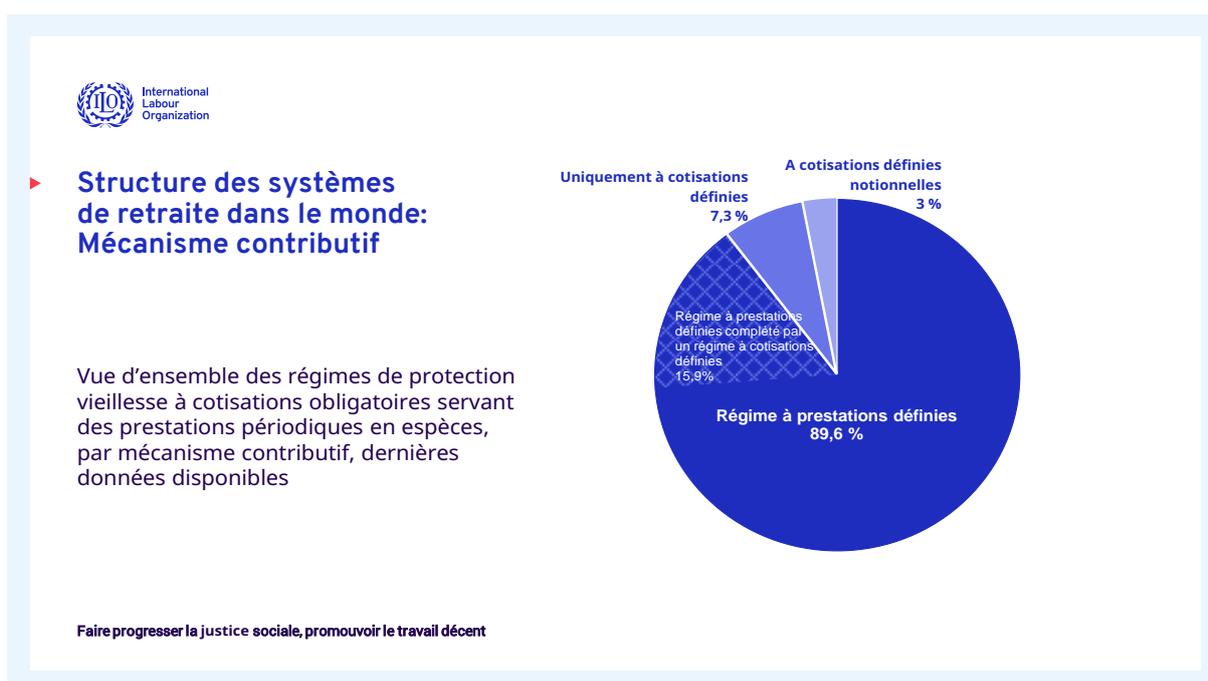


Source: Observatoire de la protection sociale de l'OIT, janvier 2010 - novembre 2020

Troisièmement, la plupart des pays octroient des pensions sous la forme de prestations périodiques en espèces dans le cadre d'un régime au moins. Toutefois, pour progresser vers la couverture universelle, il est nécessaire de combiner les régimes contributifs et non contributifs. Seuls 55 pour cent des pays associent effectivement ces régimes, tandis que 39 pour cent d'entre eux ne disposent encore que de régimes de retraite contributifs.



Dans les pays où il existe des régimes contributifs obligatoires, les régimes à prestations définies sont les plus répandus (89,6 pour cent). Dans 15,9 pour cent de ces pays, le régime à prestations définies est complété par un régime à cotisations définies et, dans 7,3 pour cent d'entre eux, les régimes à cotisations définies constituent le seul mécanisme contributif obligatoire.



Quatrièmement, il est important de mener des réformes visant à adapter et à améliorer continuellement les systèmes de retraite. Entre 2010 et 2020, la réforme des retraites était le type de réforme le plus courant en matière de protection sociale, les trois réformes les plus fréquentes portant sur le relèvement de l'âge de la retraite, l'augmentation des prestations et l'extension de la couverture.

La fréquence des réformes des retraites ne devrait pas nous étonner. Dans la pratique, tous les régimes d'assurance sociale par capitalisation partielle ou par répartition ont été conçus en partant de l'hypothèse que les taux de cotisation devraient augmenter périodiquement pour permettre le versement de prestations définies et s'adapter à la maturation démographique et financière naturelle des régimes. Les éléments les plus préoccupants sont les faibles taux de couverture et la persistance du niveau élevé d'informalité dans l'emploi, en particulier dans les pays en développement, ainsi que la stagnation des salaires et la baisse de la part des salaires dans le produit intérieur brut (PIB) dans le monde. À défaut de traiter aussi ces importantes contraintes structurelles, aucun système de pension ne sera en mesure de relever les défis à venir que constituent la viabilité et le vieillissement.



► **Les mesures de réforme comprennent entre autres, le relèvement de l'âge de la retraite, l'extension de la couverture et l'augmentation des prestations de retraite.**

Principaux types de mesures	Nombre de mesures
Augmentation de l'âge de la retraite	101
Augmentation des prestations	92
Extension de la couverture	45
Nouveau programme ou nouvelle prestation	42
Augmentation du taux de cotisation	41
Amélioration de l'accès/administration	39
Modification de la formule de calcul	34
Augmentation de l'allocation de crédits/budgétaire	21
Refonte de la méthode d'indexation	20
Réduction des prestations de retraite	19

Source: Observatoire de la protection sociale de l'OIT, janvier 2010 - novembre 2020

M^{me} Razavi conclut que, du point de vue de l'OIT, tous les régimes de retraite qui contribuent à assurer la sécurité du revenu des personnes âgées sont pertinents, l'idéal étant qu'ils prennent la forme d'un modèle à plusieurs piliers.



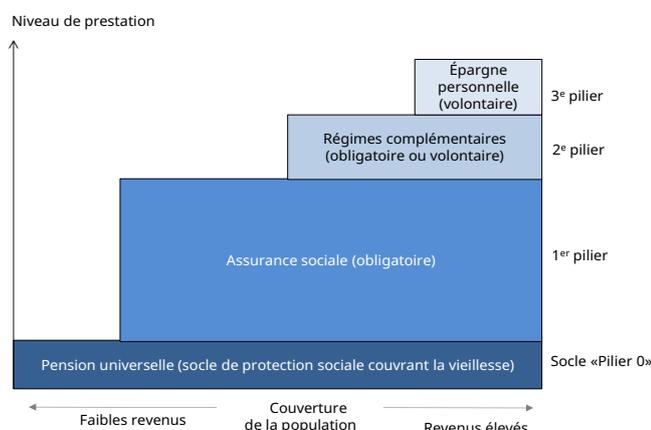
► **Modèle de pension à plusieurs piliers de l'OIT**

Pilier 0 - Socle de retraite: Il vise à établir un socle de protection sociale pour les personnes âgées. Ce pilier repose généralement sur un régime de pension non contributif.

Pilier 1 - Assurance sociale: Il est conforme au modèle classique des systèmes de pension de sécurité sociale, à prestations définies et obligatoires, financées par les cotisations des employeurs et des travailleurs.

Pilier 2 - Pilier complémentaire: Tous les pays ne sont pas obligés d'avoir ce pilier, il s'agit d'une composante contributive complémentaire, qui peut présenter différentes caractéristiques (volontaire ou obligatoire, à prestations ou à cotisations définies); il est généralement financé par les cotisations des employeurs et géré par le secteur privé.

Pilier 3 - Pilier de l'épargne personnelle volontaire: Ce pilier est également complémentaire et comprend un ensemble de régimes de pension privés volontaires destinés aux personnes ayant la capacité financière de faire des économies supplémentaires à titre personnel.



Le fait que ces régimes contribuent effectivement à la sécurité du revenu des personnes âgées dépendra de la mesure dans laquelle les neuf principes fondamentaux de l'OIT relatifs aux systèmes de retraite seront mis en œuvre; ceux-ci sont tirés des principes approuvés par la Conférence internationale du Travail qui présentent un intérêt particulier pour les régimes de retraite.



► **Neuf principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT**

Principe 1: Réalisation progressive de la couverture universelle

Principe 2: Solidarité sociale et financement collectif

Principe 3: Droit à des prestations adéquates et prévisibles

Principe 4: Responsabilité générale et principale de l'État

Principe 5: Non-discrimination, égalité entre hommes et femmes et prise en compte des besoins spécifiques

Principe 6: Viabilité financière, budgétaire et économique

Principe 7: Gestion et administration transparentes

Principe 8: Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes

Principe 9: Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau des revenus

Faire progresser la justice sociale, promouvoir le travail décent

► **Allocution de M. ARTHUR** (représentant des employeurs, Chili; *vice-président employeur*)

M. Arthur déclare que l'un des principaux problèmes auxquels sont confrontés les pays est celui de trouver une manière de combiner et d'harmoniser deux difficultés majeures pour les systèmes de pension, à savoir la viabilité et l'informalité. La véritable question consiste à savoir comment résoudre ces deux difficultés en même temps. Il est facile de déclarer sa bonne volonté mais, au-delà des déclarations, il est nécessaire de passer à la mise en place d'outils concrets pour relever ces défis.

Les systèmes de pension doivent associer différents mécanismes de financement, y compris des piliers non contributifs financés par l'impôt pour les personnes qui ne peuvent pas financer leurs propres pensions et des piliers contributifs pour celles qui peuvent le faire. Cette distinction permettrait aux gouvernements d'affecter des ressources spécifiques aux piliers non contributifs.

L'intervenant fait remarquer que d'énormes défis attendent les régimes de retraite au vu de l'augmentation exponentielle de l'espérance de vie. En ce qui concerne le temps de travail et la longévité, les individus peuvent désormais vivre jusqu'à 100 ans et travailler pendant 35 ans, mais être à la retraite pendant 40, voire 45, ans. La retraite sera alors plus longue que la vie active. En outre, de nombreux travailleurs passeront une partie importante de leur vie active à exercer une activité informelle. Ces chiffres sont alarmants compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie et du niveau élevé de l'emploi informel dans le monde. Par conséquent, il est urgent de chercher des solutions en dehors des paradigmes existants et de trouver les outils les plus appropriés pour résoudre cette problématique – et les travailleurs ont besoin des partenaires sociaux tripartites pour parvenir à une solution. L'intervenant a bon espoir que la table ronde débouche sur des résultats positifs pour la sécurité sociale.

► **Allocution de M. ROBERTS** (représentant des travailleurs, Canada; *vice-président travailleur*)

M. Roberts rappelle que la protection sociale des personnes âgées constitue un droit humain universel, qui est entériné dans plusieurs instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme ainsi que dans les normes internationales du travail, et que les gouvernements ont l'obligation de le faire respecter. Pourtant, au niveau mondial, seules deux personnes âgées sur trois bénéficient d'une pension, sous une forme ou une autre. Par ailleurs, malgré les engagements mondiaux pris récemment en faveur de l'extension de la protection sociale, notamment au titre des objectifs de développement durable, on observe une réduction de la couverture des retraites dans certains pays. L'adéquation des prestations a également été mise en péril, ce qui menace le droit à la protection sociale des personnes âgées dans de nombreux pays.

Plusieurs facteurs compromettent encore davantage le caractère adéquat des prestations ainsi que la viabilité et la couverture des systèmes de retraite, à savoir le vieillissement démographique, la multiplication des formes atypiques d'emploi, l'augmentation de la pauvreté au travail, la persistance et l'ampleur de l'économie informelle dans de nombreux pays et les mesures néfastes d'austérité et de compression des salaires. Une action concertée doit être menée pour surmonter ces difficultés. Les importantes disparités constatées entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la couverture des pensions et le niveau des prestations de vieillesse sont également très préoccupantes.

Dans certains pays, le volet de solidarité sociale des systèmes de retraite est mis à mal par des réformes visant à renforcer le lien entre les cotisations et les droits, à soumettre davantage les prestations aux performances du marché et au rendement des investissements, à mettre en place des systèmes de comptes individuels assortis de frais administratifs et de charges élevés et à privatiser les retraites. En outre, dans plusieurs pays, les réformes ont systématiquement transféré les coûts et les risques assumés par les employeurs aux travailleurs et aux retraités. Les femmes, les travailleurs à faible revenu, les travailleurs exerçant des formes d'emploi atypiques et précaires, les migrants et les groupes minoritaires ont été particulièrement défavorisés par ces réformes, lesquelles ont également entraîné un durcissement des inégalités entre les personnes âgées riches et pauvres.

Les responsabilités des employeurs en termes de cotisations sociales ont également diminué dans plusieurs pays, ce qui contribue une fois de plus à réduire l'assiette de financement des pensions. Les représentants des travailleurs insistent sur la nécessité de contrer ces tendances. Les gouvernements ont le devoir de rendre les pensions accessibles aux personnes en marge et de garantir des moyens de subsistance dignes à tous les retraités.

Les systèmes de pension doivent aussi être réformés pour couvrir les travailleurs des plates-formes numériques et les travailleurs exerçant des formes atypiques d'emploi, de sorte qu'ils bénéficient de droits à pension transférables et de pensions admettant les interruptions de revenus au cours de la vie professionnelle. Il est nécessaire de mener une réforme fiscale progressive, en particulier pour élargir l'assiette fiscale et lutter contre l'évasion fiscale afin de garantir la résilience et la viabilité du financement des régimes de retraite.

Les normes internationales du travail de l'OIT pertinentes – à savoir la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012 – ont fourni un cadre essentiel pour améliorer la couverture des pensions. Elles ont également établi un cadre permettant de garantir l'adéquation des prestations, d'assurer une répartition équitable des responsabilités en matière de financement des pensions et de veiller à la conception rationnelle des systèmes de pension, qui prévoit notamment un suivi périodique et la participation effective des partenaires sociaux. Dans le cadre de la présente table ronde comme dans celui plus large des campagnes et négociations respectives au niveau national, les syndicats continueront à insister sur la nécessité de ratifier ces normes et de les appliquer effectivement.

Pour conclure, M. Roberts fait savoir que le groupe des travailleurs voit la table ronde comme une occasion d'échanger des informations sur leurs expériences nationales et de répertorier les défis communs auxquels sont confrontés les systèmes de pension. Le groupe se réjouit également d'avoir la possibilité de comprendre de quelle façon certains pays sont parvenus à atteindre la couverture universelle des pensions, à assurer des moyens de subsistance décents à tous les retraités et à financer des pensions durables pour les générations actuelles et futures. C'est une chance de pouvoir apprendre les uns des autres.

2.3. Exposés par pays et débats

M^{me} MARTEL (représentante du gouvernement, Canada; *présidente*)

La présidente présente les méthodes de travail employées par les participants à la table ronde pour examiner les systèmes de pension nationaux ainsi que les messages à retenir. Elle rappelle que le Bureau a créé une page web privée afin que les participants puissent partager des informations pertinentes, y compris leurs réponses au questionnaire et les descriptions de leurs systèmes de pension sur deux pages. Compte tenu des contraintes imposées par le format virtuel de la réunion, la durée des interventions est limitée à cinq minutes pour les gouvernements et à trois minutes pour chacun des partenaires sociaux afin qu'ils puissent présenter leur point de vue sur la manière dont les systèmes de retraite nationaux appliquent les principes fondamentaux de l'OIT. Les exposés sont suivis d'une discussion de cinq minutes.

2.3.1. Mexique

M^{me} CHAVEZ CARRIOLO (représentante du gouvernement, Mexique)

M^{me} Chavez Carriolo indique que, en réponse au vieillissement de la population, à la baisse des taux de fécondité et à l'augmentation de l'espérance de vie enregistrés ces 40 dernières années, l'ancien système mexicain de retraite du secteur privé a été mis à rude épreuve et que le gouvernement a pris la décision, il y a 25 ans, de transformer ce régime en un système à cotisations définies et à piliers multiples. En 2013, le premier pilier pilote non contributif et financé par l'impôt a été mis en place en vue de garantir une couverture universelle à toutes les personnes de plus de 68 ans et aux autochtones de plus de 65 ans. Compte tenu de la réussite du programme pilote, la Constitution mexicaine a été modifiée en 2020 de façon à garantir la retraite de tous les citoyens âgés. Actuellement, on compte 8,1 millions de personnes couvertes, sur un objectif d'environ 8,5 millions, dont 56 pour cent de femmes et 44 pour cent d'hommes.

Le deuxième pilier est un régime de retraite contributif de comptes d'épargne individuels instauré en 1992, qui a été réformé en 1995 et pleinement mis en œuvre en 1997 dans le secteur privé, et en 2007 dans le secteur public. Le fait que les secteurs public et privé disposent d'une même base de couverture a favorisé la mobilité et la transférabilité des fonds individuels accumulés par les travailleurs. Ce pilier est financé par des contributions tripartites et comporte actuellement 67,5 millions de comptes individuels, dont les actifs représentent 19 pour cent du PIB. Le gouvernement garantit une pension minimale dans les cas où l'épargne individuelle ne permet pas aux travailleurs d'atteindre le niveau de la pension minimale.

En septembre 2020, le gouvernement a soumis au Congrès une proposition consistant à augmenter progressivement les cotisations patronales de 6 à 15 pour cent des salaires, qui avait pour but d'améliorer les garanties fournies par le gouvernement aux travailleurs les moins bien payés à l'aide d'une nouvelle formule de calcul des prestations, tout en maintenant le même budget fiscal. La proposition prévoyait une révision et une mise à jour des paramètres tous les 10 ans.

 **M. YLLANES (représentant des employeurs, Mexique)**

M. Yllanes fait savoir qu'en 1997 le Mexique, comme nombre d'autres pays, est passé d'un régime public contributif à prestations définies, datant de 1973 pour les travailleurs du secteur privé, à un régime d'épargne individuelle obligatoire à cotisations définies, géré par le secteur privé. Les travailleurs couverts par l'ancien régime le sont restés dans le nouveau régime. M. Yllanes indique que, sur les 20 millions de travailleurs du secteur privé, 9 millions font partie de la «génération de transition», qui a la possibilité de choisir entre l'ancien et le nouveau régime. Un autre régime créé en 1943 pour les travailleurs du secteur public a également été transformé en 2007 en un système de comptes d'épargne individuels.

 **M. ESCOBAR RAMOS (représentant des travailleurs, Mexique)**

M. Escobar Ramos fait observer qu'il est important de tenir compte de l'incidence de la pandémie de la COVID-19. L'un des principaux inconvénients du système de retraite mexicain est sa fragmentation, qui a entravé la mise en place d'un système performant. Les salaires et les traitements ont été comprimés pendant près de quatre décennies, ce qui a entraîné une perte de 78 pour cent du pouvoir d'achat de tous les travailleurs et, de ce fait, porté atteinte au niveau des pensions. Au Mexique, 57 pour cent des travailleurs ont une activité dans l'économie informelle et, en théorie, 43 pour cent d'entre eux sont couverts par la sécurité sociale -, mais la réalité est toute autre. Les nouvelles pratiques en matière d'externalisation n'ont fait qu'aggraver cette situation.

Bien que les propositions du gouvernement visent à améliorer le système, toutes les mesures se limitent à injecter davantage de ressources dans un système dont l'inefficacité a été démontrée; comme au Chili, où les taux de remplacement sont extrêmement faibles. La réforme du système devrait prévoir la mise en place d'un régime à plusieurs piliers, doté d'un pilier central à prestations définies et d'un pilier complémentaire à cotisations définies, et devrait éviter de faire converger tous les bénéficiaires vers le secteur privé et tous les coûts et garanties vers le secteur public, lequel est, en fin de compte, financé par les impôts de tous les Mexicains. Le gouvernement doit prendre en charge ses responsabilités, mais les administrateurs privés des pensions doivent eux aussi assumer leur part, dans la mesure où ils ont réalisé d'importants profits au moyen des commissions élevées qu'ils ont perçues auprès des travailleurs.

2.3.2. Bulgarie

 **M. ALEKSIEV (représentant du gouvernement, Bulgarie)**

M. Aleksiev indique que le Code d'assurance sociale du 1^{er} janvier 2000 a instauré le modèle de retraite à trois piliers en Bulgarie, qui comprend un premier pilier consistant en une assurance retraite obligatoire, un deuxième pilier donnant droit à une assurance retraite obligatoire complémentaire et un troisième pilier constituant une retraite volontaire complémentaire. Le système de retraite en Bulgarie est pleinement conforme aux principes 1, 2, 4, 5, 7, 8 et 9 de l'OIT. Il fournit une couverture obligatoire étendue à tous les travailleurs légalement employés et indépendants. Bien qu'il existe un lien étroit entre la pension perçue et les cotisations personnelles, le système repose sur le principe de solidarité dans la mesure où il comporte divers mécanismes de redistribution verticale et horizontale, notamment une pension minimale et un plafond applicables aux pensions. L'État garantit la stabilité du système en couvrant tous les déficits du fonds de pension.

Il est tenu compte du principe de non-discrimination dans de nombreux actes juridiques et, pour ce qui est de la transparence, les partenaires sociaux ont été ouvertement associés aux débats relatifs aux systèmes de pension, tandis que les modifications du cadre juridique ont été soumises à des consultations publiques et à l'intervention du comité chargé des relations en matière de sécurité sociale du Conseil national pour la coopération tripartite. Les pensions sont ajustées chaque année à 50 pour cent de l'augmentation des revenus de la sécurité sociale et à 50 pour cent de l'évolution de l'indice des prix à la consommation de l'année civile précédente.

Les principes 3 sur l'adéquation et 6 sur la viabilité à long terme sont essentiels pour prévenir et combattre efficacement la pauvreté des personnes âgées, mais le vieillissement de la population met à rude épreuve le système par répartition du pays; il a donc été décidé de réformer le système en 2015. La réforme prévoyait une augmentation des cotisations de 2 pour cent, un programme d'optimisation de l'utilisation des ressources, l'égalisation progressive de l'âge de la retraite pour les femmes et les hommes et une augmentation de la durée d'assurance requise. Un âge de départ à la retraite différent a été instauré pour les catégories de travailleurs qui, auparavant, prenaient leur retraite sans condition d'âge. En outre, on a augmenté le coefficient de pondération d'une année d'assurance dans la formule de calcul des pensions. Toutes ces mesures ont entraîné une augmentation progressive des recettes du système et des prestations de retraite, et permis de dissocier le fonds de pension du budget de l'État.

 **M^{me} MITREVA** (représentante des travailleurs, Bulgarie)

M^{me} Mitreva fait observer que six des principes fondamentaux de l'OIT sont pleinement respectés et que trois d'entre eux le sont partiellement, mais que le système est confronté aux problèmes du vieillissement de la population, des nouvelles formes d'emploi, de l'économie informelle, de l'évasion fiscale et du non-paiement des cotisations sociales. L'absence de solution concernant ces sujets a creusé les inégalités sociales et limité la capacité du système de retraite à améliorer le caractère adéquat des prestations. Les solutions consistent avant tout à prendre des mesures pour faire en sorte que le système de pension couvre toutes les personnes, quels que soient leur situation professionnelle et leur type de contrat, et renforcer le lien entre les cotisations et les prestations. Il conviendrait de mettre en œuvre des incitations et des mesures visant à retarder le départ à la retraite et à favoriser la poursuite de la vie active, sans que cela n'aboutisse pour autant à l'augmentation continue de l'âge de la retraite. D'autres mesures devraient être prises pour optimiser les dépenses, des évaluations actuarielles périodiques devraient permettre de recalculer le taux de cotisation et un fonds de réserve devrait être créé pour garantir la viabilité à long terme.

Observations et questions

 **M. ROBERTS** (représentant des travailleurs, Canada; *vice-président travailleur*)

M. Roberts indique que la pandémie devrait venir rappeler les risques auxquels sont exposés les individus dans un modèle de retraite par capitalisation ou de comptes-retraite individuels à cotisations définies. En effet, au vu de la volatilité des marchés financiers, les affiliés ne sont pas seulement confrontés au risque de longévité et à d'éventuels faibles taux d'intérêt mais peuvent aussi pâtir d'une conjoncture défavorable, par exemple approcher l'âge de la retraite au cours d'un ralentissement du marché. Les travailleurs ont mis ces risques en évidence lors du passage de la mise en commun à l'individualisation des risques, ces derniers reposant alors sur chaque individu.

M. LEPORE (représentant du gouvernement, Argentine)

M. Lepore souligne qu'il est fondamental de prendre en considération la structure économique et l'étendue de l'économie informelle du pays pour étendre la couverture et garantir la viabilité du système de retraite. Même les pays dont l'économie formelle est plus développée constatent une augmentation de la prévalence des formes atypiques d'emploi, qui nuisent à la base de cotisation. Afin de garantir la viabilité et la couverture universelle des régimes de retraite, il est nécessaire de renforcer les marchés du travail en formalisant l'économie informelle.

M. DHOUAIFI (représentant du gouvernement, Tunisie)

M. Dhouaifi demande aux représentants du Mexique et de la Bulgarie de fournir des informations supplémentaires sur les mesures prises dans leurs pays pour formaliser l'économie informelle.

M. YLLANES (représentant des employeurs, Mexique)

M. Yllanes note que le Mexique n'a pas encore trouvé la bonne stratégie pour réduire ou enrayer l'expansion de l'économie informelle, qui joue un rôle central dans les difficultés auxquelles se confronte le système de retraite. Aucune incitation fiscale n'a pourtant été mise en place pour tenter d'atténuer le problème. Malgré l'importance de l'économie informelle au Mexique, les fonds accumulés ont considérablement augmenté; les deux tiers provenant du rendement des investissements et un tiers seulement des cotisations. Les frais facturés par les administrateurs de fonds privés correspondent aux niveaux pratiqués à l'échelle internationale.

M. ESCOBAR RAMOS (représentant des travailleurs, Mexique)

M. Escobar Ramos fait savoir que les organisations de travailleurs indépendants du Mexique allaient soumettre une proposition de «pacte national», dont l'un des objectifs est de remédier aux difficultés liées à l'économie informelle.

M. ARTHUR (représentant des employeurs, Chili; *vice-président employeur*)

M. Arthur indique que, dans plusieurs pays, les fonds des comptes d'épargne individuels ont été investis sur les marchés de capitaux sous des conditions strictes de réglementation et de contrôle, dans une perspective à long terme et dans le respect du critère de diversification des instruments. De ce fait, les effets des aléas de l'économie ont pu être pleinement surmontés, et les contributions des travailleurs ont été multipliées par trois au Chili et au Mexique, et par deux au Pérou. On ne saurait comparer ces résultats avec ceux des systèmes par répartition, car ces derniers s'avèrent être nettement plus précaires.

M. ALEKSIEV (représentant du gouvernement, Bulgarie)

En ce qui concerne les stratégies de formalisation, M. Aleksiev fait observer que la Bulgarie a mis en place un ensemble de mesures, y compris des sanctions visant à promouvoir le respect des règles, dont l'application est assurée par l'inspection du travail.

2.3.3. Indonésie

M. AWALUDDIN (représentant du gouvernement, Indonésie)

M. Awaluddin rappelle l'ensemble des lois et des règlements qui régissent la sécurité sociale. Environ 2 pour cent des cotisations sont versées par l'employeur et 1 pour cent par le salarié; la formule de calcul des pensions équivaut à 1 pour cent du revenu annuel moyen ajusté de l'assuré, divisé par 12 et multiplié par le nombre d'années de cotisations. Il faut avoir cotisé pendant au moins 15 ans pour bénéficier d'une pension avec un taux de remplacement de 40 pour cent, mais, si le minimum n'est pas atteint, les travailleurs touchent un montant forfaitaire. Le gouvernement prévoit d'augmenter progressivement l'âge de la retraite, actuellement fixé à 56 ans, d'un an tous les trois ans jusqu'à atteindre l'âge de 65 ans en 2043. Une révision obligatoire du fonds est menée tous les trois ans afin d'évaluer l'adéquation des prestations et de les ajuster en fonction du contexte économique, de façon à garantir la viabilité du système. Les révisions ont fait l'objet de discussions avec les partenaires sociaux.

M. SOEPRAYITNO (représentant des employeurs, Indonésie)

M. Soeprayitno note que le système de retraite est confronté à plusieurs obstacles, notamment son manque de maturité puisqu'il n'est entré en vigueur qu'en 2015; la couverture est donc inférieure à celle des branches accidents du travail ou santé, ce qui a une incidence directe sur la viabilité du régime. Les employeurs sont toujours tenus de verser des indemnités de licenciement en vertu de la loi sur la main-d'œuvre. Le fonds de pension volontaire existe toujours mais sera dissocié de cette loi en vertu de la nouvelle loi 2020 qui a supprimé les dispositions relatives à ces indemnités.

M. SILABAN (représentant des employeurs, Indonésie)

M. Silaban est d'avis que le modèle du système de retraite manque encore de solidité et que sa mise en œuvre reste inachevée, ce qui l'empêche de respecter pleinement les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT. Le régime de retraite présente d'importants déficits en matière de couverture. En effet, on compte encore 100 millions de travailleurs sans protection. Les réformes majeures menées en 2015 ont permis de réaliser d'importants progrès, à savoir accorder à tous les travailleurs le droit à une pension et prévoir, selon le calendrier convenu, l'unification de tous les régimes en une seule institution et un seul système, qui portera le nom de *BPJS Ketenagakerjaan*. La loi sur les retraites n'ayant été adoptée que récemment en 2015, seule une petite partie des travailleurs recevront une prestation mensuelle lorsqu'ils prendront leur retraite en 2030.

Des lacunes juridiques sont encore à combler pour assurer la couverture des travailleurs des petites et micro-entreprises de moins de cinq employés, qui représentent environ la moitié du nombre total d'entreprises. L'extension de la couverture aux travailleurs de l'économie informelle est le principal défi à relever, dans le cadre de régimes contributifs ou non contributifs, car cela concerne 60 pour cent des travailleurs. Le taux de remplacement ne s'élève qu'à 15,9 pour cent mais pourrait atteindre jusqu'à 40 pour cent à l'avenir si les taux de cotisation passaient de 3 à 8 pour cent et si l'âge de la retraite était porté de 57 à 60 ans.

Observations et questions

► M. ROBERTS (représentant des travailleurs, Canada; *vice-président travailleur*)

M. Roberts insiste sur le fait que les expériences vécues par les premiers bénéficiaires d'un régime de retraite par capitalisation ou d'un régime par répartition sont différentes. Selon lui, le cas de l'Indonésie montre que les premières générations de bénéficiaires de prestations accumulées peuvent avoir des droits nettement inférieurs par rapport aux régimes par répartition, qui disposent d'une marge de manœuvre suffisante pour offrir des prestations décentes aux premières cohortes.

► M. SDIRI (représentant des travailleurs, Tunisie)

M. Sdiri demande des précisions sur l'âge réel de départ à la retraite.

► M. AWALUDDIN (représentant du gouvernement, Indonésie)

M. Awaluddin indique que l'âge de la retraite est déterminé par plusieurs règlements d'entreprise et fait l'objet de conventions collectives conclues entre les travailleurs et les employeurs.

2.3.4. Jordanie

► M. OBEID (représentant du gouvernement, Jordanie)

M. Obeid note que le régime de retraite a été instauré en 1978 pour couvrir les risques liés à la vieillesse, l'invalidité, la maternité, le chômage et les accidents du travail, et qu'il couvre 50 pour cent de tous les travailleurs. En Jordanie, 20 pour cent des travailleurs relèvent de l'économie informelle, et l'extension de la couverture à ces personnes est le principal défi auquel le système est confronté. Le taux de cotisation s'élève à 21 pour cent, les prestations sont indexées sur l'inflation et le taux de remplacement est de 75 pour cent, ce qui dépasse largement les niveaux prescrits dans les normes de l'OIT.

Bien que la loi interdise la discrimination fondée sur la nationalité ou le genre, des améliorations sont possibles, notamment en ce qui concerne les personnes ayant des besoins spécifiques. Les réformes actuelles sont axées sur l'extension de la couverture aux travailleurs indépendants et aux travailleurs de l'économie informelle. Elles sont accompagnées par des politiques visant à favoriser l'augmentation du taux d'activité des femmes et à décourager la retraite anticipée.

► M. ALJITAN (représentant des employeurs, Jordanie)

M. Aljitan est d'avis que le système de retraite jordanien est équitable tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

Observations et questions

► M. SDIRI (représentant des travailleurs, Tunisie)

M. Sdiri demande si la Jordanie dispose d'un texte juridique concernant la responsabilité de l'État en matière de garantie des prestations.

 **M. OBEID** (représentant du gouvernement, Jordanie)

M. Obeid confirme qu'un texte de loi existe à cet égard, aux termes duquel il incombe à l'État d'intervenir lorsque le fonds de pension rencontre des difficultés.

2.3.5. Fédération de Russie

 **M. PUDOV** (représentant du gouvernement, Fédération de Russie)

M. Pudov indique que le système de retraite de la Fédération de Russie respecte pleinement tous les principes. Le régime couvre tous les citoyens et le budget du fonds de pension de la Russie est fondé sur le principe de solidarité entre les générations. Le système est principalement financé par les cotisations sociales à l'assurance retraite obligatoire versées par les employeurs et la partie des obligations du gouvernement relatives au fonds de pension l'est par des transferts interbudgétaires en provenance du budget fédéral.

En ce qui concerne le principe 3, un supplément de pension a été mis en place en 2010 pour garantir que le montant total de la pension et son complément n'est pas inférieur au minimum vital du retraité. L'âge de la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes, avec quelques exceptions, tandis que les personnes qui n'ont pas droit à une pension contributive touchent une pension sociale, à partir de 65 ans pour les femmes et de 70 ans pour les hommes.

Pour ce qui est du principe 4, l'État assume la responsabilité générale des obligations relatives au fonds de pension pour les assurés, qu'il s'agisse de pensions contributives ou non contributives. En ce qui concerne le principe 5, tous les affiliés aux régimes d'assurance-vieillesse obligatoire et de pension sociale ont les mêmes droits.

Le système est viable et garantit un niveau de pension socialement acceptable, tout en assurant une viabilité financière à long terme puisque toutes les mesures de réforme sont fondées sur une analyse des indicateurs actuels du budget, de la situation socio-économique et des calculs actuariels à long terme. En ce qui concerne les principes 7 et 8, une révision prescrite par la loi fédérale est menée et approuvée chaque année, et une commission tripartite, composée des associations syndicales nationales, des associations patronales nationales et des représentants du gouvernement, a été créée pour orienter les réformes du marché du travail et de la politique sociale et en assumer la responsabilité.

Pour ce qui est du principe 9, le Président de la Fédération de Russie a demandé au gouvernement de garantir une augmentation du niveau des prestations de retraite qui ne soit pas inférieure au taux d'inflation. Les mesures les plus récentes comprennent le relèvement de l'âge de la retraite et une augmentation des prestations de retraite de plus de 7 pour cent en 2019 et de 6,6 pour cent en 2020. L'indexation des pensions sur 2021-2024 dépassera également le taux d'inflation attendu. Le système de retraite de la Fédération de Russie devra être continuellement amélioré pour répondre aux changements démographiques, économiques et sociaux afin de rester adéquat et viable sur le long terme.

 **M. SHANIN** (représentant des travailleurs, Fédération de Russie)

M. Shanin note que la Fédération de Russie est fermement attachée à ces principes mais que ces derniers n'ont pas été pleinement mis en œuvre, notamment en ce qui concerne la viabilité financière du système, ce qui pourrait avoir une incidence sur le caractère

adéquat et prévisible des pensions. Il est nécessaire d'augmenter l'âge de la retraite et les cotisations. En outre, la viabilité financière du régime a été affectée par le fait que la majorité des travailleurs ont de faibles salaires et par l'augmentation du nombre de travailleurs dans l'économie informelle. Il convient de compléter le système contributif par un socle de pensions de base plutôt que de simplement augmenter les pensions contributives. Par ailleurs, des mesures d'indexation plus efficaces devraient être adoptées. La stratégie de réforme du système de retraite d'ici à 2030 a été élaborée dans le cadre de consultations tripartites et servira de fil directeur au comité tripartite. Dans ce contexte, la ratification de la convention n° 102 par la Fédération de Russie est de la plus haute importance.

Observations et questions

► M. SDIRI (représentant des travailleurs, Tunisie)

M. Sdiri demande des informations supplémentaires sur le rôle que jouent les partenaires sociaux, en particulier dans la préparation du budget du fonds de pension.

► M. PUDOV (représentant du gouvernement, Fédération de Russie)

M. Pudov répond que le fonds prépare un projet de budget annuel et que tous les paramètres sont déterminés en fonction de leur pertinence, puis soumis à la commission tripartite. Il ajoute que, le cas échéant, des amendements sont apportés puis envoyés à la Douma d'État, au sein de laquelle les partenaires sociaux sont également en mesure d'influencer le processus par l'intermédiaire de leurs parlementaires.

► M. LEPORE (représentant du gouvernement, Argentine)

M. Lepore demande quelle part du budget des pensions est financée par des fonds publics.

► M. PUDOV (représentant du gouvernement, Fédération de Russie)

M. Pudov indique que les transferts en provenance du budget fédéral vers les mécanismes non contributifs s'élèvent actuellement à 20 pour cent du PIB et que les transferts vers le régime contributif ne représentent pas plus de 10 pour cent du PIB.

2.3.6. Nigéria

► M. LOYINMI (représentant du gouvernement, Nigéria)

M. Loyinmi fait observer que le système actuel d'épargne retraite individuelle, instauré en 2004, est obligatoire pour les employés du secteur public et les entreprises du secteur privé d'au moins trois salariés; les catégories de travailleurs non éligibles restent couvertes par le précédent régime à prestations définies, et les travailleurs indépendants et de l'économie informelle sont couverts par un plan de micropensions volontaire. Les employeurs contribuent au moins à hauteur de 10 pour cent et les travailleurs à hauteur de 8 pour cent minimum de leur salaire de base, combiné aux allocations de logement et de transport. Les employeurs sont autorisés à mettre en place des régimes de prestations supplémentaires à l'intention de leurs employés, et une pension minimale est garantie par le fonds de pension pour les personnes qui remplissent certains critères d'éligibilité,

indépendamment de leur niveau de cotisations. Le fonds de pension est financé par le gouvernement, les gestionnaires de pensions et l'autorité de régulation.

En ce qui concerne le principe 3, la Constitution garantit le droit des personnes à recevoir une pension au moment de la retraite, dont le montant est fonction des cotisations accumulées, de l'âge de départ à la retraite et du salaire. Pour ce qui est du principe 4, la Commission nationale des pensions est l'organisme de régulation générale du système des pensions chargé de formuler les règles et les directives et de délivrer les licences aux gestionnaires des pensions, ainsi que de mener des activités de renforcement des capacités et de sensibilisation. En ce qui concerne le principe 5, la Constitution garantit le droit à une pension pour tous, sans exception. Quant au principe 6, le régime de pension contributif est considéré comme étant viable en tant que tel sur le plan budgétaire, et les fonds sont investis dans des instruments diversifiés et sûrs. Pour ce qui est du principe 7, certaines dispositions légales permettent d'assurer une gestion et une gouvernance efficaces du régime, y compris la dissociation de la garde des différents fonds. Enfin, s'agissant du principe 8, les employeurs et les travailleurs participent au conseil d'administration de la Commission nationale des pensions, qui est chargée de réglementer et de surveiller l'ensemble du régime de retraite.

M. AKPABIO (représentant des employeurs, Nigéria)

M. Akpabio fait remarquer que les employeurs sont représentés au sein du conseil d'administration de la Commission nationale des pensions et qu'ils examinent actuellement tous les processus afin de mieux s'aligner sur les tendances internationales et les meilleures pratiques. Des travaux menés actuellement visent à étendre la couverture des pensions aux travailleurs de l'économie informelle. Le Nigéria est confronté aux défis que constituent l'informalité généralisée et les nouvelles formes de travail, notamment l'automatisation et le travail en ligne.

M. YUSHAU (représentant des travailleurs, Nigéria)

M. Yushau affirme que le passage d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies financé par les employeurs et les travailleurs a amélioré la transparence en donnant une place aux partenaires sociaux dans le conseil d'administration de la commission; toutefois, la couverture est toujours limitée aux travailleurs de l'économie formelle, et des lacunes importantes persistent en ce qui concerne les personnes âgées, les femmes, les jeunes et les personnes atteintes du VIH. Le Nigéria rencontre des difficultés liées à la transformation démographique, à la proportion croissante de femmes dans l'économie informelle, au manque de conformité et aux nombreux licenciements de travailleurs dus à l'évolution technologique, aux pandémies et au terrorisme. Il conviendrait de tenir compte de tous ces éléments dans la conception et la mise en œuvre des stratégies visant à étendre la couverture des pensions et de renforcer la collaboration entre les syndicats et le gouvernement. Les pensions ne doivent pas être laissées au seul jeu des forces du marché et il est nécessaire d'intégrer un dialogue social continu dans la gestion des fonds de pension. La pandémie de la COVID-19 a mis en évidence le caractère inadéquat du système de protection sociale du Nigéria: des millions de personnes ont perdu leur emploi sans bénéficier d'aucune protection sociale; les secteurs les plus durement touchés sont l'hôtellerie, l'industrie manufacturière et les administrations locales.

Observations et questions

► M. ROBERTS (représentant des travailleurs, Canada; *vice-président travailleur*)

M. Roberts demande quelles mesures peuvent être prises pour améliorer l'acceptation et le niveau des contributions des employeurs et des gouvernements aux régimes de micropensions destinés aux travailleurs de l'économie informelle.

► M. LOYINMI (représentant du gouvernement, Nigéria)

M. Loinmi fait savoir que la Commission nationale des pensions a initié un processus dans le cadre duquel les petites et moyennes entreprises (PME) collaborent avec différents organismes gouvernementaux pour mettre au point des incitations à l'affiliation et mener des activités de sensibilisation concernant les avantages à court et à long terme de l'adhésion au régime de micropensions. La pandémie de la COVID-19 a entraîné un certain retard, mais les premiers résultats devraient être obtenus en 2021.

► M. ESCOBAR RAMOS (représentant des travailleurs, Mexique)

M. Escobar Ramos demande à avoir des informations supplémentaires concernant le régime de retraite qui couvre les travailleurs de l'économie informelle.

► M. LOYINMI (représentant du gouvernement, Nigéria)

M. Loinmi indique que le régime de micropensions est volontaire pour les travailleurs de l'économie informelle et qu'une attention particulière est accordée aux activités de sensibilisation visant à convaincre les travailleurs des avantages d'un tel système. Il ne s'agit pas d'une tâche facile, mais les premiers résultats sont encourageants.

2.3.7. Canada

► M^{me} MARTEL (représentante du gouvernement, Canada; *présidente*)

M^{me} Martel déclare que, d'après une évaluation du gouvernement du Canada, il a été conclu que, dans l'ensemble, le Canada respectait les principes de l'OIT relatifs aux systèmes de retraite, bien que des améliorations soient possibles, notamment en ce qui concerne la participation des partenaires sociaux et les consultations avec d'autres parties prenantes. L'évaluation du gouvernement a porté sur les deux premiers piliers du système de revenu de retraite: le programme Sécurité de la vieillesse (SV), fondé sur la résidence, et le Régime de pensions du Canada (RPC), qui est un mécanisme contributif. Les pensions publiques du Canada ont fortement contribué à assurer la sécurité de revenu aux citoyens canadiens à la retraite et à faire diminuer la part de personnes âgées en dessous du niveau de pauvreté, qui est actuellement inférieure à 6 pour cent. Les pensions publiques sont progressives par définition, car elles offrent des taux de remplacement plus élevés aux personnes ayant les revenus les plus faibles, alors que le taux de remplacement pour un travailleur moyen est de 40 pour cent et que, dans certains cas, pour des prestations complémentaires sur condition de revenu, le taux de remplacement peut dépasser 100 pour cent du revenu précédant la retraite. Les prestations de retraite publiques sont régulièrement ajustées en fonction de l'indice des prix à la consommation, et l'égalité est un aspect essentiel du système de retraite puisque ce principe s'applique à toutes les

personnes, indépendamment de leur nationalité ou de leur sexe. Les pensions publiques au Canada sont stables sur le plan financier et le RPC sera financièrement viable pendant au moins 75 ans avec les taux de cotisation actuels.

En dépit des avantages et des résultats positifs du système canadien, les régimes de retraite publics affichent un taux de remplacement relativement faible et dépendent fortement de l'épargne privée et des pensions versées par les employeurs. Le Canada doit trouver un moyen d'améliorer l'indépendance financière de ses citoyens soit par le biais de régimes de retraite publics ou patronaux, soit par l'épargne privée. Il conviendrait de prendre des mesures pour faire en sorte que toutes les personnes âgées disposent d'un revenu suffisant pour sortir de la pauvreté, reçoivent les prestations auxquelles elles ont droit et ne soient pas dissuadées de travailler ou d'épargner. En outre, il est important de promouvoir et d'améliorer la culture financière de la population afin que les personnes puissent prendre des décisions éclairées concernant leur propre retraite.

 **M^{me} JONCAS (représentante des travailleurs, Canada)**

M^{me} Joncas indique que les deux premiers piliers du système de retraite canadien sont conformes aux principes 1 à 6 de l'OIT, car ils reposent sur une couverture universelle, des prestations prévisibles et une protection de base contre la pauvreté. Ils sont en outre portés par un financement collectif conjoint et viables à long terme. Toutefois, la gouvernance et la révision des programmes manquent de transparence, et le gouvernement pourrait bénéficier d'une collaboration plus étroite avec ses partenaires sociaux, notamment en ce qui concerne les mécanismes d'indexation des pensions et les formes atypiques d'emploi. Les problèmes portent surtout sur le troisième pilier, qui ne permet pas à tous les Canadiens, en particulier les travailleurs de la classe moyenne, d'accumuler une épargne suffisante pour la retraite. L'intervenante ajoute que les travailleurs prennent davantage à leur charge l'épargne que les employeurs – tendance que l'on observe davantage dans le secteur privé que dans le secteur public – et que l'écart entre les niveaux de pension potentiels dans les deux secteurs nuit à la solidarité sociale. Pour ceux qui ont toujours accès à un régime collectif professionnel, les prestations attendues sont de moins en moins adéquates et prévisibles et, au cours des dix dernières années, aucun progrès n'a été réalisé quant à l'adéquation et à la prévisibilité des pensions pour les travailleurs du secteur privé.

Le modèle au Canada étant un régime de pension fondé sur l'incitation fiscale plutôt que sur les contributions directes, celui-ci bénéficie aux travailleurs dont les salaires sont les plus élevés de façon disproportionnée. Il serait plus avantageux pour les travailleurs de la classe moyenne, en particulier ceux qui ont le plus de difficulté à épargner, de suivre une stratégie visant à égaliser les contributions du gouvernement et des travailleurs. Le troisième pilier n'est, ni adapté aux PME, ni aux travailleurs de l'économie informelle, ni à ceux qui exercent des activités atypiques, et les travailleurs doivent s'en remettre aux institutions financières, tout en s'acquittant généralement de commissions élevées. Le Canada doit augmenter les prestations du deuxième pilier ou rendre obligatoire la contribution des employeurs au troisième pilier.

 **M^{me} KOZHAYA (représentante des employeurs, Canada)**

M^{me} Kozhaya déclare que le système de retraite canadien est conforme aux principes fondamentaux de l'OIT et que les trois piliers du système garantissent un revenu de remplacement suffisant pendant la retraite et préservent les personnes âgées de la pauvreté. Le système de santé canadien est universel, public et accessible à une grande

partie de la population. Le régime de retraite du Canada est reconnu comme l'un des plus solides au monde et est souvent cité en exemple, mais on ne peut se contenter de maintenir le statu quo. Les améliorations pourraient inclure la sensibilisation au manque d'épargne-retraite en dehors des deux premiers piliers. Des études ont montré que plus de 80 pour cent des ménages sont en mesure de maintenir leur niveau de vie au moment de la retraite, mais que les personnes appartenant à la classe moyenne et les travailleurs indépendants ne pourront probablement pas maintenir leur niveau de vie après la retraite.

Les employeurs sont favorables à la mise en place d'initiatives ciblées et équilibrées pour relever ces défis au sein du système, en particulier l'élaboration de produits d'épargne-retraite attrayants à l'intention des personnes n'ayant pas accès à un régime de pension professionnel adéquat, l'augmentation des niveaux d'épargne, la réduction de la dette des ménages et la promotion de la participation des travailleurs âgés sur le marché du travail, compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie. D'après les employeurs canadiens, les cotisations patronales ne devraient pas être augmentées et il serait préférable de se concentrer sur la formulation de stratégies innovantes et collaboratives pour améliorer les régimes de retraite et créer les conditions nécessaires afin que davantage d'employeurs soient en mesure d'offrir des régimes de retraite aux travailleurs. Il est nécessaire d'améliorer les résultats concernant les systèmes de capitalisation, les frais, la transférabilité, les questions relatives au décaissement et la mise en commun des risques afin que davantage d'employeurs puissent proposer des systèmes à prestations définies à leurs salariés, compte tenu des faibles taux d'intérêt actuels. Il convient également de chercher des solutions innovantes en matière de retraite.

Observations et questions

M. DHOUAIFI (représentant du gouvernement, Tunisie)

M. Dhouaifi pose la question de savoir s'il existe des mécanismes chargés d'assurer une coordination officielle entre les fonds de pension et les autorités de sécurité sociale, notamment sur le plan de la gestion et de l'administration des fonds de pension.

M^{me} MARTEL (représentante du gouvernement, Canada; *présidente*)

M^{me} Martel précise que le régime de pensions du Canada repose sur les contributions des employeurs, des salariés et des travailleurs indépendants, tandis que le programme Sécurité de la vieillesse est financé par des fonds publics et est, à ce titre, soumis à la coordination et à la supervision de l'État.

M^{me} JONCAS (représentante des travailleurs, Canada)

M^{me} Joncas note que les deux premiers piliers sont encadrés par une loi sur le financement public, alors que le troisième pilier privé est régi par une autre législation. Étant donné que le gouvernement alloue des fonds publics aux deux premiers piliers, leur cadre législatif porte sur des questions relatives à la gestion, au financement et à la viabilité et dispose d'une structure plus solide que celui du troisième pilier privé.

2.3.8. Chili

M^{me} SCHWARZHaupt (représentante du gouvernement, Chili)

M^{me} Schwarzhaupt fait observer que le système de pension chilien est un système à trois piliers comprenant un premier pilier de pensions solidaires financé par l'impôt général, qui verse des pensions aux 60 pour cent les plus pauvres de la population; un deuxième pilier préfinancé d'épargne individuelle, dont la viabilité est garantie; et un troisième pilier de plans d'épargne individuels volontaires. Le système de retraite a été réformé et ajusté et, d'une manière générale, les conditions de vie des personnes âgées dans le pays se sont améliorées, la pauvreté des personnes âgées étant passée de 22,8 pour cent en 2006 à 4,5 pour cent en 2017. Le niveau de couverture des pensions est élevé au Chili (93 pour cent) et la gestion et la gouvernance du système sont totalement transparentes et garantissent la participation des partenaires sociaux. L'État a mis au point un certain nombre d'instruments pour assurer la couverture et la viabilité du régime. Il a notamment créé un fonds de réserve pour les pensions visant à préserver la viabilité du pilier de solidarité et à garantir les pensions minimales fournies par l'État. Le système de surveillance des pensions joue un rôle de réglementation et d'inspection qui consiste à veiller au respect des réglementations existantes et au caractère adéquat et sûr de l'investissement des fonds.

Malgré les améliorations apportées à ce jour, un certain nombre de lacunes doivent encore être comblées, telles que l'absence de garantie ou de prévisibilité en ce qui concerne l'adéquation des pensions et le faible niveau des contributions au pilier reposant sur l'épargne individuelle. Pour pallier ces insuffisances, l'État garantit une pension de base, par le biais du système de pension solidaire, à tous les citoyens âgés de 65 ans et plus faisant partie des 60 pour cent les plus pauvres de la population. Il existe encore des écarts entre les sexes, car les femmes touchent des pensions inférieures du fait de leurs salaires plus bas, ce qui débouche sur un plus faible niveau de contributions et de densité et fréquence des cotisations. Par ailleurs, leur espérance de vie plus longue rallonge les périodes de versement de pension, et les tables de mortalité utilisées pour calculer les prestations sont distinctes selon les sexes. Ces écarts ont été réduits avec l'augmentation du taux d'activité des femmes, les primes par enfants et les pensions solidaires, mais il reste encore beaucoup à faire.

Il existe divers volets de solidarité dans le système de pension qui ciblent les personnes à faible revenu et les personnes souffrant d'une invalidité totale ou partielle, lesquels acheminent des fonds budgétaires vers le segment le plus pauvre de la population. Le régime de pensions de survivants et d'invalidité et le système compensatoire de sécurité et de santé au travail, qui sont financés par les cotisations des employeurs, reposent sur la solidarité entre les travailleurs actifs et les travailleurs invalides. La complémentarité entre le pilier contributif et le pilier solidaire constitue un système de retraite mixte, et il est possible d'améliorer le financement du système en incluant les contributions des employeurs.

M. ARTHUR (représentant des employeurs, Chili; *vice-président employeur*)

M. Arthur fait savoir que l'ancien système de retraite redistributif a été remplacé et remanié en 1980 à la suite de la crise démographique et de diverses réformes. Le Chili a mis en place un système à trois piliers qui comprend: un premier pilier non contributif financé par l'impôt général et centré sur les travailleurs les plus vulnérables; un deuxième pilier reposant sur des comptes d'épargne individuels financés par les cotisations des

travailleurs; et un troisième pilier d'épargne individuelle volontaire. Le deuxième pilier a donné de très bons résultats et comporte actuellement 200 milliards de dollars E.-U. sur les comptes des travailleurs, dont deux tiers proviennent des rendements élevés des investissements et seulement un tiers, des cotisations des travailleurs. Ces fonds ont soutenu la croissance économique du pays et, même si cet aspect ne figurait pas parmi les objectifs principaux, il représente une autre réussite incontestable du système. On ne peut pas en dire autant de nombreux autres fonds de pension.

Il arrive que le niveau des pensions ne corresponde pas aux attentes des travailleurs, mais cela s'explique par un niveau insuffisant de cotisation au régime lié au travail informel ou à une période d'activité plus courte. Comparées aux prestations fournies par les systèmes par répartition, les prestations obtenues avec un régime d'épargne sont plus élevées, dans la mesure où même les travailleurs ayant cotisé moins de 10 ou 15 ans reçoivent une pension décente, alors que les travailleurs des systèmes par répartition ne touchent rien.

La principale difficulté que rencontre le système est l'extension de la couverture et l'augmentation des taux de cotisation car, au Chili, comme dans d'autres pays d'Amérique latine dotés de systèmes similaires, ces chiffres se situent actuellement autour de 10 pour cent des salaires, soit la moitié du taux de cotisation requis par les systèmes par répartition. Le système commence à porter ses fruits et figure en bonne position dans le classement de la viabilité au niveau international.

M. CARMONA (représentant des travailleurs, Chili)

M. Carmona indique que le système de pension a été créé sous une dictature militaire et qu'actuellement il couvre intégralement seulement 20 pour cent des travailleurs et partiellement 30 pour cent d'entre eux, alors que 40 pour cent sont complètement laissés pour compte. Le pilier reposant sur les comptes d'épargne individuels ne couvre que 10 pour cent des travailleurs, ce qui représente la couverture la plus faible d'Amérique latine. La proposition des employeurs visant à augmenter les cotisations est incompréhensible, car ils n'ont pas cotisé au régime au cours des quarante dernières années – ce qui a contribué aux importants déficits mentionnés. Alors qu'ils ne contribuent pas au régime, les administrateurs de fonds de pension privés ont fait des bénéfices sur l'épargne des travailleurs allant jusqu'à 24 pour cent par an. Avant la pandémie, on comptait un total de 11 millions de travailleurs et de 5,5 millions de cotisants, mais certaines décisions prises par le gouvernement et le Congrès ont autorisé les travailleurs à retirer leurs fonds d'épargne, entraînant de ce fait la sortie du système de 4 millions de travailleurs, qui ne pourront plus toucher de prestations.

Le Chili ne respecte pas la convention n° 102, car il ne dispose pas de pilier contributif, solidaire, tripartite et redistributif. En outre, le pilier solidaire ne couvre que 30 pour cent de la population. Le système chilien ne peut pas être considéré comme une assurance sociale, dans la mesure où les principes de la convention n° 102 ne sont pas respectés. En outre, le système n'est pas sûr: étant basé sur l'épargne individuelle des travailleurs, ce sont ces derniers qui prennent les risques et les employeurs qui en retirent les bénéfices; la solidarité est interdite et la viabilité à long terme n'est pas garantie. L'un des principaux problèmes réside dans le fait que le système dépend fortement des taux de rendement, qui ont chuté ces derniers temps, et que le niveau des pensions présente en soi un degré important de variabilité et d'incertitude. Avec des taux de rendement faibles, il ne fait aucun doute que le niveau déjà bas des pensions actuelles ne fera que diminuer pour les générations futures.

Pendant la crise de 2008, les travailleurs ont perdu 50 pour cent de leurs économies. Le système ne remplit pas son objectif principal. L'intervenant rappelle que la pension

historique moyenne équivaut à environ 72 dollars E.-U., alors que la pension médiane des nouveaux retraités actuels s'élève à peine à 25 dollars E.-U., soit moins de 1 dollar E.-U. par jour. Les femmes touchent une pension inférieure de 22 pour cent en moyenne à celle des hommes; le taux de remplacement médian est de 20 pour cent, mais la médiane pour les hommes se situe à 34 pour cent et, pour les femmes, à 13 pour cent seulement. Environ 7 pour cent des retraités perçoivent une pension inférieure au seuil de pauvreté, tandis que 61 pour cent des pensions sont inférieures au seuil de pauvreté et 77 pour cent d'entre elles sont en dessous du salaire minimum. Le gouvernement prévoit d'augmenter le taux de contribution au pilier reposant sur les comptes d'épargne individuels, mais cela ne se traduira pas par de meilleures pensions pour la majorité des travailleurs. La contre-proposition des travailleurs consiste à aligner le système sur la recommandation n° 202 en mettant en place un pilier universel, un deuxième pilier contributif basé sur la solidarité intragénérationnelle associé à un régime de comptes notionnels pour assurer la transition et un troisième pilier d'épargne individuelle volontaire. La violation systématique des droits de l'homme au Chili a été constatée et les accusations à cet égard sont restées sans réponse de la part du gouvernement, alors que plus de 1 500 prisonniers politiques y sont dénombrés.

Observations et questions

► M. SDIRI (représentant des travailleurs, Tunisie)

M. Sdiri demande davantage d'informations sur les stratégies d'investissement des fonds accumulés et pose la question de savoir si celles-ci tiennent compte des ralentissements et des crises économiques, telles que la crise de la COVID-19, et si ces fonds sont protégés.

► M. ARTHUR (représentant des employeurs, Chili; *vice-président employeur*)

M. Arthur précise que les fonds accumulés sont investis dans différents instruments financiers selon des critères stricts de rentabilité et de sécurité, au Chili comme à l'étranger. Les investissements sont très diversifiés et présentent des rendements qui s'élèvent en moyenne à 8 pour cent en valeur réelle. Sur les 200 milliards de dollars E.-U. qui constituent les fonds, deux tiers proviennent des investissements et un tiers seulement des cotisations des travailleurs. L'allégation selon laquelle les fonds ont subi des pertes n'est pas vraie et les investissements des fonds de pension doivent être évalués sur le long terme. La réduction des fonds liée à la crise de 2008 a été entièrement surmontée grâce à de solides stratégies d'investissement. En ce qui concerne l'architecture des régimes de retraite, au cours de la dernière décennie, parmi les pays qui disposaient d'un régime par répartition, 62 ont augmenté l'âge de la retraite, 79 ont augmenté les cotisations et 62 ont réduit les prestations; par ailleurs, de nombreux pays européens ont inclus dans leurs systèmes un volet basé sur la capitalisation de l'épargne individuelle afin d'offrir aux travailleurs un meilleur taux de remplacement à la retraite. Une tendance claire se dessine avec le passage des systèmes de redistribution aux systèmes de capitalisation, et, au-delà des considérations idéologiques, il faut tenir compte des enjeux démographiques.

► M. ZUCCOTTI (représentant des travailleurs, Argentine)

M. Zuccotti indique que, compte tenu du fait que le système de retraite par capitalisation de l'épargne individuelle a fourni un taux de remplacement effectif de 30 pour cent maximum, il pourrait être nécessaire de réévaluer les classements de viabilité puisque, en plus du faible taux de remplacement, 70 pour cent des personnes ont été exclues du

système. Des niveaux aussi faibles en termes d'adéquation et de couverture vont à l'encontre du droit humain à l'accès effectif à la sécurité sociale ainsi que de la Déclaration du centenaire de l'OIT.

 **M^{me} SCHWARZHaupt** (représentante du gouvernement, Chili)

M^{me} Schwarzhaupt signale que le vieillissement de la population a imposé une charge accrue sur les fonds accumulés. Elle reconnaît en outre l'ampleur des fonds tout en affirmant que ce capital sera utilisé à l'avenir pour faire face au défi démographique. En ce qui concerne la couverture du système, le pilier solidaire couvre 59 pour cent de la population âgée de plus de 65 ans, et le chiffre de 30 pour cent renvoie aux bénéficiaires de la pension de solidarité, qui est une pension complémentaire. En fin de compte, 93 pour cent des personnes âgées de plus de 65 ans touchent une pension sous une forme ou autre, ce qui représente un pourcentage élevé de couverture. Pour ce qui est de l'adéquation, si l'on tient compte des deux premiers piliers, le taux de remplacement moyen pour les travailleurs touchant le salaire médian s'élève à 59 pour cent.

 **M. CARMONA** (représentant des travailleurs, Chili)

M. Carmona fait remarquer que, bien que 6 milliards de dollars E.-U. soient versés en pensions chaque année au Chili, selon les calculs des travailleurs, ce montant devrait en réalité s'élever à 18 milliards de dollars E.-U.; selon lui, la différence entre ces deux chiffres tient au faible niveau des pensions versées par le système. En ce qui concerne les faibles taux de remplacement, l'intervenant a fait référence au taux de remplacement assuré par le pilier de l'épargne individuelle et au fait que le faible niveau des pensions a obligé l'État à subventionner les autres piliers pour garantir des pensions décentes. Le système par capitalisation de l'épargne individuelle étant un système privé, l'État ne devrait pas subventionner ses faibles prestations. M. Carmona souligne que, même si les pays européens ont mis en place des systèmes volontaires par capitalisation de l'épargne individuelle, ces derniers ne constituent pas la pierre angulaire des régimes et l'épargne privée ne remplace pas l'assurance sociale.

2.3.9. France

 **M. DUCA-DENEUVE** (représentant du gouvernement, France)

M. Duca-Deneuve affirme qu'avec ses 42 régimes distincts pour différentes branches professionnelles la France respecte tous les principes fondamentaux de l'OIT. Le système de retraite se compose d'un pilier de base et d'un pilier contributif divisé en trois grandes catégories: travailleurs du secteur privé (70 pour cent), travailleurs indépendants (13 pour cent); et travailleurs de la fonction publique (17 pour cent). Le régime national de retraite repose sur des principes fondamentaux conformes aux principes généraux énoncés dans les normes de l'OIT. Les cinq principes essentiels sont les suivants: la redistribution, qui assure la solidarité entre les générations; le caractère adéquat et prévisible des prestations, qui est garanti par le volet contributif du système de retraite; la solidarité entre les assurés, y compris la solidarité intergénérationnelle; une administration transparente; et la participation active des partenaires sociaux.

Toutefois, des améliorations sont encore possibles, notamment pour assurer la viabilité financière à long terme compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie, des faibles taux de fécondité et de la concomitance de différents régimes. Une réforme systémique est à l'étude pour relever ces défis moyennant l'amélioration du financement du système

et l'harmonisation des divers régimes existants, en vue de créer un système de retraite universel plus simple et plus équitable pour tous.

 **M. SÈVE (représentant des travailleurs, France)**

M. Sève souligne que le système de retraite français est parvenu à maturité et il met en avant sa viabilité et sa durabilité. Il relève également que ce régime a permis de lutter efficacement contre la pauvreté. Le système est confronté à des difficultés financières qui résultent des effets économiques de la crise sanitaire de la COVID-19 et, bien que cette situation ait une incidence sur les futures allocations budgétaires, elle n'entraînera pas de transformation du système de retraite public obligatoire par répartition, dont la viabilité n'est pas remise en question puisque l'on s'attend à ce que la croissance du PIB soit supérieure au taux de croissance des dépenses consacrées aux retraites.

En ce qui concerne les enjeux démographiques et financiers, la France a plusieurs défis à relever, notamment l'unification nécessaire des 42 régimes de retraite afin de garantir la transférabilité et d'améliorer la transparence et la prévisibilité des prestations; et le renforcement nécessaire de l'égalité entre hommes et femmes, car les femmes continuent de percevoir des pensions inférieures à celles des hommes, ce qui accroît les inégalités sur le marché du travail et dans d'autres programmes sociaux tels que les allocations familiales, qui bénéficient souvent davantage aux hommes qu'aux femmes. L'intervenant précise que la lutte contre les écarts entre les hommes et les femmes en matière de retraite suppose une approche à deux volets: s'attaquer aux inégalités entre les sexes sur le marché du travail mais aussi adapter les systèmes de retraite pour atténuer les inégalités en matière de revenus de retraite. Le représentant des travailleurs indique que la participation des partenaires sociaux doit être renforcée pour devenir officielle et systématique. Pour relever le défi du vieillissement de la population, tout en augmentant progressivement l'âge de la retraite, les travailleurs doivent avoir la possibilité de continuer volontairement à travailler au-delà de l'âge de la retraite, ce qui devrait s'inscrire dans le cadre de la promotion du travail décent, et notamment faire l'objet de politiques de sécurité et de santé au travail plus solides et de politiques d'embauche des personnes âgées dans les secteurs privé et public.

 **M. SARRAZIN (représentant des employeurs, France)**

M. Sarrazin est d'avis que le système de retraite français peut être considéré comme un bon système, qui respecte globalement les principes de l'OIT, mais les employeurs français reconnaissent que le prix à payer pour ce système est l'augmentation régulière des dépenses consacrées aux retraites, lesquelles représentent actuellement 14 pour cent du PIB. La pandémie actuelle a eu une incidence sur le niveau des cotisations et aura certainement des répercussions sur le système de retraite à court terme. Mais, outre l'impact immédiat de la pandémie, le système de retraite est aussi confronté à des problèmes structurels et enregistre des déficits financiers persistants auxquels il convient de remédier. Le vieillissement de la population a aggravé les problèmes conjoncturels et structurels du système de retraite, puisque le rapport entre cotisants et retraités diminue en raison de l'âge peu élevé de départ à la retraite (actuellement 62 ans) et de la pratique courante de la retraite anticipée – deux facteurs qui ont mis à l'épreuve la viabilité et la durabilité du système de retraite français.

Pour relever ces défis, il conviendrait de prendre diverses mesures à moyen et long terme; toutefois, en cette période de pandémie de COVID-19, la priorité revient à la reprise économique et à la stimulation de la croissance économique et de l'emploi.

L'augmentation des cotisations n'est pas envisageable, dans la mesure où elle nuirait à la compétitivité. Il faut réfléchir, sur les plans social et politique, au niveau des prestations ainsi qu'à l'allongement de la durée de la vie active, notamment à l'ajustement de l'âge de départ à la retraite comme moyen d'assurer la viabilité à long terme.

L'objectif des régimes de retraite est de maintenir la qualité de vie des retraités actuels, mais les générations futures doivent, elles aussi, pouvoir en bénéficier. Bien que le système par répartition semble acceptable, il est nécessaire de tenir compte des difficultés à surmonter et d'envisager la mise au point de systèmes complémentaires financés par l'épargne individuelle.

Observations et questions

Les participants n'ont pas formulé d'observation ou de question.

2.3.10. Chine

M. ZHANG XING (représentant du gouvernement, Chine)

M. Xing indique que la Chine est en train de parachever son système de retraite à trois piliers, lequel se compose: pour le premier pilier, d'une assurance-vieillesse de base obligatoire pour les employés urbains et volontaire pour les résidents urbains et ruraux; pour le deuxième pilier, d'un système d'annuités pour les retraites d'entreprise et les retraites professionnelles; et, pour le troisième pilier, d'un système basé sur des comptes d'épargne individuels. Le système de retraite de base ne fait pas de distinction entre les hommes et les femmes, ce qui contribue à la solidarité sociale, et l'assurance-vieillesse de base pour les employés urbains suit un modèle mixte de mutualisation sociale combinée à des comptes individuels.

L'assurance-vieillesse de base est fondée sur un système par répartition, et les pensions de base sont ajustées annuellement en fonction du niveau des prix et de la croissance des salaires, tandis que le volet des comptes individuels est basé sur un financement anticipé et ses prestations dépendent du niveau des cotisations et du taux de rendement des investissements.

Les recettes du fonds de pension de base des employés urbains sont supérieures aux dépenses, et le solde cumulé du fonds ne cesse d'augmenter. Néanmoins, le vieillissement de la population chinoise s'accélère. Fin 2019, 18,1 pour cent de la population était âgée de plus de 60 ans. Cela entraînera, par conséquent, une baisse du rapport de dépendance et une augmentation des besoins de financement à l'avenir. Pour relever ce défi, il est nécessaire d'étendre la couverture et d'encourager le plus grand nombre possible de travailleurs informels à participer au système de pension. Depuis 2019, la Chine a affecté 10 pour cent des capitaux détenus par l'État des grandes et moyennes entreprises et des institutions financières publiques ou contrôlées par l'État au financement du système de retraite.

M. WEI (représentant des employeurs, Chine)

M. Wei explique que le système de retraite de base en Chine est divisé en deux composantes principales: un système de retraite pour les employés urbains et un autre pour les résidents urbains et ruraux. Dans l'ensemble, le système de retraite de la Chine est conforme aux neuf principes fondamentaux de l'OIT entérinés dans les normes de l'Organisation. La Chine accorde une attention particulière à la couverture universelle, et le système de retraite de base permet de couvrir les salariés des entreprises à but lucratif

et les fonctionnaires du secteur public, les travailleurs indépendants, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs flexibles, ainsi que les résidents urbains et ruraux. Outre les salariés des secteurs public et privé, les entrepreneurs individuels, les travailleurs indépendants et la main-d'œuvre flexible, ainsi que les résidents urbains et ruraux bénéficient d'une assurance volontaire plutôt qu'obligatoire. Comme dans le reste du monde, les technologies et les plateformes numériques ont eu un effet déstabilisant sur la relation d'emploi conventionnelle et sur les formes atypiques d'emploi, et l'on observe en particulier une hausse de l'emploi via les plateformes numériques.

L'un des défis à relever par la Chine est la couverture par le système de pension des groupes d'employés informels par le biais d'un financement collectif. La Confédération des entreprises chinoises, en tant que partenaire social, promouvra la législation pertinente et encouragera les sociétés de l'économie des plateformes à assumer leur responsabilité sociale en contribuant, de manière innovante et responsable, au compte de mutualisation sociale et en couvrant les travailleurs des plateformes par le système de retraite.

 **M^{me} GUO (représentante des travailleurs, Chine)**

M^{me} Guo note qu'avec ses deux régimes la Chine a effectivement déjà mis en œuvre une couverture universelle, mais elle ajoute que la qualité de la couverture des travailleurs vulnérables demeure un problème. À cet égard, on peut notamment évoquer les difficultés d'accès au système des 291 millions de travailleurs migrants du pays qui se déplacent vers les zones urbaines. En théorie, les travailleurs migrants devraient être couverts par le régime des salariés mais, dans la pratique, seuls près de 20 pour cent d'entre eux sont couverts par ce régime, tandis que les autres sont couverts par le régime des résidents. Les travailleurs migrants sont souvent peu instruits et ne sont pas bien informés au sujet de leurs droits à la retraite. Il arrive que les travailleurs demandent à leur employeur de leur verser un salaire plus élevé en lieu et place de leurs cotisations. Un autre problème tient à la durée de cotisation minimale de 15 ans, car de nombreux travailleurs ne savent pas pendant combien de temps ils pourront travailler dans les grandes villes. Les employeurs sont incités à ne pas cotiser pour les travailleurs migrants en raison des taux élevés de cotisation et du défaut d'application des règles par le gouvernement. Il convient d'étendre la couverture à davantage de travailleurs migrants. La protection des travailleurs des plateformes numériques et de tous les travailleurs exerçant de nouvelles formes d'emploi devrait être hissée au rang de priorité.

Observations et questions

Les participants n'ont pas formulé de questions ou d'observations.

2.3.11. Côte d'Ivoire

 **M. IDRIS TRAORÉ (représentant du gouvernement, Côte d'Ivoire)**

M. Idriss fait observer que le système de sécurité sociale de la Côte d'Ivoire respecte les principes fondamentaux de l'OIT, en particulier: le principe de la responsabilité générale et principale de l'État concernant le système de retraite; la non-discrimination et l'égalité des genres; la viabilité financière, économique et budgétaire, y compris le contrôle régulier et l'ajustement actuariel; et le dialogue avec les mandants tripartites. Il existe deux régimes de retraite officiels en Côte d'Ivoire: un régime général pour les travailleurs du secteur privé et un autre régime pour les fonctionnaires. Le régime général est financé par des cotisations fractionnées, composées à 55 pour cent par les cotisations totales des

employeurs et à 45 pour cent par celles des travailleurs. Le régime du secteur public est financé à 67 pour cent par l'État et à 33 pour cent par les fonctionnaires. Les deux régimes sont des systèmes redistributifs – leur taux de remplacement se situe entre 50 et 70 pour cent – et ils prévoient une pension minimale égale à la moitié du salaire minimum. Toutes les pensions ont été revalorisées de 13 pour cent au cours des cinq dernières années.

Le principal défi du système de retraite est sa portée, car il ne couvre que 10 pour cent de la population, et ce principalement au sein de l'économie formelle. Pour résoudre ce problème, le gouvernement a mis en place un nouveau régime obligatoire, connu sous le nom de «système de protection sociale des travailleurs indépendants», qui sera opérationnel dès 2021. Un régime complémentaire par capitalisation pour les fonctionnaires publics sera également instauré en 2021. Un système complémentaire par capitalisation individuelle pour le secteur privé est actuellement à l'étude, ainsi que l'établissement d'un socle de retraite de base pour les personnes âgées sans revenu ni pension, pour lequel le gouvernement a demandé l'assistance technique et le soutien de l'OIT.

M. MAMADOU TRAORÉ (représentant des travailleurs, Côte d'Ivoire)

M. Traoré décrit le régime de retraite de la Côte d'Ivoire et fait savoir que, en raison des difficultés financières rencontrées par le système redistributif, une réforme du système a été adoptée en 2012. La réforme a progressivement relevé l'âge de la retraite de 55 à 60 ans entre 2012 et 2016, et modifié la formule de calcul des pensions en se basant sur les 15 meilleures années plutôt que sur les 10 meilleures années de salaire et en intégrant l'évolution du coût de la vie dans le calcul.

Les pensions du secteur privé sont désormais fondées sur un système contributif financé par les employeurs et les travailleurs à hauteur de 14 pour cent de cotisations. Il est prévu d'inclure dans le système les travailleurs indépendants et les travailleurs de l'économie informelle, ce qui donnerait à 5 millions de travailleurs la possibilité de bénéficier d'une pension de vieillesse fondée sur des cotisations volontaires.

Les réformes ont mis en place un mécanisme d'épargne individuelle complémentaire pour compléter les pensions des travailleurs du secteur public, sur une base volontaire pour les travailleurs actuels, mais qui deviendra obligatoire pour les fonctionnaires à l'avenir. La Côte d'Ivoire est un marché financier important dans la sous-région de l'Afrique de l'Ouest et le pays dispose d'institutions financières qui gèrent d'importants fonds d'investissement dont le rendement est excellent. Le gouvernement a mis en place divers mécanismes de supervision et de sécurité qui rendent le système fiable. Le système de retraite complémentaire par capitalisation est garanti et soutenu par l'État, qui assure également les taux de rendement minimums du fonds destiné aux fonctionnaires publics, mais le gouvernement fait preuve de prudence dans la fixation de ces taux de rendement et continuera d'intervenir tant que le marché se développe. Il est nécessaire d'établir un socle de pension adéquat afin de couvrir toutes les personnes actuellement exclues du système.

M. LADOUYOU (représentant des employeurs, Côte d'Ivoire)

M. Ladouyou précise qu'il limitera ses observations aux pensions du secteur privé. Il affirme que le système de retraite de base du secteur privé est redistributif et que le gouvernement a instauré un régime destiné aux travailleurs indépendants, qui est en cours de déploiement. L'organisme de gestion des pensions du secteur privé participe actuellement à un dialogue visant à mettre en œuvre un régime de pension complémentaire pour le secteur privé, qui deviendra obligatoire à terme. Les travailleurs

estiment qu'il serait positif que le fonds de pension privé comme les assureurs publics-privés prennent part au système complémentaire. Étant donné que seulement 10 pour cent de la population est couverte, le principal défi à relever est l'extension de la couverture, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle.

Observations et questions

Les participants n'ont pas formulé de questions ou d'observations.

2.3.12. Tunisie

M. DHOUAIFI (représentant du gouvernement, Tunisie)

M. Dhouaifi fait observer que le système national de retraite est structuré autour de différentes catégories professionnelles et qu'il est financé par des cotisations et fondé sur un modèle par répartition. La sécurité sociale pour tous est un droit inscrit dans la Constitution; 85 pour cent de la population active sont couverts et, outre le régime contributif, il existe un certain nombre de régimes d'assistance sociale couvrant 80 pour cent des personnes âgées de plus de 60 ans. Ces résultats peuvent être jugés satisfaisants en termes de couverture, mais de nombreuses personnes ne sont toujours pas couvertes, et il conviendrait d'assurer une meilleure coordination des régimes de cotisation et d'aide sociale pour améliorer les résultats.

Le contrat social conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux en 2013 a hissé la protection sociale au rang de priorité et, dans cette optique, le gouvernement a lancé une série de réformes pour améliorer sa qualité, assurer sa viabilité financière, étendre la couverture, y compris aux travailleurs de l'économie informelle, et adapter les prestations aux besoins des bénéficiaires. La réforme du régime de retraite du secteur public a fait passer l'âge de la retraite de 60 à 62 ans, avec la possibilité de continuer à travailler jusqu'à 65 ans. Dans le secteur privé, les partenaires sociaux examinent actuellement la réforme des pensions. Celles-ci s'inscrivent dans le cadre plus large de la réforme de la sécurité sociale, l'objectif étant d'établir un système cohérent et intégré conforme à la recommandation n° 202.

M. SILINI (représentant des employeurs, Tunisie)

M. Silini est d'avis que tout processus de réforme des retraites doit se concentrer sur les cinq éléments suivants:

- Il est nécessaire de respecter les neuf principes fondamentaux de l'OIT relatifs aux systèmes de retraite, tout en tenant compte de la croissance démographique et économique, des effets du COVID 19 et des différences entre les pays.
- Les processus de réforme doivent adopter une approche globale qui permette de répondre aux besoins des bénéficiaires sans politiser la réforme.
- Il conviendrait d'examiner attentivement la coexistence possible des deux systèmes présentés dans la note conceptuelle de la table ronde – les approches de la Banque mondiale et de l'OIT – et de trouver la meilleure combinaison afin de tirer le meilleur parti de ce que les deux systèmes ont à offrir.
- Le principal défi auquel sont confrontés tous les systèmes de sécurité sociale est l'informalité et, à ce titre, toute réforme doit chercher à étendre les régimes contributifs aux travailleurs informels.

- Le régime contributif des travailleurs du secteur privé a atteint ses limites en termes de contributions, les travailleurs contribuant déjà à hauteur de 9 pour cent et les employeurs, à hauteur de 17 pour cent, ce qui a également eu des conséquences sur l'emploi.

 **M. SDIRI** (représentant des travailleurs, Tunisie)

M. Sdiri indique que la base et la force du système de sécurité sociale est le mécanisme contributif et qu'en Tunisie, grâce aux cotisations tripartites, tous les travailleurs de tous les secteurs sont couverts. Le système de retraite est donc conforme aux prescriptions de la convention n° 102. Néanmoins, la Tunisie a été confrontée à des défis internes et externes, parmi lesquels l'évasion croissante des contributions et l'épuisement des ressources dans le pays et, à l'extérieur, les conséquences de la mondialisation, telles que la concurrence accrue, la réduction des coûts et les nouvelles technologies, qui ont rendu de nombreux travailleurs superflus. Outre ces problèmes internes et externes, la Tunisie est aux prises avec deux phénomènes qui ont une incidence sur le système de retraite, à savoir le vieillissement de la population et une faible croissance économique.

Le gouvernement devrait mettre en œuvre des mesures pour favoriser la croissance économique et mieux prendre soin de la population en intégrant un socle de protection sociale dans le système de sécurité sociale. Les syndicats de travailleurs tunisiens ont mené plusieurs études à ce sujet et soumis des propositions au gouvernement dans l'espoir qu'une législation soit adoptée compte tenu de leurs propositions en faveur de la justice sociale. La Tunisie a réussi à instaurer une démocratie, mais la démocratie doit encore porter ses fruits et ceux-ci devront être partagés avec l'ensemble de la population.

Observations et questions

 **M. ARTHUR** (représentant des employeurs, Chili; *vice-président employeur*)

M. Arthur demande des informations complémentaires sur la déclaration du représentant des employeurs de la Tunisie concernant la nécessité de réformer le système tunisien en combinant les approches de la Banque mondiale et de l'OIT, c'est-à-dire en ajoutant d'autres mécanismes de financement au système par répartition.

 **M. SILINI** (représentant des employeurs, Tunisie)

M. Silini fait observer qu'il se réfère à la note conceptuelle élaborée par le bureau pour la table ronde, en particulier au paragraphe faisant état des positions divergentes de la Banque mondiale (qui préconise un modèle de comptes d'épargne individuels, à cotisations définies) et de l'OIT (en faveur d'un modèle d'assurance à prestations définies par répartition). Il est nécessaire de trouver un juste équilibre entre ces deux approches et de faire preuve d'ouverture d'esprit pour envisager l'intégration d'un pilier complémentaire d'épargne individuelle aux systèmes par répartition existants. Le système ne peut plus s'appuyer exclusivement sur un mécanisme par répartition, car ce dernier a atteint sa limite et la charge qui pèse sur les entreprises ne peut plus être augmentée. De même, les travailleurs ne sont plus en mesure d'assumer une augmentation des cotisations. Il convient de réfléchir à d'autres sources de financement qui permettent de répartir équitablement les fonds entre les régimes de retraite publics et privés et ne favorisent pas exclusivement les régimes privés aux dépens des régimes publics, car il est évident que le déséquilibre actuel est injuste.

2.3.13. Argentine

M. LEPORE (représentant du gouvernement, Argentine)

M. Lepore affirme que l'Argentine respecte les principes de l'OIT relatifs aux systèmes de retraite, qu'elle a ratifié la convention n° 102 et que la couverture universelle des pensions pour les personnes âgées a été mise en œuvre au cours des deux dernières décennies. Ces résultats tiennent au rôle central joué par l'État, qui a assumé sa responsabilité principale. Les calculs actuariels effectués dans le cadre de l'ancien système de pension à comptes d'épargne individuels à cotisations définies ont mis en évidence une réduction accélérée de la couverture des pensions. En ce qui concerne le principe d'adéquation et de prévisibilité des prestations, le taux de remplacement moyen actuel est de 60 pour cent et il existe une pension minimale financée sur une base tripartite. Les pensions non contributives sont également suffisantes pour garantir un revenu de base aux bénéficiaires qui se situent au-dessus du seuil de pauvreté officiel. En outre, tous les assurés et bénéficiaires des piliers contributifs ou non contributifs ont accès à des soins de santé complets.

L'élimination en 2008 de l'ancien système de comptes d'épargne individuels géré par le secteur privé a permis au pays d'équilibrer et d'améliorer considérablement la viabilité du système de retraite dans son ensemble. Les principaux défis auxquels le système de retraite est confronté sont liés à l'évolution du marché du travail, qui a eu des répercussions tant sur les entreprises que sur les travailleurs. La persistance et l'ampleur de l'économie informelle ont restreint et conditionné la viabilité des systèmes de retraite, car elles nuisent à la couverture et réduisent les sources de financement. Par conséquent, les politiques relatives aux systèmes de retraite devraient être intégrées dans des stratégies globales de formalisation de l'économie et du travail.

Pour ce qui est de la structure du système de retraite, il est important de consolider le système à plusieurs piliers en renforçant en priorité le pilier universel de base financé par l'impôt, tandis qu'il conviendrait d'améliorer le deuxième pilier à prestations définies pour assurer sa viabilité en reliant plus efficacement les cotisations et les prestations. Le rôle distributif du système devrait être renforcé si l'on considère ses différents piliers comme un tout, et cela permettrait d'améliorer son caractère transparent et équitable.

M. ZUCCOTTI (représentant des travailleurs, Argentine)

M. Zuccotti fait remarquer que l'Argentine a une longue tradition en matière de sécurité sociale et que 95 pour cent de la population est actuellement couverte. Même si la plupart des gens estiment que ce niveau de couverture est une réussite, nombreux sont ceux qui pourraient remettre en question le caractère adéquat des prestations, de sorte que la véritable question consisterait à savoir si l'ampleur de cette couverture tient au pilier contributif ou non. La réponse est non et cela ne s'applique pas seulement au cas de l'Argentine, mais aussi à de nombreux autres pays. Le niveau d'informalité en Argentine n'est pas le plus élevé de la région, pourtant 40 pour cent de la population active ne participent pas au pilier contributif.

Le pays doit effectuer un saut qualitatif pour améliorer la distribution des revenus en amont et s'engager dans des réformes fiscales progressives, en imposant en priorité les personnes aux revenus les plus élevés et celles qui touchent la plus grande part des bénéfices et des profits tirés du modèle économique et productif. La société doit envisager la manière d'établir un lien plus efficace entre le système de sécurité sociale et le système de production. Si le pays ne parvient pas à accroître ses niveaux de productivité et sa

compétitivité ni à ouvrir de nouveaux marchés pour ses produits, l'économie ne pourra pas réaliser ce saut qualitatif. On ne peut exiger du système de sécurité sociale qu'il répare, à la fin de la vie active des travailleurs, toutes les asymétries existantes qu'ils ont subies depuis le début de leur vie professionnelle.

L'Argentine a parcouru un long chemin depuis la réforme structurelle de son système de retraite en 1994, lorsque l'État pensait s'être libéré d'une charge importante et que, 20 ans plus tard, il s'est rendu compte que l'inversion de cette réforme constituerait non seulement un acte de justice sociale, mais aussi une initiative d'assainissement budgétaire qui permettrait de ne plus prendre en charge les coûts liés à la transition et aux faibles prestations en matière de retraites relevant du secteur privé. Les effets négatifs des mesures d'austérité sur les systèmes de retraite témoignent du fait que l'Argentine a acquis, de manière irresponsable, une dette proche de 80 milliards de dollars E.-U., à des conditions financières insoutenables. Le pays ne peut pas aspirer à disposer d'un système de sécurité sociale durable s'il n'applique pas de critères de rationalisation de la dette publique. Les politiques économiques, financières et fiscales déficientes ont eu une incidence négative beaucoup plus importante sur les systèmes de sécurité sociale que sur le vieillissement de la population.

 **M. DRAGUN (représentant des employeurs, Argentine)**

M. Dragun fait savoir que le système de retraite en Argentine est hétérogène puisqu'il comprend de nombreux régimes différents – non seulement au niveau national, mais aussi aux niveaux régional et municipal – ainsi que des régimes spéciaux. Tous ces systèmes offrent des prestations inégales et ne concernent pas nécessairement un grand nombre de personnes. Néanmoins, les niveaux de dépenses sont élevés et l'on constate des inégalités entre les régimes. En ce qui concerne la viabilité, on peut également se demander ce qu'il adviendrait de la viabilité du système de retraite si le moratoire sur la dette publique n'avait pas été mis en œuvre. Avant même d'être frappée par la pandémie de la COVID-19, l'Argentine avait prévu au moins une décennie de stagnation ou de récession économique, accompagnée d'une certaine incidence sur les économies formelle et informelle et sur le marché du travail. Par ailleurs, le vieillissement général de la population se poursuit. Les bénéficiaires de la pension minimale représentent actuellement 50 pour cent de l'ensemble des bénéficiaires, mais le montant total consacré aux pensions est inférieur au montant versé aux 10 pour cent les plus riches de la population. L'État a récemment mis en place une pension universelle destinée aux personnes âgées, mesure qui a joué un rôle essentiel dans la réduction de la pauvreté mais qui a également introduit des inégalités, puisque certains bénéficiaires de la pension de solidarité ont touché la même prestation que des personnes ayant cotisé pendant 30 ans.

Les travailleurs estiment qu'un système à trois piliers constitue une structure adéquate si l'on associe un pilier universel, un pilier contributif et un pilier volontaire. Les employeurs argentins se sont prononcés en faveur d'un deuxième pilier obligatoire par répartition, complété par un pilier d'épargne individuelle volontaire – un système mixte mis en œuvre dans plusieurs pays de l'OCDE. Cependant, le pays se trouve à nouveau confronté à un taux d'inflation et à des coûts administratifs élevés, et les possibilités d'investissement avec des taux de rendement positifs sont rares. Il ne s'agit pas des meilleures conditions pour instaurer un pilier basé sur l'épargne individuelle, qui aurait plus de chances de donner de bons résultats dans un environnement plus stable et compétitif. Il est nécessaire d'élargir et de soutenir le marché des capitaux argentin – trop étroit par rapport à la taille de son économie – en vue de soutenir ses industries. En outre, il convient d'aborder la question de la viabilité dans un cadre tripartite et de tenir compte au moins de trois points, à savoir

l'importance du contexte macroéconomique, la nécessité d'améliorer la productivité et la compétitivité, et l'élaboration de politiques budgétaires qui soutiennent l'économie réelle.

Observations et questions

► M. ESCOBAR RAMOS (représentant des travailleurs, Mexique)

M. Escobar Ramos demande un complément d'information sur le passage du système d'épargne individuelle à cotisations définies au système à prestations définies basé sur la solidarité.

► M. LEPORE (représentant du gouvernement, Argentine)

M. Lepore précise que le système à cotisations définies a connu des difficultés pendant les années quatre-vingt-dix, les taux de couverture ayant chuté de façon spectaculaire et le déficit de financement s'étant creusé; à partir de 2003, diverses mesures ont été prises pour atténuer ces effets et endiguer les principales pertes. En 2008, le système est redevenu un système à prestations définies et le nouveau système a permis de comptabiliser les années de cotisation aux régimes précédents.

► M. ARTHUR (représentant des employeurs, Chili; *vice-président employeur*)

M. Arthur demande quelles mesures pourraient être prises pour éviter les pertes massives subies par les travailleurs si l'on mettait en place des mécanismes permettant de faire coexister un système par capitalisation intégrale et des systèmes redistributifs.

► M. DRAGUN (représentant des employeurs, Argentine)

M. Dragun déclare que les possibilités d'épargne individuelle en Argentine sont rares. La taille des marchés financiers argentins est assez modeste et le transfert du système de retraite au secteur public a encore réduit l'étendue du marché des investissements. Il est difficile pour les entreprises de trouver des financements et l'État devra mettre en place des mécanismes pour tenter de développer les marchés financiers, ce qui sera crucial pour amorcer de réels changements en Argentine.

► M. ZUCCOTTI (représentant des travailleurs, Argentine)

M. Zuccotti souligne qu'aux côtés de l'économie émergente des plateformes numériques l'économie informelle représente un défi majeur. Il fait remarquer que, dans un régime entièrement financé par capitalisation, ces travailleurs ne seraient pas en mesure d'accumuler suffisamment de cotisations. Au contraire, il insiste sur le fait qu'il est nécessaire d'opérer un changement de paradigme en faveur des mécanismes de solidarité et de redistribution.

► Chapitre 3. Messages à retenir

3.1. Messages à retenir du groupe gouvernemental

Principe 1. Réalisation progressive de la couverture universelle

Le groupe gouvernemental s'accorde sur la pertinence d'atteindre une couverture universelle et suggère que les systèmes de retraite soient échelonnés et progressifs afin d'atteindre la plus grande couverture possible. Chaque pays doit prendre les décisions nécessaires afin de s'assurer qu'il respecte ce principe. En particulier, les gouvernements doivent évaluer les options les plus appropriées pour étendre la couverture sociale à ceux qui ne bénéficient pas de protection, comme les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs immigrés. La couverture universelle des retraites est une question qui se pose depuis longtemps et qui exige une réflexion et des décisions politiques à long terme. Les pays qui entreprennent des efforts continus pour étendre leurs systèmes de protection sociale doivent être reconnus afin d'améliorer et d'étendre constamment les systèmes de protection sociale universelle.

Le groupe gouvernemental souligne l'importance et la nécessité de considérer les systèmes de retraite dans leur globalité, y compris les piliers contributifs et non contributifs. Les piliers non contributifs du système de retraite jouent un rôle important dans l'extension de la couverture aux groupes rencontrant plus de difficultés à accéder aux régimes contributifs. La réalisation de l'objectif de couverture universelle implique un champ d'intervention qui dépasse le cadre du travail salarié. Toutefois, une déconnexion totale entre la protection sociale et tous les domaines du monde du travail compromettrait la viabilité et la durabilité du système contributif de sécurité sociale et devrait donc être évitée. Il est de la plus haute importance d'étendre la couverture aux travailleurs de l'économie informelle, de l'emploi atypique et des nouveaux secteurs de l'économie de plateforme, tandis que les politiques actives du marché du travail, le renforcement des capacités et la formation sont des outils importants permettant de réduire l'informalité et d'étendre la couverture de la sécurité sociale et des retraites. Le vieillissement de la population rend difficile la réalisation d'une couverture universelle et représente un défi pour les systèmes de retraite du monde entier. Il est essentiel de relever ce défi de manière préventive et dans le but d'en atténuer les effets.

Principe 2. Solidarité sociale et financement collectif

Les systèmes de retraite sont le résultat de la solidarité sociale mais sont aussi un moyen de promouvoir la cohésion sociale. La solidarité des systèmes de retraite doit être envisagée en fonction des différentes composantes. L'intégration fonctionnelle des piliers contributifs et non contributifs est également particulièrement importante. En ce qui concerne le financement collectif, il faut veiller à ce que les piliers universel et solidaire soient financés par l'impôt général sur le revenu et que la nature redistributive de l'ensemble du système de retraite soit renforcée pour surmonter les inégalités résultant de la fragmentation territoriale ou sectorielle. À l'heure de la mondialisation, la question de la solidarité revêt une dimension internationale croissante et il convient donc d'élargir le champ des accords bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale, de promouvoir des normes communes de collaboration et de réciprocité dans le domaine de la protection sociale et d'assurer la mise en œuvre effective des socles de protection sociale dans le monde entier.

Principe 3. Droit à des prestations adéquates et prévisibles

Le droit à des prestations adéquates et prévisibles est un principe que les systèmes de retraite doivent garantir et qui dépend de sources de financement durables et de procédures préétablies

et transparentes pour la révision périodique des retraites. Les États doivent veiller à disposer des moyens nécessaires pour garantir la sécurité des revenus de base pendant la retraite. Le principe de progressivité est crucial, car il permet de mieux protéger les personnes les plus démunies.

Principe 4. Responsabilité générale et principale de l'État

La sécurité sociale est un droit fondamental de l'homme et sa gestion est un service public. À cette fin, l'État a la responsabilité principale d'établir l'architecture juridique et administrative de la sécurité sociale, de même qu'il est le garant ultime de son bon fonctionnement. Les États doivent promouvoir activement la cohésion sociale par le biais d'une pluralité de systèmes de sécurité sociale. En particulier, les systèmes par répartition peuvent renforcer la solidarité entre les générations et créer un lien entre les adultes en âge de travailler et les personnes âgées. La réalisation progressive de la couverture universelle des retraites relève de la responsabilité de l'État et, s'il ne l'assume pas, l'objectif ne sera pas atteint. Les États doivent veiller à la cohésion de la protection sociale, en déterminant sa mise en place en fonction des besoins des différents groupes sociaux et de leur capacité contributive ou d'épargne. Le groupe gouvernemental a souligné la responsabilité de l'État dans la garantie des prestations de base et la mise en place de mécanismes de protection spécifiques pour les groupes qui en ont le plus besoin.

Principe 5. Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques

Les représentants des gouvernements s'accordent sur l'importance capitale du principe 5 et sur la nécessité de le soutenir fermement. Les systèmes de retraite doivent être fondés sur le principe d'égalité et garantir que les personnes handicapées ne feront pas l'objet de discriminations et que leurs besoins spécifiques seront pris en compte. Les systèmes de retraite ne devraient pas faire de discrimination fondée sur le genre ou l'orientation sexuelle, l'origine sociale, les convictions religieuses ou politiques, ou tout autre critère. Les États doivent veiller en priorité à ce que des garanties non discriminatoires et inclusives soient reflétées dans les pratiques, politiques et lois gouvernementales. Ils doivent mettre en place des mesures spécifiques visant à protéger, de manière adéquate et efficace, les groupes vulnérables et les populations ayant des besoins particuliers. Le groupe gouvernemental a particulièrement insisté sur la nécessité de protéger les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs immigrés, ainsi que les membres de leurs familles. Pour que les femmes ne soient pas désavantagées, il est important de promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail afin de s'assurer que les systèmes de retraite ne reflètent pas cette discrimination.

Principe 6. Viabilité financière, budgétaire et économique

La viabilité des systèmes de retraite nécessite des garanties fiscales et économiques fournies par l'État. Des stratégies à long terme doivent être mises en place pour assurer la viabilité et l'adéquation des pensions. La viabilité à court et à long terme des systèmes de retraite dépend en grande partie d'une économie saine et sa réactivation est donc de la plus haute importance. Le groupe gouvernemental reconnaît l'importance de diversifier les sources de revenus afin de financer les systèmes de sécurité sociale et d'explorer d'autres sources de financement complémentaires. Si les revenus tirés des cotisations sociales constituent la principale source de financement des régimes de retraite contributifs, il est important d'éviter les situations dans lesquelles l'augmentation des cotisations dissuade les employés de payer leurs cotisations et les employeurs de déclarer leurs travailleurs. Compte tenu de l'ampleur de l'économie informelle, qui est un facteur structurel s'appliquant en particulier aux pays émergents et en développement, il convient d'élaborer une stratégie de transition intégrale vers l'économie formelle. Les systèmes de retraite doivent faire l'objet d'un suivi régulier au moyen d'études actuarielles actualisées, fiables et transparentes, dont les résultats devraient être intégrés aux systèmes afin de les adapter aux changements démographiques et économiques.

Principe 7. Gestion et administration transparentes

La confiance du public est un des fondements des systèmes de retraite, et la transparence de la gouvernance et de la gestion de la sécurité sociale est essentielle pour renforcer la crédibilité publique des systèmes de retraite. Sans cette crédibilité, la légitimité du système est érodée, ce qui affaiblit l'effort fiscal collectif sur lequel repose en grande partie sa viabilité financière, budgétaire et économique. Le groupe gouvernemental insiste sur le caractère central de cadres juridiques solides pour garantir la gouvernance et la gestion transparentes des régimes de retraite et souligne que le manque de transparence dans l'administration de la sécurité sociale est préjudiciable au fonctionnement des systèmes de retraite et à la confiance du public. Afin de renforcer la transparence, il est essentiel que les institutions de sécurité sociale développent des capacités de gestion et de planification efficaces, y compris des systèmes statistiques et de suivi solides, et qu'elles effectuent des analyses périodiques, économiques, financières et actuarielles avec une rigueur technique stricte.

Principe 8. Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes

Le dialogue social est fondamental pour une prise de décisions efficaces dans le domaine de la sécurité sociale. Les pays qui associent effectivement les partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et à la supervision des régimes de retraite tendent à être plus stables et plus bénéfiques pour les parties concernées et pour la société dans son ensemble. La participation des partenaires sociaux et des parties prenantes ne peut être obtenue par des consultations isolées ou sporadiques. À ce titre, le principe du tripartisme devrait être institutionnalisé dans la conception des systèmes de retraite. Les représentants des gouvernements soutiennent la formation de conseils ou commissions nationaux pour le dialogue social sur les retraites et encouragent la consultation avec les partenaires sociaux, dès les premières étapes de la formulation et de la mise en œuvre de la politique de sécurité sociale. L'engagement des parties prenantes contribue à un plus grand degré d'acceptation collective des contraintes liées à l'amélioration de l'adéquation qui découlent de la nécessité de préserver la viabilité à long terme du système. Le développement de mécanismes de communication directe avec la population est jugé très important et peut inclure la promotion des avantages de la sécurité sociale, ainsi que l'offre d'une éducation financière pour aider les citoyens à prendre des décisions éclairées concernant leur retraite.

Principe 9. Révision périodique des pensions en fonction de l'évolution du coût de la vie et du niveau des revenus

La préservation du pouvoir d'achat des retraités nécessite des processus préétablis pour la révision périodique des pensions de retraite afin d'éviter l'érosion de leur valeur au fil du temps. Ces révisions devraient être durables, tenir compte des équilibres financiers et actuariels du système de retraite et inclure des indicateurs non seulement sur le coût de la vie, mais aussi sur l'évolution des salaires et de la croissance économique.

3.2. Messages à retenir du groupe des travailleurs

Principe 1. Réalisation progressive de la couverture universelle

La sécurité sociale des personnes âgées est un droit de l'homme internationalement reconnu. Dans certains pays (tels que le Canada, la France, la Chine et l'Argentine), une couverture quasi universelle a été obtenue grâce à la mise en place de planchers minimums de retraite non contributive en complément des régimes contributifs. Toutefois, dans d'autres pays, la majorité des personnes âgées ne bénéficient pas de pensions de retraite. Il existe d'importantes lacunes en matière de couverture, en particulier dans les pays qui ne disposent pas de régimes de retraite

non contributifs, notamment le Nigéria, la Côte d'Ivoire, la Tunisie et l'Indonésie. Il est important d'étendre la couverture des travailleurs de l'économie informelle, car, dans de nombreux pays, ils représentent un pourcentage important de la main-d'œuvre mais sont aussi le plus souvent exclus des systèmes de retraite.

Certains pays, comme la Bulgarie, tentent d'inclure les travailleurs de l'économie informelle dans les régimes contributifs et d'encourager la formalisation en créant des contrats spéciaux pour les travailleurs agricoles afin que leurs employeurs versent des cotisations de retraite. Au Nigéria, les travailleurs de l'économie informelle peuvent bénéficier d'un régime de cotisation volontaire. Toutefois, la couverture reste faible, en partie parce que les travailleurs informels à faible revenu ne peuvent pas se permettre de verser ces cotisations. Dans d'autres pays, comme le Chili, l'Argentine et la Chine, les travailleurs informels s'appuient principalement sur des garanties de pension non contributives et, si cela leur offre une certaine protection, les niveaux de ces prestations sont souvent extrêmement bas. Le plus troublant est que, dans un certain nombre de pays, les travailleurs informels ne disposent d'aucun moyen formel de soutien pour leurs vieux jours. C'est par exemple le cas en Indonésie, où 60 pour cent de la main-d'œuvre travaillent dans l'économie informelle et sont pourtant exclus du système contributif.

Au-delà des travailleurs du secteur informel, les lacunes en matière de couverture sont aussi souvent très importantes pour les travailleurs occupant des emplois précaires et faiblement rémunérés. Ces travailleurs ont souvent une carrière fragmentée et des revenus irréguliers, ce qui les empêche de cotiser suffisamment. Les régimes de sécurité sociale doivent évoluer et s'adapter pour inclure les travailleurs de l'économie des plateformes et les formes de travail atypiques ou les travailleurs immigrés qui, en Chine par exemple, rencontrent souvent des difficultés à se constituer des droits suffisants au sein du système contributif.

La fixation de seuils de cotisation minimums peu élevés pourrait aider les travailleurs avec une carrière fragmentée à accéder plus facilement au système de retraite. Les pays devraient envisager de créditer les périodes de chômage, de renforcer la transférabilité des prestations et de soutenir le travail décent et les salaires décents. Les employeurs doivent assumer la responsabilité de leurs travailleurs, y compris par le paiement des cotisations de sécurité sociale, tandis que les gouvernements devraient également empêcher les employeurs de procéder à une classification erronée des employés visant à échapper aux cotisations de retraite, comme le faux travail indépendant. Une plus grande coordination internationale est nécessaire pour lutter contre l'augmentation des formes de travail précaires et atypiques, y compris le travail via une plateforme.

Principe 2. Solidarité sociale et financement collectif

Dans certains pays, les réformes des retraites ont mis à mal la solidarité sociale des systèmes de retraite, car elles ont renforcé le lien entre les cotisations et les droits, rendu les prestations plus dépendantes du rendement des investissements et des performances du marché, établi des systèmes de comptes individuels et privatisé purement et simplement les systèmes de retraite. Dans plusieurs pays, les réformes ont systématiquement transféré les coûts et les risques des employeurs vers les travailleurs et les retraités. C'est le cas du Chili, où seulement 10 pour cent environ de la population sont couverts par des comptes individuels et où les taux de remplacement sont faibles et continuent de baisser. Ces réformes ont désavantagé de manière disproportionnée les femmes, les travailleurs à faible revenu, les travailleurs atypiques et précaires, les immigrés et les groupes minoritaires, et ont également eu tendance à renforcer l'inégalité des revenus des personnes âgées.

La financiarisation des systèmes de retraite crée également des risques importants pour les travailleurs, et les gouvernements doivent sauver les retraites privées lors de crises financières périodiques et lorsque le marché n'est pas performant. Dans un certain nombre de pays, comme la Bulgarie, la responsabilité des employeurs en matière de cotisations de sécurité sociale a

également diminué, érodant la base de financement globale des retraites. Des systèmes de sécurité sociale solides sont à la fois nécessaires et distincts de l'épargne individuelle privée, tandis que la mise en commun des risques et la solidarité sont nécessaires au financement pour redistribuer les risques et combattre les inégalités.

Principe 3. Droit à des prestations adéquates et prévisibles

De nombreux participants soulignent les problèmes d'adéquation des régimes de retraite, tant contributifs que non contributifs. Les taux de remplacement extrêmement faibles de certains systèmes contributifs se traduisent par des revenus insuffisants pour les personnes âgées. Les niveaux de prestations sont souvent insuffisants pour couvrir le coût de la vie des retraités et les taux de remplacement ne dépassent pas 16 pour cent, comme en Tunisie, tandis que de grandes inégalités existent entre les différentes catégories de travailleurs, comme en Indonésie.

Les niveaux de prestations non contributives sont souvent très bas et des prestations aussi faibles ne peuvent assurer une vie décente aux bénéficiaires, et encore moins les sortir de la pauvreté (Fédération de Russie, Mexique, Bulgarie). En Côte d'Ivoire, les pensions ne représentent que 50 pour cent du salaire minimum. En particulier, les femmes et les travailleurs faiblement rémunérés exerçant un emploi précaire sont confrontés à de graves problèmes d'adéquation, car leurs salaires plus bas et leurs fréquentes interruptions de carrière ont un impact négatif sur le niveau de leurs prestations de retraite, surtout lorsque les prestations sont étroitement liées aux cotisations. Des problèmes d'adéquation des systèmes de comptes d'épargne individuels ont été rapportés et des taux de remplacement de plus en plus faibles ont été mis en évidence au Mexique et au Chili.

Principe 4. Responsabilité générale et principale de l'État

Un certain nombre de participants soulignent la responsabilité générale et principale de l'État dans la réalisation du droit à une pension de retraite décente. Plusieurs gouvernements cherchent à s'acquitter de cette responsabilité en établissant des niveaux minimums de pensions contributives ou des pensions non contributives pour ceux dont les cotisations sont insuffisantes ou inexistantes. Les participants soulignent comment la responsabilité principale de l'État a été transférée au sein de systèmes privatisés comme au Mexique et au Chili, où les systèmes se sont avérés si inefficaces pour répondre aux besoins des personnes âgées que l'État a été contraint d'intervenir en subventionnant le système et en introduisant un pilier de solidarité. En dépit de ces interventions, des problèmes importants subsistent. L'État est le premier responsable et ne devrait pas avoir à sauver un système privé. L'Argentine a montré comment l'État a dû reprendre les choses en main et faire marche arrière en ce qui concerne la privatisation des retraites afin de remplir son obligation de garantir une retraite décente.

Principe 5. Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques

Des écarts importants entre les genres en matière de couverture des retraites et de niveaux de prestations existent dans la plupart des pays. Par exemple, au Chili, l'écart entre les genres en matière de pensions de retraite dépasse les 20 pour cent et plus de 30 pour cent en France. Cet écart entre les hommes et les femmes s'explique en grande partie par le fait que les femmes sont désavantagées sur le marché du travail: elles sont moins bien rémunérées, leur carrière est interrompue pour élever des enfants sans être payées et elles sont surreprésentées dans les emplois précaires et informels, ce qui réduit leurs cotisations de retraite, donc leurs droits à une retraite. Il est donc essentiel de s'attaquer à l'écart de rémunération entre les genres et de renforcer l'égalité des genres sur le marché du travail, mais la conception des systèmes de retraite joue également un rôle important, car les écarts entre les genres sont les plus importants dans les systèmes où les prestations sont étroitement liées aux cotisations. Les femmes sont pénalisées

de manière disproportionnée lorsque les systèmes de retraite ne sont pas correctement indexés en raison de leur espérance de vie plus élevée, car comme le risque de longévité n'est pas mutualisé, les femmes courent un risque plus élevé d'épuiser leur épargne. Les systèmes de retraite doivent donc être adaptés pour atténuer ces écarts en prévoyant, par exemple, une «prime de naissance» ou des crédits de cotisation pour les périodes destinées à élever des enfants, ainsi que des garanties de pension minimale adéquates.

Principe 6. Viabilité financière, budgétaire et économique

Le principe de viabilité a été largement débattu et le vieillissement de la population exerce une pression sur le financement dans un certain nombre de pays, comme la Bulgarie, la France et la Tunisie. Le relèvement de l'âge de la retraite est souvent proposé en réponse à l'évolution démographique et aux défis qu'elle pose en termes de viabilité, mais des augmentations globales de l'âge de la retraite peuvent avoir des effets inégaux. Dans certains pays, l'inégalité croissante des revenus et des richesses a entraîné une augmentation inégale de l'espérance de vie moyenne et de l'espérance de vie en bonne santé. L'augmentation générale de l'âge d'éligibilité à la retraite a donc tendance à désavantager les travailleurs à faible revenu et les travailleurs exerçant des emplois pénibles, qui vivront moins longtemps à la retraite en moyenne. Il est important de soutenir les travailleurs qui souhaitent travailler jusqu'à un âge avancé et de lutter contre la discrimination à l'égard des travailleurs âgés, sans pour autant pénaliser les travailleurs qui ne sont pas en mesure de prolonger leur vie active. Dans de nombreux pays, des propositions visant à réduire le niveau des prestations, à augmenter les exigences de cotisation et à restreindre l'accès aux prestations ont été avancées au nom de la promotion de la viabilité, mais ces réformes se sont faites au détriment de la sécurité financière des personnes âgées.

Les conseils politiques et les conditionnalités de prêt des institutions financières internationales ont souvent été excessivement axés sur la promotion de la viabilité financière des systèmes de retraite, ce qui s'est produit au détriment d'autres objectifs fondamentaux du système, notamment l'adéquation et la couverture. Les propositions du FMI en matière de retraites pour l'Argentine, visant à passer à des comptes individuels et à des régimes privatisés à cotisations définies afin de réduire les dépenses publiques, en sont un excellent exemple. Toutefois, les cas du Chili et du Mexique montrent que ces systèmes peuvent avoir des coûts administratifs extrêmement élevés et des coûts importants pour canaliser les systèmes de retraite à travers l'industrie financière, ce qui se traduit par une couverture beaucoup plus faible, des taux de remplacement plus bas et un risque insoutenable transféré aux travailleurs. Trop souvent, d'énormes gaspillages et inefficacités apparaissent dans les systèmes qui subventionnaient des institutions financières privées pour investir les cotisations des travailleurs. Des ressources rares ont été siphonnées pour payer des frais élevés aux administrateurs de pensions et aux gestionnaires de fonds privés, comme au Chili, au Mexique et au Canada.

Les mesures visant à renforcer la base de financement des systèmes de retraite doivent également être prises en compte dans les discussions portant sur les réformes des retraites, notamment les mesures visant à renforcer la progressivité de l'impôt et à élargir l'assiette fiscale, à combler les lacunes et à lutter contre les flux financiers illicites. En outre, la lutte contre l'évasion fiscale pourrait combler les lacunes de financement et garantir la résilience et le financement durable des systèmes de retraite, tandis qu'il est également essentiel de veiller à ce que les employeurs paient leur juste part de cotisations. Tout cela nécessite de mettre fin à la classification erronée des employés afin de parvenir à une participation complète aux régimes de retraite contributifs et d'empêcher les employeurs de profiter de la situation.

La viabilité des systèmes de retraite ne peut être envisagée indépendamment des personnes. Un système de retraite avec des cotisations élevées et des prestations extrêmement faibles peut être financièrement viable mais socialement et politiquement non viable. La légitimité et le soutien

populaires des systèmes de retraite constituent une mesure importante de leur viabilité et les récentes manifestations au Chili ont clairement montré à quel point cela était important.

Principe 7. Gestion et administration transparentes

La complexité de certains systèmes de retraite est pointée du doigt, comme en France, où la multiplicité des différents régimes de retraite avec des règles et des droits différents a rendu le système difficile à comprendre pour les travailleurs. Des exemples positifs de gestion et d'administration transparentes sont ressortis de la table ronde, comme le cas de la Bulgarie, qui suggère qu'une plus grande transparence peut résulter de l'établissement de rapports périodiques et de la fourniture aux retraités d'informations claires sur leurs droits. D'autres participants soulignent que des améliorations peuvent être apportées à l'administration des systèmes de retraite, comme au Mexique et au Chili. Au Canada, les décisions d'investissement prises par le fonds de réserve public des retraites manquent généralement de transparence et n'impliquent pas les cotisants et les bénéficiaires.

Principe 8. Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes

Les organisations de travailleurs sont impliquées à des degrés divers dans la conception, l'administration et la surveillance des systèmes de retraite et leur participation est importante puisque les organisations de travailleurs représentent les intérêts des cotisants qui deviendront plus tard les bénéficiaires des pensions de retraite. Dans certains pays, comme la Bulgarie, l'Indonésie, la Tunisie et le Nigéria, elles sont représentées au sein des conseils de surveillance. Au Canada, la participation des travailleurs à la surveillance des régimes de retraite est garantie dans certaines juridictions, tandis que, dans d'autres, ils en sont exclus. La capacité des partenaires sociaux à superviser et à façonner les régimes publics obligatoires fondés sur les revenus est très limitée et, dans l'ensemble, la participation étroite des syndicats aux discussions portant sur les réformes des retraites et leur rôle dans la supervision de la gestion des systèmes de retraite pourraient garantir que ceux-ci répondent aux besoins de leurs bénéficiaires. Leur participation pourrait également s'avérer très importante pour instaurer la confiance, garantir la légitimité et un large soutien au système de retraite, et obtenir des réformes durables, équitables et fructueuses.

Principe 9. Révision périodique des pensions en fonction de l'évolution du coût de la vie et du niveau des revenus

En ce qui concerne le principe 9, certains participants indiquent que leur pays procède à des révisions régulières pour s'assurer que les systèmes de retraite tiennent compte de l'augmentation du coût de la vie. En Fédération de Russie, par exemple, le niveau des prestations de retraite est régulièrement ajusté et augmente plus rapidement que le taux d'inflation annuel. Au Canada, les ajustements de certaines pensions publiques sont effectués quatre fois par an. Bien que cela soit très utile en termes de protection contre l'inflation, il n'existe pas d'évaluation régulière et complète des pensions de retraite et du niveau de vie des bénéficiaires. Certains pays ne semblent pas entreprendre de telles évaluations et ne disposent pas non plus d'un processus clair pour déterminer comment les ajustements devraient avoir lieu. C'est par exemple le cas de l'Argentine, qui fait face à une érosion massive de la valeur des prestations de retraite au fil du temps en raison de l'augmentation du coût de la vie.

Parmi les points clés de la table ronde qui recourent les différents principes, citons le fait que le droit à la sécurité sociale est un droit de l'homme et que le groupe des travailleurs réaffirme et soutient le principe selon lequel l'État a la responsabilité principale d'offrir une retraite sûre, prévisible et adéquate aux travailleurs, quels que soient leur niveau de revenu et leur parcours professionnel. L'instauration d'une couverture universelle des retraites doit donc être une priorité

et, pour ce faire, des planchers de retraite minimums devraient être mis en place, conformément à la recommandation n° 202 de l'OIT. Des garanties non contributives pourraient compléter efficacement les systèmes contributifs afin d'assurer une couverture universelle, ainsi que des prestations de retraite adéquates et régulièrement réévaluées, susceptibles d'assurer des moyens de subsistance dignes aux bénéficiaires et de les prémunir contre la pauvreté pendant la retraite.

Les mesures de viabilité devraient être envisagées en vue d'atteindre l'adéquation des retraites et une large couverture, mais pas au détriment de ces objectifs. L'importance croissante accordée aux régimes à cotisations définies, aux comptes individuels et aux régimes privés compromet les objectifs de sécurité, de prévisibilité et de mise en commun des risques qui sont inhérents à un système de sécurité sociale. Il a également été démontré que les mesures visant à transférer le risque aux particuliers et à compromettre l'équité et l'adéquation pour les personnes aux revenus les plus faibles impliquent des coûts de gestion élevés et un risque plus important.

Il est essentiel de prévenir la discrimination à l'égard des travailleurs âgés et il convient de les soutenir et de leur donner les moyens de travailler plus longtemps s'ils en sont capables et s'ils choisissent de le faire, mais les travailleurs qui ne peuvent pas ou ne choisissent pas de travailler plus longtemps ne doivent pas être pénalisés. Il est important d'aborder la question de la viabilité à long terme des régimes de retraite, mais, ce faisant, il convient de ne pas négliger la nécessité de renforcer la base de financement d'une manière équitable. Cela peut se faire par le biais d'une fiscalité progressive et de la lutte contre l'évasion fiscale, en veillant à ce que les employeurs paient leur juste part de cotisations et en stimulant la participation au marché du travail. Toutes ces mesures inciteront les travailleurs à cotiser davantage s'ils estiment que le système est juste et équitable.

Il est indispensable de soutenir la formalisation de l'économie informelle et de s'attaquer aux formes de travail atypiques pour éliminer les lacunes dans la couverture des retraites et promouvoir la viabilité. L'amélioration de la transférabilité des retraites ainsi que l'octroi de crédits de retraite pour les périodes de chômage, d'invalidité et de garde d'enfants non rémunérée pourraient également contribuer à améliorer l'accès à la retraite pour les personnes à faibles revenus et au travail précaire, ainsi que pour celles qui connaissent des interruptions de carrière importantes. Tout ce qui précède contribuerait à réduire les inégalités en matière de retraite entre les différents groupes de revenus et entre les femmes et les hommes. Il importe de renforcer l'accès à un travail décent assorti d'un salaire adéquat, tout en luttant contre la pauvreté des travailleurs et les inégalités sur le marché du travail et en atténuant les inégalités en matière de droits à une pension de retraite.

Un système de retraite peut être parfait sur le papier et actuariellement sain, mais, s'il ne couvre qu'une fraction de la population, si les niveaux de prestations sont faibles et décroissants ou si le système fonctionne de manière opaque sans la participation des représentants des cotisants et des bénéficiaires, il ne sera pas socialement accepté ou socialement et politiquement viable.

3.3. Messages à retenir du groupe des employeurs

Le groupe des employeurs se concentre sur deux points principaux.

Couverture

Le problème de la couverture est apparu à plusieurs reprises dans les présentations des pays, dont les causes peuvent être le taux élevé d'informalité de l'emploi, les travailleurs indépendants et les nouvelles formes d'emploi, y compris les travailleurs des plateformes. Comme solution, le groupe des employeurs suggère d'adopter un système de retraite à plusieurs piliers, comprenant un mécanisme non contributif financé par la fiscalité générale et axé sur les plus vulnérables, un système contributif obligatoire contenant un mécanisme de capitalisation individuelle et un

système contributif volontaire pour les travailleurs ayant une plus grande capacité d'épargne. Compte tenu de l'objectif de couverture universelle, il est nécessaire d'envisager des mécanismes de financement autres que les salaires, tels que les taxes sur la consommation.

Viabilité

Un autre thème récurrent de la table ronde est la viabilité des systèmes de retraite face au vieillissement continu de la population. Les systèmes de retraite par répartition ne sont plus viables en raison de l'inversion de la pyramide des âges (moins de travailleurs actifs pour chaque travailleur en âge de percevoir une pension de retraite). Il est donc nécessaire d'intégrer des mécanismes de financement dans les systèmes de protection sociale. L'étude de certains fonctionnaires du BIT a mis en évidence la tendance à la suppression des systèmes de capitalisation individuelle pour revenir à des systèmes par répartition et cite l'exemple de pays dans lesquels les comptes d'épargne individuelle n'ont jamais fonctionné, comme le Nicaragua et la République bolivarienne du Venezuela. De nombreuses réformes ont au contraire intégré des mécanismes de capitalisation afin d'améliorer la viabilité et le taux de remplacement des systèmes par répartition. La tendance en faveur de l'inclusion de comptes d'épargne individuelle afin de promouvoir la viabilité a également été réalisée en augmentant les taux de cotisation et l'âge de départ à la retraite et en encourageant les mécanismes d'épargne-retraite volontaire.

► **Chapitre 4. Remarques finales**

4.1. Remarques finales des participants

M. ZUCCOTTI (représentant des travailleurs, Argentine)

M. Zuccotti rappelle aux participants qu'ils ont tous approuvé la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, qui inclut la réalisation de la protection sociale universelle. Une approche collective est nécessaire pour garantir des systèmes durables, l'État assumant le rôle principal à cet égard. Bien que la pandémie ait mis en lumière l'incapacité du marché à remplacer le rôle de l'État, celle-ci existait avant que la COVID-19 ne survienne, comme l'a montré l'inversion de la privatisation des retraites en Argentine, où l'hypothèse selon laquelle la privatisation entraînerait une plus grande efficacité s'est révélée fautive.

L'intervenant réaffirme la nécessité d'une économie en croissance et d'une fiscalité progressive pour assurer la viabilité financière des systèmes de retraite. Les travailleurs ne sont pas opposés au principe de piliers volontaires, selon lequel les travailleurs aux revenus les plus élevés auraient la possibilité d'augmenter leur pension. Toutefois, ces piliers volontaires doivent être effectivement étendus aux travailleurs de l'économie informelle, ce qui permettrait d'augmenter les cotisations et de disposer d'un pilier capable de répondre aux attentes des cotisants et des futurs bénéficiaires. M. Zuccotti conclut en déclarant qu'il est nécessaire de s'orienter vers un modèle de retraite solidaire incluant un mécanisme de répartition et de se détourner des systèmes de retraite privés qui engendrent une couverture plus faible et de faibles taux de remplacement.

M. ARTHUR (représentant des employeurs, Chili; *vice-président employeur*)

M. Arthur indique qu'il est difficile de ne pas être d'accord avec certains des messages du vice-président travailleur. Il souligne toutefois que le problème se pose dans la mise en œuvre de ces approches et positions, car des différences idéologiques les séparent, notamment en ce qui concerne les instruments nécessaires à leur mise en œuvre. Il souligne la nécessité de sortir des tranchées idéologiques afin de relever les différents défis.

Se référant à une déclaration faite précédemment par l'un des représentants des travailleurs sur les faibles taux de remplacement des systèmes de capitalisation du Chili et du Mexique, il indique que le système chilien présente une particularité: les travailleurs sont propriétaires de leur épargne. Par conséquent, même s'ils ont cotisé pendant une très courte période (un ou deux ans), ils peuvent prétendre à une pension, bien que réduite, lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite. C'est pourquoi, lorsque l'on fait la moyenne de ces pensions, leur niveau semble faible. Toutefois, les personnes qui ont cotisé régulièrement pendant plus de 35 ans perçoivent des pensions élevées (un taux de remplacement supérieur à 70 pour cent du salaire des dix dernières années de cotisation). Dans l'ancien système chilien par répartition, il fallait avoir cotisé au moins 15 ans pour percevoir une pension, ce qui signifiait que les personnes qui ne remplissaient pas cette condition perdaient les ressources qu'elles avaient apportées au système.

En outre, et contrairement à une autre observation faite par les représentants des travailleurs sur le fait que les systèmes de capitalisation transfèrent le risque aux particuliers et que les gouvernements doivent renflouer les comptes, M. Arthur souligne

qu'au Chili seul un tiers des fonds du système provient des cotisations des travailleurs, les deux tiers restants étant le produit de la rentabilité des fonds. Se référant à l'Argentine, il indique que le groupe des employeurs ne la considère pas comme un exemple adéquat, car il n'y a pas de réversion du système, les ressources des fonds étant plutôt utilisées pour couvrir d'autres dépenses et urgences de l'État. Par conséquent, la position de l'Argentine dans l'indice Mercer sur la viabilité des retraites devrait être comparée à la quatrième place du Chili. M. Arthur conclut qu'il ne fait aucun doute que le Chili doit améliorer son taux de cotisation, 10 pour cent étant considéré comme insuffisant. Il doit également améliorer sa couverture et il rappelle que, dans sa présentation du système chilien, il a indiqué certaines mesures concrètes qui pourraient être mises en œuvre à cet égard.

M. SDIRI (représentant des travailleurs, Tunisie)

M. Sdiri commente la présentation des employeurs concernant une sécurité sociale reposant sur plusieurs piliers et se concentre en cela sur les comptes privés. Ces piliers comportent des risques et des dangers et, dans le cas concret de la Tunisie, les personnes concernées ont fait la triste expérience de l'échec d'un tel système, se trouvant sans fonds et devant payer de leur propre poche. Mettre l'accent sur les piliers est risqué, et il faut explorer d'autres voies si l'on veut que les sociétés aient quelque chose sur quoi s'appuyer en cas de besoin afin de garantir le pouvoir d'achat nécessaire pour faire face aux augmentations du coût de la vie. Regrouper tous les moyens de subsistance est très dangereux, car ce principe donne l'impression que l'État ne devrait pas être impliqué ou intervenir en cas de problème. Le secteur public serait la plus grande victime de ces politiques et l'Union générale tunisienne du travail ne peut accepter que l'accent soit mis sur le deuxième pilier. Le rapport de la table ronde devrait contenir des messages clairs sur la formulation des politiques. Faisant allusion aux expériences des années soixante-dix et quatre-vingt, M. Sdiri mentionne également les tentatives faites par le passé pour se détourner du principe de solidarité, qui ont complètement échoué. Par conséquent, en revenant au principe de couverture universelle, il est nécessaire d'améliorer l'éventail et la qualité des prestations en améliorant les mécanismes de cotisation et les investissements afin de garantir que les pays n'aient pas à faire face aux mêmes problèmes qui ont affecté les sociétés dans le passé. La série de crises auxquelles le monde a été confronté en est un exemple et montre comment une telle orientation conduit à l'échec puisque les fonds privés sont grevés de coûts administratifs et de frais généraux élevés, qui épuisent leurs sources. Ni les représentants des employeurs ni les représentants des gouvernements n'ont suffisamment répondu à ces préoccupations. Pour conclure, M. Sdiri souligne la position de l'Union générale tunisienne du travail en faveur de systèmes de retraite véritablement universels.

M. YLLANEZ (représentant des employeurs, Mexique)

M. Yllanez mentionne qu'il est délicat de se concentrer sur les cas nationaux lors de l'examen de questions aussi complexes, car il n'y a pas eu suffisamment de temps pour expliquer les circonstances de chaque système national de protection sociale, ce qui augmente le risque de commentaires subjectifs. Concernant ce qui a été dit sur le Mexique, il indique que les coûts de gestion du système de capitalisation individuelle n'ont pas eu d'effet négatif sur les prestations. Les taux sont restés compétitifs, mentionnant que, pour l'année en cours, le taux de gestion était de 0,9 pour cent, conformément aux fourchettes internationales.

Au Mexique, environ 50 pour cent des ressources des fonds de pension par capitalisation correspondent aux intérêts générés par la gestion des investissements des comptes des travailleurs. Les autres défis sont liés au marché du travail plutôt qu'au système de comptes individuels. Le système de retraite par répartition est à la traîne. L'analyse de la solidarité entre les personnes et les personnes âgées est complexe, d'autant plus que la pyramide des âges a changé au point de rendre le mécanisme de solidarité non viable à long terme.

M. Yllanez conclut en soulignant la nécessité pour l'OIT de réfléchir à l'avenir du travail et d'adopter une approche novatrice qui tienne compte de la conjoncture et reconnaisse les avantages des systèmes de capitalisation individuels. Au Mexique, par exemple, les systèmes de capitalisation évoluent, laissant place à des taux de remplacement supérieurs à ceux recommandés par l'OIT. Le maintien des travailleurs dans le secteur formel fait partie des défis auxquels les pays sont confrontés. Le système de retraite du Mexique, qui est encore en construction, devrait être amélioré en adaptant les taux de cotisation et en prolongeant la durée pendant laquelle les travailleurs restent sur le marché du travail.

M. ESCOBAR RAMOS (représentant des travailleurs, Mexique)

M. Escobar Ramos indique que, bien que les opinions divergent parmi les trois groupes, il y a aussi des points de convergence. En particulier, les trois groupes ont convenu de la nécessité de mettre en place des systèmes de retraite mixtes. Les données sont convaincantes à cet égard puisqu'au Mexique les banques ont des marges bénéficiaires de 24 pour cent, alors que le Programme national de retraite à cotisations définies (AFORES) a des marges bénéficiaires de 36 pour cent, ce qui démontre sa rentabilité en tant qu'entreprise. À cet égard, il souligne l'initiative de réforme de la loi des systèmes d'épargne-retraite, menée par le Président mexicain en janvier 2019. Elle comportait trois axes fondamentaux: la création d'une commission supplémentaire pour la rentabilité, la flexibilisation des investissements et l'épargne volontaire.

Concernant l'épargne volontaire, il précise que le problème n'est pas que les travailleurs mexicains ne veulent pas épargner mais qu'ils ne peuvent pas le faire parce que leurs salaires ne le permettent pas. Par ailleurs, en ce qui concerne la gestion transparente des ressources, il présente trois exemples nationaux, dont Black Gold, une entreprise dans laquelle les travailleurs appartenant au régime AFORES ont perdu 500 millions de dollars, le cas de l'entreprise OHL, et le nouvel aéroport international de Mexico, un projet qui a été annulé et dans lequel les travailleurs n'ont récupéré que 99 pour cent des ressources qu'ils avaient investies.

La réforme ne concernerait que le secteur privé et se concentrerait sur des changements de paramètres, dans lesquels moins de semaines de cotisations seraient requises et les cotisations tripartites seraient augmentées. Toutefois, les défis du régime existant concernent moins les taux de cotisation et les frais que les problèmes structurels du système, étant donné que le système de comptes de retraite par investissement (IRA) ne permet pas aux travailleurs de recevoir des pensions avec des taux de remplacement suffisants. Ce problème est lié à l'exemple des travailleurs couverts par le régime transitoire, c'est-à-dire ceux qui ont commencé à travailler avant 1997 (l'année où les IRA ont été lancés), qui bénéficient d'un taux de remplacement de 70 pour cent. Confirmant les propos du vice-président employeur sur les similitudes entre les systèmes chilien et mexicain, le taux de remplacement au Chili est d'environ 24 à 26 pour cent, niveau également attendu du système mexicain.

M. Escobar Ramos conclut que les systèmes de capitalisation individuelle sont, d'une manière générale, un succès boursier mais un échec dans leur objectif principal qui est de fournir des pensions décentes.

 **M^{me} SCHWARZHaupt** (représentante du gouvernement, Chili)

M^{me} Schwarzhaupt souligne l'importance de tenir compte de l'informalité comme moyen d'accroître à la fois la couverture et l'adéquation des prestations, tant pour les systèmes par répartition que pour les régimes de capitalisation individuelle. Le gouvernement chilien travaille sur la question de l'informalité et a convoqué un consortium sur l'informalité afin d'analyser et de chercher à résoudre ce problème, tandis qu'une commission examine la qualité du travail.

En ce qui concerne certains des chiffres sur le Chili mentionnés par les représentants des travailleurs, elle souligne que certains chiffres sont incohérents. Les représentants des travailleurs ont mentionné que la couverture du système de capitalisation individuelle était de 20 pour cent. Toutefois, elle souligne que le système de capitalisation n'est pas entièrement abouti et que, par conséquent, tous les retraités actuels ne font pas partie de ce système. Selon les chiffres du gouvernement, 53,4 pour cent des personnes de plus de 65 ans reçoivent une pension du système de capitalisation (y compris les allocations d'invalidité, de vieillesse et de réversion), 20 pour cent reçoivent des pensions de l'ancien système de retraite par répartition et encore 20 pour cent reçoivent des pensions du système de solidarité.

Le vieillissement de la population rend les systèmes par répartition à 100 pour cent peu viables. Pour cette raison, les systèmes devraient évoluer vers un système collectif de semi-capitalisation, dans lequel la rentabilité des fonds serait également importante. Les systèmes de capitalisation individuelle auraient dû rendre la rentabilité transparente, car cette dernière concerne aussi bien les travailleurs que le pays dans son ensemble. Par conséquent, la rentabilité devrait être considérée comme une question pertinente non seulement pour les systèmes de capitalisation individuelle, mais aussi pour les systèmes de capitalisation collective.

 **M. CARMONA** (représentant des travailleurs, Chili)

M. Carmona évoque les chiffres publiés par la Surintendance chilienne des pensions, qui contrastent avec ceux fournis par les représentants des employeurs. Selon ces chiffres, une personne ayant cotisé pendant 15 à 20 ans reçoit une pension mensuelle médiane de 50 dollars E.-U., soit 1,6 dollar E.-U. par jour. Les personnes ayant cotisé pendant 20 à 25 ans reçoivent une pension mensuelle médiane de 72 dollars E.-U., soit 2,4 dollars E.-U. par jour. Les personnes ayant cotisé pendant 25 à 30 ans reçoivent une pension mensuelle médiane de 4 dollars E.-U. par jour, tandis que celles ayant cotisé pendant 30 à 35 ans reçoivent une pension mensuelle médiane de 5,8 dollars E.-U. par jour. Seules les personnes ayant cotisé pendant 35 à 40 ans reçoivent une pension mensuelle médiane pouvant atteindre 10 dollars E.-U. par jour. En outre, la commission perçue par les fonds de pension au Chili est assumée exclusivement par les travailleurs et, bien qu'elle puisse être considérée comme compétitive (0,8 pour cent), elle doit être ajoutée à une deuxième commission pour les services d'intermédiation payés par les fonds des travailleurs. Cela explique pourquoi les administrateurs de fonds de pension (AFP) au Chili ont des revenus annuels de 24 pour cent. De même, en ce qui concerne la stabilité du système, il faut souligner que les commissions au Chili sont payées sur le flux et non sur le solde, comme

cela se pratique au niveau international. Ainsi, la rentabilité des AFP est largement imputable aux commissions payées par les travailleurs formels. M. Carmona conclut en soulignant que, selon un rapport de la Banque centrale du Chili publié en 2016, les systèmes par répartition et par capitalisation individuelle sont comparables du point de vue de la viabilité. La décision à cet égard est une décision politique plutôt que technique.

 **M. DHOUAIFI (représentant du gouvernement, Tunisie)**

M. Dhouaifi indique que l'objectif de la protection sociale universelle est un projet de société qui peut être un élément mobilisateur et un processus politique plutôt que simplement technique. La mise en œuvre de l'universalité ne devrait jamais dépendre d'une étude d'analyse des coûts mais plutôt d'un objectif national partagé. M. Dhouaifi signale que les divergences idéologiques entre les différents acteurs ne devraient jamais compromettre la réalisation de cet objectif et souligne l'importance du dialogue social.

 **M^{me} CHAVEZ (représentante du gouvernement, Mexique)**

M^{me} Chavez indique que le point de vue de chacun des groupes sera toujours différent et que trouver une convergence est une tâche difficile. Se référant aux interventions de ses collègues mexicains, elle souligne que le système est viable à long terme malgré les défis et les pertes engendrés par la pandémie. La proposition actuelle de réforme vise à augmenter le taux de remplacement des prestations. En outre, le pays dispose d'un socle de protection sociale universelle, qui doit être pris en compte dans le calcul du taux de remplacement des prestations. L'intervenante conclut en soulignant la nécessité que le système de retraite couvre les personnes travaillant comme indépendants, dans l'économie informelle et dans les nouvelles formes de travail.

 **M. LEPORE (représentant du gouvernement, Argentine)**

M. Lepore, en réponse aux commentaires du vice-président employeur, indique que lorsque l'Argentine a entamé le processus de privatisation du système de sécurité sociale, elle a dû faire face à des coûts de transition extrêmement élevés, qui ont non seulement creusé le déficit du système traditionnel, mais ont aussi représenté un déficit fiscal très important pour l'État. Ce déficit s'est accompagné d'une forte baisse du taux de couverture des retraites. Les études réalisées à l'époque ont montré la faiblesse des soldes accumulés dans les comptes individuels des travailleurs causée par les bas salaires et les faibles taux de cotisation ne permettant pas aux travailleurs de bénéficier de pensions de retraite. Dans ce contexte, l'État a décidé de supprimer le régime des comptes individuels et de créer un seul régime public. L'État a reconnu les périodes de cotisation des travailleurs aux comptes individuels de capitalisation. Les cotisations des travailleurs n'ont nullement été perdues puisqu'elles ont été reconnues à un taux de 1,5 pour cent par an pour le calcul de la pension dans le système de retraite par répartition. L'Argentine dispose actuellement d'une couverture universelle, et les travailleurs avec un solde d'accumulation très faible sur leur compte individuel ont accès à une prestation minimale garantie, liée au salaire minimum à un taux fixé de manière tripartite.

4.2. Remarques finales du groupe des travailleurs

► M. ROBERTS (représentant des travailleurs, Canada; *vice-président travailleur*)

M. Roberts indique que la pandémie mondiale de 2020 a montré à quel point le monde était incertain en provoquant des crises économiques dans pratiquement tous les pays du monde, notamment une chute très importante des marchés financiers et l'effondrement des taux d'intérêt à court et à long terme pour la deuxième fois en une douzaine d'années. Le monde du travail a également été transformé par les nouvelles technologies avec de nouvelles formes d'emploi et la numérisation, affectant le travail de nombreuses façons, notamment le travail électronique, le travail via des plateformes et des formes d'emploi de plus en plus précaires. Dans un tel contexte, des systèmes de sécurité sociale solides, offrant des prestations prévisibles, sûres et adéquates, sont essentiels pour garantir la sécurité financière des ménages et la stabilité économique et pour assurer des revenus stables dans un contexte de crises économiques et d'incertitude.

Les leçons de la capitalisation doivent être tirées de l'expérience des dernières décennies, au cours desquelles les systèmes de retraite par capitalisation ont dû faire face aux défis posés par les faibles retours sur investissement et la perspective de faibles rendements à l'avenir. Des rendements faibles et l'impact de la volatilité mettent une pression extrême sur la capacité des systèmes préfinancés à générer des rendements suffisants pour payer des pensions de retraite adéquates.

En ce qui concerne l'objectif de préfinancement des systèmes de retraite, dans certains cas, l'intention réelle d'adopter des systèmes de retraite préfinancés est clairement de subventionner les institutions financières privées et les gestionnaires de fonds en canalisant des ressources vers les banques, les sociétés de fonds communs et les groupes financiers afin d'améliorer et de soutenir la rentabilité de ce secteur. Il s'agit là d'un objectif très différent de celui qui consiste à garantir aux travailleurs une pension de retraite prévisible, sûre et adéquate.

Le vieillissement de la population n'a pas été inattendu mais plutôt bien anticipé et tous les systèmes de retraite doivent y faire face d'une manière ou d'une autre. En ce qui concerne la viabilité des systèmes de retraite par répartition, les tendances concomitantes de la suppression des salaires, de l'accroissement des inégalités et de la diminution de la part du travail dans les revenus sont préoccupantes, dans un contexte où les politiques économiques publiques ont été conçues pour freiner la croissance des salaires. Le vice-président conclut en soulignant que tous les sujets de préoccupation susmentionnés exercent également une pression sur la capacité des systèmes par répartition à faire face au vieillissement de la population en augmentant les cotisations et que l'inégalité est fondamentale pour comprendre l'évolution de ces systèmes.

4.3. Remarques finales du groupe des employeurs

► M. ARTHUR (représentant des employeurs, Chili; *vice-président employeur*)

M. Arthur indique que les défis à relever sont énormes et que le monde est truffé d'incertitudes qu'il est important d'affronter avec beaucoup de dynamisme. Les systèmes par répartition posent beaucoup plus de problèmes que les systèmes d'épargne individuelle car la pyramide des âges n'existe plus mais s'est transformée en rectangle. Les retraités sont plus nombreux que les travailleurs appelés à financer leurs pensions. Au cours des quinze dernières années, environ 79 pays ayant adopté un système de retraite

par répartition ont été obligés d'augmenter le taux de cotisation, 69 pays ont été obligés de diminuer les prestations et 69 pays ont été obligés de repousser l'âge de départ à la retraite, tout cela impliquant un changement substantiel de la structure des régimes qui n'a cependant pas empêché les déficits budgétaires persistants et énormes pour ces pays. Par exemple, la dette des retraites de la Grèce représente 9 fois son PIB et celle de l'Espagne 2,5 fois son PIB. De tels déficits invitent à repenser la viabilité des systèmes par répartition.

S'agissant des systèmes de retraite fondés sur l'épargne individuelle et le préfinancement, le vice-président reconnaît que ces systèmes ont également été frappés par des crises successives mais qu'ils les ont contournées de manière adéquate sans que les gouvernements aient à intervenir. Il n'est pas vrai que les gouvernements sont venus à la rescousse de ces systèmes. Au contraire, les régimes de retraite par capitalisation ont libéré des ressources, permettant à l'État de concentrer son soutien sur les secteurs et les individus vulnérables. Les investissements des fonds de pension ont soutenu des projets d'infrastructure et de logement qui sont considérés comme une obligation prééminente de l'État. Sur les ressources dont disposent les travailleurs dans leurs fonds de pension, seul un tiers correspond aux cotisations des travailleurs, tandis que deux tiers correspondent aux retours sur investissement. Le vice-président conclut que les pays ne devraient pas renoncer à introduire des mécanismes de capitalisation dans leurs systèmes de retraite, comme l'ont fait la plupart des pays européens, comme moyen de renforcer leur viabilité, puisque les systèmes par répartition ne sont plus viables pour des raisons démographiques.

4.4. Remarques finales de la présidente

M^{me} MARTEL (représentante du gouvernement, Canada; *présidente*)

M^{me} Martel souligne l'importance de la table ronde, qui s'est tenue dans des circonstances sans précédent non seulement en raison de son caractère virtuel, mais aussi parce qu'elle a eu lieu pendant une pandémie mondiale qui touche: *a)* les personnes cibles de la table ronde (personnes âgées du monde entier); *b)* les jeunes générations, qui luttent contre un ralentissement historique et sont les retraités de demain; et *c)* l'économie mondiale et le marché du travail, sur lesquels reposent l'adéquation et la durabilité de nos systèmes de retraite.

L'économie mondiale est soumise à une forte pression en raison des retombées socio-économiques de la pandémie de la COVID-19, qui a ajouté des défis imprévus à ceux qui ont depuis longtemps un impact sur les systèmes de retraite à travers le monde, comme l'augmentation de l'espérance de vie, la persistance du caractère informel de l'emploi, la stagnation des salaires et la baisse de leur part dans le PIB. Cependant, chaque défi représente également une opportunité et les mandants tripartites de l'OIT ont relevé les défis en abordant régulièrement la question de la conception et de la réforme des systèmes de retraite. L'examen périodique des défis auxquels sont confrontés les systèmes de retraite est tout à fait naturel puisque la démographie, l'économie, la technologie et les sociétés évoluent constamment.

Les principes énoncés dans les normes internationales relatives à la sécurité sociale adoptées par les gouvernements, les travailleurs et les employeurs sont censés fournir des points de référence essentiels tant pour la conception des politiques que pour la mise en œuvre des systèmes de sécurité sociale, en partant du principe qu'il n'existe pas d'approche unique de la protection sociale.

La crise actuelle met une fois de plus l'accent sur les principes fondamentaux qui sous-tendent le contrat social de chaque nation, et, dans une large mesure, la pertinence de ces principes fondamentaux est soulignée à toutes les sessions de la table ronde, confirmant la responsabilité générale et principale des États de garantir que les sociétés sont solidaires de tous leurs membres et que la solidarité est présente dans la protection sociale en général, et surtout dans les systèmes de retraite. Ce point a revêtu une importance particulière dans le contexte de la pandémie, qui a nécessité la mobilisation de ressources sans précédent pour faire face à ses conséquences. M^{me} Martel souligne que les interventions des travailleurs, des employeurs et des gouvernements montrent une fois de plus l'importance et la pertinence du principe du dialogue social pour aborder les questions sous différents angles afin de faire progresser la justice sociale, le travail décent et le développement durable.

Elle remercie les participants de l'avoir élue présidente de la table ronde et adresse des remerciements particuliers aux vice-présidents, M. Arthur et M. Roberts, pour leur soutien et leur collaboration et pour avoir facilité l'expression des points de vue de leurs groupes. M^{me} Martel remercie chacun des représentants des treize pays représentés à la table ronde pour leurs présentations instructives, les questionnaires dûment remplis qu'ils ont retournés au Bureau et les récits qu'ils ont soumis sous forme de notes.

Au nom des participants, la présidente remercie le Bureau pour le soutien qu'il a apporté à l'organisation et à l'animation de la table ronde. Elle remercie en particulier M^{me} Martha Newton, Directrice générale adjointe du Département des politiques, et M^{me} Shahra Razavi, Directrice du Département de la protection sociale, ainsi que leurs équipes. Elle procède à la clôture officielle de la table ronde.

► Annexe I. Agenda

Table ronde tripartite sur les tendances et les réformes des retraites (30 novembre-2 décembre et 4 décembre 2020)

Heure à Genève	Lundi 30 novembre	Mardi 1 ^{er} décembre	Mercredi 2 décembre			Jeudi 3 décembre	Vendredi 4 décembre
13 h 00 - 14 h 00	Réunions de groupes (G, E, T)	Plénière	Plénière			Aucune réunion	Plénière
14 h 00 - 14 h 30	Plénière						
14 h 30 - 15 h 00							
15 h 00 - 15 h 30	Aucune réunion	Aucune réunion	Réunion du groupe des employeurs: 14 h 30 - 15 h 30	Réunion du groupe des travailleurs: 14 h 30 - 16 h 00	Réunion du groupe gouvernemental: 14 h 30 - 15 h 30 (à confirmer le 30 novembre)	Aucune réunion	
15 h 30 - 16 h 00			Aucune réunion				

Note: Les sessions plénières sont surlignées en **jaune**. La présence de tous les participants est requise lors des sessions plénières en ligne par ZOOM.

Réunions de groupes: elles seront séparées pour chaque groupe.

	Plénière (heure de Genève)	Groupe gouvernemental (heure de Genève)	Groupe des employeurs (heure de Genève)	Groupe des travailleurs (heure de Genève)
Lundi 30 novembre	14 h 00 - 15 h 00	13 h 00 - 14 h 00	13 h 00 - 14 h 00	13 h 00 - 14 h 00
Mardi 1 ^{er} décembre	13 h 00 - 15 h 00	Aucune réunion	Aucune réunion	Aucune réunion
Mercredi 2 décembre	13 h 00 - 14 h 30	14 h 30 - 16 h 00	14 h 30 - 15 h 30	14 h 30 - 16 h 00
Jeudi 3 décembre	Aucune réunion	Aucune réunion	Aucune réunion	Aucune réunion
Vendredi 4 décembre	13 h 00 - 15 h 00	Aucune réunion	Aucune réunion	Aucune réunion

► Annexe II. Liste des participants

Pays		Nom	Entité
Argentine	(GOV)	M. Eduardo LEPORE	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
	(EMP)	M. Pablo DRAGUN	Unión Industrial Argentina (UIA)
	(TRA)	M. Guillermo ZUCCOTTI	Confederación General del Trabajo (CGT)
Bulgarie	(GOV)	M. Nikolay ALEKSIEV	Ministry of Labour and Social Policy
		M ^{me} Gergana PEEVA-IVANOVA	National Social Security Institute
	(EMP)	AUCUNE NOMINATION	
	(TRA)	M ^{me} Hristina MITREVA	Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria (CITUB)
Canada	(GOV)	M ^{me} Nathalie MARTEL	Employment and Social Development Canada
		M ^{me} Celine LEDUC	Employment and Social Development Canada
		M ^{me} Youna ZHANG	Employment and Social Development Canada
	(EMP)	M ^{me} Norma KOZHAYA	Canadian Employers' Council (CEC); Conseil du patronat du Québec (Quebec Employers Council)
		M. John CRAIG	FASKEN
	(TRA)	M ^{me} Nathalie JONCAS	Confédération des syndicats nationaux (CSN Quebec) Confederation of National Trade Unions
Chili	(GOV)	M. Chris ROBERTS	Canadian Labour Congress
	(GOV)	M ^{me} Ursula SCHWARZHaupt	Subsecretaría de Prevision Social
	(EMP)	M. Guillermo ARTHUR	Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP)
		M. Manuel TABILO	Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP)
(TRA)	M. Fernando CARMONA	Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	
Chine	(GOV)	D ^r Zhang XING	Ministry of Human Resources and Social Security
	(EMP)	Prof. Huang WEI	China Enterprise Confederation (CEC)
		M ^{me} Zhang WENTAO	China Enterprise Confederation (CEC)
	(TRA)	M ^{me} Peng GUO	All China Federation of Trade Unions (ACFTU)

Pays		Nom	Entité
Côte d'Ivoire	(GOV)	M. Idriss TRAORE	Ministère de l'Emploi et de la Protection sociale
	(EMP)	M. Edouard LADOUYOU	Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)
	(TRA)	M. Dohia Mamadou TRAORE	Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI)
France	(GOV)	M. Benjamin DUCA-DENEUVE	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion
	(EMP)	M. Florent SARAZZIN	Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
		M ^{me} Anne VAUCHEZ	Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
	(TRA)	M. Frédéric SEVE	Confédération française démocratique du travail (CFDT)
Indonésie	(GOV)	M. Andi AWALUDDIN	Ministry of Manpower
		M ^{me} Nindya PUTRI	Ministry of Manpower
	(EMP)	M. SOEPRAYITNO	The Employers' Association of Indonesia (APINDO)
		M. Dipasusila Satia UTAMA	The Employers' Association of Indonesia (APINDO)
	(TRA)	M. Rekson SILABAN	Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI)
Jordanie	(GOV)	M ^{me} Ayah-AL-JBOUR	Social Security Cooperation
		M. Ahmad OBAID	Social Security Cooperation
	(EMP)	M. Mohammad ALJITAN	Jordan Chamber of Industry (JCI)
		M. Mohammad AL KHALAILEH	Jordan Chamber of Industry (JCI)
	(TRA)	M ^{me} Randa ALKHALDI	General Federation of Jordanian Trade Unions (GFJTU)
Mexique	(GOV)	M ^{me} Amelia CHAVEZ	Ministerio de Finanzas
		M. Raúl Alejandro RAMÍREZ ORTEGA	Ministerio de Finanzas
	(EMP)	M. Fernando YLLANES	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)
	(TRA)	M. Luis ESCOBAR RAMOS	Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

Pays		Nom	Entité
Nigéria	(GOV)	M. Lana LOYINMI	Research and Strategy Management Department, National Pension Commission
		M ^{me} Hauwau ABDULLAHI AKO	PENCOM & Social Security Department, Federal Ministry of Labour and Employment
	(EMP)	M. Thompson AKPABIO	Nigeria Employers' Consultative Association (NECA)
	(TRA)	M. Muttaqa YUSHAU	Nigeria Labour Congress (NLC)
Fédération de Russie	(GOV)	M. Andrey PUDOV	Ministry of Labour and Social Protection
		M. Igor ZEMLYANSKIY	Ministry of Labour and Social Protection
	(EMP)	AUCUNE NOMINATION	
	(TRA)	M. Igor SHANIN	Federation of Independent Trade Unions of Russia (FNPR)
Tunisie	(GOV)	M. Ezzedine DHOUAIFI	Ministry of Social Affairs
	(EMP)	M. Sami SILINI	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA)
	(TRA)	M. Khaled SDIRI	Union générale tunisienne du travail (UGTT)
OIE		M. Pierre VINCENSINI	Organisation internationale des employeurs
		M. Rodrigo MORALES	Organisation internationale des employeurs
CSI		M ^{me} Raquel GONZALES	Confédération internationale des syndicats libres
		M ^{me} Evelyn ASTOR	Confédération internationale des syndicats libres

► **Annexe III. Note conceptuelle**

Le droit universel à la sécurité du revenu pendant la vieillesse. En tant que partie intégrante du droit humain à la sécurité sociale, la garantie de la sécurité des revenus et de la dignité des personnes âgées est un objectif crucial parmi les buts que toute société cherche à atteindre. Dans son Préambule, la Constitution de l'OIT reconnaît l'importance pour l'Organisation d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail, notamment moyennant la protection pendant la vieillesse. En 1944, le mandat de l'OIT a été étendu pour promouvoir l'extension des mesures de sécurité sociale afin de fournir un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection et des soins médicaux complets. La protection des personnes âgées a donc été un élément central de l'agenda et des travaux des Nations Unies en général, et de l'OIT en particulier. En 2019, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail a appelé l'OIT à prendre en compte les profondes transformations du monde du travail et à développer davantage son approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, notamment en élaborant et en renforçant des systèmes de protection sociale adéquats et durables, adaptés aux évolutions du monde du travail.

L'action de l'OIT en matière de protection de la vieillesse. Sur la base du mandat constitutionnel confié à l'OIT, ses mandants ont adopté un ensemble complet de conventions et de recommandations internationales pour garantir le droit de tout être humain à la sécurité sociale tout au long de la vie, y compris pendant la vieillesse. Ces normes définissent les principes fondamentaux convenus en ce qui concerne l'organisation, le financement et l'administration des systèmes de sécurité sociale, ainsi que les critères minima de protection devant être assurés tant par des régimes contributifs de remplacement du revenu que par des régimes financés par l'impôt ou des régimes d'assistance sociale. Ces normes ont et continuent de guider l'action de l'OIT dans le domaine de la protection sociale des personnes âgées. En termes de financement, par exemple, l'OIT préconise, sur la base des normes, que la protection de la vieillesse soit financée collectivement par le biais de cotisations des employeurs et des travailleurs et/ou par l'impôt sous la responsabilité générale de l'État. L'OIT défend également l'idée qu'il ne peut y avoir d'approche unique en matière de sécurité et de protection sociales pour la vieillesse mais que chaque pays doit trouver la combinaison optimale de mécanismes de protection compte tenu de sa situation sociale et économique, de ses traditions juridiques et de son histoire, tout en prenant en considération le cadre juridique convenu au niveau international.

L'état actuel de la protection de la vieillesse – un verre seulement à moitié plein. Les pensions des femmes et des hommes âgés constituent la forme de protection sociale la plus répandue dans le monde. Néanmoins, 32 pour cent des personnes âgées dans le monde ne bénéficient toujours d'aucune protection durant la vieillesse. Ces dernières années, un certain nombre de pays ont progressé dans l'extension de la couverture tant par des régimes de pension contributifs que non contributifs. Ainsi, dans plusieurs pays d'Amérique latine et d'Asie, la couverture contributive a été étendue aux travailleurs de l'économie informelle dans le cadre d'un ensemble intégré de mesures de formalisation. L'extension de la couverture a également été réalisée par la combinaison de régimes de pension contributifs et non contributifs (comme en Argentine, au Chili et en Uruguay), par la mise en place de pensions universelles ou sociales pour les personnes au-delà d'un certain âge (par exemple, en Afrique du Sud, en Bolivie, au Botswana, au Brésil, au Cabo Verde, au Lesotho, en Mongolie, au Népal, en Thaïlande, au Timor-Leste, à Zanzibar, etc.) ou par la mise en place d'actions ciblées, axées sur les personnes ayant des moyens de subsistance réduits. Il est toutefois établi que le fait de procéder à des ciblage de population en situation de pauvreté aux fins des régimes de pension aboutit à laisser de nombreuses personnes dans le besoin sans protection. En outre, malgré les progrès réalisés en termes de couverture, les niveaux de pension sont souvent restés faibles et insuffisants pour sortir les personnes âgées de la pauvreté. Dans un contexte caractérisé par des niveaux élevés et croissants d'informalité dans le monde du travail, de

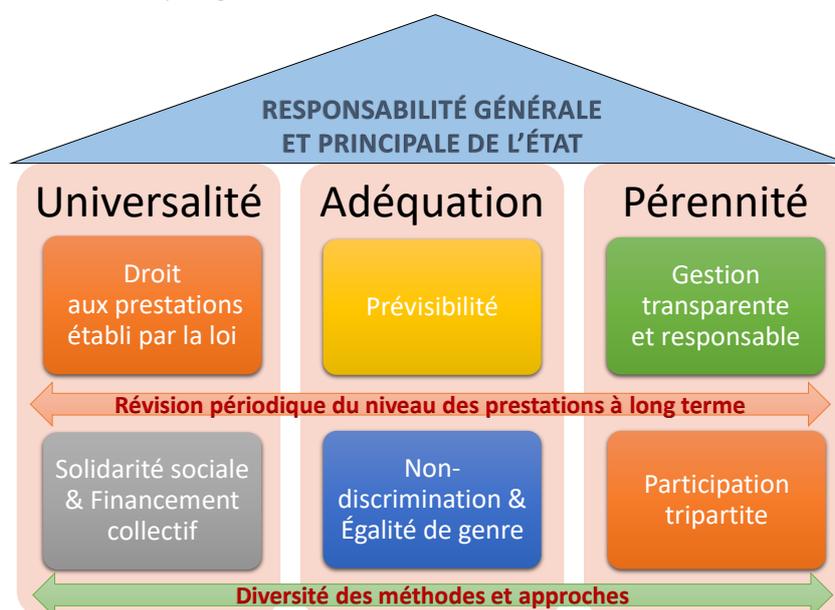
nombreux pays mobilisent le pouvoir formalisant de la protection sociale en articulant et en coordonnant les régimes de protection sociale contributifs et non contributifs avec des mesures de politique de l'emploi, de manière à assurer non seulement l'extension de la couverture de la protection sociale à toutes les personnes en âge de travailler, mais aussi à garantir des niveaux de pension adéquats lorsqu'elles avancent en âge.

La nécessité de poursuivre des objectifs multiples dans le cadre des régimes de pensions: universalité de la couverture, caractère adéquat et prévisible des prestations et viabilité du système. Globalement, les décideurs politiques se concentrent sur l'extension de la couverture aux groupes non couverts, la fourniture de niveaux de pension adéquats, la garantie de la viabilité financière des régimes de pension, le maintien des régimes de pension dans le temps dans un contexte de vieillissement de la population et de maturation des systèmes de pension, et l'accroissement de la confiance des citoyens dans les régimes de pension. Les tendances de ces dernières années ont été dominées par l'introduction de réformes des retraites visant à relever l'âge de la retraite, à renforcer le lien entre les cotisations et les droits, à réformer les formules et les méthodes d'indexation des pensions et à réduire le niveau global des prestations, ainsi qu'à diversifier les sources de financement de la sécurité du revenu des personnes âgées. Dans de nombreux cas, les préoccupations en matière d'assainissement budgétaire ont dominé les discussions sur l'avenir des systèmes de protection sociale, mettant parfois en péril le contrat social même et les principes sur lesquels reposent les systèmes de sécurité sociale, tels que la solidarité, le partage des risques et l'équité.

Les principes fondamentaux et les paramètres minima établis par l'OIT pour les régimes de retraite. Au cours de son siècle d'existence, l'OIT a promu, lorsqu'elle a soutenu ses États Membres à concevoir ou à réformer leurs systèmes de pensions, les principes fondamentaux et les critères minima inscrits dans ses normes et les déclarations de ses mandants tripartites. Ces normes posent notamment les principes du financement collectif et de la mutualisation des risques, comme l'expression de la solidarité sociale qui sous-tend les systèmes de sécurité sociale. Les clés de voûte du dispositif normatif de l'OIT en matière de protection de la vieillesse comprennent, notamment, *la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952*, *la convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967*, et *la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012*. Ces normes ont été adoptées par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, et constituent une référence essentielle tant pour la conception des politiques que pour la mise en œuvre des systèmes de sécurité sociale. Les normes de sécurité sociale de l'OIT sont conçues de manière à pouvoir être appliquées dans l'ensemble des États Membres. Par conséquent, elles partent du principe qu'il n'existe pas d'approche unique en matière de protection sociale et de protection de la vieillesse, tout en reconnaissant l'existence d'un ensemble de principes fondamentaux et de paramètres minima (ou points de référence) établis au niveau international et devant être observés et garantis par l'État. En tant que telles, les normes de sécurité sociale de l'OIT n'écartent a priori aucun type de régime en raison de son caractère public ou privé. La conformité d'un régime aux normes de l'OIT repose sur l'évaluation de sa conformité auxdits principes fondamentaux et paramètres minima.

Les principes fondamentaux les plus pertinents en matière de protection de la vieillesse établis dans les normes de l'OIT peuvent être regroupés comme suit:

Principes généraux convenus au niveau international



Les paramètres minima comprennent notamment le niveau des prestations de retraite, leur versement tout au long de la vie du bénéficiaire, les critères d'éligibilité et la couverture minimale en termes de personnes à protéger, ou les périodes nécessaires pour avoir droit à une pension. À titre d'exemple, la *convention (n° 102) de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952*, exige que les systèmes contributifs garantissent un taux de remplacement au moins égal à 40 pour cent des revenus antérieurs à une personne ayant atteint 65 ans avec 30 ans de cotisations. Ce pourcentage est porté à 45 pour cent par la norme plus avancée, à savoir la *convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967*.

Une multiplicité et une combinaison d'approches. Au cours du siècle passé, la plupart des pays ont adopté des cadres juridiques pour assurer la sécurité du revenu des personnes âgées par une combinaison de régimes de retraite tant contributifs (financés par des cotisations) que non contributifs (financés par l'impôt). Les régimes publics d'assurance sociale, fondés sur la solidarité et le financement collectif, représentent de loin la forme de protection de la vieillesse la plus répandue au niveau mondial. Une tendance notable dans les pays à haut niveau d'informalité confrontés à des difficultés pour étendre les régimes contributifs est la prolifération des régimes de pensions non contributifs, y compris les pensions sociales universelles, ou la mise en place de régimes ou de mécanismes simplifiés pour les personnes ayant une certaine capacité contributive, généralement partiellement subventionnés par le budget général. Parallèlement, au cours des quarante dernières années, un certain nombre de pays ont apporté des modifications structurelles à leurs systèmes de retraite, en y ajoutant une composante d'épargne privée individuelle obligatoire et/ou volontaire ou, dans certains cas, en faisant de cette composante le principal pilier de leurs systèmes de pension.

Réformer les régimes de retraite conformément aux cadres juridiques établis au niveau international. Au cours des quarante dernières années, un certain nombre de pays ont introduit des réformes structurelles en adoptant une approche à plusieurs piliers comprenant l'introduction, en plus ou en remplacement des mécanismes existants, de comptes d'épargne individuels gérés par l'État ou par le secteur privé, sur une base volontaire ou obligatoire. Dans de nombreux cas, l'introduction de ces mécanismes d'épargne a entraîné une diminution des ressources allouées aux

systèmes publics de retraite préexistants. Quelques pays ont entièrement remplacé leurs régimes publics de retraite à prestations définies par des comptes individuels de capitalisation (aussi dénommés «à cotisations définies»). Au cours des années quatre-vingt-dix, la multiplication de ces réformes a suscité un débat mondial sur les modèles en matière de réforme des pensions. La Banque mondiale et certaines banques régionales de développement ont joué un rôle très actif dans la promotion de réformes structurelles en vue de l'introduction de systèmes gérés par le secteur privé et basés sur des comptes individuels. Parallèlement, l'OIT a préconisé le maintien de régimes de retraite publics basés sur le financement collectif et la solidarité afin de garantir les niveaux minima de protection établis par les conventions internationales de sécurité sociale, et la complémentarité de ces régimes avec des mécanismes d'épargne individuelle. Sur la base des principes énoncés dans ces normes, l'OIT a souligné l'importance de considérer de manière équilibrée les objectifs de servir des pensions d'un niveau adéquat, de viabilité financière et d'équité. En 2001, les conclusions de la Conférence internationale du Travail (CIT) sur la sécurité sociale ont souligné que, «dans les systèmes de retraite par répartition et à prestations définies, le risque est supporté collectivement alors que, dans les systèmes fondés sur des comptes épargne individuels, le risque est supporté par l'individu. Bien que ce soit là une option qui existe, elle ne devrait pas affaiblir les systèmes de solidarité qui répartissent les risques sur l'ensemble des assurés. Les régimes de retraite légaux doivent garantir des niveaux de prestations suffisants et assurer la solidarité nationale. Les régimes complémentaires de pension et autres dispositifs négociés conçus pour répondre à la situation et à la capacité contributive de différents groupes de la population active peuvent représenter un apport valable mais ne sauraient, dans la plupart des cas, se substituer aux régimes légaux.» (Conclusions concernant la sécurité sociale, 89^e session de la CIT, Genève, 2001, paragr. 13). Dix ans plus tard, en 2011, la CIT a conclu que «les processus de réforme nécessaires peuvent être menés avec succès en équilibrant équitablement les besoins sociaux et les exigences financières et budgétaires, s'ils sont ancrés dans un processus de dialogue social fondé sur toutes les informations voulues» (Conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), 100^e session de la CIT, 2011, paragr. 19).

Au cours de cette même période, un certain nombre d'autres pays, principalement en Asie et en Afrique, ont continué à exploiter des fonds de prévoyance fonctionnant comme des mécanismes d'épargne directement liés aux primes versées par les travailleurs et leur employeur, tandis que d'autres pays ont converti leurs fonds de prévoyance en régimes à prestations définies en raison des difficultés à transformer le solde des fonds de prévoyance en un revenu de retraite adéquat pour leurs membres et leurs personnes à charge en cas de décès.

► Annexe IV. Notes narratives¹

Mexique

M^{me} CHAVEZ CARRIOLLO (représentante gouvernementale, Mexique)

1. Réalisation des principes fondamentaux de l'OIT

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

Les principes pour lesquels on estime que des progrès considérables ont été effectués sont les suivants:

1. Réalisation progressive de la couverture universelle
2. Solidarité sociale et financement collectif
4. Responsabilité générale et principale de l'État
5. Non-discrimination, égalité des sexes et prise en compte des besoins spécifiques
5. Viabilité financière, budgétaire et économique
7. Gestion et administration transparentes
8. Participation des partenaires sociaux et consultations avec les parties prenantes

Bien que d'importants progrès aient été réalisés en matière d'accès, de financement ou de viabilité budgétaire, il reste encore une grande marge de manœuvre pour assurer l'amélioration et la révision continues des mécanismes afin de s'aligner sur les meilleures pratiques découlant des principes de l'OIT.

1. b) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions ne respecte pas ou ne respecte que partiellement?

- **Principe 3: Droit à des prestations adéquates et prévisibles.** Le principe n° 3 est celui qui revêt le plus d'importance pour permettre de garantir un meilleur revenu à la population adulte. L'État mexicain n'est pas resté inactif à ce sujet, puisque des réformes constitutionnelles et des lois spécifiques ont été proposées dans le but de garantir une retraite s'élevant au moins au niveau du seuil de pauvreté; lorsqu'elles seront consolidées. Ces initiatives constitueront un pilier essentiel pour assurer une qualité de vie décente à la population.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Les réformes des retraites mises en œuvre au Mexique ont permis de consolider un système par capitalisation individuelle. Ce système fonctionne correctement étant donné que les ressources des travailleurs ont été préservées. Pour un certain segment de la population mexicaine, ce compte personnel est parfois le seul patrimoine et le seul point de contact avec le système financier officiel.

¹ Les Notes narratives reçues dans une autre langue que le français sont des traductions. Les Notes narratives reçues en français ont été légèrement éditées.

Toutefois, malgré les progrès réalisés, le système de retraite mexicain fait face à des défis majeurs liés au vieillissement démographique rapide, aux caractéristiques du marché du travail et aux faiblesses de la structure institutionnelle des systèmes de retraite qui coexistent à l'heure actuelle.

Le système de retraite mexicain peut être amélioré sur un certain nombre d'aspects si l'on considère les déficiences du marché du travail, l'évolution démographique, l'absence d'harmonisation des multiples systèmes de retraite, le faible niveau des pensions non contributives, les coûts budgétaires croissants et le vieillissement accéléré de la population.

3. Que pourrait-on faire pour renforcer le régime de pensions?

Il convient de souligner l'importance que revêt l'approbation par le Congrès de l'Union de la réforme de la loi sur la sécurité sociale, qui constituerait un grand pas vers l'amélioration du système. En outre, il est nécessaire de continuer à œuvrer en faveur de l'optimisation des processus et des ressources issus du système de retraite, moyennant par exemple:

- l'amélioration de l'interopérabilité institutionnelle;
- la mise en place d'un cadre réglementaire qui régisse le programme PBPAM (pension pour le bien-être des personnes âgées);
- la réduction des inégalités intergénérationnelles et intragénérationnelles;
- la poursuite des modifications du régime d'investissement des AFORE (organismes de gestion des fonds de pension);
- la disponibilité d'une variété de produits et une concurrence accrue pour la phase de liquidation;
- l'examen de l'état des systèmes de pensions nationaux; nombre de ces systèmes ont déjà fait l'objet de réformes à plusieurs reprises, mais cela ne signifie pas que leur pérennité soit garantie, car la capitalisation dans ce cadre peut encore être améliorée et nécessitera de plus en plus de ressources budgétaires.

M. ESCOBAR RAMOS (représentant des travailleurs, Mexique)

L'une des principales caractéristiques du système de retraite mexicain est sa grande hétérogénéité, puisqu'il existe près de 3 000 régimes de retraite pour les secteurs public et privé, les universités ainsi que les gouvernements fédéraux et municipaux. De ce fait, ce système est particulièrement difficile à évaluer de manière fiable et précise, mais surtout il offre un éventail de prestations tellement vaste que certains travailleurs, par manque de financement des régimes, se voient dans l'obligation d'attendre des années pour prendre leur retraite, avec de graves conséquences pour eux et pour leurs familles.

Les réformes menées pour rendre le marché du travail plus flexible dans le cadre du néolibéralisme ont eu de fortes répercussions sur les travailleurs et les travailleuses, à savoir la réduction à minima de la protection à l'embauche, l'augmentation de la rotation des effectifs, la diminution du montant des salaires et l'augmentation exponentielle de l'externalisation. Le travail informel a considérablement augmenté: à l'heure actuelle, il concerne 57 pour cent de la population active, et seulement 43 pour cent de celle-ci ont un emploi formel et bénéficient, en principe, d'une couverture sociale.

En ce qui concerne les principes fondamentaux, nous estimons que quelques progrès ont été réalisés récemment en matière de couverture avec l'inscription dans la Constitution de l'octroi d'une pension non contributive (que l'on appelle ainsi à tort). Cela permettra, d'une certaine manière, d'améliorer le niveau de couverture – véritable urgence pour les personnes âgées qui ne bénéficient pas d'une pension contributive, parce qu'elles n'ont pas atteint le nombre de semaines

de cotisation nécessaires ou qu'elles n'ont jamais travaillé sur le marché formel. Malgré cela, on peut qualifier d'intermédiaire le niveau de couverture au Mexique.

De même, l'État a assumé sa responsabilité générale et principale dans une large mesure, mais, si la réforme proposée est approuvée, il se pourrait que les organismes gestionnaires des fonds de retraite ne s'acquittent pas de leur responsabilité en ce qui concerne les futurs taux de remplacement. Nous nous trouverions alors dans un cas de RETRO-RESPONSABILITÉ, où les entreprises privées perçoivent d'importants bénéfices sans remplir leurs obligations au moment voulu, après quoi il est demandé à l'État d'y répondre.

Comme indiqué précédemment, il est difficile d'avancer que le système de retraite mexicain est viable sur le plan financier, budgétaire et économique. Cependant, il fait partie des régimes qui comportent le plus grand nombre de bénéficiaires et il ne fait aucun doute que cela continuera d'être le cas.

En ce qui concerne les autres principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale, le système de comptes individuels instauré en 1997 n'est pas compatible avec le principe de solidarité sociale et de financement collectif ni ne promeut les pratiques en la matière. Le principe de non-discrimination, d'égalité des sexes et de prise en compte des besoins spécifiques ne fait l'objet d'aucune mesure et aucun changement n'est attendu à ce sujet à court terme. La transparence de l'administration et de la gestion font partie des principaux problèmes de corruption dans le pays. La participation des partenaires sociaux et les consultations avec les parties prenantes ne sont pas une pratique courante dans ce domaine et, enfin, l'évaluation périodique des pensions n'a encore jamais eu lieu.

Le système de retraite mexicain, je le répète, est extrêmement fragmenté et hétérogène. Pour mener son évaluation et son analyse, il conviendrait de distinguer deux phases: d'abord, les périodes allant de 1943 à 1997 pour le secteur privé et de 1960 à 2007 pour les travailleurs du secteur public, au cours desquelles ces régimes de pension ont offert le plus de prestations, et, ensuite, les années ultérieures, où la couverture des pensions a commencé à se réduire considérablement pour différents motifs structurels appartenant aux régimes de comptes individuels. En effet, ces systèmes n'étant pas spécifiques aux pensions, les travailleurs relevant de ces lois restent dans l'incertitude, puisque les taux de remplacement s'annoncent très faibles au vu de la tendance internationale. Les régimes de retraite des universités publiques et des gouvernements fédéraux et municipaux sont au bord de l'effondrement, car ils ne disposent pas des fonds suffisants – situation qui se trouve d'autant plus aggravée par les niveaux élevés de corruption.

Le système de retraite mexicain rencontre des problèmes de fonds qui sont rarement abordés. L'un d'entre eux est le faible niveau des salaires, dont le pouvoir d'achat a subi une diminution de plus de 70 pour cent au cours des quarante dernières années. De ce fait, même s'il est vrai qu'un programme de redressement progressif a été mis en place, les mesures sont encore insuffisantes et il faudra plusieurs années pour atteindre les objectifs fixés, à condition que l'on continue sur la même voie, malgré le contexte de pandémie et de crise actuelles. Un autre problème structurel à surmonter est celui de l'informalité: non seulement elle entraîne la réduction à minima des niveaux de productivité et de compétitivité, mais elle a aussi pour conséquence de priver près de 60 pour cent de la population active de l'accès à la sécurité sociale. Pour renverser cette situation, il sera nécessaire de modifier la politique en matière d'éducation, qui devra s'accompagner de la création d'emplois produisant de la valeur ajoutée, sans se limiter au secteur manufacturier ou aux *maquiladoras*. Le phénomène de l'externalisation ou sous-traitance est un autre problème que le gouvernement en place ou ceux à venir devront traiter et régler, car les pratiques frauduleuses et abusives nuisent aux intérêts des travailleurs, aux finances publiques et aux régimes de retraite. Enfin, les nouvelles formes de travail résultant des innovations technologiques doivent être

légiférées et réglementées afin que les travailleurs concernés aient accès aux régimes de retraite correspondants.

Compte tenu de ce qui précède, il est nécessaire d'analyser en profondeur le système de retraite mexicain et de faire un bilan de la situation actuelle pour, ensuite, lancer un grand dialogue social entre les secteurs concernés. Une proposition pourra ensuite être élaborée consistant en un modèle hybride et inclusif, à prestations définies, qui prenne en compte tous les travailleurs informels, les travailleurs ruraux et les travailleurs de la nouvelle économie numérique et applique les restrictions voulues à un régime de comptes individuels en ce qui concerne les travailleurs ayant les salaires plus élevés. En résumé, il est nécessaire de procéder à un remaniement dans le cadre duquel l'État doit reprendre son rôle directeur en matière de gestion des retraites.

M. YLLANES (représentant des employeurs, Mexique)

Le Mexique, comme de nombreux pays du monde, est passé d'un système de retraite contributif à prestations définies, régi par la loi sur la sécurité sociale de 1973, à un autre système contributif également et basé sur l'épargne individuelle, à savoir le système à «cotisations définies», entré en vigueur en 1997.

De ce fait, les travailleurs qui ont commencé leur vie professionnelle dans le secteur formel avant 1997 relèvent de la «Loi 73» (année d'entrée en vigueur). Il convient de mentionner qu'au Mexique la création de l'Institut mexicain de la sécurité sociale (IMSS) pour les travailleurs du secteur privé remonte à 1943 et celle de l'Institut de sécurité et services sociaux pour les travailleurs du secteur public (ISSSTE) à 1959. Par ailleurs, ceux qui ont commencé à travailler en 1997 ou après pourront uniquement bénéficier du régime à cotisations définies ou par capitalisation de comptes individuels. Ces derniers sont constitués par une contribution équivalant à 6,5 pour cent du salaire de chaque travailleur – et, bien qu'elle soit tripartite, cette contribution est principalement prise en charge par l'employeur. Un peu plus de 20 millions de travailleurs dans le secteur privé ont été dénombrés, dont environ 9 millions font partie de la génération dite «de transition», c'est-à-dire qu'ils peuvent choisir l'un ou l'autre des deux régimes décrits.

On peut constater que le Mexique a décidé à point nommé de modifier le système pour le rendre viable, compte tenu des pressions budgétaires évidentes et intenable qu'imposait le régime par répartition. Néanmoins, il faut malheureusement reconnaître que les contributions versées aujourd'hui par les travailleurs, le gouvernement et les employeurs ne permettront pas de parvenir au taux de remplacement souhaité ni de remplir les exigences et objectifs fixés par l'OIT.

Un niveau de cotisation insuffisant a également pour effet d'entraîner un défaut d'épargne volontaire de la part des travailleurs, mais d'autres facteurs contribuent également à ce problème, à savoir:

- A.** Le taux élevé de travail informel au Mexique, qui concerne actuellement 58 pour cent de la population active.
- B.** L'informalité implique l'impossibilité de s'intégrer au système de sécurité sociale obligatoire ou contributif. Cette situation, qui se produit hélas au Mexique comme dans d'autres pays de la région des Amériques, se traduit très souvent par le fait que les travailleurs qui font des allers-retours entre l'économie formelle et l'économie informelle ne remplissent pas la condition de durée, à savoir 25 ans (1 500 semaines) de cotisations, ce qui entraîne un refus d'attribution de la pension. Dans ce cas, le travailleur âgé se voit restituer le solde de son épargne et touche uniquement la pension universelle, qui est nettement insuffisante. Il existe un cas encore plus grave: lorsque le nombre de semaines de cotisations est inférieur à 750, tant les bénéficiaires que les personnes à leur charge sont exclus du système de santé.

Nous examinons actuellement une initiative de réforme proposée par le secteur privé, soutenue par le secteur des travailleurs et jusqu'à présent accueillie favorablement par le gouvernement, qui

visé à améliorer les futures pensions moyennant une augmentation progressive des cotisations des employeurs, afin d'atteindre au total une contribution tripartite de 18 pour cent et de réduire la période de cotisation. Cette proposition devrait permettre à davantage de personnes de s'incorporer au système de pension et de bénéficier d'un meilleur taux de remplacement.

Il convient de souligner que le régime actuel par capitalisation des comptes individuels de 1997 a des effets positifs, parmi lesquels on peut notamment citer les aspects suivants:

- A.** La gestion efficace des administrateurs choisis librement par les travailleurs a généré des taux de rendement très compétitifs, supérieurs à la moyenne nationale.
- B.** Les frais de traitement des comptes des travailleurs sont compétitifs et suivent une tendance à la baisse.
- C.** Une masse d'épargne représentant déjà près de 18 pour cent du PIB a été créée, ce qui est d'une grande utilité pour le pays et a un impact positif sur la stabilité économique du pays.

Comme on peut le voir, le Mexique est en train d'améliorer son nouveau système de retraite contributif à cotisations définies, ce qui permet sans aucun doute d'alléger les pressions exercées sur les finances publiques par le régime précédent.

Malgré cela, il est fondamental de relever les défis majeurs que représentent les pensions non contributives – qui sont nettement insuffisantes – ainsi que la compatibilité des différents systèmes en vigueur dans le pays et la mise en œuvre d'incitations fiscales visant à accroître l'épargne volontaire.

Bulgarie

M. ALEKSIEV (représentant gouvernemental, Bulgarie)

Le principal texte législatif de la République de Bulgarie se rapportant à l'assurance sociale est le Code de l'assurance sociale. Son entrée en vigueur le 1^{er} Janvier 2000 a instauré le modèle de pension à trois piliers en Bulgarie, à savoir l'assurance retraite obligatoire (pilier I), l'assurance retraite complémentaire obligatoire (pilier II) et l'assurance retraite volontaire (pilier III).

Selon les Nations Unies, la Bulgarie se classe parmi les dix pays dont la population vieillit le plus vite au monde. Les problèmes démographiques ont un fort impact sur les systèmes de retraite, et en particulier sur l'état du système d'assurance sociale en Bulgarie qui fonctionne selon le principe de la répartition. Dans ce contexte, la nécessité de stabiliser l'état du système d'assurance sociale a été identifiée, ce qui entraîne une augmentation des recettes et une réduction des dépenses.

Ainsi, une réforme des retraites a été mise en place en 2015, définissant le cadre juridique du modèle de retraite amélioré, et des mesures à court et long terme ont été prises pour parvenir à la stabilité financière du système de retraite et assurer l'adéquation des retraites. Les amendements qui ont été acceptés portent sur:

- l'augmentation des recettes du système d'assurance;
- l'optimisation des dépenses du système d'assurance;
- l'amélioration de l'adéquation des retraites;
- le développement et l'amélioration du modèle de pension à trois piliers;
- d'autres modifications permettant d'affiner et de poursuivre le développement des dispositions existantes.

Nous pensons que le système de retraite en Bulgarie fonctionne conformément aux principes de l'OIT relatifs à la Mise en place progressive de la couverture universelle, la solidarité sociale et le financement collectif, la Responsabilité première et globale de l'État, la Non-discrimination, l'Égalité

des sexes et la prise en compte des besoins particuliers, une gestion et une administration transparentes, l'implication des partenaires sociaux et la consultation avec les autres parties prenantes et la Révision périodique des pensions afin de faire coïncider le coût de la vie avec le niveau de revenu.

Le système de retraite en Bulgarie offre une très large couverture aux individus. Tous les membres de la population active (salariés et travailleurs indépendants) font partie des personnes obligatoirement assurées contre le risque «vieillesse», c'est-à-dire qu'ils perçoivent une pension quelles que soient la nature de leur travail, la méthode de paiement ou la source de financement, y compris pour les travailleurs et salariés occupant des emplois à temps partiel, sous contrat de travail complémentaire ou de deuxième emploi, etc. En pratique, tous ceux qui occupent un emploi légal sont couverts.

Bien qu'il existe un lien étroit entre le montant de pension perçu et le niveau de cotisation de l'assuré, le principe de solidarité constitue le fondement du système de retraite en Bulgarie – il y a divers mécanismes de redistribution verticale et horizontale en son sein.

La stabilité du système est garantie par l'État, car, en cas de déficits des fonds de pension, des transferts sont effectués en provenance du budget national. Le principe de non-discrimination est intégré à de nombreux textes législatifs bulgares, comme la Loi sur la protection contre les discriminations, le Code de l'assurance sociale, la Loi sur l'assurance santé et la Loi sur l'assistance sociale.

Dans la République de Bulgarie, la politique nationale dans le domaine de l'assurance nationale, y compris l'assurance retraite, est élaborée, coordonnée et conduite par le ministre du Travail et de la Politique sociale. La sécurité sociale d'État est gérée par l'Institut national de la sécurité sociale. L'Institut national de la sécurité sociale est géré, d'une part, par le directeur et le directeur adjoint de l'Institut qui sont élus et relevés de leurs fonctions par l'Assemblée nationale et, d'autre part, par le conseil d'administration de l'Institut national de la sécurité sociale. La transparence de la gestion de l'institut est garantie par le principe tripartite sur lequel le conseil d'administration s'appuie – il comprend un représentant de chacune des organisations d'employeurs et de travailleurs reconnues par le Code du travail et un nombre égal de représentants nommés par le Conseil des ministres, dont l'un est obligatoirement directeur exécutif adjoint de l'Agence nationale du revenu.

Le dialogue social dans la gestion du système de sécurité sociale est l'un des principes fondamentaux inscrit dans l'acte législatif de base – le Code de la sécurité sociale réglementant la prévoyance retraite sur le modèle des trois piliers. Toute modification du cadre juridique concernant le système des retraites fait l'objet de discussions au sein du Comité des relations de la sécurité sociale du Conseil national de coopération tripartite, organisme tripartite dont les fonctions et l'organisation sont réglementées par le Code du travail. Conformément au Code de la sécurité sociale, les pensions sont revalorisées une fois par an, le 1^{er} juillet, sur décision du conseil d'administration de l'Institut national de la sécurité sociale, sur la base d'un taux comprenant la somme de 50 pour cent de l'augmentation du revenu de la sécurité sociale et 50 pour cent de l'indice des prix à la consommation de l'année précédente (ce que l'on appelle la «formule suisse»).

L'adéquation et la viabilité à long terme du système de retraite sont essentielles pour lutter contre la pauvreté des personnes âgées. À cet égard, l'une des priorités principales est d'atteindre les objectifs du principe du Droit à des prestations adéquates et prévisibles. La réforme des retraites de 2015, qui a adopté des mesures devant être mises en place jusqu'en 2037, garantit une meilleure viabilité financière, budgétaire et économique du système assurant ainsi un montant de pension adéquat et un meilleur niveau de vie après la retraite. En vertu de cette réforme, les recettes du système de pension augmenteront progressivement et le système dépendra moins étroitement du

budget national. Ces dernières années, il y a eu une augmentation du montant moyen des pensions et ce processus est en cours.

Comme cela a été noté plus haut, l'assurance sociale d'État en Bulgarie fonctionne sur le principe de la répartition. Cela signifie que les fonds destinés au paiement des pensions proviennent des cotisations de sécurité sociale des citoyens qui travaillent et non des économies réalisées sur les comptes des particuliers. Dans de nombreux pays, dont la Bulgarie, ce type d'assurance est complété par d'autres types de financement – une assurance retraite complémentaire obligatoire et volontaire, dont les montants sont transférés sur les comptes individuels. Ceci complète le système d'assurance sociale obligatoire par répartition, ce qui permet aux individus de toucher plus d'une pension et ainsi d'augmenter leur revenu de remplacement, sans pour autant alourdir les coûts d'assurance supportés par les assurés.

Le système de retraite continue de s'améliorer, puisque de nouvelles modifications seront adoptées parallèlement au premier versement à venir des pensions du deuxième pilier du système de retraite. Le troisième pilier du système de retraite (assurance retraite complémentaire volontaire) fonctionne parfaitement. Il apportera un revenu supplémentaire aux pensions de base du premier pilier.

M^{me} MITREVA (représentante des travailleurs, Bulgarie)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

- **Principe 1: Objectif de la couverture universelle. Atteint.** Le système de retraite bulgare est un système complet et abouti de protection sociale des populations vieillissantes, et le principal défi consiste à maintenir un bon équilibre entre la viabilité financière et l'adéquation des pensions. Il existe trois piliers reposant sur un principe contributif: le premier pilier basé sur le système de la répartition, le deuxième pilier obligatoire entièrement basé sur la capitalisation et le troisième pilier volontaire, fonctionnant aussi entièrement par capitalisation. Selon la législation sur les pensions, toutes les catégories de travailleurs (salariés, indépendants et autres types d'emplois) doivent être couvertes par des pensions (vieillesse, invalidité, survivants) et être protégées en percevant un revenu de remplacement décent au moment de la retraite. Cela signifie que chacun d'entre eux doit cotiser de manière responsable pendant sa vie active et contribuer au système commun de retraite solidaire. Ces dernières années, les nouvelles formes de travail posent non seulement des défis majeurs sur le marché du travail, mais nécessitent également des modifications appropriées de la législation afin de réglementer l'inclusion de ces catégories de travailleurs dans le champ d'application du système de retraite. La couverture des personnes assurées en Bulgarie est à un niveau élevé – environ 90 pour cent (dans les dernières 5 années) des personnes employées. Au cours des cinq dernières années, des mesures complètes et efficaces ont été prises pour réduire la part relative des personnes travaillant dans l'économie informelle et de celles travaillant sans contrat de travail afin de protéger leurs droits à la retraite et de leur garantir un revenu décent.
- **Principe 2: Solidarité sociale et financement collectif. Atteint.** La conception et le financement du système de pension assurent la solidarité sociale par le biais de crédits de pension en cas d'interruption de carrière: temps de congé parental payé et non payé; durée de la grossesse et de l'accouchement, naissance et adoption d'un enfant jusqu'à 5 ans; durée pendant laquelle la personne a perçu des prestations de chômage, etc. Depuis 2000, un ratio a été introduit entre la cotisation de retraite payée par l'employeur et l'assuré. Au début de la période, ce ratio était de 80:20, et il est maintenant de 60:40. Les travailleurs indépendants paient la totalité de la cotisation de retraite à leurs propres frais.

- **Principe 3: Droit à des prestations de retraite adéquates et prévisibles. Partiellement atteint.** La législation sur la sécurité sociale garantit le droit des personnes âgées à percevoir une pension lorsqu'elles sont affiliées aux piliers obligatoires du système de retraite. Toutefois, il existe certaines catégories de personnes pour lesquelles les perspectives et les prestations de retraite sont plus limitées. En outre, l'inégalité des revenus continue à se creuser en raison de l'absence d'égalité des chances pour les jeunes, les personnes peu qualifiées, les femmes, les personnes sans éducation, etc. Le faible effet redistributif des impôts et des transferts sociaux et l'évolution technologique croissante pèsent également sur l'inégalité et les perspectives de pension pour ces catégories. L'adéquation des pensions est encore faible (en 2019, le rapport entre la pension moyenne et le revenu moyen d'assurance était de 38,8 pour cent) et c'est l'un des plus grands défis auxquels est confronté le système de retraite.

Un certain nombre de mesures ont été prises ces dernières années afin d'améliorer l'adéquation et la prévisibilité du système de retraite. Celles-ci portaient notamment sur: l'amélioration du lien entre les cotisations et les droits, la modification de la formule de pension et l'introduction du droit d'option des assurés de réaffecter leurs cotisations de retraite des caisses de pension universelles par capitalisation vers le fonds de pension public «par répartition» (premier pilier).

S'agissant de la prévisibilité du système de retraite et de l'adéquation des pensions de vieillesse, des calculs actuariels sont régulièrement réalisés sur le taux de remplacement du revenu, l'équilibre actuariel de la caisse de retraite et le montant de la cotisation actuarielle de retraite afin d'assurer la viabilité financière du système.

- **Principe 4: Responsabilité générale et principale de l'État. Atteint.** L'État joue un rôle important pour garantir un niveau de revenu adéquat à toutes les personnes âgées. Compte tenu du défi de financement et de viabilité auquel est confronté le système de retraite dans le contexte de l'évolution démographique, l'État a également un rôle essentiel à jouer dans la prévision de l'équilibre à long terme entre les ressources et les dépenses, afin de garantir que le système de retraite et les autres institutions sociales remplissent leurs obligations envers les personnes âgées en matière d'adéquation des prestations et des services et afin de permettre aux adultes de vivre dans la dignité malgré les tendances démographiques défavorables dans le pays. Un fonds spécial destiné à garantir la stabilité financière du système de retraite a été créé. Celui-ci constitue une sorte de réserve pour les moments de surcharge sur les coûts du système.
- **Principe 5: Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques. Atteint.** Dans le cadre de la législation existante en matière de sécurité sociale et de protection sociale, il existe des dispositions visant spécifiquement à garantir l'égalité de traitement, notamment à l'égard des personnes ayant des besoins spécifiques, en tenant compte des situations de vulnérabilité (personnes handicapées, travailleurs migrants, et d'autres groupes de personnes). L'égalité des sexes est garantie par la formule de calcul des pensions qui est utilisée pour calculer les pensions dans le régime de retraite obligatoire – premier et deuxième piliers. Actuellement, les différences dans le montant des pensions sont dues aux conditions de retraite différentes pour les hommes et les femmes (âge et années de service), ainsi qu'aux salaires plus faibles que les femmes perçoivent au cours de leur carrière et aux périodes d'interruption plus fréquentes qu'elles présentent en raison des soins consacrés à la famille.
- **Principe 6: Durabilité financière, fiscale et économique – à moyen et long terme.** À moyen et long terme, la réalisation de ce principe n'est que partielle. Le vieillissement de la population et la réduction de la population en âge de travailler, les nouvelles formes de travail et le niveau de conformité des impôts et des cotisations de sécurité sociale sont des

facteurs qui affectent la stabilité financière, fiscale et économique ainsi que la stabilité sociale et politique.

- **Principe 7: Gestion et administration transparentes. Atteint.** La législation sociale comprend des dispositions légales qui obligent les institutions administrant les fonds de pension (Institut national de sécurité sociale pour le premier pilier et Caisses de pension universelles et professionnelles pour le deuxième pilier) à assurer la transparence et à rendre compte périodiquement de l'administration et de la gestion des fonds des assurés. À cet effet, elles disposent d'un registre personnel des assureurs et des assurés, d'un registre des retraités et des systèmes d'information des caisses de retraite universelles et professionnelles, qui permettent l'échange électronique de données et la création d'un fichier électronique unique de chaque assuré ou retraité contenant les informations concernant les droits d'assurance, le montant des cotisations et le rendement des investissements réalisés.
- **Principe 8: Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes. Atteint.** Les représentants des syndicats et des employeurs participent au Conseil de surveillance de l'Institut national de sécurité sociale. Celui-ci approuve les projets de règlement, le budget de la sécurité sociale et d'autres documents, et exerce un contrôle sur l'Institut national de sécurité sociale. Les syndicats soutiennent activement les politiques gouvernementales visant à assurer la stabilité financière à long terme du système de retraite en tant que partie intégrante du système de protection sociale.
- **Principe 9: Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des revenus.** Selon le code de la sécurité sociale, le 1^{er} juillet de chaque année, toutes les pensions sont augmentées selon la «règle suisse» (c'est-à-dire que l'indexation des pensions correspond à 50 pour cent de l'augmentation du revenu moyen des assurances sociales et à 50 pour cent de l'indice des prix à la consommation de l'année précédente).

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Le système de retraite bulgare est un système perfectionné qui a été modernisé et adapté aux profonds changements socio-économiques du pays. Des mesures sont prises en permanence pour améliorer la protection en proposant les dispositifs de retraite prévus par la convention de l'OIT n° 102 pour les risques de vieillesse, d'invalidité et de décès. Il reste cependant d'énormes défis à relever pour assurer l'adéquation, et le problème le plus grave auquel il se heurte est la situation démographique du pays.

3. Que pourrait-on faire pour renforcer le régime de pensions?

Afin de renforcer la stabilité financière à long terme, il est nécessaire d'évoluer progressivement vers la détermination du taux des cotisations de retraite sur la base du montant actuariel requis. Il est également nécessaire de renforcer le rôle du fonds de réserve du système de solidarité, «Fonds seniors», en tant que dispositif efficace pour le financement des coûts croissants du système de retraite de l'État en raison du vieillissement de la population.

Indonésie

M. SILABAN (représentant des travailleurs, Indonésie)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

La couverture universelle du système de retraite indonésien pour tous les travailleurs, en vigueur depuis 2015 seulement, était obligatoire pour les personnels de la police, des armées et les fonctionnaires avant cela. Cela signifie que le système de pension obligatoire garantie ne bénéficiait qu'à un petit nombre de travailleurs – à savoir 4 374 000 personnes (2016), 800 000 militaires, 443 000 membres de la police –, et il y a des centaines de millions de travailleurs qui n'ont aucune protection. Mais, depuis 2015, année où l'Indonésie a fait une grande réforme de la sécurité sociale, tous les travailleurs ont droit à une retraite garantie et, conformément à la feuille de route, en 2029, tous les travailleurs seront regroupés dans un seul système. Par conséquent, les fonctionnaires, les militaires et les policiers, qui dépendaient de systèmes de retraite séparés, fusionneront avec le système de retraite des travailleurs du secteur privé appelé BPJS Ketenagakerjaan. L'objectif principal de cette fusion des systèmes est d'en améliorer les avantages financiers, d'abolir les discriminations en termes de montant et de prestations, et d'en simplifier le fonctionnement et la gouvernance.

1. b) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions ne respecte pas ou ne respecte que partiellement? Veuillez fournir des explications.

Il existe toujours un vide juridique qui empêche les travailleurs de bénéficier d'une couverture garantissant leurs retraites. Par exemple, la loi sur les retraites n'est pas obligatoire pour les microentreprises de moins de 5 employés, alors que pratiquement 50 pour cent des entreprises sont des micro-entreprises. Cela signifie que des millions de travailleurs (voire la moitié du nombre total de travailleurs) n'auront pas droit à la protection des retraites.

Autre chose: étant donné que la loi sur les retraites est entrée en vigueur en 2015 seulement, seule une petite partie des travailleurs toucheront des prestations de retraite lorsqu'ils partiront à la retraite en 2030, car ils n'auront pas la possibilité d'avoir cotisé pour leur retraite pendant 15 ans, comme l'exige la loi pour bénéficier d'une pension mensuelle. Ils ne pourront toucher qu'une somme forfaitaire lorsqu'ils prendront leur retraite à l'âge de 60 ans. L'âge de départ à la retraite est aujourd'hui de 57 ans et il sera réexaminé tous les deux ans pour passer à 60 ans. Le problème en Indonésie est que l'avantage lié à la démographie disparaîtra en 2030, ce qui va créer un problème économique potentiel lorsque la population âgée sera financée par une proportion réduite de la population active.

Un autre problème concerne le taux de remplacement (TR) qui a des difficultés pour atteindre 40 pour cent du dernier revenu, si l'on considère qu'il n'atteint que 15,9 pour cent actuellement. Malgré les nombreux efforts accomplis, l'Indonésie prévoit que le TR atteindra seulement 30 pour cent à condition que le montant des pensions passe de 3 à 8 pour cent et que l'âge de la retraite passe à 60 ans.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Globalement, le régime de retraite indonésien souffre de problèmes liés à sa conception et à sa mise en œuvre qui causent des difficultés pour satisfaire les principes fondamentaux des normes de l'OIT. Mais le gouvernement de l'Indonésie doit faire de sérieux efforts pour mettre en place un

régime des retraites adapté à l'Indonésie où la majorité des travailleurs sont dans le secteur informel et où 4,5 millions d'entre eux sont des travailleurs migrants.

3. Que pourrait-on faire pour améliorer le régime de pensions?

Il existe une belle opportunité pour que l'Indonésie améliore son système de retraite car, du point de vue économique, la croissance est bien présente, comme on peut le constater avec l'augmentation constante du PIB et des revenus qui réduit le ratio de Gini, même si la situation s'est dégradée pendant la pandémie. La chose la plus importante à faire porte sur le système de sécurité sociale. En premier lieu, il est nécessaire d'uniformiser le régime des retraites. Aujourd'hui, les retraites, le système vieillesse et les indemnités de licenciement fonctionnent simultanément sous différents organismes et avec des prestations qui se cumulent. Les cotisations vieillesse sont environ de 5,7 pour cent par mois, la retraite de 3 pour cent et les indemnités de licenciement de 5-7 pour cent. Toutes sont obligatoires et doivent être acquittées sur une base mensuelle, les dernières étant réglées lorsque le travailleur a démissionné. Le système des indemnités de licenciement n'est pas conforme dans son ensemble. Il est suggéré de fusionner ces trois systèmes afin d'améliorer l'impact sur les retraités. Si le système n'est pas fusionné, il est sûr et certain que les travailleurs ne bénéficieront jamais des principes fondamentaux de l'OIT, à savoir un taux de remplacement de 40 pour cent, la couverture universelle (adéquation, accessibilité et viabilité financière).

En outre, l'Indonésie doit envisager de faire passer l'âge de départ à la retraite de 60 à 65 ans pour faire face à la situation future des personnes âgées en Indonésie. Elle doit également envisager un système avec et sans cotisations pour financer les travailleurs de l'économie informelle qui n'ont pas les moyens de payer les cotisations réglementaires.

Jordanie

M. OBEID (représentant gouvernemental, Jordanie)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

Les troisième et neuvième principes sont ceux que la Jordanian Social Security Corporation (JSSC) respecte le plus. En échange du taux de cotisation élevé – 17,5 pour cent déduits du salaire brut des assurés –, le retraité reçoit des prestations relativement importantes. Par exemple, un retraité qui a participé pendant 30 ans reçoit 75 pour cent de son salaire de référence. Si l'on compare ce pourcentage à la norme minimale de l'OIT en la matière, qui est de 40 pour cent, on voit bien à quel point le régime jordanien est généreux. Quant au salaire de référence, il s'agit du salaire moyen du bénéficiaire au cours des trois dernières années précédant le versement de la prestation. Ce facteur garantit spécifiquement aux bénéficiaires des pensions qui peuvent être qualifiées d'adéquates, prévisibles et proches du niveau de revenu qu'ils percevaient avant la retraite. Notre loi prévoit également de lier les pensions à l'inflation sur une base annuelle.

1. b) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions ne respecte pas ou ne respecte que partiellement?

Lors du remplissage du questionnaire, quatre des neuf principes ont été évalués 3 sur 5, et le reste des principes a été évalué 4 sur 5, mais je pense que deux de ces principes devraient être mentionnés dans cet axe.

À partir du sixième principe (viabilité financière, budgétaire et économique), et puisque le plus grand défi auquel est confronté la JSSC est sa position financière, spécifiquement à moyen et long terme. Sur la base des études actuarielles précédentes qui ont mis en garde contre la gravité de la

situation financière, et les prestations généreuses auxquelles le régime s'engage, sans parler des nouvelles prestations accordées dans le cadre de la réponse de la JSSC à la crise de l'épidémie de COVID-19, ajoutant à ces circonstances la position financière du trésor lui-même. Toutes ces circonstances obligent la JSSC à trouver des politiques de financement non conventionnelles pour faire face à ses obligations financières envers les assurés dans le futur.

En ce qui concerne le premier principe (Réalisation progressive de la couverture universelle), malgré les efforts considérables déployés dans ce domaine, la JSSC (à mon humble avis) ne sera pas en mesure d'atteindre son objectif d'inclure tous les travailleurs du Royaume sous son égide sans les efforts de collaboration de tous les organismes responsables pour surmonter les obstacles et motiver davantage les travailleurs passant de l'économie parallèle à l'économie officielle. En premier lieu, les travailleurs choisissent de travailler dans l'économie informelle en raison des taxes élevées en général. Bien que la JSSC ait rédigé un règlement qui donne aux travailleurs de ce secteur le droit de s'affilier au régime à une cotisation moins élevée, cette initiative ne suffira pas à motiver les travailleurs de ce secteur à effectuer la transformation souhaitée.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

En ce qui concerne l'évaluation globale du système de pension, nous pouvons constater qu'il se concentre sur l'extension de la couverture aux groupes non couverts, la provision de pensions adéquates, la garantie de la viabilité financière du système de pension, le maintien des systèmes de pension dans le temps dans le cadre du vieillissement des populations et la maturité de la pension. En bref, c'est un système accessible, adéquat et non discriminatoire.

3. Que pourrait-on faire pour renforcer le régime de pensions?

- Le principal problème auquel nous sommes confrontés en Jordanie est la tendance des assurés à prendre leur retraite plus tôt. Nous devons donc proposer cette option uniquement à ceux qui y sont contraints (comme les travailleurs exerçant des emplois dangereux).
- Le régime JSSC est considéré comme l'un des régimes les plus chers au monde. Par conséquent, nous devrions réfléchir à d'autres options de financement pour aider ceux qui souhaitent s'inscrire au programme mais ne peuvent pas en assumer le coût.
- L'une des principales actions que pourrait mener la JSSC est le lancement d'initiatives visant à inciter les entreprises à embaucher des personnes handicapées afin d'éliminer les obstacles auxquels elles sont confrontées.

Fédération de Russie

M. PUDOV (représentant gouvernemental, Fédération de Russie)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

Le système de retraite de la Fédération de Russie est pleinement conforme à tous les principes fondamentaux de l'OIT, en particulier:

- **Principe 1: Réalisation progressive de la couverture universelle.** La Fédération de Russie a, de tout temps, appliqué un système de retraite qui couvre l'intégralité des citoyens: chacun a droit soit à des pensions d'assurance, soit à des prestations de retraite dans le cadre des pensions d'État. En d'autres termes, dans la Fédération de Russie, l'État verse toujours une pension de vieillesse, d'invalidité ou de survivants.

- **Principe 2: Solidarité sociale et financement collectif.** Le budget du Fonds de pension de la Fédération de Russie (FPFR) est basé sur le principe de la solidarité entre les générations. La source de soutien financier pour le paiement des pensions d'assurance est principalement constituée des cotisations d'assurance pour l'assurance retraite obligatoire versées par les employeurs. Une partie des engagements du gouvernement inclus dans la pension d'assurance est financée par des transferts interbudgétaires entre le budget fédéral et le budget du FPFR. Dans la Fédération de Russie, des pensions non étatiques sont également versées si un citoyen a constitué une épargne personnelle dans le cadre d'un fonds de pension non étatique.
- **Principe 3: Droit à des prestations adéquates et prévisibles.** Le système d'assurance retraite obligatoire est représenté par les pensions d'assurance et les pensions par capitalisation (à la place desquelles, sous certaines conditions, les citoyens peuvent recevoir des paiements urgents, des indemnités forfaitaires et des paiements aux héritiers légaux). Les citoyens d'honneur ou, à l'inverse, ceux qui n'ont pas d'expérience socialement utile, ont droit à une pension au titre de l'assurance retraite publique. À partir du 1^{er} janvier 2010, un complément social à la retraite a été introduit afin que le montant total de la retraite et de son complément ne soit pas inférieur au minimum vital pour les retraités (montant minimal). Les principaux types de pensions de la Fédération de Russie sont la pension de vieillesse, la pension d'invalidité et la pension de survivants. Les principales conditions d'ouverture des droits sont les suivantes: âge, ancienneté ou période de référence, invalidité et perte du soutien de la famille. L'âge de départ à la retraite «de base» fixé par la loi fédérale sur les pensions d'assurance est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes, avec de nombreuses exceptions. Les personnes qui n'ont pas droit à une pension d'assurance se voient attribuer une pension sociale lorsque les femmes atteignent l'âge de 65 ans et les hommes 70 ans, selon la période de transition.
- **Principe 4: Responsabilité générale et principale de l'État.** Les relations juridiques liées à l'assurance retraite obligatoire dans la Fédération de Russie qui sont à la charge du budget du Fonds de pensions, y compris des fonds alloués au budget du Fonds de pension de la Fédération de Russie depuis le budget fédéral, sont réglementées par la législation de la Fédération de Russie. L'État assume la responsabilité subsidiaire des obligations du Fonds de pensions de la Fédération de Russie à l'égard des assurés pour tous les types de paiements de pensions, d'assurance ou non.
- **Principe 5: Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques.** La législation de la Fédération de Russie prévoit le soutien de l'État à la famille, à la maternité, à la paternité et à l'enfance, aux personnes handicapées et aux personnes âgées. Le système des services sociaux se développe, et les pensions publiques, les prestations et autres garanties de protection sociale sont établies. Tous les participants aux relations juridiques dans le système de l'assurance retraite obligatoire et de l'assurance retraite publique ont des droits égaux à l'assurance retraite correspondante.
- **Principe 6: Viabilité financière, budgétaire et économique.** Le système de retraite de la Fédération de Russie est viable à l'heure actuelle et sur le long terme. Les priorités sociales de la politique de l'État dans le domaine de l'assurance retraite obligatoire sont déterminées par la stratégie de développement à long terme du système de retraite de la Fédération de Russie. Actuellement, un niveau socialement acceptable de prestations de retraite est garanti, l'équilibre et la viabilité financière à long terme du système de retraite sont assurés, et la charge financière est maintenue à un niveau acceptable. Dans le même temps, le niveau des prestations de retraite augmente. Toutes les mesures sont prises en tenant compte de l'analyse des indicateurs actuels du budget du FPFR, de la situation socio-économique actuelle, ainsi que des prévisions actuarielles à long terme.

- **Principe 7: Gestion et administration transparentes.** Les fonds interbudgétaires de l'État, qui appartiennent au système budgétaire de la Fédération de Russie, sont constitués au moyen de recettes ciblées. Dans le cadre du processus budgétaire, le budget triennal du FPF est approuvé chaque année par la loi fédérale et finance toutes les pensions et les prestations sociales.
- **Principe 8: Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes.** Afin de développer un système efficace et durable d'assurance sociale obligatoire et d'augmenter le niveau de protection sociale des citoyens actifs, une commission tripartite pour la réglementation des relations sociales et du travail a été créée. Elle est composée de représentants des syndicats russes, des associations russes d'employeurs et du gouvernement de la Fédération de Russie.
- **Principe 9: Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des revenus.** Par décret du Président de la Fédération de Russie, le gouvernement de la Fédération de Russie a été chargé de veiller à ce que l'augmentation du niveau des pensions ne soit pas inférieure au taux d'inflation. Après les dernières mesures prises (report de l'âge de départ à la retraite), en janvier 2019, une indexation accrue des pensions d'assurance de 7,05 pour cent a eu lieu, à la suite de quoi les pensions versées aux retraités non actifs a dépassé le taux d'inflation de 2018 (4,3 pour cent). En janvier de cette année, les pensions d'assurance des retraités non actifs ont été indexées de 6,6 pour cent, ce qui est supérieur au taux d'inflation de fin 2019 (3 pour cent). Entre 2021 et 2024, l'indexation dépassera également le taux d'inflation prévu. Dans le même temps, les calculs actuariels actuels montrent que l'indexation des pensions d'assurance sera également supérieure au taux d'inflation.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Actuellement, le système de retraite de la Fédération de Russie, basé sur les principes de l'assurance, tient compte des obligations envers les citoyens et des capacités financières de l'État. Il parvient ainsi à équilibrer les recettes et les dépenses, tout en étant viable sur le long terme.

3. Que pourrait-on faire pour renforcer le régime de pensions?

Compte tenu des intérêts de nos citoyens, il est nécessaire d'améliorer le système de retraite dans le cadre de la stratégie de développement à long terme du système de retraite de la Fédération de Russie, laquelle est basée sur l'évolution des conditions socio-économiques.

M. SHANIN (représentant des travailleurs, Fédération de Russie)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

Le système de retraite en Fédération de Russie est conforme aux principes suivants de l'OIT: couverture universelle; solidarité sociale et financement collectif; non-discrimination; égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques; implication des partenaires sociaux et consultations avec les parties prenantes. Il existe un accès universel non discriminatoire à une pension de base garantie, y compris à des services de santé de base et à un niveau de revenu garanti pour les personnes âgées. Le système de retraite prend en compte les besoins fondamentaux des personnes handicapées, des personnes travaillant dans des zones climatiques exceptionnelles et des secteurs industriels dangereux et d'autres groupes sociaux vulnérables. La Commission trilatérale russe sur la régulation des affaires sociales et des relations au travail offre un cadre de discussions sur les questions relatives au versement des pensions entre les partenaires sociaux.

1. b) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions ne respecte pas ou ne respecte que partiellement?

Le système de retraite en Fédération de Russie est en partie conforme aux normes et principes suivants de l'OIT: prestations garanties en fonction de la durée et du montant de cotisation; adéquation et prévisibilité des prestations fondées sur la viabilité financière du système. Le faible niveau des prestations est l'un des problèmes principaux du système d'assurance obligatoire en Fédération de Russie. La relation entre le montant des cotisations et la durée de travail, d'une part, et le taux de remplacement, d'autre part, n'est pas définie par la loi. Par conséquent, la norme de l'OIT relative au taux de remplacement minimum n'est pas appliquée. Au cours des trente dernières années, le rapport entre l'assurance retraite moyenne et le salaire moyen n'a jamais atteint 40 pour cent.

Des facteurs externes et internes contribuent à l'insuffisance du système de retraite.

Facteurs externes:

- Les tendances du marché du travail: la réduction du secteur des emplois sûrs et l'augmentation de l'emploi informel.
- La sous-estimation du salaire minimum qui sert de référence pour les revenus des travailleurs ainsi que l'évaluation et la réglementation du système de protection sociale.

Facteurs internes:

- La transition inachevée vers le système de retraite obligatoire qui comporte trois piliers: le pilier de base, le pilier de l'assurance sociale et le pilier de l'épargne volontaire.
- L'absence d'une différenciation claire entre les obligations de l'État (protection contre la pauvreté, garantie du seuil de protection sociale) et l'obligation de garantir des prestations liées aux revenus, inhérentes au pilier de l'assurance sociale.
- Les diverses tentatives de réduire la dépendance du système d'assurance retraite du budget fédéral.
- L'intégration des cotisations complémentaires dans le système d'assurance sociale.
- Le refus de réévaluer les pensions des retraités qui travaillent en fonction de l'évolution du coût de la vie.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Il est acceptable.

3. Que pourrait-on faire pour améliorer le régime de pensions?

Des mesures externes et internes sont nécessaires pour améliorer le système de retraite.

Mesures externes:

- favoriser la croissance économique afin d'augmenter la demande intérieure des consommateurs;
- créer les conditions nécessaires au développement d'entreprises axées sur le savoir;
- mettre en place une politique du marché de l'emploi visant à créer des emplois de qualité offrant des salaires décents.

Mesures internes:

- renoncer aux mesures visant à restreindre le système de retraite (sur cinq mesures soulignées par l'OIT, trois ont été appliquées en Fédération de Russie);

- remettre en vigueur l'indexation des pensions des retraités qui travaillent;
- modifier la formule des retraites afin de garantir un taux de remplacement qui ne soit pas inférieur à 40 pour cent.

Nigéria

M. YUSHAU (représentant des travailleurs, Nigéria)

La loi de 2014 sur la réforme des retraites a été promulguée dans le but de mettre en place un régime de retraite contributif uniforme pour les secteurs public et privé. Depuis, le Nigéria est passé de l'ancien régime de prestations définies à un régime à cotisations définies. Le nouveau régime s'appuie sur le principe du financement collectif entre l'employeur et le salarié, la participation des travailleurs à l'économie formelle, la création d'un organisme de réglementation (Commission de pension (PENCOM)) et la participation des partenaires sociaux dans la gouvernance du régime de retraite.

Toutefois, le système de sécurité sociale est limité aux travailleurs du secteur formel et le pays est, notamment, confronté à d'importantes lacunes concernant la couverture des personnes âgées, des jeunes, des femmes, ainsi que des personnes séropositives ou touchées par le VIH/sida; 80 pour cent de la population active occupent un emploi précaire et n'ont pas, ou très peu, accès à la protection sociale. De même, l'évolution récente du monde du travail, caractérisée par l'apparition de nouvelles formes de travail dans l'économie numérique, suscite de profondes préoccupations quant à l'extension de la portée du régime de protection sociale aux travailleurs de l'économie des plateformes numériques.

De même, l'évolution démographique se traduit par une augmentation du nombre de jeunes entrant sur le marché du travail et du nombre de femmes travaillant dans l'économie informelle, le déplacement de nombreux travailleurs du fait des nouvelles technologies et de pandémies, telles que la COVID-19, et une recrudescence du terrorisme dans le pays. Ces situations rendent donc nécessaire une protection sociale au Nigéria.

De même, la précarisation croissante du travail dans les secteurs public et privé a laissé des millions de travailleurs sans retraite. La COVID-19 révèle l'inadéquation des régimes de protection sociale au Nigéria, car de nombreux travailleurs ont perdu leur emploi et se sont trouvés dépourvus de toute forme de sécurité sociale. Cette tendance est endémique, en particulier dans les secteurs des médias, de l'hôtellerie-restauration, de l'industrie et du tourisme. Dans le secteur public, en particulier dans les administrations locales, des cas de «travailleurs non réguliers» employés par les autorités locales sans aucune couverture sociale ont été signalés.

Les travailleurs nigériens se disent aussi préoccupés par le manque de coordination et de cohérence au niveau du gouvernement fédéral, des États et des collectivités locales au Nigéria. Malgré l'instauration du régime de retraite contributif, de nombreux États en sont encore au stade de la promulgation des lois sur les retraites et, même dans les États qui ont promulgué la loi, le versement des pensions de retraite reste difficile. Cela entraîne des difficultés dans la mise en œuvre du régime de pension contributif (CPS) au Nigéria.

Notre groupe est également préoccupé par la sécurité des fonds de pensions, étant donné les pressions croissantes exercées par le gouvernement pour utiliser ces fonds afin de financer des projets de développement. La faible couverture des travailleurs du secteur informel, qui représentent 75 pour cent de la main-d'œuvre, est une préoccupation majeure pour les syndicats. Nous appelons à une plus grande inclusion des travailleurs du secteur informel dans le régime de retraite. Alors que les syndicats se développent au sein des secteurs informels, nous appelons à une collaboration efficace entre les syndicats et les agences gouvernementales afin de créer des microrégimes de retraite pour les travailleurs du secteur informel. Nous demandons l'application

effective de la loi sur la réforme des retraites, en particulier au niveau des États. Enfin, les retraites ne devraient pas être soumises à la logique des forces du marché. Nous appelons donc à un dialogue social régulier dans la gestion des régimes de retraite/fonds de pensions au Nigéria.

Canada

M^{me} MARTEL (représentante gouvernementale, Canada; *présidente*)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l’OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

- **Principe 1: Mise en place progressive de la couverture universelle.** Le Système de revenu de retraite canadien (SRR) se compose de trois piliers, le régime de Sécurité de la vieillesse (SV) fondé sur la résidence, le Régime de retraite contributif canadien (RRC) ainsi que les régimes de retraite mis en place par l’employeur et l’épargne privée. Alors que la plupart des retraités canadiens perçoivent des revenus à partir des deux piliers publics, de plus en plus de retraités perçoivent une partie de leurs revenus à partir des trois piliers. On estime que 94 pour cent des retraités canadiens perçoivent une retraite de la SV. En revanche, le RRC (et le Régime de retraite du Québec (RRQ) en vigueur dans la province de Québec) couvre pratiquement tous les travailleurs salariés et indépendants, dans toutes les branches professionnelles. En outre, le gouvernement du Canada a pris un certain nombre de mesures destinées à inciter les travailleurs à souscrire à des régimes de retraite, en mettant en place un système d’adhésion automatique, par exemple. La grande majorité des personnes âgées ayant droit à des prestations de retraite, perçoivent bien ces prestations. Le Gouvernement Canadien est concerné par le troisième pilier par le biais des allègements fiscaux, cependant il est plus directement en charge des retraites publiques.
- **Principe 2: Solidarité sociale et financement collectif.** Le régime de SV est financé par des recettes fiscales générales et le montant de la pension dépend de la durée de résidence au Canada. Le fait de ne pas lier le droit à pension aux antécédents professionnels a permis aux femmes qui avaient consacré leur vie à élever leurs enfants et à d’autres responsabilités en matière de soins de percevoir un revenu au moment de leur départ en retraite. En revanche, le RRC recherche l’égalité des sexes sous tous ses aspects, en fixant des cotisations égales pour tous et en offrant les mêmes avantages aux hommes et aux femmes, avec une part de cotisation également partagée entre les employés et les employeurs. Un certain nombre de mesures du RRC garantissent la valeur des prestations en permettant que certaines périodes de chômage partiel ou complet ne soient pas prises en compte dans le calcul de la pension (par exemple, périodes d’invalidité, périodes consacrées à l’éducation des enfants, périodes sans revenu ou à faible revenu).
- **Principe 3: Droit à une pension de retraite adéquate et prévisible.** Le SRR canadien a été conçu pour offrir un revenu de remplacement adéquat au moment du départ à la retraite et pour réduire le niveau de pauvreté chez les personnes âgées. Le régime de SV remplace environ 13 pour cent du salaire moyen national canadien. Des prestations supplémentaires fondées sur le revenu peuvent augmenter le taux de remplacement pour les personnes âgées percevant de faibles revenus jusqu’à 100 pour cent du revenu perçu au moment de partir à la retraite. En ce qui concerne le RRC, il est conçu pour remplacer, au moment du départ à la retraite, jusqu’à 25 pour cent du salaire moyen calculé sur l’ensemble de la carrière (avec une augmentation allant jusqu’à 33,33 pour cent par suite de l’amélioration du RRC). Les retraites publiques sont par nature progressives au Canada, de sorte qu’elles offrent le plus haut niveau de revenu de remplacement à ceux qui perçoivent les revenus les plus faibles. Le taux de pauvreté des personnes âgées est plus bas que pour la population

générale. Les pensions du régime de SV sont réévaluées tous les trimestres et tous les ans dans le cadre du RRC en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC), de telle sorte que les pensions sont alignées sur le coût de la vie.

- **Principe 4: Responsabilité première et globale de l'État.** Au Canada, le rôle et les responsabilités du gouvernement fédéral sont régis par la Constitution, tout comme les compétences et les pouvoirs des provinces et des territoires. Alors que la plupart des éléments de la sécurité sociale relèvent du pouvoir constitutionnel des provinces et des territoires, en ce qui concerne les retraites, elles relèvent de la compétence des provinces et du gouvernement fédéral. Le gouvernement fédéral gère le régime de SV et le RRC. Le RRC permet aux provinces de s'en affranchir et de mettre en place un régime de retraite comparable qui leur est propre. À ce jour, seul le Québec a eu recours à cette disposition pour créer le RRQ. Les ministres des Finances fédéraux et provinciaux sont dans l'obligation de réexaminer le RRQ tous les trois ans et de décider si des modifications doivent être apportées au taux de cotisation ou au montant des pensions, et les modifications importantes nécessitent l'approbation d'au moins deux tiers des provinces qui contiennent deux tiers de la population.
- **Principe 5: Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques.** L'égalité de traitement est assurée, dans le cadre des dispositions de la Loi sur la sécurité de la vieillesse et du régime de retraite canadien, et est constitutionnellement garantie dans la Charte canadienne des droits et libertés. Le régime de SV et le RRC s'appliquent à tout le monde sans tenir compte de la nationalité ni du sexe. Même si les retraites publiques ne créent pas des inégalités systémiques au Canada, le taux de pauvreté chez les personnes âgées est plus élevé parmi les femmes seules (12,7 pour cent pour les femmes âgées qui vivent seules contre 5,6 pour cent de la population des personnes âgées dans leur ensemble). Alors que les femmes étaient sous-représentées parmi les bénéficiaires du RRC quelques dizaines d'années en arrière, il y a aujourd'hui plus de femmes que d'hommes qui perçoivent les prestations du RRC, ce qui reflète bien la part croissante des femmes dans le monde professionnel.
- **Principe 6: Pérennité financière, budgétaire et économique.** Le régime de retraites publiques canadien est financièrement stable. Le régime de SV est financé par les recettes des administrations publiques, avec des dépenses qui représentent 2,7 pour cent du produit intérieur brut en 2020 et qui doivent atteindre 3,2 pour cent en 2030, avant de décroître sur le plus long terme. L'actuaire en chef a confirmé que le RRC reste viable financièrement aux taux actuels de cotisation imposés par la loi (9,9 pour cent pour le RRC de base, 2,0 pour cent pour le taux supérieur) pour les 75 prochaines années au moins.
- **Principe 7: Gestion et administration transparentes.** Conformément à la Loi sur l'accès à l'information et l'Initiative de transparence gouvernementale, le gouvernement du Canada publie et fournit de manière proactive un accès à l'information pour les Canadiens. La Loi sur les rapports relatifs aux pensions publiques exige également que l'actuaire en chef publie un rapport triennal actuariel sur les prestations, en vertu de la Loi sur la sécurité de la vieillesse, et effectue une étude actuarielle quand un amendement est apporté qui se répercute sur le coût des prestations. Le RRC publie des rapports annuels exhaustifs, complétés par des états financiers consolidés, vérifiés par le Contrôleur général du Canada. En outre, la société indépendante chargée d'investir les fonds excédentaires du RRC (Investissements RRC) publie tous les trimestres un rapport de performance ainsi que les résultats annuels. Tous les deux ans, Investissements RRC organise une réunion publique pour informer la population canadienne sur les performances financières et la stratégie d'investissement du fonds.

- **Principe 9: Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des revenus.** Les prestations dans le cadre du régime de SV sont révisées quatre fois par an, et une fois par an dans le cadre du RRC, pour garantir leur alignement sur le taux d'inflation mesuré par l'Indice des prix à la consommation.

1. b) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions ne respecte pas ou ne respecte que partiellement?

- **Principe 8: Implication des partenaires sociaux et consultation avec les autres parties prenantes (notation: 3).** L'EDSC s'engage avec les responsables territoriaux et provinciaux à suivre les amendements de la Loi sur la sécurité de la vieillesse et du régime de retraite canadien. La consultation avec les syndicats, les groupes de pression et les individus est limitée cependant. Ces groupes ont la possibilité de faire connaître leurs préoccupations aux parlementaires en ce qui concerne toute modification importante du régime de SV ou du RRC au cours du processus d'approbation législatif.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Les retraites publiques du Canada jouent un rôle important qui garantit la sécurité des revenus des Canadiens âgés et constituent un atout de première importance pour réduire la pauvreté chez les personnes âgées. La proportion de personnes âgées de 65 ans ayant un faible revenu était de 5,6 pour cent en 2018. Même si les prestations du régime de SV et du RRC ne sont pas conçues pour combler tous les besoins de revenus des personnes âgées, elles peuvent constituer un apport de base à partir duquel les individus peuvent compléter leurs revenus grâce à des ressources supplémentaires alimentées par des régimes de retraite financés par les employeurs et l'épargne privée qui leur permettent de tenir compte de leur situation financière particulière.

3. Que pourrait-on faire pour améliorer le régime de pensions?

Les retraites publiques du Canada remplacent un niveau de revenu de travail relativement bas parce que le système dépend en grande partie de l'épargne privée pour générer le revenu de retraite de la plupart des Canadiens. Au fil des ans, il y a eu une érosion généralisée des systèmes de retraite financés par les employeurs et un niveau insuffisant d'épargne pour la retraite. Outre l'amélioration des systèmes de retraite des employeurs et l'augmentation de l'épargne privée, les dispositions prises pour améliorer le système de retraite prévoient que toutes les personnes âgées bénéficient de revenus suffisants pour sortir de la pauvreté, qu'elles perçoivent les prestations auxquelles elles ont droit et que l'interaction entre les prestations fédérales, provinciales/territoriales accordées aux personnes âgées disposant de faibles revenus ne créent pas d'incitations à ne pas travailler ou épargner. Améliorer les connaissances financières des Canadiens afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées sur leur retraite serait également une mesure bénéfique.

M. ROBERTS (représentant des travailleurs, Canada; *vice-président travailleur*)

Ms JONCAS (représentant des travailleurs, Canada)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

Les deux premiers piliers du SRC canadien offrent une couverture quasiment universelle, des prestations prévisibles et une protection de base contre la pauvreté. Les piliers 1 et 2 sont financés de manière collective et solidaire, même si c'est à un niveau relativement faible. Ils sont viables budgétairement sur le long terme. L'État a clairement la responsabilité principale et générale des

pilliers 1 et 2, et les prestations accordées par l'État reconnaissent et répondent partiellement aux discriminations et aux besoins particuliers. De manière générale, les deux premiers piliers satisfont les principes 1 à 6 de l'OIT.

1. b) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions ne respecte pas ou ne respecte que partiellement?

Il existe un problème dans le domaine de la transparence et de l'engagement des partenaires sociaux dans la gouvernance, le contrôle et la vérification. Nous pensons que le gouvernement aurait intérêt à travailler plus étroitement avec les partenaires sociaux en ce qui concerne ces deux premiers piliers du SRC, notamment le Pilier 2. Ceci est particulièrement vrai pour les mécanismes d'indexation des pensions publiques et les réalités auxquelles sont confrontés les travailleurs dans les formes de travail atypique.

La plus grosse lacune du SRC se trouve dans le troisième pilier. Ce pilier, sous régime privé et sur la base du volontariat, ne permet pas à tous les Canadiens de mettre suffisamment d'argent de côté pour parvenir au montant d'économies dont ils ont besoin, notamment pour ceux qui gagnent entre la moitié et deux fois le salaire moyen. Il y a de nombreux problèmes dans le troisième pilier, mais nous pouvons identifier au moins deux raisons importantes qui limitent le niveau de couverture et font que les cotisations sont insuffisantes.

La première, c'est que le troisième pilier n'impose pas de contribution ou de cotisation obligatoire aux employés ou aux employeurs. Malgré les efforts faits par le gouvernement pour améliorer les connaissances financières des employés et des employeurs et les réformes législatives destinées à soutenir la viabilité des régimes de retraite privés, les employeurs continuent de se retirer des régimes de retraite privés et des régimes collectifs de retraite, mettent fin à leurs régimes de retraite à prestations déterminées et transfèrent la charge des économies sur les employés. Comme cette tendance est plus forte dans le secteur privé que dans le secteur public, un écart croissant se crée entre les couvertures du secteur privé et du secteur public, et cela réduit la solidarité sociale. Pour les travailleurs qui participent encore à un régime de retraite privé ou à un régime épargne retraite, les prestations sont de plus en plus insuffisantes et imprévisibles. Malgré l'amélioration récente du deuxième pilier, les prestations de remplacement du revenu sont insuffisantes pour ceux qui touchent un salaire moyen sans l'épargne supplémentaire du troisième pilier. Plus les salaires sont élevés, plus les taux de cotisation exigés sont élevés pour atteindre le taux de remplacement visé de 70 pour cent. Il sera donc nécessaire d'augmenter les prestations du pilier 2 ou de rendre obligatoires pour les employeurs et les employés les cotisations du pilier 3, tout en modulant le niveau des salaires et de l'épargne nécessaire. Au cours des dix dernières années, aucun progrès n'a été fait en ce qui concerne le droit à une pension suffisante et prévisible des salariés du secteur privé percevant des revenus supérieurs à la moitié du salaire moyen. Au contraire, nous constatons une baisse de l'efficacité du troisième pilier.

La deuxième difficulté vient du fait que le gouvernement encourage l'épargne retraite par le biais des allègements fiscaux et non par des contributions directes. Les cotisations versées par les salariés sont déductibles du revenu imposable. Cette aide fiscale, destinée à soutenir l'épargne retraite, bénéficie de manière disproportionnée aux Canadiens aisés qui ont de hauts revenus. Les statistiques montrent que plus leurs salaires sont élevés, plus les salariés contribuent et bénéficient ainsi de cette politique fiscale. Une méthode où le gouvernement verserait un abondement correspondant à la cotisation du salarié serait plus favorable aux employés de la classe moyenne qui ont le plus de difficultés pour épargner pour leur retraite. Sans cette mesure, de plus en plus de salariés percevant des revenus modestes ou intermédiaires se retrouveront dans une situation financière précaire au moment de prendre leur retraite.

Dans certaines provinces, les travailleurs sont peu informés et ont peu de pouvoir de décision en matière de retraites privées et dans les accords passés sur le revenu de retraite alors que dans

d'autres ils jouent un rôle dans la gouvernance du régime de retraite. La solidarité sociale s'applique aux deux premiers piliers du système, mais pas au troisième. Enfin, le troisième pilier est insuffisant pour les employés des petites entreprises et surtout ceux qui ont des formes d'emploi atypiques qui sont largement laissés livrés à eux-mêmes pour négocier avec les banques et les sociétés de fonds communs de placements.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Recommandations pour améliorer le SRC du Canada

- Mieux indexer les prestations du pilier 1 pour répercuter, partiellement ou en totalité, l'augmentation du salaire moyen réel.
- Renforcer la transparence, la responsabilité et la participation des partenaires sociaux dans l'administration et le contrôle des piliers 1 et 2.
- Remédier aux carences du pilier 3 en augmentant davantage les pensions du pilier 2 (CLC) ou en rendant obligatoires pour les employeurs et les employés la participation et les cotisations au régime de retraite privé (CSN).
- Le gouvernement du Canada doit ratifier la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967.

M^{me} KOZHAYA (représentante des employeurs, Canada)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

- **Principe 1: Réalisation progressive de la couverture universelle** (notation: 4.5). On estime que 94 pourcent de tous les adultes majeures canadiens bénéficient du programme. Le CPP (et le Régime de rentes du Québec (RRQ) dans la province de Québec) couvre tous les travailleurs salariés et indépendants, dans toutes les industries (couverture légale et effective).
- **Principe 2: Solidarité sociale et financement collectifs** (notation: 4). Le programme OAS est financé par les recettes fiscales générales, et le montant de la pension est déterminé par la durée de résidence de la personne au Canada.
- **Principe 3: Droit à des prestations adéquates et prévisibles** (notation: 4). Selon des études universitaires, 84 pour cent des ménages canadiens étaient préparés à la retraite; l'indice moyen de préparation est de 117 (ce qui signifie que les ménages remplaceraient 117 pour cent de leur consommation avant la retraite), avec bien sûr une grande variété de situations. Les prestations de OAS et du CPP sont ajustées à l'inflation en fonction du CPI.
- **Principe 4: Responsabilité générale et principale de l'État** (notation: 4). Le gouvernement fédéral administre le programme OAS et le CPP (la province de Québec a son propre régime de retraite comparable: le CPP). Le système de retraite au Canada est bien diversifié et comprend également un important pilier du secteur privé.
- **Principe 5: Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques** (notation: 4.5). L'égalité de traitement est assurée par les dispositions de la Loi sur la sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada. Le programme de l'OAS et le CPP s'appliquent à toutes les personnes sans distinction de sexe ou de tout autre aspect. Un certain nombre de dispositions du CPP protègent la valeur des prestations en permettant que certaines périodes de participation réduite ou nulle à la population active soient exclues

du calcul des prestations (par exemple, les périodes d'invalidité, d'éducation des enfants, de gains faibles ou nuls).

- **Principe 6: Viabilité financière, budgétaire et économique** (notation: 4.5). Les pensions publiques du Canada sont financièrement stables. Le programme de l'OAS est financé par les recettes des administrations publiques, les dépenses représentant 2,7 pour cent du produit intérieur brut en 2020 et devant atteindre 3,2 pour cent en 2030, avant de diminuer à plus long terme. Les niveaux élevés de la dette publique pourraient représenter un risque pour la viabilité financière à terme. En ce qui concerne le RPC, le dernier rapport de l'actuaire en chef a confirmé qu'il est financièrement viable à long terme (pour au moins les 75 prochaines années) aux taux de cotisation actuels prévus par la loi.
- **Principe 7: Gestion et administration transparentes** (notation: 5). La Loi sur les rapports relatifs aux pensions publiques exige que l'actuaire en chef publie un rapport actuariel triennal sur les prestations versées en vertu de la Loi sur la sécurité de la vieillesse et procède à un examen actuariel lorsqu'une modification est apportée qui a une incidence sur le coût des prestations. Le RPC publie des rapports annuels exhaustifs, complétés par des états financiers consolidés, vérifiés par le vérificateur général du Canada.
- **Principe 8: Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes** (notation: 3). Les partenaires sociaux peuvent faire part de leurs observations aux parlementaires concernant toute modification substantielle du programme de l'OAS ou du CPP au cours du processus d'approbation législative, (au Québec, des représentants des associations d'employeurs et d'employés siègent au conseil d'administration de Retraite Québec).
- **Principe 9: Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des revenus** (notation: 5). Les prestations du programme OAS sont ajustées à l'inflation quatre fois par an, et celles du PPC une fois par an.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Le système de retraite du Canada est bien diversifié, avec trois piliers qui fonctionnent ensemble pour assurer un remplacement adéquat du revenu à la retraite et prévenir la pauvreté chez les personnes âgées. Combiné à la nature publique et universelle du système de santé canadien et au taux élevé d'accès à la propriété au sein de la population, le système de retraite canadien réussit à prévenir la pauvreté chez les aînés.

Le système de retraite du Canada a été reconnu comme l'un des plus solides au monde. Par exemple, le «Global Pension Index 2020» du Mercer CFA Institute a classé le système du Canada par rapport à ceux de 38 autres pays. Le Canada s'est classé au neuvième rang en raison de ses notes relativement élevées en matière d'adéquation, de viabilité et d'intégrité. En outre, l'étude de 2017 de la Banque mondiale, «L'évolution du modèle canadien», a identifié le système de retraite public du Canada comme un modèle pour les autres pays, sur la base de plusieurs caractéristiques clés.

Cela ne signifie pas que le statu quo est suffisant. Malgré les points forts du système canadien, il existe un certain nombre de questions qui peuvent et doivent être abordées de manière collaborative. Les employeurs sont particulièrement conscients de la nécessité de s'occuper de l'épargne-retraite des Canadiens en plus des programmes financés par l'État (RPC/RRQ, SV), c'est-à-dire le troisième pilier du système canadien. Des études révèlent que plus de 80 pour cent des ménages canadiens sont en voie de maintenir leur niveau de vie à la retraite. Cependant, certains Canadiens à revenu moyen et travailleurs indépendants pourraient ne pas être en mesure de le faire en raison de facteurs tels qu'une épargne insuffisante avant la retraite et le manque d'accès à des régimes de retraite fondés sur l'emploi. Les employeurs canadiens sont en faveur de

réformes et d'initiatives ciblées et équilibrées en matière de retraite afin de relever les défis spécifiques du système actuel de retraite.

3. Que pourrait-on faire pour renforcer le régime de pensions?

Les recommandations visant à améliorer le système canadien de revenu de retraite sont les suivantes:

- développer des produits d'épargne-retraite attrayants pour ceux qui ne bénéficient pas d'un régime basé sur l'emploi;
- augmenter le niveau d'épargne des ménages et réduire leur endettement; et
- promouvoir la participation au marché du travail à des âges plus avancés pour tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie; s'assurer notamment que l'interaction entre les prestations et la fiscalité ne crée pas d'incitations au travail ou à l'épargne (en révisant par exemple la récupération du SRG). La province de Québec a introduit des incitations fiscales pour les travailleurs âgés de 60 ans ou plus).

Les employeurs canadiens ne croient pas qu'il soit approprié ou possible de mandater davantage les contributions des employeurs aux régimes d'épargne-retraite. L'accent devrait plutôt être mis sur le développement d'approches novatrices et collaboratives, afin d'améliorer les options d'épargne-retraite pour les Canadiens et de créer les conditions pour que davantage d'employeurs soient en mesure d'établir des régimes pour leurs employés. Voici d'autres améliorations possibles:

- promouvoir l'éducation et la connaissance financières sur l'importance de l'épargne-retraite et les options pour y parvenir;
- améliorer les résultats pour ceux qui participent à des régimes de capitalisation (régimes CD) en abordant les questions des frais, de la transférabilité, des solutions de décumul (mise en commun des risques, solutions rentables) et de l'innovation en matière de protection contre la longévité;
- examiner d'autres façons d'améliorer les programmes de l'OAS et du CPP/QPP, par exemple en permettant de différer le début des prestations jusqu'à l'âge de 75 ans, avec une augmentation appropriée de la pension;
- harmoniser les règles à travers le pays (puisque chaque province et le gouvernement fédéral ont leur propre système de réglementation, avec des différences importantes dans certains cas);
- créer les conditions pour qu'un plus grand nombre d'employeurs qui offrent des régimes à prestations déterminées dans le secteur privé soient en mesure de les préserver pour leurs employés (réviser les règles de financement dans un contexte de faibles taux d'intérêt); et
- mettre en place des conditions et des réglementations pour les régimes de retraite novateurs, comme le partage des risques et les régimes à prestations cibles.

Chili

M^{me} SCHWARZHAUPT (représentant gouvernemental, Chili)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

Les principes fondamentaux de l'OIT que le système de retraite chilien respecte dans une large mesure sont les suivants:

- **Principe 1: Réalisation progressive de la couverture universelle.** Le renforcement du «pilier solidaire» a permis d'améliorer considérablement la couverture du système de retraite, en faisant notamment en sorte, moyennant différents dispositifs, qu'environ 93 pour cent des personnes âgées de plus de 65 ans puissent bénéficier d'une pension.
- **Principe 4: Responsabilité générale et principale de l'État.** L'État chilien a mis en place une série de dispositifs qui permettent d'étendre la couverture du système de retraite et de garantir sa viabilité dans le temps; ceux-ci comprennent notamment: 1) la création du Fonds de réserve pour les pensions (2006) visant à assurer la viabilité financière à long terme du système de retraite solidaires; 2) l'administration et le financement du pilier solidaire des retraites et de l'ancien système; 3) les prestations en matière de retraite garanties par l'État, telles que la retraite minimale et la garantie en cas de faillite; 4) la régulation et le contrôle du système de pension et de l'assurance-chômage, assurée par la Direction des retraites (*Superintendencia de pensiones*), qui veille au respect de la réglementation en vigueur applicable aux fonctions et pouvoirs des différents acteurs du système.
- **Principe 6: Viabilité financière, budgétaire et économique.** La composante contributive des cotisations définies consiste en un système par capitalisation intégrale, qui garantit une viabilité financière et budgétaire à moyen et long terme. En outre, le Fonds de réserve pour les pensions vise à soutenir le financement des obligations fiscales découlant de la garantie par l'État des pensions solidaires de base pour la vieillesse et l'invalidité, ainsi que des cotisations solidaires de retraite. Il permet de compléter le financement des situations qui seront prises en compte à l'avenir par le système de pension, et ainsi d'assurer la viabilité financière à long terme du système.
- **Principe 7: Gestion et administration transparentes.** La Direction des retraites, chargée de contrôler le système de retraite, et les administrateurs des fonds de pension (AFP) fournissent, par différents moyens, aux affiliés et au grand public des informations actualisées concernant leur épargne, le rendement des investissements des fonds de pension, les coûts de gestion et la qualité des services fournis par les AFP. En même temps, quiconque peut s'informer des résultats obtenus par les AFP sur le site Internet de la Direction des retraites et auprès des gestionnaires de fonds eux-mêmes. En outre, il existe des procédures réglementées qui permettent aux affiliés de déposer des plaintes en cas de non-respect des règles. Enfin, il est important de souligner que les AFP doivent gérer les fonds de pension en respectant le cadre juridique défini et contrôlé par la Direction des retraites. Compte tenu de ce qui précède, on peut conclure au niveau élevé de transparence des résultats et de la gestion des administrateurs de fonds.
- **Principe 8: Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes.** Le système de retraite chilien assure la participation des partenaires sociaux par le biais de deux entités principales: la Commission des usagers du système de retraite et le Conseil consultatif des retraites. La première a pour fonction principale d'informer le Sous-secrétariat à la sécurité sociale et les autres organismes publics du secteur, des évaluations élaborées par ses représentants concernant le fonctionnement du

système de retraite, et de proposer des stratégies de sensibilisation et de diffusion. De son côté, le Conseil consultatif des retraites a pour mission de conseiller les ministres du Travail et de la Sécurité sociale et des Finances sur les questions relatives au Système de pension solidaire.

- **Principe 9: Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des revenus.** Les prestations du système de pension solidaire sont automatiquement réajustées à 100 pour cent de la variation de l'indice des prix à la consommation (IPC) entre le mois précédant le dernier réajustement accordé et le mois au cours duquel cette variation atteint ou dépasse les 10 pour cent. Le montant des pensions du régime par capitalisation individuelle est fixé en UF (*unidades de fomento*, unités d'investissement) et dépend de la valeur de l'UF à la date du paiement. Cette unité monétaire permet de maintenir la valeur des pensions dans le temps, puisqu'elle est indexée sur le niveau de l'inflation.

1. b) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions ne respecte pas ou ne respecte que partiellement?

- **Principe 2: Solidarité sociale et financement collectif.** Le système de pension comporte différents dispositifs garantissant la solidarité sociale, qui visent notamment les personnes à faibles revenus et celles atteintes d'une invalidité partielle ou totale. Le système de pension solidaire permet de transférer des ressources budgétaires aux plus pauvres. Par ailleurs, l'assurance invalidité et survivants (SIS) est financée par une cotisation solidaire à la charge des employeurs par rapport aux travailleurs actifs. Elle génère donc des transferts depuis les travailleurs actifs vers les travailleurs devenus handicapés et leurs ayants droit. Enfin, l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (ATEP) est une prestation à la charge de l'employeur qui protège tous les travailleurs et comprend notamment le versement d'une pension d'invalidité professionnelle. Actuellement, les pensions contributives sont entièrement financées par les travailleurs. L'État, par le biais des impôts généraux, finance les pensions de l'ancien système, des Forces armées et des Forces de l'ordre, ainsi que les pensions et les cotisations du système de pension solidaire. L'interaction entre le pilier contributif et le pilier solidaire génère un système de pension mixte, dont le financement peut être renforcé en y intégrant des contributions versées par les employeurs.
- **Principe 3: Droit à des prestations adéquates et prévisibles.** Le système actuel ouvre à tout affilié disposant d'une épargne de prévoyance (indépendamment de son montant) le droit de toucher une pension. Cependant, le système de retraite chilien étant un régime à cotisations définies – ce sur quoi repose sa viabilité financière –, le montant de la pension autofinancée n'est ni garanti ni prévisible, car il dépend de plusieurs variables. Le taux et la fréquence moyens des cotisations au système sont relativement faibles, ce qui a une incidence négative sur le montant de l'épargne dont disposent les travailleurs à la retraite, et donc sur le caractère adéquat des pensions. Malgré cela, l'État garantit, par le biais du système de pension solidaire, un socle de pension minimum équivalant à la Pension solidaire de base (PBS) à toutes les personnes âgées de plus de 65 ans, qui appartiennent aux 60 pour cent les plus pauvres, et complète les pensions de ceux qui ne disposent pas d'assez de fonds cumulés pour atteindre un certain niveau de pension. En outre, l'État accorde aux femmes une prime pour chaque enfant né vivant ou adopté, ce qui augmente le montant des pensions des femmes et contribue ainsi à réduire les écarts entre les sexes en matière de pensions.
- **Principe 5: Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques.** Le système de retraite prévoit une assurance invalidité pour financer les

pensions de tous les travailleurs affiliés ayant subi une altération permanente de leur capacité de travail à la suite d'une maladie ou d'une diminution de leurs capacités physiques ou intellectuelles. De plus, par le biais du pilier «solidaire», des pensions ou compléments de pensions sont versés aux retraités pour invalidité appartenant aux 60 pour cent les plus pauvres. Toutefois, des écarts persistent entre les sexes en ce qui concerne le montant des pensions, ce qui résulte du fait que les femmes perçoivent des salaires inférieurs, qu'elles cotisent de façon moins régulière et que l'on applique des tables de mortalité par sexe. Ces écarts commencent à se résorber avec la participation grandissante des femmes au marché du travail, la prime par enfant et le système de pension solidaire, mais il reste encore beaucoup à faire pour qu'ils disparaissent complètement.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Le système de retraite chilien comporte trois composantes principales. La première est le système de pension solidaire, chargé de verser des pensions ou des compléments de pension aux personnes qui font partie des 60 pour cent les plus pauvres de notre population. Elle est financée par l'impôt général. La deuxième composante correspond au système d'épargne individuelle qui verse des pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants aux travailleurs affiliés et à leurs ayants droit, sous certaines conditions. Dans ce système, les prestations sont financées par l'épargne accumulée par les travailleurs sur des comptes individuels tout au long de leur vie professionnelle et, dans le cas des pensions d'invalidité et de survivants, elles sont complétées par des ressources provenant d'un système financé par des cotisations solidaires à la charge des employeurs. La troisième composante du système est constituée par les plans d'épargne de prévoyance volontaires souscrits par certains travailleurs pour améliorer leur pension; ceux-ci comprennent des dispositifs d'investissement financés par l'impôt.

Au fil des ans, le système de retraite a connu des améliorations, ce qui a permis d'augmenter le niveau de vie des personnes âgées dans le pays. Le pilier solidaire a été renforcé par la loi n° 21.190 en décembre 2019, avec une augmentation des prestations de 50 pour cent. Ce pilier a contribué à réduire considérablement le niveau de pauvreté des personnes âgées, qui est passé, pour les plus de 60 ans, de 22,8 pour cent en 2006 à 4,5 pour cent en 2017. Le système répond ainsi à l'objectif fondamental de lutte contre la pauvreté des personnes âgées, tout en garantissant la viabilité financière à long terme des prestations fournies. La couverture élevée du système de pension dans son ensemble (93 pour cent des personnes âgées de plus de 65 ans touchent une forme de pension) est un autre point fort évident du système. De même, la gestion et l'administration du système sont transparentes et rendent possible la participation de différents partenaires sociaux.

Toutefois, certains écarts doivent encore être comblés. Premièrement, la fréquence et taux moyens des cotisations au système sont relativement faibles, ce qui a une incidence négative sur le montant de l'épargne, et donc sur le caractère adéquat des pensions. Malgré la mise en place en 2019 de l'obligation de cotiser pour les travailleurs indépendants émettant des factures d'honoraires, il existe encore actuellement des groupes de travailleurs qui ne cotisent pas au système. Deuxièmement, le système comprend d'importants écarts entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le montant des pensions. Troisièmement, le système de pension étant un système à cotisations définies – ce sur quoi repose sa viabilité financière –, il ne permet pas aux travailleurs de prévoir avec certitude le niveau de leur pension de vieillesse, ce qui nuit à leur capacité à planifier et à prendre des décisions qui contribuent à maintenir un niveau de vie relativement stable lorsqu'ils passent de la phase active à la phase passive.

3. Que pourrait-on faire pour renforcer le régime de pensions?

Le Congrès national examine actuellement un projet de loi (*Bulletin* n° 12.212-13) qui vise à introduire des changements en vue de combler certains écarts persistants dans le système de retraite actuel. Les propositions présentées dans ce projet de loi sont essentiellement orientées vers l'amélioration du niveau et de la qualité des pensions. Les objectifs spécifiques de ce projet sont les suivants: améliorer les pensions de la classe moyenne, en particulier des femmes qui ne bénéficient pas du pilier solidaire; développer des mécanismes de protection économique spécifiques pour les personnes âgées en situation de grave dépendance fonctionnelle; améliorer les pensions que toucheront les jeunes générations de travailleurs à l'avenir grâce à leurs efforts individuels; renforcer la concurrence au sein du système des pensions; améliorer l'information et la sensibilisation en matière de prévoyance; et renforcer le contrôle du système des pensions.

Pour atteindre ces objectifs, divers outils sont proposés, dont notamment: la création d'un système d'épargne collectif permettant d'améliorer les pensions de la classe moyenne, en particulier des femmes de ce segment de la population, et des personnes âgées à très faibles revenus atteintes d'une grave dépendance fonctionnelle; l'augmentation du taux de cotisation à la charge de l'employeur; la mise en place de mécanismes permettant d'accroître l'efficacité du recouvrement des cotisations; un nouveau règlement pour l'admission des affiliés qui rejoignent le système; un nouveau règlement applicable aux commissions facturées par les administrateurs des fonds de pension; un nouvel outil de sensibilisation en matière de prévoyance; l'augmentation du pouvoir de contrôle de la Direction des retraites; et l'application de nouvelles obligations en matière d'information aux administrateurs de fonds de pension; ainsi que diverses réformes complémentaires.

M. CARMONA (représentant des travailleurs, Chili)

L'histoire du régime de retraite du Chili est encadrée par un système mis en place avec le décret-loi n° 3500 pendant la dictature militaire, qui prévoit une épargne uniquement dans le cadre de comptes à capitalisation individuelle au titre du pilier contributif. Ces comptes sont gérés par les organismes administrateurs des fonds de pension (AFP), qui prélèvent une commission de 1,25 pour cent en moyenne sur le salaire du travailleur et reçoivent une contribution de 10 pour cent du salaire du travailleur, exclusivement à la charge de ce dernier. En 2008, le système a été remanié avec l'ajout d'un pilier non contributif, qui comprend la pension solidaire de base (*Pensión básica solidaria* (PBS)) et la cotisation solidaire de retraite (*Aporte provisional solidario* (APS)), dispositifs financés par l'impôt général.

Le système de retraite chilien ne peut pas être considéré comme un système de sécurité sociale au sens de la recommandation n° 202 de l'OIT, étant donné qu'il ne comporte pas de socle de sécurité sociale à caractère contributif, public et solidaire; les principes de la sécurité sociale énoncés dans la convention n° 102 de l'OIT ne sont donc pas appliqués. Par conséquent, au lieu de disposer d'un socle contributif, solidaire et public sur lequel le système devrait reposer, le Chili a mis en place un système d'assurances privées, au sein duquel l'affilié court les risques individuellement, la solidarité est interdite et la notion d'adéquation est laissée de côté. Par ailleurs, le système n'est pas viable à long terme.

Afin de subventionner le problème des faibles pensions découlant de la capitalisation individuelle, la réforme des pensions de 2008 a créé un pilier solidaire financé par les impôts pour pallier la pauvreté. Cette réforme fait suite à un diagnostic établi par la Direction du budget (DIPRES) et la Direction des retraites de l'époque (AFRP), qui indiquait que, dans le cadre du système par capitalisation individuelle privée, 50 pour cent des personnes âgées étaient exclues du système et que le restant touchait des niveaux de pension insuffisants. La réforme, qui ajoute le pilier solidaire à l'APS et à la PBS, vise les 60 pour cent les plus pauvres de la population, sous conditions de résidence et d'âge, au moyen d'un instrument technique de ciblage.

La réforme du système de retraite de 2008 a instauré le pilier solidaire ou pilier de lutte contre la pauvreté, dont l'objectif était de fournir des pensions minimales aux personnes âgées qui n'avaient pas cotisé (principalement des femmes au foyer) et d'améliorer les faibles pensions fournies par les AFP, en apportant un supplément aux retraités touchant moins de 390 dollars E.-U., dont le montant serait décroissant en fonction de l'épargne. Nous pourrions dire que le pilier solidaire a deux axes principaux: la réduction de la pauvreté et la subvention du système privé par capitalisation individuelle. Ce dernier était perdu d'avance puisque le pilier occulte les faibles pensions du système des AFP en y injectant des ressources budgétaires. La réforme proposée par Piñera va dans le même sens.

Par ailleurs, la prime par enfant né ou adopté a été créée, qui correspond à une cotisation de 10 pour cent sur 18 salaires minimums. En outre, une série de changements institutionnels ont été apportés, dont on peut citer les principaux: renforcement de la Direction des pensions et de l'Institut de sécurité sociale, création du Conseil consultatif des pensions et de la Commission des usagers, et amélioration de la compétitivité du système par la mise en concurrence du portefeuille de nouveaux affiliés.

Les statistiques sur les pensions établies par la Direction des pensions montrent qu'avec ces changements le Chili compte 10,7 millions d'affiliés et 5,6 millions de cotisants, dont le revenu moyen est de 1 325 dollars E.-U., avec 1 235 dollars E.-U. en moyenne pour les femmes et 1 392 dollars E.-U. en moyenne pour les hommes. En outre, le fonds de pension a accumulé 73,7 pour cent du PIB du pays. Le nombre de pensions versées par les AFP et les compagnies d'assurance s'élève à 1 344 071, avec une moyenne de 340 dollars E.-U.; le pilier solidaire fournit des pensions à 1 514 307 personnes, dont 587 830 bénéficient de la PBS à un montant moyen de 168 dollars E.-U., et 926 477 personnes touchent l'APS, au titre duquel elles reçoivent 111 dollars E.-U. De ce fait, alors que la couverture de la population âgée d'au moins 65 ans en 2015 était de 10,5 pour cent, on estime qu'en 2050 elle s'élèvera à 23,6 pour cent (CELADE).

Le système se caractérise principalement par l'utilisation des taux d'intérêt pour faire fructifier les fonds. Depuis sa mise en place en 1980, le taux d'intérêt moyen des fonds par capitalisation individuelle a été de 8 pour cent. Aujourd'hui, ces taux sont tombés à environ 3,6 pour cent et l'on s'attend à ce qu'à long terme ils passent en dessous de 3 pour cent. Trois conclusions peuvent être tirées de cette situation. Premièrement, le système présente une variabilité intrinsèque, c'est-à-dire que les fonds sont toujours susceptibles de diminuer, ce qui peut se traduire par une réduction des pensions des affiliés – phénomène qui est d'autant plus exacerbé en période de crise économique. En 2008, jusqu'à 50 pour cent des fonds des affiliés ayant les investissements les plus risqués ont été perdus. Deuxièmement, le système n'est pas viable, c'est-à-dire qu'il ne permet pas de garantir le maintien des mêmes prestations dans le temps. Ainsi, deux membres qui ont le même apport, mais sont soumis à des taux d'intérêt différents, obtiennent des prestations différentes. C'est précisément le problème que la sécurité sociale est censée prévenir, à savoir l'incertitude dans la vieillesse. Troisième et dernièrement, à mesure que l'on se rapproche des taux les plus bas, le système perd de sa pertinence par rapport à un système de retraite par répartition, car les taux d'intérêt et de croissance des salaires ont tendance à s'égaliser.

Examinons l'effet sur les pensions fournies par le système, en comparant la pension moyenne de tous les retraités de ce système avec la pension moyenne des retraités du mois de février 2020.

► **Tableau. Comparaison des prestations fournies par le système de retraite à l'ensemble des retraités du système et aux retraités du mois de février 2020 (en dollars E.-U.)**

Nombre d'années cotisées	Moyennes		Médianes		Différence	
	Données historiques	Février 2020	Données historiques	Février 2020	Moyennes	Médianes
> 0 y <=1 a	60	1	19	1	2	5
> 1 y <=5	96	7	133	7	7	5
> 5 y <=10	123	19	133	19	16	15
>10 y <=15	147	33	133	33	23	25
>15 y <=20	186	50	133	50	27	37
>20 y <=25	246	72	172	72	29	42
>30 y <=35	418	176	346	176	42	51
>35 y <=40	597	324	501	324	54	65
Total	203	72	133	25	35	19

Données: Source interne, à partir des données de la Direction des pensions du Chili, un dollar équivalant à 843 pesos chiliens et une UF à 28 600 pesos chiliens.

Il convient de noter qu'en moyenne les pensions ont diminué de 35 pour cent entre les données historiques et celles des retraités les plus récents. À moyen terme, la baisse atteint 19 pour cent. Par ailleurs, la moitié des retraités en février 2020 ont touché une pension inférieure ou égale à 25 dollars par mois, soit moins de 1 dollar par jour, alors que la moitié des retraités du système ont touché une pension de 72 dollars, soit moins de 3 dollars par jour. La décadence du système est évidente et ne devrait faire qu'empirer.

Le manque de légitimité du système est confirmé par diverses études, tant par celle de la Commission consultative présidentielle que par l'enquête sur la protection sociale, et en particulier par le rapport du Centre international pour la gestion des pensions (ICPM) remis lors du séminaire organisé, entre autres, par les AFP chiliennes. En termes de politique publique, le problème de la légitimité se pose lorsque les attentes de la société vis-à-vis du système de retraite ne correspondent pas au système en place. Le système de retraite devrait faire partie de la politique en matière de sécurité sociale et respecter les principes de l'OIT, mais, au lieu de cela, nous disposons d'un système d'assurances privées qui, à l'instar d'une banque, met les fonds en épargne et les restitue par tranches, ce qui ne laisse aucune place au principe de solidarité ou d'universalité, par exemple.

Bien que le rendement se montre élevé entre 1981 et juin 2016 (8,23 pour cent), si l'on observe les chiffres entre 2010 et 2016, celui-ci chute à 3,78 pour cent. À l'heure actuelle, le pilier solidaire permet de venir en aide à plus de 1 350 000 Chiliens qui restent en marge d'un système dont le volet contributif n'inclut pas d'éléments de solidarité, puisque les cotisations alimentent uniquement l'épargne individuelle.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Plus de 50 pour cent des retraités entre janvier 2007 et décembre 2014 ont reçu des pensions autofinancées inférieures à 38 000 dollars E.-U., ce qui traduit clairement un grave problème en ce qui concerne l'adéquation de ces pensions pour une partie non minoritaire de la population. Outre ce qui précède, il existe un problème de genre évident en ce qui concerne les pensions, la pension médiane des femmes ne représentant que 22 pour cent

de celle des hommes. En d'autres termes, la pension autofinancée médiane des hommes est plus de quatre fois supérieure à celle des femmes, ce qui témoigne d'une forte disparité de genre en matière de pensions.

Par ailleurs, les chiffres du système actuel relatifs aux taux de remplacement sont eux aussi révélateurs. Bien que le taux de remplacement moyen pour tous les affiliés corresponde à 43 pour cent du dernier revenu, la médiane pour cette variable est de 20 pour cent. En d'autres termes, 50 pour cent des affiliés reçoivent moins d'un cinquième de leur dernier salaire lorsqu'ils prennent leur retraite. Ces chiffres cachent, une fois de plus, le grand écart qui existe entre les hommes et les femmes, les premiers ayant un taux de remplacement médian de 34 pour cent, contre 13 pour cent pour les femmes.

En ce qui concerne l'adéquation des pensions par rapport aux mesures du revenu minimum, la commission a constaté que 61 pour cent des pensions autofinancées sont inférieurs au seuil de pauvreté et que 77 pour cent des pensions sont inférieurs au salaire minimum. Là encore, le pourcentage de pensions versées en dessous des deux indicateurs de revenu est plus élevé pour les femmes, 72 pour cent des pensions autofinancées des femmes étant inférieures au seuil de pauvreté, et 85 pour cent au salaire minimum. Les données témoignent à nouveau du fait que, d'une part, la grande majorité des retraités ne sont pas en mesure de maintenir un niveau de vie minimum grâce à leur pension et que, d'autre part, l'écart considérable qui existe entre les hommes et les femmes a pour conséquence que les femmes retraitées sont les plus désavantagées par un système déjà insuffisant.

Malgré la réforme de 2008, il est nécessaire d'aller plus loin, car, bien que les très faibles pensions du système soient sans aucun doute l'un des motifs les plus déterminants du mécontentement social, les changements demandés aujourd'hui par la population ne consistent pas uniquement à demander de meilleures prestations mais visent une transformation profonde qui permettrait de déraciner un système perçu comme injuste, individualiste, peu solidaire et antidémocratique.

Outre les chiffres évidents concernant les montants des pensions versées, ce système possède d'autres caractéristiques qui contribuent à expliquer son faible niveau d'approbation et l'élan citoyen qui en découle en faveur des réformes structurelles. En ce sens, nous pensons qu'il est erroné de tenir pour seul responsable de la faible légitimité du système le bas niveau des pensions, tout comme il serait erroné d'axer les réformes sur des changements paramétriques.

Les citoyens réclament un nouveau pacte social, où la sécurité sociale serait conçue comme un droit et où les pensions seraient le reflet d'une préoccupation collective pour ceux qui, en raison de leur âge, ne font plus partie de la population active, plutôt qu'une opération commerciale par laquelle les entreprises s'enrichissent et à l'égard de laquelle l'État joue seulement le rôle de régulateur. Ce pacte social viserait également à ce que la vulnérabilité dans la vie active ne débouche pas nécessairement sur une vieillesse misérable.

Selon nous, le système s'est également effondré en raison du mécontentement d'une société qui constate la simultanéité de pensions faibles et de rendements élevés pour les AFP, lesquels ont atteint 24 pour cent ces dix dernières années, le manque de transparence tant au sujet des commissions que des investissements réalisés, et les financements que les AFP alimentent par l'épargne des travailleurs des grandes entreprises – celles-là mêmes que l'on retrouve souvent impliquées dans des affaires de collusion, de lobbying, de fraude, d'abus des consommateurs et de dommages à l'environnement. En outre, les travailleurs affiliés au système, et donc propriétaires des fonds, n'ont aucun pouvoir sur les décisions d'investissement de leurs propres fonds.

La viabilité financière des systèmes de retraite est un problème partout dans le monde et le recours aux réformes est courant pour y remédier. Les systèmes par répartition sont confrontés au défi politique de prendre en charge les évolutions démographiques et du marché du travail moyennant la modification de leurs paramètres, à savoir l'augmentation de l'âge de la retraite et du taux de

cotisation et/ou la réduction du taux de remplacement. Ce sont ces mêmes propositions que les partisans du maintien du système actuel ont avancées comme solution pour sortir de l'impasse des mauvaises pensions découlant du système actuel des AFP au Chili.

Néanmoins, les problèmes restent les mêmes, à la différence près qu'il revient désormais à l'affilié de prendre les décisions dans le cadre d'un contrat individuel équitable du point de vue actuariel, pour répondre aux incitations du marché au sein duquel il doit agir malgré l'asymétrie d'information qui avantage les autres acteurs. Ces arguments entraînent une mauvaise utilisation des ressources et des injustices sur le marché de l'épargne obligatoire, ce qui justifie d'autant plus la nécessité d'une plus grande intervention de l'État dans le système.

Tout ceci dresse un tableau fort sombre pour l'avenir. Pour faire face à la pandémie, le gouvernement et le Congrès ont approuvé deux retraits de 10 pour cent des fonds de pension afin que les travailleurs puissent, avec leurs propres ressources, pallier les faibles niveaux de revenu des familles, le résultat étant que le premier retrait a laissé 1,9 million de personnes sans fonds de pension et le second pourrait laisser 4 millions de personnes sans fonds pour leur retraite, soit environ 36 pour cent de tous ceux qui sont affiliés au système. La situation du Chili est devenue désespérée avec l'application d'un système par capitalisation individuelle qui est insoutenable. Avec la nouvelle Constitution qui sera approuvée au cours du premier semestre 2022, on assiste certainement à une révision du système.

M. ARTHUR (représentant des employeurs, Chili; vice-président)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

Selon nous, les principes fondamentaux de l'OIT que le système de retraite chilien respecte en grande partie sont les suivants:

- **Principe 1: Réalisation progressive de la couverture universelle:**

Amélioration de la couverture pendant la phase active: Étant donné que les systèmes par capitalisation individuelle fournissent davantage d'incitations pour les cotisations, ces dernières constituent une épargne personnelle sur laquelle les affiliés ont un droit de propriété. Le niveau de couverture pendant la phase active au Chili est l'un des plus élevés de la région latino-américaine (il est passé de 46 pour cent de la population économiquement active en 2000 à 61 pour cent en 2019).

Amélioration de la couverture pendant la phase passive:

- Tous les travailleurs disposant d'une épargne sur un compte individuel ont droit à une pension ou au retrait total de leurs soldes cumulés, y compris les rendements obtenus, indépendamment du nombre d'années de cotisation (alors que dans les systèmes par répartition, les travailleurs qui ne remplissaient pas les conditions d'années de cotisation perdaient tout ou partie de leur épargne, ainsi que le bénéfice d'une pension; environ 50 pour cent des travailleurs de l'ancien système par répartition n'ont pas pu satisfaire aux conditions d'années de cotisation et n'ont pas touché de retraite).
- En libérant des ressources budgétaires auparavant consacrées au financement de régimes par répartition (généralement régressifs), les systèmes de comptes individuels permettent de financer des pensions solidaires (non contributives) qui aident les travailleurs les plus vulnérables (la marge de manœuvre fiscale au Chili a permis de mettre en place des pensions solidaires avec la réforme des retraites de 2008. Le pilier solidaire bénéficie actuellement à plus de 1,6 million de personnes appartenant aux 60 pour cent de la population la plus vulnérable. Le montant de la pension de base est de 218 dollars E.-U. pour les plus de 80 ans, ce qui équivaut à 99 pour cent du montant du seuil de pauvreté).

- **Principe 2: Solidarité sociale et financement collectif:**
 - *La solidarité sociale s'appuie sur:* i) la possibilité de dégager des marges de manœuvre budgétaires à long terme grâce au système de comptes individuels et, par là, d'instaurer des systèmes de retraite non contributifs, financés par l'impôt général, pour venir en aide aux plus vulnérables; ii) l'élimination des subventions croisées régressives entre les travailleurs à faibles revenus et les travailleurs à revenus plus élevés, qui existaient dans les systèmes par répartition (les travailleurs qui n'avaient pas accumulé assez d'années de cotisation, généralement les travailleurs à faibles revenus et les travailleurs informels, subventionnaient les travailleurs ayant des revenus plus élevés et des carrières professionnelles plus stables).
 - *Autres mécanismes de solidarité:* assurance invalidité et survivants à la charge de l'employeur, assurance-chômage, compensation en cas de divorce ou annulation de mariage, prime par enfant né et aide au recrutement de jeunes travailleurs précaires.
- **Principe 4: Responsabilité générale et principale de l'État.** La responsabilité de l'État concernant le système de retraite réside dans son rôle subsidiaire, réglementaire et de contrôle, et consiste à vérifier la bonne mise en concurrence des différents organismes gestionnaires de fonds et le respect de leurs fonctions. En outre, l'État réglemente l'activité unique des Administrateurs des fonds de pension (AFP) pour éviter les conflits d'intérêts, la séparation entre les AFP et les fonds de pension, et l'obligation fiduciaire des AFP d'investir en tenant compte uniquement des critères de rentabilité et de sécurité.
- **Principe 5: Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques:**
 - L'assurance invalidité et survivants financée par l'employeur protège les travailleurs et leurs familles en cas d'invalidité due à un accident ou à une maladie, et de décès.
 - Une cotisation majorée pour les travailleurs qui effectuent des tâches pénibles et subissent, de ce fait, plus de conséquences physiques, à la charge de l'employeur et du travailleur lui-même.
 - L'égalité de traitement: l'épargne accumulée par les travailleurs leur appartient, de sorte que, même s'ils n'ont cotisé que quelques années, ils auront toujours droit à une pension, ce qui n'est pas le cas dans les systèmes par répartition des pays d'Amérique latine, où un nombre minimum d'années de cotisation ouvre le droit à une pension et, lorsque cette condition n'est pas remplie, les travailleurs perdent leurs cotisations. Les travailleurs migrants bénéficient du même traitement que les travailleurs locaux et ont accès aux prestations sous les mêmes conditions. Il existe également des accords de transférabilité des fonds avec certains pays (par exemple entre le Chili et le Pérou).
- **Principe 6: Viabilité financière, budgétaire et économique.** Le système est viable d'un point de vue économique et budgétaire, et cela à moyen et long terme, car le système actuel a totalement remplacé l'ancien système par répartition. Malgré des réformes paramétriques, si la réforme fondatrice du système par capitalisation individuelle n'avait pas été menée en 1980, les déficits du système par répartition auraient frôlé les 8 pour cent du PIB dans les années deux mille cinquante, ce qui se serait avéré insoutenable. Les marges de manœuvre budgétaires dégagées grâce au système des AFP au Chili ont permis d'instaurer le système de retraite solidaire, dont les dépenses – qui sont de l'ordre de 0,6 pour cent du PIB – sont dirigées vers les plus pauvres.

- **Principe 7: Gestion et administration transparentes:**

- Les gestionnaires des fonds de pension et les organismes de contrôle fournissent aux affiliés et au grand public, par différents moyens, des informations actualisées et périodiques sur leur épargne, les bénéfices obtenus, le rendement des investissements des fonds de pension, les frais de gestion payés par les membres et sur la qualité des services fournis par les administrateurs de fonds.
- Il existe une distinction claire entre la fonction de réglementation, de contrôle et de supervision, qui relève de la responsabilité de l'État, et le rôle de gestion des comptes et des investissements des fonds de pension, qui incombe principalement aux organismes administrateurs de fonds privés dans un environnement concurrentiel. L'investissement des fonds de pension doit avoir pour unique objectif d'assurer la rentabilité et la sécurité de ces fonds, et les AFP ne peuvent investir que dans les instruments autorisés, conformément à la législation, et uniquement dans le cadre de marchés secondaires officiels.

1. b) Selon vous, quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le système de pensions ne respecte pas ou ne respecte que partiellement? Veuillez expliquer. Les principes qui ne sont que partiellement respectés sont les suivants:

- **Droit à des prestations adéquates et prévisibles:**

- Dans le système de retraite par capitalisation individuelle, les cotisations sont investies sur le marché des capitaux dans des actifs nationaux et internationaux très diversifiés. Par conséquent, l'épargne cumulée dépendra du rendement de ces actifs, qui est variable. Dans le cas du Chili, les fonds cumulés proviennent à 70 pour cent de la rentabilité des fonds, et seulement à 30 pour cent des cotisations.
- Cela dit, les principales raisons pour lesquelles les pensions fournies par le système des AFP ne satisfont pas les attentes de nombreux affiliés sont les suivantes: i) l'augmentation de l'espérance de vie à l'âge de la retraite n'a pas été accompagnée d'un report de l'âge légal de la retraite ou d'une augmentation des taux de cotisation; et ii) certaines personnes restent sans cotiser au système pendant de longues périodes de leur vie active parce qu'elles sont inactives, sans emploi ou exercent une activité dans le secteur informel. Par exemple, en ce qui concerne l'informalité, dans le système de retraite chilien, 84 pour cent des retraités actuels ont cotisé pendant moins de 30 ans – seuil défini par l'OIT pour parvenir à un taux de remplacement de 40 à 45 pour cent. Le taux de cotisation au Chili est de 10 pour cent, soit environ la moitié du taux moyen actuel dans les pays de l'OCDE. Enfin, au Chili, depuis 1981, l'augmentation de l'espérance de vie à l'âge de la retraite combinée au maintien de l'âge légal de la retraite ont fait que la durée moyenne de versement de la pension est passée de 22 à 30 ans (soit une augmentation de 8 ans) pour les femmes et de 14 à 21 ans (soit une augmentation de 7 ans) pour les hommes. En d'autres termes, le faible niveau de cotisations actuel doit financer les pensions pendant 30 ans pour les femmes et pendant 21 ans pour les hommes. **Les répercussions de l'évolution démographique sont évidentes: le montant des pensions serait le double de ce qu'il est aujourd'hui si l'espérance de vie et les taux d'intérêt utilisés pour calculer les pensions n'avaient pas changé.**
- Il existe également d'autres facteurs qui ont une incidence sur le faible niveau des pensions, tels que l'évasion sociale et l'évitement des cotisations, l'entrée plus tardive des jeunes sur le marché du travail et les bas salaires. Tous ces problèmes nuisent tant aux systèmes par capitalisation individuelle qu'aux régimes par répartition.
- En revanche, les pensions et les taux de remplacement effectifs accordés par les systèmes par capitalisation individuelle dans les pays d'Amérique latine aux affiliés qui ont pris leur

retraite et **cotisé avec une certaine régularité** sont élevés et supérieurs à ceux suggérés par les organisations internationales, malgré les faibles taux de cotisation existants. Par exemple, en décembre 2019, au Chili, pour la tranche de personnes ayant cotisé le plus longtemps (entre 35 et 40 ans), on constate que les hommes touchent 74,4 pour cent et les femmes 70,4 pour cent des revenus imposables moyens des dix années précédant l'âge légal de la retraite des cotisants.

- Au Chili, la population la plus vulnérable du pays, même lorsqu'elle n'a pas cotisé ou dispose de très peu de fonds dans son compte AFP, bénéficie d'une pension financée par l'État par le biais du pilier solidaire (réforme de 2008), dont l'objectif principal est la prévention de la pauvreté des personnes âgées. Cette mesure a pu être instaurée grâce à la marge de manœuvre fiscale dégagée sur le long terme par le système des AFP.
- Le Congrès national examine actuellement une réforme des retraites qui prévoit une augmentation de la cotisation de 6 points de pourcentage (à la charge de l'employeur). L'augmentation de la contribution aux comptes individuels permettra d'accumuler davantage de fonds et contribuera ainsi à améliorer le niveau d'adéquation des pensions fournies par le système des AFP. Cependant, du fait de la pandémie de la COVID-19, un retrait anticipé des fonds de pension équivalent à 10 pour cent a récemment été approuvé – mesure qui **nuît à l'adéquation et à la prévisibilité des pensions pouvant être fournies par le système**. En outre, un processus législatif est en cours pour autoriser un deuxième retrait de 10 pour cent en décembre. On estime qu'avec l'application du premier retrait 1,9 million de personnes se sont retrouvées avec un solde nul pour leur retraite. Avec un deuxième retrait de 10 pour cent, les conséquences s'aggraveront: 4,2 millions de personnes pourraient se retrouver sans solde pour leur retraite, les affiliés toucheraient en moyenne 51 pour cent de leur épargne initiale et les pensions diminueraient d'environ 23 pour cent.
- **Participation des partenaires sociaux et consultations avec les parties prenantes.** L'affiliation d'un travailleur à une AFP se fait à titre individuel, et non par le truchement d'une entreprise ou par type d'activité ou secteur économique. De ce fait, il n'est pas judicieux de favoriser la participation des syndicats ou des employeurs à l'administration des AFP, car les travailleurs du secteur privé et des syndicats sont affiliés à des AFP différentes. C'est pourquoi la loi a instauré la Commission des usagers (CU), une instance de participation sociale composée de différents acteurs sociaux, dont la fonction est d'évaluer le fonctionnement du système de retraite et de proposer des stratégies de diffusion et de sensibilisation en matière de prévoyance. En outre, certaines AFP ont volontairement mis en place des commissions d'usagers composées de membres élus parmi leurs propres affiliés, qui établissent des comptes publics annuels auxquels leurs affiliés sont invités à participer.
- **Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des revenus.** Il n'existe actuellement aucun cadre institutionnel permettant techniquement de procéder à un ajustement périodique des principaux paramètres des programmes contributifs afin de garantir leur cohérence avec les objectifs de la retraite. Il conviendrait d'élaborer un cadre institutionnel pour réexaminer périodiquement les principaux paramètres du système (âge de la retraite, taux de cotisation, plafond imposable) et éventuellement proposer l'ajustement de ceux-ci, sur la base d'arguments techniques qui tiennent compte de l'évolution des tendances démographiques et des marchés du travail et financiers.

2. Quelle est votre évaluation globale du système de pensions de votre pays?

L'indice mondial des pensions de MERCER, dans son édition 2020, montre que le Chili est l'un des chefs de file de la région américaine (juste après le Canada). Il se situe en treizième position

mondiale, avec un total de 67 points sur 100. Le Chili présente de bons indicateurs de viabilité et d'intégrité. Toutefois, l'indicateur relatif à l'adéquation des pensions est légèrement en dessous de la moyenne des pays examinés. Il existe donc une marge d'amélioration pour cet indicateur, qui renvoie notamment au rapport entre le niveau des prestations et le niveau de revenu.

3. Que pourrait-on faire pour renforcer le système de pensions?

Il est nécessaire d'identifier les causes réelles des faibles taux de remplacement, en évitant la prise de mesures démagogiques ou populistes qui finissent par affaiblir les systèmes de retraite et ne règlent pas le problème des pensions. La solution ne passe pas le retour à des systèmes par répartition, car ceux-ci ne sont pas viables. Avec le vieillissement de la population, il y aura de moins en moins de travailleurs actifs pour chaque personne âgée – situation d'autant plus aggravée par le travail informel.

Parmi les mesures nécessaires pour renforcer le système des AFP, on peut citer les suivantes:

- Fournir aux systèmes par capitalisation individuelle un cadre institutionnel technique permettant de mettre à jour périodiquement leurs paramètres de calcul (taux de cotisation et âge de la retraite). Une autre solution consiste à créer des mécanismes d'ajustement automatique définis par la loi, comme l'indexation de l'âge de la retraite sur l'espérance de vie ou l'ajustement automatique des salaires plafond soumis à cotisation.
- Améliorer le rendement des investissements des fonds de pension: assouplir les limites d'investissement des fonds de pension et inclure les actifs alternatifs dans le portefeuille des instruments éligibles.
- Favoriser l'épargne retraite volontaire au moyen d'incitations fiscales et de mécanismes fondés sur l'économie comportementale, tels que l'inscription automatique et l'augmentation automatique de la cotisation dans le temps.
- Améliorer le travail de conseil aux affiliés, tant pendant la phase de constitution que pendant celle de liquidation.
- Trouver de nouveaux mécanismes de collecte des contributions qui permettent d'étendre la couverture à l'ensemble de la population, tels que la collecte de contributions sur la consommation.

France

M. DUCA-DENEUVE (représentant gouvernemental, France)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

Sur la base de l'évaluation de son système national de pensions, la France remplit pleinement l'ensemble des principes fondamentaux des normes de l'OIT:

- **Principe 1: Réalisation progressive de la couverture universelle.** L'ensemble des assurés en France sont obligatoirement affiliés à un régime de retraite de base et un régime de retraite complémentaire fonctionnant par répartition, auxquels s'ajoute un troisième niveau de retraites supplémentaires facultatives fonctionnant par capitalisation. À ce triple niveau s'ajoute un niveau socle contributif assurant une retraite minimale. La France compte actuellement 16,4 millions de retraités de droit direct. Un tiers d'entre eux, dits polypensionnés, perçoivent des pensions de plusieurs régimes de base ou intégrés.
- **Principe 2: Solidarité sociale et financement collectif.** Le système de retraite français fonctionne par répartition: caractérisant une forme de solidarité intergénérationnelle, les

pensions de retraite sont financées par les cotisations assises sur les revenus des actifs, ces dernières constituant plus des quatre cinquièmes des recettes du système. Le système de retraite français comporte également de nombreux dispositifs de solidarités intragénérationnels destinés à limiter les conséquences de certains événements sur les pensions de retraite. Une solidarité interrégimes est enfin à l'œuvre à travers des compensations financières accordées aux régimes en situation de déséquilibre démographique

- **Principe 3: Droit à des prestations adéquates et prévisibles.** Le droit à pension est garanti aux personnes âgées par la Constitution. À travers des règles prévisibles de calcul et de valorisation des droits, qui reflètent les revenus perçus pendant la vie active, le système de retraite français assure aux retraités un niveau de vie satisfaisant. Leur adaptation au coût de la vie est garantie par une règle d'indexation fondée sur l'évolution de l'inflation. Le minimum vieillesse, prestation non contributive attribuée sous condition de ressources, permet de garantir aux personnes âgées un niveau minimal de ressources indépendamment de leur effort contributif pendant leur vie active.
- **Principe 4: Responsabilité générale et principale de l'État.** Celui-ci est le garant du versement régulier des pensions, y compris en cas de crise macroéconomique et financière, à travers un système complet de financement et de gestion de la dette ainsi que des réserves financières constituées. Il fixe les règles législatives et réglementaires applicables aux régimes de retraite et s'assure de la bonne administration et de la qualité du service fourni aux assurés par les caisses de retraite à travers des conventions d'objectifs et de gestion. Il assume enfin une responsabilité propre dans le système de retraite en tant qu'employeur des fonctionnaires civils et militaires, avec un service intégré des retraites de l'État chargé directement de la gestion de leur régime.
- **Principe 5: Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques.** Le système de retraite français protège les personnes vulnérables et contribue à leur assurer une retraite digne, qu'il s'agisse des personnes handicapées, des travailleurs migrants ou des plus fragilisés. Plusieurs mécanismes sont prévus pour compenser les inégalités entre les sexes observées sur le marché du travail, à travers un ensemble de droits familiaux augmentant le montant des pensions des mères et un droit à réversion attribué au moment du décès du conjoint.
- **Principe 6: Viabilité financière, budgétaire et économique.** Si le système de retraite français s'efforce d'offrir un revenu adéquat aux retraités, il veille également à préserver sa viabilité à long terme. Le vieillissement démographique dû à une longévité croissante et à la faiblesse des taux de fécondité ont conduit les gouvernements successifs à mettre en œuvre plusieurs réformes successives visant à maîtriser les conséquences économiques de ces évolutions et à contenir la progression de la dépense de retraite. Les mesures prises, en dernier lieu le relèvement de l'âge de départ en 2010 et l'augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein en 2014, ont permis d'assainir la situation financière du système de retraite.
- **Principe 7: Gestion et administration transparentes.** Le système de retraite français est soumis à un principe de transparence couvrant différents aspects. En matière de pilotage par le Parlement, des lois de financement de la sécurité sociale retracent l'ensemble des dépenses et recettes des régimes de base. De plus, afin d'avoir une vision agrégée du système de retraite, deux instances de suivi et d'expertise du système de retraite ont été créées (Conseil d'orientation des retraites et comité de suivi des retraites). En matière comptable, la Cour des comptes opère chaque année une certification de la branche vieillesse afin de garantir aux citoyens une information financière et comptable claire.

- **Principe 8: Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes.** L'administration des caisses de retraite repose en général sur un principe paritaire, impliquant un contrôle de la gestion administrative par les partenaires sociaux (organisations représentatives des employeurs et des salariés), ainsi qu'une responsabilité en matière d'action sociale au profit des personnes âgées. Dans certains régimes complémentaires, la définition même des paramètres des pensions incombe aux partenaires sociaux. L'ensemble des réformes passées, actuelles et futures du système de retraite français, repose sur une concertation suivie et active avec les partenaires sociaux du secteur privé et de la fonction publique.
- **Principe 9: Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des revenus.** Une indexation annuelle des retraites en fonction du taux d'inflation est en application. Ce mécanisme permet de maintenir tout au long de la vie des retraités le pouvoir d'achat dont ont bénéficié les assurés lors de leur départ en retraite. Le système de retraite français assure *in fine* un niveau de vie médian légèrement supérieur à celui de la population. Le nombre de retraités pauvres est également deux fois moindre que le nombre de personnes pauvres dans l'ensemble de la population.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Le système national de retraite français remplit les principes qui lui avaient été assignés à sa fondation en 1945. Son fonctionnement par répartition, qui implique que les pensions des retraités d'une année soient financées par les cotisations versées par les actifs la même année, garantit une solidarité intergénérationnelle à laquelle la France est profondément attachée. Il est au cœur du pacte social qui unit les générations. Le droit à des prestations adéquates et prévisibles est garanti par le caractère contributif de notre système de retraite: tout retraité a droit à une pension en rapport avec les revenus qu'il a tirés de son activité, dans un cadre respectueux d'une équité de traitement s'agissant de la durée de versement de la pension et de son montant, sans distinction entre sexes, statuts, régimes ou générations. Le système de retraite français assure une solidarité intragénérationnelle importante à travers l'existence de droits familiaux et conjugaux, la prise en compte des périodes d'interruption ou de réduction d'activité et la garantie d'un niveau de vie décent pour tous les retraités, quels que soient les régimes auxquels ils ont été affiliés, avec en particulier l'existence du minimum vieillesse. Enfin, le système de retraite français conserve une préoccupation de pérennité financière: les moyens nécessaires doivent être mis en œuvre afin d'assurer le paiement des pensions sur le long terme, à l'ensemble des assurés du système, avec des ressources qui doivent être financées équitablement entre générations et entre revenus.

3. Que pourrait-on faire pour renforcer le régime de pensions?

En dépit de ses qualités qui en font un système complet au regard des principes fondamentaux de l'OIT, le système de retraite français pourrait être renforcé dans la direction présentée dans le projet de loi instituant un système universel de retraite, dont l'examen au Parlement a été suspendu en mars 2020 en raison de la crise sanitaire. Le système de retraite français a en effet été bâti sur des logiques statutaires et professionnelles, s'appuyant sur de nombreux régimes et plusieurs niveaux de couverture d'assurance-vieillesse. Cette complexité rend indispensable à terme une réforme systémique, réaffirmant le choix d'un système obligatoire par répartition tout en renforçant, par le biais d'un système universel de retraite, l'équité, la solidarité, la lisibilité et la soutenabilité du système de retraite français.

M. SÈVE (représentant des travailleurs, France)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

- **Principe 1: Réalisation progressive de la couverture universelle.** Oui, mais demeure le problème de la pénalisation des carrières incomplètes (en particuliers les femmes), des formes particulières d'emploi et des travailleurs qui, en raison de leurs différents emplois, ont cotisé à différents régimes obligatoires de retraite (les «polypensionnés»).
- **Principe 2: Solidarité sociale et financement collectif.** La solidarité et le financement collectif sont assurés. Seulement, ils restent mal régulés (déficit récurrents, difficulté à piloter les niveaux de vie respectifs des actifs et retraités) et l'équité de la redistribution opérée n'est pas assurée (taux de remplacement différents).
- **Principe 3: Droit à des prestations adéquates et prévisibles.** La prévisibilité des pensions est assez bien assurée tant que l'on n'est pas dans une forme particulière d'emploi ou une carrière incomplète, ou dans un parcours professionnel trop atypique. Les pensions ne baissent jamais. Cela dit, le taux de revalorisation des pensions est imprévisible parce qu'il sert à piloter l'équilibre financier du système, un équilibre par ailleurs très sensible aux aléas de la croissance.
- **Principe 4: Responsabilité générale et principale de l'État.** L'engagement de l'État est réel, il assure de fait la régulation du système et la viabilité financière de beaucoup de régimes. Mais le pilotage est extrêmement opaque pour les citoyens, les médias et même pour les acteurs du système de retraite. Celui-ci est trop complexe du fait de la diversité et l'hétérogénéité des régimes et des mécanismes mis en œuvre.
- **Principe 5: Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques.** Il n'y a pas de discrimination intrinsèque au système. Toutefois, les taux de rendements différents du système pénalisent de fait certaines populations, elles-mêmes pénalisées sur le marché du travail. Par ailleurs, les femmes sont moins bien servies que les hommes en matière de retraite, ce qui révèle que le système ne corrige pas toutes les inégalités de genre au travail et que certains dispositifs sont même antiredistributifs (les bonifications pour enfants profitent paradoxalement aux hommes).
- **Principe 6: Viabilité financière, budgétaire et économique.** Avant la crise de la COVID-19, le système était fondamentalement viable sur la longue durée, les déficits, quand ils existaient, étaient d'ampleur très limitée. La dynamique démographique de long terme est saine, les mesures déjà prises permettent de passer le babyboom avec une perspective d'équilibre structurel à long terme. Cependant, la crise de la COVID-19 a fait baisser drastiquement les cotisations et créé un déficit exceptionnel qu'il faudra financer de façon exceptionnelle (il ne pourra pas et ne devra pas être intégralement compensé par des économies futures sur le système. Cette crise va par ailleurs laisser une cicatrice de longue durée sur la situation financière du système, dans la mesure où le sentier de croissance est durablement affecté. Il va donc falloir rediscuter globalement des paramètres du système (à noter que ce déficit structurel nouveau est a priori d'une ampleur raisonnable, de l'ordre de 0,2 point de PIB). Enfin, le système français est très sensible aux choix de recrutement et de politique salariale de la sphère publique: quand celles-ci se déforment, cela affecte le solde global du système. Cette fragilité intrinsèque doit être prise en compte
- **Principe 7: Gestion et administration transparentes.** Le principal problème vient de la multiplicité des régimes et de leurs interactions, qui rend le système illisible pour tout le monde et surtout très délicat à piloter, même pour les experts!

- **Principe 8: Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes.** La place des partenaires sociaux est très variable d'un régime à l'autre. Le plus important en volume financier (Caisse nationale d'assurance-vieillesse) est faussement paritaire et, en fait, pilotée très directement par l'État. Le second (Agirc-Arrco) est piloté intégralement par les partenaires sociaux, même s'il s'appuie sur l'État pour rendre obligatoire ses décisions. L'État a tendance à vouloir tout piloter seul, alors qu'il a un gros besoin des partenaires sociaux, à la fois pour améliorer la légitimité et la qualité du pilotage et même pour le rendre plus juste et plus accepté par les citoyens et les citoyennes.
- **Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des gains.** En pratique, les pensions en France ne baissent jamais en termes nominal. La revalorisation des pensions est faite annuellement, en principe sur la base de l'inflation (maintien du pouvoir d'achat). Cependant, la revalorisation des pensions est fréquemment ralentie par rapport à l'inflation principalement pour piloter l'équilibre d'un système très sensible aux aléas de croissance (solde très procycliques). De ce fait, la capacité à garantir un taux de revalorisation, et même faire participer les retraités aux fruits de la croissance, est faible. Difficulté aussi à moduler la revalorisation des pensions en tenant compte de la justice sociale.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Le système français de retraites, qui a joué un rôle important dans la constitution de notre modèle social, n'est plus complètement adapté au monde d'aujourd'hui. Il s'est bâti selon une logique de métiers et de secteurs comme contrepartie à des conditions de travail ou à une pénibilité reconnue au travail. Aujourd'hui, la pénibilité a évolué, les métiers ont changé, les salariés passent plus facilement d'un secteur d'activité à un autre. Tout cela entraîne des difficultés au moment du départ à la retraite, avec une multiplicité de règles selon les statuts et plusieurs pensions versées («polypensionnés»). De fait, la diversité des règles et leur méconnaissance partielle créent un sentiment d'injustice. Le chômage est devenu un «aléa de carrière» de plus en plus fréquent, ce qui a des conséquences sur les droits à la retraite: la carrière est plus rarement linéaire et croissante et les interruptions de carrières ne sont plus rares, donc il est – et sera davantage – plus compliqué d'accumuler les droits nécessaires pour partir à l'âge minimum légal. Par ailleurs, les jeunes entrent de plus en plus tard sur le marché du travail et dans des conditions d'emploi dégradées, ce qui est mal compensé par le système de retraite.

3. Que pourrait-on faire pour renforcer le régime de pensions?

Quatre objectifs à atteindre:

1. **Faire le choix de systèmes de pension essentiellement par répartition**, systèmes plus solide et plus solidaire que la capitalisation individuelle. Celle-ci doit être cantonnée à une part accessoire du financement de la retraite.
2. **Construire un système universel et collectif**, c'est-à-dire un système qui couvre tous les actifs, et au sein duquel ceux-ci sont solidaires dans la construction de leur droit à la retraite. Il faut éviter les pertes de droits à la retraite en cas de changement de secteur économique ou de forme d'emploi.
3. **Lutter contre les discriminations, et tout particulièrement les inégalités entre femmes et hommes.** Si le système de retraite n'a pas vocation à corriger après coup toutes les inégalités qui se sont créées dans la vie active, il ne peut être indifférent aux inégalités dont les femmes ont été, et sont encore souvent, victimes sur le marché du travail et dans l'entreprise
4. **Associer les travailleurs et leurs représentants au pilotage du système de retraite.** La retraite est un droit construit par les travailleurs, avec les contributions des travailleurs, et

qui assure une solidarité entre les différentes générations de travailleurs: le système de retraite ne peut pas être géré sans l'avis des travailleurs.

Trois axes de progrès social à assurer:

- 1. Renforcer le droit à une retraite descente.** Des dispositifs non contributifs doivent protéger les personnes âgées contre la pauvreté, mais les mécanismes contributifs doivent aussi assurer une pension minimale décente. Une carrière complète doit donner droit à une retraite égale au salaire minimum.
- 2. Améliorer l'équité des droits à la retraite.** Le système de retraite redistribue la richesse entre les générations, mais aussi entre les catégories de travailleurs. Il faut améliorer la justice de cette redistribution, notamment envers les travailleurs exposés aux conditions de travail et d'emploi les plus difficiles.
- 3. Face au vieillissement, garantir aux travailleurs la possibilité de se maintenir en emploi.** Les systèmes de retraite sont confrontés au vieillissement des populations, et donc à la nécessité de reculer l'âge de la retraite. Tous les travailleurs n'ont pas la même possibilité de se maintenir en emploi, et surtout dans une forme d'emploi décent. C'est aussi de la responsabilité des employeurs et des gouvernements de permettre à tous les travailleurs d'avoir accès à un emploi décent même à un âge avancé. Plus globalement, les systèmes de retraites doivent développer les possibilités de choix pour que les travailleurs maîtrisent leur passage à la retraite (développer en particulier les possibilités de passage progressif à la retraite).

M. SARRAZIN (représentant des travailleurs, France)

1. a) **Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?**

- **Principe 1: Réalisation progressive de la couverture universelle.**
 - L'ensemble de la population active française est aujourd'hui couverte par l'un des 42 régimes de retraite. Néanmoins la couverture est très hétérogène. La multitude de régimes entraîne manque de lisibilité, complexité et problèmes d'équité.
 - Projet gouvernemental de création d'un système universel par répartition et par points, interrompu par la crise sanitaire.
- **Principe 2: Solidarité sociale et financement collectif:**
 - La masse des pensions de retraite représente 321 milliards d'euros, dont 44 milliards d'euros au titre de la solidarité (c'est-à-dire sans contrepartie de cotisations directes), soit 14 pour cent du montant total². Une multitude de dispositifs permettent de compenser l'impact des «aléas de la vie» sur la retraite: majorations familiales, droits accordés aux assurés qui connaissent des interruptions de carrière (maladie, invalidité, chômage), prise en compte de la pénibilité, minimum vieillesse, etc.
 - Les ressources du système de retraite proviennent dans leur très grande majorité (80 pour cent) des cotisations assises sur les revenus d'activité. Elles proviennent également d'impôts et taxes affectés (près de 12 pour cent) et d'autres ressources qui proviennent d'organismes tiers (assurance-chômage, caisse nationale d'assurance famille, État, etc.).
- **Principe 3: Droit à des prestations adéquates et prévisibles:**
 - Le niveau de vie moyen des retraités est supérieur à celui de l'ensemble de la population depuis le milieu des années quatre-vingt-dix et il devrait le rester jusqu'à la fin des années

² Étude DREES n°1116, juin 2019.

deux mille avant de commencer à diminuer. La pension de retraite moyenne représentait aux alentours de 51,4 pour cent des revenus moyens d'activité en 2018, soit 1 544 euros par mois. Existence de minimas sociaux et création d'une pension minimum à 1 000 euros par mois en projet.

- Prise en compte de l'évolution du coût de la vie dans la revalorisation des pensions (avec des variations selon les régimes).

1. b) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions ne respecte pas ou ne respecte que partiellement?

- **Principe 6: Viabilité financière, budgétaire et économique.** Toute proportion gardée, la viabilité financière du système de retraite français pose question:
 - Le poids des dépenses de retraite est très important (environ 14 pour cent du PIB).
 - La crise de la COVID-19 et la baisse des recettes consécutives aux mesures de report et d'exonération de cotisations en soutien aux entreprises vont durement impacter le solde financier en 2020 (-25,4 milliards d'euros contre -4,2 milliards d'euros prévus initialement).
 - Au-delà des chocs conjoncturels, le système de retraite apparaît durablement et structurellement déficitaire.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Objectivement, le système de retraite français est un bon système. Il assure un bon niveau de vie à nos aînés et prévoit un «filet de sécurité» pour les plus vulnérables. Mais cela a un prix. Les dépenses de retraite augmentent régulièrement et représentent désormais près de 14 pour cent du PIB, loin devant l'Allemagne (10 pour cent) et quasiment le double de la moyenne OCDE (7,5 pour cent)³.

Le vieillissement de la population accentue ces difficultés et démontre que la situation n'est pas tenable financièrement:

- La durée de vie à la retraite augmente (plus de 25 ans, soit le niveau le plus élevé de l'OCDE), et le ratio cotisants/retraités diminue (6/1 en 1945 pour 1,7 aujourd'hui et 1,3 en 2060).
- Dans le même temps, l'âge légal de départ à la retraite est fixé à 62 ans (l'âge moyen de départ est lui de 62,1 ans), soit un des plus bas d'Europe, 3 ans de moins que l'Allemagne par exemple.
- L'équilibre financier du système de retraite n'est pas assuré. Il ne l'était pas avant la crise sanitaire non plus. Pour le préserver et assurer la solidarité intergénérationnelle, il convient de prendre des mesures pour ajuster les paramètres de fonctionnement de la retraite.

3. Que pourrait-on faire pour renforcer le régime de pensions?

Dans tous les cas, il faut rappeler que la priorité actuelle c'est la reprise économique, le retour de la croissance. Nous n'avons jamais connu une crise mondiale de cette ampleur.

À moyen terme, plusieurs leviers sont éventuellement mobilisables:

- augmentation des cotisations, mais c'est exclu vu le contexte économique et le poids des charges sociales;
- gel ou baisse du niveau des pensions, mais c'est socialement très difficile;
- allongement de la durée du travail, levier le plus évident et le plus efficace dans la durée.

³ Rapport sur les régimes de pension OCDE – 2019.

Dans un contexte de très forts enjeux de société autour de la question des retraites, une mesure d'âge doit permettre: de préserver le niveau de vie des retraités, de continuer à financer un haut niveau de solidarité et de rassurer les français sur la pérennité du système.

La question du développement, en complément du système de retraite obligatoire par répartition, de la retraite par capitalisation ne doit pas être écartée du débat public. Le poids de ce type de dispositif dans le PIB en France s'élève actuellement à 10 pour cent (soit 220 milliards d'euros environ), contre 126 pour cent en moyenne dans l'OCDE ⁴.

Chine

M. Zhang XING (représentant gouvernemental, Chine)

1. Vue d'ensemble

À l'heure actuelle, la Chine s'est engagée à construire et à améliorer le système de retraite à plusieurs niveaux. Le premier pilier du système de retraite est l'assurance-vieillesse de base (y compris l'assurance-vieillesse de base pour les employés urbains et l'assurance-vieillesse de base pour les résidents urbains et ruraux). Sa couverture continue de s'étendre, les prestations continuent d'augmenter, le système et le mécanisme de gestion et d'exploitation des fonds sont constamment améliorés et la durabilité des fonds est renforcée. Le deuxième pilier comprend la pension professionnelle, disponible pour tous les employés du gouvernement, et la pension d'entreprise, disponible pour les employés des entreprises. À ce jour, l'ensemble du personnel du gouvernement et des institutions publiques a adhéré au plan de rente/retraite professionnelle, tandis que le nombre d'entreprises et d'employés participant au plan de rente/retraite d'entreprise augmente également. Le fonds de rente permet d'atteindre l'objectif de maintien et de valorisation de la valeur. Le troisième pilier est un système de retraite individuelle testé à Shanghai, dans le Fujian et dans le parc industriel de Suzhou.

2. Système d'assurance-vieillesse de base

Le système chinois d'assurance-vieillesse de base est conçu pour renforcer la solidarité et la cohésion sociales.

Le système d'assurance-vieillesse de base pour les employés urbains combine les modalités de mutualisation sociale et de capitalisation individuelle. Le fonds de mutualisation sociale correspond à un régime par répartition, tandis que la capitalisation individuelle suit un modèle de financement intégral. Le paiement de la pension de base assure la redistribution des droits et intérêts en matière de retraite des travailleurs à hauts revenus vers ceux ayant de plus faibles revenus. La contribution à l'assurance-vieillesse de base des employés urbains est payée conjointement par les entreprises et les employés. À l'heure actuelle, la contribution de l'employeur au compte de mutualisation sociale équivaut à 16 pour cent de la masse salariale totale, et chaque employé verse 8 pour cent de son salaire sur son compte individuel. Le taux de remplacement de l'assurance-vieillesse de base des employés des entreprises urbaines est d'environ 67 pour cent, ce qui permet de répondre aux besoins essentiels des travailleurs retraités. Chaque année, le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale est chargé d'ajuster les retraites en fonction de l'augmentation du salaire moyen et de la hausse des prix. Actuellement, la pension de subsistance dépend d'un régime à prestations définies, et son taux de remplacement peut être estimé en fonction de la base de cotisation et des années de cotisation. Par contre, la pension du compte individuel dépend d'un

⁴ Observatoire des retraites d'Eres – Edition 2019.

régime à cotisations définies, et son taux de remplacement doit être déterminé en fonction du taux de cotisation et du taux d'intérêt comptable annuel.

L'assurance-vieillesse de base pour les résidents urbains et ruraux utilise également le système indiqué ci-dessus, à savoir la combinaison de la mutualisation sociale et de la capitalisation individuelle. Le versement personnel des résidents sur les comptes individuels est entièrement cumulé/financé, tandis que le ministère des Finances est responsable du versement de la pension de subsistance, ce qui est aussi là pour refléter le principe de solidarité sociale. Les cotisations des résidents urbains et ruraux sont entièrement versées sur le compte individuel, tandis que le gouvernement accorde une allocation correspondante. Lorsque les résidents remplissent les conditions pour recevoir des prestations de retraite, ils peuvent percevoir une pension de subsistance mensuelle versée par le gouvernement en plus de la pension du compte individuel. Les prestations seront également ajustées dans le temps en fonction de l'indice des prix, du développement économique et d'autres facteurs.

Le système d'assurance-vieillesse de base est totalement égalitaire entre les hommes et les femmes, sans discrimination de genre.

3. Défis

Actuellement, au total, les recettes annuelles du fonds d'assurance-vieillesse de base des employés urbains sont toujours supérieures aux dépenses, et le solde cumulé du fonds continue d'augmenter. En 2019, les recettes du fonds d'assurance-vieillesse de base des employés des entreprises urbaines s'élevaient à 5 291,9 milliards de yuans, et les dépenses du fonds s'élevaient à 4 922,8 milliards de yuans. À la fin de l'année, le solde cumulé du fonds s'élevait à 5 462,3 milliards de yuans. À l'avenir, en raison de l'accélération du vieillissement de la population, la pression sur les recettes et les dépenses du fonds continueront d'augmenter, mais le ministère des Finances comblera le déficit. Par conséquent, le système est également viable à moyen et à long terme.

Cependant, il est indéniable que le vieillissement de la population chinoise s'accélère. Fin 2019, le nombre total de personnes âgées de plus de 60 ans en Chine est passé à 254 millions, soit 18,1 pour cent de la population totale. Parmi elles, 176 millions de personnes étaient âgées de plus de 65 ans, ce qui représente 12,6 pour cent de la population totale. Avec l'aggravation du vieillissement de la population, la pression et la charge qui pèsent sur le système de retraite de base chinois augmentent.

4. Contre-mesures

Afin de répondre activement aux défis que soulève le vieillissement de la population, il est nécessaire de promouvoir davantage la réforme et le développement du système de retraite chinois, notamment, d'accélérer la création d'un système de retraite à plusieurs niveaux, de prendre des mesures politiques fortes afin de promouvoir le développement de la rente d'entreprise dans toutes sortes d'entreprises et d'activer l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de mesures qui favorisent la création d'un système de retraite individuel.

Afin d'optimiser le système de retraite, le mécanisme d'ajustement des prestations de retraite doit être amélioré. Les paramètres du système doivent également être ajustés, comme le report de l'âge légal de départ à la retraite. Le rythme de planification globale de l'assurance-vieillesse de base des employés des entreprises urbaines devrait être accéléré, ce qui contribuera à renforcer la capacité du fonds à résister aux risques dans leur ensemble et incitera les entreprises et leurs employés à participer aux plans de rente d'entreprise grâce à l'amélioration des politiques fiscales préférentielles, tout en augmentant le taux de retour sur investissement.

M^{me} GUO (représentante des travailleurs, Chine)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

- **Principe 1: Réalisation progressive de la couverture universelle.** Oui, bien que la qualité de la couverture pour certains groupes vulnérables tels que les travailleurs informels doive être améliorée.
- **Principe 2: Solidarité sociale et financement collectif.** Les deux régimes, celui des travailleurs et celui des résidents, sont financés collectivement, mais la subvention jumelée pour les cotisations individuelles dans le régime des résidents n'a pas fourni d'incitations suffisantes pour parvenir à des niveaux de cotisation plus élevés.
- **Principe 3: Droit à des prestations adéquates et prévisibles:**

Pour le régime des travailleurs: depuis 2005, la prestation de retraite nominale pour le régime des travailleurs a été augmentée chaque année. Le taux d'augmentation était de 10 pour cent entre 2005 et 2015, de 6,5 pour cent en 2016, de 5,5 pour cent en 2017 et de 5 pour cent en 2018 et 2019.

Pour le régime des résidents: il existe d'énormes différences entre les régions, le niveau des prestations dépendant fortement de la situation budgétaire du gouvernement local.
- **Principe 4: Responsabilité globale et principale de l'État.** Le fonds de pension n'est pas financé uniquement par les cotisations des employeurs et des travailleurs, mais aussi par des subventions gouvernementales. Selon l'article 13 de la Loi sur l'assurance sociale, lorsque les fonds d'assurance de base sont insuffisants pour effectuer les versements, le gouvernement doit fournir des subventions. D'après la Loi sur l'assurance sociale, le gouvernement est responsable de la gestion administrative des organismes de sécurité sociale.
- **Principe 5: Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques.** Oui. Pour les personnes pauvres, gravement handicapées ou vivant dans des régions éloignées, les cotisations au régime des résidents sont fournies totalement ou partiellement par les gouvernements locaux.
- **Principe 6: Viabilité financière, budgétaire et économique.** La mutualisation des fonds de pension des travailleurs est effectuée au niveau des provinces plutôt qu'au niveau national. Il existe de grandes différences entre les différentes provinces de Chine. Pour les provinces de l'est de la Chine, les fonds de pension sont viables, mais ce n'est pas le cas pour les provinces de l'ouest. Le gouvernement de la Chine a donc décidé, depuis 2018, de créer un fonds d'ajustement central. Chaque province doit cotiser à ce fonds, le taux de cotisation le plus faible étant de 3 pour cent, sur la base du salaire moyen, et les travailleurs doivent être couverts dans chaque province.
- **Principe 7: Gestion et administration transparentes.** Oui, par exemple, de nombreuses branches de l'administration locale utilisent des comptes publics et des lignes d'assistance WeChat pour plus de simplicité et de transparence.
- **Principe 8: Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes.** Selon l'article 9 de la Loi sur l'assurance sociale, les syndicats protègent les droits et les intérêts légitimes des employés et, aux termes de celle-ci, ils ont le droit de participer à l'examen des principaux problèmes en matière d'assurance sociale et au comité de supervision de l'assurance sociale, ainsi que de superviser les questions liées aux droits des employés en matière d'assurance sociale.

- **Principe 9: Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des revenus.** Pour les travailleurs du secteur formel, oui. Veuillez vous référer à la réponse concernant le principe 3 ci-dessus.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

1. **Couverture.** Si l'on considère à la fois les régimes pour les travailleurs et les résidents, la Chine a atteint une couverture complète, bien que la qualité de la couverture pour certains groupes informels nécessite encore d'être améliorée (par exemple, **un grand nombre de travailleurs immigrés sont couverts par le régime des résidents**).
2. **Adéquation.** Les prestations du régime des travailleurs sont relativement satisfaisantes et ont été augmentées chaque année. Le niveau des prestations du régime des résidents dépend de la situation financière des gouvernements locaux.
3. **Viabilité.** De grandes différences existent entre les régions, les fonds de pension étant plus viables dans les provinces de l'Est que dans les provinces de l'Ouest. Le Fonds central d'ajustement a été créé afin d'augmenter le niveau de mutualisation des fonds de pension en Chine.
4. **Piliers.** Actuellement, les prestations de retraite du premier pilier constituent toujours la principale source de revenu des travailleurs retraités. Avec la réduction de la taille du premier pilier (en diminuant le taux de cotisation des employeurs afin de laisser plus de place aux autres piliers) et l'augmentation du taux de couverture de la rente d'entreprise et des pensions privées, la Chine s'apprête à mettre en place un système de retraite à plusieurs piliers.

3. Que pourrait-on faire pour renforcer le régime de pensions?

1. **Étendre le régime applicable aux travailleurs à davantage de travailleurs informels.** Des mesures plus efficaces doivent être prises afin de vérifier que les employeurs appliquent les règles et réglementations en vigueur en matière de retraite. La transférabilité devrait être plus pratique et garantir une équité suffisante, y compris au sein du régime des travailleurs et entre les régimes des travailleurs et des résidents.
2. **Améliorer la prévisibilité des ajustements des pensions.** Les prestations du régime des travailleurs sont actuellement ajustées et augmentées chaque année. Mais l'annonce de ces ajustements se fait généralement sur la base d'ordonnances administratives, de sorte qu'ils ne sont pas assez prévisibles.
3. **Améliorer la viabilité du système.** Afin de résoudre le problème du coût de transition qui s'est posé dans les années quatre-vingt-dix, davantage de capitaux publics ont été transférés des entreprises publiques aux fonds de sécurité sociale, et la réglementation des transferts doit encore être améliorée.
4. **Examen général du système à plusieurs piliers.** Les limites et les responsabilités des différents piliers doivent être clairement définis.

Côte d'Ivoire

M. Idriss TRAORE (représentant gouvernemental, Côte d'Ivoire)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pension respecte pleinement ou en grande partie?

Les principes fondamentaux des normes de l'OIT que le système de pension de la Côte d'Ivoire respecte sont les suivants:

- **Principe 1: Réalisation progressive de la couverture universelle. Respecté.** La Côte d'Ivoire a institué par l'ordonnance n° 2019-636 du 17 juillet 2019, un régime social pour les travailleurs indépendants dans l'optique d'étendre la couverture sociale à d'autres couches de la population.
- **Principe 2: Solidarité sociale et financement collectif. Respecté partiellement.** Les régimes de retraite de base en Côte d'Ivoire fonctionnent selon le mode dit «par répartition» qui repose sur une forte solidarité entre générations. Leur financement est assuré tant par l'employeur que par le travailleur, aussi bien dans le secteur public que dans le privé. Cependant, nous œuvrons actuellement pour la mise en place d'un minimum vieillesse pour les personnes du troisième âge sans revenu dans le cadre d'une solidarité nationale.
- **Principe 3: Droit à des prestations adéquates et prévisibles. Respecté.** Le cadre juridique national garantit un droit à pension pour les personnes ayant cotisé dans un régime de sécurité sociale et un montant mensuel de pension minimum supérieur ou égal à 50 pour cent du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).
- **Principe 4: Responsabilité générale et principale de l'État. Respecté.** L'État assume la responsabilité générale pour la bonne administration et le financement des institutions et des services de sécurité sociale, ainsi que pour la fourniture des prestations en bonne et due forme.
- **Principe 5: Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques. Respecté.** La législation nationale prévoit les mêmes dispositions entre les sexes relativement à l'accès aux prestations de vieillesse.
- **Principe 6: Viabilité financière, budgétaire et économique. Respecté.** Selon les études actuarielles menées dans le cadre de la réforme du système de sécurité sociale en 2012, et grâce à la gouvernance instaurée et le contrôle de la gestion des institutions de prévoyance sociale, l'équilibre des régimes de retraite sera maintenu sur le long terme.
- **Principe 7: Gestion et administration transparentes. Respecté.** Les dispositions juridiques, notamment la loi n° 99-476 du 2 août 1999 portant définition et organisation des institutions de prévoyance sociale, garantissent la transparence, la responsabilité et la solidité de l'administration et la gestion des fonds des régimes de pension.
- **Principe 8: Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes. Respecté.** Conformément à la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux participent à l'administration des institutions de prévoyance sociale et sont consultés pour toutes les questions relatives notamment à la pension de retraite.
- **Principe 9: Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des revenus. Respecté.** L'État de Côte d'Ivoire procède depuis 2012, conformément au code de prévoyance sociale, à des revalorisations de pension de retraite (au moins 19 pour cent d'augmentation dans le secteur privé depuis cette date).

1. b) Quels sont les principes fondamentaux des normes de l'OIT que le régime de pensions ne respecte pas ou ne respecte que partiellement?

Relativement au principe 2: Solidarité sociale et financement collectif, il convient d'indiquer que nous essayons actuellement d'initier un projet de mise en place d'un minimum vieillesse permettant à toutes les personnes âgées sans revenu de disposer d'une pension de vieillesse minimum.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Le système de pension en Côte d'Ivoire est en pleine expansion grâce aux réformes intervenues depuis 2012 afin de garantir leur pérennité, d'améliorer leur efficacité et d'assurer le paiement des pensions de retraite sans discontinuité et sur le long terme. Ces réformes ont permis de disposer aujourd'hui d'un système de retraite qui fonctionne très bien, avec des paiements de pensions réguliers et une qualité de service de plus en plus renforcée.

Dans le cadre de l'extension de la couverture sociale et conformément aux recommandations de l'OIT, l'État de la Côte d'Ivoire a institué, à travers l'ordonnance no 2019-636 du 17 juillet 2019, le régime social des travailleurs indépendants (RSTI), dont la mise en œuvre effective va démarrer en début d'année 2021. Ce régime permettra à l'ensemble de travailleurs dits indépendants composés en grande partie des acteurs du secteur dit «informel» de bénéficier des prestations sociales, dont la pension de retraite.

3. Que pourrait-on faire pour renforcer le régime de pensions?

Pour améliorer le système de pension, les actions suivantes pourraient être menées:

1. accélérer la mise en œuvre du régime social des travailleurs indépendants;
2. mettre en place un minimum vieillesse pour les personnes âgées sans revenu;
3. instituer un régime de retraite complémentaire par capitalisation pour les travailleurs du secteur privé pour améliorer le niveau de pension servie;
4. réaliser les études actuarielles régulières pour s'assurer de la viabilité du système de pension;
5. renforcer les capacités des administrations en charge de la régulation du système de pension.

M. Mamadou TRAORE (représentant des travailleurs, Côte d'Ivoire)

1. La réforme de la pension de retraite en Côte d'Ivoire

Le régime de la pension de retraite en Côte d'Ivoire est géré par deux institutions, à savoir l'Institut de prévoyance sociale-Caisse nationale de prévoyance sociale (IPS-CNPS) pour le secteur privé et l'Institut de prévoyance sociale-Caisse générale des retraités des agents de l'État (IPS-CGRAE) pour le secteur public. En 2012, face à l'essoufflement des régimes de retraite basées sur le modèle de la répartition, une vaste réforme a été entreprise aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.

Cette réforme, entrée en vigueur depuis le 1^{er} février 2012, a pour but de rétablir la branche de retraite qui affichait depuis 2004 des déficits réguliers. Elle prévoit un recul progressif de l'âge légal de liquidation de la pension de retraite qui passe de 55 à 60 ans entre 2012 et 2016, une prise en compte dans la base de calcul de la pension des quinze meilleures années de salaires (au lieu de 10 années), ainsi qu'une valorisation des pensions basées sur l'évolution du coût de la vie et non plus sur les salaires.

Avant la réforme, la pension de vieillesse pouvait être demandée à partir de 55 ans. Depuis le 1^{er} février 2012, l'âge de demande de la pension de vieillesse est passé à 56 ans pour les demandes

effectuées en 2012 et augmente progressivement d'une année tous les ans jusqu'à atteindre l'âge de 60 ans en 2016.

De même, l'âge de la demande anticipée augmente progressivement d'une année tous les ans pour passer de 51 ans en 2012 à 55 ans 2016. S'agissant de la pension de réversion, l'âge de liquidation augmente progressivement de 51 ans en 2012 pour attendre 55 ans en 2013. Par ailleurs, pour la détermination du salaire moyen, le nombre de meilleures années prises en compte passera de 10 ans en 2011 à 15 ans en 2016.

2. La gestion de la pension de retraite dans le secteur privé

Elle est l'apanage de l'IPS-CNPS institué par la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant modification du Code de prévoyance sociale du 20 décembre 1968. Cette loi prévoit des prestations sociales en faveur des travailleurs, dont la pension de retraite ou pension de vieillesse. C'est un régime contributif financé à la fois par le travailleur et l'employeur dans les proportions suivantes: part patronal 7,70 pour cent; part salariale 6,30 pour cent, soit un total de 14 pour cent pour un plafond mensuel de 1 647 315 francs CFA et un plancher de 60 000 Francs CFA correspondant au SMIG actuellement en vigueur. Dans le cadre de la poursuite de la réforme au niveau du secteur privé, une disposition vise à prendre en compte les travailleurs indépendants issus pour la plupart de l'économie informelle. Ce sera à terme plus de 5 millions de travailleurs qui bénéficieront de la pension de retraite sur la base d'une contribution volontaire personnelle.

3. La gestion de la pension de retraite dans le secteur public

Elle est à la charge de l'IPS-CGRAE institué par le décret n° 2012-367 du 18 avril 2012. C'est aussi un régime contributif cofinancé par le travailleur et l'employeur (l'État) à hauteur de 25 pour cent, dont les deux tiers à la charge de l'employeur et l'autre tiers à la charge du travailleur. Ce régime, dit de répartition, est basé sur la solidarité entre les générations. Les pensions de retraites sont financées à partir des cotisations prélevées sur les salaires des actifs. Dans un passé récent, le niveau de vie d'un travailleur devenu inactif était assuré par sa pension de retraite ou ses rentes viagères qui sont définis par le cadre juridique de l'Institution de prévoyance sociale.

Conclusion

Vu le niveau relativement modeste de ces revenus, une nouvelle réforme dite retraite par capitalisation ou retraite complémentaire est en cours de validation pour soutenir les revenus des personnes à la retraite, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. Il s'agit d'un régime hybride (volontaire pour les travailleurs déjà en activité et obligatoire pour les futurs salariés du secteur public comme du secteur privé) qui deviendra à terme obligatoire à raison de 5 pour cent du salaire de base. Nous souhaitons vivement que cette réforme devienne réalité afin de soulager les difficultés des personnes des troisième et quatrième âges. Pour la pérennité du système, il conviendrait de faire une révision périodique des acquis afin de pouvoir anticiper les crises éventuelles qui pourraient saper tous les efforts consentis.

M. LADOUYOU (représentant des employeurs, Côte d'Ivoire)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

Il convient d'indiquer que la Côte d'Ivoire n'a ratifié aucune des deux conventions relatives à la sécurité sociale, à savoir la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967. Toutefois, la Côte d'Ivoire a mis en application certains principes qui sous-tendent la sécurité sociales et contenus dans la recommandation (n° 202) de l'OIT sur les socles de protection sociale,

2012. La Côte d'Ivoire a ainsi mis en place une politique de protection sociale dont l'institution de la pension de vieillesse, tant pour les travailleurs du secteur privé que pour les fonctionnaires et agents de l'État, constitue une parfaite illustration.

La Caisse de retraite des travailleurs du secteur privé a été créée pour la première fois le 21 septembre 1960. Après plusieurs changements de la forme juridique sera créée, par décret pris en 2000, l'Institution de prévoyance sociale-Caisse nationale de prévoyance sociale en application de la loi n° 99-476 du 2 août 1999 portant organisation et fonctionnement des institutions de prévoyance sociale. Elle a pour missions:

- la gestion du régime obligatoire de prévoyance sociale des travailleurs du secteur privé qui comprend quatre branches, dont celle de l'assurance-vieillesse (retraite);
- la gestion des régimes complémentaires ou spéciaux, obligatoires ou volontaires;
- le recouvrement des cotisations sociales et le service des prestations afférentes à ces différents régimes.

S'agissant du régime de pension, il consiste à accorder au travailleur, qui a fait valoir ses droits à la retraite, un revenu de remplacement. Le taux de cotisation est de 14 pour cent, dont 55 pour cent à la charge de l'employeur et 45 pour cent à la charge du travailleur. S'agissant du respect des principes fondamentaux de l'OIT, il faut dire que notre système de pension ne les respecte pas pleinement, et pour cause, le premier principe qui est celui de l'universalité n'est pas effectif. En effet, seuls les travailleurs salariés immatriculés à la Caisse de prévoyance sociale peuvent en bénéficier. En outre, les fonctionnaires bénéficient également du régime de pension tel que géré par la Caisse générale de retraite des agents de l'État. Il est clair que les autres couches de la population ne sont pas couvertes en matière de pension, notamment les acteurs de l'économie informelle. Toutefois, il faut noter que le gouvernement a mis en place un régime de retraite pour les travailleurs indépendants. Ce régime devrait bénéficier aux acteurs de l'informel qui acceptent de se faire immatriculer.

1. b) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le système de régime ne respecte pas ou ne respecte que partiellement?

Dans le système de pension du secteur privé, l'État n'intervient pas en termes de fonds à mettre à disposition. En revanche, l'État est membre du comité tripartite de gestion. Toutefois, s'agissant des fonctionnaires et agents de l'État, l'État employeur apporte une contribution.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Notre système de pension se porte bien du point de vue de l'équilibre financier. Les pensions de retraite ont même été revalorisées de 5 pour cent. Toutefois, le niveau de pension servi aujourd'hui est en retrait de la législation. En effet, alors que la loi indique que le plafond est de 45 fois le salaire minimum interprofessionnel garanti, celui-ci n'a pas été actualisé à ce jour bien que le montant du SMIG soit passé de 36 607 FCFA à 60 000 FCFA depuis 2015. Et, comme il fallait s'y attendre, les partenaires sociaux, à travers le Conseil national de dialogue social, ont saisi l'Institution de prévoyance sociale pour que le plafond de la pension soit mis en conformité avec la loi.

Par ailleurs, l'Institution de prévoyance sociale se propose de mettre en place une retraite complémentaire comme le commande la loi. Cependant, elle veut que cette complémentaire soit obligatoire pour tous les travailleurs et que ce soit la seule institution à en avoir la gestion, à l'exclusion des assurances privées qui ont une longue tradition dans la mise en place et la gestion de la complémentaire. Les partenaires sociaux, et notamment les employeurs, appellent à l'ouverture du dialogue.

3. Que faire pour renforcer le système de pensions?

D'abord, actualiser l'application du cadre réglementaire et, ensuite, éviter que la mise en place de la complémentaire ne crée des charges importantes pour les employeurs et pour les travailleurs et que les intérêts des assureurs privés soient pris en compte.

Tunisie

M. DHOAIFI (représentant gouvernemental, Tunisie)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

- **Principe 1: Objectif de la couverture universelle.** Partant du principe que l'universalisation de la protection sociale est un mouvement à long terme et une dynamique continue, la Tunisie a bâti son système de protection sociale selon une approche progressive. Ce dernier repose sur un ensemble des régimes de sécurité sociale et des programmes d'assistance sociale. Ainsi, au niveau de la sécurité sociale, la couverture sociale a été étendue progressivement au fil des années aux différentes catégories socioprofessionnelles à travers la mise en place de divers régimes de sécurité sociale répondant aux besoins et aux spécificités professionnelles de ces catégories et tenant compte de leurs capacités contributives. Actuellement, le système de la sécurité sociale (y compris le système de pension) couvre tous les secteurs d'activité et la quasi-totalité des catégories socioprofessionnelles. Le taux de couverture sociale réelle dans les deux secteurs public et privé est de l'ordre 85 pour cent. Au niveau de l'assistance sociale, la Tunisie a mis en place des programmes et mécanismes non contributifs de lutte contre la pauvreté (le Programme national d'aides aux familles nécessiteuses en 1986 (PNAFN), l'assistance médicale gratuite et à tarif réduit en 1998 et les aides octroyées aux handicapés). Ces programmes sont financés par le budget de l'État.
- **Principe 2: Solidarité sociale et financement collectif.** La sécurité sociale en Tunisie (y compris le système de retraite) fonctionne selon le principe de répartition. Elle repose sur un financement collectif et une mutualisation des risques. Son financement est basé principalement sur les coti-contributions des salariés et des employeurs. À noter que, dans le cadre de la diversification des sources de financement de la sécurité sociale, une contribution sociale de solidarité affectée entièrement au financement des caisses de sécurité sociale a été créée en 2018. Sont soumis à cette contribution aussi bien les personnes physiques que des personnes morales.
- **Principe 3: Droit à des prestations de retraite adéquates et prévisibles.** Le système tunisien de sécurité sociale est un système de couverture professionnelle. La couverture par un régime de sécurité sociale est liée à l'exercice d'une activité professionnelle. L'ouverture des droits aux prestations de sécurité sociale (y compris le droit à pension) est liée à certaines conditions fixées par la loi qui garantit des niveaux de pensions minima.
- **Principe 4: Responsabilité générale et principale de l'État.** La sécurité sociale est un service public. Les lois en vigueur consacrent la responsabilité générale de l'État qui reste un garant du dernier ressort pour assurer la pérennité financière et budgétaire du système de sécurité sociale et garantir des prestations adéquates et prévisibles.
- **Principe 5: Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques.** Tous les mécanismes et programmes de protection sociale garantissent le caractère inclusif de la protection sociale sans discrimination, ni distinction faite entre hommes et femmes. À la vieillesse, le droit aux prestations offertes par le système de la

protection sociale obéit à des critères objectifs et à des conditions qui sont fixées par la loi sans distinction faite entre les membres de la société (y compris entre les hommes et les femmes). En revanche, des dispositions particulières sont prévues au profit des personnes ayant des besoins spécifiques.

- **Principe 6: Viabilité financière, budgétaire et économique.** Le système de la sécurité sociale (notamment la branche retraite) connaît depuis des années des tensions financières grandissantes dues principalement aux mutations démographiques, la générosité du système, le recul de l'emploi dans le secteur privé, l'importance du secteur informel, etc. Devant cette situation, plusieurs mesures ont été prises:
 - réforme du régime de retraite dans le secteur public;
 - création d'une contribution sociale de solidarité affectée entièrement au financement des caisses de sécurité sociale;
 - mise en place d'une nouvelle stratégie pour améliorer le recouvrement des créances de la Caisse nationale de Sécurité sociale (CNSS).
- **Principe 7: Gestion et administration transparentes.** La gestion administrative et financière de chaque caisse de sécurité sociale est assurée par un conseil d'administration tripartite (gouvernement, Union générale tunisienne du travail (UGTT), Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA)) présidé par un président directeur général. Ces caisses sont soumises à la tutelle du ministère des Affaires sociales et au contrôle financier de la Cour des comptes et des structures d'inspection et du contrôle du ministère des Finances et de la présidence du gouvernement.
- **Principe 8: Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes.** Les conseils d'administration des caisses de sécurité sociale sont tripartites. Cette approche participative et consensuelle est renforcée par la signature du contrat social conclu le 14 janvier 2013 entre le gouvernement et les partenaires sociaux (UGTT, UTICA) qui a créé une commission tripartite de protection sociale qui constitue le seul cadre légal de tout projet de réforme en matière de protection sociale.
- **Principe 9: Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des revenus.** Les pensions sont révisées selon les mécanismes suivants:
 - la péréquation pour le secteur public;
 - l'indexation des pensions à l'évolution du SMIG pour le secteur privé.

M. SDIRI (représentant des travailleurs, Tunisie)

L'Union générale tunisienne du travail (UGTT) est la principale centrale syndicale de Tunisie avec 650 000 adhérents. Elle a été fondée le 20 janvier 1946 par le leader Farhat Hached. Ses adhérents appartiennent aussi bien au secteur public que privé. Elle regroupe 24 unions régionales, 19 organisations sectorielles et des syndicats de base. Elle est affiliée à la Confédération internationale des syndicats libres depuis 1951 et à la Confédération syndicale internationale depuis 2006. L'UGTT est l'une des composantes du quartet du dialogue national qui a obtenu le prix Nobel de la paix 2015 pour son succès à rapprocher les différents antagonistes politiques et permettre ainsi l'élaboration de la nouvelle Constitution en 2014 et puis la tenue des élections présidentielles et législatives. L'UGTT est dirigée par un bureau exécutif constitué par 13 départements, dont le département chargé de la protection sociale. Ceci reflète l'importance accordée par l'UGTT à la protection sociale qui devient de plus en plus un dossier prioritaire dans les revendications syndicales vu ses répercussions sur le climat social.

En matière de protection sociale et suite aux luttes menées par la centrale syndicale à travers plusieurs décennies, le système de protection sociale tunisien constitue un acquis indéniable. À

l'instar de la plupart des pays du monde, la Tunisie a opté pour un modèle de protection sociale focalisé, entre autres, sur un système de sécurité sociale dont les régimes y afférents sont considérés comme des régimes d'assurance sociale et sur un système d'assistance sociale, caractérisé par des programmes d'assistance et d'aide sociale au profit des inactifs et de la population vulnérable. Il y a lieu de souligner que, depuis l'indépendance, beaucoup d'efforts ont été déployés dans ce domaine en vue d'instaurer un système de protection sociale capable de mettre en application les principes prévus par la Constitution tunisienne et les conventions internationales., mais des défis importants restent encore à relever. Parmi ces défis, on cite notamment l'amélioration du taux de couverture, l'efficacité de la gouvernance, la couverture des travailleurs dans le secteur informel et des chômeurs, la pérennité des régimes de retraite et d'assurance-maladie.

Depuis longtemps, l'UGTT revendique la réforme du système de la protection sociale en vue de créer un système efficace, universel, efficient, équilibré financièrement et répondant aux exigences des mutations économiques et démographiques. Après la révolution, un accord tripartite, entre le gouvernement, l'UGTT et la principale centrale patronale, Union tunisienne de l'industrie du commerce et de l'artisanat (UTICA), a été créé. Il s'agit du contrat social signé en 2013. Ce contrat social tourne autour de cinq principaux axes:

- la croissance économique et le développement régional;
- les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle;
- les relations professionnelles et le travail décent;
- la protection sociale;
- l'institutionnalisation du dialogue social tripartite.

Dans l'axe de la protection sociale, les signataires ont souligné l'importance d'élaborer et de fixer un nouveau modèle sociétal en tant que pierre angulaire pour réformer le système de protection sociale et améliorer les mécanismes de son financement et de sa gestion et éviter l'amalgame entre sécurité sociale et solidarité sociale. Ils se sont mis d'accord sur ce qui suit:

- révision totale des régimes de sécurité sociale et de ses différentes branches;
- nécessité de mettre à niveau les secteurs public et privé de la santé en vue d'améliorer la qualité des services et de maîtriser les coûts, et réviser la carte sanitaire dans l'objectif de réaliser un plus grand équilibre régional;
- préservation des équilibres financiers des régimes de sécurité sociale en améliorant la rentabilité des placements et des investissements et œuvrer à la diversification de sources de financement;
- nécessité de mettre en place un système de bonne gouvernance dans la gestion des caisses sociales et veiller à assurer l'alternance dans la gestion de leurs conseils d'administration entre les partenaires sociaux en respectant le principe du tripartisme et l'égalité du nombre de leurs représentants dans la composition de ces conseils et l'indépendance de leurs décisions;
- engagement de l'État à garantir le droit aux soins pour les catégories vulnérables et leur assurer un revenu minimum en veillant à bien orienter les différentes interventions au profit des catégories vulnérables suivant des critères objectifs.

Il y a lieu de souligner que, suite au diagnostic effectué par le comité de pilotage du dialogue social, il a été constaté que la situation financière des régimes de retraite gérés par la CNRPS et la CNSS est inquiétante.

Plusieurs facteurs sont responsables de cette situation, dont notamment la détérioration du rapport démographique, la mondialisation qui a généré une extension du secteur informel au détriment du secteur formel, le chômage, l'inefficacité de la gouvernance, la non-maîtrise de la

retraite anticipée, le déficit budgétaire qui est passé de 1,3 pour cent en 2010 à 3,5 pour cent en 2019, alors que l'endettement est passé de 40,4 pour cent en 2010 à 65,5 pour cent en 2019, soit une augmentation de 62 pour cent depuis 2010. Aussi, l'inflation a connu une forte poussée pour atteindre 5,3 pour cent en 2017 et 6,7 pour cent, en 2019 contre 4,4 pour cent en 2010. La valeur du dinar ne cesse de dégringoler face aux devises étrangères. Notre monnaie a perdu 60 pour cent de sa valeur depuis 2014. Pour alléger le déficit des régimes de retraite gérés par lesdites caisses, une batterie⁵ de mesures a été arrêtée par les partenaires sociaux et le gouvernement en 2018, en vue de renflouer les caisses sociales dont le déficit a atteint des chiffres incroyables. Parmi ces mesures, on cite notamment:

- la création de la contribution sociale solidaire (1 pour cent) à partir de 2018, à la charge des assurés actifs, des bénéficiaires des caisses de sécurité sociale et des entreprises;
- le recul de l'âge de la mise à la retraite de 2 ans de manière obligatoire (62 ans) et de 3 ans de manière facultatif (65 ans), cette mesure concerne la CNRPS à partir de 2020;
- l'augmentation du taux de cotisation de 3 pour cent à partir de 2020 (1 pour cent à la charge de l'employé et 2 pour cent à la charge de l'employeur), cette mesure concerne la CNRPS.

Face à cette situation, l'UGTT désire jouer un rôle leader dans la réforme du système de protection sociale pour le rendre capable de couvrir la population vulnérable et les non-couverts actuellement contre, notamment, le risque de maladie et pour maintenir la gestion de ses services entre les mains de l'État.

Aussi, l'UGTT réitère-t-elle son engagement en vue d'instaurer un socle de protection sociale, d'améliorer les services publics et le secteur public par des investissements massifs pour assurer l'accès universel aux soins, à l'eau, à l'hygiène, à la nourriture et au logement et de protéger les droits des travailleurs des effets dévastateurs de la pandémie

Argentine

M. LEPORE (représentant gouvernemental, Argentine)

1. a) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions respecte pleinement ou en grande partie?

Le système de retraite argentin est pleinement conforme au principe de réalisation progressive de la couverture universelle. Au cours des deux dernières décennies, les réformes réalisées ont permis d'universaliser la couverture des personnes âgées, qui est actuellement proche de 100 pour cent. Les mécanismes de simplification de l'accès aux prestations contributives mis en place dans le cadre des moratoires sur les retraites du Système intégré de retraite argentin (SIPA), ainsi que la création plus récente de la Pension universelle pour les personnes âgées (PUAM), en tant que premier pilier de protection sociale non contributif, ont abouti à ces résultats.

À cet égard, il est important de souligner le rôle central du principe de responsabilité générale et principale de l'État dans la réalisation de la couverture susmentionnée. Si l'État n'avait pas assumé cette responsabilité, l'universalisation de la sécurité sociale n'aurait pas été réalisée. À cet égard, il convient de noter que les projections actuarielles réalisées pendant la durée de vie du système par capitalisation basé sur les comptes individuels montraient depuis 2005 une réduction drastique de la couverture, en raison des demandes accrues d'accès aux prestations contributives ainsi que des faibles niveaux de cotisation de la part des membres de ce système de comptes individuels. Sans

⁵ Augmentation de l'âge de retraite de 2 ans à partir de 2019, augmentation du taux de cotisation de 3 pour cent et création de la CSS (impôt 1 pour cent) pour plus de précision se référer au questionnaire.

préjudice de ces commentaires et de ce qui est exposé dans la réponse ci-après, les autres principes fondamentaux évalués sont, selon nous, entièrement ou dans une large mesure, respectés comme nous l'avons indiqué dans la réponse au questionnaire général fourni.

1. b) Quels sont les principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT que le régime de pensions ne respecte pas ou ne respecte que partiellement?

Le principe de viabilité financière, budgétaire et économique est celui qui pose le plus de problèmes au sein du système de retraite argentin. Cet aspect constitue un défi commun aux différents systèmes de protection sociale, qui est fortement lié aux changements sur le plan démographique, de l'organisation de la production et du travail, ainsi que des relations de travail. Comme dans les autres pays de la région, les tensions résultant de ces transformations sont aggravées par le fait que les marchés du travail échouent à fournir des emplois et des salaires suffisants à la population en âge de travailler. La persistance de niveaux élevés de travail informel est un facteur structurel qui conditionne la viabilité économique, financière et actuarielle des systèmes de sécurité sociale, en limitant non seulement la couverture des prestations, mais aussi les sources de financement.

Dans une perspective à plus long terme, il convient de préciser que la suppression en 2008 du régime privé de comptes individuels découlant de l'unification du système national de sécurité sociale en un seul système public par répartition – le Système intégré de retraite argentin (SIPA) – a considérablement renforcé la viabilité budgétaire du système de retraite, étant donné les coûts de transition élevés qu'impliquait la réforme de 1994 à l'origine du système de comptes individuels par capitalisation. Ainsi, la réintégration des cotisations sociales et des contributions au pilier public, dans un contexte de croissance économique favorisant la création d'emplois déclarés à la sécurité sociale, ont permis d'équilibrer et d'améliorer sensiblement les paramètres de viabilité de l'ensemble du système.

2. Quelle est votre évaluation globale du régime de pensions de votre pays?

Au cours des deux dernières décennies, le système de retraite argentin a atteint et maintenu une couverture de retraite étendue, en rendant universel l'accès à la protection sociale pour les personnes âgées. Comme indiqué précédemment, ce caractère universel de la couverture est le résultat de la mise en œuvre de diverses politiques d'extension de la sécurité sociale non contributive et semi-contributive, telles que les «moratoires sur les retraites» qui, depuis 2004, assouplissent l'accès aux prestations contributives pour les personnes âgées n'ayant pas assez cotisé, ou encore la PUAM, créée en 2017, qui offre une couverture non contributive à ceux qui n'ont pas cotisé pendant suffisamment d'années pour bénéficier d'une prestation contributive. Toutefois, il convient de noter que le principal problème d'affiliation et d'accès aux prestations des régimes contributifs reste la faible densité de services financés par les travailleurs en âge de travailler, en raison de l'étendue persistante de l'économie informelle.

En ce qui concerne l'adéquation des prestations, le taux de remplacement moyen de la prestation initiale du système public contributif par répartition est d'environ 60 pour cent dans le cas des travailleurs dépendants. Les mécanismes redistributifs et solidaires du système contributif assurent une prestation minimale garantie liée au salaire minimum (établi sur consultation tripartite) en fournissant les compléments nécessaires aux bénéficiaires dont les prestations sont inférieures au seuil fixé. De même, les prestations non contributives sont raisonnablement suffisantes pour garantir la sécurité du revenu de base des personnes âgées, puisque la détermination du montant de ces prestations est liée à la prestation minimale garantie par le régime contributif. En clair, le montant des prestations non contributives susmentionnées est largement supérieur à la valeur monétaire du panier de biens et de services de base défini par les statistiques publiques comme seuil de pauvreté pour une personne âgée, sans même tenir compte de la couverture de santé complète, qui est en outre garantie aux bénéficiaires des prestations contributives et non contributives.

3. Que faire pour renforcer le régime de pensions?

Le maintien des niveaux élevés de travail non déclaré à la sécurité sociale est largement dû à la persistance d'une vaste économie informelle, dont l'origine multifactorielle et le profil hétérogène supposent l'élaboration d'un cadre intégré de politiques budgétaires, financières, de production, de travail, d'emploi et de sécurité sociale.

La formalisation du marché du travail permettrait non seulement d'élargir la base contributive et de renforcer la viabilité du système de retraite, mais aussi d'incorporer progressivement les groupes les moins intégrés dans les régimes contributifs de sécurité sociale, compte dûment tenu de leur capacité contributive réelle.

Il est également nécessaire de développer les capacités administratives pour prévenir et contrôler la fraude à la sécurité sociale. Le non-respect des obligations fiscales et la fraude au travail et à la sécurité sociale limitent la couverture et entraînent un affaiblissement des sources de financement.

Dans cette même optique, accroître la transparence des ressources de la sécurité sociale en prévoyant l'identification et la séparation des sources de financement des prestations contributives et non contributives est essentiel pour renforcer la confiance dans le système de retraite.

En ce qui concerne la conception des prestations du SIPA, la consolidation d'un régime à plusieurs piliers est l'un des principaux défis à relever.

La création d'un premier pilier de protection sociale universelle financé par des ressources fiscales ou les recettes générales est l'une des alternatives à prendre en compte afin d'assurer la couverture élevée garantie par le système de retraite.

En ce qui concerne le deuxième pilier public à prestations définies, dont le financement s'effectue par répartition subventionnée, il est important d'établir des règles de cotisation et de calcul des prestations qui soient plus étroitement liées à la prestation accordée et à l'effort de cotisation consenti, sans pour autant porter atteinte à la proportionnalité raisonnable entre la prestation déterminée et la rémunération perçue pendant la période de versement des cotisations.

Il est également important de mettre en place un mécanisme approuvé par les acteurs sociaux et politiques pour assurer la prévisibilité de la révision périodique des prestations grâce à une formule d'indexation viable d'un point de vue actuariel, qui préserve le pouvoir d'achat des prestations.

Il est également envisageable de renforcer l'aspect redistributif et solidaire du système de retraite, en considérant les différents régimes qui le composent comme un système unique. À cet égard, il est essentiel de réduire les inégalités dues à l'existence de régimes de retraite spéciaux, en favorisant la convergence progressive de ces derniers avec le régime général, tout en corrigeant les déséquilibres financiers importants qu'ils présentent.

De même, il serait souhaitable d'actualiser et d'améliorer les mécanismes de coordination entre le SIPA et les différents régimes de retraite nationaux, provinciaux, municipaux, professionnels et complémentaires, afin d'accroître la coordination et l'unification du système de retraite, en évitant les conséquences indésirables de sa fragmentation par secteur et/ou par territoire.

M. ZUCCOTTI (représentant des travailleurs, Argentine)

L'Argentine fait partie des pays qui disposent d'un système de protection sociale complet. Il est l'un des pionniers dans ce domaine et présente des niveaux de couverture, un cadre institutionnel et des dépenses sociales qui le distinguent des autres pays de la région et du monde (environ 93 pour cent des personnes âgées et des enfants sont couverts). L'augmentation des dépenses de la sécurité sociale, qui s'élève à 30 pour cent des dépenses publiques totales, a placé le pays parmi ceux qui ont le plus progressé en termes de pourcentage alloué à l'élargissement des prestations. Ainsi, avec la mise en œuvre du Plan d'insertion en matière de prévoyance sociale et de l'allocation

universelle pour enfant à charge, en particulier entre 2005 et 2014, le revenu minimum garanti est devenu une réalité pour la plupart des ménages, indépendamment du type de programme ou de prestation. La mise à jour et le suivi continu de ces indicateurs constituent un outil puissant de lutte contre la pauvreté monétaire et sont essentiels pour déterminer l'efficacité des programmes existants.

Il convient de mentionner que l'État s'est trouvé en mesure de mener cette politique après avoir repris la gestion du système de retraite à la suite de l'annulation de sa privatisation (1994) en 2008. En Argentine, le lien entre les politiques d'austérité et le déclin de la couverture et du financement des systèmes de sécurité sociale est d'une évidence indiscutable. Tout d'abord, avec la privatisation du système, les contributions et cotisations ont été réduites de 4,5 à 2,4 pour cent du PIB dans le cadre d'une réforme paramétrique accompagnée d'une modification structurelle. Ensuite, les politiques économiques d'austérité à l'origine de la crise sociale, économique et politique de 2001 ont fait chuter toutes les recettes courantes de la sécurité sociale, en abaissant les niveaux de couverture à des niveaux qui n'avaient jamais été aussi bas. À la suite de ce processus, une période de reprise économique a débuté en 2002, et des programmes d'inclusion en matière de prestations ont été mis en œuvre, notamment entre 2008 et 2009. Le changement de politiques au niveau national a entraîné une récession et un manque de financement du système en raison d'une nouvelle réforme des retraites axée sur deux objectifs: réduction des contributions et cotisations au système (en diminuant les «impôts sur les revenus du travail», en tant que paradigme néolibéral) et transfert des ressources nationales du système aux régions. Avec la cumulation de ces deux effets, la perte effective de financement du système est estimée à plus de 2 points de PIB.

Actuellement, et en raison des politiques mises en œuvre ces dernières années, le bon fonctionnement du système argentin est compromis par deux aspects: la profonde récession en cours depuis 2018 et un endettement insoutenable, conjugués à l'explosion actuelle de la pandémie de la COVID-19. Cela se traduit par des indicateurs sociaux alarmants: plus de 40 pour cent de la population se situent en dessous du seuil de pauvreté, le taux de chômage a atteint 11 pour cent et seulement 29 pour cent environ de la population active cotisent au système. À l'heure où la protection sociale est plus que jamais nécessaire pour stimuler les indicateurs économiques et sociaux, le gouvernement en place depuis décembre 2019 a étendu les programmes de garantie de revenus aux travailleurs dans le cadre d'une politique de remplacement des conditions du marché découlant du confinement obligatoire lié à la COVID-19. En ce qui concerne la politique de mise à jour des prestations, le gouvernement a récemment soumis au Congrès national un projet de loi proposant une formule qui associe la hausse des salaires et les recettes fiscales spécifiquement affectées au système.

En conclusion, la tendance à l'universalisation des systèmes de protection sociale exige d'avancer sur des réformes qui modifient progressivement le financement, en déplaçant la charge fiscale sur les secteurs à revenus plus élevés (réformes budgétaires). Il est nécessaire de redéfinir la notion de socle de protection sociale, en y intégrant un cadre institutionnel qui regroupe les acteurs de la production – dans la mesure où les politiques du travail et de la production ont une incidence sur le financement –, les acteurs de l'économie informelle et, bien évidemment, des représentants de la société civile. L'insuffisance de la représentation au sein du système et de la couverture des travailleurs des plateformes, des indépendants ou autonomes ainsi que des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle, et d'une couverture efficace et plus étendue des travailleurs formels au chômage, se traduisent par une insécurité de revenu et par une incapacité à répondre aux besoins d'une grande partie de la population active.

L'élaboration de politiques de prise en charge qui incluent à la fois des prestations bénéficiant aux deux extrémités de la structure de la population tout comme aux travailleurs doit être comprise dans une stratégie de sortie du problème de dépendance démographique qui se posera à l'avenir dans le pays. L'Argentine est sur la voie de la reconstruction du tissu social et d'un système intégré

de protection sociale composé de programmes coordonnés et de ressources permettant de faire face à toutes les situations, en accordant une attention particulière aux enfants et aux nourrissons, compte tenu de leur incidence sur l'avenir de la population active. Le cadre institutionnel est le vecteur par excellence de réalisation de ces objectifs.

M. DRAGUN (représentant des employeurs, Argentine)

Le degré de conformité du système de retraite argentin aux neuf principes fondamentaux énoncés dans les normes de l'OIT est variable.

On peut décrire la protection sociale dont bénéficient les personnes âgées comme étant très étendue. Le principe de la réalisation progressive de la couverture universelle est donc en grande partie respecté. Depuis la mise en œuvre du «moratoire sur les retraites» en 2005, le nombre de bénéficiaires du Système intégré de pensions argentin (SIPA) a augmenté de 60 pour cent, et la couverture est passée d'environ 70 à plus de 90 pour cent des personnes âgées de plus de 65 ans. En outre, la mise en œuvre du Programme universel pour les personnes âgées (PUAM) et du Programme de réparation dite historique a permis de continuer d'améliorer la couverture des retraites.

- **Principe 3: Droit à des prestations de retraite adéquates et prévisibles.** Celui-ci n'est que partiellement respecté, bien que le système de cotisation individuelle ait été abandonné et qu'un système par répartition prévale désormais, soutenu par des ressources fiscales (provenant du revenu général) et des cotisations salariales. Bien que la garantie de la mobilité de revenu soit inscrite dans la Constitution nationale, le droit à des prestations adéquates et prévisibles n'est pas toujours respecté. La forte inflation et l'instabilité macroéconomique nuisent aux prestations et, pour les segments inférieurs, cette situation a eu une incidence sur l'adéquation de la couverture ainsi que sur la prévisibilité. Les modifications successives des formules d'ajustement ont abouti au même résultat.
- **Principe 4: Responsabilité générale et principale de l'État.** En ce qui concerne la responsabilité générale et principale de l'État, le principe est respecté dans une large mesure puisqu'il existe un système par répartition administré par le secteur public sur lequel l'État peut intervenir en cas de circonstances imprévues, moyennant des mécanismes réglementaires (généralement des décrets présidentiels).
- **Principe 5: Non-discrimination, égalité des genres et prise en compte des besoins spécifiques.** Alors que les principes susmentionnés sont largement respectés, d'autres le sont moins. C'est le cas du principe de solidarité sociale et de financement collectif, malgré le fait que le système de contribution individuelle ait été remplacé par un système par répartition, financé par des ressources fiscales (provenant des recettes générales) et des cotisations et contributions prélevées sur la masse salariale.
- **Principe 6: Viabilité financière, budgétaire et économique.** Depuis les années quatre-vingt, le déficit des prestations de prévoyance par rapport aux cotisations sur les salaires est continu, ce qui menace la viabilité financière, budgétaire et économique. Une nouvelle formule de variation des pensions est actuellement à l'examen, visant à accroître les actifs de retraite de manière viable sur le plan budgétaire, ainsi que la modification des régimes spéciaux en vue de réduire les dépenses budgétaires et de favoriser l'équité. En ce qui concerne la viabilité, lors de l'évaluation du système de retraite, il convient de se demander ce qu'il adviendrait de la couverture si les nouveaux moratoires n'étaient pas appliqués, puisque les bénéficiaires de la pension minimale (ou inférieure) représentent 50 pour cent du total, alors que l'ensemble des prestations qu'ils touchent est inférieur à celles du décile bénéficiant des pensions les plus élevées. En ce sens, le PUAM jouerait un rôle fondamental.

Le principal défi en matière de couverture est l'économie informelle, qui, en Argentine, est en rapport direct avec une fiscalité excessive mais est aussi lié au manque de stabilité du contexte macroéconomique et à l'absence de plan de développement de la production, ainsi qu'à une compétitivité affaiblie et au découplage entre le système budgétaire et les politiques de production. Les recommandations visant à améliorer le niveau de protection sociale devraient intégrer des mécanismes d'incitation en vue d'élargir l'assiette des cotisations, de réduire l'informalité et d'accroître les investissements.

- **Principe 7: Gestion et administration transparentes.** L'institution de sécurité sociale (ANSES) publie périodiquement des données et il est possible d'accéder à des informations sur la gestion du Fonds de garantie de la pérennité (FGS), part restante du système privé (AFJP). Cependant, les délais de mise à jour et les nombreuses modifications réglementaires rendent le suivi et la prévisibilité difficiles.
- **Principe 8: Participation des partenaires sociaux et consultations avec les autres parties prenantes.** Elle est partielle puisque le cadre juridique national n'exige pas que les représentants des personnes protégées, les syndicats ou les représentants des employeurs soient associés à l'administration des régimes de retraite ou soient consultés à leur sujet. En ce qui concerne la **durabilité sociale** du système, une approche consensuelle globale et tripartite est nécessaire. En Argentine, il conviendrait de se pencher sur au moins trois éléments qui posent problème pour l'expansion du travail et sa formalisation, à savoir: la prise en compte du contexte macroéconomique en tant que condition de base, accompagnée de politiques de développement de la production axées sur la productivité; les facteurs de compétitivité systémique, tels que l'accès aux infrastructures et au financement; et la mise en place d'un régime contributif qui aille de pair avec les politiques de développement de la production et favorise les incitations à l'investissement, au transfert de technologies et à l'innovation appliquée.
- **Principe 9: Révision périodique des pensions pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et du niveau général des revenus.** Compte tenu de la forte inflation, de la volatilité macroéconomique et des modifications apportées aux formules d'ajustement, les actifs réels ont nettement chuté par rapport aux salaires et au niveau de vie. On peut ainsi dire que le principe de révision périodique des pensions en fonction de l'évolution du coût de la vie et du niveau de revenu n'est pas pleinement respecté.

Le système de retraite argentin est très hétérogène. Le SIPA (qui représente 87 pour cent des prestations) coexiste en effet avec des fonds régionaux et municipaux, ainsi qu'avec des régimes spéciaux. Il existe une grande diversité, en termes de critères d'accès, des inégalités entre les prestations fournies par les différents régimes et des problèmes de niveau et de mise à jour du système. La couverture s'est améliorée avec les «moratoires sur les pensions» (notamment en faveur de l'inclusion des femmes), et les inégalités des actifs ont été réduites dans un premier temps, bien qu'elles restent importantes en ce qui concerne le montant minimum. Cependant, le PUAM et la dernière formule d'ajustement, en plus d'augmenter les inégalités (en partie à cause de la «réparation historique»), ont aggravé les problèmes d'adéquation.

En ce sens, un régime idéal comprendrait la coexistence de trois piliers: solidaire, contributif et volontaire, en mettant l'accent sur les deux derniers. Le secteur employeur argentin est favorable à la coexistence d'un régime par répartition avec des systèmes complémentaires par capitalisation de l'épargne privée. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les systèmes de retraite sont mixtes et, face à l'affaiblissement financier des systèmes par répartition, ceux-ci ont renforcé les dispositifs d'épargne individuelle, principalement par le biais d'un pilier volontaire. Toutefois, en Argentine, le niveau élevé de l'inflation et des coûts de gestion ainsi que l'impossibilité de trouver des opportunités d'investissement qui maintiennent leur valeur ont conduit à l'abandon des régimes par capitalisation – qui sont, selon nous, des systèmes appropriés et viables pour bâtir des

économies plus solides et prévisibles. Par ailleurs, il conviendrait que le FGS joue un rôle plus important sur le marché local des capitaux, puisqu'il permet de donner plus de profondeur au système financier actuellement restreint, en créant de meilleurs systèmes d'épargne privée et en aidant les entreprises à obtenir des financements pour leurs investissements et leurs fonds de roulement.