

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°11</b>
----------------------

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

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

*RATP – janvier 2009*



*26 janvier 2009*

## **Note à l'attention du Conseil d'Orientation des Retraites**

### **Réforme du régime spécial de retraites RATP Mesures d'accompagnement prévues par l'entreprise**

#### **1 – HISTORIQUE DU REGIME**

Le régime de retraite des agents de la RATP est un régime spécial, au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du Code de la sécurité sociale. Il s'agit d'un régime réglementaire, c'est-à-dire fixé par l'Etat par voie administrative, et non par la loi (régime général) ou par accords entre les partenaires sociaux (régimes complémentaires). Par ailleurs, l'évolution des paramètres, cotisations et prestations notamment, relève de dispositions réglementaires.

Jusqu'au 31 décembre 2005, le régime de retraite de la RATP était géré au sein de l'entreprise par un service des pensions qui recevait les cotisations et versait les pensions.

#### **2 – LA REFORME DU FINANCEMENT DU REGIME SPECIAL DE RETRAITE (JANVIER 2006)**

Les collectivités territoriales, en prenant la pleine responsabilité du STIF, ont demandé et obtenu du législateur (loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales et notamment de son article 39 -cf. annexe 9) que la question des retraites de la RATP reste de la responsabilité de l'Etat. Cela impliquait que celui-ci se voit affecter directement et non plus indirectement via le STIF les engagements au titre du financement des coûts spécifiques du régime de retraite de la RATP.

Ces coûts ne pouvaient être mis à la charge de l'entreprise qui, par ailleurs, est soumise, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, aux nouvelles normes comptables IAS et à l'obligation de provisionner les dépenses post-emploi.

A cette fin, une caisse autonome de retraites (CRP RATP) a été créée le 1<sup>er</sup> janvier 2006. La création de la caisse résulte des décrets n° 2005-1635 à 2005-1637 du 26 décembre 2005. La caisse a le statut d'organisme de sécurité sociale.

Le produit de l'ensemble des cotisations et contributions destinées à financer le régime est versé à cet organisme doté de la personnalité morale et de l'autonomie juridique et financière.

### Le relèvement des taux de cotisation :

La création de la caisse s'est accompagnée d'un relèvement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 des niveaux de cotisations de retraite au niveau du droit commun (relèvement pour les salariés de 7,85 % à 12 % de la masse salariale hors prime ; pour l'entreprise, relèvement de 15,34 % à 18 %). C'est l'objet du décret n° 2005-1638 du 26 décembre 2005 fixant les taux des cotisations dues à la caisse de retraites du personnel de la Régie autonome des transports parisiens.

### ***2.1 – Une procédure d'adossement en cours***

La réforme du financement du régime spécial RATP et le principe d'adossement ont été notifiés à la Commission Européenne en date du 28 juin 2006. Celle-ci a ouvert une procédure formelle d'examen qui est toujours en cours de traitement.

### Procédure d'adossement :

Il convient de distinguer :

- les droits dits "de base" qui correspondent aux droits qui seraient servis par les régimes de retraite de droit commun (régime général de la sécurité sociale et régimes complémentaires légalement obligatoires) en contrepartie du versement des cotisations de droit commun incombant aux employeurs et salariés
- les droits "spécifiques" au régime spécial de la RATP qui vont au-delà des droits normalement servis par les régimes de droit commun (régime général et régimes complémentaires). Les droits « spécifiques » correspondent ainsi à la différence entre les droits à pension servis par le régime de la RATP et la part correspondant aux droits de base.

Concernant les "droits de base", la réforme prévoit la possibilité de conclure des conventions financières entre la caisse de retraites du personnel de la RATP et les régimes de retraites de droit commun (régime général et régimes complémentaires) conduisant à ce que la RATP paie, via la caisse et de manière totalement transparente, les cotisations de retraite de droit commun.

Ces conventions ne doivent en aucun cas peser sur l'équilibre des régimes de retraite de droit commun. Elles seront neutres financièrement. A cet effet, des contributions exceptionnelles, forfaitaires et libératoires (soultes) sont également prévues et seront versées aux trois caisses gérant les régimes de droit commun de manière à assurer la neutralité financière de l'adossement à ces régimes.

Les soultes versées à la CNAV en contrepartie de la reprise des droits des ressortissants de la CRP RATP s'établiraient entre 500 et 700 Millions d'euros. Les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO percevraient une participation aux réserves techniques d'environ 175 Millions d'euros.

Les droits « spécifiques » continueront de faire l'objet d'un financement direct de l'Etat à la caisse de retraites du personnel de la RATP, dans la limite d'un plafond d'effectif fixé à 45 000 agents.

## **3 – LA REFORME DU REGIME SPECIAL DE RETRAITE DE LA RATP (JUILLET 2008)**

### ***3.1 – Les orientations des pouvoirs publics***

Les pouvoirs publics ont communiqué deux documents d'orientation, en date du 10 octobre et 6 novembre 2007, précisant les principes communs d'harmonisation.

Ainsi, la réforme du régime spécial de retraites de la RATP, mise en œuvre au 01<sup>er</sup> juillet 2008, a conduit à une harmonisation avec le régime de la Fonction Publique. Elle repose sur les mesures suivantes qui visent à augmenter la durée d'activité des salariés en vue de mesures d'économie sur les pensions :

- La durée de cotisations nécessaire à l'obtention d'une retraite à taux plein est augmentée progressivement de façon à atteindre 40 annuités en 2012 puis 41 en 2016
- Un dispositif de décote, appliqué à partir de juillet 2010, minore la pension dès lors que la durée d'assurance nécessaire à l'obtention d'une retraite à taux plein n'est pas atteinte
- Un dispositif de surcote permet de majorer la pension des salariés en activité et justifiant de plus de 60 ans d'âge et 40 années d'assurance
- Les bonifications d'annuités, attribuées aux salariés exerçant sur des métiers à pénibilité, sont supprimées pour les nouveaux embauchés à compter du 01<sup>er</sup> janvier 2009. Cette mesure devrait à terme, quand la nouvelle génération de salariés aura cessé son activité, réduire de l'ordre de 85% les coûts liés aux spécificités du régime.
- Les pensions sont désormais revalorisées chaque année comme au régime général, c'est-à-dire conformément à l'évolution prévisionnelle des prix à la consommation hors tabac.

Par ailleurs en vertu du principe générationnel, quelle que soit la date de départ en retraite, les salariés se verront appliquer les paramètres en vigueur à leur date d'ouverture des droits.

Les négociations tripartites (Etat / Organisations syndicales / Direction de l'entreprise), portant sur les avantages familiaux et conjugaux ont permis l'application d'un principe d'égalité entre les femmes et les hommes et ont conduit à la suppression des bonifications pour les enfants nés après la mise en œuvre de la réforme.

Toutefois, il est introduit, comme à la fonction Publique, un principe de majoration de la durée d'assurance pour les femmes, au titre de l'accouchement et les congés sans solde pris pour l'éducation des enfants nés ou adoptés à compter du 01 juillet 2008 sont validés sans contrepartie de cotisation pour le calcul du taux de liquidation de la pension et pour le calcul de la décote, dans la limite de 12 trimestres au total par enfant. Entrent dans la liste de ces congés le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé pour allaitement maternel ou artificiel et le congé sans solde pour convenance personnelle pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant.

En outre, la possibilité de prendre leur retraite pour les salariés justifiant de 15 ans de services et de trois enfants est maintenue mais les effets de la décote s'appliquent pleinement. Il est à noter que, comme à la fonction publique, et tel qu'il est indiqué ci-dessus, au regard de l'application du principe générationnel, les salariés ayant atteint 15 ans de services et 3 enfants avant le 1<sup>er</sup> juillet 2010 ne sont pas impactés par la décote.

L'économie résultant de l'ensemble de ces mesures est estimée à 21 Millions d'euros dès 2015, pour atteindre 56 Millions d'euros en 2020 et 100 Millions d'euros en 2030.

Les salariés de la RATP sont majoritairement (80%) des opérateurs d'exploitation et de maintenance, affectés au transport des voyageurs et à l'entretien des matériels. Ces personnels, de par la pénibilité de leurs métiers (contraintes horaires, travail en souterrain, travail de nuit), bénéficient (*pour les salariés dans l'entreprise avant le 01<sup>er</sup> janvier 2009 uniquement*) de bonifications leur permettant un départ plus précoce.

Le principe de décote n'étant effectif qu'en juillet 2010, on peut raisonnablement penser que les comportements des salariés seront maintenus à court terme mais qu'après 2010, avec la progressivité de mise en œuvre des paramètres de décote, les âges de départ seront retardés jusqu'à la date pivot, exclusive de décote, voire au-delà de façon à bénéficier de la surcote.

Il est à noter également que les "retraites d'offices" ont été supprimées et que le dispositif pour longue carrière s'applique selon les mêmes critères que ceux prévus par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (décret 2009-1514 du 30 décembre 2008).

### ***3.2 – Les mesures d'accompagnement négociées dans l'entreprise***

L'accompagnement de la mise en œuvre de la réforme des retraites du régime spécial de la RATP s'est traduit par la proposition de mesures d'entreprise, issues de la négociation tripartite (Etat / Organisations syndicales / Direction de l'entreprise), destinées à encourager l'allongement de la durée d'activité et à atténuer les effets de la réforme sur les départs à la retraite à court terme.

#### *3.21 – Mesures transitoires*

Compte tenu de la mise en place de la réforme et des projets de fin d'activité déjà élaborés par les salariés, le principe d'une mesure transitoire est retenu pour les personnels qui quittent l'entreprise au titre de la retraite entre le 01<sup>er</sup> juillet 2008 et le 30 juin 2012. Ces salariés verront leur coefficient de rémunération majoré de façon à compenser la baisse tendancielle de la valeur de l'annuité résultant de l'augmentation de la durée de cotisation. Cette disposition n'a aucune incidence sur l'application de la décote qui produira ses premiers effets dès juillet 2010.

Du 01 juillet 2008 au 30 juin 2009, il est offert la possibilité de souscrire au principe de surcotisation à tout salarié ayant effectué une période à temps partiel par le passé dans l'entreprise. Cette mesure transitoire sera accompagnée d'une contribution de l'entreprise, à hauteur de 20% de la cotisation (charges salariales + charges patronales) afférente à la partie non travaillée.

#### *3.22 – Mesures pérennes*

Afin de reconnaître et d'encourager l'allongement de la durée d'activité, l'entreprise acte la création de deux échelons d'ancienneté supplémentaires, respectivement à 26 et 28 années d'ancienneté. Le premier est mis en œuvre au 01<sup>er</sup> janvier 2012 et le second au 01<sup>er</sup> janvier 2014 de façon à étaler les coûts et à succéder aux mesures transitoires.

Cette mesure sera complétée par l'attribution de points de rémunération qui, associés au bénéfice des 2 échelons supplémentaires, conduit à une majoration du taux de remplacement de 3,75% (soit l'équivalent de 2 annuités au taux de 1,875%) sur la base d'un calcul individualisé. Ces points, acquis en fin de carrière, sont attribués, les 6 derniers mois d'activité, sous réserve de justifier de 28,5 ans d'ancienneté. Cette mesure sera partiellement mise en œuvre en 2014 et totalement opérationnelle en 2016.

La mise en œuvre différée de ces deux mesures tend, d'une part à inciter dès maintenant à poursuivre son activité et, d'autre part, à étaler les coûts pour l'entreprise.

Une autre disposition consiste à élargir l'assiette cotisable par la prise en compte d'une prime représentant 2,4% de la rémunération brute, à raison de 0,6% par an dès juillet 2008. Cette mesure, destinée à augmenter légèrement le niveau des pensions conduit également à une augmentation des recettes de cotisations.

De même qu'au régime général ou à la Fonction Publique, il est offert la possibilité de racheter des années d'études (post baccalauréat) à hauteur de 12 trimestres et/ou de surcotiser jusqu'à 4 trimestres sur la partie non travaillée d'un temps partiel.

### *3.23 – L'étude d'un régime complémentaire*

Lors des négociations relatives à la réforme du régime de retraites de la RATP, la direction de l'entreprise et les partenaires sociaux ont convenu de ne pas retenir le principe d'une retraite additionnelle comme à la Fonction Publique et d'engager, dans le respect des textes législatifs<sup>1</sup>, des négociations relatives à la mise en œuvre d'un PERCO. Ces négociations sont prévues en 2009.

### *3.24 – Mesures complémentaires*

La durée de 15 ans nécessaire pour bénéficier d'une pension du régime spécial a été ramenée à un an.

Un dispositif permettant d'abaisser l'âge d'ouverture des droits à retraite et de majorer la pension a été créé pour les personnes handicapées ayant exercé une activité professionnelle. Ce dispositif est prévu par l'article L351-1-3 du code de la sécurité sociale relatif à la situation des handicapés justifiant d'un taux d'incapacité de 80%.

## **4 – COUT DES MESURES D'ENTREPRISE**

La progressivité de la mise en œuvre de ces mesures d'entreprise entre 2008 et 2015 conduit à un étalement des coûts pour atteindre 14 Millions d'euros, par an à compter de 2015.

En outre, la mise en œuvre éventuelle d'un PERCO pourrait engager, selon les scénarios retenus, une dépense supplémentaire comprise entre 2 et 5 Millions d'euros.

---

<sup>1</sup> La loi sur les revenus du travail prévoit l'obligation de négocier la mise en œuvre d'un PERCO lorsqu'un PEE a été mis en place depuis plus de 3 ans

Détail de l'évaluation des coûts :

En Millions d' €2008	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Création de 2 échelons d'ancienneté en 2012 et 2014 à 26 et 28 ans					2,80	2,46	5,05	4,79	4,26	4,66	4,92	5,18	5,45	5,71	5,01	5,01	5,01	5,01
Attribution de "points retraite"							0,47	0,79	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95
Mesure transitoires 2008-2012	0,03	0,15	0,37	0,62	0,44													
<b>Total mesures catégorielles</b>	<b>0,03</b>	<b>0,15</b>	<b>0,37</b>	<b>0,62</b>	<b>3,24</b>	<b>2,46</b>	<b>5,52</b>	<b>5,58</b>	<b>5,21</b>	<b>5,61</b>	<b>5,87</b>	<b>6,13</b>	<b>6,40</b>	<b>6,66</b>	<b>5,96</b>	<b>5,96</b>	<b>5,96</b>	<b>5,96</b>
<u>Intégration de prime à hauteur de 2,4% (4 x 0,6% de juil08 à 2012). Cotisation employeur au taux de 18%</u>	0,7	2,2	3,7	5,2	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9
<u>Surcotisation temps partiel: mesure transitoire juil2008 - juil2009</u>	1,0	1,0																
<b>Coût total avec charges (42%)</b>	<b>1,8</b>	<b>3,4</b>	<b>4,2</b>	<b>6,1</b>	<b>10,5</b>	<b>9,4</b>	<b>13,8</b>	<b>13,9</b>	<b>13,3</b>	<b>13,9</b>	<b>14,3</b>	<b>14,6</b>	<b>15,0</b>	<b>15,4</b>	<b>14,4</b>	<b>14,4</b>	<b>14,4</b>	<b>14,4</b>
Perco (abondement)		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

## 5 – LES MESURES LIEES AUX DEUXIEMES PARTIES DE CARRIERES

### 5.1 - Mesure de réduction du temps de travail en fin de carrière

La possibilité de bénéficier d'un CET est déjà offerte aux salariés de l'entreprise, tout comme le principe de Cessation Progressive d'Activité élaboré dans le cadre d'un accord "Génération solidaire", qui prévoit également le recrutement de salariés en contrat de professionnalisation. Cet accord, qui arrive à échéance, fera l'objet d'une nouvelle négociation au cours du second semestre 2009.

## 5.2 – *Accompagnement de la pénibilité*

Une réflexion est en cours sur l'accompagnement de la fin de carrière des salariés exerçant un métier à pénibilité et, plus précisément sur les conditions dans lesquelles ils pourraient accéder à un autre métier.

A cette fin, un *observatoire des conditions d'exercice des métiers* a été créé début 2008. Une première étape visant à établir un inventaire des contraintes par métier est achevée. Elle sera suivie, courant 2009, de réunions de négociation destinées à définir des parcours pour les salariés ne pouvant plus exercer leur métier.

Le parcours des nouveaux embauchés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 qui ne bénéficient plus de bonifications s'inscrit également dans cette démarche. En tout état de cause, il ne s'agit pas d'une compensation des bonifications mais d'un accompagnement de la fin de carrière.