

OMNES

"Retraite et Pénibilité"

Mardi 6 juillet 2010

Le paysage européen des retraites

(Antoine Rémond - Economiste au Centre Etudes & Prospective du Groupe Alpha, chercheur associé au Centre d'économie de Paris-Nord - Auteur de "Les retraites en question")

Débat

M. CADOREL.- Merci beaucoup, Antoine, de cette foule d'informations non seulement sur ce qui se passe en France, mais aussi en Europe. Ce matin, **Annie Jolivet** nous a rappelé l'historique du paysage de la retraite. Après avoir entendu les légitimes inquiétudes de **Nicolas Castel**, on a assisté à une revue du détail des éléments de cette dégradation annoncée par **Antoine Rémond**. On a sincèrement du mal à comprendre cet acharnement politique à précipiter cette réforme. A un moment ou à un autre, il faudra bien résoudre les problèmes autrement qu'en imposant certains choix. De plus, les tours de passe-passe au niveau des déficits et de la CADES sont plutôt inquiétants !

Y a-t-il des questions de nos amis néerlandais peut-être ?

Un participant néerlandais.- Merci de votre présentation. Vous avez établi une comparaison des différents pays européens et souligné, à juste titre, que la France était le seul pays à se montrer vraiment pressé à instaurer ce nouveau régime des retraites.

Ce qui me frappe, c'est que la question de la pénibilité soit toujours en discussion, aussi bien aux Pays-Bas qu'en France. Pourtant en France, les propositions sont sur la table. Je n'ai pas bien compris si ce point a déjà été accepté et si ce sont les médecins qui décident si le salarié peut continuer ou pas son travail pénible ?

Ceux qui ne peuvent plus effectuer de travaux pénibles, peuvent-ils partir à la retraite plus tôt ou bénéficient-ils d'une autre forme d'assistance ?

M. RÉMOND.- En France, c'est une commission médicale qui examine l'état physique des salariés. Des facteurs de pénibilité sont définis et enregistrés dans un carnet individuel du salarié. Cela permet de repérer les salariés qui ont, au cours de leur carrière, effectué des travaux pénibles, même s'ils ont changé d'entreprise et fait différents métiers.

Cette commission médicale va observer l'usure physique du salarié et si elle estime que le taux d'incapacité est supérieur à 20 %, à ce moment-là, le salarié aura le droit de partir à la retraite à 60 ans et continuera à bénéficier du régime actuel.

Pour tous les autres, l'âge minimum d'ouverture des droits va passer à 62 ans. Les salariés qui auront fait des travaux pénibles auront le droit de continuer à partir à 60 ans, comme aujourd'hui.

M. CADOREL.- Ce taux d'incapacité est-il le même que celui de la Sécurité Sociale ? Parce que le taux d'incapacité de 20 % de la Sécurité Sociale correspond à une incapacité énorme. Si c'est le même, il faut vraiment être...je ne dirais pas impotent, mais presque ! Sont-ils les mêmes ?

M. RÉMOND.- Oui.

Une participante.- Pour le moment, ce sont les mêmes mais la Sécurité Sociale travaille sur le projet car certains reprochent que les organisations professionnelles ne fassent pas assez de propositions sur ce que pourraient être les degrés de pénibilité. Résultat : on en reste à 20 %. Alors que tout ce que nous proposons est refusé !

Question.- 20 % est aussi le taux pour la déclaration de travailleur handicapé. Ce qui crée un amalgame entre handicap et pénibilité qui est inacceptable !

M. VAN DER WAL.- En tant que néerlandais, je voudrais vous apporter un complément d'information sur le financement de ces fonds de pension aux Pays-Bas. Je parle de KLM notamment, parce que des administrateurs du conseil sont dans la salle. Il y a donc un fonds de pension de 12 milliards d'euros qui représente beaucoup d'argent pour KLM. C'est un fonds

absolument nécessaire qui s'ajoute à la retraite de base, l'AOW, comme vous l'avez mentionné. Ce fonds est important parce que le niveau des pensions versées est conséquent.

Cela donne une autre approche de ce que vous faites du point de vue collectif. Chez nous à KLM, on est inquiet, parce que c'est un fonds d'entreprise et que la pension est payée grâce à des primes et des spéculations boursières. On se demande si cela continuera ainsi avec Air France KLM. Cela coûte 150 millions d'euros par an pour alimenter ce fonds où circulent 500 à 600 millions d'euros. Ce sont des montants énormes tout à fait indépendants des mécanismes sociaux.

Le grand débat aux Pays-Bas est que, pour couvrir les risques, les employeurs voudraient mutualiser tout cela, de même que chez Air France/KLM. En tant que salariés, aura-t-on suffisamment d'argent si, d'ici quelques années, la Bourse se comporte mal et que l'actif de nos pensions de retraite s'amointrit ? C'est une très grosse préoccupation chez nous. J'ai cité KLM à titre d'exemple, mais cela existe dans d'autres entreprises.

M. RÉMOND.- J'ai peut-être été un peu rapide sur votre réforme aux Pays-Bas car l'objectif était simplement de vous donner des éléments de débat et montrer aussi les points communs et différences avec la France.

M. CADOREL.- Ce que Bob évoque correspond à nos retraites complémentaires qui sont moins mutualisées aux Pays-Bas qu'elles le sont en France. C'est bien cela, Bob ?

M. VAN DER WAL.- Oui.

Question.- Vous avez dit que l'accord a été conclu avec les syndicats et l'Etat pour reculer de 65 ans à 67 ans. Ce n'était pas tous les syndicats mais les syndicats néerlandais les plus importants. D'autres syndicats n'étaient pas d'accord mais ils n'ont pas vraiment eu leur mot à dire, parce que seuls les grands syndicats comptent.

Deuxièmement, vous nous avez montré les âges où on part à la retraite aux Pays-Bas, et la différence avec la France est immense : entre 60 et 67 ans, 7 ans, c'est énorme ! Comment mes collègues français réagiraient-ils si la même chose se passait en France ?

M. CADOREL.- Ils seraient assommés, je crois !

Question.- Sa question est intéressante car effectivement, sur un tableau des âges, les Français sont très attachés aux 60 ans, alors qu'ailleurs on part à 67 ans. Ce que l'on oublie de dire, c'est que quand on parle d'années imposées de cotisation, on parle aussi d'âge, de 40 ans, de 42 ans et au-delà. Les ouvertures de droit à la retraite peuvent se faire à tel âge, mais en fin de compte, tellement de cliquets viennent se rajouter autour, qu'on ne peut jamais -et de toute façon on ne pourra plus- partir à 60 ans !

Avec ces cliquets que l'on rajoute, déjà, les femmes vont être amenées à ne partir qu'à 67 ans. C'est pour cela que les comparaisons ne sont jamais bonnes, parce qu'on ne peut pas tout mettre. Il faudrait faire de très grands tableaux.

Ce qui est certain, c'est que l'ouverture des droits à la retraite ne se fera plus jamais à 60 ans ! Bien sûr, on a manifesté mais cela ne semble pas les faire fléchir. Sera-t-on capable de faire valoir nos droits différemment ? Ce problème de l'âge de la retraite est très fort et nous impacte tous, malheureusement.

M. CADOREL.- Je crois que la crise nous a fait basculer dans un état de fragilité. Si nous vivions encore à l'époque des Trente Glorieuses, je pense que le corps social se laisserait moins faire. Avec la crise financière, les mensonges à répétition, les gens sont passablement écœurés ...

L'intervenante.- Écœurés mais résignés !

M. CADOREL.- Il y a toute une stratégie derrière qui vise à fragiliser ce qui existe. Les solutions ne sont pas aisées mais est-ce qu'on ne ferait pas mieux d'engager des réflexions sur l'augmentation de TVA de certains produits ou services ? Cela ne vaut-il pas le coup ? On n'en parle même pas parce qu'on traverse une période de crise...

Mme JOLIVET.- Évidemment, on a tous en commun des problèmes de financement des retraites, des évolutions démographiques, même si ce ne sont pas les mêmes, et le contexte est suffisamment différent que pour que les réponses ne soient pas identiques.

Concernant la carte à laquelle j'ai fait virtuellement allusion ce matin, on présente les choses comme s'il serait anormal d'avoir des âges de départ différents selon les pays. Or, je vous rappelle que jusqu'à présent, nos caisses de retraite et nos régimes sont indépendants. Il n'y a pas de mutualisation des retraites au niveau de l'Union Européenne.

On peut discuter sur la légitimité d'avoir de telles différences de droits sociaux entre les pays européens. On a eu certains éléments de convergence mais il n'a jamais été question de faire des alignements. Implicitement, et l'Union Européenne y concourt, on nous impose d'entrer dans une convergence de nos régimes sociaux, alors même que rien n'a été prévu pour que cette convergence soit totale. Et rien dans nos contextes économiques, démographiques et sociaux n'est fait pour que cette convergence soit naturelle. Il faut peut-être en rabattre sur notre mouvement premier qui serait : "nous devons monter à 65 ans, donc que les autres montent à 65".

De ce point de vue, le fait que les chiffres soient identiques sur tous les pays, on monte sur 25 ans, on monte sur 65, me pose question. Derrière cela, une forme de convergence masquée s'impose, que l'on fait passer aussi par le biais de la crise.

Sur la comparaison entre la France et les Pays-Bas, si je reprends ces éléments un peu masqués, nos systèmes de retraite sont différents : nous avons un régime de base et un régime complémentaire ; vous, une pension de survie, l'AOW, et les régimes conventionnels ou les régimes d'entreprise. Nous ne sommes pas sur le même mode d'architecture. Nous avons deux systèmes qui sont d'emblée imbriqués même s'ils sont disjoints. Vous avez des systèmes qui s'ajoutent les uns aux autres. Ce n'est pas tout à fait le même type de raisonnement.

Sur le plan démographique, la France n'est pas du tout dans la même situation que les Pays-Bas. Notre population croît avec l'immigration mais aussi avec beaucoup de natalités, pratiquement 850 000 naissances par an. Par ailleurs, accueillir de telles cohortes alors que nos services collectifs sont en réduction, nous posera des problèmes dans les années qui viennent.

La situation du marché du travail aux Pays-Bas et en France n'est pas la même. Vous avez un taux de chômage différent. Cela fait des années que les différences existent. Il est *a priori*, compréhensible que notre préoccupation de garder les âgés ne soit pas la même que la vôtre, puisque nous avons du mal à les garder sur le marché du travail et à leur fournir un emploi.

Derrière les âges et les repères chiffrés faciles à comparer, il faut rajouter des éléments de contenu et de différence car on a tendance à penser un peu vite que l'on doit tous se suivre. Je trouve que 67 ans, c'est très élevé même pour nos collègues néerlandais qui ont l'air en pleine forme !

Question.- Je ne sais pas si on peut comparer 60 et 67 ans. D'ailleurs, le tableau montre bien un recul de l'âge de taux plein à 67 ans en 2023. De quelle pension parle-t-on ? Quel est le taux de remplacement à l'âge de 67 ans ou à l'âge de 60 ans ? A 67 ans, quel est le taux de remplacement et le salaire de référence pris en compte ? C'est ce que j'aimerais bien connaître aussi. Y a-t-il une notion de taux plein comme on a chez nous, de décote et de surcote ?

M. RÉMOND.- Je pense que je vais me défausser sur les Néerlandais présents dans la salle. A ma connaissance, l'âge d'ouverture des droits aux Pays-Bas, avant réforme, est de 65 ans et c'est également l'âge du taux plein. On voit bien la différence par rapport à la France où l'âge d'ouverture des droits avant réforme est de 60 ans et l'âge du taux plein de 65 ans. Je vous ai dit qu'un tiers des femmes sont obligées d'attendre 65 ans pour avoir le taux plein parce qu'elles n'ont pas la durée d'assurance requise qui est de 40,5 ans, 162 trimestres. Il faut bien comprendre les différences.

En France, l'âge d'ouverture des droits permet de partir à taux plein si le salarié a atteint la durée d'assurance nécessaire. Sinon, il est obligé de continuer à travailler et si à 65 ans, il n'a pas atteint la durée d'assurance requise à ce moment-là, il peut quand même partir au taux plein.

Finalement, pour une part non négligeable de salariés français, la situation en termes d'âge est la même qu'aux Pays-Bas. On va avoir le même recul de 65 à 67 en 2023 pour le taux plein.

Question.- Aux Pays-Bas, le travail à temps partiel est beaucoup plus développé qu'en France. Quand on compare différents systèmes en Europe, on ne prend pas forcément en compte toutes les données économiques du pays. Je trouve que c'est toujours faussé. On a l'impression qu'en France, en ce moment, on est en train de prendre le pire de tout ce qui existe en Europe.

M. RÉMOND.- Cela fait partie du débat.

Question.- Quel est l'âge minimum de liquidation des retraites complémentaires à KLM ? Chez nous, c'est quand même la part la plus importante de retraite. Je crois que chez nos amis néerlandais, l'âge d'ouverture des droits à la retraite complémentaire est autour de 55 ou de 57 ans, dans les fonds de pension. Il y a peut-être différentes règles associées aux entreprises en vigueur ?

M. CADOREL.- Il y aurait une dissociation des deux ? En France, on est obligé de prendre les deux en même temps.

L'intervenant.- A Air France, les navigants par exemple, ont deux âges de liquidation : l'âge minimum de liquidation de la pension CRPN qui n'est pas du tout le même que celui de la retraite de base. Je suppose que dans les retraites complémentaires aux Pays-Bas, c'est pareil. Les âges de liquidation de la pension complémentaire peuvent être différents de ceux du régime de base.

M. CADOREL.- Sauf que les navigants relèvent d'un régime particulier.

L'intervenant.- Les retraites complémentaires qui sont des fonds de pension doivent être adaptées à chaque entreprise. Chaque organisation de retraite d'entreprise fixe les âges de référence. D'une entreprise néerlandaise à l'autre, les règles peuvent ne pas être identiques non plus.

M. VAN DER WAL.- Vous avez raison. Pour la pension d'Etat, c'est 65 ou 67 ans, et pour la pension complémentaire professionnelle, il y a des différences. A partir de 55 ans, le personnel de KLM peut faire appel à ce fonds et reçoivent au prorata une pension moins élevée ; les pilotes également. Pour le personnel de cabine, je crois que c'est 56 ans ou 57 ans et au prorata. Il est possible de prendre sa pension plus tôt mais avec des pénalités.

L'intervenant.- Comme à la CRPN.

Question.- Il ne s'agit pas uniquement de l'âge. On peut s'arrêter de travailler quand on veut aux Pays-Bas aussi, mais on veut continuer à vivre. S'arrêter à 57,5 ans chez KLM était tout à fait normal il y a 10 ou 15 ans, et on avait sa pension complète. Aujourd'hui, cela reste toujours possible en théorie comme Bob l'a souligné, mais on paie si cher pour l'obtenir que personne ne le fait, ou alors il faut émigrer vers d'autres pays comme la France !

M. CADOREL.- On a déjà assez de problèmes !

Question.- 65, 67 ans, c'est énorme ! L'espérance de vie en bonne santé est-elle de 65 ans, 65,5 ans, 66 ans ? Aujourd'hui, c'est vrai qu'on peut vivre 10 ou 15 ans de plus, mais avec certainement une espérance de vie en bonne santé beaucoup plus courte que cela !

On veut nous faire travailler jusqu'à la fin du moment où on est encore en capacité de travailler sans que l'on coûte trop cher à l'entreprise en frais de santé. C'est-à-dire que le droit à vivre en retraite, correctement, dignement, pendant un certain nombre d'années, pour pouvoir profiter un peu de la vie, s'efface.

L'échange de tout à l'heure sur : " s'ils ne sont pas d'accord sur la pénibilité à 20 %, on peut réfléchir à passer à 15 " n'est pas le vrai problème, mais plutôt, combien de temps peut on espérer vivre. Pour moi, ce n'est pas la pénibilité sur laquelle il faudrait travailler, mais l'équilibre, même si cela peut choquer certains d'entre vous. On peut vivre jusqu'à 65, 66, 67 ans en bonne santé. On a le droit de vivre en retraite en bonne santé ! Je ne sais pas si aux Pays-Bas, vous avez comme nous cette blague quand vous arrivez le lundi matin au travail : "Comment ça va ? Cela va comme un lundi. Le mardi, le chef m'embête ; le mercredi, vivement le week-end ; le jeudi, vivement la retraite !"

Aujourd'hui, si j'avais la possibilité d'aller au travail en bonne santé, de rencontrer des collègues avec qui je m'entends bien et de ne pas faire un travail « qui me flingue », je serais certainement prêt à continuer plus longtemps. Aujourd'hui, si on veut quitter son travail, ce n'est pas pour rien. Mon frère qui est décédé il y a plus de 30 ans me disait : "si on revendique la retraite à 60 ans, c'est parce que le boulot nous flingue". Il me le disait en 1975 !

65 ou 67 ans, c'est beaucoup trop, que ce soit en France, aux Pays-Bas, en Espagne, en Italie ou ailleurs ! D'où le débat sur la pénibilité, parce qu'elle altère la vie.

Ce qui me semble le plus important, c'est ce chiffre donné tout à l'heure, c'est à dire l'espérance de vie en bonne santé à 60 ans. On a cotisé pendant 40 ans ou plus, tout cela pour vivre 3, 4, 5 ans à peu près en bonne santé avant de partir en maison de retraite ? A un moment donné, cela ne va plus ! On nous demande de rester dans l'entreprise, par contre, il faut que nous en partions avant de mourir, sinon « cela fera tâche... » C'est ce qu'on est en train de nous dire !

Un participant syndicaliste.- Je voulais revenir sur la question d'un collègue hollandais concernant nos réactions. Depuis ce matin, nous avons entendu des mots forts. **Nicolas Castel** a évoqué la haine de la démocratie. **Antoine Rémond** nous a parlé d'un débat idéologique qui s'affranchit de la réalité à la fois démographique et économique.

Tout cela est abrité derrière un langage populiste et anesthésiant. Toutes les organisations syndicales, sans exception, ont manifesté et travaillé pour démontrer que la réforme n'était pas juste, acceptable et en tout cas, qu'elle ne revêtait pas la forme idéale. Toutes sont confrontées à l'autisme d'un Gouvernement complètement aveugle et aveuglé par son discours populiste et surtout sa haine de la démocratie.

Notre camarade de la CFDT évoquait des choix de société. Certes, on doit les faire en permanence à partir du moment où ces choix peuvent se faire dans le cadre d'une vraie République. Avant de faire des choix de société, encore faudrait-il peut-être avoir un sursaut républicain au moment de passer devant les urnes. Pour nos collègues hollandais, les Français ont un rendez-vous important en 2012. Il conviendrait de ne pas se tromper encore et de ne pas porter au pouvoir une bande de prévaricateurs !

Question.- Je voudrais rebondir sur la remarque de Philippe à propos de l'impact de la crise. Ma question est un peu décalée maintenant, compte tenu des derniers échanges, mais elle concerne les scénarios que vous avez exprimés, du moins mauvais au pire, vers 2020, 2025, c'est-à-dire dans 10

ou 15 ans. On peut logiquement imaginer que d'ici 10 ans, il y ait une catastrophe de même envergure que celle que nous venons de connaître, voire pire, avec l'effet d'inflation de crise en crise. Qu'en est-il de toutes ces hypothèses si, dans 10 ans, on se trouve devant une immense crise avec les pays émergents, les BRICS, qui nous diront que ce n'est plus à nous de jouer, mais à eux de décider ?

Deuxième question un peu liée à celle-ci, on n'a pas beaucoup parlé de l'imposition des revenus du capital. Or, c'est quand même là, surtout quand on fait référence aux évolutions du PIB, que l'on trouve les ressources les plus fortes. Pour reprendre un terme souvent entendu aujourd'hui, y a-t-il des raisons systémiques qui font qu'il ne faut pas toucher à l'argent du capital ? Je ne parle pas des raisons politiques mais des raisons systémiques ?

M. CADOREL.- Je complète simplement. Quand je vois que dans le scénario catastrophe, le chômage est à 7,5 %, ce qui a toujours été plus ou moins notre niveau habituel durant les 20 dernières années, un véritable scénario catastrophe pour moi, serait un chômage à 15 %. On a eu un million de chômeurs de plus, mais la crise est loin d'être derrière nous.

M. RÉMOND.- De raisons ou des obstacles systémiques, je n'en vois pas. D'autres personnes sont peut-être plus qualifiées que moi pour parler de ce sujet. On ne peut pas prévoir de nouvelles crises, tout comme la crise actuelle n'avait pas été prévue, puisque les précédentes projections dataient de 2007. Pourtant, il existait quand même des éléments tangibles et certains économistes annonçaient déjà une crise en 2007.

Il y a différentes manières d'aborder ces projections. Certaines personnes les rejettent en bloc en disant "c'est le COR, c'est 2050, c'est trop loin". Car il y a aussi 2050 que je n'ai pas présentée. Ces projections montrent l'écart entre des hypothèses assez semblables, entre les projections 2007 et aujourd'hui, et donc, l'écart qui est imputable à la crise. C'est cela, le sens de mon propos. Ce n'est pas de considérer que ces projections sont annonciatrices de ce qui va se passer. C'est un premier point.

Les évolutions démographiques, les prévisions, sont des éléments présents dans le débat depuis fort longtemps, indépendamment des projections qui ont pu être faites. Ayant fait une recherche historique quand j'ai écrit mon livre, les remises en cause des systèmes de retraite pour des raisons démographiques sont présentes dès la fin de la Seconde Guerre mondiale.

C'est un élément à prendre en compte, parce qu'aujourd'hui, il est évident que le débat est très technique, très démographique, alors qu'à l'époque, il était clairement politique et social. C'est bien de prendre une certaine distance vis-à-vis de ces travaux, alors que des personnes vous feront toute une séance sur le rapport du COR, les projections économiques, pourquoi, c'est 7,5 ou 4, quels sont les mécanismes derrière, etc.

Autre élément qui permet de relativiser ces projections, c'est que jusqu'à maintenant, la réforme de 2003 avait instauré qu'il devait y avoir des projections tous les 4 ans. Cela permettait de dédramatiser ce qui allait se passer dans 15 ou 20 ans. Comme tout cela a été remis en cause et, qu'*a priori*, cela ne sera pas remplacé par une procédure de discussions plus claire, évidemment, des points obscurs demeurent.

M. CADOREL.- Merci beaucoup Antoine. Je vous rappelle le livre d'**Antoine Rémond** : "*Les retraites en question*". Merci de le faire circuler. C'est important.

Nous faisons maintenant une petite pause avant l'intervention de M. **Bernard Friot**.