



Quelle réforme pour les régimes spéciaux ?

2 octobre 2007

Les régimes spéciaux de retraite sont une survivance de notre histoire sociale. Le régime général était peu généreux à sa création en 1945, de sorte que les entreprises où existait un système de retraite plus favorable n'ont pas voulu y adhérer. L'écart s'est ensuite réduit, puisque les salariés du secteur privé ont bénéficié de régimes complémentaires. La disparité entre salariés du privé et du public s'est de nouveau creusée en juillet 1993 lorsque Edouard Balladur réforma le seul régime général ; depuis 1996, des ajustements successifs ont dégradé le niveau des retraites des régimes complémentaires. Comment corriger l'écart ainsi créé entre les retraites du privé, celles de la fonction publique (partiellement réformées en 2003) et celles des régimes spéciaux ?

Les régimes spéciaux ont versé, en 2006, 13,2 milliards d'euros (soit 6 % des retraites). Ils comptent 478 000 cotisants pour 1,13 million de bénéficiaires. Leur ratio démographique est particulièrement dégradé : 1 cotisant pour 2 bénéficiaires (contre 0,64 dans le régime général).

N'ayant pas été réformés, ils conservent une durée de cotisation requise de 37,5 années (sans décote, ni surcote), une pension de 75 % du dernier salaire indiciaire et l'indexation des retraites sur les traitements. Certains salariés peuvent partir à la retraite à 50 ans (agents de conduite SNCF ou RATP) ou 55 ans (services actifs des IEG, service de maintenance à la RATP, SNCF). Surtout, les postes pénibles donnent droit à une bonification de durée de cotisation : les conducteurs ont une bonification de 1 an tous les 5 ans à la RATP, de 1 an tous les 4 ans à la SNCF (30 années de travail comptent pour 37,5 années de cotisations).

En sens inverse, ces entreprises ne licencient guère, n'ont pas recours aux préretraites ou aux Dispenses de Recherche d'Emploi. L'âge moyen de fin d'activité est de 55,5 ans pour les IEG, de 55 ans pour la RATP et la SNCF, contre 57,5 ans pour le régime général. L'écart n'est que de l'ordre de 2 ans. A titre de comparaison, notons qu'il existe un congé de fin d'activité pour les chauffeurs routiers (à 55 ou 57,5 ans) ; l'âge moyen de départ à la retraite de cette profession est de 56 ans.

Le déficit des régimes spéciaux à la charge de l'Etat atteint 5 milliards en 2007 (0,5 milliard pour la RATP, 2,5 milliards pour la SNCF, 0,8 milliard pour les mines, 0,7 milliard pour les marins, ...), mais il tient beaucoup à la structure démographique des régimes. Sans réforme, compte tenu de l'évolution démographique, le déficit en pourcentage du PIB devrait rester stable jusqu'en 2020 (à 0,3 %), puis diminuer jusqu'à 0,2 % en 2040. Le coût des avantages spécifiques des régimes spéciaux est délicat à évaluer. Il serait de l'ordre de 650 millions par an à EDF-GDF, 500 millions par an à la SNCF, 200 millions à la RATP, soit 2 milliards au total.

La réforme ne peut toucher les personnes déjà à la retraite. Ne sont donc concernés que les futurs retraités, relativement peu nombreux. Au mieux, la réforme permettrait un gain de 200 millions la première année, qui pourrait atteindre 1 milliard en 5 ans, 2 milliards à terme. Aussi, l'enjeu financier est-il faible.

La question de la réforme se pose donc pour des raisons d'équité et de symbole. Un système basé sur la répartition, et donc sur la solidarité nationale, doit être le plus unifié et homogène possible. Ceci ne signifie pas que tous les régimes doivent être alignés sur le moins favorable. Il faut un examen d'ensemble pour aboutir à un compromis social fructueux, qui devrait reposer sur sept points de négociations.

1) Les travailleurs du privé n'ont actuellement aucune garantie quant à l'évolution du taux de remplacement, puisque les réformes des régimes complémentaires aboutissent, année après année, à réduire le taux de remplacement alors que celui-ci est stable dans le public. L'Etat et les partenaires sociaux devraient s'engager à maintenir un taux de remplacement satisfaisant pour une carrière complète.

2) Il faut prendre en compte la pénibilité du travail dans le privé comme dans le public. Les négociations entre partenaires sociaux prévues par la loi de 2003 n'ont toujours pas abouties ; elles devraient étendre le système de bonification à tous les travaux pénibles.

3) Il faut une réflexion globale sur les métiers qui ne peuvent se prolonger au-delà de 50 ou 55 ans. Il faut organiser une reconversion à 50 ans ou maintenir le principe d'une retraite précoce.

4) Il faut laisser une certaine marge à la politique de l'emploi des entreprises. Il n'est pas choquant que, dans la fonction publique et les grandes entreprises publiques, la retraite dépende du niveau hiérarchique atteint si cet avantage est pris en charge par l'entreprise ou est compensé par des salaires plus faibles.

5) La question des régimes d'entreprises doit être posée. Les avantages fiscaux et sociaux des dispositifs utilisés ne sont-ils pas eux aussi contraires à l'équité ?

6) La stratégie pour l'emploi des 55-60 ans doit être résolument prise en charge par les partenaires sociaux. Il reste encore 670 000 préretraités ou DRE... Il n'y a pas que dans les entreprises publiques que l'emploi s'arrête à 55 ans.

7) Enfin, la gouvernance des retraites doit être revue. Un système unifié suppose une négociation globale, avec l'ensemble des acteurs. On ne peut imposer au système public le résultat des négociations des partenaires sociaux du secteur privé.

Henri Sterdyniak