

JOSÉ LUIS GIL Y GIL Université d'Alcalá de Henares

¹ Le pacte de Tolède est un rapport élaboré par une commission du Congrès des députés pour l'analyse des problèmes structurels du système de sécurité sociale et les principales réformes à entreprendre. Il a été approuvé le 6 avril 1995 et renouvelé le 2 octobre 2003. Le pacte a entraîné des changements importants et l'établissement de critères pour assurer la stabilité financière et les prestations futures de la sécurité sociale.

Le 2 février, le gouvernement et les partenaires sociaux ont signé l'accord social et économique pour la croissance, l'emploi et la garantie des retraites. L'accord se compose de trois parties. Il regroupe des matières hétérogènes, qui concernent non seulement le droit du travail. Outre un accord pour réformer et renforcer le système public de pensions de retraite, le document contient également un accord sur les politiques actives d'emploi et autres questions liées à l'emploi, ainsi qu'un accord bipartite entre les syndicats et les organisations d'employeurs sur les critères de base pour la réforme de la négociation collective.

I - Pensions de retraite

La nouveauté la plus importante est l'accord pour réformer et renforcer le système public de pensions de retraite. Au-delà des besoins de changement pour assurer la viabilité future du système des retraites en raison de la population vieillissante, la réforme a une profonde signification économique et symbolique. Elle est destinée à donner confiance aux marchés. C'est la troisième grande réforme du système des retraites qui se produit dans l'ère démocratique, après celles de 1985 et 1996, et s'inscrit dans le processus de développement du pacte de Tolède. Le projet de loi sur la mise à jour, l'amélioration et la modernisation du système de sécurité sociale, qui précise l'accord, a été publié le 1er avril 2011, dans le journal officiel du Congrès des députés.

Le projet élève l'âge normal de la retraite à 67 ans. Peuvent prendre leur retraite à cet âge, avec la pension à taux plein, les travailleurs qui ont cotisé pendant 37 ans. Jusqu'à présent, pour percevoir une retraite à taux plein, il était nécessaire d'avoir contribué pendant 35 ans. Toutefois, peuvent prendre leur retraite à l'âge de 65 ans les travailleurs qui ont cotisé pendant 38 ans et demi. Au cas où la durée de cotisation requise n'est pas accomplie, un taux de réduction de 1,8% par trimestre est alors appliqué. Il est toujours nécessaire d'avoir cotisé au moins 15 ans pour accéder à une pension, et percevoir, dans ce cas, la moitié de celle-ci. Pour calculer la pension, les 25 dernières années de la carrière du travailleur sont désormais prises en considération, contre les 15 dernières années précédemment. Le nouveau système sera progressivement mis en œuvre.

En outre, la réforme permet la retraite anticipée à l'âge de 63 ans, lorsque la durée de cotisation est au moins égale à 33 années, avec un coefficient de réduction de 7,5% par année d'avance sur l'âge normal de la retraite. Exceptionnellement, on permet la retraite anticipée à 61 ans, dans les situations de crise, quand la durée de cotisation est au moins de 33 ans. De même, on maintient la modalité de la retraite partielle à 61 ans, liée au contrat de remplacement. Pour compenser la hausse des dépenses pour la sécurité sociale, la cotisation du salarié qui remplace et de celui qui est remplacé va augmenter graduellement jusqu'à 100% sur une période de 15 ans.

La réforme encourage également l'extension volontaire de la vie professionnelle. À l'heure actuelle, un grand nombre de travailleurs prend sa retraite avant 65 ans, quitte à perdre une partie de la pension ; ce qui fait que, selon la dernière étude économique et financière des budgets de la sécurité sociale, l'âge effectif de départ à la retraite est estimé à un peu plus de 63,5 années. En ce sens, pour ceux qui travaillent au-delà de 67 ans, on établit un bonus annuel de 2%, 2,75% ou 4%, selon les

cas, dans la pension à taux plein, du fait qu'ils apportent une année de plus au système public de retraite, au lieu de bénéficier de celui-ci.

II - Questions relatives au travail

L'accord social et économique comprend également un accord sur les politiques actives de l'emploi et autres questions liées à l'emploi, qui prévoit des mesures à caractère structurel et conjoncturel.

Les mesures structurelles sont réglementées par le décret-loi royal 3/2011 du 18 février 2011, concernant les mesures urgentes pour améliorer l'employabilité et réformer les politiques de l'emploi. La norme prévoit un modèle d'attention personnalisée aux chômeurs, fondé sur un itinéraire individuel et personnalisé de l'emploi, qui prend la forme d'un accord personnel d'emploi. En vertu de cet accord, le bénéficiaire s'engage à participer activement à des actions pour améliorer son employabilité et à rechercher activement un emploi, ou à la mise en œuvre d'une entreprise, et le service public de l'emploi à l'attribution et au suivi de ces actions. En outre, la nouvelle norme vise à transformer en profondeur les programmes existants de politiques actives de l'emploi et à redéfinir son contenu et sa mise en œuvre pour les rendre plus utiles aux chômeurs, ainsi qu'à promouvoir une plus grande relation entre les politiques actives de l'emploi et le système de protection contre le chômage, afin de réduire la période de chômage des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, les mesures conjoncturelles sont réglementées par le décret-loi royal 1/2011 du 11 février 2011, qui prévoit des mesures urgentes pour promouvoir la transition vers un emploi stable et le « recyclage » des chômeurs. Ainsi, par exemple, il établit un programme exceptionnel d'emploi pour la transition vers un emploi stable, destiné aux jeunes jusqu'à 30 ans et aux chômeurs de longue durée, avec une réduction significative des cotisations patronales à la sécurité sociale. De même, il réglemente un programme de reclassement professionnel pour les personnes qui ont épuisé leurs indemnités de chômage, à base d'actions de politiques actives de l'emploi leur permettant de se réinsérer pour s'incorporer à de nouveaux emplois, en particulier dans les secteurs émergents à fort potentiel de croissance.

Enfin, la troisième partie de l'accord social et économique se compose d'un accord bipartite entre les syndicats et les organisations d'employeurs sur des critères de base pour la réforme de la négociation collective. Les partenaires sociaux constatent que la négociation collective a, entre autres, des problèmes de structure et de structuration, de légitimation, de flexibilité interne, d'innovation et d'adaptation des contenus, de gestion et d'adéquation aux difficultés. Et ils s'engagent à un processus de négociation qui aurait dû se terminer le 19 mars.

En bref, l'accord social et économique amalgame des matières différentes qui possèdent, par ailleurs, un degré différent de précision. La réforme des retraites est l'objet essentiel de celui-ci. Par conséquent, il est exagéré d'assimiler l'accord aux pactes de la Moncloa, signés le 27 octobre 1977 au cours de la transition démocratique.

