



## Le SICTAME vous informe

[www.sictame-unsatotal.org](http://www.sictame-unsatotal.org)



# LA RETRAITE, Où va-t-on ? Que faire ou ne pas faire ?

Le présent document fait suite à celui du 29 mars 2007 : « La RETRAITE, où en est-on ? », qui dressait le cadre des dispositifs actuels. Nous faisons, ici, le point sur les évolutions à venir et proposons une grille d'analyse permettant à chacun de réfléchir à son cas personnel et aux décisions qu'il peut être amené à prendre.

- **Que change la Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2007 ?**
- **Que devient l'Accord UFIP portant sur les retraites ?**
- **Quelle évolution envisageable après fin 2009 (limite fixée pour les accords de branche) ?**
- **Les enjeux des rendez-vous de 2008 sur les retraites ?**
- **Et maintenant, que vais-je faire ?**

### Que change la Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2007 ?

Initialement, la loi Fillon de 2003 sur les retraites offrait la possibilité aux branches de négocier des accords (tel l'accord UFIP) permettant à l'employeur d'opérer une mise à la retraite d'office de salariés de moins de 65 ans.

La **Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2007** (30 novembre 2006) a limité dans le temps ces accords : «Départ à la retraite avant 65 ans...

#### **Période transitoire jusqu'en 2010 pour les branches concernées**

1-38 Une période transitoire est toutefois aménagée pour les branches concernées : les accords déjà conclus et étendus avant la publication de la loi ne cesseront de produire leurs effets qu'au-delà du 31 décembre 2009. »

#### **Du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2013 - Période d'adaptation: possibilité d'un départ négocié**

« 1-39 Dans les branches où il existe une convention ou un accord collectif étendu relatif à la mise à la retraite, conclu entre le 23 août 2003... et la date de publication de (cette) loi... des départs négociés à la retraite avant l'âge de 65 ans, seront possibles du 1er janvier 2010 au 1er janvier 2014. Les salariés partant de l'entreprise dans ce cadre bénéficieront d'une indemnité assortie d'un traitement fiscal et social favorable.

En pratique, le salarié, âgé d'au moins 60 ans et pouvant justifier d'une pension de retraite à taux plein, pourra partir à la retraite avant 65 ans, d'un commun accord avec son employeur et bénéficiant de l'indemnité de mise à la retraite.... Toutefois,.... elle sera assujettie en totalité à la CSG et à la CRDS. »

**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014**, ne sont plus définies de conditions dérogatoires ni de régimes fiscaux particuliers pour les départs entre 60 et 65 ans (sauf pour les bénéficiaires de dispositifs de préretraites antérieurs à 2003). La prise de retraite ne peut être qu'à l'initiative du salarié qui bénéficie de l'IDR seulement (indemnité de départ à la retraite) fiscalisable et cotisable.

**Pour toute question, pour tout conseil, n'hésitez pas à contacter le SICTAME !**



.....

Pour en savoir plus, pour nous rejoindre ou pour nous soutenir, retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA TOTAL :		
A La Défense : Bureau 4E41 Tour Coupole ou Bureau F101 à Galilée / À Pau : Bureau F16 CSTJF / À Lacq : local SICTAME		
ou appelez-nous au 01.47.44.80.19 ou 01 41 35 75 93 à Paris/ au 05.59.83.57.89 à Pau / ou au 05.59.92.28.47 à Lacq		
NOM.....	Prénom.....	
SOCIETE :	LIEU DE TRAVAIL :	Tél. :
<b>Souhaite recevoir le précédent document</b> publié par le SICTAME, en mars 2006: « <b>LA RETRAITE, où en est-on ?</b> »		
<b>Souhaite recevoir le précédent document</b> publié par le SICTAME, en décembre 2004 : « <b>LA RETRAITE, pour quand ?</b> »		
Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME		(ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME UNSA TOTAL
Souhaite recevoir gracieusement les derniers « Cahiers du SICTAME » (publication que reçoivent les adhérents)		

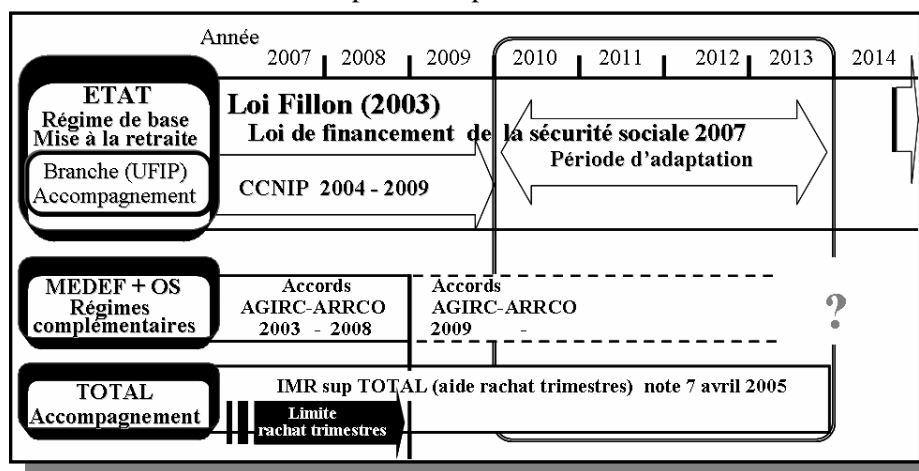
## Que devient l'Accord UFIP portant sur les retraites ?

L'accord de branche professionnelle du 29 mars 2004 relatif aux mises à la retraite dans les sociétés relevant de la CCNIP cessera tout effet au-delà du 31 décembre 2009.

Les dates des diverses lois et accords supportant les dispositifs de retraite ne sont pas toutes coordonnées puisque l'accord sur les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC couvre la seule période du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2008. **Les personnes dont le départ en retraite s'effectuerait en 2009** peuvent donc légitimement se poser la question du risque encouru par un rachat de trimestres prématuré si la possibilité de faire liquider les allocations AGIRC et ARRCO sans abattement n'est pas maintenue en 2009. Des articles dans la presse se font l'écho de cette inquiétude : «... Mais cet accord ne sera peut-être pas reconduit au 1er janvier 2009. Il est donc inutile de racheter des trimestres aujourd'hui si vous partez à la retraite après 2008 : attendez de savoir si les régimes complémentaires reconduiront l'accord.... »

Le risque apparaît cependant limité, en effet :

- L'accord UFIP portant sur les retraites est « lié » à cet accord ARRCO-AGIRC, car il ouvre la possibilité de mise à la retraite par l'employeur d'un salarié avant 65 ans « dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein... et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO ». Si ce bénéfice disparaît, l'employeur perd aussi cette capacité et il paraît alors légitime et « éthique » qu'il n'exige pas du salarié le remboursement du prêt pour rachat des trimestres.
- Il ne faut pas désespérer de la cohérence de l'action gouvernementale et de celle des partenaires sociaux pour parvenir à intégrer l'année 2009 dans le schéma général de retour progressif vers la loi Fillon - de base sans dérogation - et donc à renouveler la possibilité de liquidation AGIRC-ARRCO sans abattement pour l'année 2009.



### Quelle évolution envisageable après fin 2009 (limite fixée pour les accords de branche) ?

**Et pour ceux dont la date de départ en retraite est postérieure à fin 2009**, quels scénarios sont envisageables ?

La « nouveauté » apparue dans la Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2007 est **une période d'adaptation, du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2013**, pendant laquelle la possibilité d'un départ avant 65 ans (et à partir de 60) **négocié d'un commun accord** est ouverte avec le bénéfice de l'IMR soumise à CSG/CRDS.

Alors, pour ceux qui ont la possibilité et le souhait d'être candidat au départ durant cette période en rachetant des trimestres, y a-t-il un intérêt ? Y a-t-il un risque à les racheter dès maintenant, et avant 2008 ?

En effet, l'accord UFIP ne s'appliquant plus après 2009, qu'en sera-t-il des compensations au rachat ?

Pour les mêmes raisons que celles concernant l'année 2009, le risque apparaît limité et la demande de remboursement par l'entreprise serait peu justifiée. La note de la Direction du 7 avril 2005 sur l'organisation des départs en retraite est d'ailleurs toujours applicable et les bornes pour prise en compte des rachats (à partir de 55 ans et au plus tard le 31 décembre 2008) correspondent à la limite d'un départ à 60 ans à fin 2013, recouvrant donc exactement cette « période d'adaptation » de la loi.

La question a été posée en réunion DP (délégués du personnel) et n'a reçu qu'une réponse dilatoire :

Question SICTAME : « .....Ce projet du gouvernement fait-il courir le risque aux salariés âgés de 55 ans au moins mais avec une date de mise à la retraite prévisible postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et voulant racheter, ou ayant déjà racheté des trimestres (années d'études supérieures ou années incomplètes), de ne pouvoir bénéficier des dispositions de l'accord de branche professionnelle du 29 mars 2004 relatif aux mises à la retraite... l'entreprise assurera-t-elle dans tous les cas le bénéfice de ces dispositions (accord UFIP) aux salariés ayant initié la démarche par un rachat de trimestres avant le 31 décembre 2008 ? »

Réponse de la Direction : « .... La note DRHC du 7 avril 2005 relative aux départs en retraite dans les sociétés relevant de la CCNIP » prévoit que ses dispositions « pourront être revues si les conditions légales ou réglementaires relatives à la mise à la retraite ou au rachat de trimestres venaient à être modifiées. Pour ce qui concerne l'entreprise il n'est donc pas possible d'avancer quelque conclusion que ce soit à l'heure actuelle ».

Il est urgent que la Direction définisse clairement les règles du jeu ! En attendant il faut noter que, en rachetant ces trimestres nécessaires dès maintenant - et avant fin 2008 -, le salarié concerné par la période se met en position de pouvoir éventuellement bénéficier à partir de 2010 :

- d'un nouvel accord AGIRC-ARRCO qui maintiendrait la possibilité de liquider sans abattement les retraites complémentaires à/c de 60 ans. Mais pour quelle durée ? La même que celle de l'accord précédent (5 ans, soit

de 2009 à fin 2013) serait en cohérence avec les périodes définies par la loi des Finances de la Sécurité Sociale, lui donnant ainsi les moyens de produire ses effets.

- de possibles dispositions incitatives complémentaires par l'UFIP et/ou Total (?) pour se situer – a minima – au niveau des dispositifs précédents et susciter ainsi le volontariat.

Un scénario moins optimiste - d'une probabilité moindre, mais substantielle compte tenu de l'équilibre à long terme de ces régimes - verrait le rétablissement de cet abattement sur les retraites complémentaires.

### **Et pour ceux dont la date possible de départ en retraite est postérieure à fin 2013 ?**

Rien n'est défini actuellement. Normalement les dispositions de la loi Fillon s'appliqueront, ... sauf changement législatif bien sûr. Le départ en retraite reste toujours possible à partir de 60 ans (mais de moins en moins probable compte tenu de l'allongement de la durée d'assurance de référence pour une retraite à taux plein), mais à l'initiative du salarié et avec la seule IDR, des retraites complémentaires sans doute réduites et pas de mesures d'accompagnement définies à ce jour (seul un prêt bancaire auprès de LCL, banque référencée).

### **Les enjeux des rendez-vous de 2008 sur les retraites ?**

Deux étapes importantes sont prévues en 2008 :

#### **1) Rendez-vous « loi Fillon »**

Un premier rendez-vous entre Etat et partenaires sociaux, prévu par la loi Fillon afin de surveiller l'évolution des différents paramètres, doit intervenir en 2008. Le COR (Conseil d'orientation des retraites) dans son rapport de décembre 2006, élaboré dans la perspective de ce rendez-vous, appelle à durcir les conditions de départ à la retraite.

#### **2) Renégociation de l'accord AGIRC – ARRCO du 13 novembre 2003**

Cet accord est un élément essentiel de notre dispositif de retraite, la part de l'AGIRC-ARRCO dans les retraites étant prédominante : de 40% à 70%<sup>+</sup>. Il prévoit qu'une liquidation du régime général à taux plein, entre 60 et 65 ans, permet celle des régimes AGIRC et ARRCO **sans abattement**. (Sans cet accord, pour un départ à 60 ans l'abattement est de 22% sur le montant de la pension qui serait obtenue pour un départ à 65 ans.)

## **Et maintenant, que vais-je faire ?**

Réponse toujours individuelle bien sûr, mais qui peut s'analyser avec la grille proposée ci-dessous :

### **J'ai un contrat TOTAL (CCNIP)**

#### **Je souhaite poursuivre mon contrat de travail (au-delà de 60 ans et éventuellement jusqu'à 65 ans)**

**Si j'ai 60 ans au moins et un taux plein** (nombre de trimestres requis, incluant le service militaire):

- ▀ **avant fin 2009** : dans le cadre de l'accord UFIP, l'employeur peut me mettre à la retraite dès que j'ai le nombre de trimestres requis. Rappelons cependant que la note du 7 avril 2005 sur l'organisation des départs en retraite précise : « Une bonne gestion des mises à la retraite nécessite donc une connaissance précise des situations individuelles... Pour ce faire, l'Administration du Personnel doit pouvoir disposer d'un relevé de carrière. Celui-ci est à fournir par le salarié... ». Or ces données sont personnelles et confidentielles, je ne suis nullement obligé de les communiquer et, en cas de refus de ma part, seule une procédure judiciaire peut permettre à l'employeur d'y accéder. Passé 2009, le départ doit être négocié d'un commun accord !!

Si vous avez néanmoins remis ces données et que l'employeur initie le processus de mise à la retraite, il faut se rappeler que : « Conformément à la CCNIP la décision de mise à la retraite ne peut être finalisée qu'après échange de vues entre la Direction et le salarié. Au cours de cet échange de vues, le salarié peut faire valoir sa situation à la Direction (y compris évoquer la question du taux de remplacement, élément important de l'appréciation). La Direction prend ainsi sa décision en toute connaissance de cause. Cette décision pourra être soit un maintien dans les effectifs, soit une mise à la retraite. » (Réponse de la Direction à une question DP). Au besoin, faites-vous assister par un délégué du personnel. Le SICTAME a demandé qu'il n'y ait plus de départ contraint et que la volonté du salarié soit respectée dès à présent !

- ▀ **à partir de 2010** : tout est bien, le départ nécessite un commun accord. Après 2013, la loi Fillon s'applique.

#### **Je souhaite partir en retraite au plus tôt**

**Si j'ai 60 ans au moins et que je peux avoir un taux plein** - sans ou avec rachat de trimestres (12 maxi) - :

- ▀ **avant fin 2008**, échéance de l'accord AGIRC-ARRCO : un départ avant cette date me permet de bénéficier de la pension AGIRC-ARRCO sans abattement et il m'est recommandé de profiter de cet « effet de levier » d'autant plus puissant que j'ai acquis plus de points de retraite auprès de ces régimes (expatriation par exemple). En effet, avec un départ à 60 ans, les points acquis à cet âge me seront servis sans abattement pour toute la durée de ma retraite. Avec un départ à 65 ans, ces mêmes points (plus ceux acquis de 60 à 65 ans) me seront servis mais sur une durée de 5 ans inférieure.

Planifier les étapes de la procédure : prendre date dès 2007, par lettre d'intention de rachat (pour figer le coût). Attention, la durée totale de la démarche du rachat peut être longue : jusqu'à 7 mois, voire plus.

- ▀ **en 2009** : le risque existe d'un non renouvellement de la disposition AGIRC-ARRCO de pension sans abattement. Rentrer dans la procédure de rachat ne me garantit donc pas le résultat (un départ avant 65 ans) mais

le risque de racheter des trimestres « pour rien » paraît limité (voir analyse). Entre ce risque limité et la possibilité de prendre « le dernier wagon », la balance penche nettement de ce dernier côté ...

- ▀ **de 2010 à fin 2013** : je bénéficie d'une session de rattrapage avec cependant le risque identifié ci-dessus, dès 2009, d'un non renouvellement de la disposition AGIRC-ARRCO. La possibilité de profiter de cette dernière session, tout en gardant mon libre-arbitre, m'incite à initier le rachat de trimestres avant fin 2008.
- ▀ **à partir de 2014 et au delà** : je suis « loi Fillon - de base - » : le départ avant 65 ans ne peut résulter que de mon initiative avec la seule IDR. L'attentisme semble être de règle ! Il n'y a pas de dispositif de compensation au rachat de trimestres.

### **J'ai un contrat ELF EP (statut du Mineur)**

#### **Je souhaite poursuivre mon contrat de travail (au-delà de 60 ans et éventuellement jusqu'à 65 ans)**

- ▀ **Je n'ai pas acquis de droits à CAA « ouverts »** : bravo ! je suis « loi Fillon » et j'ai bien fait de conserver mon contrat car, avec lui, l'employeur ne peut me mettre d'office à la retraite avant 65 ans.
- ▀ **J'ai des droits à CAA « ouverts » : alors attention, il va falloir y regarder de près !** En effet, si l'on en croit la Direction : « la CAA est une préretraite sans rupture du contrat de travail dont les modalités ont été définies le 30/6/1997, donc avant la loi "Fillon" du 21/8/2003, dispositif qui rentre dans le cadre des exceptions prévues par cette loi pour autoriser la mise à la retraite avant 65 ans. » (réponse de la Direction à une question SICTAME en réunion DP UES Amont Paris du 19/10/2006). Dans le cadre de ce dispositif, l'employeur pourrait donc procéder, à partir de 60 ans, à la mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et pouvant faire liquider sans abattement ses retraites AGIRC et ARRCO. Alors, rappelez-vous que les informations de votre relevé de carrière CNAV sont des données personnelles (voir ci-avant). Cependant, si votre date d'obtention du taux plein est postérieure à 2009, il pourrait s'avérer intéressant de prendre la passerelle car vous retrouveriez alors votre liberté de choix jusqu'à 65 ans (la CAA après passerelle n'étant pas un avantage de préretraite défini dans l'entreprise Total avant 2003). Tout ceci, sous réserve de plus ample inventaire ....

#### **Je souhaite partir en retraite au plus tôt**

**Si j'ai 60 ans au moins et que je peux avoir un taux plein - sans ou avec rachat de trimestres (12 maxi) - :**

- ▀ **Avant fin 2008** : de façon générale, il m'est alors préférable de prendre la passerelle car je bénéficierai de l'« effet de levier » des retraites complémentaires (voir ci-dessus pour contrat Total) et des dispositions de l'accord UFIP et de l'IMR sup. pour les rachats de trimestres. De plus, si j'ai des droits à CAA « non ouverts » inférieurs à 1an, ils seront convertis en droits ouverts (à raison de 1 ouvert pour 2 non-ouverts).

Dans le cas où j'ai des droits à CAA et je ne souhaite pas – ou je n'ai pas besoin – de racheter des trimestres :

- en conservant mon contrat ELF EP, je serai mis à la retraite avec IMR normale (avantage de préretraite défini antérieurement à la loi du 21 août 2003)
- en prenant la passerelle, je serai mis à la retraite avec IMR normale +20%.

L'analyse doit se faire de façon détaillée, car la faible différence peut être compensée par des avantages annexes.

La prise de passerelle « n'est pas limitée dans le temps » : seule une « anticipation de 6 mois » est demandée (lettre 25/11/04 F. Viaud). Planifier outre le rachat (voir ci-avant), éviter la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril (MSI) / prévoir les 6 mois d'anticipation / intégrer la durée de la CAA et en faire la demande, etc..

- ▀ **en 2009** : toujours le risque sur l'AGIRC-ARRCO, mais la recommandation est la même que pour le cas ci-dessus (avant fin 2008), car ce risque – limité – impacte de la même façon les diverses options.
- ▀ **de 2010 à fin 2013** : bien que l'accord UFIP ne s'applique plus, la prise de passerelle conserve son intérêt car la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2007 limite « la période d'adaptation » aux branches où existe déjà un accord. Si la disposition AGIRC-ARRCO est reconduite, je bénéficierai a minima de compensations un peu moindres que celles de l'accord UFIP (l'IMR soumise à CSG+CRDS sans les 20% de supplément, et mesures d'aide pour rachat de trimestres avant fin 2008), mais je conserverai ma liberté de choix.

Dans le cas où j'ai des droits à CAA « ouverts » et ne souhaite pas – ni n'ai besoin – de racheter des trimestres :

- en conservant mon contrat ELF EP, je serai mis à la retraite avec IMR normale ;
- en prenant la passerelle, je pourrai partir « d'un commun accord » avec IMR soumise à CSG+CRDS (période d'adaptation).

La seconde option me permet de conserver ma liberté de choix - au prix de la CSG-CRDS ! - mais l'analyse doit être détaillée et il est préférable d'attendre que les mesures éventuelles soient mieux définies.

#### **▀ à partir de 2014 et au delà :**

- **dans le cas où je n'ai pas acquis de droits à CAA « ouverts »** : je suis irrémédiablement « loi Fillon - de base- ». Mon choix de prendre – ou non – la passerelle reste indépendant de la problématique des retraites.
- **Et si j'ai des droits à CAA « ouverts » (d'au moins 1 an) : je n'ai pas d'intérêt identifié à prendre la passerelle**, au contraire, car selon l'interprétation de la Direction : « la CAA (ELF EP)... rentre dans le cadre des exceptions prévues par cette loi (Fillon) pour autoriser la mise à la retraite avant 65 ans. » (voir réponse en DP ci-avant).. à condition de pouvoir toujours disposer des retraites complémentaires sans abattement (bonne dose d'optimisme recommandée !...).

**NDLR** : Les éléments ci-dessus ne sont là que pour enrichir la réflexion et ne sauraient engager la responsabilité de leur auteur. A chacun de prendre ses décisions, compte tenu de sa situation personnelle et de sa propre analyse.