

Article 11

Les allocations sont incessibles et insaisissables dans les limites prévues par l'article 65 de la loi du 17 avril 1906 modifiée par le Décret-Loi du 2 mars 1938.

Pour le surplus, elles sont cessibles et saisissables dans les limites prévues par l'article 61 modifié du livre 1er du Code du Travail.

Article 12 - Perte ou suspension du droit à l'Allocation Complémentaire de Retraite

A - Tout ingénieur ou cadre qui, étant titulaire d'une Allocation Complémentaire de Retraite, entre au service d'un Etablissement concurrent de la Société dans un délai de 4 ans après son départ et sans y avoir été préalablement autorisé par la Société, perd ses droits à l'Allocation.

B - L'occupation irrégulière des logements mis par la Société à la disposition du personnel entraîne la suspension de l'Allocation.

Le caractère irrégulier de l'occupation résulte de la non évacuation des lieux 12 mois après la mise en demeure par lettre recommandée, avec accusé de réception adressée à l'occupant par la Société sauf décision contraire de cette dernière.

Le service de l'Allocation est repris après libération du logement et la Caisse de Retraite verse au bénéficiaire l'arriéré de l'allocation non payé, sous déduction du montant de l'indemnité d'occupation.

Article 13 - Organisation Financière

A - Pour chaque année, la charge de la Société représentée par la somme de ses cotisations aux Organismes extérieurs de retraites et de ses versements directs d'Allocations Complémentaires de Retraites, ne peut être supérieure à un plafond fixé en pourcentage de la masse des salaires et traitements de l'année précédente, ladite masse étant celle mentionnée dans la déclaration fiscale annuelle des rémunérations brutes du personnel des Etablissements Français de la Société.

Ce plafond est fixé à 14,25 % pour SAINT-GOBAIN et à 8,50 % pour les autres Sociétés Adhérentes.

B - SAINT-GOBAIN, dans les limites prévues au premier alinéa du présent article, verse à la Caisse de Retraite et de Prévoyance, avant chacune des échéances, les sommes nécessaires au service des allocations complémentaires de retraite et allocations anciens régimes, ces versements n'étant effectués que dans la mesure où la charge n'est pas incompatible avec la gestion économique normale de SAINT-GOBAIN. Il en est de même des Sociétés Adhérentes.

C - Les Allocations Complémentaires de Retraite peuvent être révisées si les ressources de la Caisse ne permettent pas d'en assurer le maintien intégral, et dans cette éventualité, elles font l'objet d'une réduction proportionnelle, sans distinction de catégories de bénéficiaires.

D-Lorsqu'un agent a, au cours de sa carrière, travaillé pour plusieurs Sociétés relevant du présent Règlement, la charge afférente à son allocation est, sauf conventions contraires entré les Sociétés intéressées, répartie entre les dites Sociétés, proportionnellement au nombre d'années de service effectuées dans chacune d'elles.

o
o o
o

CAISSE DE RETRAITE ET DE
PREVOYANCE SAINT-GOBAIN

STATUTS

TEXTE TENANT COMPTE DES
MODIFICATIONS APPORTEES
LORS DE LA REUNION DU 12 AVRIL 1983
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE
LA CAISSE.

STATUTS DE LA
CAISSE DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE
SAINT-GOBAIN



Article 1 - DENOMINATION

En application de l'article L4 du code de la Sécurité Sociale et des articles 43 à 58 du Décret du 8 Juin 1946, il est créé une Institution de retraite et de prévoyance qui prend la dénomination de :

CAISSE DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE "SAINT-GOBAIN"
(par abréviation C.R.P. "SAINT-GOBAIN").

Article 2 - OBJET

La Caisse a pour but d'assurer la gestion et le versement des allocations complémentaires de retraite dans les conditions prévues au règlement de retraite en vigueur ainsi que les retraites accordées en application de l'ancien règlement de la Compagnie de Saint-Gobain avant la création de la présente Caisse.

La Caisse prend la suite des opérations de l'Institution de retraite de la Compagnie de Saint-Gobain, qui avait été autorisée par Décret du 31 Octobre 1930 ainsi que les opérations de la Caisse de retraite du personnel de la Compagnie de Saint-Gobain autorisée à fonctionner par arrêté ministériel du 6 Juin 1951.

Les majorations de pensions accordées bénévolement aux bénéficiaires de l'Institution de retraite de la Compagnie de Saint-Gobain, continueront d'être servies dans les mêmes conditions par l'intermédiaire de la présente Caisse.

.../

Mise à jour 12.04.83

Article 3 - SIEGE SOCIAL

Suivant procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du 13 JANVIER 1982, le siège social est transféré : 18, Avenue d'Alsace 92400 COURBEVOIE
l'adresse postale devenant la suivante : "Les Miroirs" - Cedex 27
92096 PARIS LA DEFENSE

Article 4 - DUREE

La Caisse est créée pour une durée illimitée.

Article 5 - ADMINISTRATION

L'Administration de la Caisse est confiée à un Conseil organisé paritairement en deux collèges : "Employeurs" et "Salariés".

Le collège "Employeurs" est composé de représentants actifs ou retraités bénéficiant de l'Allocation Complémentaire de Retraite, des entreprises adhérentes.

Le collège "Salariés" est composé de représentants des Comités Centraux d'Entreprise ou Comités d'Entreprise désignés par les membres élus de ces Comités parmi du personnel affilié (actif ou retraité) à la Caisse.

Le nombre total des administrateurs sera au maximum de 30 (15 administrateurs des entreprises adhérentes et 15 administrateurs désignés par les C.C.E. ou C.E.).

A concurrence de ce nombre maximum de 30, chaque entreprise désignera deux administrateurs : un administrateur de l'entreprise adhérente et un administrateur désigné par le C.C.E. ou le C.E., en rangeant les entreprises dans l'ordre décroissant du nombre d'affiliés.

Les représentants des Comités Centraux d'Entreprise ou Comités d'Entreprise seront choisis de préférence au sein des différentes catégories de personnel (cadres, agents de maîtrise, employés, ouvriers) de façon à ce que chacune d'elles puisse être représentée.

Aussi bien pour le collège "Employeurs" que pour le collège "Salariés", il pourra, à l'initiative de la direction (pour le collège "Employeurs") ou du Comité d'Entreprise (pour le collège "Salariés"), être désigné des administrateurs suppléants, étant précisé qu'un administrateur suppléant ne sera amené à siéger dans les réunions du Conseil qu'en remplacement effectif du titulaire. Dans ce cas, ce dernier lui aura délégué les pouvoirs nécessaires.

.../

Mise à jour 12.04.83

Article 5 - ADMINISTRATION (SUITE)

Le Conseil d'Administration est présidé par un des membres du collège "Employeurs".

Le Conseil se réunit sur convocation du Président, chaque fois que celui-ci le juge utile, ou à la demande de la majorité des membres du Conseil, et au moins une fois par an.

Le Conseil ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins 50% de ses membres.

Pour les décisions susceptibles d'être prises par le Conseil, chaque entreprise représentée disposera, d'une part pour le collège "Employeurs" et d'autre part pour le collège "Salariés", d'un nombre de voix égal au nombre d'affiliés de l'entreprise.

Les décisions ordinaires sont prises à la majorité des voix.

Le Conseil d'Administration peut déléguer une partie de ses pouvoirs de gestion à une ou plusieurs personnes de son choix par des décisions fixant dans chaque cas de façon précise la nature, l'étendue et la durée de la délégation consentie.

Article 6 - INFORMATION DES SOCIÉTÉS ADHÉRENTES NON REPRÉSENTÉES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Deux exemplaires du procès-verbal de chaque réunion du Conseil d'Administration seront adressés aux sociétés adhérentes non représentées au Conseil (un pour la direction et un pour les représentants du personnel).

Article 7 - DURÉE DU MANDAT DES ADMINISTRATEURS

Les administrateurs sont désignés pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

Lors du renouvellement des Comités Centraux d'Entreprise ou Comités d'Entreprise concernés, le nouveau Comité Central d'Entreprise ou Comité d'Entreprise a cependant la faculté de remplacer tel administrateur salarié en désignant un nouvel administrateur pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de décès ou de démission d'un administrateur, la direction de la société ou le Comité Central d'Entreprise (ou Comité d'Entreprise) désignera un nouvel administrateur pour la durée du mandat restant à courir.

Les remplacements sont ratifiés lors de la réunion suivante du Conseil.

.../

Mise à jour 12.04.83

Article 8 - ADMISSION DE NOUVELLES SOCIETES

Le Conseil d'Administration peut accepter l'adhésion de nouvelles sociétés, cette décision devant être prise à la majorité des 3/4.

Article 9 - RESSOURCES

Chaque société adhérente verse à la Caisse les sommes nécessaires à chaque échéance dans les limites prévues à l'article 13 du règlement de retraite.

Article 10 - FRAIS DE FONCTIONNEMENT

Les frais de fonctionnement de la Caisse sont répartis entre les sociétés adhérentes.

Article 11 - DEMISSION

Les sociétés adhérentes ne pourront démissionner qu'avec l'accord de la majorité de leur personnel intéressé en activité et en retraite.

Dans ce cas, la Caisse continuera le service des allocations en cours de jouissance, dans la mesure où la société démissionnaire en supportera la charge.



23 D - A. C. R.

+ de 20 ans d'ancienneté (Accord du 26/03/1979)

ANCIENNETE	20 à	25 à	30 à	35 à
AGE	24 ans	29 ans	34 ans	39 ans
60 ans	6,0	6,5	7,0	8,0
61 ans	5,5	6,0	6,5	7,5
62 ans	5,0	5,5	6,0	7,0
63 ans	4,5	5,0	5,5	6,5
64 ans		4,5	5,0	6,0

Concerne les agents inscrits aux effectifs du site avant le 01/03/1980 (CE 20/03/1980)

Sous réserve de réunir lors de la cessation d'activité dans la société, la double condition de 60 ans d'âge pour les hommes (55 ans pour les femmes) et 20 ans d'ancienneté.

Le régime ACR assure une garantie de ressources pour le temps passé dans l'entreprise égale à 1,8 % du dernier salaire (Moyenne du dernier trimestre d'activité) par année d'ancienneté.

Les ressources prennent en compte les pensions et retraites perçues par ailleurs)

Personnel à temps partiel :

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la base :

- De la rémunération à temps plein
- De la tranche d'ancienneté déterminée selon les années d'ancienneté Groupe retenues à 100 % pour les années à plein temps et au taux indiqué sur le contrat de travail pour les années à temps partiel.

Exemple = 32 ans d'ancienneté Groupe dont 10 ans à temps partiel validé à 45%

Ancienneté à retenir : 22 ans à 100 % = 22
 + 10 ans à 45 % = 4,5 SOIT 26,5