



RETRAITE UNIVERSELLE VERSUS RETRAITE DES IEG



INFO

05/09/2019

Ne rien faire, c'est jusqu'à « - 50 % » !

Bien que non demandeuses d'une réforme systémique, la CFE et l'UNSA Énergies ont pris acte des propositions du Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites. Nos premières simulations de l'impact de cette possible réforme sur la future retraite des salariés des IEG aboutissent à un **terrible constat**. La projection dans le nouveau système à partir de 2025 nous donne une idée de l'ampleur des dégâts.

Ainsi, sans compensation, certains salariés (embauchés à partir de 2025) **pourraient voir s'évaporer entre 20 et 40 % de leur retraite**, par rapport à une même carrière dans le régime actuel, **et même plus de 50 % dans certains cas**. Quant aux salariés actuels, selon nos calculs, ils verront inévitablement leur taux de remplacement diminuer si rien n'est fait pour compenser les écarts entre notre régime actuel et le futur système universel si cette réforme est menée à son terme.



Tout dépend, en vérité du profil de carrière du salarié. Certains salariés peuvent même y gagner un peu.

La future retraite du SUR (Système universel de retraite) dépend de nombreux facteurs :

- le niveau de salaire bien-sûr,
- la pente de progression du salaire sur la carrière,
- le taux de primes sur l'ensemble de cette même carrière,
- le nombre d'années passées aux IEG avant 2025...

Pour les futurs embauchés : impact majeur !

Commençons par ceux qui seraient les plus impactés : toutes celles et tous ceux qui seront embauchés après 2025.

En faisant varier les trois premiers facteurs ci-dessus, nous pouvons constater une baisse vertigineuse du niveau de retraite dans la plupart des cas.

Nous raisonnerons sur la base du taux plein du moment, sans décote, sans surcote et sans majorations pour enfants (majorations qui seront plus favorables dans le SUR que dans le régime spécial). Les quatre cas ci-dessous auraient pu bénéficier d'un taux de remplacement de 75 % dans notre régime spécial.

- Jade embauchée comme assistante RH à ENGIE avec un BTS en NR 90 termine 43 ans plus tard avec 10 NR de plus. NR 140, c'est peu mais avec les politiques salariales de nos entreprises ces dernières années, c'est possible. Jade n'a bénéficié d'aucune prime durant sa carrière (ni mariage, ni naissances, ni AIL, ni RPCM...) : **elle perd 33 % de sa retraite**.
- Léo embauché comme assistant de direction à RTE avec un BTS en NR 90 termine 43 ans plus tard avec 21 NR de plus. NR 195, ce sera déjà beaucoup plus rare. Léo n'a bénéficié d'aucune prime durant sa carrière (ni mariage, ni naissances, ni AIL, ni RPCM...) : **il perd 41 % de sa retraite**.



- Emma embauchée à ENEDIS avec un BTS en NR 90 termine 43 ans plus tard en NR 195, avec 21 NR de plus. Emma a bénéficié sur toute sa carrière de 30 % de primes en moyenne (c'est la moyenne au IEG) : **elle perd 23% de sa retraite.**
- Gabriel embauché dans une centrale nucléaire d'EDF avec un BTS en NR 90 termine 43 ans plus tard en NR 195, avec 21 NR de plus. Gabriel a bénéficié sur toute sa carrière de 80 % de primes en moyenne (c'est rare là aussi, mais le taux de prime des IEG varie de 0 à 120 %, avec une moyenne à 30 %), **il gagne 6 % de plus de retraite.**

Ces quatre simulations sont globalement valables sur les trois collègues, le point de départ n'étant tout simplement pas le même. **Nous voyons donc qu'il faut beaucoup de primes pour compenser l'écart entre régime spécial et SUR.**

Les salariés aux carrières ascendantes et ceux qui ont peu ou pas de primes sont les plus pénalisés.

Et pour les salariés partant en retraite à partir du 1^{er} janvier 2025 ?

Ensuite pour toutes celles et tous ceux qui ont déjà cotisé plus ou moins longtemps dans le régime IEG et qui partiront après le 1^{er} janvier 2025, si le Gouvernement tient sa promesse de conservation des droits acquis avant 2025, ils devraient voir baisser doucement mais sûrement leur taux de remplacement.

Mais là aussi tout dépendra de leur pente de salaire et de leur taux de primes entre le 1^{er} janvier 2025 et la date de leur départ en retraite.

Alors quelles solutions pour les salariés des IEG ?

Conserver le régime spécial des IEG, c'est bien la demande de l'Alliance CFE-UNSA Énergies, de la CGT et de FO mais le Gouvernement, soutenu par d'autres syndicats de salariés et d'employeurs, ne semble pas prêt à reculer.

À défaut, négocier avec les pouvoirs publics et les employeurs :

- des transitions longues,
- un régime supplémentaire de retraite de très haut niveau (nos entreprises vont, au passage, faire de très substantielles économies avec le SUR),
- renégocier entièrement nos systèmes de rémunérations principales et complémentaires,
- réinventer nos parcours professionnels et nos leviers de reconnaissance financière.

C'est bien tout cela qu'il faudra peut-être négocier dans les mois et années à venir. **La CFE et l'UNSA Énergies seront là pour ça.**

Le régime spécial de retraites des IEG est le fruit de notre histoire et la contrepartie d'une modération salariale pendant la période d'activité.

On ne peut demander aux salariés de voir leur retraite amputée, sans accepter de négocier des compensations non seulement en termes de rémunération pendant la carrière, mais aussi par la mise en place d'un régime supplémentaire de retraite pris en charge par les employeurs de la Branche.

Si la réforme devait se faire, la CFE et l'UNSA Énergies exigeront des pouvoirs publics et de nos employeurs, les compensations nécessaires pour maintenir une protection sociale retraite de haut niveau pour toutes et tous, salariés des IEG, anciens et nouveaux... Sinon, comme d'autres nous serons dans la rue auprès des salariés !

