

CPPNI BRANCHE IEG

SÉANCE DU 16 JUIN 2023

ORDRE DU JOUR :

1. Réforme des retraites : point d'actualité
2. Mise en œuvre de l'accord du 6 octobre 2022 : point de rendez-vous mi-année

En ouverture de séance, notre délégation a lu la déclaration suivante : [Cliquez ICI](#) ou



1. RÉFORME DES RETRAITES : POINT D'ACTUALITÉ

Les employeurs nous affirment avoir sensibilisé le gouvernement sur les situations de salariées mères de deux enfants. Pour le financement du régime aucune information ne semble avoir fuité et pour la continuité d'affiliation, il serait possible que cela fasse l'objet d'une lettre/circulaire ministérielle d'information permettant de garantir les droits entre septembre 2023 et janvier 2024, la Loi de Financement Sécurité Sociale 2024 devant venir donner des précisions...

Pas grand-chose de nouveau lors de cette CPPNI, et des incertitudes qui subsistent.

De nombreuses interrogations

Le projet de loi fait référence à la nécessité de décrets permettant l'application de la loi en tenant compte des spécificités des IEG. Ces décrets à venir suscitent de nombreuses interrogations dont :

- La date de montée en charge de :
 - L'application de la mesure d'âge
 - De la durée de cotisation
- La notion de continuité d'affiliation
- La possibilité de rétractation pour les demandes de départ à la retraite faites avant la réforme
- La prise en compte des départs anticipés concernant les parents de 2 enfants qui à la suite de la précédente réforme et sous conditions peuvent bénéficier de ces mesures au-delà du 1^{er} janvier 2025. Ce sont les oubliés du gouvernement quand il affirmait en janvier dernier la mise en place de la réforme dans les IEG dès lors que la précédente réforme serait absorbée..
- Le financement du régime particulier des IEG
- Les modifications du dispositif carrière longue

L'adaptation de plusieurs textes statutaires afin que les nouveaux embauchés puissent bénéficier des droits hors assurance vieillesse du statut des IEG.

Des revendications claires

FO Énergie porte depuis le début des échanges des revendications claires :

- Début de montée en charge de :
 - L'application de la mesure d'âge à partir du 1^{er} janvier 2028
 - La durée de cotisation à partir du 1^{er} janvier 2028
- La garantie du régime particulier de retraite des IEG à tous les salariés embauchés avant le 1^{er} septembre 2023, quelles que soient les périodes de suspension ou de transfert du contrat de travail qu'ils pourraient connaître tout au long de leur carrière.
- La validation des employeurs sur les demandes d'annulation des demandes de départ à la retraite faites avant la réforme, les paramètres n'étant plus les mêmes concernant non seulement les dispositions de notre régime spécial vieillesse mais également celles du régime général pour nos polypensionnés.
- Des garanties pérennes concernant le financement de notre régime spécial. Le Projet de Loi de Financement 2024 devrait établir les règles, mais nous refusons que son financement soit rediscuté et remis en question chaque année.
- L'embauche avant le 1^{er} septembre 2023 des alternants ayant fini leurs études cette année afin qu'ils bénéficient du régime spécial vieillesse.

Une prise en compte des pénibilités nouvelles tant sur l'anticipation du départ en retraite que sur la majoration financière des pensions.

Presque pas de réponses

L'accord de méthode sur la mise en œuvre de la réforme des retraites a permis d'identifier l'ensemble des thématiques à aborder dans le cadre des décrets à venir ainsi que les travaux à mener pour l'adaptation des textes pour les salariés embauchés après le 1^{er} septembre.

Les employeurs ont convenu que la possibilité d'annulation des demandes de départ en retraite était un sujet et des propositions doivent être faites probablement visant la mise en œuvre d'un droit de rétractation ou de dispense d'activité rémunérée.

Sur les embauches des alternants finissant leurs études en 2023 et devant être embauchés, quelques employeurs mettent en place les mesures nécessaires afin qu'ils soient embauchés avant le 1^{er} septembre 2023, d'autres sont réticents à étudier les pistes possibles se conformant uniquement à leur engagement à ne pas retarder les embauches autres au-delà du 1^{er} septembre prochain. Les représentants FO Énergie en entreprise œuvrent afin que toutes les possibilités soient étudiées. **FO Énergie a indiqué aux employeurs et aux pouvoirs publics que les personnels des IEG n'accepteraient pas que l'application de la loi sur les retraites soit davantage brutale que pour les salariés du secteur public. Ces décrets d'application doivent donc en tenir compte.**

Attention : Depuis la CPPNI du 16 juin, une VO du décret a été établie, elle est en cours d'analyse. En première lecture, rien n'est fait pour rassurer l'ensemble des agents des IEG actuels et à venir...

2. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DU 6 OCTOBRE 2022 : POINT DE RENDEZ-VOUS À MI-ANNÉE

Lors des négociations de l'accord du 6 octobre 2022 portant sur les mesures salariales 2023, il avait été convenu une clause de revoyure afin de faire un point sur le niveau d'inflation à mi-année 2023.

Malgré une inflation supérieure à 5 % en mai, un pic prévu en juin, et une prévision de 4,9 % fin 2023, les employeurs n'ont eu de cesse de nous expliquer que, d'une part, la prévision d'inflation en 2024 se situe à 1,9 % et que, d'autre part, un benchmark réalisé par le cabinet SECAFI fait ressortir que les augmentations salariales dans d'autres branches se situent aux alentours de 5 % alors qu'au sein des différentes entreprises de la branche des IEG, elles sont entre 10 % et 13 % (SNB 2022&2023+ Mesures de grille + Échelon + Mesure de NR pour tous + AIC 2022 & 2023).

Les employeurs semblent retomber dans leurs travers : changer de référentiel et interpréter les chiffres/données pour indiquer qu'ils sont très généreux et que les augmentations salariales réalisées en 2023 sont d'un excellent niveau...

FO Énergie estime que cette approche n'est pas acceptable.

Avant tout, parler d'inflation est une chose, nous préférons être attentifs à l'explosion des prix à la consommation qui sur certains produits dont l'alimentaire est aux alentours de 15 %.

Ensuite, il faut tout de même préciser que tous les personnels des IEG n'ont pas bénéficié de l'ensemble de ces mesures.

Enfin, il faut bien tenir compte que depuis ces dernières années, l'augmentation du SNB était bien inférieure à l'inflation, et que par ce fait le pouvoir d'achat des personnels a linéairement diminué.

De plus, nous sommes plus que circonspects en même temps que les employeurs annoncent un pic d'inflation en juin, la seule notion retenue est la prévision d'un retour à la normale (1,9 %) de l'inflation en 2024...

Les employeurs comme seule réponse aux revendications et demandes des représentants des personnels ont indiqué que le débat n'était pas conclusif et que les travaux en cours portaient sur le SNB 2024 dans le cadre des négociations à venir et qu'à ce moment-là ils regarderont selon l'inflation du second semestre 2023, si reliquat 2023 il y aura...

En résumé : à ce jour, les augmentations 2023 sont largement suffisantes pour faire face à l'inflation...

Un autre point abordé lors de ce point à mi-année portait sur le niveau d'embauche des salariés Bac + 2. Sur ce sujet également, « tout va bien » les niveaux d'embauche sont dans le haut du benchmark...

FO Énergie s'est étonnée que malgré les problématiques de recrutement rencontrées par certaines entreprises des IEG pour faire face aux énormes enjeux à venir, les employeurs de la Branche s'obstinent dans une politique salariale qui n'est clairement pas au niveau de ces enjeux...

FO Énergie a indiqué aux employeurs que leur posture était inacceptable et était à mille lieues des échanges lors des négociations de l'accord du 6 octobre 2022. Nous sommes bien loin des engagements pris lors de ces négociations et surtout bien loin d'une prise en compte réelle de la perte de pouvoir d'achat à laquelle doivent faire face les personnels des IEG.

Prochaine CPPNI

Le 18 juillet 2023