



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



LA RETRAITE, atterrissage ou papy-crash ?

Où en est-on et que s'est-il passé depuis nos précédents tracts¹ de mars et avril 2007 ?

Notre tract du 26 avril 2007 vous informait des nouvelles dispositions de la **loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 (LFSS 2007)**, en matière de mise à la retraite par l'employeur et de départ en retraite. Cette loi limite dans le temps (jusqu'au **31 décembre 2009**) les accords dérogatoires de branche (tel l'accord UFIP) qui autorisent la mise à la retraite d'office des salariés de moins de 65 ans pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein.

La loi LFSS 2007 prévoyait une période d'adaptation - **1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2013** - durant laquelle des départs négociés en retraite, avec IMR, avant l'âge de 65 ans (commun accord salarié/employeur) étaient possibles.

Puis, à partir du **1^{er} janvier 2014**, la **loi Fillon s'appliquera** pleinement et l'employeur ne pourra procéder à des mises à la retraite avant 65 ans (sauf dans le cas des dispositifs de préretraites antérieurs à 2003).

Depuis, de nombreuses questions ont été posées pour préciser les conditions de départ lors de la période transitoire (**note DRHC du 13 juin 2007**), mais avant qu'il ne puisse être mis en place, le **dispositif provisoire** (période d'adaptation) a été **supprimé** par la LFSS pour 2008 !

Loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2008

Les objectifs affichés sont de « **mettre fin au gâchis des préretraites** » et « **maintenir les seniors dans l'emploi** »

- le taux de la contribution patronale sur les préretraites est porté de 24,15 % à 50 % pour dissuader d'y recourir
- les indemnités de mise à la retraite d'office seront taxées à 25% en 2008 et 50% en 2009 (dues par l'employeur)
- « *les salariés doivent choisir librement le moment de leur départ* » et **les mises à la retraite d'office avant 65 ans disparaîtront complètement le 31 décembre 2009**

Dans ce nouveau contexte législatif, les limites pour les entreprises relevant d'un accord de branche sont claires :

- **jusqu'au 31 décembre 2009, les mises à la retraite entre 60 et 65 ans demeurent possibles, mais chères !**
- **à compter du 1^{er} janvier 2010, toute mise à la retraite par l'employeur avant 65 ans est interdite.**

Quelles sont les conséquences pour les salariés concernés par la LFSS 2008 ?

Tout d'abord, la LFSS pour 2008 **n'a pas de conséquence** :

- pour les salariés de contrat Total SA dont les départs interviendront
 - au plus tard le 31 décembre 2009 : mise à la retraite selon l'avenant CCNIP du 29 mars 2004
 - ou après le 31 décembre 2013 : la loi Fillon s'applique, ce qui était déjà prévu par la LFSS 2007
- pour les salariés de contrat Total SA bénéficiant d'une Cessation Anticipée d'Activité 'Total' (OETAM Expatriés Rotationnels Chantier)
- pour tous les salariés de contrat Elf EP.

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

✂

Pour en savoir plus, nous rejoindre ou nous soutenir, retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL :

à Paris/La Défense : Bureau 4E41 Tour Coupole ou Bureau F 101 à Galilée ; à Pau : Bureau F16 CSTJF ; à Lacq : local SICTAME

Ou téléphonez-nous au : 01 47 44 61 71 ou 01 41 35 75 93 à Paris ; au : 05 59 83 57 89 à Pau ; au : 05 59 92 28 47 à Lacq

NOM.....Prénom..... Lieu de travail : Tél. :

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)

¹ Vous pouvez nous demander ces deux tracts « La Retraite, où en est-on ? », et « La Retraite, où va-t-on ? », ou les retrouver sur le site internet du SICTAME-UNSA : www.sictame-unsatotal.org

En revanche, pour un salarié sous contrat Total SA dont le départ est possible entre début 2010 et fin 2013 (60 ans et taux plein), les modalités ne sont plus les mêmes et les indemnités sont réduites de manière drastique.

Avec les accords UFIP de 2004 et avant la LFSS 2007 (soit jusqu'à fin 2006), ce salarié obtenait l'**IMR** (indemnité de mise à la retraite, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, par ex : 5 mois de salaire de référence pour 34 ans) + **20% IMR** + **remboursement du rachat de trimestres** (1 mois de salaire de référence par trimestre racheté, mais plafonné) avec prêt Total, le tout désocialisé et défiscalisé (sauf IMR sup Total avec CSG-CRDS)

Ensuite, avec la LFSS 2007, un commun accord devint nécessaire (**départ négocié**) mais les accords de branche cessant « de produire effet », ainsi donc que les dispositifs UFIP de 20% IMR et de remboursement de rachat de trimestres, il lui restait l'**IMR** désocialisée et défiscalisée avec CSG-CRDS, ainsi que l'IMR sup. et le prêt Total.

Cela ne pourra, en fait, pas s'appliquer, car la LFSS 2008 réduit l'indemnité à l'**IDR** (indemnité de départ en retraite : 3 mois de salaire de référence), fiscalisée au delà de 3050 € et soumise à cotisations sociales !

Mais qu'en est-il des dispositifs de l'entreprise ? En particulier, est-il prévu de compenser les pertes entraînées par ces modifications intempestives de la loi pour ceux qui s'étaient engagés auparavant dans le processus de départ, le plus souvent sur incitation de l'employeur ?

La Direction a rencontré les syndicats, le 27 février 2008, pour leur parler de la loi de financement de la sécurité sociale 2008 et de son impact.

Lors de cette réunion, la Direction a annoncé les mesures suivantes pour les salariés de l'entreprise :

- **« Les sociétés du Groupe relevant de la CCNIP cessent d'accorder des prêts pour rachat de trimestres à compter du 1^{er} mars 2008 et de compenser la période de rachat (« IMR supplémentaire ») pour les départs à la retraite devant intervenir à compter du 1^{er} janvier 2010.**
- **Les dispositions de la note DRHC du 7 avril 2005 continueront de s'appliquer pour les départs à la retraite pouvant intervenir au plus tard le 31 décembre 2009.**
- **Un examen de la situation des salariés ayant déjà racheté des trimestres dans la perspective d'une mise à la retraite ou d'un départ concerté à la retraite à compter du 1^{er} janvier 2010 sera effectué, compte tenu des évolutions légales encore à venir, dans le courant du second trimestre 2009 ».**

Lors de cette réunion, le SICTAME-UNSA a fait valoir les points suivants :

1. Il n'est pas justifié de ramener sans préavis la limite de rachat au 1^{er} mars 2008, alors que toutes les notes antérieures la fixaient à fin 2008 et que les salariés n'ont plus le temps d'initier une demande.
2. Le fait de ne procéder qu'à un "examen de situation" pour les salariés ayant déjà acheté des trimestres dans la perspective d'un départ à compter du 1^{er} janvier 2010 est inacceptable. Le remboursement des trimestres rachetés devrait être assuré, quelle que soit la décision finale des salariés dont les conditions de départ ont été modifiées et réduites par la LFSS 2008.
3. En outre, si ces mêmes salariés maintiennent la date de départ prévue initialement, il apparaît normal de leur assurer une prime équivalant au montant de l'indemnité qui leur avait été alors garantie (quelques mois de salaire de référence en général) pour respecter les conditions initiales.
4. Une autre demande forte était de considérer que l'évènement initiant la demande de rachat soit la première lettre envoyée à la CRAM/CNAV (principe d'ailleurs retenu par cette dernière) et non un premier retour de cette dernière dont le délai est aléatoire.

La Direction ne s'est engagée, lors de cette réunion, qu'à « revenir » vers les syndicats, début 2009, pour "remettre à plat tous les sujets" (mais a refusé le terme de "négociations" pour cette revoyure).

Pendant l'information parue sur intranet apporte un début de réponse au point 2 :

« Les demandes de rachats de trimestres, déjà initiées au 1^{er} mars 2008 auprès des instances compétentes (CNAV ou CRAM), continueront d'être instruites avec le bénéfice des dispositifs d'aide en vigueur avant le 1^{er} mars 2008 ». Ces dispositifs étaient, pour un salarié de contrat Total SA avec un départ possible entre le début 2010 et la fin 2013 : le prêt Total et l'IMR sup (note DRHC du 7 avril 2005), c'est-à-dire ½ mois de salaire de référence par trimestre racheté, mais désormais socialisés et fiscalisés.

La question posée sur le point 4, en réunion des Délégués du Personnel, a obtenu la réponse suivante :

« L'appréciation de l'initiation de la demande se fera selon les critères retenus par la circulaire CNAV du 26 février 2004 § 531, date de première manifestation de l'assuré ». Le § 531, de cette circulaire précise : « Une telle mesure évite que l'assuré ne puisse être pénalisé par la durée d'instruction de son dossier... ».

Sur les points 1 et 3, pas de réponse à ce jour. Lors des réunions des Délégués du Personnel de mars 2008, la Direction a précisé qu'il « a été programmé dans le courant du second trimestre 2009 un examen qui permette d'apprécier la portée des engagements réciproques qui résultent du contrat de prêt et des modalités de leur mise en œuvre. Un rendez-vous sera programmé à cet effet à cette période avec les organisations syndicales ».

Aujourd'hui, que reste-t-il des dispositifs précédents et que faire ?

Si j'ai un contrat ELF EP (Statut du Mineur), comme indiqué ci-avant, rien n'est changé :

- **sans droits à CAA** (Cessation Anticipée d'Activité), la « loi Fillon » s'applique et l'employeur ne peut me mettre d'office à la retraite avant 65 ans. A cette date, je bénéficie de l'IMR désocialisée et défiscalisée.
- **avec l'exercice de droits à CAA** : « 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 ». La période de CAA prend fin à la date où je peux procéder à la liquidation de ma retraite de base de la S.S. à taux plein. Mon contrat de travail est alors rompu et je bénéficie toujours de l'IMR désocialisée et défiscalisée.

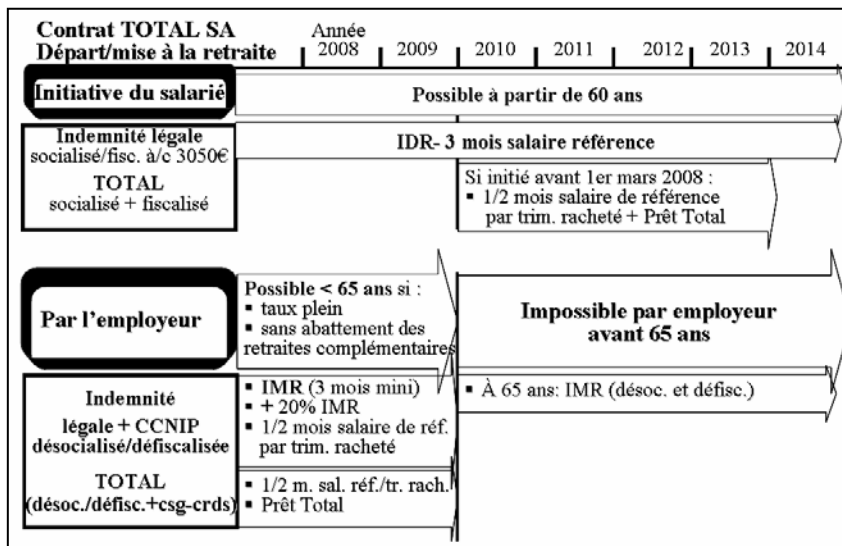
Selon que je souhaite poursuivre ou non mon activité, je dois prendre en compte les éléments suivants :

- « Le salarié pouvant prétendre à une période de Cessation Anticipée d'Activité avant retraite peut en effet y renoncer totalement ou partiellement. »
- Il m'est toujours possible de racheter des trimestres à mon compte avec le bénéfice de l'effet fiscal.

Si j'ai un contrat TOTAL SA (CCNIP) :

Si mon départ est possible (60 ans et taux plein) avant fin 2009, rien n'est changé et l'accord UFIP s'applique.

Si mon départ est possible à/c du 1/1/2010 : ma mise à la retraite par l'employeur est impossible avant mes 65 ans.



Pour un départ à mon initiative, après fin 2009, je ne percevrai que l'IDR (3 mois de salaire de référence), fiscalisée au-delà de 3050 € et socialisée, avec l'annulation de tout autre dispositif à compter du 1^{er} mars 2008, et ce même si je bénéficie d'un contrat Total CAA 'Passerelle'.

Un contrat Total SA avec CAA acquise dans le cadre des RAPMI (OETAM Expatriés Rotationnels Chantier) échappe à cette règle, car c'est un dispositif de CAA défini avant le 22 août 2003 (loi Fillon) et il permet de bénéficier, comme la CAA pour un contrat ELF EP, d'une mise à la retraite avec IMR désocialisée et défiscalisée.

Il faut noter que la CAA 'Passerelle' est un dispositif 'post loi Fillon', qui ne permet donc plus à l'employeur d'opérer des mises à la retraite avant 65 ans à partir du 1^{er} janvier 2010. Les évolutions de la loi ont profondément modifié le dispositif CAA après passerelle mais n'ont pas atteint la CAA ELF EP, préservée par son antériorité.

Le franchissement de la passerelle permettait aux salariés concernés d'entrer dans le cadre de l'accord UFIP pour les mises à la retraite avant 65 ans, avec transfert des droits CAA « ouverts » (> 1an), ou « non-ouverts » (< 1an) avec ouverture de 1 mois pour 2. Outre cet avantage pour les « non-ouverts », ce passage permettait d'obtenir les majorations CCNIP de 20 % de l'IMR, le rachat de trimestres de cotisations, ainsi que l'IMR sup et le prêt Total.

Mais cet avantage comparatif s'est désormais très largement inversé puisque, à compter du 1^{er} janvier 2010, le passerellisé, avec ou sans CAA, sera au régime de l'IDR seule, soit par exemple pour un cadre ayant mené toute sa carrière dans la société une division par plus de 3 du montant net de l'indemnité après impôt !

Si la CAA 'Passerelle' perd donc tout intérêt en matière d'indemnité, à compter du 1^{er} janvier 2010, elle autorise une plus grande liberté dans le choix de la date de départ en retraite, pour ceux qui désirent prolonger leur activité, puisque celle-ci prend fin (Note DGEP N° 01/2008) le dernier jour calendaire :

- soit du mois au terme duquel le salarié peut procéder à la liquidation de sa retraite de base de la Sécurité Sociale à taux plein (ce qui était auparavant la seule possibilité) ;
- soit du mois de son 65^{ème} anniversaire (ce qui lui permet d'obtenir l'IMR désocialisée et défiscalisée) ;
- soit, à son initiative, du mois de son choix entre ces deux dates.

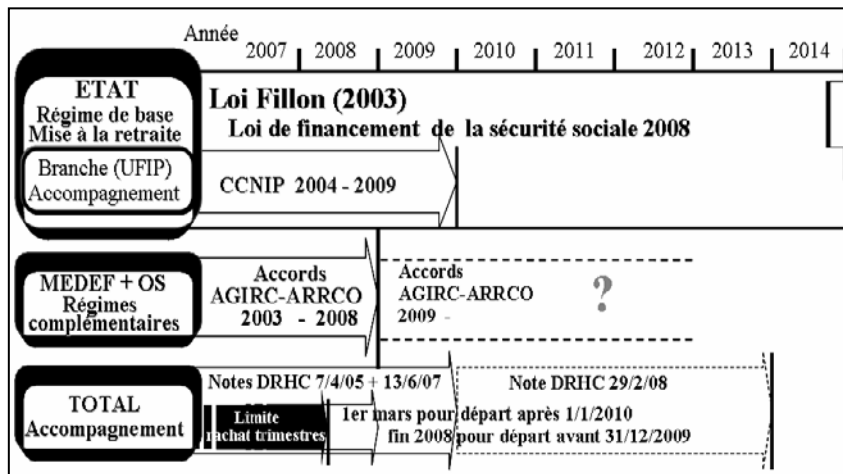
Si vous avez conservé un contrat Elf EP, prenez en compte ces nouvelles conditions.

Pour ceux qui ont pris la passerelle, tous ces changements transforment ce qui était une incitation claire - et qui n'a souvent pas été sans conséquence sur leur choix professionnel - en une pénalité financière significative.

Quelles sont les étapes à venir ?

Il y a tout d'abord les étapes dont nous vous avons parlé dans notre tract du 26 avril 2007 :

1) Rendez-vous « loi Fillon » en 2008 : outre l'allongement de la durée d'assurance, d'autres thèmes sont susceptibles d'être examinés : l'emploi des seniors, la prise en compte de la pénibilité du travail, etc.



2) Renégociation de l'accord Agirc-Arrco de 2003 avant fin 2008. C'est un élément essentiel de notre dispositif de retraite, la part de l'AGIRC-ARRCO dans nos pensions étant prédominante. L'accord actuel prévoit qu'une liquidation du régime général à taux plein, entre 60 et 65 ans, autorise celle des régimes AGIRC-ARRCO sans abattement. Sans cet accord, un départ à 60 ans entraîne un abattement de 22% sur la pension qui serait obtenue pour un départ à 65 ans. La renégociation ne se présente pas sous les meilleurs augures, après le dernier exercice de projection de l'AGIRC.

Puis, en fin de cette année 2008, il y aura la présentation du :

3) Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2009.

Au-delà de l'objectif de maintien des seniors dans l'emploi, marquera-t-il une rupture comme les précédents ?

Ce programme chargé explique le report à 2009, par la direction de Total, de la « revoyure » avec les syndicats pour "remettre à plat tous les sujets". Au cours de cette rencontre, les points déjà soulevés par le SICTAME-UNSA lors de la réunion du 27 février seront développés et défendus, car il apparaît légitime de demander la reconstitution des conditions sur la base desquelles le salarié a initié son processus de départ.

Que faire, ou ne pas faire, d'ici à 2009 ?

Pour ceux dont le départ est possible avant fin 2009 et qui le souhaitent, les procédures sont à lancer s'ils n'ont pas encore initié le rachat des trimestres nécessaires (avant fin 2008).

Pour ceux dont le départ est possible après le 31 décembre 2009, l'incertitude est telle qu'il semble préférable d'attendre le résultat des différentes étapes prévues pour 2008. Il leur est toujours possible de racheter des trimestres, avec déductibilité fiscale mais sans remboursement. Mais quelle sera la pérennité du dispositif ?

En matière de rachat de trimestres, « l'inégalité des assurés sociaux devant le dispositif », selon les termes du Conseil d'Orientation des Retraites, met à l'ordre du jour une réflexion sur le sujet. Pour quelles mesures à venir ?

Les Echos du 14 janvier 2008 « Inégalité des assurés » : « ..., le rachat de trimestres ... permet aussi d'accroître les pensions complémentaires (Arrco, Agirc) sans que un centime de plus soit déboursé auprès de ces régimes... L'avantage est bien plus important pour les salaires élevés (la part de la retraite complémentaire est plus grande), d'autant que les sommes déboursées pour le rachat sont déductibles fiscalement sans plafond, et qu'au-delà d'un certain niveau de revenus, le prix de rachat n'est plus proportionnel mais forfaitaire. Ainsi, selon le COR... « le rendement financier du rachat d'une annuité est au maximum de 3,6% (par an) pour un assuré ayant perçu des salaires modestes pendant toute sa carrière et compris entre 15 % et 20 % pour un cadre supérieur ayant cotisé au taux maximum Arrco-Agirc ». Evoquant « l'inégalité des assurés sociaux devant le dispositif », le Conseil doit examiner... cette « question qui mériterait réflexion du point de vue de la solidarité ».

Les Echos du 7/3/08 « Retraite : attention dangers » : « D'ores et déjà, l'allongement à 41 ans de la durée de cotisation à partir de 2012 paraît acté. Mais les esprits doivent aussi se préparer à un resserrement des possibilités de racheter des trimestres pour éviter de trop fortes décotes dans le montant des pensions. L'expérience a en effet montré que le montage est un gouffre pour les caisses de retraites complémentaires... »

Il reste cependant qu'il est désormais justifié de se questionner sur l'intérêt du rachat de trimestres avec le manque de visibilité actuel sur le résultat de la renégociation de l'accord Agirc-Arrco, et à plus long terme sur les résultats des négociations suivantes ! Les critères personnels sont alors bien sûr déterminants.

Mais, quels que soient les résultats des négociations à venir, l'effet des dernières mesures sur l'allongement des carrières va être rapide et la gestion de l'emploi des seniors doit devenir, dès maintenant, une priorité afin d'optimiser le potentiel qu'ils représentent dans l'entreprise.

Sous réserve de l'issue clé de la prise en compte de la pénibilité du travail, l'allongement de la vie professionnelle doit correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés.

Pour l'employeur, c'est un défi auquel, pour l'instant, nous ne voyons aucune réponse de sa part.