
études et analyses

Novembre 2008

N°23

Des réformes coûteuses en matière de retraites : le cas des Industries électriques et gazières (IEG)

RÉSUMÉ

Ces travaux réalisés par Jacques Bichot, professeur d'économie à l'université Lyon III, font suite à l'étude publiée par Sauvegarde Retraites : « *La fausse réforme des régimes spéciaux : le cas d'EDF et de GDF*** ». Dans le cadre de cette première étude un bilan juridique de la réforme a été dressé. Il s'agissait de mesurer l'impact de la réforme sur la réglementation du régime spécial.

Il est apparu clairement que si quelques privilèges ont bien été abrogés de nombreux avantages ont été distribués en contrepartie. En tout, pas moins de douze mesures ont été adoptées pour augmenter très significativement les rémunérations des agents gaziers et électriciens, pour améliorer leur statut et pour revaloriser les pensions des retraités.

Dans ce contexte, la question qui se pose naturellement est de savoir si le régime de retraite des IEG a réellement été réformé mais, surtout, si les aménagements apportés ne vont pas, au bout du compte, coûter plus cher qu'ils ne rapportent d'économies. Le travail de Jacques Bichot, malgré l'opacité et l'extrême complication du mode de rémunération en vigueur dans les entreprises publiques, a pour objectif de répondre à cette interrogation.

Selon Jean-François Cirelli, PDG de GDF, les nouveaux avantages accordés aux seuls salariés de cette entreprise vont s'élever à 70 millions d'euros pour cette année : « *45 millions en mesures d'accompagnement et 15 millions en retraites proprement dites, ainsi que 10 millions de primes exceptionnelles en 2008**** ». Pour EDF, compte tenu de l'importance supérieure de cette entreprise, ce montant peut être évalué à 300 millions d'euros.

Pour que la « réforme » entreprise ne soit pas un fiasco financier, il faut donc que les économies générées au niveau des retraites soient au moins aussi élevées. Or, c'est très loin d'être le cas.

* Jacques Bichot, membre honoraire du Conseil Economique et Social est un économiste des retraites et de la protection sociale. Ayant siégé au Conseil de Surveillance de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, il est aussi professeur à l'université de Lyon III.

D'après les évaluations de Jacques Bichot, il apparaît que pour la caisse de retraite des industries électriques et gazières (CNIEG), la « réforme » entreprise est nulle du point de vue financier. Il se dégage même un léger surcoût, variable suivant les années, de 3 à 22 millions d'euros.

Les économies (E) :

- E1 : économies engendrées par la prolongation de l'activité professionnelle (progressivement de 37,5 ans à 40 ans) ;
- E2 : économies dues à la réduction du taux de l'annuité ;
- E3 : économies dues à l'amputation de certaines pensions par la décote.

Les surcoûts (S) :

- S1 : surcoût du à l'augmentation de salaire compensatoire de 4,31 % ;
- S2 : surcoût du aux autres augmentations de salaire compensatoires (revalorisation de la grille salariale) ;
- S3 : surcoût du à la création d'échelons d'ancienneté supplémentaires ;
- S4 : surcoût du à l'augmentation des promotions au choix (création de quatre niveaux de rémunération supplémentaires).

Bilan des économies et des surcoûts de la « réforme » (en millions d'euros 2007) :

Année	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
E1	0	0	0	5	16	27	38	49	59	68	68	73	82
E2	0	1	5	9	14	20	27	33	39	45	50	54	58
E3	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	3	3	4
Total E	0	1	5	13	30	47	66	83	100	115	121	130	144
S1	3	10	17	25	33	42	51	61	69	77	83	90	96
S2	0	1	2	4	5	7	9	12	15	18	21	24	27
S3	0	0	0	0	1	2	3	4	6	7	9	11	12
S4	0	1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13
S5	0	1	2	3	4	5	7	8	9	11	12	13	15
Total S	3	13	23	35	48	62	77	93	108	123	136	150	163
Surcoût net	3	12	18	22	18	15	11	10	8	8	15	20	19

En définitive, les retraites servies par la caisse de retraite des IEG seront donc toujours aussi généreuses. Non seulement les agents d'EDF et de GDF ont réussi à préserver intact leur régime spécial mais, au surplus, ils n'ont pas manqué de récolter un nombre incroyable de nouveaux avantages : augmentations salariales, promotions, primes, instauration de régimes de retraite supplémentaires... que du bonus !

** Sauvegarde Retraites, Etudes et analyses n° 21, « La fausse réforme des régimes spéciaux : le cas d'EDF et de GDF », juin 2008.

*** Liaisons sociales, 29 février 2008.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

EFFET DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES DES SALAIRES

1 – *Des dispositions sans cesse modifiées*

2 – *Les augmentations salariales compensatoires et leur impact sur les pensions*

3 – *Les autres augmentations de rémunération*

EFFET DES AMÉLIORATIONS DE CARRIÈRE ET DE LA SURCOTE

1 – *Les échelons d'ancienneté supplémentaires*

2 – *Les niveaux de rémunération supplémentaires et l'augmentation des promotions*

3 – *La surcôte*

ÉCONOMIES DUES A LA RÉFORME

1 – *Les prolongations d'activité*

2 – *Les diminutions de pension dues à l'augmentation du nombre de trimestres requis et à la décote*

CONCLUSION

ANNEXE

INTRODUCTION

Les régimes de retraite par répartition, en France, ont de sombres perspectives d'avenir : les rapports du Conseil d'orientation des retraites (COR) le rappellent régulièrement. **On pourrait donc espérer que les réformes successives aient pour effet d'améliorer la situation financière des dits régimes**, en diminuant leurs charges. Nous avons déjà démontré que **ce n'est pas le cas**, à court et moyen terme, pour la loi du 21 août 2003, qui a engendré des coûts supplémentaires à la fois en ce qui concerne le régime général et celui des fonctionnaires¹.

Quant aux régimes spéciaux, une récente étude de Sauvegarde Retraites montre que leur réforme, en ce qui concerne EDF et GDF, est une « fausse réforme »² ; on peut donc s'attendre à ce qu'elle n'engendre pas d'économies à court et moyen terme. Le travail présenté ci-dessous a pour objet de présenter les calculs effectués pour savoir si cette conclusion est ou non exacte ; il montre que, malheureusement, elle l'est.

Plus précisément, nous avons fait le point sur les effets quantitatifs, concernant les retraites des IEG, des transformations survenues depuis cinq ans : la réforme des régimes spéciaux – ou, plus exactement, de certains régimes spéciaux, puisque tous n'ont pas été concernés³ – mais aussi, antérieurement, la transformation de la nature juridique de EDF et GDF, que l'on peut appeler leur « ouverture du capital ». Réalisé pour se mettre en conformité avec les règles européennes, ce changement de statut a comporté un volet retraites : la création d'une caisse spécifique, la CNIEG (Caisse nationale des IEG) ; et des adossements du régime spécial des IEG au régime général et aux régimes complémentaires ARRCO et AGIRC.

Des « douceurs » salariales (qui se répercutent sur les pensions, vu leur mode de calcul) **ont été distribuées pour dorénavant la pilule de l'ouverture du capital** comme ensuite pour accompagner la réforme du régime de retraites ; ces compensations forment un ensemble, dont les deux parties s'additionnent pour produire un renchérissement progressif des retraites IEG.

L'accroissement des charges de ce régime aurait dû être plus que compensée, selon les auteurs de la réforme, par des économies. Il convenait donc de faire le point sur ces deux changements de signe contraire, pour savoir lequel est le plus important. La tâche n'est pas aisée, car les données disponibles sont parfois insuffisantes. Elle

1. Voir J. Bichot, « Réforme des retraites : le plus dur reste à faire », Sauvegarde retraites, *Etudes et analyses* n° 18, Janvier 2008. Ce résultat avait été prévu lors de la promulgation de la loi : voir J. Bichot, *Sauver les retraites ? La pauvre loi du 21 août 2003*, co-édition Sauvegarde Retraites – l'Harmattan, décembre 2003. Des surcoûts supplémentaires ont été détectés par ailleurs : ainsi la Mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale du Sénat a-t-elle découvert à l'occasion de son rapport 2007 sur les pensions de réversion (p. 39) que la suppression de la condition d'âge pour l'ouverture des droits à réversion (art. 31 de la loi retraites de 2003) pourrait coûter annuellement vers 2020 au régime général 500 millions d'euros constants 2004.

2. P.-E. du Cray, « La fausse réforme des régimes spéciaux : le cas d'EDF et de GDF », Sauvegarde retraites, *Etudes et analyses* n° 21, Mai 2008.

3. Ainsi par exemple le régime des marins n'a-t-il pas été réformé.

*La réforme
des IEG
est une
« fausse
réforme ».*

a néanmoins été menée à bien, et le résultat est que d'ici 2020 les économies engendrées par la réforme ne compensent pas tout à fait les surcoûts qu'elle génère. Les entreprises du secteur (dont la masse salariale augmente et augmentera du fait de la réforme, et qui (à effectifs donnés) payeront donc davantage de cotisations⁴), ainsi que l'ensemble des Français via les adossements et la taxe dite « contribution tarifaire d'acheminement » de l'électricité et du gaz, sont mis à contribution.

En résumé, l'étude s'efforce de répondre à la question suivante : les économies en matière de pensions réalisées du fait de la réforme des retraites ne vont-elles pas être annulées, voire remplacées par des coûts supplémentaires, du fait de la répercussion sur les pensions des avantages salariaux consenties pour « faire passer » les changements réalisés ?

4. L'augmentation des prélèvements sur les entreprises du secteur IEG est évidemment favorable aux finances de la CNIEG. Nous ne l'avons pas chiffrée, car le but de la réforme était de réduire le coût d'un régime privilégié, non de lui fournir de nouvelles ressources : or la présente étude cherche à voir si ce but a été atteint, ou si l'on s'en est écarté.

EFFET DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES DES SALAIRES

1 – Des dispositions sans cesse modifiées

Les rémunérations des agents des IEG sont régies par le statut national du personnel des industries électriques et gazières, et par des « accords de branche ». Les deux derniers textes en la matière sont :

- L'accord de branche « mesures salariales » du 29 janvier 2008 ;
- Le décret n° 2008-69 du 22 janvier 2008 « modifiant le statut national du personnel des industries électriques et gazières ».

Ce dernier est le 46^e sur la liste des décrets modificatifs du statut ! Quant aux accords de branche, dont la négociation justifie de nombreuses décharges syndicales, ils sont légion. Autant dire qu'il n'est pas facile de se repérer dans le dédale de ces textes successifs.

De plus, beaucoup d'informations qui seraient utiles pour effectuer avec précision le travail dont nous rendons compte ici ne sont pas disponibles pour le public. Il a donc fallu procéder à des approximations et faire des hypothèses. **Nous avons systématiquement préféré celles qui risquaient de minimiser plutôt que de majorer l'estimation des dépenses** supplémentaires mises à la charge de la CNIEG et, à travers elle, de tous les Français.

Les résultats ci-dessous ne prétendent pas à une précision illusoire : ils indiquent simplement des ordres de grandeur. En dehors de leur existence, leur seul mérite consiste à ne pas résulter d'un exercice de la « gonflette », pratique hélas trop répandue chez les thuriféraires comme chez les adversaires de telle ou telle politique.

2 – Les augmentations salariales compensatoires et leur impact sur les pensions

2.1. Les augmentations, de 2004 à 2008

La loi n° 2004-803 du 9 août 2004 « relative au service public de l'électricité et du gaz et aux entreprises électriques et gazières » contient **deux dispositions importantes** pour notre propos :

- La transformation des établissements publics EDF et GDF en **sociétés anonymes**. Cette mesure devait prendre effet, après la publication de décrets d'application, au plus tard 1^{er} janvier 2005 ;
- **La création d'une Caisse de retraite, la CNIEG**, à laquelle EDF et GDF transféraient le personnel et le matériel employés à la gestion des droits à pension. Cette caisse devait être adossée au régime général et aux régimes complémentaires par voie de conventions à mettre au point ; elle devait bénéficier d'une taxe nouvellement créée, la contribution tarifaire sur les prestations de transport et de distribution d'électricité et de gaz naturel.

Une partie importante du personnel, et les syndicats, ne virent pas de gaîté de cœur le projet de transformation des établissements publics en sociétés anonymes. Les pouvoirs publics et les directions estimèrent nécessaire de leur fournir des garanties et des « compensations ». Ainsi la loi dispose-t-elle que 70 % au moins du capital des nouvelles sociétés est détenu par l'Etat (art. 24).

Les contreparties en termes de rémunérations, elles, furent négociées dans le cadre des accords de branche. Un projet d'accord fut signé par un syndicat, mais les autres y firent opposition (voir en annexe), si bien qu'il ne put entrer en vigueur. Des mesures furent néanmoins prises, sous forme d'une « recommandation patronale du 11 janvier 2005 », particulièrement **une « prime exceptionnelle de compensation de la hausse de la cotisation retraite »** se montant à **4,31 %** du salaire national de base (SNB) qui sert de base de calcul pour les traitements (à chaque niveau de rémunération est défini un nombre X signifiant qu'il donne droit à X fois le SNB).

Lors de l'adossement à la CNAV et aux régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, en 2004, **le taux de la cotisation retraite salariale est en effet passé de 7,85 % à 12,13 %**. La prime compensatoire évita une diminution du salaire net. Elle ne coûtait rien aux employeurs, puisque, du fait de l'augmentation de la cotisation salariale, ils avaient à payer moins de cotisations patronales (ou de subventions d'équilibre). Elle ne rapportait rien non plus aux salariés, ni dans l'immédiat, puisqu'elle compensait la diminution du net perçu sur le traitement statutaire, ni en matière de pensions, du fait que les primes ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension. Mais cette seconde innocuité ne dura pas longtemps.

En effet, désireux de pérenniser la compensation, les syndicats demandèrent, et obtinrent progressivement, **la transformation de la prime compensatoire en augmentation pure et simple du SNB**, c'est-à-dire d'un élément de rémunération servant de base au calcul des pensions. L'accord national IEG du 6 juin 2005 mit ainsi en place une première étape de « résorption de la prime exceptionnelle de compensation de la hausse de la cotisation retraite » : celle-ci fut ramenée de 4,5 % à 3,95 %, et en contrepartie le SNB fut revalorisé de 0,55 %. Ensuite, l'accord du 24 février 2006 décida un calendrier de résorption en cinq étapes qui ramena la prime de compensation à 2,85 % du SNB à compter du 1^{er} avril 2007.

La dernière étape de résorption de la prime fut réalisée à l'occasion de la réforme du régime spécial : par accord du 29 janvier 2008, la prime restante fut transformée (avec effet au 1^{er} janvier 2008) en une augmentation pure et simple de 2,85 % du SNB (calculé en brut), auquel la pension est proportionnelle. **Les salariés ne reçoivent pas à ce titre un supplément de salaire net, mais une augmentation de leur future pension, puisque la base de calcul de celle-ci se trouve majorée.**

Au total, par rapport aux pensions liquidées avant le début des réformes des retraites IEG, celles qui le sont actuellement bénéficient d'une majoration de 4,31 % directement et entièrement liée à la double réforme. Cette majoration n'est pas la seule, et nous chercherons plus loin s'il en existe d'autres qui proviennent des réformes ; voyons cependant déjà de quelle manière elle renchérit, pour les douze années à venir, les retraites IEG.

La dernière hausse des cotisations retraite a été compensée par une prime exceptionnelle qui, par la suite, a été pérennisée.

2.2. Impact de ces augmentations, sur le coût des pensions

On peut se demander si le patronat ne va pas essayer de reprendre au fil des ans et des négociations une partie de l'avantage ainsi accordé par incorporation de la prime compensatoire. Une telle hypothèse ne nous paraît pas très vraisemblable dans le contexte d'entreprises comme EDF et GDF, pour lesquelles le contrôle de la masse salariale n'est pas un élément déterminant du prix de revient.

Nous estimons donc réaliste et prudent de considérer que, du 1^{er} juillet 2008 jusqu'à 2015, les nouvelles pensions seront effectivement liquidées, du fait de cette disposition de la réforme, sur des bases entraînant un renchérissement de 4,31 % par rapport à ce qui se serait produit, toutes choses égales par ailleurs, sans elle.

Pour les années 2016 à 2020, le souci d'évaluer les surcoûts de manière prudente (plutôt minimaliste) nous amène à prendre pour hypothèse une décroissance progressive du renchérissement : 4 % pour les pensions liquidées en 2016, puis 3,7 % en 2017, et ainsi de suite selon le tableau ci-dessous.

Taux de renchérissement au delà de 2015

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux de renchérissement	4,31 %	4 %	3,7%	3,4%	3,1%	2,8%

Pour effectuer une estimation du surcoût engendré par cette majoration du SNB, on peut considérer que l'effet est en moyenne de moitié pour les liquidations effectuées au 1^{er} semestre 2008, et entier pour les périodes suivantes.

La démographie du régime CNIÉG laisse prévoir environ 5 000 départs annuels pour les pensions de droits directs pour les années 2008 à 2015⁵. Pour les années suivantes, on reviendra à des effectifs moindres : 4 500 liquidations en 2016, et 4 000 les années 2017 à 2020. Les pensions de réversion, elles, ne bénéficieront notablement de cette augmentation qu'avec un décalage temporel d'une dizaine d'années au moins, si bien que pour la période sous revue elles auront un impact, modeste, seulement en fin de période ; dans le souci d'effectuer une estimation des surcoûts *a minima*, elles ne seront pas prises en compte.

Les pensions de droit direct représentaient en 2006 85 % de 3 241 millions d'euros, soit 2 755 millions d'euros⁶. **Les liquidations entraînent le remplacement de pensions se montant en moyenne à 25 517 € par des pensions supérieures** (toutes choses égales par ailleurs) **de 4,31 % soit 1 100 € de surcoût en moyenne par pension.**

5. Rapport annuel de la CNIÉG pour 2006, p. 32 sq. Les actifs âgés de 46 à 54 ans au 31 décembre 2006 sont en nombre important, plus de 5 000 par cohorte, ce qui signifie que le nombre des liquidations des pensions de droit direct ne restera pas pour la période sous revue au niveau des 4 150 liquidations de 2006, mais montera rapidement à 5 000 et plus.

6. On ne connaît les pensions moyennes, ventilées en pensions de droit direct et de droit dérivé respectivement, que pour 2003, grâce à un document de travail du COR n° 3.18 de septembre 2005. C'est dire à quel point ce régime facilite la tâche à ceux qui veulent l'examiner ! Comme dit la sagesse des nations, « pour vivre heureux, vivons cachés ». On est donc amené à extrapoler à partir de ces données anciennes.

Pour 5 000 liquidations cela donne (en base 2006) 6,1 millions d'euros de surcoût pour une année postérieure à l'année de liquidation, et seulement la moitié pour cette année là, soit par exemple 3 millions d'euros, pour 2008. Sachant que ces surcoûts se cumulent d'une année sur l'autre, on obtient le tableau suivant :

Surcoût en pourcentage dû à l'augmentation « compensatoire » de 4,31 %

Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Millions d'euros base 2006	3	9,1	15,2	21,3	27,4	33,5	39,6	45,7
% du total des pensions	0,09 %	0,28 %	0,47 %	0,66%	0,85 %	1,03 %	1,22 %	1,41 %

Année	2016	2017	2018	2019	2020
Millions d'euros base 2006	50,5	54,5	58	61,1	64
% du total des pensions	1,56 %	1,69 %	1,79 %	1,89 %	1,97 %

Ces pourcentages d'augmentation des dépenses de pension doivent maintenant être appliqués au montant probable des pensions tel que calculé avant les réformes. On dispose pour cela des projections effectuées par le Conseil d'orientation des retraites (COR) en 2005 pour le régime IEG, qui appliquent les règles en vigueur en 2004.

Le COR prend pour base l'année 2003 et donne le résultat de ses projections pour 2010, 2015 et 2020, tout cela en euros 2003. Ces euros 2003 ont été dans le tableau ci-dessous convertis en euros 2007 à l'aide du coefficient fourni par l'INSEE : 1,073 euros 2007 pour 1 euro 2003.

Pour les années intermédiaires, on a effectué une extrapolation en supposant que les augmentations de 2003 à 2010, de 2010 à 2015, et de 2015 à 2020 s'effectuent à taux constant ; le calcul de ce taux donne 2,01 % par an entre 2003 et 2010, puis 3,20 % de 2010 à 2015, et enfin 2,34 % de 2015 à 2020. Il résulte de ces calculs la seconde ligne du tableau ci-dessous, qui donne en millions d'euros 2007 les montants des pensions versées par la CNIEG selon les projections du COR (« montants COR »).

Les montants des pensions résultant de l'incorporation de l'indemnité compensatoire occupent la ligne suivante ; ils s'obtiennent ainsi que les surcoûts (dernière ligne) en appliquant aux montants COR les pourcentages d'augmentation figurant dans le tableau précédent. Nous avons ainsi une estimation du surcoût pour chaque année entre 2007 et 2020 : **le renchérissement des dépenses de pension dû à l'augmentation compensatoire, estimé de manière prudente, atteint en 2020 presque la centaine de millions d'euros 2007, majorant de 2 % les dépenses de pensions IEG prévues par le COR.**

Surcoût en euros constants 2007 dû à l'augmentation compensatoire

Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total pensions en millions d'euros 2007 (COR)	3482	3553	3624	3696	3815	3937	4062
Total corrigé dû à l'augmentation compensatoire	3482	3556	3634	3713	3840	3970	4104
Surcoût en millions d'euros 2007	0	3	10	17	25	33,5	42

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total pensions en millions d'euros 2007 (COR)	4192	4326	4427	4531	4637	4746	4857
Total corrigé dû à l'augmentation compensatoire	4243	4387	4496	4608	4720	4836	4953
Surcoût en millions d'euros 2007	51	61	69	77	83	90	96

3 - Les autres augmentations de rémunération

Cette section concerne les augmentations résultant d'améliorations apportées au déroulement des carrières, à l'exception de l'introduction de deux échelons d'ancienneté supplémentaires, dont l'impact sur les retraites sera évalué dans la section 4. Il ne s'agit plus d'augmentations du SNB, mais de modifications avantageuses des règles relatives à l'avancement et à la reconnaissance des qualifications.

3.1. Estimation des augmentations attribuables à la réforme des retraites

Il n'existe pas de modification dont on puisse dire de manière absolument certaine qu'elle n'aurait pas été effectuée en l'absence de réforme du régime de retraites IEG. Néanmoins, dans le texte même de l'accord de branche « mesures salariales » du 29 janvier 2008 on lit qu'il « traduit un certain nombre de conséquences de la réforme du régime spécial de retraite des IEG ». Avec le souci de ne pas exagérer l'attribution de mesures salariales aux réformes des retraites, nous choisissons de :

- Compter pour rien les améliorations du système de rémunération et d'avancement au choix effectuées en application de l'accord du 24 février 2006, bien qu'elle aient en partie servi à compenser le « préjudice moral » qu'était la privatisation d'EDF et GDF aux yeux de nombreux salariés.
- Retenir en revanche les « retouches de grille » et les nouveaux échelons d'ancienneté introduits par l'accord du 29 janvier 2008.

Les retouches de grille s'étalent dans le temps. Elles diffèrent selon les niveaux de rémunération, comme on le voit dans le tableau ci-dessous, en avantageant fortement les niveaux les plus élevés⁷. En l'absence de données relatives aux effectifs des différents groupes de niveaux, la médiane des taux d'augmentation a été retenue, pour chaque date, comme estimation de la hausse des traitements servant de base à la liquidation des pensions. Le tableau fournit directement, à chaque date, l'augmentation cumulée, par rapport aux niveaux de 2007.

Majorations de rémunérations selon l'accord de janvier 2008

Niveaux de rémunération	01/01/2008	01/01/2010	01/01/2012	01/01/2014	01/01/2016
NR 30 à 115	0,4 %	0,6 %	0,8 %	1 %	1,2 %
NR 120 à 155	0,5 %	0,75 %	1 %	1,25 %	1,5 %
NR 160 à 235	0,6 %	0,9 %	1,2 %	1,6 %	1,8 %
NR 240 et plus	0,8 %	1,2 %	1,6 %	2 %	2,4 %
% médian d'augmentation	0,55 %	0,825 %	1,1 %	1,425 %	1,65 %

7. Concernant ceux-ci, il conviendrait d'ajouter la création de deux niveaux de rémunération supplémentaires au sommet de l'échelle chiffres, et deux niveaux également en haut de l'échelle lettres ; nous négligerons ces créations.

Les améliorations apportées au déroulement de carrière coûteront déjà 12,3 millions d'euros en 2015 et plus de 27 millions en 2020.

3.2 Estimation du coût pour la CNIEG

Le calcul s'effectue à partir des projections du COR utilisées dans la section précédente, avec les mêmes hypothèses relatives au nombre des liquidations, et selon une technique analogue : on applique aux seules pensions de droit direct, à partir du 1^{er} juillet 2008 (puis 2010, etc.), l'augmentation de rémunération résultant de l'accord.

Pour les pensions liquidées en 2008, l'effet en année pleine (2009 et suivantes) est donné par :

$5\,000 \times 25\,517 \times 0,0055$ soit 0,7 million d'euros (et la moitié en 2008, les pensions liquidées cette année là étant perçues en moyenne 6 mois sur les 12 de l'année). Pour les années suivantes, le calcul est analogue. On obtient ainsi les résultats en base 2006 et en pourcentage du total des pensions qui forment respectivement la 2^e et la 3^e ligne du tableau ci-dessous. Le passage en euros constants 2007 et sur la base des projections du COR s'effectue alors comme à la section précédente (mais en se basant sur le total corrigé des augmentations compensatoires, différence minime), ainsi que le calcul du surcoût, dont le résultat figure en 4^e ligne.

Les résultats sont plus modestes que pour l'augmentation « compensatoire des cotisations » : **on arrive à 27 millions d'euros 2007 de surcoût à l'horizon 2020.**

Surcoût en millions d'euros constants 2007 dû aux retouches de grille de janvier 2008

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Millions d'euros 2006	1,4	1,9	3	4,2	5,6	7,2	9	10,9	12,7	14,4	16	17,7
En %	0,04	0,06	0,09	0,13	0,17	0,22	0,28	0,34	0,39	0,44	0,49	0,55
Surcoût	1,5	2,2	3,5	5,2	7	9,3	12,3	15,3	18	20,8	23,7	27,2

EFFET DES AMÉLIORATIONS DE CARRIÈRE ET DE LA SURCOTE

Trois sortes d'améliorations de carrière doivent être examinées : celles qui permettent de passer plus rapidement d'un niveau de rémunération à un autre, par exemple en augmentant le nombre de promotions au choix ; celles qui permettent de progresser davantage dans l'échelle des qualifications et des niveaux de rémunérations qui leur sont liés, par exemple en ajoutant des niveaux de rémunération ; et celles qui ajoutent des échelons d'ancienneté en fin de carrière.

Dans chacun de ces trois cas, pour effectuer de bonnes évaluations il faudrait disposer de données que seules possèdent les directions des ressources humaines de EDF et GDF. Mais même cela ne serait pas suffisant, sauf pour l'effet des échelons d'ancienneté, car la politique suivie en matière de promotions est évidemment susceptible de changer au cours des années à venir, ce qui nous place devant des incertitudes. Les estimations présentées ci-dessous doivent donc être considérées comme très approximatives.

1 – Les échelons d'ancienneté supplémentaires

Les échelons d'ancienneté déterminent la majoration du traitement de base relatif à un « niveau de rémunération » (NR) donné qui est obtenue de droit au bout de X années de salariat dans la branche. Introduits par l'accord de branche du 29 janvier 2008, **les échelons 11 et 12 donnent droit à des majorations de 31,5 % et 33 % respectivement.**

L'accord prévoit que l'accès à ces échelons devienne de plus en plus précoce entre 2008 et 2012 : en 2008, il faut 34 années d'ancienneté pour accéder à l'échelon 11 ; en 2009 il en faudra 33 ; et ainsi de suite jusqu'à 30 en 2012. Quant à l'échelon 12, il s'obtient 4 années après le précédent. L'échelon 10, lui, est toujours atteint au terme de 25 années de service.

Précisons qu'il s'agit là des années du calendrier, et non pas des durées bonifiées pour travail « actif » ou « insalubre » : un agent ayant effectué 25 ans de travaux réputés insalubres dispose, à raison de 4 mois par année, de 8 années et 4 mois de bonification de durée d'assurance en vue de sa retraite, mais il n'est pas question pour lui d'atteindre l'échelon 11 dans 8 mois : ce sera dans 5 ans, en 2013, lorsqu'il aura 30 années calendaires de service.

1.1. Effectifs concernés par les échelons 11 ou 12 parmi les agents qui partiront à la retraite d'ici 2020

Les agents ayant effectué leur « passage à l'inactivité » en 2006 avaient en moyenne 55,9 ans, et une durée d'activité de 30,8 années⁸. En l'absence de données concernant la répartition des agents arrivant à la liquidation de leur pension selon leur ancienneté réelle, on a dû procéder à des estimations en recourant à une

La création de deux échelons supplémentaires majore le traitement de base de plus de 30%.

⁸. CNIEG, rapport annuel 2006

distribution statistique classique, la courbe de Gauss. Comme il s'agit d'estimer le pourcentage d'agents arrivant à X années d'ancienneté au moins 6 mois avant la liquidation de leur pension, une distribution gaussienne de moyenne 30 a été retenue. L'écart-type 2,2, qui donne des agents ayant quasiment tous entre 21 et 39 années d'ancienneté réelle dans la branche, a paru raisonnable. C'est sur cette hypothèse fragile qu'il a fallu travailler faute de connaître les chiffres réels.

En combinant cette distribution statistique des anciennetés environ un an avant le passage à l'inactivité, avec les règles exposées ci-dessus concernant les passages aux échelons 11 et 12 respectivement, et avec une hypothèse de léger allongement des carrières à compter de l'année 2013⁹, on obtient pour les liquidations des années 2009 à 2020 les pourcentages de bénéficiaires des échelons d'ancienneté 11 et 12 respectivement donnés par le tableau ci-dessous.

Pourcentage de pensions liquidées avec un échelon d'ancienneté 11 ou 12

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ech. 11	3,5	8,6	19,9	31,5	46,5	46	44,5	43	41,5	40	38,5	37
Ech. 12	0	0	0,3	1	3,5	5	8	11	14	17	20	23

1.2 Les surcoûts dus à l'introduction des échelons 11 et 12

Les calculs sont ensuite menés avec une méthode voisine de celle utilisée précédemment : pour chaque année, par exemple 2015, on regarde ce que les liquidations effectuées pour des agents ayant atteint l'échelon 11 ou 12 l'année précédente donnent comme surcoût en 2015 et chacune des années suivantes¹⁰. Ceci est fait sur la base des données 2006, puis transposé aux montants de pensions figurant dans les projections du COR, comme il a été fait en 2.2.

Surcoût dû à l'introduction d'échelons supplémentaires

en millions d'euros constants 2007

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Surcoût	0,4	0,8	2	3	4,4	5,8	7,4	9	10,6	12,4

Les surcoûts n'apparaissent pas rapidement : au début, les conditions pour passer à l'échelon 11 (et *a fortiori* à l'échelon 12) sont trop draconiennes. Quant au montant de ces surcoûts, il est quasiment négligeable jusqu'en 2012, et jusqu'à 2020 il reste modique. En revanche, le taux d'accroissement est élevé : les effets seront nettement plus importants dans les décennies 2020 et 2030 que durant la période sous revue. **L'octroi d'échelon d'ancienneté supplémentaires est une**

9. Un mois de plus chaque année de 2012 à 2019, ce qui fait passer de 50 % à 60 % le pourcentage d'agents atteignant ou dépassant 30 années d'ancienneté au moins 6 mois avant leur passage à l'inactivité. Dans le tableau, la ligne « Ech. 11 » indique le pourcentage des agents culminant à l'échelon 11 ; le pourcentage des agents atteignant au moins 30 ans d'ancienneté à temps pour en profiter pour le calcul de leur pension est donné par la somme des deux lignes.

10. Nous ne comptons pas les agents qui atteignent l'échelon 11 ou 12 début 2015 et liquident en 2015 au moins 6 mois plus tard. Cette sous-estimation (peu importante) s'inscrit dans la perspective d'une évaluation *a minima* des surcoûts dus aux réformes.

mesure peu coûteuse à court et moyen terme, mais qui le deviendra davantage à long terme.

2 – Les niveaux de rémunération supplémentaires et l'augmentation des promotions

L'accord de branche du 29 janvier 2008 a supprimé les trois premiers niveaux de rémunération (NR, curieusement numérotés 10, 20 et 25), de façon à ce que **toute embauche se fasse désormais au moins au 4^e niveau**, le NR 30. Cette mesure n'exerce aucune influence sur les pensions pour la période sous revue, mais elle **confirme l'esprit de « générosité » qui s'applique depuis la privatisation d'EDF et GDF**. Cet esprit s'était déjà manifesté dans l'accord de 2004 sur le SCRB rendu caduc par l'opposition de trois syndicats. On le retrouve dans l'accord du 26 février 2006 qui contient les mesures dont cette section entend évaluer les effets.

Cet accord fixe à 35 % la proportion des avancements au choix aux 1^{er} janvier 2006 et 2007 pour les collèges exécution et maîtrise, et à 53 % pour le collège cadre. L'impact cumulé moyen sur la masse des rémunérations principales est estimé dans l'accord à 0,95 %.

Dans quelle mesure ces taux de promotions au choix ont-ils été poussés par les réformes, de manière à en faciliter l'acceptation ? Selon l'accord du 31 mars 1982, les proportions étaient plus modestes : moins de 30 %, selon le site du syndicat CFDT des IEG. A défaut d'avoir pu nous procurer le texte même de l'accord, supposons 25 % pour les collèges exécution (1/4 des agents) et maîtrise (moitié des agents), et 35 % pour le collège cadres (1/4 des agents).

Dans ces conditions, l'accord aurait fait passer les augmentations au choix de 27,5 % à 39,5 % pour l'ensemble des agents, soit 12 points de plus. Sachant que 39,5 % d'augmentations aux choix majorent la masse salariale de 0,95 %, 12 points la majorent de 0,29 %.

On a donc eu environ 0,29 % d'augmentations de la masse salariale déclenchées en 2006 puis en 2007 du fait de promotions aux choix plus nombreuses en compensation de la première réforme des IEG. Il est probable que ce phénomène ne s'est pas arrêté le 31 décembre 2007, mais bornons-nous à ces deux années : c'est 0,58 % d'augmentation de la masse salariale dont il faut estimer l'évaluation sur les pensions.

Le calcul est en tous points identique à celui qui a été fait pour l'augmentation compensatoire de 4,31 % ; **on a donc un effet égal à 13,46 % (0,58/4,31)** de celui étudié plus haut.

Toute embauche se fait désormais au moins au 4^{ème} niveau de rémunération.

Surcoût en Millions d'euros 2007 dû à l'augmentation des promotions au choix

Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Surcoût	0,4	1,3	2,3	3,4	4,5	5,7	6,9	8,2	9,3	10,4	11,2	12,1	12,9

En ce qui concerne l'ajout de niveaux de rémunération supplémentaires, faute de données concernant le nombre d'agents qui en bénéficient, et combien de temps avant la liquidation de leur pension, aucune estimation ne sera risquée.

3 – La surcote

Elle bénéficie aux agents ayant validé après le 1^{er} juillet 2008, et passé l'âge de 60 ans, un ou plusieurs trimestres en excédent de 160 (ou d'un nombre supérieur si le nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein prend des valeurs plus élevées). Elle majore la pension de 0,75 % par trimestre supplémentaire.

La durée d'assurance retenue ne se limite pas au régime IEG, et elle incorpore les trimestres de bonification. **La durée moyenne pour les personnes ayant atteint 60 ans en 2006 (14 % des liquidations en 2006) est donc bien supérieure aux 30,9 années d'ancienneté réelle IEG.** Pour l'ensemble des liquidations de l'année, elle s'établit à 33,9 années¹¹ pour la seule activité IEG, mais le taux moyen de liquidation, à 69,4 %, est à un niveau un peu supérieur à ce qui résulterait normalement de ce chiffre (67,8 %, à raison de 2 % par annuité) : cela provient probablement de la règle d'arrondi du nombre de trimestres à l'unité supérieure, qui s'applique également pour la surcote. On doit donc miser sur une durée IEG validée arrondie de 139 trimestres. Dans ces conditions, il peut paraître raisonnable – mais seules des statistiques plus précises seraient la pierre de touche de cette hypothèse – de prendre 150 trimestres de durée IEG et autres validée arrondie pour les personnes ayant liquidé à 60 ans ou plus en 2006.

En utilisant une loi de Gauss de moyenne 150 trimestres et d'écart type 10 trimestres, **les personnes dépassant strictement 160 trimestres seraient 15 %.** Plus précisément, nous pouvons estimer comme indiqué dans le tableau ci-dessous le pourcentage de pensions liquidées au second semestre 2008 avec différents taux de surcote :

2^e semestre 2008 : proportion de pensions liquidées avec différents taux de surcote

Taux de surcote	0,75	1,5	2,25	3	3,75	4,5	5,25	6	6,75	7,5 et +
% de liquidations à ce taux	2,2 %	2 %	1,8 %	1,6 %	1,4 %	1,2 %	1 %	0,9 %	0,7 %	2,2 %

Il en résulte (en faisant pour une estimation *a minima* comme si le taux de la surcote était plafonné à 7,5 %) **un surcoût de 0,56 % pour la masse des pensions liquidées durant le second semestre 2008.**

¹¹. Tous ces chiffres proviennent du rapport d'activité de la CNIEG relatif à 2006

Le problème se pose de savoir comment les proportions de bénéficiaires de la surcote aux différents taux évolueront les années suivantes. Deux facteurs entrent en ligne de compte :

- L'évolution de la réglementation. A cet égard, la norme des 160 trimestres commencera à s'appliquer au 1^{er} janvier 2013, après être passée par 151 (2^d semestre 2008), 152 (1^{er} semestre 2009) et ainsi de suite. Cette évolution jusqu'en 2013 exercera une influence sur le calcul de la pension, mais en aucune manière sur la surcote. Au delà se posera le problème du passage à 164 trimestres, qui lui agira sur la surcote.
- L'évolution du comportement des agents : dans quelle mesure retarderont-ils leur départ en retraite ?

Si les salariés IEG commencent dès 2008 à retarder leur départ, le surcoût provenant de la décote augmentera jusqu'en 2013. Ensuite, l'évolution dépendra de quel facteur l'emportera entre le durcissement des conditions d'accès à la décote et l'accroissement de l'âge au départ. Il n'existe pas de prévisions fiables relatives au comportement des agents ; nous supposons qu'une légère augmentation de l'âge moyen en départ fait progresser l'impact de la surcote sur les pensions nouvellement liquidées jusqu'à 0,7 % en 2013, et qu'ensuite une élévation de l'âge au départ moins rapide que celle de la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein ramène progressivement à la situation actuelle. Le tableau ci-dessous précise ces hypothèses :

Evolution du surcoût sur pensions liquidées dû à la surcote

Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Surcoût en %	0,56	0,58	0,61	0,64	0,67	0,70	0,68	0,66	0,64	0,62	0,60	0,58	0,56

Le calcul s'effectue ensuite selon la méthode mise au point plus haut (§3.2) ; les résultats sont en 2020 du même ordre de grandeur que les surcoûts dus à l'introduction d'échelons supplémentaires ou à l'augmentation des promotions au choix.

Surcoût total dû à la surcote

Année	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
En % du total des pensions	0,033	0,057	0,082	0,107	0,134	0,161	0,188	0,214	0,238	0,262	0,285	0,308
En millions d'€ 2007	1,2	2,1	3,1	4,2	5,4	6,7	8,1	9,5	10,8	12,1	13,5	15,0

La surcote va générer un surcoût de 15 millions d'euros en 2020.

ÉCONOMIES DUES A LA RÉFORME

Deux dispositifs sont destinés à alléger les charges de la CNIEG : l'augmentation du nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein, et l'instauration d'une décote. Chacun de ces dispositifs est destiné à entrer en vigueur de façon progressive¹² :

- A raison d'un trimestre tous les semestres à partir du 1^{er} juillet 2008, ce qui donne **160 trimestres au 1^{er} semestre 2013**. Eventuellement, une progression supplémentaire jusqu'à 164 trimestres aura lieu ensuite, par exemple entre 2014 et 2017.
- **La décote prendra effet seulement au 1^{er} juillet 2010**, initialement au taux de 0,125 % par trimestre manquant, puis en progressant de 0,125 % chaque année jusqu'à atteindre 1,25 % au 1^{er} juillet 2019. L'âge « pivot » utilisé pour calculer les trimestres manquants plafonnera quant à lui à 10 trimestres au dessus de l'âge légal, c'est-à-dire 60 ans ou 55 ans selon la nature des services.

Les économies dues à la conjonction de ces deux dispositifs et de la surcote sont de deux sortes :

- Certains employés prolongeront leur activité professionnelle pour éviter que leur pension mensuelle soit amputée par la décote et par un coefficient temporel (nombre de trimestres validés sur nombre de trimestres requis pour bénéficier du taux plein) réduit. Les auteurs de la réforme espèrent également que des personnes feront de même pour bénéficier de la surcote. De ce double fait, le nombre de départs à la retraite sera inférieur chaque année à ce qu'il aurait été en l'absence de réforme. L'économie réalisée peut être estimée à partir du nombre de départs ainsi différés.
- D'autres préféreront continuer à prendre tôt leur retraite, en subissant une réduction de leurs arrérages par rapport à ce qu'ils auraient été avant la réforme. Il faut évaluer le taux de cette réduction, et le nombre de liquidations concernées.

1 – Les prolongations d'activité

Il est difficile de prévoir combien de départs seront différés, et le nombre de trimestres ainsi ajoutés à la carrière. On dispose cependant d'une expérience relative aux toutes premières années de mise en place progressive des nouvelles dispositions, puisque la fonction publique s'est vue appliquer une réforme analogue à compter du 1^{er} janvier 2004. On peut espérer que le scénario de base du COR pour les projections servant à son rapport de novembre 2007 a utilisé au mieux les résultats de cette expérience. Il table sur un recul de 18 mois de l'âge moyen de départ en retraite des fonctionnaires entre 2003 et 2020¹³.

12. Voir le tableau détaillé dans *Etudes et analyses* n° 21

13. Cinquième rapport du COR, fiche 11

Si les conditions étaient les mêmes pour les salariés IEG et pour les fonctionnaires, on pourrait utiliser une simple règle de trois : un recul de 18 mois en 17 ans (de 2003 à 2020) laisse présager un recul de 18 mois x 12/17, soit 12,7 mois, durant les 12 années (de 2008 à 2020) d'évolution pour les électriciens. **Mais la décote sera moins dure pour eux que pour les fonctionnaires** : l'âge « pivot » à partir duquel elle cessera de s'appliquer plafonnera 10 trimestres au dessus de l'âge légal, au lieu de 20 trimestres pour la fonction publique. Dans ces conditions il paraît raisonnable de tabler sur 10 mois seulement de recul de l'âge moyen de cessation d'activité, à raison d'un mois chaque année depuis 2011 jusqu'à 2020.

Cela signifie que, chaque année entre 2011 et 2020, le nombre de liquidations sera inférieur du douzième à ce qu'il aurait été sans la réforme. Les calculs relatifs aux économies ont été effectués sur la base de 5000 liquidations annuelles jusqu'en 2015 ; puis 4 500 en 2016 ; et enfin 4 000 chacune des années suivantes. La modification de l'âge moyen au départ produit les effets indiqués dans le tableau ci-dessous¹⁴ :

Modification du nombre annuel de liquidations et du « stock » de retraités

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Liq. sans réf.	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	4 500	4 000	4 000	4 000
Liq. reportées -	0	417	833	1 250	1 667	2 083	2 500	2 625	2 667	3 000	3 333
Liq. reportées +	0	0	417	833	1 250	1 667	2 083	2 500	2 625	2 667	3 000
Liq. avec réf.	5 000	4 583	4 584	4 583	4 583	4 584	4 583	4 375	3 958	3 667	3 667
Réduc. Stock	0	208	625	1 041	1 458	1 875	2 292	2 625	2 646	2 833	3 166

L'évaluation de l'économie engendrée par la réduction du stock de retraités est alors effectuée en euros 2007 sur la base d'une pension moyenne de 25 900 € (estimation à partir des 25 517 € de 2 006) ; on constate que cette économie est importante : son ordre de grandeur n'est qu'un peu inférieur au surcoût engendré par l'augmentation compensatoire (section 2.2).

Economie engendrée par le recul de l'âge de départ

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Réduc. Stock	0	208	625	1 041	1 458	1 875	2 292	2 625	2 646	2 833	3 166
Economie (Millions d'€ 2007)	0	5,4	16,2	27,0	37,8	48,6	59,4	68,0	68,5	73,4	82,0

14. Chaque année des liquidations qui auraient eu lieu en l'absence de réforme sont retardées (Liq. reportées -) : elles représentent un douzième en 2011, deux douzièmes en 2012, etc. En sens inverse, sont réalisées l'année N les liquidations qui ont été retardées l'année N-1 du fait de la réforme (Liq. reportées +). Pour chaque colonne, le nombre de liquidations avec la réforme se déduit du nombre sans réforme en lui retranchant le nombre de liquidations « reportées - » et en lui ajoutant celui des liquidations « reportées + ». La réduction du « stock » de retraités par rapport à sa valeur moyenne sur l'année N sans réforme s'obtient en additionnant au nombre de Liq. reportées - de l'année N-1 (qui jouent sur la totalité de l'année N) la moitié de la différence entre Liq. reportées - et Liq. reportées + de l'année N (car ces reports ne comptent en moyenne que sur la moitié de l'année N)

2 - Les diminutions de pension dues à l'augmentation du nombre de trimestres requis et à la décote

Il convient de distinguer les effets de la réduction du taux de l'annuité (le pourcentage du salaire de référence auquel donne droit une année validée dans le régime IEG si l'on a droit au taux plein) et les effets de la décote, qui revient à insérer dans le calcul de la pension un coefficient inférieur ou égal à l'unité.

2.1. Effets de la réduction du taux de l'annuité

Un trimestre donnait comme pension, à l'âge canonique, 1/150 du salaire de référence S. Au second semestre 2008, il n'ouvrira plus droit qu'à S/151, puis S/152 au premier trimestre 2009, et ainsi de suite jusqu'à S/160 à partir du premier trimestre 2013. La réduction se monte en pourcentage à 150/151 puis 150/152, etc. jusqu'à 150/160. Elle s'applique à des pensions nouvellement liquidées, en nombres donnés par le tableau de la section 1 ; il faut corriger cette réduction pour tenir compte de l'augmentation de durée validée dans le régime IEG, soit 1 mois par an à partir de 2011. Un exemple de calcul est donné en note¹⁵. Les résultats en millions d'euros 2007 sont donnés par le tableau ci-dessous :

Economies (en M€ 2007) dues à la réduction du taux de l'annuité

Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Economies	0,2	1,4	4,5	8,6	13,9	20,2	26,8	33,0	39,1	44,8	49,7	54,1	58,3

2.2. Effets de la décote

Ils progressent avec le taux de celle-ci (multiplié par dix entre 2010 et 2019), avec l'évolution de l'âge pivot, et aussi avec l'augmentation du nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein. Le premier facteur joue sur le montant de l'économie réalisée sur chaque assuré social tombant sous le coup de la décote ; le troisième influence le nombre de liquidations donnant lieu à décote ; quand au second, il impacte à la fois le montant unitaire moyen et le nombre de cas.

Faute de statistiques concernant les IEG, le calcul ci-dessous se base sur les données relatives aux fonctionnaires civils de l'Etat, dont les carrières ne sont pas très différentes, et dont le régime de retraite a connu une réforme tout à fait comparable cinq ans auparavant. Une note de la direction du budget pour le COR¹⁶ indique qu'au premier semestre 2006, 12,16 % des liquidations de pensions civiles ont été assorties d'une décote, avec un nombre moyen de trimestres

¹⁵. Soit l'année 2015 : la réduction de pension due à l'augmentation du nombre de trimestres requis, en pourcentage, est égale à $1 - 150/160$ soit 6,25 % et l'accroissement du nombre de trimestres validés, soit en moyenne 1,66 trimestres, génère une augmentation de $1,66/160$ d'où finalement une réduction de la pension moyenne liquidée cette année là de 5,21 % , appliquée à 4 584 pensions liquidées d'une valeur moyenne 25 900 € de 2007 : résultat 6,2 millions d'euros en année pleine (années 2016 et suivantes ; moitié en 2015).

¹⁶. « L'impact de la réforme des retraites pour le régime de la fonction publique d'Etat », document 4-4 pour la séance plénière du COR du 25 octobre 2006, disponible sur le site du Conseil d'orientation des retraites.

manquant égal à 3,3. L'économie générée par la décote était minuscule : 0,6 million d'euros.

Supposons donc qu'au second semestre 2010 (première période d'application de la décote aux IEG, au taux de 0,125 % par trimestre) il y aura dans le régime IEG 12 % de liquidations avec décote portant en moyenne sur 3,3 trimestres manquants. La durée requise pour le taux plein sera alors de 155 trimestres. Compte tenu de la montée progressive à 160 trimestres en 2013, et de l'évolution de l'âge pivot, on peut envisager une progression du pourcentage de liquidations soumises à la décote et du nombre moyen de trimestres manquant jusqu'à 15 % et 4,5 en 2013/2014, puis une lente décroissance ramenant au point de départ en 2020. Le tableau ci-dessous précise cette hypothèse :

Hypothèses pour le calcul des effets de la décote

Période	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	2020
% de liquidations concernées	12	13	14	15	14,5	14	13,5	13	12,5	12	12
Nb. de trim. manquant	3,3	3,7	4,1	4,5	4,3	4,1	3,9	3,7	3,5	3,3	3,3
Taux trim. décote	0,125	0,25	0,375	0,5	0,625	0,75	0,875	1	1,125	1,25	1,25

La suite du calcul relève de techniques proches de celles utilisées antérieurement. Le résultat est modeste, comme on peut le voir avec le tableau ci-dessous :

Economies dues à la diminution de certaines pensions du fait de la décote

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Economie (en millions d'euros 2007)	0,06	0,21	0,49	0,93	1,43	1,96	2,47	2,97	3,48	3,99

CONCLUSION

Il convient maintenant de **totaliser les surcoûts et les économies que la réforme des retraites IEG engendre** pour ce régime, et de dégager la résultante. Tel est l'objet du tableau récapitulatif ci-dessous.

On y trouve d'abord les économies :

- E1 : économies engendrées par la prolongation de l'activité professionnelle ;
- E2 : économies dues à la réduction du taux de l'annuité ;
- E3 : économies dues à l'amputation de certaines pensions par la décote.

Puis les surcoûts :

- S1 : surcoût du à l'augmentation de salaire compensatoire de 4,31 %
- S2 : surcoût du aux autres augmentations de salaire compensatoires
- S3 : surcoût du à la création d'échelons supplémentaires
- S4 : surcoût du à l'augmentation des promotions au choix
- S5 : surcoût du à la surcote

Et, enfin, le surcoût net S-E

Tableau récapitulatif des économies et des surcoûts

(en millions d'euros 2007)

Année	2008	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
E1	0	0	0	5	16	27	38	49	59	68	68	73	82
E2	0	1	5	9	14	20	27	33	39	45	50	54	58
E3	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	3	3	4
Total E	0	1	5	13	30	47	66	83	100	115	121	130	144
S1	3	10	17	25	33	42	51	61	69	77	83	90	96
S2	0	1	2	4	5	7	9	12	15	18	21	24	27
S3	0	0	0	0	1	2	3	4	6	7	9	11	12
S4	0	1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13
S5	0	1	2	3	4	5	7	8	9	11	12	13	15
Total S	3	13	23	35	48	62	77	93	108	123	136	150	163
Surcoût net	3	12	18	22	18	15	11	10	8	8	15	20	19

On constate que la réforme des IEG, sans être très coûteuse, n'a pas du tout le résultat annoncé par les pouvoirs publics : diminuer la charge représentée par les pensions des anciens employés du secteur électrique et gazier. Certes, les chiffres réalisés l'ont été à partir de données imparfaites et de moyens de calcul limités, mais aussi avec le souci d'utiliser dans toute la mesure du possible des hypothèses cohérentes, rendant comparables les résultats relatifs aux économies et ceux relatifs aux surcoûts. Certes, l'erreur est humaine, mais les résultats présentés ici montrent au moins une chose : si les pouvoirs publics ou la CNIEG estiment que la réforme a soulagé les finances du régime, et veulent être crus, qu'ils

produisent non seulement des résultats, mais les hypothèses utilisées et les calculs réalisés, comme cela vient d'être fait ici. **L'auteur souhaite vivement que des calculs soient effectués avec davantage d'informations et de moyens ;** mais comme pour l'instant ce n'est pas le cas, la conclusion selon laquelle, du point de vue financier, **la réforme du régime des IEG est dépourvue des vertus qui lui ont été attribuées par les pouvoirs publics** est la seule qui soit sérieusement étayée.

Il convient de faire remarquer que les informations en provenances de grandes entreprises du secteur selon lesquelles les mesures d'accompagnement de la réforme des retraites IEG leur coûtaient assez cher sont tout à fait corroborées par la présente étude. Prenons par exemple la hausse salariale compensatoire de 4,31 % : nous avons estimé ce qu'elle coûtera au fil des ans à la CNIEG, mais il est évident qu'elle a en sus, ou plus exactement d'abord, un coût pour les entreprises IEG, dont **la masse salariale s'est trouvée majorée de 4,31 %**. **Ni ce surcoût, ni les recettes supplémentaires qu'il procure à la CNIEG, ne font partie de la présente étude.** Celle-ci montre que la réforme a chargé la barque pour les entreprises du secteur, sans apporter aucune réduction réelle à la générosité du régime de retraite.

Nous avons là un bel exemple d'augmentation du coût du travail induit par une réforme faite pour la galerie, et nullement pour préparer l'avenir des retraites ; une réforme spectacle, destinée à faire croire que les pouvoirs publics agissent pour garantir l'avenir des systèmes de retraite, alors que leur action a pour effet principal d'obliger les entreprises du secteur à dépenser davantage sans produire plus ni apporter davantage de satisfaction à leurs salariés.

La réforme des retraites IEG, au lieu d'engendrer des économies, accroîtra les dépenses de pension en moyenne d'une quinzaine de millions d'euros chacune des douze prochaines années, tout en grevant les entreprises du secteur de charges salariales supplémentaires, et en mettant lourdement les contribuables à contribution par une taxe sur l'acheminement du gaz et de l'électricité.

Jacques Bichot

Economiste, professeur à l'Université Jean Moulin (Lyon III)

*La réforme,
au lieu
d'engendrer
des économies,
va, en fait,
accroître
les dépenses.*

ANNEXE

Rémunération des agents : une incroyable complexité

Le néophyte qui veut y voir clair dans le système de rémunération des agents des IEG est confronté à des difficultés de toutes sortes. Par exemple, les taux de majoration d'ancienneté vont de 0 % à 45 % dans le Statut national (version mise à jour le 1^{er} juillet 2007) alors que tous les barèmes officiels provenant des accords salariaux nationaux de la branche IEG indiquent (jusqu'à cette date) 0 % à 30 %. A partir du 1^{er} janvier 2008, les barèmes vont de 0 % à 33 % (des échelons supplémentaires ont été créés) mais d'autres textes, notamment syndicaux, relatifs à la même période, vont de 0 % à 22 % ou 22,3 %.

Notre néophyte se creuse donc la cervelle. Il finit par comprendre, du moins pour la seconde curiosité : en fait, les taux de majoration de 0 %, 6 %, et 7 % qui figurent dans les tableaux et les textes officiels (sauf le plus solennel, le Statut) ne sont jamais utilisés, **toute embauche ayant lieu au 4^e échelon d'ancienneté**, correspondant à la majoration de 9 %. Les taux inférieurs sont là uniquement pour faire joli ! Les syndicats, dans la majorité de leurs documents, présentent donc des calculs en pourcentage d'augmentation par rapport au véritable salaire d'embauche, égal à 109 % du salaire indiqué officiellement pour l'échelon de base.

Jusqu'à fin 2007, l'échelon maximum était le n° 10 officiellement, n° 7 dans la réalité et dans beaucoup de documents syndicaux. La majoration officielle de 30 % correspondait à une majoration réelle de 130/109 soit 19,27 %. A compter du 1^{er} janvier 2008, il existe deux échelons supplémentaires, le n°11 à 31,5 % de majoration officielle, et le n°12 à 33 %, soit 22,02 % de majoration réelle ($133/109 = 1,2202$).

Cette différence entre une échelle officielle et une autre « réelle » a permis aux représentants patronaux de rogner légèrement l'avantage accordé aux syndicats dans la négociation de 2007. Ces derniers réclamaient, depuis le projet de privatisation, la création d'un échelon d'ancienneté supplémentaire avec 3 points de majoration en plus, et le patronat y avait consenti. Un diaporama de la CGT daté de septembre 2004 comporte ainsi un *slide* intitulé « ancienneté » où il est écrit : « Il est proposé d'ajouter un échelon d'ancienneté à 30 ans avec une augmentation de 3 % » ; cette phrase est illustrée par un tableau donnant les « majorations d'ancienneté » en fonction de l'échelon ; on y lit + 22,3 % pour l'échelon 8 (le nouveau, que ce syndicat réclamait).

Enfin, finalement non finalisé en 2004, l'ajout d'échelons d'ancienneté l'a été à peu près dans l'accord du 29 janvier 2008 : deux échelons supplémentaires ont été introduits, le plus élevé donnant 33 % de majoration, soit 3 point de plus que le 10^{ème} (antérieurement maximal). Néanmoins ces 3 points « officiels » rapportent un peu moins que les 3 points « réels » indiqués par la CGT : 22,02 % ne font pas tout à fait 22,3 %.

Reste à savoir **pourquoi la création des deux échelons supplémentaires a attendu la réforme des régimes spéciaux, alors que le patronat était d'accord dès 2004. C'est un résultat de la politique du pire menée par des syndicats.** Fin 2004, après négociation, un projet d'accord dit SCRB (« Système de classification et rémunération dans la branche des IEG ») fut proposé par les organisations patronales à la signature des syndicats. Seule la CFE-CGC le signa. Trois autres syndicats firent officiellement opposition à cet accord, ce qui, conformément à la loi, le rendit caduc. Selon la CGC, l'accord était pourtant particulièrement intéressant pour les

salariés : « + 9,4 % d'augmentation des rémunérations en masse sur 2004 et 2005 si le SCRB et cet accord sur la rémunération globale sont mis en œuvre ».

Si l'accord signé par le syndicat de l'encadrement n'avait pas été dénoncé par les autres organisations, la plupart des avantages salariaux consentis dans l'accord du 29 janvier 2008 l'auraient été trois ans plus tôt ; il aurait probablement fallu en rajouter pour « faire passer » la réforme du régime. **Comme quoi le jusqu'aboutisme syndical peut desservir les intérêts des salariés** – et limiter les dégâts pour le régime de retraite !

SAUEGARDE RETRAITES

Créée en janvier 1999 par un ingénieur agronome à la retraite, l'Association Sauvegarde Retraites est un groupe de pression qui mène son combat pour que soit instaurée une véritable équité entre tous les régimes de retraite, notamment entre ceux des secteurs privé et public.

L'association regroupe aujourd'hui plus de 78 000 membres qui, par leurs dons, financent ses actions. Afin de préserver sa totale indépendance, elle s'interdit de demander la moindre subvention.

Ses moyens d'action sont divers : pétitions, sensibilisation de la presse et des élus, publications, etc...

Contact : Marie-Laure DUFRECHE, Déléguée Générale

Tél. : 01 43 29 14 41 - **Fax. :** 01 43 29 14 64

Site Internet : www.sauvegarde-retraites.org

A VOTRE DISPOSITION, FRAIS DE PORT COMPRIS

Nos Publications

- « Retraites : Le désastre annoncé » de Jean Jacques Walter.....	10 €
- « Retraites : Non aux fausses réformes » de Jacques Bourdu.....	10 €
- « Le nouveau livre noir des retraites » de Denis Even.....	12 €
- « Sauver les retraites ? La pauvre loi du 21 août 2003 » de Jacques Bichot.....	10 €

Nos Etudes moyennant 3 timbres à l'unité (tarif lettre en vigueur)

- Etudes et analyses N°3 : « 7 idées fausses concernant les retraites »	
- Etudes et analyses N°4 : « L'incroyable injustice de notre système de retraite »	
- Etudes et analyses N°5 : « Les retraites jackpot des fonctionnaires d'Outre-mer »	
- Etudes et analyses N°6 : « Retraite : le hold-up de la Banque de France »	
- Etudes et analyses N°7 : « Retraites RATP : le privé va encore payer ! »	
- Etudes et analyses N°8 : « Un plan pour sauver nos retraites »	
- Etudes et analyses N°9 : « Retraite des Banques : le pouvoir d'achat en chute libre »	
- Etudes et analyses N°10 : « Pension de réversion : le grand écart public-privé »	
- Etudes et analyses N°11 : « Retraites : la grande inégalité »	
- Etudes et analyses N°12 : « SNCF: des retraites doublées grâce à la solidarité »	
- Etudes et analyses N°13 : « Banque de France : une réforme en trompe-l'oeil »	
- Etudes et analyses N°14 : « Aiguilleurs du ciel : comment survoler les réformes »	
- Etudes et analyses N°15 : « Les fonctionnaires «actifs» champions de la retraite à 50 ans »	
- Etudes et analyses N°16 : « Régimes spéciaux : combien ça coûte ? »	
- Etudes et analyses N°17 : « NBI : un nouveau régime spécial »	
- Etudes et analyses N°18 : « Réforme des retraites : le plus dur reste à faire »	
- Etudes et analyses N°19 : « Retraite anticipée : le cas des fonctionnaires parents de trois enfants »	
- Etudes et analyses N°20 : « Retraite : la capitalisation réservée aux fonctionnaires »	
- Etudes et analyses N°21 : « La fausse réforme des régimes spéciaux: le cas d'EDF et de GDF »	
- Etudes et analyses N°22 : « Retraite des députés: la « Rolls » des régimes spéciaux »	

Les opinions exprimées dans les publications de Sauvegarde Retraites sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'Association.