



- ✕ Mieux appréhender le régime spécial de retraite des IEG.
- ✕ Savoir à quel âge vous pouvez partir ou si vous pouvez prolonger au delà de l'âge dit limite.
- ✕ Comprendre le mécanisme de calcul de la retraite ou encore suivant les spécificités de votre situation mieux connaître vos droits.
- ✕ Trouver les sites pour approfondir vos connaissances sur la retraite...

**Les fiches thématiques retraite sont là pour vous accompagner dans cette étape importante.**

Le régime spécial de retraite

Ouverture des droits

Le calcul de la pension

Services actifs insalubres militaires

Retraite et avantages familiaux

Départ anticipé pour les parents de 3 enfants (depuis 2017)

Retraite et handicap

Cumul emploi-retraite

Départ en retraite anticipée, les cas particuliers

Spécial carrière longue

Rachat d'années d'études

Cotisations retraite à plusieurs régimes

Validation de périodes particulières

Relevé de carrière : demande et vérification

Changement de situation

Décès d'un retraité, conseils et démarches

Le logement au moment de la retraite

Choisir votre complémentaire santé

Le Compte Épargne Jours Retraite (CEJR)

Fusion AGIRC-ARRCO





## À SAVOIR

Le **régime général des retraites** distingue une **part de base**, gérée par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (**CNAV**), et une **part complémentaire** gérée par l'**AGIRC ARRCO** (issue de la fusion en janvier 2019 de l'AGIRC – cadres et de l'ARRCO – non-cadres).

Les trois fonctions publiques de même qu'un certain nombre de **régimes spéciaux de retraite** bénéficient de **règles et dispositifs particuliers**.

## La branche des IEG bénéficie de l'un de ces régimes spéciaux

Les dispositions en sont décrites dans l'art. 4 et dans l'annexe III du Statut des IEG.

La Caisse Nationale des Industries Électriques & Gazières (**CNIEG**) gère ce régime spécial des IEG.

Ce **régime** a été **fortement modifié par les réformes de 2005, 2008, 2010 et 2014** pour converger à terme vers les dispositions en vigueur dans la fonction publique.

## Les caractéristiques du régime spécial de retraite des IEG

Il se distingue par :

→ des cotisations globalement supérieures,



**exemple** : cotisations salariales IEG : 12,78 %, contre 10 à 13 % dans le privé  
cotisations employeurs IEG : 35,83 %<sup>1</sup>, contre 15 à 20 % dans le privé

→ des cotisations uniquement sur le salaire brut, alors que l'AGIRC-ARRCO intègre les primes,

→ des salaires de référence et des progressions de carrière inférieurs à ceux du privé pour les cadres.

Ces écarts viennent compenser à la baisse un **mode de calcul plus avantageux que celui du régime général**. De fait, le taux de remplacement des régimes spéciaux (= ratio entre la somme de toutes les pensions au moment de la retraite par rapport au dernier salaire) sont très proches de ceux du secteur

privé et de la fonction publique (cf. Rapport Moreau de 2013, § 2.2.2).

Anciennement intégré dans les comptes des entreprises, **le régime des IEG est géré depuis 2005 par la CNIEG et adossé financièrement** au régime général et aux régimes complémentaires AGIRC-ARRCO.

## Un régime spécial de retraite des IEG équilibré

Le **régime spécial de retraite des IEG est équilibré et ne coûte pas à la collectivité nationale**, contrairement à ce qui est soutenu régulièrement par des lobbies libéraux.

Les droits spécifiques (c'est-à-dire au-delà des droits CNAV + AGIRC/ARRCO) sont financés par un système assez complexe de soultes (sommes d'argent versées par les entreprises

en 2005) et de cotisations, auquel vient s'ajouter la Contribution Tarifaire d'Acheminement (CTA), prélevée sur les factures d'électricité et de gaz.

Cette CTA, accusée d'être une taxe « honteuse », a en fait été matérialisée en 2005 sur le prix du kWh d'alors, sans l'augmenter. Finançant les droits spécifiques

<sup>1</sup> Taux en 2020



du domaine régulé (distribution & transport) d'avant 2005, il s'agit de droits fermés, qui vont connaître leur apogée entre 2020 et 2025, puis diminuer progressivement pour s'étioler au-delà de 2040.

Aujourd'hui, c'est bien la cotisation patronale qui est la variable d'ajustement du financement

**du régime.** En effet, son taux est ajusté chaque année en fonction des besoins à couvrir. Cela pourrait d'ailleurs constituer une faiblesse pour le régime de retraite des IEG, si le nombre d'agents statutaires venait à diminuer excessivement.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**





## À SAVOIR

Les **droits à la retraite** sont **acquis par les cotisations** (salariales & employeurs) versées au cours de la carrière du salarié. Celles-ci **permettent de valider des trimestres**.

Depuis 2008, il suffit d'un **an d'affiliation au régime des IEG** pour pouvoir prétendre à une **retraite de la CNIEG**. Cependant, **15 ans de services aux IEG** sont nécessaires pour continuer à **bénéficier de sa retraite**, de la **Camieg**, des **services de la CCAS**, ou encore **du tarif particulier**.

## À quel moment peut-on prétendre à sa retraite ?

Pour pouvoir prétendre au départ en retraite, le salarié doit atteindre un **âge minimal** lié à l'année de naissance et **qui détermine une date d'ouverture des droits** (ou **DOD**). Cependant, rien n'oblige à partir en retraite dès cette DOD !

Année de naissance	DOD (âge minimal de départ à la retraite)
Avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1957	60 ans
1957	60 ans et 4 mois
1958	60 ans et 8 mois
1959	61 ans
1960	61 ans et 4 mois
1961	61 ans et 8 mois
1962 et au-delà	62 ans

## Quelles situations permettent d'anticiper l'ouverture des droits ?

- Le salarié dispose des services actifs, insalubres ou militaires.
- Le salarié a des enfants.
- Le salarié ou un de ses enfants est handicapé.
- Le salarié connaît une situation particulière : il a effectué une carrière longue, son conjoint est retraité, il est victime d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, il est déclaré inapte ou il est atteint d'une longue maladie, son conjoint est touché par une maladie incurable ou une infirmité.

**NB** : Ces situations font l'objet de fiches thématiques distinctes.

## Quelle est la date de liquidation de sa retraite ?

La date de départ à la retraite est appelée « *date de liquidation* ». C'est le **salarié** qui la **choisit à partir de sa date d'ouverture des droits (DOD)**, et **au plus tard à la limite d'âge**.

**Attention** : il existe toujours un **âge limite**, auquel l'employeur doit procéder à une mise en retraite d'office. Voir comme suit :



Année de naissance	Age limite de mise en inactivité
Avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1957	65 ans
1957	65 ans et 4 mois
1958	65 ans et 8 mois
1959	66 ans
1960	66 ans et 4 mois
1961	66 ans et 8 mois
1962	67 ans

## L'âge limite de mise à la retraite peut-il être repoussé ?

Cet âge limite peut cependant être reculé **de droit, sous réserve que le salarié soit physiquement apte à l'emploi** :

- d'un an par enfant à charge, dans la limite de 3 ans,
- d'un an si à 50 ans, le salarié était parent d'au moins 3 enfants vivants (non cumulable avec la disposition précédente).

Le salarié peut être maintenu en activité à sa demande **s'il n'a pas validé l'ensemble des trimestres IEG requis**, jusqu'à atteindre la première des **deux conditions** suivantes :

- avoir atteint le nombre requis de trimestres dans les IEG pour obtenir le taux plein ;
- avoir prolongé son activité d'une durée égale à la différence entre le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention du taux plein et 150.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**



# Le calcul de la pension dans les IEG

RETRAITE

mise à jour avril 2022

## Les modalités de calcul de la pension

La pension se calcule de la façon suivante :

$$\text{Salaire de référence} \times 75 \% \times \frac{\text{Nb de trimestres cotisés}}{\text{Nb de trimestres IEG requis}} \times \text{Coefficient décote ou surcote} \times \text{Coefficient Majoration enfants}$$

La pension, hors majoration enfants et surcote, ne peut excéder 75 % du salaire de référence.

La pension, majoration et surcote incluses, ne peut excéder 100 % du salaire de référence.

## Le salaire de référence

Le salaire de référence servant d'assiette de calcul à la pension est le salaire, hors primes et rémunérations complémentaires, **détenu depuis au moins 6 mois**. Le 13<sup>ème</sup> mois est inclus.

La **condition des 6 mois ne s'applique pas en cas** :

- de revalorisation du SNB,
- d'invalidité,
- de décès,
- d'arrêt de travail consécutif à une longue maladie, ou à un accident du travail ou maladie professionnelle.

En cas de travail à **temps partiel**, la **pension est calculée sur la base d'un temps plein**.



**Attention** : il faut donc penser à prendre en compte les dates d'effet du dernier NR ou échelon d'ancienneté pour fixer sa date de liquidation !

## La durée de services dans les IEG

Il s'agit du **nombre de trimestres cotisés dans les IEG**.

Des **périodes particulières** peuvent être intégrées dans la durée de service IEG, (cf. fiche thématique « *Validation de périodes particulières & rachat d'années d'études* »).

Des trimestres additionnels « **bonifications** » peuvent être accordés dans certaines situations :

- pour les agents ayant des services Actifs, Insalubres et Militaires, (cf. fiche « *Services AIM* »),
- pour les parents d'enfants nés avant le 1<sup>er</sup>/07/2008, et sous certaines conditions.

Pour décompter les trimestres cotisés, la fraction du dernier trimestre égale ou

supérieure à 45 jours est comptée pour un trimestre **complet**.

Le nombre de trimestres exigés pour obtenir le maximum de pension augmente au fil des années (passage de 37,5 ans à 41,5 ans, puis à 43 ans). Comme ceux que nous allons voir plus loin, **ce paramètre est fixé par la date d'ouverture des droits (et au plus tard l'atteinte des 60 ans)**, en fonction de tableaux de transitions mis en place par les réformes successives. Ainsi, ce n'est jamais la date de liquidation (= de départ effectif à la retraite) qui fixe les paramètres de calcul (sauf cas particulier des mères de 3 enfants et plus ...) !



**Attention** : pour la durée de service IEG, **les périodes de temps partiel (hors périodes de cotisation à taux plein)** sont comptabilisées en trimestre au prorata du temps de travail effectué par rapport au temps plein.



En cas de RCTT (réduction collective du temps de travail) ou de temps choisi, les trimestres peuvent être cotisés à temps plein pendant 7 ans maximum, sur demande du salarié. Au-delà, la cotisation reste possible mais le salarié doit prendre en charge l'ensemble du surcoût de cotisations (employeur et salarié).

**Exemple** : une personne n'ayant pas cotisé à temps plein aura au bout de 10 ans à 32h, 36 trimestres cotisés, au lieu de 40.

Inversement une personne ayant cotisé à temps plein pendant les 7 ans (et 3 ans à temps partiel) aura au bout de 10 ans à 32 h :  $28 + 10,9 = 38,9$  trimestres.

## Les décotes & surcotes

La décote ou la surcote s'apprécie en fonction de la **durée d'assurance**, c'est-à-dire le **nombre de trimestres validés dans tous les régimes de retraite sur l'ensemble de la carrière** : privé, public, IEG, autres régimes spéciaux...

**NB** : Dans le calcul de la durée d'assurance, le temps partiel est compté comme du temps plein.

### □ La décote

La décote est un mécanisme qui vise à décourager le départ en retraite des personnes qui n'ont pas cotisé une carrière complète.

À la différence des trimestres IEG, dont l'effet est celui d'une banale règle de trois, on va décompter le nombre de trimestres manquants par rapport à un nombre de trimestres de référence. Et **par trimestre manquant, une pénalité en % de la pension va être appliquée**.

Par ailleurs, la décote peut également **s'annuler si on atteint un âge donné** (appelé « âge d'annulation de la décote »).

Le système de décote se met en place progressivement depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010, avec un mécanisme de transition similaire à celui évoqué plus haut : l'âge d'annulation recule peu à peu, le nombre de trimestres à cotiser et le plafond de décote augmentent, de même que le coût de chaque trimestre manquant. Là aussi, **c'est toujours la DOD (et au plus tard l'atteinte des 60 ans) qui fixe les paramètres de calcul**.

La décote est plafonnée à 20 trimestres.

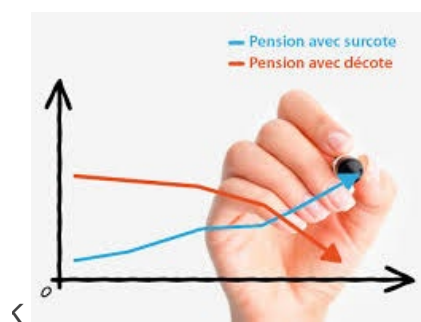
Par ailleurs, la décote ne s'applique pas dans certains cas (agents handicapés avec une incapacité permanente d'au moins 50 %, agents invalides mis en inactivité, etc.).

**Exemple** : M. X est né le 03/01/1956. Il est entré aux IEG à 20 ans, le 1<sup>er</sup>/01/1976. Il n'a pas de trimestres cotisés hors IEG, ni de service actif, ni d'enfants.

Né en 1956, sa date d'ouverture des droits est le 1<sup>er</sup>/02/2016 (60 ans). À cette date, M. X aura cotisé 160 trimestres aux IEG.

Pour cette DOD, son tableau de référence indique qu'il faut 163 trimestres IEG pour obtenir la pension maximale, et qu'il faut également 163 trimestres pour annuler la décote. Chaque trimestre manquant coûte (dans cet exemple) une pénalité de 0,75 %.

- Si M. X part en retraite le 1<sup>er</sup>/02/2016 (pour ses 60 ans), il n'aura travaillé que 160 trimestres. Les 3 trimestres manquants lui « coûtent » une pénalité de  $3 \times 0,75 \% = 2,25 \%$ . Son taux de pension sera de :  $0,75 \times (160 / 163) \times (1 - 0,0225) = 71,96 \%$ .
- Si M. X décide de travailler 3 trimestres de plus, et ne part que le 1<sup>er</sup>/11/2016, son taux de pension sera bien le taux maximal :  $0,75 \times (163 / 163) \times 1 = 75 \%$ .



## ☐ La surcote

Contrepartie à la décote, la surcote est un **coefficient qui vient augmenter le taux de la pension**, et qui se déclenche sous réserve de remplir les **deux conditions suivantes cumulativement** :

- ➔ Avoir atteint l'âge légal de départ (entre 60 et 62 ans, en fonction des classes d'âge), **sans prise en compte des anticipations de départ**.
- ➔ **ET** avoir dépassé la durée d'assurance exigée, déterminée en fonction de la DOD.

Le taux de surcote est de **1,25 % par trimestre supplémentaire** effectué, sans transition. La surcote était plafonnée à 20 trimestres pour les pensions liquidées jusqu'au 1<sup>er</sup>/01/2017. Depuis, elle n'est plus plafonnée.



**Exemple** : Si M. X (décrit ci-dessus) part en retraite le 1<sup>er</sup>/02/2019 (soit à 63 ans, avec 172 trimestres), il bénéficiera de  $172 - 163 = 9$  trimestres de surcote, soit un bonus de  $9 \times 1,25 \% = 11,25 \%$ .  
Son taux de pension sera donc :  $0,75 \times (163 / 163) \times (1 + 0,1125) = 83,44 \%$ .

## Le coefficient de majoration pour enfant

Il s'agit de la majoration pour le fait d'avoir élevé au minimum 3 enfants. Ce point est détaillé dans la fiche thématique : « *Avantages familiaux* ».

## Cotisations sociales

Elles **varient suivant votre lieu de domiciliation**, en France ou à l'étranger.

### ☐ Vous êtes domicilié en France

- ➔ contribution Sociale Généralisée (CSG) : 8,3 %, 6,6 % ou 3,8 % ou exonération totale en fonction du revenu fiscal de référence du foyer fiscal ;
- ➔ contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) : 0,50 % ou exonération totale si vous êtes exonéré de CSG ;
- ➔ contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (CASA) : 0,3 % ou exonération totale si vous êtes exonéré de CSG ou y êtes soumis à taux réduit ;
- ➔ cotisation Caisse d'Assurance Maladie des Industries Électriques et Gazières (CAMIEG) : 2,01 %.

### ☐ Vous êtes domicilié à l'étranger

- ➔ cotisation d'assurance maladie : 3,2 % ;
- ➔ cotisation CAMIEG : 2,01 % ;
- ➔ cotisation volontaire des retraités expatriés : afin d'améliorer votre couverture maladie, vous avez la possibilité d'adhérer à la Caisse des Français à l'étranger (à régler directement à cet organisme).



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES  
est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**







## À SAVOIR

Les services actifs et insalubres **donnent droit à des bonifications** (= trimestres supplémentaires cotisés aux IEG), et à **des possibilités de départ anticipé à la retraite**. L'expression « *Service Actifs, Insalubres & Militaires* » sera ci-après abrégée en « *Services AIM* ».

### Bonifications

Les bonifications en trimestres IEG sont accordées aux salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup>/01/2009 :

- Les services actifs donnent droit à une majoration de 1/6 de leur durée (soit 2 mois supplémentaires par année de services actifs à 100 %).
- Les services insalubres donnent droit à une majoration de 1/3 de leur durée (soit 4 mois supplémentaires par année de services insalubres à 100 %).

En cas de taux d'activité à moins de 100 %, la bonification est pondérée en fonction du taux d'activité (ex : 1 mois par an pour un service actif à 50 %).

Pour les personnels embauchés à compter du 1<sup>er</sup>/01/2009, un nouveau dispositif de compte-

épargne jour retraite (CEJR) a remplacé les bonifications, dans le cadre d'une redéfinition plus générale de la pénibilité aux IEG (voir fiche CEJR).

**⚠ Attention** : pour les départs en retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, ces bonifications ne seront plus prises en compte dans le calcul d'une éventuelle surcote.

Néanmoins, les personnes ayant commencé à surcoter avant cette date ne seront pas impactées. Par ailleurs, les bonifications restent bien intégrées dans le calcul de la décote.

Le simulateur de la CNIEG intègre ces dispositions.

### Anticipations de départ

À la différence des bonifications, dont le calcul est proportionnel, les anticipations sont **attribuées par bloc** d'un an, de 1 à 5 ans, en fonction de seuils de durées de services actifs effectués. Ainsi, on ne peut pas avoir 1,5 année d'anticipation, ou 2,75 ans.

À la suite de la réforme de 2010, des dispositions transitoires s'appliquent pour les dates d'ouverture des droits (DOD) avant 2022 : les durées de services AIM et la durée de service totale exigée augmentent progressivement, et l'âge de départ à la retraite recule.

Les tableaux, en page suivante, détaillent les **conditions pour chaque palier d'anticipation**.

**⚠ Attention** : avoir cumulé 10 ans de services insalubres permet de bénéficier de l'anticipation de départ de 5 ans dans les mêmes conditions que si on avait atteint les 15 ans de services AIM (cf. ci-après). Les 15 à 17 années de services IEG sont néanmoins exigées.

La **durée de services actifs exigée pour chaque seuil évolue** progressivement :

Durée exigée en services actifs, insalubres, militaires								
Durée de... totalisée en ...	2016 au plus tard	2017	2018	2019	2020	2021	2022 et au-delà	Anticipation de départ de...
3 ans	3 ans	3 ans et 4 mois	3 ans et 8 mois	4 ans	4 ans et 4 mois	4 ans et 8 mois	5 ans	1 an
6 ans	6 ans	6 ans et 4 mois	6 ans et 8 mois	7 ans	7 ans et 4 mois	7 ans et 8 mois	8 ans	2 ans
9 ans	9 ans	9 ans et 4 mois	9 ans et 8 mois	10 ans	10 ans et 4 mois	10 ans et 8 mois	11 ans	3 ans
12 ans	12 ans	12 ans et 4 mois	12 ans et 8 mois	13 ans	13 ans et 4 mois	13 ans et 8 mois	14 ans	4 ans
15 ans	15 ans	15 ans et 4 mois	15 ans et 8 mois	16 ans	16 ans et 4 mois	16 ans et 8 mois	17 ans	5 ans

De fait, **l'âge du droit à pension par anticipation pour services actifs évolue**.

Année de naissance	Nombre d'année(s) d'anticipation				
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
1957 et en-deçà	59 ans	58 ans	57 ans	56 ans	55 ans
1958	59 ans et 4 mois				
1959	59 ans et 8 mois	58 ans et 4 mois			
1960	60 ans	58 ans et 8 mois	57 ans et 4 mois		
1961	60 ans et 4 mois	59 ans	57 ans et 8 mois	56 ans et 4 mois	
1962	60 ans et 8 mois	59 ans et 4 mois	58 ans	56 ans et 8 mois	55 ans et 4 mois
1963	61 ans	59 ans et 8 mois	58 ans et 4 mois	57 ans	55 ans et 8 mois
1964		60 ans	58 ans et 8 mois	57 ans et 4 mois	56 ans
1965			57 ans et 8 mois	56 ans et 4 mois	
1966			59 ans	56 ans et 8 mois	
1967 et au-delà		58 ans	57 ans		

D'autre part, **la durée de services effectifs au sein des IEG** nécessaire pour bénéficier d'un **départ anticipé pour services actifs** est **progressivement relevée de 2 ans** :

Durée exigée en services EFFECTIFS au sein des IEG							
Pour 15 ans totalisés en...	2016 au plus tard	2017	2018	2019	2020	2021	2022 et au-delà
Durée exigée pour bénéficier d'une anticipation de départ	15 ans	15 ans et 4 mois	15 ans et 8 mois	16 ans	16 ans et 4 mois	16 ans et 8 mois	17 ans

Pour les personnes ayant leur DOD à partir de 2022, les anticipations de départ possible seront les suivantes :

Années de services AIM	Anticipations de départ
17 ans (ou 10 ans de seuls services insalubres)	5 ans (soit 57 ans en cible)
14 ans	4 ans
11 ans	3 ans
8 ans	2 ans
5 ans	1 an

Pour bénéficier de ces anticipations, il sera nécessaire de justifier d'au moins 17 années de service aux IEG.

## Services militaires & civils

Les périodes de service national sont assimilées à du service actif.

Les régimes spéciaux ont priorité sur le régime général pour intégrer le service national. Si une personne a été couverte par plusieurs régimes spéciaux au cours de sa carrière, c'est le premier régime spécial d'affiliation qui prendra le service national. Ainsi, le service national d'un ancien mineur intégré aux IEG sera porté par le régime des Mines. Seuls les régimes de la fonction publique ont une priorité supérieure pour la prise en compte du service national.

Les campagnes militaires, effectuées dans le cadre du service national, ouvrent droit à des bonifications spécifiques :

- Campagne double : + 100 % (soit 2 mois décomptés pour un mois de campagne double).
- Campagnes simples : pas de bonification (1 mois décompté pour 1 mois de campagne simple).
- Demi-campagnes : 50 % (0,5 mois décompté pour 1 mois de demi-campagne).

**⚠ Attention** : depuis le 1<sup>er</sup>/01/2017, il est nécessaire d'avoir accompli 15 ans de service aux IEG pour pouvoir prétendre aux bonifications de campagne militaire.

Les périodes de volontariat civil ou de service civique peuvent être également intégrées, dans des conditions similaires. Celles-ci sont considérées comme des services civils, n'ouvrant pas droit à bonification.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**



## À SAVOIR

**Avoir des enfants peut accorder, sous conditions, des droits de différents types :**

- des bonifications de services dans les IEG, si les enfants sont nés avant juillet 2008,
- des majorations de la durée d'assurance, si les enfants sont nés à partir de juillet 2008,
- des anticipations de départ à la retraite,
- des validations gratuites de certaines périodes,
- une majoration de pension,
- des prestations familiales statutaires (Aide aux frais d'études-AFE / Indemnité compensatrice de frais d'études-ICFE, sursalaire).

**Les enfants handicapés (avec une incapacité d'au moins 80 %) ouvrent droit à des dispositions particulières. Voir la fiche thématique « Les conditions de retraite et handicap ».**

### Bonifications, si les enfants sont nés avant juillet 2008

Les bonifications sont des **trimestres supplémentaires** accordés dans le régime des IEG, qui comptent également pour la durée d'assurance tous régimes confondus.

Les bonifications sont **soumises à la condition** d'avoir interrompu son activité pendant une **durée continue de 2 mois**, entre la 4<sup>ème</sup> semaine avant la naissance et le 36<sup>ème</sup> mois après, ou d'avoir réduit son activité (temps partiel) pour une durée équivalente, et d'au moins 10 % (les 32 heures ne sont pas suffisantes ...).

**⚠ Attention :** seules sont prises en compte les périodes de congés de maternité / paternité, d'adoption, de présence parentale, parental d'éducation, sans solde art. 20 du Statut. Les RTT, les congés annuels et congés CET sont exclus !

Les conditions d'interruption ne s'appliquent pas si l'enfant a été élevé par un parent seul pendant 9 ans, ou si ce parent n'avait pas d'activité professionnelle au moment de la naissance.

Si ces **conditions** sont **remplies**, les **bonifications accordées sont les suivantes :**

Nombre d'enfants	Bonifications
1 enfant	4 trimestres IEG
2 ou 3 enfants	12 trimestres IEG
Au-delà : pour N enfants	N x 4 trimestres IEG

### Majorations de durée d'assurance, si les enfants sont nés à partir du 1<sup>er</sup>/07/2008

Une majoration de la durée d'assurance est **accordée au titre de l'accouchement**. Cela exclut de fait les pères, à la différence des dispositions antérieures.

La majoration accordée est de :

- **2 trimestres** pour le premier enfant,
- **4 trimestres** pour les enfants suivants.

**⚠ Attention :** la **majoration d'assurance** n'accorde **pas de trimestres dans le régime des IEG**. Elle est **seulement prise en**

**compte dans la durée totale de la carrière**, tous régimes confondus.

Dans le régime des IEG, cette majoration n'est donc **utile que pour réduire la décote ou augmenter la surcote**.

**⚠ Attention :** cette majoration ne peut se cumuler avec les validations de périodes à titre gratuit lorsque celles-ci augmentent la durée d'assurance d'une durée



au moins égale à celle accordée pour l'accouchement.

Cf. § « Validation gratuite de périodes » ci-après.

## Anticipations de départ

### ☐ Pour les parents de 1 ou 2 enfants nés avant le 1<sup>er</sup>/07/2008

■ **Pour 1 enfant** : le départ anticipé est possible à partir de 59 ans, sous réserves cumulatives :

- ✗ d'avoir interrompu son activité pendant 2 mois (ou temps partiel équivalent) à chaque enfant,
- ✗ d'avoir atteint les 15 ans de services ET ses 59 ans avant le 1<sup>er</sup>/01/2017.

■ **Pour 2 enfants** : le départ anticipé est possible à partir de 57 ans, sous réserves cumulatives :

- ✗ d'avoir interrompu son activité pendant 2 mois (ou temps partiel équivalent) à chaque enfant,
- ✗ d'avoir atteint les 15 ans de services ET ses 57 ans avant le 1<sup>er</sup>/01/2017.



**Attention** : le dispositif est en extinction progressive à compter du 1<sup>er</sup>/01/2017 et s'éteindra complètement en 2022.

Si les 15 ans de services ou les 57 / 59 ans sont atteints à partir du 1<sup>er</sup>/01/2017, les dispositions transitoires suivantes s'appliquent :

Parents de 1 enfant	
Salarié ayant accompli 15 ans de services et atteint l'âge de 59 ans en ...	Âge d'ouverture des droits
2017	59 ans et 6 mois
2018	60 ans
2019	60 ans et 6 mois
2020	61 ans
2021	61 ans et 6 mois
2022 et +	62 ans

Parents de 2 enfants	
Salarié ayant accompli 15 ans de services et atteint l'âge de 57 ans en ...	Âge d'ouverture des droits
2017	57 ans et 10 mois
2018	58 ans et 8 mois
2019	59 ans et 6 mois
2020	60 ans et 4 mois
2021	61 ans et 2 mois
2022 et +	62 ans

### ☐ Pour les parents de 3 enfants et plus, sans condition de date de naissance

Le départ anticipé est possible dès l'atteinte des 15 ans de services et la naissance du 3<sup>ème</sup> enfant, sous réserves cumulatives :

- d'avoir interrompu son activité pendant 2 mois (ou temps partiel équivalent) à chaque enfant,
- d'avoir atteint les 15 ans de services avant le 1<sup>er</sup>/01/2017.

Les personnes ayant effectué leurs 15 ans de services et eu leur 3<sup>ème</sup> enfant avant le

1<sup>er</sup>/01/2017 pourront toujours partir à la retraite dès qu'elles le souhaiteront après le 1<sup>er</sup>/01/2017, mais les modalités de calcul de leur pension seront beaucoup plus défavorables.

En effet, les paramètres de calcul de la pension sont ceux en vigueur l'année au cours de laquelle l'agent atteint ses 60 ans (ou moins si une anticipation lui est applicable au titre par exemple des services actifs ou pour 1 ou 2 enfants).



**⚠ Attention** : les personnes qui n'auront pas effectué leurs 15 ans de services ou eu leur 3<sup>ème</sup> enfant à cette date ne pourront plus bénéficier du dispositif.

Pour **+** d'information sur les facteurs à prendre en compte dans cette situation, voir la fiche thématique « *Départ anticipé pour les parents de 3 enfants* ».

## Validation gratuite de périodes

### ☐ Pour les enfants nés à partir du 1<sup>er</sup>/07/2008

Les périodes suivantes sont intégrées gratuitement en tant que trimestres IEG (et comme durée d'assurance, tous régimes confondus), dans la limite de 12 trimestres par enfant :

- temps partiel accordé pour élever un enfant,
- congé parental d'éducation,
- congé de présence parental,
- congé sans solde pour élever un enfant (art. 20 du Statut).

**⚠ Attention** : pour la seule durée d'assurance, cet avantage ne peut pas se cumuler avec la majoration accordée au titre de l'accouchement.

### ☐ Pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup>/07/2008

Seul le congé sans solde pour élever un enfant ouvre droit à une validation gratuite, pour sa fraction supérieure à un an. La durée d'assurance est alors majorée d'au plus 4 trimestres.

**⚠ Attention** : pour ouvrir droit à cette validation pour l'enfant donné, le salarié ne doit pas bénéficier d'une bonification supérieure à un an (ex : deuxième enfant).

**NB** : le congé parental peut être pris en compte dans la limite d'un an, mais il faut alors payer les cotisations correspondantes.

## Majoration de pension pour enfants élevés

Le salarié peut prétendre à une majoration pour enfants élevés : **10 % pour 3 enfants**, et **5 % par enfant supplémentaire** :

- s'il bénéficie d'une pension retraite, de réversion ou d'invalidité,
- et s'il a élevé au moins 3 enfants ou un enfant handicapé pendant 9 ans et jusqu'à leur 20<sup>ème</sup> anniversaire.

Cette majoration est **intégrée au calcul de sa pension au moment de son départ, s'il remplit les conditions**. Si ces conditions interviennent après son départ en retraite, il lui appartient de formuler une demande de révision de sa pension auprès de la CNIEG.

Un enfant dont l'incapacité est  $\geq$  à 80 % est compté pour 2 enfants.

## Prestations familiales statutaires (AFE, sursalaire)

La **CNIEG assure le versement de ces aides aux retraités**.

Si les enfants poursuivent des études supérieures, le retraité peut bénéficier de l'Aide aux Frais d'Études (**AFE**) ; l'AFE est attribué au retraité (ayant au moins 15 ans d'ancienneté dans les IEG) qui a un enfant à

sa charge, âgé d'au moins 20 ans, ou de moins de 20 ans mais en études supérieures).

Si le retraité a des enfants à charge, la CNIEG lui versera le **sursalaire familial** dans les mêmes conditions que l'employeur le fait pour les actifs.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**





## À SAVOIR

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, les conditions de départ de parents, le plus souvent des mères, de trois enfants ont changé.**

Jusqu'alors les parents de **3 enfants** ayant effectué **15 ans de service aux IEG** pouvaient partir en retraite dès que ces deux conditions étaient remplies. Il s'agissait d'un dispositif répandu dans la Fonction publique et les régimes spéciaux.

Leur Date d'Ouverture des Droits (DOD) -et donc les paramètres de calcul de la pension- était alors fixée à la plus tardive de ces deux dates.

**Attention** : des conditions particulières s'appliquent pour les pères, cf. ci-dessous.

## Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017

Les personnes qui vérifient ces deux conditions **avant le 1<sup>er</sup>/01/2017** conservent leur droit de partir à la retraite quand elles le souhaitent **MAIS le mode de calcul de la pension est beaucoup moins favorable.**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les **paramètres de calcul sont pris à la date « normale » de départ en retraite**, soit entre 60 et 62 ans (ou moins si

d'autres anticipations sont applicables : services actifs / insalubres / militaires, 1 ou 2 enfants nés avant le 1<sup>er</sup>/07/2008, ...).

Pour les parents qui n'avaient pas 3 enfants et 15 ans de service au 1<sup>er</sup>/01/2017, **le droit à départ anticipé disparaît purement et simplement.**

Le simulateur de la CNIEG permet de faire le point sur sa situation personnelle.

## Et les pères dans tout ça ?

En 2012, un décret a fortement limité les possibilités pour les pères de bénéficier du dispositif « 3 enfants et plus ».

**Deux situations peuvent se présenter :**

→ Si **la mère est affiliée au régime général**, le bénéfice des bonifications au titre des enfants sera attribué à la seule mère. Les anticipations de départ restent néanmoins accessibles au père, sous les conditions classiques (interruption d'activité de 2 mois ou réduction d'activité équivalente, ...).

→ Si **la mère est affiliée aux IEG**, à un régime de la fonction publique ou à un autre régime spécial, le père « *IEG* » peut bénéficier des bonifications et anticipations, sous les conditions classiques.

**Dans tous les cas**, les deux parents bénéficient de la majoration de pension (10 % à partir de 3 enfants et spécificité IEG : 5 % par enfant supplémentaire).

## Le rachat d'années d'études : pensez-y !

Comme pour tout départ en retraite et en dépit de son coût très significatif, le rachat de trimestres au titre des études supérieures peut être une opération à envisager pour augmenter le montant de la pension.

Jusqu'à **3 années d'études supérieures peuvent être rachetées**, au même tarif que pour quelqu'un partant à l'âge standard. De plus, le départ anticipé fait que la pension de

retraite sera statistiquement versée plus longtemps. Un rachat d'années d'études est **déductible fiscalement de son revenu imposable**, et **peut ouvrir droit à une monétisation de son CET** (à vérifier en fonction de son entreprise).

**NB** : Un simulateur de coût d'un rachat d'années d'études est disponible sur son compte CNIEG.





## À SAVOIR

Le Statut des IEG prévoit des dispositions particulières en cas de :

- ➔ handicap de l'agent : anticipation de départ et majoration de durée cotisée.
- ➔ handicap de l'un de ses enfants : majoration de pension améliorée, majoration de la durée d'assurance, possibilité de départ anticipé, pas de limite d'âge pour la pension temporaire d'orphelin et la réversion

## Handicap de l'agent

L'agent handicapé doit présenter un **taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, reconnu par la CDAPH** (ou anciennement COTOREP, avant 2006). L'**invalidité statutaire de catégorie 2 et 3** ouvre également droit aux dispositions handicap.

Le site de la CNIIEG répertorie l'ensemble des situations et justificatifs ouvrant droit à la prise en compte du handicap.



**Important** : la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (taux RQTH < 50 %) ne permet plus, à elle seule, de valider des droits depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.



**Attention** : le simulateur de la CNIIEG ne fonctionne pas pour les situations de handicap.

Les conseillers de la CNIIEG peuvent réaliser des estimations de pension 3 ans avant votre date de départ (à partir de 52 ans au plus tôt).

Vous pouvez **joindre la CNIIEG** par mail (rubrique « *nous contacter* » sur le site de la CNIIEG) ou par téléphone au 02 40 84 01 84.

### L'anticipation de départ

En plus d'une incapacité permanente de 50 %, l'agent handicapé doit également **justifier d'un nombre minimum de trimestres** (hors rachats d'années d'études) :

- en termes de durée d'assurance, tous régimes confondus ;
- en termes de durée d'assurance cotisée en étant reconnu comme salarié handicapé, tous régimes confondus.



**NB** : les périodes antérieures à 2016 reconnues en RQTH restent bien décomptées dans la durée d'assurance cotisée.

En fonction de ces critères, le **départ en retraite peut être anticipé entre 55 et 62 ans**. Dans ce cadre, le calcul de la pension se fait sans décote.

Le détail des critères est assez complexe. Pour plus de précisions, vous pouvez vous référer au **site de la CNIIEG** (article et tableau consacrés à ce sujet) ainsi qu'à la **circulaire CNIIEG n°2021/01**.



**Attention** : l'anticipation au titre du handicap n'est pas cumulable avec un autre droit à anticipation (avantages familiaux, service actif insalubre et militaire, etc.).

### La décote

La pension d'un agent qui bénéficie d'une retraite anticipée au titre de son handicap n'est pas soumise à la décote.

Cette exclusion de la décote s'applique également aux agents dont l'incapacité permanente est au moins égale à 50 % et qui ne remplissent pas les conditions permettant un départ à la retraite anticipé.







### **Attention : l'absence de décote ne garantit pas un taux plein.**

Il est primordial de faire une simulation avec vos conseillers CNIEG avant toute prise de décision.

#### **☐ La majoration de la durée cotisée**

Elle s'applique si l'agent fait valoir son droit à la retraite au titre de son handicap.

Pour tous les autres cas de liquidation, l'agent doit vérifier les conditions de départ au titre du handicap à l'âge de 60 ans (seuil porté progressivement à 62 ans).

Le **taux de majoration est de 1/3 des trimestres cotisés aux IEG** pendant lesquels l'agent était atteint d'une incapacité d'au moins 50 % (ou autre situation justifiant du handicap), **divisé par le nombre total de trimestres cotisés aux IEG**.

Le **détail du calcul** figure dans la **circulaire CNIEG n° 2021/01**.

Cette majoration ne peut porter le taux de pension au-delà de 75 %, et ne se reporte pas sur la pension de réversion.

## **Handicap de l'enfant d'agent**

#### **☐ Calcul de la pension**

Les agents ayant un **enfant handicapé atteint d'une incapacité d'au moins 80 %**, ouvrent droit à des **dispositions particulières** pour le calcul de la pension :

- Un enfant handicapé **compte comme 2 enfants** dans le cadre des **bonifications** pour enfants.
- La **durée d'assurance** est également **majorée d'un trimestre par période de 30 mois d'éducation d'un enfant handicapé**, dans la **limite de 8 trimestres**. L'enfant doit par ailleurs avoir été à charge de l'agent pendant 9 ans et son taux d'incapacité d'au moins 80 % reconnu avant ses 20 ans (une dérogation est possible sous conditions avant l'âge de 25 ans).
- La **majoration de pension de 10 % pour 3 enfants** est versée pour un enfant unique handicapé (incapacité ≥ 80 %).

#### **☐ Anticipation de départ**

L'agent parent d'un enfant handicapé **peut liquider sa pension par anticipation sans condition d'âge pour le parent**, mais sous les conditions suivantes :

- L'enfant doit avoir au moins un an, et être vivant à la date de liquidation de la pension.
- L'enfant handicapé doit avoir une incapacité d'au moins 80 %.
- L'agent doit avoir au moins 15 ans de services IEG.

L'agent doit avoir interrompu son activité sur une période d'au moins 2 mois<sup>1</sup>, ou avoir réduit son activité professionnelle pour une durée équivalente.

#### **☐ Décès**

En cas de **décès de l'agent**, son enfant handicapé perçoit **sans limite d'âge la pension temporaire d'orphelin**, et sa part éventuelle de **pension de réversion**. Le handicap de l'enfant doit cependant avoir été constaté avant son 21<sup>ème</sup> anniversaire.

Le versement de la pension temporaire d'orphelin est suspendu :

- Si l'enfant devient bénéficiaire de l'allocation adulte handicapé (AAH) pour un montant supérieur à cette pension.
- En cas d'hospitalisation de plus de 3 mois.
- Si l'enfant est reconnu comme capable d'exercer une activité rémunérée par la médecine-conseil des IEG.

<sup>1</sup> Congés pris en compte : congés de maternité, paternité & accueil de l'enfant, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congés sans solde pour élever les jeunes enfant (avant 1<sup>er</sup>/7/2008), congés sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans, ou pour élever un enfant recueilli de + de 8 ans atteint d'une incapacité d'au moins 80 %.



## À SAVOIR

Le cumul d'une pension et d'un emploi est possible, mais il peut l'être sous conditions : âge, cumul de revenus, durée de cessation d'activité. Si le nouvel emploi relève d'un régime non salarié - ex : auto-entrepreneur, RSI, ..., le cumul emploi retraite est autorisé sans restriction.

La réforme des retraites de 2014 a institué que pour toute première pension de retraite, quelle qu'elle soit, liquidée à partir du 1<sup>er</sup>/01/2015, les personnes bénéficiant d'un cumul emploi retraite n'acquerront plus aucun nouveau droit (trimestres, points, ...) dans le régime auquel elles cotiseront pour leur nouvelle activité. Cela a une incidence particulière pour toutes les personnes qui souhaitent liquider leur retraite IEG par anticipation pour se reconvertir.

**NB** : depuis avril 2016, un cas particulier a été institué pour les anciens mineurs.

Deux dispositifs réglementaires coexistent pour gérer le cumul emploi retraite : le régime libéralisé et le régime plafonné.

### Le régime libéralisé

Ce dispositif permet de cumuler intégralement la pension de retraite et le revenu de la nouvelle activité.

Elle pose cependant trois conditions cumulatives assez restrictives :

- Tous les régimes de retraite auxquels le salarié a cotisé, doivent avoir été liquidés.
- Le contrat de travail doit être rompu avec le dernier employeur. La date de reprise d'une activité est postérieure à la date de liquidation de toutes les pensions.

- Le salarié a atteint l'âge du taux plein au régime général (65 ans actuellement, 67 ans à terme), OU l'âge légal de départ en retraite (60 à 62 ans) s'il a validé le nombre de trimestres nécessaires en termes de durée d'assurance pour obtenir le taux plein au régime général (160 à 172 trimestres).

Si le salarié remplit ces conditions, il peut cumuler intégralement sa pension de retraite et le revenu de son activité.

**Exemple** : M. X est né en 1954. Il a liquidé sa retraite IEG à 60 ans en 2014, et toutes les autres auxquelles il avait cotisé (MSA, régime général, etc.) à 62 ans en 2016.

Lors de sa liquidation, il a atteint 165 trimestres.

En 2017, il reprend une activité salariée. Il cotise au régime général.

Il peut prétendre au dispositif libéralisé et exercer son activité sans souci.

### Le régime plafonné

À défaut de vérifier les conditions pour le régime libéralisé ci-dessus, le régime plafonné s'applique aux conditions suivantes :

- Le contrat de travail auprès du dernier employeur doit avoir été rompu.
- Si la reprise d'activité s'effectue chez le même employeur, un délai de 6 mois d'interruption d'activité doit être respecté à compter de la liquidation de la pension.

- Les revenus d'activité cumulés aux pensions des régimes de base et complémentaires (régimes salariés : régime général, régimes spéciaux, salariés agricoles) sont plafonnés à la moyenne mensuelle des 3 derniers mois d'activité (avant liquidation). Le plafond est au minimum de 160 % du SMIC.





**NB** : La prime de départ en retraite est incluse dans la moyenne mensuelle des 3 derniers mois !

Cependant, les dérogations suivantes permettent de cumuler les revenus sans restriction et sans obligation de rupture du contrat de travail chez le dernier employeur :

- ✗ Avoir moins de 55 ans, ou ne pas avoir atteint l'âge légal de départ dans le régime de la nouvelle activité (ex : 62 ans au régime général !).

- ✗ Avoir une activité affiliant à un régime non-soumis aux règles du cumul emploi retraite (ex : régimes non-salariés).
- ✗ Avoir une activité particulière :
  - revenus inférieurs à 1/3 du SMIC,
  - activités artistiques, juridiques ; scientifiques, littéraires ;
  - assistante maternelle, gardien d'immeuble.



**Exemple** : M. Y a 59 ans, il liquide sa seule pension IEG au 1<sup>er</sup>/07/2016. Son ancien employeur lui demande de travailler à nouveau pour lui en CDI. Il cotise alors à fonds perdus au régime général, ainsi qu'à l'AGIRC - ARRCO.

Il ne peut reprendre cette activité pour le compte de son ancien employeur que 6 mois après son départ en retraite. S'il travaille avant cette période, sa pension sera suspendue.

Au-delà de ces 6 mois, et tant qu'il n'a pas atteint l'âge de liquider sa pension dans ses nouveaux régimes (CNAV + AGIRC / ARRCO) : il n'est pas soumis à la règle du cumul de revenus.

À compter de l'âge d'ouverture des droits de ces régimes, s'il ne liquide pas sa retraite, il devra observer la règle du cumul de revenus.

**En savoir +** : pour connaître précisément les dispositions applicables à sa situation, le salarié peut consulter la rubrique dédiée sur le site de la CNIEG, ou bien contacter les services de la CNIEG directement.

## Cas particulier du régime minier

Un décret d'avril 2016 est venu préciser la situation des anciens mineurs qui reprennent une activité après avoir liquidé leur retraite des Mines.

Par dérogation, les anciens mineurs ayant liquidé leur retraite pourront continuer d'accumuler des droits à la retraite dans d'autres régimes jusqu'à 62 ans, ou moins, en fonction des règles de départ en retraite du régime général. À compter de cet âge, la règle commune s'appliquera.

Les anciens salariés des Charbonnages de France, intégrés aux IEG en 1984, sont concernés par ces dispositions. Ainsi, même s'ils ont liquidé leur retraite des Mines, ils pourront continuer à acquérir des droits à la CNIEG en travaillant dans les IEG jusqu'à 62 ans ou moins.

**Attention** : au-delà, leurs cotisations retraite ne produiront plus de nouveaux droits.



### À noter

Quelle que soit la situation, vous devez déclarer votre reprise d'activité à la CNIEG dans le mois qui suit celle-ci.

En cas de reprise d'activité salariée pour le compte du dernier employeur IEG, il faut attendre au moins 6 mois après la date d'effet de la pension IEG. Sinon, la pension est suspendue et reprend lorsque le délai des 6 mois est écoulé.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**





## À SAVOIR

**Le statut des IEG prévoit des possibilités de départ anticipé dans les cas suivants :**

- × **Carrières longues**
- × **Conjoint déjà retraité, préretraité ou décédé (droit en extinction)**
- × **Accident du travail / Maladie professionnelle**
- × **Inaptitude au poste / Longue maladie**
- × **Conjoint atteint d'une maladie incurable, ou d'une infirmité**

Les anticipations liées aux enfants, au handicap et aux services actifs, insalubres et militaires sont traitées dans les fiches thématiques correspondantes.


### Carrières longues

Un départ avant 60 ans est possible pour les personnes nées avant 1957 et remplissant les conditions suivantes :

- si l'activité a débuté avant 16 ans, le salarié doit avoir au moins 56 ou 58 ans à la date de liquidation (cf. tableau ci-après) ;
- si l'activité a débuté avant 17 ans, le salarié doit avoir au moins 59 ans à la date de liquidation ;
- avoir un nombre suffisant de trimestres cotisés sur l'ensemble de sa carrière (durée d'assurance).

Sur le site de la CNIEG, chaque salarié peut trouver :

- Un tableau précisant les conditions applicables, et en particulier le nombre de trimestres validés durant ses « *jeunes années* ».
- Un tableau précisant les nombres de trimestres requis pour les personnes nées à partir de 1957.

 **Attention** : le simulateur de pension de la CNIEG n'intègre ce dispositif que dans les 2 ans précédant l'ouverture des droits.

### Conjoint retraité, préretraité ou décédé

Sous réserve d'avoir **15 ans de services dans les IEG**, un salarié dont le conjoint est déjà retraité, préretraité ou décédé peut liquider sa pension. Ce droit est cependant **en extinction** ;

l'**âge de départ** est **conditionné à l'année de naissance** (cf. tableau ci-dessous).

Les **agents nés après le 1<sup>er</sup> juillet 1959** ne peuvent prétendre à une retraite anticipée dans ce cadre.

Date de naissance	Âge de départ au plus tôt
Avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1957	55 ans
Entre le 1 <sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 1957	56 ans
Entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 30 juin 1958	57 ans
Entre le 1 <sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 1958	58 ans
Entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 30 juin 1959	59 ans




## Accident du travail / Maladie professionnelle

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent répondre aux conditions suivantes :

- avoir 15 ans de service aux IEG,
- avoir une invalidité définitive ou une incapacité permanente **d'au moins 25 %**.


L'anticipation de départ est de **6 mois par tranche de 10 % d'invalidité** (ou d'incapacité permanente).

 **Attention** : l'anticipation de départ est minorée pour les personnes ayant 15 ans de services Actifs, Insalubres, Militaires-AIM ou 10 ans de seuls services insalubres ;

la minoration n'est alors que de **3 mois** par tranche de 10 % de taux d'invalidité.

Cette anticipation de départ est cumulable avec celle accordée pour tous les salariés ayant effectué des services AIM, ainsi qu'avec les anticipations accordées au titre des enfants.

De plus, si le salarié est reconnu inapte au travail par la médecine conseil des IEG, la décote ne s'applique pas.

 **À noter** : les dispositions ci-dessus couvrent également les réformés de guerre, les victimes civiles de guerre et les pompiers bénévoles.

## Inaptitude au poste ou longue maladie

Les salariés :

- reconnus inaptes au travail par la médecine conseil et dans l'incapacité à être reclassés dans un autre emploi dans leur entreprise,
- ou en longue maladie,

peuvent demander à liquider leur pension sous réserve d'avoir atteint l'âge de **50 ans et d'avoir 15 ans de services**. De plus, si le salarié est reconnu inapte au travail par le médecin conseil des IEG, la décote ne s'applique pas.

 **Attention** : il est **déconseillé dans ce cas de demander à basculer en retraite**.

Il est en effet préférable de rester sous statut de longue maladie ou d'invalidité jusqu'à la bascule automatique en retraite afin de continuer à accumuler des trimestres et à bénéficier de la prévoyance de Branche, couvrant uniquement les actifs.

**En cas de longue maladie ou d'invalidité**, une bascule automatique en retraite est prévue par le statut.

## Conjoint atteint d'une maladie incurable ou d'une infirmité

Lorsque son conjoint est atteint d'une **maladie incurable** ou d'une **infirmité** l'empêchant d'avoir toute activité professionnelle, un salarié peut liquider sa pension **sans condition d'âge**. Le salarié doit seulement avoir atteint ses **15 ans de services** aux IEG.

La situation de maladie incurable ou d'infirmité est établie par une expertise médicale menée par le médecin conseil des IEG.

 **Pour plus de détails** : consulter la circulaire CNIEG n°2009/09.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**



# Spécial carrière longue



mise à jour mai 2022

**Vous avez commencé à travailler avant 20 ans ?**

**Peut-être pouvez-vous bénéficier d'un départ en retraite anticipée (avant 62 ans) au titre de la carrière longue ?**

**2 conditions sont nécessaires :**

- ✗ Totaliser, avant la fin de l'année civile de vos 20 ans, de 4 trimestres d'assurance si vous êtes né entre octobre et décembre, 5 trimestres si vous êtes né entre janvier et septembre.
- ✗ Valider un nombre minimum de trimestres cotisés tous régimes confondus en fonction de votre année de naissance :

Année de naissance	Durée d'assurance cotisée carrières longues pour un âge possible de départ à 60 ans
1961-1962-1963	168
1964-1965-1966	169
1967-1968-1969	170
1970-1971-1972	171
À partir de 1973	172

**Dans les trimestres d'assurance comptabilisés pour le calcul d'un éventuel droit à départ anticipé au titre d'une carrière longue, sont comptabilisés :**

- ✗ les trimestres cotisés (dans la limite de 4 par an)
- ✗ les trimestres réputés cotisés

Trimestres réputés cotisés régime IEG + trimestres réputés cotisés autres régimes obligatoires de base au titre de	Dans la limite de :
Service national	4 trimestres
Congé de maladie et inaptitude temporaire	4 trimestres
Maternité	Intégralité des trimestres
Invalidité	2 trimestres
Périodes d'assurance chômage indemnisé	4 trimestres
Majoration de durée d'assurance compte personnel de prévention de la pénibilité	Intégralité des trimestres

**!** Le simulateur de la CNIEG ne prend pas en compte le cas spécifique du départ en carrière longue.

Si **vous pensez remplir les conditions**, vous pouvez **vous rapprocher de la CNIEG 2 ans avant votre départ estimé** (c'est-à-dire 58 ans pour un départ en carrière longue à 60 ans).

**i** <https://www.cnieg.fr/accueil/reglementation/particulier/droit-retraite/ouverture-droit/depart-anticipe-carrieres-longue.html>



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**





## À SAVOIR

Pour prendre sa retraite à taux plein, il faut avoir cotisé un certain nombre de trimestres. S'il en manque au salarié, celui-ci a la possibilité de racheter des trimestres de cotisation manquants, dans la limite de 12 trimestres maximum.

En préliminaire, il est recommandé de lire les fiches thématiques « *Ouverture des droits* » et « *Calcul de la pension* ».

## Pourquoi racheter des trimestres ?

Racheter des trimestres permet d'atteindre la durée de cotisation nécessaire pour prendre sa retraite à taux plein. Le rachat de trimestres a donc potentiellement un double effet : il donne accès à la retraite de base à taux plein, et il permet ainsi de percevoir sa retraite complémentaire en totalité.

Sous réserve d'être affilié depuis au moins un an au régime des IEG, un salarié peut demander à racheter des années d'études, jusqu'à 3 années d'études supérieures, selon 3 options possibles.

## Quels trimestres racheter ?

Le salarié peut racheter les années effectuées dans les établissements d'enseignement supérieur, les grandes écoles et les classes préparatoires.

Les diplômes équivalents délivrés dans l'Union européenne, la Suisse, ou un pays ayant conclu un accord de sécurité sociale avec la France peuvent également permettre de valider les périodes d'études correspondantes.

Il est possible de racheter entre 1 et 12 trimestres, dans la limite de 4 trimestres pour une année donnée.

**Attention** : tout trimestre validé dans un autre régime vient en déduction de ces 4 trimestres annuels.

**Par exemple**, si le salarié a travaillé en parallèle de ses études et validé 1 trimestre, il ne pourra valider que 3 trimestres pour l'année considérée.

## Comment ça marche ?

Trois options de rachat sont possibles :

- ▶ **Option A : rachat de trimestres de services IEG**, sans prise en compte pour la durée d'assurance (donc pas d'effet contre la décote).
- ▶ **Option B : rachat de trimestres de durée d'assurance**, mais non pris en compte dans la durée de services IEG.
- ▶ **Option C : rachat de trimestres comptant à la fois pour les services IEG et la durée d'assurance.**

## Combien ça coûte ?

Un rachat d'années d'études représente un investissement financier important.

**Attention** : il s'agit d'un rachat de type viager : le capital est donc irrévocablement perdu, quelle que soit la




durée de versement de la pension, y compris en cas de décès avant la liquidation.

Ainsi l'objectif doit bien être d'augmenter sa pension au moment de sa retraite, en contrepartie d'une part de son patrimoine, avec la part d'incertitude sur la durée de sa future retraite.

Il est possible de simuler ce rachat sur son compte personnel CNIÉG.


Le coût des trimestres achetés varie suivant 3 paramètres :

- ✗ L'âge auquel le salarié les achète : plus on est jeune au moment du rachat, moins son coût est élevé.
- ✗ Son revenu : le coût du trimestre est un % de son revenu brut annuel.
- ✗ L'option de rachat retenue.


 **Important** : les rachats d'années d'études sont déductibles de son revenu imposable !

L'opération est donc d'autant plus intéressante que le taux marginal d'imposition est élevé.


Un étalement du paiement sur plusieurs années est possible, selon un barème. Cependant, le rachat doit être terminé avant le départ effectif en retraite.

 **Astuce** : pour diminuer une décote, un rachat au régime général est plus intéressant !

Si le salarié a relevé du régime général à un moment dans sa carrière, cette option peut être intéressante s'il souhaite seulement limiter sa décote. En effet, les taux pratiqués dans le régime général pour le rachat « *taux seul* » (équivalent de l'option B), sont inférieurs aux taux pratiqués dans les IEG, et surtout, un plafonnement s'applique.

 **Attention** : le régime général propose 2 options : « *taux* » et « *taux + durée d'assurance* ».

Pour limiter la décote, il faut bien choisir l'option « *taux* » seul. Les jargons diffèrent d'un régime à l'autre, ce qui ne facilite pas les choses ...

 **NB** : le régime général permet d'autres types de rachats, comme par exemple pour les années incomplètes.

Renseignements sur le site de la CNAV : [www.lassuranceretraite.fr](http://www.lassuranceretraite.fr)

## Est-ce intéressant par rapport à l'épargne ?

Le contexte, les rendements et les risques diffèrent :

■ Dans le cadre de l'épargne, les rendements et risques de perte de capital dépendent des supports de placement choisis. La fiscalité et la possibilité de pouvoir sortir en capital ou en rente viagère dépendent des enveloppes utilisées. L'épargne reste dans le patrimoine personnel (et donc la succession, le cas échéant), sauf à la céder contre une rente viagère.

■ Les régimes de retraite sont dépendants de l'évolution de la démographie, de l'économie et des choix politiques. Le montant de la pension dépend des règles applicables au moment de la liquidation. Si un régime par répartition ne peut pas faire faillite, son rendement interne peut donc fluctuer. Les montants versés lors d'un rachat sortent irrévocablement du patrimoine personnel.

Le rachat est donc un choix possible de diversification de son épargne retraite.

## Subvention au rachat d'années d'études

La réforme de 2014 a créé des tarifs préférentiels de rachat sous conditions, mais dont l'intérêt reste limité.

Une réduction forfaitaire est attribuée si le rachat d'années d'études intervient moins de 10 ans après la fin des études. Cette réduction est limitée à 4 trimestres.

Le montant de cette réduction dépend du régime et de l'option de rachat choisie (taux

seul ou taux et durée de cotisation, cf. différence de jargon évoquée plus haut).

Dans tous ces régimes, les trimestres rachetés à ce tarif préférentiel peuvent être payés sur un, trois ou cinq ans.

Jusqu'à deux trimestres de stage en entreprise peuvent également être validés, si la demande intervient moins de deux ans après la fin du stage. Le tarif est avantageux :






la validation d'un trimestre coûte 12 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment de la demande.

Cependant, ces trimestres sont obligatoirement des trimestres "*taux seul*", qui ne jouent que pour réduire la décote, et non

sur la durée d'assurance (au sens du régime général : le nombre de trimestres acquis à la CNAV).

 **Attention**, ces trimestres sont déduits du maximum de 4 trimestres d'études à tarif préférentiel.

## Modalités pratiques

Si le salarié décide de racheter ses années d'études, il effectue une **demande auprès de la CNIEG**. La demande doit être accompagnée de la photocopie des diplômes obtenus et du relevé de carrière du Régime Général. La demande devra comporter les dates précises des périodes que le salarié souhaite racheter et l'option de rachat choisie.

La CNIEG lui communiquera alors un devis mentionnant le montant des cotisations dues, ainsi que l'impact sur le taux de pension. Si le salarié donne son accord, la CNIEG lui adressera un calendrier de paiement et en assurera le suivi.

Pour un rachat auprès du régime général, consulter le site [www.lassuranceretraite.fr](http://www.lassuranceretraite.fr).

## Quid de la réforme des retraites ?

La réforme des retraites engagée fin 2019 a été mise en suspend par la crise du Covid-19. Les annonces politiques sont actuellement peu claires sur les suites qui seront données. La crise économique qui a débuté impactera négativement les régimes de retraite.

Il apparaît donc préférable d'attendre d'y voir plus clair avant d'entreprendre un rachat.

Notons cependant que des incertitudes touchent également les divers types de placements de l'épargne.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**



## À SAVOIR

Si au cours de sa carrière, un salarié a exercé plusieurs professions ou changé de statut, il a pu cotiser à plusieurs régimes et fait donc partie des « **polypensionnés** ». Des dispositions particulières s'appliquent pour les anciens agents des Charbonnages de France, intégrés au sein des IEG en 1984.

### Quelles conséquences ?

La retraite du polypensionné sera constituée d'autant de retraites de base et de retraites complémentaires que de régimes de base et complémentaires auxquels il aura cotisé.

**Un principe simple** : chaque régime a ses propres règles. Un droit créé dans un régime ne crée pas de droit dans un autre régime. Par exemple, si le salarié peut liquider sa retraite IEG à 60 ans, cela ne lui permet pas de liquider sa retraite au régime général à la même date.

#### ❑ Régimes de retraite « classiques »

Le calcul de la pension tient compte à la fois :

- de la **durée d'assurance dans le régime** pour calculer le montant de la retraite proportionnellement à la durée d'assurance dans ce régime,
- de la **durée d'assurance totale**, c'est-à-dire tous régimes confondus, pour déterminer les éventuels taux de décote ou de surcote qui peuvent être appliqués,
- d'un **salaire de référence** :
  - pour les IEG ou fonctions publiques : c'est le salaire détenu depuis au moins 6 mois à la date de liquidation,
  - pour le régime général : la moyenne revalorisée des salaires des 25 meilleures années
- de la situation familiale (ex : majoration de 10 % pour 3 enfants)

#### ❑ Régimes « à points », comme l'AGIRC, l'ARRCO

Le fonctionnement diffère. Les cotisations du salarié lui permettent d'acquérir des points en fonction d'un prix d'acquisition. C'est donc l'ensemble des salaires de sa carrière qui est pris en compte, et pas seulement les 25 meilleures années.

Au moment de la liquidation, les points sont convertis en montant de pension.

**+ d'information** : consulter le site du régime concerné.

 Exemple : AGIRC-ARRCO, <http://www.agirc-arrco.fr>

#### ❑ En résumé

Le montant total de la **retraite d'un polypensionné** est donc égal à la **somme des retraites** qui lui sont accordées **dans chaque régime** de base et complémentaire.

**⚠ Important** : le salarié aura à faire **une liquidation par régime** auquel il aura cotisé, **auprès de chaque organisme correspondant**.

Une simplification a été mise en place pour une demande de liquidation unique : elle ne concerne que le régime général obligatoire (CNAV) et les régimes alignés réglementairement sur celui-ci (Agricole, Social des Indépendants, Cultes).

À date, il est recommandé pour un salarié ayant travaillé dans les IEG et dans le régime général de faire 2 liquidations.

## Le cas particulier des anciens mineurs (ex-CDF)


### ☐ Accord de 2003

Cet accord spécifique aux anciens mineurs des Charbonnages de France assimile les travaux pénibles miniers et les services actifs IEG pour déterminer leur droit à anticipation de départ dans le cadre de la CNIEG (les personnes totalisant moins de 15 ans de services actifs et de fond ne sont pas explicitement prises en compte ; nous consulter si vous êtes dans cette situation).


Au moment de leur départ en inactivité, ces salariés bénéficient également du versement d'un capital égal, dans la limite de 2 ans et demi de salaire, à 5 fois le différentiel entre :

- d'une part, le montant annuel d'une pension IEG « virtuelle » qui intégrerait aux IEG le temps passé au régime des Mines,
- d'autre part, le cumul annuel des pensions IEG et Mines effectives.

Ce capital est attribué à compter de 55 ans en proportion des années restant à courir jusqu'à 60 ans.

 **Exemple** : en cas de départ à la retraite à 57 ans, 60 % du capital sera versé ; à 59 ans, seulement 20 %.

Le régime des Mines permet une liquidation de ses droits à partir de 55 ans, et dès 50 ans sous conditions. À la différence du régime IEG, il est possible de liquider rétroactivement ses droits sur 5 ans au plus, dans la limite des 55 ans.

 **Exemple** : un ancien mineur peut, à 60 ans, demander la liquidation rétroactive de sa pension des Mines et ainsi percevoir les 5 années de pension auxquelles il aurait pu prétendre plus tôt.

 **+ d'information** : <http://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/retraite-des-mines>

### ☐ Décret d'avril 2016

Ce décret a introduit une exception pour les anciens mineurs, afin que ceux-ci puissent continuer à acquérir des droits de retraite s'ils continuent de travailler après la liquidation de leur retraite des Mines.

 **+ d'information** : voir la fiche thématique « Cumul Emploi Retraite »



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**



## À SAVOIR

Certaines situations peuvent être **prises en compte pour la retraite des IEG**, impactant aussi la **durée d'assurance**, moyennant le paiement des cotisations salariales afférentes. L'employeur prend dans ce cas à sa charge les cotisations patronales.

## Périodes à validation particulière

Certaines périodes à validation particulière peuvent être prises en compte.

Le décompte des périodes indiquées ci-dessous est conditionné au paiement des cotisations afférentes par l'employé et l'employeur IEG :

- ▶ Les périodes de **congé parental\***, dans la limite d'un an, pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup>/07/2008.
- ▶ Les périodes de **détachement\*** relevant du décret n° 78-1179 (« *organismes ou entreprises dont l'activité intéresse directement les IEG* », y compris à l'étranger).
- ▶ Les **congés sans solde accordés à titre exceptionnel\*** dans le cadre de l'art. 20 du Statut, dans la limite de 3 mois.
- ▶ Les **congés sans solde pour fonctions politiques ou syndicales\*** (art. 21 du Statut).
- ▶ Le **congé sabbatique\*** sans activité rémunérée, dans la limite de 11 mois.
- ▶ Le **congé individuel de formation (CIF) non pris en charge par un organisme paritaire\*** gérant les CIF.
- ▶ Le **congé pour création d'entreprise** sans activité rémunérée, dans la limite de 24 mois, sous réserve de ne pas avoir versé de cotisation à un autre régime de retraite obligatoire. La demande doit intervenir dans les 3 ans suivant la réintégration aux IEG.

(\*) : pour ces congés, la demande de cotisation doit être formalisée par le salarié avant le début de la période concernée.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**





## Qu'est-ce que le relevé de carrière IEG ?

Le relevé de carrière reflète l'**ensemble du parcours professionnel du salarié** et détaille l'ensemble de ses périodes d'activité ou d'interruption d'activité connues et validées auprès de la CNIEG. C'est donc un **document majeur dans la préparation de sa future**

**retraite**, qui permet à chacun de vérifier que l'ensemble de sa carrière a été pris en compte.

Chaque salarié peut accéder à son **relevé de carrière sur son compte CNIEG** : [www.cnieg.fr](http://www.cnieg.fr).

## Quelles précautions prendre ?

Il est indispensable de **vérifier l'exactitude des données** figurant sur son relevé de carrière.

La synthèse de carrière prend en compte les périodes de services du salarié validées par la CNIEG sur la base des informations fournies par les employeurs. Les erreurs sont peu fréquentes, mais possibles.

**⚠ Attention** : si le salarié constate des **écarts** (pourcentage d'activité en cas de service actif ou insalubre, temps partiel,

cotisations, etc.), il lui appartient de **le signaler à son employeur sans tarder**.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017, les pensions non contestées dans un délai de 2 mois suivant la notification sont réputées intangibles.

Là aussi, mieux vaut prévenir que guérir : **5 ans avant son départ prévu**, il est recommandé au salarié de **prendre le temps de faire le point**. Il aura ainsi largement le temps de faire les éventuelles formalités de correction.

## Le relevé de carrière hors IEG

Si le salarié des IEG a été affilié à d'autres régimes de retraite que celui des IEG, il a droit à une pension auprès de ces régimes (régimes de base et régimes complémentaires).

Ainsi, à partir de l'âge de 35 ans, il reçoit systématiquement tous les 5 ans, un **relevé individuel de situation (RIS)** qui récapitule l'ensemble de ses droits, cotisations, points, trimestres, acquis auprès de tous ces régimes. Le RIS est également disponible en ligne, à la demande, sur son compte CNIEG.

À partir de l'âge de 55 ans, le salarié reçoit l'**Estimation Indicative Globale (EIG)**. Il s'agit d'une estimation de ses pensions futures en fonction du moment où il choisira de partir en retraite. Celle-ci lui permet ainsi d'avoir une

vision globale de sa situation tous régimes confondus.

Ces informations sont portées à la connaissance de la CNIEG par l'intermédiaire de la CNAV et regroupe les durées d'assurance acquises auprès des autres régimes de base auxquels le salarié a été affilié (CNAV, MSA, Régime des Mines...) ainsi que des régimes étrangers.

**⚠ Attention** : certaines hypothèses et approximations sont faites pour l'établissement de l'EIG ; des écarts avec la simulation de la CNIEG sont possibles. Cette dernière reste LA référence pour la carrière IEG.

**Pour + d'information** : consulter les sites Internet de chaque régime, et créer son compte personnel, le cas échéant.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**





Le départ en retraite s'assimile souvent à une nouvelle vie. Quelques situations peuvent donc changer à cette occasion ou après.

## En cas de déménagement

Il appartient à la personne retraitée de contacter la CNIEG pour signaler sa nouvelle adresse postale :

- soit via internet, sur son compte CNIEG, avec prise en compte immédiate,
- soit par courrier avec prise en compte dans un délai d'un mois maximum.

Si la personne retraitée est affiliée à la CAMIEG, sa nouvelle adresse sera transmise automatiquement par la CNIEG.

**Attention** : penser également à notifier sa nouvelle adresse à l'organisme gestionnaire de son régime supplémentaire de retraite (AG2R pour le groupe EDF, AXA pour le groupe ENGIE, ...), ainsi que l'organisme gérant son épargne salariale (Natixis).

**Spécial adhérents CFE & UNSA Énergies** : penser également à signaler son changement d'adresse à son syndicat !

### Et ses tarifs particuliers ?

Depuis le 1<sup>er</sup>/01/2019, **ANGANE** (Agence Nationale de Gestion des Avantages en Nature Énergie) gère l'ensemble des droits aux tarifs particuliers des retraités des IEG.

2 mois avant votre départ, vous recevrez un courrier avec un formulaire à remplir pour continuer à bénéficier des tarifs particuliers.

**Pour toute question** relative au tarif particulier, contacter le gestionnaire de tarif particulier au numéro unique suivant :

**09 69 39 58 60**

CNIEG	<a href="http://www.cnieg.fr">http://www.cnieg.fr</a>
Épargne salariale et retraite-NATIXIS	<a href="http://www.egpargne.com">http://www.egpargne.com</a>
Retraite supplémentaire - EDF	<a href="https://clients.retraite.ag2ramondiale.fr">https://clients.retraite.ag2ramondiale.fr</a>
Retraite supplémentaire - ENGIE	<a href="http://www.epargneretraiteentreprise.axa.fr">http://www.epargneretraiteentreprise.axa.fr</a>
CAMIEG	<a href="https://www.camieg.fr/accueil-camieg">https://www.camieg.fr/accueil-camieg</a>

## En cas de déménagement à l'étranger

Si le salarié retraité choisit de résider à l'étranger **plus de 6 mois par an**, il doit comme dans le cas précédent **informer la CNIEG** de son changement d'adresse ainsi que de ses coordonnées bancaires.

### Le certificat de vie

Afin de continuer à percevoir sa retraite, un certificat de vie doit être fourni **annuellement**. Le certificat de vie (également appelé attestation d'existence) est à remplir par les **autorités locales compétentes** (mairie, ambassade ou consulat).

Depuis 2019, un seul certificat de vie est demandé pour l'ensemble des organismes de retraite.

Il est à transmettre depuis le service dédié sur le site [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr) (sur le compte personnel).

En cas de non accès à internet, il est possible de renvoyer les documents par voie postale (Centre de traitement certificat de vie, CS 13 999 ESVRES, 37 321 TOURS Cedex 9 – France).

Par ailleurs en novembre 2021, une assistance téléphonique a été mise en place au 09 74 75 76 99 pour tout problème relatif au certificat de vie.

**Attention** : le document rempli doit être renvoyé dans les délais. Dans le cas contraire, le versement de la retraite (ou de la réversion) sera suspendu.



## ❑ La sécurité sociale

Des accords de sécurité sociale signés entre la France et d'autres pays permettent de bénéficier de remboursement de soins de santé.

Il est aussi possible de souscrire à une assurance volontaire auprès de la **Caisse des Français à l'Étranger** (CFE) [www.cfe.fr](http://www.cfe.fr), afin d'être remboursé des frais de santé engagés à l'étranger.

## ❑ Avantages en nature

Le fait de résider hors de France ne permet pas de bénéficier du tarif agent.

## ❑ Déclaration de revenus

Les retraités résidant à l'étranger sont soumis à la retenue à la source (recouvrement de l'impôt sur le revenu) selon la **convention fiscale du pays de résidence**.

Chaque année, la CNIEG met à disposition sur votre [espace personnel](#) une attestation fiscale indiquant les informations nécessaires pour déclarer ses revenus.

## ❑ Les prélèvements sociaux

La retraite du retraité domicilié fiscalement hors de France ne sera **soumise ni** à la contribution sociale généralisée (CSG), ni à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), ni à la contribution de solidarité pour l'autonomie (Casa).

En revanche elle sera **soumise à la cotisation d'assurance maladie** au taux actuel de 3,2 % et à la cotisation **CAMIEG** (Caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières) au taux actuel de 2,01 %.

## En cas d'évolution de la situation familiale

Pour tout changement intervenant dans sa **situation familiale**, la **personne retraitée** devra **fournir** à la **CNIEG**, selon les cas, les **pièces justificatives** suivantes :

▪ Mariage, remariage	Copie intégrale de votre acte de naissance avec mentions marginales
▪ Divorce, séparation de corps	Jugement de divorce ou acte de naissance avec mention marginale de la décision du tribunal
▪ Concubinage	Déclaration sur l'honneur ou attestation de concubinage, délivrée par la mairie
▪ PACS	Attestation d'inscription initiale délivrée par le greffe du tribunal d'instance
▪ Décès	Acte de décès
▪ Naissance	Extrait d'acte de naissance
▪ Adoption	Jugement + acte de naissance

La **CNIEG** assurera le **versement des primes et indemnités liées aux événements familiaux** : naissance / adoption, mariage, décès.

**En cas de décès**, se référer à la fiche thématique « *Décès d'un retraité* » afin de connaître les droits et les démarches à réaliser.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**



## À SAVOIR

Le sujet n'est pas le plus réjouissant, mais pourtant les **informations qui suivent pourraient être utiles à vos proches**.

Conservez cette fiche d'information dans un lieu sûr, connu de vos proches.

La première démarche à effectuer est de communiquer à la CNIEG, à la CAMIEG et à l'organisme gérant l'éventuelle surcomplémentaire santé (Énergie Mutuelle, Solimut, ...) un extrait de l'acte de décès ainsi que le nom et les coordonnées du membre de la famille responsable des formalités administratives.

## CNIEG, la caisse de retraite des IEG

### ☐ Pension de réversion

Le droit à pension de réversion est ouvert, sous réserve d'une durée minimale de mariage d'au moins deux ans si le mariage a été contracté postérieurement à la liquidation de la pension, sauf si un enfant est né de l'union.

**NB** : la pension est **partagée au prorata de la durée de chaque union** entre le conjoint et les ex-conjoints du salarié, si ces derniers ne sont pas remariés.

**Le concubin et le partenaire lié par un PACS (Pacte Civil de Solidarité) n'ouvrent pas droit à la pension de réversion.**

Contrairement au Régime Général, **le droit à pension n'est soumis à aucune condition d'âge et de ressources.**

### ☐ La pension temporaire d'orphelin

Chaque orphelin, né du salarié ou adopté plénier, a droit, jusqu'à l'âge de 21 ans, à une pension égale à 10 % de la pension de vieillesse versée au salarié ouvrant droit (hors majoration pour enfants).

### ☐ Le capital décès

Le montant de ce capital est égal à trois mois de pension, dans la limite d'un plafond fixé à 3 fois le montant forfaitaire du capital décès du régime général (soit 10 617 € au 1<sup>er</sup>/04/2022).

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales mais elle n'est pas assujettie à l'impôt, et n'entre pas dans l'actif successoral.

**NB** : ce capital est versé sur demande au conjoint, ou à défaut, aux enfants nés ou adoptés de l'agent, à parts égales, ou à défaut, aux ascendants à charge, à parts égales.

## L'assurance maladie des IEG

### ☐ La couverture CAMIEG : la part « Sécurité Sociale » et la part complémentaire, intégrées.

La couverture sociale est maintenue aux membres de la famille précédemment couverts durant un an.

À l'issue de cette année de maintien de droits :

- ▶ **les ayants-droit bénéficiaires d'une pension** de la CNIEG (pension de réversion ou d'orphelin) bénéficient en leur nom propre de l'affiliation à la CAMIEG, sous réserve

que le retraité décédé ait accompli une carrière d'au moins 15 ans dans les IEG.


- ▶ à défaut, **les non-bénéficiaires d'une pension** de la CNIEG relèvent du régime général.

Nous vous invitons à contacter la CAMIEG pour faire le point sur vos droits.

Les prestations restantes, dues par la CAMIEG, au défunt seront réglées au notaire dans le cadre de la succession.





 **NB** : en cas de décès d'un ayant-droit (conjoint/partenaire ou enfant), la CAMIEG verse une allocation de participation aux frais d'obsèques. Au 1<sup>er</sup> juillet 2021, le montant de cette allocation est de 638 €.

### Le 3<sup>ème</sup> niveau de remboursement

Les veufs/veuves et orphelins peuvent souscrire à une surcomplémentaire facultative sous réserve d'être affiliés à la CAMIEG. Énergie Mutuelle gère les contrats « *Loi Évin* » et Sérénité. Depuis le 1<sup>er</sup>/07/2019, Solimut a repris la gestion du contrat CSMR (antérieurement géré par Énergie Mutuelle). À ce jour, seul le contrat CSMR bénéficie d'une aide à l'adhésion de la CCAS. (Cf. conditions de chaque contrat sur les sites Internet correspondants).

### Pour les veufs/veuves et orphelins non-affiliés à la CAMIEG :

- ▶ Si ceux-ci sont salariés, ils seront couverts par la complémentaire santé obligatoire mise en place par leur entreprise (sauf cas particulier).
- ▶ S'ils sont retraités ou étudiants, ils peuvent souscrire un contrat de complémentaire santé auprès de l'opérateur de leur choix (Énergie Mutuelle et Solimut proposent des offres).

En cas de situation particulièrement difficile, il est utile de se rapprocher d'une assistante sociale.

## PEE / PERCO : l'épargne salariale et l'épargne retraite

Les capitaux d'épargne salariale encore présents au jour du décès sur le PEE / PEG et le PERCO rentrent dans la succession.

Afin que les plus-values ne soient pas


imposées, la liquidation doit être demandée par les bénéficiaires dans un délai de 6 mois suivant le décès s'il a eu lieu en France métropolitaine, et un an dans les autres cas.

*Pour connaître les formalités à accomplir* : contacter l'agence Egépargne au 02 31 07 79 21.

## Le régime supplémentaire de retraite (RSR) des IEG

**Si la rente n'a pas été liquidée au jour du décès du salarié retraité**, l'épargne capitalisée est transmise aux bénéficiaires désignés hors succession. **Si la rente a été liquidée**, celle-ci s'éteint sauf option de réversion souscrite à la conversion en rente.

**Dans tous les cas** : contacter l'organisme gestionnaire du RSR pour connaître les formalités à accomplir.

 **Attention** : il est nécessaire de faire la démarche pour obtenir les éventuels capitaux.

## La caisse centrale des activités sociales (CCAS) des IEG

### Prévoyance complémentaire Invalidité-Décès toutes causes (IDCP) pour les salariés qui y ont souscrit

En fonction du contrat souscrit et des conditions applicables en fonction de l'âge, un capital équivalent à un pourcentage de la rémunération perçue par le salarié ou une rente mensuelle pourront être versés.

### Contrat obsèques - pour les salariés qui y ont souscrit

Versement d'un capital variant de 1 500 à 4 500 € en fonction du contrat souscrit.

### Fonds solidarité CMCAS

En cas de situation particulièrement difficile, des aides exceptionnelles supplémentaires peuvent être versées par la Commission Solidarité après étude de la demande par celle-ci.

### Activités sociales

Les ayants droits continuent à en bénéficier sous réserve d'être bénéficiaires d'une pension de réversion.



## Divers

### Tarif particulier

Le conjoint du salarié pourra continuer à bénéficier du tarif particulier s'il ouvre droit à pension de réversion et si le retraité décédé avait 15 ans d'ancienneté dans les IEG.

### Crédit immobilier – si existant

Contactez dès que possible l'organisme assureur couvrant le crédit immobilier en cas de décès.

## Plus d'informations

CNIEG	<a href="https://www.cnieg.fr/">https://www.cnieg.fr/</a>
CAMIEG	<a href="https://www.camieg.fr/espace-assure/droits-et-demarches/declarer-un-changement-de-situation/">https://www.camieg.fr/espace-assure/droits-et-demarches/declarer-un-changement-de-situation/</a>
Énergie Mutuelle	<a href="https://www.energiemutuelle.fr/">https://www.energiemutuelle.fr/</a>
Complémentaire santé (cf. fiche thématique : comment choisir votre complémentaire santé)	<a href="https://cfe-energies.com/category/nos-publications/a-vos-droits/protection-sociale/">https://cfe-energies.com/category/nos-publications/a-vos-droits/protection-sociale/</a>
CCAS	<a href="https://www.ccas.fr">https://www.ccas.fr</a>
Épargne salariale et retraite - NATIXIS	<a href="http://www.egepargne.com">www.egepargne.com</a>
Retraite supplémentaire - EDF	<a href="https://clients.retraite.ag2rlamondiale.fr">https://clients.retraite.ag2rlamondiale.fr</a>
Retraite supplémentaire - ENGIE	<a href="http://www.epargneretraiteentreprise.axa.fr">www.epargneretraiteentreprise.axa.fr</a>



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**



## À SAVOIR

**Le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite est tenu de faire le point sur sa situation en matière de logement lorsque cet habitat est loué par le biais des entreprises ou lorsqu'un bien est financé par un prêt bonifié d'accession à la propriété.**

### Locataire

**Le salarié est locataire d'un logement attribué par son entreprise** (hors logement social – Action Logement).

Au moment de son départ en retraite, le logement doit être libéré dans les 6 mois qui suivent la date de mise en inactivité.

En fonction de la situation du salarié (entreprise, date de la signature du bail, type logement) un pécule de fin d'occupation pourra lui être versé (7,5 % des montants des loyers charges comprises).

Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour le versement de ce pécule :

- ➔ la libération du logement dans le délai fixé par le bail (6 mois maximum) ;
- ➔ la restitution dans un état normal d'occupation.

**Le salarié est donc tenu d'anticiper sa date de départ afin de tenir compte des délais nécessaires pour retrouver un logement par ses propres moyens, ou d'opter pour une accession à la propriété.**

### Propriétaire

**Le salarié est en accession à la propriété par le biais du prêt bonifié en cours de remboursement** (concerne les salariés des entreprises du périmètre historique EDF et Gaz de France).

**Prêts octroyés avant 2005** : le salarié doit se rapprocher au plus tôt de son gestionnaire de contrat de travail afin d'obtenir un mandat de prélèvement SEPA pour mise en place d'un prélèvement sur compte bancaire ou postal.

**Prêts octroyés entre 2005 et aujourd'hui** : le salarié n'a aucune action particulière à réaliser puisqu'il est déjà prélevé sur un compte bancaire ou postal. Il convient toutefois de ne pas modifier l'usage du bien financé (habitation principale uniquement).

Le salarié qui a fini de rembourser son prêt, ou qui n'a pas fait appel à l'employeur pour louer son logement, n'a aucune action particulière à effectuer au moment de son départ en retraite.

### Devenir propriétaire en vue de préparer sa retraite

L'acquisition ou la construction d'une **habitation principale différée** en vue d'un déménagement au moment de la retraite est possible via le prêt bonifié de l'entreprise sous

certaines conditions avec notamment celle d'être à moins de 10 ans de la mise en inactivité.

### Devenir propriétaire à la retraite

Depuis septembre 2016, **la CCAS propose des prêts à l'accession à la propriété ouverts aux retraités.**

Les informations et les conditions de souscription sont disponibles sur internet : [ccasimmo.prevere.fr](http://ccasimmo.prevere.fr) ou au 0800 00 50 45.

Le futur retraité est invité à comparer les offres de financement proposées par les banques et les autres acteurs du marché en fonction de ses propres critères.





Au moment de son départ effectif à la retraite, **l'adhérent qui déménage n'oubliera pas de communiquer sa nouvelle adresse à son délégué syndical** pour continuer à bénéficier de l'ensemble des informations utiles à sa nouvelle situation.



**NB** : le salarié peut également se référer à la **fiche thématique sur la retraite « changement de situation »** afin d'obtenir des **informations complémentaires**.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**





# Retraité ou futur retraité : comment choisir votre complémentaire santé ?

RETRAITE  
ET  
PROTECTION  
SOCIALE

mise à jour mai 2022

## À SAVOIR

Lorsque que vous devenez « *Retraité* », vous quittez une couverture maladie sous contrat collectif obligatoire. Il vous appartient donc de vous assurer individuellement à un contrat individuel chez un Organisme Complémentaire d'Assurance Maladie (OCAM) pour couvrir vos dépenses de santé non prises en charge par le régime de base (CAMIEG RO+RC = Régime Obligatoire + Régime Complémentaire).

« *Tant qu'on a la santé...* » Tout le monde souhaite vieillir autonome et en bonne santé. Mais les chiffres parlent d'eux-mêmes : avec le vieillissement, **les dépenses de santé augmentent** et sont loin d'être négligeables dans le budget des seniors.

**Ainsi, les personnes âgées de 65 ans et plus dépensent 2 600 € par an pour leur santé, ce qui regroupe les :**

- × prestations sanitaires (médicaments, matériel sanitaire...),
- × dépenses liées à l'intervention d'infirmières et de personnel paramédical (kinésithérapeute...),
- × ticket modérateur chez les praticiens (généralistes, spécialistes, dentistes...),
- × visite aux urgences sans hospitalisation.

## QUELS SONT LES CHOIX POSSIBLES ?

Il existe plusieurs solutions ; l'Alliance CFE UNSA Énergies vous aide à définir quel sera le meilleur choix pour votre propre situation.

### ➔ Souscrire un contrat dit « *loi ÉVIN* »

En dehors de faire le pari de ne pas avoir besoin de contrat supplémentaire maladie, il vous est possible de souscrire un contrat dit « *loi ÉVIN* » ; cette **solution est proposée uniquement par l'organisme qui gérait votre contrat collectif lorsque vous étiez actif, soit Énergie Mutuelle dans le cadre du contrat des actifs Mutieg A.**

Dans la perspective de votre prochain départ en retraite, vous et vos ayants droit couverts

par la CAMIEG pouvez continuer à **bénéficier des mêmes prestations santé CSM et des mêmes services grâce à la garantie CSM Évin.**

Vous disposez d'un **délai légal de 6 mois maximum** à compter de la date de passage à la retraite pour **adhérer à la garantie CSM Évin.**

Au-delà de cette date, aucune demande ne pourra être acceptée.

<https://www.energiemutuelle.fr/mutiegA/prestations-evin>



## Le contrat Loi ÉVIN présente des avantages.

- ✗ D'abord, des conditions tarifaires favorables prévues par la loi ÉVIN.
- ✗ Des cotisations accessibles vous permettant de conserver les garanties dont vous bénéficiez en tant qu'actif. Le décret n°2017-372 du 21 mars 2017 prévoit, pour le souscripteur, une évolution progressive des cotisations pendant les trois premières années suivant la souscription de la garantie CSM ÉVIN, dont les garanties sont identiques pour les actifs et les retraités.
- ✗ Les plafonds annuels sont respectivement de 100 %, 125 % et 150 % de la *cotisation globale* applicable aux salariés IEG actifs.
- ✗ Pour vous, une *cotisation calculée à partir de votre salaire de référence et des cotisations globales aux agents statutaires en activité.*

1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
0,877 % de votre salaire de référence, dans la limite de 30,06 € TTC / mois	1,096 % de votre salaire de référence, dans la limite de 37,57 € TTC / mois	1,316 % de votre salaire de référence, dans la limite de 45,11 € TTC/mois

- ✗ Pour votre *conjoint* et vos *ayants droit* : une *cotisation unique de 0,988 % du PMSS* (plafond mensuel Sécurité sociale), soit de 33,87 € TTC/mois.

Par ailleurs,

- vos ayants droit (conjoint, enfants) peuvent être couverts ;
- vos interlocuteurs restent les mêmes ;
- il n'y a pas de délai de carence, pas d'interruption de remboursement ;
- les démarches sont simplifiées, votre dossier est transféré, sans rupture de télétransmission ;
- vous bénéficiez d'un accès au réseau de soins KALIVIA pour des soins et des prestations de qualité et moins de reste à charge.

## ➔ Autres solutions :

Hormis le contrat Loi ÉVIN, vous pouvez souscrire un contrat individuel auprès d'un OCAM, d'un assureur (assurances, banque) d'un Groupe de protection sociale (GPS) ou d'une Mutuelle. Au périmètre I.E.G., Énergie Mutuelle gère les contrats « Loi Évin » et Sérénité. Depuis le 1<sup>er</sup>/07/2019, Solimut a repris la gestion du contrat CSMR (antérieurement géré par Énergie Mutuelle). À ce jour, seul le contrat CSMR bénéficie d'une aide à l'adhésion de la CCAS. (Cf. conditions de chaque contrat sur les sites Internet correspondants).

Vous le savez, les dépenses de santé augmentent en fonction de votre âge. **Le prix moyen d'une mutuelle santé atteint en moyenne 94 € par mois lorsque vous avez 60 ans. Cela représente alors près de 200 € en moyenne pour un couple de seniors français.** (Source : Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et de la Statistique).

L'ensemble des OCAM s'inscrivent a minima dans le cadre du 100 % santé pour couvrir vos

dépenses dans les paniers de soins minimum définis par le législateur. Les **différences de prestations porteront donc sur celles non couvertes par ce 100 % santé mais également sur les prestations des professionnels de santé hors champ du 100 % santé.** Certains OCAM sont affiliés à des réseaux de soins ayant négocié pour leurs adhérents des tarifs préférentiels intégrant le 100 % santé et en ayant une gamme supérieure par rapport aux non adhérents ; (par exemple ; le réseau KALIXIA).

D'autres auront aussi un partenariat avec un organisme de tiers payant qui facilitera la communication entre le professionnel de santé, la CAMIEG et votre organisme complémentaire comme par exemple, la Carte de tiers-payant Viamédis : moins d'avance de frais et des accords de prise en charge instantanés en hospitalisation, optique et audio grâce au premier réseau de tiers-payant de France.

## DÉFINIR VOS BESOINS

Pour vous guider dans le choix d'une complémentaire Santé une fois à la retraite, l'Alliance CFE UNSA Énergies vous livre **quelques recommandations pour trouver une mutuelle senior en adéquation avec vos besoins**. Dans un premier temps, il est important de définir vos besoins.

### ➔ Conseil n°1 - Quel est votre état de santé ? Anticipez dès à présent vos besoins de demain.

**Chaque personne a des besoins de santé différents.** Au regard du passé médical, du patrimoine génétique, du métier, du style de vie, certaines personnes connaîtront des problèmes de santé et d'autres non. Cependant, on constate qu'avec l'âge, **les problèmes médicaux liés à la vue et à l'audition sont fréquents**, certes à différents niveaux, et engendrent des dépenses de santé conséquentes.

Par exemple, **le coût d'une prothèse dentaire varie entre 500 et 900 €** et le coût des prothèses auditives entre 750 et 2 000 €. Afin que vos garanties correspondent le mieux à vos besoins de santé, vous pouvez d'ores et déjà **faire un point sur vos besoins présents mais également à venir**.

### ➔ Conseil n°2 - Quels sont les frais qui ne sont pas pris en charge par la CAMIEG ?

Tout dépend de la nomenclature des soins, certains soins sont pris en charge, mais très peu remboursés. C'est pourquoi, vous avez tout intérêt à **dresser un bilan des soins dont vous allez avoir besoin afin de les comparer aux garanties proposées par votre mutuelle santé**.

Voir lien : [garanties.pdf \(camieg.fr\)](http://garanties.pdf(camieg.fr))

Vérifiez par exemple les garanties pour un OCAM sur : les médecines douces (thalassothérapie, homéopathie...), les soins d'un diététicien, la couverture des maladies chroniques, la prise en charge de l'arthrose et des rhumatismes, le remboursement des prothèses auditives.

### ➔ Conseil n°3 - Faites le point des garanties incluses dans votre contrat de santé

À chaque contrat de mutuelle senior, ses propres garanties.

Examinez par exemple **sur les remboursements des médicaments si vous suivez un traitement régulier**. Retrouvez **ci-dessous quelques garanties particulières** qui feront pencher la balance pour l'un ou l'autre des contrats de santé :

- ✗ Un forfait de prise en charge hospitalière.
- ✗ La prise en charge de petits équipements tels que des bas de contention ou du matériel d'orthopédie.
- ✗ La prise en charge d'une aide à domicile si vous en avez besoin.
- ✗ La couverture d'audioprothèses.
- ✗ Un séjour en thalassothérapie ou la prise en charge de plusieurs cures thermales.

### ➔ Conseil n°4 - Le prix n'est pas le seul critère !

Le coût d'une couverture santé senior peut varier selon les garanties et le **profil du souscripteur** (âge, sexe, département de résidence, régime social, etc.). Généralement, un contrat d'assurance au prix modeste sera moins généreux en matière de remboursements qu'un contrat plus onéreux.


La **prise en charge d'une chambre individuelle en cas d'hospitalisation** ou le **remboursement de dépassements d'honoraires** sont des exemples de **garanties que l'on ne retrouve généralement pas pour les contrats les moins chers du marché**.


**Les frais de santé d'un senior ou d'un couple de seniors** peuvent être élevés, il convient donc de veiller à être bien remboursé de vos dépenses et de trouver **le bon compromis** le cas échéant. Souscrire un contrat uniquement parce qu'il est le moins cher serait une erreur.

### ➔ Conseil n°5 - Contournez les questionnaires médicaux


Afin de pouvoir vous proposer un prix personnalisé, il peut arriver qu'une compagnie d'assurance vous soumette à un questionnaire médical. 👁️ Soyez vigilant : il se peut que la compagnie propose une prime majorée, votre situation étant potentiellement jugée à risque au regard des réponses apportées.

## LES GARANTIES INDISPENSABLES

 **En matière d'hospitalisation** (les dépassements d'honoraires médicaux et les frais pour chambre individuelle font très vite grimper la note), Il est préférable de choisir une garantie remboursement des soins hospitalisation, avec prise en charge du forfait hospitalier et éventuellement un forfait pour la chambre individuelle.

 **En matière d'appareillage** auditif, d'équipements optiques et de prothèses dentaires (en dehors des offres 100 % santé, ces postes peuvent

encore générer des restes à charge au niveau CAMIEG). Il vaut mieux opter pour une garantie de complémentaire santé prévoyant un forfait monture et verres. Certains forfaits spécifiques sont adaptés aux verres progressifs par exemple, en les remboursant mieux.

 **Examinez en parallèle** les **garanties et options** qui sans forcément être indispensables peuvent être **intéressantes en fonction de votre situation**.

## LES GARANTIES OU OPTIONS INTÉRESSANTES

- **Chirurgie réfractive des yeux**, soins de **pédicure** et **vaccins « exotiques »** (non pris en charge par l'assurance maladie).
- **Thérapies alternatives** (acupuncteur, ergothérapeute, ostéopathe...).
- **Prestations d'assistance** (aide-ménagère, garde d'animaux...) en cas de maladie grave, d'immobilisation à domicile ou d'hospitalisation.
- **Accès sans aucune avance de frais** à un certain nombre de téléconsultations médicales gratuites, avec des généralistes ou des spécialistes.
- **Accès à des réseaux de soins** en optique, dentaire et audio (prix plus bas car négociés et remboursements plus élevés). (Exemple KALIVIA)



Certains contrats comportent encore des limites d'âge au-delà desquelles il n'est plus possible d'adhérer. Celles-ci démarrent souvent à 70 ans. Tous ceux qui choisissent de se passer d'une couverture supplémentaire pour des questions financières, ne serait-ce que temporairement, doivent en tenir compte.



**Les mutuelles proposent aujourd'hui des contrats dits responsables. Ce sont des contrats qui prévoient de meilleurs remboursements si vous respectez le parcours de soins coordonné (consulter son médecin traitant avant d'aller consulter un spécialiste).**



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**







# Le Compte Épargne Jours Retraite

RETRAITE

mise à jour août 2021

## À SAVOIR

Vous avez été **embauché** en tant **qu'agent statutaire des Industries Électriques et Gazières (IEG)** après le **1<sup>er</sup> janvier 2009** ? Et, compte tenu de votre activité professionnelle, **vous bénéficiez de services actifs** ?

Alors, vous êtes **titulaire** d'un **Compte Épargne Jours Retraite (CEJR)**.

## Principes de fonctionnement du CEJR

Chaque année, des **jours de congés spéciaux** sont attribués aux salariés (embauchés à compter du 1<sup>er</sup>/1/2009) au titre des périodes effectuées dans des emplois classés en services actifs. Ces jours de congés sont

placés par l'employeur dans un **Compte Épargne Jours Retraite**.

Chaque année, un état récapitulatif du nombre de jours acquis est envoyé aux salariés concernés.

## Utilisation du CEJR

Grâce à son **Compte Épargne Jours Retraite**, le salarié peut prendre ces jours **à partir de sa date d'ouverture des droits à la pension IEG**.

Selon son choix, il peut ainsi :

- cesser son activité professionnelle tout en continuant à percevoir sa rémunération et à cotiser pour sa retraite,
- prendre son **Congé Épargne Jours Retraite** en complément d'une activité réduite, en tenant compte de l'organisation de son équipe de travail, de façon à continuer à percevoir sa rémunération complète tout en diminuant son temps de travail.

**Pendant toute la durée de son CEJR, la personne reste salariée de l'entreprise.**

Celle-ci continue donc à :

- percevoir sa rémunération,
- acquérir des jours de congés annuels,
- bénéficier de l'intéressement et de l'abondement,
- accéder aux dispositifs d'entreprise tels que prévoyance et la couverture supplémentaire maladie,
- cotiser pour la retraite.

## Alimentation du CEJR

Si un salarié occupe pendant une année complète et à temps plein un poste classé à 100 % en services actifs, il accumule 10 jours de congés, placés automatiquement sur son **Compte Épargne Jours Retraite**.

Dans les autres cas, le nombre de jours de CEJR est calculé au prorata :

- de son temps de travail s'il n'a pas exercé son activité à temps plein ou s'il n'a pas travaillé pendant une année complète,
- du taux de services actifs de son emploi s'il est inférieur à 100 %.

## Départ de l'entreprise

Les jours épargnés sur le CEJR sont transférables d'une entreprise des IEG à une autre entreprise des IEG, afin de permettre au salarié de conserver le bénéfice des jours épargnés quelle que soit sa mobilité dans la Branche.

En revanche, ils ne peuvent pas donner lieu à un paiement, sauf cas particuliers (par exemple : en cas de démission et sortie des IEG ou en cas de décès du salarié).



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**





# Fusion AGIRC ARRCO

RETRAITE

mise à jour août 2021

## À SAVOIR

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) et l'ARRCO (Association des Régimes de Retraite Complémentaire) ont fusionné. A donc été mis en place le **Compte Unique de Points de Retraite**.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 a instauré le **Compte Unique de Points de Retraite** complémentaire que l'on soit salarié de statut cadre ou non-cadre.

Ce compte est alimenté en contrepartie du versement des cotisations. Il comprend l'ensemble des points acquis par les salariés tout au long de leur carrière dans une ou plusieurs entreprises relevant du présent régime, y compris pour les périodes antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Chaque année, le nombre de points inscrits au compte du salarié correspondra au montant des cotisations divisé par la valeur d'achat du point de l'année considérée.

## Comment cela va-t-il fonctionner ?

Pour les salariés disposant des 2 régimes complémentaires, une conversion des droits a eu lieu au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### ☐ Règle de conversion

- Les points ARRCO sont convertis à hauteur de 1 point du régime actuel.
- Les points AGIRC sont convertis en points du présent régime en appliquant le quotient entre la valeur de l'AGIRC au 31 décembre 2018 et la valeur de service de l'ARRCO également au 31 décembre 2018. (voir exemple ci-dessous)

### ☐ Éléments pris en référence

Pour effectuer cette conversion, il faut prendre la valeur des points suivants :

- Valeur du point ARRCO au 1<sup>er</sup> novembre 2017 : 1,2513 €
- Valeur du point AGIRC au 1<sup>er</sup> novembre 2017 : 0.4352 €

L'ANI précise également que ces valeurs seront actualisées au même moment que la valeur d'achat du point, pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

## 2 exemples en chiffres

### ☰ Exemple 1

Nombre de points ARRCO acquis au 31/12/2018 :	6 500
Nombre de points AGIRC-ARRCO inscrits sur compte unique au 01/01/19 :	6 500
Nombre de points AGIRC acquis au 31/12/2018 :	15 000
Nombre de points AGIRC-ARRCO inscrits sur compte unique au 01/01/19 :	5 216
TOTAL points AGIRC-ARRCO inscrits sur compte unique au 01/01/19 :	<b>11 716</b>
Valeur prévisible pension retraite complémentaire annuelle :	<b>14 661,45 €</b>

Explications :

- Conversion points AGIRC :  $15\,000 * 0,4352 / 1,2513$ , soit  $15\,000 * 0,34779829 = 5\,216,97$  points
- Calcul pension retraite annuelle :  $11\,716,97 * 1,2513 € = 14\,661,45 €$



## Exemple 2

Nombre de points ARRCO acquis au 31/12/2018 :	4 500
<i>Nombre de points AGIRC-ARRCO inscrits sur compte unique au 01/01/19 :</i>	<i>4 500</i>
Nombre de points AGIRC acquis au 31/12/2018 :	26 000
<i>Nombre de points AGIRC-ARRCO inscrits sur compte unique au 01/01/19 :</i>	<i>9 042</i>
TOTAL points AGIRC-ARRCO inscrits sur compte unique au 01/01/19 :	13 542
Valeur prévisible pension retraite complémentaire annuelle :	16 946,05 €

Explications :

- Conversion points AGIRC :  $26\ 000 * 0,4352/1,2513$ , soit  $26\ 000 * 0,34779829 =$  **9 042,76** points
- Calcul pension retraite annuelle :  $13\ 542,76 * 1,2513$  € = **16 946,05 €**



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES  
est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**