

Le régime spécial de retraite de la SNCF

Le système français s'est constitué sur une base corporatiste et sur un mode de formation différent d'un régime à l'autre. Il existe ainsi près de 130 régimes de retraite en France dont 122 régimes spéciaux, qui regroupent environ 700 caisses de retraite dont 120 caisses pour le régime de base, les autres caisses étant réparties entre la gestion des régimes complémentaires, les régimes autonomes pour les non salariés et des régimes spéciaux. Ces derniers ont par ailleurs été maintenus « provisoirement » lors de la création de la Sécurité sociale en 1945 du fait de leur existence plus et de leurs avantages spécifiques. Cette multiplication des régimes pose deux problèmes majeurs : d'une part, alors que certaines professions sont en déclin démographique, d'autres en expansion, sont dans la situation inverse. D'autre part, la disparité des montants des cotisations et des pensions versées d'un régime à l'autre, engendre des inégalités inter régimes. Et ce n'est pas forcément les régimes solvables qui garantissent les retraites les plus avantageuses.

Le régime de retraite de la SNCF est un régime spécial qui se substitue au régime de protection sociale de droit commun. C'est un dérivé du régime général institué par une loi votée en 1908. Son intérêt est qu'il se caractérise tout autant par son histoire et son originalité que par les avantages qu'il accorde à ses bénéficiaires. En effet, avant l'unification des entreprises des chemins de fer privés en une seule et même entité, les cheminots s'étaient déjà unis pour la création d'un seul et unique système de retraite et son maintien en l'état est avant tout étroitement lié aux puissantes luttes syndicales du secteur.

Première partie : Le régime de retraite de la SNCF au centre du dialogue social de l'entreprise

1/ Un régime produit d'une histoire sociale mouvementée

Le régime de retraite de la SNCF a pour fondement le modèle bismarckien de protection sociale. Il est toutefois plus avantageux que le modèle bismarckien concède. Ses acquis existent grâce aux rapports de force qui ont prévalu tout au long du début du XX^e siècle, lors de la construction du régime. Celui-ci ne s'est donc pas créé sans heurts, sa mise en œuvre a été au contraire longue et difficile. Alors que les chemins de fer sont apparus en France vers 1830, il aura fallu attendre la loi du 21 juillet 1909 pour que les régimes de retraite des différentes sociétés de chemins de fer soient améliorés et unifiés. C'est ainsi qu'il a été décidé que la retraite est acquise après 25 ans de versements et 50 ou 55 ans d'âge selon les catégories de personnel. Elle est également décomptée à raison de 1/150^e du traitement moyen des 3 années les plus productives, par année de versement. C'est donc la loi de 1908, ratifiée en 1909 qui détermine les principaux avantages acquis du régime, peu modifiés depuis et tant décriés de nos jours.

Par ailleurs, il faudra attendre la création et la nationalisation de la SNCF, promulguée lors de la signature de la Convention du 31 août 1937, pour que les différentes caisses de retraite des anciennes compagnies des chemins de fer en faillite soient fusionnées au sein de la Caisse des Retraites de la SNCF, selon l'article 39 de ladite Convention. Enfin la mise en place de la Sécurité sociale en 1945 sera l'occasion de l'affirmation du régime spécial, plus avantageux que le régime général. En effet à l'époque, l'inexistence des problèmes de financement du régime en raison du nombre suffisant des cheminots actifs ainsi que le rapport de force favorable aux salariés du fait de leur rôle essentiel dans la Résistance, permettent le maintien « provisoire » du régime par le décret du 8 juin 1946.

Le fondement théorique du régime de retraite de la SNCF permet de l'assimiler comme un régime d'entreprise voire corporatiste dans le cadre d'un système de retraite global social contributif qui mutualise le risque vieillesse entre les différents régimes. Cependant, il ne peut être strictement qualifié d'entrepreneurial car s'il est effectivement géré par l'employeur, son besoin de financement le rend fortement dépendant de la redistributivité nationale. Le régime apparaît en outre comme une

composante essentielle du contrat social puisqu'il fait partie intégrante du statut de l'entreprise, lequel vient compenser une vie en horaires décalés très pénible ainsi que la nécessité de s'attacher à un personnel qualifié.

La Caisse des Retraites de la SNCF est rattachée à la Caisse de prévoyance, dont le rôle est de gérer les risques de protection sociale qui sont principalement la santé et la famille. Ces deux caisses sont donc communément appelées la Caisse de Prévoyance et des Retraites (CPR) et comptent 1 113 agents. La CPR comprend une division des pensions et une division maladie. Elle est dotée de l'autonomie et les comptes de la Caisse des Retraites sont distincts de ceux de la Caisse de prévoyance. La division des pensions est chargée principalement de servir les pensions aux agents retraités de la SNCF et à leurs ayants droit ainsi que de leur verser des prestations familiales. Elle assure également pour le compte de l'Etat la gestion des pensions garanties aux retraités des anciens réseaux Afrique du Nord. La gestion de la Caisse des Retraites est assurée par un Comité de Gérance, qui est sous l'autorité du Conseil d'Administration de la SNCF et sous la tutelle de l'Etat, propriétaire de l'entreprise et par conséquent « unique actionnaire ». Ce comité est composé de 19 membres, soit 1 président désigné par le Président du Conseil d'Administration de la SNCF ; 9 représentants de la SNCF désignés par le Président du Conseil d'Administration de l'entreprise et 7 délégués représentant le personnel en activité et désignés par les organisations syndicales les plus représentatives (au prorata des voix qu'elles ont obtenues aux élections des délégués du personnel) parmi les agents ayant au moins cinq années de service, à raison d'1 délégué pour la catégorie « personnel de maîtrise et des cadres » et 6 délégués pour la catégorie « personnel d'exécution ». 2 représentants des agents retraités sont choisis parmi les retraités des chemins de fer. La durée du mandat des représentants du personnel en activité ou en retraite est fixée à deux ans. Le Comité de Gérance se réunit en principe tous les deux mois et il examine la situation des recettes et des dépenses ainsi que la balance des comptes de la Caisse des Retraites. Il fixe également l'emploi des fonds de la Caisse en titres et ses frais de gestion qu'elle supporte. Le Comité arrête chaque année les comptes de l'exercice et les soumet à l'approbation du Conseil d'Administration de la SNCF. Le Conseil est donc logiquement consulté lors de discussion nationale sur les retraites afin de donner des informations sur le régime mais également pour donner son avis sur ce sujet.

2/ La représentation usuelle du dialogue social

La Caisse des Retraites de la SNCF est gérée par le Comité de Gérance, sous la tutelle de l'Etat. Les syndicats n'ont qu'un rôle consultatif et de vigilance au sein de ce Comité. De plus, comme seuls les syndicats qui ont eu les meilleurs résultats aux élections des délégués du personnel sont représentés, sont donc exclus la majorité des syndicats présents à la SNCF. Cependant, dans l'entreprise, les syndicats sont historiquement défavorables à la cogestion. En fait, durant de longues années, le dialogue dominant était celui d'un rapport de force sévère, celui de la grève, avec des menaces proférées entre les syndicats et la Direction.

Neuf organisations syndicales sont représentées à la SNCF. Outre un taux de syndicalisation supérieur à la moyenne nationale, les syndicats disposent d'une « force de frappe » considérable pour fédérer les agents sur les revendications essentielles telles que la sauvegarde de leur régime de retraite. De plus, en ce qui concerne les retraites, le pluralisme syndical s'efface au profit d'une unité inédite ! Ceci est d'autant plus vrai lorsque l'on prend pour exemple le cas de la CFDT. En effet, si la confédération revendique une réforme nécessaire des retraites qui doit passer par les régimes spéciaux, sa fédération cheminote s'oppose quant à elle à cette conception, en s'alignant sur l'ensemble des syndicats présents dans l'entreprise.

Les structures centralisées et le fonctionnement hiérarchique très réglementaire de la SNCF hérités de l'après-guerre, en font une « niche syndicale » car elles favorisent l'action qui se manifeste de manière radicale. Le dialogue social à la SNCF, tripartite entre l'Etat, la Direction et les syndicats, est donc réputé peu efficace. C'est ainsi qu'en 2001, la SNCF comptabilise à elle seule 70 000 journées de grèves, soit 25 % des jours de grèves en France alors que l'ensemble de ses agents représente 1 % des salariés ! De l'avis des différentes fédérations de cheminots, à l'exception de l'UNSA, si la conflictualité a malgré tout baissé, la grève reste le moyen privilégié pour contraindre la Direction à négocier.

Le dossier des retraites peut néanmoins poser de sérieux problèmes en ce qui concerne l'action syndicale des différents syndicats à la SNCF, jusqu'alors solidaire sur ce sujet. Elle est menacée par deux attitudes totalement opposées. D'une part, déterminés à défendre leur statut, les avantages acquis, certains syndicats pourraient durcir une position qui est déjà très partisane. A l'inverse, soucieux de pragmatisme et d'efficacité mais débordés par la pression dérégulatrice, d'autres pourraient apparaître comme résignés à simplement accompagner ou à freiner, la régression des droits sociaux.

Deuxième partie : Non équité et fragilité du régime de retraite de la SNCF ?

3/ Comparaison des critères du régime de retraite de la SNCF avec le régime général

La réforme élaborée par Edouard Balladur et Simone Veil a été prudemment annoncée en plein mois d'août 1993, période estivale réputée socialement tranquille. A ce moment-là, seuls l'ex-CNPF et la CFTC ont accordé leur soutien à la réforme des retraites alors que la CGT et FO ont officiellement protesté sans pour autant organiser de mobilisations des salariés. Les autres organisations syndicales ont quant à elles préféré s'abstenir. La réforme de 1993 a donc consisté à resserrer le lien entre cotisations et prestations, notamment en augmentant le nombre de semestres à prendre en compte pour le calcul du taux de remplacement, passant ainsi de 37,5 ans à 40 années de cotisations. De plus, la réforme valide définitivement la décision de 1987 d'indexer les pensions sur les prix et non sur les salaires. La réforme est plus que jamais fondée sur le modèle bismarckien de protection sociale, en accentuant le côté contributif du modèle. Pour faire accepter la réduction des prestations, le gouvernement avait aussi prévu un deuxième volet, visant à séparer ce qui relève de l'assurance sociale de ce qui relève de la solidarité. La réforme Balladur a mis en place un « fonds de solidarité vieillesse » (FSV) qui finance les prestations non contributives pour les retraités qui n'ont pas suffisamment cotisé au cours de leur carrière. L'intérêt du FSV, financé par la hausse de 1,3 % de la contribution sociale généralisée (CSG) décidée en juin 1993, est que les prestations versées aux retraités qui n'ont pu avoir une pension à taux plein du fait des cotisations non payées pendant les périodes de chômage par exemple, ne pèsent plus sur les budgets des assurances sociales car supportées par le FSV.

Cette réforme a pour particularité de concerner uniquement le régime général de la Sécurité sociale et par conséquent, elle exclut les régimes spéciaux dont celui de la SNCF. Or, cette mise à l'écart des régimes spéciaux paraît assez surprenante puisque généralement, ce sont ces régimes déjà plus généreux à l'origine que celui du régime général, qui sont la cible privilégiée de ceux qui critiquent notre système de retraite. L'oubli a donc failli être réparé dans le cadre du plan d'Alain Juppé, alors Premier ministre, présenté le

15 novembre 1995, dans lequel il avait notamment prévu de réformer les régimes spéciaux de retraite. Toutefois, deux erreurs majeures d'Alain Juppé ont contribué à la suppression du projet : Tout d'abord, il souhaitait étendre les règles de calcul du privé au public, notamment en laissant passer la durée nécessaire de cotisation de 37,5 ans à 40 ans pour l'obtention d'une retraite à taux plein. Ensuite, estimant bénéficiaire de suffisamment d'atouts politiques

(le président de la République, l'Assemblée nationale et le Sénat relevaient de la même majorité politique), et redoutant les effets réducteurs des négociations, Alain Juppé avait décidé d'imposer son projet de réformes sans tenir compte des avis des partenaires sociaux. La réponse à sa proposition de réformes des retraites publiques a été immédiate. Dès le

23 novembre, des grèves massives ont été décidées dans la fonction publique (en particulier à la SNCF et à la RATP) et d'imposantes manifestations se sont multipliées jusqu'au

22 décembre 1995. Face à l'ampleur du mouvement social, le gouvernement a donc préféré retirer le projet. Il faut par ailleurs souligner que malgré les désagréments évidents que leur ont apportées les grèves, les salariés du privé ont globalement soutenu la mobilisation syndicale et ont montré qu'ils comprenaient les revendications des salariés du public. Depuis, le mode calcul des retraites publiques, dont celui de la SNCF, est resté inchangé. Or, la réforme de 1993 d'Edouard Balladur a conduit à un écart entre régime privé et régime public de retraite. Et pour les souligner, il est intéressant de faire une comparaison entre le régime général étant donné que c'est le plus représentatif puisqu'il couvre près de 70 % de la population active et 60 % des retraités, et le régime de la SNCF pour le secteur

public. Ainsi, la comparaison des paramètres réformés du régime de droit commun avec ceux de la SNCF est indispensable pour montrer l'ampleur des différences du contenu des droits à la retraite d'un régime à l'autre. En outre, les autres critères sont également intéressants afin de souligner les écarts qui peuvent exister entre différents régimes de retraite.

La durée de cotisation en annuités requises et validées à la SNCF pour l'obtention d'une pension à taux plein est d'un maximum de 37,5 ans, soit 150 trimestres contre 40 annuités dès 2004, soit 160 trimestres pour le régime général. Il faut rappeler qu'avant la réforme de 1993, la durée de cotisation dans le régime de référence était identique à celle des régimes spéciaux. Le gouvernement de l'époque a donc adopté un allongement progressif de la durée de cotisation à 160 trimestres ou 40 annuités, en introduisant un trimestre supplémentaire par an et ce, jusqu'en 2004. A la SNCF, non seulement la durée de cotisation est devenue plus avantageuse que dans le régime général car elle est demeurée inchangée, mais en outre, les agents bénéficient de bonifications qui sont en moyenne de 3,3 ans (nombre d'enfants, service militaire, etc.). Ces dernières permettent aux cheminots d'avoir une durée d'assurance validée pour le calcul de la pension supérieure à la durée effective de cotisation.

L'indexation des pensions des retraités cheminots se fait sur l'évolution du salaire liquidable alors que pour le régime général, elle ne se fait plus sur l'évolution des salaires bruts mais sur celle du prix. Ce changement de règles n'a rien d'anodin car passer d'un indice de richesse à un indicateur plus faible aura des conséquences très importantes à terme. Cette indexation appliquée depuis 1987 et définitivement adoptée lors de la réforme de 1993, aura pour conséquence « un décrochage » de l'évolution des pensions sur celui des salaires, au détriment des pensions. En ce qui concerne la SNCF, indexer les pensions sur les salaires de l'entreprise peut au contraire avoir un effet néfaste. En effet, l'évolution des salaires étant fortement liée aux résultats de l'entreprise, il s'est déjà produit que l'augmentation des salaires des cheminots soit inférieure à l'inflation. Cela est notamment arrivé en 1995 où les pensions n'ont augmenté que de 1,2 % alors que l'inflation devait atteindre 1,8 %.

Dans le régime de retraite de la SNCF, **le calcul de la pension** est fonction du poste hiérarchique occupé 6 mois avant le départ à la retraite. Par conséquent, si la durée de cotisation est plus courte à la SNCF que dans le régime général, les salaires plus élevés en fin de carrière pris en compte à la SNCF permettent d'atténuer les différences de montant des pensions entre les deux régimes. A l'inverse, le calcul de la pension dans le privé a été réformé par la réforme Balladur qui a modifié la base de calcul de la pension. Il est ainsi basé sur une durée définie des meilleures années d'activité, qui est passée des 10 meilleures années de référence aux 25 meilleures années. Or, cette réforme aura pour effet inéluctable de diminuer le montant de la pension

Outre le fait que l'âge de cessation d'activité est fixé à 50 ans pour les agents de conduite au lieu de 55 ans pour les autres catégories de personnel, la pension des conducteurs est calculée différemment des autres catégories. Elle est calculée à partir du traitement brut augmenté de la prime de traction. Cette prime individualisée est soumise à la rentabilité en fonction des kilomètres parcourus et selon deux calculs distincts : d'une part, un calcul sur la rémunération des trois meilleures années les plus productives (nombre de kilomètres parcourus) afin de ne pas désavantager ceux qui, près de la retraite, ont moins roulé qu'auparavant, ou sur les trois derniers mois. D'autre part, un calcul sur la rémunération de fin de carrière, soit sur les 36 derniers mois. Ce calcul s'explique par le fait que la carrière des agents de conduite est différente des autres catégories professionnelles, les conducteurs arrivant plus rapidement en haut de la hiérarchie dans la grille de qualification. Ils ont donc peu de carrière ascendante contrairement aux autres agents qui ont une pension calculée sur les 6 derniers mois d'activité. Les agents de conduite bénéficient en outre d'une bonification de conduite de 5 ans maximum après 15 ans de conduite. Par conséquent, plus de 90 % des agents partent à la retraite après 23 ans de conduite. Enfin la prime de traction pose de sérieux problème depuis l'apparition des TGV, or sa révision est nécessaire puisqu'elle représente 25 à 30 % de la rémunération liquidable pour les agents de conduite.

L'âge légal de cessation d'activité est de 60 ans à la SNCF tout en ayant la possibilité de partir dès 55 ans pour les sédentaires et 50 ans pour les agents de conduite, à condition d'avoir effectué 25 années d'activité. Dans les faits, les départs à la retraite sont quasi-inexistants à 60 ans car ils sont quasi-obligatoires dès 55 ans, que ce soit à la demande de l'agent ou de l'entreprise. Même si les chiffres ne sont pas divulgués, on peut penser qu'un nombre significatif d'agents quittent l'entreprise à

la demande de la SNCF car selon le principe même des entreprises publiques à statut et contrairement aux entreprises privées, cette dernière ne peut licencier son personnel vieillissant ni recourir aux préretraites. Comparativement, l'âge de la retraite pour le régime général est fixé à 60 ans pour le régime de base et 65 ans pour les régimes complémentaires. Cependant, cet écart entre les deux régimes est à modérer. En effet, dans le secteur privé, on constate un taux de chômage élevé chez les travailleurs âgés qui déconnecte totalement l'âge légal de départ à la retraite de l'âge effectif de liquidation. Par conséquent, si l'âge de cessation d'activité se confond avec celui de l'âge moyen de liquidation de la pension à la SNCF (il était de 54,1 ans en 1996), il est en revanche très différent dans le secteur privé : il passe de 58 ans en moyenne pour la cessation d'activité à 61 ans pour l'âge moyen de liquidation¹.

A la SNCF, il n'y aucune distinction entre le régime de base et le régime complémentaire.

Or, dans le privé, la pension est calculée de deux manières : selon les critères du régime de droit commun, qui est proche du calcul de la pension cheminote puisqu'il se fait par annuité, et selon les règles des régimes complémentaires. La pension est alors calculée par points, sur l'ensemble de la carrière et non sur une période de référence.

La pension de la SNCF est calculée à partir d'une assiette restreinte appelée salaire liquidable, c'est-à-dire du dernier salaire brut perçu, amputé de certains revenus. Sont donc exclues de l'assiette les primes qui peuvent être plus ou moins importantes, et cette part du salaire est d'autant plus forte que celui-ci est élevé ; les indemnités de résidence ; les gratifications. Ce salaire liquidable représente ainsi 87,3 % du salaire brut. La pension correspond alors à 2 % de ce salaire par annuité liquidable. Cependant, l'assiette de calcul des pensions à la SNCF est plus restreinte que dans le secteur privé puisqu'elle tient compte du salaire liquidable et non du salaire brut, comme dans le régime de droit commun.

Le taux de remplacement moyen est de 64 % à la SNCF du fait qu'à 55 ans, la durée moyenne d'activité validée par les cheminots est de 32 ans. C'est ainsi qu'en 2001, les pensions moyennes attribuées aux retraités de droit direct étaient de 1 407 € à la SNCF contre 1 590 € pour le régime de référence, soit un écart de 13 %. Cependant, cette différence doit être atténuée car si pour le régime de référence, la pension moyenne est calculée sur la base d'une carrière complète, soit un taux de remplacement de l'ordre de 75 %, celle de la SNCF est quant à elle calculée sur une durée moyenne donc non complète d'activité, qui est de

32 ans, soit un taux de remplacement de 64 %. Par ailleurs, comme il est possible de partir à la retraite dès 25 ans validés, si l'agent a 50 ou 55 ans, le taux de remplacement dans ce cas de figure est de 50 %. Toutefois, en réalité, le régime de retraite de la SNCF est nettement préférable au régime de droit commun car généralement, les salariés du privé sont de moins en moins nombreux à effectuer une carrière complète et à bénéficier d'une pension à taux plein : les interruptions de carrière et le développement du temps partiel rendent le calcul de la pension plus délicat. Par ailleurs, à la SNCF, un minimum de pension est garanti dès 15 ans de service, il est de 895 € par mois. C'est quasiment le double de celui qui est octroyé dans le régime de droit commun.

A la SNCF, **le taux de la pension de réversion** est calculé comme une fraction de la pension du conjoint décédé : il est de l'ordre de 50 %. En outre, la pension est octroyée sans condition d'âge ou de ressources et de toute limite au cumul des droits propres et dérivés pour la conjointe survivante². Dans le régime de droit commun, le taux de la pension de réversion est de 54 % dans le régime de base et 60 % dans les régimes complémentaires. L'ouverture des droits est toutefois soumise à un plafond de ressources et le cumul des droits est limité.

4/ Le financement du régime de retraite de la SNCF

Au 31 décembre 2001, le nombre de cotisants était de 179 341 cadres permanents en activité contre 320 846 retraités répartis entre 197 090 pensionnés directs et 123 756 veufs/veuves. Le régime spécial des cheminots coûte ainsi près de 4,5 milliards d'€ par an. En plus des avantages acquis, c'est la structure de financement de la Caisse des Retraites qui est

¹ Chiffres extraits du rapport du Conseil d'orientation des retraites, p. 160.

² Les femmes sont les principales bénéficiaires des pensions de réversion, l'entreprise restant majoritairement masculine (11,7 % seulement de femmes y travaillent). De plus, l'espérance de vie des femmes étant plus longue que celle des hommes, ceci explique le nombre important des pensions de réversion (123 756 en 2001).

largement dénoncée. Sa situation financière ou plus précisément son mode de financement pose a priori un véritable problème. En effet, son financement n'est assuré qu'à hauteur de 38 % seulement par les cotisations assises sur la rémunération des salariés (cotisations des salariés et de l'employeur). Le financement de ce régime est donc largement tributaire des subventions d'équilibre de l'Etat et des transferts de compensations entre régimes.

Parmi les cotisations sociales, le taux de cotisation patronale à la SNCF atteint 28,44 % et est assis sur l'assiette liquidable équivalent à 87,3 % du salaire brut. Il est donc très supérieur à celui du régime général qui est de 14,18 % en moyenne. Ce taux de cotisation dit « normalisé » fixé par décret, est défini par l'article 30 du cahier des charges de la SNCF. Il est égal « au taux supporté par les entreprises concurrentes du secteur des transports + un taux correspondant aux avantages spécifiques de la SNCF, compte tenu de la démographie du régime ». Le compte « retraites » de la SNCF est par conséquent équilibré par l'Etat après versement par la SNCF de sa cotisation normalisée. Ainsi, toute évolution du niveau des retraites par des mesures autres que l'évolution salariale est à la charge de la SNCF, telle que la revalorisation du minimum de la pension par exemple. Par ailleurs, outre, le taux de cotisation normalisée, la SNCF verse une contribution exceptionnelle qui concerne le financement des avantages spécifiques alloués aux cheminots retraités depuis 1990. La contribution exceptionnelle permet par exemple de financer l'intégration des points d'indemnité de résidence mais aussi de prendre en charge les pensions des cheminots retraités qui ont moins de 60 ans.

Les salariés ont quant à eux une retenue de 7,85 % de cotisations salariales sur la même assiette liquidable que les cotisations patronales. La faible part des cotisations salariales dans le financement de la Caisse des Retraites est due à la fois au faible taux de cotisation qu'à l'effectif des cotisants qui n'a cessé de diminuer de façon importante et continue depuis soixante ans. Néanmoins, le taux de cotisation salariale des cheminots est inférieur au taux fixé dans le secteur privé qui est de l'ordre de 10,45 % (régime général + régime complémentaire + ASF³). Par conséquent, les cotisations patronales supportent quasiment l'essentiel des cotisations sociales, de l'ordre de 80 % contre moins de 60 % dans les entreprises privées.

L'Etat prend en charge une partie des coûts des retraités liés aux compressions d'effectifs (les agents mis à la retraite depuis le 1^{er} janvier 1949 et qui n'ont pas été remplacés). Les modalités actuelles de financement par l'Etat d'une partie des charges de retraites de la SNCF trouvent leur origine dans le règlement de la CEE n°1192/69 du 26 juin 1969 relatif à l'harmonisation des conditions de concurrence entre les entreprises de transport. Afin de permettre à la SNCF de se rapprocher des conditions normales de concurrence vis-à-vis des autres modes de transport, les pouvoirs publics ont accepté d'améliorer leur contribution aux charges de retraite. L'article 30 du Cahier des charges est mis en place suite au changement de statut de la SNCF en 1982 : « Le versement de l'Etat au compte « retraites » de la SNCF [...] est égal à la différence entre d'une part, les charges de toutes natures, afférentes aux prestations de retraites de la SNCF, diminuées des produits du placement des fonds de la caisse des retraites, des dons et legs, et du produit des mécanismes de compensation inter-régimes institués par les lois et les règlements en vigueur, d'autre part, le produit d'une cotisation normalisée (part patronale et part salariale) ». L'Etat accorde ainsi directement des subventions au régime déficitaire de la SNCF afin d'équilibrer ses comptes. La subvention de l'Etat est donc uniquement calculée sur le déficit du ratio démographique, suite aux compressions d'effectifs dans les années soixante-dix, réclamées par lui.

Comme l'ensemble des régimes de base fonctionne sur le principe de la répartition, il a fallu organiser un système de « compensation démographique » afin de maintenir le principe de solidarité, à la base de la Sécurité sociale. La loi du 24 décembre 1974 donne ainsi naissance à **la compensation généralisée** dont l'objectif est de créer une solidarité financière entre les régimes de base, compte tenu de leur situation démographique. Il s'agit de faire prendre en charge par les régimes qui bénéficient encore d'un bon ratio démographique

³ **ASF** : L'association pour la structure financière est destinée à compenser à l'ARRCO et à l'AGIRC le coût de la retraite complémentaire entre 60 et 65 ans. L'ASF est financée par les cotisations salariale et patronale et par une contribution de l'Etat. Sans cet accord, les retraites complémentaires liquidées dès 60 ans seraient réduites de 22 %. L'ASF permet donc de supprimer cet abattement pour tous ceux qui cessent leur activité à cet âge, avec le nombre d'annuités requis (40 ans en 2004) pour avoir une retraite à taux plein dans le régime général.

(le régime général, le régime de retraite des pensions civiles et militaires de l'Etat, la CNRACL et la CNAVPL) tout ou partie du déficit des régimes démographiquement déséquilibrés (régime des exploitants agricoles, mines, SNCF, CANCAVA, ORGANIC). Le système repose sur l'équilibre des recettes et des dépenses d'un régime unique fictif, qui ne servirait que des pensions de droit direct, à l'âge de 65 ans avec une prestation de référence égale à la prestation servie par le régime le moins avantageux.

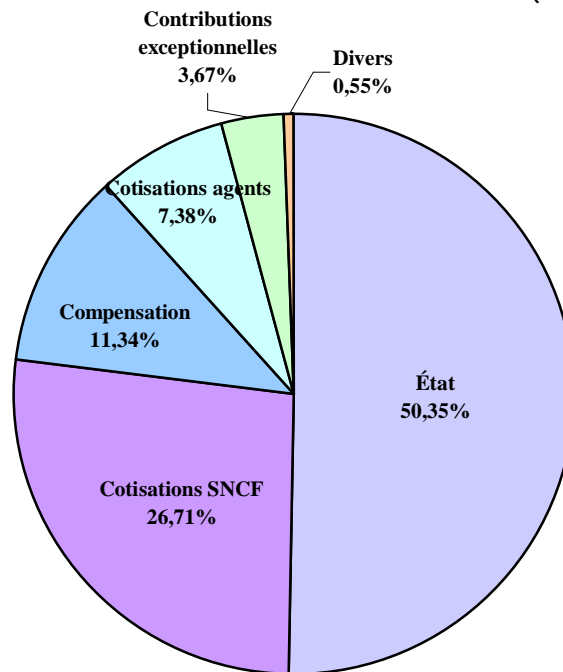
La compensation spécifique ou surcompensation a été créée par la loi des finances de 1984. Son objectif est la compensation démographique et financière entre les régimes spéciaux. Elle prend en compte les capacités contributives des cotisants et non plus de leur effectif. Ceci indique que ce sont certains régimes spéciaux actuellement fortement excédentaires, comme la CNRACL, qui finance en grande partie les autres régimes spéciaux déficitaires, comme celui de la SNCF. Comme pour la compensation généralisée, le principe de la surcompensation repose sur la création d'un régime unique fictif. Elle vise à équilibrer les recettes et les dépenses de ce régime. Toutefois, contrairement à la compensation généralisée, les pensions de droit direct sont calculées dès l'âge de 60 ans (65 ans pour les pensions de réversion) et ces pensions doivent être égales à la moyenne des pensions servies dans l'ensemble des régimes concernés.

Plus empiriquement, il faut attendre 1998 pour que l'entreprise embauche à nouveau. C'est ainsi qu'entre 1999 et 2001, l'effectif des cadres permanents de la SNCF a augmenté de 2,73 % alors qu'à la même période, le nombre de pensionnés (pensions directes et pensions de réversion) a diminué de 2,79 %. De ce fait, la part des cotisations sociales dans la structure du financement du régime n'a cessé d'augmenter de manière importante durant cette période passant de 1,248 milliards d'€ en 1999 à 1,505 milliards d'€ en 2001. A l'inverse, les transferts reçus (compensation généralisée + surcompensation) continuent de diminuer sur cette même période passant de 682 millions d'€ en 1999 à 501 millions d'€ en 2001. Les difficultés démographiques persistantes ont toutefois nécessité la hausse de la contribution d'équilibre de l'Etat passant de 2,129 milliards d'€ en 1999 à 2,223 milliards d'€ en 2001, soit une augmentation de près de 5 % en deux ans. La hausse de la subvention de l'Etat est due au fait que malgré la reprise de l'activité depuis 1998, le rythme des embauches est encore insuffisant pour avoir un impact significatif sur le ratio de dépendance démographique du régime, d'où une contribution toujours plus élevée de ce dernier. De fait, l'amélioration du rapport de dépendance démographique dépend actuellement moins des créations d'embauches de l'entreprise que d'une accélération de la baisse du nombre de pensionnés dont l'âge moyen est élevé (71 ans pour les retraités de droit direct contre 78 ans pour les bénéficiaires d'une pension de réversion).

La structure de financement des retraites des cheminots montre que seulement 38,31 % des produits du régime SNCF proviennent des cotisations (salariales et patronales) ainsi que des produits divers (contributions exceptionnelles et divers à la charge de l'entreprise). Quant à l'Etat, il contribue à lui seul pour plus de la moitié au financement du régime (50,3 %), les autres régimes (salariés et spéciaux) contribuant à hauteur de 11,3 % dans le financement, par des mécanismes de compensations. Si l'on compare avec le régime de droit commun, celui-ci est financé à 75 % par les cotisations sociales.

Si le régime est largement financé par la solidarité nationale, sa structure de financement ne nous indique pas pour autant que les avantages spécifiques du régime soient également financés par la collectivité. De plus, contrairement au fonctionnement du régime de droit commun, le régime de la SNCF est isolé. Son mode de financement est donc clairement identifiable, ce qui n'est pas le cas dans le régime général où les entreprises compensent entre elles à l'intérieur du régime, leur déséquilibre, par des mécanismes de solidarité interprofessionnelle résultant de la répartition. Naturellement, ce mécanisme automatique n'est pas observable.

Produits de la Caisse des Retraites SNCF (2001)



5/ Les acteurs

Tous les syndicats représentatifs sont présents à la SNCF, ce sont la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CGC⁴. D'autres syndicats y sont également représentés, et ils ont une influence plus ou moins forte dans l'entreprise. Ce sont SUD-Rail, l'UNSA, la FGAAC, le SNCS.

L'ensemble des représentants des syndicats s'accorde à dire que la structure de financement de la Caisse des Retraites ne peut être remise en cause. En effet, la subvention de l'Etat est la contrepartie d'un accord passé dans les années soixante-dix entre l'Etat et l'entreprise afin de supprimer massivement des emplois à la SNCF. Car, il faut le souligner, l'Etat finance uniquement le déséquilibre du ratio démographique largement négatif et en aucun cas les avantages acquis des cheminots.

La FGAAC est un syndicat corporatiste au sens où il défend une catégorie professionnelle particulière que sont les agents de conduite. Ce syndicat représente quelques 18 000 agents sur plus de 179 000. Ce syndicat explique son existence par le fait que selon lui, les agents de conduite sont une catégorie à part, qui a ses propres spécificités par rapport aux autres métiers présents à la SNCF. Il arrive ainsi à fédérer chez les conducteurs près d'un tiers des voix aux dernières élections des délégués du personnel, alors que son poids est peu significatif lorsqu'il est reporté à l'ensemble des collègues. En réalité, ce n'est pas tant le poids de ce syndicat ni le métier particulier de conducteur, qui permet à la FGAAC d'obtenir gain de cause à leurs revendications. C'est uniquement le pouvoir qu'il détient par l'action syndicale, qui permet aux « roulants » d'obtenir une réponse positive à leurs revendications. Effectivement, 15 % des agents de conduite en grève peuvent paralyser 30 % des trains !

Selon une note de synthèse datée du 22 mars 2001, la Direction de la SNCF souligne que « l'existence d'un régime spécial pour les cheminots trouve ses fondements dans la spécificité des tâches, les contraintes de continuité du service public, les responsabilités liées à la sécurité des

⁴ C'est en 1966 que ces cinq organisations syndicales ont bénéficié de la présomption irréfragable de représentativité au niveau national interprofessionnel. Par conséquent, elles n'ont donc plus à prouver leur représentativité dans les entreprises et celle-ci ne peut pas leur être contestée. Elles bénéficient donc sans difficulté des pouvoirs et des ressources qui s'attachent à leur représentativité.

circulations ». Cette note rappelle donc indirectement que le régime spécial de la SNCF est lié au statut des cheminots. Il n'est donc pas possible de le modifier sans remettre en cause le statut. La SNCF supporte donc les avantages acquis au travers d'une cotisation normalisée de l'ordre de 28,44 % car ces avantages font partie intégrante du contrat social qui lie l'entreprise à ses salariés. Plus précisément, pour tout salarié nommé cadre permanent, son rattachement au statut lui procure le droit d'être automatiquement affilié au régime spécial de retraite de la SNCF. De ce fait, en entrant à la SNCF, chaque agent sait qu'il pourra y faire carrière avant d'atteindre un âge prédéterminé auquel il aura droit de partir avec une rémunération de substitution, la pension de retraite. En contrepartie, il est prêt à accepter des contraintes diverses voire à supporter une incidence sur sa rémunération d'activité, au travers du poids des cotisations sociales qui pèsent sur la masse salariale de l'entreprise. Par ailleurs, les départs à la retraite relativement tôt à la SNCF constituent la seule possibilité pour l'entreprise de réduire le nombre de cheminots sans licencier. C'est donc également une des raisons pour laquelle retarder l'âge de départ à la retraite est autant redouté par les cheminots que par la Direction.

Les positions du gouvernement sur le régime de retraite de la SNCF sont officiellement neutres. En réalité, l'avenir du régime est en pleine incertitude à court terme. En effet, le gouvernement a décidé de réformer uniquement le régime des fonctionnaires, en préférant envoyer le débat sur les régimes spéciaux au niveau des entreprises concernées.

Le but non avoué du gouvernement en voulant aligner le régime des fonctionnaires sur celui du régime de droit commun, est en réalité d'isoler inévitablement les régimes spéciaux dans les réformes des retraites pour les contraindre à terme de s'y plier.

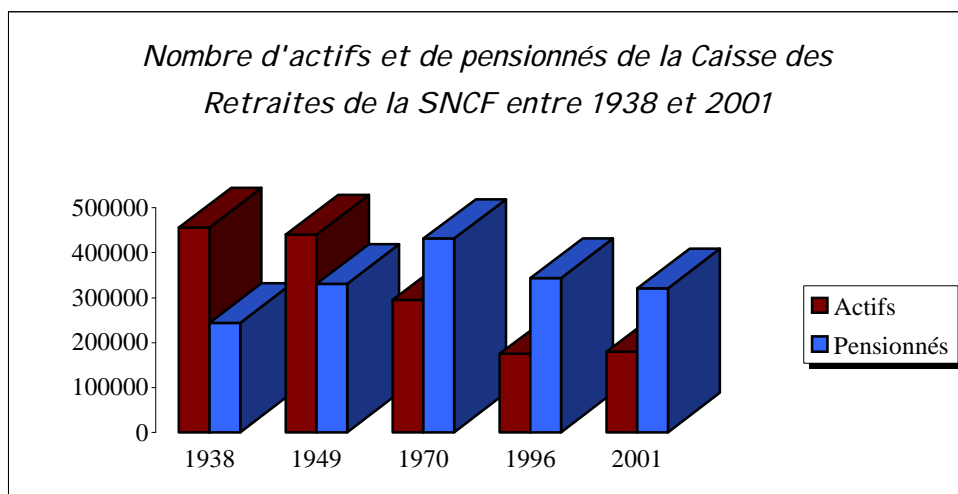
Troisième partie : Les problèmes actuels rencontrés et quelques voies de solutions

6/ Les principaux problèmes

Le déséquilibre démographique fortement négatif de la Caisse des retraites de la SNCF découle des restructurations massives, de la modernisation des techniques et des externalisations mais pas seulement. La politique volontariste de l'Etat dans les années soixante-dix pour favoriser le transport routier au détriment du rail, est une des raisons de la dégradation du ratio démographique. De ce fait, les cheminots ne sauraient être tenus pour responsables de ce rapport défavorable qui est avant tout dû aux suppressions d'effectifs

(environ 100 000 emplois en moins de vingt ans) qu'au vieillissement de ses agents dont la moyenne d'âge est de 40 ans au 31 décembre 2001, et qui connaît actuellement une tendance au rajeunissement du fait de nombreuses embauches depuis 1998. A ce titre, la structure actuelle du financement de la Caisse est légitime. Par ailleurs, le régime de retraite de la SNCF, qui s'apparente à un régime d'entreprise, est extrêmement sensible au ratio démographique, il est donc totalement tributaire des variations des effectifs des actifs dans l'entreprise. Par conséquent, les effets macroéconomiques sont quasi-immédiats : en période de récession, le déficit du régime se creuse en raison de la baisse du nombre d'actifs, donc de cotisants. C'est ainsi que les projections faites du ratio démographique du régime de la SNCF dans le rapport Charpin ainsi que dans le rapport du Conseil d'orientation des retraites, prévoient une stabilisation du ratio, avec au mieux 1 cotisant pour 1 retraité. Cependant, « les évolutions des ratios démographiques de chaque régime n'ont aucune pertinence pour juger du niveau souhaitable de la retraite de leurs salariés. Ce n'est pas parce que la structure démographique d'un régime se détériore plus que la moyenne que ses retraités doivent subir une baisse de leurs prestations⁵ ».

⁵ G. Dupont et H. Sterdyniak, *Quel avenir pour nos retraites ?* La Découverte, Repères (thèses et débats), p. 41 et 42, Paris, 2000



Ainsi, plus de 60 % des produits de la Caisse des Retraites viennent des contributions externes. La dépendance du régime aux contributions externes le fragilise donc énormément. C'est cette dépendance qui est stigmatisée. Il est en effet aisé de laisser supposer que les avantages acquis des cheminots sont d'autant plus financés par la collectivité que le nombre élevé des cheminots retraités atteste cette affirmation : ce serait parce qu'ils partent plus tôt à la retraite que la SNCF serait une entreprise « à fabriquer des retraités », d'où un ratio démographique fortement dégradé. Ce sentiment est en outre renforcé par le taux des cotisations salariales qui est très inférieur au secteur privé (10,14 % contre 7,85 %). Naturellement, cette affirmation est fautive puisque comme on l'a vu, ce n'est pas l'Etat qui finance les avantages mais la SNCF, au travers d'une cotisation normalisée.

Par ailleurs, le développement des embauches contractuelles au détriment des cadres permanents se fait au détriment du financement de la Caisse des Retraites. En effet, seule la carrière statutaire, après le commissionnement au cadre permanent, est prise en considération dans le décompte des annuités. Or, peu d'agents sont embauchés directement en qualité de cadre permanent, la grande majorité d'entre eux étant principalement embauchée dans l'entreprise comme contractuel, CDD ou CDI (en 2001, il y a eu 6 902 embauches de cadres permanents contre 17 485 contractuels dont 305 CDI et 17 180 CDD). S'il est vrai qu'un grand nombre de contractuels ne deviendra pas cadres permanents, la majorité sera cependant commissionnés. Or, toute la période passée en tant que contractuel exclut les futurs cadres permanents du statut et donc du régime spécial de retraite des cheminots. Ils cotisent alors au régime de référence.

L'ouverture des chemins de fer à des entreprises concurrentes est la véritable menace sérieuse du maintien du régime des cheminots et du statut des entreprises en général, cœur du pacte social entre l'Etat, l'entreprise et les cheminots. Poursuivant comme objectif principal la réalisation d'un marché unique dans lequel puisse s'exercer une « saine concurrence » entre entreprises marchandes, l'Europe communautaire ne laisse qu'une place résiduelle à ce qu'elle nomme les « services d'intérêt économique général ». Aussi, les chemins de fer ne font pas partis de ces services. Les Etats membres doivent donc s'engager à la libéralisation du transport ferroviaire. Les prémices sont apparues à la publication de la directive 91-440 du 29 juillet 1991, relative au développement de chemins de fer communautaires. De plus,

le livre blanc « Une stratégie pour revitaliser les chemins de fer communautaires » du 30 juillet 1996 précise encore de façon plus explicite les desseins de la Commission européenne.

Ce livre blanc précise que les nouveaux exploitants ne seraient pas soumis à l'obligation de préserver l'emploi. Et pour les personnels en place, la Commission indique que la restructuration entraînera un certain nombre de licenciements inévitables. Au regard de ces affirmations, si jusqu'à présent, le statut est le contrat social qui garantit aux cheminots des avantages sociaux en contrepartie de leur fidélité, ce statut deviendra un handicap compétitif lors de la libéralisation. Les syndicats, conscients de cet état de fait, sont donc pour la plupart prêts à négocier.

Jusqu'à présent, les gains de compétitivité de la SNCF sont dus principalement à la forte baisse de ses effectifs, à l'automatisation, aux nouvelles technologies... Cependant, malgré la baisse significative de ses agents, la SNCF demeure encore une entreprise à forte main-d'œuvre et elle lui coûte chère, non pas à en salaire net qui demeure peu élevé mais surtout à cause de certains avantages dont bénéficient les agents comme le régime spécial de retraite ainsi que la prise en charge du fonctionnement des organisations syndicales qui imposent des surcoûts que n'auraient pas à supporter des concurrents privés. Ainsi, ce qui était considéré comme « contrepartie » devient un handicap compétitif lorsque le besoin de flexibilité est mis en avant : le salaire et tous les avantages qui lui sont rattachés grâce au statut peuvent apparaître de plus en plus pesants sur la compétitivité et non plus un facteur positif du maintien de la main-d'œuvre dans l'entreprise. Pourtant, le statut est le contrat de confiance qui lie l'entreprise à ses agents : pour ces derniers, il est inconcevable qu'on puisse le toucher, le modifier et pire encore le faire disparaître. En effet, il faut bien considérer que la qualification acquise à la SNCF n'est guère monnayable à l'extérieur de l'entreprise et donc, que le cheminot ne dispose pas réellement de la liberté de changer d'employeur. Il est quelque sorte prisonnier de son entreprise. Il doit donc accepter comme un tout, un contrat global, salaire, conditions de travail et retraite.

7/ Les améliorations possibles

En premier lieu, modifier les conditions de retraite pour les jeunes embauchés est inutile car si l'on remet en cause les régimes particuliers, c'est essentiellement davantage pour des notions d'équilibre financier que pour des questions d'équité. Or, ces problèmes financiers se poseront bien avant que ces nouveaux embauchés ne fassent valoir leurs droits à la retraite. En fait, l'âge de la retraite doit être progressivement modifié dans le sens d'une harmonisation interprofessionnelle plus équitable, tout en prenant en compte la spécificité du travail des roulants et des autres agents qui travaillent en horaires décalés.

Réaffirmer le contrat social qui existe entre les agents, l'entreprise SNCF et l'Etat est indispensable pour que les individus aient de nouveau un cadre prévisible, qui s'est estompé depuis quelque temps. Cette réaffirmation doit s'accompagner par la confirmation du maintien de plusieurs critères afférents au régime de retraite de la SNCF. En effet, plus que pour le régime général, les cheminots ont parfaitement conscience que le régime de retraite de la SNCF est fortement dépendant de son ratio démographique. Ainsi, le premier signe visible pour les agents serait une politique active de l'emploi par l'entreprise. Néanmoins, cette première solution est quasiment impossible à atteindre pour plusieurs raisons. En effet, le retard accumulé depuis les années soixante-dix n'est plus rattrapable et une relance de l'embauche dans l'entreprise, empêchera surtout au ratio de se détériorer. D'autres solutions seraient alors d'accroître la contributivité de l'entreprise et des salariés dans le financement de leur Caisse des Retraites, soit en augmentant le taux de cotisations sociales, soit en alignant l'âge de départ à la retraite à celui fixé dans le régime général. Enfin, le maintien de l'article 30 du cahier des charges est très important : c'est un signal fort à la direction des salariés de l'entreprise, pour leur signifier qu'il est normal que la solidarité nationale finance le ratio démographique dégradé.

L'emploi est le premier argument avancé par les syndicats pour l'amélioration du financement de la Caisse des Retraites de la SNCF. En effet, pour que le régime atteigne l'équilibre financier, sans intervention extérieure, que ce soit celle de l'Etat ou celles des autres régimes par les mécanismes de compensations, l'unique solution est l'accroissement des embauches. Comme tout régime d'entreprise, le régime de retraite de la SNCF est donc très sensible aux évolutions des variables macroéconomiques. Ainsi, dès que la situation économique s'est améliorée, l'entreprise obtenant de bons résultats, elle a alors pu à nouveau créer des emplois après des années de « gels ». Immédiatement, le rapport de dépendance démographique s'est redressé, même si ce n'est que légèrement. Cependant, il ne suffit pas à la SNCF de créer de nouvelles embauches pour résoudre le problème de financement du régime. Plus précisément, celle-ci ne peut créer plus d'emplois que nécessaire dans l'unique but d'améliorer les résultats de sa Caisse des Retraites. En outre, le déficit financier de ladite Caisse serait alors reporté sur les comptes de l'entreprise. Or, la SNCF n'a pas intérêt à faire ce transfert dans la mesure où la Caisse des Retraites bénéficie de subventions de l'Etat que l'entreprise n'obtiendrait pas en cas de report sur ses comptes.

Si les effectifs étaient stabilisés à leur niveau actuel, ce qui est l'hypothèse de travail du Ministère des transports, la situation du régime devrait tendre à s'améliorer (un retraité pour un actif), - ce que reconnaissent le rapport Charpin et celui du COR qui indiquent que le besoin de financement n'évolue que faiblement – sans pour autant permettre de retrouver l'équilibre. Pour y parvenir, il faudrait que les politiques actuelles d'externalisation des activités soient remises en cause et que l'actuelle mise en concurrence de la SNCF avec d'autres intervenants ferroviaires (fût-elle limitée à quelques sillons) ne devienne pas nationale.

A durée de carrière fixe, la réponse optimale à la hausse de la durée de vie est une baisse du revenu sur l'ensemble de la carrière et non une modification du rapport retraite/revenu d'activité. Et dans les systèmes bismarckiens, le taux de cotisation est la variable d'ajustement traditionnelle permettant d'adapter les systèmes aux évolutions. Or, la part des cotisations sociales et surtout salariales dans le financement de la Caisse des Retraites est peu importante. Cependant, augmenter les cotisations sociales signifierait accroître le coût du travail. L'éventuelle augmentation du taux de cotisation est donc généralement mal perçue. Si l'on décidait d'augmenter les cotisations patronales de la SNCF, cela aurait un impact sur sa compétitivité. De plus, l'entreprise, qui est déjà en déficit ne peut supporter un taux supérieur à celui qui a été fixé selon les principes de l'article 30 du cahier des charges. A l'inverse, bien que le taux de cotisation des salariés soit aligné sur celui de l'ensemble des entreprises et administration du secteur public et fixé par décret, on pourrait penser qu'il n'est pas équitable que les salariés de la SNCF bénéficient d'un taux de cotisation inférieur à celui des salariés du privé. Or, les salariés pourraient accepter de prendre en charge une partie des contributions exceptionnelles, dans la mesure où elle ont été créées afin de strictement financer les avantages acquis existants dans le régime de retraite de la SNCF. Cette acceptation de la part des salariés à contribuer davantage au financement de leur régime serait par ailleurs perçue comme un signal positif fort à l'égard de la collectivité.

Par conséquent, il serait judicieux d'aligner le taux de cotisation salariale sur celui du régime général car ainsi, les salariés du privé et les non salariés, plus soucieux de comparer leur taux de cotisation à celui des agents de la SNCF et non à celui de l'entreprise, auront moins l'impression que c'est la solidarité nationale qui finance le régime de retraite de la SNCF et ses avantages. Naturellement, pour que la hausse de cotisation soit acceptable et qu'elle ne pèse pas trop sur les revenus, il faudrait qu'elle augmente progressivement dans le temps, sur plusieurs décennies.

Le recul de l'âge de la retraite est souvent préconisé pour équilibrer le système. Dans le cas du régime de retraite de la SNCF, la question de l'âge de départ à la retraite est quasiment un tabou. C'est d'ailleurs la question de l'alignement de l'âge de départ du régime de retraite de la SNCF (et de l'ensemble des régimes spéciaux) sur celui du régime général qui a été la principale cause du conflit de 1995. Et pourtant, l'un des principaux problèmes du régime de retraite de la SNCF est que, pour partir à la retraite avec une pension à taux plein, un cheminot doit remplir deux conditions : être âgé d'au moins de 55 ans (50 ans pour les conducteurs) et avoir travaillé durant 25 ans minimum à la SNCF. Or, bien que cet âge soit le minimum accordé, il apparaît que depuis la politique « d'écroulage » de l'emploi à la SNCF des années soixante-dix, la Direction de l'entreprise ainsi que les agents ont en quelque sorte pris l'habitude de (laisser) partir à la retraite dès qu'ils atteignent l'âge de 55 ans. Cependant, en moyenne, à l'âge de 55 ans, un cheminot a travaillé 32 ans, soit 8 années de moins de ce qui est demandé aux salariés du privé pour qu'ils puissent bénéficier d'une retraite à taux plein. Ainsi, donner la possibilité aux agents qui le souhaitent de partir à 60 ans devrait être possible à la SNCF. En effet, il ne faut pas oublier que l'âge légal de départ à la retraite à la SNCF est de 60 ans. Il faudrait que l'entreprise puisse le remettre à l'ordre du jour, non pas de façon autoritaire et unilatérale mais concertée avec les agents intéressés. Actuellement, on assiste à des situations paradoxales où la SNCF met à la retraite des agents après qu'ils aient accompli toutes les conditions, pour les réembaucher ensuite dans ses filiales, avec un contrat de droit privé.

Toutefois, l'ensemble des syndicats rejette l'hypothèse de retarder l'âge de départ à la retraite au motif fort légitime, qu'il ne peut être question de reculer l'âge de la retraite dans une période économique où près de 10 % de la population active est au chômage. Pour les agents et leurs représentants, le recul de l'âge de départ à la retraite ne pourra être discuté uniquement lorsque le marché du travail sera sensiblement amélioré. Ainsi la mesure phare proposée par le rapport Charpin

qui préconise de faire passer progressivement à quarante-deux années et demie la durée de cotisations nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, n'est acceptable que si effectivement la société peut assurer quarante-deux années et demie d'emploi.

En aucun cas le rapport démographique, largement négatif, de la Caisse des Retraites de la SNCF est une raison suffisante pour ordonner aux agents affiliés à la Caisse de faire des efforts, soit en diminuant le montant de la pension pour les retraités, soit en augmentant significativement le taux de cotisations sociales des actifs et de l'entreprise (déjà très élevées en ce qui concerne l'entreprise) afin qu'il y ait une juste contributivité du régime, c'est-à-dire que ce sont les cotisations qui doivent strictement payer les prestations. Le rapport démographique ne peut remettre en cause le régime de retraite spécial dans la mesure où son financement doit être du ressort de la solidarité nationale et non celui de l'entreprise. Cela serait en effet injuste, au sens de l'équité sociale. Ceci est d'ailleurs d'autant plus exact qu'au sein du régime général, des compensations automatiques entre les entreprises privées existent. Ainsi, comme le souligne fort justement les syndicats, l'article 30 du cahier des charges qui confère à l'Etat la responsabilité du financement du déficit démographique du régime ne peut être dénoncé et doit donc être maintenu.

Conclusion

L'ambition d'universalité affirmée en 1945 lors de la création de la Sécurité sociale est aujourd'hui atteinte, tous les Français sont couverts par l'assurance vieillesse. Pacte entre les générations, organisant de larges redistributions, elle assure la cohésion sociale. Cependant, la maturation du système a pour conséquence un problème d'équilibre de son financement. C'est ainsi que si l'on remet aujourd'hui en cause le régime de retraite de la SNCF, c'est essentiellement davantage pour des notions d'équilibre financier que pour des questions d'équité. En l'occurrence, si certains préconisent une modification des conditions de départ à la retraite pour les nouveaux embauchés, cela ne résoudrait en rien le problème de financement. En effet, ces problèmes financiers se poseront bien avant que ces nouveaux embauchés ne fassent valoir leurs droits à la retraite.

Avant toute réforme, il faut préalablement se demander si nous sommes des travailleurs assurés sociaux ou des citoyens solidaires ? En effet, notre système basé sur le modèle bismarckien a pour fondement l'assurance contre les risques sociaux, à partir de la redistribution du salaire entre cotisants. Cependant, au fur et à mesure, la solidarité nationale basée sur le modèle beveridgien, intervient de plus en plus dans notre système. Par conséquent, la recherche des voies possibles de la réforme est en réalité une tâche beaucoup plus difficile. En l'occurrence, la réforme extrême consisterait à démanteler les régimes légaux de sécurité sociale. Ceux-ci seraient remplacés par un filet de sécurité minimum géré par l'Etat qui aurait pour fonction d'atténuer la pauvreté parmi les personnes âgées. L'essentiel de la pension serait constitué par des mécanismes d'épargne obligatoire qui s'appliqueraient à l'ensemble des catégories sociales et seraient gérés par le secteur privé : C'est ainsi qu'en 1994, la Banque mondiale a publié un rapport proposant un démantèlement des régimes actuels de sécurité sociale et leur remplacement par un nouveau système conçu autour du principe de l'épargne obligatoire⁶. Toutefois, la mise en œuvre d'une telle démarche paraît largement irréaliste tant elle tient peu compte de la réalité actuelle du pays et de l'histoire de la construction des systèmes de retraite.

C'est ainsi que l'histoire du régime de retraite de la SNCF nous éclaire sur ce sujet en plusieurs points. D'une part de tout temps, les relations conflictuelles dans l'entreprise ont existé notamment parce que les syndicats ont toujours été fortement implantés à l'intérieur de la SNCF et que la structure de l'entreprise, très rigide (une gestion du personnel quasi-militaire), a conduit à ces débordements. D'autre part, on se rend compte que rapidement, et surtout avant l'unification des entreprises des chemins de fer privés en une seule et même entité, les cheminots s'étaient déjà unis pour la création d'un régime de retraite : cela démontre bien à quel point les agents souhaitaient la création de leur régime et cela nous indique également aujourd'hui, leur détermination à vouloir le conserver. C'est la volonté des cheminots qui a permis la création du régime actuel de retraite. Aussi,

⁶ Cf. World Bank, *Averting the Old Age Crisis : Policies to Protect the Old and Promote Growth*, New York : Oxford University Press, 1994.

il faut que les individus, comme c'est le cas pour les cheminots, continuent à vouloir le maintien de leur régime pour que celui-ci ne disparaisse pas, même si le prix est élevé. Il faut en effet retenir que depuis $\frac{3}{4}$ de siècle, les retraites des cheminots ont souvent été remises en cause et presque toujours en raison des avantages du régime mais aussi de la situation financière des Chemins de fer et du contexte économique et politique. Les Ministères successifs ne font d'ailleurs pas preuve de beaucoup d'imagination en ce domaine, les mesures actuelles pour réduire les effectifs ou les mesures envisagées pour les retraites des cheminots sont très semblables à des tentatives de réformes datant des années trente. Cependant, les cheminots ont toujours su se battre durement pour conquérir et maintenir leur régime de retraite.

Toutefois, la possibilité de plus en plus prégnante de la libéralisation du rail comme elle est préconisée par l'Union européenne, est la véritable menace sérieuse à l'encontre du régime particulier de la SNCF mais aussi pour l'avenir de la SNCF dans son ensemble en tant que service public. Comme un certain nombre de syndicats est persuadé du danger de la disparition en état du régime, ils anticiperont la démarche en acceptant d'établir un véritable dialogue social avec les autres acteurs du régime (Etat et Direction de l'entreprise) sur la question de l'avenir du régime de retraite de la SNCF lors des négociations courant 2003.

De part leur comportement, ils espèrent ainsi avoir une marge de manoeuvre qu'ils n'auront peut être plus lorsque la concurrence dans les transports ferroviaires sera effective. En effet, la grève en tant qu'élément déterminant du rapport de force des salariés et largement utilisée par les organisations syndicales présentes à la SNCF, verra sa capacité de nuisance diminuée de manière significative dès lors que l'entreprise ne sera plus en situation de monopole. En outre, la libéralisation des transports ferroviaires aura des conséquences beaucoup plus profondes que la simple remise en question du régime de retraite de la SNCF : c'est le statut même, cœur du pacte social entre l'Etat, l'entreprise et les cheminots qui s'en trouvera fondamentalement modifié, voire qui disparaîtra.

Les syndicats qui ont conscience de cet état de fait, sont donc prêts à négocier, même à faire quelques concessions mais ils savent pertinemment que les agents sont attachés à quelques grands principes liés à leur régime, qu'ils refuseront absolument de remettre en cause. Pourtant, cette problématique est cruciale puisque près d'un cheminot sur deux aura pris sa retraite entre 1999 et 2010. Si l'on ajoute à ce phénomène démographique les besoins en effectifs dus à l'application des 35 heures et la nécessité de disposer de personnel pour faire face à la croissance des trafics, on estime à douze ans de recrutement intensif. D'ici 2010, 54 000 cheminots vont cesser leur activité professionnelle. Cependant, le rythme des embauches dépend également fortement des résultats de l'entreprise. Et malgré l'accélération des départs en retraite et des postes laissés vacants car ils ne seront pas tous remplacés, les syndicats ne veulent pourtant nullement remettre en cause l'âge de départ à la retraite car selon eux, il fait parti des acquis « chèrement obtenus » qu'ils comptent maintenir. Aussi, pour « détourner leur immobilisme », la mise en place d'une retraite à la carte, librement choisie par les protagonistes, devrait être instaurée pour permettre aux agents qui le désirent, de partir à l'âge de 60 ans. Cependant, si cette proposition peut être logiquement acceptée par les syndicats car c'est du ressort de la volonté individuelle, l'acteur le plus réticent à son application sera certainement la Direction de l'entreprise. En effet, ne pouvant recourir aux préretraites ni aux licenciements au motif économique, l'âge précoce de départ à la retraite autorisé par le statut, lui permet de se séparer de ses salariés. Par contre, les syndicats sont beaucoup plus souples en ce qui concerne l'évolution du taux de cotisation. Enfin des clivages existent entre différentes catégories de personnel à la SNCF (en particulier les agents de conduite qui sont plutôt isolés dans l'entreprise), en ce qui concerne la répartition des efforts demandés aux salariés et cela se traduit comme un point de blocage des réformes engagées par les présidents successifs. Les agents de conduite ont notamment toujours eu suffisamment de pouvoir de nuisance pour faire reporter sur d'autres catégories l'essentiel des coûts des réformes.

Par ailleurs, en ce qui concerne le déficit de la Caisse des Retraites de la SNCF, il est nécessaire de faire la part de ce qui provient de sa structure démographique et de ce qui provient de ses privilèges spécifiques. Sa structure démographique provient de la chute des embauches au sein de l'entreprise, qui s'est accélérée dans les années soixante-dix. Les évolutions du ratio démographique du régime n'ont donc aucune pertinence pour juger du niveau souhaitable de la retraite de ses salariés.

Néanmoins, en 2040, si l'âge de départ demeure ce qu'il est aujourd'hui, il y aura du fait du vieillissement de la société française, cinq retraités pour six personnes au travail, contre trois actuellement. La plupart des régimes seront donc fortement déficitaires, et des adaptations nécessaires vont être une nouvelle fois réclamées au régime général. Cette fois, les régimes spéciaux seront aussi appelés à participer. « Il est donc nécessaire et légitime de modifier notre système de retraite. Mais rien n'oblige à envisager ces transformations sur un mode régressif. Des adaptations positives des systèmes de protection sociale sont non seulement possibles mais, surtout, nécessaires⁷ ». En effet, un alignement brutal des régimes spéciaux sur le privé n'est pas concevable. Une solution plus facile à mettre en œuvre serait d'aboutir à une certaine convergence entre les régimes, par un rapprochement suffisant des règles qui définissent les droits accordés aux futurs retraités, chacun devant s'inscrire dans un cadre négocié entre les partenaires sociaux et l'Etat. Cette harmonisation devrait passer non par une détérioration des taux de remplacement dans les régimes spéciaux, mais au contraire par une amélioration du taux offert par les retraites du privé pour qu'en principe, 1 euro de cotisation payée aujourd'hui doit donner droit à une pension comparable quel que soit le régime.

De plus, la dissolution du régime spécial de la SNCF dans le régime général aura pour seule consolation de voir supprimer certains avantages, qui en termes de coûts sont beaucoup moins excessifs que ceux liés au rapport de dépendance démographique, largement négatif. Cependant aligner le régime de retraite de la SNCF sur celui de droit commun ne résoudra pas le problème de déficit de la Caisse des Retraites. Ainsi, la véritable conséquence serait que le déficit du régime de la SNCF soit transféré sur les comptes du régime de droit commun et qu'il ne soit plus supporté par l'Etat.

La solution la plus naturelle est par conséquent de programmer une augmentation progressive du taux de cotisation, autrement dit de suivre la logique d'un système par répartition. Effectivement, dans les systèmes par répartition, et *a fortiori* dans les systèmes de type bismarckien, le taux de cotisation est la variable d'ajustement traditionnelle permettant d'adapter les systèmes aux évolutions. Ce taux a longtemps évolué de manière à suivre l'évolution du ratio actifs/retraités et à équilibrer prestations et cotisations. Dans les faits, l'augmentation des taux de cotisation est désormais souvent présentée comme préjudiciable voire impossible. Le système coûte effectivement cher, mais chacun peut apprécier la contrepartie en cas de départ à la retraite par exemple. Son universalité croissante, qui veut que tout le monde paye pour des prestations qui profitent à tous, est au cœur du consensus dont il bénéficie. Ce n'est donc pas les réformes visant plutôt à limiter les dépenses et le montant des prestations qui sont les plus préférables, bien au contraire !

Les principaux rapports commandés par l'ancien gouvernement confirment que le rapport de dépendance démographique du régime de retraite de la SNCF va se stabiliser : il n'atteindra pas l'équilibre mais il ne se dégradera pas non plus. Toutefois, cette affirmation doit être relativisée car les projections du régime se font à partir des données actuelles et ne tiennent pas compte d'une éventuelle libéralisation du rail. Ceci est normal car tout le monde ignore quel sera l'impact de la mise en concurrence de l'entreprise avec d'autres compagnies de chemins de fer et si cela aura pour conséquence une modification du statut.

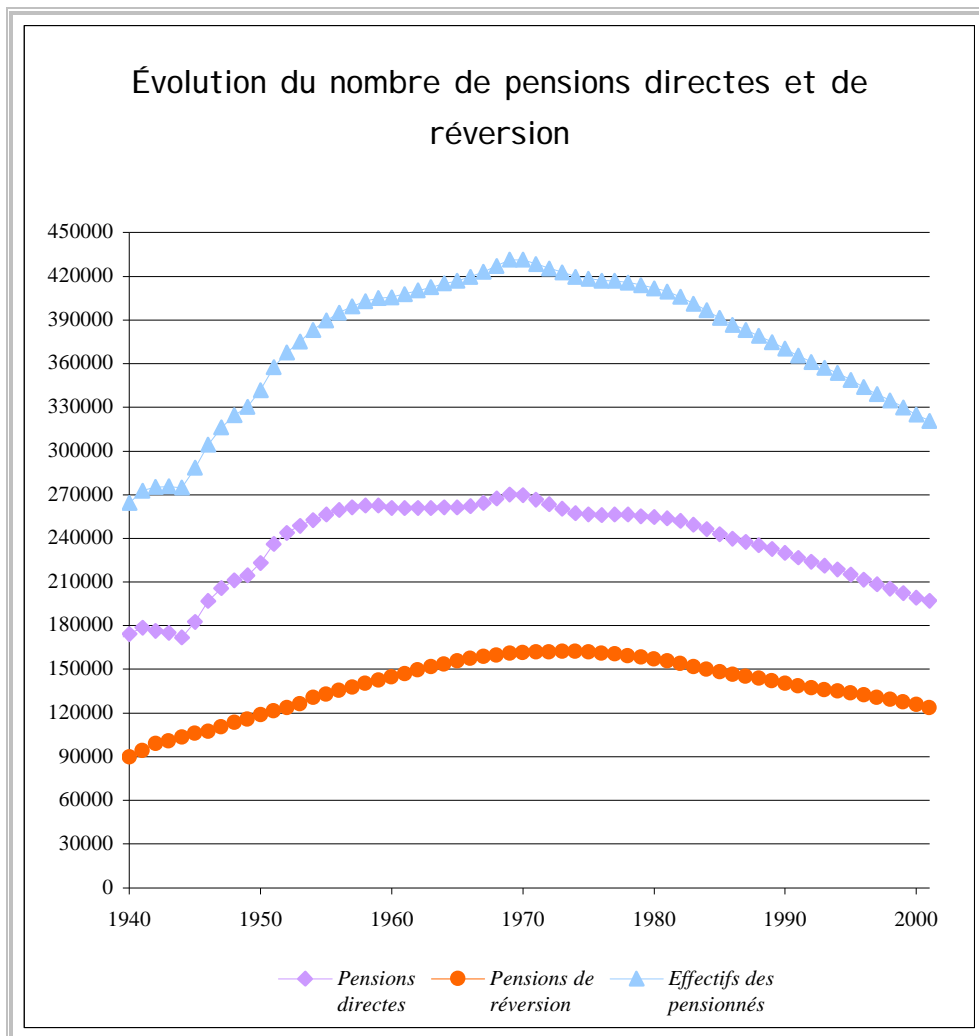
En réalité, une réforme ne peut être imposée à la société. Sa réussite se situe plutôt dans l'engagement d'un processus de décision au cours duquel le débat entre les différents acteurs concernés joue un rôle essentiel. Une étude du BIT a ainsi montré que le succès d'une réforme des retraites était conditionné à la recherche préalable d'un large consensus et qu'en l'absence d'une concertation sociale suffisante, la pérennité des réformes s'avérait très fragile. En fait, ce sont les organisations syndicales, qui regroupent des actifs et des retraités, qui doivent proposer une stratégie cohérente et équitable pour l'avenir. C'est leur rôle de consulter les travailleurs pour leur demander d'arbitrer entre niveau des retraites, niveau des cotisations, âge de départ à la retraite. Cependant, les organisations syndicales ne font que répondre voire riposter aux propositions faites par le gouvernement, sans pour autant véritablement proposer des solutions. Souvent, elles préfèrent nier le

⁷ Concialdi P., *Réformer la protection sociale ? Le débat sur les retraites*, Emploi et protection sociale, Cahier français n°292, p.116, Paris, 1997.

problème en disant que la situation n'est pas aussi catastrophique, notamment parce que le déséquilibre démographique du régime, qui est la principale cause de son déficit, est dû à une politique des Transports volontariste néfaste pour le rail. Les syndicats ont donc du mal à accepter l'idée que, s'ils veulent maintenir le niveau des retraites et l'âge actuel de départ à la retraite, ils doivent accepter une hausse des prélèvements sur les salaires, car s'ils acceptent, ce serait à la condition que l'on augmente le salaire des cheminots !

Enfin, au-delà de la question du régime de retraite de la SNCF, se pose celle de l'incertitude de l'avenir de la SNCF : Est-ce que l'entreprise telle que nous la connaissons (monopole, service public) va continuer à perdurer dans le temps et si oui, le statut de la SNCF comme pacte social et moral entre l'Etat, l'entreprise et les agents va-t-il être maintenu en état. Bon nombre de représentants syndicaux craignent l'arrivée, bientôt effective de concurrents. Ainsi, depuis le 16 mars 2003, le fret n'est officiellement plus un monopole de la SNCF. Et dans trois ans, si rien n'évolue, le monopole de la SNCF sur le transport des personnes sur ses lignes intérieures disparaîtra à son tour.

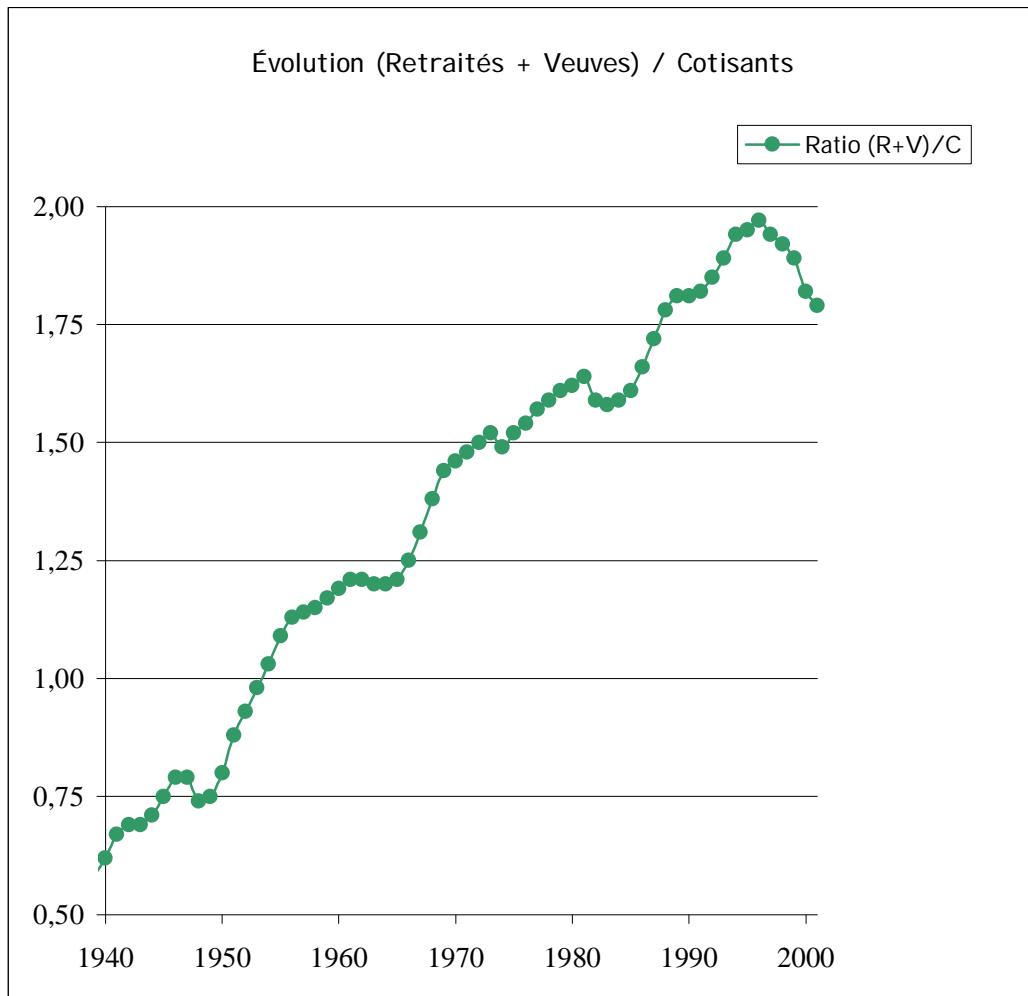
Représentation graphique de l'évolution des pensionnés



Rapports démographiques inversés du régime

Contrairement au ratio démographique qui est souvent cité dans le mémoire, celui du graphique est inversé : ainsi, c'est le nombre de pensionnés reporté sur le nombre de cotisants qui est illustré et non le contraire ! Si c'est le rapport inversé qui a été choisi plutôt que celui qui a été repris tout au long du mémoire, c'est parce, visuellement, il illustre mieux la tendance.

Il se lit de la manière suivante : En 1938, il y avait 0,53 pensionné (retraités et veuves) pour 1 actif cotisant alors qu'en 2001, il y a 1,78 pensionnés pour 1 actif cotisant.



Glossaire

Les sigles syndicaux

Les 5 confédérations de salariés représentatives sur le plan national

CFDT : Confédération française démocratique du travail, créée en 1964. Secrétaire général : M. Chèreque.

CFE-CGC : Confédération française d'encadrement – Confédération générale des cadres, créée en 1944 sous le sigle CGC. Président : Jean-Luc Cazettes.

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens, créée en 1919. Président : Alain Deleu.

CGT : Confédération générale du travail, créée en 1895. Secrétaire général : Bernard Thibault.

CGT-FO : Confédération générale du travail – Force ouvrière, créée en 1947. Secrétaire général : Marc Blondel.

Autres organisations de salariés présentes à la SNCF

FGAAC : Fédération générale des agents autonomes de conduite. A l'origine du Groupe des Dix (1981), la FGAAC en faisait partie mais ce n'est plus le cas. Secrétaire général : M. Lasne.

Groupe des Dix : fondé en 1981, il regroupe différents syndicats catégoriels dont *les syndicats SUD* (Syndicats unitaires et démocratiques). Ces derniers sont nés en 1989 suite au départ de certains militants de la CFDT et a construit son expansion à partir des PTT.

SNCS : Syndicat national des cadres supérieurs des chemins de fer. Syndicat propre à la SNCF. Président : Jean Wieland.

UNSA : Union nationale des syndicats autonomes, créée en 1993 lorsque quelques syndicats autonomes du secteur public et des minoritaires ayant quitté FO ont préféré se doter d'un pôle indépendant plutôt que de fusionner avec des confédérations existantes. L'UNSA comprend notamment la FEN (Fédération de l'éducation nationale).

L'organisation patronale dont la SNCF fait partie

MEDEF : Mouvement des entreprises de France qui a pris la suite du CNPF (Conseil national du patronat français) en 1998. Président : Ernest-Antoine Seillière.

Les sigles relatifs aux retraites

Les différents régimes de retraite

Les régimes de base

CNAV : Caisse nationale d'assurance vieillesse. Elle gère les retraites de base de la Sécurité sociale.

MSA : Mutuelle sociale agricole. Pour les salariés agricoles.

Les régimes spéciaux

CANSSM : Caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines.

CNRACL : Caisse des retraites des agents des collectivités locales, fonction publique territoriale et hospitalière.

CPR : Caisse de prévoyance et de retraite. C'est la caisse de la SNCF qui gère la protection sociale des agents de la SNCF, dont les principaux risques sont la santé et la retraite.

FPE : Fonction publique d'Etat, fonctionnaires civils et militaires, gérés par le service des pensions.

Les régimes non salariaux

CANCAVA : Caisse autonome nationale de compensation de l'assurance vieillesse artisanale.

CNAVPL : Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales.

MSA : Mutuelle sociale agricole. Pour les exploitants agricoles.

ORGANIC : Organisation nationale de l'industrie et du commerce. Ce régime concerne les commerçants et les entrepreneurs.

Les régimes complémentaires de retraite

AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres. Elle coordonne l'activité des caisses de retraite des cadres. Elle a été créée en 1947 et regroupe à l'heure actuelle 34 caisses de retraite. Elle est née suite à un accord conventionnel entre employeurs et représentants des salariés cadres.

ARRCO : Association pour le régime des retraites complémentaires des salariés. Elle coordonne l'activité des caisses de retraite des salariés non cadres. Elle a été créée en 1962 et regroupe à ce jour 77 caisses de retraite. Comme pour l'AGIRC, l'ARRCO a été créée par une convention entre les fédérations patronales et les syndicats des salariés du secteur privé et semi-public.

IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques.

Bibliographie

Livres

✎ Bessay G., *Le conflit SNCF : les vrais enjeux*, IFRET (Institut, Fer, Route, Etudes, Transport) éditions, Paris, 1996 ;

✎ Charpin J. M., *L'avenir de nos retraites*, Rapport au Premier ministre, éditions la Documentation française, collection des rapports officiels, Paris, 1999 ;

✎ Chavigné J.J. et Filoche G., *Les retraites : réponse au MEDEF*, éditions Ramsay, Paris, 2001 ;

✎ Commissariat général du Plan : Groupe de travail présidé par Briet R., *Perspectives à long terme des retraites*, éditions la Documentation française, Paris, 1995 ;

✎ Concialdi P., *Réformer la protection sociale ? Le débat sur les retraites*, éditions la Découverte, collection Emploi et protection sociale, Cahier français n°292, Paris, 1997 ;

✎ Conseil d'orientation des retraites, *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations*, Rapport au Premier ministre, éditions la Documentation française, collection des rapports officiels, Paris, 2001 ;

✎ Cour des comptes, *rapport 1997 au Parlement sur la Sécurité sociale : extrait sur le régime spécial de la SNCF* ;

✎ DREES., *Le montant des retraites perçues en 2001*, études et résultats n°183, éditions la Documentation Française, Paris, juillet 2002 ;

✎ Dupont G. et Sterdyniak H., *Quel avenir pour nos retraites ?*, éditions la Découverte, collection Repères (Thèses et débats), Paris, 2000 ;

✎ Esping-Andersen G., *The three world of welfare capitalism*, Polity Press, Cambridge, 1990;

✎ Friot B., *Assurances sociales, solidarité nationale, salaire socialisé*, Revue de l'IRES n°30, Paris, 1999 ;

✎ Khalfa P. H. et Chanu P. H. (Fondation Copernic), *Les retraites au péril du libéralisme*, éditions Syllepse, Paris, 2000 ;

✎ Labourdette A., *Les régimes de retraites*, éditions PUF, collection Que sais-je ?, Paris, 1989 ;

✎ Lamming C., *Cinquante ans de traction à la SNCF*, éditions du CNRS, Paris, 1997 ;

✎ Le Duigou J. C. et Toulisse J. M., *L'avenir des retraites*, éditions de l'Atelier, Paris, 1999 ;

✎ L'Observatoire des retraites, *les chiffres de la retraite*, Paris, mars 2002 ;

✎ Math A., *Quel avenir pour les retraites par répartition en Europe ?*, Revue de l'IRES, Paris, 2001 ;

- ☞ Mériaux O., *La négociation salariale dans les entreprises publiques à statut : les cas d'EDF-GDF et Air France*, Revue de l'IRES n°32, Paris, 2000 ;
- ☞ Palier B. et Bonoli G., *La montée en puissance des fonds de pensions : une lecture comparative des réformes des systèmes de retraite, entre modèle global et cheminements nationaux*, Paris, 2000 ;
- ☞ Parant A., *Retraites : La confusion organisée « le débat sur l'avenir des retraites en France »*, Revue Futurible, Paris, avril 2001 ;
- ☞ Pauliat H., *La retraite des agents publics en Europe : états des lieux, problématiques et devenir*, éditions Presses universitaires de Limoges (PULIM), Paris, 1999 ;
- ☞ Reynaud E. (coordonné par), *Les retraites dans l'Union européenne : adaptation aux évolutions économiques et sociales*, éditions L'Harmattan, Paris, 1998 (avec P. Concialdi, B. Davies, G. Hughes, F. R. Pizzuti, H. D. Steinmeyer) ;
- ☞ Sterdyniak H., *Retraite : le diable est dans les détails*, La Lettre de l'OFCE n°220, Paris, 11 avril 2002 ;
- ☞ Viossat J.C., *Les retraites : enjeux, crise et solutions*, éditions Flammarion, collection Dominos, Paris, 2000 ;
- ☞ World Bank, *Averting the Old Age Crisis : Policies to Protect the Old and Promote Growth*, New York , Oxford University Press, 1994.

Documents internes

La Direction

- ☞ Caisse des Retraites de la SNCF, rapports 2000 et 2001 ;
- ☞ Extrait du règlement intérieur intitulé *Régime de sécurité sociale du personnel cadre permanent et Assurances vieillesse et invalidité*, Paris, 1997 ;
- ☞ Les infos : Le journal bimensuel d'information interne de la SNCF n°150 du 8 au 21 mars 2002, 1999-2010 : *Douze ans pour renouveler la moitié des cheminots*, p.2-3 ;

Les syndicats

CGT

La Tribune des cheminots

- ☞ N°793 de mai 2002, *Les cheminots se paient leurs acquis*, p. 12 ;
- ☞ N°792 d'avril 2002, *L'évolution de la démographie conduit-elle aux fonds de pension ?*, p. 12-13 ;

CGT-FO

- ☞ Rapport d'activité de la XIIIe Conférence nationale des retraités, le 6 juin 2002 ;

FGAAC

- ☞ Rapport d'activité du 56^e Congrès fédéral de la FGAAC, novembre 2000 ;

SUD-Rail

- ☞ Le canard du SUD n°2, 3^e trimestre 1999, *Retraite.... Préparons la riposte !* (dossier spécial).

UNSA-Cheminots

- ☞ La gazette du 42^e congrès de l'UNSA-Cheminots du 25 juin 2001, document d'orientation syndicale de l'UNSA Fédération des Cheminots, p.27 ;