

## Spécial Plan de Pré retraite 2008 - 2010



Le 1er janvier 2008 vient de démarrer le nouveau plan de préretraite qui se terminera le 30 juin 2010.

3017 salariés ayant 57 ans au plus tard le 30 juin 2010 (56 ans pour les CLP reconnus travailleurs handicapés), vont pouvoir bénéficier de ces mesures.

**La loi de Financement de la Sécurité Sociale 2008 a des conséquences pour les salariés bénéficiaires de l'accord « Préretraite » signé le 18 juillet 2007.**

♪ AU REVOIR AU REVOIR OXYGÈNE...  
AU REVOIR AU REVOIR PINENTO...  
AU REVOIR AU REVOIR IPC...



*Pré retraites, à qui le tour !*

### Taux de CSG

Tous les salariés qui partent dans le cadre d'une préretraite d'entreprise se voient appliquer un taux de CSG de 7,5% sur 100 % de la rente (au lieu de 6,60% sur 97% de la rente actuellement), soit un différentiel de 0,9% au détriment du bénéficiaire.

La date d'entrée en vigueur de cette majoration est le **11 octobre 2007**.

Ainsi, même les CLP dont la rupture du contrat de travail dans le cadre du précédent plan est intervenue entre le 11 octobre et le 31 décembre 2007, subissent la hausse. Par contre, ceux dont la rupture du contrat est antérieure au 11 octobre 2007 resteront à un taux de CSG de 6,60%.

Vous trouverez au dos de cette inFO, un courrier que nous avons adressé au Directeur Général de LCL, M. Christian DUVILLET, en date du 30 janvier dernier. Signataire de l'accord, **FO LCL** demande à faire jouer l'article 9 prévoyant la recherche d'un consensus afin de préserver les intérêts des bénéficiaires.

**Conseil FO LCL** : Nous vous invitons à demander à votre GRH une simulation actualisée de la rente. Sachez que vous pouvez vous rétracter (au moins un mois avant votre date anniversaire) même si vous avez effectué votre demande de départ.

### Indemnité de départ anticipé de fin de carrière

Cette indemnité de départ versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi **reste exonérée des cotisations sociales et des taxes fiscales**. Son montant et ses modalités de calcul sont identiques à ceux de l'indemnité de mise à la retraite à 65 ans en vigueur au sein de LCL.

### Volontariat

**FO LCL** a rappelé à la Direction que cet accord était basé sur le **volontariat**. Si vous êtes victime de débordements de certains GRH (relances téléphoniques - obligation de signer une lettre exprimant votre refus de départ - proposition de poste incohérente - ...), n'hésitez pas à contacter un délégué **FO LCL**.

**FO LCL** a signé cet accord « Préretraite » ouvert à tous les secteurs de l'entreprise. Il répond à la demande des salariés qui désirent quitter l'entreprise de manière anticipée.

Cependant, nous avons toujours été conscients de la perte de compétence que cela engendre. **FO LCL** sera très attentive aux contreparties promises par la Direction : Embauches, Formation, Transmission du savoir, Plus de rémunération, ... **Nous avons obtenu que s'ouvre début 2008 une négociation « Gestion des Carrières » afin d'envisager l'avenir de ceux qui restent.**

### Départ en retraite

**FO** a signé en 2005 un accord de branche (AFB) permettant aux salariés du secteur bancaire d'être mis à la retraite dès 60 ans (au lieu de 65 comme le prévoit la loi Fillon) en touchant l'indemnité de départ exonérée de charges et non fiscalisée.

Attention, **à compter du 1er janvier 2010**, les avantages de cet accord disparaîtront ! (changement de législation)

Ainsi, les salariés qui décideront de partir en retraite avant 65 ans verront leur indemnité de départ en retraite **soumise à charges dès le 1er euro et fiscalisée au-delà de 3.050 €**.

**Vous êtes né avant le 1er juillet 1953, vous êtes éligible au Plan de Préretraite, alors réfléchissez...**



## Délégation Nationale FO LCL

Monsieur Christian DUVILLET  
Directeur Général de LCL

**Objet : Accord DAFC**

Paris, le 30 janvier 2008.

Monsieur le Directeur,

La loi de Financement de la Sécurité Sociale 2008 a des conséquences pour les salariés bénéficiaires de l'accord « Départ Anticipé de Fin de Carrière » signé le 18 juillet 2007.

**FO LCL** étant signataire et voulant faire respecter cet accord, je vous demande la mise en oeuvre de l'article 9, lequel stipule « *LCL s'engage à rechercher un consensus pour préserver les effets du présent accord* » en cas de modification de législation préjudiciable aux bénéficiaires :

**« ARTICLE 9 - EVOLUTION DE LEGISLATION**

*Le dispositif de départ anticipé de fin de carrière est applicable aux bénéficiaires jusqu'à l'âge auquel ils peuvent demander la liquidation de leur retraite à taux plein du régime général de la Sécurité sociale y compris le cas échéant au titre des dispositions du décret du 31 octobre 2004 relatif aux carrières longues de la loi Fillon ou de tout autre système de retraite, et dans la limite de la durée de portage définie à l'article 1 du présent accord.*

*En cas de modification de la réglementation actuelle de la Sécurité sociale, de l'ARCCO, de l'AGIRC ou de l'AGFF susceptible d'entraîner des conséquences pour les bénéficiaires du présent dispositif de départ anticipé de fin de carrière, LCL s'engage à rechercher un consensus pour préserver les effets du présent accord. »*

**FO LCL** cherchant toujours à préserver l'intérêt des salariés, souhaite ainsi qu'LCL compense les 0,9% de CSG supplémentaires (7,50 au lieu de 6,60%) appliqués à l'allocation DAFC.

Assurant la défense de tous les salariés, **FO LCL**, bien que non signataire de l'accord précédent (uniquement signé par la CFDT qui, à notre connaissance, ne réclame rien), souhaite aussi que ceux dont la rupture du contrat de travail dans ce cadre est intervenue entre le 11 octobre et le 31 décembre 2007 (également impactés) puissent bénéficier de cette compensation.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez recevoir, Monsieur le Directeur, nos salutations respectueuses.

**Philippe KERNIVINEN**  
Délégué National FO LCL