DOCUMENT DE SYNTHESE

TRAVAUX DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES IEG
RELATIFS A L'EVOLUTION DU REGIME SPECIAL DE RETRAITE DES IEG

L'évolution du régime spécial de retraite des IEG a donné lieu à des travaux qui ont été menés en plusieurs étapes au sein de la branche professionnelle par les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales. Ces travaux ont concerné à la fois les évolutions réglementaires et les dispositifs à mettre en place par la voie de la négociation collective.

Ils se sont appuyés sur le document d'orientation des pouvoirs publics du 10 octobre 2007 et les éléments complémentaires du 6 novembre 2007, qui ont clos la phase de concertation menée par le Gouvernement avec les partenaires sociaux des différentes branches et entreprises concernées par la réforme des régimes spéciaux.

Dans une première phase, les partenaires sociaux de la branche des IEG ont surtout travaillé à l'évolution des rémunérations et à l'économie générale des mesures d'accompagnement de la réforme, dont les principes étaient posés par les documents d'orientation.
Ces travaux ont fait l'objet d'un point d'étape établi en commission paritaire de branche le 18 décembre dernier et communiqué aux pouvoirs publics.

Une concrétisation forte de cette première étape est intervenue avec l'accord relatif aux mesures salariales qui a été signé par quatre fédérations syndicales (la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, la FCE-CFDT) le 29 janvier 2008.

A l'issue de cette première étape, le processus de consultation sur le premier décret portant réforme du régime spécial des IEG a été engagé par les pouvoirs publics ; le décret a été publié au Journal officiel le 23 janvier dernier. Parmi différentes mesures, il comporte la possibilité de racheter les années d'études supérieures évoquée dans le point d'étape.

Début janvier a débuté la seconde phase de travaux au sein de la branche professionnelle portant à la fois sur les évolutions réglementaires à venir pour compléter le premier décret et sur la déclinaison concrète des mesures d'accompagnement par la voie d'accords collectifs de branche.

Le présent document présente un point détaillé des travaux de cette seconde phase, thème par thème. Les observations formulées par certaines fédérations syndicales sur le document de synthèse font l'objet d'annexes ci-jointes.

1. Les mesures d'accompagnement de la réforme

Deux accords collectifs de branche ont été signés par trois fédérations syndicales (la CFE-CGC, la CFTC et la FCE-CFDT) le 21 février 2008. Ils devront être déclinés en entreprise.

▪ Le premier accord porte sur **l'accompagnement de l'allongement des parcours professionnels dans la diversité des âges**. L'accord prévoit notamment :

- la mise en place d'un entretien à mi-carrière pour préparer la seconde partie de carrière,
- la promotion des outils de la formation professionnelle,
- le développement et la reconnaissance du tutorat,
- le soutien de l'employabilité du salarié tout au long de la carrière,
- l'adaptation des rythmes de travail en fin de carrière.

▪ Le second accord porte sur la mise en place d'un **régime de retraite supplémentaire** obligatoire, à cotisations définies, dans chaque entreprise de la branche professionnelle, dans le cadre du livre IX du code de la sécurité sociale. Chaque employeur devra y consacrer une contribution au moins équivalente à 1 % de la masse des rémunérations principales de ses agents statutaires.

Une contribution des employeurs au moins équivalente à 1 % de la masse des rémunérations principales de leurs agents statutaires sera également consacrée à l'amélioration de la couverture des risques invalidité et décès et aux frais afférents. La négociation collective sur la mise en place d'un **régime obligatoire de prévoyance complémentaire** a été ouverte. Un accord collectif portera en outre l'amélioration des prestations invalidité versées par la CNIEG.

Ces deux dispositifs permettent d'améliorer la couverture sociale des agents des IEG.

S'agissant du **PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif)**, une négociation sera ouverte prochainement au niveau de la branche professionnelle.

L'objectif fixé est la mise en place de ces trois dispositifs au 1er janvier 2009.

2. Les dispositions réglementaires à venir

Le premier décret publié le 23 janvier 2008 doit être complété par d'autres textes sur différents points :

a. Abrogation de la clause-couperet et introduction d'une limite d'âge

Conformément au principe exposé par le document d'orientation relatif à la réforme des régimes spéciaux de retraite, il est proposé d'abroger le décret n° 54-50 du 16 janvier 1954 prévoyant la mise en inactivité d'office des agents atteignant l'âge de 60 ans et, pour ceux qui totalisent 25 ans de services dont 15 ans dans un emploi classé en services actifs (10 ans dans un emploi classé en services insalubres), l'âge de 55 ans.

D'ores et déjà, la recommandation patronale émise par les groupements d'employeurs des IEG le 28 novembre dernier permet à tout agent qui le souhaite d'obtenir la prolongation d'activité demandée.

Il est ainsi proposé que les agents des IEG puissent désormais librement déterminer leur âge de départ en retraite entre la date d'ouverture des droits et un âge limite unique fixé à 65 ans.

▪ Sur demande de l'agent, un recul de l'âge limite serait possible dans les conditions suivantes :

Pour tout agent qui aurait un ou plusieurs enfants encore à charge à l'âge limite, celui-ci serait reculé d'une année par enfant à charge, sans que la prolongation d'activité puisse être supérieure à 3 ans à la condition que l'intéressé soit apte à exercer son emploi. L'âge limite serait également reculé d'une année pour tout agent qui, au moment où il a atteint sa cinquantième année, était parent d'au moins 3 enfants vivants, à la condition qu'il soit apte à

exercer son emploi. Le bénéfice de ces deux dérogations pourrait en outre se cumuler dans le cas où l'un des enfants à charge est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % ou ouvre droit au versement de l'allocation aux adultes handicapés.

Il pourrait également être tenu compte de la situation des agents qui n'ont pas validé le nombre maximum de trimestres de cotisation pour obtenir une pension complète (75 %) au titre du régime des IEG, lorsqu'ils atteignent l'âge limite défini ci-dessus : ces agents pourraient être maintenus en activité, sur leur demande et sous réserve de leur aptitude physique. Cette prolongation d'activité ne pourrait toutefois avoir pour effet de maintenir l'agent en activité au-delà du nombre maximum de trimestres susceptibles d'être validés au titre du régime des IEG, ni au-delà d'une durée de 10 trimestres pour 40 ans de cotisation.

Ces prolongations d'activité pourraient intervenir dans l'emploi ou dans un autre emploi en fonction des nécessités de service.

▪ Toutefois, la liquidation de la pension de retraite interviendrait avant l'âge limite dans les cas suivants :

- La pension d'invalidité serait automatiquement transformée en pension de vieillesse dès que l'agent atteindrait l'âge d'ouverture de ses droits à pension de retraite et totaliserait le nombre de trimestres nécessaire pour bénéficier d'une pension complète (75 %) ou, au plus tard, à 60 ans. Le décret du 22 janvier 2008 précise que, dans cette hypothèse, la décote n'est pas applicable.
  Toutefois, l'agent qui, à 60 ans, cumulerait une activité rémunérée réduite et une pension d'invalidité (cf. infra[1]), pourrait refuser la transformation de sa pension d'invalidité en pension de retraite et poursuivre son activité professionnelle ; sa pension d'invalidité serait alors supprimée.
- En cas de longue maladie, l'agent serait mis en inactivité d'office :
  - soit dès lors qu'il atteindrait l'âge d'ouverture de ses droits à pension de retraite et totaliserait le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension complète (75 %) ;
  - soit, s'il a atteint au moins 60 ans sans totaliser le nombre de trimestres nécessaires, après épuisement des congés pendant lesquels le plein salaire est maintenu (3 ans), sauf s'il atteint le nombre de trimestres pour bénéficier de la pension complète (75 %) avant le terme de ces congés.

  Ces agents bénéficieraient d'une indemnité de départ en inactivité.

  En cas de mise en inactivité d'office d'un agent suite à un congé de longue maladie, la surcote ne sera pas applicable ; la décote ne sera pas applicable aux agents demeurés inaptes au travail à l'issue du congé de longue maladie.
- Les agents bénéficiant d'une pré-retraite amiante au titre d'un dispositif d'entreprise seraient mis en inactivité d'office dès que leurs droits à pension seraient ouverts et la pension complète (75 %) acquise ou, au plus tard à 60 ans. La décote ne leur sera pas applicable.

[1] Le cumul d'une pension d'invalidité et d'un revenu d'activité est possible dans la limite du dernier salaire ayant servi de base au calcul de la pension d'invalidité.

b. Réduction de la durée minimale de services pour bénéficier d'une pension du régime spécial de retraite des IEG

▪ Les partenaires sociaux de la branche des IEG proposent d'abaisser la durée minimale exigée pour bénéficier d'une pension de retraite du régime spécial des IEG à un an.

Sont décomptées au titre de cette durée minimale d'affiliation les périodes travaillées et cotisées, le temps partiel comptant comme du temps plein.

Les agents ne remplissant pas cette condition bénéficieraient, comme aujourd'hui, d'une pension de coordination du régime général et d'une pension complémentaire de l'IRCANTEC qui seraient versées par ces régimes.

Afin de simplifier la gestion, les pensions des IEG dont le montant est inférieur à un seuil à définir par arrêté feraient l'objet d'un versement en capital en une fois.

Lorsqu'un agent décède en activité avec moins de 15 ans de services, il est proposé que la CNIEG verse à son conjoint, au choix de celui-ci, soit le montant de la pension de réversion du régime spécial auquel il a droit (point examiné dans le cadre du volet « droits familiaux et conjugaux »), soit le capital décès actuellement prévu au paragraphe 5 de l'article 6 de l'annexe III du statut.

Toutefois, il est proposé de maintenir une durée minimale de 15 ans de services pour pouvoir bénéficier des anticipations de départ prévues par la réglementation avant l'âge de 60 ans, à l'exception des anticipations de départ dont peuvent bénéficier les personnes lourdement handicapées.
Cette durée minimale de 15 ans de services est décomptée selon les modalités actuelles.

Une ancienneté minimale de 15 ans serait par ailleurs exigée des inactifs pour pouvoir bénéficier des avantages familiaux spécifiques prévus par la réglementation des IEG :

- indemnité de mariage, indemnité de naissance et sursalaire familial prévus à l'article 26 du statut,
- indemnité de remariage prévue par la note N 78-31,
- indemnité compensatrice de frais d'études prévue par la note des directeurs généraux d'EDF et de Gaz de France du 30 janvier 1958.

Les partenaires sociaux demandent en conséquence que le projet de décret préparé par le Gouvernement en septembre 2006 soit complété en ce sens. Pour mémoire, le projet de décret prévoyait déjà le maintien d'une durée minimale de cotisation de 15 ans pour pouvoir bénéficier de l'avantage en nature énergie pendant la période d'inactivité. Il devrait s'agir d'une ancienneté minimale et non d'une durée minimum de cotisation.

Le gestionnaire des activités sociales, d'une part, et celui du régime spécial d'assurance maladie, d'autre part, feront part aux pouvoirs publics de leurs propositions concernant l'impact de l'abaissement de la durée minimale de services pour bénéficier d'une pension du régime spécial de retraite des IEG, sur le champ des bénéficiaires des dispositifs qu'ils gèrent.

▪ Afin d'assurer l'égalité entre hommes et femmes, la réglementation du régime spécial devrait être modifiée pour ouvrir aux veufs le bénéfice de la pension bénévole viagère aujourd'hui accordée à la veuve suite à un décès lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (décision des directeurs généraux du 27 décembre 1949).

Il est également proposé de prendre en compte le capital décès accordé à la veuve (décision des directeurs généraux des 3 et 4 janvier 1963) dans le cadre de la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, ainsi que la pension bénévole temporaire accordée à la veuve (décision précitée). La grille de prestations mise en place dans le cadre du régime de prévoyance complémentaire sera identique pour les hommes et pour les femmes.

c. Droits familiaux et conjugaux

Le document d'orientation du 10 octobre 2007 prévoit que le thème des droits familiaux et conjugaux est soumis à la concertation entre les partenaires sociaux de la branche des IEG, avec pour objectif de « respecter le principe d'égalité entre les hommes et les femmes, conformément au droit communautaire et d'harmoniser les avantages familiaux et conjugaux avec les règles de la fonction publique (bonifications pour enfants, liquidation précoce de la retraite, pension de réversion en cas de décès du conjoint). »

Après échanges avec les pouvoirs publics, il est établi que les évolutions réglementaires concernant ce thème seront fondées sur les principes fondamentaux suivants :

- **droits familiaux :**
  - maintien des règles actuelles (anticipations de départ et bonifications de services) concernant les enfants nés ou adoptés avant l'entrée en vigueur de la réforme, avec :
    - extension du bénéfice de ces mesures aux hommes,
    - bénéfice des mesures subordonné, pour les hommes comme pour les femmes, à une condition d'interruption d'activité de deux mois au moment de la naissance des enfants.
  - modification des règles concernant les enfants nés, adoptés ou recueillis après l'entrée en vigueur de la réforme, avec :
    - anticipations de départ maintenues à partir de 3 enfants ; elles sont ouvertes aux hommes et aux femmes sous réserve de remplir la condition d'interruption d'activité de deux mois au moment de la naissance des enfants,
    - bonifications de services remplacées par une majoration de la durée d'assurance au titre de l'accouchement et validation gratuite des périodes d'interruption d'activité pour élever un enfant dans la limite de 12 trimestres,
    - les anticipations de départ et la validation gratuite des périodes d'interruption d'activité bénéficient aux hommes comme aux femmes.

- **droits conjugaux :**
  - bénéfice de la pension de réversion accordé aux veufs dans les mêmes conditions que pour les veuves,
  - extinction progressive du dispositif de départ anticipé au titre d'un conjoint retraité, préretraité ou décédé.

Les modalités sont précisées en annexe.

d. Validation des temps d'activité

L'évolution du régime spécial de retraite des IEG et notamment les modifications des paramètres de calcul de la pension conduisent à une adaptation des règles actuellement en vigueur concernant la validation des temps d'activité.

Le décret du 22 janvier 2008 a déjà introduit la possibilité de rachats des années d'études.

D'autres adaptations et évolutions de la réglementation actuelle sont proposées :

- **Rachat des années d'études**

Le rachat des années d'études est possible dans les conditions fixées par l'article 1er – 1 de l'annexe 3 du statut national du personnel des industries électriques et gazières et du versement des cotisations nécessaires selon un barème et des modalités de paiement définis dans des conditions de neutralité actuarielle par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

Il est souhaité que les paramètres de calcul de ce barème intègrent les éléments spécifiques aux Industries Electriques et Gazières comme le taux de progression annuelle des salaires et la répartition par sexe pour la prise en compte des tables de mortalité.

- **Années d'apprentissage**

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er juillet 2008 dans une entreprise soumise au statut des IEG, l'apprenti embauché en qualité d'agent statutaire aura la possibilité de valider la totalité de la durée d'apprentissage dans les conditions suivantes :

- paiement des cotisations salariales retraite sur la base de la rémunération principale du 1er janvier de l'année de la demande ;
- demande à réaliser dans les trois ans qui suivront son embauche statutaire. Une information sera réalisée systématiquement lors de cette embauche.

Les régimes de droit commun rembourseront à la CNIEG les cotisations perçues au titre des périodes d'apprentissage. Les salariés et les employeurs s'acquitteront de leurs cotisations sur la base des taux en vigueur au 1er janvier de l'année de la demande.

- **Validation des périodes non statutaires** (CDD, contrat en alternance, contrats aidés…)

Pour les périodes non statutaires réalisées à compter du 1er juillet 2008 dans une entreprise soumise au statut des IEG, le salarié embauché en qualité d'agent statutaire aura la possibilité de valider la totalité[2] de la durée non statutaire dans les conditions suivantes :

- paiement des cotisations salariales retraite sur la base de la rémunération principale du 1er janvier de l'année de la demande ;
- demande à réaliser dans les trois ans qui suivront son embauche statutaire. Une information sera réalisée systématiquement lors de cette embauche.

[2] Au regard des règles propres à chacun des régimes concernés.

Les régimes de droit commun rembourseront à la CNIEG les cotisations perçues au titre des périodes non statutaires. Les salariés et les employeurs s'acquitteront de leurs cotisations sur la base des taux en vigueur au 1er janvier de l'année de la demande.

- **Temps partiel** (hors temps partiel accordé de droit aux parents d'un enfant de moins de 3 ans)

Le décret du 22 janvier 2008 a prévu que les périodes d'activité à temps partiel sont décomptées comme des périodes d'activité à temps plein pour la validation de la durée d'assurance.

A compter du 1er juillet 2008, la quotité non travaillée des périodes d'activité à temps partiel pourra être validée sans limitation de durée pour le calcul du taux de pension dans les conditions suivantes :

- versement par le salarié des cotisations salariales et patronales assises sur la quotité non travaillée de l'agent (QNT) ;
- le choix doit être formulé en même temps que la demande de travail à temps partiel ou lors de son renouvellement. Les salariés à temps partiel au 1er juillet 2008 devront en faire la demande avant la fin de l'année 2008.

Pour les agents handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, la quotité non travaillée des périodes d'activité à temps partiel pourra être validée sans limitation de durée pour le calcul du taux de pension dans les conditions suivantes :

- versement par le salarié de la cotisation salariale assise sur la quotité non travaillée de l'agent (QNT) ;
- le choix doit être formulé en même temps que la demande de travail à temps partiel ou lors de son renouvellement. Les salariés handicapés travaillant à temps partiel au 1er juillet 2008 devront en faire la demande avant la fin de l'année 2008.

- **Congés** (hors congés familiaux)

A compter du 1er juillet 2008, les congés suivants peuvent donner lieu à validation (taux et durée d'assurance) sous réserve du versement d'une cotisation :

- congés sans solde à titre exceptionnel (article 20) et assimilés – durée maximum de 3 mois ;
- congés sans solde pour fonctions politiques et syndicales (article 21) ;
- congé sabbatique sans activité rémunérée - durée maximum de 11 mois ;
- congé création d'entreprise sans activité rémunérée - durée maximum de 24 mois
- CIF non pris en charge par FONGECIF.

La cotisation est versée par le salarié sur la base du taux de cotisation salariale multiplié par la rémunération principale de l'agent correspondant à son classement avant son départ en congé.

Le choix doit être formulé en même temps que la demande de congé ou lors de son renouvellement.

▪ La situation des personnels intégrés dans les entreprises des IEG dans le cadre d'un protocole ou d'une convention conclu avec une entreprise relevant d'un autre régime de retraite sera examinée au sein des entreprises concernées en concertation avec les organisations syndicales.

▪ Il est rappelé que la question d'une règle de coordination entre les régimes spéciaux concernant la prise en compte de la période de service militaire a été soulevée.

e. Prise en compte du handicap

▪ Le document d'orientation présenté par le Gouvernement le 10 octobre 2007 relatif à la réforme des régimes spéciaux de retraite prévoit que « les dispositions de la loi du 11 février 2005 permettant d'abaisser l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour les personnes handicapées ayant exercé une activité professionnelle seront étendues aux régimes spéciaux. »

La loi du 11 février 2005 et le décret du 12 décembre 2006 prévoient à la fois la possibilité d'un départ anticipé à la retraite et le bénéfice d'une majoration de la pension pour les agents subissant un handicap lourd :

Le droit à la retraite anticipé serait ouvert aux agents handicapés réunissant trois conditions cumulatives :

- L'existence d'une durée d'assurance minimale,
- L'existence d'une durée d'assurance minimale cotisée,
- un taux d'incapacité permanente de 80 % tout au long de ces durées.

La durée d'assurance totalise notamment la durée :
- des services effectifs réalisés dans le régime des IEG, augmentés de la durée d'assurance dans un autre régime de retraite de base obligatoire, ainsi que des périodes reconnues équivalentes validées dans ces régimes ;
- des périodes de travail à temps partiel : ces périodes sont prises en compte sur la base d'un temps plein ;
- et des bonifications de services.

La durée d'assurance cotisée comprend :
- la durée totale des périodes d'activité (y compris les congés de maternité, de paternité ou de maladie) ayant donné lieu au versement de cotisations à la charge de l'agent tant au régime des IEG qu'à un autre régime de retraite ;
- des périodes à temps partiel pour la valeur de la quotité travaillée ; les périodes à temps partiel ayant fait l'objet de cotisations sur la base d'un temps plein sont prises en compte pour du temps plein. Les périodes de mi-temps thérapeutique, les congés de maladie, longue maladie sont également prises en compte sur la base d'un temps plein.

Le droit à la retraite anticipée entre 55 et 59 ans serait ouvert dans les conditions suivantes pour 40 ans de cotisation nécessaires à l'obtention d'une pension complète :

Age d'ouverture du droit à retraite	Durée d'assurance minimale cotisée	Durée d'assurance minimale
55	160 - 60 = 100 trimestres	160 - 40 = 120 trimestres
56	160 - 70 = 90 trimestres	160 - 50 = 110 trimestres
57	160 - 80 = 80 trimestres	160 - 60 = 100 trimestres
58	160 - 90 = 70 trimestres	160 - 70 = 90 trimestres
59	160 - 100 = 60 trimestres	160 - 80 = 80 trimestres

Pendant la période de mise en place progressive de la réforme, le nombre de trimestres de référence pris en compte pour la durée d'assurance minimale cotisée et la durée d'assurance minimale ne serait pas de 160, mais augmenterait progressivement de 151 trimestres au 1er juillet 2008 à 160 trimestres au 1er décembre 2012.

L'agent handicapé bénéficierait également d'une majoration de sa pension en fonction du nombre de trimestres cotisés avec un taux d'incapacité de 80 %.

Le taux de la majoration serait égal à 1/3 X (N1/N2).

où N1 est le nombre de trimestres pris en compte dans la constitution du droit (durée de services dans les IEG) alors que l'agent était atteint d'une incapacité au moins égale à 80 %

et N2 est le nombre de trimestres validés pour le calcul de la pension IEG (durée totale des services et des bonifications).

Le montant de la pension ainsi majorée serait limité au montant de la pension au taux plein (75 %) auquel pourrait prétendre l'agent pour une carrière complète dans les IEG.

La pension majorée du fait de l'incapacité, augmentée de la majoration pour enfants, ne pourrait dépasser le dernier salaire d'activité détenu pendant au moins les six derniers mois sur lequel est calculée la pension.

Il est précisé que l'harmonisation avec le dispositif mis en place dans la Fonction publique comprend les dispositions de la circulaire ministérielle du 16 mars 2007, qui vient notamment préciser l'appréciation du taux d'invalidité pris en compte pour le bénéfice des anticipations de départ et de la majoration de pension.

- Par ailleurs, il est convenu entre les partenaires sociaux que les dispositifs existants à ce jour dans le régime des IEG concernant les agents accidentés du travail ou d'une maladie professionnelle atteints d'une invalidité permanente d'un taux au moins égal à 25 % ainsi que les dispositifs concernant les agents physiologiquement déficients en surnombre ne sont pas modifiés. La décote ne sera pas applicable aux agents bénéficiaires de ces dispositifs qui seraient reconnus inaptes au travail.

Il est rappelé que le décret du 22 janvier 2008 précise d'ores et déjà que la décote n'est pas applicable aux agents handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %.

f. Minimum de pension

Cette question a été traitée dans le point d'étape établi à la commission paritaire de branche du 18 décembre 2007.

En complément des dispositions en vigueur relatives à l'assiette minimum de calcul des pensions[3], il est proposé de créer un minimum de pension, versé sous condition de ressources (SMIC pour une personne seule, 1,6 fois le SMIC pour un couple), égal à :

- 800 € pour une durée de services de 15 ans,
- 900 € pour une durée de services de 30 ans,
- 1000 € pour une durée de services de 35 ans.

Le minimum de pension est applicable aux pensions de droit direct et aux pensions de réversion versées à compter du 1er juillet 2008 (pensions en cours de versement et pensions liquidées pour la première fois). Il est revalorisé comme les pensions du régime spécial de retraite des IEG.

g. Pensions d'invalidité

Le document d'orientation du 10 octobre 2007 communiqué par les pouvoirs publics prévoit, dans le chapitre relatif aux thèmes soumis à la concertation, que « le régime des pensions d'invalidité pourra être rénové ».

Concernant les dispositions actuelles du régime spécial des IEG en matière d'invalidité, plusieurs évolutions peuvent être envisagées :

- **Attribution de la pension d'invalidité**

Conformément à la loi du 9 août 2004, la décision administrative de mise en invalidité relève de la compétence du directeur de la CNIEG et non plus de la Commission nationale d'invalidité, qu'il n'y a pas lieu de maintenir. Sur ce point, l'article 22 du statut devrait être modifié pour tenir compte des compétences exercées depuis 2005 par la CNIEG.

La décision de mise en invalidité serait prise par le directeur de la CNIEG sur avis conforme de deux médecins conseils du niveau national régime spécial des IEG.

L'état d'invalidité est apprécié

- dès consolidation des blessures ou stabilisation de l'état de l'agent dans les deux cas suivants :
    - accident du travail ou maladie professionnelle,
    - ou capacité à exercer une activité réduite.

[3] L'assiette minimum servant de base au calcul de la pension de vieillesse, pour les agents totalisant au moins 15 ans de services, est fondée sur le coefficient de rémunération :

- 269,4 au 1er janvier 2008,
- 269,9 au 1er janvier 2010,
- 270,4 au 1er janvier 2012,
- 271,0 au 1er janvier 2014,
- 271,5 au 1er janvier 2016.

Le même coefficient de rémunération est pris en compte pour l'assiette minimum de calcul de la pension d'invalidité.

- à l'expiration des congés de longue maladie prévus à l'article 22 du statut, lorsque l'agent est dans l'incapacité d'exercer une activité quelconque (sauf accident du travail ou maladie professionnelle).

Le droit à pension d'invalidité est subordonné à la constatation médicale d'une invalidité réduisant au moins des deux tiers la capacité de travail ou de gain de l'agent.

Lorsque l'état de santé de l'agent invalide le permet et après avis de deux médecins conseils du régime spécial, la réintégration est de droit auprès du dernier employeur, soit à temps plein, soit à temps partiel. Après avis du médecin du travail, lors de la réintégration, l'agent invalide remis en activité est rémunéré sur son dernier classement avant sa mise en invalidité. Il retrouve également son droit à avancement d'ancienneté, si celui-ci avait été suspendu.

- **Montant de la pension d'invalidité**

Les agents mis en invalidité peuvent bénéficier d'une pension du régime spécial dans les conditions suivantes :

- catégorie 1 : invalides capables d'exercer une activité rémunérée (y compris au sein des IEG)
    - pension égale à 40 % de la rémunération principale
- catégorie 2 : invalides incapables d'exercer une profession quelconque
    - pension égale à 50 % de la rémunération principale
- catégorie 3 : invalides totalement incapables d'exercer une profession, qui sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne.
    - pension égale à 50 % de la rémunération principale, majorée de 40 %.

La pension d'invalidité servie par la CNIEG aux agents invalides des catégories 2 et 3 sera portée à 75 % de la rémunération principale (hors majoration pour tierce personne), à compter du 1er juillet 2008. Ce point doit être formalisé par un accord collectif de branche.

En fonction de l'évolution de l'état de santé de l'agent et de sa capacité de travail constatée médicalement, un changement de catégorie est possible.

La pension d'invalidité est calculée sur la base de la dernière rémunération d'activité de l'agent au moment de la mise en invalidité.
Elle est assortie, le cas échéant de la majoration pour enfants élevés prévue dans le cadre de la réglementation du régime spécial de retraite.
Le montant de la majoration pour tierce personne demeure inchangé. Il est compris entre le minimum et le maximum fixés par la réglementation du régime général.

- **Réintégration des agents longs malades ou invalides**

Les agents longs malades sont soumis à un contrôle médical périodique, au moins tous les 6 mois.
Au plus tard 6 mois avant le terme des 1825 jours de longue maladie, la situation de l'agent est examinée par les médecins conseils du régime spécial afin de déterminer l'aptitude éventuelle à un retour à l'emploi.

L'employeur de l'agent est informé dès que possible de l'avis des médecins conseils sur la possibilité d'un retour à l'emploi (qu'il s'agisse d'un temps plein ou d'un temps partiel) d'un agent placé en longue maladie ou en invalidité. Il appartient ensuite à l'employeur de saisir dans les plus brefs délais le médecin du travail, afin que celui-ci formule un avis sur le poste susceptible d'être occupé par l'agent à sa reprise de travail.

Conformément à l'article 3 du statut, la commission secondaire est compétente pour formuler un avis sur les demandes de changement d'affectation ou de classification non liées à une maladie professionnelle ou à un accident du travail. Dans l'hypothèse où, à l'issue d'un congé de longue maladie ou d'une période d'invalidité, l'agent ne peut reprendre son affectation précédente, l'affectation proposée par l'employeur à l'agent fera l'objet d'un avis de la commission secondaire.

Lorsque l'arrêt de travail ou l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les mesures de reclassement proposées par l'employeur sont soumises pour avis aux délégués du personnel.

La rémunération associée à la reprise d'une activité au sein des IEG se fait sur la base du classement détenu par l'agent avant la mise en invalidité, quel que soit le classement du poste occupé par l'agent à son retour en entreprise.

La notification de la décision de mise en invalidité et/ou le retour effectif à un emploi devront intervenir avant le terme des 1825 jours de longue maladie. Lorsque l'agent est dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle quelconque, la mise en invalidité ne peut prendre effet qu'à l'issue des 1825 jours de longue maladie.

Dans les cas exceptionnels où la situation de l'agent ne serait pas résolue dans les délais, l'employeur, en concertation avec la caisse mutuelle complémentaire et d'action sociale de rattachement de l'agent, examinera les mesures à prendre.

En conséquence, il n'y a pas lieu à maintenir la possibilité de verser l'aide momentanée et exceptionnelle prévue à l'article 22 du statut.

- **Revalorisation de la pension d'invalidité**

Les pensions d'invalidité sont revalorisées comme les pensions de vieillesse du régime spécial des IEG.

- **Règles de cumuls**

Le versement de la pension d'invalidité est soumis aux règles de cumul suivantes :

- la pension d'invalidité de la 1ère catégorie est cumulable avec des revenus d'activité dans la limite du dernier salaire ayant servi à la détermination de celle-ci ;
- la pension d'invalidité des trois catégories est cumulable avec une rente AT-MP dans la limite de 80 % du dernier salaire d'activité pour une même cause invalidante et de 100 % lorsque la cause justifiant le versement de la rente AT-MP est différente de la cause justifiant le versement de la pension d'invalidité.

- **Pension provisoire proportionnelle de vieillesse**

Compte tenu de l'amélioration des pensions versées aux agents invalides dans l'incapacité d'exercer une profession quelconque, la possibilité de transformer la pension d'invalidité en pension provisoire proportionnelle de vieillesse est supprimée.

- **Transformation en pension de vieillesse**

(voir supra le point 2.a. relatif à l'abrogation de la clause-couperet et l'introduction d'une limite d'âge).

h. Services actifs et prise en compte de la spécificité des métiers

Enfin, en ce qui concerne **les services actifs et la prise en compte de la spécificité des métiers**, des travaux ont été engagés au niveau de la branche de manière à établir, d'ici la fin du premier semestre 2008 :

- les critères de classement des emplois en services actifs (les critères actuels de classement des emplois en catégorie insalubre feront également l'objet d'un examen),
- la méthode de déclinaison de ces critères en entreprise,
- les principes relatifs aux modalités de prise en compte de la spécificité des métiers pour les agents embauchés à compter du 1er janvier 2009.

Ces travaux sont susceptibles de déboucher à la fois sur des modifications réglementaires et sur des accords collectifs.

ANNEXE : DROITS FAMILIAUX ET CONJUGAUX

Le document d'orientation du 10 octobre 2007 prévoit que le thème des droits familiaux et conjugaux est soumis à la concertation entre les partenaires sociaux de la branche des IEG, avec pour objectif de « respecter le principe d'égalité entre les hommes et les femmes, conformément au droit communautaire et d'harmoniser les avantages familiaux et conjugaux avec les règles de la fonction publique (bonifications pour enfants, liquidation précoce de la retraite, pension de réversion en cas de décès du conjoint) ».

La notion d'harmonisation avec le régime de la Fonction publique a fait l'objet de précisions de la part des pouvoirs publics après une nouvelle série de rencontres organisées avec chacune des fédérations syndicales de la branche des IEG et un débat tenu en commission paritaire de branche le 14 février 2008 avec les représentants du Gouvernement.

Le présent document détaille les modalités élaborées sur la base des précisions apportées par les pouvoirs publics. Des illustrations figurent en fin de cette annexe.

1. Droits familiaux :

a. Enfants pris en compte au titre des droits familiaux

Outre les enfants nés (légitimes ou naturels) ou adoptés en adoption plénière, seront pris en compte au titre des droits familiaux, les enfants adoptés en adoption simple et les enfants recueillis après l'entrée en vigueur de la réforme.

Les enfants recueillis au foyer sont :

- les enfants du conjoint issus d'un mariage précédent, ses enfants naturels dont la filiation est établie et ses enfants adoptifs,
- les enfants qui ont fait l'objet d'une délégation de l'autorité parentale en faveur de l'agent ou de son conjoint,
- les enfants placés sous la tutelle de l'agent ou de son conjoint, lorsque la tutelle s'accompagne de la garde effective et permanente de l'enfant,
- les enfants recueillis à son foyer par l'agent ou son conjoint, qui justifie en avoir assumé la charge permanente et effective.

Pour être pris en compte, chaque enfant recueilli doit avoir été élevé par l'agent pendant au moins 9 ans avant son seizième anniversaire ou avant d'avoir cessé d'être à charge au sens de la réglementation relative aux prestations familiales.

Les enfants morts nés sont pris en compte.

b. Age d'ouverture des droits et anticipations de départ

▪ Pour les pensions liquidées à compter de l'entrée en vigueur de la réforme, les anticipations de départ qui seront accordées aux parents d'**enfants nés ou adoptés en adoption plénière <u>avant</u> l'entrée en vigueur de la réforme** seront identiques à celles aujourd'hui accordées aux mères de famille :

- 1 an pour un enfant,
- 3 ans pour 2 enfants,

- pas de condition d'âge pour les parents de trois enfants ou d'un enfant lourdement handicapé (enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %), totalisant 15 ans de services dans les IEG.

La décote est applicable selon les dispositions prévues à l'article 1er, 6° du décret n° 2008-69 du 22 janvier 2008.

Les enfants nés ou adoptés avant l'embauche du parent dans les IEG sont pris en compte pour le bénéfice des anticipations de départ, de la même manière que les enfants nés ou adoptés pendant la période d'activité dans les IEG.
Les anticipations de départ pour 1 et 2 enfants sont cumulables avec les anticipations de départ au titre des services actifs et insalubres.

Le bénéfice de ces anticipations est subordonné, pour les pensions liquidées à compter de l'entrée en vigueur de la réforme, à une condition d'interruption ou d'absence d'activité professionnelle d'une durée continue au moins égale à deux mois au moment de la naissance ou de l'adoption de chacun des enfants. L'interruption ou l'absence d'activité professionnelle doit intervenir entre le premier jour de la quatrième semaine précédant la naissance ou l'adoption et le dernier jour de la seizième semaine suivant la naissance ou l'adoption.

L'interruption de l'activité professionnelle doit intervenir dans le cadre de l'un des congés suivants :
- congé de maternité,
- congé de paternité,
- congé d'adoption,
- congé parental,
- congé de présence parentale,
- ou d'un congé sans solde pour élever les jeunes enfants (Pers 286 et 890).

En cas de naissances multiples ou d'adoptions simultanées de deux ou plusieurs enfants, une seule période d'absence ou d'interruption d'activité professionnelle de deux mois suffit pour prendre en compte l'ensemble des enfants.

La condition d'interruption de l'activité professionnelle n'est pas exigée dans les cas suivants :

- absence d'activité professionnelle au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant (ex : études, chômage, invalidité, sans profession…) ; cette période ne doit pas donner lieu à cotisation obligatoire à un régime de retraite de base.

- agent ayant élevé seul chacun des enfants concernés pendant au moins 9 ans avant que ceux-ci aient cessé d'être à charge au sens de la réglementation relative aux prestations familiales. Il s'agit d'enfants à la charge exclusive de l'agent, la preuve en étant apportée par la déclaration fiscale et l'attribution des prestations familiales ; les familles recomposées n'entrent pas dans les cas d'exemption de la condition d'interruption de l'activité professionnelle.

▪ Pour les pensions liquidées après l'entrée en vigueur de la réforme, les **enfants nés adoptés ou recueillis <u>à compter de</u> l'entrée en vigueur de la réforme** ouvrent droit à une anticipation de départ, sans condition d'âge, dès lors que l'agent est parent d'au moins trois enfants nés, adoptés (adoption simple ou plénière) ou recueillis à compter de l'entrée en vigueur de la réforme, totalise 15 ans de services et remplit la condition d'absence ou d'interruption de l'activité professionnelle précisée ci-dessous pour chacun des enfants permettant le bénéfice d'une anticipation.

Les parents d'un enfant lourdement handicapé (enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %) totalisant 15 ans de services dans les IEG peuvent également bénéficier d'une anticipation de départ sans condition d'âge, également sous réserve de remplir la condition d'absence ou d'interruption d'activité.

La décote est applicable selon les dispositions prévues à l'article 1er, 6° du décret n° 2008-69 du 22 janvier 2008.

Les enfants nés, adoptés ou recueillis avant l'embauche du parent dans les IEG sont pris en compte pour le bénéfice des anticipations de départ, de la même manière que les enfants nés, adoptés ou recueillis pendant la période d'activité dans les IEG.

Le bénéfice de ces anticipations est subordonné, pour les pensions liquidées à compter de l'entrée en vigueur de la réforme, à une condition d'interruption ou d'absence d'activité professionnelle d'une durée continue au moins égale à deux mois au moment de la naissance ou de l'adoption de chacun des enfants. L'interruption ou l'absence d'activité professionnelle doit intervenir entre le premier jour de la quatrième semaine précédant la naissance ou l'adoption et le dernier jour de la seizième semaine suivant la naissance ou l'adoption.

L'interruption de l'activité professionnelle doit intervenir dans le cadre de l'un des congés suivants :

- congé de maternité,
- congé de paternité,
- congé d'adoption,
- congé parental,
- congé de présence parentale,
- ou congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Le congé sans solde prévu par la Pers 890 permettant aux parents d'interrompre leur activité professionnelle dans les IEG jusqu'au quatrième anniversaire de l'enfant (ou jusqu'au cinquième anniversaire du dernier enfant en cas de pluralité d'enfants) est remplacé par un congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans, durant lequel l'agent est placé dans la même situation administrative que durant le congé sans solde actuellement prévu par la Pers 890. Il est ainsi proposé de modifier l'article 20 du statut pour autoriser les congés sans solde d'une durée supérieure à 3 ans lorsqu'ils sont pris pour élever un enfant de moins de 8 ans.

En cas de naissances multiples ou d'adoptions simultanées de deux ou plusieurs enfants, une seule période d'absence ou d'interruption d'activité professionnelle de deux mois suffit pour prendre en compte l'ensemble des enfants.

Pour les enfants recueillis, l'absence ou l'interruption d'activité d'une durée continue au moins égale à deux mois doit intervenir durant la période d'éducation, soit avant le seizième anniversaire, soit avant l'âge auquel l'enfant cesse d'être à charge au sens de la réglementation des prestations familiales, l'interruption d'activité devant intervenir dans le cadre d'un des congés cités ci-dessus.

Il n'est pas nécessaire que l'interruption d'activité soit accordée spécifiquement au titre de l'enfant recueilli. Si, après l'arrivée au foyer d'un enfant recueilli, l'agent interrompt son activité au titre d'un autre enfant pour une durée au moins égale à 4 mois, dont 2 mois au moment de la naissance ou de l'adoption de cet autre enfant, la condition d'interruption de l'activité professionnelle est considérée comme étant satisfaite pour les deux enfants (à

condition que l'enfant recueilli remplisse également les conditions pour que l'agent puisse interrompre son activité).

La condition d'interruption de l'activité professionnelle n'est pas exigée dans les cas suivants :

- absence d'activité professionnelle au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant (ex : études, chômage, invalidité, sans profession…) ; cette période ne doit pas donner lieu à cotisation obligatoire à un régime de retraite de base.

- agent ayant élevé seul chacun des enfants concernés pendant au moins 9 ans avant que ceux-ci aient cessé d'être à charge. Il s'agit d'enfants à la charge exclusive de l'agent, la preuve en étant apportée par la déclaration fiscale et l'attribution des prestations familiales ; les familles recomposées n'entrent pas dans les cas d'exemption de la condition d'interruption de l'activité professionnelle.

NB : L'absence d'activité professionnelle (et donc de cotisation à un régime de retraite de base obligatoire) pendant deux mois continus entre l'arrivée au foyer de l'enfant recueilli et son seizième anniversaire (ou vingtième anniversaire s'il est à charge au sens des prestations familiales) permet également prendre en compte cet enfant au titre des anticipations de départ.

▪ La situation des parents dont certains des enfants sont nés ou adoptés avant l'entrée en vigueur de la réforme et dont les autres sont nés, adoptés ou recueillis après l'entrée en vigueur de la réforme est précisée dans le tableau de la page 22.

▪ Une anticipation de départ sans condition d'âge est accordée sur demande aux parents d'un enfant lourdement handicapé (enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %), quelle que soit la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant handicapé, sous condition de 15 ans de services. Il est précisé que pour pouvoir bénéficier de l'anticipation de départ sans condition d'âge, l'interruption de l'activité professionnelle est exigée dans les mêmes conditions que pour pouvoir bénéficier des autres anticipations de départ au titre des droits familiaux. La décote est applicable selon les dispositions prévues à l'article 1er, 6° du décret n° 2008-69 du 22 janvier 2008. Toutefois, dans le cas où le handicap (taux d'invalidité au moins égal à 80 %) n'est pas reconnu dès la naissance, l'interruption d'activité de deux mois continus peut intervenir au moment de la reconnaissance du handicap.

c. Bonifications de services

▪ Pour les pensions liquidées à compter de l'entrée en vigueur de la réforme, les bonifications de services accordées aux parents d'enfants nés ou adoptés (adoption plénière) avant l'entrée en vigueur de la réforme seront identiques à celles aujourd'hui accordées aux mères de famille :

- 1 an par enfant,
- 2 ans pour le second (lorsqu'il est le dernier de la fratrie).

Les enfants nés ou adoptés avant l'embauche du parent dans les IEG sont pris en compte pour le bénéfice des bonifications de services, de la même manière que les enfants nés ou adoptés pendant la période d'activité dans les IEG.

Le bénéfice de ces bonifications de services est subordonné, pour les pensions liquidées à compter de l'entrée en vigueur de la réforme, à une condition d'absence ou d'interruption de l'activité professionnelle d'une durée continue au moins égale à 2 mois au moment de la naissance ou de l'adoption de chaque enfant. Cette condition est identique à celle prévue

pour le bénéfice des anticipations de départ accordées au titre des enfants nés ou adoptés avant l'entrée en vigueur de la réforme.

L'interruption ou l'absence d'activité professionnelle doit intervenir entre le premier jour de la quatrième semaine précédant la naissance ou l'adoption et le dernier jour de la seizième semaine suivant la naissance ou l'adoption.

L'interruption de l'activité professionnelle doit intervenir dans le cadre de l'un des congés suivants :

- congé de maternité,
- congé de paternité,
- congé d'adoption,
- congé parental,
- congé de présence parentale,
- ou d'un congé sans solde pour élever les jeunes enfants (Pers 286 et 890).

En cas de naissances multiples ou d'adoptions simultanées de deux ou plusieurs enfants, une seule période d'absence ou d'interruption d'activité professionnelle de deux mois suffit pour prendre en compte l'ensemble des enfants.

La condition d'interruption de l'activité professionnelle n'est pas exigée dans les cas suivants :

- absence d'activité professionnelle au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant (ex : études, chômage, invalidité, sans profession…) ; cette période ne doit pas donner lieu à cotisation obligatoire à un régime de retraite de base.

- agent ayant élevé seul chacun des enfants concernés pendant au moins 9 ans avant que ceux-ci aient cessé d'être à charge au sens de la réglementation relative aux prestations familiales. Il s'agit d'enfants à la charge exclusive de l'agent, la preuve en étant apportée par la déclaration fiscale et l'attribution des prestations familiales ; les familles recomposées n'entrent pas dans les cas d'exemption de la condition d'interruption de l'activité professionnelle.

d. Majorations de la durée d'assurance

▪ Les agents féminins bénéficient d'une majoration de durée d'assurance de deux trimestres par accouchement au titre des **enfants nés <u>à compter</u> de l'entrée en vigueur de la réforme.**

La majoration de durée d'assurance est portée à 4 trimestres par enfant de rang 2 et plus. Le rang de chaque enfant s'apprécie en prenant en compte l'ensemble des enfants, quelle que soit la date de leur naissance ou de leur arrivée au foyer.

La majoration de durée d'assurance n'est pas cumulable avec la validation gratuite des périodes d'interruption d'activité pour élever un enfant si celle-ci porte sur une période supérieure ou égale à la majoration pour accouchement.

▪ Les parents qui élèvent à leur domicile un enfant lourdement handicapé (taux d'invalidité au moins égal à 80 %) de moins de 20 ans bénéficient d'une majoration de la durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 6 trimestres. Cette majoration de durée d'assurance est cumulable avec la majoration pour accouchement.

- Ces majorations de durée d'assurance sont prises en compte pour le calcul de la décote. Elles sont sans effet sur le taux de liquidation de la pension du régime des IEG.

e. Majoration de la pension

Les dispositions actuelles relatives à l'attribution de la majoration de pension aux parents ayant élevé au moins 3 enfants sont reconduites. De même, la disposition selon laquelle un enfant handicapé atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80 % est compté pour deux enfants pour l'attribution de la majoration de pension est conservée.
Pour les pensions liquidées à compter du 1er juillet 2008, une majoration de 10 % de la pension sera également accordée aux parents d'un enfant unique handicapé atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80%.

Quelques exemples :

Nombre d'enfants élevés	Majoration de la pension
Quatre enfants	15 %
Quatre enfants, dont un enfant handicapé	20 %
Trois enfants	10 %
Trois enfants, dont un enfant handicapé	15 %
Deux enfants, dont un enfant handicapé	10 %
Enfant unique handicapé	10 %

f. Prise en compte des périodes d'interruption ou de réduction d'activité au titre de l'éducation des enfants

Les congés sans solde pris pour l'éducation des **enfants nés ou adoptés avant l'entrée en vigueur de la réforme** et dont la durée effective a été supérieure à un an ouvrent droit, pour la fraction de la durée du congé supérieure à un an, à une majoration équivalente de la durée d'assurance prise en compte pour le calcul de la décote, dans la limite de 4 trimestres et sous réserve que l'agent ne bénéficie pas au titre du même enfant d'une bonification de services supérieure à un an.

Deux exemples :

Exemple 1 : Une mère de famille de deux enfants qui aurait pris en congé parental de trois ans à la naissance de son second et dernier enfant en 2000, bénéficierait :

- de bonifications de services d'un an au titre de son premier enfant et de deux ans au titre de son second enfant, soit trois ans au total,
- de la validation de la première année de son congé parental (au titre de la décote, comme au titre du taux de la pension), les cotisations salariales vieillesse ayant été maintenues pendant cette première année (Pers 286).

Exemple 2 : Une mère de famille de trois enfants, qui aurait pris un congé parental de trois ans à la naissance de son troisième enfant en 2002, bénéficierait :

- de bonifications de services d'un an par enfant, soit trois ans au total,
- de la validation complète de la première année de congé parental (au titre de la décote, comme au titre du taux de la pension, les cotisations salariales vieillesse ayant été maintenues pendant cette première année (Pers 286),
- de la validation, au titre de la décote seulement, de la deuxième année de congé parental (4 trimestres maximum).

	Prise en compte pour le calcul du taux de pension	Prise en compte pour le calcul de la décote
Bonifications de services	Oui	Oui
Première année de congé parental	Oui, si cotisations maintenues dans le cadre de la Pers 286	Oui, si cotisations maintenues dans le cadre de la Pers 286
Seconde année de congé parental	Non	Oui, si l'agent ne bénéficie pas d'une bonification de services double au titre de l'enfant
Troisième année de congé parental	Non	Non

Les congés sans solde pris pour l'éducation des **enfants nés, adoptés ou recueillis <u>à compter de</u> l'entrée en vigueur de la réforme** sont validés sans contrepartie de cotisation pour le calcul du taux de liquidation de la pension et pour le calcul de la décote, dans la limite de 12 trimestres au total par enfant. Entrent dans la liste de ces congés le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale et le congé sans solde pris pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Il est rappelé que le congé parental s'achève au plus tard au 3e anniversaire de l'enfant. Toutefois, s'il s'agit d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, il prend fin :

- trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, si celui-ci est âgé de moins de trois ans,
- un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, si celui-ci est âgé de plus de trois ans et de moins de 16 ans.

Les modalités de prise en compte en totalité de l'ancienneté dans la limite de trois ans, au titre du congé parental, seront examinées dans le cadre de la négociation de branche relative à l'égalité professionnelle.

Le temps partiel accordé de droit aux parents d'un enfant de moins de 3 ans né ou adopté à compter de l'entrée en vigueur de la réforme ouvre droit à une validation de la période non travaillée dans les mêmes conditions que pour la période de congé parental.

Interruption ou réduction d'activité pour un enfant né ou adopté ou recueilli à compter de l'entrée en vigueur de la réforme	Durée maximale de la période d'interruption d'activité	Durée maximale prise en compte pour le calcul du taux de liquidation de la pension et de la décote
Temps partiel de droit	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté)	6 trimestres pour un mi-temps
Congé parental	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté)	12 trimestres
	1 an pour un enfant adopté de plus de 3 ans	4 trimestres
Congé de présence parentale	1 an	4 trimestres
Congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans	Jusqu'aux 8 ans de l'enfant	12 trimestres 24 trimestres en cas de naissances gémellaires ou d'adoption simultanée de 2 enfants 32 trimestres en cas de naissances multiples ou d'adoption simultanée de 3 enfants ou plus

NB : les durées validées au titre du congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans et au titre du congé parental ne s'additionnent pas. La durée maximale validée au titre d'un même enfant (hors naissances multiples ou adoption simultanée de plusieurs enfants) est limitée à 12 trimestres pour l'ensemble des périodes d'interruption ou de réduction d'activité, qu'elles interviennent dans le cadre d'un congé parental ou d'un congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Sous réserve d'une contribution versée au dispositif par le budget des activités sociales et d'une participation du salarié, la mise en place du CESU préfinancé pourra être examinée au sein des entreprises de la branche professionnelle pour faciliter la garde des enfants.

g. Situation des orphelins

Le montant de la pension temporaire versée aux orphelins de moins de 21 ans est inchangé :
- 10 % de la pension (hors majorations pour enfants) en cas de décès de l'agent pendant la période d'inactivité, dans la limite de 50 % de la pension,
- 10 % du salaire en cas de décès de l'agent pendant la période d'activité (y compris pendant une période d'invalidité), qu'il ait totalisé 15 ans de services ou non, le cumul de la pension de réversion et des pensions temporaires d'orphelin ne pouvant excéder 75 % du salaire.

h. Situation des orphelins majeurs handicapés

La pension d'orphelin est versée sans limite d'âge aux orphelins majeurs handicapés.
Toutefois, le versement de la pension est suspendu si le bénéficiaire se trouve dans l'un des cas suivants :
- être prestataire de l'allocation aux adultes handicapés,
- être hospitalisé depuis plus de 3 mois,
- ne pas être dans l'incapacité totale de gagner sa vie.

Pendant la période de suspension du versement de la pension, le bénéficiaire se trouvant placé dans l'un des trois cas de figure ci-dessus mentionnés est considéré comme étant bénéficiaire d'une prestation du régime pour l'ouverture du droit aux avantages prévus par le statut et ses textes d'application. C'est notamment le cas pour le bénéfice de l'avantage en nature énergie, pour l'accès aux activités sociales et pour l'affiliation au régime spécial d'assurance maladie.

Le plafonnement de la pension de réversion versée aux orphelins totaux est supprimé à compter du 1er juillet 2008.

2. <u>Droits conjugaux</u> :

a. Bénéfice de la pension de réversion

▪ La pension de réversion est versée à compter de l'entrée en vigueur de la réforme dans les mêmes conditions aux conjoints masculins et féminins des agents décédés : sans condition d'âge, ni de ressources, mais sous condition de mariage. Les conjoints masculins d'agents décédés avant l'entrée en vigueur de la réforme peuvent demander la révision de leurs droits, y compris s'ils ont été bénéficiaires d'un capital décès. Celui-ci doit alors être remboursé à la CNIEG si le bénéfice de la pension de réversion est demandé.

▪ Le bénéfice de la disposition instituée par la décision des directeurs généraux du 27 janvier 1984 concernant le taux de la pension de réversion accordée à la veuve en présence d'ex-épouses est également étendu aux bénéficiaires masculins de la pension de réversion.

▪ Le bénéfice de la disposition instituée par la décision des directeurs généraux du 27 décembre 1949 concernant le calcul d'une pension de réversion minimum versée à la veuve d'un agent décédé avec moins de 15 ans de services des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est étendu aux conjoints d'agents féminins.

▪ L'indemnité bénévole attribuée aux veuves pour leur permettre d'atteindre le niveau du minimum vieillesse avant 65 ans est supprimée en raison de l'institution d'un minimum de pension propre aux IEG.

▪ Le capital décès bénévole et la pension de réversion, bénévole et temporaire, institués par la décision des directeurs généraux des 3 et 4 janvier 1963 seront transformés en capitaux décès lors de la mise en place du régime complémentaire de prévoyance à négocier au niveau de la branche professionnelle.

▪ Toute évolution qui interviendrait dans d'autres régimes à la suite de la réflexion actuellement menée, par exemple au sein du Conseil d'orientation des retraites, pour prendre en compte la situation des partenaires de PACS et / ou des concubins serait transposée dans la réglementation du régime spécial des IEG pour adapter en conséquence le champ des bénéficiaires de la pension de réversion.

b. Anticipations de départ en inactivité au titre du conjoint

▪ Les anticipations de départ en inactivité accordées à partir de 55 ans aux agents féminins dont le conjoint est retraité, préretraité ou décédé prévues par la note N 74-23 et la DP 37-15 sont progressivement supprimées, de manière à ne pas modifier brutalement l'âge d'ouverture des droits des personnes susceptibles de partir prochainement en retraite.

A compter de l'entrée en vigueur de la réforme, les agents masculins et féminins, dont le conjoint est retraité, préretraité[4] ou décédé (qui aurait atteint 60 ans) peuvent bénéficier d'un départ anticipé dans les conditions suivantes :

Date de naissance	Age minimum de départ
Avant le 1er juillet 1957	55 ans
Entre le 1er juillet et le 31 décembre 1957	56 ans
Entre le 1er janvier et le 30 juin 1958	57 ans
Entre le 1er juillet et le 31 décembre 1958	58 ans
Entre le 1er janvier et le 30 juin 1959	59 ans

▪ A compter de l'entrée en vigueur de la réforme, sous réserve d'avoir accompli au moins quinze ans de services, les agents dont le conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession pourront bénéficier d'une anticipation de départ sans condition d'âge.

▪ Dans ces deux situations, la décote est applicable selon les dispositions prévues à l'article 1er, 6° du décret n° 2008-69 du 22 janvier 2008.

[4] Préretraites légales, financées par le Fonds national pour l'emploi, ou conventionnelles (ARPE).

ILLUSTRATION DES DROITS FAMILIAUX ET CONJUGAUX

Droits familiaux au titre des anticipations de départ, des bonifications de services et des majorations de durée d'assurance pour accouchement en fonction de la date de naissance des enfants

+	**Pas d'enfant né après l'entrée en vigueur de la réforme**	**1 enfant né après l'entrée en vigueur de la réforme**	**2 enfants nés après l'entrée en vigueur de la réforme**	**3 enfants nés après l'entrée en vigueur de la réforme**
Pas d'enfant né avant l'entrée en vigueur de la réforme	-	Pas d'anticipation de départ Majoration de durée d'assurance de 2 trimestres	Pas d'anticipation de départ Majoration de durée d'assurance de 6 trimestres (2 + 4)	Anticipation de départ sans condition d'âge Majoration de durée d'assurance de 10 trimestres (2 + 4 + 4)
1 enfant né avant l'entrée en vigueur de la réforme	Anticipation de départ d'un an Bonification de services d'un an	Anticipation de départ d'un an Bonification de services d'un an + majoration de durée d'assurance de 4 trimestres	Anticipation de départ sans condition d'âge Bonification de services d'un an + majoration de durée d'assurance de 8 trimestres	Anticipation de départ sans condition d'âge Bonification de services d'un an + majoration de durée d'assurance de 12 trimestres
2 enfants nés avant l'entrée en vigueur de la réforme	Anticipation de départ de 3 ans Bonifications de services de 3 ans	Anticipation de départ sans condition d'âge Bonifications de services de 2 ans + majoration de durée d'assurance de 4 trimestres	Anticipation de départ sans condition d'âge Bonifications de services de 2 ans + majoration de durée d'assurance de 8 trimestres	Anticipation de départ sans condition d'âge Bonifications de services de 2 ans + majoration de durée d'assurance de 12 trimestres
3 enfants nés avant l'entrée en vigueur de la réforme	Anticipation de départ sans condition d'âge Bonifications de services de 3 ans	Anticipation de départ sans condition d'âge Bonifications de services de 3 ans + majoration de durée d'assurance de 4 trimestres	Anticipation de départ sans condition d'âge Bonifications de services de 3 ans + majoration de durée d'assurance de 8 trimestres	Anticipation de départ sans condition d'âge Bonifications de services de 3 ans + majoration de durée d'assurance de 12 trimestres

NB :
- sous réserve du respect de la condition d'interruption ou d'absence d'activité professionnelle
- hors prise en compte des périodes d'interruption ou de réduction d'activité au titre de l'éducation des enfants

Rappel :

- les bonifications de services entrent dans le nombre de trimestres validés à la fois pour le calcul du taux de liquidation de la pension et pour le calcul de la décote,
- les majorations de durée d'assurance entrent dans le nombre de trimestres validés, tous régimes confondus, pour le calcul de la décote, mais pas pour le calcul du taux de liquidation de la pension.

Les parents de 3 enfants ou plus, dont 2 sont nés avant l'entrée en vigueur de la réforme, bénéficient d'une bonification de 2 ans de services (et non 3) au titre des enfants nés avant l'entrée en vigueur de la réforme, car la fratrie comporte plus de 2 enfants. Le premier enfant né après le 1er juillet 2008 ouvre droit à une majoration de durée d'assurance de 4 trimestres au lieu de 2 car il n'est pas le premier de la fratrie.

Application de la décote en fonction de la date d'ouverture des droits

	Ouverture des droits avant le 1er juillet 2008	Ouverture des droits entre le 1er juillet 2008 et le 30 juin 2010	Ouverture des droits à partir du 1er juillet 2010
Nombre de trimestres pour bénéficier d'une pension complète (75 %)	150 quelle que soit la date effective de départ en retraite	Augmentation progressive pour atteindre 160 trimestres au 1er décembre 2012	
Décote si nombre de trimestres validé insuffisant	Non quel que soit le nombre de trimestres validés		Oui si pas de prolongation d'activité

Pour les parents de trois enfants, les droits à pension sont ouverts à partir de la date à laquelle les deux conditions sont simultanément réunies :

- naissance du troisième enfant (ou adoption ou condition d'éducation remplie pour les enfants recueillis)
- accomplissement des 15 années de services effectifs civils et militaires.

Age minimum pris en compte pour le calcul de l'âge d'annulation de la décote pour les parents de trois enfants

Pour les parents de trois enfants remplissant les conditions pour un départ anticipé au titre des droits familiaux :

Parents de 3 enfants	**Si la date d'ouverture des droits est antérieure au 1er juillet 2010**	**Si la date d'ouverture des droits est postérieure au 1er juillet 2010**
Pas d'enfant né avant l'entrée en vigueur de la réforme	Pas de décote	55 ans si 15 ans de services actifs 60 ans si pas de services actifs
1 seul enfant né avant l'entrée en vigueur	Pas de décote	54 ans si 15 ans de services actifs 59 ans si pas de services actifs
2 enfants nés avant l'entrée en vigueur de la réforme	Pas de décote	52 ans si 15 ans de services actifs 57 ans si pas de services actifs
3 enfants nés avant l'entrée en vigueur de la réforme	Pas de décote	52 ans si 15 ans de services actifs 57 ans si pas de services actifs

NB : l'âge d'annulation de la décote se calcule en ajoutant à l'âge minimum un nombre de trimestres fixé par la réglementation. Pour les parents de 3 enfants, en l'absence de condition d'âge pour bénéficier de la pension de vieillesse, on retient âge minimum le plus favorable applicable à leur situation en prenant en compte les enfants ouvrant droit à des anticipations de départ sous condition d'âge (en fonction de leur date de naissance) et les services actifs.

DOCUMENT DE SYNTHESE

TRAVAUX DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES IEG
RELATIFS A L'EVOLUTION DU REGIME SPECIAL DE RETRAITE DES IEG

Contributions des fédérations syndicales

- **CFE-CGC (document de 6 pages)**
- **CFTC-CMTE (document de 9 pages)**
- **FCE-CFDT (document de 3 pages)**
- **FNME-CGT (document de 5 pages)**

INDUSTRIES
ELECTRIQUES
ET GAZIERES

Document CFE-CGC annexé au document de synthèse des employeurs

A l'attention du Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité

Préambule

Les employeurs de la Branche des IEG vous ont remis un document de synthèse relatif à la concertation avec les partenaires sociaux en Commission Paritaire de Branche.

Les points qui feront l'objet d'une évolution réglementaire sont détaillés dans ce relevé.

La CFE-CGC a participé activement à la concertation permettant de créer ou d'améliorer des prestations.

Mais, dans ce document, la CFE-CGC n'accepte pas que des droits existants disparaissent ou soient en recul par rapport à aujourd'hui et tout particulièrement sur les droits familiaux et conjugaux.

Très clairement, ce document comporte des points sur lesquels la CFE-CGC ne partage pas les conclusions proposées.

La CFE-CGC considère très préjudiciable que des solutions pour les salariés entrés plus tardivement aux IEG ne soient pas développées, comme par exemple, le rachat d'années d'études.

Aussi, la CFE-CGC tient à vous renouveler toutes ses demandes précises, touchant au domaine réglementaire, et qui n'ont pas été retenues dans ce texte sur un certain nombre de thèmes.

RAPPEL IMPORTANT

La CFE-CGC demande de nouveau que les Pouvoirs Publics fassent paraître les textes réglementaires suivants :

- décret sur la participation
- décret art 1 du statut des entreprises
- décret art 4 sur la suppression des clauses des 15 ans et clause de nationalité
- 3 décrets relatifs à la CNIEG:
art 16 et art 22 (loi 8 août 2004) sur la garantie de État et la solidarité des employeurs
et pour paiement des mesures dites "bénévoles" par la CNIEG
- décret "petit pool" mutualisation pour les ENN

1 : indemnités de départ en inactivité

La CFE-CGC a salué la suppression des clauses couperets qui mettaient à mal de nombreux agents souhaitant poursuivre leur activité.

Néanmoins la CFE-CGC demande que les indemnités de fin de carrière ne soient pas imposables (hors CSG CRDS) comme actuellement envisagé.

2 : Mises en place d'outils d'épargne retraite complémentaire : revendication de la participation

La retraite supplémentaire

Certes la CFE-CGC est favorable à la mise en place d'un régime supplémentaire, mais nous avons bien montré aux employeurs qu'avec un tel mécanisme les effets ne sont significatifs qu'à long terme et que si, d'autre part, les entreprises vont au-delà de 1% de cotisation prévu dans l'accord de branche.

Le PERCO et la Participation

Le PERCO est un plan d'épargne retraite collectif permettant de se constituer une épargne accessible au moment de la retraite. De plus, les employeurs peuvent y abonder les sommes versées.

Le PERCO peut recevoir les versements volontaires issus de l'épargne personnelle, de l'intéressement ou de la participation aux résultats de l'entreprise.

Le PERCO est le seul outil qui permette de mettre en place l'abondement de la participation.

La CFE-CGC exige l'ouverture de négociations de Branche sur la participation conformément à la loi du 30 décembre 2006. La participation est aujourd'hui le levier principal d'alimentation du PERCO. Mettre en place ce dispositif, sans créer les conditions favorables à son alimentation par les agents lui retire son principal intérêt.

3 : Mise en place d'un régime de prévoyance (amélioration du statut et création d'un régime obligatoire de prévoyance)

La CFE-CGC a régulièrement dénoncé le manque flagrant d'un régime prévoyance à la hauteur des attentes des salariés des IEG. Le statut des IEG comporte quelques mesures mais très insuffisantes en matière d'invalidité.

La CFE-CGC demande l'amélioration du régime spécial concernant l'invalidité en revalorisant le versement du taux de pension d'invalidité de 50% à 80% du salaire brut permettant à l'agent en incapacité de travailler de percevoir l'équivalent de 100% de son ancien salaire net. Ceci lui garantirait le maintien de son niveau de vie familial.

La CFE-CGC demande en complément que les risques décès y compris les rentes éducations soient couverts dans le cadre de la négociation collective de branche avec un financement a minima de 1% par les employeurs.

4 : droits familiaux et conjugaux

Tout d'abord, la CFE-CGC réaffirme que les droits familiaux actuels sont indispensables et réitère sa demande de non-suppression des droits fondamentaux liés à la naissance des enfants, en maintenant :

- des bonifications de service pour naissance ou adoption des enfants
- l'anticipation de départ pour 1 et 2 enfants

De plus, la CFE-CGC réaffirme la demande de non-suppression de la N74-23
(départ à partir de 55 ans pour la femme dont le conjoint est retraité ou décédé, sous réserve de 15 ans de service)

Enfin, concernant la mise en place de la décote, la CFE-CGC réaffirme sa demande :

-Non-application de la décote pour anticipation 15 ans de services à partir de 3 enfants.

- Non-application de la décote pour anticipation 15 ans de service 1 enfant handicapé à 80% et plus, ainsi que pour le conjoint infirme (maladie grave ou atteint d'une infirmité étant dans l'impossibilité de travailler).

La mise en place de la décote rendrait financièrement cette anticipation de départ impossible pour les parents ou pour le conjoint.

Concernant les parents, d'enfants handicapés à 80% et plus, la CFE-CGC réaffirme ses demandes :

-suppression de la clause d'arrêt d'activité professionnelle de 2 mois pour les pères d'enfants handicapés à 80% et plus, (ainsi que pour les enfants mort-nés)

-suppression de la limite de 12 trimestres (ou limite beaucoup plus haute) pour la validation sans contrepartie de cotisation pour le calcul du taux de liquidation de la pension et pour le calcul de la décote, des congés sans solde pris pour l'éducation d'un enfant handicapé à 80% et plus

Concernant l'ouverture de l'anticipation pour conjoint infirme, la CFE-CGC demande :

l'ouverture au partenaire d'un PACS pour l'anticipation 15 ans conjoint infirme

Concernant la majoration d'assurance (2 ou 4 trimestres pour accouchement)

La CFE-CGC demande que la majoration d'assurance s'applique aussi pour l'adoption. L'adoption requiert de longues démarches et une présence à l'arrivée de l'enfant dans le foyer.

Concernant la création de nouveaux congés familiaux et conjugaux, la CFE-CGC réaffirme :

la demande de création du congé DISPONIBILITE dans toute sa composante et pas seulement pour élever un enfant de moins de 8 ans (voir a) et b) article 24 modifié par décret n°2006-1022 du 21 août 2006

Article 24

Modifié par Décret n°2006-1022 du 21 août 2006 - art. 4 ()

La mise en disponibilité est accordée de droit au fonctionnaire, sur sa demande :

a) Pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie graves ;
b) Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
La mise en disponibilité prononcée dans les cas mentionnés aux a, b du présent article ne peut excéder trois années. Elle peut être renouvelée à deux reprises dans le cas mentionné au a et sans limitation dans les cas mentionnés aux b et c, si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

La CFE-CGC demande :
La création d'un congé sans solde « enfant recueilli » pour permettre aux parents d'enfant recueilli de plus de 8 ans d'interrompre leur activité professionnelle.

La CFE-CGC demande que ce congé soit pris en compte dans :
- la liste des congés pour l'interruption de l'activité professionnelle des deux mois
- la liste des congés sans solde pour les enfants nés adoptés ou recueillis après le 1er juillet 2008 pour la validation sans contrepartie de cotisation dans la limite de 12 trimestres

Concernant la période pour valider le congé des pères, la CFE-CGC demande :

Que la période dans laquelle le père doit prendre un congé (4 semaines avant la naissance et 16 semaines après soit une période totale de 20 semaines) soit portée à 18 mois

5 : le rachat des années d'études

Modalités de rachat

La CFE-CGC a demandé, compte tenu de la structure des emplois et du pourcentage hommes-femmes de la branche, la construction d'un barème de rachat des années d'études propre aux IEG.

Concernant le financement du rachat, la CFE-CGC demande la mise en place d'une participation employeurs pour le rachat de 12 trimestres maximum à compter du 1er juillet 2008.

Compte tenu de la mise en place progressive de la réforme, et notamment du principe de décote, on peut accepter une contribution progressive des employeurs entre 2008 et 2016 (dès 2008, les employeurs contribuent à minima sur le taux de cotisation patronale actuel de 24,54%).

Le financement mis en place repose sur le barème de la CNIEG actuariellement neutre pour la caisse. En fin de période de mise en place progressive de la réforme, la contribution des salariés est basée sur le principe d'un rachat de cotisation au taux de cotisation en vigueur appliqué au salaire au moment du rachat de la cotisation (12,13% actuellement).

L'écart entre la cotisation salariale et le barème CNIEG est alors pris en charge par les employeurs.

Dispositif de compte épargne jours

Néanmoins, pour ceux qui partent en inactivité au-delà des prochaines 15 années, les conditions de départ en retraite et de calcul des retraites qui seront applicables sont très incertaines. Aussi, racheter dès aujourd'hui des trimestres pour un horizon aussi lointain est une opération qui pourrait s'avérer inutile et coûteuse à la fois pour le salarié et l'entreprise.

Il est donc nécessaire de mettre en œuvre un dispositif de long terme pour les agents ayant fait des études supérieures.

Ainsi, pour les agents diplômés qui auront fait des études au-delà du baccalauréat l'accord prévoit que sera attribuée une aide indirecte via l'octroi de jours servant à alimenter un compte épargne jours études.

Pour ces agents, l'attribution de jours est fonction des études réalisées et du diplôme obtenu.

Par exemple pour un(e) Bac + 2 une attribution de 2x2 jours, ainsi pendant la durée d'emploi dans la branche (40 ans…), 4 jours par an seront crédités sur le compte épargne jours études.

Par généralisation, pour un(e) Bac+ i, 2xi jours par an pendant la durée d'emploi dans la branche (40 ans…) seront crédités sur le compte épargne jours études avec i <= 5 ans.

Ainsi, à quelques années de la date d'ouverture des droits, les conditions de départ en inactivité étant moins incertaines (ou connues avec plus de précisions), au cas par cas, chaque agent examinera sa situation personnelle en liaison avec les Ressources Humaines de son unité d'appartenance.

L'agent pourra alors, à sa discrétion, soit racheter des cotisations correspondant au nombre de trimestres possibles en utilisant son compte épargne jours études et en complétant financièrement au-delà suivant les modalités vues précédemment, soit verser, via la monétarisation de ce compte épargne jours études, le pécule résultant sur son Plan Épargne Retraite Collectif (PERCO) afin d'améliorer sa retraite complémentaire.

Stages études

Enfin, la CFE-CGC demande la prise en compte des stages effectués dans le cadre des études ou préalables à l'embauche. Ces stages souvent non rémunérés ne sont actuellement pas pris en compte dans la carrière.

6 : la prise en compte du handicap

Depuis le début des négociations, les propositions arrêtées se sont calquées sur l'application stricte de la loi du 11 février 2005.

La CFE-CGC demande les points suivants :

- application des dispositions concernant les agents handicapés dès le taux de 50% d'incapacité
- rachat d'années d'études (non supérieures) et mise en place d'un compte épargne jours d'étude

7 : les poly pensionnés

La CFE-CGC demande :

Que les années travaillées sous l'égide d'un autre régime de retraite, puissent être validées et intégrées dans le calcul du taux de liquidation de la pension dans le cadre de la neutralité financière pour la CNIEG.