

SÉANCE DU 12 MARS 2024**ORDRE DU JOUR :**

- Point info réforme des retraites
- Négociation de l'accord d'expérimentation relatif à l'amélioration de l'efficacité de la filière commission secondaire du personnel de la branche des industries électriques et gazières (commissions secondaires & Commission supérieure Nationale du Personnel) dans ses prérogatives disciplinaires
- Accord Spécificité des Métiers (SDM) – réexamen triennal du classement des emplois

En ouverture de séance, notre délégation a lu la déclaration suivante :

[Cliquez ICI](#) ou

**Point info réforme des retraites****► Décret sur le maintien d'affiliation**

Les pouvoirs publics n'ont toujours pas statué et ce décret est toujours en attente.

À ce jour, personne ne peut se targuer de connaître les impacts de ce décret pour les personnels des IEG.

Lors de la CPPNI, les employeurs ont néanmoins réaffirmé qu'il est de leur responsabilité d'affilier ou non ses salariés au régime spécial vieillesse.

À date, dans l'attente de la parution du décret, ils nous ont assuré qu'actuellement les agents retrouvent leur affiliation au régime spécial vieillesse à leur retour.

Nous pourrions affirmer aux salariés désireux de bénéficier d'absences pour lesquelles les cotisations vieillesse sont suspendues de partir l'esprit tranquille, mais nous ne le ferons pas. Nous ne pouvons présager la rétroactivité ou non des dispositions établies par le futur décret..

En bref, l'employeur peut, à ce jour, s'engager de ne pas rompre définitivement l'affiliation de ses salariés, mais pourrait revenir sur sa décision sous sommation du législateur!

FO Énergie espère que le temps pris par les pouvoirs publics à publier ce décret permettra la prise en compte de nos revendications sur ce sujet!

➤ **Retraite progressive**

Sur ce sujet, les entreprises renvoient à la Branche quand la Branche affirme que c'est un sujet d'entreprise...

Lors de la réforme des retraites, l'ouverture du droit à la retraite progressive aux régimes spéciaux a été valorisée par le gouvernement comme une avancée considérable pour les agents des IEG.

Cela est tout compte fait de la poudre aux yeux, car ce dispositif représente son plein intérêt uniquement aux agents ne bénéficiant pas de mesures d'anticipation.

D'autre part, afin de bénéficier de la retraite progressive, le salarié doit répondre à **3 conditions cumulatives** :

- avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite du régime général selon sa génération, diminué de deux ans.
- avoir validé au moins 150 trimestres tous régimes de retraite confondus
- exercer une activité à temps partiel entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet applicable.

Actuellement les salariés des IEG remplissant cette condition ne peuvent donc pas bénéficier de ce droit sur deux années pleines.

Un salarié du régime général né en 1966 a une date de départ à la retraite à 63 ans et 6 mois et peut donc prétendre au dispositif retraite progressive à 61 ans et 6 mois.

Un salarié, ayant effectué sa carrière dans les IEG, de même génération, a une date d'ouverture des droits dans les IEG (sans mesures d'anticipation) à 63 ans.

Celui-ci ne peut donc prétendre au dispositif retraite progressive qu'à 61 ans et 6 mois au lieu de 61 ans.

La période pour laquelle le salarié des IEG peut bénéficier du dispositif est de 18 mois au lieu de 24 mois.

La retraite progressive sur deux années pleines ne sera accessible qu'à la génération 1970 ayant atteint 62 ans soit en 2032. Entre 2024 et 2032, aucun salarié des IEG ne peut bénéficier des deux années pleines promues par le dispositif.

Il est indispensable que le sujet de la retraite progressive soit traité au niveau de la Branche afin de permettre **à tous les salariés de toutes les entreprises des IEG** d'être informés sur ce dispositif.

Négociation de l'accord d'expérimentation relatif à l'amélioration de l'efficience de la filière commission secondaire du personnel de la branche des industries électriques et gazières (commissions secondaires & Commission supérieure Nationale du Personnel) dans ses prérogatives disciplinaires

La volonté de garantir les droits et l'accès aux recours internes dans un délai raisonnable pour les agents concernés par une procédure de discipline a engendré une réflexion. Un projet d'expérimentation de modification de la Pers 846 a été proposé ce jour et est mis à la signature pour le 4 avril prochain.

Celui-ci propose 4 changements majeurs :

- L'assouplissement de la condition de Groupe Fonctionnel (GF) jusqu'à moins 3 GF au sein du collège pour siéger en CSP ou CSNP de discipline.

Aujourd'hui ne siègent que les membres ayant un GF égal ou supérieur à celui de l'agent appelé à comparaître.

Notre délégation a permis le maintien des suppléants spéciaux selon les besoins de l'instance.

- Suppression de la condition obligatoire d'appartenance du rapporteur à la CSP/CSNP :

À la suite de notre rappel de la jurisprudence, le principe d'impartialité a été inscrit : le rapporteur, désigné par le Président, ne prendra pas part aux votes ni aux délibérés pour une instruction impartiale.

Nous avons tenu à inscrire que le rapporteur soit respectueux tant du fond que de la forme des dossiers conformément aux textes.

- Renforcement des droits du salarié par la mise à disposition du dossier sous forme numérique :

Nous avons fait inscrire que l'agent, même s'il n'en fait pas la demande, puisse réceptionner son dossier par le RH de son entité pour garantir le droit d'opposabilité.

- Révision du dispositif de recours pour réduire les délais d'instruction :

L'agent n'aura plus que 15 jours et non plus 1 mois pour exercer son recours

- Avertissement et blâme
 - Avec saisine CSP : recours auprès de la CSP ou CSNP et non plus les 2
 - Sans saisine CSP : recours que devant la CSP uniquement.
- Mise à pied et rétrogradation : recours auprès de la CSP ou de la CSNP et non plus les 2
- Mise à la retraite d'office : possibilité de saisir directement la CSNP après réception de la sanction.

FO a fait notifier un volet « ambition » afin de s'assurer d'une égalité de traitement entre les dossiers en attente d'instruction et ceux qui bénéficieraient de cet accord s'il est signé.

Accord Spécificité des Métiers (SDM) – réexamen triennal du classement des emplois

Dans le cadre de l'accord SDM, les entreprises, tous les 3 ans, se doivent de réexaminer les emplois aux facteurs de risque afin de s'assurer que ce classement est toujours d'actualité et évaluer également les postes créés.

Les conclusions des concertations en entreprise sont présentées en CPPNI, puis en CSNP et enfin à la CNIEG. Ces étapes doivent être clôturées sur une période d'un trimestre !

Il s'avère que ces concertations en entreprise ne sont qu'une réunion d'information descendante sans aucun document de travail permettant aux représentants des salariés de vérifier les données qui leur sont soumises.

Le sujet ne doit pas être présenté à la va-vite et nous avons exigé que le calendrier soit étendu.

Nous avons réitéré notre demande de remise à plat des dispositifs existants afin de prendre en compte les pénibilités oubliées dans l'accord précédent et permettre aux salariés quelle que soit leur date d'entrée dans les IEG de bénéficier de mesures réparatrices en fin de carrière.

Nous exigeons des employeurs une ouverture de négociation afin de prendre en compte, entre autres : les déplacements professionnels, posture sédentaire, usage intensif d'ordinateurs, stress, violences internes et externes aux entreprises, les contraintes liées au handicap.

Prochaine CPPNI

Le 26 mars 2024