

# 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*

**M. VAN CRAEYNEST.**- Mesdames, messieurs bonjour. Je suis très heureux de vous saluer tous ensemble mais j'ai une pensée particulière pour nos amis néerlandais que mon patronyme ne peut laisser indifférents. Ils ont pu constater que j'avais quelques origines, certes lointaines, flamandes. Je suis donc tout particulièrement heureux de les saluer et de les féliciter pour leur brillante qualification, hier soir.

Ces digressions footballistiques étant faites, il m'a été demandé d'intervenir sur le thème "quelles contreparties négociables au recul de l'âge légal ?" En fait, il faut repartir de la réforme de 2003, qui a acté un principe qui prend en compte l'augmentation de la durée moyenne d'espérance de vie et qui a décidé de répartir cette progression de l'espérance de vie pour deux tiers en augmentation de la durée d'activité et un tiers en augmentation de la durée de retraite.

Nous venons en effet d'une situation, il y a 50 ans, où l'on ne se posait pas beaucoup de questions sur le financement des retraites pour deux raisons majeures. D'abord en 1960, il y avait quatre actifs pour un retraité. Et à l'heure où l'âge légal de départ en retraite était fixé à 65 ans, la durée moyenne d'espérance de vie faisait que nos parents et nos grands-parents passaient là aussi en moyenne 6 à 7 ans en retraite avant de décéder.

Aujourd'hui, la durée moyenne de retraite se situe à 22 ans. Et nous sommes dans un ratio actifs/retraités, de 1,4-1,5 pour un retraité. Il suffit de prendre son bulletin de paye, de regarder ce que l'on nous prélève chaque mois pour les retraites et à l'heure où nous voyons que tout tend vers un actif pour un retraité, même si nous en tant que salariés, nous trouvons bien évidemment que ce qu'on nous prélève chaque mois est très élevé, nous pouvons constater que la somme en question ne permet pas à grand-monde de vivre décemment, puisque nous sommes dans un système par répartition, c'est-à-dire que les cotisations prélevées servent à payer les actuels retraités.

Forts de tous ces éléments, nous voyons que face aux déficits que nous connaissons qui, certes, ont été très substantiellement -nous pourrions y revenir si vous le souhaitez- accrus par la crise financière devenue crise économique que nous vivons depuis plus de 2 ans, il n'empêche que quels que soient les systèmes -et vous savez que dans notre pays, nous en avons de nombreux, (plus de 35), des fonctions publiques au régime des salariés du privé en passant par les régimes spéciaux notamment des entreprises à statuts, type SNCF pour les chemins de fer, RATP, EDF-GDF, Opéra de Paris, etc.- nous voyons que les déficits ne font que s'amplifier. D'ailleurs, l'un des volets de la réforme, contenu dans l'avant-projet de loi qui, effectivement, doit être présenté dans 6 jours au Conseil des Ministres, offre une petite subtilité à la fois comptable et de présentation, qui consiste à acter un déficit pour le régime des fonctionnaires en le considérant comme recette dans l'équilibre général qui est projeté à 2018. Je m'explique.

Aujourd'hui, le budget de l'Etat consacre 15,6 milliards d'euros pour payer la retraite des fonctionnaires. Et le Gouvernement a simplement décidé qu'on allait se limiter à cette injection d'argent public pour payer la retraite des fonctionnaires, de 15,6 milliards d'euros. Cela explique que les fonctions publiques incitent également les représentants des différentes fonctions publiques (d'Etat, hospitalière, territoriale, Education Nationale) à des efforts non seulement en termes d'allongement des carrières mais également d'augmentation des cotisations pour un alignement sur les prélèvements réalisés dans le privé. Vous savez qu'il y a un écart de près de 3 points en taux de cotisation entre le public et le privé.

Pour ce qui est des régimes spéciaux, une réforme est intervenue en 2007. Celle-ci, facialement, aligne les durées de cotisation sur ce qui se pratique dans le public et le privé. En réalité, il a été

renvoyé à une négociation dans chacune des entreprises concernées, le fait d'analyser tous les facteurs de pénibilité et d'accorder des possibilités de départ anticipé. Si bien qu'en définitive, nous constatons aujourd'hui que la réforme n'a pas apporté les économies escomptées. Vous pourrez lire dans un très prochain rapport de la Cour des Comptes quelques critiques à cet égard.

Pour ce qui est de la réforme, conformément à ce qui a été acté en 2003, il a donc été décidé d'allonger les carrières. Il y a deux façons de le faire : Soit par report de l'âge légal ; soit par augmentation du nombre d'annuités exigibles pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

La CFE-CGC, contrairement à certains collègues, s'est clairement prononcée pour le report de l'âge légal. Vous savez qu'il est proposé de le porter à 62 ans à horizon 2018. Pourquoi ? Parce que dans le même temps, nous connaissons depuis la réforme de 2003 une augmentation du nombre d'annuités. On est déjà passé de 37,5 annuités exigibles à 41 en 2012 et on nous annonce 41,5 en 2020.

On nous dit "oui, vous représentez les cadres ; ils font des études supérieures et entrent plus tard dans la vie active". C'est vrai. Quand on est Bac+5, sauf si on est très doué et qu'on a son Bac à 14 ans, on l'a plutôt en moyenne à 18 ans. Cela veut dire Bac+5 => 23 ans. Si vous rajoutez 41,5 ans et *a fortiori*, si vous considérez que c'est le levier sur lequel il faut agir pour équilibrer le régime des retraites et si vous augmentez le nombre d'annuités à 42, 43, 45 ans, en termes d'équilibre par rapport aux éléments dont nous disposons aujourd'hui, pour que ce soit efficace, il faudrait le porter à 47 ans. Mettons 43 annuités : 23 + 43, cela fait 66.

Cela m'amène à dire qu'il n'y a pas de raison de se focaliser sur la valeur de l'âge légal. C'est certes un référentiel intéressant mais ce qui me paraît plus important, c'est de tenir compte de la carrière de chacune et chacun. Pour certains, cela a commencé très tôt et nous militons pour que le dispositif des carrières longues soit maintenu. Quelqu'un qui a commencé à travailler à 16, 17 ou 18 ans, plus 41 ou 41,5 ans, on voit ce que cela donne. On peut donc continuer à partir avant 60 ou à 61 ans. Mais si on affiche uniquement la variable "nombre d'annuités" par rapport non seulement à l'âge de départ mais aussi à un autre phénomène sur lequel je veux attirer votre attention : l'énorme difficulté que nous constatons pour de plus en plus de jeunes de trouver un emploi, quel que soit leur niveau de qualification.

Evidemment, si on est bien diplômé, on a plus de chances de trouver un emploi que si on n'a pas de qualification. Mais globalement, reprenez simplement cette statistique actuelle : les trentenaires d'aujourd'hui, les personnes qui ont 30 ans aujourd'hui, ont cotisé 7 trimestres de moins que les mêmes trentenaires de la génération précédente.

Cela traduit la difficulté pour entrer de manière durable et stable dans le marché du travail et le parcours chaotique que subissent de plus en plus de jeunes qui n'arrivent pas, n'ayant pas d'emploi ou pas d'emploi stable, à cotiser de manière régulière, à partir du moment où ils se présentent pour la première fois sur le marché du travail.

Donc, si on joue uniquement sur le facteur "nombre d'annuités", on pénalise également ces personnes et on reporte à un âge de plus en plus éloigné, la possibilité de prendre sa retraite.

Comme il m'a été demandé de parler des contreparties sur le recul de l'âge légal, la première contrepartie, c'est bien évidemment qu'il y ait de l'emploi. Malheureusement, l'emploi, cela ne se décrète pas. Quand nous voyons la situation économique à laquelle nous sommes confrontés aujourd'hui dans notre pays, il n'y a pas beaucoup de raisons d'être très optimiste.

On nous dit souvent que grâce aux mesures prises depuis 18 ou 24 mois (le plan de relance, le grand emprunt, le soutien global à l'économie, les exonérations de charges), on a connu en 2009 une

récession moindre que des pays comparables. C'est vrai factuellement. Nous avons connu en 2009 une récession située à 2,5 %, quand l'Allemagne faisait -5. Mais sur la même période, nous avons connu un million de chômeurs de plus, quand l'Allemagne n'en connaissait que 220 000 de plus. C'est toujours trop mais nous voyons qu'il y a des écarts en termes de compétitivité des économies respectives et surtout de capacité à créer ou à maintenir des emplois.

On ne peut donc que militer pour des mesures un peu plus dynamiques pour que globalement, il y ait de l'emploi mais vous connaissez l'une des particularités du marché du travail français : énormes difficultés pour entrer quand on est jeune puis on se trouve dirigé très tôt vers la sortie.

Nous sortons de 30 ans de mécanismes divers et variés de cessation anticipée d'activité. Cela avait commencé à la fin des années des années 70, dans la sidérurgie. Cela s'est notamment accéléré à partir de 1982, avec ce qu'on appelait à l'époque, les contrats de solidarité et depuis, tous les mécanismes de préretraite, AS-FNE, préretraites progressives, etc., ont fait qu'une génération et même un peu plus, a connu ces mécanismes de cessation d'activité à 50, 52, 53, 55, 57, 58 ans. Aujourd'hui, on nous dit "le poteau, ce sera 62 ans".

Il y a donc incontestablement un aspect psychologique fort qui nécessite de faire un peu de pédagogie mais ce pourquoi nous militons en prenant le Gouvernement à témoin et en faisant pression sur le patronat, c'est pour que nous sortions d'une situation que nous connaissons plus particulièrement en France, qui conduit à ce qu'un nombre croissant de collègues, quels que soient les secteurs d'activité, quels que soient les postes tenus, n'ont plus envie de rester dans leur emploi. Ils cherchent la première porte de sortie ou la première échappatoire possible, parce qu'ils considèrent qu'il y a trop de pression, qu'ils ne sont pas reconnus, qu'ils n'ont pas de perspectives, qu'ils ne trouvent pas de sens à leur travail.

La première contrepartie, si nous voulons faire œuvre utile pour accompagner au-delà de tous les mécanismes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de pression qui a été faite pour que les entreprises de plus de 50 salariés négocient un texte qui s'engage sur les mesures prises ou à prendre concernant la gestion de carrière de ce qu'on appelle les seniors, il nous semble que le point essentiel, c'est de revenir sur l'organisation des entreprises, le mode de management.

Pourquoi travaille-t-on ? Quelle est la finalité ? A quoi cela sert-il que nous travaillions et nous apportions nos compétences quand ceux qui nous dirigent, changent tous les 6 mois ou tous les ans de stratégie au gré des changements capitalistiques, des évolutions de périmètre, des fusions-acquisitions ou des modes managériales ?

Vous connaissez l'importance des cabinets de management plutôt anglo-saxons qui passent leur temps et qui se font assez bien payer pour expliquer comment on peut faire mieux, tout en faisant en sorte que cela coûte moins cher et comment on doit réduire les lignes hiérarchiques, faire plus avec moins de personnel et mettre en place tout un tas de tableaux, d'indicateurs qui permettent de suivre la progression de la performance et de la compétitivité de l'entreprise.

Je suis moi-même issu d'une société d'ingénieurs, Snecma, qui est assez connue dans le monde aéronautique. Je pense que quelques-unes et quelques-uns d'entre vous ont plaisir à être propulsés par des réacteurs CFM-56. C'est Snecma qui les étudie et qui les produit avec General Electric, partenaire américain. C'est une coopération 50/50.

Je suis entré au laboratoire de la Direction technique, il y a 31 ans. Je faisais des études sur des matériaux. J'ai 53 ans. J'ai revu quelques collègues récemment qui sont un tout petit plus âgés que moi (55, 56, 57 ans) que j'ai côtoyés durant des années dans le monde professionnel, et qui, je peux vous l'assurer, étaient des passionnés par leur métier, par la technique, par la science. Ils me disent

aujourd'hui : "on souhaite partir le plus vite possible, parce que franchement, on fait de la gestion ; on ne sait pas trop bien à quoi cela sert. On nous demande un tas de comptes rendus, de rapports ; on participe à un tas de réunions ; on n'a plus véritablement goût à ce que nous faisons et le plus tôt nous pourrions partir, mieux ce sera."

Il est clair que nous avons là un enjeu crucial, sinon on pourra toujours imaginer allonger les carrières, on ne résoudra en rien le problème des retraites, puisqu'on sait pertinemment que nous sommes quand même dans une situation où plus de 60 % de celles et ceux qui prennent leur retraite ne viennent pas de l'entreprise mais soit du chômage, soit de l'assurance maladie sous toutes ses formes, y compris les aspects incapacité-invalidité, soit malheureusement, des minimas sociaux. Donc, il ne s'agit pas évidemment de jouer une politique de Sapeur Camembert, en tout cas, pas pour notre organisation. J'ai toujours indiqué que si nous jugions que nous nous orientions vers ce type de pratique, nous ne manquerions pas de le dire très haut et très fort, de le dénoncer, parce que nous savons qu'au-delà des retraites, nous avons partout des déficits de nos régimes sociaux partout.

Assurance chômage, bien sûr, compte tenu de la situation de l'emploi (nous serons probablement à 15 milliards d'euros de déficit fin 2011), mais aussi assurance maladie. Je vous rappelle que nous aurons après les retraites, à débattre du dossier dépendance.

On peut parler également de l'ensemble de l'édifice Sécurité Sociale pour lequel (si vous le souhaitez, on pourra en parler), nous considérons au sein de la CFE-CGC que d'avoir toujours une base de recettes, de ressources pour le financement de la protection sociale majoritairement assise sur la masse salariale ne permet pas de répondre à la question qui nous est posée, quand on est confronté à un vieillissement de la population et que les dépenses de l'assurance maladie, de retraite, de dépendance évoluent plus vite que la richesse nationale, que la masse salariale. Nous avons aussi quelques propositions en la matière.

Au-delà pour être complet sur les contreparties que nous attendons face à un recul de l'âge légal, vous savez que dans le même temps, par homothétie, le Gouvernement propose de repousser également de deux ans ce que l'on appelle l'âge pivot de 65 ans, qui est l'âge auquel toute personne a la possibilité de prendre sa retraite à taux plein, quel que soit le nombre d'annuités cotisées.

Là, nous disons "67 ans, cela commence à faire beaucoup, surtout dans le contexte actuel" et nous proposons au Gouvernement mais surtout aux parlementaires, puisque vous savez qu'au-delà de l'adoption par le Conseil des Ministres, ce sont les députés et les sénateurs qui vont avoir à voter en septembre et octobre prochain, la réforme des retraites à proprement parler. Il sera intéressant de voir quelles seront les positions des uns et des autres.

Nous disons que puisque cette réforme est progressive dans le temps à partir du 1er juillet 2011 jusqu'en 2018, nous devons envisager ce recul de l'âge pivot sous forme d'une conditionnalité, à savoir : une amélioration significative du taux d'emploi des seniors et notamment de la tranche supérieure à 60 ans pour laquelle, aujourd'hui, le taux d'emploi est malheureusement inférieur à 20 %.

Puisque cette histoire de 65 ans pénalise les carrières incomplètes et en particulier celles des femmes, nous réclamons également un certain nombre de choses qui sont réclamées par tous par ailleurs. Vous savez qu'il existe malheureusement une différence de traitement entre les hommes et les femmes dans leur carrière professionnelle et leur niveau de rémunération. Évidemment, ce sont des chiffres en moyenne. Il faut affiner et regarder dans le détail, vérifier que c'est bien à âge, ancienneté, qualification équivalents. Malgré tout, tous les chiffres concordent depuis des années, c'est supérieur à 20 %.

Au-delà du chiffon rouge agité mais qui n'a pas vraiment été suivi des faits qui consiste à dire aux entreprises "si vous ne respectez pas vos obligations légales, vous allez être sanctionnées par une amende (1 % de votre masse salariale)", nous poussons pour que cela aille dans ce sens, pour que nous corrigions cela.

Vous imaginez bien que si nous rattrapions assez rapidement ce décalage dans les niveaux de carrière et de rémunérations, cela ferait un plus en termes de masse salariale et cela contribuerait à améliorer le dispositif.

Je vous rappelle que début 2008, nous étions sur un rythme de progression de l'ensemble de la masse salariale de notre pays de 4,5 %. Le résultat de l'ensemble de l'année 2009 a été une baisse de 1,3 %. Ce différentiel de près de 6 points explique pour beaucoup les déficits que nous enregistrons dans les recettes de l'ensemble de nos mécanismes de protection sociale.

Et puisque Philippe m'a également présenté et interpellé en tant que président de l'AGIRC, je veux dire deux mots avant de répondre à vos questions, de la spécificité de la construction de l'architecture des régimes de retraite des salariés du privé qui sont 18 millions dans notre pays. Malheureusement près de 4 millions sont au chômage à temps complet ou à temps partiel, si je puis dire mais le chiffre est bien là : ce sont 4 millions de personnes qui cherchent un emploi, un complément d'emploi ou un autre emploi pour répondre à leurs aspirations et à leurs besoins afin de vivre décemment.

Sur cette construction, nous avons d'une part un régime de base dont les règles sont fixées par les pouvoirs publics. D'où, le Conseil des Ministres et le parlement qui vont adopter cette fameuse loi de réforme des retraites. Cela concerne tous les salariés jusqu'au plafond de la Sécurité Sociale, qui est, en 2010, fixé à 2 885 € par mois. Pour tous les salariés du privé, il y a les retraites complémentaires qui sont, elles, gérées sous la tutelle de deux fédérations : l'une qui s'appelle l'ARRCO, l'autre qui s'appelle l'AGIRC. Je vais y revenir pour vous expliquer mais pour être complet sur le régime général, il faut que vous sachiez que la retraite versée par le régime général est aujourd'hui de l'ordre de 42 % du plafond de la Sécurité Sociale de 2 885 €, pour celles et ceux qui ont fait toute leur carrière à un niveau au moins égal à ce plafond de la Sécurité Sociale.

A la création du régime, en 1945, on partait de 50 %. On a perdu 8 points de rendement depuis notamment ces 20 dernières années.

Les complémentaires. L'ARRCO (Association des régimes de retraite complémentaire) concerne tous les salariés du premier euro jusqu'au plafond de la Sécurité Sociale ou au-delà pour les salariés qui, de par leur niveau de qualification et leur contrat de travail, leur convention collective ou leur accord d'entreprise, ne relèvent pas du statut de l'AGIRC.

L'AGIRC, c'est effectivement le régime des cadres et assimilés. Aujourd'hui, 3,9 millions de cotisants sur les 18 millions, relèvent de l'AGIRC. L'AGIRC intervient pour tout ce qui est supérieur au plafond de la Sécurité Sociale. Mais n'intervient de manière efficace qu'à partir de ce qu'on appelle le salaire charnière qui est grosso modo 10 % au-dessus du plafond de la Sécurité Sociale. C'est le seuil de déclenchement qui permet, en fonction de son salaire et donc de ses cotisations, d'acquérir des points en fonction de ce salaire en question.

Sinon, toutes celles et tous ceux qui ont un salaire inférieur à ce plafond de Sécurité Sociale, bien que relevant de l'AGIRC, relèvent de ce que l'on appelle la garantie minimale de points ; ce qui leur permet d'acquérir 120 points par an, moyennant une cotisation forfaitaire fixée à 744 €, cette année.

Concernant ces régimes complémentaire, alors que le régime de base est général et intègre un certain nombre de mécanismes de solidarité, les complémentaires l'ont également mais sont ce que

l'on appelle contributifs. Dans ces systèmes, on acquiert des points, reflets de sa carrière, de l'évolution de ces rémunérations. Ce volume de points, quand on arrive à la retraite, chaque point a une valeur qui permet par multiplication de cette valeur du point par le nombre de points, de déterminer le niveau de la pension due au régime complémentaire.

Pour vous donner un ordre d'idée, les cadres aujourd'hui ont en moyenne leur retraite constituée pour 65 % par ce que leur apportent les complémentaires ARRCO et AGIRC et 35 % par le régime de base.

Le régime général de la Sécurité Sociale est en déficit. On nous annonce plus de 20 milliards d'euros, cette année. Par contre, les complémentaires ne le sont pas et ne peuvent pas l'être. C'est ce que l'on appelle un régime piloté par les partenaires sociaux dans le cadre du paritarisme 50/50 représentants des employeurs et des salariés. Ce pilotage fait que nous adaptons en permanence le régime pour qu'il ne soit pas en déficit.

J'ajouterai qu'on a même constitué des réserves, à hauteur de 60 milliards d'euros aujourd'hui, ce qui correspond à une année de versement des retraites mais il faut quand même que vous sachiez qu'en 2009, tant l'ARRCO que l'AGIRC ont été en déficit ; ce que l'on appelle un déficit technique, c'est-à-dire que tout simplement, nous avons encaissé moins de recettes que l'on a payé de retraites.

On a donc commencé à piocher dans les 60 milliards d'euros de réserves pour continuer à payer normalement les retraites. Si la situation de ces déficits devait perdurer, nous serions obligés, de nouveau, d'ajuster le système qui l'a déjà été notamment en 1996 et en 2001, de telle sorte que pour faire simple et court, on rend le coût d'acquisition des points plus élevé, plus cher et l'augmentation du prix du point pour payer les retraites qui est aujourd'hui assise sur l'évolution des prix, peut être modifiée. On peut même envisager un gel total une ou plusieurs années pour ajuster le tir.

Vous voyez que la réforme des retraites ne s'arrêtera pas au vote par le Parlement en octobre prochain. Il y aura des compléments, des ajustements notamment pour les salariés du privé, en ce qui concerne les fédérations ARRCO et AGIRC.

Voilà, je crois que je suis à peu près dans les temps de ce qui m'avait été indiqué concernant mon propos liminaire, c'est-à-dire grosso modo d'une demi-heure pour laisser la place évidemment à un débat interactif et répondre à vos questions.