

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 11 février 2009 à 9h30

« Les régimes de la Fonction publique et les autres régimes spéciaux : le point sur les réformes récentes »

<b>Document N°10</b>
----------------------

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>
---

## **Les mesures d'accompagnement de la réforme prises à la SNCF**

*SNCF – Direction des ressources humaines*

*Janvier 2009*

## Note pour le Conseil d'orientation des retraites

### Les mesures d'accompagnement de la réforme du régime spécial de retraite de la SNCF

#### 1. Les différentes étapes de la réforme du régime spécial de retraite de la SNCF

##### a) Les orientations des pouvoirs publics

Les pouvoirs publics ont lancé le processus de la réforme des régimes spéciaux de retraite par la publication le **10 octobre 2007** du « **Document d'orientation relatif à la réforme des régimes spéciaux de retraite** ». Ce document fixe l'objectif de la réforme : « harmoniser, pour le présent et l'avenir, les principaux paramètres de ces régimes avec ceux applicables au régime de retraite de la fonction publique » et précise le maintien des spécificités de chacun des régimes spéciaux. Il comprend deux parties :

→ Il définit les principes communs d'harmonisation portant sur la progressivité de la réforme, la durée de cotisation, l'âge de départ à la retraite, l'introduction d'une décote et d'une surcote et l'indexation des pensions sur les prix, le calcul de la pension et le régime des bonifications ;

→ il énonce les thèmes relevant de la négociation de branche ou d'entreprise : prise en compte de la spécificité des métiers, l'emploi des seniors, complément de retraites pour les salariés, durée minimale de service pour bénéficier du régime spécial, rachat des années d'études, avantages familiaux et conjugaux, prise en compte du handicap et de l'invalidité.

Après les premières concertations entre les pouvoirs publics, les organisations syndicales et les entreprises publiques, des « **Eléments complémentaires au document d'orientation relatif à la réforme des régimes spéciaux de retraite** » ont été publiés le **6 novembre 2007**. Ce document précise la date d'entrée en vigueur de la réforme (1<sup>er</sup> juillet 2008) afin de ne pas pénaliser les agents proches du départ à la retraite, modifie les modalités d'application de la décote en plafonnant à 14 le nombre maximum de trimestres de décote, confirme l'indexation des pensions sur les prix à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et précise les modalités de prise en compte de la spécificité des métiers dans le cadre de la suppression des bonifications pour les nouveaux embauchés.

##### b) Les négociations dans l'entreprise

La SNCF a organisé des réunions de concertation avec les organisations syndicales souhaitant négocier les 30 octobre, 6 et 9 novembre 2007. Les négociations réunissant l'entreprise, les représentants des pouvoirs publics et l'ensemble des organisations syndicales se sont déroulées sous la forme de six tables rondes tenues les 21 et 29 novembre, 4, 7, 10 et 14 décembre 2007. Des réunions techniques avec les organisations syndicales ont été organisées avant chacune des tables rondes afin de préparer et d'approfondir les thèmes soumis à la négociation.

Au cours des tables rondes, les négociations ont porté principalement sur l'harmonisation des paramètres du régime, l'introduction ou l'aménagement de certains dispositifs dans le régime spécial (droits familiaux et conjugaux, mesures pour les handicapés, pensions de réversion, pensions de réforme, rachat des années d'études, etc.), les mesures d'accompagnement de la réforme à caractère salarial, les autres mesures d'accompagnement à l'allongement de la durée d'activité telle que la mise en place d'un compte épargne temps, les mesures relatives à l'aménagement des postes de travail en fin de carrière et la prise en compte de la pénibilité.

D'autres sujets de moindre ampleur ont également été examinés, relatifs à la situation de certaines catégories de personnel (les anciens apprentis de la SNCF par exemple) ou à la possibilité d'introduire des dispositifs d'épargne retraite supplémentaire.

Ce cycle de négociations sur la réforme du régime spécial de retraite de la SNCF s'est achevé avec la publication du décret n°2008-47 du 15 janvier 2008 relatif au régime spécial de retraite des personnels de la Société nationale des chemins de fer français qui fixe les nouvelles règles d'acquisition, de calcul et de liquidation des droits à la retraite.

Au cours du premier semestre 2008, les négociations se sont poursuivies sur des thèmes résultant des conséquences de la réforme du régime spécial de retraite et nécessitant des concertations plus approfondies. Il s'est agi d'abord de la réécriture du règlement de retraites du personnel de la SNCF afin d'y transcrire l'ensemble des modifications apportées par la réforme du régime spécial.

L'entreprise a également négocié avec les organisations syndicales et ouvert à la signature plusieurs accords collectifs portant sur :

- l'aménagement du temps de travail en fin de carrière (adaptation du dispositif de cessation progressive d'activité (CPA) et temps partiel de fin de carrière) ;
- la mise en place d'un compte épargne temps (CET) pour l'ensemble des personnels ;
- afin de compenser la suppression des bonifications dans le régime de retraite pour les agents de conduite recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la création d'un régime supplémentaire de retraite ainsi qu'un avenant à l'accord collectif sur le CET introduisant des dispositions spécifiques d'abondement de l'employeur pour cette catégorie de personnel.

Par ailleurs, un vaste chantier réunissant les différentes branches d'activité de la SNCF en concertation avec les organisations syndicales a été ouvert pour déterminer les caractéristiques des métiers à pénibilité avérée afin de mettre en œuvre les mesures destinées à répondre aux contraintes spécifiques liées à la continuité du service public et à l'exercice de ces métiers.

Cette deuxième phase des négociations dans l'entreprise a trouvé sa conclusion, d'une part, avec la publication du décret n° 2008-639 du 30 juin 2008 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français dont le titre 1<sup>er</sup> est consacré au nouveau règlement du régime spécial de retraite et, d'autre part, avec la finalisation et la mise à la signature des trois accords collectifs et l'avenant à l'accord sur le CET au cours du printemps et de l'été 2008.

## **2. L'impact de la réforme du régime spécial de retraite sur l'entreprise SNCF**

### **a) Le contexte de la réforme**

En 2007, la SNCF a été amenée à conduire deux chantiers majeurs de transformation qui auront un impact durable dans au moins trois domaines : les comptes financiers de l'entreprise, l'organisation de la protection sociale interne dans l'entreprise, la gestion et le pilotage de ses ressources humaines.

Au premier semestre 2007, compte tenu de l'obligation de présenter à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007 les comptes de la SNCF selon les normes IAS, la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF a été sortie du périmètre de l'entreprise et rendue autonome en devenant un organisme de Sécurité Sociale. Cette autonomie a permis d'éviter à la SNCF de provisionner dans ses comptes l'ensemble des engagements de retraite de son personnel affilié au régime spécial de retraite. En matière de retraite, l'intervention de la SNCF est depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007 strictement confinée au versement de cotisations libératoires destinées au financement du régime spécial de retraite. Le niveau et l'évolution des pensions ne sont plus de son ressort. Les fonctions antérieures de gestion et de pilotage du régime de retraite ne sont plus exercées par la SNCF qui se trouve également libérée de la fonction d'assureur ultime du risque vieillesse.

Le décret n° 2007-730 du 7 mai 2007 relatif à la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français a entériné la création d'une caisse autonome, « organisme de sécurité sociale régi par le titre II du livre 1<sup>er</sup> du code de la sécurité sociale » (article 1, alinéa IV).

Le décret n°2007-1056 du 28 juin 2007 relatif aux ressources de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français a en particulier fixé les taux de cotisation libératoires du régime de retraite.

Au deuxième semestre 2007, a été ouverte et conclue la négociation de la réforme du régime spécial de retraite qui a réuni les pouvoirs publics, l'entreprise et les organisations syndicales. Les nouvelles dispositions de calcul et de liquidation des droits à la retraite, conformes au cadrage gouvernemental (allongement de la durée d'assurance, mécanisme de la décote, fin des bonifications, indexation des pensions sur la hausse des prix,...) sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008.

Par rapport aux règles antérieures à la réforme, ces dispositions introduisent un changement important pour l'entreprise concernant le mode de gestion de la pyramide des âges de son personnel. L'allongement progressif de la durée d'assurance jusqu'à 164 trimestres pour liquider au taux maximum va en effet entraîner une prolongation de l'activité après l'âge d'ouverture des droits, 55 ans pour les agents sédentaires et 50 ans pour les agents de conduite. Cette situation nouvelle pour l'entreprise a conduit la SNCF à adopter deux orientations principales au cours des négociations :

→ l'entreprise a mis ipso facto un terme à toute application de la clause de mise à la retraite d'office inscrite dans l'ancien règlement de retraites, qui entraînait un départ effectif à la retraite de la quasi-totalité des agents dès l'âge d'ouverture de leurs droits ;

→ l'entreprise a choisi de cibler prioritairement les mesures négociées d'accompagnement de la réforme du régime spécial sur les conséquences pour les agents de la prolongation de l'activité après l'âge d'ouverture des droits.

#### b) Les mesures salariales d'accompagnement de la réforme du régime spécial de retraite

La négociation dans l'entreprise a d'abord acté plusieurs mesures salariales accompagnant la réforme du régime spécial, destinées à encourager le maintien en activité au-delà de 55 ans (ou 50 ans) et à améliorer le niveau des pensions. Trois catégories de mesures salariales ont été négociées:

▪ Deux mesures directement liées à la grille des salaires en vigueur dans l'entreprise pour les agents du cadre permanent et ayant un impact immédiat sur la rémunération versée :

⇒ la création d'un échelon d'ancienneté supplémentaire (échelon 10 pour les sédentaires et 8 pour les agents de conduite) attribué à partir de 28,5 années d'ancienneté dans le statut. Cet échelon supplémentaire accompagne la prolongation d'activité ;

⇒ l'intégration progressive sur une période de deux ans d'un mois de prime de travail dans la prime de fin d'année (PFA) ;

▪ Une mesure d'élargissement de l'assiette du salaire brut liquidable avec l'intégration progressive sur une période de quatre ans des gratifications de vacances et d'exploitation. Le salaire liquidable est l'assiette des cotisations retraite salariales et patronales et le salaire de référence pour le calcul de la pension. Avant cette intégration, il était égal en moyenne à 88% du salaire brut imposable et après, il devrait atteindre 89,4% ;

▪ Des majorations salariales de traitement ciblées sur l'âge et liées directement à la prolongation d'activité après l'âge d'ouverture des droits<sup>1</sup> :

⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, le traitement est augmenté de +0,5% par semestre travaillé de prolongation d'activité après 55 ans (ou 50 ans), dans une limite de 7 semestres pour les sédentaires et de 5 trimestres pour les agents de conduite ;

⇒ un supplément de rémunération de 2,5% est versé à tout agent de conduite six mois avant l'âge pivot auquel s'annule la décote ;

⇒ pour les agents sédentaires, un supplément de 3% des éléments de la rémunération composant le salaire liquidable versé aux agents placés sur la dernière position de rémunération des qualifications A à H (sauf la qualification D) dès lors qu'ils sont âgés d'au moins 50 ans et justifient d'au moins 5 ans d'ancienneté sur la position de rémunération.

Par ailleurs, pour ne pas pénaliser les anciens apprentis de la SNCF ayant été embauchés avant l'âge de 18 ans qui correspond à l'âge d'affiliation à la caisse de retraite, une majoration exceptionnelle de traitement, égale à 0,25% par

---

<sup>1</sup> Ces majorations sont incluses dans le salaire de référence pour le calcul de la retraite dès lors qu'elles ont été perçues pendant au moins 6 mois.

trimestre d'apprentissage accompli à la SNCF, dans la limite de 8 trimestres, est attribuée, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, à l'âge d'ouverture du droit à pension.

### c) Les mesures d'aménagement des fins de carrière et de prise en compte de la pénibilité

Ces mesures sont principalement articulées autour de trois dispositifs, le compte épargne temps (CET), la cessation progressive d'activité et le temps partiel de fin de carrière. La pénibilité est appréhendée à partir de la définition de 58 emplois à pénibilité avérée dont la liste a été publiée dans le décret n°2008-639. Cette liste a été établie à l'issue des travaux internes menés par les branches d'activité de la SNCF en concertation avec les organisations syndicales. Des dispositions plus favorables d'utilisation du CET et de la CPA sont accordées aux agents occupant des emplois à pénibilité avérée.

#### Le compte épargne temps (CET)

L'accord collectif sur le compte épargne temps a été signé en juin 2008 et entrera en vigueur en 2009. Il permet à chaque salarié de la SNCF d'alimenter son compte des jours de congé et de repos, dans la limite de 10 jours par année civile. La SNCF abonde le compte temps à raison d'un jour pour chaque année où le compte temps aura été alimenté.

Le compte épargne temps est composé de deux sous-comptes :

- Un sous-compte courant utilisé pour financer des absences comprises en 5 et 20 jours. Le plafond de jours accumulés sur ce sous-compte est au plus de 20 jours (y compris l'abondement de l'entreprise) ;
- Un sous-compte de fin d'activité dans lequel 250 jours peuvent être accumulés (y compris l'abondement), alimenté par des transferts en provenance du sous-compte courant. Il pourra être utilisé en fin de carrière dans le cadre d'un congé de fin d'activité, ou d'une activité réduite mais rémunérée à temps complet, dès lors qu'aura été atteint l'âge d'ouverture des droits à pension.

#### La cessation progressive d'activité (CPA)

Un accord collectif de 2000 avait institué un dispositif de cessation progressive d'activité (CPA), pour les agents âgés d'au moins 50 ans avec une ancienneté d'au moins 15 ans. Ce dispositif permettait d'exercer une activité à temps partiel de 50%, complétée par une indemnité compensatrice égale à 25% de la rémunération.

A la suite de la réforme du régime spécial de retraite, ce dispositif de fin carrière a été aménagé pour prendre en compte l'allongement de la durée d'activité après l'âge d'ouverture des droits. Deux formules sont proposées :

⇒ Une CPA en formule dégressive sur 3 ans avant la cessation d'activité à la SNCF, ouverte à tous les agents, sauf les agents de conduite : les 2 premières années sont travaillées à 80% avec une indemnité compensatrice de 6% du traitement à temps complet, la troisième année travaillée à 60% avec une indemnité compensatrice de 10% ;

⇒ Une CPA en formule fixe sur un an avant la cessation d'activité à la SNCF ouverte à tous les agents, avec un temps partiel moyen de 50% sur l'année et une indemnité compensatrice de 10% du traitement.

#### Le temps partiel de fin de carrière

Il est accordé après l'âge d'ouverture des droits (55 ans et 50 ans pour les agents de conduite) selon deux formules :

⇒ Le temps partiel choisi d'une durée d'un, deux ou trois ans avant la cessation d'activité. Lorsque l'agent décide d'utiliser son CET pour financer le temps non travaillé, l'entreprise abonde de 5% le nombre de jours prélevés sur le CET à cet effet ;

⇒ Le temps partiel à 32 heures travaillées par semaine. L'entreprise prend en charge les cotisations retraite salariales et patronales sur la partie non travaillée.

#### La prise en compte de la pénibilité

Un agent occupant ou ayant occupé un des 58 emplois à pénibilité avérée définis dans l'entreprise durant une période minimale bénéficie de plusieurs dispositions.

Une majoration de la prime de travail de 15 euros par mois est attribuée sous la condition de 20 ans de durée minimale d'exercice d'un emploi à pénibilité avérée. Cette majoration est portée à 25 euros par mois à partir de 25 ans d'exercice.

Lors d'une cessation progressive d'activité plusieurs formules sont proposées :

⇒ Pour un poste à pénibilité avérée occupé pendant au moins 12 années, l'entreprise prend à sa charge les cotisations retraite patronales correspondant à la part rémunérée mais non travaillée d'une CPA dégressive sur 3 ans. Pour une CPA fixe sur un an, l'entreprise assure 75% de la rémunération et prend en charge la totalité des cotisations retraite salariales et patronales de la part non travaillée ;

⇒ Pour un poste à pénibilité avérée occupé pendant au moins 20 années, la formule fixe de CPA est étendue à 15 mois et pour un poste à pénibilité avérée occupé pendant au moins 25 années, elle est étendue à 18 mois avec les mêmes avantages que la formule fixe d'un an.

En outre, un travail de nuit accompli après l'âge d'ouverture des droits à pension ouvre droit à une augmentation des repos compensateurs prévus par la réglementation du travail.

#### **d) La compensation de la suppression des bonifications de traction des agents de conduite recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009**

Le « Document d'orientation relatif à la réforme des régimes spéciaux de retraite » du 10 octobre 2007, indiquait au sujet des bonifications que :

*« Les dispositions en vigueur seront maintenues pour les agents des régimes spéciaux recrutés avant le 31 décembre 2008.*

*Pour les agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les bonifications telles qu'elles existent aujourd'hui seront modifiées : la spécificité des métiers devra désormais être prise en compte selon d'autres modalités qu'une réduction du nombre d'années de cotisations. Ces modalités seront définies dans le cadre de la négociation de branche ou d'entreprise. »*

A la SNCF, seuls les agents de conduite bénéficiaient de bonifications de traction dans la limite de 20 trimestres. Lors des négociations, l'entreprise a reconnu les spécificités du métier d'agent de conduite et proposé de remplacer les bonifications de traction par un ensemble cofinancé de deux dispositifs en faveur des agents de conduite recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 :

⇒ Un avenant à l'accord collectif sur le compte épargne temps prévoit un abondement spécifique attribué aux agents de conduite faisant le choix d'utiliser en une seule fois la totalité des jours de leur sous compte de fin d'activité pour un congé de fin d'activité précédant immédiatement l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite : l'entreprise abonde au moment de l'utilisation et à hauteur de 100%, les jours épargnés par l'agent sur son sous-compte de fin d'activité, dans la limite de 7 jours épargnés par an.

⇒ Un accord collectif signé en novembre 2008 prévoit la mise en place d'un régime supplémentaire de retraite à cotisations définies financé par l'employeur<sup>2</sup>.

### **3. Une évaluation du coût direct des mesures salariales d'accompagnement**

Les conditions de mise en œuvre de la plupart des mesures salariales d'accompagnement de la réforme sont inscrites dans un calendrier étalé sur les 3 ou 4 prochaines années, ce qui occasionne une montée en charge progressive du coût.

L'évaluation de ce coût financier pour l'entreprise, réalisée au démarrage de la réforme du régime spécial de retraite, est évidemment entachée de nombreuses incertitudes parce qu'une partie des mesures négociées est axée sur la prolongation d'activité. Elle dépend en conséquence des comportements effectifs de départ à la retraite qui seront observés dans le futur au fur à mesure de la montée en charge de la réforme. C'est un aspect important qu'il convient de ne pas négliger.

Les mesures de grille salariale stricto sensu sont les plus coûteuses, d'une part parce qu'elles sont pour certaines générales et, d'autre part, parce qu'elles sont toutes chargées de la totalité des cotisations employeur. De même, l'élargissement de l'assiette du salaire liquidable par l'intégration d'éléments de rémunération déjà existants entraîne un coût lié aux cotisations retraite versées par l'employeur.

---

<sup>2</sup> Il s'agit d'un régime relevant de l'Article 83 du code général des impôts, financé par l'employeur au taux de 4,6% du salaire liquidable.

Les différents régimes sociaux, dont la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, vont par le biais de ces mesures salariales bénéficier d'augmentations de leurs recettes.

A l'horizon 2012, le coût pour l'entreprise des mesures salariales d'accompagnement de la réforme du régime spécial, évalué à la mi-2008, devrait atteindre 120 M€ de 2008, la part la plus importante revenant aux mesures de grille salariale stricto sensu.

#### 2008-2012. Impact financier des mesures salariales d'accompagnement de la réforme

En M€ de 2008	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Mesures de grille salariale</b>	<b>45</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>72</b>	<b>74</b>
▪ Echelon supplémentaire	23	31	32	31	32
▪ Intégration de la prime de travail dans la Prime de Fin l'Année	23	41	41	41	42
<b>Elargissement de l'assiette du salaire liquidable</b> (Intégration des gratifications de vacances et d'exploitation)	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
<b>Incitation à la prolongation d'activité</b> (+0,5% par semestre travaillé après l'âge d'ouverture, +2,5% pour les ADC 6 mois avant l'âge pivot, mesures de déblocage de fin de carrière, niveaux supplémentaires)	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>6</b>
<b>Total partiel des mesures salariales « retraite »</b>	<b>55</b>	<b>89</b>	<b>96</b>	<b>101</b>	<b>100</b>
<b>Mesures salariales liées à la pénibilité</b> Majoration de la prime de travail pour les métiers pénibles	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
<b>Coût de l'ensemble des mesures</b>	<b>65</b>	<b>109</b>	<b>116</b>	<b>121</b>	<b>120</b>

Source : SNCF. Evaluation réalisée en mai 2008.

Les différents accords collectifs signés dans le courant de l'année 2008 devraient également avoir un impact financier qui sera cependant étalé dans le temps, compte tenu de la montée en charge prévisible. A l'horizon 2012, on estime que le coût du dispositif de cessation progressive d'activité devrait atteindre 8 M€ et celui du dispositif de compensation de la suppression des bonifications de traction 7 M€.

#### 4. L'impact de la réforme sur la gestion des âges

La plupart des mesures d'accompagnement de la réforme du régime spécial de retraite ont été ciblées sur l'allongement probable de l'activité après l'âge d'ouverture des droits. La grille salariale actuelle n'est pas nécessairement adaptée à des carrières beaucoup plus longues dans le futur. C'est ce constat qui a conduit l'entreprise, lors des tables rondes de novembre et décembre 2007, à s'engager à ouvrir avant la fin du 2<sup>ème</sup> trimestre 2008 le chantier de l'évolution de la grille salariale.

Cette préoccupation est également directement liée à la gestion des âges et de ses conséquences dans l'entreprise quand les agents exerceront de plus en plus la liberté du choix de l'âge de départ à la retraite. Cette situation nouvelle aura plusieurs implications opérationnelles :

⇒ Les flux de départs de l'entreprise et, corrélativement, les flux d'embauches, seront dans le futur beaucoup plus incertains, ce qui impliquera une gestion prévisionnelle des emplois et des recrutements plus réactive ;

⇒ Les rémunérations plus élevées des agents dont l'activité après l'âge d'ouverture des droits se substituera, par rapport au passé, en partie au recrutement de jeunes agents, auront progressivement un impact sur les charges de personnel de l'entreprise. L'ampleur de ce surcoût dépendra étroitement des comportements de départ à la retraite qu'adopteront les agents concernés par la réforme.

La réforme du régime spécial de retraite devrait modifier l'évolution à venir de la démographie du personnel de la SNCF avec un impact financier et organisationnel qui s'ajoutera au coût des mesures d'accompagnement.