

## DOSSIER INDEMNITES DE FIN DE CARRIERE

Société Exemple  
M. Le Directeur Financier  
6 Espace Henry Vallée  
69007 LYON

Tel : 04 72 71 57 10  
Fax : 04 78 72 88 34  
Mail : [info@tdalogiciels.com](mailto:info@tdalogiciels.com)

EVALUATION DES ENGAGEMENTS  
AU TITRE DES  
INDEMNITES DE FIN DE CARRIERE  
NORME IAS 19

---

TDA LOGICIELS  
Parc Scientifique Tony Garnier  
6 Espace Henry Vallée  
69007 LYON  
Tel. : 04.72.71.57.10 Fax : 04.78.72.88.34

Email : [tda@tdalogiciels.com](mailto:tda@tdalogiciels.com)

1. INTRODUCTION

2. SOCIETE

- 2.1. Données sources
- 2.2. Périmètre de l'étude
  - Liste des Catégories
  - Liste des Salariés

3. STATISTIQUE POPULATION

- 3.1. Etat statistique population
- 3.2. Graphique Masse salariale par Catégorie
- 3.3. Graphique Pyramide des Ages
- 3.4. Graphique Pyramide des Anciennetés
- 3.5. Graphique Pyramide des Salaires

4. METHODOLOGIE ET PARAMETRES D'EVALUATION

- 4.1. Description de la méthode de calcul
- 4.2. Hypothèses d'évaluation
- 4.3. Paramètres utilisés
- 4.4. Catégories et Tables actuarielles

5. RESULTATS

- 5.1. Détail de calculs par salarié
- 5.2. Graphique Engagement par catégories
- 5.3. Graphique Echancier des départs
- 5.4. Echancier des Engagements Sociaux
- 5.5. Graphique Echancier des Engagements
- 5.6. Tableau des Engagements aux termes

6. ANALYSE DYNAMIQUE DU PASSIF SOCIAL

- 6.1. Analyse des variations des Engagements 2003 - 2004

7. ANNEXES

- 7.1. Table des droits (Convention Collective).
- 7.2. Table de mortalité.
- 7.3. Table de Turn-Over.
- 7.4. Table de Profil de Carrière.

---

## 1. INTRODUCTION

La présente étude a pour objet d'évaluer le passif social de la société SOCIETE S.A. au 31 mars 2005. Le champ de cette étude porte sur les Indemnités de Fin de Carrière (I.F.C.).

En effet, tout salarié qui part en retraite bénéficie d'une indemnité de départ en retraite plus communément appelée Indemnité de Fin de Carrière (I.F.C.). Celle-ci est généralement prévue aux termes de la convention collective de la branche d'activité (ou accord d'entreprise) qui en fixe les conditions selon l'ancienneté (doits attribué en fonction de l'ancienneté). A défaut de convention collective ou d'informations relatives au départ en retraite dans la convention collective, l'article 6 de l'accord du 10 septembre 1977 fixe une indemnité minimum de départ en retraite (indemnité légale).

La mention hors bilan du montant de cet engagement est imposé par l'article 123-13 du Code du Commerce. Cet engagement peut également être provisionné comptablement, cependant, d'un point de vue fiscal, il n'est pas déductible et doit être réintégré au résultat fiscal.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les normes I.F.R.S. (ou I.A.S.) s'appliqueront pleinement aux sociétés consolidantes. Dans ce cadre, les engagements sociaux, répertoriés dans la nomenclature de la norme I.A.S. N°19 – Avantages du Personnel – devront faire l'objet d'une provision dans les comptes consolidés. Dans ce cadre légale, les Indemnités de Fin de Carrière, devront faire l'objet d'une provision comptable selon la méthode « préférentielles » décrite par la norme IAS 19. Cette provision n'est pas déductible et doit être réintégrée au résultat fiscal.

La méthodologie retenue pour cette étude consiste à déterminer pour chaque salarié, sa date de départ à la retraite probable ainsi que le montant estimé des prestations qui lui seront versées. Le montant ainsi déterminé sera ensuite actualisé.

---

## 2. SOCIETE

La société SOCIETE S.A., réalise l'évaluation des engagements correspondant aux Indemnités de Fin de Carrière conformément aux modalités définies par la norme IAS N° 19 – Avantages du Personnel.

### 2.1. Données sources :

La présente étude est effectuée sur la base du fichier du personnel de la Société SOCIETE Exemple Fichier au format MS EXCEL « SOCIETE2005.XLS »

Ce fichier contient les champs :

Nom, Prénom, Sexe, Date de Naissance, Date d'entrée , Salaire de base et Catégorie.

Pour un effectif de 149 salariés répartis dans 7 catégories.

D'autre part, l'analyse dynamique de l'engagement I.F.C., abordée au point 6 est établie à partir de l'étude effectuée au 31 mars 2005.

### 2.2. Périmètre de l'étude :

Cette étude porte sur toutes les catégories recensées au sein de la société pour les salariés en contrat à durée indéterminé (C.D.I) faisant partie de l'effectif de la société à la date du 31 mars 2005.

#### 2.2.1 Liste des catégories :

CATEGORIES	EFFECTIF
Agents de maîtrise	13
Cadres autonomes	5
Cadres dirigeants	12
Dirigeants	1
Employés	23
Ouvriers	93
Techniciens	2
TOTAL	149

## 2.2.2 Liste des salariés :

Effectif =	149
Masse salariale =	278 538 €

NOM	PRENOM	SEXE	DATE NAISS.	DATE ENTREE	SALAIRE MENSUEL	CATÉGORIES
A	J.David	Masculin	09/04/1972	18/06/2001	1 456.56	Ouvriers
B	GILLES	Masculin	17/02/1963	03/01/2001	1 598.43	Ouvriers
C	CHRISTIAN	Masculin	22/07/1949	01/03/1988	1 435.32	Ouvriers
D	HERVE	Masculin	23/07/1971	04/03/1992	1 319.29	Ouvriers
E	Gilbert	Masculin	01/11/1965	02/04/2001	1 456.52	Ouvriers
F	Christian	Masculin	03/02/1955	06/01/2001	5 420.00	Cadres dirigeants
G	CATHERINE	Féminin	04/06/1967	24/10/1988	1 578.05	Employés
H	DIDIER	Masculin	06/07/1965	01/07/2001	1 444.09	Ouvriers
I	Audrey	Féminin	03/12/1978	03/02/2003	1 383.93	Employés
J	JEAN MARC	Masculin	15/01/1969	03/12/2002	1 645.80	Ouvriers
K	LOIC	Masculin	14/01/1982	02/01/2003	1 654.98	Ouvriers
L	ALAIN	Masculin	03/01/1950	14/12/1983	1 363.67	Ouvriers
M	CAMILLE	Masculin	04/08/1959	01/05/2002	3 447.67	Agents de maîtrise
N	DANIEL	Masculin	12/04/1956	11/04/1994	1 121.23	Ouvriers
O	JACKY	Masculin	14/09/1969	13/03/1996	1 268.25	Ouvriers
P	LAURENT	Masculin	25/10/1974	02/12/2002	1 377.42	Ouvriers
Q	CHRISTIAN	Masculin	15/01/1962	01/07/1994	1 416.67	Ouvriers
R	DAVID	Masculin	08/08/1979	23/08/1999	1 540.16	Employés
S	NATHALIE	Féminin	07/09/1972	21/10/2002	1 488.80	Employés
T	PHILIPPE	Masculin	20/02/1968	01/06/1989	1 332.33	Ouvriers
U	SERGE	Masculin	01/05/1957	01/02/1976	5 273.10	Cadres dirigeants
V	PHILIPPE	Masculin	29/01/1973	31/07/1995	1 456.52	Ouvriers
W	RENE	Masculin	29/06/1956	02/10/2000	1 651.61	Ouvriers
X	DENIS	Masculin	18/09/1957	20/11/2000	3 953.64	Cadres dirigeants
Y	MANUEL	Masculin	26/07/1975	03/06/2002	1 490.86	Ouvriers
Z	ERIC	Masculin	10/09/1969	21/04/1997	1 567.24	Ouvriers
AA	DIDIER	Masculin	24/04/1969	30/08/1999	1 301.45	Ouvriers
BB	PASCAL	Masculin	11/04/1962	26/06/1989	2 599.00	Agents de maîtrise
CC	MARCEL	Masculin	05/07/1949	02/11/1993	1 191.28	Ouvriers
DD	ERIC	Masculin	16/05/1962	20/06/1979	1 561.74	Ouvriers
EE	JEAN MARIE	Masculin	04/12/1959	12/12/1996	2 411.50	Cadres autonomes
FF	NATHALIE	Féminin	14/03/1959	24/06/1996	2 210.59	Employés
GG	FRANCOIS	Masculin	21/09/1952	01/09/1997	2 922.33	Cadres dirigeants
HH	MICHEL	Masculin	07/11/1958	12/04/1977	1 207.16	Ouvriers
II	LUCILE	Féminin	29/07/1951	02/03/1998	1 012.51	Ouvriers
JJ	JEAN-PIERRE	Masculin	08/08/1953	25/01/1994	7 622.45	Cadres dirigeants
KK	JEAN LUC	Masculin	21/04/1960	09/03/1981	1 489.82	Ouvriers
LL	Emmanuel	Masculin	11/12/1977	15/09/2003	1 697.64	Ouvriers
MM	VITAL	Masculin	18/03/1945	01/02/1974	2 952.41	Agents de maîtrise
NN	SERGE	Masculin	02/12/1957	02/06/1998	2 020.00	Agents de maîtrise
OO	Guy	Masculin	01/04/1960	02/04/2001	1 296.13	Ouvriers
PP	VICTOR	Masculin	13/11/1961	01/12/1986	1 547.36	Ouvriers
QQ	JOEL	Masculin	10/12/1950	03/04/2000	1 546.96	Ouvriers
RR	REMY	Masculin	06/03/1948	15/05/2000	1 216.36	Ouvriers
SS	JOEL	Masculin	29/01/1963	10/12/1984	1 408.54	Ouvriers
TT	STEPHANE	Masculin	23/05/1979	24/03/1999	1 449.50	Ouvriers
UU	DAMIEN	Masculin	05/07/1957	01/10/1990	1 497.30	Ouvriers
VV	FREDERIC	Masculin	10/09/1981	03/01/2001	1 456.52	Ouvriers
WW	LAURENT	Masculin	16/05/1970	30/10/1995	1 283.57	Ouvriers
XX	Gaël	Masculin	07/07/1979	02/07/2002	2 286.00	Techniciens
YY	PIERRICK	Masculin	10/12/1977	05/09/2000	1 121.23	Ouvriers
ZZ	PHILIPPE	Masculin	11/06/1960	28/08/2000	1 121.23	Ouvriers
AAA	MESUT	Masculin	21/01/1983	02/01/2002	1 301.01	Ouvriers
BBB	JOEL	Masculin	10/05/1958	25/09/2000	1 377.42	Ouvriers
CCC	STEPHANE	Masculin	10/07/1972	01/03/2000	1 191.28	Ouvriers
DDD	STEPHANE	Masculin	08/02/1974	31/01/2000	1 354.98	Ouvriers
EEE	SYLVAIN	Masculin	28/07/1969	03/04/1990	1 645.09	Ouvriers
FFF	JEAN-LOUIS	Masculin	25/06/1958	20/07/1993	1 235.20	Ouvriers
GGG	Olivier	Masculin	01/01/1973	02/12/2002	1 460.42	Ouvriers
HHH	PASCAL	Masculin	10/02/1961	22/03/1988	1 127.45	Ouvriers
III	CAROLINE	Féminin	01/04/1979	01/03/2003	1 629.53	Employés

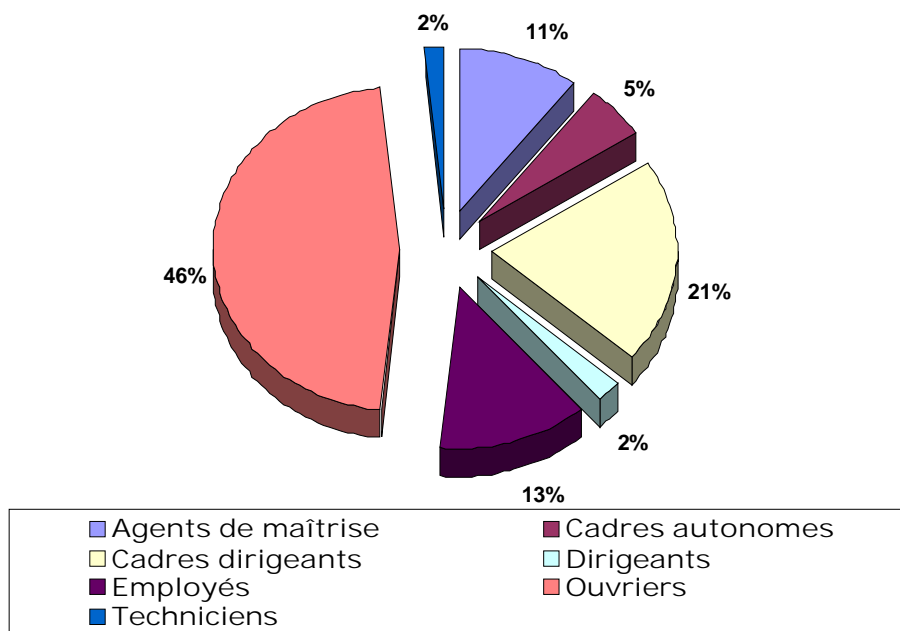
### 3. STATISTIQUE POPULATION

#### 3.1. Etat statistique population :

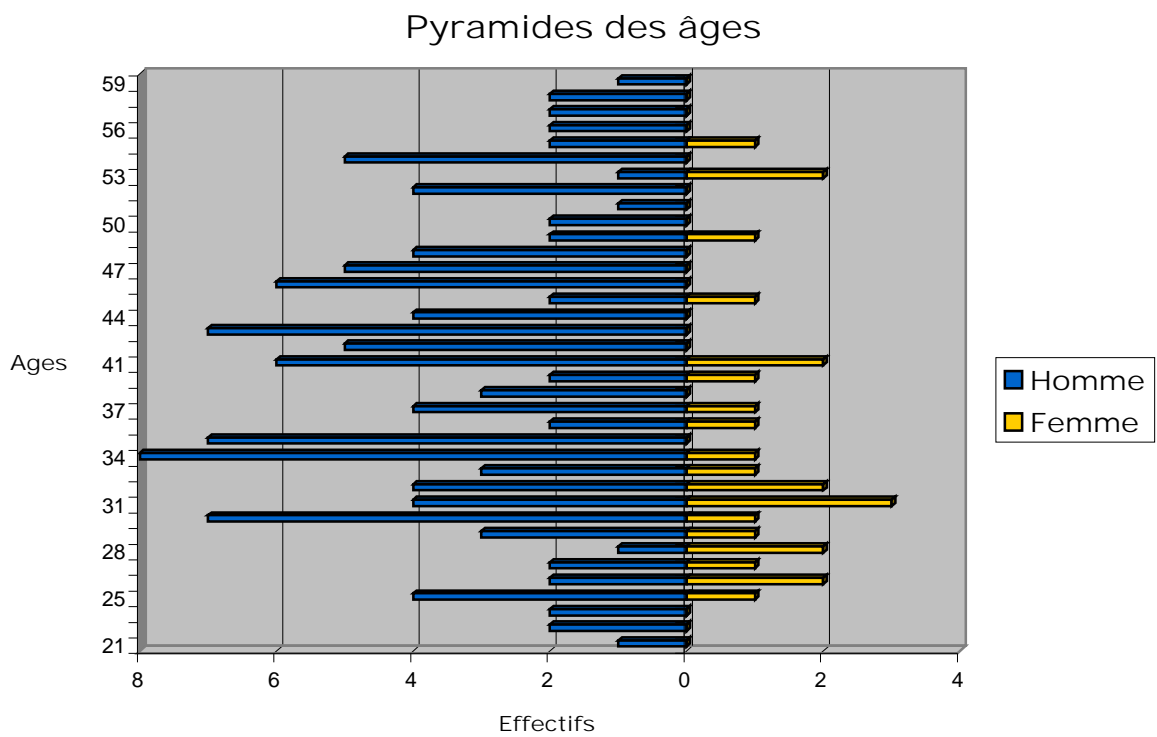
CATEGORIES	EFFECTIF	SALAIRE MOYEN	AGE MOYEN	ANCIENNETE MOYENNE
Agents de maîtrise	13	2 256	41	8
Cadres autonomes	5	2 949	42	4
Cadres dirigeants	12	4 786	48	8
Dirigeants	1	6 099	36	16
Employés	23	1 565	33	5
Ouvriers	93	1 402	39	8
Techniciens	2	2 256	36	1
ENSEMBLE	149	1 869	39	8

#### 3.2. Graphique Masse salariale par Catégorie :

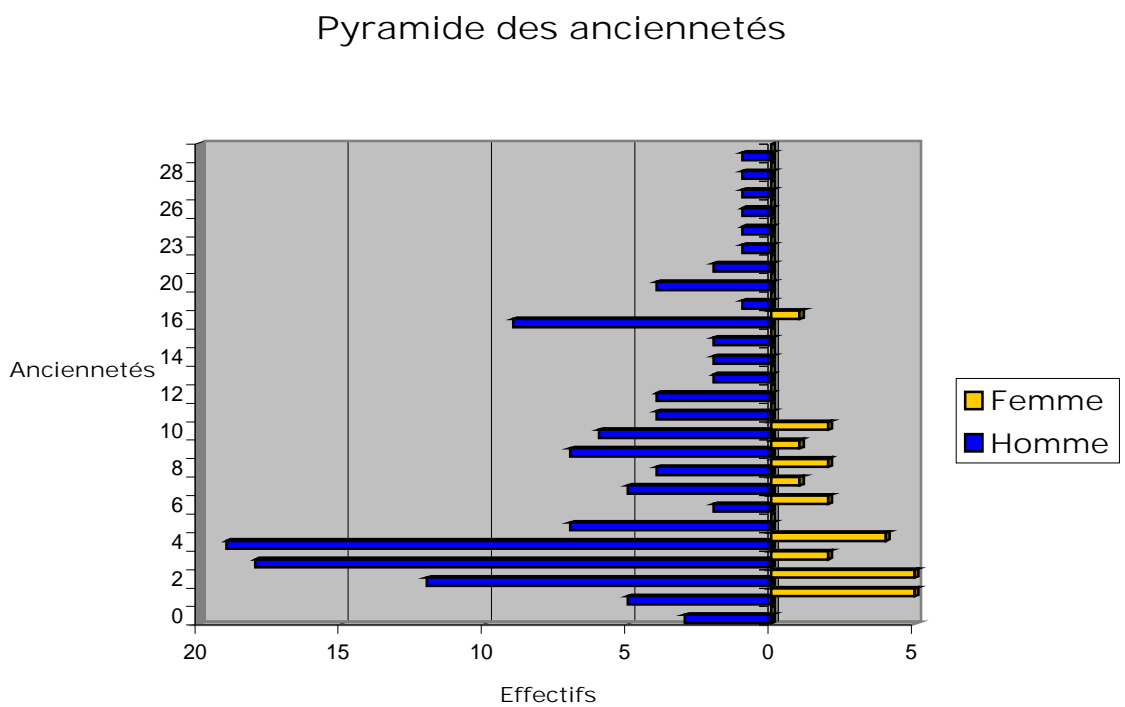
Masse salariale par catégorie.



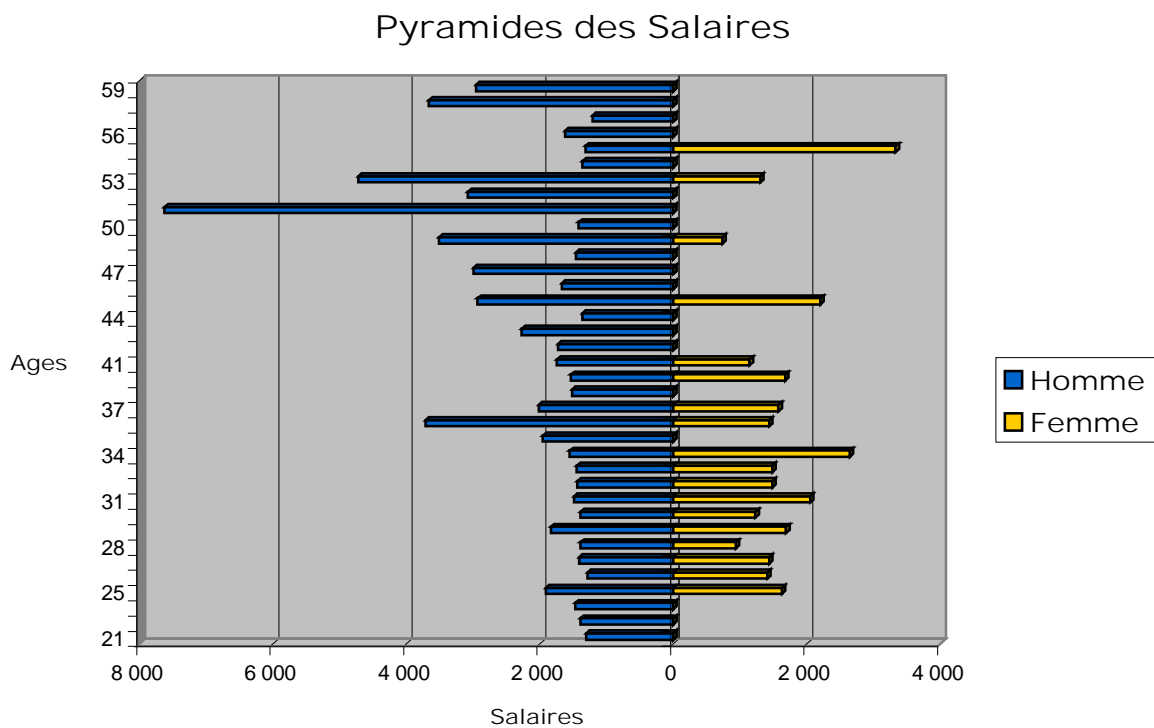
### 3.3. Graphique Pyramide des Ages :



### 3.4. Graphique Pyramide des Anciennetés :



### 3.5. Graphique Pyramide des Salaires



---

## 4. METHODOLOGIE ET PARAMETRES D'EVALUATION

### 4.1. Description de la méthode de calcul :

La méthode retenue dans le cadre de cette étude est la méthode rétrospective des unités de crédit projetées. Elle retient comme base de salaire le salaire de fin de carrière et les droits sont calculés à partir de l'ancienneté finale proratisée.

Cette méthode est désignée par la norme comptable I.A.S. n° 19 révisée (norme européenne) et par la norme F.A.S. 87 (norme américaine).

Le montant auquel conduit l'utilisation de cette méthode correspond à la notion de P.B.O. (Projected Benefit Obligation). La P.B.O. représente la valeur actuelle probable des droits acquis, de façon irrémédiable ou non, évalués en tenant compte des augmentations de salaire jusqu'à l'âge de départ à la retraite, des probabilités de turn-over et de survie.

La formule de l'engagement passé peut se décomposer en quatre termes principaux de la manière suivante :

$$\begin{aligned} \text{Engagement passé} = & \text{Droits acquis par le salarié} \\ & \times \text{probabilité qu'à l'entreprise de verser ces droits} \\ & \times \text{actualisation} \\ & \times \text{coefficient de charges patronales (éventuellement)} \end{aligned}$$

Calcul des droits acquis par le salarié :

$$\begin{aligned} \text{Droits acquis} = & \text{nombre de mois acquis à l'ancienneté finale} \\ & \times \text{salaire mensuel estimé à fin de carrière (selon profil de carrière)} \\ & \times \text{pourcentage acquis actuel} \end{aligned}$$

Probabilité de verser les droits = probabilité de rester en vie  $\times$  probabilité de rester dans l'entreprise (non démission).

Calcul de l'actualisation =  $(1 + \text{taux\_d'actualisation})^{-\text{Horizon}}$  où l'horizon est le temps restant pour atteindre l'âge de la retraite.

Coefficient de charges Patronales dans l'hypothèse d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

### 4.2. Hypothèses d'évaluation :

- L'évaluation est effectuée sur l'hypothèse d'un départ à la retraite à l'initiative de l'employeur. Il s'agit d'une mise à la retraite. En conséquences, les indemnités versées aux salariés n'étant pas assujetties aux cotisations sociales, l'évaluation est effectuées hors charges sociales.
- D'autre part, l'âge retenue dans le cas de cette mise à la retraite est l'âge maximum légale à savoir 60 ans.

### 4.3. Paramètres utilisés :

- L'évaluation actuarielle des engagements I.F.C. présentée ci-après est effectuée en date du 31 mars 2005.
- Le taux d'actualisation retenu est de 2.16 %. Ce taux d'actualisation correspond au rendement net des O.A.T. à 10 ans.

Taux des O.A.T. à 10 ans au 31/03/2005 : 4.00 %  
Taux d'inflation au 31/03/2005 : 1.80 %  
(taux moyen lissé de mars 2004 à mars 2005).  
Taux d'actualisation au 31/03/2005 : 2.16 %  
(Taux actualisation =  $[(1+tx \text{ rendement OAT}) / (1+tx \text{ inflation})]^{-1} * 100$ )

### 4.4. Catégories et Tables actuarielles :

CATEGORIES	AGE DE DEPART	MAJORATION POUR CHARGES	TABLE PROFIL DE CARRIERE	TABLE TURN OVER	TABLE MORTALITE	TABLE CONVENTION COLLECTIVE
Ouvriers	60	0.00	décrois, faible	Turn-Over moyen	INSEE	CC Industrie et commerce de récupération
Employés	60	0.00	décrois, faible	Turn-Over faible	INSEE	CC Industrie et commerce de récupération
Agents de maîtrise	60	0.00	décrois, faible	Turn-Over faible	INSEE	CC Industrie et commerce de récupération
Cadres autonomes	60	0.00	décrois, moyen	Turn-Over faible	INSEE	CC Industrie et commerce de récupération
Cadres dirigeants	60	0.00	décrois, moyen	Turn-Over faible	INSEE	CC Industrie et commerce de récupération
Dirigeants	60	0.00	décrois, faible	Turn-Over faible	INSEE	CC Industrie et commerce de récupération
Techniciens	60	0.00	décrois, faible	Turn-Over faible	INSEE	CC Industrie et commerce de récupération

Les tables utilisées sont présentées en annexe de l'étude.

## 5. RESULTATS

Compte tenu des hypothèses actuarielles retenues et d'un taux d'actualisation de 2.16 %, le total de l'engagement des indemnités de fin de carrière au 31 mars 2005, s'élève à 58 121 Euros.

Soit dans le cadre d'un engagement provisionné, le montant actuellement provisionné dans les comptes étant de 47 878 Euros, la provision pour pension IFC devra faire l'objet d'une dotation supplémentaire de 10 243 Euros.

## 5.1. Détail de calculs par salarié :

Simulation : Evaluation Actuarielle des IFC

Date de l'évaluation : 31/03/2005

Auteur : D. Financier

Méthode de calcul : Rétrospective des unités de crédits projetées (PBO- IAS19/FAS87)

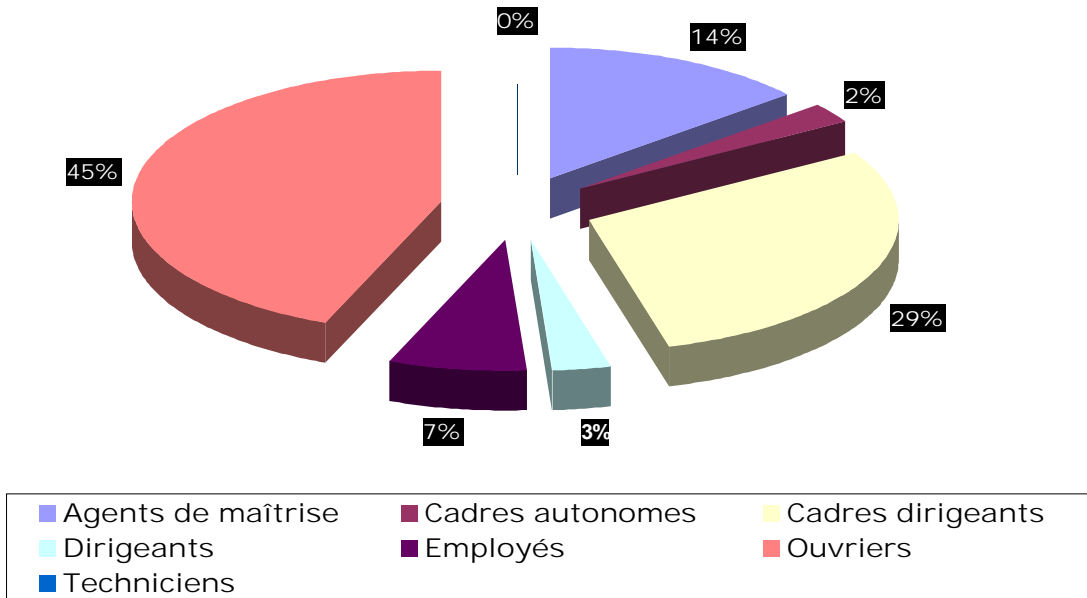
Hypothèses actuarielles retenues :  
 Taux de rendement : 4.00 %  
 Taux d'inflation : 1.80 %  
 Taux d'actualisation : 2.16 %

**TOTAL ENGAGEMENT = 58 121 €**

NOM PRENOM	SALAIRE MENSUEL	COEF. REVAL.	BASE SALAIRE	MOIS	% ACQUIS	% VERSER	% ACTU.	TAUX CHARGES	MONTANT ENGAGEMENT
A	3 447.67	1.13	3 885.40	1.50	4.55	79.09	63.83	0.00	133.73
B	2 599.00	1.16	3 017.73	2.00	36.84	74.34	59.86	0.00	989.53
C	2 952.41	1.01	2 982.01	2.00	83.33	91.26	87.96	0.00	3 989.70
D	2 020.00	1.10	2 231.61	1.50	20.83	81.30	66.62	0.00	377.70
E	1 308.78	1.69	2 211.90	2.00	4.76	47.10	42.52	0.00	42.19
F	2 020.00	1.14	2 299.23	2.00	53.19	77.62	62.48	0.00	1 186.15
G	2 208.95	1.28	2 831.79	2.00	9.38	65.47	53.79	0.00	186.98
H	2 020.00	1.36	2 748.07	2.00	8.57	60.22	50.45	0.00	143.12
I	2 410.81	1.05	2 534.10	1.00	30.00	84.86	74.13	0.00	478.22
J	2 020.00	1.03	2 071.01	0.50	30.77	88.46	82.50	0.00	232.50
K	2 541.00	1.55	3 930.00	2.00	9.76	51.98	45.34	0.00	180.70
L	2 194.73	1.36	2 985.77	2.00	11.11	60.22	50.45	0.00	201.57
M	1 582.70	1.46	2 307.34	2.00	0.00	55.13	47.32	0.00	0.00
<b>Total engagement Agents de maîtrise :</b>									<b>8 142.10</b>
N	2 411.50	1.27	3 059.86	1.50	25.00	79.09	63.83	0.00	579.23
O	2 693.67	1.88	5 069.50	2.00	0.00	62.76	47.32	0.00	0.00
P	3 144.09	1.32	4 150.59	1.50	8.00	76.00	61.16	0.00	231.51
Q	3 334.57	1.07	3 575.11	0.50	26.67	94.26	79.04	0.00	355.17
R	3 159.98	1.52	4 789.04	1.50	6.67	67.26	54.95	0.00	177.00
<b>Total engagement Cadres autonomes :</b>									<b>1 342.91</b>
S	5 420.00	1.15	6 228.93	1.00	15.79	83.68	71.03	0.00	584.56
T	5 273.10	1.22	6 431.03	2.00	59.57	81.30	66.62	0.00	4 150.06
U	3 953.64	1.22	4 821.83	1.50	13.64	81.30	66.62	0.00	534.18
V	2 922.33	1.10	3 228.07	1.00	30.00	84.86	74.13	0.00	609.19
W	7 622.45	1.13	8 588.33	1.50	40.00	84.27	72.56	0.00	3 151.01
X	5 335.72	1.09	5 835.60	1.00	23.53	85.48	75.73	0.00	888.94
Y	3 430.18	1.22	4 183.42	1.50	9.52	81.30	66.62	0.00	323.68
Z	5 945.51	1.04	6 186.92	1.00	60.00	89.30	84.28	0.00	2 793.73
AA	4 800.00	1.66	7 949.09	2.00	20.51	61.95	51.54	0.00	1 041.20
BB	5 031.01	1.32	6 641.57	2.00	30.30	76.00	61.16	0.00	1 870.94
CC	4 722.39	1.08	5 113.67	1.00	33.33	86.16	77.37	0.00	1 136.33

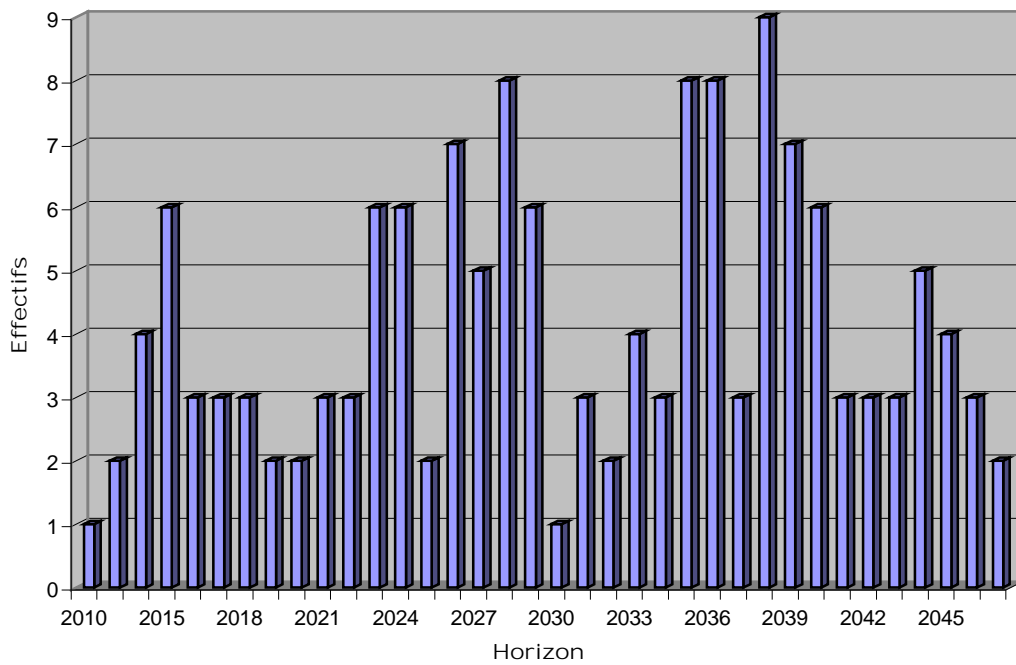
5.2. Graphique Engagement par catégories :

Répartition de l'engagements PBO (par Catégorie).



5.3. Graphique Echancier des départs :

Graphique échancier des départs attendus.



## 5.4. Echancier des Engagements Sociaux :

Simulation : Evaluation Actuarielle des IFC

Date de l'évaluation : 31/03/2005

Auteur : D. Financier

Méthode de calcul : Rétrospective des unités de crédits projetées (PBO- IAS19/FAS87)

Hypothèses actuarielles retenues :

Taux de rendement :	4.00 %
Taux d'inflation :	1.80 %
Taux d'actualisation :	2.16 %

Effectif : 149

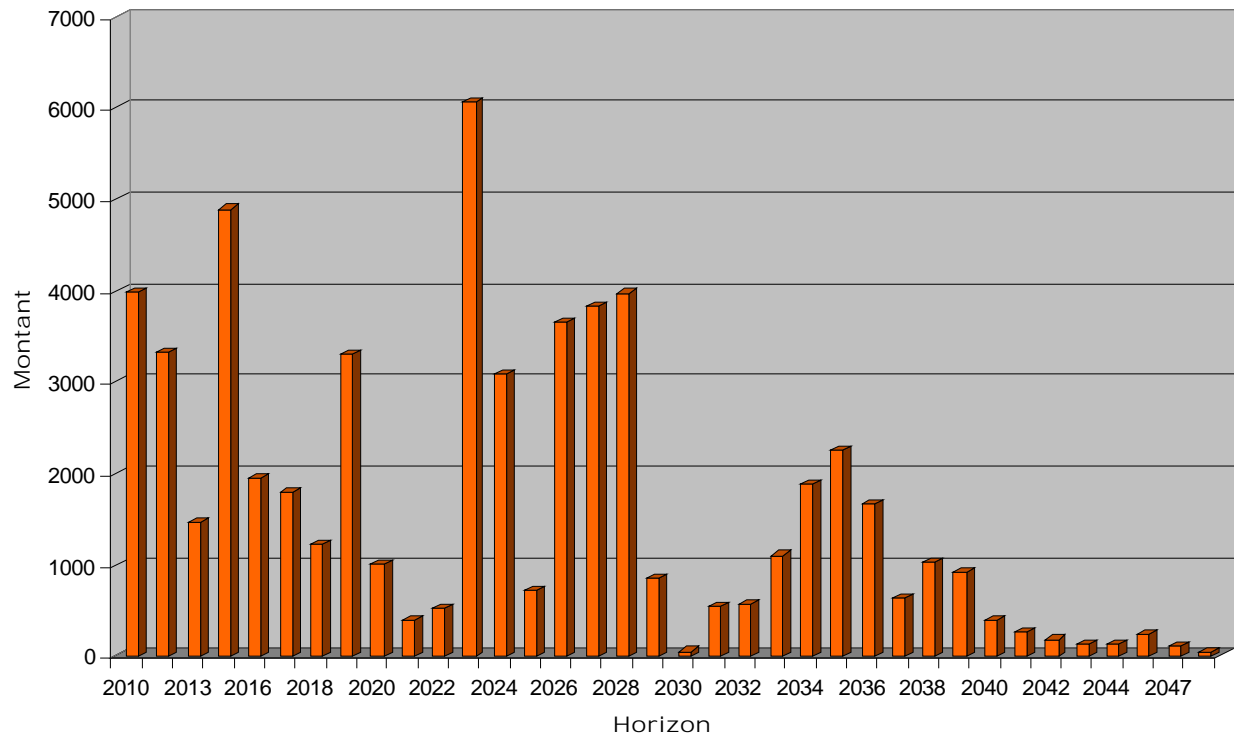
Valeur Actuelle Probable des droits (V.A.P.) : 58 121 (\* hors charges)

Engagements : 58 121 €

HORIZONS	DEPARTS	DROITS ACQUIS	V.A.P. (*)	ENGAGEMENTS
2010	1	4 970.01	3 989.70	3 989.70
2012	2	4 413.86	3 319.72	3 319.72
2013	4	2 007.59	1 458.21	1 458.21
2015	6	7 153.94	4 890.54	4 890.54
2016	3	2 928.21	1 939.90	1 939.90
2017	3	2 664.69	1 798.83	1 798.83
2018	3	1 943.45	1 219.05	1 219.05
2019	2	5 410.99	3 303.63	3 303.63
2020	2	1 717.11	1 003.21	1 003.21
2021	3	692.33	385.19	385.19
2022	3	1 000.33	527.68	527.68
2023	6	11 287.80	6 065.49	6 065.49
2024	6	6 176.42	3 087.30	3 087.30
2025	2	1 412.36	712.96	712.96
2026	7	8 063.32	3 660.99	3 660.99
2027	5	8 663.27	3 837.54	3 837.54
2028	8	9 701.92	3 970.38	3 970.38
2029	6	1 988.20	842.23	842.23
2030	1	112.84	51.75	51.75
2031	3	1 611.33	549.70	549.70
2032	2	1 692.29	569.21	569.21
2033	4	3 109.22	1 103.79	1 103.79
2034	3	5 576.68	1 870.08	1 870.08
2035	8	7 682.12	2 249.56	2 249.56
2036	8	5 739.48	1 669.58	1 669.58
2037	3	2 459.90	626.58	626.58
2038	9	4 325.72	1 026.65	1 026.65
2039	7	3 555.89	925.84	925.84
2040	6	1 691.75	387.96	387.96
2041	3	1 225.95	267.10	267.10
2042	3	876.30	182.93	182.93
2043	3	600.23	124.80	124.80
2044	5	713.85	127.46	127.46
2045	4	1 349.72	231.42	231.42
2047	3	844.69	100.32	100.32
2048	2	400.65	43.41	43.41
<b>TOTAUX</b>	<b>149</b>	<b>125 764.46</b>	<b>58 120.65</b>	<b>58 120.65</b>

5.5. Graphique Echancier des Engagements :

Echéancier des engagements  
Méthode P.B.O. (IAS19/FAS87).



## 5.6. Tableau des Engagements aux termes :

Simulation : Evaluation Actuarielle des IFC

Date de l'évaluation : 31/03/2005

Auteur : D. Financier

Méthode de calcul : Rétrospective des unités de crédits projetées (PBO- IAS19/FAS87)

Hypothèses actuarielles retenues :

Taux de rendement :	4.00 %
Taux d'inflation :	1.80 %
Taux d'actualisation :	2.16 %

Effectif : 149

Valeur Actuelle Probable des droits (V.A.P.) : 58 121 (\* hors charges)

Engagements : 58 121 €

CATEGORIE	NOM PRENOM	ENG. IMMEDIAT	ENG. DE 1 A 5 ANS	ENG. PLUS 5 ANS
Agents de maîtrise	A	0.00	0.00	232.50
Agents de maîtrise	B	0.00	0.00	180.70
Agents de maîtrise	C	0.00	0.00	201.57
Agents de maîtrise	D	0.00	0.00	0.00
Agents de maîtrise	E	0.00	0.00	133.73
Agents de maîtrise	F	0.00	0.00	989.53
Agents de maîtrise	G	0.00	0.00	3 989.70
Agents de maîtrise	H	0.00	0.00	377.70
Agents de maîtrise	I	0.00	0.00	42.19
Agents de maîtrise	J	0.00	0.00	1 186.15
Agents de maîtrise	K	0.00	0.00	186.98
Agents de maîtrise	L	0.00	0.00	143.12
Agents de maîtrise	M	0.00	0.00	478.22
Cadres autonomes	N	0.00	0.00	355.17
Cadres autonomes	O	0.00	0.00	177.00
Cadres autonomes	P	0.00	0.00	579.23
Cadres autonomes	Q	0.00	0.00	0.00
Cadres autonomes	R	0.00	0.00	231.51
Cadres dirigeants	S	0.00	0.00	323.68
Cadres dirigeants	T	0.00	0.00	2 793.73
Cadres dirigeants	U	0.00	0.00	1 041.20
Cadres dirigeants	V	0.00	0.00	1 870.94
Cadres dirigeants	W	0.00	0.00	1 136.33
Cadres dirigeants	X	0.00	0.00	0.00
Cadres dirigeants	Y	0.00	0.00	4 150.06
Cadres dirigeants	Z	0.00	0.00	534.18
Cadres dirigeants	AA	0.00	0.00	609.19
Cadres dirigeants	BB	0.00	0.00	3 151.01
Cadres dirigeants	CC	0.00	0.00	584.56
Cadres dirigeants	DD	0.00	0.00	888.94
Dirigeants	EE	0.00	0.00	1 783.72
Employés	FF	0.00	0.00	65.66
Employés	GG	0.00	0.00	545.53
Employés	HH	0.00	0.00	13.95
Employés	II	0.00	0.00	677.79
Employés	JJ	0.00	0.00	277.60
Employés	KK	0.00	0.00	55.07
Employés	LL	0.00	0.00	110.60
Employés	MM	0.00	0.00	0.00
Employés	NN	0.00	0.00	0.00
Employés	OO	0.00	0.00	81.77
Employés	PP	0.00	0.00	27.03
Employés	QQ	0.00	0.00	46.18
Employés	RR	0.00	0.00	89.61
Employés	SS	0.00	0.00	37.59
Employés	TT	0.00	0.00	560.87
Employés	UU	0.00	0.00	29.05

## 6. ANALYSE DYNAMIQUE DU PASSIF SOCIAL

### 6.1. Analyse des variations des Engagements 2004 – 2005 :

Le passif social I.F.C. de la société EXEMPLE au 31/03/2005 s'élève à 58 121 euros. L'étude I.F.C. du 31/03/2004 évaluait ce passif à 47 878 euros. Soit une augmentation de 10 243 euros.

La variation de l'engagement social I.F.C. a pour origine les 3 éléments suivants :

- En premier lieu, les mouvements de personnel entre le 31/03/2004 et le 31/03/2005, génèrent une reprise de dotation. En effet, les 9 salariés entrants ne génèrent aucune dotation complémentaire (leur ancienneté dans l'entreprise étant inférieure à 1 an). En revanche, les 12 salariés sortants génèrent une reprise sur dotation équivalente à leur engagement calculé au 31/03/2004.

Salariés Entrants	9	0.00
Salariés Sortants	12	-1 551.85

Gains sur mouvements de personnel = (1 551.85) €

- D'autre part, au cours de l'exercice écoulé, les salariés, présents au 31/03/2004, ont acquis des droits supplémentaires. De plus, ces salariés ont également vu leur rémunération progresser au cours de l'exercice ce qui renchérit l'engagement. La masse salariale a ainsi progressé de 2.11 % par rapport aux données de l'exercice précédent. Cette variation des droits s'exprime à travers la notion de Coût des services représentant la valeur actualisée des avantages acquis au cours de l'exercice.

Coût des services (services cost) = 9 433.11 €

- Enfin, l'évaluation au 31 mars 2004 à été effectuée sur la base d'un taux d'actualisation de 2.39 % exprimant de rendement net des O.A.T. à 10 ans au mois de mars 2004. Or, au cours de l'année 2003, le rendement net des O.A.T. à 10 ans a fortement diminué pour atteindre 2.16 % au 31 mars 2005. Ce différentiel de rendement à pour conséquences de renchérir le coût de l'engagement I.F.C. Ce renchérissement du fait de la variation du taux d'actualisation s'exprime à travers la notion de charge des intérêts.

Charge des intérêts (interest cost) = 2 361.19 €

#### Synthèse :

Engagement 31/03/2004	47 878.20
+ Dotations entrants	0.00
- Reprises Sortants	(1 551.85)
+ Variations des Droits	11 794.30
Dont Coût des services	9 433.11
Dont Coût Financier	2 361.19
Engagement 31/03/2005	58 120.65

## 7. ANNEXES

### 7.1. Table des droits :

Convention Collective de l'industrie et commerce de récupération.

ANCIENNETE	NOMBRE DE MOIS ACQUIS
0	0,000
1	0,000
2	0,000
3	0,000
4	0,000
5	0,000
6	0,000
7	0,000
8	0,000
9	0,000
10	0,500
11	0,500
12	0,500
13	0,500
14	0,500
15	1,000
16	1,000
17	1,000
18	1,000
19	1,000
20	1,500
21	1,500
22	1,500
23	1,500
24	1,500
25	1,500
26	1,500
27	1,500
28	1,500
29	1,500
30	2,000
31	2,000
32	2,000
33	2,000
34	2,000
35	2,000
36	2,000
37	2,000
38	2,000
39	2,000
40	2,000
41	2,000
42	2,000
43	2,000
44	2,000
45	2,000
46	2,000
47	2,000
48	2,000

## 7.2. Table de mortalité : Sources étude statistique INSEE

AGE	EFFECTIF HOMME	EFFECTIF FEMME
0	100 000	100 000
1	99 469	99 580
2	99 426	99 548
3	99 395	99 526
4	99 372	99 508
5	99 353	99 493
6	99 336	99 481
7	99 319	99 469
8	99 304	99 456
9	99 288	99 444
10	99 273	99 432
11	99 259	99 421
12	99 243	99 410
13	99 226	99 396
14	99 204	99 382
15	99 174	99 366
16	99 133	99 345
17	99 083	99 321
18	99 016	99 294
19	98 926	99 260
20	98 824	99 225
21	98 719	99 187
22	98 608	99 148
23	98 490	99 108
24	98 372	99 069
25	98 256	99 030
26	98 139	98 990
27	98 022	98 948
28	97 901	98 904
29	97 778	98 860
30	97 652	98 810
31	97 517	98 755
32	97 375	98 698
33	97 233	98 637
34	97 082	98 570
35	96 918	98 499
36	96 742	98 420
37	96 553	98 336
38	96 350	98 246
39	96 131	98 148
40	95 898	98 039
41	95 646	97 924
42	95 364	97 799
43	95 054	97 662
44	94 718	97 512
45	94 365	97 353
46	93 980	97 180
47	93 567	96 996
48	93 127	96 801
49	92 659	96 596
50	92 147	96 372
51	91 602	96 122
52	91 020	95 853
53	90 394	95 570
54	89 733	95 266
55	89 022	94 949
56	88 271	94 615
57	87 482	94 257
58	86 623	93 879
59	85 684	93 477
60	84 685	93 043
61	83 605	92 578
62	82 440	92 081
63	81 182	91 552
64	79 849	90 976
65	78 433	90 342

### 7.3. Tables de Turn-Over:

Le Turn-Over s'exprime en fonction de l'âge du salarié. En effet, plus le salarié avance en âge plus la propension à quitter l'entreprise diminue.

Les tables de turn-over suivantes sont issues d'une étude INSEE sur la population active du secteur privé de la France métropolitaine.

Table de Turn-over faible :

AGE	PROBABILITE DE QUITTER (EN %)
16	6,63
17	6,42
18	6,22
19	6,01
20	5,80
21	5,60
22	5,29
23	4,57
24	3,98
25	3,48
26	3,08
27	2,78
28	2,78
29	2,77
30	2,77
31	2,76
32	2,75
33	2,64
34	2,62
35	2,49
36	2,47
37	2,44
38	2,31
39	2,18
40	2,04
41	1,90
42	1,76
43	1,51
44	1,16
45	0,81
46	0,65
47	0,49
48	0,32
49	0,15
50	0,10
51	0,10
52	0,10
53	0,10
54	0,10
55	0,05
56	0,05
57	0,05
58	0,05
59	0,05
60	0,05
61	0,05
62	0,05
63	0,05
64	0,05
65	0,00

Table de Turn-over moyen :

AGE	PROBABILITE DE QUITTER (EN %)
16	8,93
17	8,50
18	8,05
19	7,60
20	7,15
21	6,70
22	6,20
23	5,80
24	5,40
25	5,00
26	4,70
27	4,50
28	4,30
29	4,10
30	3,90
31	3,75
32	3,65
33	3,50
34	3,35
35	3,20
36	3,10
37	3,00
38	2,90
39	2,75
40	2,65
41	2,55
42	2,50
43	2,30
44	2,10
45	1,80
46	1,60
47	1,40
48	1,20
49	0,90
50	0,80
51	0,70
52	0,60
53	0,50
54	0,40
55	0,30
56	0,20
57	0,10
58	0,10
59	0,10
60	0,10
61	0,10
62	0,10
63	0,10
64	0,10
65	0,00

#### 7.4. Tables de Profil de Carrière :

Un profil de carrière est défini à partir d'une table de taux annuels de progression de salaire en fonction de l'âge du salarié.

Le profil de carrière permet de déterminer le coefficient de revalorisation d'un salaire entre deux âges.

Table de profil Décroissance faible :

AGE	PROGRESSION DE SALAIRE (EN %)
16	3,00
17	3,00
18	3,00
19	3,00
20	3,00
21	3,00
22	3,00
23	3,00
24	3,00
25	3,00
26	3,00
27	3,00
28	3,00
29	3,00
30	3,00
31	2,00
32	2,00
33	2,00
34	2,00
35	2,00
36	2,00
37	2,00
38	2,00
39	2,00
40	2,00
41	1,00
42	1,00
43	1,00
44	1,00
45	1,00
46	1,00
47	1,00
48	1,00
49	1,00
50	1,00
51	0,50
52	0,50
53	0,50
54	0,50
55	0,50
56	0,50
57	0,50
58	0,50
59	0,50
60	0,50
61	0,00
62	0,00
63	0,00
64	0,00
65	0,00

Table de profil Décroissance moyenne :

AGE	PROGRESSION DE SALAIRE (EN %)
16	4,00
17	4,00
18	4,00
19	4,00
20	4,00
21	4,00
22	4,00
23	4,00
24	4,00
25	4,00
26	4,00
27	4,00
28	4,00
29	4,00
30	4,00
31	3,00
32	3,00
33	3,00
34	3,00
35	3,00
36	3,00
37	3,00
38	3,00
39	3,00
40	3,00
41	2,00
42	2,00
43	2,00
44	2,00
45	2,00
46	2,00
47	2,00
48	2,00
49	2,00
50	2,00
51	1,00
52	1,00
53	1,00
54	1,00
55	1,00
56	1,00
57	1,00
58	1,00
59	1,00
60	1,00
61	0,00
62	0,00
63	0,00
64	0,00
65	0,00