

OMNES

"Retraite et Pénibilité"

Mercredi 7 juillet 2010

Quelles contreparties négociables au recul de l'âge légal ?

(Bernard Van Craeynest - Président de la CFE-CGC et de l'AGIRC)

Débat

M. CADOREL.- Merci pour la clarté de votre discours. En une demi-heure, je crois qu'on ne peut pas faire mieux.

Question.- Au-delà de la clarté, il y a beaucoup de charisme dans votre discours. J'avoue que si j'étais adepte du corporatisme et si j'étais cadre, je me laisserai facilement séduire par la CGC. Ce n'est pas le cas et je vais reprendre quelques points d'une manière générale. Il y a beaucoup de choses qui ne sont pas contestables mais restent à compléter.

Vous parliez du plafond du Sécurité Sociale, des 2 885 €, par mois, je rappelle quand même que le salaire médian, c'est-à-dire ce que touchent 50 % des Français, c'est 1 600 € net. Il y a beaucoup de gens qui ne se préoccupent pas du plafond en ce qui concerne leur retraite !

Vous avez évoqué, par homothétie, le fait qu'on décale de 5 ans, si on met 62, on met 67. Vous avez émis un certain nombre de réserves pour avoir le taux plein si on n'a pas le nombre d'annuités. Il me semble que vous mettiez un certain nombre de réserves sur le fait de passer à 67 ans ; ce qui est intéressant. Je crois que ce n'est même pas admissible aujourd'hui d'envisager que des gens attendent 67 ans pour avoir une retraite pleine. 65 ans peut paraître déjà un âge limite, au-delà de l'employabilité des seniors. C'est un point de vue. J'ai beaucoup de respect pour tous les points de vue pour en avoir des différents.

Vous avez démarré sur quelque chose qui est également incontestable. On peut parler de partage d'augmentation de la durée de vie avec la durée d'activité. On ne peut pas non plus oublier que l'augmentation de la durée de vie est moyenne pour les salariés, mais elle est différente d'une classe de salariés à une autre. Quand on parle d'âge de la retraite, il est le même pour tout le monde. On parle des cadres, on peut aller jusqu'aux ouvriers, il est évident que la durée de vie n'augmente pas de la même façon et la fin de vie ne se situe pas au même niveau.

Dans les deux cas, la façon d'être à la retraite n'est pas forcément la même en fonction ce qu'on a vécu dans son activité.

Pour terminer par rapport à cette histoire des 62 ans, je pense que de rester à la durée d'annuités permet de prendre en compte les gens qui ont commencé à travailler entre 18 ans et 22.

On parle des carrières longues. Tout le monde tombe d'accord pour dire qu'il faut maintenir les carrières longues (c'est-à-dire ceux qui ont commencé à travailler à moins de 17 ans, 15, 16, 17 ans). Mais aujourd'hui, en mettant l'âge de la retraite à 62 ans, cela veut dire qu'il y a des gens qui ont commencé à travailler à 18 ans ou 19 ans (ce sont en général des métiers à faible valeur ajoutée, donc qui sont peut-être un peu plus difficiles), pour qui cela fait près de 44 ans de cotisation.

L'intérêt de mettre une durée de cotisation, amènera de fait les salariés qui ont commencé un peu plus tard, à les lier à la durée de cotisation. L'âge de 62 ans va pénaliser une frange importante de population et l'âge de 60 ans pourrait permettre aux salariés qui ont commencé entre 18 et 22 ans de pouvoir quand même partir à la retraite un certain temps.

Il est évident que chacun a ses positions, si je respecte tout à fait les vôtres et votre charisme, il demeure beaucoup de choses à débattre.

M. VAN CRAEYNEST.- Effectivement, je suis d'accord sur la problématique 18-22 ans. C'est vrai que l'idéal est qu'on puisse, quand on demande 40 ou 41,5 annuités, l'appliquer à tous. Il n'y a pas de raison que l'on exige 44 ou 45 ans pour certains et 41 ans pour d'autres.

Ne nous leurrions pas : ce qui est annoncé aujourd'hui avec cette perspective de 62 ans à horizon 2018, c'est tout simplement parce que c'est la mesure qui permet de limiter la progression des dépenses de manière assez substantielle, pour éviter que nous soyons dans une situation où les déficits seraient tels qu'on aurait un ajustement qu'on ne maîtriserait même pas. C'est-à-dire que par déficit excessif, on en arriverait à une situation où on aurait quelques difficultés à payer les retraites.

Mais encore une fois, je pense que le débat est ouvert. J'espère qu'il va se poursuivre dans les semaines qui viennent pour qu'on trouve les meilleures solutions possibles pour le plus grand nombre. Je veux simplement faire observer deux choses par rapport à ce que vous avez dit.

Premièrement, il ne faut pas attendre du système des retraites qu'il corrige toutes les inégalités de la vie. Il y a de grandes inégalités entre les personnes. C'est indéniable. A commencer d'ailleurs par la santé. Il y a des personnes qui malheureusement décèdent jeunes. Il y en a même qui ont l'extraordinaire malchance de décéder la veille de leur retraite, qui ont cotisé 40 ans pour autrui sans même bénéficier d'une seule journée pour elles-mêmes.

Et il y a effectivement des différences de conditions d'emploi. Ce que j'observe malgré tout, c'est que les conditions d'emploi se sont améliorées par rapport au début du XXème siècle ou même encore dans les années 50 ou 60 et dans certains cas, par disparition de métiers. Il n'y a plus de mineurs de fond. Dans d'autres, c'est par l'amélioration, fort heureusement, des conditions de travail. On fait en sorte par exemple dans le bâtiment de ne plus avoir de sacs de ciment ou de plâtre de 50 kilos mais plutôt des sacs de 20 ou 25. On pourrait multiplier les exemples sur la manière d'automatiser ou de robotiser, parfois au dépend de l'emploi d'ailleurs, pour parfois c'est présenté comme étant un évitement de tâches qui altèrent la santé des salariés.

Ce que je veux surtout mettre en exergue, c'est : gare au piège qui consiste à dire qu'il y a des différences moyennes d'espérance de vie suivant les emplois occupés. Statistiquement, c'est parfaitement vrai, sauf que si on entre dans ce mécanisme, prenons-le dans son intégralité. Il se trouve qu'il y a une durée moyenne d'espérance de vie différente entre les hommes et les femmes. Même si on explique depuis quelques années que les femmes travaillent de plus en plus et de plus en plus durement, qu'elles fument, bref qu'elles ont des comportements à risques, la moyenne de 7 ans, reste relativement constante.

On peut observer également une différence entre le secteur public et le secteur privé. Là aussi, toujours en moyenne.

On peut observer également une différence entre les régions. Il y a une durée moyenne d'espérance de vie supérieure autour de l'arc méditerranéen dans le Sud, par rapport à la région Nord-Pas-de-Calais.

Si bien que si on suivait ce type de raisonnement, il faudrait avoir l'honnêteté et le courage de dire que la retraite de la femme fonctionnaire de la Région PACA, c'est 75 ans par rapport à l'ouvrier de la région Nord-Pas-de-Calais.

Soyons assez prudents là-dessus. Je me permets, juste avant de passer à une autre question, d'évoquer un point que je voulais aborder dans mon propos liminaire mais que je n'ai pas traité, qui est que nous entendons de manière récurrente en France, depuis des décennies, des débats qui opposent capitalisation à répartition. Et nous avons vu surgir depuis un an ou deux, des systèmes pratiqués dans les pays d'Europe du Nord, en Suède en particulier, que l'on appelle comptes notionnels, pour dire "voilà la panacée".

Ce que je veux souligner, c'est qu'il n'y a pas de système parfait. Quel que soit le système, il est étroitement lié à la conjoncture économique et à la progression de la richesse de chacun des pays. J'en veux pour preuve que le système en compte notionnel pratiqué en Suède, s'il avait été appliqué intégralement en 2009, les pensions auraient dû baisser de 4,2 %, puisque nous sommes en permanence en calcul actuariel en train d'ajuster le tir.

Ce pour quoi, je crois, nous nous battons tous ou très majoritairement dans ce pays, c'est-à-dire la sauvegarde de notre système par répartition, c'est tout simplement, parce que c'est un système solidaire non seulement intergénérationnel mais c'est un système intrinsèquement solidaire, qu'on ne trouve évidemment pas dans la capitalisation. Vous avez dans les mécanismes de solidarité, tant par le régime général de Sécurité Sociale que par les complémentaires AGIRC ARRCO, la prise en compte des périodes d'inactivité, de chômage, les pensions de réversion, la prise en compte de la

maternité ; ce que vous n'avez pas dans un système par capitalisation. Par capitalisation, si vous voulez avoir le rendement qui vous est promis, à supposer que là aussi, il n'y ait pas effondrement du cours des actions, des obligations, suivant sur quoi reposent les systèmes de capitalisation, je ne parle même pas des systèmes propres à certaines entreprises, vous constatez qu'au-delà de la catastrophe marée noire dans le golfe du Mexique, on s'est inquiété -on a raison d'ailleurs- pour l'avenir de BP et on a évoqué que non seulement c'était inquiétant pour l'emploi mais aussi pour les retraites des employés de BP qui, à l'instar de ceux d'Enron et de quelques autres ont du souci à se faire.

Par définition, dans un système de capitalisation, si vous n'avez aucun aléa dans votre parcours, c'est parfait. Si vous pouvez payer pendant 40 ans le niveau des cotisations qui sont appelées, vous pouvez espérer effectivement retrouver quelque chose à la sortie en rente ou en capital ou un mix des deux. Mais si vous êtes malade, si vous n'avez plus d'emplois et si vous ne pouvez plus payer vos cotisations, il est bien évident que votre niveau de retraite est fortement impacté à la sortie.

Question. - Merci de votre intervention. J'avais deux questions. Je rebondis sur ce que vous disiez "et si - hypothèse pessimiste - on n'avait pas de quoi payer les pensions, qu'est-ce qui se passe ?" Je pense à la loi en Allemagne qui soumet les prestations sociales et de retraite à des conditions de ressources ou de capital, au fur et à mesure que le régime se dégrade, si j'ai bien compris.

Deuxièmement, comment pensez-vous que vont évoluer l'ensemble des régimes sachant qu'à Air France, il y a une caisse de retraite autonome du personnel navigant ? Pensez-vous que cela a un futur en autonome ou est-ce que cela devra évoluer vers le régime général ou AGIRC ?

M. VAN CRAEYNEST. - Sur la capacité à payer les retraites, je dirais que tant qu'il y a du travail et qu'il y a des cotisations, on a quand même des recettes. Le problème c'est de savoir quels sont les volumes de recettes par rapport aux volumes de dépenses. Je vous rappelle que nous avons aujourd'hui 15 millions de retraités dans notre pays et qu'on nous en promet 23 à horizon 2030.

23 millions de personnes à qui il faut payer des retraites, ce n'est pas tant le fait de leur payer des retraites qui pose question, c'est : quel est le niveau de ces retraites pour chacune et chacun ?

Je ne pense pas que nous aspirions tous à être, à l'instar du salariat "tous au SMIC", au minimum "vieillesse", même si celui-ci est en cours de revalorisation substantielle. Il n'empêche que le minimum "vieillesse", cela reste du 700 à 800 € par mois. Donc, ce n'est pas extraordinaire.

Ce que je peux dire, c'est qu'on n'est jamais à court d'imagination pour adapter le système, quels que soient les décideurs et quel que soit le pays. Il y a tout un tas de mécanismes. Vous évoquiez en fonction des conditions de ressources. On peut imaginer par des cotisations. Vous avez vu que nous avons abordé - et ce n'est pas clos évidemment - un débat autour de : "et les retraités ne doivent-ils pas également contribuer à l'effort collectif demandé à tous nos concitoyens ?"

On a évoqué une hausse de la CSG pour l'aligner sur celle des actifs. Pour l'instant, c'est écarté. Cela ne va pas durer très longtemps. Cela va revenir très vite dès qu'on va aborder le dossier dépendance, parce que bien évidemment là, les retraités vont être très directement concernés. Il y a celles et ceux qui sont prévoyants et qui en ont les moyens, qui ont souscrit à titre personnel des contrats d'assurance pour faire face à un risque dépendance, mais ce n'est pas le cas de tout le monde et c'est vrai qu'il y a un vrai souci.

Pour vous illustrer les conséquences du vieillissement de la population, il faut savoir que c'est déjà le cas dans quelques pays d'Europe mais cela va nous toucher dans les toutes prochaines années : ce sera la première fois en France, que nous aurons la somme des citoyens âgés de plus de 65 ans qui sera supérieure à celle des âgés de moins de 15 ans.

Il est projeté à horizon 2025 à peu près, un doublement des personnes âgées de plus de 85 ans. On sait que quand on arrive à ces âges-là, on multiplie par 6 ou 7, le risque de dépendance. Nous savons également que par rapport à ce que vivaient nos parents ou grands-parents, il n'y a plus les mêmes mécanismes de solidarité familiale qui sont à l'œuvre pour faire face à ce type de handicap.

Tout cela pour dire et pour répondre à votre question, que l'on peut toujours trouver les moyens. On peut même imaginer qu'il y ait un consensus et/ou un courage politique pour dire : après tout, on consacre aujourd'hui 12, 14 % de la richesse nationale aux retraites. On va porter cela à 16 ou 18 %. Simplement quand je dis "consensus", c'est que nous savons tous que nous vivons depuis plus de 30 ans au-dessus de nos moyens. Théoriquement, on doit trouver ce que l'on a dépensé dans le gâteau entier qui fait 100. Aujourd'hui, on est à 107, 108 de dépenses.

Il faut que l'on se mette d'accord également sur ce que l'on met au pot pour financer l'Education Nationale, les infrastructures, la préparation de l'avenir, la recherche, le développement, etc. Mais il y a tout un tas de possibilités, le tout, c'est qu'elles soient toutes sur la table et qu'on tranche en connaissance de cause.

Deuxième volet de votre question, sur les caisses corporatistes et non pas catégorielles, autonomes pour les navigants dans votre compagnie, c'est exactement le même mécanisme que pour les régimes spéciaux. Il faut voir comment on les équilibre. Tant que c'est équilibré, on peut parfaitement avoir son propre système. Cela ne pose aucun problème. On est libre de créer son système et l'administrer selon les statuts que l'on met en place.

L'ennui, c'est que quand cela devient déficitaire, que se passe-t-il ? Qui paie ? Qui bouche les trous ? Est-ce l'entreprise ? Est-ce la puissance publique ? L'argent public ?

Pour prolonger un peu votre question, il est vrai qu'il y a un certain nombre d'entreprises sous statut qui se sont vues, sous contraintes bruxelloises, directives européennes, obligées d'abandonner leur système d'entreprises pour migrer vers le régime général et les complémentaires ARRCO et AGIRC.

La première d'entre elles : EDF-GDF, en 2004. Et en ce moment, on continue à discuter autour de La Poste (en plus le statut de La Poste vient d'évoluer), de la RATP et de la SNCF.

En tout état de cause, on ne peut rayer d'un trait de plume l'historique. On tient compte du flux de cotisants, du stock de retraités, on fait une analyse actuarielle, y compris sur les durées moyennes de versement des pensions. Bref, on détermine les charges et les recettes et vous imaginez bien, parce que si j'ai souligné que nos systèmes de retraite reposaient sur des mécanismes de solidarité intergénérationnelle, il faut que nous prenions garde à ne pas opposer les catégories les unes par rapport aux autres. Il y a une propension actuellement dans notre pays, à fustiger les fonctionnaires voire les régimes spéciaux en disant "regardez, ils coûtent trop cher ; c'est payé par l'argent public ; ce sont nos impôts", etc. Je crois qu'il faut aussi quand même avoir l'honnêteté de dire que quand on fait ce genre de basculement, on ne le fait pas pour faire payer les salariés du privé et on négocie de deux façons : soit par le versement d'une soulte de la part de l'entreprise qui transfère les effectifs en question vers le régime général. C'est ce qui s'est passé pour les entreprises électriques et gazières ; soit par un mécanisme lissé où l'on regarde chaque année quelles sont les recettes/dépenses et le bilan entre les charges et les produits, de manière à compenser soit par l'entreprise en question, soit *in fine*, il ne faut pas se faire d'illusions, par l'actionnaire principal qui reste malgré tout l'Etat.

Mme DEPETRO.- Vous dites qu'il faudrait faire contribuer les retraités à l'effort qui est demandé aux salariés. Bien sûr mais il me semble que depuis 2003, je ne sais plus, l'augmentation des retraites est indexée sur l'inflation et non plus sur les salaires. Donc, les retraites croissent normalement moins vite, parce que l'inflation est maintenue basse depuis ces 20 dernières années. Je dis "maintenue", parce que comme par hasard, l'alimentation et les loyers, cela ne rentre très peu en compte.

M. VAN CRAEYNEST.- Les impôts locaux, l'énergie.

Mme DEPETRO.- Alors que c'est ce qui coûte le plus cher. C'est un autre problème. Ma deuxième réflexion est que si demain la réforme passe en l'état, ce que je n'espère pas, c'est très simple : il y aura très peu de nouveaux retraités qui pourront prétendre à une retraite à taux plein. Cela veut dire

qu'ils liquideront bien en deçà des taux de retraite actuels, à cause d'un mécanisme qui baissera les pensions automatiquement parce que la réforme, pour moi, c'est la baisse des pensions.

M. VAN CRAEYNEST.- Vous n'avez pas tort sur ce dernier point. Il y a un risque effectivement de voir le niveau des retraites continuer à baisser. Parce qu'il ne faut pas se faire d'illusions : cela baisse d'une manière ou d'une autre depuis 1993.

Sur le premier volet de votre question, là aussi, c'est tout le problème lorsqu'on raisonne globalement pour une catégorie qui est composée de situations individuelles extrêmement variées. On ne peut que constater et reconnaître que nous connaissions dans les années 50-60, 30 % de ce qu'on appelait des retraités pauvres, c'est-à-dire qui ne pouvaient pas vivre décemment, qui étaient en dessous du seuil de pauvreté, avec leur niveau de retraite. Aujourd'hui, ce chiffre est retombé autour de 8 ou 9 %.

Bien évidemment, on ne souhaite pas faire le parcours inverse, c'est-à-dire voir croître à nouveau le nombre de retraités pauvres.

On ne peut que constater également qu'il y a quand même eu une génération favorisée. Je crois que la génération née au sortir de la guerre a connu peut-être une enfance difficile mais n'a connu que du plus que du progrès. Nous étions à un niveau d'inflation à deux chiffres à la fin des années 70, au tout début des années 80 ce qui a permis de se constituer un patrimoine immobilier avec des remboursements d'emprunt qui n'étaient pas trop élevés. On connaissait à l'époque une indexation des salaires. Je suis devenu délégué syndical en 1983. Je disais "décidément, je n'ai pas de chance par rapport à mes aînés : eux, quand ils négociaient les salaires, c'était l'inflation plus quelque chose". Et, paf ! A partir de 1984, on est partis dans ce qu'on a appelé la désinflation compétitive et cela a été systématiquement moins que l'inflation.

Ils ont donc connu une amélioration des conditions de travail, une réduction du temps de travail et des cessations anticipées d'activité, une progression des salaires, la constitution d'un patrimoine et cela forme cette population qui, aujourd'hui, est décrite par l'INSEE comme des retraités heureux, qui ont un pouvoir d'achat au moins égal à celui des actifs alors que par définition (toujours pareil en moyenne), on est censé avoir une baisse des revenus à la retraite de l'ordre de 30 points, là aussi en moyenne. On ne peut pour autant ignorer que beaucoup de ces populations aident leurs enfants, voire petits-enfants qui ont des difficultés.

Donc, cela nous interroge sur tous les mécanismes de solidarité et sur un autre aspect que l'on voit poindre dans les réflexions aujourd'hui qui consiste à dire "puisque la fin de vie coûte de plus en plus cher y compris au travers des mécanismes de dépendance, si les intéressés ne peuvent pas payer, est-ce qu'on ne va pas se rattraper sur leur patrimoine ?".

Là aussi, quelle société voulons-nous ? Je pense que nous avons une société tout à fait solidaire dans notre pays. Il faut savoir que les transferts dans l'ensemble des mécanismes de solidarité de redistribution dans notre pays représentent 416 milliards d'euros par an. Ce n'est donc pas négligeable. Il n'empêche qu'on n'arrivera pas à maintenir un filet de sécurité qui ne soit pas percé, par rapport à tous les besoins que nous enregistrons aujourd'hui.

C'est en cela que j'attire votre attention sur le fait que la réforme des retraites est un gros dossier mais qu'il ne doit pas être déconnecté de tout le volet "protection sociale" dans notre pays. Parce qu'on voit bien tout ce qui est à l'œuvre derrière.

Je vous renvoie à un récent rapport parlementaire concernant la dépendance d'un groupe de travail piloté par une député qui s'appelle Mme Valérie Rosso-Debord, qui a fait quelques propositions qui consistent précisément à dire qu'il serait bon de mettre en place un régime d'assurance obligatoire pour toute personne âgée de plus de 50 ans qui serait d'un coût assez modique ; qui propose une augmentation de la CSG pour les retraités et qui propose également qu'on tienne compte du patrimoine pour le financement de ces mécanismes de protection contre la dépendance.

Question.- Mon cher Bernard, je pense que tu n'es pas sans savoir qu'entre l'UNSA et la CGC, actuellement, nous ne sommes pas sur la même longueur d'onde, parce que nous faisons partie de l'intersyndicale et que nous menons le combat depuis une bonne année sur cette réforme des retraites. Je suis d'accord sur l'emploi. La première contrepartie négociable, c'est le plein-emploi. Le problème, c'est que depuis 30 ou 40 ans, on n'y arrive pas pour tout le monde. Soit on sacrifie les vieux au profit des jeunes. Si on amène les vieux au boulot, on va sacrifier les jeunes. Si on fait le contraire, cela ne résout pas le problème non plus.

Le plein-emploi : oui mais à quelles conditions ? Là, on rejoint le sujet essentiel, c'est la pénibilité du travail. Et le plein-emploi, quand on voit que la loi TEPA par exemple, facilite les heures supplémentaires, je ne pense pas qu'elle puisse répondre au plein-emploi. Tant qu'on fera des heures supplémentaires défiscalisées, on n'aura pas d'embauche ou alors je ne sais pas comment on peut faire. On ne peut pas donner du boulot pour tout le monde dans tous les secteurs. On a quand même une difficulté.

Les stock-options - je pense que tu en as un peu parlé - sont des salaires déguisés on va dire qui échappent à la taxation. Pourquoi ne revient-on pas sur cette taxation des stock-options ? Et nous proposons d'augmenter la CSG de façon à améliorer l'assiette de financement des retraites.

M. VAN CRAEYNEST.- Effectivement, on ne peut pas être d'accord sur tout. En termes d'approche, je crois qu'il faut que vous reteniez quand même, qu'en ce qui concerne la CFE/CGC, nous n'avons jamais considéré que l'emploi se décrète. On peut effectivement augmenter l'emploi public, encore faut-il le financer.

En ce qui concerne le secteur concurrentiel, il faut être compétitif ; il faut avoir une économie dynamique ; il faut avoir un niveau de croissance qui soit tout autre que celui que nous connaissons bien actuellement sur une année de récession en 2009 et ce n'est ni en 2010 ni en 2011 que nous allons avoir des niveaux de croissance qui répondent aux objectifs fixés. On a toujours le cinéma, on parle de 2,5 % en 2011 et à la fin du mois d'août ou en septembre, Bercy va dire, on révisé à 1,8 et en décembre, ils réviseront à 1,4 et en avril à 1,2. Malheureusement, la triste réalité, c'est que ce que l'on appelle la croissance potentielle d'une économie, qui n'était déjà pas très élevée par rapport au rythme de croissance mondiale, en France, qui était de l'ordre de deux points a été ramenée, entre autres, par la crise à, à peine un point. Et comme nous ne sommes pas sortis de la crise, ce sera probablement inférieur.

Il faut que nous sortions de ces schémas qui consistent à dire que les uns prennent l'emploi des autres. Les vieux ne prennent pas l'emploi des jeunes, au contraire. Nous constatons qu'il y a un certain nombre de secteurs d'activité ou d'entreprises qui ont des moyennes d'âge très faibles, notamment dans le domaine du conseil, de la gestion financière, parce que les formes de contrat de travail pratiquées et le turnover font qu'on renouvelle les qualifications et les compétences. Les intéressés ont une ancienneté qui varie entre un et cinq ans. Il n'y a pas beaucoup de seniors dans les entreprises en question.

Donc, prenons garde de considérer qu'on est avec un stock fini. Malheureusement celui-ci peut se réduire mais il peut aussi augmenter et c'est bien cela qu'il faut viser.

Par contre, tu as parfaitement raison : la réalité est constatée, cela figure d'ailleurs dans le rapport du Conseil d'Orientation des Retraites. Notre pays a franchi à la hausse le taux de chômage de 7 % en 1983 et depuis 27 ans, nous avons toujours eu un taux de chômage supérieur à 7 %. Donc, les grandes hypothèses de retour à l'équilibre assises sur 4,5 % de taux de chômage, 7 %, 1,8 de productivité, alors qu'elle est à peine à un point aujourd'hui, on voit bien qu'il ne faut pas se faire d'illusions en la matière.

Là où je suis en partie d'accord avec ce que tu dis, c'est quand on a des mécanismes type heures supplémentaires défiscalisées, dans un contexte où nous avons un emploi aussi faible. Il est bien évident que déjà que les entreprises ne sont pas très volontaristes pour embaucher, elles font peser

le poids de la maigre reprise sur celles et ceux qui sont en place au travers des mécanismes d'heures supplémentaires, au détriment de l'embauche même sous forme de CDD ou d'intérim.

Il y a un autre phénomène que nous combattons à la CFE-CGC depuis sa création en janvier 2000 dans la loi Aubry 2, c'est le contrat de forfait en jours, parce que par définition, quel que soit le volume d'activité que l'on fasse, qui n'est pas contrôlable, on est toujours payé la même chose. Je vous rappelle que les règles applicables à ce type de contrat, c'est uniquement les règles européennes qui imposent un repos entre deux postes de travail de 11 heures et un repos hebdomadaires de 35 heures. On peut travailler 13 heures par jour.

Je vous rappelle que depuis la loi du 20 août 2008, chapitre 2, sur le temps de travail, l'assouplissement des règles d'emploi du contrat en forfait en jours a fait que depuis deux ans, le volume de salariés employés avec ce type de contrat est passé de 8,8 à 11,2 %. Et bien évidemment, ce sont des personnes qui éventuellement peuvent encaisser un rythme plus soutenu de travail, une charge de travail supplémentaire. Cela ne fait ni embauches supplémentaires ni salaires supplémentaires, donc ni cotisations sociales supplémentaires.

Question.- Bonjour. J'ai entendu ce que vous avez dit en tant que dirigeant syndical. Lorsque je vois les montants que vous avez cités, le nombre de retraités -et là je vais parler de la totalité des retraites en France qui est de 15 millions. Est-ce que j'ai bien compris ? C'est quasiment autant que la population hollandaise. Je ne vais pas faire de comparaison, parce que la France est beaucoup plus étendue que les Pays-Bas. Imaginez que tous ces pensionnés déménagent aux Pays-Bas notre économie serait anéantie du jour au lendemain, faute d'investissements et il n'y aurait plus de cotisations pour payer les retraites. C'était anecdotique bien sûr...

Je constate –corrigez-moi si j'ai mal compris– j'ai cru comprendre que la discussion en France se focalise surtout sur l'âge de 62 ans. C'est donc une première étape si j'ai bien compris.

Lorsque je fais la comparaison avec le modèle néerlandais, on voit que nous n'avons pas suffisamment d'actifs, pour récolter suffisamment de cotisations afin de payer les retraites du régime général. Donc, dit-on aux Pays-Bas, il faut que les gens travaillent plus longtemps, sauf qu'on ne parle pas de 62 mais de 67 ans. On le fait progressivement mais chez nous, c'est 67 ans.

Dans mon cas personnel, en tant que représentant du syndicat auprès de KLM, je constate que ses salariés sont pour l'instant protégés au travers des retraites d'entreprise de KLM, pour l'instant je peux m'exprimer ainsi, et dire avantagés. Je dis bien "pour l'instant", car si l'économie ne redémarre pas bientôt, aussi bien aux Pays-Bas qu'en France et pire encore, en Europe, si la croissance économique ne revient pas, ne faudra-t-il pas alors partager l'emploi par flexibilisation ?

En d'autres termes, il y aura moins d'actifs, moins de personnes qui cotiseront pour payer les retraites. Comment doit-on faire ? J'aimerais connaître votre réaction.

M. VAN CRAEYNEST.- J'ai bien noté que vous faisiez le parallèle entre la population retraitée dans notre pays et l'ensemble de la population des Pays-Bas. Et oui ! C'est exactement le même chiffre et cela représente donc pour la France près d'un quart de la population qui est aujourd'hui à la retraite. Cette proportion va aller en augmentant, puisque j'ai évoqué la perspective de 23 millions. Nous sommes aujourd'hui 65 millions de Français avec les territoires d'outre-mer. Nous avons une perspective de 70 millions à horizon 2030 et un peu au-delà. Donc, vous voyez que cette proportion va continuer à augmenter.

Optimiser l'emploi : je ne suis pas sûr d'avoir bien compris ce que vous mettez derrière ce terme. Optimiser : est-ce que c'est parvenir à le faire augmenter, à le faire croître pour que chacun ait de l'emploi ? Evidemment, c'est ce que nous souhaitons tous.

Si optimiser, c'est, à l'instar de ce qu'ont su faire les Pays-Bas, notamment les pays d'Europe du nord, jouer davantage sur le temps partiel, jouer davantage sur la flexibilité pour que tout le monde ait accès à l'emploi : je crois que dans notre pays, en France, nous avons encore beaucoup de progrès à faire.

J'aborde ce point en soulignant que dans notre pays, on a souvent, depuis 15 ans, observé ce qui se passe en Europe du nord, en général, pour aller voir tous les mécanismes y compris de nature et de qualité du dialogue social, de niveau et de taux de syndicalisation nettement supérieur à ce que nous connaissons en France, pour constater qu'il y avait capacité à dialoguer et à établir un consensus pour trouver des solutions à des problèmes concrets posés.

On a, depuis quelques années également (cela fait bien 5 ou 6 ans), étudié ce que l'on appelle le mécanisme de la flex-sécurité à la danoise. Le constat que nous faisons aujourd'hui et je le regrette, c'est qu'on n'arrive pas véritablement à transposer ce qui se passe dans ces pays, probablement parce que nous sommes de cultures différentes, parce que nous n'avons pas une tradition de dialogue social de qualité suffisamment forte; parce que nous sommes dans une espèce de ménage à trois entre l'Etat (le Gouvernement quel qu'il soit), les représentants des employeurs et les représentants des salariés où, en règle générale, il y en a deux qui s'entendent sur le dos du troisième. Ce n'est pas suffisamment équilibré et participatif pour progresser vers les solutions.

Le constat que nous faisons concernant la flexibilité, c'est qu'elle s'est développée sur le marché du travail ces dernières années, dans notre pays. On a même conclu un accord en janvier 2008 avec le patronat qui s'appelle "accord de modernisation du marché du travail", qui a donné quelques mécanismes de souplesse supplémentaires par rapport à la gestion des contrats de travail. Mais le volet sécurité ne reste pas encore suffisamment construit, malgré tout ce que l'on fait pour essayer d'améliorer les dispositifs de formation initiale, pour développer les dispositifs de formation tout au long de la vie et pour mettre en place ce qui existe aujourd'hui des mécanismes passerelles que l'on appelle contrats de transition professionnelle, conventions de reclassement personnalisé, pour que le salarié privé d'emploi ne passe pas trop de temps à ce qu'on appelle aujourd'hui Pôle Emploi, c'est-à-dire l'agence d'assurance chômage et qu'il ne perde pas de contacts, ou qu'il mette à profit sa période d'inactivité pour acquérir des compétences supplémentaires. On va dans cette direction mais beaucoup trop lentement par rapport aux à-coups du marché du travail auquel nous sommes confrontés.

Dernier volet de votre question sur ce qui se passe dans les autres pays avec la référence 67 ans. J'en suis pleinement conscient. Simplement, j'observe que même si pour l'Allemagne qui a prévu d'atteindre ce chiffre de 67 ans en 2019, cela semble provoquer quelques remous actuellement, globalement, cela se passe de manière moins conflictuelle que chez nous. Car je pense (je ne connais pas suffisamment ce qui se passe en Allemagne, aux Pays-Bas, au Danemark, en Suède et ailleurs) qu'on sait gérer les carrières. C'est-à-dire tenir compte du fait qu'il y a certains métiers où on n'est plus franchement opérationnel, passé un certain âge, où si parce qu'on a une santé plus fragile on n'est plus apte à effectuer tel ou tel métier, on sait reconvertir les salariés pour leur permettre de rester dans l'emploi.

Sur le projet présenté par le Gouvernement, il ne nous satisfait pas en l'état, tout simplement parce qu'il fait supporter 80 % de l'effort aux salariés et à peine 20 % à des mécanismes de financement complémentaires qu'on pourrait tout à fait mettre à contribution. Cela rejoint la question de notre collègue de l'UNSA tout à l'heure sur les stock-options, sur un certain nombre de mécanismes dérivés du salaire pour faire davantage porter sur des éléments non permanents, sur des éléments aléatoires et sur des rémunérations totalement astronomiques et décorrélées de la performance de quelques-uns qui mériteraient d'être plus taxés.

Je rappelle qu'aux Etats-Unis, durant la crise des années 30, Roosevelt n'avait pas hésité à mettre en place des taux d'imposition à 80 %. Ce n'est pas ce que je réclame mais c'est pour dire qu'entre ce qui se pratique chez nous, aujourd'hui et une juste répartition de l'effort fiscal de chacun, il y aurait aussi beaucoup à faire pour rétablir de justes équilibres et une meilleure égalité.