

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 25 mai 2016 à 9 h 30

« La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux »

Document N° 10

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

Analyse des départs en retraite à la SNCF sur la période 2008-2014

CPRP SNCF, avril 2016



Analyse des départs en retraite sur la période 2008-2014

La CPRPSNCF a mené une analyse des comportements de départs en retraite sur la période 2008 à 2014.

Sommaire

1	Informations générales sur les départs en retraite.....	3
2	Analyse de l'âge de départ en retraite	5
3	Départs en retraite avec une majoration liée à la pénibilité	12
4	La décote	13
5	La surcote	17
6	Mesures d'accompagnement.....	19
7	Les bénéficiaires du minimum de pension.....	23
8	Durées validées à la SNCF	25
9	Situation de famille	26
10	Approche générationnelle.....	27
11	Typologie des départs observés en 2014.....	32

1 Informations générales sur les départs en retraite

⇒ Les caractéristiques relatives aux pensions attribuées, étudiées dans cette première partie, concernent toutes les pensions directes : les pensions d'ancienneté, les pensions de réforme et les pensions proportionnelles. Par la suite, seules les pensions d'ancienneté feront l'objet d'une analyse.

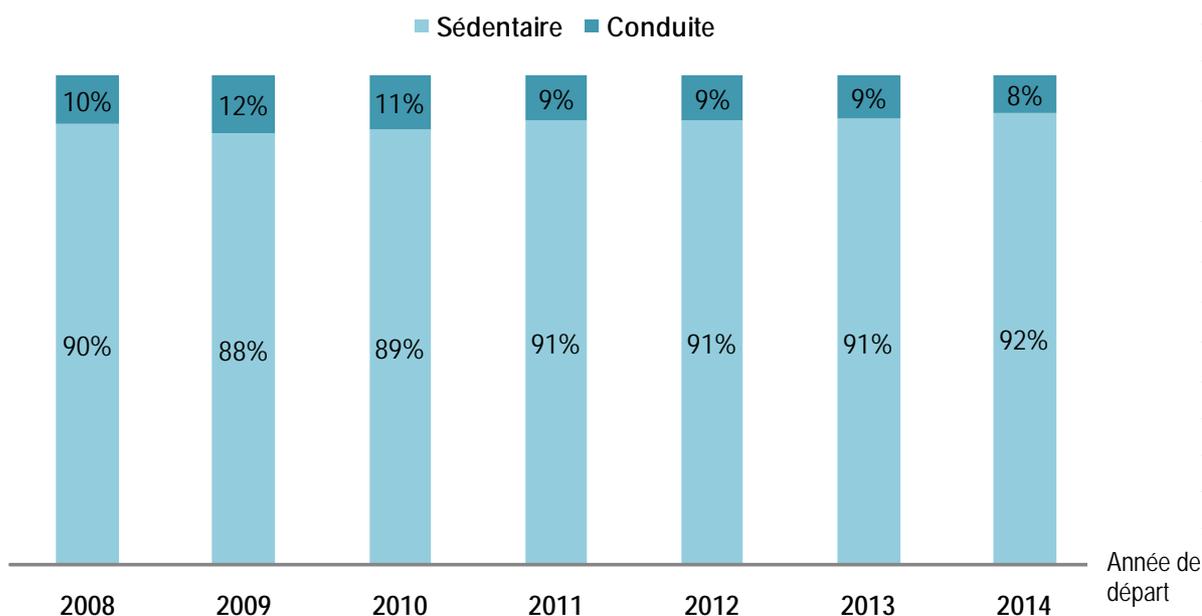
⇒ Dans l'ensemble de cette note, on appelle « agent sédentaire » un agent qui n'est pas agent de conduite.

◇ Historique des flux de départs en retraite

Année de jouissance	Sédentaire	Conduite	Total général
2008	5 338	598	5 936
2009	4 265	572	4 837
2010	5 505	691	6 196
2011	5 227	533	5 760
2012	5 173	529	5 702
2013	4 994	495	5 489
2014	4 848	400	5 248

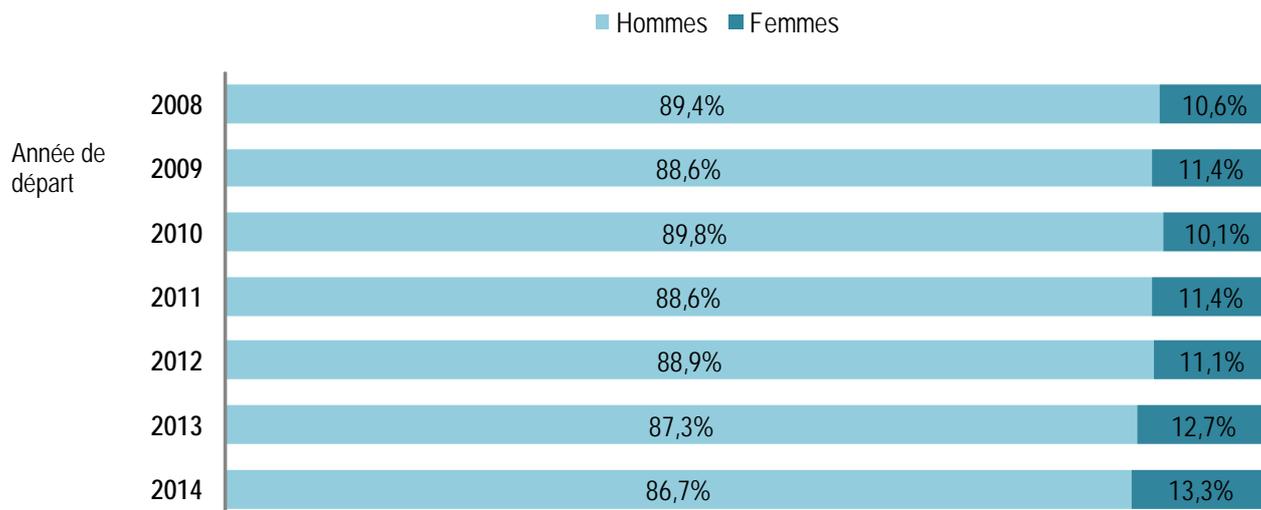
Le nombre de départs en retraite est en baisse en 2009 suite à la réforme de 2008, les agents différant probablement leur départ pour bénéficier des mesures d'accompagnement. En 2010, on constate une grande vague de départ : les agents partent en retraite sans doute suite aux bénéfices acquis grâce aux mesures d'accompagnement. Depuis 2010, une légère tendance à la baisse du nombre de départs en retraite est constatée.

◇ Répartition des départs par catégories d'emplois



La part des agents de conduite se situe autour de 10 % des départs en retraite, avec une légère tendance à la baisse à partir de 2011. Cette structure est proche de celle observée dans la population des actifs.

◆ Répartition des départs par sexe



Les pensions sont attribuées en grande majorité à des hommes même si l'on constate, à l'instar des effectifs de la SNCF, une féminisation.

◆ Répartition des départs par nature de pensions

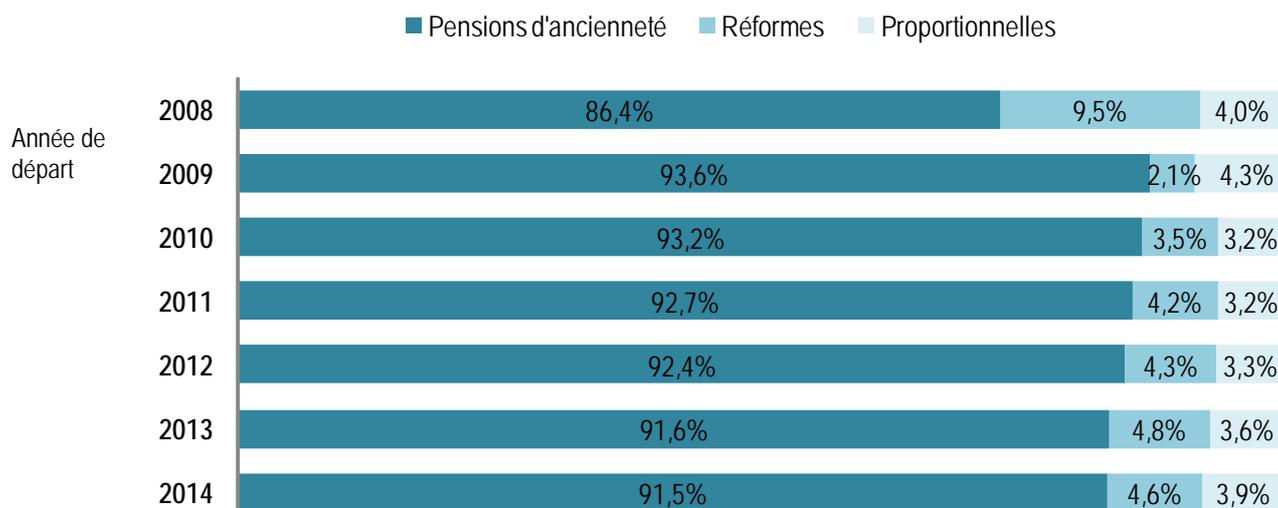
DEFINITION

Pension d'ancienneté : attribuée à un agent ou à un ex-agent âgé au minimum de 55 ans (50 ans pour un agent de conduite) et comptant au moins 25 ans de services valables pour la retraite (y compris bonifications de traction).

Pension de réforme : attribuée à un agent qui est reconnu médicalement inapte à tout emploi à la SNCF quelle que soit la durée de ses services à la SNCF et quel que soit son âge.

Pension proportionnelle : attribuée à un agent ou à un ex-agent quittant la SNCF et comptant au moins 1 an de services valables pour la retraite, mais ne réunissant pas les conditions exigées pour bénéficier d'une pension d'ancienneté ou d'une pension de réforme. L'attribution s'effectue à partir de l'âge d'ouverture de droit à la retraite, soit à partir de 55 ans. Cette catégorie n'ouvre pas droit au minimum de pension du régime spécial.

Nota : les âges d'ouverture de droit vont augmenter à compter de 2017.



Plus de 9 pensionnés sur 10 se voient attribuer une pension d'ancienneté. De nombreuses pensions de réforme ont été attribuées au premier semestre 2008, antérieurement à la modification du dispositif de réforme (en lien avec la réforme des retraites 2008). Cette augmentation est suivie d'une baisse en 2009, avec une légère tendance à la hausse les années suivantes.

Pour rappel, le décret n°2008-639 du 30 juin 2008 a entériné le règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF.

Les principaux points d'évolution engendrés par la réforme de 2008 sont les suivants :

- la suppression de la mise à la retraite d'office,
- l'allongement de la durée d'activité de 37,5 ans à 40 ans en 2012 (et 41,5 ans par la suite),
- le taux de l'annuité étant calculé en fonction de la durée de cotisation pour le taux plein, il passe progressivement de 2% à 1,807%,
- l'introduction d'une décote et d'une surcote,
- l'indexation des pensions sur l'indice des prix.

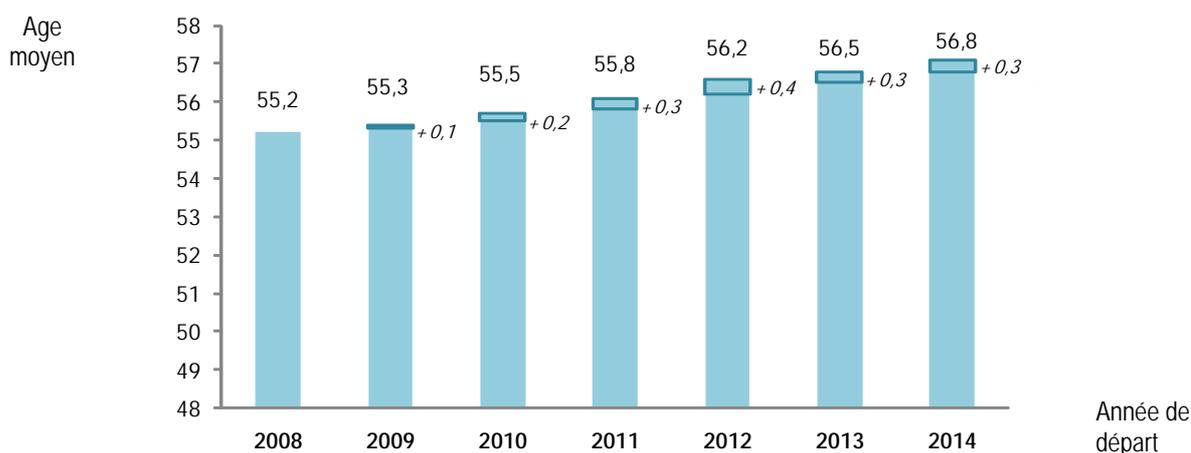
Parallèlement à la réforme, des mesures d'accompagnement ont été mises en place.

2 Analyse de l'âge de départ en retraite

⇒ L'âge de départ à la retraite est étudié uniquement pour les pensions d'ancienneté. Entre 2008 et 2014, environ 36 000 pensions d'ancienneté ont été mises en paiement : cela représente plus de 90 % des pensions attribuées.

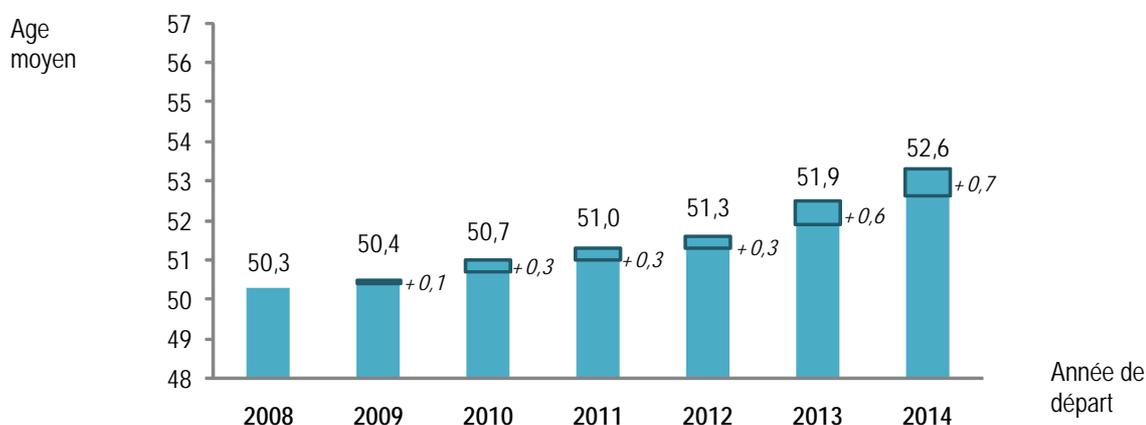
◆ Historique des âges moyens au départ en retraite

- Agents sédentaires



Lecture : en 2010, l'âge moyen de départ à la retraite des agents sédentaires était de 55,5 ans. Entre 2009 et 2010, l'âge moyen au départ a augmenté de + 0,2 an.

- Agents de conduite



Lecture : en 2010, l'âge moyen de départ à la retraite des agents de conduite était de 50,7 ans. Entre 2009 et 2010, l'âge moyen au départ a augmenté de + 0,3 an.

L'âge moyen au départ en retraite augmente quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle entre 2008 et 2014 :

- pour les sédentaires, l'augmentation sur la période est de 1,6 ans (1 an et 7 mois) soit 1 trimestre par an en moyenne.
- pour les agents de conduite, la progression est de 2,3 ans (soit 2 ans et 4 mois).

◇ Dispersion des âges moyens au départ en retraite

DEFINITION

L'**âge moyen** est la moyenne des âges au départ en retraite observés sur une année donnée.

L'**écart type** sert à mesurer la dispersion, ou l'étalement, d'un ensemble de valeurs autour de leur moyenne. Plus l'écart type est faible, plus la population observée est homogène.

Le **premier quartile** est la valeur au-dessous de laquelle se situent 25 % des individus observés.

L'**âge médian** est l'âge au-dessous duquel se situent 50 % des individus observés.

Le **troisième quartile** est la valeur au-dessous de laquelle se situent 75 % des individus observés.

- Agents sédentaires

Année de jouissance	Âge moyen au départ	Ecart type	Âge médian	1er quartile	3ème quartile
2008	55,2	0,9	55,0	55,0	55,1
2009	55,3	0,8	55,0	55,0	55,3
2010	55,5	0,9	55,1	55,0	55,7
2011	55,8	1,0	55,4	55,0	56,1
2012	56,2	1,2	55,8	55,1	56,6
2013	56,5	1,3	56,2	55,2	57,0
2014	56,8	1,5	56,6	55,8	57,5

Lecture : en 2014, l'âge moyen au départ des agents sédentaires est de 56 ans et 10 mois (56,8 ans). Un quart des nouveaux retraités sédentaires sont âgés de plus de 57,5 ans soit 57 ans et 6 mois (3^e quartile).

- Agents de conduite

Année de jouissance	Âge moyen au départ	Ecart type	Âge médian	1er quartile	3ème quartile
2008	50,3	0,8	50,0	50,0	50,1
2009	50,4	0,7	50,1	50,0	50,6
2010	50,7	0,9	50,5	50,0	51,0
2011	51,0	1,1	50,7	50,1	51,1
2012	51,3	1,0	51,1	50,7	51,6
2013	51,9	1,4	51,6	51,1	52,2
2014	52,6	1,5	52,1	51,6	53,1

Lecture : en 2014, 75 % des agents de conduite sont partis en retraite après l'âge de 51,6 ans soit 51 ans et 7 mois (1^{er} quartile).

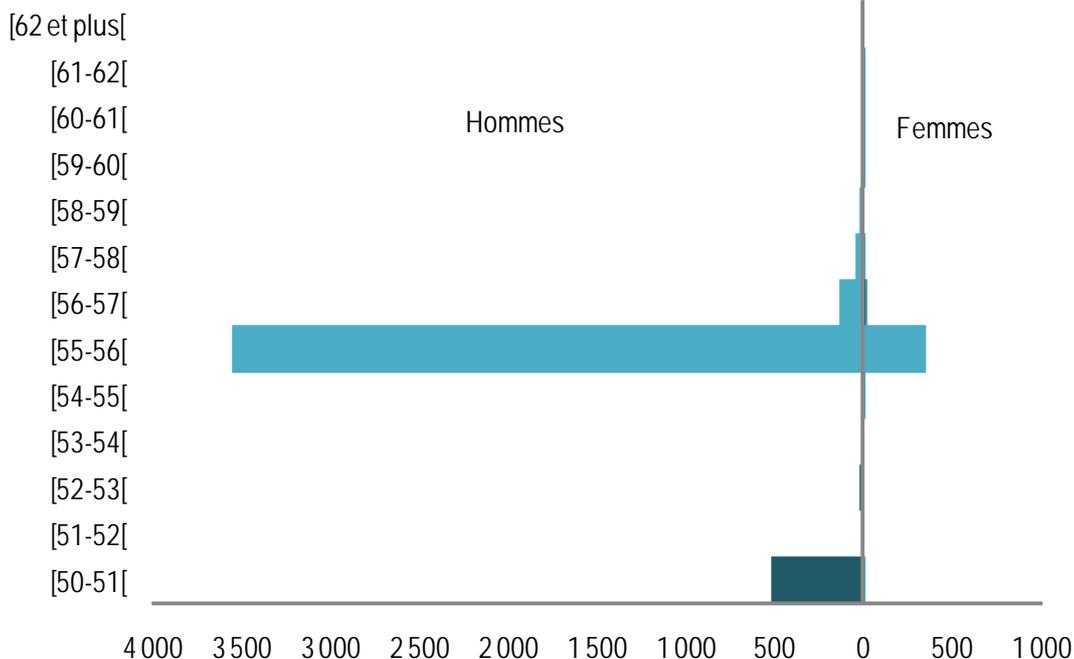
On constate que la dispersion autour des âges moyens a progressé pour les agents sédentaires comme pour les agents de conduite (cf. l'augmentation de l'écart type entre 2008 et 2014). Ce point est confirmé au travers de l'analyse des pyramides des âges présentées ci-après.

◆ Pyramides des âges au départ à la retraite par tranches d'âges

■ Sédentaire ■ Conduite

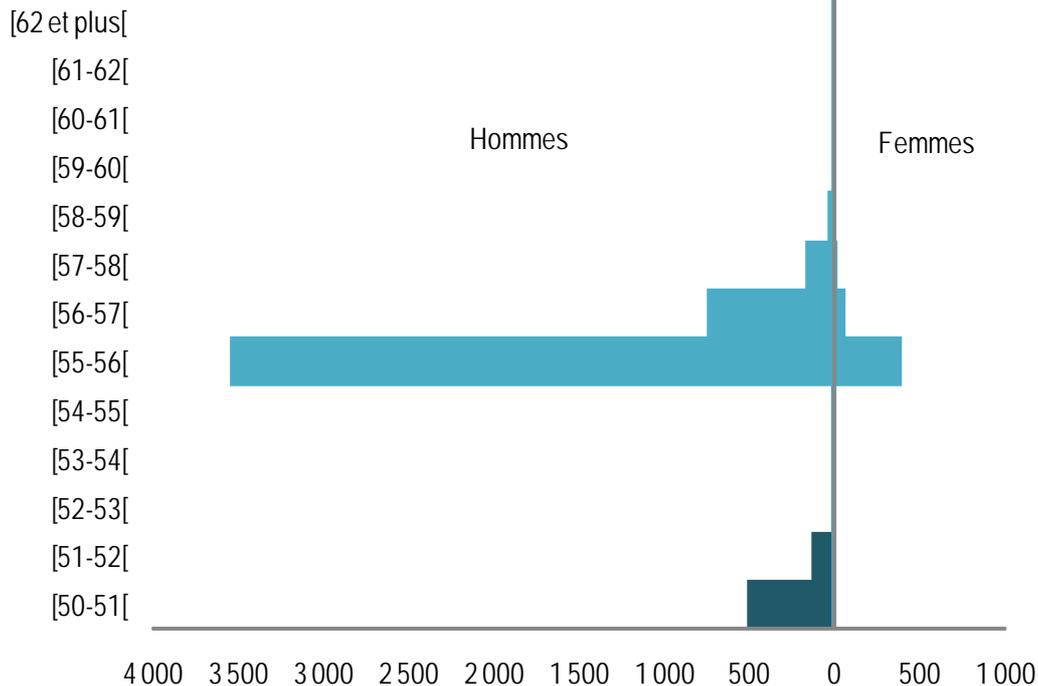
Départs en 2008

En 2008, les sédentaires sont partis en retraite presque exclusivement entre 55 et 56 ans.



Départs en 2010

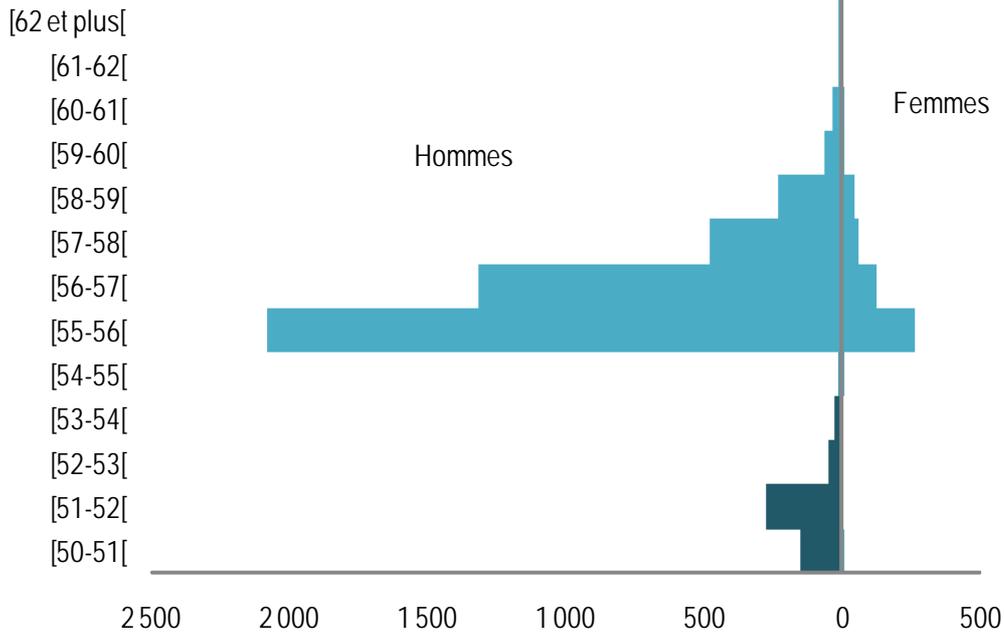
Le nombre de départ au-delà de 55 ans a progressé compte tenu de la suppression de la mise à la retraite d'office.



■ Sédentaire ■ Conduite

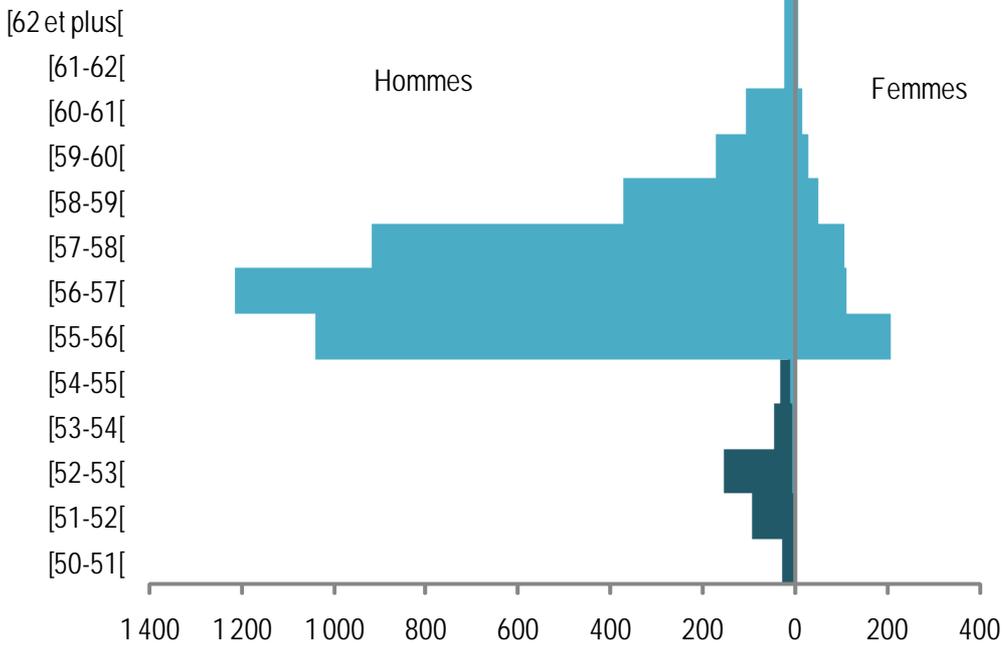
Départs en 2012

Les âges de départ en retraite commencent à se répartir et à augmenter.



Départs en 2014

En 2014, les hommes sédentaires sont partis en retraite en majorité entre 56 et 57 ans.

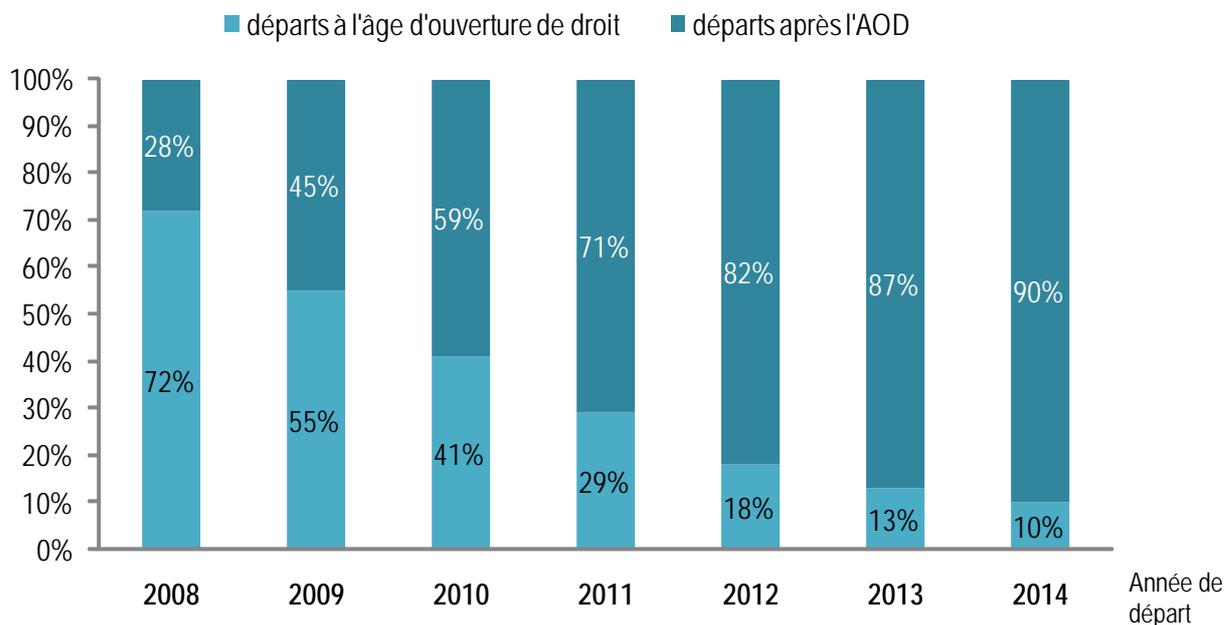


Les pyramides des âges au départ en retraite confirment le maintien en activité des agents relevant du régime spécial de la SNCF.

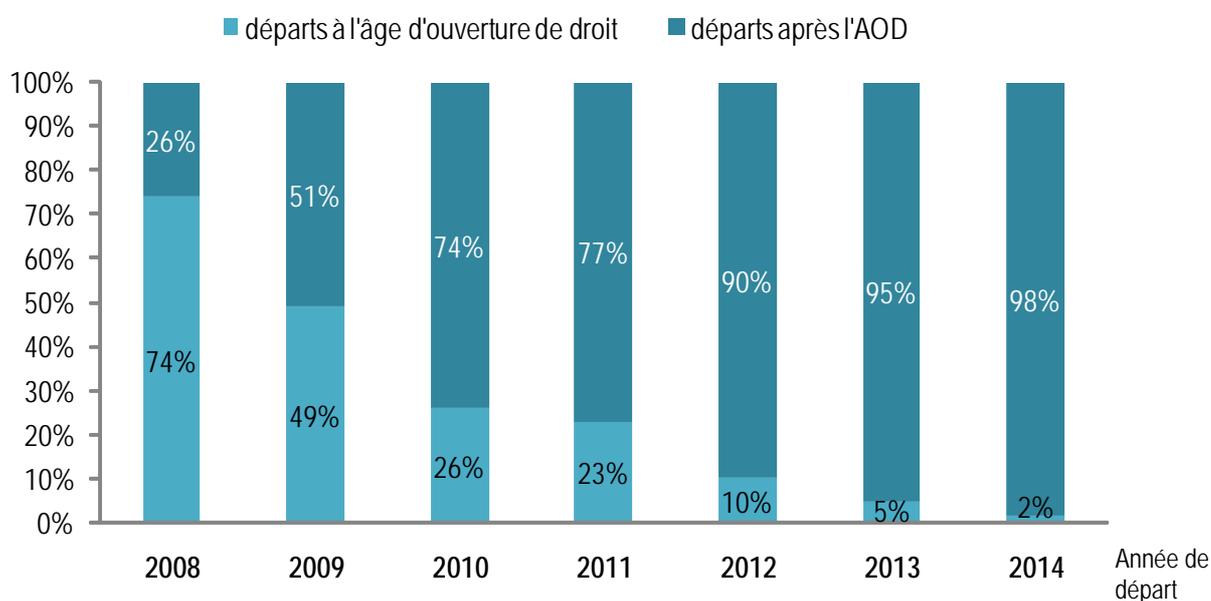
◆ Historique des départs en retraite par rapport à l'âge d'ouverture de droit (AOD)

L'AOD sur la période observée est à 55 ans pour les agents sédentaires et à 50 ans pour les agents de conduite.

- Agents sédentaires



- Agents de conduite

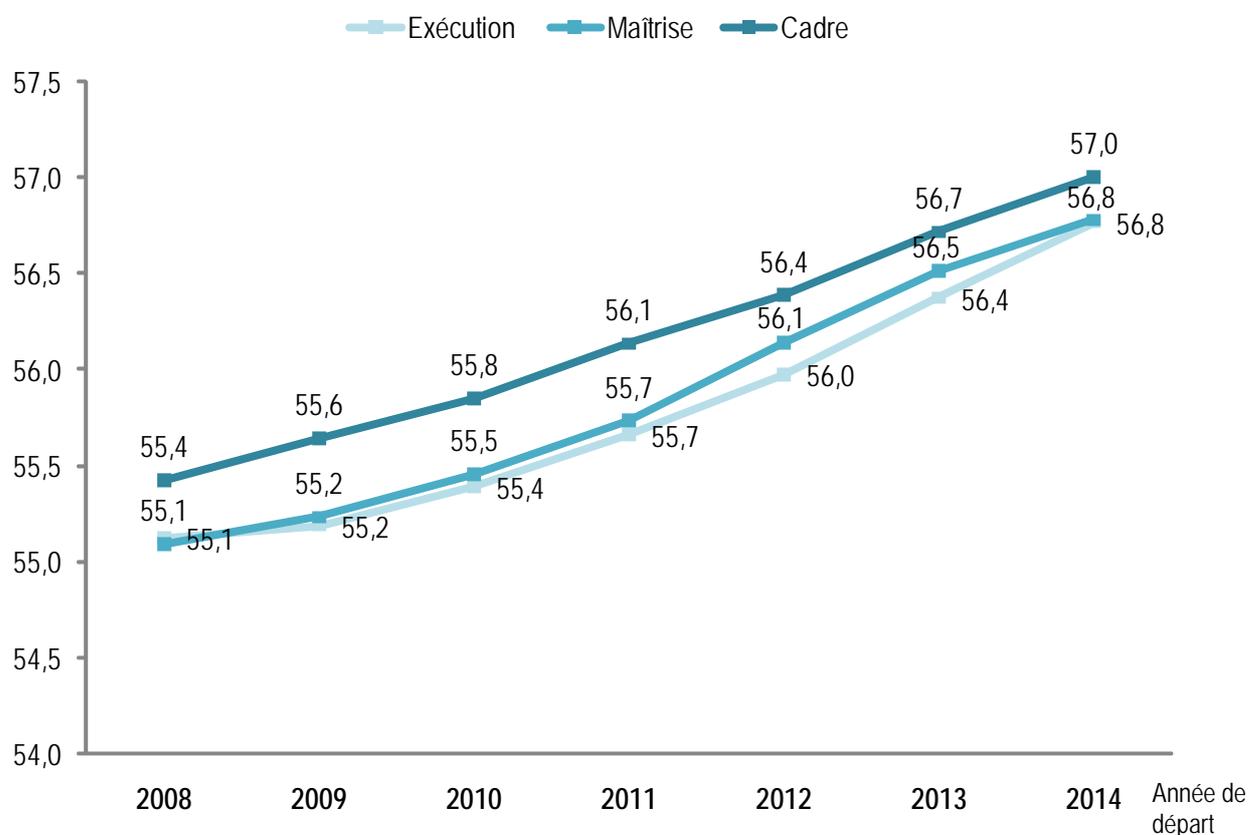


La part des retraités qui partent à l'âge d'ouverture de droit est en forte diminution depuis 2008 pour les agents de conduite et les sédentaires.

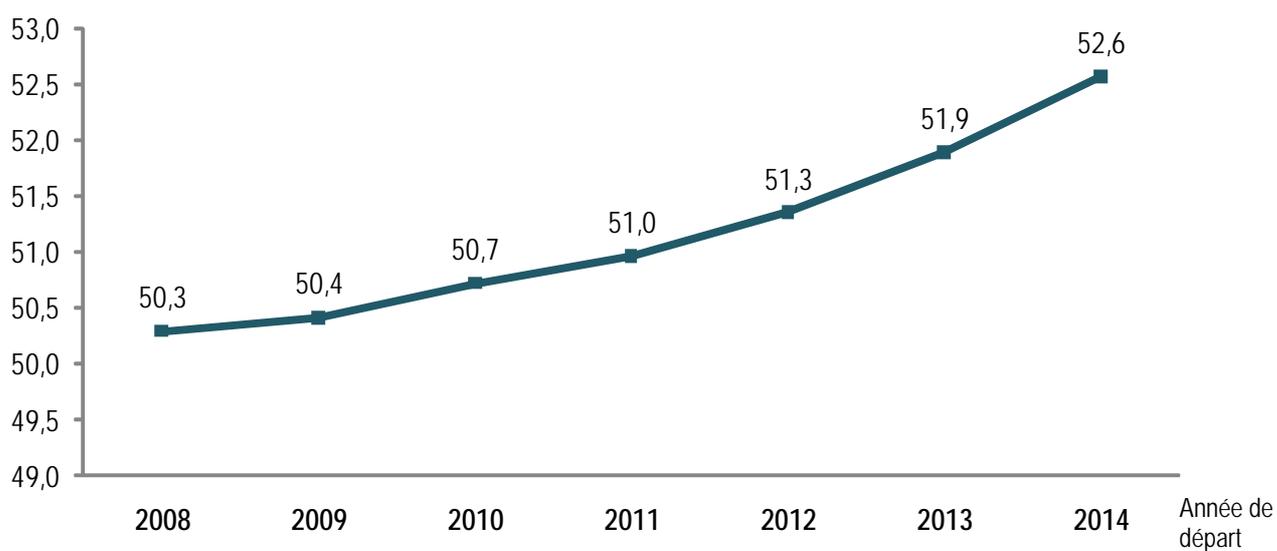
En 2014, seulement 2 % des agents de conduite et 10 % des sédentaires partent en retraite à l'âge d'ouverture de droit.

◆ Âge moyen au départ selon la catégorie socioprofessionnelle

- Agents sédentaires

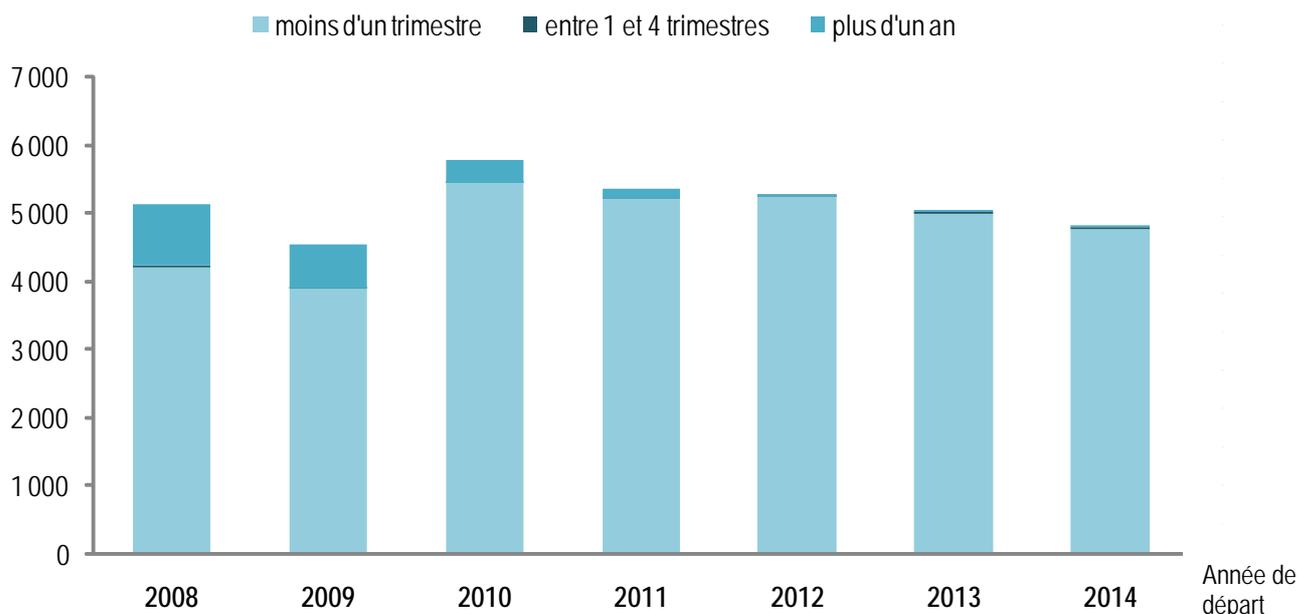


- Agents de conduite



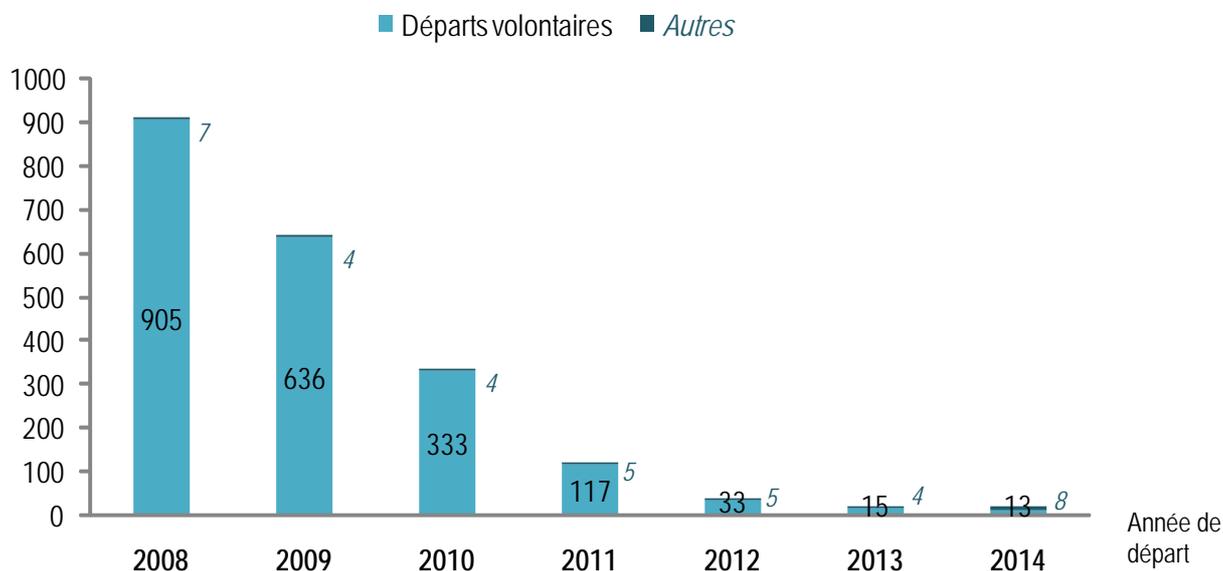
La progression de l'âge moyen au départ en retraite concerne l'ensemble des catégories socioprofessionnelles. L'âge moyen au départ des cadres demeure le plus élevé sur l'ensemble de la période.

◆ Écart entre la cessation de fonction et l'entrée en jouissance d'une pension d'ancienneté



Les cessations de fonction immédiatement suivies de l'entrée en jouissance d'une pension représentent près de 94 % des attributions, qu'il s'agisse d'agents sédentaires ou d'agents de conduite. Les individus demandant la liquidation de leur pension entre 1 et 4 trimestres après la cessation de fonction ne représentent que 0,2 % des attributions. Sur les premières années d'observations, un certain nombre d'attributions de pension sont intervenues plus d'un an après la cessation de fonction. Il s'agit la plupart du temps de personnes ayant opté pour un dispositif de « départ volontaire » (voir ci-après).

◆ Zoom sur les écarts de plus d'un an entre 2008 et 2014



Les départs volontaires¹ sont en forte diminution (ils représentent néanmoins la majorité des départs dont l'écart entre la cessation de fonction et la jouissance de la pension est supérieur à un an). Cette diminution s'explique par le durcissement de la législation et l'instauration de pénalités financières envers les entreprises qui proposent des départs anticipés à la retraite alors que les différentes réformes des retraites sont fondées sur un recul de l'âge au départ.

¹ Dans le cadre de procédures particulières mises en place par l'entreprise, certains agents SNCF peuvent cesser volontairement leurs fonctions avant l'âge d'ouverture de droit. Une procédure RH fixe les conditions de départ en tenant compte de la réforme des retraites de 2008 et de ses conséquences.

En définitive, sur la base des attributions de pensions observées sur la période, il semblerait que le principe de quérabilité soit très peu utilisé. La notion de quérabilité se définit à la fois par la demande de la liquidation de sa pension et par le choix de la date de l'entrée en jouissance de sa future retraite.

3 Départs en retraite avec une majoration liée à la pénibilité

⇒ La corrélation entre départs en retraite et métiers pénibles est étudiée uniquement pour les pensions d'ancienneté.

DEFINITION

Un agent occupant ou ayant occupé un des 58 emplois à pénibilité avérée (définis dans l'entreprise SNCF) durant une période minimale, bénéficie notamment d'une majoration de rémunération.

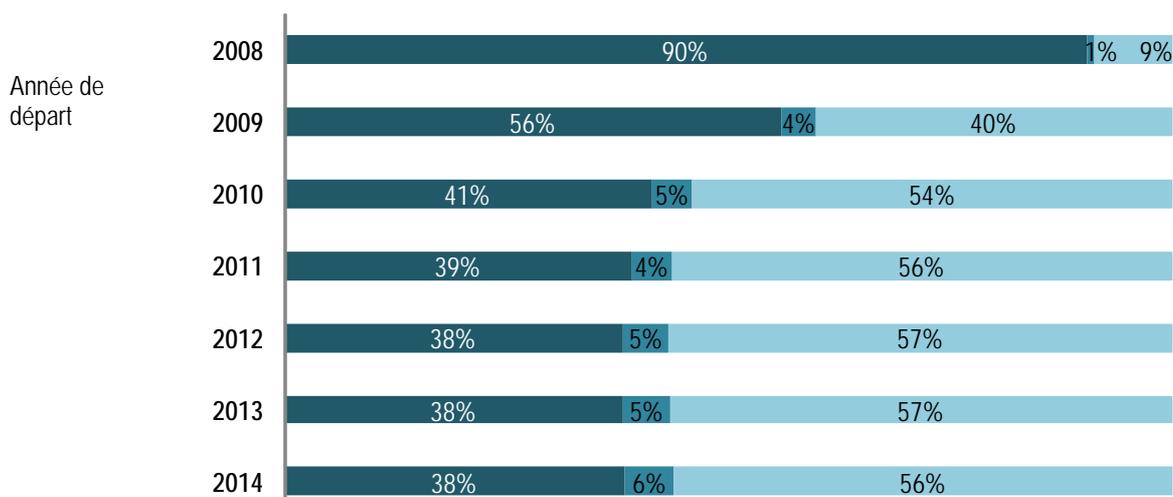
Ainsi, une majoration de la prime de travail de 15,59 euros par mois est attribuée sous la condition de 20 ans de durée minimale d'exercice d'un emploi à pénibilité avérée (pénibilité 1). Cette majoration est portée à 25,99 euros par mois à partir de 25 ans d'exercice (pénibilité 2).

Cette majoration a été mise en place par la réforme des retraites de 2008. Elle est prise en compte dans l'assiette de calcul de la pension.

Sur les 35 915 pensions d'ancienneté attribuées entre 2008 et 2014, 18 499 ont fait l'objet d'une majoration liée à la pénibilité des métiers occupés, soit plus d'une sur deux.

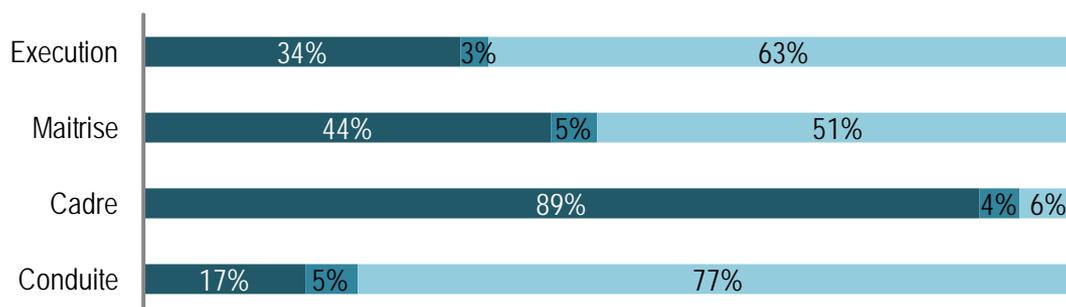
◆ Répartition des départs en retraite en fonction du niveau de pénibilité des métiers occupés

■ Pas de majoration au titre de la pénibilité ■ Majoration pénibilité 1 ■ Majoration pénibilité 2



◆ Répartition de la majoration au titre de la pénibilité des métiers par collègue entre 2008 et 2014

■ Pas de majoration au titre de la pénibilité ■ Majoration pénibilité 1 ■ Majoration pénibilité 2



Depuis 2010, près de 2/3 des nouveaux retraités bénéficient d'une majoration au titre de la pénibilité. Parmi les métiers pénibles, une forte majorité est en « pénibilité 2 » correspondant à des agents qui justifient d'au moins 25 ans dans un emploi pénible. La majoration au titre de la pénibilité varie beaucoup en fonction de la catégorie socioprofessionnelle. Cette majoration concerne 10 % des cadres, 66 % des agents d'exécution et 82 % des agents de conduite.

4 La décote

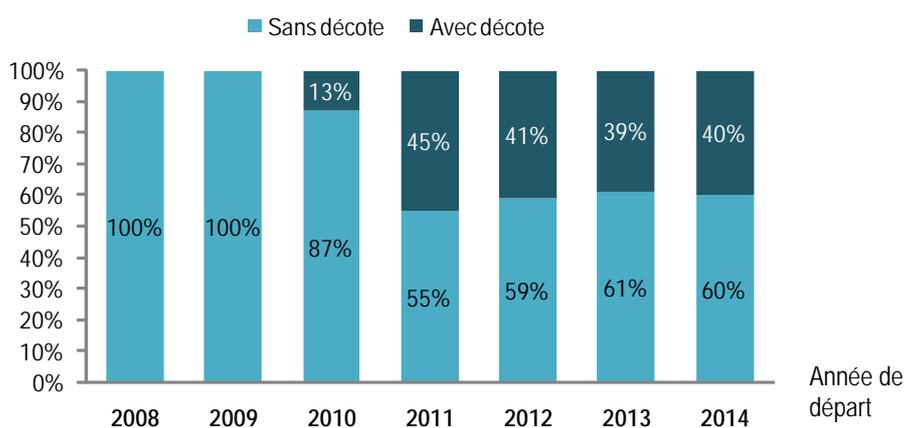
⇒ Les nouvelles pensions calculées avec une décote sont étudiées uniquement pour les pensions d'ancienneté.

DEFINITION

Depuis le 1^{er} juillet 2010, les agents qui, au moment où ils demandent la mise en paiement de leur pension, totalisent une durée d'assurance inférieure au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir une pension au taux plein (75%) ou qui n'ont pas atteint un âge déterminé, se voient appliquer un coefficient de minoration, appelé décote, sur le montant de leur pension.

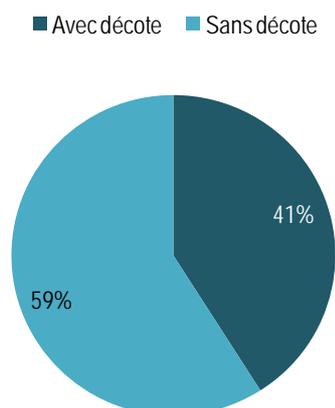
Entre 2008 et 2014, plus de 9 000 pensions attribuées ont été impactées par une décote.

◇ Évolution des départs en retraite en fonction de la décote

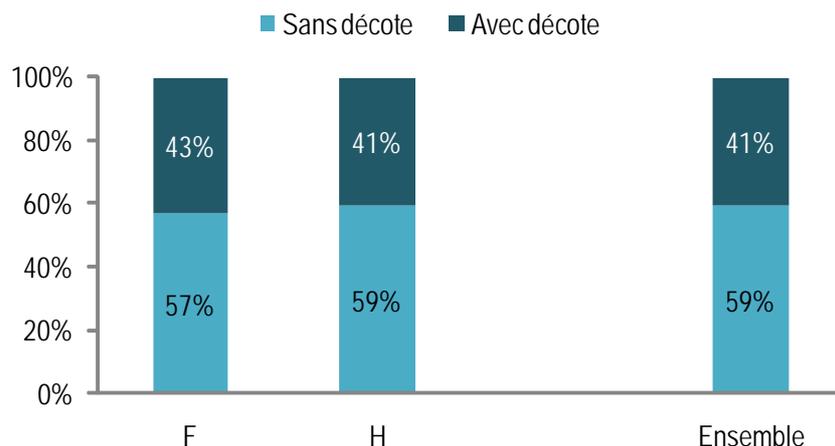


La mise en place d'une décote en juillet 2010 explique le faible impact de cette minoration cette année là. En revanche, à partir de 2011, la décote concerne 4 personnes sur 10 et ce pourcentage est globalement stable sur la période.

◇ Zoom sur les départs en retraite avec ou sans décote entre 2011 et 2014

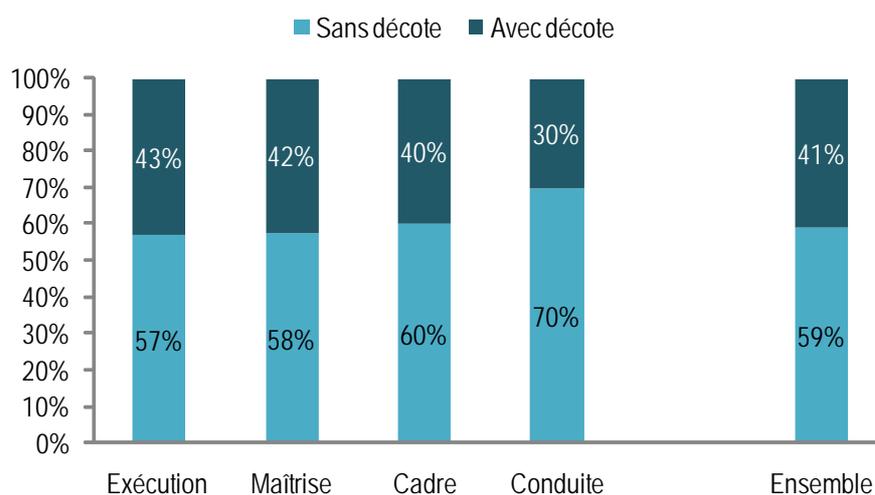


◆ Répartition des départs en retraite avec ou sans décote par sexe – période 2011 à 2014



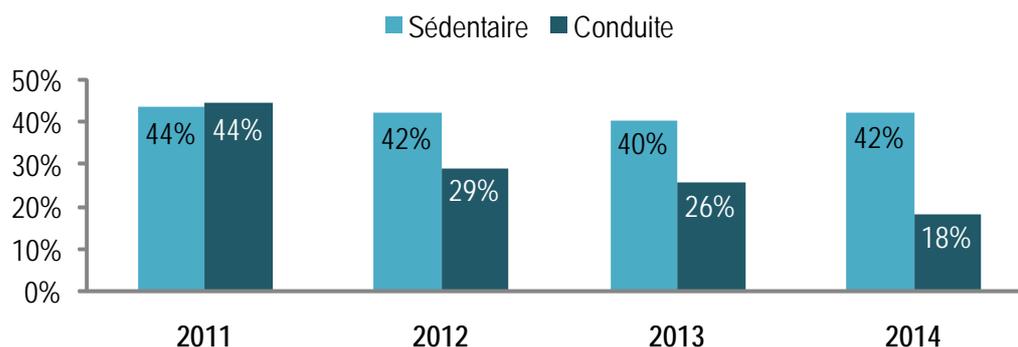
La décote touche autant les attributions de pension des hommes que celles des femmes.

◆ Répartition en fonction de la catégorie socioprofessionnelle – période 2011 à 2014



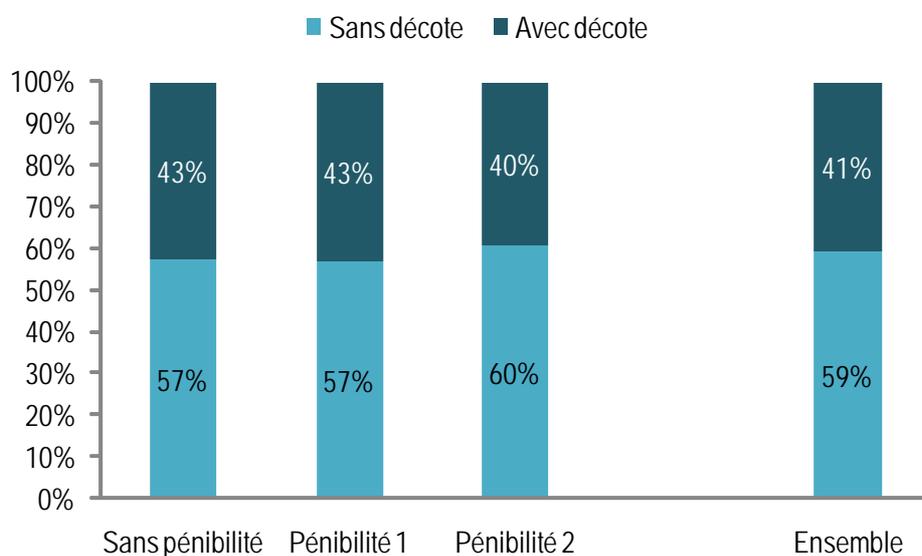
Seuls les agents de conduite sont légèrement moins impactés par une décote que les autres catégories socioprofessionnelles (30 % contre environ 40 % pour toutes les autres). Pour rappel, pour les agents de conduite embauchés avant le 1^{er} janvier 2009, des bonifications sont acquises à raison de 3 mois par année de conduite au-delà de la troisième année, dans la limite de 5 ans.

◆ Evolution des départs en retraite AVEC décote des agents de conduite et des sédentaires



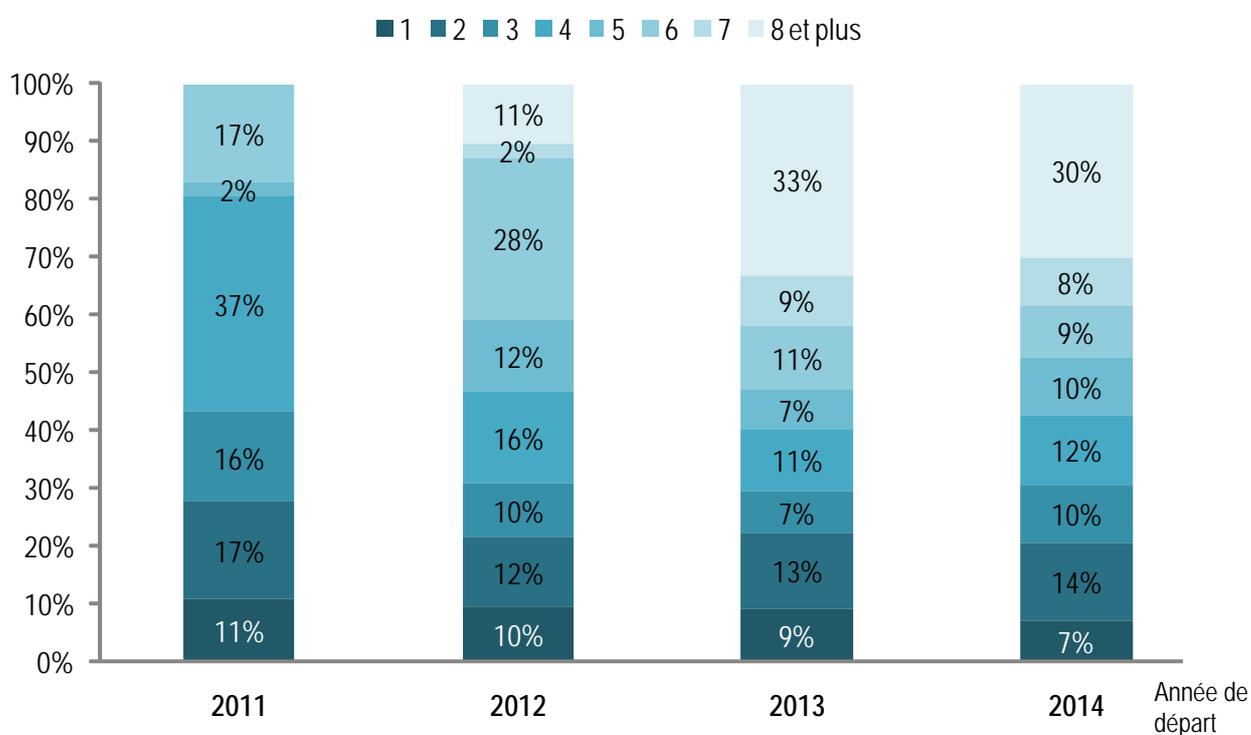
La part des sédentaires concernés par la décote reste stable (autour de 40 % sur la période observée) tandis que les agents de conduite sont de moins en moins impactés par la décote sur la même période.

◆ Répartition en fonction de la majoration pour métiers pénibles – période 2011 à 2014



Quelle que soit la majoration de pénibilité attribuée, la part des pensions impactées par une décote est sensiblement la même.

◆ Répartition par nombre de trimestres de décote



Lecture : en 2013, 1/3 des nouveaux pensionnés (33 %) partent en retraite avec 8 trimestres ou plus de décote.

Sur la période observée, le taux de décote varie de 0,25 % (au 31/12/2011) à 0,625 % (31/12/2014) par trimestre manquant.

Le taux de décote ainsi que le nombre de trimestres manquants augmentent dans le temps. Le taux maximum est fixé à 1,25 % par trimestre manquant au 1^{er} juillet 2019. Le plafond de 20 trimestres manquants sera atteint à partir du second semestre 2024.

Le comportement des nouveaux retraités ne semble pas uniquement déterminé par la décote. En effet, en 2013 comme en 2014, environ 30 % des pensions ont été calculées avec le nombre maximum de trimestres de décote.

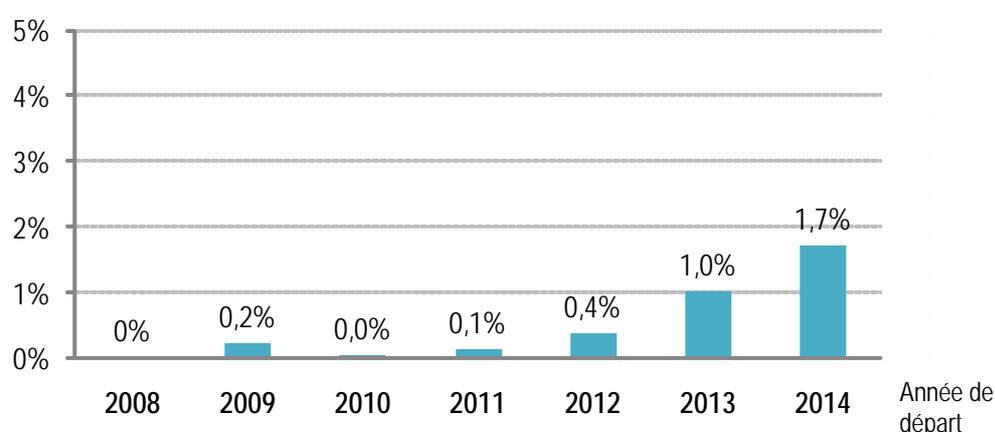
5 La surcote

⇒ Les nouvelles pensions calculées avec une surcote sont étudiées uniquement pour les pensions d'ancienneté.

DEFINITION

La surcote est le coefficient de majoration qui s'applique depuis le 1er juillet 2008 pour calculer le montant de la pension pour les agents qui décident de poursuivre leur activité au-delà de 60 ans² et au-delà de la durée nécessaire pour obtenir une pension au taux plein.

◇ Historique des départs en retraite avec surcote



La surcote concerne 1 % des départs en retraite en 2013 (soit 49 nouveaux pensionnés) et 1,7 % en 2014 (soit 82 nouveaux pensionnés). Avant 2013, la surcote concerne moins de 0,5 % des départs.

◇ Âge moyen au départ des agents bénéficiaires de la surcote entre 2008 et 2014

Age moyen	61 ans 5 mois
Age minimum	60 ans 3 mois
1er quartile	60 ans 7 mois
Médiane	61 ans 2 mois
3ème quartile	61 ans 10 mois
Age maximum	65 ans 1 mois

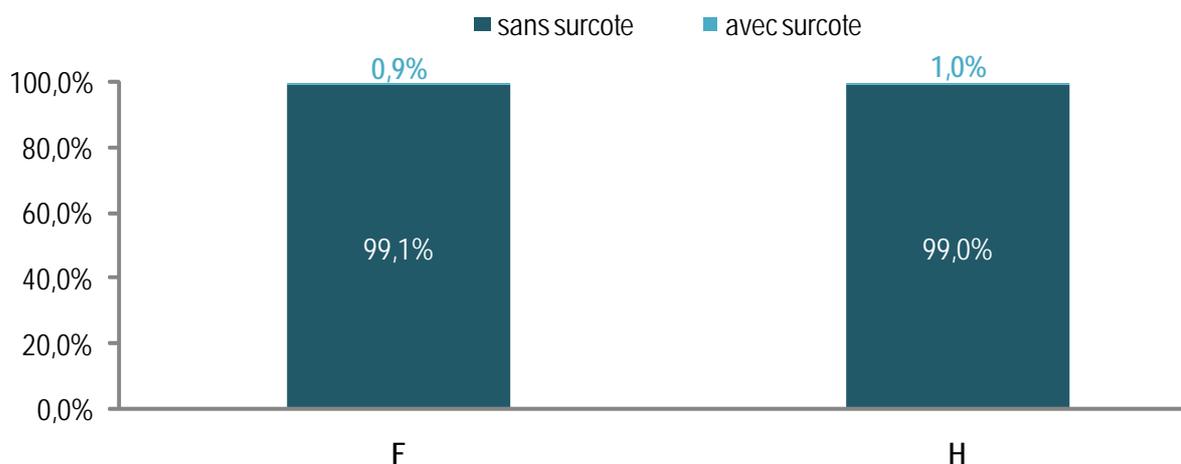
Parmi les bénéficiaires de la surcote, la moyenne d'âge au départ est de 61 ans et 5 mois.

75 % des bénéficiaires sont âgés de plus de 60 ans et 7 mois.

² L'âge de 60 ans augmente selon un calendrier progressif pour les générations nées après 1956. Il atteint 62 ans pour la génération née en 1962 et au-delà.

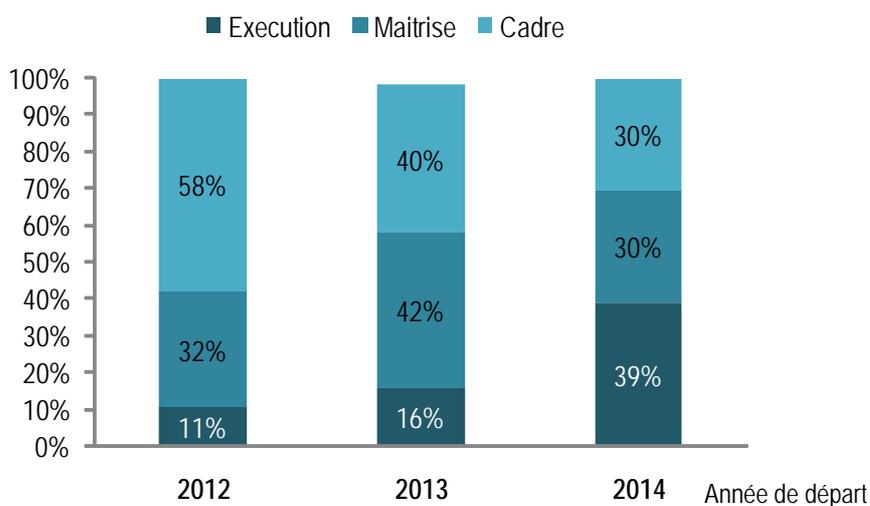
◇ Répartition par sexe entre 2012 et 2014

Compte tenu des effectifs, seules les années 2012 à 2014 ont fait l'objet d'un examen détaillé.



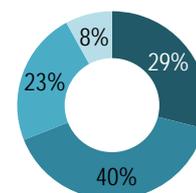
Sur la période observée, les bénéficiaires de la surcote représentent environ 1 % des départs en retraite quel que soit leur sexe.

◇ Répartition par catégorie socioprofessionnelle



Pour mémoire, répartition par collège des départs en 2014 :

■ Execution ■ Maitrise
■ Cadre ■ Conduite



La part des cadres bénéficiaires de la surcote diminue entre 2012 et 2014 au profit du collège exécution. Aucun agent de conduite n'a bénéficié jusqu'à présent d'une surcote du fait des conditions de son attribution.

6 Mesures d'accompagnement

⇒ Les départs en retraite bénéficiant des mesures d'accompagnement mises en place suite à la réforme des retraites de 2008 sont étudiés uniquement pour les pensions d'ancienneté.

DEFINITION

Dans le cadre de la réforme des retraites de 2008, l'entreprise SNCF a mis en place des mesures pour inciter le maintien en activité des agents. Ces mesures sont reprises ci-après :

La majoration salariale spécifique de traitement (MST AOD) est attribuée aux agents dont le droit à pension est ouvert à 55 ans et qui prolongent leur activité au-delà de cet âge. Elle est égale à 0,5 % par semestre travaillé au-delà de 55 ans dans la limite de 7 semestres. Pour les agents dont le droit à pension est ouvert à 50 ans et qui prolongent leur activité au-delà de cet âge, elle est fixée à 0,5 % par semestre travaillé au-delà de 50 ans dans la limite de 5 semestres.

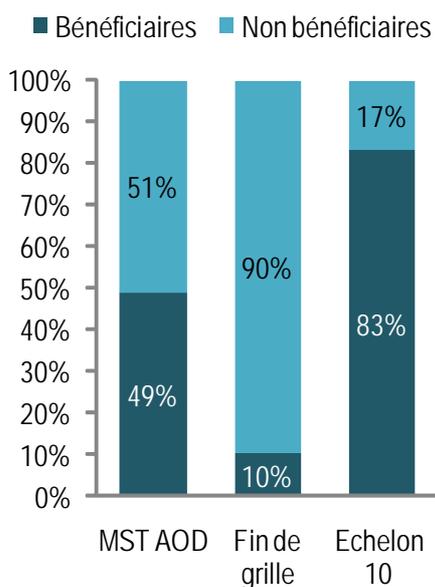
Le supplément de rémunération « Fin de grille » : un supplément de la rémunération liquidable de 3 % est attribué, sauf objection motivée du service, aux agents placés sur la dernière position de rémunération des qualifications A à H inclus (à l'exception de D, qualification pour laquelle des mesures ont déjà été prises en 2005) dès lors qu'ils répondent aux conditions suivantes : 50 ans minimum ET 5 ans d'ancienneté sur la position de rémunération.

L'échelon 10 (échelon 8 pour les agents de conduite) : cette mesure est destinée à accompagner financièrement les agents dans le cadre de la réforme de retraite 2008, cette dernière occasionnant un allongement des carrières. La majoration est de 23,6 % après un délai de séjour de 4,5 ans sur l'échelon 9 (échelon 7 pour les agents de conduite).

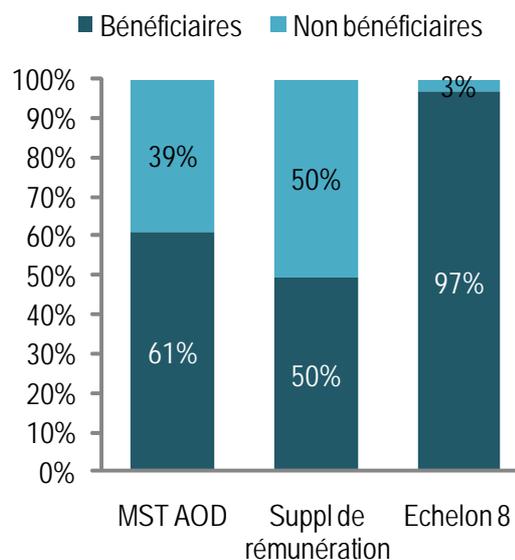
Le supplément de rémunération : il est attribué aux agents de conduite dont le droit à pension est ouvert à 50 ans. Ce supplément de 2,5 % est versé soit à 50 ans, si les agents n'ont pas de décote, soit 6 mois avant qu'ils n'atteignent l'âge auquel la décote s'annule.

◆ Taux de bénéficiaires des mesures d'accompagnement entre 2008 et 2014

Agents sédentaires :



Agents de conduite :

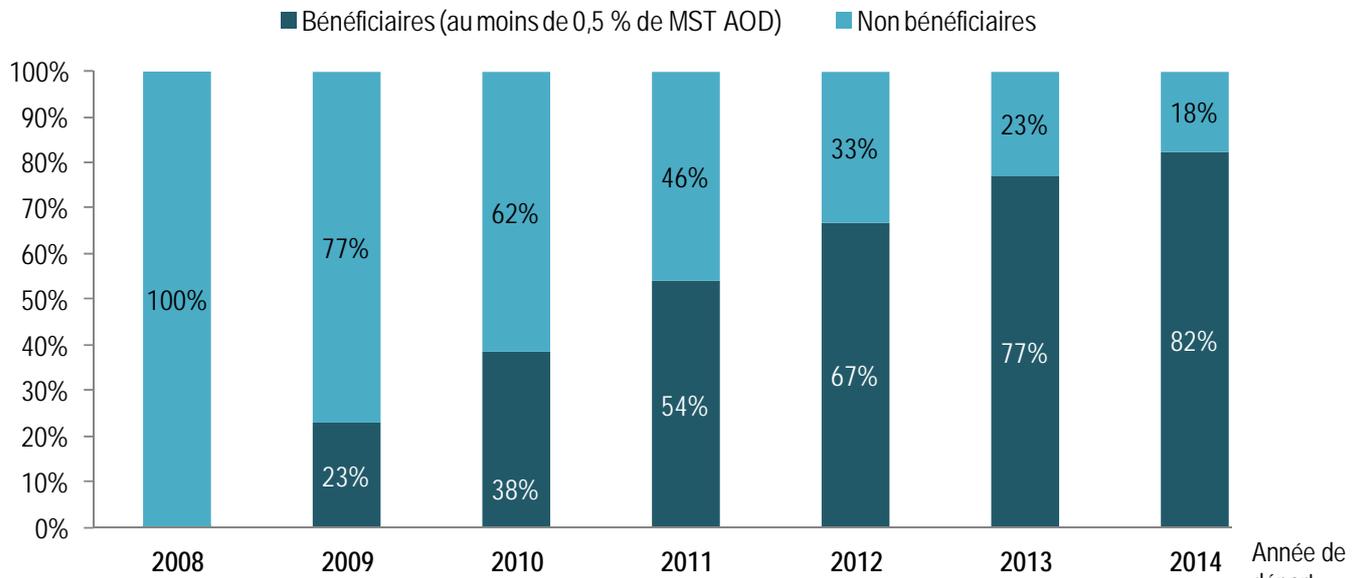


Les agents de conduite sont relativement plus nombreux à bénéficier des mesures d'accompagnement que les agents sédentaires.

◆ Majoration salariale pour ceux qui prolongent leur activité au-delà de leur âge d'ouverture de droit (MST AOD)

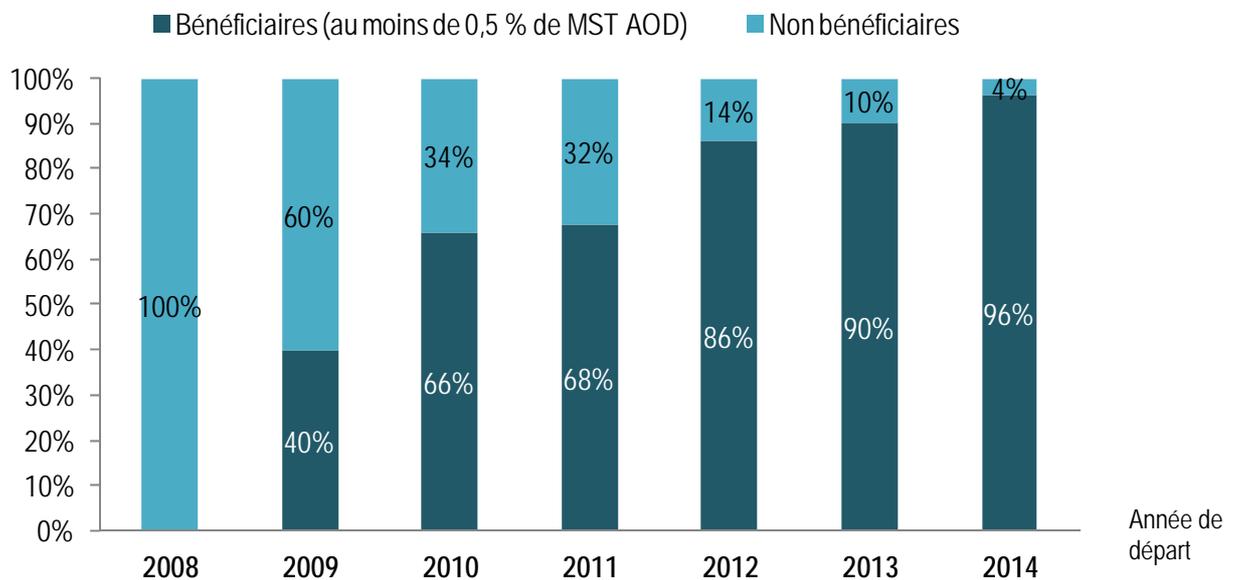
En 2014, la majoration salariale de traitement à l'âge d'ouverture de droit (MST AOD) était en moyenne de 1,9 % pour les agents sédentaires et de 2,0 % pour les agents de conduite. Pour rappel, la majoration maximale est fixée à 3,5 % pour les agents sédentaires et à 2,5 % pour les agents de conduite.

- Agents sédentaires



Lecture : en 2012, 67 % des agents sédentaires partis en retraite cette année là ont bénéficié d'au moins 0,5 % de MST AOD.

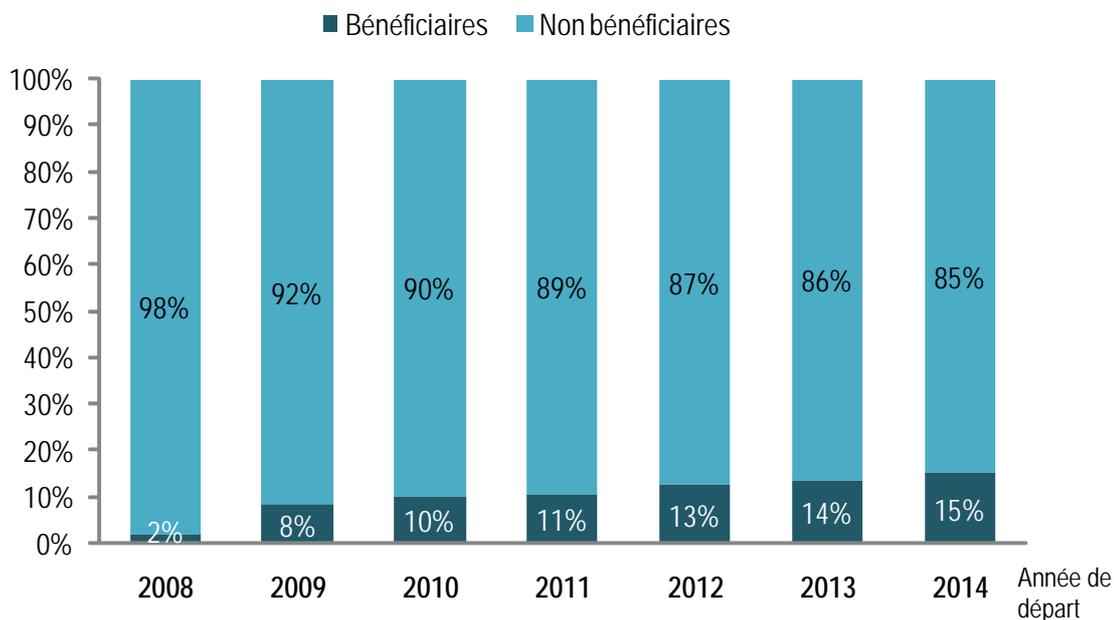
- Agents de conduite



Les agents de conduite ont bénéficié plus rapidement et en plus grand nombre de la MST AOD que les agents sédentaires. Cet écart tend à se réduire.

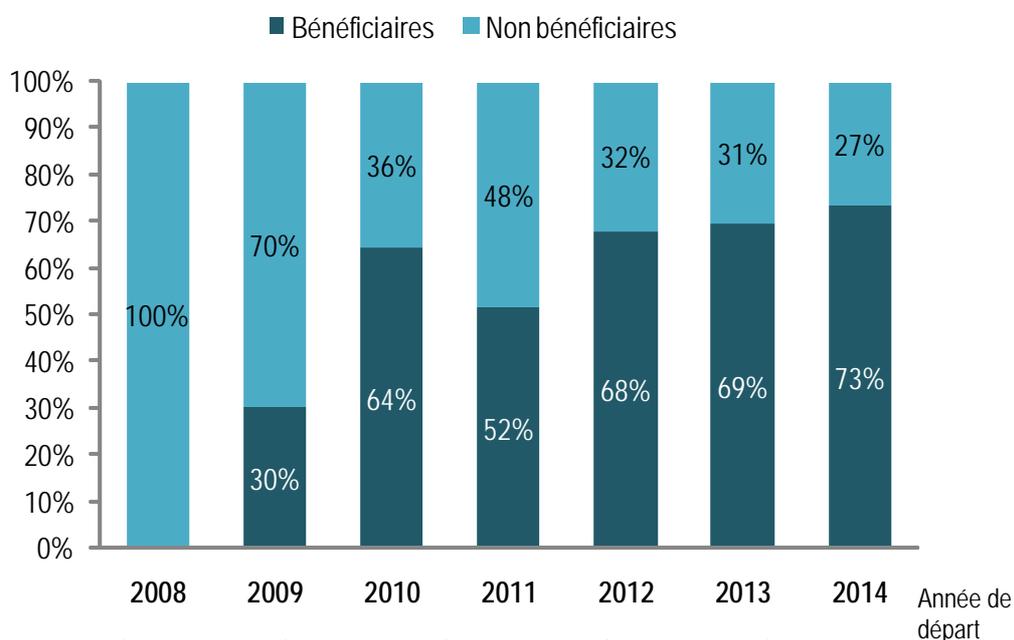
◆ Supplément de rémunération

- Supplément de rémunération « Fin de grille » pour les agents sédentaires



Depuis 2010, environ un agent sédentaire sur 10 (15 % en 2014) bénéficie d'un supplément de rémunération.

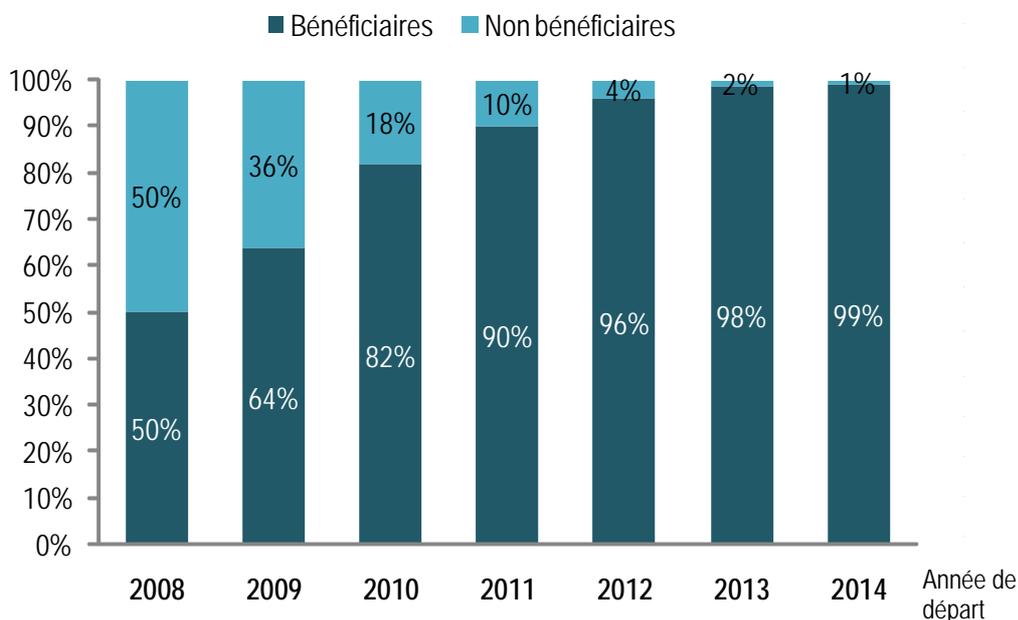
- Supplément de rémunération des agents de conduite



Compte tenu des conditions d'attribution des différents types de suppléments de rémunération, ce sont les agents de conduite qui sont les plus nombreux (en proportion) à bénéficier de cette mesure d'accompagnement de la réforme des retraites de 2008.

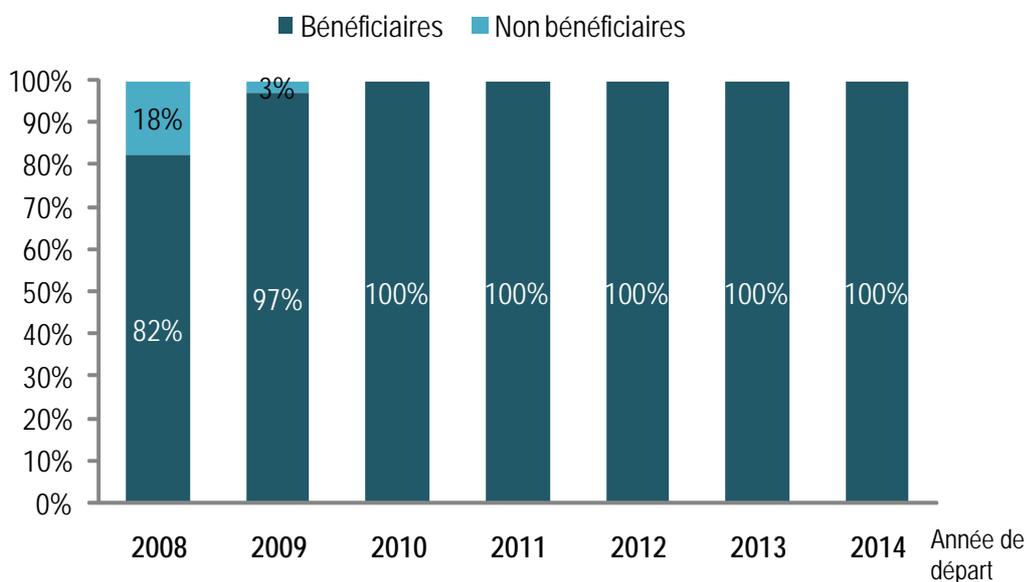
◆ Échelon d'ancienneté

- Échelon 10 attribué aux agents sédentaires



Lecture : 96 % des agents sédentaires partis en retraite en 2012 ont bénéficié de l'échelon 10.

- Échelon 8 attribué aux agents de conduite



Dès 2010, toutes les pensions attribuées aux agents de conduite étaient calculées avec l'échelon d'ancienneté maximum pour cette catégorie socioprofessionnelle.

Les agents sédentaires tendent aussi à tous bénéficier de l'échelon 10 : 99 % des pensions attribuées en 2014 ont été calculées avec l'échelon 10.

7 Les bénéficiaires du minimum de pension

⇒ Les attributions de pensions portées au minimum sont étudiées uniquement pour les pensions d'ancienneté.

DEFINITION

Le minimum est un montant de pension minimal garanti aux pensionnés bénéficiaires d'une pension d'ancienneté ou de réforme. Lorsque la pension a été calculée (et après avoir appliqué une éventuelle décote), il convient de comparer la pension au minimum. Si la pension est inférieure au minimum garanti, c'est ce minimum qui doit être servi.

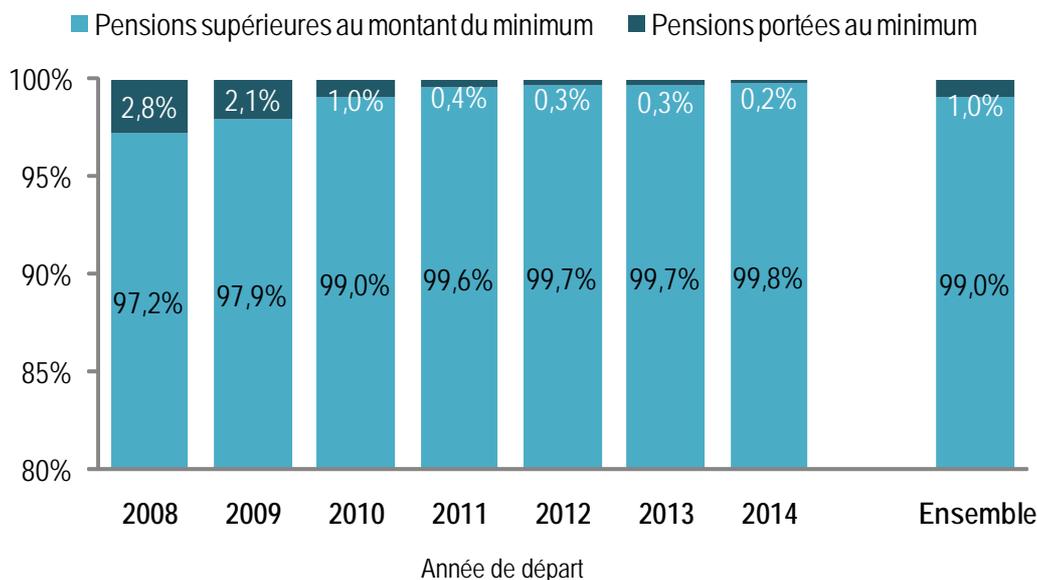
La détermination de la surcote n'intervient qu'après l'application éventuelle du minimum de pension.

Le montant 2014 du minimum plein est de 3 646,92 € par trimestre. Le montant du minimum peut être proratisé, notamment pour les pensions de réforme. Compte tenu du périmètre d'étude (les pensions d'ancienneté uniquement), seules les pensions portées au minimum plein sont présentées.

Les conditions d'attribution du minimum évoluent à compter de 2017.

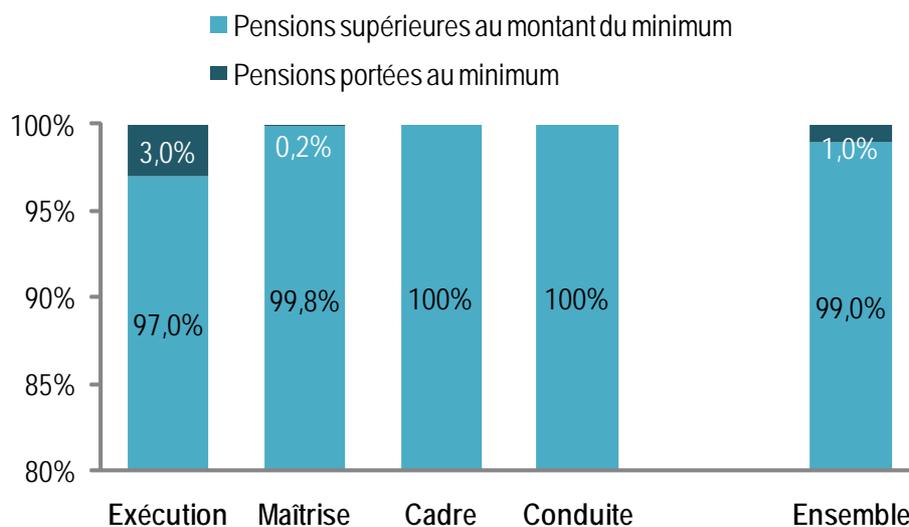
Entre 2008 et 2014, 363 pensions d'ancienneté ont été portées au minimum (74 attribuées à des femmes et 289 à des hommes).

◇ Historique des pensions portées au minimum



La part des pensions portées au minimum est en baisse significative sur la période observée, passant de 2,8 % des attributions en 2008 à 0,2 % en 2014. Le recul de l'âge de départ, l'évolution de la structure de la population (davantage d'agents qualifiés) et l'octroi de mesures d'accompagnement contribuent à faire progresser le niveau des pensions. La part des pensions portées au minimum sont dans ce cadre en diminution.

◇ Répartition par catégories socioprofessionnelles des pensions portées au minimum entre 2008 et 2014



Les pensions portées au minimum concernent principalement les agents du collège exécution et à un moindre niveau quelques agents de maîtrise.

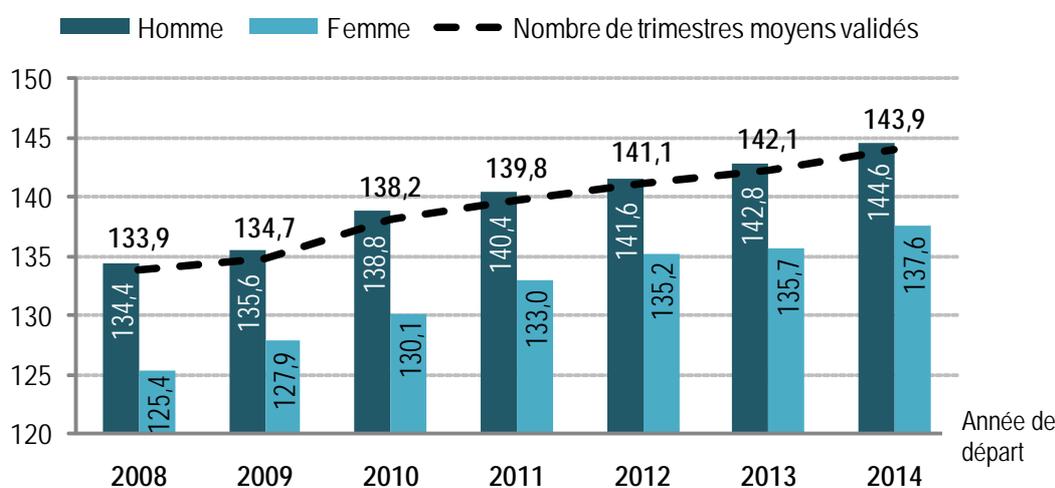
8 Durées validées à la SNCF

⇒ Le nombre de trimestres validés à la SNCF est étudié uniquement pour les attributions de pensions d'ancienneté.

DEFINITION

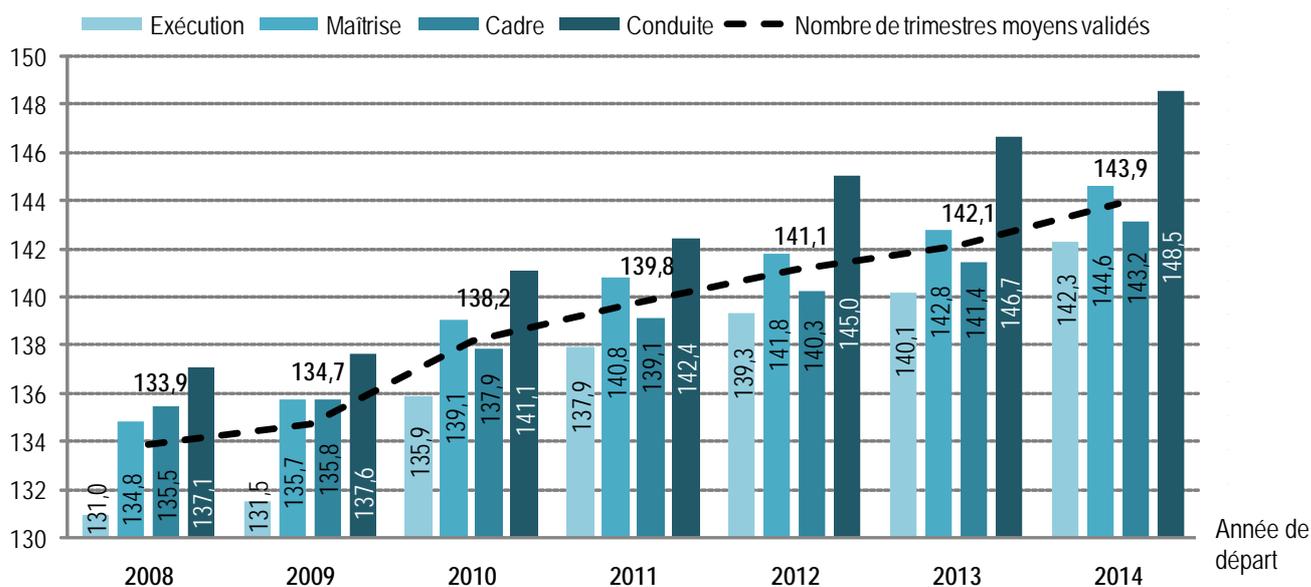
Les annuités liquidables correspondent à la durée des services à prendre en compte pour le calcul du montant de la pension. Cette durée exprimée en trimestres, comprend les services valables pour la retraite en quotité, les bonifications de traction et de campagne, les périodes non travaillées pour éducation d'enfants validées gratuitement, les rachats d'années d'étude effectués au titre des annuités liquidables.

◇ Historique des durées validées par sexe



Sur l'ensemble de la période étudiée, les femmes ont des carrières plus courtes que celles des hommes.

◇ Historique des durées validées par catégorie socioprofessionnelle



Les agents d'exécution valident en moyenne moins de trimestres que toutes les autres catégories socioprofessionnelles.

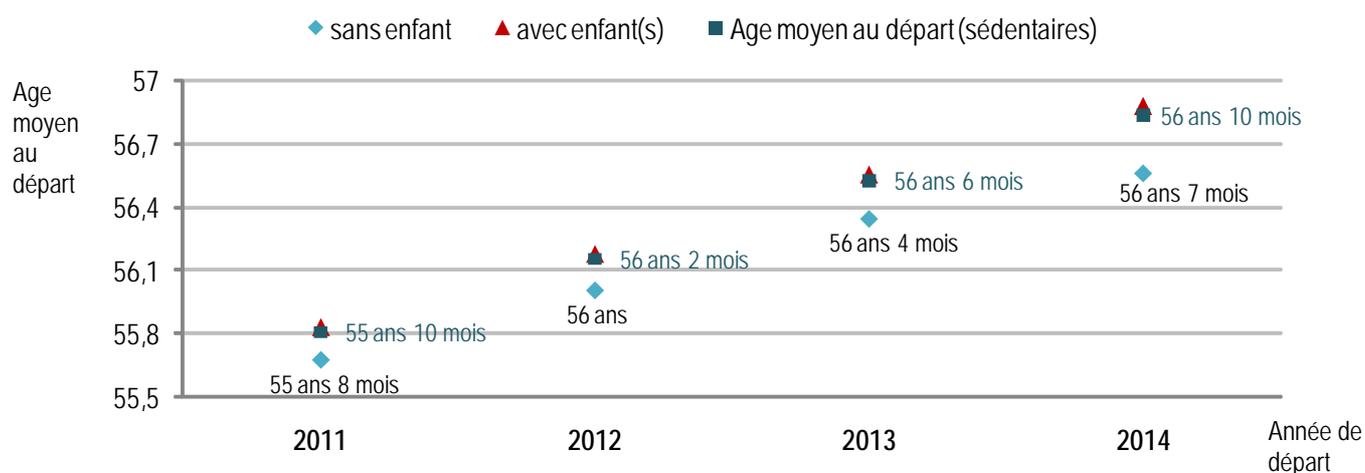
9 Situation de famille

⇒ La situation de famille est étudiée uniquement pour les attributions de pensions d'ancienneté.

⇒ Compte tenu de la disponibilité des données, seule la période 2011-2014 est étudiée.

◇ Comportement au départ en fonction du nombre d'enfants

Parmi les agents sédentaires partis en retraite entre 2011 et 2014, 15 711 avaient au moins 1 enfant et 2 839 étaient sans enfant.



Les agents sédentaires sans enfant (15 % de l'ensemble des agents sédentaires dont le départ en retraite est intervenu entre 2011 et 2014) partent en retraite légèrement plus tôt que ceux avec enfant(s).

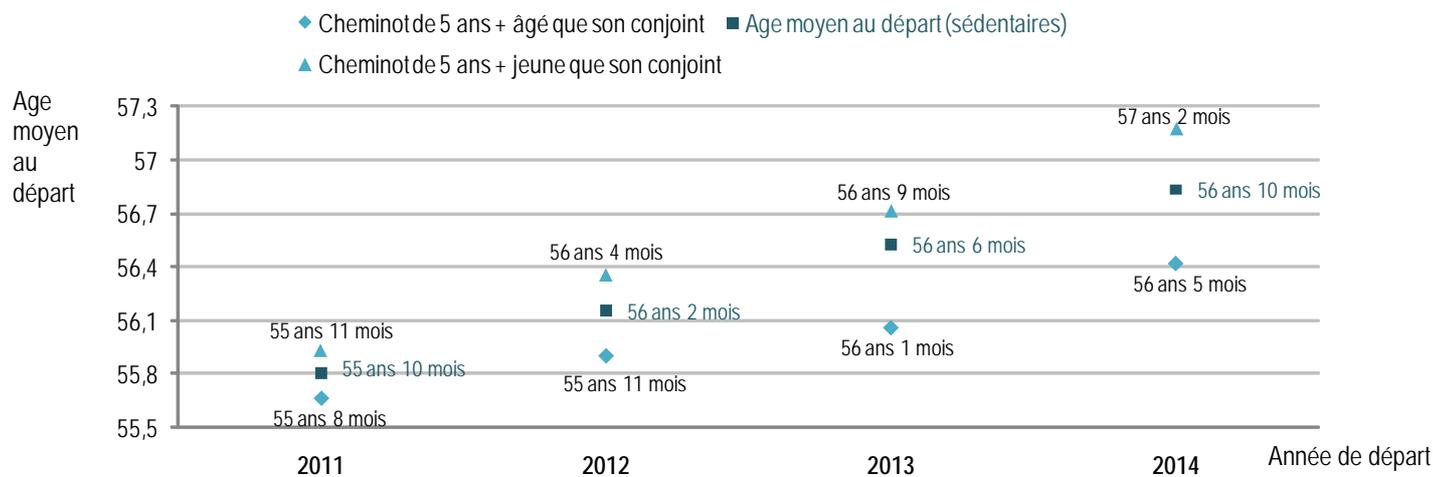
◇ Comportement au départ en fonction de l'âge du conjoint

Ne sont étudiés dans ce paragraphe que les agents mariés ou pacsés.

Parmi les agents sédentaires dont le départ en retraite est intervenu entre 2011 et 2014, 73 % sont mariés ou pacsés (correspondant à 13 502 personnes). Cette population se répartit comme suit :

Ecart d'âge entre retraité et conjoint	2011	2012	2013	2014
Retraité plus âgé que conjoint	2 250	2 245	2 021	1 956
Conjoint et retraité du même âge	394	404	367	378
Conjoint plus âgé que retraité	891	868	875	853
Ensemble (sédentaires mariés ou pacsés)	3535	3517	3 263	3 187

Le graphique ci-après illustre les comportements au départ en retraite en fonction de la différence d'âge d'un agent (homme ou femme) avec son conjoint.



Sur l'ensemble de la période examinée, les agents significativement plus âgés que leur conjoint (au moins 5 ans d'écart) partent en retraite plus tôt que la moyenne des départs. A l'inverse, les agents plus jeunes que leur conjoint partent plus tard que la moyenne.

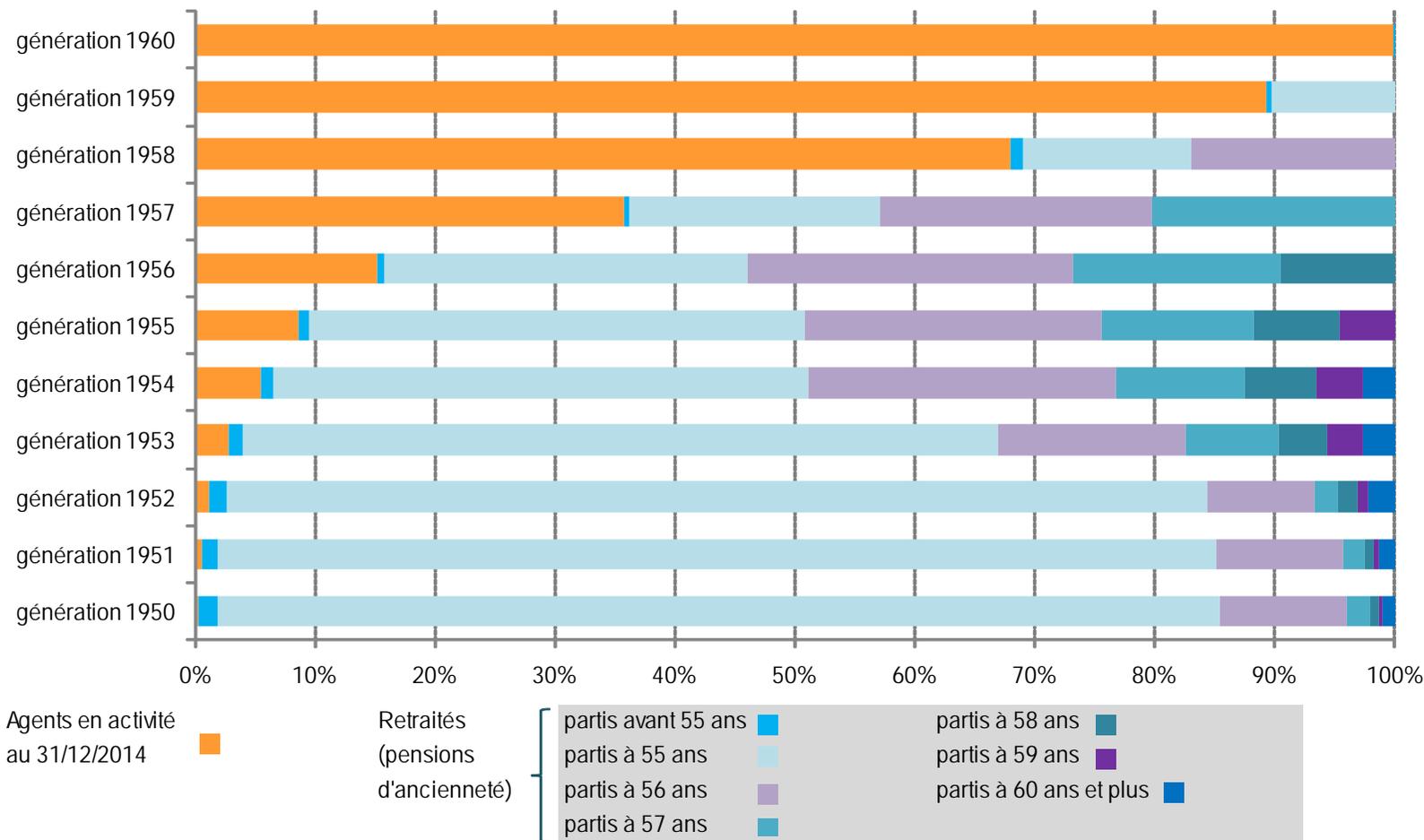
10 Approche générationnelle

Cette dernière partie permet d'examiner, sur une génération donnée, la part des personnes parties en retraite (pensions d'ancienneté uniquement) et la part de celles toujours en activité.

Les graphiques de la page suivante illustrent cette répartition.

◇ Approche générationnelle : situation au 31/12/2014

– Agents sédentaires

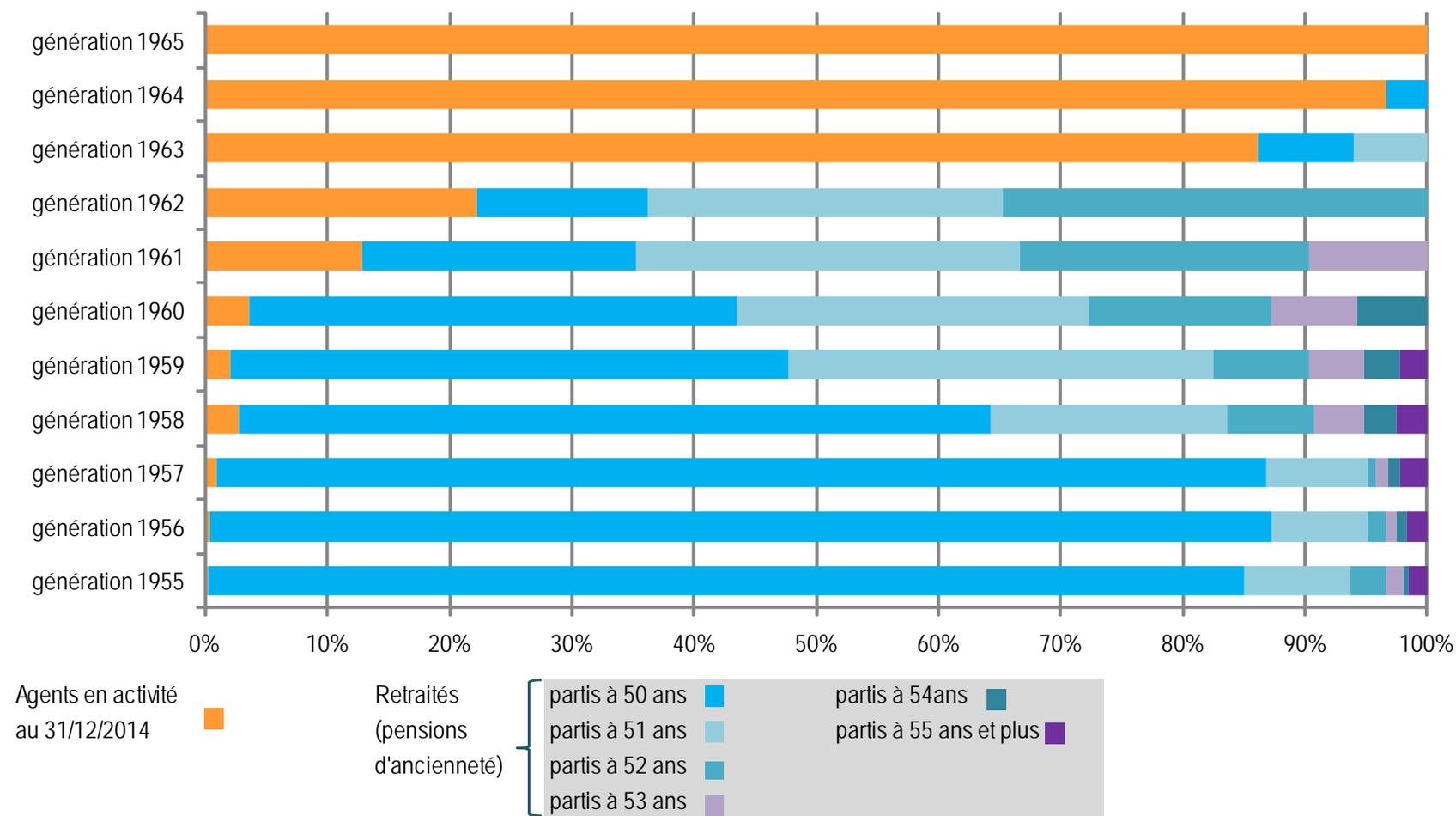


Lecture : la génération 1958 (âgée de 56 ans en 2014) est à 68 % encore active au 31/12/2014. A cette même date, les 32 % restant sont partis en retraite.

Pour les générations les plus récentes, les agents sédentaires sont tous (ou presque) en activité car ils sont âgés de 54 ans en 2014. A l'inverse, la génération 1951 est pratiquement intégralement partie en retraite car elle est âgée de 61 ans en 2014.

La part des agents sédentaires dont le départ en retraite intervient à 55 ans décroît en fonction de la génération.

– Agents de conduite



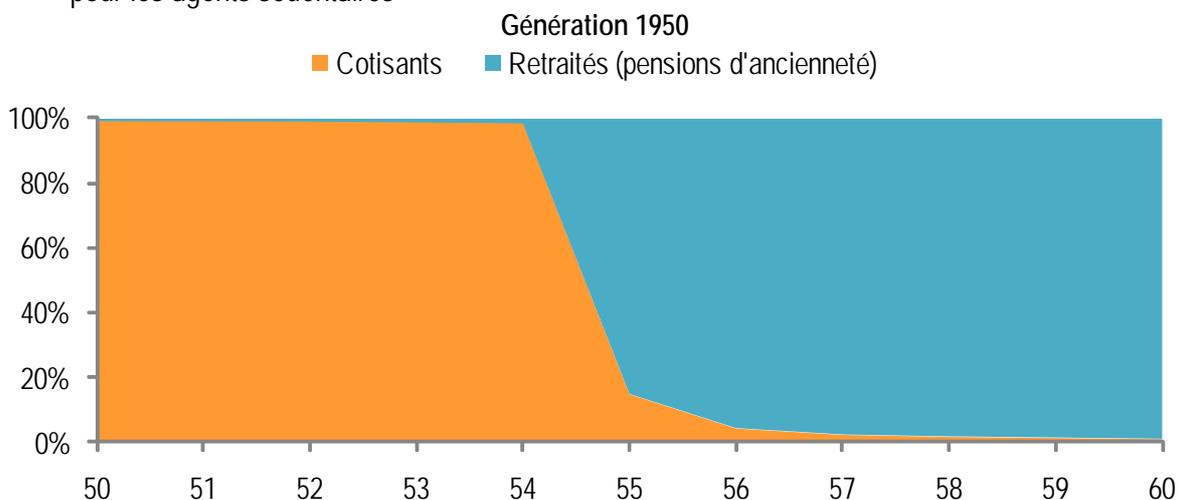
Lecture : la génération 1963 (âgée de 51 ans en 2014) est active à 86 % au 31/12/2014. A cette même date, les 14 % restant sont partis en retraite.

Les résultats sur les agents de conduite sont comparables à ceux observés sur les agents sédentaires (selon des générations décalées de 5 ans compte tenu d'un âge d'ouverture de droit fixé à 50 ans). Ainsi, pour les générations les plus récentes, les agents de conduite sont tous ou presque en activité. A contrario, la génération 1955 est pratiquement intégralement partie en retraite car âgée de 59 ans en 2014.

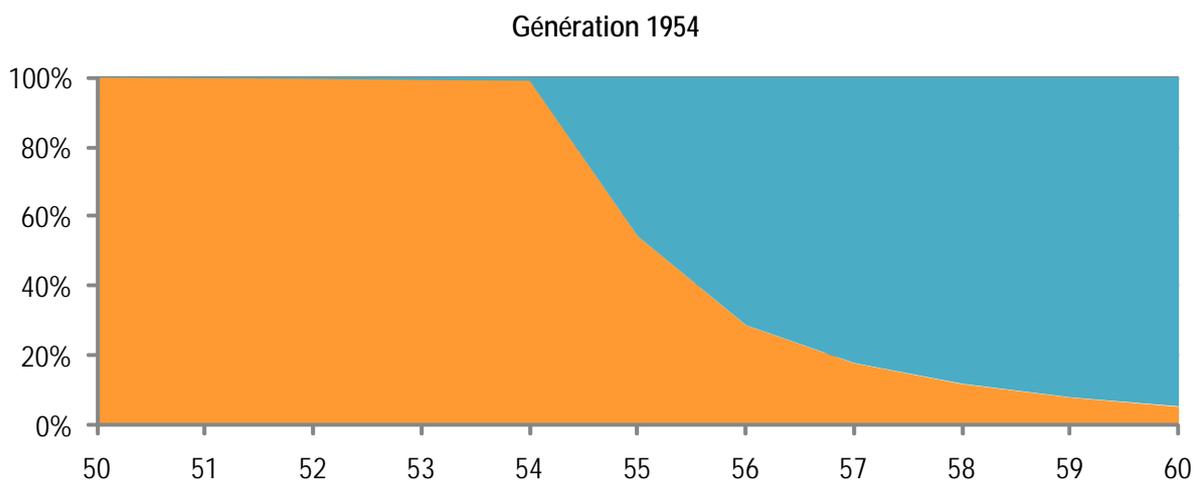
◆ Ventilation actifs/retraités en fonction de l'âge d'une génération donnée :

Afin de mettre en évidence les incidences de la réforme des retraites de 2008 sur l'âge au départ des agents, certaines générations sont présentées plus spécifiquement.

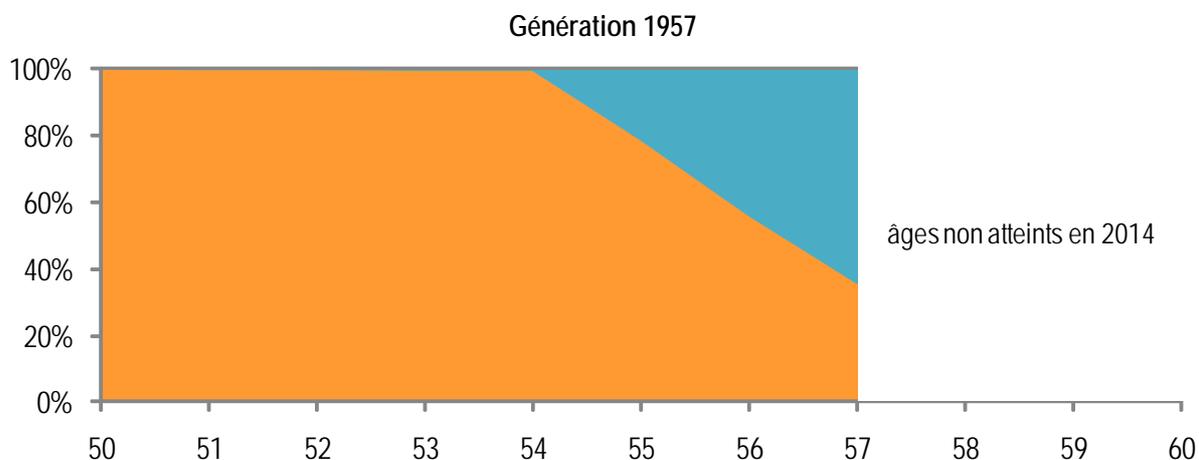
- pour les agents sédentaires



Lecture : les sédentaires nés en 1950 sont en grande majorité partis en retraite à 55 ans. Cela illustre la mise à la retraite d'office à l'âge de 55 ans comme cela était le cas avant la réforme des retraites de 2008.



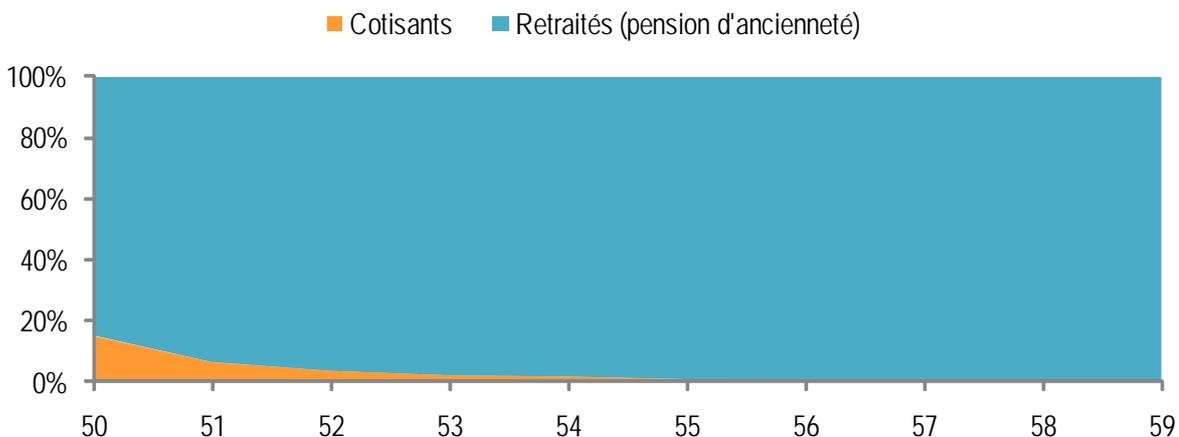
Lecture : parmi les sédentaires nés en 1954, le maintien en activité est déjà visible : la part des agents partis en retraite à 55 ans est en retrait par rapport à la génération 1950.



Lecture : les sédentaires nés en 1957 sont âgés de 57 ans en 2014. Pour ceux qui ne sont pas encore retraités, on ne sait pas encore quelle sera leur année de départ en retraite.

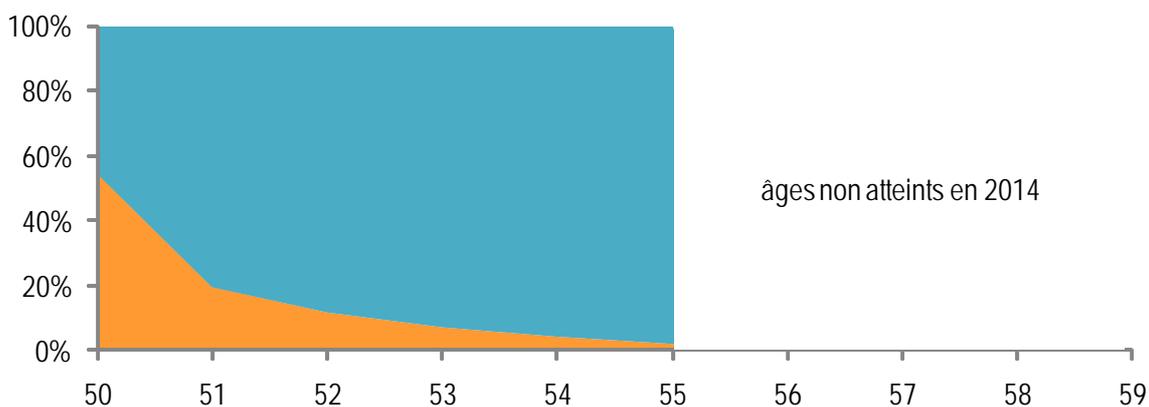
- pour les agents de conduite

Génération 1955



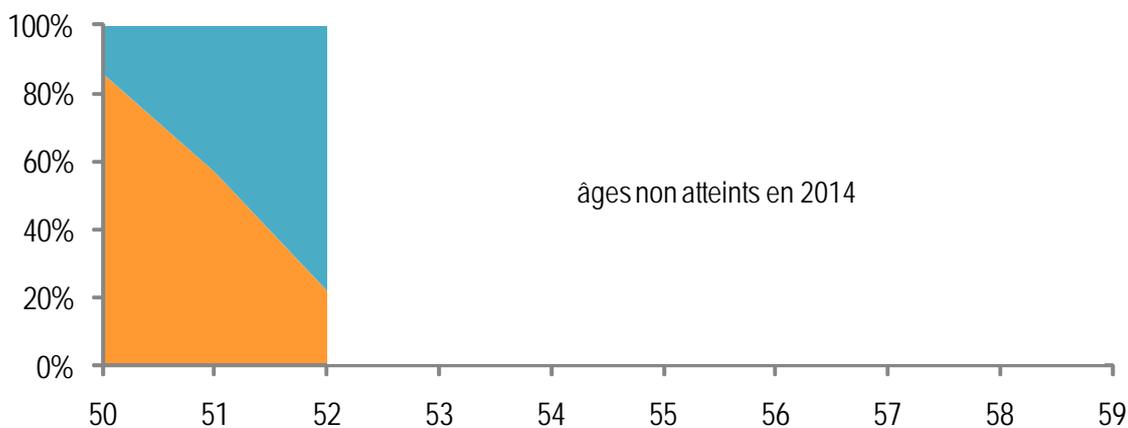
Lecture : avant la réforme 2008, la quasi-totalité des agents de conduite partaient en retraite à 50 ans.

Génération 1959



Lecture : les agents de conduite nés en 1959 sont un peu plus de 50 % à rester actif à 50 ans ou plus.

Génération 1962



11 Typologie des départs observés en 2014

⇒ Tous les renseignements dans le tableau ci-dessous concernent uniquement les pensions d'ancienneté.

Le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des indicateurs présentés tout au long de cette note en isolant les départs observés en 2014. La ventilation par catégorie socioprofessionnelle permet de mettre en avant les différents impacts de la réforme des retraites et des mesures d'accompagnement pour ces nouveaux retraités.

Indicateurs		Conduite	Exécution	Maîtrise	Cadre
Nombre de départs		381	1 277	1986	1 162
Age moyen au départ		52,6	56,8	56,8	57,0
Part des hommes		100%	94%	87%	83%
Part des départs à l'âge d'ouverture de droit		2%	13%	9%	11%
Part avec majoration au titre de la pénibilité (1 ou 2)		99%	85%	67%	15%
Part des départs avec décote		18%	42%	42%	42%
Part des départs au minimum		0%	0,5%	0,2%	0%
Départs bénéficiant des mesures d'accompagnement	Majoration Salariale spécifique de Traitement (MST)	96%	79%	85%	82%
	Supplément de rémunération	73%	18%	20%	3%
	Echelon d'ancienneté	100%	98%	99%	99%