Réforme des retraites: l'exemple norvégien

Ce sont aujourd'hui les réformes du système de retraite dans les pays scandinaves – longtemps présentés comme le modèle d'État social – qui deviennent la référence : adaptation à l'espérance de vie, incitation à travailler plus longtemps, inégalités accrues, dépendance au secteur financier et aux assurances privées : les salariés scandinaves sont confrontés aux logiques libérales. Roy Pedersen nous explique le sens des réformes adoptées ces dernières années.

Les amendements portés au régime de retraite norvégien en 2011 ont été mis en œuvre par le Parti travailliste sous l'impulsion du Premier ministre de l'époque, Jens Stoltenberg. Cette réforme été adoptée avec le soutien des deux ailes du spectre politique, c'est-à-dire également par la droite. Si le parti de la Gauche socialiste et le parti populiste de droite, le Progress, ont pu s'opposer aux réformes du régime de retraite, ils les ont acceptées quand ils ont participé à la politique de leurs gouvernements respectifs.

Un système mis en place pour faire des économies

Le nouveau système a été mis en place uniquement pour faire des économies. Avec les nouvelles règles, l'âge de la retraite n'a pas été officiellement modifié. Il reste encore fixé à 67 ans. Cependant, les pensions ont été diminuées de sorte, qu'en pratique, l'âge de la retraite est dans les faits relevé. Le régime en vigueur offre toujours la possibilité de prendre sa retraite à 62 ans, si une convention collective le prévoit, mais la pension sera inférieure à celle du salarié qui travaille plus longtemps.

Cette réforme a entraîné deux changements majeurs. Le premier est le réajustement sur l'espérance de vie. Chacun touchant une somme individualisée pour sa retraite, si l'espérance de vie augmente, il faudra davantage d'années pour répartir cette somme. Le résultat est une diminution des pensions de retraite chaque année. Le régime favorise également les personnes capables de travailler après 70 ans qui, elles, toucheront une très bonne pension. Ces mesures entraînent donc une division entre les classes sociales, en raison des différences d'espérance de vie. Il est reconnu qu'un ou une employé.e du nettoyage ou et un.e ouvrier.e du bâtiment ont une espérance de vie plus courte qu'un professeur ou un prêtre.

Les travailleurs aux emplois difficiles : les perdants de cette réforme

Le deuxième grand changement est la réduction du versement de la pension quand la retraite est prise à 62 ans ; et cela, quel que soit l'âge où la personne concernée a commencé à travailler. À titre d'illustration, un ouvrier de l'industrie commence à travailler à l'âge de 22 ans et travaille jusqu'à 62 ans. Un universitaire travaille entre 27 et 67 ans. Ils travaillent tous les deux pendant 40 ans. Pourtant, finalement, il peut y avoir plus de 50 000 couronnes de différence par an (environ 10 000 euros) en faveur de ce dernier.

De surcroît, le système qui fixait une période maximale de 40 ans pour bénéficier d'une pension complète a été supprimé. Avec le nouveau système, toutes les années sont comptées. Il permet aux employé.e.s qui ont pris leur retraite de continuer à travailler sans que leur pension ne soit plafonnée. Les catégories comme les universitaires s'en trouvent là aussi favorisées.

Au total, ce sont donc les travailleurs aux emplois difficiles et pénibles qui sont les perdants de cette réforme. On a calculé que si vous êtes né après 1985, vous devez mettre de côté 2 millions de couronnes (environ 200

000 euros) pour percevoir à 67 ans le même versement que celui dont vous auriez disposé dans l'ancien système.

Un régime à but lucratif pour le secteur financier

Ce système est constitué de trois éléments. Le premier est le Régime national d'assurance, où toutes les entreprises paient 18,1 % du salaire de l'employé pour couvrir les avantages sociaux tels que les pensions, les indemnités de maladie, les indemnités d'invalidité et les indemnités de chômage. Le deuxième est un plan de retraite anticipée, lié à un contrat, qui correspond à 0,314 % du salaire. Il était destiné à couvrir une retraite à 62 ans sans perte de pension ; possibilité qui, comme déjà mentionnée, ne s'applique que s'il existe une convention collective. Mais, de nouvelles règles rendront ce régime difficile à respecter et donc moins favorable. Le troisième élément est une pension professionnelle obligatoire (OTP) pour laquelle toutes les entreprises, qu'elles aient ou non une convention collective, doivent verser au moins 2 % du salaire pour les pensions. Ce régime est destiné à compenser dans une certaine mesure l'affaiblissement d'autres régimes. La limite supérieure qui peut être payée pour une OTP est de 5 %. Mais les employés peuvent compléter avec 2 % de leur salaire.

Auparavant, les pensions étaient gérées par des fonds de pension d'État ou municipaux. À l'heure actuelle, l'OTP est régie et gérée par des banques et des compagnies d'assurances, et chacun doit décider de la manière dont l'argent sera investi. Avec sa restructuration, le régime de retraite norvégien est donc devenu un projet à but lucratif pour le secteur financier et les capitalistes.

Illustration : Arild Midttun.

Des débats dans le mouvement syndical

Le mouvement syndical, dominé par le parti social-démocrate, a accepté le nouveau régime. Lors du congrès de la Confédération du travail (LO) en 2005 où cette question a été traitée, le nouveau régime a été adopté à 60 % contre 40 % des délégués, bien que LO ait décidé de plusieurs ajustements. Des ajustements qui n'ont jamais été réellement discutés. Conjuguée à une compréhension accrue au sein du mouvement syndical des effets négatifs du nouveau système de pensions, cette nouvelle situation a entraîné une demande pour des améliorations de la réforme, devenues, après son introduction, des exigences dans toutes les négociations

collectives centrales.

Une des caractéristiques remarquables de la nouvelle réforme du secteur privé est qu'il est possible de toucher une pension complète ou partielle tout en continuant à travailler, même au sein de la même entreprise. Les modifications apportées au système de retraite dans le secteur privé ont également contribué à la détérioration du système de retraite dans les secteurs municipal et public, bien que les régimes ne soient pas totalement identiques. Le nouveau régime a abouti au processus de règlement salarial, qui a lieu tous les deux ans, et a entraîné des demandes d'ajustement.

Cette réforme touche l'ensemble du système, dans la mesure où, même si le nouveau régime de retraite a, jusqu'à présent, été mis en œuvre dans le privé, les changements récents intervenus dans ceux du secteur public les alignent de fait de plus en plus sur le privé.

La retraite est un sujet complexe comportant de nombreux détails. Ne pouvant pas tous les traiter, j'ai préféré donner une présentation complète des principaux éléments.

Notes de bas de page :

Pour citer cet article :

Roy Pedersen, « Réforme des retraites : l'exemple norvégien », *Silomag*, n° 9, juin 2019.
URL : https://silogora.org/reforme-des-retraites-lexemple-norvegien/