



**Confédération Générale du Travail**  
**FORCE OUVRIERE**  
**Fédération Nationale de l'Action Sociale**

**PRESTO N° 74**

---

Avril 2009

---

**Retraites :  
les dispositions  
conventionnelles  
dans les  
secteurs  
couverts par  
la Fédération**

# **Introduction**

Lors de la dernière assemblée générale de notre section, à Toulouse, il nous est apparu important de compiler les avenants concernant la retraite figurant dans les conventions collectives du champ de la Fédération nationale de l'Action sociale Force Ouvrière.

Par ce *Presto*, nous vous livrons le résultat de nos investigations... et la pauvreté de nos recherches ! Ceci exécuté nous avons exhumé notre « *Agir, ne pas subir* » qui, jusqu'à présent, nous a toujours donné de bons résultats et, surtout, nous a inscrit dans une dynamique de rechercher le mieux à défaut du plus ! Nous souhaitons aussi bien fort, mais très, très fort, que les différents camarades qui négocient dans les commissions paritaires de CCN puissent préparer des avenants pour 2009, car le système en place est gros consommateur de temps et d'énergie ! De plus, de nouvelles branches sont en cours d'élaboration de textes conventionnels. (Le chapitre « retraites » ne doit pas être oublié !

Pour entrer en relation d'aide avec ces camarades, que pouvons-nous leur baliser comme piste ?

**1.** Ce qui importe le plus, lorsque la salarié est en mesure de faire valoir son droit à un repos bien mérité : **quand ?** Après combien d'années de « bons et loyaux services », suivant la formule consacrée. Il appartient à chaque secteur de se positionner... et nous connaissons beaucoup de métiers usants au sein de notre secteur !

**2.** Ensuite : **combien ?** A quelle caisse complémentaire ? Le taux de versement de la globalité (part employeur+part salarié) est un pourcentage du salaire brut. Par exemple, sur la tranche A : employeur, 6,25%, salarié 3,75%. Sur la tranche B :, employeur 10,5%, salarié 7%.

Ces taux sont ceux de la CCN 66 et après recherche auprès des négociateurs de l'époque, ils étaient calqués, et en référence à ceux du secteur public ! Donc, la parité avec ce secteur était une indication ! Est-ce toujours d'actualité ?

Lorsque vous recevez votre décompte de points de la CPM ou d'une autre caisse complémentaire, le solde du calcul est simple : valeur du point, multiplié par le nombre de points acquis, que vous divisez par 12 et vous obtenez le montant versé par votre caisse complémentaire (à noter que ces versements sont trimestriels et à terme à échoir, c'est-à-dire par avance à la différence de la retraite du régime général [Sécurité sociale], qui sont crédités mensuellement et à terme échu) ? A noter que l'on pourra désormais obtenir, à partir de cinquante ans une « projection » de sa pension et de toute façon, les caisses l'indiquent au moment de la liquidation de la retraite).

Pour la CRAM, (régime général), c'est la moyenne de vos « X » meilleures années.  
<sup>1</sup>Le salaire de base retenu est souvent très proche du « et imposable » figurant au bas de votre bulletin de salaire de votre dernière année d'activité ! En estimation rapide, le montant représente 50% de votre dernier salaire net.

Pour la Section fédérale des retraités

Gilles Foucard, René Sedes.

---

<sup>1</sup> C'est un élément très important ! Les moyennes des 25 et des 10 meilleures années ne sont pas du tout les mêmes. C'est comme une tarte : les parts sont plus conséquentes si la coupe est en quatre plutôt qu'en huit ! Actuellement, selon l'année de naissance, le nombre d'années de référence est le suivant : 1944-21 ans, 1945-22ans, 1946-23 ans, 1947-24 ans, 1948 et en deçà 25 ans.

# Sommaire

Introduction.....	1
I. Rappel des dispositions générales.....	5
II. Réglementation : ce qui change en 2009.....	7
III. Les dispositions particulières CCNT par CCNT.....	9
1. CCNT 66.....	9
2. CCNT 51.....	10
3. CCNT Aide à domicile.....	11
4. CCNT ADMR.....	12
5. CCNT Centres sociaux.....	13
6. CCNT Missions locales et PAIO.....	14
A propos du Chèque Emploi Service Universel (CESU).....	15
<i>Annexe I. Les pièces à conserver .....</i>	<i>17</i>
<i>Annexe II. Adresses utiles.....</i>	<i>18</i>
<i>Annexe III. Les prélèvements sur les retraites.....</i>	<i>19</i>

## **1. Rappel des dispositions générales**

---

### **Relevé de carrière : l'inventaire de votre activité !**

Dès votre entrée dans la vie professionnelle, les caisses régionale du régime générale ouvre un compte individuel à votre nom. Ce compte est alimenté chaque année à partir des déclarations annuelles de données transmises par vos employeurs. ***Le relevé de carrière est le reflet de votre activité de salarié.*** Ce document compile et répertorie les salaires soumis à cotisations, les trimestres validés selon le montant des salaires soumis à cotisation et, selon le cas, les périodes assimilées (congés maladies, accidents du travail, incapacités chômage, service militaires) considérés sous certaines conditions.

Il est conseillé de demander son relevé de carrière auprès de la CRAM dont on dépend, à partir de 55 ans, ceci afin de pouvoir réagir avant l'échéance de la retraite au cas où ce document renfermerait des erreurs ou des omissions (cependant, il est prudent de faire cette demande à partir de quarante ans). A noter que dès 55ans, on peut obtenir une évaluation en matière de retraite complémentaire. Pour ce faire s'adresser à celle à laquelle on cotise au moment de la demande.

### **Liquidation de la retraite : les démarches à entreprendre**

Arrivé au moment de prendre sa retraite il faut faire une demande sur un imprimé spécial délivré par les caisses de retraites et les mairies (mais nous conseillons d'effectuer cette démarche au moins six mois avant la « date-butoir » choisie, surtout en cas de « carrière en dents de scie !). Une fois ce document rempli, il convient de l'adresser à la Caisse régionale d'assurance maladie (branche vieillesse de votre lieu de résidence (pour la Région Ile-de-France à la Caisse Nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés [CNAVTS]).

Enfin, la date de jouissance de la pension est déterminée par l'assuré et commence forcément le premier jour d'un mois. Attention ! Il est prudent de conserver toutes ses feuilles de paies et tout document, tels lettre d'engagement, certificats de travail. En cas de contestation.

***Pour plus de détails sur ces formalités nous vous conseillons de vous reporter au Presto N°56 « Réussir son départ en retraite »***



## **2. Réglementation : ce qui change en 2009**

---

*Dans le cadre de la « contre-réforme » des retraites, engagée dès 1993 et des « points d'étape » 2003 et 2008, un certain nombre de dispositions concernant les départs en retraite ont été modifiées. Nous en publions l'essentiel ci-dessous.*

- **Durée de cotisation.** Pour liquider sa retraite à taux plein à 60 ans ou plus, les personnes nées en 1949 devront totaliser 161 trimestres (soit, tous régimes de retraite confondus). Le nombre de trimestres dépendant de l'année de naissance, les personnes nées en 1948, elles, ont besoin de 160 trimestres (*Remarque : cette prolongation se poursuivra progressivement jusqu'à atteindre 164 trimestres en 2011 !*)
- **Augmentation de la surcote.** Si vous bénéficiez de tous vos trimestres pour prétendre à une retraite à, mais si votre carrière ne vous confère pas une pension suffisante, vous pouvez poursuivre votre activité après 60 ans, ce qui vous fait bénéficier de « bonus » ou « surcote » sur votre future pension. Son taux passe de 1,25% par trimestre supplémentaire cotisé, soit 5% par an (*Remarque : cette incitation à poursuivre son activité justifie en application de l'imbécile adage « Travailler plus pour gagner plus », l'octroi de retraites d'un bas niveau.*)
- **Libéralisation du cumul « emploi-retraite ».** Il n'y a plus de restriction au fait de percevoir sa retraite et de continuer une activité professionnelle à plein temps ou à temps partiel. A condition, bien entendu, d'avoir liquidé la totalité de ses droits à la retraite auprès de l'ensemble des régimes, général et complémentaires. (*Remarque : la limitation à ce cumul était la contrepartie à la retraite à 60 ans de 1981. L'inconvénient de cette « libération » est le même que celui du point précédent...*)
- **Suppression de la mise à la retraite d'office.** Avec cette mesure qui nous ramène bien en-deçà des « retraites ouvrières et paysannes » de 1910, un employeur ne pourra plus mettre à la retraite d'office un salarié avant ses 70 ans (contre 65 auparavant). Il devra consulter le salarié deux mois avant ses 65 ans pour connaître ses intentions. (*Remarque : on ouvre peu à peu la voie à la suppression de la notion même d'âge de départ en retraite et l'on retrouve, de surcroît les mêmes inconvénients des deux points précédents : passé un certain point, les coïncidences constituent une politique !*)
- **L'encadrement du rachat de trimestres.** Il sera plus « encadré », c'est-à-dire, dans le jargon gouvernemental, traduit du sabir de Medef, il sera plus difficile à obtenir... Ainsi, les trimestres rachetés au titre des périodes d'études supérieures ou des années incomplètes ne pourront plus être pris en compte pour faire valoir un départ en retraite avant 60 ans (*Remarque : cette mesure s'inscrit toujours dans l'abandon du départ en retraite à 60 ans.*)
- **Modification du bénéfice de la pension de réversion.** Désormais, pour percevoir la pension de réversion dans le régime général, il faudra attendre 55 ans, contre 51 ans actuellement. Quant à l'allocation veuvage, elle sera maintenue jusqu'à la fin 2010 pour les moins de 55 ans. Après ? Pfft ! (*Remarque : ces mesures sont d'autant plus injustes qu'elles touchent souvent des veuves et des veufs qui, arrivés au chômage par*

*quelque licenciement boursier ou de confort financier, n'ont aucune chance de retrouver un emploi).*

• **Haro sur les mères de famille.** Pour terminer, rappelons que pour chaque enfant élevé, une femme obtient dans le cadre du régime général deux années au titre de la retraite. Le Conseil d'orientation de retraites (qui apparaît de plus en plus comme la caisse de résonance du gouvernement et du patronat, les deux se confondant souvent dans les faits), préconise de n'accorder qu'une seule année de bonification, plus un bonus de 10 à 500 euros par enfant. En revanche la Haute Autorité de Lutte contre les discriminations (HALDE) a demandé que les pères de famille ayant élevé leurs enfants bénéficient de la même majoration que les mères (Remarque : à part la dernière, toutes ces mesures vont à l'encontre d'une politique de natalité qui place pourtant la France au premier des pays européens...)

*Au total, dans l'ensemble de ces nouvelles dispositions il n'y a pas une seule mesure positive, une seule proposition allant dans le sens d'une amélioration. Tout est marqué par la « philosophie d'Harpagon » : réduisant, ratiocinant sans cesse, tranchant ici, et coupant là. Encore que dans le long chemin des renoncements et des régressions, nous n'avons atteint qu'un palier !*



### **3. Les dispositions particulières du départ à la retraite et les indemnisations, CCNT par CCNT**

---

*Les indications portées ci-dessous, sont évidemment en vigueur à la date de parution de ce Presto. Des négociations peuvent intervenir (comme c'est le cas présentement pour la CCN 66...) et qui peuvent en modifier la teneur. Par conséquent, au moment de liquider votre retraite, renseignez-vous auprès de votre délégué syndical, afin qu'il soit procédé à une vérification à partir d'une convention véritablement à jour.*

#### **1. Etablissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (15 mars 1966)**

---

##### **Article 18**

###### **En vigueur non étendu**

**Dernière modification : modifié par avenant n°166 du 25 septembre 1985, agréé par arrêté du 13 décembre 1985. JORF du 19 janvier 1986**

La résiliation du contrat de travail à partir de l'âge normal de la retraite prévu par les institutions sociales constitue le départ à la retraite et n'est pas considéré comme un licenciement.

En cas de départ à la retraite, le préavis sera celui applicable en cas de démission, tel que défini conventionnellement.

Tout salarié permanent cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

-1 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il totalise 10 années d'ancienneté au service de la même entreprise ;

-3 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 15 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention ;

-6 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 25 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention.

---



## **2. Etablissements d'hospitalisation, de soins et de garde, à but non lucratif (31 octobre 1951)**

---

### **Article 15.03.2**

#### **TITRE XV**

##### **En vigueur non étendu**

**Dernière modification : modifié par avenant n°2002 du 25 mars 2002, art. 1<sup>er</sup>  
BO conventions collectives 2003-30**

##### 15.03.2.1 Conditions d'attribution.

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés aux articles 15.03.1.1 et 15.03.1.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent-lors de leur départ à la retraite dix années au moins de travail effectif ou assimilé au titre d'un ou plusieurs contrat (s) dans l'établissement ou dans les établissements du même employeur.

##### 15.03.2.2 Montant.

Sauf dispositions légales et réglementaires plus favorables, l'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :

- de 10 à 15 ans de travail effectif ou assimilé : à 1 mois de salaire pour les non cadres, 2 mois pour les cadres ;
- de 15 à 19 ans de travail effectif ou assimilé : à 3 mois de salaire ;
- de 19 à 22 ans de travail effectif ou assimilé : à 4 mois de salaire ;
- de 22 à 25 ans de travail effectif ou assimilé : à 5 mois de salaire ;
- de 25 ou plus de travail effectif ou assimilé : à 6 mois de salaire.

Le salaire servant de base au calcul de l'allocation de départ à la retraite est le salaire moyen des 3 derniers mois

Pour les salariés comptant moins de 10 ans d'ancienneté, il convient de se référer aux dispositions légales et réglementaires.

Pour les salariés dont le contrat a été transformé d'un emploi à temps plein en emploi à temps partiel, dans le cadre de la retraite progressive prévue par l'article L. 322-4-3° du Code du travail, le salaire permettant de calculer l'allocation de départ à la retraite sera reconstitué sur la base de l'horaire à temps plein.

De même, pour les salariés dont la durée du temps de travail a été réduite du fait de la reconnaissance de leur inaptitude partielle ou dans le cadre d'une reprise de travail à temps partiel thérapeutique, le salaire permettant de calculer l'allocation de départ à la retraite sera reconstitué sur la base du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient poursuivi leur activité sans réduction du temps de travail.

### **3. Organismes d'aide ou de maintien à domicile (11 mai 1983)**

---

#### **Article 5.11**

##### **En vigueur non étendu**

##### **5.11.1. Les salariés partant à la retraite auront une indemnité de départ égale à :**

- 1/4 de mois après 5 ans d'ancienneté ;
- 1/2 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté ;

Le salaire à prendre en considération comme base de calcul est celui défini à l'article 5.9.

5.11.2. Les salariés quittant l'entreprise avec le bénéfice d'un contrat de solidarité « départ en préretraite, démission » (ordonnance du 16 janvier 1982) ou avec le bénéfice d'une préretraite dans le cadre de la garantie de ressources (accord du 27 mars 1979) auront une indemnité de départ égale à :

- 1/4 de mois après 5 ans d'ancienneté ;
- 1/2 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération comme base de calcul est celui défini à l'article 5.9.

5.11.3. Pour les salariés bénéficiant d'un contrat de solidarité « départ préretraite progressive », le salaire de référence de calcul de l'indemnité est celui qu'ils auraient perçu s'ils travaillaient à temps plein.

NB : Les mesures qui font l'objet des articles 5.11.2 et 5.11.3 ont fait l'objet de l'accord national professionnel du 8 octobre 1982 et sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> novembre 1982.

---

#### **4. Aides familiales rurales et personnel de l'aide à domicile en milieu rural (ADMR) (6 mai 1970.**

---

##### **Article 4.7**

##### **Avenant n° 205 applicable au 1<sup>er</sup> mai 2003. Accord d'application du 23 juin 2003**

Les salariés ayant au moins 10 ans de présence à l'ADMR, percevront une indemnité de départ en retraite égale à un mois de salaire par tranche de 10 ans de présence.

Toute tranche incomplète au-delà de 10 ans fera l'objet d'une proratisation

Pour le personnel à temps partiel, cette indemnité sera calculée sur la base des trois meilleurs des douze derniers mois.

La rémunération des salariés embauchés par l'ADMR avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 et ayant au moins 25 ans d'ancienneté sera majorée de 14 points, un an avant leur départ en retraite, ce dernier devant être notifié par écrit à l'employeur

---

## **5. Personnels des centres sociaux et socioculturels (2 juin 1983).**

---

### **Chapitre X**

**En vigueur étendu.**

**Modifié par Protocole d'accord du 28 février 2002 art. 7 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004  
JORF 13 mars 2003**

L'ouverture des droits à la retraite est fixée par les dispositions légales et conventionnelles.

Tout salarié cessant ses fonctions pour départ à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ dont le montant est de :

-1/60<sup>e</sup> de la rémunération annuelle par année de présence dans l'entreprise avec un maximum de 15 ans.

Cette indemnité est calculée sur la valeur du point au moment du départ du salarié.

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur aux indemnités légales

---

## **6. Missions locales et PAIO, des maisons de l'emploi et PLIE (21 février 2001).**

---

### **Article 3-10**

**En vigueur étendu.**

**Modifié par avenant n°13 du 3 juin 2003 art.16 en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension. BO conventions collectives 2003-43 étendu par arrêté du 7 mai 2004. JORF 18 mai 2004**

Le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à :

-2 mois, de 5 à 10 ans d'ancienneté chez le même employeur ;

-3 mois, de 10 à 20 ans d'ancienneté chez le même employeur ;

4 mois, au-delà de 20 ans d'ancienneté chez le même employeur.

Le préavis est de 2 mois pour l'ensemble des salariés.

---

## A propos du Chèque Emploi Service Universel (CESU).

---

Qu'il nous soit permis de rappeler ici la position fédérale concernant ce mode de rémunération ! Il ne constitue, en aucun cas un contrat de travail entre un employeur et un salarié. Ce n'est qu'un mode de rémunération... un point c'est tout !

Ceci étant précisé, il s'avère que nombre de salariés de notre section fédérale ont recours à ce système pour « arrondir » leur maigre revenu. Nous précisons, ci-dessous, les charges afférentes à ce mode de rémunération.

<u>Cotisations salariales</u>		<u>Cotisations employeurs</u>
CSG+CRDS	2,90%	
CSG déductible	5,10%	
Maladie	0,75%	12,80%
Vieillesse	6,75	9,90%
Allocations familiales		5,40%
Accidents du travail		2,00%
Fnal		0,10%
CFP (formation professionnelle)		0,25%
CSA		0,30%
Ircem (complémentaire)	3,75%	3,75%
Ircem (prévoyance)	0,70%	0,81%
AGFF	0,80%	1,20%
Assedic	2,40%	4,00%

Nous vous indiquerons, lors d'une prochain « écriture », les conditions d'accès aux différentes lignes figurant ci-dessus, en particulier sous les rubriques : « Maladie » (-200h. + 200h. au trimestre) « Vieillesse » (nombre de trimestres validés) « CFP » (à quel OPCA est-il versé ?) « Retraite complémentaire Ircem » (pourquoi un taux égal entre salariés et employeurs ?) « Assedic » quelles sont les conditions d'accès aux périodes non travaillées ?).

A bientôt pour ces précisions !

---

*Vous posez des questions, certaines démarches vous paraissent compliquées, vous êtes confronté à une situation qui n'a pas été abordée dans ce document ou vous voulez avoir plus de précisions sur tel ou tel point ?*

*La section des retraités de la FNAS-FO (à laquelle vous n'allez pas manquer d'adhérer, si ce n'est fait... car le combat pour nos droits et notre dignité continue !) est à votre disposition. Nous vous rappelons ses coordonnées :*

**FNAS-FO 7, passage Tenaille 75014 Paris.**

*Téléphone : 01 40 52 85 80.*

*Télécopie : 01 40 52 85 79.*

*Courriel : [lafnas@fnasfo.fr](mailto:lafnas@fnasfo.fr)*

## **Annexe I.**

### **Les pièces à conserver**

En dehors des feuilles de paie, des lettres d'engagements, de démission, de licenciements, etc. qui peuvent vous être demandés lors de votre reconstitution de carrière, doivent être conservés, sans limitation de durée :

- les pièces se rapportant aux accidents du travail ;
- les avis de prise en charge du chômage ;
- tous types de diplômes ;
- les dossiers et certificats médicaux ;
- le livret de famille, le livret militaire,
- les livrets de caisse d'épargne ;
- les avis de paiement de pension de retraite, de réversion, de pension militaire ;
- les justificatifs de remboursements d'actes par un organisme mutualiste (prévoyance, complémentaire maladie).





## **Annexe II.**

### **Adresses utiles**

*Nous nous sommes limités à indiquer dans cette annexe l'adresse du siège social des organismes cités. Il y aura lieu de prendre contact avec eux pour connaître leurs éventuelles délégations régionales, départementales ou locales.*

**AGIRC.** 4, rue Leroux, 75016 Paris. 01 44 17 51 00.

**APEC.** 51, boulevard Brune, 75014 Paris. 01 40 52 20 00.

**ARRCO.** 44, boulevard de la Bastille, 75012 Paris. 01 44 67 12 00.

**ASSEDIC de Paris.** 4, rue Traversière, 75012 Paris. 01 44 89 50 00.

**CCAS.** *(Les centres communaux d'action sociale agissent, comme leur nom l'indique, dans le cadre municipal. En général, leur siège à la mairie.)*

**CICAS.** *(Les adresses des centres d'information et de coordination de l'action sociale, peuvent obtenues soit auprès des CCAS, soit auprès des caisses primaires de la Sécurité sociale.)*

**CLEIRPPA.** 23, rue Ganneron, 75018 Paris. 01 52 42 1 60.

**CNAV.** 110, rue de Flandre, 75019 Paris. 01 55 45 50 00.

**CPM.CORUM** 56, rue Nationale, 75013 Paris. 01 45 70 18 00. .

**IRCANTEC.** 33, rue Villiers-de-l'Isle-Adam, 75020 Paris. 01 40 49 86 86.

**MGEN.** 3, square Max-Hymans, 75748 Paris Cedex 15. 01 40 47 20 20.

**MOCEN.** 15, rue du Louvre, 75001 Paris. 01 42 36 94 40.

**UCR-FO.** 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14. 01 40 52 84 41/



## **Annexe III.**

### **Les prélèvements sur les retraites**

Qu'il s'agisse de la retraite du régime général (CNAV) ou des retraites complémentaires les taux des prélèvements qui se sont accumulés au fil des ans sont actuellement les suivants :

Contribution sociale généralisée (CSG) : taux fort 6,60%, taux minoré : 3,80%.

Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) : 0,50%.

Cotisation assurance maladie : 3,20%.

NB : La retraite maximale mensuelle (CNAV) est de 1386,50€.

