



# TRANSITION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA RETRAITE

# CONTEXTE

- Dans le cadre de la NAO salaires 2016, les organisations syndicales avaient interpellé la Direction sur la situation des salariés en fin de carrière qui projetaient un départ à la retraite postérieur au 31 décembre 2017.
- La signature d'un accord sur la transition entre l'activité professionnelle et la retraite au périmètre du socle social commun le 13/07/2017 fait suite à **l'arrivée à terme, le 31 décembre 2017, de l'accord « Tremplin pour une séniorité active ».**
- Le **nouvel accord relatif à la gestion des fin de carrière prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018** pour une durée de **5 ans**.
- **Périmètre de l'accord (socle social commun):** Total S.A, Elf Exploration Production S.A.S, Total Global Information Technology Services S.A.S, Total Global Procurement S.A.S, Total Global Financial Services S.A.S, Total Learning Solutions S.A.S, Total Global Human Resources Services S.A.S, Total Facilities Management Services S.A.S, Total Consulting S.A.S, Total Marketing Services S.A, Total Marketing France S.A.S, Total Lubrifiants S.A, Total Additifs et Carburants Spéciaux S.A.S, Total Fluides S.A.S, Total Raffinage Chimie S.A, Total Petrochemicals France S.A, Total Raffinage France S.A.S.

# MESURES PROPOSÉES

# 11 MESURES PROPOSÉES

## DISPOSITIFS RECONDUITS

1. Formation de préparation à la retraite (art 4.1)
2. Bilan de santé retraite (art 4.2)
3. Rachat de trimestres (art 5.1)
4. Retraite progressive (art 1.2)

## DISPOSITIFS AMENDES

5. Temps partiel de fin de carrière (art 1.1)
6. Transmission du savoir (art 2.1)
7. Création ou reprise d'entreprise – accompagnement projet entrepreneuriat (art 3.1)
8. Indemnité majorée de départ à la retraite (art 5.2)

## NOUVEAUX DISPOSITIFS

9. Mécénat de compétences (art 3.2)
10. Télétravail (art 1.3)
11. Conversion des indemnités de départ à la retraite en dispense d'activité (art 5.3)

# DISPOSITIFS RECONDUITS

**1/ Formation de préparation à la retraite** : dispense d'une formation de 3 jours maximum (en pratique 2 jours), en interne (par AG2R) aux salariés qui le souhaitent dans les 18 mois précédant le départ à la retraite (avec présence possible du conjoint).

**2/ Bilan de santé retraite** : bilan de « santé retraite » financé par Total dans les 6 derniers mois d'activité.

*Type d'examens pratiqués : examens cliniques (tests vision, analyse d'urines, bilans sanguins) puis en fonction des risques professionnels auxquels le salarié a été exposé : audiogramme, explorations respiratoires, scanner pulmonaire (si amiante), etc...*

**3/ Rachat de trimestres** : abondement de 25% de l'épargne du Compte Epargne Temps (CET) utilisée pour financer un rachat de trimestres.

**4/ Retraite progressive** : dispositif légal qui permet de liquider par anticipation une fraction de sa pension retraite à condition d'avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite diminué de deux ans (sans être inférieur à 60 ans), d'avoir cotisé au moins 150 trimestres auprès d'un régime de retraite obligatoire et d'exercer une activité à temps partiel (entre 40% et 80%). Ce dispositif est cumulable avec le temps partiel de fin de carrière prévu par l'accord.

# DISPOSITIFS AMENDÉS

**1/ Temps partiel de fin de carrière (TPFC) (ex. temps partiel projet retraite « T2PR ») :** temps partiel de **12 ou 24 mois** avec des taux d'activité de 50% ou 60% rémunérés respectivement à 65% ou 75% (soit +15 % rémunération vs temps de travail) et un volume de jours d'absence de 110 ou 130 jours par an.

## 2 nouveautés :

→ **L'organisation du TPFC :** création d'un temps partiel spécifique avec aménagement du temps de travail sur l'année.

### Exemples :

- pour un temps partiel de 12 mois à 50% : 6 mois travaillés à 100% – 6 mois libérés
- pour un temps partiel de 24 mois à 50% :
  - 1<sup>ère</sup> année de TPFC classique,
  - 2<sup>ème</sup> année de TPFC avec aménagement du temps de travail sur l'année soit 6 mois travaillés à 100% – 6 mois libérés.

### → Les enchaînements possibles:

1. TPFC + départ à la retraite jusqu'à la date (T) + 6 mois maxi
2. TPFC + conversion de l'indemnité de projet retraite en dispense d'activité (DA) + départ à la retraite à la date (T).
3. TPFC avec aménagement du temps de travail sur l'année + congé ODACE\*\* + départ à la retraite à la date (T).
4. TPFC avec aménagement du temps de travail sur l'année + congé ODACE\*\* + conversion de l'indemnité de projet retraite en dispense d'activité (DA) + départ à la retraite à la date (T).

**\*\*Le congé ODACE est un congé issu des jours épargnés sur le Compte Epargne Temps (CET)**

# DISPOSITIFS AMENDÉS

**2/ Transmission du savoir:** des pilotes de transmission du savoir pourront être mis en place au niveau d'un département, d'un site ou d'un métier pour tester les modes d'organisation et de structuration du transfert du savoir.

**3/ Création ou reprise d'entreprise:** dispositif ouvert aux salariés de 55 ans et + disposant d'une ancienneté groupe minimum de 10 ans et qui ne peuvent partir en retraite dans les 3 ans qui suivent : **congé de 6 ou 12 mois sous condition de départ de l'entreprise à l'issue.**

+ **Versement d'une allocation d'accompagnement au projet entrepreneuriat de 8 mois pour 10 ans** d'ancienneté majorée de 1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans, dans la limite de **12 mois en 2018 et 13 mois à partir de 2019.**

+ **Versement d'un supplément indemnitaire pour création d'emploi(s) :** 6000€ par emploi créé ou repris dans la limite de 30 000€.

**4/ Indemnité de projet retraite (IPR) (Ex. contribution projet retraite « CPR ») :** indemnité majorée de départ à la retraite versée jusqu'à la date (T) + 6 mois ou sur demande, lors de l'entrée en CAA (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et jusqu'au 31 décembre 2022) aux salariés disposant d'une ancienneté Groupe minimum de 10 ans.

**Montant:** **8 mois de salaires** pour 10 ans d'ancienneté, majorés de 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans, dans la limite de **12 mois** dans le cas d'une liquidation de la pension retraite **en 2018** et **13 mois** dans le cas d'une liquidation de la pension retraite **à partir de 2019.**

*\* Les nouveautés résultant de l'accord sont identifiées en rouge.*

# NOUVEAUX DISPOSITIFS

**1/ Mécénat de compétences: détachement** à temps plein d'un salarié dans une association/fondation d'intérêt général située en France (Drom-com compris), pour y effectuer une mission en France (Drom-com compris) **durant 12 mois continus** avant la date (T) **avec maintien de rémunération.**

+ **Versement d'une indemnité de départ à la retraite** dite « **indemnité retraite mécénat** » (IREM) de **6 mois de salaire** à compter de 10 ans d'ancienneté Groupe, majorés de 1/10<sup>ème</sup> mois par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans **dans la limite de 8 mois.**

## Enchainements possibles:

1. Mécénat de compétences + départ à la retraite à la date (T).
2. Mécénat de compétences + conversion de 6 mois d'IREM en DA + départ à la retraite à la date (T).
3. Mécénat de compétences + congé ODACE + départ à la retraite à la date (T).
4. Mécénat de compétences + congé ODACE + conversion de 6 mois d'IREM en DA + départ à la retraite à la date (T).
5. Mécénat de compétences + CAA + départ à la retraite à la date (T).

**2/ Télétravail: examen prioritaire** des demandes de télétravail formulées par les salariés durant les 12 derniers mois précédant leur départ à la retraite et possibilité pour ces mêmes salariés de porter le télétravail à **3 jours par semaine** (ou 3 demi-journées par semaine pour les salariés dont l'organisation du travail est planifiée sur le mode de la demi-journée ce qui vise à ce jour, en pratique, les salariés en mi-temps thérapeutique).

# NOUVEAUX DISPOSITIFS

**3/ Conversion de l'indemnité de projet retraite (IPR) ou de l'indemnité retraite mécénat (IREM) en dispense d'activité (DA) (= autofinancement par le salarié de sa DA) : la durée de la DA est de 12 mois fixes avant la date (T).**

Seule la rémunération pendant la dispense varie en fonction du montant de l'IPR ou l'IREM :

- 6 mois d'IPR → DA d'une durée d'1 an rémunérée 50%,
- 9 mois d'IPR → DA d'une durée d'1 an rémunérée 75%,
- 6 mois d'IREM → DA d'une durée d'1 an rémunérée 50%.

Enfin, **lors de son départ à la retraite ou sur demande, lors de l'entrée en CAA** pour le personnel bénéficiant d'un tel dispositif, le salarié perçoit :

Un **solde éventuel d'indemnité (IPR ou IREM) + bonus de 2 mois** de salaire (**intégré dans le solde**) octroyé par l'entreprise c'est-à-dire que :

*Si le salarié convertit 6 mois d'IPR, il percevra entre 4 et 9 mois de solde (bonus de 2 mois compris),  
Si le salarié convertit 9 mois d'IPR, il percevra entre 2 et 6 mois de solde (bonus de 2 mois compris),  
Si le salarié convertit 6 mois d'IREM, il percevra entre 2 et 4 mois de solde (bonus de 2 mois compris).*

**Exemple 1** : un salarié éligible à **13 mois d'IPR**, qui **souhaiterait en convertir 9 en DA**, bénéficiera d'un solde de 4 mois d'IPR + 2 mois de bonus soit un **solde total de 6 mois**.

**Exemple 2** : un salarié éligible à **6 mois d'IREM**, qui **souhaiterait en conséquence les convertir intégralement** en DA, bénéficiera d'un **solde de 2 mois** correspondant exclusivement au bonus.

**Exemple 3** : un salarié éligible à **12 mois d'IPR**, qui **souhaiterait en convertir 6**, bénéficiera d'un solde de 6 mois d'IPR + 2 mois de bonus soit un **solde total de 8 mois**.

# COMMUNICATION

1. Publication de l'accord sur le WAT dans le menu Les RH et moi > Relations du travail > Accords > Transition entre l'activité professionnelle et la retraite.
2. Création d'un espace dédié à la transition entre l'activité professionnelle et la retraite sur le WAT dans le menu Les RH et moi > Ma carrière: il contient à ce jour le communiqué de presse relatif à l'accord ainsi que le tableau récapitulatif de l'enchaînement des dispositifs.
3. Communication à venir par voie d'affichage.
4. Brochure de communication à destination des salariés, en cours d'élaboration par DRS G, en concertation avec les 5 organisations syndicales signataires.
5. Simulateur relatif à l'enchaînement des dispositifs en cours d'élaboration chez TGHRs.
6. Chatbot (« agent conversationnel ») intitulé HECTOR en cours d'élaboration chez TGHRs afin de pouvoir répondre aux questions des salariés sur la mise en œuvre de l'accord.

Ces 3 derniers documents (brochure, simulateur et chatbot) pourront être consultés à partir du WAT dans l'espace dédié à la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.