

Etats-Unis

Restructuration et mise en cause des régimes complémentaires de retraite : le cas de United Airlines

Catherine SAUVLAT

En décembre 2002, la direction de la deuxième compagnie aérienne américaine, United Airlines, a décidé de mettre l'entreprise sous la protection du chapitre 11 de la loi sur les faillites. Cette situation lui permet, ainsi qu'à toute autre entreprise dans le même cas, de poursuivre son activité et de se réorganiser dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire, tout en tenant à distance ses créanciers. Au cours des deux dernières décennies, cette procédure a d'ailleurs été largement utilisée par les entreprises du secteur aérien, en prise à des difficultés récurrentes, pour réduire leurs coûts et restructurer leur bilan. L'un de ses principaux avantages est d'autoriser les employeurs à remettre en cause les conventions collectives d'entreprise en réduisant les salaires directs et indirects des travailleurs concernés, s'ils parviennent à faire la preuve que ces conventions sont un obstacle au redressement de l'entreprise et à sa survie. Ils peuvent aller jusqu'à demander la dissolution des régimes de retraite de leurs salariés.

Dans ce contexte, la direction d'United Airlines a obtenu des syndicats implantés dans l'entreprise la révision à la baisse de l'ensemble des conventions collectives régissant les conditions d'emploi et de salaire des différentes catégories de personnel syndiqué. De surcroît l'entreprise a été autorisée à liquider ses quatre régimes de retraite, incapable d'honorer ses engagements vis-à-vis de ses salariés. Cette dette sociale évaluée à 16,8 milliards de \$ au total n'est préfinancée qu'à hauteur de 42 %, laissant un trou de 9,8 milliards de \$. La responsabilité de son financement a été transférée pour partie (6,6 milliards de \$) à la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), l'agence fédérale qui joue le rôle d'assureur en dernier ressort du système de retraite privé aux Etats-Unis. Les conséquences sont dévastatrices pour les salariés qui, au total, vont perdre 3,2 milliards de \$ de pensions promises, non préfinancées et que la PBGC ne reprendra pas à sa charge. L'ironie du sort veut que la majorité du capital de l'entreprise soit détenue par ses

ETATS-UNIS

salariés au travers d'un plan d'actionnariat salarié (Employee Stock Ownership Plan ou ESOP)¹.

Cette remise en cause du contrat social chez United Airlines, facilitée par la procédure de mise en faillite, pourrait faire tache d'huile dans le transport aérien. La compagnie Delta Airlines a d'ores et déjà menacé de se placer à son tour sous la protection du chapitre 11, bien qu'elle ait obtenu des concessions salariales importantes de ses pilotes. La compagnie Northwest Airlines pourrait être amenée à en faire autant prochainement. La chute de son titre, consécutive à la vente par son président et plus important actionnaire, G. Wilson, de 59 % des actions depuis la mi-mai laisse présager une mise en faillite de l'entreprise. Les compagnies traditionnelles qui doivent affronter la concurrence des compagnies à bas coût ont ainsi de plus en plus tendance à remettre en cause les conventions collectives signées il y a quatre ou cinq ans dans un contexte économique porteur² ainsi que les régimes de retraite traditionnels dont bénéficiaient jusqu'à présent leurs salariés. Comme l'a souligné quelque peu cyniquement le dirigeant de Northwest Airlines lors d'une audience parlementaire : « Les régimes à prestations définies sont l'un des derniers vesti-

ges de l'ère de la réglementation du transport aérien »³. Cette situation pourrait également toucher les grandes entreprises de l'automobile. Confrontées à la concurrence étrangère, ces dernières n'ont de cesse de désigner les avantages sociaux concédés à leurs salariés (régimes de retraite, assurance santé) comme un facteur de coût menaçant leurs avantages compétitifs et de plus en plus susceptibles d'être remis en cause aujourd'hui⁴. De ce point de vue, les régimes de retraite traditionnels à prestations définies sont particulièrement visés. Largement sous-financés à cause des lacunes de la réglementation dont profitent les employeurs, leur situation actuelle menace l'existence même du système de retraite privé américain, incitant toujours plus ces mêmes employeurs à fermer ce type de régimes à caractère volontaire pour leur préférer des plans d'épargne salariale sans obligation de résultats en termes de prestations délivrées. Et si cette tendance devait se confirmer, elle risque de conduire la PBGC elle-même à la faillite et, fait sans précédent, de mettre les contribuables américains à contribution pour sauver le système de réassurance des retraites professionnelles du secteur privé.

1. L'ESOP de United, fort de 75 000 participants, détenait 55 % du capital de l'entreprise jusqu'à septembre 2002, date à laquelle l'administrateur du plan, State Street Bank & Trust Co, a commencé à vendre 24 millions de titres pour essayer de défendre les intérêts des participants. Depuis la procédure de faillite, la Cour a empêché l'administrateur de continuer à vendre les titres. C. Sauviat (2001), « La négociation collective dans les transports aériens : une revanche des salariés ... de courte durée ! », *Chronique internationale de l'IRES*, 73, novembre.

2. Cf. C. Sauviat (2001), *op. cit.*

3. Cf. Testimony of D. Steenland, President and CEO Northwest Airlines, Before the Senate Committee on Finance, June 7, 2005.

4. La décision annoncée par la direction de General Motors en juin 2005 de licencier 25 000 ouvriers aux Etats-Unis dans les quatre prochaines années a en partie été justifiée par le coût considéré comme trop élevé des compléments de salaire liés à la protection sociale d'entreprise.

**Les effets de la déréglementation :
exacerbation de la concurrence
et succession de faillites**

Jusqu'à la déréglementation du secteur aérien en 1978, les employeurs étaient peu incités à réduire les salaires et les emplois de leurs salariés dans un secteur au demeurant largement syndicalisé¹. Ces derniers gagnaient nettement plus que les salariés des autres secteurs, notamment les pilotes qui faisaient partie avec les médecins des professions les mieux payées pour 22h de travail en moyenne par semaine. La déréglementation a ouvert le marché domestique américain à la concurrence de nouveaux opérateurs alors que celui-ci était déjà en surcapacité. Les compagnies à bas coût (*low cost*) ont désormais conquis près du tiers de ce marché et livrent une guerre des prix sans merci, qui a obligé les autres compagnies à aligner leurs tarifs, au moins sur les vols domestiques². Si les consommateurs ont bénéficié des baisses de prix consécutives à l'arrivée des *low cost*, les salariés des compagnies traditionnelles ont eu en revanche à subir une dégradation brutale de leurs conditions de travail et d'emploi, tirées vers le bas et alignées de façon croissante sur les condi-

tions en vigueur au sein des premières³. La recherche d'économies de coûts tous azimuts a notamment conduit à une augmentation des heures de vol des pilotes ainsi que du taux d'utilisation journalier des avions, dans des conditions où la maintenance et le contrôle des appareils sont de plus en plus externalisés (y compris à l'étranger) et où certaines compagnies pourraient ne plus répondre aux normes de sécurité, comme s'en inquiète l'administration américaine dans un rapport récent⁴.

En fait, ce secteur, particulièrement exposé aux cycles économiques, connaît une crise structurelle depuis la déréglementation : faillites, grèves, plans de restructuration et disparitions d'entreprises se succèdent depuis quinze ans sans discontinuer, auxquels sont venues s'ajouter les transformations liées aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (vente de billets en ligne), la baisse de fréquentation consécutive à l'attaque terroriste du 11 septembre puis à l'épidémie de SRAS et plus récemment la hausse des prix du pétrole. Les nouvelles compagnies possèdent une structure des coûts qui leur procure un avantage concurrentiel⁵ par rapport aux

1. Cf. C. Sauviat (2001), *op. cit.*

2. Début janvier, Delta Airlines a baissé ses tarifs intérieurs de 50 %.

3. JetBlue par exemple n'offre à ses salariés qu'un simple plan d'épargne salariale (401k) et ceux-ci doivent payer une part importante de leur cotisation d'assurance maladie. Chez United Airlines au contraire, cette cotisation était complètement prise en charge par l'entreprise jusqu'à ce que les salariés aient accepté de payer 25 % du coût. Aujourd'hui, les salaires des mécaniciens d'United Airlines qui ont accepté des réductions de salaire importantes, sont à peine plus élevés que ceux de JetBlue. Et les salaires des pilotes de JetBlue sont pratiquement identiques à ceux de Delta Airlines après que ces derniers, sous la menace de la mise en faillite, ont consenti à une réduction salariale de 33 % et renoncé à toute augmentation salariale dans les cinq ans à venir.

4. « Airline Turmoil Poses Safety Issues » by L. Meeckler, *The Wall Street Journal*, June 9, 2005.

5. Les compagnies à bas coût bénéficient d'un différentiel de coût unitaire (par siège sur 1 mille) de 2,7 cents en leur faveur par rapport aux compagnies traditionnelles, dû à des coûts totaux plus faibles et à une productivité du travail plus élevée. Le coût du travail en représente 28 % et le coût des pensions 15 %. Cf. Testimony Before the Committee on Transportation and Infrastructure, Subcommittee on Aviation, <http://www.house.gov/transportation/>

ETATS-UNIS

compagnies traditionnelles. Dès lors, la procédure de mise en faillite (chapitre 11) paraît la seule voie de recours possible pour obtenir une réduction des coûts, qui autorise la remise en cause des conventions collectives et neutralise le pouvoir des syndicats, même si elle ne permet pas toujours d'éviter le dépôt de bilan (*cf.* encadré 1). Depuis 1979, pas moins de cent quarante-six compagnies aériennes ont eu recours à cette procédure de redressement judiciaire et seules seize d'entre elles sont encore en activité. Récemment, deux grandes compagnies ont réussi à en sortir : Continental Airlines y a par deux fois eu recours pour une durée de 3 ans chaque fois¹ ; America West Airlines y a également eu recours de juin 1991 à août 1994. Deux y sont encore actuellement : US Airways² depuis août 2002 et United Airlines depuis décembre 2002³. Mais sept compagnies n'ont pu parvenir à se redresser et ont disparu en tant que telles⁴.

Cette procédure a été utilisée par les compagnies aériennes soit pour remettre en cause les concessions salariales obtenues lors des dernières conventions collectives signées au début des années 2000, soit pour imposer de nouvelles concessions en dépit du fait qu'il s'agit d'un des secteurs les plus syndicalisés. Le

paradoxe n'est qu'apparent. D'une part, la représentation syndicale y est très éclatée comme le montre le tableau 1, chaque syndicat défendant des intérêts catégoriels. En conséquence, les syndicats ne se coordonnent guère pour tenter d'apporter une réponse globale à la remise en cause de leurs acquis, qui touche l'ensemble des travailleurs du secteur aérien mais aussi des autres secteurs de l'économie. D'autre part, les syndicats ne conçoivent trop souvent leur action et leur rôle que dans le cadre étroit de leur seule entreprise, négociant pour les droits des salariés de cette entreprise plutôt que pour ceux du secteur (ou du métier). En conséquence, les concessions salariales acceptées par un syndicat pour sauver des emplois dans une entreprise font rapidement tache d'huile. Ce qui conduit inévitablement à une réaction en chaîne qui tire les salaires vers le bas dans l'ensemble du secteur. Il faut souligner également que la dispersion syndicale joue nettement en faveur des employeurs car elle empêche les syndicats de promouvoir des standards salariaux en vue de contre-carrer cette course inexorable au moins-disant social. Ces derniers restent en effet sur des positions défensives et n'osent pas utiliser l'arme de la grève, au risque de mettre l'activité de leur entre-

1. L'entreprise s'est déclarée en faillite une première fois en septembre 1983, situation dont elle n'est sortie qu'en juin 1986, puis une seconde fois en décembre 1990 jusqu'à avril 1993.

2. US Airways prépare une fusion avec America West Airlines pour sortir de la procédure de redressement judiciaire. Cette opération doit être approuvée par le juge des faillites de même que par les principaux créanciers d'US Airways et les actionnaires d'America West Airlines.

3. Jusqu'à présent, aucune stratégie claire de restructuration pour l'entreprise n'a émergé si ce n'est une tentative d'alliance avec Lufthansa qui a échoué à cause des restrictions fédérales concernant la participation de partenaires étrangers au capital des compagnies aériennes américaines. Le secteur du transport aérien américain reste fermé à la libéralisation des services négociée dans le cadre de l'AGCS.

4. Eastern Airlines, Pan Am, TWA ont été rachetés par American Airlines ; Midway, National Airlines et Vanguard Airlines ont été mis en liquidation, Braniff International a cessé son activité.

Encadré 1

Le chapitre 11 du code des faillites

Cette procédure de mise en faillite permet aux entreprises américaines de restructurer leurs coûts et de se réorganiser, en se tenant provisoirement à l'abri de leurs créanciers et en s'affranchissant, quand c'est le cas, du cadre contraignant des conventions collectives signées avec les organisations syndicales. La logique sous-jacente du système est de leur éviter le dépôt de bilan et la liquidation pour favoriser au contraire la reprise d'activité. Cet objectif est cependant loin d'être toujours atteint : un quart des entreprises qui tentent de réorganiser leur activité sous la protection du chapitre 11 finissent soit par déposer leur bilan, soit par fusionner dans l'urgence ou bien encore par retomber quelques années plus tard dans la même procédure de faillite. La critique majeure qui est faite à ce système est qu'il entretient la surcapacité dans certains secteurs (télécommunications, transport aérien, sidérurgie) en favorisant la survie d'entreprises qui seraient vouées, sinon, à disparaître et qu'il permet en outre de maintenir en poste des dirigeants défailants, voire ayant commis des manipulations frauduleuses (comme dans le cas d'Enron ou de Worldcom). Ce faisant, ce système fausse non seulement les règles de la concurrence mais autorise la remise en cause des acquis et de l'autonomie contractuels en permettant aux entreprises qui se déclarent en faillite de réduire leurs coûts – devenant parfois la proie facile d'investisseurs aux aguets – alors que leurs concurrents n'ont pas cette opportunité. Néanmoins, le caractère préventif de cette procédure apparaît comme un avantage majeur du système qui explique qu'il ait fait des émules un peu partout. Plusieurs pays européens ont réformé leur procédure de faillite en s'inspirant du chapitre 11 américain ou s'apprêtent à le faire, à l'instar de la France.

prise en péril et donc leur propre emploi. Dès lors, c'est près de 6 milliards de \$ de concessions salariales qui ont été consentis par les syndicats sur les trois dernières années.

**Remise en cause
des acquis contractuels**

Depuis 2000, les six premières compagnies aériennes américaines ont éliminé plus de 100 000 emplois, soit près d'un quart de leur main-d'œuvre et ont accumulé des pertes évaluées à 30 milliards de \$. L'année 2002 aura cependant marqué un tournant : la plupart des compagnies se sont mises à renégocier des accords collectifs qui venaient à peine d'être signés dans certains cas.

American Airlines, la première compagnie aérienne américaine, a obtenu de nouvelles concessions auprès de son personnel dès 2003, en brandissant la menace d'une mise en faillite et d'une remise en cause des régimes de retraite en place. Les syndicats ont accepté des réductions annuelles de salaire de l'ordre de 660 millions de \$ pour les pilotes représentés par l'APA (un syndicat maison), de 340 millions de \$ pour les hôtesses et stewards représentés par l'APFA (l'autre syndicat maison), et de 620 millions de \$ pour les personnels au sol représentés par le TWU. De son côté, le management de l'entreprise, non syndiqué, a également accepté des concessions pour un montant de 100 millions de \$.

Tableau 1. L'éclatement du paysage syndical dans le secteur du transport aérien

Syndicat	Catégorie professionnelle	Création	Nombre de membres (actifs et retraités)	Statut
IAM (International Association of Machinists)	Personnels au sol (mécaniciens, bagagistes, etc.)	1888	Plus de 100 000 dans le transport aérien sur un total de 444 000	Affilié AFL-CIO
IBT (International Brotherhood of Teamsters)	Personnel au sol + stewards et hôteses	1903	100 000 dans le transport aérien sur un total de 1 400 000	Affilié AFL-CIO
ALPA (Air Line Pilots Association)	Pilotes	1936	64 000	Affilié AFL-CIO
TWU (Transport Workers Union of America)	Personnel au sol (météorologistes, agents de réservation, etc.)	1934 (1945 dans le transport aérien)	55 000 dans le transport aérien sur un total de 125 000	Affilié AFL-CIO
AFA-CWA (Association of Flight Attendants – Communications Workers of America)	Stewards et hôteses	1945	46 000	Affilié AFL-CIO
APFA (Association of Professional Flight Attendants)	Stewards et hôteses d'American Airlines	ND	25 000	Indépendant
AMFA (Airlines Mechanics Fraternal Association)	Personnels au sol (techniciens)	1962 (1964 dans le transport aérien)	16 600	Indépendant
APA (Allied Pilots Association)	Pilotes d'American Airlines	1963	11 500	Indépendant
FEIA (Flight Engineers' International Association)	Stewards et hôteses	ND	ND	Indépendant

Sources : d'après les sites Internet des syndicats concernés.

United Airlines, en redressement judiciaire depuis décembre 2002, cherche à faire 725 millions d'économies pour pouvoir obtenir les prêts bancaires (2 milliards de \$) qui lui permettraient, selon la direction, de sortir de la faillite. En 2005, l'entreprise a obtenu assez rapidement des concessions salariales auprès de son personnel navigant (pilotes, stewards et

hôteses). Les pilotes verront leurs pensions réduites de 50 % par rapport à celles initialement promises¹ tandis que les autres salariés perdront environ 20 %. Les négociations avec les deux syndicats représentant les personnels au sol (AMFA et IAM) ont été beaucoup plus conflictuelles. Un accord a finalement été ratifié fin mai 2005 avec le syndicat représen-

1. Les pilotes sont de fait pris en tenaille par la réglementation fédérale qui les oblige à prendre leur retraite à 60 ans tandis que la part des pensions garantie par la PBGC est sévèrement réduite en cas de départ anticipé à la retraite, l'âge de référence étant 65 ans pour cette dernière.

UNITED AIRLINES, REMISE EN CAUSE DES REGIMES DE RETRAITE

tant 7 000 mécaniciens (AMFA) pour une nouvelle convention collective d'une durée de 5 ans prévoyant 96 millions de \$ d'économie de salaire et de compléments de salaire ainsi que des réductions des jours de congés (maladie, vacances)¹ en contrepartie de protections renforcées concernant l'emploi². Un plan d'épargne salariale à cotisations définies se substitue au régime de retraite à prestations définies. Reste en suspens le protocole d'accord accepté par l'IAM qui représente 20 000 travailleurs au sol, pour une durée de quatre ans et demi. Le syndicat a fini par accepter les 175 millions de \$ de concessions salariales annuelles demandées par la direction de l'entreprise (réduction de salaire de 3 à 5,5 %, baisse du nombre de jours de congés payés, etc.). En contrepartie, ils ont obtenu que le régime traditionnel de retraite d'entreprise ne soit pas remplacé par un plan d'épargne salariale de type 401k comme le souhaitait la direction d'United Airlines mais par un régime interentreprises, l'IAM *National Pension Plan*, géré par le syndicat³. Cet accord doit néanmoins être ratifié par les membres syndiqués, au plus tard le 22 juillet 2005, pour entrer en application.

Chez **Delta Airlines**, la troisième compagnie aérienne américaine, seuls les pilotes sont syndiqués après l'échec d'une tentative d'implantation du syndi-

cat représentant les stewards et les hôtesses de l'air (AFA-CWA) ainsi que celui représentant les personnels au sol (AMFA)⁴. Le syndicat des pilotes (ALPA) a approuvé en 2004 par 79 % des voix une nouvelle convention collective d'une durée de cinq ans. Cet accord réduit leurs salaires de 32,5 % sur la période, augmente leur durée du travail et voit leur régime de retraite à prestations définies gelé et remplacé par un plan d'épargne salariale, au financement duquel ils contribueront principalement sans garantie aucune sur le niveau de leur pension soumis aux aléas des marchés financiers. Malgré cela, l'entreprise a annoncé en 2005 qu'elle pourrait être amenée à demander la protection de la loi sur les faillites. Au total depuis 2001, elle a perdu 23 000 emplois.

Les salariés de **Northwest Airlines**, au quatrième rang des compagnies aériennes américaines, sont également sous pression, l'entreprise étant désireuse d'obtenir 1,1 milliard d'économies sur les coûts du travail. Seuls les pilotes ont accepté jusqu'à présent des concessions dans un accord à l'automne 2004, permettant à l'entreprise d'économiser 300 millions de \$. Les autres syndicats ont résisté jusqu'à maintenant et les négociations sont dans l'impasse depuis octobre 2004, notamment avec le syndicat représentant les mécaniciens (AMFA). L'entreprise a

-
1. Parmi ces concessions, il a été mis fin au système de participation financière mis en place en 1994 et qui a peu bénéficié aux mécaniciens de l'entreprise (5 % de bonus annuel en 2005 contre 40 % pour les dirigeants).
 2. Depuis septembre 2001, plus de la moitié d'entre eux ont été licenciés, leur travail ayant été externalisé à l'étranger ou confié à des entreprises localisées dans des Etats où existent des lois de « droit au travail » et où les salariés sont autorisés, s'ils en font la demande, à ne pas rejoindre le syndicat, cf. Y. Fondeur et C. Sauviat (2000), « Un syndicalisme toujours en mal de reconnaissance », *Chronique internationale de l'IRES*, 66, septembre.
 3. Ce régime de retraite interentreprises réunit 1700 employeurs et compte 65 000 participants.
 4. Cf. C. Sauviat (2001), *op. cit.*

ETATS-UNIS

demandé le recours à un médiateur fédéral, conformément au RLA (*Railway Labor Act*) qui régit les relations professionnelles dans le secteur des transports¹. La direction espère engager des négociations impérativement avant la fin de cette année 2005 pour obtenir des réductions salariales de l'ordre de 25 % et des licenciements collectifs concernant la moitié des emplois de mécaniciens. Dans ce contexte, elle pourrait à son tour avoir recours à la procédure de faillite. En attendant, Standard & Poor vient de rétrograder la note concernant sa dette, ce qui traduit de la part de l'agence de notation une certaine méfiance dans la capacité de l'entreprise à obtenir ces concessions et à diminuer son endettement.

US Airways a demandé des concessions à ses pilotes dès 2002. Leur syndicat représentatif, l'ALPA, a accepté une réduction des salaires de 465 millions de \$ par an sur 6 ans et demi (soit 26 % jusqu'à 2008) en contrepartie d'une entrée au capital de l'entreprise à hauteur de 19,3 %². Il en a été de même pour ses stewards et hôtesses de l'air qui ont accepté dans la foulée des réductions de salaires et de compléments de salaire pour 76 millions de \$ par an. En revanche, le renouvellement des conventions collectives avec les syndicats représentant les personnels au sol (notamment avec le CWA et l'IAM) s'est avéré plus difficile, conduisant l'entreprise à demander le 12 août 2002 la mise en faillite afin d'obtenir l'annulation des contrats en cours. Pour ce faire, US Airways s'est placée pour la seconde fois sous la protection du cha-

pitre 11 de la loi sur les faillites en septembre 2004, après en être sortie un an auparavant grâce à l'obtention d'un prêt garanti par le gouvernement fédéral. Le syndicat des pilotes a finalement accepté à 58 % des voix de nouvelles concessions (300 millions de réductions de salaire et compléments de salaire). Depuis 2001, l'entreprise a perdu 16 000 emplois au total et prévoit d'en éliminer encore 7 000 dans les dix-huit mois à venir. Aujourd'hui, la direction d'US Airways demande au juge des faillites de rompre les conventions collectives en vigueur pour ses personnels au sol et de dissoudre leurs régimes de retraite traditionnels pour les remplacer par des plans 401k. Le seul groupe professionnel à avoir accepté est celui des pilotes. L'entreprise en demande autant à ses stewards et hôtesses et à ses opérateurs au sol.

La liquidation accélérée des régimes de retraite d'entreprise depuis 2002

Les concessions salariales négociées sous la pression des faillites ont donc été accompagnées d'une attaque systématique contre les régimes de retraite à prestations définies dans la plupart des compagnies aériennes traditionnelles. US Airways et United Airlines, toutes deux sous la protection de la loi sur les faillites, ont demandé aux juges compétents leur accord pour mettre fin à leurs régimes professionnels de retraite largement sous-financés.

US Airways avait déjà été autorisée à transférer pour 1 milliard d'engagements de retraite du fonds de pension des pilotes

1. Cf. C. Sauviat (2001), *op. cit.*

2. Cet accord, ratifié par 75 % des pilotes, fait partie intégrante du plan de restructuration de l'entreprise prévoyant des économies de 950 millions de \$ par an comme contrepartie d'une aide gouvernementale de 900 millions de \$ (sous forme d'un prêt fédéral).

UNITED AIRLINES, REMISE EN CAUSE DES RÉGIMES DE RETRAITE

à l'agence fédérale lors de sa première mise en faillite en janvier 2003, ce qui impliquait des coupes sévères dans leurs pensions. En 2005, la PBGC a accepté, à la demande de l'entreprise, d'assumer à nouveau la responsabilité de verser les pensions aux 51 000 salariés appartenant aux autres catégories professionnelles. Le coût de cette dernière prise en charge représente 3 milliards de \$, l'une des défaillances les plus coûteuses dans l'histoire de l'agence après celle de l'entreprise sidérurgique Bethlehem Steel en décembre 2002 (3,7 milliards). La PBGC est donc devenue de fait l'administrateur des deux fonds de pension de l'entreprise (celui des stewards et hôtesses et celui des opérateurs), sous-financés à hauteur de 60 % (1,7 milliard d'actifs pour couvrir des pensions promises de 4,2 milliards de \$). Le juge des faillites a estimé le 6 janvier 2005 que l'entreprise ne pourrait émerger de la faillite sans que ses régimes de retraite ne soient dissous.

Plus récemment, c'était au tour d'United Airlines de liquider ses régimes de retraite. Le 22 avril 2005, la PBGC est parvenue à un accord avec l'entreprise au terme duquel l'agence fédérale a accepté que les quatre fonds de pension catégoriels qui composent le régime de retraite de l'entreprise soient dissous, malgré l'opposition des syndicats. Cet accord a été approuvé par le juge des faillites le 11 mai et a conféré à la PBGC le rôle d'administrateur (*trustee*) de ces fonds. Celle-ci devrait récupérer pour 1,5 milliard de titres de la compagnie en

échange. Collectivement, les engagements de retraite sont sous-financés à hauteur de 9,8 milliards de \$¹. Sur ce total, la PBGC n'en garantit que 6,6 milliards, le reste n'étant pas assuré. Depuis juillet 2004, United Airlines ne cotisait plus à ces fonds.

Ces opérations ne sont évidemment pas neutres. Elles se soldent en général par des pertes sèches pour les salariés, les coupes représentant en moyenne entre 25 et 60 % des pensions promises dans le transport aérien selon les catégories professionnelles concernées. Car si en général 90 % des participants aux régimes de retraite dont la PBGC prend le contrôle ne subissent pas de réduction de leur pension, il n'en va pas de même pour les salariés du secteur aérien, notamment les pilotes, qui bénéficiaient traditionnellement de pensions très élevées, en relation avec leurs niveaux de salaire.

Ces opérations peuvent prendre toutefois des formes plus ou moins discrètes selon les cas : celle d'United Airlines est brutale et spectaculaire, qui consiste à faire payer aux salariés de l'entreprise l'impact de la crise du secteur et de la restructuration de l'entreprise tandis que son PDG, G. Tilton, se voit assurer dans le cadre de son contrat de travail un pactole de 4,5 milliards de \$ en guise de pension, sans risque de remise en cause possible par une procédure de redressement judiciaire. D'autres pratiques d'entreprise, plus discrètes, n'en ont pas moins d'impact comme les gels de régimes de retraite à prestations définies et leur

1. Il y a celui des pilotes (14 100 participants) doté de 2,8 milliards de \$ d'actifs pour 5,7 milliards de \$ de pensions promises, celui des personnels au sol (36 100 participants) avec 1,3 milliard de \$ d'actifs pour 4 milliards de pensions promises, celui des stewards et hôtesses (28 600 participants) avec 1,4 milliard de \$ d'actifs pour 3,3 milliards de \$ de pensions promises et celui des personnels administratifs (42 700 participants) avec 1,5 milliard de \$ d'actifs pour 3,8 milliards de pensions promises.

ETATS-UNIS

remplacement par des plans 401k (ce qui a été le cas pour les pilotes de Delta Airlines et de Continental Airlines) ou encore leur transformation en plans de type *cash balance* (ce qui a été le cas chez Delta Airlines en 2003 pour les catégories professionnelles autres que les pilotes), laquelle entraîne *ipso facto* une réduction des prestations pour les salariés avec de l'ancienneté¹. La probabilité que survienne un effet domino est forte, une masse critique d'entreprises en faillite dans le secteur du transport aérien et au-delà entraînant les autres à en faire autant pour rester compétitives, au risque de provoquer une crise financière du système de réassurance des retraites professionnelles du secteur privé.

La PBGC et le système de retraite privé traditionnel sous la menace d'une crise

L'état de sous-financement des régimes de retraite dans les entreprises du transport aérien est estimé à 26 milliards de \$ en valeur actualisée, dont l'essentiel touche les six premières compagnies américaines. Mais cette crise de financement n'est pas propre au secteur aérien. Le prochain secteur sinistré pourrait bien être l'automobile dont les entreprises risquent d'être mises en défaut de pouvoir honorer leurs engagements de retraite, sous-financés à hauteur de 60 milliards

de \$, sans compter les mises en faillites récentes des fournisseurs de pièces détachées. Deux des trois grands (General Motors et Ford) ont vu en effet leur dette rabaissée au rang d'obligations pourries (*junk bonds*) par les agences de notation, à cause précisément de l'état financier de leurs régimes de retraite. D'autres secteurs sont aussi exposés comme le commerce de gros et de détail, la finance ou encore les télécommunications.

Un rapport récent du GAO² concernant les 100 plus importants régimes de retraite et leur évolution de 1995 à 2002 indique que 39 % des régimes de retraite étaient sous-financés chaque année en moyenne sur la période (moins de 100 % de couverture de leurs engagements de retraite), près d'un quart l'étant pour moins de 90 %. Compte tenu des marges de manœuvre offertes aux employeurs par les méthodes actuarielles et les hypothèses de rendement des fonds, cette estimation est sans doute elle-même en deçà de la réalité. De surcroît, 62,5 % d'entre elles n'avaient versé aucune cotisation supplémentaire en liquide durant la même période (dont 41 % avec des régimes de retraite sous-financés), tout en satisfaisant aux exigences minimales légales de financement établies par la loi ERISA (cf. encadré 2). Cette situation est due aux carences dans les règles de financement exigées par la loi, lesquelles ont permis pendant des années au régime de retraite

1. Cf. L. ApRoberts et C. Sauviat (1999), « Les plans *cash balance*, nouvel avatar des régimes professionnels de retraite », *Chronique internationale de l'IRES*, 61, novembre. Un quart des régimes assurés par la PBGC sont aujourd'hui des plans de ce type. Mais leur *statu quo* est actuellement sous la sellette, après qu'IBM a dû s'incliner en justice en septembre 2004, à la suite de la plainte déposée par ses salariés en raison de la transformation en 1995 de son régime de retraite traditionnel en plan *cash balance*. Depuis, IBM a décidé qu'elle ne mettrait plus en place que des plans d'épargne salariale pour ces nouveaux embauchés et qu'elle n'offrirait plus de régimes de retraite traditionnels, désormais gelés.

2. Cf. « Private Pensions – Recent Experiences of Large Defined Benefit Plans Illustrate Weaknesses in Funding Rules », US Government Accountability Office, May 2005.

Encadré 2

ERISA et la PBGC

En 1963, Studebaker, le plus vieux constructeur d'automobile américain fit faillite, laissant son régime de retraite avec moins de 20 % des actifs nécessaires au paiement des pensions promises à ses salariés. Sur les 10 500 salariés de l'entreprise, parmi les mieux payés du secteur à l'époque, un tiers seulement touchèrent les pensions promises tandis que près de la moitié n'eurent droit qu'à 15 % et les autres à rien du tout. Cet événement traumatisant força le Congrès à légiférer et à établir des règles de financement pour les régimes de retraite à prestations définies. Il fallut attendre dix ans pour que l'*Employee Retirement Income Security Act* (ERISA) fût voté (en 1974), dans le but de protéger l'épargne retraite des salariés américains. C'est à cette occasion que la Pension Benefit Guaranty Corporation fut créée, dotée du statut d'agence gouvernementale avec un conseil d'administration formé par trois secrétaires d'Etat (Travail, Commerce et Trésor). Elle devait jouer le rôle d'assureur en dernier ressort du système de retraite privé, se substituant à l'employeur pour payer les pensions en cas de défaillance de celui-ci. La PBGC devait également encourager la continuation des régimes de retraite.

La PBGC réassure ainsi les régimes de retraite d'entreprise à prestations définies (ainsi que les régimes interentreprises) du secteur privé en garantissant le paiement des pensions, jusqu'à une certaine limite, en cas de cessation de paiement¹. Elle ne reçoit aucune ressource du gouvernement fédéral. Elle est exclusivement financée par des cotisations annuelles versées par les entreprises ayant mis en place ce type de régime ainsi que par les revenus d'investissement que lui procurent les cotisations, placées sur les marchés financiers. Le montant de ces cotisations est fixé par la loi et la PBGC ne peut s'en servir comme variable d'ajustement à l'instar de n'importe quelle compagnie d'assurance privée. Dans le cadre des régimes d'entreprise, une participation fixe de 19\$ par participant est exigée plus une cotisation variable pour les régimes sous-financés (en fonction de leur niveau de sous-financement)².

Des amendements à ERISA furent votés durant la deuxième moitié des années 1980 pour répondre aux problèmes financiers de l'agence, confrontée à la liquidation par les employeurs de nombreux régimes de retraite en état de sous-financement. Pour protéger la PBGC, une loi de 1986 durcit alors les conditions permettant aux entreprises de liquider leurs régimes de retraite. Elle exigea que ces dernières soient en faillite ou soient réellement dans l'incapacité de payer leur dette sociale. Une nouvelle loi en 1987 éleva les exigences concernant les règles de financement minimum incorporées par ERISA aux entreprises de plus de 100 participants sponsors de régimes de retraite à prestations définies. Ces dernières seraient désormais tenues de calculer chaque année leurs engagements courants de retraite et de verser des cotisations additionnelles afin d'empêcher un sous-financement trop important de leur régime de retraite.

En règle générale, les régimes de retraite dont la valeur actuarielle des actifs représente moins de 90 % des engagements courants de retraite (en pratique, 80 %) doivent être renfloués par des cotisations additionnelles. Cette opération doit être conduite dans un délai relativement court (entre 3 et 5 ans). Ces règles se sont avérées trop laxistes à l'usage pour au moins trois raisons : d'une part,

■ ■ ■

■ ■ ■

l'exigence de renflouement peut être réalisée par le recours à des crédits accumulés dans des comptes spéciaux plutôt que par des contributions liquides ; d'autre part, les méthodes actuarielles auxquelles les entreprises ont recours permettent de sous-estimer leurs engagements de retraite et de surestimer la contrepartie représentée par les actifs du régime ; enfin, des règles d'amortissement permettent de lisser sur plusieurs années les exigences de financement des régimes³. En conséquence, le sous-financement d'un certain nombre de régimes a persisté sans que cette situation ne soit immédiatement visible. Tel a été le cas d'United Airlines, qui a répondu apparemment aux exigences légales de financement de ses régimes de retraite jusqu'à ce que sa mise en faillite ne dévoile leur situation réelle, considérablement dégradée par la dévalorisation du prix des actifs consécutive au krach boursier et par la baisse durable des taux d'intérêt. Mais ni les salariés participant aux régimes, ni les actionnaires, ni le public en général n'ont accès aux informations de la PBGC, sauf lors de la mise en faillite, quand il est trop tard. Au 30 septembre 2004, le trou financier tous secteurs confondus était évalué à 450 milliards de \$ par la PBGC pour les seuls régimes de retraite d'entreprise et à 150 milliards de \$ pour les régimes interentreprises, soit 600 milliards de \$ au total.

1. Cette limite, fixée par la loi, est de 45 614\$ en 2005 pour les salariés prenant leur retraite à 65 ans, plus élevée pour ceux qui la prennent à un âge plus tardif mais plus faible pour ceux qui partent avant cet âge. En outre, les améliorations de pensions négociées dans les 5 ans précédant la liquidation d'un régime de retraite ne sont pas complètement assurées en tant que telles.

2. La cotisation additionnelle est de 9\$ pour chaque tranche de 1000\$ de droits acquis à la retraite sous-financés.

3. Pour plus de détails, voir le rapport de la Cour des comptes américaine qui a été consacré à ces problèmes (US GAO, 2005, *op. cit.*).

d'United Airlines de paraître solide financièrement alors qu'il était en réalité dangereusement sous-financé, évitant ainsi à l'employeur d'avoir à cotiser en conséquence pour résorber le sous-financement. Cette situation pourrait encore empirer avec le risque de liquidation menaçant d'autres régimes de retraite et, à terme, la viabilité financière de la PBGC, provoquant à son tour une crise fiscale. L'agence accuse aujourd'hui un déficit de plus de 23 milliards de \$.

Elle n'assure plus que 30 000 régimes de retraite d'entreprise contre 110 000 en 1987 alors que le nombre de participants a globalement augmenté, essentiellement en raison de l'accroissement du nombre de retraités¹. Cette situation résulte du fait qu'il s'agit d'entreprises appartenant à des secteurs traditionnels, dont le ratio cotisants/retraités s'est considérablement dégradé au fil du temps². Ces événements mettent particulièrement en évidence la double fragilité des régimes de

1. Entre 1985 et 2002, le nombre de cotisants (participants actifs) aux régimes d'entreprise a été réduit de 22 à 17 millions tandis que la part relative des retraités a au contraire augmenté, passant de 28 à 50 %, *cf.* Testimony of B.D. Belt, Before the Committee on Finance, US Senate, June 7, 2005.

2. Le premier régime privé d'entreprise a été établi par American Express en 1875. Celui de General Motors tout comme celui d'United Airlines datent des années 1940.

UNITED AIRLINES, REMISE EN CAUSE DES REGIMES DE RETRAITE

retraite capitalisés d'entreprise, liée d'une part à la démographie de chaque entreprise (ratio cotisants/retraités), sans aucune mutualisation des risques si ce n'est après coup par la PBGC, d'autre part à l'évolution combinée des taux d'intérêt et des prix des actifs boursiers ¹.

Vers la fin du rêve d'ascension sociale de la classe moyenne américaine ?

Les premiers régimes de retraite à prestations définies ont été établis dans les transports ferroviaires, en 1865. Pour répondre à la concurrence destructrice initiée par les *start-up* de l'époque et éviter que ces dernières ne se conduisent en *free rider* et ne profitent des infrastructures existantes, il fut décidé de mettre en place un fonds interentreprises. Cette décision évita alors de transférer l'impact de la concurrence et des restructurations sur les salariés ². Depuis, les travailleurs du secteur des chemins de fer bénéficient d'un solide régime de retraite fédéral, dont les coûts sont mutualisés. Cette décision n'a pas été celle des employeurs et des syndicats représentatifs dans les entreprises du transport aérien, malgré la demande de l'IAM qui possède son propre régime syndical, de fait un régime interentreprises (IAM *National Pension Plan*). La seule exception notable concerne les 20 000 travailleurs au sol d'United Airlines, syndiqués à l'IAM et qui viennent d'obtenir d'entrer dans ce

régime. Par conséquent, le *statu quo* actuel revient à faire supporter aux seuls salariés d'United Airlines le poids de la crise et des erreurs de gestion de tout un secteur. Pire, c'est l'ensemble des salariés du secteur privé qui risque d'en faire indirectement les frais dans la mesure où la décision de la PBGC de prendre en charge une partie des engagements de retraite non préfinancés d'United Airlines affaiblit tout le système de retraite professionnel traditionnel.

Le dilemme peut en quelque sorte se résumer ainsi : d'un côté, la concurrence fait que les pensions professionnelles représentent un coût, considéré comme insupportable par Wall Street ; de l'autre, les entreprises prétendent être obligées de réduire les pensions promises si elles sont tenues de les préfinancer intégralement. Le risque est alors grand que les employeurs choisissent de laisser tomber purement et simplement ce type de régimes de retraite. Il ne faut pas oublier que leur mise en place reste volontaire tout en étant en même temps encouragée par des exemptions fiscales et que l'Etat assure ces régimes pour en protéger les participants.

En avril 2004, le *Pension Funding Act* avait été voté, autorisant notamment les employeurs des compagnies aériennes à différer l'exigence de remise à flot de leurs régimes de retraite, mais pour deux ans seulement (2004 et 2005). Dans ce contexte, plusieurs compagnies aériennes

1. Le calcul de la valeur actualisée des pensions promises dépend du taux d'intérêt présent. Si celui-ci décline, les engagements de retraite des entreprises augmentent. Or durant les dernières récessions, les taux d'intérêt ont chuté pour rester durablement bas. Cette évolution, combinée à la baisse du prix des actifs depuis le krach boursier de mars 2002 (contrepartie des engagements de retraite), a conduit automatiquement à une augmentation des engagements de retraite des entreprises.

2. Ces arguments ont été développés par T. Ghilarducci lors d'une audience parlementaire, cf. <http://edworkforce.house.gov/democrats/unitedtestimony2.html>

ETATS-UNIS

essaient d'obtenir des membres du Congrès une modification des règles de financement de leurs fonds de pension, leur donnant plus de temps pour se réorganiser sans être obligées d'en passer nécessairement par la procédure de redressement judiciaire. Une proposition de loi est actuellement en discussion au Congrès¹. Elle permettrait aux compagnies aériennes de remettre à flot leurs régimes de retraite à hauteur de 20 milliards de \$ sur une période de 25 ans, soustrayant ces dernières aux exigences requises par ERISA. Bien que fortement soutenue par les directions des compagnies aériennes mais aussi par le syndicat majoritaire chez les pilotes (ALPA), elle risque de ne pas suffire. Car d'une certaine manière, les problèmes accumulés par le système de retraite par capitalisation (fondé en majorité sur des régimes d'entreprises) sont bien plus alarmants que ceux qui touchent le régime par répartition (la sécurité sociale pour les Américains), dont la réforme a pourtant été mise au rang des priorités de G.W.

Bush². Et symboliquement, la remise en cause des pensions des salariés d'United Airlines annonce la disparition de l'un des piliers du contrat social fordiste, à savoir le système de retraite complémentaire par capitalisation. Cet événement sonne donc non seulement le glas de l'entreprise providence³ mais réduit encore un peu plus la sphère de pouvoir et d'influence des syndicats. Ce faisant, c'est l'orientation stratégique réaffirmée par l'AFL-CIO consistant à utiliser l'argent des fonds de pension comme levier de l'action syndicale qui est en jeu⁴, au moment même où la direction de l'organisation syndicale est contestée et doit être prochainement renouvelée. Au-delà, c'est peut-être plus largement le rêve américain d'ascension sociale fondateur de la classe moyenne américaine qui s'éloigne toujours un peu plus.

Source :

Financial Times, Washington Post, New York Times, Wall Street Journal, Business Week, The Economist.

-
1. La proposition Isakon-Rockefeller au Sénat et une proposition équivalente à la Chambre des représentants (H.R. 2830).
 2. Cf. C. Sauviat (2005), « Le New Deal de G.W. Bush : jouer la sécurité sociale en Bourse », *Chronique internationale de l'IRES*, 94, mai.
 3. Cf. L. ApRoberts (2000), *Les retraites aux Etats-Unis : Sécurité sociale et fonds de pension*, La Dispute, Paris.
 4. Cf. C. Sauviat, J-M Pernot (2000), « Fonds de pension et épargne salariale aux Etats-Unis : les limites du pouvoir syndical », in *Fonds de pension et nouveau capitalisme, L'année de la régulation*, vol.4, La Découverte, Paris.