

## >Analyse CGT du rapport

Mission d'expertise relative à la situation et aux projets de réforme de la Caisse Nationale de Retraite des Personnels Navigants

D.J. Chertier 02.01.07.

>Le texte d'origine a été conservé. Les remarques et analyses CGT sont en rouge

### I Conditions de la mission

1.1. Le Ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer a missionné l'auteur de ce rapport par lettre en date du 13 septembre 2006 signée du Directeur de Cabinet jointe en annexe « aux fins d'expertise du régime et d'orientations à retenir pour permettre la prise de mesures nouvelles ». La lettre fait référence au « déséquilibre entre les prestations et les cotisations » et au fait que « ce déficit est aujourd'hui plus que compensé par les excédents des autres fonds et le produit des revenus ». Elle insiste sur le fait que « ce dispositif doit être corrigé afin d'assurer la pérennité du régime ».

CGT : La lettre confirme qu'il n'y a pas d'urgence

1.2. Le lettre de mission fait état de la nécessité de rechercher le plus large consensus possible. A cet effet l'ensemble des parties concernées ont été reçues et entendues séparément

- les responsables (élus et administratifs) de la CRPN
- chacune des organisations d'employeurs
- chaque organisation syndicale membre du conseil d'administration chaque organisation syndicale représentant les personnels navigants mais non membre du Conseil
- les organisations représentant les retraités
- des personnalités qualifiées
- des personnels s'exprimant à titre personnel. La liste des organisations et de leurs représentants qui ont accepté d'être cités figurent en annexe.

CGT : Qui aurait participé à l'élaboration de ce texte sans être cité?

1.3. La mission n'a pas été conçue - ce n'était pas son objet - comme une mission de médiation et moins encore d'arbitrage, mais comme une intervention d'expertise et de bons offices, par une personne non impliquée dans la gestion de la CRPN ni dans les décisions qui peuvent la régir. L'ambition du présent travail ne consistait pas à vérifier les calculs de la caisse ni à juger de la pertinence des projets élaborés par la Commission de Réforme mais à contribuer à sortir, par des propositions, d'une situation de blocage constatée.

CGT : Pour rappel cette mission s'inscrit dans le cadre des menaces du SNPL et du SNPAC. Nous nous sommes déjà exprimés sur le danger des revendications de ces deux « syndicats »

Il reviendra donc aux organisations gestionnaires de la caisse ainsi qu'aux tutelles de retenir, ou non, tout ou partie des propositions présentées ci-après. L'attention est simplement attirée sur la recherche de cohérence qui a prévalu à leur élaboration.

CGT : Pour nous, c'est bien l'ensemble des organisations syndicales ainsi que l'ensemble des personnels actifs et retraités qui doivent être associés et consultés sur les éventuelles évolutions de la CRPN.

1.4. La mission a été réalisée en toute indépendance, à titre strictement bénévole. La qualité d'administrateur d'Air France du rapporteur le conduira si la question de la CRPN est abordée, à quelque titre que ce soit, au cours d'une réunion du Conseil d'Administration de cette compagnie, à ne prendre part ni au débat ni à un éventuel vote.

**CGT : Quant à l'indépendance du rapporteur, nous ne pouvons que nous interroger compte tenu de sa position d'administrateur d'Air France et de quelques autres grosses entreprises (Safran) et de son passage au cabinet de Raffarin.**

## **II Constat**

### **2.1. Gestion générale de la caisse**

Les personnels navigants français disposent d'une caisse de retraite complémentaire gérée, selon les constatations du rapporteur qui ne prétendent pas à l'exhaustivité, avec professionnalisme et sérieux. Trois indicateurs permettent de fonder cette appréciation: la qualité des documents fournis sur simple demande, qui donnent une vision claire de la situation de la caisse, la capacité de la caisse à donner à chaque bénéficiaire, chaque année, le montant de ses droits potentiels, et enfin le faible taux des frais de gestion. Par ailleurs les observations de la Cour des Comptes, émises lors de son dernier contrôle ont été prises en compte.

**CGT : Nous allons demander la communication de ce rapport.**

### **2.2. Spécificités de la caisse**

2.2.1. La CRPN est une caisse unique en son genre en France et sans doute en Europe. Elle fonctionne sur le principe de la répartition. Elle est complémentaire du régime de base de la CNAV mais pour autant elle est autonome de ce dernier dans le déclenchement des droits. Elle tient lieu de régime complémentaire - au sens AGIRC/ ARCCO - sans reprendre les principes de fonctionnement de ces dernières institutions. Elle est spécifique en ce sens qu'elle concerne une population particulière au sein de certaines entreprises publiques et privées, mais diffère des régimes spéciaux en vigueur dans certaines entreprises de transport terrestre.

**CGT : Pour ceux qui en doutaient la CRPN est bien une caisse complémentaire qui au travers des règles actuelles (couple 75) reconnaît la pénibilité particulière des métiers de navigants.**

2.2.2. L'autonomie de la CRPN ne la met pas en totale neutralité vis-à-vis des décisions prises en dehors d'elle-même

- par l'Etat qui décide de l'âge de fin d'activité des Personnels Navigants

**CGT : Référence au décret fixant l'âge limite d'activité PNC à 55 ans.**

- par les compagnies quant à leur gestion de personnel (reconversion de personnel sol/gains de productivité...)

**CGT : C'est une des deux références aux gains de productivité. En fait il n'y a pas de volonté de reclasser les gens au sol, ils sont renvoyés vers les ASSEDIC.**

- par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse s'agissant des droits du régime général qui au moment de leur liquidation contribuent à la constitution du revenu global des personnels navigants.

**CGT : Confirmation de l'interdépendance CNAV et CRPN.**

## 2.3. Situation de la caisse

2.3.1 L'équilibre actuel de la CRPN ne justifie pas l'urgence absolue d'une réforme, ni d'ailleurs une dégradation des relations entre les personnels, entre leurs organisations syndicales, entre ces dernières et les organisations d'employeurs. Le déficit constaté entre les recettes et les dépenses est contrôlé et compensé. Le paiement des prestations est assuré à court terme et même sur de nombreuses années. Le niveau des réserves est stabilisé à un niveau raisonnable puisqu'il couvre plus de 7 années de prestations. Cette situation qui n'est pas celle d'une crise imminente doit permettre de prendre des mesures dans la sérénité et de façon telle que leur mise en œuvre, très progressive ne soit pas insupportable aux personnels et aux compagnies.

**CGT : Confirmation qu'il n'y a pas d'urgence à réformer la Caisse et que le travail de réflexion peut donc s'étaler dans le temps. Le rapporteur parlant lui-même d'une réforme très progressive.**

2.3.2 Une réforme est indispensable. Le déficit entre les recettes et les dépenses est structurel et irréversible en l'état. Les performances actuelles de la caisse sont le résultat d'une situation qui ne se reproduira pas dans le futur: secteur d'activité jeune, en croissance forte et presque régulière sur une longue période, conduisant à une évolution des effectifs en conséquence. Même en faisant l'hypothèse d'une croissance identique continue, celle-ci ne parviendrait pas à compenser, pour les comptes de la caisse, les inévitables recherches de gain de productivité des compagnies (faisant décrocher le trend de croissance et celui des effectifs)

**CGT : L'analyse correspond à ce que nous disons quant à la responsabilité des entreprises du fait de la très forte augmentation de la productivité (Taille des avions, organisation du travail, composition des équipages ...) à l'image de la renégociation de l'Accord Global Collectif PNC chez Air France. C'est donc bien en partie cette politique qui est responsable de la situation de la caisse.**

ainsi que les effets de l'allongement de la durée de la vie (cet allongement est de 2,75 mois chaque année en France). Le ratio de 2 pn actifs pour 1 retraité actuellement constaté qui permet d'assurer un revenu de retraite un peu inférieur à la moitié du salaire d'activité ne pourra être durablement conservé. On constate qu'il est en dégradation continue (2.37 en 2001, 2.23 en 2002, 2.20 en 2003, 2.11 en 2004 et 2.00 en 2005). La performance de la gestion des réserves ne parviendra pas à masquer définitivement une dégradation des équilibres fondamentaux. Chaque année le montant des dépenses (prestations) est désormais supérieur au montant des recettes (cotisations). Même pour l'année 2005, considérée comme très favorable, les premières se sont élevées à 366 Millions d'Euros alors que les secondes n'atteignaient que 274 Millions d'Euros.

**CGT : Rien à dire sur le constat, nous faisons le même.**

**Il convient même de s'interroger sur le danger du poids des ressources provenant de la gestion du fonds de réserve reposant principalement sur les résultats de la bourse et de l'immobilier. Il y a besoin de mettre en place une réforme du financement pour permettre un meilleur équilibre de la caisse tout en garantissant les prestations et les conditions d'ouverture des droits à la retraite.**

**Par contre nous divergeons totalement sur le contenu des réformes à mettre en œuvre. Le rapporteur propose « en toute indépendance » de faire payer les actifs et les retraités. Nous,**

nous proposons de prendre en compte les résultats des entreprises entre autres du point de vue des augmentations considérables de la productivité des Personnels Navigants.

2.3.3 A l'instar de l'ensemble de la population française, les personnels navigants, s'agissant de leur régime de retraite souhaitent bénéficier d'un système par répartition -dans leur majorité,- en en reconnaissant l'efficacité et la stabilité, mais raisonnent en système de capitalisation en souhaitant recevoir en retraite le produit de ce qu'ils ont versé individuellement pendant leur activité. La notion de répartition est contradictoire de celle de rendement. Mais de celle de risque aussi.

CGT : Dans ce passage l'expert pointe les contradictions sur lesquelles s'appuient le MEDEF et les gouvernements successifs pour remettre en cause l'ensemble du système actuel de retraite par répartition.

Pour rappel : le principe de la répartition consiste à verser des cotisations durant son activité pour payer les pensions de ceux qui sont en retraite et en même temps d'acquérir des droits qui seront honorés ensuite avec les cotisations de la génération suivante. La répartition au travers de cette solidarité intergénérationnelle correspond en fait à un bon rendement car entre le moment où l'on cotise et celui où l'on perçoit sa retraite les cotisations au régime ont largement progressé en même temps que les rémunérations (les rémunérations d'une génération à l'autre augmentent avec l'effet de l'accroissement des qualifications et d'une part du bénéfice des gains de productivité).

2.3.4 La CRPN concerne une même profession: celle des navigants. Cette unicité de façade recouvre en fait des situations extrêmement diverses quand bien même ces différents métiers seraient exercés au sein des mêmes équipes. Les règles qui régissent ces métiers s'agissant en particulier de l'âge limite d'exercice, ainsi que les conditions d'accès à ces métiers compliquent les mesures à prendre pour réformer la CRPN et risquent de contribuer indirectement à une dégradation très préjudiciable des relations au sein des collectivités de travail. Il est ici expressément rappelé aux autorités en charge de ces quartiers l'importance de la cohésion des équipes en matière de sécurité des vols.

CGT : Nous ne pouvons que partager la partie de l'analyse sur l'importance de la qualité des rapports au sein des entreprises en général et au sein des équipages en particulier notamment en matière de sécurité.

Les dirigeants des syndicats catégoriels feraient bien d'y réfléchir. Rappelons-nous qu'il n'était pas exclu il y a quelques semaines d'avoir une grève des PNT contre les intérêts des PNC.

Par contre là encore, le rapporteur fait l'impasse sur la responsabilité des entreprises en matière d'organisation du travail et d'opposition des catégories de salariés entre elles.

2.3.5 La CRPN connaît depuis dix ans de multiples modifications réglementaires et des réformes ou tentatives de réformes d'ampleurs diverses, témoignant de la dégradation progressive des comptes de la caisse, de la conscience de la nécessité d'y répondre, mais aussi de la difficulté à prendre des mesures en rupture avec les habitudes ou la popularité de leurs auteurs. Les conséquences de ces hésitations et de ces demi-mesures sont ordinaires: elles aboutissent à des dispositions parfois contradictoires et souvent incompréhensibles (principalement pour les bénéficiaires) et diffèrent les solutions des problèmes en ayant dans le même temps accru ces derniers.

### III Conditions de toute réforme de la CRPN

3.1. La CRPN étant une caisse spécifique et autonome, doit d'abord trouver en elle-même les conditions de son équilibre: c'est sur le cœur de son fonctionnement qu'il faut agir, sans recourir à des artifices et sans s'attarder sur des mesures périphériques.

**CGT : Une politique favorable à l'emploi, l'amélioration des conditions de travail, le paiement de cotisations sociales sur tous les éléments de rémunération, la compensation financière des augmentations de productivité que nous avons présenté au rapporteur constituent visiblement pour lui des mesures périphériques.**

A ce titre:

- la fongibilité des fonds doit être proscrite. Chaque fonds doit être équilibré, et financé selon les besoins de son objet, ce qui signifie que si une hausse de cotisation est nécessaire pour équilibrer un fonds, elle peut être - en partie du moins
- compensée par une baisse de cotisations pour le financement d'un autre fonds
- les réserves doivent être consacrées, une fois calibrées à bon niveau, à prévenir des aléas conjoncturels et non à pallier des dégradations structurelles ni à servir de paramètres de gestion.

**CGT : Nous sommes d'accord sur ce point. Mais pour nous, le calibrage doit être plus proche des 2 années que des 7 années actuellement mises en réserve.**

3.2. Les solutions exogènes ne peuvent constituer un substitutif à des réformes internes indispensables:

**CGT : Belle formule qui ne vise qu'à faire reposer toute la réforme sur les salariés actifs et retraités**

A ce sujet :

- l'extension du champ d'application à des compagnies actuellement non incluses peut permettre d'assurer une identité de concurrence sociale entre entreprises mais ne garantira, sauf de façon très marginale, l'amélioration à long terme des ratios de la CRPN. Le risque assuranciel en la matière est sinon identique, du moins très proche, de celui des compagnies adhérentes. L'intérêt d'un élargissement du champ résiderait dans la mutualisation de risques différents

**CGT : Cette manière de discréditer les mesures engagées contre les entreprises qui contournent les règles nationales n'est pas acceptable. Au-delà des effets immédiats elles ont le mérite de stopper les dérapages de ces dernières années et à éviter la généralisation de ces pratiques.**

- l'adossement aux régimes complémentaires AGIRC/ ARRCO tel qu'il a pu être réalisé dans d'autres entreprises non aériennes, ne pourrait être envisagé qu'à des conditions mettant en cause de façon fondamentale les règles du bénéfice de la CRPN. De plus cet adossement supposerait probablement le versement par les compagnies d'une soulte dont le montant viendrait impacter fortement leur compte d'exploitation.

CGT : Un vrai tour de force : Une seule référence aux comptes d'exploitation des entreprises dans un rapport de 16 pages, mais pour dire qu'il ne faut surtout pas y toucher. En même temps il vaut mieux que cette piste d'un adossement porteur du risque d'une remise en cause des droits spécifiques ne soit pas retenue.

De plus, il est expressément rappelé que le déficit structurel de la caisse tient essentiellement à l'évolution démographique et non aux différences d'ouverture des droits entre différentes populations bénéficiaires du régime.

CGT : L'utilisation du terme « essentiellement » n'est pas gratuite. Il s'agit en fait de tenter de faire oublier que le problème provient « essentiellement » du refus des entreprises de compenser financièrement l'augmentation considérable de la productivité.

Comme dans tout système assurantiel, c'est la mutualisation de risques différents qui contribue à garantir l'équilibre à long terme.

3.4. Toute réforme doit partir de principes et non de calculs. Ces derniers doivent servir à établir les constats, et à calibrer les mesures répondant aux principes définis. Cette démarche garantira

- la cohérence des mesures à prendre
- la compréhension et partant l'acceptabilité par le corps social, des dispositions nouvelles. Elle supposera, dans l'hypothèse où les propositions, exposées ci-après, feraient l'objet d'un agrément des parties, un important travail de chiffrage et de pondération respective des dispositions proposées.

CGT : Nous partageons l'idée de partir de principes.

Les nôtres sont connus, ils reposent sur : La prise en compte des besoins des salariés actifs et retraités en matière de conditions de travail et de pouvoir d'achat, l'augmentation du financement de la CRPN par les entreprises compte tenu des considérables gains de productivité.

## IV Principe des propositions

4.1. Constatant, au-delà des divergences, l'attachement profond de l'ensemble des parties à l'existence de la CRPN, l'auteur des propositions s'est fixé comme objectif d'assurer la pérennité de cette caisse, dans son originalité.

CGT : C'est bien dit mais ce n'est pas ce qui est vraiment proposé.

4.2. Il ne peut exister de régime par répartition qui ne soit fondé sur un principe imprescriptible d'équité:

- équité entre actifs et retraités
- équité entre générations (différentes générations d'actifs, différentes générations de retraités)
- équité entre professions (pnt - pnc - autres)

CGT : Nous verrons plus loin que l'équité consiste pour le rapporteur à baisser la part des entreprises dans le financement et à casser les solidarités entre PNT et PNC.

4.3. La situation actuelle -et future si aucun remède n'est porté - souffre:

- d'un déséquilibre entre les recettes et les dépenses
- mais aussi d'une distorsion importante de conditions d'ouverture de droits et calcul des droits entre les réalités constatées en matière d'ouverture des droits.

**CGT : Visiblement le rapporteur considère que la double pente qui vise à établir des solidarités entre hauts et bas salaires et entre PNT et PNC n'est qu'une distorsion.**

C'est cette double problématique qui rend la recherche de solutions complexe et à laquelle les propositions s'efforcent de répondre.

4.4. Les propositions s'organiseront en deux scénarios:

- un premier scénario dit « de redressement » Il privilégie la recherche d'un équilibre rapide et durable (sans être pour autant pérenne) et corrige les distorsions sociales génératrices de tension entre les catégories de personnels

**CGT : Pourquoi « rapide » alors que le rapporteur dit lui-même qu'il n'y a pas d'urgence.**

**Chercheraient-ils à éviter toute mobilisation en réformant le plus vite possible ?**

**C'est quoi la différence entre durable et pérenne?**

- un second scénario dit « de refondation » Il vise à la pérennité de la caisse de retraite, sur des bases claires et justifiables. Sa mise en œuvre s'agissant d'une réforme lourde, ainsi que sont acceptabilité seront à l'évidence plus complexes.

**CGT : Justifiables par qui, pour qui et envers qui?**

4.5. Reconnaisant n'être impliqué ni dans le financement, ni dans le bénéfice, ni dans la gestion de la caisse, le rédacteur privilégie le scénario de refondation susceptible d'assurer son fonctionnement et son objet sur deux générations. Les deux scénarios étant fondamentalement différents dans leur logique ne sont pas panachables.

**CGT : Pas mal pour quelqu'un de neutre tout juste administrateur de l'entreprise qui emploie près de 80% des salariés affiliés à la CRPN.**

## **V Propos liminaires à toute réforme**

En matière de retraite, les calculs actuariels -toujours nécessaires- ainsi que les règles d'accès aux droits et de calcul de ces droits résultant parfois de réformes successives- rendent peu lisibles pour les non spécialistes de ces questions les problématiques générales. Cette lisibilité est pourtant indispensable à la compréhension et à l'acceptabilité des réformes. Les problématiques sont simples:

Fondamentalement dans un système par répartition,

\*-si deux actifs cotisent chacun pendant trente années à hauteur de 20 % de leur rémunération moyenne, un retraité pourra percevoir une retraite égale à 40 % de sa rémunération moyenne d'activité et ce pendant 30 années-si ce retraité bénéficie d'une période d'inactivité supérieure à trente années

- soit pour un allongement de la vie, soit par un choix d'anticipation de son départ en retraite

- trois possibilités s'offriront:

- soit il acceptera de réduire ses ressources financières
- soit les deux actifs accepteront de travailler plus longtemps
- soit ces deux actifs cotiseront davantage.

**CGT : Là encore, le rapporteur fait totalement l'impasse sur les entreprises en ramenant le problème à une opposition entre les retraités qui coûtent et les actifs qui payent pour les autres. C'est un peu basique mais ça peut prendre et peser sur les positions des autres**

organisations syndicales.

Le rapporteur fait non seulement une présentation simpliste de la répartition mais surtout fausse; car il néglige les gains de productivité d'une génération à l'autre" (même sens de commentaire qu'en 2.3.3). Evidemment pour faire place à la capitalisation il vaut mieux travestir la réalité de l'efficacité de la répartition.

Bien entendu, il sera possible de panacher ou de cumuler ces trois possibilités. C'est ce qui explique qu'il n'existe, pour redresser ou réformer un système de retraite par répartition que trois leviers:

- le montant des prestations
- la durée des cotisations
- le montant des cotisations.

C'est ce qu'il convient de rappeler systématiquement aux bénéficiaires de ce système, car toute autre solution ne relève pas de ce type de régime.

. les chiffres ci-après ont, bien sûr, été choisis au hasard

## VI Scénario de redressement

Schéma général du scénario: il est essentiellement paramétrique en ce sens qu'il fait évoluer les différents curseurs sans modifier fondamentalement la structure actuelle du régime.

Il consiste à

### 6.1. Augmenter les cotisations

- le taux d'appel doit être porté rapidement à 100 %

CGT : C'est ce que nous proposons. Les 100% correspondent à 6% pour les salariés et 12% pour la part dite employeurs. En fait cette part n'est que du salaire différé et solidairement socialisé.

- il est ensuite porté à 125 % dans un délai de 15 ans

CGT : Pour nous, la part du salarié doit être bloquée à 6%.

Celle des entreprises portée au-delà des 12% pour tenir compte de l'augmentation de la productivité.

- Au-delà de 100 % il est proposé une répartition 50/50 employeurs/salariés, les premiers pouvant alors mettre en œuvre un plan de retraite supplémentaire par capitalisation

CGT : Beau cadeau aux entreprises la part employeurs passe de 66% à 50%.CGT : Plus grave, le rapporteur propose tout simplement pour sauver le régime de mettre en œuvre un nouveau régime basé sur la capitalisation.

Cette proposition éclaire bien le double langage de l'auteur du rapport qui lors de notre rencontre et en page 5 met en garde contre la capitalisation et benoîtement le propose en le présentant comme une avancée à la bonne volonté des entreprises.

Ne doutons pas qu'elles vont s'y engouffrer pour mieux tuer le régime actuel de la CRPN.

- le champ d'application doit être étendu à toutes les compagnies (cette mesure rapportera en trésorerie, mais à terme sera au mieux neutre).

6.2. Freiner l'évolution des prestations

- la revalorisation annuelle des prestations ne doit plus être fonction que de 0,80 % de l'évolution de l'indice INSEE (ce taux doit être atteint à la même date que le 100 % du taux d'appel)

CGT : Cette baisse programmée du pouvoir d'achat des retraités se cumulera au fil des ans.

- une revalorisation complémentaire sera constituée par la redistribution systématique du produit des réserves dans la limite de 100 % de l'indice INSEE

- en cas de dégradation importante du ratio cotisations/prestations, les gestionnaires de la CRPN sont appelés à geler, le temps nécessaire, la revalorisation des prestations.

### 6.3. Favoriser l'allongement de l'activité

nb1. même dans l'hypothèse d'un équilibre des comptes de la CRPN, cette mesure est nécessaire pour compenser les effets de la réforme du régime général (nombre d'annuités requises par le régime général de la CNAV)

**CGT : D'où l'intérêt de luttes convergentes. Seule l'amélioration du régime général sauvera la CRPN.**

nb2. tout en conservant les limites d'âge actuelles d'activité, il s'agit de faire en sorte que la quasi totalité des pn fassent valoir leurs droits à la CRPN à ces limites..

**CGT : En clair pousser l'âge de la retraite à 65 ans**

- la « majoration » doit être fortement pentifiée, à coût global identique

**CGT : Que veut dire cette phrase ? Par contre, si le coût global est identique qui gagne et qui perd ?**

- le « couple » donnant droit à ouverture de pension à taux plein doit être porté progressivement à 80

**CGT : traduction : 55 + 25 ou encore 60 + 20 ,...**

- le montant des réserves - toujours provisoire - ne doit plus être utilisé pour favoriser les départs anticipés - toujours définitifs -

6.4. Contribuer à la lisibilité du système nb : plusieurs dispositions de solidarité et de redistribution existent dans la CRPN. Leur nombre contribue à une difficulté de lecture du système et à son inacceptabilité progressive par certains personnels

- la « double » pente est supprimée et remplacée par une pente unique, neutre en termes financiers

**CGT : Le SNPL et ses alliés vont être satisfaits de ce gros cadeau financier aux PNT et aux plus hauts salaires.**

**Encore un des pans de la solidarité qui disparaît. Cette mesure éclaire le terme d'équité largement utilisé par l'auteur en page 8 pour lui cela veut visiblement dire la fin de la solidarité et à chacun suivant ces moyens.**

**Mais peu importe puisque ce sont tous les autres qui vont payer en travaillant plus longtemps et en touchant des pensions moindres.**

- un « talon », proportionnel à l'activité des intéressés, est constitué garantissant des ressources de retraite minimum.

### 6.5. Mise en oeuvre

## VII Scénario de refondation

Schéma général du scénario: l'équité absolue est de fournir une quantité de travail identique quel que soit le métier. Il s'agit donc de fonder les droits à retraite sur un nombre unique d'annuités de travail, sans référence à l'âge. Une décote est appliquée si le départ intervient avant l'obtention de la totalité des annuités requises. La décote est imputée au responsable de l'anticipation (selon les cas l'employeur, l'Etat ou le bénéficiaire lui-même). Une surcôte est appliquée si le départ intervient postérieurement au nombre d'annuités requises.

**CGT : Comment oser parler d'équité absolue où il n'y a que sacrifices et renoncement pour les salariés actifs et retraités ?**

**CGT : Nous voilà au cœur du projet général du MEDEF, il n'y a plus d'âge fixé pour le départ à la retraite. Le salarié doit être performant, il est responsable de tout et l'entreprise de rien.**

### 7.1. Principes de la refondation

- il est proposé que pour bénéficier d'une retraite CRPN à taux plein, il faille avoir cotisé un nombre défini x d'annuités. Toute référence à l'âge du bénéficiaire est ainsi abandonnée. Si

le nombre x est dépassé, l'intéressé bénéficie d'une surcôte et le montant de sa retraite sera ainsi amélioré, ce qui est légitime puisque par son travail il aura contribué à optimiser les comptes de la caisse. Si le nombre x n'est pas atteint, l'intéressé pourra prendre sa retraite, mais celle-ci sera diminuée (décote). Cette décote sera d'autant plus importante que le départ sera éloigné du nombre d'annuités x. Deux grands cas cependant peuvent se produire. Soit cette anticipation du départ est de la responsabilité personnelle du pn, auquel cas il est normal qu'il assume les conséquences de ses choix. Soit il est placé dans l'impossibilité d'atteindre le nombre d'annuités x du fait de décisions impératives ne dépendant pas de sa volonté, telles que par exemple des limites d'âge fixées par les autorités publiques ou les compagnies, et dans ce cas il paraît tout aussi normal que la décote résultant de ces décisions soit prise en charge, compensée, par ceux qui les prennent. D'où l'idée d'un fonds de compensation, évoqué ci-après, et dont l'alimentation peut avoir diverses sources

**CGT : Maladie : décote, Usure due à la pénibilité : Décôte. C'est simple non**

- étant essentiellement basé sur la durée de l'activité des personnels, ce scénario sollicite moins que le premier, les autres paramètres tels que le montant des cotisations.

**CGT : Toujours cette obsession de ne pas toucher aux sacro saints profits des entreprises.**

- même si, à terme, la durée d'activité des personnels navigants devra être augmentée, il convient de bien souligner ici que

**CGT : Pourquoi devrait-elle être augmentée ? Pour répondre au dogme du travailler plus pour gagner plus ?**

- cette augmentation, en tout état de cause indispensable et quel que soit le scénario retenu, ne sera pas, selon des

**CGT : « indispensable » deuxième couche au cas où nous n'aurions pas compris.**

- l'ensemble des dispositions concerne le flux et le stock
- s'agissant de dispositions essentiellement financières, il est proposé de les mettre en oeuvre rapidement pour profiter de la conjoncture porteuse en termes de résultats des compagnies, d'évolution de l'emploi et des rémunérations

**CGT : A condition de récupérer les gains de productivité au travers d'une augmentation de la part dite « employeurs » mais c'est justement ce que ne propose pas le rapporteur.**

- une revoyure doit être programmée tous les cinq ans pour
- vérifier l'effet des mesures
- apprécier les effets de comportement (notamment en matière de maintien dans l'activité)
- ajuster en tant que de besoin les différents paramètres.

**CGT : Tout est fait pour rendre ce scénario tellement inacceptable que le scénario dit de refondation pourrait devenir attractif. La CGT demande l'élaboration d'un autre scénario de financement conservant les droits à la retraite (montants, âge, conditions de départ,...) pour les actifs et les retraités.**

premières estimations à affiner, importante au point d'être insupportable

**CGT : Phrase incomplète. Revoir la copie. Mais qui juge de l'importance et de l'insupportabilité de l'augmentation du temps de travail des navigants ?**

- cette augmentation sera très progressive dès lors que les mesures prévues dans la réforme seront mises en oeuvre rapidement

**CGT : C'est complexe, il n'y a pas d'urgence, mais il faut faire vite. Peut être pour éviter la mobilisation des personnels. D'où le chantage du représentant du ministre avec son délai de six mois et après on se débrouille. A moins qu'il ne pense déjà à son propre départ et après lui le déluge. Lui, il sera reclassé et bénéficiera sans doute d'une retraite confortable.**

- la mise en œuvre d'une réforme de refondation suppose un effort partagé, réparti équitablement en fonction des responsabilités des différentes parties prenantes au système. Les rôles et responsabilités respectifs sont précisés ci-après:

#### 7.1.1. L'Etat

L'Etat joue, dans le régime de retraite complémentaire des navigants, un rôle complexe non dénué d'ambiguïtés: prescripteur de normes, il est aussi contrôleur et censeur, mais non financeur. Dans la mise en œuvre de la réforme, il devra:

- faire disparaître les clauses d'âge qu'il a édictées.

**CGT : Se posera la question de la sécurité juridique du PN. Seule la prise en compte de la pénibilité par le régime général permettra de résoudre le problème. C'est ce que demandent aussi les pompiers.**

Dans le cas où il en maintiendrait certaines, en dissonance avec la réforme du régime général des retraites, il apparaîtrait logique qu'il assume tout ou partie des conséquences financières de ses décisions

- assurer l'élargissement de l'assiette de cotisations (nb : il est ici rappelé les limites de l'efficacité d'une telle mesure).

**CGT : Une manière de rejeter nos exigences d'appliquer les cotisations sociales sur toutes les formes de rémunérations : intéressement, participation,...**

#### 7.1.2. Les employeurs

Ils devront mettre en œuvre les dispositions suivantes:

- s'assurer d'une gestion du personnel navigant permettant un allongement de l'activité (aménagement des compositions d'équipage, temps alterné favorisé pour le personnel plus ancien...)

**CGT : Vieux, fatigués, usés par la pénibilité d'un métier que certains qualifiaient de ludique, mais toujours en vol pour avoir une pension minimum. Nous ne pouvons qu'être inquiets pour la sécurité.**

- accepter une augmentation des cotisations (plus modérée que dans le scénario I)

**CGT : Tu parles. Dans le scénario I l'augmentation est négative la part entreprise passe de 66% à 50%**

- mettre en place si possible ou développer des systèmes de retraite supplémentaire.

**CGT : C'est la mise en œuvre de la capitalisation et de l'assuranciel.**

- améliorer la prise en compte des pertes de licence.

**CGT : Si c'est comme pour la décote, nous ne pouvons qu'être inquiets des « améliorations » envisagées.**

- compenser - en tout ou partie - l'anticipation du départ en retraite de pnc par rapport à la norme d'annuités.

A ce titre, il sera créé au sein de la CRPN, un cinquième fonds « spécifique de compensation ».

- aider au rachat d'années d'études pour le personnel navigant notamment technique (rachat valable tant pour la CRPN que pour la CNA V)

**CGT : Qui paye le reste ? Les salariés. Pour rappel, à Air France, la direction proposait aux cadres de les « aider » à hauteur maximum de 6000€ sur les intérêts, pour des emprunts de 40000 à 50000 € correspondants à 2 années de rachat. La CGT revendique la validation gratuite des années d'étude.**

- abonder, sous certaines limites prenant en compte la période cotisée sous AGIRC / ARRCO, sous forme de points d'annuités forfaitaires, la CRPN en cas de reconversion de personnels sol vers des fonctions de Pnc.

**CGT : Cette notion de points d'annuités est nouvelle elle prépare le terrain de l'adossement à l'AGIRC et à l'ARRCO. C'est exactement une des 15 propositions du MEDEF dans le cadre des élections présidentielles. Encore un bel exemple de l'indépendance du rapporteur.**

*« En premier lieu, un corps de règles communes à tous les salariés doit être mis en place pour mettre un terme aux inégalités entre les différents régimes de retraite et favoriser la lisibilité des mécanismes d'acquisition de droits - notamment pour les carrières marquées par des passages dans des régimes différents. Cette unification impose de transformer l'ensemble des systèmes de base (régime général, fonction publique, régimes spéciaux) en régimes par points ; les prestations de solidarité, versées sans cotisations préalables, seraient exclues de ces régimes et financées par l'impôt. Sous réserve de procéder à l'alignement des durées de cotisations et des âges de départ à la retraite, les conditions seraient réunies pour regrouper progressivement les régimes et assurer, à terme, l'équivalence des taux de rendement. Un même niveau de cotisations garantirait alors, quel que soit le statut professionnel, un montant équivalent de droits à pension. »* Extrait des 15 propositions du projet 2007 de l'institut de l'entreprise (<http://www.institut-entreprise.fr>)

#### 7.1.3. Les actifs

- ils devront accepter une augmentation de leurs cotisations (moins importante que dans le scénario I)

**CGT : Augmentation des cotisations.**

- ils devront abandonner le bénéfice de la « majoration » \*

**CGT : Cette mesure représente une diminution des pensions de 25% entre 55 et 65 ans.**

- le « double pente » sera remplacée par une « pente unique à l'identique du scénario I (avec mise en place d'un « talon »)

**CGT : Beau cadeau pour les PNT et les hauts salaires. Les autres payeront.**

- ils se verront appliquer une décote en cas de départ à la retraite, de leur propre initiative, avant d'avoir atteint la norme d'annuités

**CGT : En route vers 30, 35, 40 années de travail.**

- ils bénéficieront d'une surcôte en cas de prolongement de leur activité au-delà de la norme d'annuités.

**CGT : En route vers les PN de 65 ans voire plus.**

#### 7.1.4. La CRPN

Elle devra :

- maintenir une étanchéité totale des fonds et créer un cinquième fonds dit « de compensation
- déterminer avec une périodicité décennale la norme d'annuités
- gérer les réserves de façon à couvrir les accidents conjoncturels et financer une partie des revalorisations des pensions

**CGT : On ne touche surtout pas aux 7 années de réserve.**

- informer (continuer d') chaque personnel navigant de  
- l'état de la caisse

. mais bénéficieront du « fonds de compensation » s'ils ne sont pas à l'initiative de l'anticipation du départ

- ses droits tout particulièrement dans le cadre du « basculement » (voir ci-après)
- envisager une négociation avec l'Unédic aux fins de conclure une convention mettant durablement les pn à l'abri d'une insécurité juridique (et financière).

**CGT : Cette question mérite d'être examinée avec attention.**

#### 7.1.5. Les retraités

Leur contribution à la réforme et à la pérennité de la caisse consistera en l'acceptation des nouvelles conditions de revalorisation des pensions, à l'identique du scénario I.

**CGT : Diminution des pensions des retraités.**

## 7.2. Modalités de mise en œuvre de la refondation

S'agissant d'une réforme fondée sur des principes simples, mais divergeant fortement du système actuel, sa mise en œuvre sera nécessairement complexe et progressive, ce dernier point n'étant pas en soi préjudiciable compte tenu des ambitions de pérennité de la réforme.

**CGT : Alors pourquoi lors de la remise de ce rapport, le représentant du ministère a-t'il posé un ultimatum avec un délai de 6 mois ? Toujours la crainte d'une mobilisation des personnels face à une décision rapide pour une application progressive?**

Les points suivants devront constituer les impératifs de sa mise en œuvre:

### 7.2.1. Quantification de l'effort

L'axe du nouveau système proposé étant le nombre d'annuités, il conviendra de chiffrer le nombre d'annuités nécessaires à l'équilibre du régime. L'écart entre le nombre d'annuité requis et le nombre d'annuités actuellement constaté permettra d'apprécier le temps de montée en charge de la réforme et la pondération respective des autres mesures (augmentation de cotisations...).

**CGT : Là encore l'effort est porté uniquement et intégralement sur les salariés. Les entreprises ne sont pas mises à contribution.**

### 7.2.2. Basculement

Dans tout changement de système, c'est évidemment le point le plus délicat. Il y a là risque de rupture brutale d'équité entre population d'âges proches. Il n'est donc pas ici proposé d'appliquer ni la technique dit «des groupes fermés» laissant aux plus anciens le bénéfice des dispositions anciennes, ni non plus le transfert du flux et du stock dans l'application immédiate des nouvelles dispositions. Il conviendrait de mettre en œuvre un basculement progressif du couple âge/annuités vers le nombre d'annuités simple.

**CGT : En fait, il s'agit de remettre en cause les droits et acquis pour tous les salariés actifs et retraités (mais rassurons-nous, ce sera progressif).**

**Il faut analyser l'impact de ces mesures du point de vue des contrats de travail en cours et des pensions liquidées.**

### 7.2.3. Régulation

Le montant des réserves, peut, dans le cadre de la réforme de refondation, et dans certaines limites servir d'étalon à la vitesse de mise en œuvre de la réforme; ainsi sans le cas où le niveau des réserves fixé à l'avance serait dépassé sensiblement, il pourrait être envisagé de faire une pose d'un an ou plus de la montée en puissance de la réforme. A l'inverse, si le niveau n'était pas atteint, les mesures, plus particulièrement les plus fondamentales, devraient être mises en œuvre de façon accélérée.

**CGT : Où est placé le curseur : 2 ans, 7ans? 10 ans?**

**Pour rappel l'étude réalisée à notre demande démontre que sans aucune réforme (ce n'est pas ce que nous demandons), la baisse du fonds de réserve à 2 années nous amènerait en 2040.**

### 7.2.4. Pilotage

Un comité technique de pilotage au sein de la CRPN devrait être constitué. Assisté par tous les appuis techniques nécessaires (éventuellement financés par l'Etat parti prenante à la réforme), il devrait prendre en compte de façon systématique

- la situation financière de la CRPN et son évolution
- les effets des politiques des compagnies en matière
- de ressources humaines
- l'allongement de la vie constaté

CGT : Nous demandons une étude sur ce point.

- les effets de comportements constatés. 7.2.5. Information des personnels  
Une information constante des personnels concernés sera indispensable à la réforme et à sa réussite. Les compagnies devront impérativement apporter, en tant que de besoin, leur concours (y compris financier) à la CRPN en ce domaine.

**CGT : Nous demandons que l'ensemble des personnels actifs et retraités soient informés et consultés sur les réformes.**

**CGT : Au final, il faudrait mieux parler de Sape que de Refondation**

Faut-il supprimer la retraite à 60 ans et instaurer un système à la carte ? En réponse à cette question posée dans le parisien du 22 janvier 2007, Laurence Parisot, présidente du MEDEF déclare : *« C'est comme cela que j'envisage les choses. On a fait deux erreurs historiques dans notre pays. Instaurer un âge légal de départ à la retraite, 60 ans, » ... « et aussi ne pas généraliser les fonds de pensions. C'est très bien de maintenir la retraite par répartition, mais c'est profondément regrettable de ne pas avoir permis aussi aux salariés de se constituer un patrimoine spécifique par capitalisation. »... C'est exactement ce que propose le rapporteur « En toute indépendance ».*