

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Dossier à conserver

PST retraite : Mode d'emploi PER E (Art 83), PERCO, CET...

Les régimes de retraites pour les salariés de Schneider

Ils sont constitués par :

1. La retraite de base (CARSAT : retraite "sécu"),
2. La retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO),
3. Des retraites supplémentaires (individuelles ou collectives => PERCO, PER E (Art.83), Article 39 ...

Les retraites supplémentaires sont des régimes par capitalisation => placements sur les marchés financiers.

A savoir : pour un salarié (ayant fait une carrière complète

et ayant eu une évolution salariale régulière), avec un salaire de **2 800€ brut mensuel**, sa **pension de retraite du régime de base à taux plein sera d'environ 1 400€ Brut mensuel** (CSG, CRDS, Casa, à déduire actuellement 9,7% sur le régime de base et 10,1% sur la complémentaire).

L'exemple ci-dessus ne tient pas compte de l'effort de solidarité ou de la surcote pour le 3ème enfant valable pour les 2 parents.

La retraite à taux plein est la pension calculée sur vos 25 meilleures années de cotisation, en liquidant votre **retraite avec le nombre de trimestre requis**.

Comment obtenir des trimestres cotisés :

Pour toute la carrière il faut atteindre 150 x smic horaire brut pour qu'un trimestre soit cotisé (4 x 150 sur 2 mois pour avoir les 4 trimestres cotisés).

Pour la dernière année il faut travailler complètement les trimestres manquants.

Retraite carrière longue à partir de 60 ans :

Avoir commencé à travailler avant 20 ans (5 trimestres cotisés avant la fin de l'année civile des 20 ans et 4 si nés entre 1er Oct et 31 Déc). Une durée minimale de trimestres cotisés sans avoir dépassé 4 trimestres d'arrêt (chômage, maladie, inaptitude temporaire) et 2 trimestres en cas de perception de pension d'invalidité.

Retraite anticipée pour les travailleurs en invalidité

Cat ½ ou en situation de handicap :

Conditions pour bénéficier d'une retraite anticipée au taux plein (50%), à partir de 55 ans :

- réunir une durée validée minimum,
- totaliser une durée cotisée minimum,
- justifier d'un taux d'invalidité d'au moins 50 % ou la qualité de travailleur handicapé RQTH pour les périodes situées avant 2016.

Service militaire :

Chaque période de 90 jours équivaut à un trimestre validé dans la limite de 4 trimestres par année civile. Limité à 4 trimestres pour une carrière longue.

Décote et surcote Régime de Base :

La décote est une minoration de votre retraite de base par trimestre manquant, si vous liquidez votre retraite en ayant l'âge légal mais sans avoir les trimestres requis.

Année de naissance	Trimestres retenus
Nés en 1951	163 trimestres
Nés en 1952	164 trimestres
Nés en 1953, 1954	165 trimestres
Nés en 1955, 1956, 1957	166 trimestres
Nés en 1958, 1959, 1960	167 trimestres
Nés en 1961, 1962, 1963	168 trimestres
Nés en 1964, 1965, 1966	169 trimestres
Nés en 1967, 1968, 1969	170 trimestres
Nés en 1970, 1971, 1972	171 trimestres
Nés en 1973 et après	172 trimestres

La surcote est une majoration de votre régime de base. Les conditions sont :

1. Avoir l'âge légal* de départ à la retraite,
2. Avoir le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein,

*Les carrières longues ne peuvent faire de la surcote qu'à partir de 62 ans.

Décote et surcote AGIRC-ARRCO :

Effort de solidarité de 10% sur la part retraite complémentaire AGIRC-ARRCO durant 3 ans (départ âge légal 62 ans ou carrières longues).

Des exonérations pour cas particuliers existent.
Si départ en retraite repoussé de 1 à 3 ans, surcote de 10% à 30% limitée à 1 an.

Exemple de rente (Regime de Base + AGIRC ARRCO)

Anne est née en mars 1960, elle bénéficie du taux plein au 1er Avril 2022.

	1er Avril 2022	1er Avril 2023	1er Avril 2024	1er Avril 2025	1er Avril 2026
Retraite de base + complémentaire Agirc-Arrco	Malus Agirc-Arrco de 10% jusqu'en mars 2025	Surcote viagère ⁽¹⁾ de 4 trimestres, ni bonus ni malus Agirc-Arrco	Surcote viagère ⁽¹⁾ de 8 trimestres, bonus Agirc-Arrco de 10% pendant 1 an	Surcote viagère ⁽¹⁾ de 12 trimestres, bonus Agirc-Arrco de 20% pendant 1 an	Surcote viagère ⁽¹⁾ de 16 trimestre, bonus Agirc-Arrco de 30% pendant 1 an
Régime de base ⁽²⁾	19 405 €	19 405 €	19 405 €	19 405 €	19 405 €
Surcote régime de base	0 €	970 €	1 941 €	2 911 €	3 881 €
Total régime de base	19 405 €	20 375 €	21 346 €	22 316 €	23 286 €
Agirc-Arrco valeur pt 1,2714€	9 473 €	9 742 €	10 012 €	10 281 €	10 549 €
Malus temporaire	-947 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Bonus temporaire	0 €	0 €	947 €	1 895 €	2 842 €
Total Agirc-Arrco	8 526 €	9 742 €	10 959 €	12 176 €	13 391 €
Montant de la retraite perçue à la date d'effet des retraites					
Retraite (brute annuelle)	27 931 €	30 117 €	32 305 €	34 491 €	36 677 €
Retraite (brute mensuelle)	2 328 €	2 510 €	2 692 €	2 874 €	3 056 €
Montant de la retraite définitive perçue à partir de la fin de la période temporaire de malus ou bonus					
Date de fin décote/surcote	1er Avril 2025	1er Avril 2023	1er Avril 2025	1er Avril 2026	1er Avril 2027
Retraite (brute annuelle)	28 878 €	30 117 €	31 358 €	32 597 €	33 835 €
Retraite (brute mensuelle)	2 407 €	2 510 €	2 613 €	2 716 €	2 820 €

(1) Définitivement acquise. 1,25% de majoration/trimestre cotisé en plus.

(2) Hors réévaluation annuelle des pensions.

Pas de double peine pour départ avant taux plein donc pas d'effort de solidarité.

Régime de base = moyenne des 25 meilleures années - 50% (limité au PASS).

Lexique de la PST (Protection Sociale Territoire)

AGIRC : Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres
ARRCO : Association des Régimes de Retraite Complémentaire
CARSAT : Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
CASA : Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie
CET : Compte Epargne Temps
CRDS : Contribution au Redressement de la Dette Sociale
CSG : Contribution Sociale Généralisée
FCPE : Fonds Commun de Placement Entreprise

PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (41 136 € au 01/01/21)
PEE : Plan d'Epargne Entreprise ou **PEG** : Plan d'Epargne Groupe
PERCO : Plan d'Epargne Retraite Collective
PER E : Plan d'Epargne Retraite Entreprise
RQTH : Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé
UC : Unité de Compte (désigne un support d'investissement : fonds d'actions, fonds obligataire, etc...)
VIF : Versement Individuel Facultatif (Versement Volontaire PER E)

PER E (Ex Article 83)

Plan d'Épargne Retraite Entreprise supplémentaire pour TOUS

C'est un régime collectif et obligatoire par capitalisation qui concerne l'ensemble du personnel. Il offre un cadre financier, social et fiscal avantageux.

Des Versements Volontaires sont possibles. Le salarié conserve ce placement s'il quitte l'entreprise.

Les évolutions du PER E (Ex Art.83)

Cotisations	Ancien contrat (Expar Mederic)		Depuis 2014 PER E (Ex Art.83)	
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Tranche A	0,47%	0,78%	0,50%	1,67%
Tranche B	0%	0%	0,50%	1,67%
Total	1,25% sur tranche A seule		2,17% sur les 2 tranches	

Tranche A : salaire annuel inférieur au PASS
=> 41 136€ au 01/01/21.

Tranche B : salaire annuel compris entre un PASS et 4 PASS => entre 41 336 € et 165 344 € au 01/01/2021.

Depuis 2014, l'assureur qui gère le PER E (Ex-Art. 83) est BNP Cardif.

Vous disposerez de plusieurs supports de placement :

- Un support en € : ce support est sécurisé avec "effet cliquet". Il est composé en majorité d'obligations, mais aussi de fonds monétaires.

Le capital acquis est garanti chaque année.

- Des supports en "Unités de Comptes" (UC) : ils sont composés en majorité d'actions européennes ou internationales, voire d'obligations internationales. (Se reporter au Document d'Information Clé pour l'Investisseur – DICI - pour avoir plus d'informations sur site BNP Cardif).

Sur les supports en UC, le capital n'est pas garanti.

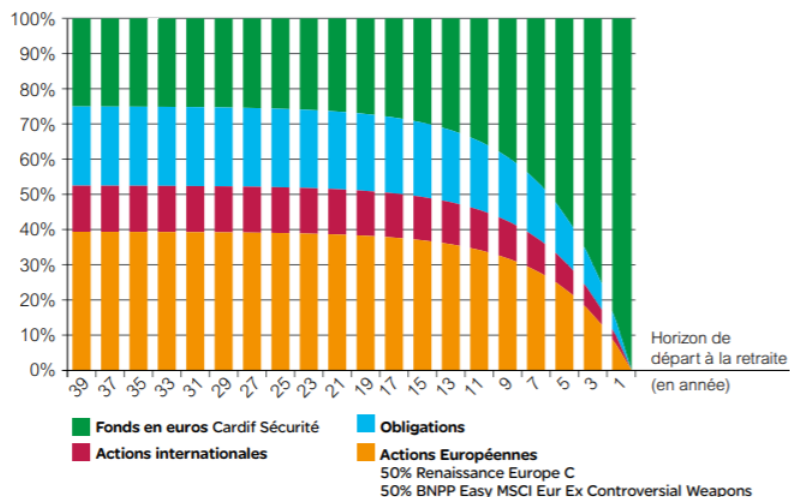
Vous aurez le choix entre plusieurs modes de gestion :

- Soit une gestion sécurisée, vos avoirs sont placés dans le fonds CARDIF Sécurité. C'est le mode de gestion par défaut pour ceux qui ne veulent pas prendre de risques.
- Soit une gestion pilotée en cascade : vos avoirs seront de plus en plus investis vers des supports en Euros, au fur et à mesure que vous vous rapprochez de la retraite, suivant une grille de désensibilisation.
- Soit une gestion libre : c'est vous qui répartissez vos avoirs sur les différents supports. Vous réalisez les éventuels arbitrages.

Le mode de gestion libre est le plus risqué.

Point d'attention Cfdt : ceux qui n'ont pas fait de transfert ont toujours un contrat Expar chez Malakoff Humanis (ex Malakoff Médéric)
(Tél : 01 40 78 46 85 / email : prestations.retraite@malakoffmederic.com)

Grille de désensibilisation des placements dans le PER E (Ex Art 83)



La loi donne aux salariés la possibilité de changer de mode de gestion.

Comment gérer votre épargne retraite ?

- C'est l'entreprise qui transfère vos cotisations obligatoires chez BNP Cardif.
- Concernant les Versements Volontaires, vous pouvez en effectuer mensuellement ou ponctuellement.

Charges sociales et Fiscales

En phase d'épargne :

- Les cotisations obligatoires sont nettes.
- Vos Versement volontaires (mini 350 €) ne sont pas abondés mais déductibles de votre revenu imposable, dans la limite du plafond épargne retraite communiquée sur votre avis d'imposition.

En phase de rente :

- Liquidation de votre PER E : versement en rente (si > à 480€ annuel Brut), sinon versement en capital. Il existe différentes options de rente viagère (simple, annuités garanties, avec réversion, avec garantie dépendance, par paliers...) à choisir lors de votre départ à la retraite.

- Si rente celle-ci sera soumise :
 - Aux cotisations sociales de 10,1% (CSG, CRDS, cotisations maladie, et Casa).
 - À l'impôt sur le revenu après un abattement de 10% limité à 3 715 € par foyer fiscal.
- Si capital :
 - Possibilité d'opter pour un prélèvement forfaitaire libératoire au taux de 7,5% après l'application d'un abattement de 10% qui s'applique sur le montant brut du capital et qui n'est pas plafonné.

Point d'attention Cfdt : pour ceux qui ont gardé l'ancien contrat Expar ex Malakoff Médéric (Malakoff Humanis) : si sortie en capital, regarder pour ne pas tout débloquer la même année que le PER E BNP Cardif afin d'éviter de changer de tranche d'imposition.

PERCO

Le Plan d'Épargne Retraite Collectif

Le PERCO est un dispositif collectif facultatif d'épargne dans l'entreprise, dédié à la préparation de votre retraite. Il permet aux bénéficiaires de disposer d'une solution supplémentaire, pour se

constituer une épargne retraite dans des conditions fiscales et sociales avantageuses.

Il faut avoir au moins 3 mois d'ancienneté à la date du premier versement dans le PERCO.

Le PERCO peut être alimenté par

- a) Un versement volontaire minimum de 100 € est possible 1 fois par an et permet d'avoir un abondement de 150 €.
 - Un versement volontaire mensuel (retrait sur salaire) entre juillet et novembre (choix à faire en mai),
 - Un versement exceptionnel volontaire est possible en fin d'année.
- b) Début Mai possibilité de monétiser jusqu'à 10 jours de CET au jour du transfert (1/22^{ème} du salaire mensuel brut, exonéré de certaines

charges sociales et d'impôt). Cette action est abondée.

- c) L'abondement de l'employeur à hauteur de 800 € brut/an maximum (voir modalités ci-dessous).
- d) Si vous n'avez pas fait le choix du versement de votre participation sur le PEE, la moitié de la somme sera versée automatiquement sur le PERCO. Ne bénéficie pas de l'abondement.
- e) Le transfert direct du PEG ou PEE->PERCO. Pour bénéficier de l'abondement, les sommes doivent impérativement transiter par votre compte bancaire.

Modalités d'abondement du PERCO

L'abondement est uniquement sur les versements volontaires et les transferts des droits venant du CET.

- | | | |
|--|----|--------------------------------------|
| 1°) 150% sur les 200 premiers € placés | => | (300€ d'abondement pour 200€ versés) |
| 2°) 100% sur les 200€ suivants placés | => | (200€ d'abondement pour 200€ versés) |
| 3°) 33% sur les 909€ suivants placés | => | (300€ d'abondement pour 909€ versés) |

Pour 1 309€ versés annuellement dans le PERCO, votre abondement sera de 800€ brut.

L'abondement du PERCO vient en complément de celui du PEG (qui lui reste inchangé). Soit au total 1404€ + 800€.

La Cfdt a obtenu, que les modalités d'abondement puissent permettre aux salariés ayant les revenus les plus faibles d'avoir un abondement supérieur à leur placement sur la première tranche de 200€.

En cas de départ de l'entreprise, vous conservez le bénéfice de votre PERCO. Vous pourrez toujours faire des versements volontaires sans abondement (sous réserve de ne pas avoir de PERCO chez un nouvel employeur). Si chez votre nouvel employeur il existe un PERCO, vous aurez la possibilité de transférer celui de votre ancienne entreprise.

Pour débloquer les capitaux ou obtenir la rente, les salariés partis à la retraite, doivent communiquer l'attestation fournie par la CARSAT, aux différents organismes d'épargne retraite.

Supports de placements pour le PERCO

Comme pour le PEG, le teneur de compte du PERCO est BNP Paribas.

Vous avez le choix entre 2 modes de gestion :

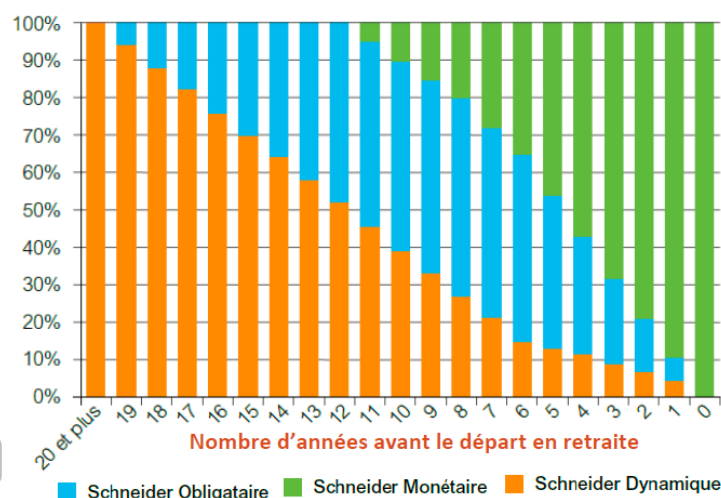
- “La gestion pilotée en cascade” : permet d’optimiser et sécuriser son épargne en fonction de la date prévisionnelle de départ en retraite (voir grille de désensibilisation ci-contre).

- “La gestion libre” : où chaque salarié choisit son support de placement et peut effectuer des arbitrages. **Ce mode de gestion est le plus risqué.**

Pensez à renseigner votre âge de départ à la retraite sur le site PERSONEO

La loi donne aux salariés la possibilité de changer de mode de gestion.

Grille de désensibilisation des placements dans le PERCO



5 supports de placements sont disponibles :

1. FCPE Actions : **Fonds Schneider Dynamique.**
2. FCPE Obligations : **Fonds Schneider Obligataire.**
3. FCPE Monétaire : **Fonds Schneider Monétaire.**
4. FCPE Equilibré : **Fonds Schneider Diversifié.**
5. FCPE Obligations : **Fonds Schneider Energie Solidaire.**

Les Fonds 4 et 5 sont uniquement en gestion libre.

Charges sociales et fiscales

En phase d'épargne :

- Les sommes placées dans le PERCO deviennent disponibles au départ à la retraite.
- Il est possible de demander un déblocage anticipé en cas d'invalidité ou du décès (du salarié, du conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacs), en cas d'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire, en cas de situation de

surendettement, et en cas d'acquisition de la résidence principale ou tout autre cas institué ultérieurement par voie légale.

- Pas de charges sociales sur versements volontaires
- CSG/CRDS sur la participation et l'abondement de l'entreprise, au taux de 9,7% actuellement.

En phase de liquidation des avoirs :

- Possible dès la liquidation des droits à retraite. Mais les salariés peuvent conserver les sommes dans le PERCO au-delà de leur départ à la retraite. Possibilité de rente de réversion, rente dépendance...
- L'épargne disponible peut être délivrée sous trois formes :
 1. Une rente,
 2. Un capital débloqué en une ou plusieurs fois,
 3. Mixte (en partie rente et en partie capital).
- La forme choisie pour le paiement des avoirs, devra être demandée par le salarié lors de la

liquidation de l'épargne. Sans indication la demande ne sera pas prise en compte.

- Le taux actuel des prélèvements sociaux est de 17,2% sur les plus-values réalisées, quelle que soit la forme de liquidation (se renseigner pour le taux historique).
- Imposition de la rente à hauteur de 40% de son montant, si la liquidation se fait entre 60 et 69 ans (voir cas spécifiques).

Point d'attention Cfdt : Pas d'impôt sur le revenu si versement en capital.

CET

Le Compte Epargne Temps

Le CET est un dispositif collectif et facultatif qui permet aux salariés d'épargner du temps (congés). Il faut avoir au moins 3 mois d'ancienneté (cumulés dans le groupe Schneider).

Modalités de fonctionnement du CET

- Il est alimenté par des Congés Payés légaux et conventionnels (CP). 5 jours de congés payés **maximum par an** peuvent l'alimenter.
- La campagne annuelle de placement se déroule au mois de Mai de chaque année au titre des jours acquis et non pris au 31 mai.
- Le placement effectif interviendra sur le mois de juin.
- 25 jours maximum dans le CET (cumulés tout au long de sa carrière).
- Augmentation de 25 jours supplémentaires dans le CET, pour les salariés âgés de 57 ans et plus.

Les congés payés doivent permettre aux salariés de pouvoir se reposer. Ce ne doit pas être une priorité que d'augmenter le nombre de jours par an pouvant alimenter le CET. Ceci devrait être de la responsabilité de TOUS.

Utilisation du CET

Financement de congés sans solde ou une réduction du temps de travail d'origine légale ou conventionnelle

- Congé parental d'éducation,
- Congé de solidarité internationale,
- Congé sabbatique,
- Passage à temps partiel,
- Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise,
- Période de formation effectuée en dehors du temps de travail.

Participer au financement de sa retraite

- Par le transfert des jours CET épargnés (10 jours maxi par an), vers le PERCO (avec abondement) ou vers le PER E.
- Pour les 25 jours supplémentaires (au-delà de 57 ans), ils peuvent être utilisés pour **l'anticipation de la cessation d'activité**, ou la **participation au financement de la retraite**.

Anticiper une cessation d'activité

- La prise de ces jours devra précéder directement le départ en retraite ou l'entrée dans un dispositif de cessation d'activité légal, conventionnel ou par accord d'entreprise.
- Des modalités supplémentaires sont prévues sur l'étalement de la prise des jours du CET (voir les termes dans l'accord sur le CET disponible auprès de vos élus **Cfdt** ou sur le site internet **Cfdt** Schneider).

Valorisation des jours du CET

- Ils sont valorisés sur la base du salaire perçu par le salarié à la date de l'utilisation des jours (à la prise du congé ou au versement sur le PERCO ou sur le PER E).
- La monétisation d'un jour, à la date définie, est effectuée sur la base d'1/22^{ème} du salaire brut mensuel.
- En cas de départ de l'entreprise (retraite, démission, etc.), les jours restants dans le CET sont payés.

En cas de décès, que deviennent Le PER E (Art 83), le PERCO, et le CET ?

	Avant la retraite les droits épargnés sont dus :	Après la retraite : suivant le mode de rente	
		Sans réversion	Avec pension de réversion *
PER E	Aux personnes désignées, au conjoint, aux enfants, à défaut aux héritiers.	Rente jusqu'au décès de l'assuré. Extinction de la rente ensuite.	Commence du décès de l'assuré jusqu'au décès du bénéficiaire de la réversion.
Perco	Au conjoint, ou aux enfants, à défaut aux héritiers.	Rente jusqu'au décès de l'assuré. Extinction de la rente ensuite.	Commence du décès de l'assuré jusqu'au décès du bénéficiaire de la réversion.
CET	Au conjoint, ou aux enfants, à défaut aux héritiers.	* la réversion est une possibilité qui devra être choisie au moment de liquider votre Perco et votre PERE.	

Important : constituez-vous un dossier d'épargne retraite afin que vos héritiers puissent retrouver facilement les éléments. Si le bénéficiaire accepte de l'être auprès de BNP CARDIF, vous ne pouvez plus revenir en arrière en cas de désaccord avec la personne.

Plafond des versements annuels (Perco et PEG ou PEE)

Le montant total des versements volontaires annuels sur le PERCO et dans le PEG (ou PEE) ne peut dépasser 25% de la rémunération annuelle brute (ou 25% du PASS pour les salariés n'ayant aucune rémunération au titre de l'année de versement). Les sommes issues de l'intéressement entrent dans le calcul de ce plafond.

Ne sont pas pris en compte dans ce plafond :

- Les sommes issues de la participation et affectées à un plan d'épargne
- Le montant des droits acquis dans un CET
- Les droits issus d'un transfert du PEG (ou PEE).

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ICDR Indemnité Conventiennelle de Départ en Retraite

L'**ICDR** est un dispositif de la métallurgie qui permet de bénéficier d'un capital pouvant aller jusqu'à 6 mois pour 40 ans d'ancienneté lors du départ en retraite.

Elle est acquise exclusivement pour les salariés =S= qui partent en retraite. Sa durée est calculée par rapport à la date du départ en retraite.

Pendant la période d'ICDR en temps, vous continuez d'acquérir des trimestres retraite.

Ancienneté Schneider	Droit ICDR en capital en mois
< 2 ans	0
De 2 à 4 ans	0,5
De 5 à 9 ans	1
De 10 à 19 ans	2
De 20 à 29 ans	3
De 30 à 34 ans	4
De 35 à 39 ans	5
40 ans et +	6

Dans le groupe Schneider, en fonction de l'entreprise d'appartenance, ce capital peut être transformé en temps pour partir plus tôt.

Contactez vos élus **Cfdt** locaux pour connaître si la prise en temps s'applique.

Suite à la mise en place de la PST retraite en 2014, SEI/SEF et SEIT ont bénéficié d'une possibilité d'étalement de L'ICDR avec un abondement de 20%.

Possibilités de prendre l'ICDR :

Ancienneté au départ à la retraite	Pour Tous Capital en mois de salaire brut	Pour SEI/SEF & SEIT	Pour SEI/SEF & SEIT	
		Pour filiales avec accord ICDR pris en temps Durée de la dispense d'activité en mois	Durée de la dispense d'activité en mois étalés avec abondement	
De 2 à 4 ans	0,5 mois	0,5 mois payé à 100%		1 mois payé à 60%
De 5 à 9 ans	1 mois	1 mois payé à 100%		2 mois payés à 60%
De 10 à 19 ans	2 mois	2 mois payés à 100%		4 mois payés à 60%
De 20 à 29 ans	3 mois	3 mois payés à 100%		6 mois payés à 60%
De 30 à 34 ans	4 mois	4 mois payés à 100%	6 mois payés à 80%	8 mois payés à 60%
De 35 à 39 ans	5 mois	5 mois payés à 100%	8 mois payés à 75%	10 mois payés à 60%
40 ans et +	6 mois	6 mois payés à 100%	10 mois payés à 72%	12 mois payés à 60%

Pour l'ICDR étalé, l'entreprise prend en charge la part patronale du différentiel de cotisation retraite complémentaire (entre le montant rémunéré et le salaire à 100%), les cotisations salariales restent à la charge du salarié.

Article 39

Suite à la mise en place de la PST retraite en 2014, les salariés de SEI/SEF et SEIT ont bénéficié de la création d'une rente viagère (Art.39).

L'Article 39 ne peut être pris qu'en rente viagère.

Abattement appliqué pour l'alimentation de l'Article 39

Le principe consiste à cristalliser au 31/12/2013 les anciens droits à CFC acquis pour les salariés nés entre 1953 & 1978. Ce capital est alimenté automatiquement auprès de l'assureur BNP Cardif.

C'est un droit putatif, qui n'est ni transférable ni rachetable. Un salarié quittant Schneider le perdra (mêmes conditions que pour l'ICDR). Seuls les salariés partant en retraite bénéficient de ce droit.

Point d'attention Cfdt : pour les salariés bénéficiant de cet article, ils le conservent **en cas de mutation dans des filiales du groupe.**

Calcul de l'article 39 = (Droit CFC cristallisé au 31/12/2013) - (ICDR à la date de départ en retraite) x (100-abattement de x%)

Ancienneté au 31/12/2013	Droits CFC
De 5 à 9 ans	2
De 10 à 14 ans	4
De 15 à 19 ans	6
De 20 à 24 ans	8
De 25 à 29 ans	10
De 30 à 34 ans	12
De 35 à 39 ans	13
40 ans et +	14

Année de naissance	Abattement	Année de naissance	Abattement
1953	0%	1966	39%
1954	3%	1967	42%
1955	6%	1968	45%
1956	9%	1969	48%
1957	12%	1970	51%
1958	15%	1971	54%
1959	18%	1972	57%
1960	21%	1973	60%
1961	24%	1974	63%
1962	27%	1975	66%
1963	30%	1976	69%
1964	33%	1977	72%
1965	36%	1978	75%

Point d'attention Cfdt :
Demander à votre RH avant votre départ le calcul de l'Art 39 et les modalités

Exemple d'abattement pour l'Article 39 :

Pour un salarié né en 1963, entré chez Schneider Electric à l'âge de 22 ans en 1985, donc ayant 28 ans d'ancienneté au 31/12/2013 son droit CFC cristallisé est égal à 10 mois. S'il part à la retraite à 62 ans, il aura 40 ans d'ancienneté, ce qui lui donne droit à 6 mois d'ICDR.

La direction versera pour l'Article 39 pour ce salarié = $(10-6) * (100-30\%) = 2,8$ mois de salaire.

Vos contacts Cfdt pour la PST retraite :

- | | | | |
|----------------------|----------------|------------------|----------------|
| ➤ Céline LARA-LETORT | 07 82 86 27 70 | ➤ Frédéric VELLA | 06 73 19 97 03 |
| ➤ Pauline GIBERT | 06 24 43 09 17 | ➤ Yvon MORY | 06 84 08 97 75 |

**Ce rappel est essentiel.
Cependant il va y avoir des évolutions au titre de
la loi PACTE.
La Cfdt vous tiendra informés des évolutions
du PERCO et du PER E.**

