



Fiche : Régimes spéciaux de retraite

20/09/2007

La Cgt énonce clairement qu'elle est pour l'égalité face à la retraite, mais pas pour l'uniformité. Elle ne vise pas un régime unique qui serait peu adapté aux différentes réalités sociales. Il est impératif de tenir compte d'acquis spécifiques liés à des situations particulières de travail et des liens avec le statut des salariés.

Nous proposons par contre de progresser dans l'égalité avec la définition d'un socle commun de garanties élevées pour tous en matière de retraite quelque soit le régime :

- Un vrai droit au départ à la retraite à 60 ans
- Un système de départ anticipé en retraite pour travaux pénibles
- Un montant de retraite permettant à chacun un taux de remplacement de 75% avec un minimum équivalent au SMIC
- L'indexation des pensions sur les salaires

Par ailleurs le financement de chaque régime doit être assuré en particulier au travers d'une réforme des cotisations employeurs favorisant l'emploi et les salaires. La solidarité entre régimes pourra aussi intervenir mais sur des bases plus justes et totalement transparentes.

Démagogie au lieu de financement supplémentaire

Les régimes dits spéciaux peuvent-ils permettre d'équilibrer les besoins de financement du régime général ?

C'est ce qu'a soutenu le candidat Nicolas SARKOZY pendant la campagne du printemps dernier. Cela ne tient pas debout et relève en fait de l'escroquerie.

Les « régimes spéciaux » représentent 124 régimes de retraite dont 109 sont en voie d'extinction, en particulier tous ceux relevant du système dérogatoire d'Alsace-Moselle.

Les principaux sont celui des fonctionnaires de l'Etat et celui des collectivités locales et hospitaliers : 4,1 millions d'actifs, 1,8 million de retraités de droits directs soit 16 % des actifs et 14 % des retraités. Ceux-ci ont été concernés par la réforme de 2003.

Reste donc une dizaine d'autres régimes : SNCF, RATP, IEG, marins, mineurs... qui représentent 400 000 actifs (2 % de tous les actifs) et 690 000 retraités de droits directs (5,5 % des retraités).

L'ensemble des régimes spéciaux de salariés ne pèse pas sur le régime général et donc sur ses cotisants. Au contraire et pour 2 raisons :

- l'essentiel de leur déséquilibre démographique est financé par les entreprises concernées et par l'Etat. Ces employeurs prennent donc en charge les conséquences de leurs choix de gestion notamment la diminution de leurs effectifs. Ainsi, la SNCF est passée de 450 000 actifs à moins de 170 000 alors que le nombre de retraités de droits directs est supérieur à 180 000¹ ;
- les régimes spéciaux sont majoritairement contributeurs au système de la compensation, ce mécanisme qui organise les transferts entre régimes. Les régimes spéciaux sont globalement dans la même situation que le régime général. Ils apportent solidairement 3,8 milliards d'euros au titre de la compensation et ne reçoivent globalement que 400 millions d'euros².

Quelles sont d'ailleurs les véritables intentions du Gouvernement à moyen terme ? Les régimes spéciaux vont être structurellement encore plus déséquilibrés du point de vue démographique. En 2020, le rapport corrigé retraité/cotisant risque d'être de 1,25 contre 0,89 pour le régime général. En rapprochant les régimes spéciaux du régime général, son objectif n'est-il pas de réduire la contribution qu'il apporte à l'équilibre de ces régimes et à en transférer le financement sur le régime général ?

¹ Chiffres du COR (3^{ème} rapport 2006).

² Chiffres 2006 de la Commission de compensation.

Les régimes contributeurs à la compensation généralisée vieillesse

(en euros)

	2005	2006 (Estimations)
Régime général (hors salariés agricoles)	5.032.593.864	4.838.517.675
Fonctionnaires civils	1.321.670.194	1.279.800.327
Fonctionnaires militaires	25.257.611	27.749.307
CNRA (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers)	1.444.318.704	1.411.589.207
RATP	25.855.856	24.883.774
Industries électriques et gazières (IEG)	84.249.475	78.575.022
Banque de France	3.181.406	2.991.587
CNAVPL (professions libérales)	392.495.568	399.451.752
CNBF (avocats)	57.299.832	62.015.354
TOTAL	8.386.922.510	8.125.574.009

Source : commission de compensation

Les régimes bénéficiaires de la compensation généralisée vieillesse

(en euros)

	2005	2006 (Estimations)
Salariés agricoles	2.204.548.679	2.217.693.810
FSPOEIE (ouvriers d'Etat)	23.278.307	24.830.842
CANSSM (mines)	309.499.264	306.648.906
SNCF	12.901.689	8.583.234
Enim (marins)	61.544.692	63.993.017
CRPCEN (clercs de notaire)	5.516.388	3.822.391
Bapsa/Ffipsa (exploitants agricoles)	4.273.968.122	4.223.157.784
Organic (commerçants)	885.547.419	866.467.019
Canava (artisans)	434.487.800	410.377.002
Cavimac (cultes)	175.630.149	0
TOTAL	8.386.922.510	8.125.574.009

Source : commission de compensation.

L'Existant

La Cgt est pour l'égalité face à la retraite. Mais il existe aujourd'hui des différences qui ne vont pas toutes dans le même sens.

Une certaine propagande accrédite l'idée que les agents qui relèvent des régimes spéciaux seraient systématiquement favorisés. Il est vrai que sur 2 points, l'avantage est indiscutable : la durée de cotisation pour toucher une retraite à taux plein et la possibilité de départs avant l'âge de 60 ans.

Reste que la réalité est plus complexe et les comparaisons plus difficiles.

Prenons chacune des dimensions les unes après les autres et examinons les données.

La durée de cotisation. Elle est demeurée à 37,5 ans pour les agents des IEG, de la SNCF, de la RATP.

Mais celle-ci ne se calcule pas de la même manière. Dans les régimes spéciaux, elle s'apprécie de date à date tandis que dans le régime général on valide les trimestres en fonction du montant des cotisations versées. Ainsi, la CNAV peut valider jusqu'à 4 trimestres pour une année civile partiellement travaillée alors que le régime spécial ne validera strictement que la période cotisée.

N'oublions pas non plus que dans plusieurs régimes spéciaux n'existe aucune majoration de durée d'assurance pour les femmes, alors qu'elle est de 2 années par enfant dans le cas du régime général.

La référence du calcul de la pension. La pension se calcule sur les 25 meilleures années dans le privé contre les 6 derniers mois ou le dernier mois dans les régimes spéciaux. Ce dernier système est globalement plus favorable compte tenu de « l'effet carrière » dans le secteur public et du mode d'indexation défavorable des salaires antérieurs dans le privé.

Mais cet avantage indiscutable dans le mode de calcul ne suffit pas à assurer une retraite supérieure à qualification égale, à l'agent public. Comme l'a démontré le COR, le montant des retraites est un peu plus élevé dans le public pour les salariés les moins qualifiés mais cet avantage s'inverse plus on monte en qualification.

En tout cas, le taux de remplacement du dernier salaire par la pension – c'est-à-dire le niveau relative de la retraite – est de 10 % plus bas dans le secteur public que dans le secteur privé. 77 % contre 84 %³. Il peut être plus bas dans certaines entreprises comme à la SNCF où il plafonne à 67 % pour la durée moyenne d'activité validée par les cheminots.

Ce désavantage pour les agents publics vient principalement de la non prise en compte des primes et compléments de salaire dans le calcul des droits à la retraite.

L'âge de départ. La référence commune est 60 ans pour l'ouverture des droits. Mais dans les régimes spéciaux est ouverte la possibilité de partir à 55 ans pour d'importantes catégories de personnel et à 50 ans pour les conducteurs de la SNCF et pour les conducteurs et agents d'exploitation de la RATP.

³ Estimation publiée dans le 1^{er} rapport du COR (2002).

Si l'on compare l'âge de liquidation de la pension entre les personnes relevant du régime général et celles qui cotisent à un régime spécial, l'écart est de 4 ans en moyenne en faveur de ces derniers. Mais c'est sans tenir compte des différents systèmes de départs anticipés en vigueur dans le secteur privé : préretraites, régime de la dispense de recherche d'emploi... Dans les faits, l'âge moyen de cessation d'activité est très proche dans les 2 secteurs et compris entre 57,5 ans et 58,5 ans⁴. L'écart réel est donc de moins d'1 an.

Le montant de la cotisation. Il est souvent dit que les agents publics ont là aussi une situation privilégiée. C'est vrai actuellement si l'on se limite à la seule part salarié la cotisation. Mais cela n'a pas beaucoup de sens de ne prendre que cette part de contribution. L'employeur mesure bien lui le coût global du salarié en faisant masse des cotisations part salariés et des cotisations dites employeurs.

La réalité est dès lors différente comme en témoigne le tableau ci-après établi par nos soins à partir du BSP n°76 de Liaisons sociales et différents documents budgétaires.

	Secteur privé	Collectivités locales et hôpitaux	Industries électriques et gazières	SNCF	RATP
Cotisations totales Retraite	26,05 %	35,15 %	46,23 ⁽¹⁾ %	41,96 ⁽²⁾ %	30 %

(1) Hors Contribution tarifaire d'acheminement pour les droits spécifiques liquidés avant 2005

(2) Dont 5,67% de cotisations supplémentaires pour financer les avantages particuliers.

Ce tableau permet de comprendre en quoi les régimes particuliers sont un mauvais exemple pour le patronat du privé. La contribution dite patronale y est plus forte et les employeurs y assument au moins partiellement, le déséquilibre des régimes de retraite provoqué par les suppressions d'emplois.

⁴ Se posent en effet des problèmes d'évaluation. Voir Eurostat

Les vrais privilèges

Si l'on parle d'égalité, il faut ne pas oublier les vrais privilèges qui amputent les recettes de la sécurité sociale.

Les cotisations sociales sont régies par 3 principes : l'universalité de l'assiette salaire, le calcul à partir de la rémunération effective et l'uniformité des taux. Ces principes ont connu au fil des ans, une série de dérogations qui non seulement affectent les recettes mais créent de fortes disparités entre les salariés.

Globalement, si l'on suit une récente évaluation de la Cour des comptes⁵, le manque à gagner pourrait atteindre 25 milliards d'euros par an pour la sécurité sociale dont 10 milliards pour la retraite.

Ainsi ce n'est pas moins de 2,5 milliards d'euros qui manquent au titre des exonérations de cotisation retraite sur l'épargne salariale. Le plus scandaleux sous ce chapitre est l'exonération de la plus value d'acquisition des stock-options qui engendre à elle toute seule un manque à gagner de 3 milliards d'euros de cotisations dont un bon milliard pour la retraite.

Pour les 50 plus gros bénéficiaires, le montant moyen de l'exonération atteint 3 millions d'euros ; pour les 100 premiers plus de 500 000 euros.

Ajoutons les sommes qui ne sont pas prélevées sur les retraites supplémentaires qui assurent un complément de pension au-delà des régimes de base et complémentaires. Tenons compte aussi des pertes sèches sur les indemnités de départ de l'entreprise ainsi que pour les dispositifs spécifiques à certaines professions...

Au lieu de montrer du doigt telle ou telle catégorie de salariés, parlant même d'indignité en visant des situations qui n'ont rien de scandaleux, les pouvoirs publics devraient s'attaquer à cette somme de privilèges qui profitent avant tout aux employeurs.

⁵ Rapport de la Cour des comptes pour la sécurité sociale de septembre 2007.

Une égalité au service du progrès social

L'égalité ne suppose pas un alignement vers le bas. C'est pourtant la seule préoccupation de nos gouvernants. Mais la Cgt se bat pour une autre approche.

Il y a notamment 2 dimensions en vigueur dans les régimes spéciaux qui mériteraient non pas d'être supprimées, mais qui doivent être généralisées à l'ensemble du système de retraite.

C'est d'abord le cas de la **reconnaissance de la « pénibilité du travail »** qui a été reconnue dans le secteur public et qui n'est toujours pas introduite dans le régime général.

Le secteur public a très tôt reconnu la pénibilité à partir de 2 aspects :

- la pénibilité physique du travail qui raccourcit la durée de vie, c'est le cas chez les marins, les mineurs, les cheminots depuis le début du 20^{ème} siècle ;
- les contraintes liées à un service public qu'il faut assurer 365 jours par an, 24h/24 dans des conditions d'efficacité exigeantes pour les personnels.

Beaucoup de choses ont évolué depuis mais ces 2 dimensions demeurent une réalité.

Le problème est de passer à une reconnaissance dans le secteur privé. La négociation paritaire interprofessionnelle sur la pénibilité engagée il y a 2 ans et demi, est toujours au point mort. On ne sent pas la volonté du pouvoir de forcer la main à un Medef qui est hostile à toute avancée substantielle.

C'est ensuite la question de l'**indexation des pensions**. Pour les salariés du privé les pensions liquidées ne sont plus indexées sur les salaires mais seulement sur les prix. Dans le secteur public, sauf pour les fonctionnaires qui ont été alignés sur le privé en 2003, c'est de la même façon que sont revalorisés le traitement des actifs et la pension des retraités ; de plus les réformes statutaires des actifs bénéficient aussi aux retraités.

L'indexation sur les prix fait perdre du pouvoir d'achat chaque année aux pensions. Le recul sur 15 ans peut être estimé à 20 %. Cela veut dire qu'une petite pension qui ne représentait à la liquidation en 1990 que 80 % du SMIC, ne va plus représenter en 2005 que 60 % du SMIC. Cela transformera une grande partie des retraités en pauvres dépendants de l'aide sociale !

Le retour pour tous à l'indexation sur les salaires est urgent. C'est une condition de la pérennité du système par répartition. Faute de cette mesure, chacun cherchera à se garantir individuellement des compléments de revenus au détriment de la solidarité collective.