

Mesa redonda tripartita sobre tendencias y reformas de pensiones

Evaluación general del sistema de pensiones

Francia (Trabajadores)

Contribución de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

1. Realización de los principios de la OIT

1. Realización progresiva de la cobertura universal

El sistema de pensiones de Francia avanza progresivamente hacia el cumplimiento de la cobertura universal. Sin embargo, sigue adoleciendo del problema de la penalización de las carreras incompletas (en particular, de las mujeres), de las formas atípicas de empleo y de los trabajadores que, debido a sus diferentes empleos, han cotizado en diferentes planes de pensión obligatorios (los llamados "polijubilados").

2. Solidaridad social y financiamiento colectivo

La solidaridad y el financiamiento colectivo están asegurados. No obstante, están mal reglamentados (déficits recurrentes, dificultad para gestionar los respectivos niveles de vida de los trabajadores en activo y los jubilados), y la equidad de la redistribución realizada no está asegurada (tasas de sustitución diferentes).

3. Derecho a prestaciones adecuadas y previsibles

La previsibilidad de las pensiones está bien asegurada, mientras no se trate de una forma particular de empleo o de una carrera incompleta o bien un recorrido profesional demasiado atípico. Las pensiones no bajan, aunque el índice de revalorización es imprevisible porque sirve para gestionar el equilibrio financiero del sistema, un equilibrio que por otro lado es muy sensible a los imprevistos del crecimiento.

4. Responsabilidad general y primaria del Estado

La colaboración del Estado es real, pues asegura de hecho la reglamentación del sistema y la viabilidad financiera de muchos planes. No obstante, la gestión es muy opaca, tanto para los ciudadanos como para los medios de comunicación e incluso para los actores del sistema de pensiones. Es demasiado complejo debido a la diversidad y heterogeneidad de los planes y mecanismos establecidos.

5. No discriminación, igualdad de género y sensibilidad a las necesidades específicas

No existe discriminación intrínseca al sistema. En todo caso, los índices de rendimiento distintos del sistema penalizan de hecho a algunas poblaciones que ya se ven penalizadas en el mercado de trabajo. Por otro lado, las mujeres están menos atendidas que los hombres en cuanto a la jubilación, lo que revela que el sistema no corrige todas las desigualdades de género en el trabajo y que algunos mecanismos son incluso contrarios a la redistribución (las bonificaciones por hijos benefician paradójicamente a los hombres).

6. Viabilidad financiera, presupuestaria y económica

Antes de la crisis de la COVID-19, el sistema era fundamentalmente viable a largo plazo, y los déficits, si existían, eran muy limitados. La dinámica demográfica a largo plazo es satisfactoria, y las medidas instauradas permiten pasar el *baby boom* con una perspectiva de equilibrio estructural duradero. Sin embargo, la crisis de la Covid-19 ha hecho bajar drásticamente las cotizaciones y ha originado un déficit excepcional que deberá financiarse de un modo excepcional (no podrá ni deberá compensarse íntegramente por las economías futuras sobre el sistema). Por otro lado, esta crisis dejará una cicatriz duradera en la situación financiera del sistema en la medida en que la senda de crecimiento resulte afectada por largo tiempo. Así pues, será necesario volver a examinar globalmente los parámetros del sistema (obsérvese que este nuevo déficit estructural a priori tiene un volumen considerable, del orden de 0,2 puntos del PIB). Asimismo, el sistema francés es muy sensible a las decisiones de contratación y de política salarial de la esfera pública: cuando se deforman, ello afecta el saldo global del sistema. Debe tenerse en cuenta esta fragilidad intrínseca.

7. Gestión y administración transparentes

El principal problema de la gestión y administración procede de la multiplicidad de planes y de sus interacciones, que hacen que el sistema se vuelva ilegible para todo el mundo y sobre todo muy difícil de dirigir, ¡incluso para los expertos!

8. Participación de los asociados sociales y consultas con las otras partes interesadas

El lugar que ocupan los interlocutores sociales es muy variable entre los distintos planes. El más importante en cuanto a volumen financiero (*Caisse nationale d'assurance vieillesse*) es falsamente paritario y de hecho está gestionado muy directamente por el Estado. El segundo (Agirc-Arrco) está dirigido íntegramente por sus asociados sociales, a pesar de apoyarse en el Estado para hacer obligatorias sus decisiones. El Estado tiende a querer gestionarlo todo solo, aunque necesita mucho a los asociados sociales para mejorar la legitimidad y calidad de la gestión e incluso para parecer más justo y ser más aceptado por los ciudadanos.

9. Revisión periódica de las pensiones para tener en cuenta la evolución del coste de la vida y el nivel general de ingresos

En la práctica, en Francia las pensiones no bajan nunca en términos nominales. La revalorización de las pensiones se lleva a cabo anualmente, en principio basándose en la inflación (mantenimiento del poder adquisitivo). No obstante, la revalorización de las pensiones con frecuencia se ralentiza con respecto a la inflación, principalmente para gestionar el equilibrio de un sistema muy sensible a los imprevistos del crecimiento (saldos de carácter muy procíclicos). En consecuencia, la capacidad para garantizar un índice de revalorización e incluso para que los jubilados participen de los frutos del crecimiento, es débil. El sistema también experimenta dificultades para adaptar la revalorización de las pensiones teniendo en cuenta la justicia social.

2. Evaluación general del sistema de pensiones francés

El sistema de pensiones francés, que ha desempeñado un papel importante en la constitución de nuestro modelo social, **ya no está bien adaptado al mundo de hoy**. Se construyó según una lógica de oficios y sectores como contrapartida a unas condiciones de trabajo o a una reconocida dureza del trabajo. Hoy día, la dureza ha evolucionado, los oficios han cambiado, los trabajadores pasan más fácilmente de un sector de actividad a otro. Todo ello conlleva dificultades en el momento jubilarse, con **una multitud de reglas según los estatutos y el abono de distintas pensiones** ("polijubilados"). De hecho, la **diversidad de reglas** y su **desconocimiento parcial** crean un sentimiento de injusticia. El desempleo se ha convertido en un "imprevisto de carrera" cada vez más frecuente, lo que tiene consecuencias para los

derechos de pensión: **el recorrido profesional es cada vez menos lineal y ascendente, y las interrupciones ya no son un fenómeno extraño**; por tanto, es más complicado - y lo será más - acumular los derechos necesarios para dejar de trabajar a la edad mínima reglamentaria. Por otro lado, **los jóvenes acceden cada vez más tarde al mercado de trabajo y lo hacen en condiciones de empleo degradadas, lo cual está mal compensado por el sistema de pensiones**.

3. ¿Qué puede hacerse para fortalecer el sistema de pensiones?

Cuatro objetivos:

Para fortalecer el sistema de pensiones hay que alcanzar cuatro objetivos:

- **Elegir unos sistemas de pensión fundamentalmente de reparto**, que son más sólidos y más solidarios que la capitalización individual. La capitalización debe limitarse a una parte accesoria del financiamiento de la jubilación.
- **Construir un sistema universal y colectivo**, o sea, un sistema que abarque a todos los trabajadores en activo y en cuyo seno esos últimos sean solidarios en la construcción de sus derechos de pensión. Hay que evitar las pérdidas de derechos en la jubilación en caso de cambiar de sector económico o de forma de empleo.
- **Luchar contra las discriminaciones, y en particular las desigualdades entre hombres y mujeres**. Si el sistema de pensiones no tiene la vocación de corregir las desigualdades generadas en la vida activa después de que se produzcan, no podrá mantenerse indiferente frente a las desigualdades de las que las mujeres han sido víctimas, y siguen siéndolo hoy día, en el mercado de trabajo y en la empresa.
- **Incorporar a los trabajadores y sus representantes en la gestión del sistema de pensiones**. La jubilación es un derecho construido por los trabajadores, con sus contribuciones, que garantiza la solidaridad entre las diferentes generaciones de trabajadores: el sistema de pensiones no puede gestionarse sin la opinión de los trabajadores.

Tres ejes del progreso social

Hay que asegurar tres ejes de progreso social:

- **Fortalecer el derecho a una jubilación decente**. Las personas mayores deben protegerse contra la pobreza mediante mecanismos contributivos, pero esos mecanismos también tienen que asegurar una pensión mínima decente. Una carrera profesional completa debe dar derecho a una pensión igual al salario mínimo.
- **Mejorar la equidad de derechos en la jubilación**. El sistema de pensiones redistribuye la riqueza entre las generaciones, pero también entre las categorías de trabajadores. Hay que mejorar la justicia de esta redistribución, en particular con respecto a los trabajadores expuestos a las condiciones de trabajo y empleo más difíciles.
- **Frente al envejecimiento, garantizar a los trabajadores la posibilidad de seguir trabajando**. Los sistemas de pensiones se ven confrontados al envejecimiento de la población, y por tanto a la necesidad de retrasar la edad de jubilación. No todos los trabajadores tienen la misma posibilidad de mantener el empleo, y sobre todo una forma de empleo decente. Permitir que todos los trabajadores tengan acceso a un empleo decente, incluso a una edad avanzada, también es responsabilidad de los empleadores y los gobiernos. De forma más general, los sistemas de pensiones tienen que ampliar las posibilidades de elección para que los propios trabajadores controlen su paso a la jubilación (en particular, las posibilidades de transitar progresivamente a la jubilación).