



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



La nouvelle race des « séniors¹ » !...

Que s'est-il passé depuis nos précédents tracts sur les retraites² de mars 2007 / avril 2007 / avril 2008 ?

En avril 2008, le SICTAME vous présentait les conséquences de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2008, en particulier pour les salariés sous contrat Total SA dont le départ est possible entre début 2010 et fin 2013 (60 ans et taux plein) et pour lesquels les conditions de la période transitoire étaient alors supprimées.

Depuis, on a pu noter les faits marquants suivants :

- **25 juin 2008 : loi « portant modernisation du marché du travail »** qui, entre autres dispositions :
 - instaure un nouveau mode de rupture du CDI, différent du licenciement ou de la démission, appelé "**rupture conventionnelle**", supposant un accord du salarié et de l'employeur et ouvrant droit :
 - à une indemnité de départ, qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement
 - à l'assurance chômage, si la convention de rupture est homologuée.
 - (à fin octobre 2008, on recense en France 1 660 ruptures amiables de CDI)
 - supprime du Code du travail, pour la détermination du montant de l'indemnité légale de licenciement, la distinction précédemment opérée en fonction de la nature, économique ou non, du licenciement.

- **18 juillet 2008 : Décret** portant diverses mesures relatives à la **modernisation du marché du travail** :

« Art. R. 1234-2.-L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. »

La situation qui existait avant l'entrée en vigueur (le 20 juillet 2008) de ce décret était la suivante:

- le code du travail (article R. 1234-2) prévoyait qu'en cas de licenciement pour cause personnelle, l'indemnité de licenciement ne pouvait être inférieure à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté. Au-delà de dix ans, il était ajouté un quinzième de mois par année d'ancienneté.
- En cas de licenciement pour motif économique, le montant de l'indemnité de licenciement était doublé.

La loi du 25 juin 2008 a supprimé cette distinction et le décret du 18 juillet 2008 a aligné « vers le haut » l'indemnité de licenciement, **doublant le montant de l'indemnité légale de licenciement allouée en cas de licenciement pour cause personnelle.**

- **Juillet 2008** : les partenaires sociaux décident de prolonger l'accord sur les retraites complémentaires (qui devait prendre fin au 31 décembre 2008) jusqu'au **1er avril 2009 inclus**. Ils se laissent jusqu'à cette date pour conclure un nouvel accord sur l'Agirc, l'Arrco et sur l'Association pour la gestion des fonds de financement (AGFF, qui finance la retraite complémentaire sans abattement dès 60 ans). Le but de cette prolongation est de ne pas laisser dans l'incertitude les salariés qui doivent prendre leur retraite début 2009.

Les négociations ne commenceront réellement qu'en décembre après les élections prud'homales (3 décembre 2008). Entre-temps le gouvernement aura clarifié la donne sur le régime général, et la représentativité syndicale aura été « actualisée ».

- **Septembre 2008** : transmission aux partenaires sociaux d'un avant-projet de 13 articles devant figurer dans la **loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2009** concernant la retraite et l'emploi des séniors (détaillé ci-après)
- Depuis avril 2008, le SICTAME n'a cessé de poser des questions à la Direction pour clarifier la situation de ceux devant – ou pouvant – partir en retraite entre le 2 avril et le 31 décembre 2009, et de ceux déjà engagés dans le dispositif CCNIP avec un départ possible (>60 ans et taux plein) au delà de cette date.

¹ Orthographe recommandée par le "rapport du conseil supérieur de la langue française"

² Vous pouvez nous demander ces tracts ou les retrouver sur le site du SICTAME-UNSA : www.sictame-unsatotal.org

Qu'y a-t-il dans le Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2009 ?

Le projet initial (29/09/08), avant son passage à l'Assemblée nationale, **prévoit que :**

- **la possibilité pour un employeur de mettre à la retraite d'office son salarié sera totalement supprimée à compter du 1er janvier 2010.** La Loi (antérieure) de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2008 a déjà imposé la disparition complète à partir du 31 décembre 2009 des mises à la retraite d'office avant 65 ans, mais le PLFSS 2009 propose de faire disparaître complètement le principe de mise à la retraite par l'employeur (même à 65 ans et au delà) ainsi que l'explique la note ministérielle jointe : « *la décision du passage de l'activité à la retraite relèvera désormais du seul choix du salarié quel que soit son âge* ».
- L'objectif affiché étant le maintien dans l'emploi, il est proposé une mesure qui doit avoir un impact important pour ceux désireux de développer d'autres activités après leur départ :

Les retraités pourront cumuler sans aucune restriction leur pension et le revenu d'une activité professionnelle à partir de 60 ans (avec le taux plein) ou, à défaut, à partir de 65 ans, et ceci à compter du 1er janvier 2009. Auparavant, le total des pensions et des nouveaux revenus professionnels devait être inférieur au dernier salaire perçu.

- **Surcote :** son taux sera porté par décret de 3 % à 5 % par année supplémentaire à compter du 1er janvier 2009 (il ne s'agit que du régime général, il n'y a pas de surcote pour les complémentaires).
- Enfin, pour inciter les employeurs du secteur privé à maintenir les séniors dans l'emploi : à compter du 1er janvier 2010, les entreprises non couvertes par un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés ou, à défaut, par un plan d'action, seront soumises à une pénalité correspondant à 1 % des rémunérations versées par l'entreprise au cours des périodes au titre desquelles elle n'est pas couverte.

Cet accord ou ce plan, d'une durée maximale de trois ans, devra comporter :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action, avec indicateurs chiffrés ;
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

Passage à l'Assemblée Nationale :

Comme indiqué ci-dessus, dans son projet initial, le gouvernement prévoyait l'interdiction, pour les employeurs, de mettre un salarié d'office à la retraite à partir de 65 ans, sans aucun plafond d'âge.

A la demande des entreprises qui envisageaient difficilement une prolongation indéfinie de leurs séniors, les députés fixent une limite à 70 ans pour réintroduire la possibilité de mise à la retraite par l'employeur.

Le 1^{er} novembre, ils votent un amendement qui laisse "*la possibilité aux salariés qui le souhaitent de prolonger leur activité au-delà de 65 ans sous réserve d'en avoir préalablement manifesté l'intention auprès de leur employeur et dans la limite de cinq années*". Avant qu'un salarié n'atteigne 65 ans, l'employeur l'interrogera sur son intention de partir volontairement à la retraite. En cas de réponse négative, ou si l'entreprise a omis de l'interroger, elle n'aura pas le droit de le mettre à la retraite d'office. La procédure se répétera "les quatre années suivantes", donc jusqu'à 70 ans.

La mesure ne remet pas en cause le droit pour le salarié de partir à la retraite à 60 ans, ni le nombre d'années de cotisations exigées pour avoir une retraite à taux plein : 40 ans actuellement, 41 ans d'ici à 2012 ; mais à partir du 1^{er} janvier 2010, un employeur ne pourra plus se séparer unilatéralement d'un salarié avant 70 ans.

Conséquences du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2009

Le PLFSS 2009 n'a pas terminé son parcours législatif, et c'est donc une analyse de l'état actuel connu qui est faite.

Certaines conséquences sont directes, suite à la suppression de possibilité de mise à la retraite d'office à 65 ans. Les salariés partant à la retraite ne percevront plus, dans la plupart des cas, l'**IMR** (**I**ndemnité de **M**ise à la **R**etraite, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et égale à l'indemnité de licenciement pour cause personnelle, par ex. 6 mois de salaire brut non fiscalisés ni socialisés pour 40 ans d'ancienneté) qui est une indemnité légale significative au moment du départ, sauf à attendre ... 70 ans, avec un régime fiscal restant à préciser.

Avant cet âge, c'est le salarié qui demande son départ, ce qui réduit l'indemnité à l'**IDR** seulement (**I**ndemnité de **D**épart à la **R**etraite : 3 mois de salaire brut, fiscalisés et socialisés).

Sur le thème du maintien des séniors dans l'emploi, rendez-vous a été pris en 2009 avec la Direction pour négocier un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés avec des objectifs chiffrés (pénalité : 1 % des rémunérations sans accord ni plan d'action !).

Mais cet accord fera-t-il que les règles du jeu soient pleinement appliquées : maintenir et motiver les séniors dans l'emploi jusqu'à 70 ans ?

Plus raisonnablement, on peut se questionner sur la stratégie qui sera utilisée par l'employeur pour inciter, ou contraindre, au départ les salariés considérés trop âgés. Les réactions de personnes du MEDEF, rapportées par la presse, sont révélatrices à cet égard : après une réunion sur le sujet qui *"a fait apparaître beaucoup de divergences, beaucoup de scepticisme... la mesure aurait en effet "un coût extrêmement cher pour l'employeur" contraint de licencier et serait de nature à "créer du conflit dans l'entreprise"... il ne faudrait pas qu'une telle disposition "génère des effets pervers"... et qu'on s'habitue à devoir négocier chaque départ dans l'entreprise"*.

Et si négociation, à quelles conditions? ... La loi « portant **modernisation du marché du travail** » fournit – à point nommé (!)- une possible solution avec la « rupture conventionnelle » (*voir page 1*) et son indemnité de départ qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement, celle-ci étant depuis le décret du 18 juillet 2008 **le double de l'IMR antérieure**.

Alors, bénéficierons-nous de la possibilité de partir avec une indemnité doublée quand nous, et l'employeur, le souhaitons, en évitant l'effet « couperet » parfois douloureux de la retraite d'office ?

On peut envisager, avec une moindre dose d'optimisme, que se développera une gestion très « individualisée » : la rupture conventionnelle étant utilisée pour les « cas difficiles » ou, à l'inverse, pour des arrangements de faveur cependant que la plupart des autres salariés subiront une gestion de carrière « déflationniste »... les amenant progressivement à demander leur départ et ne percevoir que la seule IDR.

Quelle logique ?

Sans être exempt de défauts, le système antérieur était bâti sur des règles qui étaient appliquées (*à peu près*) à tous. Pour le rééquilibrer et l'adapter à la démographie, il est sans doute nécessaire de le faire « glisser » progressivement en fonction de l'évolution de l'espérance de vie et de donner plus de souplesse aux choix individuels sur les dates de départ. Mais les effets de la « modernisation » de la loi et le mélange insidieux des genres, entre retraite et licenciement par « rupture conventionnelle », iront-ils dans ce sens ?

Le diable se cache dans les détails et met déjà à mal ce système, car si doubler l'IMR tout en la rendant impossible avant 70 ans va dans le sens de la politique de maintien « très long » dans l'emploi, encore faut-il que ce doublement et sa suppression soient synchrones.

Or le doublement s'applique à compter du 20 juillet 2008 (date d'entrée en vigueur du décret du 18 juillet 2008), tandis que la possibilité pour un employeur de mettre à la retraite d'office son salarié sera totalement supprimée à compter du 1er janvier 2010.

Et entre-temps ?

Cet entre-temps est celui des heureux élus, puisque les salariés de contrat Total partant à la retraite entre le 20 juillet 2008 et 1^{er} avril 2009 (date de validité probable à ce jour de l'accord UFIP, puisque lié à l'accord Agirc-Arrco), verront **le montant de l'IMR+20 % (majoration de l'IMR de l'accord UFIP) doublé** en application de la loi ! Et ceux déjà partis depuis le 20 juillet recevront un « rappel » égal au montant IMR+20% déjà versé !

Nos collègues concernés auront du mal à comprendre que l'objectif de la loi est d'inciter au maintien dans l'emploi, mais cela ne gâchera pas leur plaisir ! Nous parviendrions mieux à le partager – reconnaissons-le – si la rupture n'était pas si forte, car cette brusque augmentation de 100% prélude une chute spectaculaire à compter du 1^{er} janvier 2010, et peut-être avant (2 avril 2009)... On le savait : les marchés sont devenus fous !

Et la volatilité à court terme est de plus en plus forte, car ceux partant entre le 2 avril et fin 2009 peuvent bénéficier de ce doublement ... ou tout perdre ! C'est selon... les résultats des négociations Agirc-Arrco !

Avant le 1er avril 2009 : nouvel accord sur l'Agirc, l'Arrco

Comme prévu par l'accord de novembre 2003, des réunions paritaires ont eu lieu et des groupes de travail ont été constitués. Le MEDEF, se démarquant de l'accord de 2003 qui prévoit qu'*« une négociation interprofessionnelle s'ouvrira pour définir, avant le 31 décembre 2008, les modalités d'une intégration de l'AGFF dans l'AGIRC et l'ARRCO »*, indique dans un rapport d'un groupe de travail : *« que l'intégration envisagée de l'AGFF dans l'Agirc-Arrco n'est plus d'actualité et qu'il faut donc y surseoir »*. Les motifs invoqués sont financiers, mais également politiques car l'intégration de l'AGFF signifierait la reconnaissance du principe de la retraite à 60 ans sans coefficient d'abattement, ce que n'a jamais accepté le patronat.

Mais devant la réaction des OS, le traitement du sujet a été reporté aux négociations en fin d'année 2008. Celles-ci vont être tendues et traiteront également d'une éventuelle fusion de l'Arrco et de l'Agirc. *« On ne pourra pas éviter le débat sur l'architecture des retraites complémentaires »*, a prévenu le chef de file de la délégation patronale.

Quel pronostic faire ? Envisager l'hypothèse d'un glissement progressif de l'âge à partir duquel les retraites complémentaires pourront être liquidées sans abattement ? Le climat économique et social aura une influence forte sur le résultat final. Cependant un glissement, même minime, aura un impact direct sur les salariés dont le départ est prévu entre avril et décembre 2009 (date limite de validité des accords de branche), puisque l'avenant UFIP

sur les retraites prévoit que « *L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié ... dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO* ».

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

Pour ceux déjà engagés dans le processus de l'avenant UFIP, la situation ne s'est pas éclaircie. Le SICTAME a réagi devant l'insistance et le préavis excessif avec lesquels la Direction impose la formalisation de la décision de départ des salariés, sans que les conditions de ce départ ne soient connues.

En effet, concernant les « passerellisés », un formulaire a été annexé à la note d'administration DGEP N° 01/2008 : « *Modalités d'exercice des droits à Cessation Anticipée d'Activité (CAA) du personnel TOTAL anciennement ELF EP* ». Sur ce formulaire, et avec un préavis d'un an au moins avant le départ en CAA, le salarié doit valider par sa signature la décision de sa date de départ en retraite (pour lequel un accusé de réception doit être fourni par la Direction) ainsi que sa pleine connaissance des dispositions de la note. Or cette note n'informe pas du fait que les conditions dans lesquelles le salarié pourra liquider ses retraites complémentaires ne sont pas connues.

D'autres questions ont été posées en réunions DP (Délégués du Personnel) par le SICTAME, notamment :

- sur la validité de l'engagement du salarié sur son départ si l'accord Agirc-Arrco n'est pas renouvelé ;
- sur les raisons d'un tel préavis d'1 an (alors que le préavis légal pour un départ à la retraite à l'initiative du salarié est de 2 mois, ou de 6 mois lorsque la société veut appliquer la mise à la retraite UFIP).

Par ailleurs, après le 1^{er} janvier 2010, les règles de la CAA sont modifiées et la date de départ est laissée au choix du salarié : pourquoi alors ne pas aligner le préavis de départ en CAA sur celui d'un départ en retraite normal ?

Sans réponses claires sur ces points, il importe, pour ceux s'engageant dans le dispositif pour les dates où l'incertitude existe (soit entre le 2 avril et 31 décembre 2009), de conditionner leur engagement de départ aux conditions des retraites complémentaires à ce moment là.

Pour ceux qui ont conservé leur contrat ELF EP, les avantages et inconvénients comparatifs par rapport à un contrat Total sont modifiés par les diverses lois. Il faut noter que, bien que conservant – ou améliorant – le compte de jours CAA, la « passerellisation » modifie le statut de la CAA et certaines dispositions de la « CAA Elf EP » ne sont pas maintenues. Un examen approfondi est donc recommandé en fonction des projets personnels.

Et pour tous les salariés (contrat Total et autres), il est nécessaire d'attendre le nouvel accord Agirc-Arrco.

Quelles sont les étapes à venir ?

L'étape principale à venir est, toujours, la négociation Agirc-Arrco qui devrait débiter lorsque les élections professionnelles (prud'homales le 3 décembre) et la LFSS 2009 auront redéfini le nouveau paysage social.

Ensuite, au niveau de l'entreprise, un rendez-vous avec les organisations syndicales est programmé dans le courant du second trimestre 2009 : toutes les cartes devront alors être en mains.

Il s'agit d'un tournant dans l'histoire des relations sociales : conjugaison de l'émergence d'une démocratie sociale dans l'entreprise (jusqu'alors gelée par l'antique principe d'« irréfragabilité » de l'arrêté de 1966) et d'une chaîne de « déréglementations » qui ont fait surgir :

- une nouvelle population aux bornes imprécises: les séniors (ni jeunes, ni vieux) ;
- une nouvelle forme de rupture « conventionnelle » avec l'entreprise.

Tout en utilisant les possibilités de souplesse sur l'âge de départ offertes par la loi, la négociation doit compenser les manques et les excès flagrants de ces « déréglementations ».

Les objectifs sont clairs :

- fournir un cadre et des règles communes pour les fins de carrière dans l'entreprise afin d'en préserver la cohésion sociale. Offrir des conditions de départ aux salariés après 60 ans qui ne soient pas en régression, et en particulier reconstituer les conditions de départ pour ceux ayant initié le processus de l'avenant UFIP ;
- « ré-intégrer » les séniors en permettant une évolution de carrière « normale » pour ceux qui ont le souhait de poursuivre leur activité dans l'entreprise après 60 ans.

Mais pour négocier il faut la volonté des deux parties ! Pour cette étape déterminante, la DRH saura-t-elle se démarquer de la stratégie du « service minimum » à laquelle elle nous a habitués, ou, prenant la mesure des enjeux, proposera-t-elle un cadre et un contenu de négociations répondant aux objectifs ci-dessus ?

Dans ce dernier cas, le SICTAME-UNSA, 1^{er} syndicat de l'Amont, actif dans l'Aval et à présent reconnu au niveau Pétrole, sera un partenaire attentif et vous tiendra informés des développements.

Pour vous représenter nous avons besoin de vos avis, de vos idées en toute liberté. Merci de nous les communiquer !

Adresse courriel : sictame-uns@yahoo.fr