

**AVENANT N°4**

**A L'ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2008**

**RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UNE COUVERTURE DE PREVOYANCE  
COMPLEMENTAIRE**

**DES SALARIES STATUTAIRES**

**DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES**

**SIGNE LE      NOVEMBRE 2017**

## **AVENANT N°4 A L'ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2008**

### **relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des industries électriques et gazières**

#### **PREAMBULE :**

Un accord a été signé le 27 novembre 2008 (ci-après désigné « l'Accord ») afin de mettre en place, au 1<sup>er</sup> janvier 2009, une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire pour les salariés statutaires des Industries Electriques et Gazières.

Le 8 octobre 2013, les partenaires sociaux ont signé un premier avenant à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2014 visant à améliorer les garanties et à baisser temporairement (du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2018) le niveau des cotisations via la mise en place d'un taux d'appel de 70%.

Le 19 février 2016, un deuxième avenant a été signé par les partenaires sociaux à effet du 1<sup>er</sup> avril 2016 visant à mettre à 0 le taux de cotisations jusqu'au 31 décembre 2016, dans le but de résorber une partie des excédents. Par ailleurs, et en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont engagés à mener des travaux ayant pour objectif un rééquilibrage plus global de la couverture, en agissant tant sur les prestations que sur les cotisations.

Le 6 décembre 2016, les partenaires sociaux ont signé un troisième avenant à durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017, afin de mettre en place un taux d'appel de 50%. Toujours en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont également engagés à poursuivre les travaux sur la mise en place de nouvelles prestations en matière d'aide aux aidants.

L'analyse des comptes de résultats des années 2015 et 2016 a mis en évidence que l'application successive des taux d'appel a permis de diminuer les réserves. Cependant, la couverture prévoyance décès reste excédentaire. Par ailleurs, l'année 2017 a permis de finaliser les travaux sur la réforme des droits familiaux et des prestations en matière d'aide aux aidants.

#### **ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT AVENANT**

---

Dans ce contexte, le présent avenant a pour objet d'améliorer la couverture de prévoyance des salariés en mettant en place des garanties novatrices en matière d'aide aux aidants, mais aussi de rééquilibrer en profondeur le financement de la couverture et de résorber les importants excédents accumulés depuis 2009.

#### **ARTICLE 2 : DISPOSITIONS MODIFIEES**

---

##### **Article 2.1 :**

Les dispositions de l'article 4 de l'Accord, intitulé « Incidences de la rupture ou de la suspension du contrat de travail sur les garanties » sont modifiées comme suit :

*« En cas de suspension du contrat de travail, la couverture de prévoyance est maintenue sous réserve du versement des cotisations patronales et salariales prévues à l'article 6 pour les périodes faisant l'objet :*

- d'un maintien de salaire (par exemple, en cas de congé maternité ou paternité, congé pour longue maladie ou congé épargne-temps) ;
- d'un congé sans solde exceptionnel de 3 mois au plus ;
- d'un congé d'une durée de 3 mois au plus, quel qu'il soit, pris pour l'éducation des enfants ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé de solidarité familiale ;
- du versement d'une prestation ou d'une indemnité financée par l'employeur (exemple : complément invalidité, congé individuel de formation lorsqu'il fait l'objet d'une prise en charge par l'AGECIF, congé de présence parentale) ;
- d'un congé parental d'éducation.

*Dans les autres cas de suspension du contrat de travail (exemple : congé sans solde pour convenances personnelles, congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans d'une durée supérieure à 3 mois, congé sabbatique, congé sans solde pour création d'entreprise), les salariés ont la possibilité de conserver le bénéfice de la garantie par une adhésion facultative et individuelle. Dans ce cas, les cotisations (part patronale et part salariale) sont à la charge exclusive des salariés. Le précompte des cotisations n'est pas assuré par l'employeur.*

*En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à suspension du versement total ou partiel de la rémunération par l'employeur, l'assiette de calcul des cotisations est constituée de la rémunération principale, telle que définie à l'article 6, perçue au cours des 12 derniers mois précédant la suspension du contrat de travail.*

*Par dérogation aux paragraphes qui précèdent, en cas d'invalidité de catégorie 2 ou 3, le bénéfice de la couverture de prévoyance complémentaire est maintenu à titre obligatoire pendant la période de suspension du contrat de travail sans contrepartie de cotisation salariale, ni patronale.*

*Pour les salariés statutaires placés en invalidité de catégorie 1 exerçant une activité professionnelle dans les industries électriques et gazières, l'assiette de calcul des cotisations est constituée de la rémunération principale perçue, telle que définie à l'article 6, reconstituée sur une base temps plein.*

*En cas de démission conduisant le salarié statutaire à quitter la branche professionnelle des industries électriques et gazières, celui-ci cesse de bénéficier des prestations prévues par le présent accord.*

*Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés bénéficient du maintien des garanties prévues par le présent accord dans les conditions de l'article précité. ».*

## **Article 2.2 :**

Les dispositions du préambule de l'article 5 de l'Accord, intitulé « Prestations », sont modifiées comme suit :

*« La couverture de prévoyance complémentaire obligatoire comporte les prestations suivantes :*

- Capital décès,
- Majoration du capital décès par enfant à charge,
- Garantie « double effet »,
- Rente d'éducation,
- Allocation obsèques,
- Indemnité complémentaire à l'AJPP pour les salariés bénéficiaires du congé de présence parentale,

- *Indemnité complémentaire à l'AJAP pour les salariés bénéficiaires du congé de solidarité familiale,*
- *Plateforme d'aide aux aidants,*

*selon la grille figurant en annexe de l'Accord.*

*Les prestations sont versées sous réserve des seules exclusions légales. »*

### **Article 2.3 :**

Le point 5.3 « Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur » devient le point 5.4 sans modification.

Est inséré, un nouvel article 5.3 intitulé « Prestations d'aide aux aidants » dont les dispositions sont les suivantes :

#### **« 5.3. Prestations d'aide aux aidants**

*Dans une démarche visant à maintenir en activité les salariés en situation d'aidants et dans le souci de les accompagner et de les soulager dans leur quotidien, de nouveaux droits sont mis en place au sein de la couverture de prévoyance.*

- **Congé de solidarité familiale**

*Les salariés statutaires en congé de solidarité familiale au sens des dispositions du Code du travail, bénéficient d'une indemnité visant à leur maintenir :*

- *pour les congés pris à temps plein : près de 80% de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) prévue par l'article L.168-1 du Code de la sécurité sociale,*
- *pour les congés pris à temps partiel : près de 100% de la rémunération principale nette, sous déduction de l'AJAP.*

*L'indemnité complémentaire à l'AJAP est versée pour une durée de 3 mois maximum, à condition que le salarié ait perçu au moins une AJAP.*

- **Congé de présence parentale**

*Les salariés statutaires en congé de présence parentale au sens des dispositions du Code du travail, bénéficient d'une indemnité visant à leur maintenir près de 80% de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) prévue par l'article L.544-1 du Code de la sécurité sociale.*

*L'indemnité complémentaire à l'AJPP est versée pendant une durée de 310 jours maximum.*

- **Plate-forme d'aide aux aidants**

*Les salariés statutaires auront accès à une plate-forme téléphonique de conseil et d'orientation à deux niveaux :*

- *Un niveau 1 accessible à tous les salariés statutaires de la branche permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau*

*sécurité sociale, de branche ou d'entreprise), de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.*

- *Un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre du congé de solidarité familiale ou du congé de présence parentale dans le cadre des dispositions précédentes, permettant l'accès à des prestations individuelles tarifées (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée, ...). »*

**Ces nouvelles garanties figurent à la grille de prestations prévue en Annexe de l'Accord, laquelle grille est modifiée en conséquence et annexée au présent Avenant.**

#### **Article 2.4 :**

Les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> paragraphes de l'article 6 « Financement » de l'Accord sont remplacés par les paragraphes suivants :

*« Cette cotisation s'élève à 0,686% de l'assiette définie au paragraphe précédent. Elle se répartit entre une cotisation patronale (0,545%) et une cotisation salariale (0,141%).*

*En fonction des résultats de la couverture, un taux d'appel peut être appliqué de façon temporaire, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée.*

*Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020, un taux d'appel de 60% est appliqué, ramenant la cotisation globale à 0,411%, soit un taux de cotisation employeur de 0,327% et un taux de cotisation salariale de 0,084%. Ce taux d'appel provisoire cessera de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2020.*

*A l'approche du terme de chaque exercice au cours de cette période de 3 ans, le groupe de suivi visé à l'article 9 de l'Accord déterminera au regard des comptes de résultats si le taux d'appel susvisé peut être maintenu ou doit être ajusté afin de garantir l'équilibre de la couverture.*

*A l'issue de cette période de taux d'appel, les taux de cotisations seront fixés de façon à garantir l'équilibre de la couverture. ».*

Le reste des dispositions de l'article 6 demeure inchangé.

#### **Article 2.5 :**

L'article 2 « Champ d'application » de l'Accord est remplacé par les dispositions suivantes :

*« La couverture de prévoyance complémentaire s'applique à titre obligatoire à l'ensemble des entreprises et organismes dont tout ou partie du personnel est soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières.*

*Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.*

*Eu égard à la nature du dispositif de la prévoyance et à l'objectif visant à assurer une couverture uniforme pour l'ensemble du personnel statutaire, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés ».*

## **ARTICLE 3 : DISPOSITIONS FINALES**

---

### **Article 3.2 : Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et se substitueront à cette date aux dispositions de l'Accord qu'il vient modifier.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée sans préjudice des dispositions de l'article 2.4 du présent avenant.

### **Article 3.3 : Notification, dépôt, publicité**

A l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du Code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

A l'issue d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du Code du travail.

### **Article 3.4 : Procédure d'extension de l'avenant**

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le

La Présidente de l'UFE  
*Mme Christine GOUBET-MILHAUD*

Le Président de l'UNEmIG  
*M. Jean LEMAISTRE*

Les représentants des Fédérations Syndicales

Pour la  
CFE-CGC

Pour la  
CFTC-CMTE

Pour la  
FCE-CFDT

Pour la  
FNEM-FO

Pour la  
FNME-CGT

**ANNEXE 1: PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE DES SALARIES STATUTAIRES  
GRILLE DE PRESTATIONS**

<b>Prestations obligatoires</b>	<b>Décès non accidentel</b>	<b>Décès accidentel</b>
<b>Capitaux décès</b> (le salarié peut librement désigner le bénéficiaire de ses capitaux décès) Le capital décès ne pourra être calculé sur une rémunération principale inférieure au coefficient 325,7		
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	<b>200 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)	<b>300 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)
Marié, vivant avec un partenaire de PACS ou en concubinage	<b>250 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)	<b>350 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)
Majoration pour chaque enfant à charge  Ex : 1 enfant 2 enfants	<b>80%</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)  80% 160% (100 % pour un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %)	
Garantie « double effet » en cas de décès des deux parents :  En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans : - lorsque le décès du conjoint est postérieur à celui de l'assuré,  - lorsque le décès du conjoint se produit dans les 12 mois qui précèdent celui de l'assuré, dans le cas d'un même fait accidentel générateur.	<b>100 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)  (capital supplémentaire versé aux seuls enfants à charge)	
<b>Rente d'éducation</b>		
Rente d'éducation pour chaque enfant (sous déduction de la pension temporaire versée par le régime spécial)	- <b>15%</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris) jusqu'à 15 ans inclus, - <b>20%</b> entre 16 et 21 ans inclus, - <b>20 %</b> entre 22 et 25 ans inclus.  Doublement de la rente d'éducation en cas de décès du père et de la mère (décès de l'agent postérieur au 1er janvier 2009 et quelle que soit la date du décès de l'autre parent).	
<b>Allocation décès</b>		
Capital en cas de décès de l'assuré, de son conjoint (au sens large), d'un enfant à charge	<b>plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au décès</b> (à titre indicatif, 3 269 euros en 2017)	

<b>Prestations d'aide aux aidants</b>		
<b>Indemnité complémentaire à l'AJPP en cas de congé de présence parentale</b>		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de présence parentale pour le salarié bénéficiant de l'AJPP	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80% de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés	
<b>Indemnité complémentaire à l'AJAP en cas de congé de solidarité familiale</b>		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de solidarité familiale pour le salarié bénéficiant de l'AJAP	Congé pris à temps plein	Congé pris à temps partiel
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80% de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 100% de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés
<b>Plateforme d'aide aux aidants</b>		
<b>Niveau 1</b> : Accessible à tout type d'aidant	Prestation permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau de la sécurité sociale, de la branche ou de l'entreprise) de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.	
<b>Niveau 2</b> : Accessible aux aidants bénéficiant de l'AJAP ou de l'AJPP	Prestation permettant à l'aidant d'accéder à des prestations individuelles tarifaires (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée,...).	



**ANNEXE 2 : ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UNE COUVERTURE DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE DES SALARIES STATUTAIRES DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES TEL QUE MODIFIE PAR L'AVENANT N°1 DU 8 OCTOBRE 2013 ET PAR L'AVENANT N°4 DU .....** 2017

**(VERSION CONSOLIDEE)**

**PREAMBULE**

L'examen des dispositions du statut national du personnel des industries électriques et gazières (IEG) et de ses textes d'application en matière d'invalidité et de décès, engagé à l'occasion de la modification du régime spécial de retraite des IEG, a mis en évidence la nécessité d'améliorer la couverture sociale des salariés statutaires des IEG.

A compter du 1er juillet 2008, l'accord du 24 avril 2008 relatif aux pensions versées aux salariés statutaires en cas d'invalidité porte la pension de 50 % à 75 % des rémunérations principales en cas d'incapacité totale d'exercer une activité professionnelle.

Au-delà du régime spécial, le présent accord vise à mettre en place au 1er janvier 2009 une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire, dans le cadre du livre IX du code de la sécurité sociale et à désigner les organismes assureurs et gestionnaire du contrat auquel devra adhérer l'ensemble des entreprises de la branche des IEG.

A la mise en place de la couverture de prévoyance complémentaire, la participation des employeurs au financement de celle-ci est comprise dans la contribution des employeurs, au moins égale à 1 % de la masse des rémunérations principales, consacrée à l'amélioration de la couverture des risques invalidité et décès et aux frais afférents.

**Article 1 – Objet du présent accord**

Le présent accord a pour objet de :

- préciser le champ des bénéficiaires de la couverture de prévoyance complémentaire ;
- définir les prestations qui seront versées aux agents ou à leurs ayants droit en cas de décès pendant la phase d'activité au sein d'une entreprise des IEG ou d'invalidité absolue et définitive ;
- déterminer le financement de la couverture de prévoyance complémentaire ;
- désigner les organismes assureurs et gestionnaire pour les entreprises de la branche, à l'issue de la procédure de consultation.

## **Article 2 – Champ d'application**

La couverture de prévoyance complémentaire s'applique à titre obligatoire à l'ensemble des entreprises et organismes dont tout ou partie du personnel est soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Eu égard à la nature du dispositif de la prévoyance et à l'objectif visant à assurer une couverture uniforme pour l'ensemble du personnel statutaire, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3 – Bénéficiaires**

La couverture de prévoyance complémentaire couvre les salariés statutaires des IEG pendant la phase d'activité dans une entreprise ou un organisme des IEG, y compris dans les cas précisés à l'article 4 ci-dessous.

## **Article 4 – Incidences de la rupture ou de la suspension du contrat de travail**

En cas de suspension du contrat de travail, la couverture de prévoyance est maintenue sous réserve du versement des cotisations patronales et salariales prévues à l'article 6 pour les périodes faisant l'objet :

- d'un maintien de salaire (par exemple, en cas de congé maternité ou paternité, congé pour longue maladie ou congé épargne-temps) ;
- d'un congé sans solde exceptionnel de 3 mois au plus ;
- d'un congé d'une durée de 3 mois au plus, quel qu'il soit, pris pour l'éducation des enfants ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé de solidarité familiale ;
- du versement d'une prestation ou d'une indemnité financée par l'employeur (exemple : complément invalidité, congé individuel de formation lorsqu'il fait l'objet d'une prise en charge par l'AGECIF, congé de présence parentale) ;
- d'un congé parental d'éducation.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail (exemple : congé sans solde pour convenances personnelles, congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans d'une durée supérieure à 3 mois, congé sabbatique, congé sans solde pour création d'entreprise), les salariés ont la possibilité de conserver le bénéfice de la garantie par une adhésion facultative et individuelle. Dans ce cas, les cotisations (part patronale et part salariale) sont à la charge exclusive des salariés. Le précompte des cotisations n'est pas assuré par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à suspension du versement total ou partiel de la rémunération par l'employeur, l'assiette de calcul des cotisations est constituée de la rémunération principale, telle que définie à l'article 6, perçue au cours des 12 derniers mois précédant la suspension du contrat de travail.

Par dérogation aux paragraphes qui précèdent, en cas d'invalidité de catégorie 2 ou 3, le bénéfice de la couverture de prévoyance complémentaire est maintenu à titre obligatoire pendant la période de suspension du contrat de travail sans contrepartie de cotisation salariale, ni patronale.

Pour les salariés statutaires placés en invalidité de catégorie 1 exerçant une activité professionnelle dans les industries électriques et gazières, l'assiette de calcul des cotisations est constituée de la rémunération principale perçue, telle que définie à l'article 6, reconstituée sur une base temps plein.

En cas de démission conduisant le salarié statuaire à quitter la branche professionnelle des industries électriques et gazières, celui-ci cesse de bénéficier des prestations prévues par le présent accord.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés bénéficient du maintien des garanties prévues par le présent accord dans les conditions de l'article précité.

## **Article 5 – Prestations**

La couverture de prévoyance complémentaire obligatoire comporte les prestations suivantes :

- Capital décès,
- Majoration du capital décès par enfant à charge,
- Garantie « double effet »,
- Rente d'éducation,
- Allocation obsèques,
- Indemnité complémentaire à l'AJPP pour les salariés bénéficiaires du congé de présence parentale,
- Indemnité complémentaire à l'AJAP pour les salariés bénéficiaires du congé de solidarité familiale,
- Plateforme d'aide aux aidants,

selon la grille figurant en annexe de l'Accord

Les prestations sont versées sous réserve des seules exclusions légales.

### **Article 5.1. Capitaux**

A la demande du salarié, le capital décès et la majoration pour enfant à charge pourront lui être versés par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive, c'est-à-dire en cas d'impossibilité totale et définitive d'exercer une profession quelconque et de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante. Le versement des capitaux décès par anticipation en cas d'invalidité permanente totale éteint le droit à toute autre prestation en capital en cas de décès intervenant ultérieurement.

Le capital décès et la majoration du capital décès pour enfant à charge sont majorés en cas de décès accidentel.

En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans, la garantie double effet, telle que prévue en annexe, est mise en œuvre dans les cas suivants:

- lorsque le décès du conjoint est postérieur à celui de l'assuré,
- lorsque le décès du conjoint se produit dans les 12 mois qui précèdent celui de l'assuré, dans le cas d'un même fait générateur.

Le salarié peut librement désigner le bénéficiaire des capitaux décès. A défaut de bénéficiaire désigné par le salarié, les capitaux décès sont versés à son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin, à défaut, à ses enfants, à défaut, à ses ascendants et, à défaut, à ses héritiers.

Cependant, quel que soit le bénéficiaire désigné, la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales à ces enfants (ou à leur représentant légal s'ils sont mineurs).

Le capital supplémentaire correspondant à la garantie double effet ne peut être versé qu'aux enfants à charge au sens défini ci-dessous ou à leur représentant légal s'ils sont mineurs.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants pris en compte fiscalement pour l'application du quotient familial ou recevant une pension alimentaire déductible du revenu global, les enfants de l'assuré et ceux de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin, si ce dernier en a la garde non partagée ou l'a eue jusqu'à leur majorité :

- âgés de moins de 21 ans,
- âgés de 21 ans à moins de 26 ans :
  - o lorsqu'ils justifient annuellement de la poursuite d'études secondaires ou supérieures, sous réserve qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée à plus de 55 % du Smic brut ou que les ressources du ménage, s'ils vivent en couple, n'excèdent pas 110 % du Smic,
  - o ou qu'ils effectuent des stages de formation professionnelle ou sont sous contrat d'apprentissage,
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils perçoivent les allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 sur les personnes handicapées ou sont atteints d'une incapacité permanente reconnue d'au moins 80 %.

## **Article 5.2. Rente d'éducation**

La rente d'éducation est versée aux enfants à charge définis ci-dessus ou à leur représentant légal s'ils sont mineurs. La rente d'éducation est versée par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive si le salarié a demandé à bénéficier du versement du capital décès par anticipation.

La rente d'éducation est doublée en cas de décès du père et de la mère, si le décès du salarié est postérieur à la date d'entrée en vigueur du présent accord et quelle que soit la date du décès de l'autre parent. Elle est revalorisée sur la base du taux retenu pour la revalorisation des pensions d'orphelin versées par le régime spécial des industries électriques et gazières, dans la limite du fonds de revalorisation.

Un fonds social sera mis en place par les organismes assureurs au profit des bénéficiaires de la couverture décès instituée par le présent accord.

## **Article 5.3. Prestations d'aide aux aidants**

Dans une démarche visant à maintenir en activité les salariés en situation d'aidants et dans le souci de les accompagner et de les soulager dans leur quotidien, de nouveaux droits sont mis en place au sein de la couverture de prévoyance.

- **Congé de solidarité familiale**

Les salariés en congé de solidarité familiale au sens des dispositions du Code du travail, bénéficient d'une indemnité visant à leur maintenir :

- o pour les congés pris à temps plein : près de 80% de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) prévue par l'article L.168-1 du Code de la sécurité sociale,

- pour les congés pris à temps partiel : près de 100% de la rémunération principale nette, sous déduction de l'AJAP.

L'indemnité complémentaire à l'AJAP est versée pour une durée de 3 mois maximum, à condition que le salarié ait perçu au moins une AJAP.

- **Congé de présence parentale**

Les salariés en congé de présence parentale au sens des dispositions du Code du travail, bénéficient d'une indemnité visant à leur maintenir près de 80% de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) prévue par l'article L.544-1 du Code de la sécurité sociale.

L'indemnité complémentaire à l'AJPP est versée pendant une durée de 310 jours maximum.

- **Plate-forme d'aide aux aidants**

Les salariés auront accès à une plate-forme téléphonique de conseil et d'orientation à deux niveaux :

- Un niveau 1 accessible à tous les salariés statutaires de la branche permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau sécurité sociale, de branche ou d'entreprise), de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.
- Un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre du congé de solidarité familiale ou du congé de présence parentale dans le cadre des dispositions précédentes, permettant l'accès à des prestations individuelles tarifées (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée, ...).

#### **Article 5.4. Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur**

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service, à la date de changement d'organisme assureur, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continuent à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.

Les obligations résultant du maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur, y compris les rentes en cours de service, pourront, le cas échéant, être mises à la charge du nouvel organisme assureur avec l'accord de celui-ci.

#### **Article 6 – Financement**

La couverture obligatoire de prévoyance complémentaire est financée par une cotisation assise sur la rémunération principale brute (hors rémunérations complémentaires), gratification de fin d'année

comprise, constituant l'assiette des cotisations et des prestations du régime spécial vieillesse des industries électriques et gazières.

Cette cotisation s'élève à 0,686% de l'assiette définie au paragraphe précédent. Elle se répartit entre une cotisation patronale (0,545%) et une cotisation salariale (0,141%).

En fonction des résultats de la couverture, un taux d'appel peut être appliqué de façon temporaire, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020, un taux d'appel de 60% est appliqué, ramenant la cotisation globale à 0,411%, soit un taux de cotisation employeur de 0,327% et un taux de cotisation salariale de 0,084%. Ce taux d'appel provisoire cessera de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2020.

A l'approche du terme de chaque exercice au cours de cette période de 3 ans, le groupe de suivi visé à l'article 9 de l'Accord déterminera au regard des comptes de résultats si le taux d'appel susvisé peut être maintenu ou doit être ajusté afin de garantir l'équilibre de la couverture.

A l'issue de cette période de taux d'appel, les taux de cotisations seront fixés de façon à garantir l'équilibre de la couverture.

#### **Article 7 – Désignation des organismes assureur et du gestionnaire**

Sans préjudice des dispositions prévues au point 8 du présent accord, les garanties prévues par le présent accord sont assurées par les mêmes organismes pour l'ensemble des agents entrant dans le champ d'application de l'accord.

Les organismes assureurs désignés à l'issue de la procédure de consultation sont ARIAL Assurance, Quatrem Assurances collectives et l'Union nationale de prévoyance de la mutualité française (UNPMF). L'UNPMF est l'organisme apériteur. La gestion du dispositif est confiée à Quatrem Assurances collectives.

Conformément à l'article L.912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix des organismes assureurs et du gestionnaire désignés ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront 6 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, d'un commun accord, du contrat de garanties collectives souscrit avec les organismes assureurs, suite à un avenant au présent accord.

#### **Article 8 – Sort des couvertures existantes**

Les entreprises qui disposeraient au 1<sup>er</sup> janvier 2009 d'une couverture décès obligatoire pour tout ou partie de leurs salariés statutaires à un niveau au moins équivalent poste par poste à celui prévu par l'accord de branche mettant en place la couverture de prévoyance complémentaire auront la possibilité de ne pas adhérer au contrat collectif mis en place au niveau de la branche professionnelle pour les salariés statutaires concernés par cette couverture d'entreprise.

Si un ou plusieurs postes de la couverture d'entreprise étaient de niveau inférieur au niveau prévu par l'accord de branche mettant en place la couverture de prévoyance complémentaire, l'entreprise concernée adaptera son régime en concertation avec les organisations syndicales.

Cette adaptation devra permettre d'atteindre au moins le niveau des garanties prévues par l'accord de branche mettant en place la couverture de prévoyance complémentaire, au plus tard 6 mois après la date de mise en place de celle-ci.

Si cette adaptation n'est pas réalisée à la fin de cette période de 6 mois, les entreprises concernées auront l'obligation d'adhérer au contrat collectif de branche.

Les entreprises disposant d'une couverture décès existante plus favorable au 1<sup>er</sup> janvier 2009, selon les conditions précisées ci-dessus, pour une partie de leurs agents statutaires auront l'obligation d'adhérer au contrat collectif de branche pour couvrir leurs salariés statutaires n'entrant pas dans le champ d'application de la couverture existante.

#### **Article 9 – Suivi de l'accord mettant en place la couverture de prévoyance complémentaire**

Un groupe de suivi de l'accord prévoyance est mis en place par les signataires de l'accord. Il est composé de 2 représentants par fédération syndicale signataire de l'accord et, en nombre égal, de représentants des groupements d'employeurs. Le groupe de suivi est chargé :

- d'examiner les comptes et rapports produits par l'organisme apériteur et/ ou les organismes assureurs,
- de suivre la gestion financière de l'actif,
- de suivre le taux de revalorisation des rentes d'éducation fixé conformément à l'article 5.2,
- de délibérer sur l'interprétation et les litiges survenant éventuellement dans l'application de l'accord prévoyance,
- de proposer aux signataires du présent accord les modalités de réexamen des organismes assureurs et du gestionnaire désignés,
- de proposer aux signataires du présent accord, si nécessaire, un ajustement du dispositif.

#### **Article 10 – Information des salariés statutaires**

Les entreprises de la branche remettront à chaque agent statutaire et à tout nouvel embauché statutaire une notice d'information détaillée, établie par les organismes assureurs, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application. Les salariés statutaires seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

#### **Article 11 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 12 – Entrée en vigueur**

Le présent accord est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et intègre les modifications des avenants n°1 du 8 octobre 2013 et n°4 du ..... 2017.

#### **Article 13 – Notification, dépôt et publicité**

A l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux 5 fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

#### **Article 14 – Modalités de révision et de dénonciation**

A la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle, signataires ou adhérentes au présent accord, une négociation de révision de ce dernier pourra être engagée à tout moment, dans les conditions prévues par le code du travail.

L'accord peut également être dénoncé selon les dispositions du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires de l'accord.

#### **Article 15 – Procédure d'extension**

Les signataires de l'accord conviennent de demander l'extension du présent accord.



**ANNEXE : PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE DES SALARIES STATUTAIRES  
GRILLE DE PRESTATIONS**

<b>Prestations obligatoires</b>	<b>Décès non accidentel</b>	<b>Décès accidentel</b>
<b>Capitaux décès</b> (le salarié statutaire peut librement désigner le bénéficiaire de ses capitaux décès) Le capital décès ne pourra être calculé sur une rémunération principale inférieure au coefficient 325,7		
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	<b>200 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)	<b>300 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)
Marié, vivant avec un partenaire de PACS ou en concubinage	<b>250 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)	<b>350 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)
Majoration pour chaque enfant à charge  Ex : 1 enfant 2 enfants	<b>80%</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)  80% 160% (100 % pour un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %)	
Garantie « double effet » en cas de décès des deux parents :  En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans : - lorsque le décès du conjoint est postérieur à celui de l'assuré,  - lorsque le décès du conjoint se produit dans les 12 mois qui précèdent celui de l'assuré, dans le cas d'un même fait accidentel générateur.	<b>100 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)  (capital supplémentaire versé aux seuls enfants à charge)	
<b>Rente d'éducation</b>		
Rente d'éducation pour chaque enfant (sous déduction de la pension temporaire versée par le régime spécial)	- <b>15%</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris) jusqu'à 15 ans inclus, - <b>20%</b> entre 16 et 21 ans inclus, - <b>20 %</b> entre 22 et 25 ans inclus.  Doublement de la rente d'éducation en cas de décès du père et de la mère (décès de l'agent postérieur au 1er janvier 2009 et quelle que soit la date du décès de l'autre parent).	
<b>Allocation décès</b>		
Capital en cas de décès de l'assuré, de son conjoint (au sens large), d'un enfant à charge	<b>plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au décès</b> (à titre indicatif, 3 269 euros en 2017)	

<b>Prestations d'aide aux aidants</b>		
<b>Indemnité complémentaire à l'AJPP en cas de congé de présence parentale</b>		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de présence parentale pour le salarié bénéficiant de l'AJPP	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80% de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés	
<b>Indemnité complémentaire à l'AJAP en cas de congé de solidarité familiale</b>		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de solidarité familiale pour le salarié bénéficiant de l'AJAP	Congé pris à temps plein	Congé pris à temps partiel
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80% de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 100% de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés
<b>Plateforme d'aide aux aidants</b>		
<b>Niveau 1</b> : Accessible à tout type d'aidant	Prestation permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau de la sécurité sociale, de la branche ou de l'entreprise) de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.	
<b>Niveau 2</b> : Accessible aux aidants bénéficiant de l'AJAP ou de l'AJPP	Prestation permettant à l'aidant d'accéder à des prestations individuelles tarifaires (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée,...).	