

## Acteurs et niveaux de décision

L'organisation des retraites complémentaires est très variable d'un pays à l'autre. Elle est notamment fonction des caractéristiques du régime de base en place. Celui-ci laisse en effet un champ plus ou moins important au développement des dispositifs complémentaires selon le niveau et la qualité des pensions qu'il assure. Ce n'est cependant pas la seule dimension qui intervienne, toute une série d'éléments jouent également un rôle majeur, en particulier les aspects suivants : le poids et les caractéristiques du mouvement syndical, le degré de cohésion des forces politiques, l'attitude des employeurs et de leurs organisations, le mode d'intervention des institutions financières, notamment des sociétés d'assurances.

D'une manière générale, il est possible de classer les régimes complémentaires en trois grandes catégories : les régimes d'entreprise, les régimes sectoriels, les régimes nationaux. Ces trois catégories renvoient à des logiques très différenciées, aussi bien du point de vue de la couverture assurée que du rôle des acteurs impliqués et de la localisation de leur intervention.

Les régimes d'entreprise constituent la modalité dominante d'organisation des retraites complémentaires dans le secteur privé au Royaume-Uni, en Allemagne et en Norvège. Ils existent également au Danemark et, depuis la fin des années 1980, des dispositions fiscales ont été prises pour favoriser leur développement en Espagne. Ce type de régime est caractérisé par le rôle majeur joué par l'employeur : l'initiative de leur instauration ne relève que de lui et c'est lui qui prend les décisions importantes dans leur mise en œuvre. La loi espagnole, fortement inspirée par les syndicats, a cherché à contrebalancer ce poids de l'employeur : il reste l'initiateur volontaire du régime, mais les représentants des salariés doivent être majoritaires dans les organes de contrôle. Il s'agit là d'une des raisons pour lesquelles les régimes d'entreprise se sont jusqu'à maintenant peu développés en Espagne. D'une manière générale, le caractère entièrement volontaire de ces dispositifs se traduit par le fait qu'ils ne couvrent qu'une fraction limitée des salariés (toujours moins de la moitié et quelquefois seulement le tiers, comme en Norvège) ; dans l'ensemble, ils concernent les salariés les plus qualifiés et ceux appartenant aux grandes entreprises. Dans le cas allemand, par exemple, il est difficile d'imaginer que la baisse des prestations du régime de base puisse, dans ces conditions, être compensée par un développement de la couverture d'entreprise ; celle-ci tend même à se réduire du fait des difficultés économiques des grandes entreprises.

Deuxième grande catégorie de régimes : les régimes sectoriels. Ceux-ci ont un poids important aux Pays-Bas où il en existent 81. Ce sont des régimes gérés paritairement par les représentants des employeurs et des salariés et qui couvrent obligatoirement l'ensemble des salariés appartenant aux entreprises des secteurs concernés. Ce type de régime est en voie de développement au Danemark. Après s'être longtemps battus sans succès pour obtenir de l'Etat la création d'un régime complémentaire national, les syndicats danois ont opéré au début des années 90 un changement complet de stratégie : à la suite du syndicat des ouvriers de la métallurgie, les principales organisations ont négocié avec les employeurs l'instauration de régimes sectoriels. Ceux-ci sont en train de se mettre en place. Un mouvement comparable s'est produit en Australie au cours des années 80 ; les syndicats australiens ont réussi à pallier la faiblesse de la couverture d'entreprise (moins de 40 % des salariés couverts) en obtenant l'instauration de régimes sectoriels paritaires.

Troisième catégorie : les régimes nationaux. Ceux-ci assurent une couverture généralisée sur l'ensemble du territoire national. Certains de ces régimes ne sont pas à proprement parler des régimes privés. C'est le cas en Grèce du régime complémentaire IKA-TEAM dans lequel l'Etat joue un rôle majeur et qui devrait à terme être absorbé par le régime de base. Les régimes complémentaires finlandais (LEL et TEL), qui couvrent l'ensemble des salariés du privé, sont également des régimes légaux ; ils sont qualifiés de « semi-publics » dans la mesure où ils sont gérés par des institutions financières privées.

En revanche, en Suède, comme en France, des régimes complémentaires à couverture nationale et généralisée ont été instaurés par la négociation entre représentants des employeurs et des salariés. La mise en place de ces dispositifs a suivi un mouvement similaire dans les deux pays. Une catégorie particulière de salariés a d'abord obtenu un régime propre : le régime ITP en Suède pour les cols blancs et le régime AGIRC en France pour les cadres. Cela a ensuite conduit à l'extension de la couverture complémentaire aux autres salariés, à travers le régime STP en Suède et les régimes ARRCO en France. Cette situation propre aux deux pays renvoie au clivage pratiqué, à l'intérieur du mouvement syndical, entre cols blancs et cols bleus, en Suède, et entre cadres et non-cadres en France. Cela a permis aux syndicats de négocier un régime national pour une catégorie spécifiée ; celui-ci est devenu la référence et, par effet d'entraînement, une couverture complémentaire généralisée a été obtenue pour l'ensemble des salariés du privé. Il ne s'agit sans doute là que d'un des éléments explicatifs. La Suède et la France constituent en tout cas, dans la diversité des situations rencontrées, les deux seuls exemples d'une couverture complémentaire généralisée assurée par les représentants des employeurs et des salariés.

Emmanuel Reynaud

---



---

## Relation entre les régimes de retraite publics et professionnels dans les pays nordiques

---

Einar Øverbye \*

On considère souvent que les pays nordiques sont dotés d'un système de protection sociale distinct, différent du modèle anglo-saxon (libéral) et de l'Europe continentale (conservateur-corporatiste) (Esping-Andersen, 1990). Cette hypothèse est difficile à défendre, tout du moins en matière de retraite. Le seul dénominateur commun aux pays nordiques est l'importance qu'ils attachent au versement de pensions minimum généreuses (Kangas et Palme, 1988). On peut toutefois distinguer une « politique » de retraite propre aux pays nordiques de l'Ouest (Danemark, Norvège) d'une part, et à ceux de l'Est (Suède, Finlande) d'autre part (cf. Rokkan, 1981). Le modèle occidental ressemble à un modèle libéral (de type Beveridge) en ce sens que les systèmes de retraite publics sont essentiellement axés sur une garantie de protection minimale. Les pays de l'Est sont plus proches de la tradition corporatiste (bismarckienne) en ce que leurs systèmes de retraite publics privilégient largement le maintien des revenus en même temps qu'une garantie de protection minimale.

La différence entre les pays de l'Est et de l'Ouest ne constitue pas une dichotomie tranchée mais plutôt un « nuancier », la Finlande et le Danemark se situant presque à l'opposé l'un de l'autre.

\* *Institute of Applied Social Research, Norvège.*