

ACCORD RELATIF A LA RETRAITE SUPPLEMENTAIRE

Entre la société TIGF représentée par :

- Monique DELAMARE, Directrice Générale,
- Olivier ROBINET, Secrétaire Général,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives de TIGF :

- C.F.D.T. représentée par *Jean Marie Pault Blaise*
- C.F.T.C. représentée par *Jacques PERRY*
- C.G.T. représentée par *Serge MARCADIER*
- C.G.T.- F.O. représentée par *Patrick MARTEL*

Il a été convenu ce qui suit :

Sommaire

PREAMBULE	3
TITRE1. SYSTEME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE A VOCATION RETRAITE.....	5
ARTICLE 1. OBJET	5
ARTICLE 2. TAUX DE COTISATIONS OBLIGATOIRES.....	5
ARTICLE 3. ASSIETTE DE COTISATIONS	5
ARTICLE 4. VERSEMENTS VOLONTAIRES FACULTATIFS.....	6
ARTICLE 5. CARACTERE OBLIGATOIRE DU REGIME	6
ARTICLE 6. GESTION PILOTEE	6
ARTICLE 7. CAS EXCEPTIONNELS DE VERSEMENT DE L'EPARGNE AVANT LA RETRAITE.....	8
7.1 FACULTE DE RACHAT.....	8
7.2 DECES.....	8
ARTICLE 8. DATE DE LIQUIDATION DES DROITS.....	8
ARTICLE 9. INFORMATION INDIVIDUELLE.....	10
TITRE2. SUIVI DU CONTRAT.....	10
ARTICLE 10. SUIVI DU CONTRAT - TRANSFERT	10
TITRE3. TRANSFERT COLLECTIF	11
ARTICLE 11. TRANSFERT	11
TITRE4. DISPOSITIONS FINALES.....	11
ARTICLE 12. SUPERVISION DU DISPOSITIF RESURCO	11
ARTICLE 13. ENTREE EN VIGUEUR ET EFFETS CONTRACTUELS	12
ARTICLE 14. DEPOTS LEGAUX.....	12

Préambule :

Au cours du second semestre 2012, le Groupe Total a indiqué qu'il était entré dans une phase de réflexion concernant sa position d'actionnaire de TIGF et que si cette réflexion devait aboutir à un projet, les instances représentatives du personnel concernées seraient informées et consultées.

Dans une démarche inédite initiée à la demande des organisations syndicales représentatives au sein du groupe, la CFDT et CGT-FO rejointes par la CFTC représentative au sein de l'entreprise, CFE-CGC, et la participation de la CGT, sont entrées en négociation avec la Direction de Total. Cette démarche a été effectuée en amont d'une procédure d'information consultation sur un éventuel projet de cession et après adoption d'une résolution par le Comité d'entreprise. Les discussions portant notamment sur la sécurisation de l'emploi et la préservation des dispositions sociales en vigueur chez TIGF se sont traduites par la conclusion de l'accord du 23 janvier 2013 intitulé « engagement dans le cadre d'une éventuelle cession de TIGF ».

Cet accord, envisageant l'éventualité d'une sortie de TIGF du Groupe Total et sa sortie du champ d'application des accords collectifs groupe ou de groupe auxquels TIGF est partie et/ou adhérent, aux termes de l'article L 2261-14 du Code du Travail, a néanmoins prévu, que la négociation d'accords de substitution pourrait débiter « avec l'accord des membres du Comité d'Entreprise et des Organisations syndicales de TIGF en cours de procédure d'information consultation de TIGF ».

A cet égard, après adoption d'une résolution du Comité d'Entreprise le 1^{er} mars 2013 et en préalable à l'ouverture de ces négociations, les organisations syndicales de TIGF et sa Direction se sont rencontrées et ont conclu un accord d'objectif et de moyens organisant la négociation des dispositifs sociaux de substitution permettant le maintien du socle social.

Signataire originel de l'accord de groupe du 29 septembre 2004 et de ses avenants respectifs qui instituait un Plan d'Épargne Complémentaire (PEC), un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) ainsi qu'un système collectif et obligatoire à vocation retraite (RECOSUP), et dans la perspective d'une sortie de son champs d'application lié à un projet de cession, TIGF a dénoncé (pour information en date du 3 mai 2013) sa participation à l'accord de groupe pré cité . Pour garantir aux salariés de l'entreprise, la continuité de l'épargne salariale, les parties signataires se sont rencontrées et ont conclu l'accord d'entreprise portant règlement du Plan d'Épargne Retraite Collectif, se substituant de plein droit à l'accord groupe du 29 septembre 2004.

Outre les dispositifs d'épargne salariale, restait à envisager la reproduction du système collectif et obligatoire à vocation retraite tel que prévu par l'accord du 29 septembre 2004. En ce sens, fortes de leurs engagements à reproduire les dispositifs antérieurs à un niveau équivalent, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives de TIGF se sont rencontrées et sont convenues d'instituer par le présent accord un système collectif et obligatoire à vocation retraite (intitulé RESURCO).

Le présent accord d'entreprise vient en substitution à l'accord de groupe du 29 septembre 2004 modifiés par avenants respectifs.

Ses dispositions entrent en vigueur le lendemain du jour de la cession de TIGF sous réserve de sa réalisation effective ou à défaut le 1^{er} mai 2014.

TITRE1. SYSTEME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE A VOCATION RETRAITE

Article 1. Objet

Le présent titre a pour objet la mise en place, dans le cadre de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, d'un système collectif et obligatoire à vocation retraite. Ce régime à cotisations définies, dénommé RESURCO géré en capitalisation, souscrit auprès d'un organisme assureur dans le cadre d'un contrat d'assurance vie, a pour objectif de procurer aux salariés de TIGF un complément de ressources pendant leur retraite.

Ce régime est mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 242-1 alinéas 6 à 9 et D. 242-1 II du Code de la sécurité sociale, ainsi que de l'article 83-2° du Code général des impôts.

Les droits du salarié, fonction de la gestion pilotée du compte individuel choisie par le salarié et ainsi constitués, lui sont définitivement acquis, y compris s'il termine sa carrière dans une entreprise ne relevant pas du champ d'application du présent accord.

Article 2. Taux de cotisations obligatoires

Les cotisations sont fixées à 1,50 % de l'assiette de cotisations ci-dessous définie.

Les cotisations sont réparties de la façon suivante :

- salarié : 1/3, soit 0,5 % de l'assiette de cotisations,
- employeur : 2/3, soit 1% de l'assiette de cotisations.

Article 3. Assiette de cotisations

L'assiette de cotisations est identique à l'assiette de cotisations aux caisses de retraites complémentaires dans la limite de six fois le plafond de la sécurité sociale.

Les salariés en mobilité internationale feront l'objet de dispositions spécifiques aménagées par voie d'avenant au présent accord.

Article 4. Versements volontaires facultatifs

En complément des cotisations obligatoires mentionnées à l'article 3, les salariés ont la possibilité de réaliser des versements volontaires facultatifs, périodiques ou ponctuels, selon les modalités qui seront précisées sur le bulletin de versement.

Les frais administratifs liés à ces versements sont pris en charge par l'entreprise à l'exception des frais liés au versement par chèque.

Ces versements individuels et facultatifs sont fiscalement déductibles dans le cadre de la législation en vigueur et dans les limites prévues à l'article 163 quater viciés du Code général des impôts.

Article 5. Caractère obligatoire du régime

L'adhésion à RESURCO est obligatoire.

Elle résulte de la signature du présent accord et s'impose dans les relations individuelles de travail. Les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Article 6. Gestion pilotée

Le régime RESURCO repose sur un mode de gestion pilotée confié à un organisme assureur.

Le mécanisme du pilotage envisagé consiste en la gestion pendant la phase d'activité de comptes individuels combinant les deux types de supports disponibles, le premier représentant un système sécurisé, dans le cadre de la réglementation de l'assurance :

- **support sécurisé** « en euros » : les sommes capitalisées disposent de la garantie du capital par l'organisme. Cette garantie est complétée par une garantie minimale de taux de placement sur longue période (tant dans la phase d'activité - jusqu'à la liquidation, que dans la phase de service de la rente – jusqu'au décès) qui est précisée dans le contrat d'assurance.
- **supports profilés** « en Unités de Comptes » (UC) : ces supports profilés sont des Fonds Communs de Placement (FCP), dont le profil de risque découle directement de l'âge du salarié.

Chaque salarié fixe, par quart, la part des cotisations futures qu'il souhaite investir « en euros » ; le complément éventuel est automatiquement investi « en UC ». Il peut modifier son choix, chaque année au cours du premier trimestre, avec application à compter de la cotisation d'avril.

En l'absence de choix, les cotisations sont investies « en euros ».

A compter du 1^{er} janvier de l'exercice précédant le 57^{ème} anniversaire du salarié, les cotisations sont investies en « euros ».

L'entreprise prend en charge les frais de gestion administrative de l'assureur pendant la phase de constitution de l'épargne ; ces frais sont fixés au taux mentionné en annexe 1.

L'organisme assureur prélève sur la cotisation versée les éventuelles taxes dues. Les cotisations sont capitalisées, à compter de leur transmission par la société, dans les meilleurs délais convenus contractuellement avec l'organisme assureur. Des frais de gestion financière, tels que précisés en annexe 1, sont prélevés sur les encours.

Dans le cadre des supports « en UC », le FCP sur lequel s'effectue l'investissement des cotisations est déterminé en fonction de l'âge du salarié au 1er janvier calculé par différence de millésimes tel que précisé dans la notice d'information du contrat d'assurance, avec pour objectif de mettre en phase le profil de risque du support et l'horizon de placement.

A compter du 1^{er} janvier de la 5^{ème} année qui précède l'année probable de départ en retraite, l'organisme assureur désinvestit progressivement pendant 20 trimestres l'épargne libellée en « UC » pour la réinvestir sur le support « en euros ».

Le désinvestissement se fait par la vente des parts détenues sur l'ensemble des supports « en UC » au début de chacun des 20 trimestres concernés. Il se réalise au prorata du nombre de trimestres restant à courir, et dans les mêmes proportions sur chacun des supports.

L'année probable de départ à la retraite est déterminée par le salarié l'année qui précède son 55^{ème} anniversaire, sur sollicitation de l'organisme assureur.

Elle est fixée par défaut à l'année des 62 ans du salarié.

Au plus tard au jour de la liquidation du capital en rente, la totalité du compte individuel est investi sur le support « en euros ». La rente ainsi obtenue est calculée sur la base des paramètres, table de mortalité et taux d'actualisation, en accord avec la réglementation de l'assurance vie.

Article 7. Cas exceptionnels de versement de l'épargne avant la retraite

7.1 Faculté de rachat

L'assuré peut demander le versement de la totalité de son épargne lorsque se produisent l'un ou plusieurs des événements prévus à l'article L. 132-23 du Code des assurances.

7.2 Décès

En cas de décès de l'assuré avant la liquidation de la rente, l'épargne est versée au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s). A défaut de désignation expresse ou si pour une raison quelconque la désignation faite par l'assuré ne pouvait avoir d'effet, le capital décès est versé en application de la clause-type prévue par le contrat d'assurance.

Article 8. Date de liquidation des droits

8.1 La rente RESURCO peut être liquidée au plus tôt dans les conditions prévues à l'article D. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Seules les rentes d'un montant supérieur au seuil prévu par l'article A 160-2 du Code des assurances sont émises. Si ce minimum n'est pas atteint, l'assuré reçoit un versement unique correspondant à l'épargne figurant sur son compte.

8.2 Au moment de la liquidation des droits RESURCO l'assuré peut opter pour la réversibilité, en cas de décès, de sa rente au profit de son conjoint survivant et de ses éventuels conjoints divorcés non remariés.

Les conditions de cette option sont précisées par la notice légale d'information et tiennent compte notamment du taux de réversion que l'assuré choisit (0 %, 60 % ou 100 %) et de l'âge du conjoint.

8.3 Conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994, lors de l'attribution de la pension de réversion, les droits de chaque bénéficiaire ne pourront être inférieurs à la part qui lui reviendrait si celle-ci était calculée en fonction de la durée respective de chaque mariage. De ce fait, au moment de la liquidation de la pension de retraite du salarié partant en retraite, les montants des rentes de réversion ne sont donnés qu'à titre indicatif.

8.4 Au moment de la liquidation des droits RESURCO, l'assuré peut aussi demander de bénéficier de rentes temporaires fractionnées dont le principe est le suivant : utilisation du capital constitutif en deux parties, 70 % pour servir une rente viagère normale et 30 % pour servir une rente temporaire certaine. La seconde partie correspond à un fractionnement du capital acquis sur une durée de 5 ans (soit 1,5 % du capital total par trimestre), avec contre-assurance en cas de décès, qui permet au bénéficiaire désigné de manière définitive et irrévocable de recevoir le cumul des arrérages restant à servir en cas de décès.

8.5 Lorsque la rente est viagère, elle est versée à l'échéance de chaque trimestre civil jusqu'à la date du décès du bénéficiaire ou, dans le cas où la réversibilité a été choisie par le salarié au moment de son départ en retraite, selon les dispositions prévues par le contrat d'assurance. Le montant de la dernière trimestrialité est calculé prorata temporis.

8.6. La rente versée bénéficie des revalorisations calculées selon les dispositions réglementaires en vigueur et les termes du contrat.

Ceux-ci prévoient notamment que la revalorisation intervient à compter de chaque 1er janvier. Son mode de détermination (revalorisation des provisions mathématiques) tient compte du mécanisme de participation aux bénéfices, nets des prélèvements sur encours et pour risque viager prévus au contrat ; le taux technique utilisé pour la liquidation de chaque rente est déduit, ce qui permet d'identifier la revalorisation disponible de l'exercice.

Une provision pour participation aux excédents dotée ou prélevée annuellement, selon le cas, permet de pratiquer les ajustements entre la revalorisation disponible et la revalorisation effective.

La revalorisation résulte de la prise en compte des prévisions de rendement de l'assureur pour l'exercice en cours et de la provision pour participation aux excédents déjà constituée ; elle est appliquée sur l'arrérage du premier trimestre de l'exercice suivant. Le Comité de contrôle reçoit communication du taux de cette revalorisation.

8.7 Les rentes supportent tous frais tels que précisés en annexe 1, ainsi que les taxes dues.

Article 9. Information individuelle

La notice légale d'information résumant les principales dispositions du régime est adressée à chaque salarié entrant dans le champ d'application de l'accord. Chaque salarié est également informé lors de la modification des garanties.

Il est adressé à chaque salarié, au moins une fois par an, un relevé détaillant chaque opération réalisée au cours de l'exercice et les performances financières de l'exercice écoulé.

Un outil de simulation de toutes les options (Internet de l'organisme assureur), un livret didactique sur les conséquences des différentes options et les modalités de revalorisation de la rente et un

correspondant chez l'organisme assureur seront à la disposition du salarié, notamment au moment de la demande de liquidation des droits RESURCO afin qu'il choisisse en toute connaissance de cause.

TITRE2. SUIVI DU CONTRAT

Article 10. Suivi du contrat – Transfert

L'organisme assureur communique annuellement à l'entreprise, qui le transmet sans délai au Comité de Contrôle, tout élément de nature à l'éclairer sur l'évolution du risque (risque viager et capacité à réaliser le taux minimum garanti sur le très long terme) et des rendements financiers (formation du résultat annuel et perspectives de rendements).

Le contrat souscrit par l'entreprise est transférable. L'entreprise peut, le cas échéant, après avis du Comité de Contrôle, demander le transfert du contrat, tant pour les cotisants que pour les retraités, vers un contrat de même nature auprès d'un autre organisme assureur. Dans cette hypothèse, l'organisme assureur désigné se substituera pleinement et de plein droit à l'organisme assureur précédent et prendra en charge la gestion des comptes des cotisants et le règlement des rentes RESURCO (sans que les bénéficiaires puissent exiger, à dater du transfert de contrat, le règlement de leurs rentes RESURCO du précédent organisme assureur).

TITRE3. TRANSFERT COLLECTIF

Article 11. Transfert

Pour permettre aux salariés de TIGF adhérents, au jour de la cession, au régime de retraite RECO SUP mis en place par l'accord de groupe du 29 septembre 2004 et ayant cotisé au titre du contrat de retraite supplémentaire afférent, une continuité dans le bénéfice de ce dispositif, il est ici prévu que les comptes de ses salariés seront transférés sur le nouveau contrat souscrit par TIGF .

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés pour lesquels la rente a déjà été liquidée ainsi que ceux ayant quitté l'entreprise avant la date de transfert.

TITRE4. DISPOSITIONS FINALES

Article 12. Supervision du dispositif RESURCO

Il est constitué un Comité de Contrôle composé :

- D'une part, de 3 représentants de la Direction, dont le Président
- D'autre part, de représentants du personnel à raison de 1 représentant par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise. qui désignent un secrétaire du Comité.
- Un expert éventuellement désigné d'un commun accord entre la Direction et les représentants du personnel peut assister le Comité dans l'exercice de ses attributions.

Le Comité veille à la bonne mise en œuvre de l'ensemble du dispositif RESURCO. Il contrôle ses résultats sur la durée et examine en particulier les frais de gestion résultant de la mise en œuvre du dispositif.

Il lui est communiqué annuellement tous les éléments de nature à l'éclairer sur l'évolution du risque (risque viager et capacité à réaliser le taux minimum garanti sur le très long terme) et des rendements financiers (formation du résultat annuel et perspectives de rendements).

Le Comité se réunit une fois par an sur convocation de son président et en présence d'un représentant de l'organisme assureur..

L'ordre du jour est établi entre le Secrétaire et le Président du Comité, un mois avant la date envisagée et les documents et questions préalables éventuelles seront adressés 15 jours avant la date de celle-ci aux membres du Comité, sous le timbre conjoint du Secrétaire et du Président.

Un relevé de conclusions sera établi et diffusé sous la responsabilité conjointe du Président et du Secrétaire, avec le recours éventuel aux moyens de la Direction (prise de notes, rédaction, diffusion etc..)

Les représentants du personnel pourront participer à une réunion préparatoire et/ou conclusive dans le cadre de l'article 5 du Chapitre 2 de l'Accord relatif au Dialogue Social du 27 mai 2013. Lorsqu'un expert aura été désigné dans les conditions prévues au 6ème alinéa ci-dessus, sa participation pourra être sollicitée à l'une au moins de ses réunions.

En cas de circonstances exceptionnelles, en liaison avec les attributions définies ci-dessus, modifiant de façon importante les perspectives du dispositif RESURCO, il peut être procédé, à la demande de la majorité des représentants du personnel à une réunion exceptionnelle.

Le Comité se réunit avant toute décision de transfert du contrat RESURCO, tel que prévu à l'article 10 du titre II. L'avis du Comité est émis au cours de cette réunion.

La mise en place du comité ne saurait porter préjudice aux prérogatives légales des conseils de surveillance des différents Fonds communs de placement utilisés dans le cadre du régime RESURCO.

Article 13. Entrée en vigueur et effets contractuels

➤ Substitution

Constatant la dénonciation unilatérale de l'Accord de groupe du 29 septembre 2004 relatif aux dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne à vocation retraite et ses avenants respectifs, les parties signataires conviennent d'adopter le présent accord en substitution, et instituent un système collectif obligatoire à vocation retraite en lieu et place de celui précédemment en vigueur dans l'entreprise.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la cession de TIGF sous réserve de sa réalisation effective, ou à défaut le 1er mai 2014.

➤ Effets contractuels

En outre, l'ensemble des dispositions du présent accord se substitue de plein droit à toutes dispositions de même nature ou ayant le même objet antérieurement applicables aux salariés de l'entreprise et relatives aux dispositions objets du présent accord, qu'elles soient issues d'accords collectifs, d'usages et d'engagements unilatéraux.

Article 14. Dépôts légaux

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent avenant sera déposé à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de l'Île de France et auprès du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Fait à Pau, en huit exemplaires le : 13 Juin 2013

Pour TIGF, la Direction

La Directrice Générale,
Madame Monique DELAMARE

Le Secrétaire Général
Monsieur Olivier ROBINET

Pour les Organisations Syndicales

Pour la C.G.T- FO. représentée par

Patrick BAPTISTE

Pour la C.F.D.T. représentée par

Jean Marie Puyet Blume

Pour la C.G.T. représentée par

Serge MARCADIER

Pour la C.F.T.C représentée par

Claude FERRY

ANNEXE 1. FRAIS DU SYSTEME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE A VOCATION RETRAITE

Les frais du régime RESURCO sont fixés comme suit. Ils ne peuvent être modifiés que d'un commun accord avec l'organisme assureur. Il n'y a pas d'autres frais prélevés.

1. Les frais de gestion administrative pendant la phase de constitution de l'épargne sont fixés à 0,70 % des versements.

2. Les frais de gestion financière :

2.1. Frais de gestion de l'assureur :

✓ Au titre de l'épargne gérée « en euros » (phases d'épargne et de service des rentes).

Les frais de gestion de la CNP sont prélevés au 31 décembre de chaque exercice en fonction de l'encours moyen annuel du contrat. Ils sont égaux à 0,33 % auxquels s'ajoutent des frais de reporting de 0,04 %, ces derniers étant plafonnés annuellement à 15.000 euros.

✓ Au titre de l'épargne gérée en « Unités de Compte » :

Les frais de gestion de la CNP sont fixés à 0,07 % de l'encours détenu sur chacun des OPCVM, auxquels s'ajoutent des frais de reporting de 0,01 % de l'encours détenu sur chacun des OPCVM.

Le total des frais de reporting sur les OPCVM « CNP Assur Dynamique » et « CNP Assur Equilibre » sont plafonnés à 5.500 euros.

Ces frais sont prélevés mensuellement par 1/12 par diminution du nombre de parts sur chacun des OPCVM. Les frais de reporting sont prélevés annuellement. Les arrondis s'effectuent au 100 000 ème de parts.

2.2. Frais de gestion TTC des OPCVM servant de support aux UC :

Ces frais sont prélevés mensuellement au sein de chacun des OPCVM par diminution de leur valeur liquidative dans les limites du barème de référence suivant.

CNP Assur Dynamique	CNP Assur Equilibre	CNP Catalogne Prudent
0,81%	0,57%	0,31%

Les frais consolidés regroupent l'ensemble des frais de gestion financière dont ceux induits par les différents fonds détenus au sein des trois OPCVM et dont ceux relatifs au reporting.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including "MD" and "SM" with a signature.

3. Les frais de gestion pendant la phase de service de la rente :

3.1. Les frais de gestion administrative sont prélevés en une seule fois sur le capital constitutif de la rente à hauteur de 0,90 %.

4

720
on est
S r l