



## Le SICTAME vous informe

# LA RETRAITE, pour quand ?

Les récentes évolutions législatives relatives aux retraites ont fait couler beaucoup d'encre ces derniers mois. Elles ont amené aussi beaucoup de questions et pas mal de rumeurs qui circulent actuellement dans les couloirs...

C'est pourquoi, au vu des inquiétudes croissantes sur les perspectives de départ ou mise à la retraite, tant pour les personnels relevant de la CCNIP que pour ceux relevant du Statut du Mineur, il nous est apparu utile de **faire un point sur les multiples interrogations** :

- **Que change la loi Fillon ?**
- **Quels sont les avantages de l'Accord UFIP portant sur les retraites ?**
- **IMR - IDR : Qu'est-ce que c'est ?**
- **Que représente l'aide au rachat de trimestres ?**
- **Quels sont les inconvénients de cet accord ?**
- **Les salariés au Statut du Mineur sont-ils concernés par l'Accord UFIP ?**
- **L'Accord UFIP peut-il être étendu aux salariés au Statut du Mineur ?**
- **La passerelle permettrait-elle à ces salariés d'entrer dans le cadre d'application de cet accord ?**
- **L'anticipation expatriation est-elle compatible avec l'Accord UFIP ?**
- **Faut-il prendre la passerelle ?**
- **Faut-il racheter des trimestres ?**

### CADRE LÉGAL :

#### Que change la loi Fillon ?

Essentiellement 3 choses :

#### **1 – Interdiction pour l'employeur de prendre l'initiative d'une mise à la retraite AVANT 65 ans :**

Auparavant, le passage en retraite pouvait se faire à l'initiative, soit de l'employeur (**Mise** à la retraite), soit de l'intéressé (**Départ** à la retraite), entre les 60 et 65 ans de l'intéressé et sous réserve bien sûr qu'il remplisse les conditions d'une liquidation à taux plein.

**La loi supprime la Mise à la Retraite à l'initiative de l'employeur AVANT les 65 ans** de l'intéressé. Le salarié est donc le seul à pouvoir décider de l'âge de son Départ en retraite entre 60 et 65 ans ; l'employeur retrouvant la faculté d'une Mise à la retraite de l'intéressé dès lors que celui-ci atteint les 65 ans.

#### **2 – Possibilité de déroger à cette interdiction par Accord de Branche :**

En ce qui nous concerne, nous dépendons de 2 branches :

- **l'industrie du Pétrole, régie par la CCNIP ;**
- **les Mines, régie par le Statut du Mineur, qui dépasse largement notre cadre pétrolier.**

L'Accord UFIP a clairement pour objet cette dérogation. Il est signé au périmètre de la CCNIP et s'applique donc à l'intégralité de ce périmètre, et UNIQUEMENT à ce périmètre. Il est donc normal et incontournable qu'il s'applique aux salariés relevant de la CCNIP et qu'il ne s'applique pas à ceux relevant du Statut du Mineur.

Concernant les Mines, régie par le Statut du Mineur, le périmètre et les attentes sont évidemment différents. A ce jour, aucun accord de ce type n'y a été négocié ; il est utile de préciser qu'une négociation à ce sujet aurait une très forte probabilité d'aboutir à un Accord « Mines » différent de l'Accord UFIP, ce qui ne répondrait pas à une recherche d'équité de traitement pour nos deux populations de salariés. La solution est donc à rechercher ailleurs.

### **3 – Possibilité de racheter des trimestres :**

Cette possibilité est ouverte à tous, en dehors de tout accord dérogatoire, mais avec une mise en oeuvre progressive : salariés de plus de 55 ans en 2004, de plus de 54 ans en 2005 et tous les salariés à partir de 2006.

Cette possibilité de rachat, limitée à 12 trimestres, porte sur deux types de périodes :

- les années incomplètes, qui n'ont pu permettre de valider quatre trimestres ;
- les années d'études supérieures, avec obtention d'un diplôme ou admission dans une grande école ou classe préparatoire.

### **CADRE CONVENTIONNEL :**

#### **Quels sont les avantages de l'Accord UFIP portant sur les retraites ?**

Un accord dérogatoire se doit de définir des compensations tant collectives qu'individuelles. L'Accord UFIP ne fait pas exception à la règle et prévoit les mesures individuelles suivantes :

- **majoration de 20% de l'IMR**
- **prise en charge financière de l'employeur pour partie d'un éventuel rachat de trimestres**

Et c'est tout... Certes, ce n'est déjà pas si mal, mais cela n'a rien d'exceptionnel et explique sans doute la signature de cet accord par une seule organisation syndicale et le refus de toutes les autres.

#### **IMR - IDR : Qu'est-ce que c'est ?**

Les 2 sont des Indemnités :

- la première est due lors de la **Mise à la Retraite (IMR) à l'initiative de l'employeur**. Identique pour les salariés des 2 côtés (CCNIP et Mines), elle varie de 3 à 6 mois de salaire de référence, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Elle est défiscalisée et « désocialisée ». L'accord UFIP majore cette IMR de 20%, côté CCNIP.
- l'autre est due lors du **Départ à la Retraite (IDR) à l'initiative du salarié**. Identique des 2 côtés, elle est de 3 mois de salaire de référence ; elle est soumise à fiscalité et aux cotisations sociales.

#### **Que représente l'aide au rachat de trimestres ?**

Pour un salarié ayant racheté des trimestres, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur s'accompagne d'une IMR majorée d'un demi mois du salaire de référence par trimestre racheté ; le salaire de référence est plafonné à « 4 fois le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale » (soit 9 904 € à ce jour) et la majoration de l'IMR est limitée au Plafond Annuel de la Sécurité Sociale de l'année de la mise à la retraite (soit 29 712 € pour 2004 et 30 192 € en 2005).

Le coût du rachat d'un trimestre par le salarié varie en fonction de sa tranche de revenu professionnel, avec un plafond relativement peu éloigné du plancher : ainsi, pour un salarié de 59 ans - opérant par exemple un rachat au titre du seul taux -, le coût du rachat varie de 2 614 à 3 485 € en fonction de son revenu professionnel.

La majoration de l'IMR est fonction du salaire de référence, avec des plafonds élevés ; tandis que le coût de rachat est très rapidement limité en plafond. De ce fait et compte tenu des impacts fiscaux, le dispositif s'avère d'autant plus rentable que le salaire de référence est élevé et peut conduire, dans certains cas, à un coût nul voire à un gain !

**Ceci pose clairement l'absence d'équité du système et appelle à une prise en charge à 100% pour tous.**

#### **Quels sont les inconvénients de cet Accord ?**

**Principalement un : Le contournement de l'objectif premier de la loi**, l'employeur retrouvant la possibilité de prendre l'initiative d'une mise à la retraite entre 60 et 65 ans. Vu les attentes de la plupart d'entre nous, ce n'est pas forcément un inconvénient. En revanche, c'en est un pour ceux qui ne souhaitent pas partir dès lors qu'ils ont acquis toutes leurs annuités entre 60 et 65 ans.

Les salariés au Statut du Mineur, n'étant pas couverts par l'Accord UFIP, sont à l'abri d'un tel risque et conservent l'initiative de décider du moment de leur départ en retraite entre 60 et 65 ans.

Certes, l'employeur n'est pas obligé de procéder à une mise à la retraite dès que les annuités sont acquises au-delà de 60 ans, mais l'Histoire récente et certains discours prospectifs ne laissent que peu, si ce n'est pas, de place pour cette option ... Peut-être est-ce là d'ailleurs la principale motivation de la loi ...

#### **Les salariés relevant du Statut du Mineur sont-ils concernés par l'accord UFIP ?**

Certes NON, puisqu'ils ne sont pas dans le périmètre que couvre cet accord (CCNIP).

## **L'Accord UFIP peut-il être étendu aux salariés au Statut du Mineur ?**

Clairement NON. De plus, l'esprit de la loi étant que chaque branche s'organise elle-même, rappelons qu'il est improbable qu'une négociation « Mines » puisse aboutir à des résultats identiques.

## **La passerelle permettrait-elle à ces salariés d'entrer dans le cadre d'application de cet accord ?**

Certes OUI, puisque cette passerelle a pour objet de faire sortir l'intéressé du périmètre « Mineur » pour le basculer dans celui de la CCNIP (si tant est besoin qu'il faille le rappeler...). Dès lors que l'intéressé a rejoint le périmètre de la CCNIP, tous les textes régissant ce périmètre lui sont applicables et donc également cet accord UFIP.

## **L'anticipation expatriation est-elle compatible avec l'Accord UFIP ?**

OUI absolument ; les 2 sont cumulables, malgré l'interprétation faite par la Direction.

C'est certainement le point qui interpelle le plus. En effet, au travers de sa présentation Havas et des informations fournies par les services RH, **la Direction a annoncé une incompatibilité et la nécessité d'un choix entre les 2 !**

La Direction justifie sa position par le fait que, en son art.16, **la loi autorise la mise à la retraite par l'employeur dans 4 cas dérogatoires, aux conditions antérieurement définies** (salarié de moins de 65 ans sous réserve qu'il ait plus de 60 ans et qu'il bénéficie du taux plein). Mais pour les salariés pouvant prétendre à une Cessation Anticipée d'Activité (CAA), la Direction entend soumettre l'application de la loi Fillon et de l'Accord UFIP à l'abandon par les intéressés de leurs droits à anticipation. Cette façon de faire n'est pas correcte.

**Une lecture attentive de la loi s'impose.** Ainsi, peut-on lire, au niveau de l'art. 16 : *« la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge visé au 1° de l'art. L-351-8 du Code de la Sécurité Sociale »*. En clair, interdiction de mettre à la retraite avant 65 ans ! **Sont ensuite listés les 4 cas dérogatoires autorisant une mise à la retraite avant 65 ans :**

- *« ...dans le cadre d'une Convention ou d'un Accord collectif étendu conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou formation professionnelle... »*, ce qui correspond bien à la mise en place de notre Accord UFIP, sans aucun rapport avec une quelconque CAA, que ce soit au titre expatriation, postés ou autre.
- *« ...ou en cas de cessation d'activité en application d'un Accord Professionnel mentionné à l'art. L-352-3 du Code du Travail... »*. Vérification faite, cet article figure dans un chapitre relatif aux travailleurs privés d'emploi et fait effectivement référence à des *« accords professionnels [ou interprofessionnels], nationaux ou régionaux »*. L'anticipation expatriation n'a rien à voir avec un quelconque accord professionnel ou interprofessionnel, ni avec des travailleurs privés d'emploi puisqu'il s'agit d'une dispense d'activité. Le lien ne peut donc être retenu.
- *« ...ou d'une convention conclue en application du 3° de l'art. L-322-4 du Code du Travail... »*. Vérification faite, cet article figure dans un chapitre relatif au Fonds National pour l'Emploi et fait référence au cadre d'une convention de préretraite progressive. Là aussi, aucun rapport avec l'anticipation expatriation.
- *« ...ou dans le cadre de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement... »*. Toujours sans rapport, puisqu'une Dispense d'Activité n'a rien à voir avec une quelconque préretraite au sens légal.

**Il apparaît finalement que ces 4 cas, dérogatoires à la loi, correspondent à des situations régies par des accords ou des conventions sans incidence sur les protocoles de cessation anticipée d'activité** (expatriés, postés, ..). Ces protocoles n'engagent en rien sur la date de passage en retraite. Ils ne déterminent, en fait, qu'une durée de mise en dispense d'activité, dont le point de départ est déterminé en fonction de la date calculée du passage en retraite. Ces protocoles n'empêchent aucunement l'application de **la loi Fillon et de l'Accord UFIP** ; ces derniers textes **n'interdisent en rien le bénéfice des droits à cessation anticipée d'activité, notamment pour cause d'expatriation**. Procéder autrement reviendrait à spolier tous les ayants droit à CAA !

## **Faut-il prendre la passerelle ?**

Pas de réponse absolue : certains peuvent y trouver leur intérêt, et les autres pas, comme l'indique notre conclusion. Ceci étant, pour l'examen de votre cas personnel, n'hésitez pas à solliciter l'avis et les conseils du SICTAME.

## **Faut-il racheter des trimestres ?**

La réponse est évidemment individuelle et dépend des objectifs de chacun, notamment quant à l'âge souhaité pour le passage en retraite, et l'adéquation des moyens à ces objectifs.

Cependant, pour ceux qui envisagent un tel rachat, on peut dégager les règles générales et critères suivants :

- la rentabilité de l'opération varie avec le niveau de salaire : un cadre supérieur amortit son rachat deux fois plus vite qu'un employé ;

- les retraites complémentaires, et en particulier l'AGIRC, ont un effet de levier important, et leur poids relatif dans la retraite future accroît d'autant l'intérêt du rachat de trimestres ;
- pour apprécier le bilan de l'opération, il est recommandé de calculer le délai de récupération (en années) du montant investi pour le rachat de trimestres en tenant compte de l'impact fiscal. Ce délai se compare à l'espérance de vie moyenne, ou à celle qui vous semble applicable.

### **EN CONCLUSION :**

Il n'existe pas de solution universelle applicable à tous, tant il est vrai qu'en matière de retraite, au delà des aspects de gestion collective, il y a juxtaposition de cas particuliers avec des examens et des réponses parfois très opposées.

**Afin d'apprécier l'intérêt du système pour vous-même, commencez par vous poser les questions suivantes :**

- Age souhaité pour le passage en retraite, compte tenu des charges de famille, financières et autres ?
- Age théorique d'obtention des conditions du « taux plein » ?.....Avant .. ou .. Après .. 65 ans ?
- Si avant, possibilité de rachat de trimestres .....OUI ..... NON
- Si oui, économicité du rachat.....OUI ..... NON
- Si oui, nouvel âge d'obtention des conditions « taux plein ».....
- Manque à gagner en salaire.....
- Manque à gagner en constitution de rente AGIRC / ARRCO.....
- Economicité d'un éventuel rachat de points AGIRC / ARRCO.....
- Cumul des pensions de retraite attendues.....
- Différentiel de pouvoir d'achat salaires / pensions.....
- Acceptabilité de ce différentiel.....

**Si vous n'avez rien à racheter,**

**si vous ne pouvez pas racheter,**

**et/ou si le différentiel est trop important,**

**et/ou si vous ne souhaitez pas partir avant d'avoir toutes vos annuités ou avant 65 ans,**

**alors, bien sûr, tout cela n'a aucun intérêt pour vous, et accessoirement vous expose dangereusement si vous êtes CCNIP...** Notez alors que l'Accord UFIP, dans son préambule, déclare qu'il vise à permettre “ *le bénéfice, pour les salariés, et notamment pour ceux qui auront transmis l'historique de leur carrière à leur employeur, des possibilités de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur avant l'âge de 65 ans...* ”

**A l'inverse, si tout cela répond à votre souhait de départ, alors tout va bien. Cependant, compte tenu des problématiques soulevées par les positions de la Direction, notamment sur le rachat de trimestres et la prise en compte des anticipations, une évolution nous apparaît pour le moins nécessaire.**

**Toute précipitation pourrait donc être dommageable.**

**Assurez-vous également d'avoir bien analysé votre cas particulier et envisagé toutes les options possibles.**

Si vous êtes au Statut du Mineur, une passerelle peut s'avérer intéressante, mais à prendre au bon moment.

En effet, n'oubliez pas que la prise de la passerelle « *n'est pas limitée dans le temps* » et que seule une « *anticipation de 6 mois* » est demandée (cf. courrier individuel du 25/11/04 signé de F. Viaud). De plus, le choix est sans retour et ses conséquences s'appliqueront à vie. Il n'y a donc pas d'urgence à se précipiter, sauf à être en position de partir ou dans la nécessité d'initier un rachat dès « demain ».

**Enfin, n'oubliez pas que, indépendamment de tout cadre conventionnel, une négociation individuelle est toujours possible pour améliorer son cas particulier ... et ce d'autant plus facilement dans un contexte où il est notoire que le premier objectif de la Direction est de diminuer les effectifs. On a ainsi vu des négociations très « volontaristes », et on en verra d'autres...**

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

✂ . . . . .

Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez le bulletin ci-dessous au SICTAME UNSA TOTAL (au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local SICTAME à Lacq) Ou téléphonez au 01.47.44.49.25 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 : TEL :  
 Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME TOTAL  
 Souhaite recevoir gracieusement les derniers « Cahiers du SICTAME » (publication que reçoivent les adhérents)