

LE DÉCRET PORTANT SUR LA CONTINUITÉ D’AFFILIATION AU RÉGIME SPÉCIAL VIEILLESSE EST RETARDÉ.

L’INCERTITUDE POUR LES AGENTS CONTINUE !



ATTENTION : PRUDENCE POUR TOUTE INTERRUPTION D’ACTIVITÉ

RAPPEL

La loi Borne a fermé le régime spécial vieillesse (RSV) uniquement pour les agents embauchés à compter du 1^{er} septembre 2023 (clause dite « du grand père »). Mais, pour autant, un risque existe pour ceux embauchés avant. Car, la loi prévoit que toute interruption de cotisations à la CNIEG entraîne une sortie du RSV pour les périodes statutaires qui suivront cette interruption.

Suite aux réactions des employeurs et des organisations syndicales de la Branche, le gouvernement devait modifier cette écriture. Les organisations syndicales ont proposé de réécrire le texte en indiquant que « *toute suspension du contrat de travail entraînait le maintien de l’agent-e au RSV* ».

Le gouvernement n’a pas modifié l’écriture dans le décret d’application de la loi (28 juillet 2023). Cela n’a pas été le cas non plus dans la Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2024 (LFSS 2024) qui a renvoyé à un décret spécifique. Ce décret doit lister les congés pour lesquels il y aura maintien du régime spécial vieillesse, ce qui signifie que tous les congés ne permettront pas ce maintien, contrairement à ce que la CGT et les autres organisations syndicales revendiquent.

Ce décret devait être présenté en décembre puis janvier. Les administrateur·rices CGT de la CNIEG ont appris qu’il est encore repoussé en raison du remaniement ministériel.

LA SITUATION DANS L’ATTENTE DU DÉCRET

Une lettre ministérielle de juillet 2023 a établi une dérogation pour toutes les interruptions commencées avant le 1^{er} septembre 2023 et inférieures à 10 ans au moment du retour de l’agent·e. Dans cette situation, les agent·es retrouvent le régime spécial vieillesse à leur retour.

Par contre, **TOUTES LES INTERRUPTIONS DE COTISATIONS COMMENCÉES DEPUIS LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2023 ENTRAÎNENT LA SORTIE DU RÉGIME SPÉCIAL VIEILLESSE.**

Cette situation pourra être corrigée par le futur décret dans certains cas mais, pour l’instant, c’est la loi Borne qui s’applique.

Si un·e agent·e veut prendre un congé sans solde ou un détachement, elle ou il doit avoir conscience du risque.

QUELQUES CAS OÙ LE MAINTIEN DES COTISATIONS EST POSSIBLE

Les seuls cas où l’agent·e peut conserver avec certitude le RSV sont les cas où l’agent·e continue de cotiser à la CNIEG.

Car, un certain nombre de congés ou détachements permettent de continuer à cotiser au régime spécial vieillesse. **DANS CES CAS DE FIGURES, IL EST IMPÉRATIF POUR L’AGENT·E DE DEMANDER OFFICIELLEMENT DANS SON COURRIER À COTISER DURANT L’INTERRUPTION D’ACTIVITÉ STATUTAIRE.** Ainsi, elle ou il ne perdra pas le RSV. La cotisation est versée par l’agent pour la part salarié.

Il s’agit des congés suivants :

- **congés sans solde à titre exceptionnel** (3 mois maximum) art. 20 du Statut (L’article 20 distingue les congés exceptionnels qui peuvent donner lieu à cotisation et les congés pour convenance personnelle qui ne le peuvent pas) ;
- **congé sans solde à titre exceptionnel pour un parent d’enfant handicapé** entre le 8^{ème} et le 20^{ème} anniversaire de l’enfant (art. 20) ;
- **congé sabbatique** sans activité rémunérée ;
- **congés pour fonctions politiques ou syndicales** (art. 21 du Statut) ;
- **détachement hors Statut** avec maintien des cotisations (décret 78-1179).

DANS TOUS LES AUTRES CAS, L’INCERTITUDE DEMEURE ET LE RISQUE EST GRAND DE PERDRE LE RÉGIME SPÉCIAL VIEILLESSE

Il s’agit des cas suivants :

- congé sans solde pour convenance personnelle (art. 20) ;
- congé sabbatique avec activité rémunérée ;
- congé création d’entreprise avec ou sans activité rémunérée ;
- congé mobilité pour projet professionnel extérieur ;
- congé mobilité volontaire sécurisée ;
- projet accompagné de mobilité externe ;
- congé de solidarité internationale ;
- détachement hors Statut sans application du décret 78-1179 (donc sans cotisation CNIEG) ;
- mobilité Groupe (démission du Statut et prise de poste dans une filiale hors Statut) ;
- mise à pied ou suspension de fonction avec privation de salaire (PERS. 846 sur les procédures disciplinaires) ;

- absences irrégulières à l'initiative du salarié (PERS. 846)
- périodes d'activité militaire suite à convocation de réservistes ;
- congé de solidarité familiale à temps plein ;
- congé proche aidant à temps plein ;
- congé de présence parentale ou congé parental d'éducation ou congé pour élever un enfant de moins de 8 ans (dans ces cas, un certain nombre de trimestres peut être validé au RSV mais il reste à savoir dans quelles conditions le congé entraînera bien le maintien au RSV).

DANS L'ATTENTE DU DÉCRET, NOUS CONSEILLONS AUX AGENT·ES DE NE PAS ENTRER DANS CES DISPOSITIFS AU RISQUE DE PERDRE DÉFINITIVEMENT LE BÉNÉFICE DU RÉGIME SPÉCIAL VIEILLESSE POUR LES PÉRIODES POSTÉRIEURES AU CONGÉ.

FUTUR DÉCRET ET PÉRIODE INTERMÉDIAIRE ENTRE LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2023 ET LA DATE DE PUBLICATION DU DÉCRET

Quand le décret sera promulgué, une partie des interruptions ci-dessus donnera lieu à maintien au RSV. L'exposé des motifs de la LFSS 2024, écrit par le gouvernement, laisse penser qu'a minima les "congés familiaux" (notion qui reste à définir) donneraient lieu à maintien au RSV. Cela reste à confirmer, en espérant qu'il y aura beaucoup d'autres cas qui ouvriront au même droit. Les organisations syndicales ont écrit à l'ancienne Première Ministre et au nouveau pour redemander le maintien du RSV dans tous les cas de suspensions du contrat de travail.

Mais qu'en sera t il des interruptions intervenues avant le décret ?

La CGT a demandé à la tutelle que toutes les interruptions bénéficient de la même dérogation que celles entamées avant le 1^{er} septembre 2023. L'idée est que les agents ne pouvaient pas savoir avant le décret quels seraient les dispositifs qui permettraient ou non le maintien au RSV. Il serait donc logique que toutes les interruptions commencées avant la date de publication du décret permettent le maintien au RSV.

La tutelle n'a pas répondu pour l'instant sur ce point.

Il faut maintenir la pression pour empêcher que des collègues, bien qu'aux IEG avant et souvent bien avant le 1^{er} septembre 2023, ne perdent le bénéfice du RSV.

**RETROUVEZ EN PAGE 4 LE RÉCAPITULATIF DES CONGÉS OUVRANT DROIT
AU MAINTIEN DES COTISATIONS AU RSV**

RÉCAPITULATIF

CONGÉS OU AUTRES INTERRUPTIONS	DURÉE	MAINTIEN DU RÉGIME SPÉCIAL VIEILLESSE	
		DÉBUT	
		AVANT 01/09/2023 ET INFÉRIEUR À 10 ANS	DEPUIS LE 01/09/2023
CONGÉ SANS SOLDE À TITRE EXCEPTIONNEL (art. 20 du SN) sans activité professionnelle ou rémunérée	3 mois maximum	OUI	OUI si cotisation sur demande de l'agent-e
CONGÉ SANS SOLDE À TITRE EXCEPTIONNEL POUR ÉLEVER UN ENFANT HANDICAPÉ (art. 20 du SN) agent statutaire recueillant ou ayant recueilli enfant handicapé avec taux incapacité au moins à 80% entre le 8 ^{ème} et 20 ^{ème} anniversaire de l'enfant	3 mois maximum		OUI si cotisation sur demande de l'agent-e
CONGÉ SANS SOLDE POUR CONVENANCE PERSONNELLE (art. 20 du SN) Motif voyage, études, raisons familiales, éducation d'un enfant, déplacement conjoint... sans activité professionnelle ou rémunérée sauf voyages étrangers ou DOM (PERS. 47)	3 ans maximum		NON sauf autorisation futur décret
CONGÉ SABBATIQUE Aucun motif particulier avec activité professionnelle ou rémunérée	< 6 mois max 11 mois		NON sauf autorisation futur décret
sans activité professionnelle ou rémunérée			OUI si cotisation sur demande de l'agent-e
CONGÉ CRÉATION D'ENTREPRISE avec ou sans activité professionnelle ou rémunérée	2 ans maximum et + selon entreprise		NON sauf autorisation futur décret
CONGÉ MOBILITÉ POUR PROJET PROFESSIONNEL EXTÉRIEUR	12 mois à 24 mois si reconversion professionnelle		NON sauf autorisation futur décret
CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES OU POLITIQUES (art. 21 du SN)	illimitée		OUI si cotisation sur demande de l'agent-e
CONGÉ MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE (art. L 1222-12 à L 1222-16 du Code du Travail)	selon entreprise		NON sauf autorisation futur décret
PROJET ACCOMPAGNÉ DE MOBILITÉ EXTERNE (PAME) activité salariée dans entreprise hors IEG	1 à 3 ans renouvelables jusqu'à 5 ans		NON sauf autorisation futur décret
CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE Mission d'entraide à l'international proposée par association humanitaire ou organisation internationale dont la France est membre	selon entreprise		NON sauf autorisation futur décret
CONGÉ ÉPARGNE TEMPS (congé payé)	selon entreprise		OUI
DÉTACHEMENT HORS STATUT (Décret 78-1179) avec possibilité de cotisation CNIEG. Détachement organismes ou entreprises dont l'activité intéresse les IEG	cotisé aux IEG par l'entreprise prenante 5 ans maximum renouvelable 1 fois jusqu'à 10 ans		OUI
	Non cotisé par l'entreprise prenante		NON sauf autorisation futur décret
MOBILITÉ GROUPE (démission Statut et prise fonction dans une filiale hors Statut)	selon entreprise		NON sauf autorisation futur décret
MISE À PIED OU SUSPENSION DE FONCTION AVEC PRIVATION DE SALAIRE (PERS. 846)	selon sanction disciplinaire		NON sauf autorisation futur décret
ABSENCES IRRÉGULIÈRES À L'INITIATIVE DU SALARIÉ ((PERS. 846) abandon de poste			NON sauf autorisation futur décret
PÉRIODES D'ACTIVITÉ MILITAIRE suite à convocation réserviste	normalement non rémunérée		NON sauf autorisation futur décret
	maintien salaire selon accord entreprise		OUI
CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE À TEMPS PLEIN	3 mois max renouvelable 1 fois		NON sauf autorisation futur décret
CONGÉ PROCHE AIDANT À TEMPS PLEIN, PARTIEL OU FRACTIONNÉ ET SUR L'ENSEMBLE DE LA CARRIÈRE Proche présente un handicap ou perte autonomie	3 mois max renouvelable (limité à 1 an)	NON sauf autorisation futur décret	
CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE soin d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave nécessitant soins continus		un certain nombre de trimestres peuvent être validé au RSV mais reste à savoir dans quelles conditions, le congé entraînera bien le maintien au RSV au moment de la réintégration	
CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION Parent d'enfant de moins de 3 ans ou pour élever un enfant de moins de 16 ans en vue d'une adoption	1 an maximum avec 2 renouvellements possibles jusqu'aux 3 ans de l'enfant		
CONGÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT DE - 8 ANS enfant né, adopté ou recueilli avant ses 8 ans à compter de sa naissance ou de son arrivée au foyer	Maximum 3 ans renouvellement possible jusqu'à 8 ans		