

## Réunion DP du 31 août : Des précisions sur le PDV mais il demeure encore des incertitudes !

Suite aux difficiles négociations de ce PDV fortement contraintes dans le temps et dans le calendrier de sa mise en oeuvre, un certain nombre de questions demeuraient en suspens particulièrement sur la mise en oeuvre des départs des personnels nés avant fin 1955. La direction répond à plusieurs questions posées par les élus CFDT et apporte des précisions indispensables après avoir interrogé les différents organismes concernés dont pôle emploi qui précise entre autres contraintes des délais de carence pouvant être très importants réduisant d'autant la durée d'indemnisation de 36 mois.

Suite à ces précisions, les personnels intéressés par un éventuel départ vont pouvoir se déterminer dans les prochaines semaines. Néanmoins, d'autres éléments manquent encore car chaque cas est bien particulier. Tout ceci se déroule dans un cadre où les personnels s'interrogent sur l'avenir de l'usinage où l'organisation prévue pose questions sur sa pérennité et sur celui des TS déjà en difficultés du fait du sinistre qui risquent de perdre de nombreuses compétences si des actions rapides de tutorat ne sont pas activées mais encore faut-il avoir la charge pour le faire !

**La CFDT incite donc les personnels à la plus grande prudence avant de s'engager dans une période incertaine du fait de la réforme des retraites, de l'état des finances de l'UNEDIC face à un taux de chômage élevé et des contraintes ou changements qui pourraient être imposés par le gouvernement face à un déficit budgétaire sans précédent.**

### N° 88/2010

**- Les personnels nés en 1955 vont avoir une période, selon leur mois de naissance, plus ou moins longue sans revenu de compensation qui se situe entre la fin de leur indemnisation chômage (36 mois) et leurs 60 ans à partir desquels la mesure compensatrice prévue aux articles 14.8 et suivants du PDV est prévue. Les personnels demandent s'il est possible que Nexter compense cette phase ?**

*Réponse :* Le plan de départ volontaires s'est accompagné d'une négociation sur le volet social qui s'est achevée par la conclusion d'un accord le 12 juillet, il n'est pas prévu de complément sur ce point.

**- Quelle sera leur protection sociale maladie ou gros risque dans cette période ?**

*Réponse :* la protection sociale de la personne dépendra de plusieurs facteurs qu'il est difficile d'analyser à ce jour : sa situation personnelle (seule ou en couple...), ses droits après l'allocation d'aide au retour à l'emploi et l'évolution de la législation. par ailleurs, nous envisageons la tenue de réunions d'information avec la MCDEF et les représentants de pôle emploi.

### N° 89/2010

**Décès invalidité : Quel serait le type d'indemnisation perçue en cas d'accident ou de décès au-delà de la période de portage de 9 mois pour le gros risque.**

*Réponse :* En l'état actuel de la législation, l'indemnisation ARE assure une protection sociale (remboursement des frais médicaux et indemnités journalières). De même, le versement de l'ARE entraîne le maintien des droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance invalidité décès (versement d'une pension d'invalidité et capital décès le cas échéant.

### N° 90/2010

**Période de congé de reclassement de 5 mois : Pendant cette période, les primes de panier, habillage et transport sont elles incluses dans la base de calcul de la**

**rémunération si le salarié a effectué les équipes au cours des 12 mois précédents ?**

*Réponse :* pendant le Congé de Reclassement, la base de calcul de la rémunération est le « brut moyen soumis à contribution chômage » des 12 derniers mois. Il inclut les primes soumises à charges sociales. En conséquence, les indemnités de panier et de transport ne sont pas prises en compte.

### N° 91/2010

**Calcul de la retraite des OSD et CC :**

**- Quelles sont les bases du salaire servant au calcul respectif des retraites des personnels de ces deux catégories ?**

*Réponse :* La direction précise que les réponses ci-après sont formulées sous réserve de l'évolution de la législation. Sur les aspects liés à la retraite, une réunion avec les représentants des régimes de retraites complémentaires mensuels et cadres sera prochainement proposée\*.

- Concernant les OSD, les bases de calcul sont les 12 derniers mois de salaire.

- Concernant les CC, les bases du salaire sont calculées sur les 25 meilleures années.

**- Quelles sont les primes prises en compte ?**

*Réponse :*

- Pour les OSD, les bases de calcul de salaire incluent salaire de base, prime de rendement et éléments récurrents.

- Pour les CC, le salaire est basé sur une moyenne annuelle (base cotisation vieillesse plafonnée sécurité sociale)

**- Les périodes de chômage partiel ou technique sont elles neutralisées ?**

*Réponse :* **Non, elles ne sont pas neutralisées.** pour les OSD ainsi que pour les CC, les allocations de chômage partiel ne font pas partie des rémunérations prises en compte au titre du régime général d'assurance vieillesse et ne peuvent

entrer dans le calcul de leurs droits à pension tant en montant cotisé qu'en durée d'assurance.

- Dans le cas où elles ne le seraient pas, est-il possible que les personnels candidats au départ volontaire n'effectuent pas de chômage dans les derniers mois ?

Réponse : Des mesures de cette nature pourront être engagées pour les salariés des tranches d'âge concernées, sous réserve de l'entrée dans le dispositif de départ volontaire (candidature déclarée).

**La CFDT a demandé que ceci soit systématique pour ces tranches d'âge, car il ne s'agit que de septembre et octobre 2010.**

- Le congé de reclassement entre t'il dans ce calcul y compris pour le nombre de trimestres ?

Réponse : La période de CR excédant le préavis entre dans la durée d'assurance validée pour la retraite.

- Les jours du CET peuvent-ils entrer en compte dans le calcul du nombre de trimestres ?

Réponse : Concernant la pose en jours, l'indemnisation versée au moment de l'utilisation des jours de CET est soumise à cotisations sociales. Ces jours entrent donc dans le calcul du nombre de trimestres. Cependant, la pose de jours est techniquement difficile, la demande d'utilisation en temps du CET s'effectue 6 mois à l'avance et on rappellera que le calendrier du PDV prévoit un terme au 30 avril 2011.

Pour le paiement du CET, lors des déclarations annuelles de salaire transmises à la CNAV, le montant du CET apparaît en «somme isolée» et peut être converti en trimestres (maxi quatre / ans, sachant qu'in trimestre égale 200 SMIC horaire).

- Est-il possible de racheter des trimestres, si oui quelles en sont les conditions ?

Réponse : Les conditions de rachat sont actuellement les suivantes:

- Au titre des années d'étude supérieures, ne pas avoir cotisé à un régime obligatoire durant les années d'études supérieures. Après l'obtention du diplôme, être en premier lieu affilié au régime général et avoir acquis au moins un trimestre.

- Au titre des années validées par moins de quatre trimestres, avoir un report de salaire ou des périodes assimilées (maladie, invalidité, chômage, congé parental,...)

le montant trimestriel varie en fonction du nombre de trimestres rachetés (maximum 12), de l'âge de l'assuré au moment de l'admission et de ses revenus d'activité au cours des trois ans précédant sa demande. **Attention, les conditions de rachat pourraient être profondément modifiées dans le cadre de la réforme des retraites !**

- Les 36 mois de chômage (pôle emploi) donnent-ils droit à trimestres pour le calcul de la retraite et dans quelles conditions ?

Réponse : La période d'indemnisation ARE est validée par la caisse d'assurance vieillesse (nombre de trimestres acquis) et des points de retraites complémentaires sont attribués par l'ARRCO et le cas échéant pour les cadres par l'AGIRC.

- Les 36 mois de chômage (pôle emploi) entrent-ils en compte dans le calcul de la décote ?

Réponse : Les 36 mois d'indemnisation ARE donnent droit à trimestres validés. seuls les trimestres manquants par rapport

aux nombre de trimestres requis en fonction de l'âge du salarié rentrent en compte dans le calcul de la décote.

- Au moment du départ effectif en retraite et de la constitution du dossier, Nexter sera-t-il en capacité d'apporter son soutien ?

Réponse : Pour les OSD, Nexter assure la constitution du dossier de retraite. Pour les CC, la demande de retraite doit être effectuée par le salarié.

- Le fait d'avoir effectué 15 ans ou plus de travail en équipe donne t-il droit à une prise ne compte au titre de la pénibilité et à réduction de trimestres ?

Réponse : Pour les OSD, le travail en équipe n'ouvre pas droit à départ anticipé. pour les CC, pas de droit en l'état actuel de la législation.

#### N° 92/2010

**Congés : Est-il possible de prendre ses congés et CET avant d'entrer dans le congé de reclassement ?**

Réponse : Pour le CET voir réponse question N°91/2010. Il est possible de poser les 5 jours en temps CET (congés payés mis dans le CET après le 01/06/2008) et les congés annuels en cours, sur la période de traitement de candidature (15 jours calendaires) et sur le délai de rétractation.

**Pour la CFDT**, encore une fois, le calendrier contraint de mise en oeuvre du PDV limite cette possibilité et sera pénalisant pour les personnels du fait du délais de carence de pôle emploi voir du nombre de trimestres effectués.

#### N° 93/2010

Quel est le niveau d'imposition sur le revenu et cotisations sociales des primes de licenciement, de volontariat ou compensatrice ?

Réponse : **Toutes les indemnités inscrites dans l'accord du PDV sont soumises aux cotisations ci dessous.**

- a) ne sont pas imposables au titre de l'impôt sur le revenu.
- b) sont exonérées de cotisations sociales
- c) Au titre de la CSG/CRDS, elle en sont exonérées dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon la plus élevée d'entre elles). la fraction des indemnités excédant ce montant est assujetti à CSG/CRDS après un abattement de 3%.

#### N° 94/2010

**Quelle sera la situation des personnels ayant choisi le départ volontaire vis-à-vis des prestations du comité d'établissement ?**

Réponse du CE :

Prise en charge normale jusqu'au terme du congé de reclassement puis deux cas de figure :

- Le salarié est en période de chômage (pôle emploi puis retraite) il est considéré au même titre que les retraités au terme du congé de reclassement puisque à partir de cette échéance il ne fait plus partie des effectifs rémunérés par l'établissement. Toutefois, le CE lui maintiendra ses prestations au titre des actifs jusqu'à fin 2011.

- Le salarié se reclasse dans un autre site de Nexter ou à l'extérieur, il n'est plus pris en charge par le CE de Nexter Mechanics dès que son départ des effectifs est acté. Toutefois, il bénéficie des aides ou prestations (rentrée scolaire, aide aux vacances, voyage ...) pour lesquelles il s'est inscrit avant son départ.

**\*Des réunions d'information avec les organismes de retraites complémentaires sont prévues pour les personnels le 21 septembre.**