

# RÉFORME DES RETRAITES

## L'ÉTUDE D'IMPACT DU GOUVERNEMENT CONFIRME QUE TOUT LE MONDE Y PERD !!!

Concoctée par les services de l'État, cette étude d'impact fait figurer en page de garde les mots « justice, équilibre et progrès ». Pourtant, dans les faits, non seulement elle ne dit pas grand-chose de concret, mais pire encore, le gouvernement ne parvient pas à lui faire dire grand-chose de positif, même en tordant les chiffres. En repartant directement des données de l'étude d'impact, ce mémo montre à travers trois arguments principaux pourquoi cette réforme n'a définitivement rien de juste, et tient encore moins du progrès.

### Tout le monde travaillera plus longtemps... même les carrières longues

L'étude d'impact est sans appel : tout le monde travaillera plus suite à la réforme. Cet allongement moyen du temps de travail au cours de la vie varie selon l'année de naissance, de +1 mois pour les salariés nés en 1962, à +7 mois pour ceux nés en 1972. La situation est encore plus emblématique pour les salariés ayant commencé à travailler jeune, et entrant ainsi dans le dispositif des carrières longues. Pour eux, la réforme prévoit une durée minimale de cotisation de 44 ans, contre 43 pour le reste des français, et l'étude d'impact évalue à +8 mois la durée supplémentaire passée au travail !

### Travailler plus pour gagner plus ? Non !

Là encore, rien n'est moins vrai. D'abord, rappelons qu'à l'heure actuelle, 40% des femmes et 32% des hommes partent avec une carrière incomplète. Du fait du recul de l'âge de départ, il sera donc encore plus compliqué d'avoir une carrière complète. Et qui dit carrière incomplète dit pensions qui baissent.

### Les femmes, grandes perdantes de la réforme

Le Ministre du travail O. Dussopt tente désespérément de convaincre l'opinion publique des bienfaits de la réforme, déclarant notamment qu'elle « protège les femmes ». Pourtant, c'est bien complètement l'inverse que montre l'étude d'impact. **Là où l'allongement moyen du temps passé au travail est de +5 mois en moyenne pour les hommes de la génération 1972, il est de +9 mois pour les femmes !** Pour faire passer la pilule, le gouvernement se réfugie encore et toujours derrière le minimum de pension à 85% du SMIC, soit 1200€. Mais il ne s'appliquera qu'en cas de carrière complète... qui, répétons-nous, ne concerne que 6 femmes sur 10 ! L'un des aspects sur lesquels l'étude d'impact ne dit rien est pourtant la question primordiale de l'accès à la surcote, en particulier pour les femmes. En effet, dès que possible, celle-ci compensent des pensions inférieures à celles des hommes (du fait de temps partiels qui touchent 28% des femmes contre 8% des hommes) par une prolongation de leur activité d'une voire deux années. Chaque année supplémentaire correspond à une hausse de 5% de la pension. Reculer l'âge de départ de 62 à 64 ans, c'est donc supprimer cette possibilité. Concrètement, jusqu'à maintenant, une femme qui peut partir à 62 ans à taux plein mais prolonge son activité jusqu'à 64 ans bénéficie d'une surcote de 10%, passant par exemple de 1600 euros à 1760 soit +160 euros par mois. Suite à la réforme, 1600 restera 1600.

### Et notre régime spécial des IEG :

Le financement du régime spécial de retraite des IEG a fait l'objet d'une réforme importante avec la loi du 9 août 2004. Cette réforme est fondée sur le respect de deux principes :

- Le maintien du régime spécial.
- La neutralité financière pour les régimes de retraite du droit commun (Régime général, régimes complémentaires de l'ARRCO et l'AGIRC) comme pour le budget de l'État et les clients finaux. En effet, avant comme après la réforme du 9 août 2004, **le régime spécial de retraite demeure financé par le secteur des IEG sans apport d'aides de la collectivité nationale (subvention d'État), ce qui est l'un de ses traits distinctifs majeurs.**

#### Pour les droits du régime général

Les salariés des IEG cotisent comme tous les salariés.

Les employeurs des IEG cotisent comme tous les employeurs.

#### Pour les droits spécifiques IEG

Les employeurs cotisent en plus pour notre régime spécial.

La CTA (Contribution au Tarif d'Acheminement) vient également financer ces droits spécifiques passés (avant 2005 et pour les entreprises de réseau comme RTE, ENEDIS, GRDF ou GRT Gaz) : quand elle a été mise en place, les retraites qu'elle couvre ont été retirées des comptes des entreprises et les tarifs aux usagers ont été baissés d'autant. Les usagers ne payent pas plus qu'avant.

### NOTRE REGIME NE COÛTE RIEN A LA COLLECTIVITE NATIONALE

Ce n'est pas l'impôt qui paye notre régime spécial mais les agents et les employeurs de la branche des IEG. Bruno Le Maire, Ministre de l'Économie et des Finances, lors de la conférence de presse, à la question « que va rapporter la fin des régimes spéciaux ? », l'a clairement exprimé. Nous citons « Sur les régimes spéciaux, effectivement, c'est d'abord et avant tout un problème d'équité, beaucoup plus qu'un sujet financier ». **Voilà, tout est dit.**

Notre régime ne coûte rien aux usagers (la CTA compensée par une baisse des tarifs) ni aux contribuables (aucune aide

de l'État) ni aux salariés du Régime Général (neutralité de l'adossment). Inversement, sa fermeture ne rapportera rien.

### AU CONTRAIRE

Notre régime participe à la solidarité nationale au travers de la compensation généralisée qui correspond au mécanisme introduit en 1974 (Loi 74-1094 du 24 décembre 1974) afin de pallier les déséquilibres démographiques et financiers entre régimes d'assurance obligatoires. 1,6 Milliards d'euros cumulés sur 16 ans ont été versés aux régimes ayant le moins d'actifs par retraités (surtout les régimes des agriculteurs et des artisans). Aujourd'hui, le versement annuel est plus faible (environ 25 millions par an) car le rapport démographique de notre régime devient faible (1 actif pour 1 retraité). Avec les différentes réformes, l'âge de départ des agents des IEG en retraite n'a cessé de reculer pour notre régime, comme pour le régime général. L'âge de départ continuera à reculer dans les années futures et notamment avec ce dernier projet de réforme si elle passe.

### NOMBRE D'AGENTS CONCERNES PAR LES SERVICES ACTIFS DONC LES DEPARTS ANTICIPES PAR RAPPORT AU REGIME GENERAL

C'est le service actif qui détermine la possibilité de départ anticipé. Pour partir 5 ans avant, il faut avoir effectué 17 ans de services actifs à 100% (travaux avec pénibilité). Chaque catégorie d'emploi a une définition de taux d'actifs entre 0 et 100% :

- Sans services actifs : 56% des agents de la BRANCHE des IEG
- 100% services actifs : 20% des agents de la BRANCHE des IEG
- Entre 51 et 99 % : 13% des agents de la BRANCHE des IEG
- Entre 1% et 50% : 11% des agents de la BRANCHE des IEG
- Seuls 33% des agents ont entre 51 et 100% de services actifs contrairement à une idée reçue.

**Ce sont les agents qui sont soumis à de forte pénibilité pour le service public de l'énergie qui sont en services actifs à 100%. Ces agents ont une espérance de vie moindre, c'est donc normal qu'ils partent en retraite avant les autres agents.**

Il y a 2 dispositifs de départs anticipés dans la branche des IEG car le décret de janvier 2008 a exclu les salariés embauchés à partir de janvier 2009 du bénéfice des bonifications dites statutaires. Les nouveaux entrants bénéficient de la création d'un Compte Épargne Jour Retraite (CEJR) qui est crédité en fonction du taux de services actifs de leur emploi. Il leur permet de partir en anticipé à la fin de leur carrière comme s'ils étaient en Compte Epargne Temps. Leur futur départ anticipé ne sera donc plus à charge de la CNIEG mais des employeurs, ce qui allège d'autant les prestations de la CNIEG.

### ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Au 31 décembre 2020, sur un total de 157 entreprises (chiffres SGE), 70% des entreprises ont un effectif de moins de 50 salariés, 30% des entreprises ont un effectif de plus de 50 salariés.

C'est donc faux de dire que seules des grosses entreprises peuvent financer un régime spécial de retraite. Toutes les entreprises peuvent le financer. Notre système prouve que les revendications confédérales alliant taux de remplacement à 75% et départ anticipé pour travaux pénibles est possible, dès lors que plus de richesses produites sont réinvesties dans le régime de retraite.

### **SUPPRIMER LE REGIME SPECIAL DES IEG, C'EST "TUER" LE STATUT DES IEG MEME AVEC LA CLAUSE DU GRAND-PERE**

Il est impensable de faire cohabiter 2 régimes. L'histoire nous a déjà démontré ce que ça a donné dans d'autres branches professionnelles. D'une part, c'est complètement injuste pour les nouveaux embauchés, qui devront effectuer les mêmes tâches que leurs collègues mais avec un régime différent et d'autre part, c'est la mort assurée de notre statut. Il est évident que cela aura de lourdes conséquences pour les agents et pensionnés actuels des IEG. L'équilibre entre cotisants actifs et retraités va rapidement se dégrader. Ce sera un prétexte pour les employeurs pour remettre en cause les dispositifs statutaires. Nous sommes tous impactés par cette réforme, clause du grand-père ou pas. Le statut des IEG et ses régimes spéciaux de retraite (CNIEG) et de sécurité sociale (CAMIEG) sont la juste contribution sociale due aux agents qui assurent le service public de l'énergie 365 jours par an, 24 heures sur 24, par tous les temps, pour la Nation et les usagers. Ils sont financés, au-delà du régime général, par une sur cotisation des employeurs, soit par la redistribution des richesses créées comme le revendique la CGT. Là encore, sous-couvert de soi-disant « équité », on supprimerait ce régime pionnier, qui prend en compte la pénibilité avec des anticipations de départ, pour « tirer » tout le monde vers le bas. La véritable crainte de ce gouvernement, c'est justement que ce régime serve de modèle à d'autres.

**Quant à nos activités sociales (CCAS/CMCAS) qui dépendent aussi de notre statut, quelles seront alors leur devenir ?**

**La lutte contre cette réforme injuste et contre la désinformation du gouvernement continue et doit d'amplifier pour gagner le retrait !!!**