

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 11 février 2009 à 9 h 30

« Les régimes de la Fonction publique et les autres régimes spéciaux : le point sur les réformes récentes »

Document N°12

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

Les mesures d'accompagnement de la réforme prises à EDF

EDF – janvier 2009



Note pour le Conseil d'Orientation des Retraites

1. La réforme du régime spécial de retraite des Industries Electriques et Gazières

➤ Le cadre de la réforme

Dans le cadre du **document d'orientation relatif à la réforme des régimes spéciaux de retraite** publié par les pouvoirs publics le 10 octobre 2007, complété par un document du 6 novembre 2007, les partenaires sociaux réunis au sein de la Commission paritaire de la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) ont mené un processus de concertation et de négociations très dense entre novembre 2007 et mars 2008 pour décliner les orientations communiquées par les pouvoirs publics. Certaines des négociations se sont ensuite poursuivies tant au niveau de la branche qu'au niveau du Groupe EDF et de l'entreprise EDF SA.

➤ La première phase de concertation et de négociation

Un premier **point d'étape**, principalement centré sur la négociation des mesures salariales, a été réalisé lors de la réunion du 18 décembre de la Commission paritaire de branche.

Ce premier point d'étape a trouvé sa concrétisation dans l'accord de branche du 29 janvier 2008 relatif aux **mesures salariales** signé par quatre fédérations syndicales.

A la suite de cette première phase de dialogue social, le **décret n° 2008-69 du 22 janvier 2008** est venu modifier le statut national du personnel des industries électriques et gazières à effet du 1^{er} juillet 2008 pour y introduire les principes fondamentaux de la réforme :

- alignement progressif du nombre de trimestres nécessaire aux IEG pour bénéficier du taux maximum de pension sur le nombre de trimestres nécessaire dans le régime de la Fonction publique : pour bénéficier d'une pension égale à 75 % du salaire de référence, il faudra 160 trimestres (40 ans) au 1^{er} décembre 2012 ; il faudra 164 trimestres (41 ans) au 1^{er} juillet 2016.
- introduction d'une décote et d'une surcote. Le taux de la décote est progressivement porté au taux en vigueur dans la Fonction publique. Un mécanisme spécifique de plafond de la décote est introduit afin de ne pas pénaliser les agents qui prolongent leur activité au-delà de la date d'ouverture de leurs droits à pension pour tenir compte de la réforme.
- assiette de calcul des prestations constituées des salaires (rémunération principale y compris la gratification annuelle) détenus depuis au moins six mois,
- possibilité de rachat des périodes d'études,
- suppression des bonifications de services pour les agents statutaires recrutés à compter du 1^{er} janvier 2009 et occupant un emploi classé en services actifs,
- revalorisation des pensions selon les mêmes modalités que les pensions du régime de la Fonction publique (et non plus sur la base du salaire national de base).

➤ Le **processus de concertation et de négociation** s'est poursuivi au premier trimestre 2008 par :

- l'approfondissement des volets de la réglementation du régime spécial de retraite soumis à concertation (périodes particulières donnant lieu à validation au titre de la retraite, droits familiaux et conjugaux...),
- la conclusion d'accords cadres au niveau de la branche professionnelle devant être déclinés au niveau des entreprises :
 - l'accord du 21 février 2008 relatif à **l'accompagnement des parcours professionnels dans la diversité des âges** au sein de la branche des IEG, signé par trois fédérations syndicales,
 - l'accord du 21 février 2008 relatif à la mise en place d'un **régime supplémentaire de retraite**, signé par trois fédérations syndicales,
- la conclusion d'un accord collectif de branche le 24 avril 2008 instituant un complément **invalidité** pour les agents dans l'incapacité de travailler.

Cette deuxième phase du dialogue social de branche a notamment conduit à la publication de deux décrets à la fin du premier semestre 2008 et de quelques autres textes réglementaires au deuxième semestre pour achever la réforme du régime spécial mise en œuvre au 1^{er} juillet 2008 :

- **décret n°2008-627 du 27 juin 2008**, qui a porté réécriture complète du règlement retraites figurant à l'annexe 3 du statut national du personnel des IEG ; au-delà de la reprise des dispositions du décret du 22 janvier 2008, le décret du 27 juin 2008 apporte des évolutions majeures sur les volets suivants de la réglementation :
 - introduction d'une durée minimale d'affiliation d'un an pour bénéficier d'une pension du régime spécial de retraite des IEG (au lieu d'une condition de 15 ans de services auparavant) ;
 - modification des droits familiaux et conjugaux :
 - stricte égalité entre hommes et femmes sur tous les dispositifs, notamment en ce qui concerne les anticipations de départ et des bonifications de services au titre des enfants ou du bénéfice de la pension de réversion
 - introduction d'une condition d'interruption de l'activité professionnelle de deux mois pour bénéficier des anticipations de départ et des bonifications de services liées aux enfants et maintien d'une condition de durée minimale de quinze ans de services pour bénéficier des anticipations de départ
 - maintien des anticipations de départ pour les enfants nés ou adoptés pléniers avant le 1^{er} juillet 2008 : un an pour un enfant, trois ans pour deux enfants, sans condition d'âge pour au moins trois enfants
 - maintien des bonifications de services accordées au titre des enfants nés ou adoptés pléniers avant le 1^{er} juillet 2008, ainsi que de la validation contre cotisation de la première année de congé parental pris au titre de ces enfants
 - introduction de la validation gratuite, dans la limite de 4 trimestres, au titre de la durée d'assurance prise en compte pour la décote et non au

titre de la liquidation de la pension, de la fraction de congé sans solde pris pour l'éducation d'un enfant dépassant 4 trimestres (à condition que l'enfant n'ouvre pas droit à une bonification de services supérieure à 1 an)

- modification des avantages accordés au titre des enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} juillet 2008 :
 - maintien des anticipations de départ sans condition d'âge pour 3 enfants et plus, mais suppression des anticipations de départ d'un an pour 1 enfant et de 3 ans pour 2 enfants lorsque ceux-ci sont nés ou adoptés après le 1^{er} juillet 2008,
 - prise en compte des enfants adoptés simples et des enfants recueillis (condition de charge de 9 ans) pour le bénéfice des anticipations de départ
 - suppression des bonifications de services et introduction d'une majoration de durée d'assurance pour accouchement
- validation gratuite, dans la limite de 12 trimestres par enfant, de périodes d'interruption de l'activité professionnelle liées à l'éducation des enfants (congé parental, temps partiel de droit, congé de présence parentale ou congé pour élever un enfant de moins de 8 ans pris au titre d'enfant né, adopté ou recueilli après le 1^{er} juillet 2008)
- extinction progressive du dispositif de départ anticipé au titre d'un conjoint retraité, pré-retraité ou décédé.

- **décret n° 2008-653 du 2 juillet 2008**, modifiant diverses dispositions du statut pour :
 - introduire une limite d'âge unique à 65 ans pour tous les agents, quelle que soit leur situation au regard des services actifs, avec les mêmes possibilités de recul de l'âge limite et de prolongation d'activité que celles existant dans la Fonction publique ;
 - prévoir les conditions de mise en inactivité à l'initiative de l'employeur dans des situations dans lesquelles l'agent n'est pas en situation de prolonger son activité professionnelle (arrêt de travail pour longue maladie ou accident du travail, invalidité, pré-retraite « amiante ») ;
 - créer deux congés familiaux nouveaux pris en compte pour le bénéfice des anticipations de départ dans le cadre de la réforme du régime spécial de retraite : le congé exceptionnel pour les parents d'un enfant handicapé et le congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Un **décret n° 2008-1072 du 20 octobre 2008** est intervenu pour abroger formellement les règles datant de 1954 en matière de mise en inactivité d'office à l'initiative de l'employeur, qui conduisaient au départ en retraite :

- à partir de 55 ans pour les agents statutaires totalisant au moins 15 ans de services actifs et 25 ans de services effectifs dans les IEG,
- à 60 ans pour les autres agents.

(Depuis la recommandation des groupements d'employeurs du 28 novembre 2007, les agents qui en faisaient la demande se voyaient accorder une prolongation d'activité.)

Le barème de rachat des années d'études dans les IEG a été fixé par l'arrêté du 28 octobre 2008.

Par le **décret n° 2008-1514 du 30 décembre 2008**, des modifications touchant plusieurs régimes spéciaux ont été introduites à l'annexe 3 du statut national du personnel des IEG :

- mise en place dans les IEG du dispositif de départ anticipé pour carrières longues existant au régime général et dans la Fonction publique,
- non prise en compte des périodes d'études rachetées pour le bénéfice des anticipations de départ au titre des carrières longues ou du handicap,
- modalités de revalorisation des pensions (date et taux) identiques à celles en vigueur au régime général.

Enfin, le régime du cumul entre revenus d'activité et pension de vieillesse a été modifié par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui supprime le plafond de cumul dans certaines situations. Cette modification est applicable dans les IEG comme au régime général.

➤ Les **négociations de branche** sur les mesures d'accompagnement de la réforme ne se sont pas achevées avec la publication du décret du 27 juin 2008, portant règlement des retraites dans les IEG. En effet, les discussions se sont poursuivies pour aboutir à deux accords supplémentaires :

- l'accord collectif de branche mettant en place une **couverture de prévoyance complémentaire obligatoire**, signé le 27 novembre 2008 par l'ensemble des fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des IEG,
- l'accord collectif de branche du 11 décembre 2008 relatif à la mise en place du **PERCO interentreprises** pour les entreprises de la branche ne disposant pas de leur propre PERCO.

➤ Enfin, au niveau de la branche professionnelle, un thème reste en discussion : la prise en compte de la **spécificité des métiers**. En effet, pour les agents statutaires embauchés à compter du 1^{er} janvier 2009, les emplois classés en services actifs ne donneront plus lieu à attribution de bonifications de services : la spécificité des métiers sera prise en compte selon d'autres modalités à définir.

Les partenaires sociaux de la branche des IEG ont élargi la négociation en engageant dans le même temps le réexamen des critères de classement des emplois en services actifs (la réglementation en la matière étant en majorité ancienne et ne correspondant plus à la réalité actuelle des emplois) et la détermination d'une méthode de déclinaison de ces critères en entreprise.

La fin de cette négociation de branche est programmée pour la fin du premier semestre 2009.

2. Les mesures d'accompagnement de la réforme du régime spécial de retraite des Industries Electriques et Gazières déjà mises en œuvre à EDF

➤ Les mesures salariales : accord de branche du 29 janvier 2008

Au-delà de l'augmentation annuelle du salaire de base, les partenaires sociaux ont arrêté plusieurs mesures d'accompagnement de la réforme dans cet accord collectif de branche, notamment pour prendre en compte l'allongement des carrières professionnelles :

- revalorisation progressive des coefficients de la grille salariale entre 2008 et 2016, différenciée selon les niveaux de rémunération,
- création de quatre nouveaux niveaux de rémunération pour relever le plafond de la grille salariale,
- création de deux nouveaux échelons d'ancienneté. En effet, jusqu'alors, la progression à l'ancienneté s'achevait après 25 ans de services dans les IEG. Afin de prendre en compte l'allongement de la carrière professionnelle et d'éviter les effets d'aubaine compte tenu de la progressivité de la réforme, deux nouveaux échelons d'ancienneté sont attribués en fonction d'une durée de service qui est progressivement ramenée de 34 à 30 ans de services pour le premier et de 38 à 34 ans pour le second entre 2008 et 2012.
- modification du calcul de l'indemnité de départ en inactivité à partir de 15 ans de services dans les IEG : l'indemnité n'est plus calculée en fonction du taux de liquidation de la pension des IEG (indemnité = 3 mois de salaire x taux de liquidation de pension / 75 %), mais en fonction de l'ancienneté : un nombre de mois de salaire est attribué en fonction de l'ancienneté :

Ancienneté dans les IEG	Indemnité en mois de salaire
De 15 ans à 19 ans	1,5 mois
De 20 ans à 24 ans	2 mois
De 25 ans à 29 ans	2,5 mois
De 30 ans à 34 ans	3 mois
De 35 ans à 39 ans	4 mois
A partir de 40 ans	5 mois

D'autres mesures ont eu un effet plus immédiat :

- la suppression de la prime résiduelle de compensation de la hausse de la cotisation retraite (2,85 %) et l'augmentation à due concurrence du salaire national de base : en effet, en raison d'un droit d'opposition exercé à l'encontre de l'accord du 23 décembre 2004, la compensation de la hausse de la cotisation retraite des salariés intervenue avec l'adossment du régime des IEG au régime général et aux régimes de retraite complémentaires¹ n'a pas pris initialement la forme d'une augmentation du salaire

¹ L'adossment au régime général et aux régimes de retraite complémentaires intervenu en 2005 avait pour objet de permettre aux entreprises de la branche des IEG qui le souhaitaient d'appliquer les nouvelles normes comptables internationales à compter de janvier 2005 en présentant une structure de bilan comparable à celle de

national de base, mais celle d'une prime qui, au fur et à mesure des années, a été progressivement résorbée par augmentation du salaire national de base.

- l'octroi d'une prime exceptionnelle de 660 euros par agent.

➤ **La retraite supplémentaire : accords de Groupe et d'entreprise du 12 décembre 2008**

Le document d'orientation publié par les pouvoirs publics le 10 octobre 2007 prévoyait, parmi les thèmes soumis à la négociation, la possibilité de mettre en place un « complément de retraite » pour les salariés afin de prendre en compte les éléments de rémunération n'entrant pas dans le calcul de la pension de retraite.

Dans ce cadre, l'accord de branche du 21 février 2008 a institué l'obligation pour chacun des employeurs de la branche des IEG de mettre en place, à compter du 1^{er} janvier 2009, un régime de retraite supplémentaire obligatoire au bénéfice de ses salariés statutaires et d'y consacrer une enveloppe de financement au moins égale à 1 % des rémunérations principales (hors primes).

Un accord de Groupe a été signé à EDF par trois fédérations syndicales le 12 décembre 2008. Il précise les caractéristiques techniques du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (de type « article 83 ») mis en place pour la maison-mère et les filiales françaises qui ont du personnel relevant du statut national des IEG et adhèrent par accord d'entreprise à l'accord de Groupe. Il s'agit d'un dispositif classique de retraite supplémentaire.

Les modalités de financement du dispositif sont déclinées par accord d'entreprise. L'accord signé le 12 décembre 2008 par deux organisations syndicales à EDF SA prévoit un financement partagé par l'employeur et les salariés et distingue deux catégories de salariés : les cadres, d'une part, et les agents d'exécution et de maîtrise, d'autre part, afin de prendre en compte les effets différenciés de la réforme du régime spécial de retraite sur ces deux populations. La contribution globale de l'employeur représente un peu plus de 2 % des rémunérations principales (hors primes).

Les éléments de rémunération pris en compte dans l'assiette des cotisations ne se limitent pas à la rémunération principale, mais intègrent aussi la plupart des rémunérations complémentaires. En effet, celles-ci ne sont pas prises en compte pour le calcul de la pension de retraite versée par le régime spécial des IEG.

La contribution de l'employeur est plus importante pour les salariés dont la rémunération est la moins élevée. Les cotisations salariales sont plus élevées sur les tranches de rémunération les plus élevées.

Le dispositif bénéficie depuis le 1^{er} janvier 2009 à l'ensemble des salariés statutaires de l'entreprise affiliés au régime spécial de retraite des IEG.

leurs concurrents non soumis au régime spécial des IEG. Cette réforme à vocation comptable ne devait avoir d'impact ni pour les clients, ni pour les régimes de retraite, ni pour l'Etat, ni pour les salariés. L'augmentation du taux de cotisation salariale de 7,85 % à 12 % de la rémunération principale a donc fait l'objet d'une compensation, ce qui n'a pas été le cas pour l'augmentation de la cotisation salariale intervenue en février 2006.

Son coût pour l'entreprise (EDF SA) est de l'ordre de 46 millions d'euros par an.

➤ **L'invalidité : accord de branche du 24 avril 2008**

La réforme du régime spécial de retraite des IEG a été l'occasion pour la branche professionnelle d'examiner les adaptations nécessaires à la protection sociale des agents statutaires des IEG. En effet, les prestations offertes en matière d'invalidité et de décès notamment sont très inférieures à ce que les grands groupes français offrent à leurs salariés. Or ces risques, dont la réalisation est heureusement peu fréquente, sont en moyenne mal appréciés par les salariés, qui ont tendance à négliger de s'assurer à titre individuel en matière d'invalidité et de décès et à privilégier le remboursement des frais de santé.

C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche des IEG ont souhaité mettre en place des dispositifs de branche obligatoires pour améliorer la couverture des risques invalidité et décès des agents des IEG.

Ainsi, au-delà de l'introduction, à compter du 1^{er} juillet 2008, de la possibilité de cumuler une pension d'invalidité et une rémunération pour une activité réduite - comme cela existe au régime général -, les partenaires sociaux ont négocié une amélioration des prestations versées en cas d'incapacité totale à exercer une activité professionnelle. Le complément invalidité prévu par l'accord de branche du 24 avril 2008 permet de porter les prestations invalidité versées aux agents dans l'incapacité de travailler à 75 % de la rémunération principale (hors primes) au lieu de 50 %.

Ce complément est intégralement financé par l'employeur. Le coût pour l'entreprise (EDF SA) est d'environ 4 millions d'euros.

➤ **La prévoyance (capitaux décès) : accord de branche du 27 novembre 2008**

Le régime spécial des industries électriques et gazières ne prévoit pas le versement de capitaux décès. L'accord de branche du 27 novembre 2008 met en place de nouvelles prestations en cas de décès d'un agent statutaire en activité :

- capitaux décès, dont le montant est fonction de la cause du décès et de la situation familiale de l'agent (au minimum 2 ans de salaire dans le cas d'un agent célibataire dont le décès n'est pas d'origine accidentelle),
- rentes d'éducation, pour compléter et prolonger les pensions d'orphelin versées par le régime spécial jusqu'à 21 ans,
- allocation obsèques.

L'amélioration de la couverture de prévoyance des agents des IEG était une nécessité.

Le coût de la couverture de prévoyance complémentaire est financé à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié. Il s'élève à environ 19 millions d'euros pour EDF SA.

3. Les mesures d'accompagnement de la réforme du régime spécial de retraite des Industries Electriques et Gazières dont la négociation n'est pas achevée au sein de l'entreprise

➤ Le PERCO

Le Groupe EDF a fait le choix de mettre en place son propre PERCO dont la négociation est actuellement en cours en vue d'une mise en œuvre au premier semestre 2009. En complément du régime de retraite supplémentaire obligatoire et du compte épargne temps, le PERCO, dispositif de placement facultatif, permettra aux salariés de disposer d'un levier supplémentaire pour effectuer réellement un choix quant à leur date de départ en retraite.

La politique d'abondement de l'entreprise au PERCO n'a pas encore été arrêtée.

➤ L'accompagnement de l'allongement des parcours professionnels

Afin de permettre un allongement effectif des carrières professionnelles, les partenaires sociaux des IEG ont conclu un accord-cadre le 21 février 2008, signé par trois fédérations syndicales, qui valorise la diversité des âges dans l'entreprise au travers de cinq axes :

1. la mise en place d'entretiens de jalonnement de carrière

Chaque salarié doit pouvoir bénéficier, au plus tard au moment de l'entretien professionnel qui suit son 45^e anniversaire, d'un entretien approfondi de jalonnement de carrière. Cet entretien a pour objet :

- de faire un point détaillé sur les acquis professionnels à l'issue de la première partie de carrière du salarié,
- d'envisager les perspectives professionnelles pour la seconde partie de carrière, en tenant compte des compétences du salarié, de ses aspirations, de ses aptitudes, de ses besoins de professionnalisation, de sa situation personnelle et son évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi à moyen ou long terme dans l'entreprise,
- de définir les actions et ressources associées à mettre en œuvre pour accompagner le projet professionnel.

2. la promotion et le déploiement des outils d'accompagnement pour développer les compétences

Les orientations fixées dans l'accord de branche s'appuient sur les dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue du 16 septembre 2005. Les outils existants de formation professionnelle à mobiliser plus particulièrement sont les périodes de professionnalisation, les dispositifs de validation des acquis de l'expérience et les passeports formation.

3. l'encouragement au transfert des connaissances d'une génération à l'autre

Les entreprises de la branche sont invitées à promouvoir le tutorat, sur la base du volontariat, pour favoriser le transfert des connaissances entre générations et pour cela à développer de la formation à l'exercice du tutorat, à prendre en compte le tutorat dans l'évaluation individuelle des salariés et à reconnaître la place de cette activité dans leur parcours professionnel.

4. le soutien à l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa vie professionnelle

L'accord souligne la nécessité d'intégrer le plus en amont possible l'aptitude professionnelle des salariés dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, y compris en prenant en compte les considérations personnelles exprimées par le salarié par exemple en matière de santé. L'employabilité tout au long de la carrière doit être favorisée par une approche préventive et non discriminatoire tenant compte de l'évolution de l'aptitude professionnelle au fil du temps.

5. l'adaptation des rythmes de vie au travail, notamment en deuxième partie de carrière

L'adaptation des rythmes de travail, tant au niveau individuel qu'au niveau des organisations collectives, devra être examinée dans les entreprises, notamment dans la phase de transition correspondant à la fin de carrière.

La déclinaison de cet accord de branche au niveau de l'entreprise EDF SA sera négociée dans le cadre de l'agenda social 2008-2010 d'EDF SA, signé par cinq fédérations syndicales en juillet 2008. Ce volet est intégré au thème de la gestion des emplois et des compétences. Cette négociation est programmée au premier semestre 2009.

4. L'impact combiné de la réforme du régime spécial de retraite et des mesures d'accompagnement

➤ La réforme du régime spécial de retraite des IEG et les mesures d'accompagnement prises par la branche professionnelle et les entreprises ont pour effet à la fois de réduire à long terme le coût des prestations retraite versées par la Caisse nationale des IEG (CNIIEG) et d'augmenter les ressources tant de la CNIIEG que des régimes de base et complémentaires auxquels le régime spécial de retraite des IEG est financièrement adossé depuis le 1^{er} janvier 2005.

La poursuite des quelques négociations encore en cours (prise en compte de la spécificité des métiers, prise en compte de l'allongement des parcours professionnels dans la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences, politique d'abondement du PERCO, voire régime de retraite supplémentaire dans certaines filiales du Groupe), mais surtout l'incertitude relative à l'évolution du comportement de départ en retraite des salariés rend délicate toute prévision des conséquences financières de la réforme et des mesures d'accompagnement que ce soit au niveau de la branche professionnelle ou à celui de l'entreprise.

EDF SA et ERDF (filiale assurant la distribution de l'électricité) lanceront au premier semestre 2009 une enquête auprès de leurs salariés dont les droits à pension du régime spécial des IEG sont ouverts dans les cinq ans à venir (soit 25 000 salariés), afin de mieux cerner leurs intentions et leurs motivations en termes de départ en retraite. Les résultats de cette enquête seront pris en compte pour la négociation de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'accompagnement de la diversité des âges dans l'entreprise.

➤ Dans l'hypothèse où les salariés adaptent leur comportement de départ en retraite à la réforme pour éviter de voir leur pension minorée par une décote², les impacts combinés de la réforme et des mesures d'accompagnement (mesures salariales notamment) sont positifs pour les régimes de retraite (régime des IEG et régimes auxquels le régime des IEG est adossé) à compter de 2012. Lorsque la réforme, qui se met en place progressivement, aura atteint son plein effet, les impacts combinés pour le régime de retraite des IEG se traduiront par un gain croissant : 17 millions d'euros en 2015, 27 millions d'euros en 2020, 67 millions d'euros en 2030 et 113 millions d'euros en 2035.

En prenant en compte l'impact des mesures salariales avec une hypothèse d'allongement significatif des carrières professionnelles, ainsi que le coût de la mise en place des autres mesures, l'impact combiné de la réforme du régime de retraite et des mesures d'accompagnement était évalué début 2008 à 250 millions d'euros pour le Groupe EDF (c'est-à-dire EDF SA et les filiales de distribution, ERDF, et de transport, RTE).

Ces ordres de grandeur constituent des estimations à prendre avec précaution : elles sont très sensibles aux hypothèses qui peuvent être faites en matière de prolongation de l'activité professionnelle des salariés.

² Pour cette simulation, le modèle de la CNIEG intègre l'hypothèse selon laquelle chaque agent travaille jusqu'à la date à laquelle la décote s'annule : il n'y a donc pas de prolongation d'activité uniforme pour tous les agents.