

N°1  
JUN 2009

**2**  
**ENJEUX**  
LES POPULATIONS  
CONCERNÉES  
NÉGOCIATION SUR  
LA FIN DE CARRIÈRES

**3**  
**LE P.E.R.C.O.**  
DÉPART À LA RETRAITE  
LA DÉMARCHE  
DU SYNDICAT

**4**  
**REPÈRES**  
ÉDITO  
LES RÉFORMES  
DÉFINITIONS  
SONDAGE

# arguments

LE JOURNAL DU SPAEN/UNSA

DOSSIER  
SPÉCIAL

## La fin de carrières





Gerald MESTRE,  
Secrétaire national  
du SPAEN/UNSA

Le SPAEN/UNSA, quatrième organisation syndicale du CEA, répond aux critères de représentativité syndicale de la loi du 20 août 2008. Après les élections des représentants du personnel de 2010, seules ces organisations syndicales pourront négocier des accords avec la Direction.

Avec ce journal, le SPAEN/UNSA se dote d'un nouvel outil de communication syndicale. Celle-ci est complexe et se heurte à des préjugés :

- Elle est cataloguée de partisane, orientée donc peu crédible (sauf pour les sympathisants ou les adhérents).
- Elle repose principalement sur le tract qui, pour aller à l'essentiel, est parfois trop réducteur au risque d'apparaître comme une propagande.
- L'information syndicale a un parti pris, la défense du salarié ; son but est de déboucher sur le dialogue, la concertation et non la polémique.
- La communication de la Direction est perçue comme plus informative sur ce qui va être fait dans l'entreprise.

## “La communication syndicale enrichit la liberté d'opinion”

- La communication de la Direction n'est pas plus objective, elle défend son propre point de vue qui peut aller contre les intérêts du salarié.

Le salarié doit impérativement garder un regard critique et se forger son opinion à partir de toutes les sources d'informations dont il dispose dans l'entreprise. En s'appuyant sur des faits reconnus et/ou des documents consultables, le SPAEN/UNSA dans ce premier numéro d'arguments vous présente les différents points de la négociation sur la fin de carrières et vous donne des repères pour vous guider dans l'élaboration de votre point de vue, en respectant votre libre arbitre.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce journal et vous remercie par avance de l'attention que vous lui porterez.

→ Participez à la vie de l'entreprise en adhérant au SPAEN/UNSA, ou faites-vous connaître comme sympathisant par courriel, auprès de notre bureau national.

Bât. 538 - CEA / Saclay  
Courriel : spaen@cea.fr  
TEL : 01 69 08 50 52  
FAX : 01 69 08 91 55

# arguments

Directeur de publication : Gérard Mestre  
Comité de rédaction : Gérard Mestre, Catherine Dupin  
Conception et réalisation : CMJNDesign  
Crédit photos : Images banque  
Impression : INA Pôle Graphique - Aubagne



## REPÈRES

### TOUT SAVOIR

# Les réformes

## LES DIFFÉRENTES RETRAITES

### La recherche de l'équilibre financier

#### Le système obligatoire de retraite des salariés fonctionne par répartition :

Les cotisations prélevées financent les retraites de l'instant.

- **Le régime général obligatoire par annuité** : la pension dépend de la durée de carrière et de la rémunération, l'objectif est un revenu de remplacement.
- **Le régime complémentaire obligatoire** par points des caisses ARRCO et suivant le cas, AGIRC, prend en compte l'intégralité de la carrière, la pension versée est fonction du nombre de points acquis.
- **L'épargne salariale** (PERCO, etc.), fonctionne par capitalisation. Les deux premiers régimes sont déficitaires. La recherche de l'équilibre financier implique des mesures qui entraînent la baisse des pensions et les régimes complémentaires présentent une baisse continue de rendements.

Des facteurs externes, indépendants de la gestion, influent sur l'équilibre financier :

- **la démographie** (nombre de retraités, nombre de personnes en âge de cotiser, espérance de vie...),
- **l'économie** (niveau d'emploi, évolution de la masse salariale soumise aux prélèvements).

Il existe deux formes d'approche pour réformer le régime général : les réformes structurelles et les réformes systémiques.

#### Les réformes structurelles

Augmentation du nombre d'années pour le calcul du salaire annuel moyen (SAM).  
→ Le SAM diminue ainsi que les dépenses.

Augmentation du nombre de trimestres cotisés pour obtenir la pension à taux plein.  
→ Les recettes progressent, les dépenses restent stables.

Augmentation du plafond sécurité sociale.  
→ Les recettes augmentent (élargissement de l'assiette de cotisations) ainsi que les dépenses à long terme (montant des pensions).

Création d'une surcote (incitation à prolonger la durée d'activité).  
→ Les recettes augmentent, faiblesse du surcôt.

Augmentation du taux de prélèvement sans modification des droits.  
→ Les recettes augmentent, les dépenses restent stables.

#### Les réformes systémiques

Le conseil d'orientation des retraites (COR) étudie le régime suédois, un système de réversion en comptes notionnels : chaque assuré dispose d'un compte personnel dans lequel sont versées virtuellement, tous les ans, ses cotisations retraites.

La pension versée dépend du nombre moyen d'années restant à vivre au moment du départ en retraite (espérance de vie à cet âge). L'équilibre dans le temps est assuré par un mécanisme de régulation.

Le COR étudie le remplacement du régime général par un régime par points. Les décisions sur les réformes pour les régimes obligatoires seront prises en 2010.

Références : www.cor-retraites.fr - Séances du 28/01/09 et du 18/03/09 - www.caissesdesdepots.fr pour : questions retraite : n°25-26, n°43.

#### Définitions

##### ■ Montant retraite S.S.

$SAM^* \times \text{taux} \times (\text{durée d'assurance limitée à la durée maximum})$

Durée d'assurance maximum

\* SAM : moyenne des salaires des 25 meilleures années plafonnées au plafond sécurité sociale.

Taux : pourcentage appliqué au SAM. Il est compris entre 25 et 50%.

■ **Plafond S.S.** : montant maximum soumis à cotisations salariales d'assurance vieillesse. Le montant du salaire au-dessus n'est pas soumis à la cotisation d'assurance vieillesse.

■ **Taux plein** : taux de 50% appliqué au salaire moyen de base, il s'agit d'un taux maximum.

- **Le taux plein** est acquis lorsque le salarié a cotisé de 150 à 164 trimestres suivant l'année de naissance et plus de 60 ans (sauf carrière longue).

- **Le taux plein** est acquis dès l'âge de 65 ans quelque soit le nombre de trimestres cotisés.

- **La durée d'assurance maximum** varie suivant l'année de naissance

Année de naissance	Nombre maximum de trimestres retenus
1947	158
1948	160
1949	161
1950	162
1951	163
1952	164

Il n'est plus prévu de modifier le nombre de trimestre.

■ **Surcote** : majoration de la retraite pour les périodes d'activité, après le 01/01/2004 qui ont donné lieu à cotisations salariales et se situe après 60 ans et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour avoir le taux plein. 20 trimestres maximum peuvent ouvrir droit à surcote.

La surcote se rajoute au montant annuel brut de la pension de vieillesse.

#### POUR EN SAVOIR PLUS

Baromètre annuel de l'assurance retraite  
[www.cnaf.fr](http://www.cnaf.fr)

Sondage le cercle des épargnants  
[www.cerclledesepargnants.com](http://www.cerclledesepargnants.com)

Baromètre AXA de la retraite  
[www.axa.fr](http://www.axa.fr)

## Sondage Chiffres clés

En 2050 30% de la population des pays industrialisés aura plus de 60 ans

■ 65% des français estiment que les montants de leur retraite seront insuffisants et sont prêts à cotiser plus.

■ 33% des français partent avant l'âge légal. Les français situent l'âge idéal pour partir à la retraite à 57 ans, tout en estimant qu'ils partiront à 62 ans.

■ 50% des français préparent leur retraite à partir de 30 ans,

■ 50% des français à la retraite auraient souhaité que fut développée dans l'entreprise, l'épargne collective.

# Les populations concernées

## L'ensemble des salariés

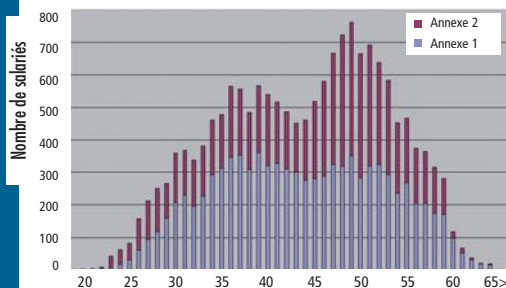
La fin de carrières semble ne s'adresser qu'aux salariés à partir de 50-55 ans. En fait, le chapitre 18 de la C.T. concerne l'ensemble du personnel.

La période d'inactivité se prépare très tôt, (30 ans est l'âge indiqué par les sondages). Les méthodes les plus usuelles sont la constitution d'un capital, ou l'accession à la propriété. L'épargne salariale est un moyen d'y parvenir avec le PEE ou le PERCO.

## La moitié des salariés

L'indemnité de départ à la retraite est une mesure pérenne dans le temps. Le SPAEN/UNSA a obtenu qu'elle compense deux ans de perte pour 35% de baisse de rémunération (8 mois). Elle est assortie d'une mesure planchée qui assure un minimum de 26 000 euros pour 30 années d'ancienneté, (valeur du point actuelle), qui va bénéficier à plus de 45% des AII.

### PYRAMIDE DES AGES EN DÉCEMBRE 2008



Population CEA / Source DRHRS - Fév. 2009

UN EFFECTIF DE 906 PERSONNES

## Les salariés FLS

Ils peuvent acquérir jusqu'à cinq années de droits à cessation anticipée d'activité (CAA) pour raison de servitude. Un effectif de 906 salariés est concerné, dont 777 continuent à acquérir des droits. Le but est de donner plus de souplesse d'utilisation, notamment à-propos de la date de départ en CAA avec une modulation de sa durée, assortie d'une variation de rémunération.

UN EFFECTIF DE 2278 PERSONNES

## Les salariés sous régime NIG119

Ils représentent un effectif de 2278 personnes dont 829 n'acquiescent plus de droits à CAA. Ils pourront utiliser leurs droits acquis dans les mêmes conditions que les FLS. Jusqu'à ce jour le départ en CAA de ces personnels se faisait par rapport à 60 ans. L'inactivité durait jusqu'à 65 ans faisant peser sur l'entreprise la charge de la rémunération du salarié. Dès le taux plein S.S. acquis, le système de retraite prend le relais, libérant des moyens pour les programmes du CEA et ses effectifs. L'obligation de départ au moment de l'obtention du taux plein S.S. n'est plus permise, aussi la durée de CAA est ramenée à la durée acquise (maximum 5 ans).

Ce changement de durée n'a pu être pris en compte par les salariés dont le départ en CAA est prévu en 2010 et 2011, ce qui impose des mesures transitoires.

Les cotisations aux caisses de retraites complémentaires sont reversées durant toute la CAA ; si le salarié prend sa retraite à l'âge du taux plein, il perd le bénéfice des cotisations correspondant à la période entre l'arrêt et la date des 65 ans.

Le SPAEN/UNSA négocie des mesures de compensation.

ENJEUX

DOSSIER  
SPÉCIAL

# La fin ...



## NÉGOCIATIONS SUR LA FIN DE CARRIÈRES

### Le droit et l'économie, deux motifs de négociation

Le droit

L'employeur ne peut plus mettre un salarié à la retraite, l'accord « Capron » n'est plus applicable.

L'économie

L'indemnité de départ est soumise aux cotisations (employeur, salarié), elle est imposable.

La subvention ne prendra plus entièrement en charge le financement des personnes en CAA à partir de 2012. Des arbitrages sur les recrutements et les programmes seront nécessaires.

### Les grands axes de la négociation

#### ■ L'indemnité de départ

L'indemnité de départ en retraite ne peut plus être du montant de celle de l'accord « Capron » du fait de son asservissement aux cotisations sociales. Elle ne peut plus être modulée suivant l'âge de départ. Elle dépend uniquement de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

Elle ne compense plus un manque d'acquisition de droit lié au départ en retraite imposé par l'employeur, l'indemnité devient un instrument pour amortir la chute de revenu au moment du passage de l'état d'actif à celui de retraité.

#### ■ La cessation anticipée d'activité (CAA)

Les salariés FLS, et ceux ayant droit à la NIG119 (travaux liés à la radioprotection) peuvent acquérir des droits à CAA limités à 5 ans. L'anticipation est calculée, pour les FLS, par rapport à l'âge de l'acquisition du taux plein S.S., ils sont ensuite en retraite. L'anticipation pour les NIG119 est calculé par rapport à 60 ans, ils sont en retraite à 65 ans.

Il est devenu illégal de déterminer par accord un âge de départ à la retraite, donc un âge de prise de CAA.

Le salarié est maître de cette décision. La seule butée que semble pouvoir donner l'employeur pour la fin de CAA est l'âge de 65 ans.

#### ■ L'emploi des séniors

La carrière de nombreux salariés devrait s'allonger suite à l'augmentation de la durée de cotisations pour obtenir le taux plein S.S. et la mise en place de la surcote.

La loi impose la négociation d'un accord d'une durée de trois ans pour l'emploi des séniors. L'accord gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) répond en partie à cette problématique. La transmission des connaissances doit entraîner la mise en place d'un vrai tutorat. La retraite progressive doit être une solution proposée aux salariés.

L'entreprise doit prendre en compte dans cet accord, la gestion de l'impact

de l'incapacité, des accidents de la vie, de l'inaptitude, de l'accentuation de la pression temporelle (délai court, organisation du travail, etc.).

L'augmentation de la rémunération liée au travail effectué est le point sensible de la négociation.

#### ■ L'épargne salariale.

Il existe au CEA une épargne salariale : le plan épargne entreprise (PEE).

Les sommes versées sur l'année par le salarié sont abondées par l'employeur.

Elles sont placées sur deux fonds et récupérables au bout de cinq ans.

Le législateur a prévu une autre forme d'épargne salariale dont l'objectif est un complément à la retraite, le CEA propose la mise en place du PERCO. Pour avoir un sens, l'accord doit inciter le jeune salarié à ouvrir un compte d'épargne retraite, qu'il alimentera tout au long de sa carrière.

### Durée des accords

Les dispositions sur l'indemnité de départ et la CAA seront intégrés dans la convention de travail (CT), qui a une durée de 5 ans, mais ces articles ont vocation à être renouvelés plusieurs fois.

L'accord sur l'emploi des séniors a une durée de trois ans, celui du PERCO est à durée indéterminée.

# de carrières

## LE PERCO

### Le plan d'épargne collectif

Le PERCO (plan d'épargne retraite collectif), au même titre que le PEE (plan épargne entreprise), est un des modes d'épargne salariale. Un abondement (versement complémentaire) de l'entreprise vient augmenter le versement du salarié. Les sommes versées sur un ou plusieurs fonds de placement, ne sont pas soumises aux cotisations sociales (sauf CSG et CRDS), ce qui justifie l'opposition des organisations syndicales puisque ces sommes échappent au financement de la Sécurité sociale.

La sortie d'un PERCO au moment de la retraite, se fait sous la forme d'une rente ou d'un capital.

Dans le 1<sup>er</sup> cas, la rente n'est pas soumise à cotisation sociale mais est imposable ;

Dans le 2<sup>ème</sup> cas, le capital est soumis à des prélèvements sociaux et à l'impôt.

Des modalités de sortie avant la retraite sont possibles, (achat d'un logement...).

Au CEA, il existe déjà un PEE. La création d'un PERCO doit donc répondre à une autre logique d'épargne.

#### Pourquoi inciter à une épargne salariale ?

Les retraites complémentaires vont continuer à chuter en rendement (par 100 euros de cotisations la future retraite

a chuté de 5,82% pour l'ARRCO et de 5,59% pour l'AGIRC en dix ans).

L'écart entre le salaire d'activité et la pension de retraite va augmenter.

Il est important que l'entreprise participe à l'épargne du salarié.

**Le SPAEN/UNSA est favorable à la mise en place d'un PERCO au CEA sous deux conditions :**

■ **Le revenu salarial ne doit pas être un frein à l'épargne retraite.**

Pour cela il faut avoir la possibilité de verser sur le PERCO :

**Épargnez plus que ce que vous gagnez c'est possible !**

- le produit de l'intéressement, (accord signé par le SPAEN/UNSA),  
- et le produit des JRTT de leur CET (compte épargne temps) ;

Le SPAEN/UNSA est opposé aux versements de JRTT du CET sur un PEE.

Le SPAEN/UNSA a participé à la mise en place du CET **retraite** qui permet une utilisation groupée des JRTT à la fin de carrières.

C'est dans cette même logique que le SPAEN/UNSA souhaite que les JRTT d'un CET puissent être versées sur un PERCO et non sur un PEE qui permet aux salariés de sortir les sommes placées au bout de 5 ans.

Le SPAEN/UNSA avait demandé, lors des négociations sur le CET, que les jours épargnés puissent financer une retraite sur-complémentaire. Le CEA avait refusé car il ne voulait pas instaurer un régime optionnel.

Pour le SPAEN/UNSA, le nombre de jours versé sur un PERCO ne doit pas dépasser **6 jours/an**. Sinon il y aurait une remise en cause des 35 heures.

Cette alimentation du PERCO ne diminue pas le pouvoir d'achat puisqu'il n'est pas le fruit d'un prélèvement direct sur le salaire.

■ **Un abondement de l'entreprise incitatif.**

Au-delà du montant maximum versé, c'est la graduation du versement qui est importante. Le SPAEN/UNSA est pour un abondement égal au versement du salarié, (pour 100 euros versés, 100 euros abondés par l'entreprise jusqu'au maximum de l'abondement).

Il est important de mettre en place des mesures incitatives pour l'ouverture d'un PERCO dès le début de carrières.

#### LA NÉGOCIATION

**La négociation sur la fin de carrières au CEA a débuté en septembre 2008 en vue d'aboutir en décembre 2009, date de décision pour le renouvellement ou la dénonciation de la convention de travail.**

*Le SPAEN/UNSA a souhaité négocier. Quatre organisations syndicales, représentant près de 70% aux dernières élections du Comité National ont refusé la négociation. L'Administrateur Général, de son côté avait annoncé la dénonciation de la convention de travail, en cas d'échec des négociations.*

**Le SPAEN/UNSA à la séance du CN du 10 mai 2008, a fait une proposition pour sortir de l'impasse :**

→ retirer de la convention de travail le chapitre 18, (fin de carrières et CAA), et présenter un accord à durée déterminée d'un an reprenant les dispositions de ce chapitre, avec l'ouverture de négociation sur ce sujet et la reconduction de la convention de travail sans le chapitre.

*L'Administrateur Général a accepté cette proposition. Elle a été validée par les autres organisations syndicales à la séance du 22 Décembre 2008. Les textes ont été signés par tous, (sauf FO non signataire de la convention de travail). Les négociations ont repris début 2009 sur de nouvelles bases.*

*L'ensemble des organisations syndicales participent aux négociations, même si deux d'entre elles rejettent les bases présentées par la DRHRS.*

#### LA VOLONTÉ DE NÉGOCIER

## La construction d'un accord

*Les relations du salarié avec l'entreprise sont contractualisées au travers du contrat de travail. Celui-ci fait référence à la convention de travail et aux accords d'entreprise négociés entre la direction et les organisations syndicales. La construction des accords est une des tâches importantes des organisations syndicales. Ils peuvent concerner toute ou partie des salariés. En cas d'échec de négociation, le législateur prend le relais avec le code du travail. Une négociation demande que chaque participant connaisse et comprenne les enjeux. C'est la condition pour que les argumentations de chacun fassent évoluer le texte. Il doit exister une véritable volonté de négocier. Un accord peut ensuite évoluer avec la signature d'avenants.*

**A la fin des négociations le SPAEN/UNSA demande l'avis de ses adhérents afin de prendre la décision de signer ou non l'accord.**

## L'âge du départ en retraite

### Les différents points de vue

#### LA SOCIÉTÉ

■ Le nombre de nouveaux retraités est passé de moins de 500 000 à plus de 700 000 par an. Les experts des pays européens ont choisi le report de l'âge de départ à la retraite pour équilibrer les régimes par répartition. Ils ont rejeté la variation du taux de cotisation en raison de la concurrence fiscale entre les économies.

Le graphique (ci-contre) pointe l'accroissement attendu de l'âge de départ à la retraite des hommes. Les femmes partent en retraite plus tard du fait d'un parcours professionnel plus morcelé. Selon les experts, les 2,1 années supplémentaires ne seraient pas suffisantes pour garantir l'équilibre financier en 2020. Le comité d'orientation des retraites (COR) fixe l'augmentation nécessaire à 3 années (à taux de cotisations et niveaux de pensions constants).

#### L'ENTREPRISE

■ La proportion de seniors dans l'entreprise augmentera jusqu'en 2020-2025. Les entreprises ont peu anticipé ce changement, sans réflexion des seniors seront écartés de la vie active, par le chômage, la mise en inaptitude et le recours à l'invalidité (exemple de la Suède).

Le maintien de salariés au sein de l'entreprise sur une plus longue durée conduit, par reflexe, à diminuer les perspectives de carrière pour maîtriser l'évolution de la masse salariale.

La prise en compte des acquis des seniors, l'étude et l'évolution de leurs conditions de travail permettront à l'entreprise de bénéficier d'une main d'œuvre efficiente. Le salarié y trouvera un bien-être dans l'entreprise et une santé préservée pour la retraite.

#### LE SALARIÉ

Parmis, les personnes qui connaissent la date de leur plein droit, 53% émettent le désir de partir à cette date, 22,2% avant et 16,2% après (enquête auprès de salariés de 50 ans et plus). L'anticipation est liée à l'âge d'obtention des pleins droits, plus il est élevé plus il est jugé difficile à atteindre.

L'anticipation a pour motifs principaux : « le sentiment du devoir accompli » ; « la volonté de céder la place à un jeune » et « l'aspiration à participer à des activités de loisirs ou autres, et à goûter un repos bien mérité », (pénibilité du travail actuel ou passé, rythmes, fatigue, travail dénué de sens).

L'envie de prolonger la vie active est motivée par l'absence de fatigue, le bien-être social procuré par la vie professionnelle et une perception négative de la retraite.

