

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord de méthode du 8 juin 2023
relatif à la mise en œuvre de la réforme des retraites

NOR : ASET2350694M

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

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 comprend une réforme du système de retraite qui prévoit :

- des mesures paramétriques visant à élever les âges légaux de départ et accélérer l'atteinte d'une cible de 43 ans d'activité pour bénéficier d'une pension à taux plein. Elles ont vocation à s'appliquer, selon des modalités spécifiques qui seront précisées par décret, aux agents relevant du régime spécial de retraite des industries électriques et gazières (IEG) ;
- diverses mesures complémentaires, qui s'appliqueront à tous les assurés, et relatives notamment aux départs anticipés (au titre des carrières longues, de l'invalidité-inaptitude, des accidents du travail-maladies professionnelles) et aux transitions entre emploi et retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite) ;
- la mise en extinction du régime spécial de retraite des IEG : à compter du 1^{er} septembre 2023, les nouveaux embauchés seront affiliés, au titre de l'assurance vieillesse, au régime général.

L'ensemble des fédérations syndicales reste opposé à la réforme des retraites.

Cependant, les réunions de concertation et de coordination (RCC) qui se sont tenues les 20 avril, 4 mai et 9 mai 2023 ont permis de procéder à une lecture conjointe de la loi, afin d'échanger sur les enjeux et les modalités de mise en œuvre de ces mesures.

Elles visaient à identifier les objets et thématiques d'échanges, à préciser les modalités de traitement adaptés à chacun des objets (information, concertation, négociation), ainsi que leur maille de traitement (pouvoirs publics/branche professionnelle/entreprises) et les calendriers afférents.

Ces échanges ont permis d'identifier la liste et le niveau de traitement des sujets, ainsi que de préciser leur contenu concret et les points respectifs de préoccupation.

Sujets de dialogue social (RCC des 4 et 9 mai 2023)

1. Modalités de mise en œuvre des mesures paramétriques (âge et durée) applicables aux salariés statutaires actuels.
2. Financement du régime spécial de retraite de la CNIEG.
3. Continuité d'affiliation au régime spécial des IEG (mobilités, suspensions du contrat de travail, certains congés...).
4. Adaptations des textes statutaires (mesures de raccordement) visant à garantir aux nouveaux embauchés, y compris pendant la retraite, le bénéfice du statut en matière d'invalidité-décès, de maladie (affiliation CAMIEG) et d'avantages sociaux (avantage nature énergie, œuvres sociales...).
5. Cadre social des salariés statutaires qui seront embauchés après le 1^{er} septembre 2023 (exemple : pénibilité...).
6. Prévention de l'usure professionnelle.
7. Adaptation des SIRH, en lien avec le SI de la CNIEG.

Afin de prendre en compte le travail déjà partagé entre groupements d'employeurs et fédérations syndicales mais aussi de donner une perspective aux échanges à venir, ces derniers ont décidé, en commission paritaire permanente d'interprétation (CPPNI) du 11 mai 2023, du présent accord de méthode pour organiser, structurer et cadencer les travaux relatifs à la mise en œuvre de la réforme et à la bonne appréhension des spécificités propres aux IEG.

Article 1^{er} | Objet de l'accord

Le présent accord (ci-après l'accord) a pour objet d'organiser les échanges entre les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales :

- en identifiant les objets et thématiques d'échanges ;
- en précisant les modalités de traitement adaptés à chacun des objets (information, concertation, négociation), leur maille de traitement (pouvoirs publics, branche professionnelle/entreprises) ainsi que les objectifs et points de sortie ;
- en établissant un premier calendrier de traitement indicatif faisant en particulier apparaître les travaux les plus urgents et prioritaires.

Si de nouveaux objets étaient identifiés, les parties s'accordent à en discuter et, le cas échéant, à compléter l'accord par voie d'avenant.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

L'accord traite du dialogue social à mettre en place dans la branche dans le cadre de la réforme des retraites et concerne donc l'ensemble des entreprises de la branche des IEG.

Article 3 | Durée et date d'entrée en vigueur

L'accord prend effet le lendemain du jour de son dépôt.

Il est conclu pour la durée des travaux relatifs à la mise en œuvre de la réforme des retraites, et prendra fin au plus tard le 30 juin 2024.

Si les travaux devaient se poursuivre au-delà de cette date, les parties se rencontreront, au plus tard un mois avant l'échéance, mentionnée ci-dessus, pour préciser par avenant les objets restant à discuter et la durée de la prolongation de l'accord.

Article 4 | Nature des travaux, niveaux de traitement et calendrier associé

Les parties ont identifié conjointement les objets suivants nécessitant d'être abordés et discutés au sein de la branche professionnelle.

4.1. Plusieurs enjeux relèvent des pouvoirs publics

Il s'agit notamment :

- des conditions de financement du régime spécial et des garanties à apporter aux droits acquis par les salariés des IEG jusqu'au dernier bénéficiaire (ouvrant droit et ayant droit) ;
- de la mise en œuvre dans les IEG, par décret, des mesures d'âge et de durée prévues par la réforme. Ce texte sera soumis à la consultation du conseil d'administration de la caisse nationale des IEG (CNIEG), du conseil supérieur de l'énergie (CSE) et des organisations syndicales ;
- de la condition de continuité d'affiliation, introduite par l'article 1^{er} de la loi et des décrets afférents, pour le maintien au régime spécial de retraite des IEG ;
- des adaptations des textes statutaires visant à garantir aux salariés recrutés après le 1^{er} septembre 2023 les mêmes droits statutaires que les salariés recrutés avant le 1^{er} septembre 2023 y compris pendant la retraite – hors assurance vieillesse.

Dans la perspective de la sortie du décret et afin de faciliter une compréhension commune des différents aspects des sujets et de permettre aux fédérations syndicales et groupements d'employeurs d'exposer et d'affiner leurs positions, il est créé immédiatement plusieurs groupes de travail paritaires (GTP) autour des problématiques :

- de la continuité d'affiliation (tant pour les expatriations/détachements/mobilité que pour les suspensions du contrat de travail, dont les différents motifs devront être listés) ;
- des adaptations des textes statutaires (mesures de raccordement), c'est-à-dire des mesures à prendre pour garantir aux salariés embauchés à compter du 1^{er} septembre 2023 le bénéfice des droits statutaires et conventionnels y compris pendant la retraite ;
- du partage sur le calendrier de montée en charge de la réforme paramétrique.

Les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales, avec l'appui du SGE, auront la charge du suivi et de l'état d'avancement des travaux, qui devront être conduits avant la publication du décret visé.

À l'occasion des concertations et consultations qui devraient intervenir sur ces textes, les employeurs continueront à porter leurs attentes sur les sujets ci-dessous :

- garantie du financement du régime spécial de retraite IEG ;
- respect de la période de convergence du régime spécial de retraite IEG vers les paramètres des autres régimes prévue par les réformes précédentes, en rappelant aux pouvoirs publics les dispositifs spécifiques pour les salariés actuels bénéficiant d'anticipation et dont la fin de la période de convergence interviendra au 31 décembre 2027 (parents de deux enfants) ;
- maintien pour les salariés actuels des spécificités en matière d'anticipations, notamment liées aux services actifs et aux motifs familiaux ;
- maintien des âges d'annulation de la décote, pour les sédentaires comme pour les actifs ;
- garantie d'un cadre juridique clair en matière d'affiliation, facilitant les mobilités internes aux groupes et aux IEG ;

- maintien des droits statutaires durant la retraite (affiliation à la CAMIEG, avantage en nature énergie, droits familiaux, activités sociales...) pour les salariés embauchés à compter du 1^{er} septembre 2023.

4.2. D'autres sujets relèvent de la concertation ou de la négociation au niveau de la branche

La loi a créé une obligation d'ouverture d'une négociation dans les deux mois suivant la promulgation de la loi sur l'identification de la liste des métiers ou activités particulièrement exposés à trois facteurs de risques professionnels (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques).

De plus, les groupements d'employeurs considèrent qu'au regard des textes à venir (sur la retraite progressive *a minima* et en cas de réintégration dans d'autres vecteurs juridiques des mesures jugées non conformes par le conseil constitutionnel), une réflexion en matière d'usure professionnelle et d'emploi des seniors, au niveau branche ou entreprise, est nécessaire.

Enfin, les différences créées par l'application d'assiettes et de taux de cotisation vieillesse différents entre salariés affiliés au régime spécial de retraite et salariés affiliés au régime général conduiront à l'avenir à réfléchir aux mécanismes de rémunération applicables dans les IEG. Les employeurs s'engagent à conduire des analyses techniques pour pouvoir partager avec les fédérations syndicales les impacts de la réforme.

En conséquence, il est convenu entre les signataires du présent accord :

- d'ouvrir d'ici l'été une négociation sur la liste des métiers ou activités particulièrement exposés aux trois facteurs de risques, ainsi que sur les droits, complémentaires au compte professionnel de prévention (C2P), qui pourraient être accordés aux personnes recrutées après le 1^{er} septembre 2023, et, le cas échéant et le moment venu, sur la cohérence de ces dispositifs au regard des droits des salariés actuels ;
- d'attendre la sortie des textes d'application de la loi en matière d'usure professionnelle pour examiner, le moment venu, l'opportunité de négociations sur l'emploi des seniors, à la branche ou à l'entreprise.

4.3. D'autres questions doivent faire l'objet d'un partage d'information entre les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales

Il s'agira notamment de présenter :

- les actions à conduire afin d'adapter les systèmes d'information et dispositifs RH pour prendre en compte les situations nouvelles issues de la coexistence de deux systèmes de retraite différents ;
- les actions de communication de la branche à conduire auprès des salariés.

Les employeurs s'engagent à instruire les questions soulevées par les fédérations syndicales et à revenir, le plus vite possible, devant elles.

S'agissant de l'embauche des alternants dont le contrat se termine avant le 1^{er} septembre 2023, les employeurs précisent que leur recommandation est que la date de ces embauches soit déterminée sans qu'il soit tenu compte de la réforme.

S'agissant de l'irrévocabilité des demandes de départ en retraite vis-à-vis des employeurs, des précisions seront apportées d'ici fin mai :

- sur le dispositif prévu au niveau législatif (XXVI de l'article 10 de la loi) pour faciliter l'annulation de la pension ou de la demande de pension, notamment au profit des poly-pensionnés, lors de la sortie du décret en précisant les modalités ;

- sur les mesures envisagées par les entreprises, notamment au regard des salariés encore en activité, partis en congés ou déjà en absence rémunérée (CET/CEJR, congé fin de carrière/majoration fin de carrière).

Les prochaines rencontres serviront à progresser dans la méthode et la construction d'un calendrier adéquat (cf. annexe).

Article 5 | Suivi de l'accord et communication

La mise en œuvre de l'accord fera l'objet d'un suivi par ses signataires avant fin décembre 2023, concernant l'avancée des travaux et le cadencement retenu pour décider de l'éventuelle prorogation des travaux.

Une communication régulière de l'état d'avancement des discussions sera réalisée afin d'en donner visibilité aux salariés.

Sur le fond, les fédérations syndicales et les groupements d'employeurs respecteront les règles de confidentialité prévues par l'accord Dialogue social de branche (DSB).

Par décision conjointe unanime prise en séance de CPPNI, les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives pourront, conformément à l'accord DSB, engager des actions de communication communes destinées à valoriser les travaux de la branche ayant abouti à la signature unanime d'accords collectifs.

Article 6 | Révision

L'accord pourra être révisé à tout moment conformément aux dispositions du code du travail.

Article 7 | Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des IEG.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 8 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Premiers éléments de calendrier

