

- Nordisk Socialstatistik Komite. (1989). *Social Tryghed i de nordiske lande*.
- Olsson, S. E. (1990). *Social Policy and Welfare State in Sweden*. Lund : Arkiv publisher.
- Øverbye, E. (1991). *Offentlige og private pensjoner i Norden*. Report to the Nordic Ministry Council/INAS-report 91, 10.
- Pedersen, A. (1990). *Fagbevegelsen og folketrygden*. FAFO-report 110. Oslo.
- Petersen, J. (1990). « The Danish 1981 Act on Old Age Relief : A Response to Agrarian Demand and Pressure », *Journal of Social Policy* Vol 19, pp. 69-91.
- Pentikainen, T. (1987). « Arbetspensionssystemet i Finland 25 år ». *Nordisk Forsikringstidsskrift* n° 1.
- Rasmussen, E. (1985). *Arbejderbevægelsen og pensionssystem i Sverige 1913 til 1983*. Université de Copenhague : Institute of Sociology.
- Ringén, S. (1987). « Mål og motiv i velferdspolitikken ». *Norsk Statsvitenskapelig tidsskrift* n° 7.
- Rokkan, S. (1981). « The Growth and Structuring of Mass Politics », *Nordic democracy*. Copenhague. Det danske selskab.
- Scheuer, S. (1990). « LO's strukturdebat ». *Politica* n° 4. Copenhague.
- Schmidt, F. (1974). *Almänna och private pensioner - Mål och medel*. Copenhague : P. A. Nordstedt et Sønens.
- Skånland, H. (1989). « Samfunnsøkonomiske perspektiver i trygdepolitikken ». *Lecture notes, Norwegian National Bank* 10/10. Oslo.
- Thulin, E. (1946). « Samanställning av bestämmelser inom det statliga pensions väsendet ». *Statens Pensionsvärk*, octobre.
- Vesterø-Jensen, C. (1985). *Det tvedelte pensionssystem*. Roskilde.

---

## Participation des syndicats aux régimes complémentaires

---

Bryn Davies \*

Le présent document étudie la participation des syndicats aux régimes de retraite complémentaires dans un certain nombre de pays industrialisés. Dans le cadre de cette étude, le terme « retraites complémentaires » désigne les pensions de retraite distinctes de celles fournies par l'Etat, appelées « pensions de base », et qui s'y ajoutent. Dans la pratique, la distinction entre les deux types de pension est souvent moins évidente que ne le suggère cette définition.

Les pays étudiés ici sont l'Australie, le Danemark, la France, l'Allemagne, l'Espagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Choisis essentiellement en raison de l'abondance des informations s'y rapportant, ces pays fournissent un éventail intéressant des différentes pratiques adoptées en la matière, qui permet de mieux comprendre les facteurs en jeu.

La première partie du document est consacrée à un exposé, pays par pays, de la structure des régimes de retraite et du syndicalisme, et de la participation des syndicats aux régimes de retraite. A l'exception de ceux concernant l'Australie, les chiffres relatifs aux pensions de retraite sont extraits d'informations publiées par Noble Lowndes (Noble Lowndes, 1993). Les renseignements sur les régimes de retraite australiens et sur les syndicats des différents pays concernés ont été obtenus lors d'entretiens accordés au cours des deux dernières années par des dirigeants syndicaux et des spécialistes des questions de retraite.

\* Union Pension Services, Royaume-Uni.

La deuxième partie du document examine les possibilités de participation des syndicats aux régimes de retraites complémentaires et analyse les différentes stratégies adoptées par les syndicats nationaux décrits dans la section précédente.

Un résumé et des conclusions terminent cette étude dont l'objet est de dresser une typologie permettant de décrire l'importance comparative de l'engagement des syndicats dans les régimes de retraites complémentaires, et le rôle qu'ils cherchent à jouer dans ce domaine.

### Présentation par pays

Cette partie est consacrée aux régimes de retraite et syndicats des pays étudiés dans le présent document. Elle résume notamment la structure des régimes de retraite et du mouvement syndical et évoque brièvement les diverses formes d'engagement des syndicats dans les régimes de retraite.

La description des régimes de retraite concerne les régimes de base et régimes complémentaires, la relation entre les deux déterminant de toute évidence la nature de l'engagement des syndicats dans ces derniers. Il s'agit cependant de descriptions simplifiées qui n'abordent pas la question de l'âge de la retraite, les dispositions en matière de préservation des droits et en matière de pensions de réversion qui, bien qu'essentielles, passent ici au second plan. Cette partie se termine par une conclusion générale sur le niveau des prestations de base versées dans les différents pays et donc sur l'importance du versement de retraites complémentaires.

### Australie

**Structure des pensions.** La pension de base est versée sur une base forfaitaire, les prestations étant équivalentes à environ 25 % du salaire national moyen. Elles sont financées par le gouvernement fédéral sur les recettes fiscales générales. Des minoration sont prévues si le retraité dispose d'autres sources de revenus et/ou de placements financiers. Etant donné le niveau des prestations, cette pension ne constitue pas en tant que telle une source de revenus suffisante pour la majeure partie de la population.

Jusqu'à la fin des années 1970, la quasi-totalité des salariés affiliés à un régime de retraite complémentaire, soit 40 % des salariés, bénéficiaient d'un régime à prestations définies, fondées sur les années de service et le salaire de fin de carrière. Il s'agissait de régimes d'entreprise, financés par un fonds de pension distinct de l'entreprise et géré par un trust (conseil d'administration de forme particulière hérité de la tradition britannique, responsable de l'administration et de la gestion financière du fonds). Depuis, la couverture de retraite s'est considérablement étendue grâce au développement de nouveaux régimes à cotisations définies, négociés collectivement, branche par branche. Aujourd'hui, 70 % des salariés bénéficient d'un régime complémentaire, et cette évolution a reçu le soutien du législateur,

qui a récemment fait une obligation à la quasi-totalité des employeurs de cotiser à un régime de retraite pour le compte de tous leurs salariés.

La retraite de base étant fonction des ressources, cette situation influe sur la forme de versement des retraites complémentaires, l'objectif étant de réduire au minimum l'impact de toute baisse. Ainsi, par le passé, les prestations étaient généralement versées sous forme d'un capital au moment de la retraite. Les autorités tentent aujourd'hui d'inverser cette tendance, ne serait-ce que progressivement.

**Participation des syndicats aux régimes de retraite.** Le mouvement syndical est traditionnellement fort en Australie, bien que les syndiqués ne représentent plus aujourd'hui que les deux cinquièmes de la population active. Cependant, les syndicats se sont implantés dans des secteurs d'activité où l'importance des régimes de retraite complémentaire était moindre, d'où une limitation de leur engagement : rares sont les cas où le syndicat, ou les salariés, ont pu élire quelques-uns des administrateurs d'un fonds.

La situation s'est considérablement modifiée dans les années 1980, d'abord dans quelques secteurs spécifiques, comme le bâtiment, où les syndicats ont tenté d'obtenir que les *labour courts* (équivalents des prud'hommes) statuent en faveur de la création de régimes à cotisations définies à gestion paritaire syndicats/employeur. A l'origine, les cotisations étaient relativement modestes.

L'initiative des syndicats a permis le développement de ce nouveau type de régime. Ils y ont été aidés par une série de décisions de justice applicables à l'ensemble du pays ou à un secteur donné, prises dans le cadre du système national de conventions collectives obligatoires. Alors que le gouvernement avait choisi de geler les salaires, la création de régimes de retraite complémentaire dans les secteurs qui en étaient auparavant dépourvus est apparue comme une compensation particulièrement opportune.

La quasi-totalité des salariés syndiqués sont aujourd'hui affiliés à des régimes de ce type, qui sont considérés par les autorités et les syndicats comme un moyen de fournir à tous les salariés une couverture de retraite plus satisfaisante. Les organisations patronales en ont accepté le principe, mêmes si elles restaient en désaccord sur le niveau des cotisations exigées. Cette évolution a conduit à l'adoption de la *Superannuation Guarantee Charge* (cotisation de garantie des retraites), au titre du *Superannuation Guarantee Act 1983* (loi de 1983 sur la garantie des retraites). La loi prévoit que les cotisations obligatoires, relativement peu élevées au départ, devront atteindre au moins 9 % du salaire au début du siècle prochain.

Dans quelques-uns de ces régimes, la majorité des administrateurs sont nommés par le syndicat. Cependant, il a été constaté que même dans les cas où la gestion était assurée de façon paritaire par les syndicats et les employeurs, les syndicats ont pu en prendre le contrôle, comme en témoigne le fait que les syndicats nomment généralement le président du comité de gestion

de ces fonds de pension et que ceux-ci sont appelés « régimes de syndicats », même s'ils sont à strictement parler des entités distinctes des syndicats.

### Danemark

**Structure des pensions.** Comme dans la plupart des pays scandinaves, l'Etat assure une couverture sociale très complète au Danemark. Pour les retraites, le régime légal verse une pension forfaitaire à toute personne pouvant justifier de 40 années de résidence dans le pays. Cette retraite, qui est financée par les recettes fiscales, est partiellement fonction des revenus.

Le régime de base est complété par le « régime de retraite complémentaire professionnel » (l'ATP). Bien qu'on puisse le considérer comme un régime complémentaire, c'est en fait un dispositif public, qui s'apparente plus à un régime de base couvrant l'ensemble de la population active. Les prestations sont versées pour chaque année de service, sur la base de cotisations définies liées au nombre d'heures de travail, et non au salaire. Ce régime a été créé en 1964, mais étant financé par capitalisation, il ne versera des prestations à taux plein qu'à partir de 2004. Il existe un second fonds fermé (le LD), auquel les employeurs cotisaient pour le compte des salariés pendant la période de restrictions salariales des années 1970.

Même pour les salariés ayant droit à des pensions à taux plein au titre des deux régimes de base, la couverture est correcte uniquement pour ceux ayant eu des revenus inférieurs à la moyenne. Par exemple, à l'heure actuelle, un célibataire qui aurait cotisé toute sa vie et ne disposerait pas d'autres revenus, recevrait une pension annuelle totale de 69 212 couronnes danoises, soit environ 60 000 F.

Jusqu'à une époque récente, le versement de retraites complémentaires était relativement limité, quelques régimes d'entreprise à cotisations définies fournissant des pensions aux employés, pour lesquels les prestations forfaitaires versées par l'Etat étaient jugées insuffisantes. Ces régimes ne concernaient guère plus du tiers des salariés. Cependant, à partir du milieu des années 1980, les syndicats ont cherché à étendre la couverture de la retraite, essentiellement par la création de régimes sectoriels à cotisations définies. A l'heure actuelle, plus des deux-tiers de la population salariée en bénéficient, et le nombre des affiliés ne cesse de progresser.

Ces nouveaux régimes ont été principalement mis en place par des négociations collectives, au niveau local et national. La plupart fonctionnent sur le même modèle, les cotisations ayant été fixées à moins de 1 % du salaire, mais les syndicats souhaitent négocier une augmentation progressive, de manière à atteindre les 9 % au bout d'un certain nombre d'années.

**Participation des syndicats aux régimes de retraite.** Les relations sociales au Danemark se caractérisent par une présence très marquée des syndicats, qui regroupent jusqu'à neuf salariés sur dix. L'accent est mis sur le règlement amiable et le recours à l'arbitrage en cas de conflit. Dans ce con-

texte, les syndicats sont étroitement associés à la gestion du régime préfinancé ATP et à celle des régimes complémentaires sectoriels en cours de développement.

L'ATP est géré par un conseil de surveillance qui décide du taux de cotisation et de la répartition des bénéfices des investissements entre les affiliés et qui contrôle la politique d'investissement. Ce conseil et ses organes auxiliaires sont administrés de façon paritaire par des représentants des salariés et des employeurs et il dispose d'un président indépendant. Les quinze représentants des salariés sont tous syndiqués. Sur les quatre membres que compte l'organe exécutif du LD, le régime complémentaire fermé, trois sont des représentants syndicaux.

La principale centrale syndicale danoise, la LO, était traditionnellement en faveur de la création d'un régime de « réserve », instauré par l'Etat et qui couvrirait la majorité des salariés autrefois exclus des régimes complémentaires. Pour un certain nombre de raisons principalement d'ordre politique, cet objectif s'est révélé difficilement réalisable, et dans les années 1980, certains des grands syndicats ont opéré un repli stratégique et commencé à négocier la création de régimes complémentaires branche par branche. A la fin de la décennie, tous les syndicats danois leur avaient emboîté le pas, l'objectif étant aujourd'hui de faire bénéficier l'ensemble de la population salariée de ces régimes.

Suite à la stratégie de négociation adoptée par les syndicats, le pays compte aujourd'hui un nombre réduit de grands régimes, contrôlés par les affiliés, généralement par le biais des syndicats. Cependant, les employeurs ont un certain droit de veto sur leur fonctionnement, notamment en ce qui concerne les investissements dans leur branche d'activité. Un de ces régimes au moins, celui des enseignants et des personnels des professions scientifiques et techniques, est entièrement géré par le syndicat AC qui fut à l'origine de sa création.

### France

**Structure des pensions.** Le régime général de la Sécurité sociale française verse des prestations définies liées aux années de service et à la rémunération, jusqu'à un certain plafond. La pension de base est égale à 50 % du salaire annuel moyen revalorisé, actuellement (fin 1993) calculé sur les dix meilleurs salaires annuels, mais bientôt sur une période plus longue, pour faire face à l'accroissement prévu des coûts. Sans autres apports, cette retraite serait insuffisante, même pour les salariés dont les revenus n'excèdent pas le plafond fixé.

Cependant, outre la pension versée par la Sécurité sociale, tous les salariés reçoivent des retraites complémentaires versées par des régimes fédérés couvrant des branches d'activité spécifiques, appelés caisses de retraite complémentaire. Ce ne sont pas des organismes publics, mais elles font

l'objet de négociations collectives, et sont à ce titre obligatoires. Elles fonctionnent par répartition. La retraite est exprimée en points, dont le nombre est proportionnel aux cotisations versées, et qui déterminent le montant de la pension versée aux affiliés lorsqu'ils cessent leur activité.

Si le régime général et le régime complémentaire fournissent à eux deux des retraites largement satisfaisantes pour la majorité des salariés, les préoccupations concernant l'accroissement des coûts à l'avenir ont conduit le régime complémentaire à réduire ses prestations. Cela ouvrira peut-être la voie à la création de dispositifs additionnels en capitalisation, aujourd'hui très rares.

**Participation des syndicats aux régimes de retraite.** La proportion de salariés syndiqués en France – un sur huit selon les syndicats – est l'une des plus faibles des pays industrialisés. Cependant, ce chiffre ne reflète pas l'importance des syndicats. Malgré un certain recul au cours des dernières années, les cinq grandes organisations syndicales recueillent encore plus de 60 % des voix dans les élections des délégués du personnel.

Cette représentativité des syndicats justifie leur participation aux côtés du patronat, sur une base paritaire, à la gestion des caisses de retraite complémentaires. Ils sont également représentés au sein des deux grandes organisations qui regroupent les caisses, l'AGIRC pour les cadres et l'ARRCO pour l'ensemble des salariés.

### Allemagne

**Structure des pensions.** Le système de sécurité sociale allemand verse des prestations définies proportionnelles au nombre d'années de service et au salaire moyen revalorisé. Ces pensions sont financées par répartition et gérées par des organismes semi-autonomes au niveau des Länder. Elles procurent des revenus satisfaisants pour les personnes dont le salaire était moyen ou faible ; pour une carrière pleine, elles atteignent jusqu'à 70 % du dernier salaire.

Les régimes complémentaires sont volontaires en Allemagne. La plupart des régimes sont des régimes d'entreprise qui versent des prestations définies proportionnelles aux années de service et au salaire, calculées en fonction du régime de base. Leur financement, qui peut revêtir différentes formes, est le plus couramment assuré par des provisions au bilan, mais dans un certain nombre de cas il s'agit aussi de contrats d'assurance ou de dispositifs gérés par des institutions distinctes de l'entreprise. Environ 60 % de la population active est affiliée à un régime de ce type.

**Participation des syndicats.** L'Allemagne dispose d'un ensemble de structures très élaboré pour les négociations collectives dans l'entreprise, au niveau des Länder ou au niveau national, avec médiation en cas de conflit. Il existe également un système de comités d'entreprise obligatoires, et une tradition de gestion paritaire, avec représentation des syndicats à des con-

seils de surveillance, qui fournit un autre moyen de pression sur les employeurs. Le taux de syndicalisation est supérieur à 40 %.

Sur la question des retraites, la principale centrale syndicale allemande, le DGB, concentre ses efforts sur le développement et la gestion du régime public. Les syndicats sont représentés dans les organismes qui gèrent le système au niveau de chaque Land et joue un rôle influent au sein de l'institution fédérale qui les regroupe. Cependant, les pouvoirs et responsabilités de ces organismes sont limités. Les syndicats ont également été étroitement associés aux récents débats consacrés aux éventuelles réformes à apporter pour permettre au système de supporter l'accroissement de ses charges financières.

A quelques exceptions près, l'engagement direct des syndicats à la gestion des régimes complémentaires est faible. Bien que ces régimes soient relativement répandus, les prestations versées à la grande majorité des syndiqués sont peu élevées et ne sont pas considérées comme un sujet de négociation essentiel. Les négociations concernant les régimes complémentaires se déroulent habituellement au niveau de l'entreprise, et ce sont les comités d'entreprise, plus que les syndicats, qui y participent. Les comités d'entreprise peuvent influencer considérablement sur la forme des prestations, l'employeur décidant du niveau du financement qu'il est prêt à y consacrer.

Les syndicats se cantonnent donc dans un rôle consultatif auprès des comités d'entreprise, particulièrement sur les points techniques. Ce rôle a pris une importance croissante au cours des dernières années, certains employeurs ayant tenté de réduire le niveau des pensions versées.

Les syndicats allemands ne semblent guère préoccupés par le rôle qu'ils pourraient jouer dans la gestion des régimes complémentaires. Cela s'explique en partie par le fait que la majorité des fonds affectés aux pensions relèvent de provisions au bilan ou de contrats d'assurance et qu'il y a donc peu à intervenir une fois que le niveau des prestations a été fixé. Cette tendance est renforcée par l'existence de dispositions générales garantissant les pensions des salariés, même en cas de mauvaise gestion par l'employeur. En d'autres termes, les retraites ne sont pas l'affaire des syndicats.

### Pays-Bas

**Structure des pensions.** Le régime public verse une pension de base forfaitaire proportionnelle au nombre d'années de service. Il est financé par répartition, uniquement par les cotisations des salariés. Le niveau de la pension est indexé sur le salaire minimum national, qui dépend à son tour du salaire moyen. Cette pension reste toutefois modeste, notamment pour les hauts salaires, même pour ceux qui ont cotisé pendant le nombre maximal d'années de service. A la fin 1993, la pension de retraite pour une personne seule se montait à 17 140,80 florins par an, soit environ 52 000 F.

Les régimes complémentaires sont obligatoires pour la grande majorité des salariés et font l'objet dans la plupart des cas de conventions collectives ayant force exécutoire. La majorité des salariés du secteur privé se répartissent entre 80 régimes propres à une branche d'activité, ou « fonds sectoriels », les salariés du secteur public bénéficiant de régimes équivalents. Moins d'un salarié sur cinq est affilié à l'un des quelque 1 000 régimes d'entreprise, et ils sont encore moins nombreux à être couverts par un contrat individuel.

A l'exception des contrats d'épargne-retraite individuels, les régimes sont à prestations définies, la pension étant proportionnelle aux années de service et au salaire. La plupart des régimes versent des pensions calculées à partir du salaire de fin de carrière. Cependant, un régime sectoriel sur cinq se base sur le salaire moyen revalorisé. L'objectif de revenus généralement admis est 70 % du salaire de fin de carrière, répartis entre la retraite de base et la retraite complémentaire. Après impôt, le revenu total net assuré par les deux régimes est équivalent à environ 90 % du revenu net de fin de carrière.

**Participation des syndicats aux régimes de retraite.** Les syndicats néerlandais, qui regroupent environ 30 % de la population active, militent généralement en faveur de la création de régimes sectoriels. Ces régimes font l'objet de conventions collectives qui peuvent avoir force exécutoire si elles reçoivent l'aval des pouvoirs publics. Les régimes d'entreprise peuvent être fondés sur les termes de la convention collective, mais doivent fournir des prestations de niveau égal ou supérieur.

Les régimes sectoriels sont gérés par des conseils où siègent en nombre égal des représentants nommés par les organisations patronales et les syndicats. Bien que la présidence en soit assurée en alternance par les deux parties, dans la pratique, les représentants des syndicats sont plus influents. Cependant, les décisions sont pratiquement toujours prises par consensus. Pour la détermination du niveau des prestations, leur principale responsabilité, les conseils doivent demander l'avis d'un actuair. Les régimes d'entreprise doivent être gérés par un comité dont la moitié des membres sont élus par les affiliés.

### Espagne

**Structure des pensions.** La sécurité sociale espagnole verse, dans le cadre d'un régime contributif à prestations définies, une pension proportionnelle au nombre d'années de service et fondée sur le salaire moyen revalorisé des dix dernières années de travail. Il existe différents plafonds de salaire en fonction de la catégorie professionnelle concernée. Les prestations sont relativement généreuses et la pension peut atteindre 100 % du salaire de fin de carrière pour ceux dont la rémunération n'excède pas le plafond fixé.

L'affiliation à un régime complémentaire est volontaire et relativement rare. Par le passé, ces régimes étaient limités aux filiales espagnoles d'entreprises multinationales, ou aux salaires élevés, et n'étaient pas préfinancés. Cependant, suite à l'adoption récente de textes visant à encourager le développement de ces régimes sur une base adéquate, un certain nombre d'entre eux ont vu le jour et regroupent aujourd'hui environ 8 % de la population active. La loi indique qu'ils doivent être financés par capitalisation, et qu'il ne doit y avoir aucune discrimination à l'encontre des différentes catégories de salariés.

**Participation des syndicats aux régimes de retraite.** Comme en France, le taux de syndicalisation est faible, environ 10 % de la population active. Cependant, les syndicats représentent une force réelle, comme en témoigne leur succès aux élections des délégués du personnel, responsables dans une large mesure des négociations avec les employeurs. Au cours des dernières années, les deux grandes fédérations, l'UGT et les CCOO, ont également été étroitement associées au débat sur les retraites complémentaires, et ont en fait décidé du schéma de développement de ces régimes, et particulièrement, des termes de la nouvelle législation. Elles ont établi des liens étroits avec le gouvernement socialiste sur ce point, ce qui signifie que les régimes doivent être créés suivant les exigences formulées par les syndicats.

Les détracteurs de cette loi arguent que le parti pris supposé en faveur des syndicats a entravé le développement des régimes complémentaires. Il est cependant difficile d'évaluer s'ils se seraient multipliés si la législation avait été formulée différemment. Le principal frein au développement de ces régimes demeure le niveau élevé des prestations versées par l'Etat, même si, comme dans d'autres pays, il est aujourd'hui question de les réduire.

L'élément essentiel de la législation sur les régimes complémentaires, et celui qui est le plus contesté par les patrons et leurs conseillers, est l'obligation pour chaque régime de mettre en place un conseil d'administration dont les membres sont élus aux deux-tiers par les salariés. La même proportion s'applique aux « comités de promotion », responsables de l'instauration des régimes, et aux conseils d'administration des fonds de pension, chargés de la gestion du patrimoine d'un ou de plusieurs fonds de pension.

Les membres de ces divers comités et conseils sont directement élus par les affiliés potentiels ou effectifs des régimes concernés. Dans la pratique, les principales organisations syndicales sont parvenues à s'entendre, de sorte que la majorité des membres de ces comités sont syndiqués.

### Royaume-Uni

**Structure des pensions.** Le régime de base verse une pension forfaitaire proportionnelle aux années de service, ainsi qu'une pension proportionnelle au salaire, sur la base du salaire moyen revalorisé. Cette seconde pension a été instaurée en 1978 et ne commencera à verser des prestations à

taux plein qu'à partir de 1998. La somme de ces deux pensions ne suffit toutefois pas à assurer des revenus corrects, sauf pour les plus bas salaires : pour un salarié touchant un salaire moyen, elle ne dépasse guère 30 % de la rémunération de fin de carrière.

Près de la moitié des salariés sont affiliés à un régime complémentaire, qui fournit généralement des prestations définies, proportionnelles aux années de service et au salaire de fin de carrière. Il s'agit généralement de régimes d'entreprise et ils sont préfinancés. Ces régimes présentent une caractéristique importante, quasiment exclusive : les entreprises peuvent adopter une convention d'exemption d'affiliation au régime public proportionnel au salaire à condition qu'elles assurent des prestations au moins équivalentes. Environ 90 % des affiliés à ces régimes sont concernés par ces conventions.

**Participation des syndicats aux régimes de retraite.** Depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, l'attitude des syndicats britanniques vis-à-vis des régimes complémentaires a été marquée par une certaine ambivalence. A l'exception de quelques syndicats de cols blancs dont l'influence était limitée, la majorité d'entre eux considérait qu'il fallait donner la priorité à la création d'un système public versant des pensions correctes. Cette approche a porté ses fruits en 1978, avec la création par le gouvernement travailliste du régime public de retraite versant des prestations liées au salaire (le *State Earnings Related Pension Scheme*). Cependant, les prestations n'ont pas été fixées à un niveau particulièrement élevé et elles ont été réduites par la suite ; par ailleurs, la procédure de convention d'exemption a encadré dans le système les régimes complémentaires, du moins ceux qui existent.

Cette situation a donné lieu à un revirement des syndicats, qui se sont alors attachés à négocier des améliorations des régimes complémentaires. Cependant, il n'a pas été possible d'accroître le nombre d'affiliés, et d'après les estimations les plus récentes, les salariés affiliés aux régimes complémentaires sont moins nombreux qu'il y a dix ans.

Les syndicats ont cherché à étendre l'influence des affiliés dans la gestion des régimes complémentaires. Cependant, d'après la dernière enquête officielle sur cette question, seulement 11 % environ des régimes de plus de douze affiliés comptaient dans leur conseil d'administration des représentants des affiliés, qu'ils soient élus par eux ou désignés par leurs syndicats. Dans 25 % des régimes, des affiliés, désignés d'une autre manière, siégeaient au conseil d'administration, mais dans de nombreux cas, les individus concernés ne peuvent être considérés comme représentatifs des affiliés. Même dans les cas où les affiliés ou les syndicats sont représentés au conseil d'administration, à quelques exceptions près, ce sont les représentants des employeurs qui ont la majorité, même si c'est bien souvent uniquement grâce à la voix prépondérante du président.

### Possibilités de participation aux régimes complémentaires

Il existe tout un éventail de possibilités permettant aux syndicats de participer à la vie des régimes complémentaires. La forme que peut revêtir cette participation dépend dans une large mesure du système de relations professionnelles de chaque pays et de la structure des régimes complémentaires, mais il est possible d'établir une classification générale des formes d'engagement :

- influence sur le cadre législatif relatif aux régimes complémentaires ;
- négociations collectives sur la structure des régimes et les prestations versées ;
- gestion administrative et financière des régimes ;
- contrôle de l'investissement des fonds de pension.

**Cadre législatif.** En principe, toutes les centrales syndicales nationales visent à influencer sur la législation relative aux régimes complémentaires. Dans la pratique, leur participation dépend de leur influence politique potentielle et de l'importance qu'elles accordent à la question des retraites complémentaires. Ainsi, en Australie et en Espagne, les syndicats ont dans une large mesure déterminé la forme des textes récemment adoptés. Les syndicats britanniques ont tenté de faire de même, mais leurs suggestions n'ont été que partiellement prises en compte.

Par contraste, en Allemagne et au Danemark, jusqu'à une époque récente, les syndicats ne considéraient pas la question des retraites complémentaires comme essentielle et consacraient leurs efforts à la protection et à l'amélioration du régime de base. Cependant, les syndicats danois ont changé de tactique et ont découvert qu'il était possible d'atteindre dans une large mesure leurs nouveaux objectifs sur la question des retraites complémentaires au sein du cadre législatif en vigueur. En conséquence, à l'instar de ce qui se passe en France et aux Pays-Bas, il n'a pas été question de l'adoption d'une nouvelle législation en la matière.

**Négociations collectives.** Toutes les centrales syndicales souhaitent évidemment jouer un rôle dans les négociations collectives sur la structure des régimes et le niveau des prestations. En Australie, au Danemark, en Espagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, elles y sont parvenues à des degrés variables. Ainsi, en Australie et au Danemark, lorsque les régimes complémentaires ne concernaient que les hauts salaires, les syndicats n'avaient qu'une influence limitée. Depuis, ils sont parvenus à utiliser le système national de négociations collectives pour faire bénéficier l'ensemble des salariés de régimes sectoriels à cotisations définies. Aux Pays-Bas, les syndicats ont également réussi à garantir *de facto* à la totalité de la population active la couverture par un régime complémentaire sur une base qu'ils considèrent comme acceptable.

En revanche, au Royaume-Uni et en Espagne, les négociations collectives ont eu peu d'influence, sinon aucune, en termes d'accroissement du

nombre d'affiliés, même si elles ont contribué à définir le niveau des prestations. En Allemagne, la structure des dispositifs complémentaires est peu soumise à des négociations collectives, elle est du ressort exclusif de l'employeur ; les comités d'entreprise interviennent en revanche sur la question des prestations, avec parfois l'appui de spécialistes du syndicat.

La France constitue une exception, les syndicats étant fortement représentés au sein des organismes nationaux qui négocient les modifications relatives aux retraites complémentaires.

**Gestion et administration.** En France, en Espagne et aux Pays-Bas, les syndicats participent massivement à la gestion administrative et financière des régimes de retraite complémentaires. C'est également le cas en Australie et au Danemark, mais uniquement pour les régimes complémentaires récents et effectivement instaurés par les syndicats.

Au Royaume-Uni, la participation des syndicats à la gestion des régimes est limitée à l'élection ou à la nomination d'administrateurs syndiqués dans quelques régimes. En Allemagne, il n'y a pas de participation des syndicats dans ce domaine.

**Gestion des investissements des fonds.** Les syndicats sont associés plus ou moins étroitement au contrôle des investissements destinés à couvrir les engagements des régimes de retraite en Australie, au Danemark, en Espagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Les syndicats sont également associés à l'investissement des fonds en France, mais les fonds étant uniquement destinés aux besoins de trésorerie, les sommes en jeu sont inévitablement beaucoup plus faibles. En Allemagne, les syndicats ne sont pas associés aux questions d'investissement.

### Conclusion

De manière générale, les stratégies adoptées à un moment ou à un autre par les syndicats peuvent être classées comme suit :

Indifférence – indifférence ou opposition catégorique aux régimes complémentaires sous prétexte que le régime public assure ou devrait assurer le versement de pensions de retraite satisfaisantes.

Négociation – participation limitée à la négociation des prestations versées par des régimes mis en place par l'employeur.

Coopération – création d'un régime complémentaire conjointement avec l'employeur.

Contrôle – régime complémentaire géré de façon autonome par les syndicats.

Il s'agit là d'un large éventail d'approches. De plus, la stratégie adoptée peut varier d'un régime ou d'un syndicat à un autre dans un même pays. Les approches actuellement prédominantes sont les suivantes :

Australie : pour les régimes à prestations définies, qui étaient les seuls régimes complémentaires importants jusqu'à une époque récente, la strate-

gie adoptée est la négociation. Pour les régimes à cotisations définies plus récents, les syndicats ont opté pour une stratégie à mi-chemin entre coopération et contrôle.

Danemark : pour les régimes à prestations définies, qui étaient les seuls régimes complémentaires importants jusqu'à une époque récente, la stratégie adoptée est la négociation. Pour les régimes à cotisations définies plus récents, les syndicats ont opté pour une stratégie à mi-chemin entre coopération et contrôle.

France : l'approche choisie est celle de la coopération.

Allemagne : les syndicats oscillent entre indifférence et négociation.

Espagne : la stratégie adoptée, du moins en théorie, est une combinaison de coopération et de contrôle. Dans la pratique, les régimes complémentaires sont encore très récents et peu répandus, et il est peut-être trop tôt pour tirer des conclusions sur l'approche que les syndicats pourront adopter.

Pays-Bas : l'approche prédominante est celle de la coopération, mais avec un certain contrôle au niveau des régimes sectoriels, et une stratégie de négociation pour les régimes d'entreprise, de taille plus réduite.

Royaume-Uni : si, en théorie, les syndicats ont opté pour une politique de contrôle des régimes complémentaires, dans la pratique, ils sont souvent cantonnés dans une approche de négociation.

Le niveau et l'importance de la participation des syndicats aux régimes de retraite complémentaires varient considérablement d'un pays à un autre. Ils semblent déterminés par un certain nombre de facteurs, propres à chaque pays, dont le niveau de la pension de base, la structure des relations professionnelles, le climat politique et le comportement traditionnel à l'égard des retraites complémentaires. Par conséquent, l'adoption par un syndicat de la stratégie utilisée par son homologue dans un autre pays n'aura pas nécessairement les mêmes résultats. Cependant, un certain nombre d'exemples montrent que si le climat politique est raisonnablement favorable, les syndicats peuvent jouer un rôle important dans les domaines suivants : définition de la législation sur les retraites complémentaires, accroissement du nombre d'affiliés aux régimes complémentaires et gestion des institutions destinées à verser les prestations.

### Bibliographie

Noble Lowndes (1993). *The 1993 Guide to Pensions and Labour Law in Europe*. Londres : Noble Lowndes.

\* \*  
\*