



Le SICTAME vous informe :

www.sictame-unsatotal.org



Les Retraites : Quitte, et double ! *(mais plus tard...)*

Tracts précédents : Ce tract fait le point sur le sujet complexe et très mouvant des retraites et fait suite à nos précédents tracts de mars 2007, avril 2007 puis avril 2008 et novembre 2008.

Dans son dernier tract de novembre 2008, le SICTAME-UNSA vous présentait les effets de la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » ainsi que le **Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2009** et ses dispositions alors connues, en particulier celle devant marquer une nette rupture: à partir du 1^{er} janvier 2010 un employeur ne pourrait plus se séparer unilatéralement d'un salarié avant 70 ans (sauf licenciement).

Faits marquants depuis le tract précédent : LFSS 2009 et accord Agirc-Arrco

➤ Loi de financement de la Sécurité Sociale (LFSS 2009)

Le PLFSS 2009 n'avait pas encore terminé son parcours législatif en novembre 2008 et les principales dispositions qui ont été finalement adoptées sont les suivantes:

- **De façon générale (sauf dérogations), un salarié peut retarder le moment de son départ à la retraite jusqu'à l'âge de 70 ans, s'il le souhaite.**
- **Dérogations** (concernant les salariés de contrats TOTAL et ELF EP): la mise à la retraite par l'employeur à partir de 60 ans et avant 65 ans demeure possible :
 - jusqu'au 31 décembre 2009 dans le cadre de l'accord CCNIP du 29 mars 2004 ;
 - dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite (Cessation Anticipée d'Activité) défini antérieurement au 22 août 2003 et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010.
- En dehors de ces dérogations, à partir de 65 ans et jusqu'à 69 ans, l'employeur qui souhaite mettre un salarié à la retraite doit l'interroger par écrit trois mois avant sa date anniversaire sur son intention de partir en retraite. Si celui-ci manifeste son intention de poursuivre son activité, l'employeur ne peut le mettre à la retraite pendant une année, la même procédure étant à renouveler chaque année jusqu'à 70 ans, âge auquel la mise à la retraite du salarié peut alors intervenir sans condition (certaines dispositions spécifiques sont définies pour l'année 2009).
- **Mais si, à partir de 65 ans, le salarié souhaite légitimement partir en retraite, dans quelles conditions le fera-t-il, et en particulier avec quelles indemnités ? L'information sur ce dernier point n'a pas été toujours clairement fournie : il s'agit alors d'une mise à la retraite par l'employeur, mais avec l'accord du salarié qui bénéficie alors d'une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal à celui de l'indemnité légale de licenciement** (sauf convention collective ou contrat plus favorable), soit actuellement 1/5e de mois de salaire (de référence, soit environ la rémunération brute) par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15e de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. Cette indemnité est communément dénommée « **IMR double** » et se calcule également par la formule : $(N-4)/3$, avec N= années d'ancienneté dans l'entreprise. Elle n'est ni cotisable ni imposable, sauf si elle dépasse un certain plafond (fraction exonérée d'impôt limitée à 171 540 € en 2009).
- **Dit de façon simplifiée: dans la réglementation actuelle, les salariés retrouveront l'« IMR double », dont bénéficient actuellement dès 60 ans ceux mis à la retraite entre le 20/07/2008 et fin 2009, mais à 65 ans...**
- **Si les salariés souhaitent partir avant 65 ans: il s'agit alors d'un « départ à la retraite »** et ils ne bénéficient que de « **l'indemnité de départ à la retraite (IDR)** » : 3 mois de salaire brut, fiscalisés (au-delà de 3 050 €) et socialisés.
 - **Accord Agirc et Arrco - mars 2009**
- **Les négociations sur les retraites complémentaires Agirc et Arrco ont abouti à un accord signé fin mars 2009** qui se contente de reconduire **jusqu'à fin 2010** les dispositions actuellement en vigueur. En particulier, les futurs retraités pourront continuer de bénéficier avant 65 ans de la retraite complémentaire sans minoration (sans abattement sur leurs points) dès lors qu'ils sont titulaires d'une pension de la Sécurité sociale au taux plein.
- Certes, cette reconduction jusqu'à fin 2010 permet de stabiliser les conditions de ceux dont le départ est proche, et l'on ne peut que s'en réjouir tant celles-ci ont été modifiées de façon intempestive. Cependant, ce non-accord - échec du paritarisme (?) - approfondit la lente érosion du système: le prix d'achat des points en cours de carrière

est indexé sur les salaires, et le montant de pension auquel ces points donnent droit l'est sur l'indice des prix. Les cotisations ne sont pas relevées et deviennent inférieures aux pensions ; l'Agirc et l'Arrco commencent à grignoter leurs réserves financières ...

- Les parties signataires se sont engagées à réexaminer le fonctionnement des régimes de retraite par répartition dans le cadre du **rendez-vous que les pouvoirs publics devront fixer en 2010**. Elles ont convenu que ce rendez-vous permettrait *«le réexamen de l'ensemble des paramètres (...) : l'âge de la retraite, la durée (et) le montant des cotisations et de niveau des pensions »*.

Les dispositifs « TOTAL » - La réunion avec la Direction en « début » 2009

- Lors de la réunion du 27 février 2008 avec les OS sur les conséquences de la LFSS 2008, la Direction s'était engagée à « revenir » vers les OS en début 2009 (après que soient connues les dispositions de la LFSS 2009 et les résultats des négociations Agirc-Arrco) pour *"remettre à plat tous les sujets"* (mais en refusant le terme de "négociations") et avait également annoncé qu'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 serait effectué dans le courant du second trimestre 2009.
- Aux nombreuses questions posées dans les IRP relatives à ces sujets, les réponses ont toujours été renvoyées à ce rendez-vous qui, après maintes relances et glissements successifs, est maintenant programmé le 22 septembre 2009 : CCE (Comité Central d'Entreprise) extraordinaire avec un **« ordre du jour concernant essentiellement l'information/consultation sur les dispositifs généraux d'indemnisation des départs en retraite 2010/2012. »**
- Cependant beaucoup de points restent à clarifier. Outre la situation des salariés ayant déjà racheté des trimestres dans la perspective d'une mise à la retraite après le 1^{er} janvier 2010, les conditions d'attribution/ou non de l'« IMR double » pour les mises en retraite entre le 20/07/2008 et le 31/12/2009 restent peu claires et non explicitées pour diverses catégories de personnel (ELF EP, AFC, CAA etc.). Une clarification est aussi nécessaire sur l'application des protocoles pour les salariés de contrat ELF EP, en particulier après 2009.

Ce rendez-vous est important et la Direction doit se donner comme objectifs :

- **de compenser les brusques dégradations d'indemnisation après le 1^{er} janvier 2010 et de sécuriser les retraites complémentaires sans abattement pour les salariés partant en CAA avant le rendez-vous de 2010 ;**
- **de reconstituer des conditions de départ acceptables pour ceux qui s'étaient engagés dans le dispositif proposé par la Direction dans sa note du 7 avril 2005 : « ORGANISATION DES DEPARTS EN RETRAITE DANS LES SOCIETES RELEVANT DE LA CCNIP ».**

Actuellement, et avant la réunion du CCE UES Amont du 22 septembre, quels sont les risques et la situation pour les salariés ?

- **Pour les salariés dont la retraite peut intervenir (ou qui la demanderont) à/c du 1^{er} janvier 2010 :**

Risque sur les retraites complémentaires

- **Pour ceux qui seront amenés à demander leur départ après le 1^{er} janvier 2011 :** l'incertitude concerne principalement l'âge auxquels ils pourront bénéficier des retraites complémentaires sans abattement. En effet l'Article 5 de l'accord sur les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO est vague et ne fournit pas d'indication sur les objectifs visés : *« Engagements pour 2010 - L'adaptation des paramètres des régimes de retraite complémentaire s'articulant avec les modalités de liquidation du régime de base d'assurance vieillesse, les parties signataires conviennent qu'un rendez-vous que les pouvoirs publics devront fixer en 2010 permettra le réexamen de l'ensemble des paramètres qui visent à pérenniser les régimes de retraite par répartition : il s'agit principalement de l'articulation entre l'âge de la retraite, la durée d'activité et de cotisation, le montant des cotisations et le niveau des pensions. »*.
- Une **hypothèse raisonnable** serait de penser que, dans la continuité des échanges tenus lors des réunions de négociations antérieures à l'accord, une certaine progressivité (1 trimestre par an) sera imposée à l'âge auquel la complémentaire sans abattement pourra être obtenue qui sera parallèle à l'accroissement du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir la retraite de base à taux plein en fonction de la date de naissance (actuellement : pour date de naissance 1949: 161 trimestres; 1950: 162 trim.; 1951: 163 trim.; 1952: 164 trim.). Des alternatives plus défavorables sont possibles en fonction de l'évolution des comptes des caisses complémentaires.
- Le CCE UES Amont de septembre portant sur les dispositifs généraux d'indemnisation des départs en retraite 2010/2012, il est donc essentiel que soit précisée la façon dont les salariés partant en retraite en 2011 et 2012, mais engagés avant cette date (préavis, CAA etc..) seront couverts du risque sur les retraites complémentaires.

Risque sur l'âge légal de la retraite

- L'âge légal au-dessus duquel il est possible de partir à la retraite est toujours fixé à 60 ans (depuis 1982). Les réformes des retraites n'ont touché qu'à la durée de cotisation exigée pour bénéficier d'une retraite à taux plein.
- Récemment (juin 2009) le ministre du travail a lancé un pavé dans la mare en proposant de repousser l'âge de départ en retraite de 60 à 67 ans, afin de résoudre les problèmes de financement. "*Vous aurez en février 2010 un rapport du Conseil d'orientation des retraites qui donnera un certain nombre d'indications, d'orientations, de suggestions*". L'âge (65 ans) auquel l'entreprise peut mettre le salarié à la retraite avec son accord sera-t-il alors repoussé ? C'est l'un des sujets « à risque » du rendez-vous de 2010.
- La présidente du Medef s'est prononcée à plusieurs reprises pour un relèvement de l'âge légal de la retraite à 62 ans, voire 63,5 ans. Lors de la négociation sur les retraites complémentaires, en mars, la délégation patronale avait réclamé un report à 61 ans, avant de consentir au statu quo jusqu'à fin 2010.

Risque sur le nombre de trimestres requis

Variation du nombre de trimestres requis

- Le nombre de trimestres requis est fixé en fonction de la date de naissance jusque 1952. Ensuite, ce nombre doit varier en appliquant la règle d'un rapport maintenu constant entre durée d'activité et durée de retraite (qui progresse avec l'espérance de vie).

Majoration de durée d'assurance (MDA) pour les femmes

- Actuellement, selon le code de la Sécurité sociale, les femmes salariées du privé ayant «élevé» leurs enfants peuvent bénéficier d'une majoration de durée d'assurance (MDA). Cette mesure leur permet de gagner jusqu'à deux annuités supplémentaires par enfant pour le calcul de leur retraite.
- Mais cette majoration de durée d'assurance (MDA), réservée aux femmes, pose un problème juridique d'égalité des sexes, souligné par la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) puis par la Cour de cassation en début d'année.
- Le gouvernement a déclaré qu'il "*essaiera de trouver un système qui permette l'égalité hommes-femmes et qui, en même temps, donnera un avantage aux (...) mères*". Des consultations sont prévues pour tenter d'arriver à un «consensus» avant le 23 septembre, qui sera « au menu » du PLFSS 2010 discuté au Parlement à l'automne.
- La nouvelle loi sera-t-elle rétroactive ? Les lois ne le sont pas en général, mais les 2 annuités de bonus accordées pour chaque enfant sont acquises et comptabilisées au moment du départ en retraite (et non à la naissance de l'enfant). Il est donc souhaitable que le gouvernement précise dans son texte de loi que la réforme sera seulement appliquée aux enfants nés après le 31 décembre 2009, ou plus tard pour prendre en compte les femmes enceintes.
- Pour se mettre en conformité avec la justice tout en préservant l'avantage accordé aux femmes, la solution la plus plausible est celle qui a déjà été mise en œuvre dans la fonction publique: l'attribution de trimestres sans cotisation est conditionnée à un arrêt de travail (cessation d'activité, congé parental, congé sabbatique...) et est accordée au parent qui en a bénéficié, qu'il s'agisse du père ou de la mère. D'autres solutions sont également envisagées par les partenaires sociaux: laisser les parents choisir qui profitera de cet avantage; donner 1 an à la mère et le choix aux parents pour la deuxième année

Risque sur l'indemnité de mise à la retraite (2xIMR)

- Le « doublement de l'IMR » avait surpris (voir notre tract précédent du 27 novembre 2008), allant alors à l'opposé des intentions gouvernementales visant à motiver les seniors à rester dans l'emploi. Auparavant, en cas de licenciement pour motif économique, le montant de l'indemnité de licenciement était doublé par rapport au licenciement pour cause personnelle. 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. L'IMR étant calculée sur la même base que l'indemnité légale de licenciement s'est trouvée de ce fait également doublée et certains de nos collègues partant à la retraite entre le 20 juillet 2008 et fin 2009 ont pu en bénéficier !
- La mise à la retraite d'un salarié avec son accord s'apparente moins à un « licenciement », mais le lien a été conservé et désormais, à partir de 65 ans, le salarié mis à la retraite avec son accord bénéficie toujours d'une IMR dont le montant est égal à celui de l'indemnité légale de licenciement (soit le double de ce qu'il aurait perçu avant le Décret du 18 juillet 2008 pour une mise à la retraite d'office sans son accord). Le montant de l'IMR ne semble pas être au menu du rendez-vous de 2010. On peut donc espérer une certaine pérennité de son montant. Mais l'âge de 65 ans et les conditions fiscales et sociales seront-elles maintenues ?

Risque sur l'interdiction de mise à la retraite sans l'accord du salarié avant 70 ans

- On peut également questionner la « viabilité » de l'interdiction faite à l'employeur de mettre à la retraite d'office un salarié avant 70 ans sans son accord ? On devine la pression du Medef sur ce point ! L'environnement économique lors du vote de cette loi était plus favorable et les conséquences sociales – maintien « long » des seniors dans l'emploi – non encore ressenties.

➤ Pour les salariés dont la mise à la retraite doit intervenir en 2009

- Ces mises à la retraite interviennent en général dans le cadre de l'accord de branche du 29 mars 2004, qui cesse de produire effet en fin 2009 : à partir de 60 ans dès lors que les conditions d'une retraite sécurité sociale à taux plein sont remplies et que les retraites complémentaires peuvent être liquidées sans abattement
- Rappelons que l'avenant CCNIP prévoit que : « ... Cette mise à la retraite ne peut être finalisée qu'après échange de vues avec le salarié. A la demande de ce dernier, cet échange pourra prendre la forme d'un entretien... au cours duquel il pourra faire valoir auprès de l'employeur sa situation, particulièrement au regard de son taux de remplacement qui est un élément privilégié de l'appréciation ». Bien sûr vous pouvez vous faire accompagner par un représentant syndical lors de cet entretien.

Le « doublement » de l'IMR

- Ces salariés bénéficient en général des dispositifs CCNIP et TOTAL (note DRH du 7 avril 2005) ainsi que de l'IMR « double » à/c du 20/07/2008 dont les conditions d'attribution/ou non ont été peu explicitées et restent peu claires pour diverses catégories de personnel (ELF EP, AFC, CAA etc..). Certes l'empilage de textes crée une certaine complexité, mais elle ne devrait pas servir de prétexte pour ne pas présenter le cadre réglementaire, ni commenter les analyses et interprétations faites et ne pas informer sur les « zones d'ombre » qui peuvent subsister.
- Aux questions posées sur la grille des cas existants, la Direction renvoie toujours les réponses – pour des dispositifs applicables déjà depuis le 20 juillet 2008 – au prochain ... rendez-vous de 2009. Dans l'intervalle, certains salariés sont privés du bénéfice de la mesure sans en comprendre la raison ou contestent l'interprétation qui leur en est faite. On a constaté le cas de salariés auxquels l'IMR double a été versée et qui se sont vus ensuite réclamer le remboursement de la moitié du montant versé !

Quelles sont les règles actuellement appliquées ?

A partir d'informations que nous avons pu obtenir, directement ou à travers les situations de salariés, on peut déduire de façon tentative l'application faite par la DRH :

Avec un contrat TOTAL SA pour une retraite d'office avant le 31 décembre 2009

- Mise à la retraite (accord CCNIP) après le 20/07/2008 et avant le 31/12/2009: doublement de l'IMR
- Pour les « passerellisés » avec CAA (Cessation Anticipée d'Activité), doublement de l'IMR si la lettre avenant CAA a été signée après le 20/07/2008, mais IMR simple si la lettre avenant a été signée avant.

De plus, avec les accords CCNIP : 20% de plus sur l'IMR doublée.

Avec un contrat ELF EP pour une retraite d'office avant le 31 décembre 2009

- Mise à la retraite: doublement de l'IMR (mais pas de mise à la retraite avant 65 ans si pas de CAA)
- CAA: IMR simple si la lettre avenant a été signée avant 20/07/2008 ; IMR double si la lettre avenant CAA a été signée après, mais cependant dans ce dernier cas – et contrairement à un contrat TOTAL SA - il semblerait que l'IMR double s'applique pour une date de mise à la retraite postérieure au 31/12/2009.

Pour les AFC et DA (dispense d'activité) Protocole 98 :

IMR simple, sauf pour ceux dont la date de retraite est intervenue entre le 31/07/2008 et le 30/11/2008 qui bénéficient de l'IMR double.

Analyses juridiques, questions ?

- Il reste cependant que certaines dispositions ne sont pas, ou mal, comprises et que l'analyse juridique d'autres justifie d'être explicitée et discutée, ce qui n'a pu être obtenu à ce jour. Le SICTAME-UNSA a demandé à inclure ces points lors du CCE extraordinaire du 22 septembre.
- Pour les salariés contestant le régime qui leur est appliqué, nous rappelons les dispositions relatives à l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte:

Loi de « modernisation du marché du travail » du 25 Juin 2008: « *Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé de manière écrite dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées* ». La dénonciation du reçu pour solde de tout compte par le salarié dans le délai prive ce reçu d'effet libératoire et permet au salarié de contester ces sommes devant le Conseil de prud'hommes et de faire des demandes complémentaires.

✂

Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL

Bureau 4E41 Tour Coupole à Paris (Tél. : 01.47.44.61.71), Bureau F16 CSTJF à Pau (05.59.83.57.89), ou SICTAME à Lacq (05.59.92.28.47)
NOM.....Prénom..... Lieu de travail : Tél. :
Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL