

Encore un coup tordu de la Direction !

On ne compte plus les coups tordus portés par la Direction au contrat social de telle ou telle catégorie de personnel. Le dernier en date concerne les droits à **Cessation Anticipée d'Activité (CAA)** acquis par certains salariés. En CCE extraordinaire du 5 novembre 2012, la Direction a, en effet, présenté un projet d'évolution de la note d'administration DGEP 02/2009, du 11 décembre 2009, qui régit les **Modalités d'exercice des droits à Cessation Anticipée d'Activité (CAA)**.

La situation actuelle :

Actuellement, tout salarié bénéficiant d'une dispense d'activité, autrement dit d'une cessation anticipée d'activité, peut, **tout en exerçant l'intégralité de ses droits CAA**, choisir **sans contrainte sa date de retraite** entre la date T à laquelle il obtient sa retraite à taux plein et la date de ses 70 ans.

Le Projet de la Direction :

La Direction dénonce la note d'administration DGEP 02/2009, qui régit les Modalités d'exercice des droits à CAA et présente un projet de note de substitution qui serait mis en œuvre le **1^{er} juillet 2013**.

- Ce projet prévoit qu'un salarié, **souhaitant exercer ses droits CAA, parte à la retraite obligatoirement à la date T**, en la faisant précéder de tout ou partie de sa période de CAA et congés payés longue durée (CPLD). Si pour une raison quelconque (*accident de la vie, etc.*), le salarié souhaite partir en retraite ne serait-ce qu'**un jour après la date T**, **il perdrait entièrement le bénéfice de la CAA**.
- La direction pourrait demander au salarié, pour des « nécessités de service », de retarder son départ en retraite au-delà de la date T, auquel cas il ne perdrait pas ses droits.
- **Période transitoire** : les salariés souhaitant partir dans le cadre de la note actuelle devraient déposer leur dossier 3 mois avant leur date de départ en CAA ou CPLD, cette date étant impérativement antérieure au 1/7/2013. (→→→ Voir 3 exemples au verso)

Pourquoi ce projet est-il grave ?

Les **dispositions légales actuelles** permettent, à chaque salarié, une **totale liberté du choix de la date de son départ en retraite, jusqu'à ses 70 ans**. Ce choix doit être **parfaitement libre et non soumis à une quelconque contrainte** de l'employeur. **Faire perdre la CAA** en cas de **départ au-delà de la date T** (*sauf pour ceux que notre employeur souhaite « retenir »*), est une **contrainte substantielle qui va à l'encontre de cette liberté**.

Qu'ont fait vos élus SICTAME-UNSA ?

Les élus SICTAME ont dénoncé cette **régression sociale**. Elle se traduit par un renoncement à un droit individuel acquis pour des conditions de travail difficiles. **La perte de ce droit** peut se traduire par des **pertes financières importantes** :

- **Partir en retraite, plus tôt que prévu** pour ne pas perdre ses droits CAA, se traduira par une **baisse de rémunération, une baisse des cotisations retraite** et ainsi une **baisse du niveau de sa retraite** ;
- **Renoncer à tout ou partie de ses droits CAA**, pour partir en retraite à la date prévue par le salarié, se traduira par la **perte du salaire** en dispense d'activité correspondant (*88 % du dernier salaire activité*).

Vos élus ont proposé de négocier un système de compensation afin de pallier la perte éventuelle de ce droit. **La Direction a fermement refusé toute idée de compensation !**

Que va-t-il se passer ?

Un CCE extraordinaire est prévu le **16 novembre** afin que la Direction recueille l'avis des élus.

Avant de donner un avis, **le SICTAME souhaite recueillir l'avis des salariés concernés**. Aussi, **n'hésitez pas à partager cette information avec vos collègues** et **faites-nous remonter rapidement vos avis et observations**.

Tous ensemble pour le respect des droits de tous !

Exemples

Exemple 1 : salarié né le 1/01/53, ayant droit à 5 ans de CAA. Date T = 1/03/2014

Ce salarié avait prévu, dans le cadre de la note actuelle, de **partir en CAA le 1/01/2016 à 63 ans** avec une **date de retraite le 1/01/2021**.

- ⊗ Avec le projet de nouvelle note, **s'il veut bénéficier de la totalité de ses droits CAA**, il devra **partir 5 ans** avant la date T, soit le **1/03/2009 !!!**
- ⊗ En fait, avec la **période transitoire**, il devra **partir en CAA** avant la mise en application de la nouvelle note, soit **au plus tard le 30/06/2013**. Il devra donc faire sa **demande de départ au plus tard le 31/03/2013**. Il sera en **CAA à 60 ans et 6 mois pour 5 ans du 1/07/2013** jusqu'au **30/06/2018** et en **retraite au 1/07/2018**.

Exemple 2 : salarié né le 1/01/54, ayant droit à 2 ans de CAA. Date T = 1/08/2015

Ce salarié avait prévu de **partir en CAA le 1/01/2016 à 62 ans** avec une **date de retraite le 1/01/2018**.

- ⊗ S'il veut bénéficier de la **totalité de la CAA**, il devra partir **2 ans avant la date T**, soit le **1/08/2013 à 59 ans et 7 mois**.

Exemple 3 : salarié né le 1/01/56, ayant droit à 2 ans de CAA. Date T = 1/01/2018

Ce salarié avait prévu de **partir en CAA le 1/01/2018 à 62 ans** avec une **date de retraite le 1/01/2020**.

- ⊗ S'il veut bénéficier de la **totalité de la CAA**, il devra partir **2 ans avant la date T**, soit le **1/01/2016 à 60 ans**.

Considérations éthiques et juridiques

La loi de financement 2009 pour la Sécurité sociale a **ouvert le droit à tout salarié de choisir sa date de retraite entre la date T qui lui est applicable et la date de ses 70 ans**.

La note d'administration DGEP 02/2009 a tenu compte de ce nouveau droit en calant la date de prise de CAA du salarié par rapport à la date choisie par le salarié pour sa retraite.

Le projet de la Direction revient à demander aux salariés concernés :

- soit de renoncer au droit de choisir leur date de retraite s'ils veulent conserver leur droit à CAA,
- soit de renoncer à leur droit à CAA s'ils veulent choisir leur date de retraite.

Cela n'est pas acceptable.

L'approche de la Direction nous paraît mal fondée sur le plan éthique et très contestable sur le plan juridique.

Nous lui demandons donc de renoncer à son projet et de maintenir l'intégralité des droits des salariés concernés.

✍

Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez ce bulletin au **SICTAME-UNSA-TOTAL** :
ou téléphonez-nous : Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71); à Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
NOM et Prénom : Lieu de travail : Tél. :
Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL