

Accord professionnel

INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 7 du 11 avril 2022

à l'accord du 27 novembre 2008
relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2250663M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord a été signé le 27 novembre 2008 (ci-après désigné « l'accord ») afin de mettre en place, au 1^{er} janvier 2009, une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire pour les salariés statutaires des industries électriques et gazières.

Le 8 octobre 2013, les partenaires sociaux ont signé un premier avenant à effet du 1^{er} janvier 2014 visant à améliorer les garanties et à baisser temporairement (du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2018) le niveau des cotisations via la mise en place d'un taux d'appel de 70 %.

Le 19 février 2016, un deuxième avenant a été signé par les partenaires sociaux à effet du 1^{er} avril 2016 visant à mettre à 0 le taux de cotisations jusqu'au 31 décembre 2016, dans le but de résorber une partie des excédents. Par ailleurs, et en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont engagés à mener des travaux ayant pour objectif un rééquilibrage plus global de la couverture, en agissant tant sur les prestations que sur les cotisations.

Le 6 décembre 2016, les partenaires sociaux ont signé un troisième avenant à durée déterminée du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017, afin de mettre en place un taux d'appel de 50 %. Toujours en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont

également engagés à poursuivre les travaux sur la mise en place de nouvelles prestations en matière d'aide aux aidants.

Le 15 décembre 2017, les partenaires sociaux ont signé un quatrième avenant afin de mettre en place des garanties aide aux aidants, de revoir à la baisse le taux de cotisations contractuel et d'appliquer un taux d'appel de 60° % sur 3 ans afin de pouvoir ramener le niveau des réserves à un montant raisonnable d'ici la fin de l'année 2020.

Au 1^{er} janvier 2020, les partenaires sociaux ont signé un cinquième avenant pour revoir la règle relative au calcul du capital décès plancher.

Fin 2020, un sixième avenant a été signé pour permettre l'application, en 2021, d'un nouveau taux d'appel à hauteur de 50 %, de manière à résorber le niveau des réserves encore trop haut par rapport aux objectifs attendus. Dans le cadre de cet avenant, il a en outre été convenu que des travaux relatifs aux garanties aide aux aidants, et plus particulièrement au congé proche aidant, seraient menés courant 2021.

Fin 2021, l'analyse des comptes de résultats 2020 et des projections de réserves faites par les assureurs a mis en évidence que l'application d'un nouveau taux d'appel était nécessaire, pour poursuivre la résorption des excédents accumulés.

Par ailleurs, les travaux menés sur l'aide aux aidants, en lien avec les évolutions règlementaires sur le sujet, ont permis d'identifier des pistes d'amélioration de la prise en charge des congés aidant, et notamment du congé proche aidant.

Pour finir, il s'avère qu'une mise en conformité de l'accord de 2008 est nécessaire, au regard des nouvelles dispositions de l'instruction du 17 juin 2021 de la direction de la sécurité sociale, sur les cas de suspension du contrat de travail ouvrant droit au maintien obligatoire des régimes de prévoyance.

Dans ce contexte, les parties se sont réunies afin de mettre en place un nouveau taux d'appel sur l'année 2022 et de nouvelles garanties pour les salariés aidants.

Article 1^{er} | *Objet du présent avenant*

Le présent avenant a pour objet de fixer un nouveau taux d'appel pour l'année 2022, de manière à poursuivre la résorption des excédents au niveau souhaité, d'améliorer les garanties d'aide aux aidants et de mettre en conformité la couverture de prévoyance avec les nouvelles dispositions issues de l'instruction de la direction de la sécurité sociale du 17 juin 2021.

Article 2 | *Dispositions modifiées*

Article 2.1

Afin de mettre en conformité la couverture de prévoyance avec les nouvelles dispositions de l'instruction de la direction de la sécurité sociale du 17 juin 2021, un nouveau cas de suspension du contrat de travail ouvrant droit à maintien obligatoire de la couverture de prévoyance est inséré à la suite de ceux déjà prévus à l'article 4 de l'accord, intitulé « Incidence de la rupture ou de la suspension du contrat de travail sur les garanties » :

- « En cas de suspension du contrat de travail, la couverture de prévoyance est maintenue sous réserve du versement des cotisations patronales et salariales prévues à l'article 6, pour les périodes faisant l'objet :
 - (...)
 - d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (exemple : en cas de placement en activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité). »

Le reste des dispositions de l'article 4 demeure inchangé.

Article 2.2

Les dispositions du préambule de l'article 5 de l'accord, intitulé « Prestations » sont modifiées comme suit, afin d'intégrer le congé de proche aidant dans la couverture de prévoyance :

« La couverture de prévoyance complémentaire obligatoire comporte les prestations suivantes :

- capital décès ;
- majoration du capital décès par enfant à charge ;
- garantie « double effet » ;
- rente d'éducation ;
- allocation obsèques ;
- indemnité complémentaire à l'AJPP pour les salariés bénéficiaires du congé de présence parentale ;
- indemnité complémentaire à l'AJAP pour les salariés bénéficiaires du congé de solidarité familiale ;
- indemnité complémentaire à l'AJPA pour les salariés bénéficiaires du congé de proche aidant ;
- plateforme d'aide aux aidants.

Selon la grille figurant en annexe de l'accord.

Les prestations sont versées sous réserve des seules exclusions légales. »

Article 2.3

Les dispositions de l'article 5.3 intitulé « Prestations d'aide aux aidants » sont améliorées et modifiées comme suit :

« Congé de solidarité familiale

Les salariés en congé de solidarité familiale au sens des dispositions du code du travail, bénéficient d'une indemnité complémentaire visant à leur maintenir, que les congés soient pris à temps plein ou à temps partiel, 100 % de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) prévue par l'article L. 168-1 du code de la sécurité sociale.

L'indemnité complémentaire à l'AJAP est versée pour une durée de 3 mois maximum renouvelable une fois, à condition que le salarié ait perçu au moins une AJAP.

Congé de présence parentale

Les salariés en congé de présence parentale au sens des dispositions du code du travail, bénéficient d'une indemnité complémentaire visant à leur maintenir 100 % de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) prévue par l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale.

L'indemnité complémentaire à l'AJPP est versée pendant une durée de 310 jours maximum, sur une période de 3 ans.

En cas de renouvellement du CPP avant le terme des 3 ans, conformément aux dispositions de la loi du 15 novembre 2021, l'AJPP complémentaire continuera à être versée en complément de l'AJPP de base (sur une nouvelle durée maximum de 310 jours).

Congé de proche aidant

Les salariés statutaires en congé de proche aidant au sens des dispositions du code du travail bénéficient d'une indemnité complémentaire visant à leur maintenir :

- pour les congés pris à temps plein : près de 80 %^[1] de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) prévue par l'article L. 168-8 du code de la sécurité sociale ;
- pour les congés pris à temps partiel ou de manière fractionnée : 100 % de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) prévue par l'article L. 168-8 du code de la sécurité sociale.

L'indemnité complémentaire à l'AJPA est versée pendant une durée maximum de 66 jours, pour l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié.

Plate-forme d'aide aux aidants

[...]

- un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre du congé de solidarité familiale, du congé de présence parentale ou du congé de proche aidant dans le cadre des dispositions précédentes, permettant l'accès à des prestations individuelles (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée...). »

Ces nouvelles garanties figurent à la grille de prestations prévue en annexe de l'accord, laquelle grille est modifiée en conséquence et annexée au présent avenant.

Le reste des dispositions de l'article 5.3 demeure inchangé.

Article 2.4

L'article 6 intitulé « Financement », est modifié dans les conditions suivantes :

« Article 6 | *Financement*

La couverture obligatoire de prévoyance complémentaire est financée par une cotisation assise sur la rémunération principale brute (hors rémunérations complémentaires), gratification de fin d'année comprise, constituant l'assiette des cotisations et des prestations du régime spécial vieillesse des industries électriques et gazières.

Cette cotisation s'élève à 0,686 % de l'assiette définie au paragraphe précédent. Elle se répartit entre une cotisation patronale (0,545 %) et une cotisation salariale (0,141 %).

En fonction des résultats de la couverture, un taux d'appel peut être appliqué de façon temporaire, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée.

Pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022, un taux d'appel (hors quote-part de la cotisation finançant l'aide aux aidants) de 40 % est appliqué, ramenant la cotisation globale à 0,302 %, soit un taux de cotisation employeur de 0,242 % et un taux de cotisation salariale de 0,06 %.

Ce taux d'appel cessera de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2022.

À l'approche du terme de l'exercice 2022, le groupe de suivi visé à l'article 9 de l'accord déterminera, au regard des comptes de résultats, si le taux d'appel susvisé peut être maintenu ou doit être ajusté, afin de garantir l'équilibre de la couverture.

[1] La caleulette mise en place par les IEG intègre un taux de charges sociales par défaut. Elle permet aux gestionnaires du contrat de travail, par itérations, de s'approcher le plus possible des 80 % du salaire net de chaque salarié.

Et d'ici la fin de l'année 2022, les taux de cotisations pour l'année suivante seront fixés, de façon à garantir l'équilibre de la couverture. »

Article 3 | Dispositions finales

Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur :

- à compter du 1^{er} janvier 2022 s'agissant des dispositions de l'article 2.1 et 2.4, qui se substitueront à cette date aux dispositions de l'accord qu'elles viennent modifier. Les dispositions de l'article 2.1 sont conclues pour une durée indéterminée et celles de l'article 2.4 pour une durée déterminée d'un an.
- à compter du 1^{er} avril 2022 et pour une durée indéterminée, s'agissant des dispositions des articles 2.2 et 2.3, qui se substitueront à cette date aux dispositions de l'accord qu'elles viennent modifier. Les améliorations de garanties et nouvelles garanties s'appliquent aux congés en cours au 1^{er} avril 2022.

Article 3.2 | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

Article 3.3 | Notification, dépôt, publicité

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'issue d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3.4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

Article 3.5 | Procédure d'extension de l'avenant

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Prévoyance complémentaire des salariés statutaires

Grille de prestations

Prestations obligatoires	Décès non accidentel	Décès accidentel
Capitaux décès (le salarié statutaire peut librement désigner le bénéficiaire de ses capitaux décès) Le capital décès ne pourra être calculé sur une rémunération principale inférieure à 90 % du plafond annuel de la sécurité sociale x le temps de travail contractuel du salarié		
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	200 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris)	300 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris)
Marié, vivant avec un partenaire de Pacs ou en concubinage	250 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris)	350 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris)
Majoration pour chaque enfant à charge Ex : – 1 enfant ; – 2 enfants.	80 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris) 80 % 160 % (100 % pour un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %)	
Garantie « double effet » en cas de décès des deux parents : En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans : – lorsque le décès du conjoint est postérieur à celui de l'assuré ; – lorsque le décès du conjoint se produit dans les 12 mois qui précèdent celui de l'assuré, dans le cas d'un même fait accidentel générateur.	100 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris). (capital supplémentaire versé aux seuls enfants à charge)	
Rente d'éducation		
Rente d'éducation pour chaque enfant (sous déduction de la pension temporaire versée par le régime spécial)	– 15 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris) jusqu'à 15 ans inclus, – 20 % entre 16 et 21 ans inclus ; – 20 % entre 22 et 25 ans inclus. Doublement de la rente d'éducation en cas de décès du père et de la mère (décès de l'agent postérieur au 1 ^{er} janvier 2009 et quelle que soit la date du décès de l'autre parent).	
Allocation décès		
Capital en cas de décès de l'assuré, de son conjoint (au sens large), d'un enfant à charge	1 plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au décès (à titre indicatif, 3 428 euros en 2022)	

Prestations obligatoires	Décès non accidentel	Décès accidentel
Prestations d'aide aux aidants		
Indemnité complémentaire à l'AJPP en cas de congé de présence parentale		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de présence parentale pour le salarié bénéficiant de l'AJPP	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPP)	
Indemnité complémentaire à l'AJAP en cas de congé de solidarité familiale		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de solidarité familiale pour le salarié bénéficiant de l'AJAP	Congé pris à temps plein ou à temps partiel	
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP)	
Indemnité complémentaire à l'AJPA en cas de congé de proche aidant		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de proche aidant pour le salarié bénéficiant de l'AJPA	Congé pris à temps plein	Congé pris à temps partiel ou de manière fractionnée
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA)	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA)
Plate-forme d'aide aux aidants		
Niveau 1 : Accessible à tout type d'aidant	Prestation permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau de la sécurité sociale, de la branche ou de l'entreprise) de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.	
Niveau 2 : Accessible aux aidants bénéficiant de l'AJAP, de l'AJPP ou de l'AJPA	Possibilité pour l'aidant de bénéficier de prestations individuelles (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement, en cas d'hospitalisation de la personne aidée...).	