



## APRÈS UNE ANNÉE 2018 « TRANQUILLE », EN 2019, LA BRANCHE VEUT... TOUT, TOUT DE SUITE !

E  
D  
I  
T  
O

Dans notre dernière édition, nous regrettons le train de sénateur pris par la Branche en 2018. En effet, peu de sujets étaient portés sur la table des négociations alors que déjà, nombre de chantiers auraient pu être ouverts.

Avec les bonnes résolutions qui accompagnent généralement une nouvelle année, nos employeurs ont décidé d'accélérer le mouvement... et cette fois, c'est le rythme d'un sprinter qui est adopté. Chantiers tous azimuts, calendriers tendus, bref, l'actualité sociale de la Branche s'emballe.



L'année 2019 s'annonce donc dense, avec des dossiers importants et structurants pour l'avenir, qui vont grandement mobiliser les partenaires sociaux.

Dans un contexte de réduction générale et drastique des moyens dévolus aux organisations syndicales par l'ensemble des entreprises de la Branche, **il faudra bien évidemment prioriser tous ces chantiers.**

La CFE Énergies et l'UNSA Énergie restent forces de proposition et d'innovation pour négocier de nouvelles garanties collectives, pour continuer à moderniser le Statut du Personnel.

Un seul objectif : garantir un droit social de haut niveau au bénéfice de tous les salariés et retraités de la branche des IEG !

“

**N'en jetez plus !**

”

### Au programme de cette année :

- le dossier classification - rémunération devenu la Grande Cause Nationale 2019 - 2020 dans les IEG,
- la préparation à la réforme des retraites et à sa transposition dans les IEG,
- la mise en place de l'OPCO2i, ... (késako... on vous en parle plus loin),
- la négociation d'un nouvel accord Formation,
- la négociation d'un nouvel accord Égalité Professionnelle,
- les premières concertations sur les dossiers « Mobilité - employabilité »,
- le suivi de la mise en place des moyens bénévoles destinés aux activités sociales,
- le suivi de la mise en place des droits familiaux,
- les excédents CAMIEG, le pouvoir d'achat, les mesures salariales...

NEWSLETTER



## SOMMAIRE

CLASSIFICATION - RÉMUNÉRATION .....	2
RETRAITES.....	3
DROITS FAMILIAUX.....	4
POUVOIR D'ACHAT ET COTISATIONS CAMIEG.....	5
MISE EN PLACE DE L'OPCO2I.....	6
EMPLOI MOBILITÉ FORMATION.....	6
FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES.....	7

## CLASSIFICATION – RÉMUNÉRATION

## ⇒ C'est quoi ?

Comme nous le disons dans l'Édito, c'est la nouvelle priorité de la Branche. Étudier notre système de classification - rémunération de Branche (GF-NR) qui date de 1982, ses atouts, ses limites, ses possibilités d'évolution...

Y a-t-il d'autres systèmes possibles ?



Dès fin 2017, RTE lançait les hostilités avec son « gel des GF », un premier pas vite emboîté par EDF SA qui, sans employer la même méthode et les mêmes termes, remettait en cause l'attribution de GF dans sa note d'application salariale de 2018.

Les OS ont donc rappelé que modifier le système de classification était une prérogative de la Branche.

Les employeurs conduisent donc une concertation de Branche sur la classification/rémunération en vue d'ouvrir « peut-être » une négociation en 2020.

## ⇒ Où en sommes-nous ?

Un premier séminaire s'est tenu fin 2018. Le dialogue devrait reprendre sur les chapeaux de roues en 2019 avec pas moins de 2 séminaires et 3 réunions inter-syndicales en cours de programmation.

Une inter-syndicale à programmer en mars et un nouveau séminaire fixé au 18 avril sur le « bilan de notre système actuel ».

**Les suites** : d'autres réunions et séminaires d'ici la rentrée de septembre et si tout va bien une ouverture des négociations en 2020.





## RETRAITES

### ⇒ C'est quoi ?

La réforme annoncée par le Président de la République se dessine peu à peu. La transition entre anciens systèmes et nouveau système universel (SUR) se ferait au 1<sup>er</sup> janvier 2025. On parle d'un système de retraite à points, d'une révision de la réversion, d'un maintien des droits déjà acquis pour l'ensemble des cotisants (salariés du privé, salariés des régimes spéciaux, indépendants, ...), de cotisations sur les primes pour tous et encore très récemment de maintenir certaines anticipations de départ liées aux services actifs dans les régimes spéciaux.

Bref, quelques pistes qui semblent de plus en plus probables et encore beaucoup de questions.

Sur la réversion par exemple, on marche sur des œufs ; les salariés et couples de salariés dans leur deuxième moitié de carrière ont, pour la plupart, construit leur parcours professionnels et/ou familiaux en tenant compte de règles de réversion actuelles, une fin de la réversion provoquerait, à coup sûr, des déséquilibres financiers majeurs pour certains conjoints survivants ... Il faut donc y regarder à deux fois.



### ⇒ Où en sommes-nous ?

Coté IEG, on réfléchit sur les spécificités de notre régime (niveaux des pensions, anticipations de départ, réversion...) et sur leur devenir après la mise en place d'un Système Universel de Retraite (SUR).

On imagine les transitions possibles entre notre régime spécial et le futur SUR pour tous les salariés qu'ils aient 2 ans ou 40 ans d'ancienneté dans nos industries. Quels systèmes de retraites complémentaires sont possibles pour compléter le SUR et ainsi assurer à tous salariés des IEG un haut niveau de protection sociale retraite ? Toutes ces questions sont à aborder sans tabou et avec clairvoyance...

La CFE Énergies et l'UNSA Énergie continuent de défendre nos spécificités et alertent le Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites et les employeurs de la Branche qu'elles combattront toute réforme si elle n'est pas socialement acceptable pour les salariés des IEG.

**Les suites** : les échanges avec les employeurs se poursuivent sans pouvoir aller au-delà du stade des réflexions tant que les décisions finales du Gouvernement ne sont pas connues dans le détail.



## DROITS FAMILIAUX

### ⇒ C'est quoi ?

La mise en place de l'Accord des nouveaux droits familiaux



### ⇒ Où en sommes-nous ?

Après la signature de l'Accord sur l'évolution des droits familiaux en décembre 2017, l'année 2018 a été consacrée au déploiement des mesures qui sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### Forfait familial ou sursalaire ?

Depuis janvier 2019 vous bénéficiez maintenant :

- soit du nouveau système du forfait familial (500 € par an et par enfant),
- soit des mesures transitoires de 10 années en gardant l'ancien système du sursalaire.

#### Congé parent ou CESU préfinancé ?

Depuis début 2019, si vous êtes (femme ou homme) parent d'au moins un enfant de moins de 12 ans, vous avez le choix entre les 4 jours de « congés parents » ou le CESU préfinancé (80 % entreprise - 20 % salarié). Ce choix sera modifiable chaque année pour l'année suivante.

Lors de la Commission Paritaire de Branche du 12 février dernier et après un premier bilan de l'application de l'accord droits familiaux, la CFE Énergies a précisé aux employeurs que des ajustements de l'accord seraient nécessaires pour traiter des conditions d'éligibilité au statut de « famille monoparentale » mais aussi aux dispositions applicables aux salariés parents d'enfants handicapés de plus de 20 ans.

**Les suites :** réunion du Groupe de Travail Paritaire sur les textes Droits Familiaux le 11 mars et du Comité de suivi le 21 mai 2019.



## POUVOIR D'ACHAT...

### et COTISATIONS CAMIEG

#### ⇒ C'est quoi ?

Après la compensation de la hausse de la CSG obtenue fin 2017, il convient d'aller au-delà en obtenant de la tutelle et de nos employeurs des moyens pour redonner du pouvoir d'achat aux salariés des IEG.

Conformément aux promesses électorales du Président de la République, ces marges de manœuvre doivent permettre un gain de pouvoir d'achat pour les salariés des IEG à la hauteur de ceux accordés aux autres salariés français.



C'est aussi la négociation annuelle sur les salaires dans les IEG.

#### ⇒ Où en sommes-nous ?

##### Mais où trouver des marges de manœuvre ?

Peut-être dans une baisse de nos cotisations de notre complémentaire santé !

Rappelons que les salariés des IEG cotisent aujourd'hui pour leurs droits complémentaires santé, plus de 2,1 % (0,72 % pour eux-mêmes + 1,39 % de solidarité pour les inactifs). Les deux régimes actifs et retraités sont structurellement en excédent. Il est temps d'arrêter de surcotiser au seul bénéfice de l'État qui s'est servi de nos excédents pour éponger ses dettes sociales.

Au vu des excédents toujours plus importants, la CFE Énergies et l'UNSA Énergie défendent des réductions importantes de cotisations. C'est le message que nous avons transmis à la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) à l'été 2018.

Nous avons renouvelé nos demandes lors de la rencontre à la DSS en présence de l'ensemble des partenaires sociaux de la Branche qui s'est tenue le 28 novembre dernier.

**Les suites** : nous attendons toujours la réponse de la DSS et de la tutelle sur nos demandes de baisse de cotisations **au bénéfice des salariés et des retraités** de la branche des IEG. La DSS a promis aux partenaires sociaux de la Branche un retour début janvier 2019... à suivre.

Nous ne vous ferons pas l'affront de vous rappeler qu'une nouvelle fois la négociation salariale à la Branche s'est soldée par un échec avec une revalorisation de nos salaires limitée à 0,3 %.

Les employeurs entérinent ainsi une baisse de pouvoir d'achat de notre grille de salaires de près de 6 % sur les dix dernières années.



Et cela, la Cour des Comptes ne l'a pas dit !







## FINANCEMENT

## DES ACTIVITÉS SOCIALES

## ⇒ C'est quoi ?

**L'avenir des activités sociales de proximité.**

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018 s'applique l'accord sur les moyens bénévoles mis à disposition des activités sociales des IEG.

Il concerne l'ensemble des moyens complémentaires (et bénévoles) mis à dispositions par les entreprises pour le fonctionnement des activités sociales de proximité (CMCAS et SLVies). Ces moyens s'ajoutent au financement des activités sociales (ex. : 1 %) versé par les entreprises à la CCAS.



## ⇒ Où en sommes-nous ?

**Les employeurs ont le plus grand mal à faire appliquer l'accord qu'ils ont eux-mêmes signé.**

À fin janvier 2019, seulement 45 CMCAS sur 67 ont remonté les données (noms des administrateurs, noms des commissionnaires et correspondants de proximité par CMCAS) comme prévu par l'Accord. Les CMCAS d'Ile-de-France sont particulièrement récalcitrantes à cette remontée d'informations.

Les employeurs leur ont proposé des délais supplémentaires (fin février et mi-mars pour les correspondants de proximité). En cas de non-retour, les détachements ne seraient plus acceptés.

La CFE Énergies, soutenue par l'UNSA, a pris ses responsabilités en signant cet accord qui pérennise les mesures bénévoles octroyées par les employeurs. Elle considère que cet accord crée les conditions d'une sauvegarde et d'une optimisation du fonctionnement des CMCAS.

**Il ne faudrait pas que la résistance de certains mettent en péril l'avenir même de nos activités sociales de proximité...**

**Les suites** : à la prochaine réunion du comité de suivi de l'accord sur les moyens bénévoles.

Pour en savoir plus, contactez votre Délégué(e) Syndical(e)

