

SOMMAIRE :

1. LES SALARIÉS CONCERNÉS PAR LA POSSIBILITÉ D'UN DÉPART ANTICIPÉ
2. LES CONDITIONS ET LES MODALITÉS POUR UN DÉPART ANTICIPÉ ENTRE 55 ET 59 ANS
3. LES SALARIÉS PARENTS D'ENFANT HANDICAPÉ
4. LES ORPHELINS MAJEURS HANDICAPÉS
5. TEXTE DE RÉFÉRENCE

Les salariés en situation de handicap, ou ceux ayant un enfant reconnu handicapé peuvent prétendre à plusieurs dispositifs lors de leur départ en retraite au sein des IEG.

FO Énergie et Mines vous donne les principales conditions sur un éventuel départ anticipé, pour les parents d'enfant handicapé, sur la décote...

1. LES SALARIÉS CONCERNÉS PAR LA POSSIBILITÉ D'UN DÉPART ANTICIPÉ

- Les salariés justifiants d'un taux d'incapacité de 50 %.
- Les salariés victimes d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle justifiant d'un taux d'IPP au moins égal à 60 %.



2. LES CONDITIONS ET LES MODALITÉS POUR UN DÉPART ANTICIPÉ ENTRE 55 ET 59 ANS

- Avoir un taux d'incapacité de 50 %.
- Une durée minimale cotisée tous régimes avec le critère cité précédemment. Exemple : 26 ans de cotisations pour un départ à 55 ans.
- Tout salarié avec un taux d'incapacité de 50 % doit faire un courrier à la CNIEG avec les justificatifs pour avoir une simulation sur son départ anticipé.
- La pension d'un agent qui bénéficie d'une retraite anticipée au titre de son handicap n'est pas soumise à décote.
- Une durée d'assurance minimale tout régime est nécessaire ainsi qu'une durée minimale de cotisations.

Handicap-InFO n° 10

Les dispositifs retraite
Pour les salariés handicapés ou parents d'enfant handicapé

- Il faut avoir un taux d'incapacité de 50 % tout au long de ces durées.
- Aucune condition de durée minimale de service dans les IEG n'est exigée.
- Le passage légal de la retraite à 62 ans ne modifie pas un départ anticipé à l'âge de 55 ans.
- Pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2016, l'agent doit impérativement justifier d'un taux d'incapacité d'au moins 50 %.
- Toute fois, s'il bénéficie de décisions RQTH pour des périodes avant le 31/12/2015, ces dernières seront prises en compte dans les durées d'assurances exigées.

Majoration possible

L'agent en situation de handicap peut bénéficier d'une majoration :

Il fait valoir ses droits à la retraite au titre RQTH en vertu de l'article 17 de l'annexe 3.

Il fait valoir ses droits à compter de 60 ans (progressivement à 62 ans) dans le cas où il aurait pu partir au titre de son handicap avant les 60 ANS et qu'il ne l'a pas fait.

DÉPARTS ANTICIPÉS :

Quelques Exemples :

- 55 ans / 60 Trimestres.
- 56 ans / 70 Trimestres.
- 57 ans / 80 Trimestres.
- 58 ans / 90 Trimestres.
- 59 ans / 100 Trimestres.

Âge/Durée d'assurance minimale cotisée.

3. LES SALARIÉS PARENTS D'ENFANT HANDICAPÉ

- Ouverture anticipée du droit à pension sans condition d'âge.

Ce droit est ouvert sans condition d'âge si le salarié a un enfant vivant âgé au minimum d'un an, né de lui, adopté ou recueilli, atteint d'une incapacité égale ou supérieure à 80 %. Il doit cependant avoir interrompu son activité pendant deux mois, et dans le cas d'un enfant recueilli, l'avoir élevé pendant 9 ans. Le salarié doit avoir accompli une durée minimale de service de 15 ans.

- Majoration de la durée d'assurance

Les salariés qui élèvent un enfant de moins de 21 ans atteint d'une incapacité d'au moins 80 % bénéficient d'une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre par période de 30 mois d'éducation. Cette majoration est limitée à 8 trimestres et pour un enfant recueilli, conditionnée par le fait d'avoir élevé l'enfant pendant 9 ans.

- Majoration de la pension

Une majoration de pension est accordée aux pensionnés ayant eu à leur charge au moins trois enfants pendant 9 ans avant leur vingtième anniversaire. L'enfant atteint d'une in-

capacité d'au moins 80 % est compté pour 2 enfants. De plus, pour toute pension liquidée à compter du 1^{er} juillet 2008, la majoration pour enfants est de 10 % pour les parents d'un enfant unique atteint d'une incapacité d'au moins 80 %.

- Congé sans solde exceptionnel

Un congé sans solde exceptionnel de trois mois est ouvert aux parents recueillant un enfant atteint d'une incapacité d'au moins 80 %. Ce droit est ouvert entre le huitième et le vingtième anniversaire de l'enfant, que celui-ci soit né avant ou après le 1^{er} juillet 2008. Il permet ainsi aux parents de bénéficier des possibilités de départ anticipé en inactivité.



4. LES ORPHELINS MAJEURS HANDICAPÉS

Pour les ayants droit atteints d'un taux d'incapacité d'au moins 80 %, orphelins au-delà de 21 ans les mesures suivantes se poursuivent.

De ce fait, ces enfants bénéficient :

- de la pension temporaire d'orphelin de 10 % au-delà de 21 ans,
- en l'absence ou en cas de décès du conjoint bénéficiaire, de la part de la pension de réversion leur revenant, au-delà de 21 ans.

5. TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Statut national du personnel des IEG, Annexe 3 :
 - art 10 : décote,
 - art 15 : majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé,
 - art 16 : conditions d'ouverture du droit à pension,

- art 17 : conditions de départ en inactivité anticipée + majoration de pension,

- art 21 : majoration de pension pour enfant élevé.

- Statut national du personnel des IEG :

- art 20 : Congés sans solde exceptionnels.

- Circulaire CNIEG N° 2015/04 du 10/08/2015.

À savoir

La CNIEG assure un accueil et une assistance personnalisée des salariés en situation de handicap en matière d'appréciation des droits à pension et de leur dossier de liquidation.

Veillez vous munir de toutes les notifications concernant votre situation de handicap.

Véronique BESSON, administrateur FO du Conseil d'administration de la CNIEG :

« Nous insistons sur la nécessité de mettre à jour son statut RQTH et de bien conserver ses notifications qui seront indispensables pour toute demande d'anticipation et/ou de majoration éventuelle.

De même, dans le cadre du départ anticipé au titre d'enfant handicapé, celui-ci doit disposer d'une notification de handicap à 80 % au moment du départ du parent.

FO Énergie et Mines est là pour vous conseiller et vous accompagner pour toute question sur le handicap et la retraite.

Vous pouvez vous rapprocher de votre structure syndicale locale FO, qui vous mettra en relation avec les référents Handicap de notre organisation. »

Nota :

ce document se veut synthétiser la circulaire de 14 pages.

Pour plus de précision, se référer à cette dernière.