



QUE SE CACHE-T-IL DERRIERE LE DEBAT SUR LES REGIMES SPECIAUX ?

La Présidence de la république, le Gouvernement, sa majorité parlementaire, le Medef, y compris au moyen d'une campagne médiatique savamment orchestrée, cherchent à convaincre les salariés, les retraités, les privés d'emploi et plus largement les citoyens que les électriciens, les gaziers, les cheminots comme les agents de la Ratp se mobilisent sous la forme de la grève et des manifestations afin de ne défendre que des « privilèges ».

Tout est fait pour occulter le fait que les mobilisations de ces salariés portent aussi sur le développement du service public des transports, du Gaz et de l'Electricité, à un moment où GDF et EDF font l'objet d'un mouvement de privatisation, que sont annoncés la fermeture de plusieurs centaines de gares, de lignes SNCF et le recul du Fret ferroviaire alors que vient pourtant de se tenir un grenelle de l'environnement...

Les mobilisations de ces personnels ont donc aussi pour objet de permettre à toutes et à tous de pouvoir satisfaire des besoins fondamentaux qu'il s'agisse du droit au transport ou encore du droit à l'énergie à des conditions tarifaires acceptables...

En qualifiant de « privilèges » les régimes spéciaux de retraite de ces personnels, ceux qui nous gouvernent tentent d'installer un écran de fumée devant la cohérence et la logique des réformes régressives à l'œuvre depuis plus d'une décennie contre le droit à la retraite des salariés, quelques soient le statut de ces derniers.

Ces attaques ont essentiellement pour objet de créer les conditions d'un « Travailler plus, plus longtemps, pour gagner moins y compris lors de la retraite ».

Derrière et avec la réforme des régimes spéciaux de retraite, c'est bel et bien l'indispensable bataille de l'ensemble des salariés, quelques soient leurs statuts, qui est posée.

C'est pourquoi la Fédération des Finances CGT reproduit ici une note du Centre Confédéral d'Etudes Economiques et Sociales CGT intitulée « QUE SE CACHE-T-IL DERRIERE LE DEBAT SUR LES REGIMES SPECIAUX » constitutive d'un outil indispensable aux luttes d'aujourd'hui et de demain pour imposer d'autres choix.

En votant le 4 décembre prochain pour les candidates et les candidats de la CGT, vous donnerez aussi plus de force aux revendications et propositions alternatives de la CGT pour le droit à une retraite solidaire !

Montreuil, le 19 novembre 2007

S O M M A I R E

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

.....
.....
3

La Cgt est pour l'égalité face à la retraite. Mais cela ne justifie pas la stigmatisation des régimes spéciaux. Il existe aujourd'hui des différences qui ne vont pas toutes dans le même sens

.....
.....
4

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

.....
.....
6

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

.....
.....
7

Lors de la campagne électorale du printemps dernier Nicolas Sarkozy prétendait qu'il suffirait d'« aligner les régimes spéciaux sur les réformes imposées aux salariés du régime général et aux fonctionnaires » pour résoudre le problème des retraites. Il ajoutait que cela permettrait de revaloriser « les petites retraites ». Nous étions au temps des promesses !

Aujourd'hui le gouvernement précipite les décisions et annonce l'alignement des régimes spéciaux sur la réforme appliquée à la fonction publique en 2003. Cela intervient au moment où le besoin de financement de la Sécurité sociale se fait encore plus pressant. La Caisse nationale d'assurance vieillesse affiche un déficit prévisionnel de 4,5 milliards d'euros pour 2007. Personne ne peut réellement prétendre que la réforme des régimes spéciaux puisse compenser ce besoin de financement.

Que cache alors la manœuvre gouvernementale ?

Ne cherchent-ils pas à dissimuler l'échec des réformes de 1993 et de 2003 qui ont imposé de lourds sacrifices aux salariés du secteur privé et aux fonctionnaires sans pour autant assurer la pérennité des régimes ? Voilà le président de la République qui annonce ni plus ni moins « une troisième réforme » pour 2008. Il y a de quoi être inquiet. Il n'est pas étonnant de voir François Fillon en première ligne aujourd'hui dans ce combat douteux alors qu'il est le père de la réforme de 2003 !

Le grand succès de la mobilisation du 18 octobre montre que l'enjeu dépasse la seule question des « régimes spéciaux ». Beaucoup de salariés y ont vu aussi le moyen d'agir pour la sauvegarde du système de retraite solidaire, l'augmentation des salaires, la dépense de l'emploi, l'amélioration des conditions de travail.

La Cgt est fondamentalement pour l'égalité de traitement de chacune et chacun face à la retraite. Encore faut-il que toutes les données soient sur la table et que chacun puisse juger à partir d'éléments indiscutables. Elle demande la réouverture de négociations sur l'avenir global de notre système de retraite.

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

C'est l'argument avancé pendant la campagne électorale 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 (industries électriques et gazières), marins, mineurs... qui représentent 400 000 actifs (2 % de tous les actifs) et 690 000 retraités de droits directs (5,5 % des retraités¹).

¹ Voir « Retraites. Pour un socle commun de droits à la retraite », Analyses et Documents Economiques, supplément au numéro 105, juin 2007.

Il faut de plus dire les choses clairement : l'ensemble des régimes spéciaux de salariés ne pèse pas sur le régime général et donc sur ses cotisants. Au contraire, et cela pour deux 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 180 000. C'est ce qui justifie la subvention budgétaire de 2,9 milliards d'euros de l'Etat à la SNCF au titre du déséquilibre entre retraités et cotisants² ;
- les régimes spéciaux sont contributeurs nets au système de la compensation, ce mécanisme qui organise les transferts entre régimes. Les régimes spéciaux sont de ce point de vue 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'euros³.

Il n'y a pas aujourd'hui d'intérêts contradictoires entre régimes spéciaux de salariés et régime général. Les régimes salariés dans leur ensemble financent les régimes de non salariés (commerçants, artisans, agriculteurs...). Mais cela peut changer.

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 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 ? Ce seraient alors les salariés du privé qui prendraient en charge les besoins de financement des régimes spéciaux dus à leur déséquilibre démographique.

La Cgt est pour l'égalité face à la retraite. Mais cela ne justifie pas la stigmatisation des régimes spéciaux. 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 deux points, l'avantage est indiscutable : la durée de cotisation pour toucher une retraite à taux plein et la possibilité de départ 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.

² Chiffres du COR (3^{ème} rapport 2006).

³ Chiffres 2006 de la Commission de compensation.

La réalité est d'ailleurs que la durée cotisée prise en compte pour les salariés des régimes spéciaux est de près de 2 ans inférieure à celle retenue dans le régime général⁴.

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 certains cas) 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 au fur et à mesure qu'on monte en qualification.

En tout cas, le taux de remplacement du dernier salaire par la pension – c'est-à-dire le niveau relatif de la retraite – est de 10 % plus bas dans le secteur public que dans le secteur privé. 77 % contre 84 %⁵. 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.

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 deux secteurs et compris entre 57,5 ans et 58,5 ans⁶. L'écart réel est donc de moins d'un 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 cotisation dite salariée. Mais cela n'a pas beaucoup de sens de ne prendre que cette part de contribution. L'employeur mesure bien lui le « coût global » par salarié en faisant masse des cotisations dites salariés et des cotisations employeurs. C'est cet ensemble qu'il faut prendre en compte.

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.

⁴ Il est vrai à l'inverse que dans le régime général si ces périodes partiellement travaillées mais totalement retenues dans le calcul des trimestres exigés, entrent dans les 25 ans pris en compte pour le calcul du montant de la retraite (ce que l'on appelle le salaire annuel), cela va diminuer le montant de la pension.

⁵ Estimation publiée dans le 1^{er} rapport du COR (2002).

⁶ Il règne sur ce point une certaine imprécision. Se posent en effet des problèmes d'évaluation. Voir Eurostat, 2007

	Secteur privé	Collectivités locales et hôpitaux	Industries électriques et gazières	SNCF	RATP
Cotisations totales Retraite en %	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 spéciaux sont un « mauvais exemple » pour le patronat du privé. La contribution 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.

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 trois 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 comptes⁷, 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, ou de parler 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.

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 deux 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.

⁷ Rapport de la Cour des comptes pour la sécurité sociale de septembre 2007.

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 possibilité de départs anticipés à partir de deux 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 (travail de nuit, horaires décalés, disponibilité, découchés...).

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

Le problème est de passer à une reconnaissance de la pénibilité dans le secteur privé. La négociation paritaire interprofessionnelle sur la pénibilité engagée il y a 2 ans et demi, est toujours au point mort. Or, 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.

On peut dès lors avancer vers plus d'égalité réelle sans vouloir à tout prix aller vers l'intégration des régimes spéciaux dans le régime général. Vouloir à tout prix unifier les régimes en lieu et place de la définition de principes communs, c'est à coup sûr transférer sur le régime général des besoins de financement et cela au détriment du niveau des retraites à la fois des salariés du privé et des agents du secteur public.

Le gouvernement cherche un affichage politique qui lui permettrait une mesure globale (cf. droit de grève et service minimum) ; d'où l'idée d'un « décret-cadre » ou d'un dispositif législatif. Certes aujourd'hui abandonnée, remplacée par « *la définition de principes d'alignement* » ensuite. Nous devons, au contraire, nous appuyer sur la grande diversité des situations déclinées par secteur ou entreprise pour justifier à la fois un débat global sur l'égalité et un examen régime par régime, compte tenu des diversités des réalités professionnelles, secteur par secteur. ■