



Compte-rendu du dîner-débat au Cercle Humania du mercredi 17 mars 2010



sous l'égide de l'

& d' **ineum consulting**

Thème de la soirée :

Quel avenir pour nos retraites ? Analyse et propositions de la CGT.

Intervenant :

Bernard THIBAULT, Secrétaire Général de la CGT.

Personnes présentes : Quatre-vingt dix DRH de grandes entreprises publiques ou privées, représentant environ près de deux millions de salariés se retrouvaient au pavillon Dauphine avec la présence particulière de **Claude Bodeau**, Associé en charge des Ressources Humaines d'**Ineum Consulting** et **partenaire de cette soirée**, **Jacky Chatelain**, directeur général de l'**APEC**, de **Francis Mer**, Président du Conseil de Surveillance de **Safran**, **ancien Ministre de l'Économie et des Finances** & membre du Conseil d'Administration d'**Adecco SA** et de **Rhodia**. de **Jean-Luc Vergne**, Directeur général en charge des Ressources Humaines à la **BPCE**, de **Laurent Zylberberg**, Directeur des Relations Sociales du **Groupe France Telecom**, **Bernard Parmantier**, Directeur des Relations Sociales du **Groupe GDF SUEZ**, **Augustin de Champeaux**, Directeur des Ressources humaines du **Groupe HERMES**, **Michel Prud'homme**, Directeur général adjoint de la **Région Ile de France**, **Foucauld Lestienne**, Directeur délégué des Ressources Humaines et des Relations Sociales du **Groupe LA POSTE** et de **Philippe Hugon**, Directeur des Ressources Humaines du **Groupe Plastic Omnium**.



sous l'égide de l'

& d' **ineum consulting**

Mot d'accueil de Ghislain Missonnier, Président du cercle Humania :

Bonsoir à toutes et à tous.

Nous sommes Claude Bodeau, Associé d'Ineum Consulting et moi-même très heureux de vous compter parmi nous, ce soir, pour une intervention de **Bernard THIBAUT, Secrétaire Général de la CGT.**

Le Thème : **Quel avenir pour nos retraites ? Analyse et propositions de la CGT.**

Je voulais dire à nouveau combien je suis extrêmement heureux **du renouvellement du partenariat d'Ineum Consulting pour cette deuxième année et de celui de l'APEC.** Le cercle Humania a six années d'expérience et d'existence. Je voulais les remercier chaleureusement de leur partenariat. Comme à son habitude, le cercle est un lieu d'échange et de débat ou un ensemble de questions réponses est attendu après l'intervention de Bernard THIBAUT.

Que cette soirée soit dynamique.

Que les questions sur le sujet ou sur l'actualité sociale puissent être posées ce soir sans retenue. Je compte sur vos questions pertinentes, questions non préparées, spontanées qui donnent tout son intérêt au cercle Humania.

Il n'y a pas de journalistes

Je passe la parole à **Claude Bodeau, Associé d'Ineum Consulting** pour son mot d'introduction et que je vous demande d'applaudir et d'accueillir ce soir.

Introduction de Claude Bodeau, Associé d'Ineum Consulting.

Merci Ghislain pour cette introduction et je vous remercie tous d'être là pour l'intervention de Bernard Thibault.

Ce soir, un document, qui vous a été remis, est **le résultat d'une étude** que nous avons mené **grâce à vous, DRH de grandes entreprises**, et grâce au cercle Humania. Nous avons pu réaliser l'étude que vous avez devant vous.

Prendre la parole derrière Ghislain, c'est déjà compliqué mais prendre la parole devant vous avant Bernard Thibault sur le sujet des retraites est encore plus compliqué.

Juste un point sur cette étude : sur 100 % de DRH interrogés que vous êtes, en 2010, nous allons procéder à la modification de nouveaux tiers-temps. Par rapport à cela, **2010 est une année chargée au niveau social, avec un calendrier social bien rempli.** On est attendu sur les retraites. Nous, Ineum, comprenons la nécessité à long terme d'actualiser le système des retraites. Ce fut notamment déjà le cas en

2003 avec le socle du système par répartition. Toutefois, dans la vie quotidienne des entreprises, il y a de plus en plus d'interrogations sur la thématique des retraites.

Grâce à cette étude, nous avons pu réfléchir sur différents éléments concernant les retraites. Nous avons remarqués qu'il y avait 3 âges pour les retraites : 60 ans, c'est un droit formel auquel on ne reviendra sûrement pas ; 65 ans, on prend sa retraite à taux plein et entre 60 et 65 ans, on aura de plus en plus de mal à régler le nombre de trimestres nécessaires. Et 70 ans, l'entreprise peut mettre à la retraite son collaborateur. Pour mettre le salarié à la retraite avant 70 ans, c'est avec son accord.

On a donc 3 temps : 60, 65 et 70 ans. On a 3 problématiques : comment puis-je partir le plus tôt possible ? Comment puis-je contrôler mes droits ? Comment puis-je travailler après avoir utilisé ma retraite ? Ces 3 questionnements reviennent régulièrement. Et enfin l'épargne retraite pourra-t-elle apporter sa contribution à répondre à ces questions ?

J'ai une réponse à cette dernière question. Actuellement l'épargne-retraite reflète la complexité et la diversité des politiques menées. Les questions que nous nous posons sont les suivantes : quelle est la part de l'épargne retraite, aujourd'hui c'est une part marginale.

Le bouleversement des dispositifs d'épargne retraite et le rôle des partenaires sociaux font que l'épargne retraite n'est pas un produit financier. Les exigences réglementaires vont créer un phénomène de concentration des acteurs et poser la question des assureurs.

Il faut assurer un fonctionnement décollé d'une vision purement bancaire couplé avec les actions conseils. Au centre de tout cela, il faut une gestion paritaire. Je sais que Bernard Thibault reviendra sur ces aspects là et sur la vision paritaire. Notre vision, chez Ineum, est qu'il faut assurer une pérennité et répondre réellement aux attentes qu'auront tous nos collaborateurs de toutes tranches d'âge.

Ce diagnostic et cette optimisation du système de l'épargne retraite intelligemment utilisé dans le cadre d'un accord couplé au dialogue social deviennent les outils de tout DRH. En plus de tous les autres outils dont vous disposez qui vous permettent de répondre aux aspirations de tous vos collaborateurs de telle manière à préparer la retraite d'un certain nombre d'entre vous dans les années qui viennent.

Voilà, Ghislain et chers amis, en préambule, mon propos sur le sujet.
Je vous souhaite à tous une très bonne soirée.

Intervention de Bernard THIBAUT, Secrétaire général de la CGT

Bonsoir à toutes et à tous.

PREAMBULE

Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT, a exposé aux DRH des grandes entreprises françaises la vision de la CGT sur les retraites de demain et la réforme en cours.

L'équilibre du système des retraites est une problématique d'actualité. Elle révèle inquiétudes et interrogations chez les salariés comme dans les directions d'entreprises :

Comment partir le plus tôt possible ?

Quels sont mes droits ?

Pourrais-je travailler après l'âge légal de la retraite ?

La place de l'épargne retraite, aujourd'hui marginale, va-t-elle évoluer ?

Quel sera le rôle des partenaires sociaux, des banques, des assurances ?

Le 15 novembre 2009, l'agenda social annoncé par le gouvernement fait des retraites un des sujets les plus importants de l'année. Les discussions et négociations avec les partenaires sociaux se dérouleront du mois d'avril à l'automne prochain. Comme en 1993 ou 2003, l'année 2010 constitue un tournant dans les politiques sociales du gouvernement et des entreprises françaises.

CONTEXTE DES REFORMES

LES RETRAITES : SUJET D'ACTUALITE ET DE TENSIONS SOCIALES EVIDENTES

Dès l'annonce d'un projet de loi pour septembre 2010 les retraites deviennent un sujet brûlant de l'actualité française.

Le ratio actifs/retraités passerait de 1,9 en 2010 à 1,4 en 2040.

En 2007, le Président de la République, Nicolas Sarkozy, ne prévoit pas de faire des retraites le sujet le plus important de l'agenda social du gouvernement, ni d'y accoler l'attribut de réforme - excepté en ce qui concerne les régimes spéciaux.

Pourtant, en février 2010, il annonce sa volonté de réduire le déficit du régime des retraites et par conséquent d'initier une réforme du système.

Trois alternatives pour lutter contre le creusement du déficit des retraites :

1. Augmenter les cotisations
2. Diminuer le montant des indemnités
3. Allonger la durée de vie active

Le Président Nicolas Sarkozy assure ne pas remettre en cause le principe des retraites par répartition ni diminuer le montant des pensions. La seule possibilité envisageable serait donc de **faire travailler les français plus longtemps, de remettre en cause l'âge du départ à la retraite et la durée de cotisation.**

Le « **changement de pied** » du **Président de la République** intervient dans un contexte social déjà très lourd, contexte de **chômage** et de « **souffrance au travail** ». La France est, des pays européens, celui qui emploie la tranche d'âge la plus restreinte de la population : **la majorité des salariés français ont entre 35 et 50 ans.**

Les partenaires sociaux se préparent au dialogue des retraites, **sujet de tensions sociales évidentes. Les salariés, eux, rejettent le discours du gouvernement.**

LES MOTIVATIONS DU GOUVERNEMENT

Le Président de la République énonce 2 motivations à la réforme des retraites. Réforme symbolique, elle sera la principale réforme de son mandat à la présidence, « **le marqueur** » de son **quinquennat**. Ce message, plus politique que social, pourrait compromettre le consensus. Par ailleurs, certaines **agences privées de notation** internationales exercent une pression sur le gouvernement pour une réduction des déficits financiers et sociaux. Ces agences non démocratiques, semblent disposer de plus de pouvoirs que des institutions reconnues et élues.

Dans la réforme des retraites 2010, le sujet principal semble être oublié, on parle de symboles démocratiques plus que des retraites et des salariés.

La sensibilité des salariés est au plus fort. La tendance est celle d'une détérioration du travail qui amène le salarié à vouloir quitter l'entreprise dans laquelle il travaille le plus tôt possible.

Les appels se multiplient dans les professions et chez les partenaires sociaux pour **une mobilisation le 23 mars 2010** qui confirmera le degré de sensibilité des français à ce sujet.

IDEES FORTES DE LA CGT

REFUSER L'IDEE QUE L'ALLONGEMENT DE LA DUREE DE VIE IMPLIQUE UNE VIE ACTIVE PLUS LONGUE

L'affirmation que vivre plus longtemps implique un engagement nécessaire dans la vie active plus long est refusée par la CGT. Un tel discours fait abstraction du contexte actuel dans lequel **de moins en moins de salariés atteignent des retraites à taux pleins.**

Plus particulièrement, il fait offense à certaines catégories d'actifs en difficultés :

- **Les jeunes**, qui souhaiteraient entamer leur carrières professionnelles mais rencontrent des difficultés à entrer dans la vie active
- **Les travailleurs à temps partiel**
- **Les femmes**, déjà dans une situation d'inégalité au travail

Par ailleurs, cette idée évoque implicitement que la vie d'un individu pourrait être résumée au cycle de la vie professionnelle. Pourtant une vie après la vie active pourrait être utile à notre société.

FINANCER LES RETRAITES PAR LE PIB

L'affirmation qu'il existe aujourd'hui une impossibilité de financer les retraites est à récuser.

Dans les prévisions faites par le gouvernement, certaines sont incontestables et impliquent une augmentation du besoin de financement des retraites. Parmi celles-

ci : l'évolution démographique de la population française : **en 2020, 1/3 de la population française aura plus de 60 ans.**

Mais l'évaluation du besoin de financement par le gouvernement se base sur des hypothèses non publiques. Monsieur Fillon, Premier ministre, annonce qu'à partir de 2050, le déficit des caisses de retraites pourrait atteindre 100 milliards d'euros. Ces chiffres font référence à une évolution démographique incontestable mais ne sont pas explicités.

Certaines données, nécessaires à l'évaluation du besoin de financement, restent aujourd'hui inconnues. En effet, le taux d'emploi en 2050 ne peut constituer une hypothèse sûre.

La CGT choisit de se baser sur une tendance historique pour émettre des prévisions pour 2050 : le **financement des retraites par le PIB**. En 40 ans, le poids des retraites dans le PIB est passé de 7% à 13%. On en déduit alors qu'en 2050 l'augmentation du besoin de financement des retraites représentera **6% du PIB** de la France.

Enfin, une comparaison de la France à l'Allemagne révèle que les parts de richesses engagées pour les retraites par les deux pays sont sensiblement égales. Il conviendrait d'ailleurs d'effectuer ces comparaisons internationales sur le pourcentage de PIB engagé et non pas seulement sur les cotisations sociales, puisque certains pays européens, et notamment l'Allemagne, financent en partie les retraites par l'impôt.

OBJECTIFS DE NEGOCIATIONS DE LA CGT

CONSERVER LE SYSTEME DE RETRAITE PAR REPARTITION ET L'AGE DE DEPART A LA RETRAITE A 60 ANS.

La CGT est très attachée au principe des retraites par répartition. Evidemment, ce système est à conforter et améliorer. Mais le passage à un système de retraite par capitalisation est inenvisageable. Dans les pays ayant choisi ce système, la crise a provoqué de nombreux drames et poussé des milliers de personnes à la rue depuis 2008. Ils sont l'exemple de l'échec de la retraite par capitalisation.

Par ailleurs, l'objectif de la CGT dans la conservation de ce système est de garantir définitivement l'âge de la retraite. Sans obligation de le faire, tout salarié doit avoir le droit de **quitter la vie active à 60 ans.**

ASSURER LE MAINTIEN DU NIVEAU DE PENSION

Le niveau de pension a baissé de 20% pour deux raisons principales:

- L'indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires
- Le passage de 10 à 25 meilleures années de salaire retenues par la CNAV

L'objectif de la CGT à ce sujet est de **restaurer un taux de remplacement de 75% minimum.**

DIMINUER LES INEGALITES ET METTRE LE SUJET DE LA PENIBILITE AU CENTRE DU DEBAT

Les inégalités dans le système de retraites reposent en partie sur le fait qu'on ne prenne pas en compte la pénibilité au travail.

Depuis 2003, des réunions et discussions sont engagées à ce sujet mais le constat est celui de l'échec. On considère encore aujourd'hui qu'il n'existe pas de métier pénible. Pourtant, les études scientifiques démontrent que l'espérance de vie est inférieure de 7 ans pour les personnes exerçant un métier considéré comme pénible. Enfin, le rôle des employeurs est primordial dans l'amélioration du système des retraites par répartition, la diminution des inégalités, mais aussi la réglementation de la pénibilité au travail.

Le sentiment d'injustice du système des retraites se ressent dans la **multitude de régimes** aujourd'hui au nombre de 34. Par ailleurs, les différences connues à ce sujet entre le **secteur privé et le secteur public** accentuent ce déséquilibre. Pourtant, les retraites des fonctionnaires seront bien incluses dans les réformes 2010.

FINANCER LES RETRAITES

Le financement des retraites doit se faire dans le respect de certains objectifs :

- **Conserver l'emploi**

Depuis début 2008, on compte 650 000 retraités de plus par an ; et la réforme, qui ne permettra pas d'améliorer les pensions, est considérée comme une **facture injustifiée du contexte actuel** par les salariés.

- **Elargir les bases de cotisations** à l'assujettissement des Stock Options. Les revenus financiers des entreprises doivent être considérés dans le calcul des cotisations.
- **Supprimer toute forme d'exonération** à l'aveugle de cotisation employeurs

- Arriver à une **modulation des cotisations sociales employeurs**. Par exemple, différencier les taux de cotisations en fonction des politiques sociales et les évolutions de la masse salariale des entreprises.

Dans la réforme des retraites 2010, la CGT place l'être humain au cœur du débat. Elle demande aux entreprises de s'engager pour le maintien du système actuel et de réévaluer le partage des richesses, dans le respect des salariés, pour plus de justice et d'égalité.

QUESTIONS / RÉPONSES

1^{ère} question par Jean-Luc Vergne, Directeur général en charge des Ressources Humaines à la BPCE :

La CGT prévoit un besoin de financement à hauteur de 6% du PIB pour 2050. Comment expliquez-vous ce chiffre ? N'est ce pas sur ce point qu'un premier accord avec le gouvernement pourrait être trouvé ?

Réponse de Bernard THIBAUT : L'obtention d'hypothèses chiffrées pourra aider les différents acteurs à effectuer des considérations sur le moyen ou long terme ; le court terme étant prévisible, il nous intéresse finalement peu. En effet, certains paramètres sont sûrs, par exemple les données démographiques. D'autres, en revanche, le sont moins : quel sera le taux d'activité sur le moyen ou long terme ? **Les prévisions faites par la CGT sont basées sur une tendance historique : l'évolution démographique que l'on considère comme une hypothèse réelle, et la part du PIB dans le financement des retraites.**

Un accord avec le gouvernement serait envisageable si ce dernier ne souhaitait pas dramatiser les faits pour une meilleure approbation des français. C'est en déterminant ce qui sera douloureux pour ces derniers dans la réforme des retraites, que le dialogue pourra être initié avec le gouvernement. Ainsi, les négociations commenceront dans les meilleures conditions. Bien entendu, l'évolution de l'atmosphère de ce dialogue reste incertaine.

Question de Laurent Zylberberg, Directeur des Relations Sociales du Groupe FRANCE TELECOM :

Les entreprises dans lesquelles on retrouve plus de métiers considérés comme pénibles devront elles contribuer plus ?

Puis question de Francis Mer, Président du Conseil de Surveillance de SAFRAN, ancien Ministre de l'Économie et des Finances & membre du Conseil d'Administration d'Adecco SA et de Rhodia.

Cela ne risque-t-il pas de faire disparaître des entreprises de main d'œuvre ?

Suivi de la question de Gérard Mothe, Directeur de l'Audit interne du Groupe PPR :

Comment gérer les différences de pénibilité au sein d'une même entreprise ?

Réponse de Bernard THIBAUT : La pénibilité est un principe qui existe dans de nombreux pays et constitue une approche scientifique que personne ne conteste. En effet, une reconnaissance et une réglementation de la pénibilité permettra comme dans nos pays voisins, d'équilibrer le système des retraites au sein même des entreprises. La température du lieu de travail, les horaires, le rythme de la journée et les horaires de pauses et de repas sont des exemples de critères utilisés pour déterminer la pénibilité d'un emploi. Hors en France, il n'existe pas de règle de référence qui reconnaisse la pénibilité. Pour le gouvernement, ce sujet constituerait une discussion menée en parallèle de celle des retraites. Pour la CGT, ce sujet fait partie intégrante du débat.

Question de Bernard Parmantier, Directeur des Relations Sociales du Groupe GDF SUEZ.

Les entreprises privées seraient-elles plus concernées ?

Réponse de Bernard THIBAUT : Cette discussion ne concernera pas seulement les entreprises privées, et elles ne seront pas les seules à devoir vivre la réforme des retraites. **Toujours dans un souci d'une meilleure justice et d'une égalité dans le système des retraites, le débat concerne le secteur public comme le secteur privé.** Cependant, il semblerait que la mobilisation soit plus forte dans le privé, secteur dans lequel on retrouve la majorité des métiers « pénibles ».

Question de Sylvie Brunet, Directeur des Affaires sociales du Groupe ONET.

Comment expliquer le paradoxe de la France, pays dans lequel on trouve une protection sociale très développée mais aussi un fort sentiment d'insécurité ?

Réponse de Bernard THIBAUT : Le système d'assurance maladie en France est très favorable aux salariés. Les autres dispositifs de sécurité sociale sont parfois moins performants. La comparaison avec d'autres pays montre que la France ne disposerait peut-être pas d'une protection sociale plus développée que d'autres et d'un si haut degré de protection sociale.

Le sentiment d'insécurité des français ne viendrait pas de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Les études faites auprès des salariés montrent que ces derniers sont très attachés à leurs entreprises. En revanche, ils n'auraient pas confiance en les entreprises en général et leur capacité à survivre aujourd'hui dans un système économique instable.

Le problème identifié est celui d'une absence de structure permettant un véritable dialogue social. Les IRP ne doivent pas simplement être un moyen de discussion des directions vers les salariés comme elles le sont souvent ; mais aussi une expression des angoisses des salariés.

Question de Charles Morane, Directeur des Ressources Humaines de BOURSORAMA.

Comment valoriser le métier de délégué syndical dans lequel se « réfugient » certains salariés pour s'assurer une situation plus sûre et sécurisée dans l'entreprise ?

Réponse de Bernard THIBAUT : Un mandat syndical n'est pas un métier et il ne semble pas nécessaire de professionnaliser cette fonction. Pourtant, nous ne parvenons pas à la faire reconnaître en entreprise. Les salariés investis dans ces fonctions syndicales l'ont choisit. **Il faut banaliser les représentants syndicaux.** Aujourd'hui en France, les **salariés ont « la trouille »** de prendre des responsabilités.

D'autre part, certaines entreprises estiment que l'arrivée d'organisations syndicales en entreprise correspond à une déclaration de guerre.

Enfin, le représentant syndical est un représentant légal et ne doit pas être privilégié. Une organisation plus souple doit être installée car il n'existe pas de droits qui permette d'organiser les syndicaux.

La tradition et la spécificité du cercle Humania est que la dernière question posée le soit par l'intervenant du soir à un DRH tiré au sort. Ce soir il s'agit de Bernard Caron, Directeur des Relations Sociales d'EDF.

Alors, Monsieur, le Secrétaire Général, quelle est la question que vous n'avez jamais posée, que vous aimeriez lui poser, que vous avez souvent eu envie de poser et que vous allez poser ce soir à Bernard Caron ?

Comment se fait-il que les fonctions de direction des Ressources Humaines qui ont subi une telle dégradation dans les fonctions de directions des entreprises n'aient pas pensé à former un syndicat?

Réponse de **Bernard Caron**, Directeur des Relations Sociales d'EDF.

Le pari est lancé : Il semblerait que la fonction RH regroupe le plus de personnes ayant déjà été syndiquées.

Par ailleurs, le choix de l'engagement doit être libre et le syndicat corporatif peut être remis en question. Enfin, les DRH ne sont pas si déclassés. Bien au contraire, **la fonction RH semble prendre de plus en plus de place dans l'entreprise, dans les directions et décisions stratégiques**, en Europe notamment.

Ghislain Missonnier :

Je clôturerai cette soirée en remerciant notre intervenant que vous pouvez applaudir.

Je présente aussi mes chaleureux remerciements à nos deux partenaires que sont Ineum Consulting et l'APEC grâce à qui le débat a eu lieu ce soir.

Je terminerai en vous annonçant que le mois prochain, nous allons recevoir Jean-Paul Bailly, Président-directeur général du Groupe LA POSTE et ce, le 6 mai, après avoir déjà reçu Gérard Mestrallet de GDF SUEZ.

Le thème concernera **la performance et la responsabilité sociale : Réalité ou utopie ?**

Merci à tous de votre participation active. Pour féliciter et remercier notre grand témoin, je vous prie d'applaudir à nouveau, **Bernard THIBAUT, Secrétaire Général de la CGT.**

Bonsoir à toutes & à tous et au 6 mai

Compte rendu du débat :

*Fanny de Font-Réaulx
Consultante chez Ineum Consulting*