https://www.patcatnats.fr/spip.php?article190



Un article de l'Humanité quotidien

Vérités et mensonges sur les régimes spéciaux

- L'ouvre gueule - Coups d'gueule -



Jusqu'à la loi Fillon l'ensemble des salariés pouvaient partir en retraite après 37.5 annuités.

Publication date: samedi 13 octobre 2007

Copyright © PatCatNat's - Tous droits réservés

Avantages particuliers qui n'auraient plus de justification ? « privilèges » payés par les contribuables et les assurés sociaux du secteur privé ? Des mensonges, directs ou par omission, pour imposer un projet dangereux. État des lieux.

Sommaire

- Régimes spéciaux : de quoi parle-t-on ?
- Une durée de cotisation plus faible, mais des contreparties
- Les travaux pénibles légitimement reconnus
- Calcul de la pension : à la fois plus et moins avantageux
- Indexation des pensions : sur les salaires et non sur les prix
- Qui paie vraiment pour les régimes spéciaux ?
- À qui profiterait la suppression de ces régimes ?

Régimes spéciaux : de quoi parle-t-on ?

Le gouvernement cible surtout les régimes de retraite de la SNCF, d'EDF-GDF et de la RATP. En réalité, selon le Code de la Sécurité sociale, les régimes spéciaux englobent aussi ceux des agents des trois fonctions publiques (État, hôpital, collectivités locales). Si le gouvernement feint maintenant de les oublier, c'est pour les besoins de sa cause : la réforme Fillon de 2003 les a déjà alignés, par le bas, sur le privé, en allongeant leur durée de cotisation. Il s'agit désormais d'isoler les cheminots, gaziers et électriciens et agents de la RATP pour mieux liquider, à leur tour, leurs garanties spécifiques. Des régimes particuliers existent également chez les mineurs, les marins, les clercs de notaire, à l'Opéra et à la Comédie-française… Tous reflètent des histoires sociales particulières et résultent de compromis singuliers, les droits à la retraite des cheminots, par exemple, compensant, en quelque sorte, les astreintes inhérentes à leur travail et la relative faiblesse de leurs salaires (au regard des qualifications).

Une durée de cotisation plus faible, mais des contreparties

Il faut, dans les régimes spéciaux, avoir totalisé 37,5 annuités de cotisation pour prétendre à une retraite à taux plein, contre 40 ans dans le régime général du secteur privé. Mais les règles de calcul de la durée de cotisation ne sont pas les mêmes dans les deux cas. Dans un régime spécial, il faut avoir effectivement travaillé un an et cotisé sur toute cette période pour se voir reconnaître une annuité d'assurance. Dans le privé, c'est la rémunération qui est prise en compte : 200 heures de SMIC donnent droit à la validation d'un trimestre d'assurance ; une année peut être validée même si elle n'a été que partiellement travaillée. Une règle favorable aux salariés précaires, aux carrières hachées. Deuxième bémol : alors que, dans le régime général, avoir élevé un enfant donne droit à une majoration de durée d'assurance de deux ans, ce bonus n'existe par dans plusieurs régimes spéciaux.

En tout état de cause, l'âge effectif moyen de cessation d'activité n'est guère plus précoce dans le public (régimes spéciaux inclus) que dans le régime général : entre 57,5 ans et 58,5 ans, selon l'estimation de la CGT. Explication :

Copyright © PatCatNat's

les différents systèmes de départs anticipés - préretraites d'entreprise en particulier - mis en place dans le privé, et les licenciements, précipitent le moment où les travailleurs décrochent.

Les travaux pénibles légitimement reconnus

L'ensemble des régimes spéciaux, y compris ceux des fonctionnaires, reconnaissent la pénibilité, mais aussi les astreintes spécifiques, du travail de leurs assurés. L'âge ouvrant droit au départ est fixé à cinquante-cinq ans en règle générale, cinquante ans pour les conducteurs de trains de la SNCF, et les conducteurs et agents d'exploitation de la RATP. Sarkozy a admis implicitement la légitimité de ce système en rappelant la mobilisation jour et nuit des électriciens lors de la tempête de 1999. Mais c'était pour mieux mettre en doute le bien-fondé de cet avantage pour d'autres catégories de salariés. Lesquelles ? Le chef de l'État s'est bien gardé d'entrer dans le détail. En réalité, non seulement la pénibilité n'a pas disparu, même si elle a pris des formes différentes depuis la fin des locomotives à vapeur, mais les astreintes, liées souvent à la continuité du service 365 jours par an, 24 heures sur 24, demeurent dans les entreprises de service public, pesant sur les conditions de vie des salariés, et leur espérance de vie : travail de nuit, horaires décalés, disponibilité, etc. Alors, faut-il liquider le droit de partir en retraite avant soixante ans dans les régimes spéciaux ? Ou bien l'étendre à l'ensemble des salariés du privé subissant la pénibilité ?

Calcul de la pension : à la fois plus et moins avantageux

Dans la plupart des régimes spéciaux, la retraite est calculée sur la base des six derniers mois de salaire (en principe les meilleurs, compte tenu de l'« effet carrière » dans le secteur public) au lieu des 25 meilleures années dans le privé (critère pénalisant car il augmente le risque que soient prises en compte les mauvaises années de la carrière). Mais cela ne suffit pas à garantir aux cheminots, électriciens et gaziers et agents de la RATP une pension plus élevée. En effet, leurs primes et autres compléments de salaires, pouvant atteindre jusqu'à 30 % de la rémunération, ne sont pas prises en compte. Au final, à structure de qualification équivalente, le montant moyen des pensions est à peu près du même niveau dans le privé et dans le public (avec, selon une étude du ministère du Travail, un léger avantage pour le privé chez les ouvriers employés, et pour le public chez les cadres).

Indexation des pensions : sur les salaires et non sur les prix

Avec la prise en compte de la pénibilité, c'est l'autre véritable avantage des régimes spéciaux : les pensions y sont revalorisées en fonction de l'évolution des salaires, repère plus avantageux que celui des prix. Une garantie fondamentale : elle évite que se creuse un écart de niveau de vie entre actifs et retraités. Elle symbolise ainsi le pacte de solidarité au coeur de notre système par répartition. Faut-il la supprimer, comme cela a déjà été fait dans les régimes du privé et des fonctionnaires, ou bien la rétablir dans ces derniers ? À savoir : l'indexation sur les prix, au lieu des salaires, entraîne une perte de pouvoir d'achat des pensions de 20 % en 15 ans. À terme, elle déstabilise la retraite par répartition, en poussant les salariés à chercher des solutions individuelles, au détriment de la solidarité collective.

Qui paie vraiment pour les régimes spéciaux ?

Copyright © PatCatNat's

Pour discréditer les régimes spéciaux, le gouvernement met en exergue la charge financière qu'ils occasionnent pour les finances publiques. Un chiffre choc est martelé : 5 milliards d'euros de subvention d'État. Qu'en est-il ? Certains régimes, comme celui d'EDF-GDF, ne reçoivent rien. Pour d'autres, la contribution est importante : elle représente la moitié des recettes des régimes des cheminots (2,6 milliards d'euros) et de la RATP, 60 % pour le régime des marins, 36 % pour celui des mineurs. Mais, contrairement à ce que laissent entendre Sarkozy et Fillon, elle ne vise pas à financer les droits spécifiques accordés par ces régimes, mais à compenser les effets de leurs déséquilibres démographiques (on ne compte plus que 40 000 marins actifs pour 120 000 retraités, et 10 000 mineurs actifs pour 360 000 pensionnés). À la SNCF aussi, le rapport démographique cotisants retraités s'est sensiblement dégradé, du fait de la forte baisse des effectifs (de 450 000 à 170 000). À qui la faute ? Pour une large part aux choix politiques des pouvoirs publics, notamment la faveur donnée au transport routier, dénoncée par tous les syndicats. La subvention d'équilibre sert en somme à compenser la facture de cette politique.

Les régimes spéciaux ne vivent pas plus aux crochets des autres régimes. Un système de solidarité existe entre tous les régimes de retraite, des salariés et des non-salariés, permettant aux moins bien lotis, du point de vue démographique, de bénéficier de transferts financiers des plus avantagés. Que révèle le bilan 2006 de ces transferts ? En premier lieu que ce sont les régimes de salariés dans leur ensemble (régime général du privé comme régimes spéciaux) qui financent ceux des non-salariés, agriculteurs et professions libérales. Et si certains régimes spéciaux d'entreprise (SNCF, mineurs, marins) bénéficient bien de ces transferts, c'est pour des montants très inférieurs aux sommes versées aux régimes des exploitants et salariés agricoles : 1,5 milliard d'euros pour les premiers, 6,5 milliards pour les seconds…

Troisième et dernier volet du financement, allégrement « oublié » : les cotisations retraite (part employeur et part salarié additionnées) dans les entreprises publiques concernées sont sensiblement plus élevées que dans le secteur privé. Le taux global s'élève à 41,96 % à la SNCF, 46,23 % chez EDF-GDF, 30 % à la RATP, contre 26,05 % dans le privé.

À qui profiterait la suppression de ces régimes ?

L'alignement et l'intégration des régimes spéciaux n'améliorerait pas les comptes du régime général de la Sécu. Au contraire : alors qu'il est aujourd'hui assumé en partie par l'État et les entreprises concernées, le financement du déséquilibre démographique des régimes spéciaux serait tout bonnement reporté sur le régime général. Et si, d'ailleurs, c'était là le but caché de la « réforme » annoncée ? La même remarque vaut pour l'éventuelle suppression des droits spécifiques en vigueur dans les entreprises : cela n'apporterait aucune ressource en sus pour la Sécu, mais serait tout bénéf pour les entreprises en question, qui pourraient diminuer leur taux de cotisation. Il faut savoir qu'à la SNCF une part importante du taux global de cotisation retraite (12,88 % sur un total de 42,3 %) est expressément consacrée au financement des droits spécifiques.

Y. H.

LES COTISATIONS RETRAITE EN 2007, PAR REGIME

	Secteur PrivÃ©	Fonction Publique Territoriale	EDF /GDF	SNCF	RATP

Copyright © PatCatNat's

Taux de cotisation (salariÃ© + employeur)	26,05%	35,15%	46,23%	41,96%	30,00%

PS:

Politique - Article paru le 11 octobre 2007

Copyright © PatCatNat's