



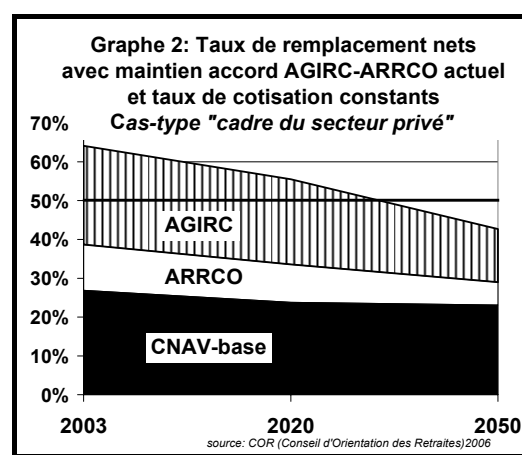
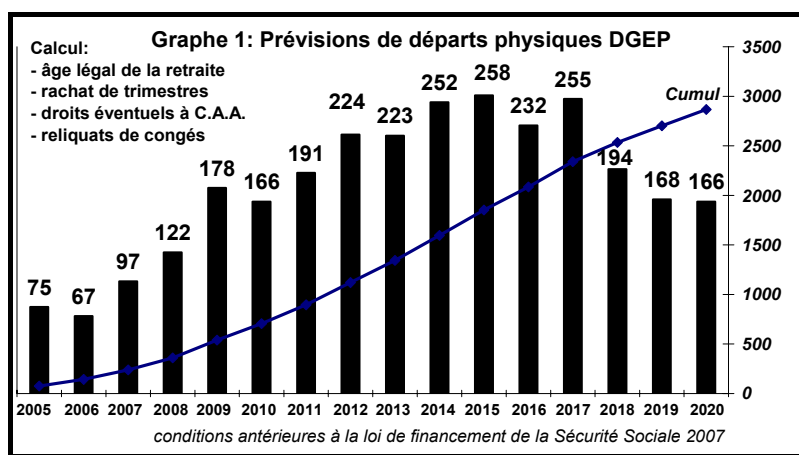
Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



LA RETRAITE, où en est-on ?

Les prochaines années seront déterminantes pour le renouvellement du personnel, puisque les départs en retraite affecteront le « ventre » de la pyramide des âges. Or, les **récentes évolutions législatives** concernant les retraites (Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2007, du 30 novembre 2006) **ont redéfini le cadre** dans lequel vont s'effectuer ces départs et mettent à mal les prévisions actuelles de départs (par exemple, pour la DGEP, voir graphe 1) ; tandis que les échéances de 2008 (rendez-vous loi Fillon et renouvellement des accords AGIRC-ARRCO) risquent de durcir les conditions dans lesquelles pourront s'effectuer les liquidations des retraites (voir graphe 2).



Il en résulte beaucoup d'interrogations chez les personnes concernées, qu'elles relèvent de la Convention Collective Nationale du Pétrole (CCNIP, régime actuel d'embauche) ou du Statut du Mineur. Ces évolutions rendent aussi plus difficiles les choix en fonction des objectifs personnels (souhait de départ ou non, montant de la retraite). Elles sont sources d'inquiétude pour les plus jeunes, qui ont du mal à évaluer les conséquences, sur leur cas personnel, des négociations à venir et des décisions qui en découleront.

Le SICTAME-UNSA a jugé utile de fournir à tous une information et les clés voulues pour permettre cette analyse personnelle. La complexité du sujet nécessite cependant deux documents d'information :

- Le présent document vous propose une **information** sur les retraites de base, les retraites complémentaires et supplémentaires des salariés d'origine Total ou Elf Aquitaine et dresse le cadre général des dispositifs actuels.
- Un second document, à paraître prochainement, vous présentera et commentera les évolutions législatives et réglementaires récentes et à venir, mais également vous **proposera une grille d'analyse pour vous aider à mieux apprécier votre situation personnelle.**

Si vous ne voulez pas le rater, réservez-le, dès à présent, en nous renvoyant le bulletin ci-après.

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 41 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. :

Souhaite recevoir le **prochain document** que publiera le SICTAME sur les Retraites

Souhaite recevoir le **précédent document** publié par le SICTAME, en décembre 2004 : « LA RETRAITE, pour quand ? »

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)

I – RÉGIME DE BASE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Nous sommes **tous** au régime de base pour lequel l'âge minimum de départ en retraite est de **60 ans** (sauf cas d'invalidité, carrière longue ou spécificité Mineur). La pension versée par ce régime se calcule selon la formule :

$$\text{Montant annuel} = \text{salaire de base} \times \text{Taux} \times \frac{\text{durée d'assurance en trimestres}}{\text{durée d'assurance de réf. (160 à 164 trimestres)}}$$

Le salaire de base est, à partir du 1/1/2008, le salaire annuel moyen des 25 meilleures années de cotisations, mais plafonné au PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale : **32 184 € en 2007**), qui s'applique donc à ceux qui dépassent ce niveau (soit environ 86% des salariés au périmètre Pétrole France).

Le taux est au maximum de 50% (taux plein) lorsque, à partir de 60 ans, vous disposez de la durée d'assurance requise (et à partir de 65 ans quelle que soit votre durée). A compter de 2009, votre année de naissance déterminera la durée d'assurance de référence nécessaire pour l'obtention du taux plein (auparavant elle était de 160 trimestres) :

Vous êtes né(e) :	1949	1950	1951	1952
Durée assurance de référence pour taux plein	161 trim.	162 trim.	163 trim.	164 trim.

Mais, avec les coefficients de revalorisation appliqués sur les salaires passés, le taux plein « réel » est plutôt proche de 45% et pour une carrière « normale » avec un salaire supérieur au PASS, votre retraite mensuelle de base sera donc au mieux de : $0.45 \times 32\,184 / 12$; soit environ **1200 €** par mois (base 2007).

Si vous ne disposez pas du nombre de trimestres nécessaire au moment de votre départ (avant 65 ans), une règle de minoration du taux est prévue, et le dernier quotient de la formule réduit également le montant en proportion.

A l'inverse, des dispositifs de surcote existent si vous poursuivez votre activité au delà de la durée de référence.

Votre durée d'assurance vous est fournie par la CNAV sur demande (relevé de carrière) et dépend, outre l'activité professionnelle, d'événements personnels (enfants, service national, etc...)

II – RACHAT DE TRIMESTRES AU RÉGIME DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Depuis juillet 2006, tout salarié, âgé de moins de 60 ans, peut racheter jusqu'à 12 trimestres (d'études supérieures ou d'années civiles incomplètement cotisées) avec les **2 options** (qui n'ont pas le même coût !...) :

- Un rachat au titre du taux seul, qui va améliorer le taux - second terme de la formule -, mais sans incidence sur le 3ème terme (quotient des durées)
- Ou un rachat au titre du taux et de la durée d'assurance qui améliore, en plus du taux, le 3^{ème} terme de l'équation (durée d'assurance)

L'intérêt de ce rachat n'est pas seulement dans l'amélioration du régime de base, mais aussi dans ce que l'obtention du taux plein à partir de 60 ans déclenche le droit de liquider ses retraites complémentaires sans abattement (jusque fin 2008), avec le bénéfice d'un « effet de levier » en proportion du nombre de points acquis à la liquidation.

Le coût de rachat de trimestre dépend, outre l'option retenue, de l'âge du salarié lors du rachat et de son salaire.

Ce coût est défini annuellement par arrêté ministériel ; à titre indicatif, en 2007, pour un salaire >PASS, il est de :

- à 55 ans : 3622 € pour le taux seul et 5367 € pour le taux et la durée ;
- à 40 ans : 2500 € pour le taux seul et 3704 € pour le taux et la durée.

Il faut noter que les montants versés pour le rachat sont fiscalement déductibles du revenu et que des facilités sont offertes par la CNAV (échelonnement possible, selon le nombre de trimestres rachetés, sur 1, 3 ou 5 ans, avec échéances mensuelles). Pour les salariés Total, les dispositions CCNIP, rappelées au § VI, complètent ces facilités.

III – RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE PAR RÉPARTITION ARRCO et AGIRC

Cotisations **ARRCO** :

- sur les tranches A (inférieure au PASS) et B (de 1xPASS à 4xPASS) des salaires, pour les salariés non-cadres ;
- sur la tranche A, pour les salariés cadres.

Cotisations **AGIRC** :

- sur les tranches B (1 à 4xPASS) et C (4 à 8xPASS), pour les salariés cadres.

Le nombre de points acquis chaque année est calculé en divisant l'ensemble des cotisations contractuelles versées sur votre compte par le prix d'achat du point (salaire de référence).

En 2007	Prix achat du point	Valeur du point
ARRCO	13,5091 €	1,148 €
AGIRC	4,7125 €	0,4073 €

Le prix d'achat du point (salaire de référence) est fixé en fonction de l'évolution du salaire moyen (jusqu'à 2008).

A la retraite, la **pension annuelle** de chaque régime est déterminée simplement en multipliant la valeur du point par le nombre de points acquis à ce moment là (en 2007 : valeur point ARRCO = 1,148 € et point AGIRC = 0,4073 €).

La valeur du point est fixée en fonction de l'évolution des prix hors tabac (jusqu'à 2008).

Ainsi au 1er avril 2007, la valeur du point augmente de 1,71 %, mais le prix d'achat du point est relevé de 3,7 %. Le résultat de ce redoutable « effet ciseaux » des 2 indices est une baisse du rendement annuel de ces régimes : pour un même montant de cotisations versées, les prestations perçues à la retraite décroissent progressivement et l'effet, peu sensible sur une année, devient spectaculaire sur une génération (voir graphe 2). Le maintien de ce mécanisme est un enjeu des renégociations, en 2008, de l'accord AGIRC-ARRCO du 13 novembre 2003.

Pour l'ARRCO et l'AGIRC, l'âge de la retraite à taux plein a été maintenu à 65 ans. Cependant une liquidation anticipée des droits est normalement possible moyennant une pension largement revue à la baisse (par exemple à 60 ans le coefficient est de 0,78, et ce, pendant toute la durée de la retraite).

Toutefois, l'Association pour la Gestion du Fonds de Financement AGIRC-ARRCO (AGFF) permet le financement des retraites AGIRC-ARRCO (prises avant le 31/12/2008 avec taux plein) à partir de 60 ans sans abattement (Accord du 13 novembre 2003), dispositif donnant tout son intérêt au rachat de trimestres du régime de base pour atteindre un taux plein.

Il est également possible d'acheter un forfait de 70 points ARRCO d'une part et AGIRC d'autre part par année d'études supérieures. Cette opération est généralement reconnue comme financièrement neutre ou peu intéressante.

IV – RÉGIMES SUPPLÉMENTAIRES OUVERTS À CE JOUR

- ▀ **REtraite Collective SUPplémentaire (RECOSUP)** : Mis en place le 1^{er} avril 2002, ce dispositif obligatoire de retraites à cotisations définies est financé par le salarié à concurrence de 0,5 % de son salaire brut et par l'employeur à 1 % (soumis à CSG/CRDS). Possibilité d'investir parmi différentes Unités de Comptes. Cinq ans avant le départ « probable » en retraite, les montants investis sont transférés progressivement vers un fonds en Euros, sans risque. Au départ en retraite, les montants sont convertis en rente.
- ▀ **Plan d'Epargne Retraite COmplémentaire (PERCO)** : Ce plan facultatif, à cotisations définies, est alimenté par des versements mensuels du salarié, pouvant comporter une part fixe (jusqu'à 14 €) et une part variable (jusqu'à 0,5% du salaire), abondés à 300% par l'employeur à concurrence d'un plafond revu tous les ans. Peuvent y être versées tout ou partie de l'intéressement et/ou participation, abondés aussi à 300 % sur une faible partie. La sortie se fait soit en capital, soit en rente.
- ▀ **Retraite versée aux cadres dirigeants** : Ce dispositif de retraite à prestations définies a été mis en place en 1978, chez Total, avec AGF pour les cadres dont le salaire annuel est supérieur à 8 fois le PASS. Il est financé par le seul employeur jusqu'à 1,8 % de la rémunération au-delà de 8xPASS. La rente est fonction de l'ancienneté et est ajustée pour que le taux de remplacement de l'ensemble des retraites n'excède pas 45 % du salaire.

V – RÉGIMES SUPPLÉMENTAIRES TOTALEMENT OU PARTIELLEMENT FERMÉS À CE JOUR

Personnels d'origine TOTAL (CCNIP) : Contrat GAN et Garantie globale de Retraite (GGR)

- ▀ **Contrat GAN** : Ce dispositif de retraite à prestations définies est gelé depuis le 31/12/1994. Il offrait un capital de retraite de 3/10ème de mois de salaire à la date de départ en retraite par année d'ancienneté. A la clôture de ce dispositif, certains salariés ont choisi de convertir les droits accumulés en capital, sous des formes variées. D'autres ont préféré geler leurs droits à retraite, ceux-ci étant revalorisés avec leurs salaires.
- ▀ **Contrat Garantie Globale de Retraite (GGR)** : dispositif initialement mis en place pour que l'employeur compense les bénéficiaires des écarts de performance financière entre les différentes caisses de retraite complémentaire. Il ne concerne aujourd'hui que les salariés présents avant le 1/1/1993 et partant en retraite (les démissionnaires et les premiers dispositifs PRC n'en sont pas bénéficiaires). Les fusions successives des caisses de retraite complémentaire ont rendu ce dispositif - toujours en fonctionnement - de moins en moins pertinent. Les montants mensuels sont de l'ordre de 100 à 150 €.

Personnels d'origine Elf Aquitaine : Caisse de Retraite Elf Aquitaine (CREA), IPREA et CAA

- ▀ **CREA** : Ce dispositif de retraite à prestations définies est gelé depuis le 31/12/1994. Pour en bénéficier, il faut une ancienneté dans le Groupe d'au moins 15 ans (y/c celle acquise après le 31/12/1994). Le salarié peut en bénéficier à partir de 60 ans. En 1998, une estimation des droits acquis avait été adressée aux bénéficiaires (pour évaluer vos droits actuels: prendre la valeur en Francs de ce relevé, le convertir en Euros et ajouter environ 20%). Les droits acquis sont indexés sur la valeur du point Elf EP. Les montants versés par la CREA - qui sont, en général, de l'ordre de grandeur de la pension du régime de base - sont ajustés pour que le montant total de la CREA + les autres retraites n'excède pas 84% du dernier salaire brut, l'ampleur de la réduction ne pouvant dépasser 50% des droits CREA. Le bénéfice de la CREA est conservé après passerelle.
- ▀ **Institution de Prévoyance pour la Retraite Elf Aquitaine (IPREA)** : Système de retraite à cotisations définies, mis en place le 1/1/1995, avec sortie en rente, dont le montant dépend de la performance du gestionnaire CNP Assurances. A la mise en place de RECOSUP le 01/04/2002, les droits IPREA ont été fermés. Le montant de la rente mensuelle oscille aujourd'hui entre 20 et 80 €. Le bénéfice de l'IPREA est conservé après passerelle.

