

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

J. Chertier
02.01.07

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 ».

1.2. La 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 acceptés d'être cités figurent en annexe.

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.

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.

- 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.

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.

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.

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

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.

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) 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.

- 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.
- 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.
- 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.

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.

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

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 assurantiel 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
- l'adossment 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.

3.3. Les solutions de partition des populations au sein de la caisse sont à proscrire car

- elles ne garantiraient à aucune des populations identifiées la certitude d'un régime plus viable qu'il ne l'est actuellement
- elles signifieraient à plus ou moins court terme la disparition de la CRPN
- elles contribueraient à une scission définitive des collectivités qui exercent, au-delà des différences de métiers et de rémunération, la même profession.

A ce sujet il convient de rappeler que le constat de la situation actuelle conduit à affirmer qu'aucune population au sein de la caisse ne peut s'estimer ni lésée par une autre, ni susceptible de bénéficier d'un avenir plus assuré. Ainsi, certains (les Pnc) cotisent moins longtemps, mais sont plus nombreux à le faire, d'autres (les Pnt) travaillent, et donc cotisent, plus longtemps mais la tendance d'évolution numérique de leur population apparaît nettement moins favorable que celle des premiers, n'étant pas strictement corrélée avec l'évolution du nombre de passagers.

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.

Comme dans tout système assuranciel, 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.

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.

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)

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.

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

- 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.

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.

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.

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

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.

- la « majoration » doit être fortement pentifiée, à coût global identique
- le « couple » donnant droit à ouverture de pension à taux plein doit être porté progressivement à 80
- 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
- un « talon », proportionnel à l'activité des intéressés, est constitué garantissant des ressources de retraite minimum.

6.5. Mise en oeuvre

- l'ensemble des dispositions concernent 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
- 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.

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 décôte est appliquée si le départ intervient avant l'obtention de la totalité des annuités requises. La décôte 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.

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 (décôte). Cette décôte 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 décôte 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
- 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.
- même si, à terme, la durée d'activité des personnels navigants devra être augmentée, il convient de bien souligner ici que
 - cette augmentation, en tout état de cause indispensable et quel que soit le scénario retenu, ne sera pas, selon des

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

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

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 le plus ancien...)
- accepter une augmentation des cotisations (plus modérée que dans le scénario I)
- mettre en place si possible ou développer des systèmes de retraite supplémentaire
- améliorer la prise en compte des pertes de licence
- 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 CNAV)
- 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.

7.1.3. Les actifs

- ils devront accepter une augmentation de leurs cotisations (moins importante que dans le scénario I)
- ils devront abandonner le bénéfice de la « majoration » *
- le « double pente » sera remplacée par une « pente unique à l'identique du scénario I (avec mise en place d'un « talon »)
- ils se verront appliquer une décôte en cas de départ à la retraite, de leur propre initiative, avant d'avoir atteint la norme d'annuités
- ils bénéficieront d'une surcôte en cas de prolongement de leur activité au delà de la norme d'annuités.

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
- 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).

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.

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.

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 constatés permettra d'apprécier le temps de montée en charge de la réforme et la pondération respective des autres mesures (augmentation de cotisations...).

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.

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.

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
- 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.

ANNEXE 1 - Liste des organisations et de leurs représentants

CRPN	M. Ordioni M. Perrier M. Stofer
FNAM	M. Le Goff M. Suel
SCARA	M. Vallé
SNPNC	Mme Barraqué
UNAC	M. Chauvel M. Descamps M. Mikula
SNPL	M. Bansard M. Derivry M. Janot M. Moutet Mme Smykowski
USPNT	M. Guérin
FNST	M. Besco M. Faudemer
SPAF	M. Huzet M. Lebras M. Marquaille
Fgte (Cfdt)	M. Lavigne Mme Perrin

Araf

M. Hoyer

SNPNAC

M. Chevreux
M. Morvan
M. Vignier

UNSA

Mme Leroy
Mme Ramon

FO Section
Opérations Aériennes

M. Henry-Hay
M. Lavis
M. Renucci

ANNEXE 2 - Lettre de mission



Liberté - Égalité - Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

*Ministère des Transports, de l'Équipement,
du Tourisme et de la Mer*

Le Directeur du Cabinet

référence : D06009876

Paris, le 13 SEP, 2006

Monsieur le Directeur général adjoint,

Le conseil d'administration de la caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile a engagé un processus de réforme du régime de retraite complémentaire du personnel navigant.

Ce processus a été initié par un courrier du ministre chargé des transports, en date du 16 septembre 2004.

En effet, si les comptes ont été améliorés par une bonne gestion des réserves du régime et une réforme intervenue en 1995, il demeure un déséquilibre entre les prestations et les cotisations.

Ce déficit est aujourd'hui plus que compensé par les excédents des autres fonds et le produit des réserves. Cependant, ce mécanisme entame les réserves et les diminue jusqu'à un niveau estimé insuffisant, selon les projections effectuées par la caisse, entre 2035 et 2040. Ce dispositif doit être corrigé afin d'assurer la pérennité du régime.

Un premier train de mesures a rendu possible l'élargissement de l'assiette des cotisations, tout en restant insuffisant. De ce fait, une commission de réforme associant l'ensemble des partenaires sociaux présents au conseil d'administration a été mise en place en 2005 et a engagé d'importants travaux. Cependant aucun accord n'a pu être trouvé au sein du conseil.

Votre compétence et votre autorité me conduisent à vous solliciter aux fins d'expertise du régime et d'orientations à retenir pour permettre la prise de mesures nouvelles.

Monsieur Dominique-Jean CHERTIER
Directeur général adjoint chargé des affaires sociales
et institutionnelles
Groupe SAFRAN
2 Bd du Général Martial Valin
75724 PARIS CEDEX 15

*Hôtel de Roquetaure
246, Boulevard Saint Germain 75007 Paris*

Le directeur de la caisse et son personnel vous apporteront toute l'aide nécessaire et vous communiqueront tout document actuariel dont vous aurez besoin. Le président de la commission de réforme vous fera part des études déjà réalisées, notamment sur les questions relatives à l'âge, à la durée de cotisations et aux catégories de personnel navigant affiliées au régime. Le directeur général de l'aviation civile mettra également à votre disposition les personnels et les moyens nécessaires à la réalisation de cette mission.

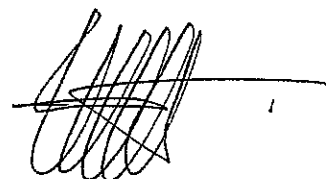
Dans le cadre de cette dernière, il est souhaitable que vous puissiez rencontrer l'ensemble des acteurs représentés au sein du conseil d'administration ainsi que tout autre acteur que vous jugerez utile.

Je vous invite à formaliser d'ici le 31 décembre 2006, un ensemble de propositions d'évolution de ce régime autonome par répartition. Ces propositions devront être établies sur la base du plus large consensus possible, eu égard aux attentes des partenaires sociaux, notamment en termes de prise en compte de leur spécificité, tout en préservant l'équité du régime.

Il reviendra ensuite au Conseil d'administration de la Caisse de décider des modifications à introduire au règlement de l'institution.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur général adjoint, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

A vous,



Didier LALLEMENT