

LE FINANCEMENT DES SYSTÈMES DE RETRAITE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES : UNE COMPARAISON EUROPÉENNE

STÉPHANE HAMAYON *

L'ouverture des marchés et l'émergence d'une concurrence acharnée dans des secteurs jusqu'à présent quasi monopolistiques, pose en des termes préoccupants le problème du handicap que constituent les charges de retraites pour les entreprises dotées de régimes spéciaux. L'équilibre des régimes de retraite spéciaux repose, en effet, sur la base des effectifs d'une entreprise, base beaucoup plus étroite et donc beaucoup plus fragile que celle des entreprises du secteur privé dont les transferts de retraites sont gérés collectivement.

109

Pour la présentation d'une société sur les marchés financiers, les dispositions comptables internationales exigent un provisionnement immédiat des engagements de retraite. Le changement de statut des entreprises publiques que pourrait imposer à plus ou moins long terme l'ouverture des marchés est donc subordonné à la question du provisionnement de la dette des régimes spéciaux.

L'objectif de l'article est, d'une part, d'analyser les solutions envisagées ou déjà adoptées dans un certain nombre de pays étrangers (Royaume-Uni, Suède, Espagne, Allemagne) dans des secteurs traditionnellement dévolus aux entreprises publiques qui s'ouvrent à la concurrence (Poste, Télécommunications, Rail, Electricité) et, d'autre part, de faire le point sur les régimes spéciaux en France.

Un regard extra-frontalier

De façon à obtenir un éclairage sur l'évolution des régimes de retraite dans un certain nombre de pays voisins et plus particulièrement sur les solutions qui y ont été mises en oeuvre pour assurer la transition des

* *Economiste, Quantix. Cet article tire sa substance de l'ouvrage de Hamayon et Rouquès (1997). L'auteur remercie Joëlle Toledano pour ses conseils avisés.*

régimes de fonctionnaires ou des régimes spéciaux vers des régimes de droit commun et/ou le financement de la dette correspondant aux engagements de retraite (droits acquis des retraités et des actifs), on a choisi de mener une analyse sur quatre pays (Royaume-Uni, Suède, Espagne et Allemagne) dans quatre secteurs d'activité (Poste, Télécommunications, Rail, Electricité). Une des caractéristiques communes aux entreprises retenues est qu'elles sont, à plus ou moins brève échéance, concernées par les problèmes d'apurement de la dette des retraites à l'occasion d'opérations d'ouverture du capital.

Afin de tenir compte de l'environnement propre à chaque pays et de juger du degré de convergence entre les différents régimes de retraite, un rappel de la structure de chacun des systèmes globaux et de leur évolution a été effectué.

Le Royaume-Uni

Le cadre général

Au Royaume-Uni, l'apparente complexité du système de retraite peut être levée si on accepte une logique duale de son évolution, faisant coexister au cours du siècle des préoccupations égalitaires et proportionnelles, dans un cadre à la fois facultatif et obligatoire, ce dernier offrant lui-même des options facultatives.

Un premier pilier, constitué d'un régime public de base, forfaitaire et donc égal pour tous, fournit une prestation assez réduite (moins de 500 F par semaine), mais qui est perçue par 90 % environ des pensionnés.

Un deuxième pilier, proportionnel aux revenus, prend théoriquement la forme d'un régime obligatoire intitulé SERPS, mais dont il est possible d'être exempté dans le cas d'une adhésion à un régime d'employeur ou à un plan personnel agréé, possibilité ayant été largement encouragée par Margaret Thatcher.

Si l'on considère un salarié moyen, sans personne à charge, et ayant effectué une carrière complète, le taux de remplacement brut (SERPS inclus) est de l'ordre de 33 % au Royaume-Uni. Compte-tenu des prélèvements sociaux et de la fiscalité, le taux de remplacement net est de l'ordre de 44 %.

Le but explicite est de faire de la retraite une « affaire individuelle » et, par là, de faciliter la mobilité des salariés. Déjà plus de 5 millions de personnes ont quitté leur régime complémentaire, que ce soit le SERPS ou un régime propre à leur entreprise, pour souscrire une police personnelle de rente viagère.

Le prisme des entreprises étudiées

Les quatre entreprises retenues (Post Office, British Telecom, British Rail et Seaboard) ont toutes des régimes par capitalisation, gérés par des Trusts, et en exemption du SERPS.

<i>Royaume-Uni</i>	
Poste	Post Office
Télécommunications	British Telecom (BT)
Rail	British Rail
Electricité	Seeboard

Des schémas (ou « Schemes ») additionnels facultatifs permettent de compléter ce dispositif suivant de nombreuses modalités possibles. Toutes les sociétés analysées proposent une ou plusieurs possibilités, avec une fiscalité favorable (sous certains plafonds), mais le succès de celles-ci dépend du niveau de participation de l'employeur qui n'est pas obligatoire.

Malgré une volonté de convergence vers les régimes de droits commun (et donc la propension qu'ont les régimes à devenir de moins en moins généreux), dans l'objectif d'améliorer la compétitivité des entreprises, les taux de remplacement garantis par ces entreprises sont encore largement supérieurs à la moyenne (le rapport [retraite / dernier salaire brut] est proche de 70 %). En effet, historiquement, les employés des entreprises concernées bénéficiaient du statut de fonctionnaire, lui-même associé à des droits à la retraite élevés. Pour limiter les coûts inhérents à de tels taux de remplacement, les entreprises des secteurs étudiés affilient leur nouveaux salariés à des régimes de moins en moins avantageux. Toutefois, la réduction de la couverture retraite moyenne de ces entreprises n'est pas encore pleinement perceptible dans la mesure où les nouveaux schémas ne s'appliquent qu'aux nouveaux entrants. En outre, les nouveaux régimes, moins généreux que les précédents, sont de création récente : aucun des régimes en vigueur pour les nouveaux entrants n'a plus de 10 ans, deux d'entre eux ayant même moins de 12 mois (Seeboard et British Rail). Les deux « Schemes » les plus récents ouvrent la voie à des régimes à cotisations définies, transférant une partie de la responsabilité de la retraite aux salariés, supposés plus mobiles, à l'instar de ce qui se passe aux Etats-Unis.

Malgré l'inertie du système, la tendance globale est à la recherche de la réduction des coûts pour les employeurs. Cette recherche de productivité, qui se traduit le plus fréquemment par une réduction progressive des prestations, est parfois accompagnée de mesures connexes. Ainsi le recours à l'emploi précaire, qui permet aux employeurs de ne pas affilier les salariés concernés à leurs fonds de pensions, semble devenir une pratique de plus en plus courante.

Le mode de fonctionnement par capitalisation, par l'intermédiaire d'un Trust, est relativement ancien, et chacune des entreprises a, de ce fait, résolu ses problèmes de financement (hormis quelques réajustements chez BT).

A la date de création des fonds de pension des trois entreprises publiques (The Post Office, BT et British Rail, qui disposaient du régime des fonctionnaires fonctionnant par répartition), il a été nécessaire de trouver un financement pour assurer la transition entre la répartition et la capitalisation. Le montage, réalisé voici un quart de siècle, a été particulièrement complexe, incluant plusieurs formes de financements à la charge de l'Etat. Un des principaux moyens mis en œuvre à l'époque a été l'émission de jeux d'obligations d'Etat en faveur des entreprises, l'Etat prenant à son compte les charges d'intérêt. L'économie ainsi réalisée par les sociétés a été affectée à la dotation des fonds de pension sur une période prévue initialement d'une dizaine d'années.

Il est apparu relativement rapidement que ce montage serait insuffisant et qu'il était nécessaire de trouver des financements complémentaires. Ceux-ci ont été pourvus par l'Etat et par les entreprises, en fonction de leurs résultats et situations financières respectives, soit par dotations exceptionnelles des sociétés, soit par abandon de créances de l'Etat.

La Suède

Le cadre général

112

En Suède, l'ensemble des salariés, qu'ils appartiennent au secteur privé ou au secteur public, bénéficient de deux régimes de base, l'un forfaitaire, l'autre proportionnel, communs à tous. Ce système de base est complété par des régimes complémentaires conventionnels obligatoires, mis en place entre 1960 et 1974 suivant les secteurs d'activité et les types de personnels, fonctionnant par capitalisation (totale ou partielle). Plus récemment, des régimes sur-complémentaires, à cotisations définies, ont été proposés aux salariés.

L'ensemble formé par les régimes de base et les régimes complémentaires conventionnels a la particularité d'offrir un taux de remplacement très élevé, laissant peu de latitude aux régimes volontaires (de facto obligatoires pour certaines entreprises du service public).

Si l'on considère un salarié moyen, sans personne à charge, et ayant effectué une carrière complète, le taux de remplacement brut servi par le système de retraite publique est de l'ordre de 67 %. Compte-tenu des prélèvements sociaux et de la fiscalité suédoise, le taux de remplacement net est de l'ordre de 75 %.

Près de 90 % des prestations reçues par un retraité moyen proviennent des régimes de base de droit commun. Celles-ci sont en diminution relative depuis près de trois ans, par le biais de la création d'un taux réducteur fonction de l'espérance de vie et de la réintroduction d'une contribution à la charge des salariés.

La couverture vieillesse publique est complétée pour l'essentiel par des prestations issues de régimes complémentaires conventionnels, ces derniers assurant environ 10 % du total des pensions de retraite.

Malgré une situation démographique relativement favorable, le poids des déficits publics impose la mise en place progressive d'un nouveau système à partir du 1er janvier 1997. Le nouveau régime public, issu de la fusion des régimes de base et complémentaire obligatoires, sera paramétré pour tenir compte de la situation démo-économique et offrira donc des prestations vieillesse moins favorables.

Le prisme des entreprises étudiées

Etant donné que les régimes des fonctionnaires ne diffèrent de ceux du secteur privé qu'au travers des régimes complémentaires conventionnels, les seuls engagements à provisionner n'ont concerné que ces derniers.

<i>Suède</i>	
Poste	Posten
Télécommunications	Telia
Rail	SJ / Banverket
Electricité	Vattenfall

Ces régimes complémentaires étant relativement peu prodigues (10 % de taux de remplacement), le montant des engagements a pu être provisionné par les entreprises. L'Etat a toutefois largement facilité la tâche des entreprises concernées en les exonérant d'impôt sur les bénéfices et en les dispensant de dividendes, dispositions qui ont naturellement facilité le provisionnement des engagements de retraite.

Sur l'ensemble des entreprises étudiées en Suède, trois (Telia, Vattenfall et Posten) ont d'ores et déjà entièrement provisionné les engagements correspondants dans leurs bilans et SJ semble se préparer à le faire.

L'Espagne

Le cadre général

La particularité de l'Espagne est de disposer d'un régime public de base offrant un taux de remplacement très élevé, de l'ordre de 90 % pour la majorité des salariés ayant effectué une carrière complète (compte-tenu des prélèvements sociaux et de la fiscalité, le taux de remplacement net et de l'ordre de 97 %). Il en résulte une sous-représentation des régimes complémentaires, en dépit du grand nombre de solutions possibles : fonds de pension, contrats d'assurances, dotation de réserves au bilan, plans professionnels, etc.

Compte-tenu de perspectives démographiques spécialement sombres et du caractère particulièrement généreux du régime public, le gouvernement a entamé un processus conduisant à une réduction des prestations de retraite et au développement de régimes complémentaires.

res permettant d'initier un transfert du fardeau financier de la sécurité sociale vers des solutions privées.

La loi de juin 1987 instituant la création de fonds de pension induit la disparition à terme des possibilités de dotation de provisions au bilan des entreprises et contraint les formes mutualistes à assurer prochainement la couverture actuarielle totale de leurs engagements.

Le prisme des entreprises étudiées

L'étude des quatre entreprises est particulièrement intéressante, dans la mesure où elle permet de balayer l'ensemble des possibilités offertes en termes de types d'entreprises. On recense, en effet, un organisme autonome, Correos, employant des fonctionnaires et des contractuels, une entreprise publique, Renfe, employant des salariés de droit privé, une entreprise privée, mais majoritairement détenue par l'Etat, Endesa, une société dont les actions sont à 80 % dans le public, opérant sur un marché mondial devenant hautement concurrentiel, Telefónica.

<i>Espagne</i>	
Poste	Correos
Télécommunications	Telefónica
Rail	Renfe
Electricité	Endesa

114

Correos continue d'être un service public employant des fonctionnaires. Mais les trois autres entreprises contactées ont abandonné leur régime spécial en rejoignant le système de droit commun. Par ailleurs, Telefónica a opté pour un régime complémentaire sous forme d'un fonds de pension à cotisations définies et devrait être imité par Endesa. Le coût de leur intégration a été estimé par le biais d'une « pesée » destinée à évaluer le déséquilibre causé à long terme au régime intégrateur par l'incorporation des régimes spéciaux. Soulignons que le coût de l'intégration des différents régimes d'entreprise au régime général espagnol a été relativement faible compte tenu du niveau de couverture offert par le régime général.

L'Allemagne

Le cadre général

Le système allemand est plus délicat à pénétrer et, de ce fait, plus difficile à résumer. Cela provient en partie de la répartition en quatre groupes des salariés (fonctionnaires, salariés non fonctionnaires du secteur public, salariés du secteur privé affiliés à la seule pension légale ou également à un régime d'entreprise. Cela provient également des spécificités liées à la réunification avec l'ex-RDA, et du maintien du

statut de fonctionnaire au sein d'entreprises transformées en sociétés anonymes.

On peut néanmoins retenir que les fonctionnaires bénéficient d'un régime global unique, leur assurant un taux de remplacement théorique pour une carrière complète de 75 %.

Les autres salariés dépendent d'un régime de base (réformé en 1992 par l'introduction de nouveaux paramètres de calcul) et de régimes complémentaires autrefois souvent différentiel (c'est-à-dire assurant le complément aux 75 %) ; mais la tendance est au désengagement sur ce plan. En effet, les perspectives démographiques allemandes, qui sont alarmantes, ne manqueront pas de se traduire par un recul des prestations servies par le régime de base. Recul qui se traduirait mécaniquement par un surcoût, rapidement infinançable, pour les régimes complémentaires différentiels.

Les régimes complémentaires diffèrent suivant l'appartenance de l'entreprise au secteur public ou au secteur privé. Dans ce dernier cas, les régimes complémentaires d'entreprises peuvent exister sous 4 formes : engagement direct de l'employeur (dotation de provisions au bilan de l'entreprise), adhésion à une caisse (personne morale gérant un régime d'entreprise ou d'un groupe d'entreprises) soit dite de secours (avec provisionnement partiel des engagements), soit dite de pension (considérées comme des compagnies d'assurance vie), et souscription à des contrats d'assurance vie individuels ou collectifs.

115

Le prisme des entreprises étudiées

Les deux entreprises du secteur électrique étudiées entrent parfaitement dans ce cadre, ayant toutes deux opté pour la constitution de réserves au bilan. Elles se sont également toutes deux désengagées du système différentiel.

<i>Allemagne</i>	
Poste	Deutsche Post
Télécommunications	Deutsche Telekom
Rail	Deutsche Bahn
Electricité	Bayenwerk

Deutsche Post et Deutsche Telekom ont été récemment transformées en sociétés anonymes et viennent d'entamer le processus de financement de leurs engagements. Elles abritent des fonctionnaires (dont les engagements sont inscrits hors bilan) et des agents de droit privé qui bénéficient d'un régime complémentaire fonctionnant à la fois par capitalisation et par répartition.

Pour ces deux entreprises, la question du provisionnement de la dette passe par l'instauration d'un taux de cotisation patronale de 33 % libé-

rant les entreprises de leurs engagements comptables à l'égard des salariés fonctionnaires, conjugué au paiement à l'Etat d'une « soulte » de sortie couvrant une partie du déficit de financement de l'engagement actualisé.

Mais ce taux pourrait être ramené à un taux de droit commun (environ 18 % actuellement) si la compétitivité de Deutsche Post et de Deutsche Telekom était amenée à en souffrir.

Par ailleurs, l'Etat conserve de son rôle de responsable en dernier ressort : toute difficulté de trésorerie pendant les années 1995-99 serait prise en charge par l'Etat et si aucune subvention ne devrait être nécessaire à partir de l'an 2000, elles ne sont cependant pas formellement exclues.

Enfin, il est important de noter que les paiements effectués par l'Etat à la caisse d'assistance ne donneront lieu à aucun remboursement de la part des deux sociétés.

A ces différents titres, le gouvernement assume donc d'énormes responsabilités susceptibles de se traduire par une renonciation à la quasi-totalité des produits de la privatisation et de l'ensemble des dividendes. Les seuls gains qu'il a paru raisonnable d'escompter ne peuvent venir que d'une prospérité de l'entreprise, traduite en impôts sur les sociétés.

116

Quant à Deutsche Bahn, qui n'emploie que des personnels sous contrat de droit privé (les fonctionnaires sont employés par un organisme extérieur qui les met à la disposition de l'entreprise), les régimes sont multiples et délicats à résumer. En tout état de cause, la priorité porte sur la réduction des effectifs, par le biais d'une succession de plans sociaux.

Les enseignements de l'étranger

La synthèse des politiques que les entreprises des pays étudiées ont choisi de mener pour préparer leur changement de statut et se préparer à l'ouverture des marchés permet de dégager certains enseignements globaux. Outre les spécificités sectorielles, on dénote un net mouvement de convergence vers les régimes de droit commun ainsi qu'une tendance à la réduction des prestations vieillesse. Il s'avère, par ailleurs, que l'aide directe ou indirecte de l'Etat revêt un rôle central dans le processus d'apurement de la dette contractée au titre des retraites.

Les caractéristiques sectorielles

Le secteur électrique est le plus « avancé », chacune des entreprises considérées étant sur le marché financier, il est vrai à des degrés divers ; elles ont toutes résolu, et depuis longtemps, le problème du financement de la dette concernant les pensions de retraite.

Le secteur des télécommunications vient en second : les quatre entreprises ont un statut de droit privé, deux sont sur le marché et une est sur le point d'y venir ; seul Telia (Suède) ne s'inscrit pas dans un plan de privatisation à court terme, mais reconnaît que « il y a une tendance évidente en Europe à la privatisation des sociétés de téléphone détenues par l'Etat en tant qu'élément dans la création d'un marché libéralisé et exposé à la concurrence ». Le financement de la dette est achevé pour deux entreprises (BT et Telia) ; pour les deux autres, le processus a été défini et initié.

Dans les deux autres secteurs (Postes et Rail), l'ensemble des entreprises restent détenues par l'Etat ; mais la dynamique de privatisation est forte pour les Postiers (hormis en Espagne) et commence à se préciser dans le domaine ferroviaire, en particulier au Royaume-Uni et en Allemagne. Sur les neuf entreprises examinées, quatre ont résolu le problème du financement de la dette (The Post Office, Posten, British Rail et Renfe) et une en a entamé le processus (Deutsche Post). Deux d'entre elles (SJ et Banverket) n'auront pas de problème à le faire, compte-tenu de leur appartenance au régime de droit commun (unique en Suède) et aux faibles montants à financer au plan des régimes complémentaires. Seuls Correos, et Deutsche Bahn qui doit résoudre un certain nombre de problèmes préalables, restent un peu en deçà.

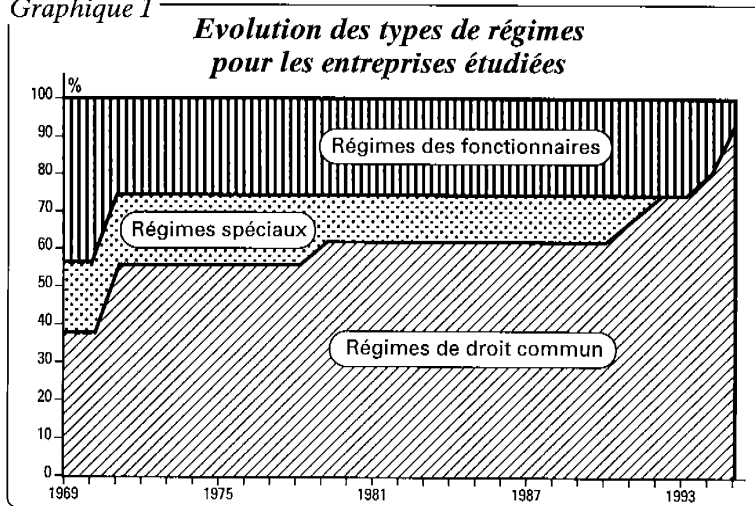
117

La convergence vers les régimes de droit commun

Quelque soit le secteur ou le pays concerné, on note une très forte tendance globale à l'intégration dans les régimes de droit commun.

Le graphique ci-après montre l'évolution de la proportion des entreprises retenues, en fonction des trois types de régimes qu'elles offrent (régime des fonctionnaires, régime spécial ou régime de droit commun). Il faut ainsi entendre qu'en 1987, par exemple, sur les 16 entreprises étudiées, 4 (soit 25 %) étaient soumises au régime des fonctionnaires, 2 (soit 12,5 %) étaient affiliées à un régime spécial et 10 (soit 62,5 %) relevaient du régime de droit commun. Il convient de préciser que le régime considéré pour chaque année est celui qui a été offert à un nouveau salarié entrant à ce moment. Par ailleurs, ce graphique ne concerne pas les régimes complémentaires qui revêtent de nombreux aspects.

Graphique 1
*Evolution des types de régimes
 pour les entreprises étudiées*



Source : Quantix

118

La convergence vers les régimes de droit commun est évidente, le nombre d'entreprises en relevant étant passé de 37,5 % à 93,8 % de 1968 à 1995, avec une disparition totale des régimes spéciaux.

On peut également noter que, dans l'ensemble, les systèmes ont une propension à devenir de moins en moins généreux. Les différents régimes successifs mis en place dans les entreprises deviennent moins avantageux l'un après l'autre. L'évolution n'est pas extrêmement rapide, dans la mesure où les nouveaux schémas ne s'appliquent qu'aux nouveaux entrants, ce qui induit une évidente inertie. Dans certains cas, l'ensemble des personnels est intégré dans un groupe apparemment unique ou restreint de régimes ; mais la plupart du temps, une clause de préservation des droits leur maintient leurs avantages anciens. Il en résulte que, dans la majorité des entreprises, plusieurs catégories de personnels coexistent (au plan des retraites), chaque cantonnement devant perdurer jusqu'à son extinction, prévisible pour certains vers 2060-2070.

On constate ainsi une suite de désengagements, variables suivant les pays et les entreprises. La première étape, en particulier au Royaume-Uni, consiste en un désengagement de l'Etat vers les entreprises. Elle est fréquemment suivie d'un transfert des entreprises vers les individus avec l'introduction de systèmes par capitalisation aux dépens des traditionnels modes par répartition. Dans certains cas, les plus récents, les régimes à cotisations définies tendent à se substituer à ceux basés sur des prestations définies.

L'importance du rôle de l'Etat

Le rôle de l'Etat a été ou reste particulièrement important, que ce soit dans la transition des régimes de fonctionnaires ou des régimes spéciaux vers des régimes de droit commun et/ou dans le financement de la dette correspondant aux engagements de retraite (droits acquis des retraités et des actifs).

Les solutions mises en oeuvre au Royaume-Uni en 1969, et ayant eu des effets jusqu'en 1984 (en particulier la Poste et les Télécoms), ont été très coûteuses pour l'Etat.

En Espagne, Telefónica et Endesa, on pu être intégrés au régime de base de la sécurité sociale en contrepartie du versement de somme assez faibles.

En Allemagne, à côté de la charge spécifique liée à la réunification avec l'ex-RDA, (voir en particulier Deutsche Bahn), l'Etat s'est engagé à assurer le solde des charges de retraite venant au-delà de la cotisation libératoire de Deutsche Post et Deutsche Telekom ; il interviendrait également pendant la période transitoire si les deux entreprises venaient à manquer de trésorerie. Enfin, si aucune subvention additionnelle de l'Etat n'est théoriquement nécessaire, il faut noter que la loi précise que le taux de cotisation libératoire de 33 % pourrait être ramené au taux de droit commun (environ 18 %) si les opérateurs peuvent montrer que leurs contributions dégradent gravement leur compétitivité.

En Suède, l'existence d'un régime unique de droit commun et la faible place laissée aux régimes complémentaires obligatoires ont grandement limité les problèmes de financement. Posten a pu ainsi effectuer en 1994 une simple écriture comptable, assurant une dotation par prélèvement sur les réserves constituées entre 1987 et 1993. Mais l'Etat est loin d'être absent dans ce processus, dans la mesure où les réserves concernées ont pu être constituées du fait de l'exemption d'impôt sur les sociétés, ce qui est bien sûr non exclusif à la Suède. Le même cheminement apparaît clairement chez SJ qui, grâce à une dispense de paiement de dividendes, accroît chaque année ses réserves.

Il faut noter par ailleurs l'intervention des gouvernements dans la mise en place de plans de réduction des personnels, soit par la prise en charge directe de dédommagements incitatifs au départ en pré-retraite (en particulier Deutsche Bahn), soit par la négociation d'un accord avec les caisses de chômage assurant le versement d'allocations entre la date de départ et l'âge légal de la retraite (en particulier Deutsche Bahn, Renfe et Endesa).

Les scénarios de l'apurement de la dette

Il apparaît au travers des expériences étrangères, que le problème de l'apurement de la dette peut se dénouer selon trois scénarios. Le premier, le plus évident mais aussi le plus coûteux, passe par le provisionnement pur et simple des engagements de retraite par l'entreprise.

Le second scénario, consiste à intégrer les régimes spéciaux aux régimes de droit commun. Le protocole d'intégration passe par une « pesée » destinée à évaluer le déséquilibre causé à long terme au régime intégrateur par l'incorporation des régimes spéciaux. Le montage peut être complété par l'édification d'un régime « chapeau » destiné à pallier le manque à gagner résultant du changement de statut des salariés.

Enfin, le troisième passe par l'instauration d'un taux de cotisation patronale « libérateur » susceptible de libérer l'entreprise de son engagement comptable à l'endroit des salariés, conjugué au paiement à l'Etat d'une « soulte de sortie » couvrant une partie du déficit de financement de l'engagement actualisé.

France

120

En France, la réglementation des régimes de retraites des entreprises des quatre secteurs étudiés (EDF, France Télécom, la Poste, SNCF) trouve son origine à la même source : le code des Pensions Civiles et Militaires (PCM) qui régit les retraites des fonctionnaires¹. Toutefois, certains régimes ont procédé à des adaptations pour répondre aux conditions de travail spécifiques de leurs assurés (pénibilité, servitudes...). L'équilibre des régimes de retraite spéciaux repose sur la base des effectifs d'une entreprise, base beaucoup plus étroite et donc beaucoup plus fragile que celle des entreprises du secteur privé dont les transferts de retraites sont gérés collectivement.

Les exemples étrangers montrent que la question de l'éventuel changement de statut de ces entreprises sera d'autant plus facile à résoudre que les caractéristiques de leur système de retraite seront voisines de celles des régimes de droit commun. Il est donc nécessaire de s'interroger, en premier lieu, sur la convergence entre régimes de droit commun et régimes spéciaux.

Pour juger de la « proximité » entre régimes spéciaux et régimes de droit commun, il convient de comparer le niveau des prestations retraites allouées par les régimes et les charges qui y correspondent.

1. J.-F. Chadelat et G. Pellissier (1986) établissent une monographie des régimes spéciaux. E. Reynaud (1994) dresse également une monographie des régimes spéciaux.

Régimes de droit commun - régime de fonctionnaires : une analyse contemporaine

Les différentes analyses du SESI montrent qu'à qualifications égales et pour des carrières complètes, les pensions de retraite attribuées aux agents relevant du code des Pensions Civiles et Militaires, sont similaires à celles accordées par les régimes de droit commun (régime général, Arrco, Agirc). Il y a donc convergence des taux de remplacement pour ce qui concerne le niveau des pensions à taux plein.

A contrario, on remarque que le niveau moyen des pensions allouées par les différents régimes n'est pas comparable : le montant des pensions attribuées par les régimes spéciaux est en moyenne supérieur à celui des pensions allouées par les régimes de droit commun.

Ces différences proviennent pour partie des particularités réglementaires du code des Pensions Civiles et Militaires. Les régimes dont les systèmes de retraites dépendent des PCM accordent des prestations qui diffèrent de celles du régime général d'assurance vieillesse essentiellement dans quatre domaines :

- les conditions d'octroi des pensions personnelles sont plus avantageuses en raison d'un âge de départ à la retraite parfois plus précoce que pour le régime général (si les fonctionnaires civils partent majoritairement à la retraite à 60 ans, il est possible dans certains régimes spéciaux de prendre sa retraite à 55 ans ou parfois 50 ans pour les agents dits « actifs ») ;

- les régimes spéciaux n'appliquent pas de coefficients de minoration pour départ anticipé à la retraite ;

- les pensions de réversion sont accordées sans condition d'âge ou de ressources ce qui représente un avantage au regard de la réglementation du régime de base ;

- la pension minimale est égale, pour 25 ans de service ou plus, au montant du traitement brut de l'indice majoré 202, soit 62 656 francs au 1^{er} janvier 1994.

Outre les dissemblances déjà évoquées, cette divergence s'explique également par la conjonction de facteurs complexes. Par exemple, les durées moyenne d'assurance sont plus longues dans les régimes spéciaux que dans les régimes de droits commun. Par ailleurs, on peut vraisemblablement expliquer le faible taux de retraite² des salariés du privé par un « effet de génération ». On recense, en effet, au sein des retraités actuels du secteur privé, une forte proportion d'ouvriers dont la carrière salariée est incomplète (forte progression du salariat pendant les trente glorieuses), tandis que le taux d'encadrement est plus élevé parmi les salariés actuels dont le niveau de rémunération détermine le salaire brut moyen liquidable. A l'opposé, les régimes spéciaux sont des régimes de salariat plus ancien et plus stable en structure. En tout état de

Tableau 1 : Régimes de retraite des salariés - 1993

	Pension de retraite moyenne en frs (A)	Salaire brut liquidable moyen hors primes en frs (B)	Taux de retraite moyen (A/B) en % du traitement brut hors primes	Taux de cotisation apparent en %	Durée moyenne d'assurance (trimestres)
EDF-GDF	129 326	153 017	85 %	64 %	138
EX-PTT	100 500	115 000	87 %	38 %	Non Disp.
Fonctionnaires	98 369	123 800	80 %	44 %	136
SNCF	93449	120 488	78 %	116 %	137
Salariés du privé	61 000	129 815	47 %	26 %	97

Source : Tableau réalisé à partir des données de la Direction de la Sécurité sociale.

122

cause, les différences entre régimes s'expliquent davantage par des facteurs structurels et des modalités d'attribution plus favorables dans le secteur public que par des différences entre pensions à « taux plein » allouées par les différents régimes.

Si on fait le cumul de toutes les singularités des régimes spéciaux (absence de coefficient d'abattement pour départ à la retraite anticipée, réversions sans condition de ressource, durées de cotisation plus longues et majorées par les bonifications, liquidation des pensions sur la base du salaire de fin de carrière, existence d'une pension minimum...), on comprend aisément pourquoi les taux de retraite moyens hors primes³ affichés par les régimes spéciaux sont plus élevés que ceux des régimes de droit commun.

Il en résulte qu'à rapport démographique égal les taux de cotisations des régimes spéciaux sont plus élevés que ceux des régimes de droit commun. On peut donc conclure, sans préjuger de l'évolution du territoire des services publics, que le système de retraites des entreprises étudiées constitue un handicap concurrentiel : les entreprises concernées ne sont pas placées dans des conditions de compétitivité comparables à celles de leurs éventuels concurrents privés en matière de charges sociales.

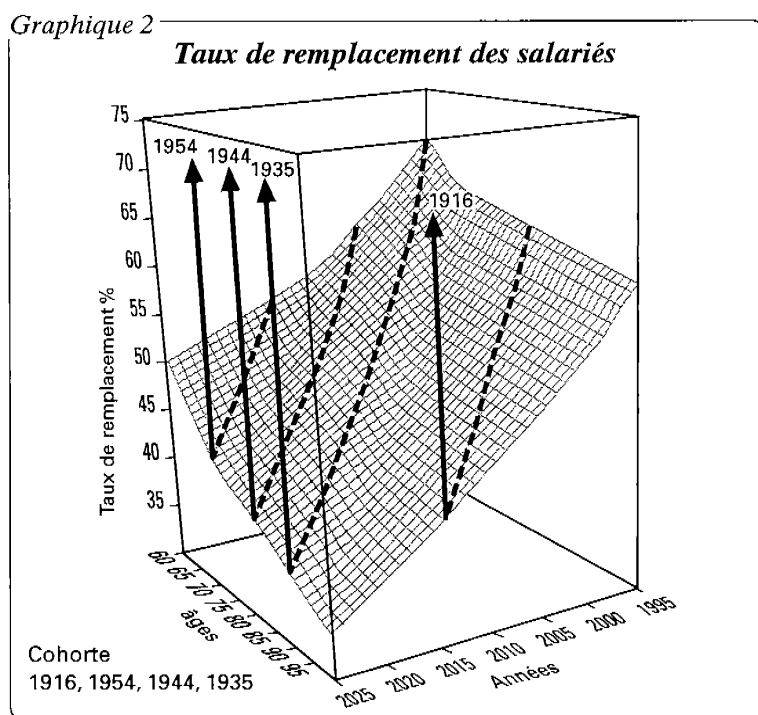
2. Il a paru opportun d'utiliser l'expression « taux de retraite », distinct de la formule usuelle « taux de remplacement ». En effet, le taux de remplacement est le rapport du montant de la retraite au dernier salaire perçu par le retraité. Le taux de retraite a le même numérateur, mais le dénominateur est le salaire moyen hors primes des actifs du régime au moment où la retraite est perçue.

3. [pension moyenne / salaire brut moyen (ou traitement brut moyen hors primes)].

Régimes de droit commun - régime de fonctionnaires : une analyse dynamique

Pour limiter la dérive des taux de cotisation, le gouvernement a décidé de diminuer le rendement ⁴ des retraites servies par le régime général de la sécurité sociale. Au fil du temps, la réforme des retraites de 1993 ⁵, qui touche essentiellement les salariés du secteur privé, va se traduire par une amplification des écarts entre les rentes attribuées par les régimes de droit commun et les pensions allouées par le régime des fonctionnaires.

Il est aussi possible d'illustrer graphiquement ⁶ l'incidence de la réforme en représentant simultanément les taux de remplacement de



4. A ce sujet on pourra consulter Hamayon (1992).

5. Schématiquement, l'application de la réforme des retraites se traduit par une indexation des pensions sur la croissance des prix (et non plus sur celle des salaires). Cependant cet aménagement ne permettrait pas, à lui seul, d'équilibrer le régime général d'assurance vieillesse (CNAVTS). Des mesures connexes ont donc été prises comme l'allongement des durées minimales de cotisation (de 37,5 à 40 ans de cotisations) et l'intégration progressive des 25 meilleures années de carrière (et non plus des 10) dans le calcul des droits à la retraite. L'application de ces mesures sera graduelle et s'étalera entre 1994 et 2008.

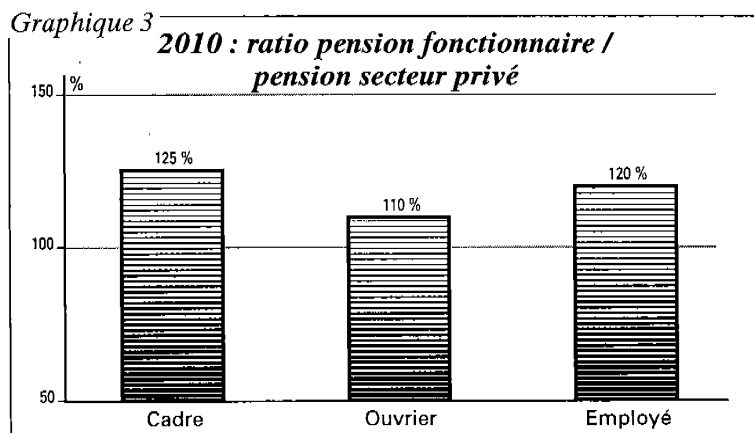
6. La paternité de cette représentation des taux de remplacement revient à Blanchet (1994).

l'ensemble des cohortes retraitées. Sur le graphique en trois dimensions, on peut lire le niveau des taux de remplacement des salariés du privé sur l'axe vertical, tandis que sur le fond de la boîte sont figurés l'âge des retraités et les années de projection.

A la lecture du graphique, il apparaît que les différentes cohortes bénéficient d'un taux de remplacement d'autant plus élevé qu'elles sont proches de l'âge de la retraite. Au fil de leur vieillissement, la position relative des cohortes retraitées se dégrade progressivement par rapport au salaire moyen des actifs ⁷.

Étant donné que la législation du système de retraite des fonctionnaires est restée inchangée, la réforme des retraites va se traduire par une baisse mécanique des retraites du privé relativement à celle du secteur public.

Pour illustrer le phénomène, on a prêté à des individus fictifs les profils de carrière d'un ouvrier, d'un employé, et d'un cadre du secteur privé. Puis les « cas-types » ont été transposés à un horizon où les modifications réglementaires inhérentes à la réforme des retraites jouent à plein.



Source : Quantix

7. Pour plus d'information sur la structure des prévisions, on pourra consulter : Hamayon (1991) ou encore « Assurer l'avenir des retraites », FFSA (1991).

Les résultats des simulations montrent clairement la baisse relative des pensions du privé. Il y a divergence entre les prestations allouées par les régimes de droit commun et les régimes spéciaux. Les « cas-types » sont diversement touchés.

Pendant sa retraite, l'ouvrier du secteur public disposerait d'une pension moyenne supérieure de 10 % à celle perçue par l'ouvrier du secteur privé. La situation est moins favorable pour les autres cas-types. Les retraites du cadre et de l'employé du secteur public représenteraient respectivement 120 % et 125 % des retraites perçues par leur homologue du privé.

Les projections montrent que la charge de retraite des régimes spéciaux va devenir plus lourde relativement au privé. En outre, la dégradation des rapports démographiques des entreprises étudiées (EDF, France Télécom, la Poste, SNCF) est plus rapide que dans les régimes de droit commun. Les entreprises publiques des secteurs étudiés vont donc connaître une dérive rapide des taux de cotisations retraite dans les années à venir.

A l'heure où les régimes de droit commun ont pris des dispositions pour maîtriser la croissance des transferts inter générationnels, la hausse des cotisations vieillesse des entreprises publiques constitue un handicap sérieux pour celles d'entre elles qui opèrent sur un marché fortement concurrentiel.

125

S'il devait advenir, le changement de statut des entreprises dont les marchés s'ouvriraient prochainement à la concurrence serait d'autant plus coûteux et délicat à conduire que la divergence entre les systèmes de retraite de droit commun et d'entreprises serait grande.

Les engagements de retraite de quatre régimes spéciaux (EDF-GDF, la Poste, France-Télécom, SNCF)

Le poids de la dette contractée au titre des retraites par les entreprises étudiées est dès aujourd'hui considérable. Pris dans leur ensemble, les régimes de retraite des quatre entreprises étudiées, EDF-GDF, la Poste, France Télécom, SNCF, concernent 692 000 retraités et 760 000 cotisants, soit 1,5 millions d'individus au total.

Afin de mieux imaginer le handicap concurrentiel qui découle des règles auxquelles les entreprises publiques se trouvent assujetties en matière de retraites, il est possible d'estimer le montant actuariel des dettes contractées par leur régime spécial d'entreprise.

La dette des régimes

Pour se soumettre aux normes de cotations internationales, les régimes de retraite d'entreprise doivent — dès lors qu'ils ne sont pas déjà

intégrés au régime de base de la Sécurité Sociale et aux régimes complémentaires — provisionner l'intégralité du montant de leurs engagements. Ce montant correspond à la somme actualisée des droits à la retraite acquis par les retraités majorée des droits potentiels validés par les actifs.

Pour accéder au statut d'entreprise privée, les entreprises nanties d'un régime spécial fonctionnant en répartition sont donc tenues de provisionner le montant de la dette qu'elles ont contractée au titre des retraites.

Sans préjuger de l'évolution du statut des entreprises concernées par le champ de l'étude, il peut être instructif d'estimer le montant des engagements⁸ des régimes spéciaux des entreprises publiques.

Ne disposant pas du détail des « fichiers » des ayants-droit des régimes, les engagements de retraite ont été calculés à partir d'une méthodologie simplifiée adaptée à une information lacunaire. En voici les principales caractéristiques : les maquettes qui ont servi à l'évaluation des engagements ne font pas de distinction de sexe entre les agents, une table de mortalité prospective « femmes » est utilisée pour tous les agents.

Par ailleurs, on a fait l'hypothèse que les pensions des retraités seraient toutes liquidées sur la base du taux de remplacement apparent moyen. C'est à dire qu'on a fait implicitement l'hypothèse que le mûrissement du régime était parachevé. De même, dans les maquettes, les actifs sont tous rémunérés au salaire moyen et sortent d'activité à l'âge moyen de départ à la retraite. Les pensions sont revalorisées en fonction de la croissance du traitement indiciaire brut des agents. L'indice est présumé progresser au même rythme que les prix à la consommation.

Pour le calcul de la dette, la notion de « groupe fermé » est suffisante puisque seuls les services rendus génèrent un engagement. Pour encadrer le probable et illustrer la sensibilité des calculs aux hypothèses initiales, les calculs sont effectués sous trois hypothèses de taux d'actualisation.

Malgré des hypothèses simplificatrices, la méthode s'avère fiable. Nous avons, en effet, pu juger de sa validité en comparant le montant

8. En « groupe fermé », le montant de la dette d'un régime est égal à la valeur actuelle probable des prestations futures diminuée de la valeur actuelle probable des cotisations salariales futures, à proportion des années de services rendus. Pour chaque agent actif et retraité à la date du calcul, on estime respectivement le montant de la pension acquise ou qui sera acquise à l'âge de la retraite sur la base des paramètres propres au régime. Le capital correspondant à la somme des pensions à verser est alors calculé en tenant compte de l'espérance de vie du rentier et de son co-rentier, de la revalorisation des pensions et d'une hypothèse de taux d'actualisation. Les droits des générations cotisantes sont « prorata ». C'est à dire que le taux de remplacement moyen, sur la base duquel leurs pensions seront liquidées, est diminué du taux apparent de l'annuité au prorata de la durée qui sépare les dites générations de l'âge moyen de départ à la retraite. Pour les générations actives on estime, en outre, la valeur actualisée probable des cotisations futures qui représentent la somme des cotisations qu'elles verseront entre la date du calcul des engagements et celle de leur départ à la retraite.

des engagements estimés avec ceux déjà calculés par certains régimes à partir d'informations détaillées et les résultats sont proches.

EDF-GDF

Créé au lendemain de la guerre lors de la nationalisation de l'électricité et du gaz par la loi d'avril 1946, le service des Pensions des Industries Electriques et Gazières s'inspire assez largement des caractéristiques techniques du régime de retraite des fonctionnaires (Code des pensions civiles et militaires), tout en introduisant quelques aménagements inhérents aux particularismes de la profession.

Tableau 2 : *EDF-GDF, données financières et démographiques en 1994*

Chiffre d'affaires (en milliards de francs)	230
Masse salariale brute soumise à cotisation (en milliards de francs)	23,1
Masse salariale brute / Chiffre d'affaires	10 %
Masse des pensions de retraite, y compris ENN (en milliards de francs)	14,7
Taux de cotisation patronale (ensemble invalidité, vieillesse, décès)	57,2 %
Taux de cotisation vieillesse salarié	7,85 %
Rapport démographique	1,39

127

Estimation du montant des engagements du régime de retraite

Dans l'hypothèse défavorable où le taux d'actualisation serait supérieur de seulement 3 points au taux de croissance de l'indice des traitements bruts, le montant total de la dette des régimes d'EDF et de GDF s'élèverait à plus de 300 milliards. La conjecture, plus raisonnable, d'un différentiel de 4 % entre taux d'actualisation et croissance de l'indice, par exemple un taux d'actualisation nominal de 7 % et une progression des traitements de 3 %, ramène l'estimation des engagements à 259 milliards. Un différentiel porté à 5 % réduirait le montant des engagements à 222 milliards.

Tableau 3 : EDF/GDF, estimation du montant des engagements du régime de retraite EDF-GDF (31/12/1994 - groupe fermé, milliards de francs)

Différence entre : Taux d'actualisation et traitement des agents =	Valeur actuelle des droits acquis par les retraités	Valeur actuelle « proratée » des droits des actifs	Valeur actuelle des cotisations salariales futures	Engagement total
3 %	180	151	23	308
4 %	164	116	21	259
5 %	150	91	19	222

Source : Quantix

FRANCE TELECOM

Les ex-agents et agents fonctionnaires de France Télécom perçoivent une pension de retraite allouée en application du Code des pensions civiles et militaires. Le coût des pensions versées au titre de la retraite s'élève à plus de 7 milliards de francs. France Télécom doit, en outre, verser 1,4 milliards au titre des opérations de compensation entre régimes. Le taux de cotisation patronale d'équilibre est de 29 %. Il s'élève à presque 36 % si l'on tient compte des charges liées à la compensation et à la surcompensation

Les 13 et 18 juin 1996, pour permettre à France Télécom de s'adapter à l'ouverture à la concurrence du secteur des télécommunications au 1er janvier 1998, l'Assemblée Nationale puis le Sénat ont adopté définitivement le projet de loi de réglementation des télécommunications qui fixe le cadre dans lequel évoluera France Télécom. L'objectif de la réforme est de transformer l'entreprise nationale en société anonyme dont l'Etat détiendra directement la majorité du capital social.

Tableau 4 : FRANCE TELECOM, données financières et démographiques en 1994

Chiffre d'affaires (en milliards de francs)	129
Masse salariale brute soumise à cotisation ⁹ (en milliards de francs)	20,2
Masse salariale brute / Chiffre d'affaires	15,6 %
Masse des pensions de retraite (en milliards de francs)	7,4
Taux de cotisation vieillesse patronale	29 %
Taux de cotisation vieillesse salarié	7,85 %
Rapport démographique (réversions comptées pour 1/2)	2,3

Estimation du montant des engagements du régime de retraite

Dans l'hypothèse, d'un différentiel de 3 % entre taux d'actualisation et croissance de l'indice, l'engagement comptable de France Télécom, dans le cas d'une clôture immédiate du régime par arrêt des recrutements de fonctionnaires, s'établirait à 188 milliards hors compensation.

La conjecture, plus favorable, d'un écart de 4 points entre taux d'actualisation et croissance des traitements, par exemple une croissance des traitements nominaux de 4 % et un taux d'actualisation de 8 %, détermine une dette provisionnable de 155 milliards de francs. L'élargissement du différentiel à 5 points réduit encore l'engagement qui ressort à 130 milliards.

129

LA POSTE

Les ex-agents et agents fonctionnaires de La POSTE perçoivent une pension de retraite allouée en application du Code des pensions civiles et militaires. Le régime de retraite de La POSTE fonctionne en répartition. Le coût des pensions versées au titre de la retraite, qui s'élève à plus de 11 milliards de francs, est comptabilisé dans l'exercice au cours duquel il est encouru. Par conséquent, les engagements contractés au titre des retraites ne sont pas provisionnés.

9. Hors agents affiliés aux régimes de droit commun.

Tableau 5 : Estimation du montant des engagements de retraite de FRANCE TELECOM
(31/12/1993 - groupe fermé, milliards de francs)

Différence entre : Taux d'actualisation et traitement des agents =	Valeur actuelle des droits acquis par les retraités	Valeur actuelle « proratée » des droits des actifs	Valeur actuelle des cotisations salariales futures	Engagement total
3 %	90	117	19	188
4 %	82	91	18	155
5 %	74	72	16	130

Source : Quantix

Tableau 6 : LA POSTE, données financières et démographiques
en 1994

Chiffre d'affaires (en milliards de francs)	77
Masse salariale brute soumise à cotisation ¹⁰ (en milliards de francs)	29,5
Masse salariale brute / Chiffre d'affaires	38 %
Masse des pensions de retraite (en milliards de francs)	11,2
Taux de cotisation vieillesse patronale	30,5 %
Taux de cotisation vieillesse salarié	7,85 %
Rapport démographique (réversions comptées pour 1/2)	2,3

130

Estimation du montant des engagements du régime de retraite

Dans l'hypothèse d'un différentiel de 3 % entre le taux d'actualisation et la croissance de l'indice des traitements, l'engagement total du régime est estimé à 300 milliards de francs. La valeur actuelle proratée des droits des actifs s'établirait à 180 milliards, soit un montant supérieur à la valeur actualisée des droits acquis par les retraités. Le montant de l'engagement se réduit naturellement avec l'accroissement du différentiel entre taux d'actualisation et croissance de l'indice. Un différentiel de 4 %, correspondant par exemple à une croissance des traitements de 2 % et un taux d'actualisation réel de 6 %, réduirait le montant de l'engagement d'une cinquantaine de milliards, la dette à provisionner étant estimée à 248 milliards.

10. Hors agents affiliés aux régimes de droit commun.

Tableau 7 : Estimation du montant des engagements du régime de retraite de LA POSTE
(31/12/1994 - groupe fermé, milliards de francs)

Différence entre : Taux d'actualisation et traitement des agents =	Valeur actuelle des droits acquis par les retraités	Valeur actuelle « proratée » des droits des actifs	Valeur actuelle des cotisations salariales futures	Engagement total
3 %	149	180	29,5	299
4 %	135	140	26	248
5 %	123	110	24	209

Source Quantix

Dans l'hypothèse d'un écart porté à 5 % entre taux d'actualisation et croissance de l'indice, la dette provisionnable est estimée à 209 milliards. On remarque que la valeur actualisée des droits acquis par les retraités devient supérieure à la valeur actuelle « proratée » des droits potentiels des actifs.

131

SNCF

Créé en 1909, la caisse de retraite spéciale de la SNCF se substitue aux régimes de droit commun et assure la garantie des pensions de vieillesse, d'invalidité et des pensions de survivants.

Le financement de la caisse de retraite est assuré par :

- une retenue de 7,85 % sur le traitement indiciaire et les primes de travail des agents ;
- une cotisation de la SNCF assise sur la même assiette liquidable de 28,44 % ;
- un transfert de 4,7 milliards de francs en 1994 perçu au titre des compensation et surcompensation ;
- une participation de l'Etat au titre d'une normalisation des charges entre la SNCF et les entreprises du secteur privé qui tourne autour de 55 %.

Tableau 8 : SNCF, données financières et démographiques en 1994

Chiffre d'affaires (en milliards de francs)	54
Masse salariale brute soumise à cotisation (en milliards de francs)	23,8
Masse salariale brute / Chiffre d'affaires	44 %
Masse des pensions de retraite (en milliards de francs)	27
Taux de cotisation vieillesse patronale	28,4 %
Taux de cotisation vieillesse salarié	7,85 %
Contribution d'équilibre de l'Etat (en % de la masse salariale brute)	57 %
Rapport démographique (réversions comptées pour 1/2)	0,67

Engagement du régime au titre de la retraite

Le montant des engagements du régime spécial de l'entreprise a été estimé dans une optique de comparaison inter-entreprises, sans préjuger de l'évolution du statut de la SNCF.

132

La dette contractée au titre des retraites, apparaît plus importante que pour les autres entreprises publiques. La taille du régime, qui concerne plus de 500 000 agents actifs et retraités, explique sans conteste une partie de ce résultat.

Le montant actualisé des engagements est estimé à 460 milliards de francs dans l'hypothèse d'un différentiel de 3 points entre taux d'actualisation et taux de croissance des traitements. La valeur actuelle des droits acquis par les retraités est largement supérieure à celle des droits potentiels acquis par les actifs. Cet état de fait résulte, d'une part, du très faible rapport démographique du régime et, d'autre part, de l'âge moyen élevé de la population cotisante.

L'hypothèse d'un taux d'actualisation plus favorable a des conséquences considérables sur l'évaluation de la dette. Toutes choses égales par ailleurs, un point de taux d'actualisation en plus se traduit par une réduction de l'engagement de 60 milliards par rapport à l'estimation précédente et ramène la dette totale à 400 milliards. Une différence de 5 points entre taux d'actualisation et croissance de l'indice est naturellement encore plus favorable et détermine une dette de 350 milliards.

Tableau 9 : *Estimation du montant des engagements du régime de retraite de la SNCF (31/12/1994 - groupe fermé, milliards de francs)*

Différence entre : Taux d'actualisation et traitement des agents =	Valeur actuelle des droits acquis par les retraités	Valeur actuelle « proratée » des droits des actifs	Valeur actuelle des cotisations salariales futures	Engagement total
3 %	180	151	23	308
4 %	164	116	21	259
5 %	150	91	19	222

Source : Quantix

Le changement de statut de France Télécom

Quelle que soit l'hypothèse d'actualisation jugée vraisemblable, les sommes en jeu sont considérables et le provisionnement intégral des engagements de retraite est hors de portée des entreprises. Selon que le différentiel entre taux d'actualisation et croissance des traitements bruts s'établit à 3 %, 4 % ou encore 5 %, le montant consolidé des engagements des quatre entreprises est estimé à respectivement 1 260 milliards, 1 060 milliards ou 910 milliards de francs.

Parmi l'éventail des procédés envisageables pour résoudre les problèmes de retraite des régimes spéciaux, les solutions adoptées par l'opérateur téléphonique français pour apurer la dette contractée au titre des retraites s'inscrivent clairement dans une dynamique européenne et méritent d'être détaillées.

La décision de transformer France Télécom en société anonyme publique commandait de régler la question du handicap concurrentiel qui découle des règles auxquelles elle se trouve assujettie en matière de retraites. Rappelons que ces règles obligent France Télécom à financer non pas une cotisation patronale au régime de retraite des salariés, mais toute la partie des annuités de pensions qui ne sont pas couvertes par les cotisations salariales.

Pour la présentation d'une société sur les marchés financiers, les dispositions comptables internationales exigent un provisionnement immédiat des engagements de retraite. Concrètement, la « sociétéisation » de France Télécom conduirait l'entreprise à inscrire au passif de son bilan une somme correspondant au provisionnement des droits de retraite acquis par les pensionnés et les actifs. Si telle avait du être la solution retenue, la valeur de l'entreprise chutait du montant correspondant aux engagements de retraite et s'établissait à un niveau large-

ment inférieur à ce qu'il serait si France Télécom était soumise à des prélèvements sociaux normaux.

Par ailleurs, si rien n'avait été fait, les charges de pensions pesant sur l'entreprise se seraient accrues progressivement jusqu'en 2005 puis auraient véritablement « explosé » à compter de cette date. La charge financière de couverture de la totalité des dépenses de pensions aurait alors été insupportable pour l'entreprise : la compensation versée chaque année par l'exploitant public pour couvrir les dépenses non couvertes par les recettes tirées des retenues pour pension représente aujourd'hui 29 % des charges salariales de l'établissement ; en 2010, sans la réforme, elle aurait atteint le taux de 77 %.

Le projet de loi apporte des solutions au problème crucial des retraites.

Il garantit la pérennité du paiement des pensions de retraite des fonctionnaires de France Télécom en transférant leur charge à l'Etat en contrepartie de l'acquittement par l'établissement d'une contribution employeur à caractère libératoire et le versement d'une contribution forfaitaire exceptionnelle, dite « soulte ».

Le taux de la contribution libératoire sera fixé par décret et sera calculé « de manière à égaliser les niveaux de charges sociales et fiscales obligatoires assises sur les salaires entre France Télécom et les autres entreprises du secteur des télécommunications relevant du droit commun des prestations sociales, pour ceux des risques qui sont communs aux salariés de droit commun et aux fonctionnaires d'Etat.

Cette contribution a pour objet de placer France Télécom dans des conditions de compétitivité comparables à celles de ses concurrents en matière de charges sociales et fiscales. Le taux de contribution employeur, fixé par décret en Conseil d'Etat, « peut faire l'objet d'une révision en cas de modification desdites charges ».

Le montant de la soulte sera de 37,5 milliards de francs. Il est calculé de manière à compenser la charge additionnelle supportée par l'Etat sans toutefois compromettre la stabilité financière de France Télécom et notamment son endettement.

On notera que les solutions retenues par l'opérateur français sont proches de celles adoptées en Allemagne où Deutsche Post et Deutsche Telekom ont été récemment transformées en sociétés anonymes et viennent d'entamer le processus de financement de leurs engagements de retraites.

La synthèse fait apparaître un mouvement général de convergence des régimes de retraite dans l'ensemble des pays européens étudiés. On notera que ce mouvement a été rendu possible par le soutien de l'Etat et qu'il s'est inscrit dans un débat public. Malgré le récent changement de statut de France Télécom, les entreprises publiques françaises paraissent peu préparées à affronter la concurrence dans la perspective d'une libéralisation de leur marché. L'éventuel changement de statut des entreprises publiques commande, en effet, de régler la question du handicap concurrentiel qui découle des règles auxquelles elles se trouvent assujetties en matière de retraites. Or, la hausse des pensions de retraite des régimes d'entreprise relativement à celles du privé va se traduire par une dérive des charges de retraite. Ce mouvement de divergence va rendre au fil des années les entreprises de moins en moins aptes à affronter la concurrence. Le problème de l'apurement de la dette n'en sera alors que plus complexe à résoudre.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

135

- Blanchet, D. (1994), « Pensions and Generational Histories in a simple Demographic Model ». Seminar on « Intergenerational Economic Relations and Demographic Changes » - Honolulu, Hawaii, USA, September 12-15, 1994.
- Chadelat, J.-F. et Pellissier, G. (1986), « Les retraites des Français », la documentation Française.
- Commissariat général au Plan (1995), « Perspectives à long terme des retraites », La Documentation Française.
- Commission des comptes de la Sécurité Sociale (1994), « Les comptes de la sécurité sociale », La Documentation Française.
- Commission européenne (1994), « Les régimes complémentaires de retraite dans l'Union européenne », Bruxelles.
- Direction de la Sécurité sociale (1994), « Données démographiques et financières », Division des études économiques et statistiques.
- FFSA (1991), « Assurer l'avenir des retraites ». FFSA, Mai 1991 Ed. Scepra.
- Hamayon, S. (1991), « Perspectives des régimes des retraites », revue RISQUES, n° 5, avril 1991.
- Hamayon, S. (1992), « Le rendement de la répartition », Chroniques de la Sédés, n° 7, juillet.
- Hamayon, S. et Rouquès, M. (1997), « Le financement des systèmes de retraite spéciaux », Aspe-Europe.
- Reynaud, E. (1994) « Les retraites en France », La documentation Française - 1994.