



# ACTUALITÉS SOCIALES

*G. LEFRANC, E. RIBARDIÈRE LE MAY,  
M. LE NAGARD*



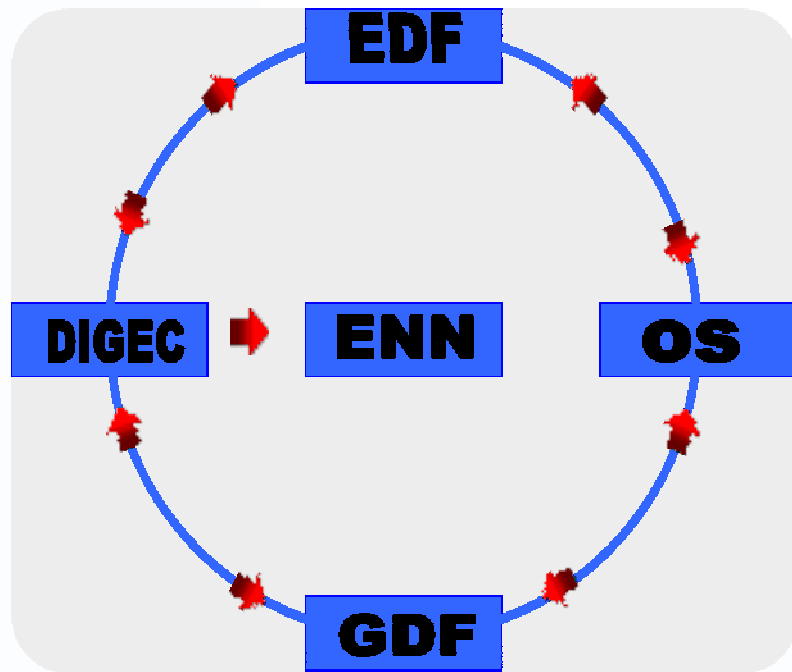
# 1. LES RELATIONS SOCIALES DANS LES IEG L'ÉVOLUTION VERS UN MONDE DE DROIT COMMUN



# **BIG BANG : (astronomie) explosion ayant marqué la naissance de l'univers**



# EN ROUTE VERS LE BING BANG ?





## LES SOUS JACENTS DU BING BANG

- **L'apparition de nouveaux acteurs dans les métiers de l'énergie en concurrence avec les opérateurs historiques, ces acteurs bénéficiant de l'écoute du pouvoir politique.**
- **L'affrontement de cultures d'entreprise éloignées ( GDF/SUEZ)**
- **La séparation juridique imposée aux grands opérateurs qui conduit à l'apparition de nouvelles IEG**
- **La diversité croissante des activités avec l'opposition régulé/non régulé**
- **La capitalisation boursière de certaines entreprises , le poids des actionnaires, les normes comptables internationales**



- **La filialisation des activités et la croissance externe qui conduisent certaines entreprises à raisonner groupe plutôt que branche**
- **La création de société de gestion des cadres dirigeants chez les grands opérateurs**
- **La recherche de nouvelles compétences introuvables dans les IEG → le statut n'est pas très « vendeur » et son application est onéreuse**
- **Un sentiment d'injustice sociale croissant dans un environnement économique difficile, relayé par le monde politique**



## LES SIGNES AVANT COUREURS

- Réforme inspection du travail dans les IEG (2005)
- Séparation actifs/inactifs CAMIEG (2004)
- Réformes successives du régime de retraite
- Mise en place d'IRP de droit commun (2008)
- Remise en cause du régime d'auto assurance chômage(2009)
- Accord avancement au choix en % masse salariale (2010)
- Demande de réforme des activités sociales : évolution vers le droit commun(2010)
- Plan d'austérité Fillion (2011)



## LES PROCHAINS PAS

- **Évolution souhaitée des groupes EDF et GDF SUEZ vers une convention collective de branche.**
- **Évolution souhaitée des groupes EDF et GDF SUEZ vers une politique de rémunération de groupe (avec minima fixés au niveau de la branche) : préalable un système de classification rémunération de branche**
- **La mise en place de rémunérations complémentaires de groupe (mutuelle santé, retraite complémentaire, etc.....)**
- **Création d'une association inter entreprises de médecine de contrôle**
- **Contribution aux activités sociales basée sur une clé masse salariale**



## LES FREINS

- **Le poids des Organisations Syndicales**
- **Un sentiment très fort des agents d'appartenir toujours à une entreprise unique (voir accord mobilité)**
- **Des inactifs toujours présents dans le dialogue social**
- **Des dispositifs de branche mutualisés (Activités sociales, C52, Médecine de contrôle) à rebâtir et dont il faut répartir le financement**
- **Des impacts directs sur le coût de l'énergie et sur le consommateur/électeur (prime sur la valeur ajoutée)**



# FOCUS SUR LES ACTIVITÉS SOCIALES LES MOYENS BÉNÉVOLES

- Des moyens accordés aux CMCAS au fil du temps par les entreprises en complément de leur contribution 1% avec l'aval des pouvoirs publics
- Un coût financier largement supporté par ERDF et EDF SA qui souhaitent une juste répartition des charges
- Une tutelle qui ne contrôle plus la situation et des entreprises qui ne souhaitent pas le faire.
- Des problématiques liées à la mise à disposition des moyens en personnel (tarif agent, évolution des rémunérations, IFC etc.)



## LES MOYENS BÉNÉVOLES

- Une volonté des employeurs de transformer la CCAS en employeur de plein exercice gérant ses propres moyens et son compte de résultat
- Transformer l'octroi de moyens bénévoles en contribution monétaire annuelle
- Un chantier difficile pour les ELD qui n'ont pas été associées depuis l'origine aux négociations EDF/CCAS sur le niveau de ces moyens
- Un coût qu'il faudra cependant partager: actuellement accord UNELEG/ELE/SPEGNN sur un montant de 154 €/agent actif/an



## LE 1% CCAS

- Une base réglementaire de calcul de la contribution datant du monopole complètement obsolète dans une économie de marché et dans une séparation juridique des activités
- Une contribution des entreprises « hors norme » par rapport au droit commun, qui est un véritable repoussoir à l'extension du statut à l'ensemble des opérateurs
- Une absence de gouvernance et une tutelle qui ne contrôle plus la situation depuis 2005
- Des contributions des entreprises qui ont divergé avec l'évolution des prix des énergies et de nombreuses interprétations des textes

## 1% CCAS ... QUELQUES CHIFFRES DE LA COUR DES COMPTES

	Contribution Année 2000 M€	Contribution Année 2009 M€	Masse %salariale 2005 M€	Coût moyen / An /Agent actif
<b>Groupe EDF</b>	<b>274</b>	<b>306</b>	<b>5,9 %</b>	<b>2 600 €</b>
<b>Groupe GDF SUEZ</b>	<b>88</b>	<b>154</b>	<b>14 %</b>	<b>4 600 €</b>
<b>ENN</b>	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>	<b>3 %</b>	<b>1 400 €</b>

**71 ENN sur 131** apparaissaient comme non contributrices au 1% CCAS

**En droit commun, la cotisation minimale est égale à 0,8% de la MS**



## LE 1% CCAS , LA FEUILLE DE ROUTE DU MINISTRE

- **Évolution vers un mécanisme de droit commun**
- **Cotisation basée sur une clé masse salariale**
- **Révision des modalités de collecte**
- **Proposer une gouvernance**
- **Une négociation difficile entre employeurs en 2012**



## FOCUS SUR LES MESURES FILLON

- **Des remarques sur les différentes assiettes et les taux de cotisation portées dans un rapport de la cour des comptes en 2010**
- **Des mesures annoncées le qui ont surpris l'ensemble des opérateurs**
- **Une déclinaison par décret pour une mise en application au 01/01/2012**
- **Un impact financier significatif, non négociable**
- **Qui sera peut-être atténué par les excédents CAMIEG**

	PRESTATIONS	COTISATIONS PATRONALES	
SECURITE SOCIALE	frais de santé maladie et invalidité	base (régime général) : <b>10,1 %</b>	assiette réduite : article 23 statut
		complémentaire (CAMIEG) : 1,8 %	assiette rémunérations principales
	maintien de salaire (maladie et AT-MP)	auto-assurance	-
		cotisation RS CNIIEG	assiette rémunérations principales
	pensions d'invalidité CNIIEG	actifs : auto-assurance	-
		retraités : cotisation RS CNIIEG	assiette rémunérations principales
	indemnité de secours immédiat		
	frais de santé AT-MP	régime général : <b>0,3 %</b>	assiette réduite : article 23 statut
	rentes AT-MP (CNIIEG)	cotisation RS CNIIEG	assiette rémunérations principales
	pensions de retraite	adossement base et complémentaire (taux droit commun)	assiette complète : L 242-1 CSS
		droits spécifiques passés régulés : CTA	-
		droits spécifiques passés non régulés : facture	-
droits spécifiques futurs : cotisation RS CNIIEG		assiette rémunérations principales	
allocations familiales (CNAF)	cotisation famille <b>5,2 %</b>	assiette réduite : article 23 statut	
aides à l'autonomie (CNSA --> conseils généraux)	cotisation solidarité autonomie <b>0,3 %</b>	assiette réduite : article 23 statut	



- **Un rendement de la mesure estimé à 210 M€ par le Gouvernement soit 1500€/an/agent**
- **Des situations contrastées d'une entreprise à l'autre**
- **Une progression des cotisations sociales équivalente à une augmentation des rémunérations principales de 1,5 % à 5% selon l'entreprise**
- **Qui s'ajoutera aux mesures salariales 2012**

## EN CONCLUSION

**Nous évoluerons progressivement vers une politique sociale d'entreprise et une plus grande liberté d'action  
Cette évolution est inéluctable et est une alternative à la mise en place d'un double statut du personnel dans les IEG.**

- **Nos entreprises souhaitent-elles cette évolution ?**
- **Nos entreprises peuvent-elles assumer cette évolution ?**
- **Quels sont les moyens à mettre en œuvre pour accompagner les ELD cette évolution ?**



## **2. LES MESURES SALARIALES, LA RÉMUNÉRATION ET SES ACCESSOIRES : L'IMPACT DU CONTEXTE SOCIAL**



## MESURES SALARIALES 2011-2012 LES CHIFFRES CLÉS

	MESURES SALARIALES 2011	MESURES SALARIALES 2012 PREVISIONNEL
<b>SNB</b>	1,1 %	1,5 %
<b>PLANCHER AC</b>	0,7 %	0,7 %
<b>ANCIENNETÉ</b>	0,6 %	0,6 %
<b>RETOUCHE DE GRILLE</b>	-	0,3 %
<b>RATTRAPAGE INFLATION</b>	Environ 0,4% au 1 <sup>er</sup> 2011 ou au 1 <sup>er</sup> janvier 2012	
<b>TOTAL</b>	2,4 %	3,5 %
	<i>Sans rattrapage</i>	<i>Y inclus hypothèse de 0,4% de rattrapage 2011</i>

***Pour connaître le poids des mesures salariales en entreprise, il faut ajouter à ces chiffres les mesures propres à chaque entreprise qui s'y ajoutent (taux AC supérieur et/ou taux promotion).***



# LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS

Source : loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 et circulaire d'application

**CONSTAT : EDF SA est exclue du dispositif dès lors que :**

- **Son capital est majoritairement détenu par l'Etat**
- **Elle perçoit des subventions d'exploitation**
- **Elle est en situation de monopole**
- **Elle est soumise à des prix réglementés**



## QUID DES ELD : SONT-ELLES CONCERNÉES PAR LA PPP ?

Pour les ELD :

- ayant la forme d'une société commerciale
- + de 50 salariés,
- dont le capital est majoritairement détenu par des collectivités locales ou des syndicats de communes

Il peut être soutenu que ce sont des ENTREPRISES PUBLIQUES au sens de la circulaire et du droit communautaire, plus large que la loi et qu'elles seraient, à ce titre, exclues du dispositif PPP. C'est donc une question d'interprétation...



**Les ELD assimilables à des ENTREPRISES PUBLIQUES ne seraient toutefois exclues de la PPP qu'à la triple condition de :**

- **Percevoir des subventions d'exploitation**
- **Etre en situation de monopole**
- **Etre soumise à des prix réglementés**

## Pour les ELD ayant

- une forme une **forme de société coopérative d'intérêt collectif agricole d'électricité - S.A à Capital Variable**
- plus de 50 SALARIES

### ➤ **Ni la circulaire, ni la loi n'évoquent ce cas.**

- Toutefois, une SICAE ne semble pas une société commerciale concernée par le dispositif PPP puisqu'elle n'est pas une société commerciale stricto sensu versant des dividendes.
- Une SICAE ne distribue pas, quelle que soit sa forme, de dividende, mais seulement, le cas échéant, un intérêt statutaire aux parts dont le taux est déterminé par les statuts et plafonné par la Loi du 10.09.47



### **3. L'ÉVOLUTION DES DISPOSITIFS MOBILITÉ, SERVICES ACTIFS, RETRAITE**

## LA MOBILITÉ

- **Contexte** : un sentiment très fort des agents d'appartenir toujours à une entreprise unique, évolutions structurelles des entreprises (filialisation, séparations juridiques, etc....) depuis la loi 2000-108
- **Objectif** : adaptation des dispositifs au regard des évolutions pour organiser la mobilité entre les entreprises de la branche
- **3 grands axes** : les mouvements au sein de la branche, les transferts de droits des salariés entre entreprises, le devenir des textes existants
- **3 dispositifs** : la publication de poste, la mutation d'office, la convention tripartite
- **Les annexes** : modèles de courriers, de soldes, etc...



# LA RÉFORME DES SERVICES ACTIFS

**Embauchés au 31.12.08**

Anticipation de départ/ Bonification de service  
Taux ancienne méthode(AM)/ Mesures de raccordement

**Embauchés entre le 01.01.09 et le 16.04.10** Anticipation de départ / CEJR  
Taux AM/ Mesures de raccordement

2009

**Embauchés après le 17.04.10**

SA 2010/2011 Ancienne méthode /Anticipation de départ / CEJR  
Au 1<sup>er</sup> juin 2012 : Application de la nouvelle méthode /  
Anticipation de départ / CEJR

2020

Avr.2010

2011

**MESURES DE  
RACCORDEMENTS**

2009

01.07.08  
Mise en place  
de la  
Réforme

12.02.10  
Accord RPS

16.04.2010  
Accord relatif à la  
Spécificité des  
métiers

25.09.11  
Publication  
Décret

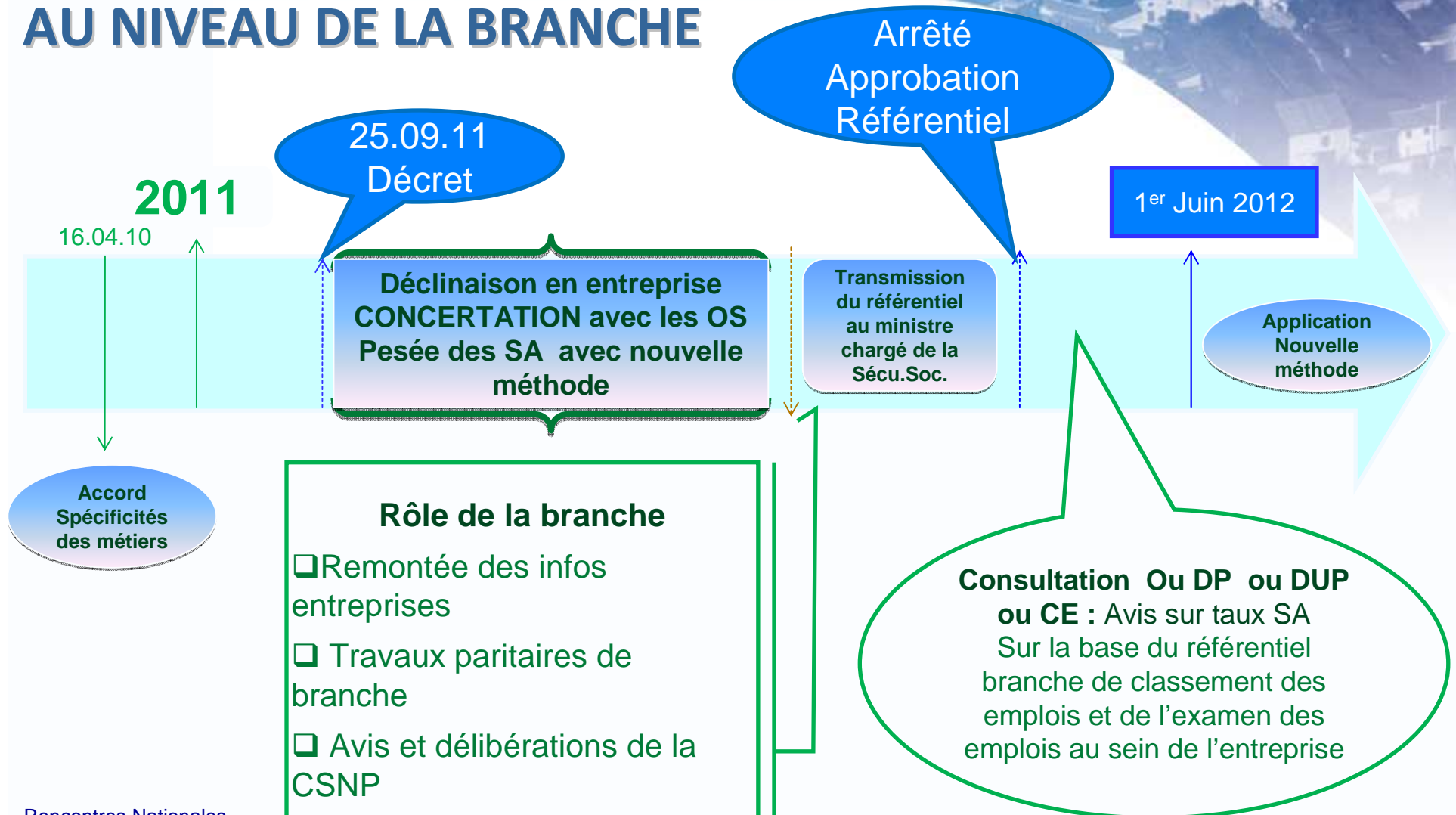
1<sup>er</sup> Juin 2012  
Application nouvelle méthode

15 avril 2020  
Fin des mesures de raccordement



	ANTICIPATIONS DE DÉPART	BONIFICATIONS DE SERVICES
<p><b>AGENTS STATUTAIRES RECRUTÉS AVANT LE 01.01.09</b></p>	<p><b>Oui</b></p> <p>Départ possible à partir de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 55 ans si 15 ans de services actifs (ou 10 ans de services insalubres),</li> <li>- 56 ans si 12 ans de SA</li> <li>- 57 ans si 9 ans de SA</li> <li>- 58 ans si 6 ans de SA</li> <li>- 59 ans si 3 ans de SA</li> </ul> <p>(Attention! À partir de 2017 15 ans et 4 mois</p>	<p><b>Oui</b></p> <p>(y compris pour les années effectuées après l'entrée en vigueur de la réforme dans un emploi classé en SA)</p> <p><b>Rappel :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 mois de bonification / année passée dans un emploi classé en SA à 100%</li> <li>- 4 mois pour un emploi classé en services insalubres (non repris dans l'accord)</li> </ul>
<p><b>AGENTS STATUTAIRES RECRUTÉS* AU 01.01.09</b></p>	<p><b>Oui</b></p> <p>Mêmes conditions que pour les agents recrutés avant le 1er janvier 2009</p>	<p><b>Compte Epargne Jours Retraite (CEJR)</b></p> <p>10 jours/an/agent 100%SA</p>

## AU NIVEAU DE LA BRANCHE



## LE CEJR

- Jours utilisables uniquement en fin de carrière,
- Non monétisables (sauf départ branche ou décès)
- Financement par chaque entreprise
- Transférables d'une entreprise de la Branche à une autre, en cas de mobilité interne à la Branche, avec le financement associé.
- Maintien de salaire
- Charges non fiscalement déductibles

### QUESTIONS

- ✓ Comment gérer la transférabilité?
- ✓ Faut-il provisionner? Externaliser?
- ✓ Rôle de la branche?



## CNIEG

- **Loi du 09.11.10 portant réforme des retraites, mesures immédiates pour le régime des IEG dont**
  - **Paiement mensuel optionnel** à compter du 01.01.13 : un projet à enjeu majeur : le droit d'option pour le paiement mensuel , Impact SI très importants, Droit d'option très complexe pour les régimes concernés
  - **Des mesures impactant la relation clientèle :** RDV 45 ans, décalage des âges de départ (pré liquidation et liquidation)
- **Décret Spécificités des métiers**
  - **Rôle de la CNIEG :** gestion de la période transitoire et données/flux employeurs pour notification taux de SA ancienne formule

- **Création de GT CNIEG/ENTREPRISES pour :**
- **anticiper les chantiers ou évolutions,**
  - **Définir avec les entreprises et en amont des évolutions, réformes ou négociations au sein de la branche comme avec l'État leurs incidences en « gestion » et moyens de mise en œuvre, les responsabilités réciproques des entreprises et de la CNIEG**

## **QUESTIONS**

**Quid de la trésorerie pour le paiement mensuel?  
Une évolution vers un organisme de contrôle?**



## LE PETIT POOL

➤ **Gestion du Petit Pool par la CNIEG Commission « Petit Pool » composée de représentants UNELEG, ELE, SPEGNN et des ENN comme la SNET, la CNR...**

**Rôle : faire un contrôle annuel de la gestion du Petit Pool.**

➤ **Non parution du décret : Relance de la demande de décret auprès du ministère**

**!** CSQ : cela ne permet pas de rendre la participation au pool obligatoire pour d'éventuels nouveaux entrants, ce qui peut mettre en danger la pérennité du système



- **Des compensations toujours plus nombreuses**
  - **Compensation de l'AFE**
  - **CAMIEG**
- **Une évolution des charges de 3,4% entre 2010 et 2009**
- **Intégration de Mayotte au 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans le pôle compensation**

## **QUESTIONS**

**Comment définir le petit pool et son périmètre?**

**Quid de la maille de mutualisation ?**



**MERCI  
DE  
VOTRE ATTENTION**