

ACCORD RELATIF A L'INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par le Directeur des Affaires Sociales du Groupe,

Et, d'autre part,

les Organisations Syndicales représentatives au niveau national,

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.T.

Pour le S.N.B.

Fait à Paris La Défense, le 19 décembre 2018

PREAMBULE

L'indemnité de fin de carrière (IFC) actuellement en vigueur au sein de SOCIETE GENERALE a été mise en place en 1987. Elle reflétait, alors, l'engagement social de l'Entreprise, et sa volonté de récompenser la fidélité des salariés par des avantages adaptés.

Si l'engagement social demeure une priorité forte, les mutations du secteur bancaire, et le contexte actuel plus global dans lequel elles s'inscrivent, conduisent SOCIETE GENERALE à revoir ses politiques en matière sociale.

Ainsi, les moyens budgétaires doivent être concentrés sur des politiques de rémunération au service de la compétitivité et de la performance. Ces politiques doivent, par ailleurs, prendre en compte l'émergence de carrières plus variées et mobiles qui font de l'indemnité de fin de carrière un avantage moins attractif pour les jeunes générations.

C'est dans ce contexte, que SOCIETE GENERALE souhaite faire évoluer ce dispositif tout en portant une attention particulière aux salariés ayant une ancienneté significative au sein de l'Entreprise. Dans cette optique, et avec la volonté de préserver un dialogue social constructif, une formule transitoire a été conçue, en concertation avec les Organisations Syndicales représentatives, pour les salariés les plus proches de la retraite.

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord se substitue à l'engagement unilatéral présenté dans l'instruction SOCIETE GENERALE N°4504 « Indemnité de fin de carrière » du 5 mars 2010 jointe en annexe qui ne sera plus applicable aux salariés partant en retraite à compter du 1^{er} janvier 2021.

Pour les salariés partant en retraite à compter de cette date, ce sont les dispositions de l'article 31 de la Convention Collective de la Banque « Indemnité de fin de carrière » qui leur seront applicables.

Des mesures spécifiques sont mises en place pour les salariés qui, au 31 décembre 2020, comptent au moins dix années d'ancienneté au sein de SOCIETE GENERALE (SGPM France).

ARTICLE 2 : DISPOSITIF GENERAL

Les salariés SGPM France partant à la retraite, à leur initiative, à compter du 1^{er} janvier 2021 relèvent de l'article 31 de la Convention Collective de la Banque.

2.1. BENEFICIAIRES

Pour bénéficier de l'indemnité de fin de carrière, le salarié doit être en mesure de :

- Quitter volontairement l'Entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse ;
- Bénéficier d'une pension de retraite de l'assurance vieillesse sans exigence du taux plein ;
- Compter au moins dix années d'ancienneté au sein de SOCIETE GENERALE (SGPM France).

2.2. MONTANT DE L'INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE

Les salariés comptant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'Entreprise perçoivent, au moment de la cessation d'activité, une indemnité qui est égale à :

- De 10 à 14 ans d'ancienneté dans l'Entreprise : 2/3 de mensualité ;
- De 15 à 19 ans d'ancienneté dans l'Entreprise : 1 mensualité 1/4 ;
- De 20 à 29 ans d'ancienneté dans l'Entreprise : 2 mensualités ;
- 30 ans d'ancienneté et plus dans l'Entreprise : 2 mensualités et demi majorées de 1/20 de mensualité par année d'ancienneté acquise dans l'Entreprise à compter de la 31^{ème} année.

Cette indemnité pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel/forfait jour réduit dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'Entreprise.

La mensualité¹ qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

ARTICLE 3 : MESURES SPECIFIQUES POUR LES SALARIES COMPTANT AU MOINS DIX ANNEES D'ANCIENNETE AU SEIN DE SOCIETE GENERALE AU 31 DECEMBRE 2020

Pour les salariés comptant au moins dix années d'ancienneté dans l'Entreprise (SGPM France) au 31 décembre 2020, et sous réserve qu'ils remplissent les conditions définies à l'article 2.1 du présent accord, le montant de l'IFC sera déterminé sur la base de la rémunération annuelle garantie de base au moment du départ en retraite en comparant :

- Le nombre de mensualités de l'IFC au 31 décembre 2020 selon les règles de l'instruction annexée au présent accord,
- Le nombre de mensualités de l'IFC au moment du départ à la retraite selon les règles de l'article 2 du présent accord.

Les salariés pourront prétendre au montant de l'IFC le plus élevé.

ARTICLE 4 : MESURES SPECIFIQUES POUR LES SALARIES EN TRANSITION D'ACTIVITE

Les salariés qui bénéficient ou bénéficieront du dispositif de la transition d'activité dans le cadre :

- De l'accord d'accompagnement social du projet d'évolution de l'organisation des Pôles Services Clients non pérennes (Grenoble, Jemmapes, Rouen, Nice, Nancy, Caen) du 24 octobre 2016 et de son avenant du 8 mars 2018,
- De l'accord du 1^{er} mars 2018 sur l'accompagnement social de la transformation de la Banque de détail en France,

relèvent, conformément aux dispositions de ces accords, de l'indemnité de fin de carrière telle que visée par l'instruction SOCIETE GENERALE n°4504 en annexe du présent accord.

¹ Cette mensualité est définie à l'article 39 de la Convention Collective de la Banque.

ARTICLE 5 : DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITE - FORMALITES DE DENONCIATION ET DE REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date du 19 décembre 2018.

La Direction notifiera, après signature, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par remise en main propre contre décharge), le présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau national dans l'Entreprise.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé selon les dispositions légales en vigueur.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans un délai de 3 mois à réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

L'avenant de révision de toute ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

ANNEXE

DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES DU GROUPE
Centre de Prestations Partagées
Relations Sociales et Conditions
d'Emploi
(DRHG/CPP/R3C)

Paris, le 05/03/2010

INSTRUCTION
N°4604.1
(mise à jour n°1)

C1 INTERNE

INDEMNITÉS ET PRIMES

INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

DESTINATAIRES L'ensemble du personnel et plus particulièrement : les Responsables du Personnel (les Responsables Ressources Humaines et Logistique – R.R.H.L.), les Responsables de la Gestion Administrative – R.G.A. – pour les Agences du Réseau France et les Centres de Relations Clientèle Multimédia, les Responsables Ressources et Organisation pour les Pôles Services Clients – R.R.O. –, les Assistants de Gestion du Personnel – A.G.P. – pour les Services Centraux).
RÉSUMÉ La présente instruction définit les règles relatives à l'Indemnité de Fin de Carrière (IFC) versée par Société Générale au personnel SIGPM France qui prend l'initiative de son départ à la retraite. Elle est mise à jour pour notamment tenir compte de la modification opérée par la loi de finances 2010 concernant le régime fiscal de l'indemnité. Cette dernière est désormais soumise intégralement à l'imposition sur le revenu.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

Les salariés peuvent s'adresser à leur Responsable du Personnel.

Les Responsables du Personnel peuvent s'adresser au Service d'Assistance Téléphonique : DRHG/CPP/PAP/ADMIG3 au 01.42.14.34.66.

Le Directeur du Centre de Prestations
Partagées,

<u>INSTRUCTION ANNULÉE</u>	<u>VALIDITÉ</u>	<u>CLASSEMENT</u>
Néant	Date d'effet : Immédiate Date limite : Indéterminée	PERSONNEL Salaires - 3.3.3.

SOMMAIRE

1.	DÉFINITION DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE	3
2.	BÉNÉFICIAIRES DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE	3
2.1.	Cas général	3
2.2.	Cas du décès d'un salarié	3
2.3.	Ancienneté	3
2.3.1.	Ancienneté de date à date	3
2.3.2.	Périodes prises en compte	4
3.	MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE	4
3.1.	Nombre de mensualités	4
3.2.	Règle d'arrondi de l'ancienneté	4
3.3.	Mensualité prise en compte	5
3.4.	Calcul de l'IFC	5
3.5.	Cas particulier des salariés ayant travaillé à temps partiel	5
4.	RÈGLEMENT DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE	5
	ANNEXES	6
	ANNEXE 1 : ABSENCES PRISES EN COMPTE POUR L'ANCIENNETÉ	6
	ANNEXE 2 : BARÈME IFC	8
	ANNEXE 3 : RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE	9

RÉFÉRENCE D'INSTRUCTION À CONSULTER ÉVENTUELLEMENT

- Instruction n° 12443 du 17 juillet 2009 de DRHG/CPP ; " Décès d'un salarié en activité ", 3.2.4. GESTION DES EMPLOIS

1. DÉFINITION DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

L'Indemnité de Fin de Carrière (IFC) est l'indemnité versée par Société Générale à tout salarié qui prend l'initiative de son départ à la retraite et demande la liquidation de sa pension de vieillesse.

Le salarié peut demander à partir à la retraite à tout moment dès lors qu'il a atteint l'âge légal (actuellement 60 ans), qu'il ait ou non le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Par ailleurs la loi prévoit quelques possibilités de départ à la retraite anticipée : dans le cas d'une « carrière longue » (L 351-1 du Code de la Sécurité Sociale) ou au titre du statut de travailleur handicapé (L 351.1.3).

Remarques :

- Le barème de l'IFC, qui est spécifique à Société Générale, est supérieur à celui de l'Indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue par l'article 31 de la Convention Collective de la Banque. L'IFC se substitue donc à l'indemnité conventionnelle : elle ne s'y ajoute pas.
- Dans certains cas, l'Indemnité légale de départ peut être supérieure à l'Indemnité de fin de carrière et doit être servie à sa place. Il convient donc d'effectuer la comparaison.

2. BÉNÉFICIAIRES DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

2.1 Cas général

L'Indemnité est attribuée au salarié SGPM France, à statut bancaire, classifié ou hors classe,

- qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse,
- qui a droit ou non au taux plein,
- et qui compte au moins dix années d'ancienneté à Société Générale.

Attention :

Si le salarié quitte de son initiative l'entreprise mais ne demande pas la liquidation de sa pension de vieillesse, son départ devrait s'analyser comme une démission et non comme un départ volontaire à la retraite.

2.2 Cas du décès d'un salarié

Cette indemnité est également payée dans le cas du décès d'un salarié, à titre d'aide immédiate à la famille.

Le montant des droits acquis au titre de l'Indemnité de Fin de Carrière est attribué dans le solde de tout compte du salarié décédé en fonction, quel que soit l'âge du salarié décédé, dès lors qu'il présente une ancienneté au moins égale à 10 ans et sous réserve de la présence :

- d'un conjoint(e) ou d'un(e) concubin(e) reconnu(e), ou d'un partenaire lié par un PACS,
- ou d'au moins un enfant à la charge fiscale du salarié au jour du décès.

L'Indemnité est calculée sur un salaire de base plafonné à 70 000 euros annuels pour un travail à temps plein.

Pour l'application de cette mesure, est considéré « en fonction » le salarié effectivement présent au travail ou bien rémunéré à plein salaire ou demi-salaire.

2.3 Ancienneté

2.3.1 Ancienneté de date à date

Le nombre d'années de services est décompté à partir de la date d'entrée à SOCIÉTÉ GÉNÉRALE jusqu'à la date de cessation de services. Toutefois, en cas d'absences impactant l'ancienneté, la date d'entrée est avancée dans le temps du nombre de jours calendaires que représentent ces absences et l'ancienneté est réduite d'autant.

Par ailleurs, en cas de transfert ou reprise avec ancienneté, le décompte tient compte de la date d'ancienneté résultant de la reprise.

Remarque :

L'ancienneté est calculée jusqu'à la date de fin de contrat, qui est la date de fin du préavis, que le salarié travaille ou non entre la remise à l'employeur de sa lettre de départ volontaire à la retraite et sa sortie des effectifs.

2.3.2 Périodes prises en compte

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absences qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absences ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la Convention Collective (cf. liste en annexe 1).

A ce titre, ne sont notamment pas prises en compte :

- o les périodes d'absence sans solde pour longue maladie,
- o les périodes de congé sans solde à la demande du salarié (en particulier pour convenances personnelles),
- o le congé paternité.

La durée du congé parental d'éducation sans solde et la durée du congé de présence parentale sont prises en compte pour moitié de leur durée dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Remarque :

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité. Un abattement est toutefois appliqué au montant de l'indemnité (cf. paragraphe 3.5).

3. MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

Le montant de l'indemnité est fonction à la fois du salaire annuel de base et de l'ancienneté du salarié à SOCIÉTÉ GÉNÉRALE. Le salaire de base est plafonné à 70 000 euros uniquement dans le cas d'un décès.

3.1 Nombre de mensualités

Il est déterminé selon le barème suivant (barème détaillé en annexe 2) :

ANCIENNETÉ	MONTANT en nombre de mensualités
- de 10 à moins de 15 ans	1
- de 15 à moins de 20 ans	1,5
- de 20 à moins de 25 ans	2
- de 25 à moins de 45 ans	Fixé à 2 mensualités pour 25 ans, Majoration de 0,05 par trimestre supplémentaire
- à partir de 45 ans	6

3.2 Règle d'arrondi de l'ancienneté

De 25 à moins de 45 ans, le barème étant exprimé en trimestres, il convient de convertir l'ancienneté en année et mois entiers. Par ailleurs, tout trimestre commencé, même d'un seul jour, est pris en compte. De ce fait, le nombre de trimestres est calculé de la façon suivante : le nombre total de mois est divisé par 3, le solde est arrondi au trimestre entier supérieur.

- pour un salarié qui a moins de 10 ans d'ancienneté, le droit à IPC n'est pas ouvert
 - pour un salarié qui a 19 ans, 9 mois et 1 jour, le droit est de 1,60 mensualités (lecture du schéma « de 15 à moins de 20 ans »)
 - pour un salarié qui a 36 ans, 6 mois et 15 jours, le droit est de 4,16 mensualités
- Calcul :
- Conversion de l'ancienneté entre 26 et 36 ans : $10 \times 12 + 6 + 0,5 = 126,6$ mois
 - Nombre de trimestres : $126,6 / 3 = 42,2$ trimestres, arrondi au trimestre supérieur, soit 43 trimestres
 - $43 \times 0,05 = 2,15$
 - $2 + 2,15 (0,06 \times 43) = 4,16$ mensualités

3.3 Mensualité prise en compte

La mensualité retenue pour le calcul de l'IFC correspond à la mensualité contractuelle à la date du solde de tout compte (hors toutes primes fixes, variables ou discrétionnaires éventuelles). Cette mensualité est définie aux articles 39 et 47 de la Convention Collective.

3.4 Calcul de l'IFC

Le montant versé est égal à :

Nombre de mensualités X Montant de la mensualité (RAGB/13)

3.5 Cas particulier des salariés ayant travaillé à temps partiel

Principe :

Le nombre de mensualités est déterminé en appliquant le barème sans aucun abattement au titre des périodes à temps partiel. En revanche, le montant de l'indemnité tient compte d'un abattement calculé selon la méthode décrite ci-dessous.

Impact du temps partiel :

- 1) Temps partiels « Plan 1993 » et « Plan d'Adaptation à l'Emploi 1994 » assimilés à du temps plein
- 2) Autres temps partiels (ou forfaits jours réduits)
 - neutralisation plafonnée à 5 ans sur l'ensemble de la carrière en prenant en compte les périodes les plus anciennes
 - au-delà des 5 ans, application d'un prorata sur la mensualité de référence

Exemple :

Ancienneté : 41 ans 7 mois 18 jours dont 13 ans 6 mois à temps partiel :

- 6 années et 6 mois à 80 % dans le cadre de l'accord 1983
- 4 années à 50 % dans le cadre d'un PAE 1994
- 3 années à 60 % dans le cadre de l'accord 1996

Rémunération annuelle : 53 300 EUR, versée en 13 mensualités, soit une mensualité = 4 100 EUR

Indemnité de fin de carrière équivalent temps plein : $4\ 100 \times 5,35 = 21\ 935$ EUR

1) Impact des périodes de temps partiel

4 ans à 50 % (PAE 1994) assimilés à du temps plein

Temps partiel neutralisé : 5 ans à 80 % (accord 1983)

Temps partiel non neutralisé : 1 an 6 mois (18 mois) à 80 % + 3 ans (36 mois) à 60 %

2) Calcul de l'indemnité abattue du temps partiel

Détermination de l'ancienneté : 41 ans 7 mois 18 jours, soit 41 ans et 8 mois car arrondi au mois supérieur pour le calcul du prorata = 500 mois

$446\ \text{mois}/500 \times 21\ 935 \times 100\ %$
 $+ 18\ \text{mois}/500 \times 21\ 935 \times 80\ %$
 $+ 36\ \text{mois}/500 \times 21\ 935 \times 60\ %$
 $= 21\ 145,34$ EUR

4. RÈGLEMENT DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

L'indemnité est :

- déterminée et réglée par les soins de DRHG/CPP/PAP/PAI,
- versée dans le solde de tout compte dans la rubrique « indemnité de fin de carrière »,
- supportée par chaque unité dans ses comptes de charges.

Les règles en matière de cotisations sociales et de fiscalité figurent en [annexe 3](#)

ANNEXES

ANNEXE 1 : ABSENCES PRISES EN COMPTE POUR L'ANCIENNETÉ

(Liste janvier 2010)

- les périodes de suspension du contrat liée à un accident du travail,
- les périodes de suspension du contrat liée à une maladie professionnelle,
- les absences pour maladie ayant donné droit à un maintien du salaire selon les dispositions conventionnelles,
- les périodes de suspension du contrat liées à un congé maternité ou d'adoption,
- les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à la maternité,
- les congés spéciaux rémunérés pour événements familiaux,
- les absences rémunérées pour enfant malade,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé projet,
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque,
- les périodes d'appel de « préparation à la défense »,
- le congé de solidarité internationale,
- le congé spécial accordé aux salariés, candidats à l'Assemblée Nationale, au Sénat, au Parlement Européen, au conseil municipal dans une commune d'au moins 3500 habitants, au conseil général, conseil régional et à l'Assemblée de Corse pour participer à la campagne électorale,
- les absences des titulaires de mandats locaux (conseil municipal, conseil général, conseil régional),
- les absences rémunérées résultant de l'exercice des fonctions de conseiller prud'hommes,
- le temps passé à l'exercice des fonctions d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales,
- les absences rémunérées des salariés représentant les associations familiales et des salariés siégeant comme membres du conseil d'administration du fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés, du conseil national des populations immigrées ou d'une commission régionale pour l'insertion des populations immigrées,
- le temps pour siéger au conseil de perfectionnement des apprentis,
- les absences rémunérées des administrateurs salariés des organismes de Sécurité Sociale,
- les congés pour représenter une association 1901 ou une mutuelle dans une instance consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès de l'état à l'échelon national, régional ou départemental,
- les absences pour exercer volontairement les missions de sécurité civile confiées aux services d'incendie et de secours,
- le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation,
- les congés accordés aux membres des conseils de prud'hommes pour participer à des stages de formation,
- les congés de formation économique, sociale et syndicale,
- les congés rémunérés pour effectuer un bilan de compétence,
- les congés de formation des administrateurs d'une mutuelle,
- les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- les congés individuels de formation,
- les périodes de congé des jeunes travailleurs pour effectuer des stages de formation professionnelle et permanente,
- le congé pour préparer et passer un examen,
- les absences au titre des actions de formation dans le cadre du plan de formation et du DIF,
- les stages de formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise,
- les temps de formation des représentants du personnel au CHSCT,
- les congés de formation à la sécurité,

- les absences rémunérées résultant d'une activité syndicale,
- les crédits d'heures et temps passé en réunion avec l'employeur par les représentants du personnel,
- les absences rémunérées comme conseiller du salarié,
- le congé de formation du conseiller du salarié,
- le congé pour validation des acquis de l'expérience,
- le congé de présence parentale pris en compte pour moitié,
- le congé parental d'éducation pris en compte pour moitié.

ANNEXE 2 : BARÈME IFC

Nombre d'années d'ancienneté	Nombre de mensualités			
	+ moins d'1 trimestre	+ de 1 à moins de 2 trimestres	+ de 2 à moins de 3 trimestres	+ de 3 à moins de 4 trimestres
10	1,00	1,00	1,00	1,00
11	1,00	1,00	1,00	1,00
12	1,00	1,00	1,00	1,00
13	1,00	1,00	1,00	1,00
14	1,00	1,00	1,00	1,00
15	1,50	1,50	1,50	1,50
16	1,50	1,50	1,50	1,50
17	1,50	1,50	1,50	1,50
18	1,50	1,50	1,50	1,50
19	1,50	1,50	1,50	1,50
20	2,00	2,00	2,00	2,00
21	2,00	2,00	2,00	2,00
22	2,00	2,00	2,00	2,00
23	2,00	2,00	2,00	2,00
24	2,00	2,00	2,00	2,00
25	2,00	2,05	2,10	2,15
26	2,20	2,25	2,30	2,35
27	2,40	2,45	2,50	2,55
28	2,60	2,65	2,70	2,75
29	2,80	2,85	2,90	2,95
30	3,00	3,05	3,10	3,15
31	3,20	3,25	3,30	3,35
32	3,40	3,45	3,50	3,55
33	3,60	3,65	3,70	3,75
34	3,80	3,85	3,90	3,95
35	4,00	4,05	4,10	4,15
36	4,20	4,25	4,30	4,35
37	4,40	4,45	4,50	4,50
38	4,60	4,65	4,70	4,75
39	4,80	4,85	4,90	4,95
40	5,00	5,05	5,10	5,15
41	5,20	5,25	5,30	5,35
42	5,40	5,45	5,50	5,55
43	5,60	5,65	5,70	5,75
44	5,80	5,85	5,90	5,95
45	6,00	6,00	6,00	6,00

ANNEXE 3 : RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

En 2010, le régime est le suivant :

Imposition sur le revenu	Cotisations sociales et participation sur les salaires (a)	CSG et CRDS
IFC soumise dans son intégralité (b)	IFC soumise dans son intégralité	IFC soumise pour 87 % de son montant (taux CRDS = 0,50 % taux CSG = 7,50 %)

- (a) Il s'agit notamment des cotisations de sécurité sociale, AGSÉDIC, ARRCO, AGIRC, contribution sociale autonomie, FNAL, versement de transport, participation, formation et construction, taxe d'apprentissage sur les salaires...
- (b) soumise au barème progressif de l'impôt sur le revenu.