

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 »

Document N°1

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

Note de présentation générale

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

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

Le présent dossier est consacré aux réformes récentes dans les régimes spéciaux, dont ceux de la Fonction publique. L'objet de la séance est de présenter un point d'information sur les évolutions récentes. Des éléments de problématique seront abordés à la séance du Conseil du mois de juin, consacrée au thème suivant : « les règles des différents régimes : points de convergence, spécificités et conséquences pour les assurés ».

La première partie du dossier fait le point sur les évolutions au cours des dernières années des régimes de la Fonction publique. La seconde partie présente les réformes engagées à partir de l'automne 2007 et entrées en vigueur au 1^{er} juillet 2008 dans six régimes spéciaux : SNCF, RATP, IEG (Industries Electriques et Gazières), CRPCEN (Caisse de Retraite et de Prévoyance des Clercs et Employés de Notaires), l'Opéra de Paris et la Comédie française.

1. Les réformes récentes dans les régimes de la Fonction publique

Les régimes de la Fonction publique comprennent¹ :

- les deux régimes de base des fonctionnaires, à savoir le régime de la Fonction publique d'Etat (FPE) et la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) pour la Fonction publique territoriale et la Fonction publique hospitalière ;
- le RAFP (Régime additionnel de la Fonction publique), régime supplémentaire pour les fonctionnaires institué par la loi de 2003 ;
- l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques), régime complémentaire des agents non fonctionnaires.

1.1. La réforme de 2003 et le « rendez-vous 2008 » à la FPE et la CNRACL

Les régimes de fonctionnaires ont été réformés en 2003, dans une optique d'alignement sur les règles du régime général. Le « rendez-vous 2008 » prolonge cette réforme par des mesures spécifiques ou non à la Fonction publique. Le **document n°2** présente ces mesures – qui concernent le régime de la FPE comme la CNRACL - après avoir rappelé les grandes lignes de la réforme de 2003.

Les principales modifications introduites par la réforme de 2003 dans les régimes de base de la Fonction publique sont les suivantes :

- La réforme modifie les règles de calcul du montant des pensions dans la Fonction publique :
 - allongement de la durée d'assurance exigée pour le taux plein (de 37,5 ans en 2003 à 40 ans en 2008, puis comme le régime général à partir de 2008 – ces durées s'appliquent aux personnes atteignant l'âge minimum de départ en retraite l'année considérée –) ;

¹ Le FSPOEIE (Fonds spécial de Pension des Ouvriers des Etablissements Industriels de l'Etat) n'est pas abordé dans ce dossier.

- instauration d'une surcote de 3 % par annuité à compter du 1^{er} janvier 2004 ;
- instauration d'une décote à compter du 1^{er} janvier 2006, dont le taux rejoindra progressivement celui du régime général (5 % par annuité manquante à partir de 2015).

- A partir du 1^{er} janvier 2004, les pensions sont revalorisées sur les prix, comme au régime général.

- En matière de droits familiaux, les majorations de durée sont réformées dans un souci de conformité au droit européen :

- pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004, la majoration de durée d'un an est ouverte aux hommes et aux femmes sous condition d'une interruption de deux mois ;
- pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004, la majoration de durée pour les mères est ramenée à six mois par enfant, et les interruptions d'activité des pères et des mères pour élever un enfant de moins de trois ans peuvent être compensées jusqu'à 12 trimestres par enfant.

La loi de 2003 a également instauré un dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, qui a été étendu aux fonctionnaires par la loi de finances pour 2005.

La réforme de 2003 laisse en revanche inchangées certaines règles propres à la Fonction publique, notamment :

- les bornes d'âge, avec un âge minimal de liquidation variable selon les catégories (50 ou 55 ans pour les catégories « actives », 60 ans pour les catégories « sédentaires »), et une limite d'âge en général égale à l'âge minimal plus 5 ans ;
- le salaire de référence, qui demeure le traitement hors primes des six derniers mois ;
- la condition de stage de 15 ans de service pour bénéficier d'une pension de la Fonction publique.

Le « rendez-vous 2008 » comporte plusieurs mesures communes à la Fonction publique et au régime général :

- il confirme l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de 40 ans en 2008 à 41 ans en 2012 ;
- le taux de surcote est porté à 5 % par annuité à compter du 1^{er} janvier 2009 et les conditions pour bénéficier de la surcote sont alignées sur le régime général ;
- à partir de 2009, la revalorisation des pensions interviendra chaque année au 1^{er} avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente ;
- le cumul emploi-retraite n'est plus soumis à une condition de cumul² mais à la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant les conditions requises pour bénéficier du taux plein.

Le « rendez-vous 2008 » comporte également des dispositions spécifiques à la Fonction publique :

- l'assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à 65 ans ;

² Pour les fonctionnaires à la retraite, ces conditions de cumul ne concernaient que les emplois publics, sachant que le cumul avec une activité dans le secteur privé est autorisé sans conditions.

- l'extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'Etat ou militaires résidant dans certains département ou territoires d'outre mer.

Enfin, la condition de stage de 15 ans n'a pas été réformée dans le cadre du « rendez-vous 2008 », mais un groupe de travail associant des représentants des fédérations syndicales ainsi que les représentants des administrations concernées réfléchit actuellement à la situation des fonctionnaires qui ne remplissent pas cette condition (« les titulaires sans droit à pension ») et doit remettre un rapport fin février 2009. En effet, les fonctionnaires qui ne remplissent pas la condition de 15 ans de services sont affiliés rétroactivement au régime général et à l'IRCANTEC dans le cadre d'une procédure complexe, coûteuse en gestion et pouvant amener l'intéressé à verser des cotisations rétroactives (**voir document n°3**).

1.2. Le régime additionnel de la Fonction publique (RAFP)

Le RAFP est un régime supplémentaire destiné aux fonctionnaires des trois fonctions publiques, assis sur leurs primes ainsi que les autres compléments de rémunérations non inclus dans le traitement indiciaire servant de base au calcul de la retraite. Institué par la loi de 2003, il a commencé à prélever des cotisations au 1^{er} janvier 2005 sur 4,6 millions de fonctionnaires et à verser des prestations aux nouveaux liquidants en 2006, pour l'instant sous forme de capital étant donné l'insuffisance des droits acquis (en 2007, 100 000 liquidants ont reçu un capital de 539 € en moyenne).

Le RAFP occupe une place originale dans le système de retraite français, dans la mesure où il s'agit d'un fonds de pension public et obligatoire (**voir document n°4**). Il s'agit en effet d'un régime en capitalisation par points qui couvre intégralement ses engagements par des actifs d'un montant au moins équivalent. Le taux de cotisation est fixé à 10 % (5% employé + 5% employeur) d'une assiette correspondant aux primes dans la limite de 20% du traitement indiciaire. Le rendement technique du régime (valeur de service sur valeur d'achat du point) a été fixé initialement à 4% en 2005, le Conseil d'administration de l'ERAFP³ définissant chaque année l'évolution des valeurs d'achat et de service du point et donc celle du rendement technique.

Les actifs gérés par l'ERAFP atteignent 6 milliards d'€ fin 2008 et s'élèveraient à environ 100 milliards d'€ en 2050. Le régime investit pour l'instant ses actifs essentiellement en obligations d'Etat de la zone euro (75% minimum d'obligations et 90% d'actifs libellés en euros), et le reste en actions par l'intermédiaire de sociétés de gestion déléguées. Il envisage d'élargir son univers de placements (obligations privées, actions internationales, actifs physiques...). Le choix des placements est guidé par une démarche d'investissement socialement responsable (ISR).

1.3. La réforme de l'IRCANTEC en 2008

Selon les dernières projections à long terme de l'IRCANTEC, sans réforme, le solde technique du régime aurait été déficitaire entre 2012 et 2016 selon les variantes, conduisant à l'épuisement de ses réserves entre 2025 et 2030.

³ Etablissement de retraite additionnelle de la Fonction publique.

Dans ce contexte, le Gouvernement a conduit en 2008 en concertation avec les partenaires sociaux - sans qu'elle ait fait l'objet d'un accord de toutes les parties - une réforme de l'IRCANTEC portant à la fois sur les paramètres et la gouvernance, afin d'assurer la pérennité du régime sur le long terme, c'est-à-dire sa capacité à servir les pensions tant pour les retraités actuels que les actifs d'aujourd'hui, futurs retraités (**voir document n°5**).

La réforme introduit des critères de pilotage du régime sur le long terme. Il a été décidé que le paiement des pensions devait être assuré sur une durée de 30 ans par les cotisations futures ainsi que par les réserves. Ces dernières devront être, au minimum, équivalentes à une année et demi de prestations à l'horizon de 20 ans. En 2018, au terme d'une période transitoire de 9 ans, la responsabilité du pilotage du régime incombera au conseil d'administration.

D'ici 2018, la réforme des paramètres combine une baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1% à 7,75%), liée à une indexation de la valeur d'achat du point supérieure à l'inflation (« sur-indexation ») alors que la valeur de service du point reste indexée sur l'inflation (préservation du pouvoir d'achat des retraites), et une hausse progressive des taux théoriques⁴ de cotisation (de 4,5% à 5,6% en tranche A et de 14% à 15,6% en tranche B). La hausse des taux théoriques de cotisation permettrait de maintenir, à court terme, un solde technique positif participant de l'accumulation des réserves et la « sur-indexation » de la valeur d'achat du point conduit, en contrepartie, à limiter les engagements futurs du régime.

Ainsi, dans le scénario de base du COR de 2007, l'apparition d'un déficit technique serait reportée de 15 ans (2031 contre 2016 en l'absence de réforme). Par ailleurs, la stabilisation du solde technique à un niveau proche de l'équilibre permettrait à l'IRCANTEC de disposer d'une réserve de précaution sur toute la période de projection (jusqu'en 2050). Les taux de remplacement, assez stables jusqu'en 2030, dépendront ensuite des modifications de paramètres qui auront lieu à l'issue du calendrier de réforme en 2018.

2. La réforme des autres régimes spéciaux en 2008

Si la réforme de 2003 a rapproché les règles de fonctionnement des régimes de fonctionnaires de celles du régime général des salariés du secteur privé, elle n'a pas traité la situation des autres régimes spéciaux, dont les sept principaux en termes d'effectifs sont les régimes des Industries Electriques et Gazières (IEG), de la SNCF, de la RATP, de la Banque de France (BdF), des marins (ENIM), des mineurs et, enfin, des clercs et employés de notaires (CRPCEN)⁵.

Le Conseil d'orientation des retraites indiquait dans son rapport de janvier 2007 qu'un examen différencié des régimes spéciaux devait être conduit mais que trois orientations générales pouvaient être envisagées pour répondre au principe d'équité entre les régimes, en tenant compte aussi de l'impact financier en résultant : celui d'un allongement des durées d'activité, en tenant compte des situations de pénibilité ; celle d'une évolution des droits

⁴ Avant application du taux d'appel de 125% (le taux de cotisation effectif est égal à 125% du taux de cotisation théorique).

⁵ Voir le 5^{ème} rapport du COR, novembre 2007, fiche n°18.

familiaux, prenant en compte le droit communautaire ; celle d'une harmonisation des logiques d'indexation des pensions⁶.

Le régime de la Banque de France a été réformé dès le 1^{er} avril 2007 à la suite de négociations menées à l'automne 2006. Ses règles sont progressivement alignées sur celles de la fonction publique, notamment en matière de durée d'assurance, de décote/surcote, et de revalorisation des pensions.

Pour les autres régimes spéciaux, un processus de réforme a été engagé à la fin de septembre 2007, dont « *l'objectif doit consister à harmoniser les régimes spéciaux avec celui de la fonction publique* », selon les termes du Président de la République.

Parmi les sept principaux régimes mentionnés ci-dessus, quatre sont concernés par cette réforme : SNCF, RATP, IEG, CRPCEN. Outre le régime de la Banque de France déjà réformé, les deux régimes des marins et des mineurs ont été exclus du champ de la réforme, « *en raison de la pénibilité indiscutable de leur métier et de leur espérance de vie plus faible que celle des autres salariés* »⁷. Deux autres régimes moins importants en termes d'effectifs, l'Opéra de Paris et la Comédie française, entrent également dans le champ de la réforme. Au total, les six régimes réformés représentaient en 2006 environ 400 000 cotisants et 460 000 pensionnés⁸.

Après avoir engagé des discussions avec les différents acteurs concernés, le Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité a rendu public, le 10 octobre 2007, un document d'orientation, complété par une lettre du 6 novembre 2007, qui précisait les « *principes communs d'harmonisation* » valables pour tous les régimes concernés par la réforme et les « *thèmes relevant de la négociation de branche ou d'entreprise* » propres à chaque régime (**voir document n°6**).

Les négociations se sont poursuivies jusqu'au printemps 2008 et ont abouti à la publication de plusieurs séries de décrets. Une première série de six décrets, publiés entre janvier et mars 2008, visait à reprendre les principes fondamentaux exposés dans les documents d'orientation. Ces décrets ont transposé les principales dispositions de la réforme de 2003 dans la Fonction publique (durée d'assurance, décote, surcote...). Une seconde série de décrets publiés entre juin et août 2008 a permis de mettre en place, dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, la possibilité de racheter les années d'études, de bénéficier d'une retraite anticipée pour les personnes handicapées, ou encore de cotiser sur un temps plein pour une activité exercée à temps partiel ; en outre, dans le respect de la jurisprudence communautaire, les droits familiaux et conjugaux accordés aux femmes sont étendus aux hommes comme dans la Fonction publique. La démarche de la réforme et les mesures résultant de ces deux séries de décrets sont présentées dans le **document n°7**. Enfin, une troisième série de décrets, publiés en décembre 2008, a consisté à tirer pour ces régimes spéciaux les conséquences des mesures décidées à l'occasion du « rendez-vous 2008 » sur les retraites, dans la continuité du processus d'harmonisation des règles avec le régime de la Fonction publique : revalorisation des pensions au 1^{er} avril, taux de surcote relevé à 5% par annuité, extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue⁹ (**voir document n°8**).

⁶ Voir le 4^{ème} rapport du COR, janvier 2007.

⁷ Discours du ministre du Travail à l'Assemblée nationale, 3 octobre 2007, voir document n°7.

⁸ En comptant pour 1 les pensionnés de droit direct et pour ½ les pensionnés de droit dérivé.

⁹ Sauf à la SNCF (voir document n°9).

Parallèlement à la réforme des régimes de retraite, les principales entreprises ou établissements publics ou branches concernées ont négocié des mesures d'accompagnement concernant notamment l'adaptation des fins de carrière à l'allongement de la vie professionnelle, dans l'esprit du document d'orientation du gouvernement. Ce dossier présente les mesures prises au sein des entreprises SNCF, RATP et EDF (voir **documents n°10 à 12**).

Notons enfin que cette réforme des régimes spéciaux ne doit pas être confondue avec les réformes de leur mode de financement, consistant en la création de caisses de retraite autonomes (CNIEG au 1^{er} janvier 2005, RATP au 1^{er} janvier 2006, SNCF au 1^{er} juillet 2007) et à l'adossement aux régimes de droit commun (régime général, ARRCO et AGIRC) entré en vigueur dès le 1^{er} janvier 2005 à la CNIEG et en cours à la RATP. Ces réformes comptables visaient à répondre aux nouvelles exigences comptables européennes (normes IAS/IFRS) et étaient sans effets sur les droits à la retraite.

2.1. Les principaux aspects de la réforme des six régimes spéciaux en 2008

Les principales modifications introduites par la réforme de 2008 dans les six régimes spéciaux réformés sont analogues à celles introduites dans les régimes de la Fonction publique en 2003 (voir 1.1.) avec, sauf exception, un décalage de calendrier de 4 ans ½ (la réforme est entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2008, alors que celle de la Fonction publique était entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004). Ainsi :

- La réforme modifie les règles de calcul du montant des pensions :
 - allongement de la durée d'assurance exigée pour le taux plein (de 37,5 ans jusqu'au 30 juin 2008 à 40 ans au 1^{er} décembre 2012¹⁰, puis 41 ans en 2016 – ces durées s'appliquent aux personnes atteignant l'âge minimum de départ en retraite l'année considérée –) ;
 - instauration d'une surcote au 1^{er} juillet 2008, passant à 5% par annuité à compter du 1^{er} janvier 2009 ;
 - instauration d'une décote à compter du 1^{er} juillet 2010, dont le taux rejoindra progressivement celui du régime général (5 % par annuité manquante à partir du 1^{er} juillet 2019).
- Les pensions sont revalorisées sur les prix.
- En matière de droits familiaux, les majorations de durée sont réformées dans un souci de conformité au droit européen :
 - pour les enfants nés avant le 1^{er} juillet 2008, la majoration de durée d'un an est ouverte aux hommes et aux femmes sous condition d'une interruption de deux mois ;
 - pour les enfants nés après le 1^{er} juillet, la majoration de durée pour les mères est ramenée à six mois par enfant, et les interruptions d'activité des pères et des mères pour élever un enfant de moins de trois ans peuvent être compensées jusqu'à 12 trimestres par enfant.

La réforme laisse en revanche inchangées, comme pour la Fonction publique :

¹⁰ Allongement de 0,25 annuités exigées (un trimestre) tous les 6 mois, soit 37,75 annuités au 1^{er} juillet 2008, 38 annuités au 1^{er} janvier 2009, etc. Le dernier allongement (40 annuités au 1^{er} janvier 2013) est avancé au 1^{er} décembre 2012.

- l'âge minimal de liquidation, variable selon les catégories (en général 50, 55 ou 60 ans) ;
- le salaire de référence, qui demeure le traitement hors primes des six derniers mois (sauf au CRPCEN qui se basait déjà avant la réforme sur les dix meilleures années).

Certaines dispositions diffèrent de celles prises dans la Fonction publique en 2003. Ainsi la décote s'annule pour les agents qui « *jouent le jeu de la réforme* » en prolongeant leur activité proportionnellement à l'allongement de la durée de cotisation¹¹. Par ailleurs, la condition de stage de 15 ans de service est réduite (elle est ramenée à un an à la RATP et à EDF) voire supprimée (CRPCEN et Comédie française) selon les régimes.

Enfin, la réforme a supprimé certaines spécificités de ces régimes :

- les agents pourront librement choisir le moment de leur départ à la retraite, puisque les « clauses couperets » qui permettaient aux employeurs – sauf à la CRPCEN et à la Comédie française - de mettre à la retraite les agents dès l'âge minimal sont supprimées ;
- les bonifications de durée en vigueur pour certaines catégories de personnel à la SNCF, la RATP et aux IEG seront mises en extinction, puisqu'elles ne s'appliqueront plus que pour les agents recrutés avant le 1er janvier 2009.

A l'issue de la réforme, les règles des différents régimes spéciaux se sont rapprochées de celles du régime général, mais des spécificités propres à chaque régime demeurent, par exemple au niveau des droits familiaux (**voir document n°9**).

2.2. Les mesures d'accompagnement à la SNCF, la RATP et EDF

Les principales mesures adoptées à la SNCF (**voir document n°10**), à la RATP (**voir document n°11**) ou à EDF (**voir document n°12**) sont des mesures salariales destinées à revaloriser les traitements de fin de carrière, soit pour compenser les effets négatifs de la réforme sur le montant des pensions, soit pour inciter les agents à poursuivre leur activité au-delà de l'âge minimal : obtention d'un ou plusieurs échelons supplémentaires (SNCF, RATP, IEG) ; aménagement des grilles de rémunérations de fin de carrière (RATP, EDF) ; élargissement de l'assiette du traitement (SNCF, RATP) ; majorations de traitement pour ceux qui prolongent leur activité au-delà de l'âge minimal (SNCF) ; majoration de traitement transitoire (RATP) ; indemnité de départ croissant en fonction de l'ancienneté (EDF)...

Un régime de retraite supplémentaire est institué à EDF pour l'ensemble des agents. Il en est de même à la SNCF, mais uniquement pour les nouveaux agents de conduite recrutés à compter du 1^{er} janvier 2009, afin de compenser la suppression des bonifications d'ancienneté. La création d'un PERCO est envisagée à la RATP et à EDF.

La SNCF a par ailleurs introduit différents dispositifs favorisant l'activité réduite en fin de carrière (compte épargne-temps, cessation progressive d'activité, temps partiel de fin de carrière). De tels dispositifs existaient déjà à la RATP, et les entreprises des IEG prévoient de négocier au 1^{er} semestre 2009 sur l'adaptation des rythmes de travail en fin de carrière.

La SNCF a mis en place des mesures spécifiques pour compenser la pénibilité (majorations de primes, prise en charge de cotisations retraites patronales dans le cadre de cessations

¹¹ Selon les termes de la lettre du 6 novembre 2007 (voir document n°6).

progressives d'activité). Les questions relatives aux salariés ne pouvant plus exercer leur métier ou à la deuxième partie de carrière des nouveaux embauchés ne bénéficiant plus des bonifications seront négociées en 2009 à la RATP.

2.3. Les effets de la réforme et des mesures d'accompagnement

La réforme des six régimes spéciaux vise notamment, à travers les dispositifs d'allongement de la durée d'assurance, de décote et de surcote, à retarder l'âge de départ à la retraite afin d'augmenter les cotisations et de réduire les prestations à l'avenir. Compte tenu du calendrier de montée en charge de l'allongement de la durée d'assurance et de la décote, les effets de la réforme se manifesteront surtout à moyen et long terme.

Si la réforme de chaque régime *stricto sensu* engendre des économies, les mesures d'accompagnement décrites au 2.2. auront un impact financier, non seulement sur les entreprises qui les ont accordées, mais aussi à terme sur les régimes de retraite.

Au niveau macroéconomique, les effets devraient en tout état de cause rester limités, compte tenu du périmètre relativement restreint de cette réforme : au total, les six régimes réformés représentaient en 2006 environ 4,4 % de la masse des pensions servies par l'ensemble des régimes de retraite, et 1,6 % de l'ensemble des cotisants tous régimes. C'est surtout ce dernier chiffre qui permet d'apprécier le périmètre de la réforme, dans la mesure où elle n'affecte que les générations de cotisants actuels. L'intérêt de la réforme réside ainsi principalement sur le terrain de l'égalité de traitement entre les assurés des différents régimes.

Peu d'évaluations de l'impact financier de la réforme et des mesures d'accompagnement sont aujourd'hui disponibles. Un rapport récent du Sénat¹² évalue les perspectives d'économies attendues à la SNCF et la RATP, sous une hypothèse d'évolution jusqu'à 41,5 annuités en 2020 et de départ à l'âge d'annulation de la décote.

Perspectives d'économies résultant de la réforme des régimes spéciaux (en millions d'euros par an)

	Caisse de retraite SNCF	Caisse de retraite RATP
2012	282	8
2015	442	21
2020	182	56
2030	266	104

Source : Rapport Marini du Sénat (déjà cité), d'après le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

¹² « RÉGIMES SOCIAUX ET DE RETRAITE », par M. Philippe MARINI, Sénateur. Rapport du Sénat fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur le projet de loi de finances pour 2009, adopté par l'Assemblée Nationale, daté du 20 novembre 2008.

Après avoir indiqué, en juillet 2008, qu'il n'a « jamais fixé de cadrage financier à la réforme des régimes spéciaux », le gouvernement a précisé que la réforme permettrait 500 millions d'euros d'économies cumulées en 2012, dont 90 % concernerait la SNCF, le restant étant réparti entre les industries électriques et gazières, la RATP et les clercs de notaire¹³.

Les mesures d'accompagnement représentent d'abord un coût pour les entreprises qui les ont accordées. Après une montée en charge initiale, ce coût pour l'entreprise serait de l'ordre de 135 millions d'euros en 2012 à la SNCF¹⁴, 14 millions d'euros à partir de 2015 à la RATP¹⁵, et 250 millions d'euros à EDF¹⁶, les mesures les plus coûteuses étant les mesures salariales (voir 2.3.). Les montants indiqués ici visent à fournir des ordres de grandeurs, mais ils ne se comparent pas directement d'une entreprise à l'autre, car ils portent sur des dates différentes et couvrent des champs plus ou moins larges.

Les mesures d'accompagnement auront à terme un impact sur l'équilibre des régimes de retraite. En effet, dans la mesure où les mesures salariales consistent essentiellement à revaloriser les traitements en fin de carrière pour les agents qui prolongent leur activité, elles ouvriront des droits supplémentaires à ces futurs liquidants. A ce stade nous ne disposons pas d'évaluation de l'impact indirect des mesures d'accompagnement sur l'équilibre futur des régimes. Pour les IEG, l'impact combiné de la réforme du régime *stricto sensu* et des mesures d'accompagnement sur l'équilibre des régimes de retraite (régime des IEG + régimes d'adossment) demeurerait positif à compter de 2012 (+ 27 millions d'euros en 2020)¹⁷.

Quoi qu'il en soit, ces estimations demeurent très fragiles, car elles sont sujettes à des hypothèses de comportement de départ (en général, hypothèse de décalage de l'âge de départ jusqu'à extinction de la décote). Il reste à vérifier que le comportement des agents est conforme à ces hypothèses. Peu de données sont disponibles aujourd'hui sur ce sujet¹⁸.

¹³ Source : rapport Marini du Sénat, déjà cité.

¹⁴ Source : document n°10. Le total de 135 M€ correspond à la somme des mesures salariales liées à la retraite (100 M€), des mesures salariales liées à la pénibilité (20 M€), de la cessation progressive d'activité (8 M€), et du régime supplémentaire créé pour compenser la suppression des bonifications de traction pour les nouveaux entrants.

¹⁵ Source : document n°11. Le total de 14 M€ correspond aux mesures salariales liées à la retraite. S'y ajouterait la création éventuelle d'un PERCO (2 à 5 M€).

¹⁶ Source : document n°12. Les 250 M€ correspondent à l'effet global des mesures salariales et des autres mesures d'accompagnement en 2008 (y compris le coût du régime supplémentaire estimé à 46 M€). Ce montant inclut aussi – contrairement aux évaluations présentées ici par la SNCF et la RATP – un effet de la réforme du régime de retraite sur l'entreprise, à savoir l'accroissement de la masse salariale de l'entreprise qui résulte de l'augmentation de la part des effectifs seniors dans le personnel de l'entreprise, suite au départ en retraite plus tardif. Cet effet résulte directement de la réforme et non des mesures d'accompagnement.

¹⁷ Source : document n°12.

¹⁸ Par exemple, EDF a l'intention de réaliser une enquête sur les intentions de ces agents au 1^{er} semestre 2009 (voir document n°12).