



De la délégation syndicale SNA_Unsa

A : ML Carrau
M. Lévêque

CC : Délégation CGT
Délégation CFDT

Jérôme Viala

Le 27 janvier 2009

| |
|---|
| <p style="text-align: center;">NAO 2009 : COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 13 JANVIER 2009</p> |
|---|

Thèmes de la réunion :

1. Salaires
2. Epargne retraite

Présent : J. Viala (Directeur financier)

1. Salaires

Augmentations :

Notre syndicat a reformulé sa position :

1. versement d'**une prime en milieu d'année** comme suit :

- Pour échapper aux cotisations sociales et à la fiscalisation, profiter du dispositif de la loi sur **les revenus du travail** promulguée le 03-12-2008. Cela passe, selon notre lecture, par une modification de l'équation, la nouvelle permettant d'augmenter le volume d'intéressement.
- Distribution selon les principes de l'intéressement en ayant soin de neutraliser « le chômage partiel » par reconstitution à la fois du salaire mais aussi du temps de présence.
- Volume global de l'enveloppe : 1000 euros * effectifs Lectra SA
- **Attribuer une augmentation collective** à l'automne en cas de « retour normal à l'activité » d'un montant qui pourrait être, comme début 2008, un montant égalitaire avoisinant l'inflation pour le salaire moyen.

En cas de difficulté avérée de trésorerie pour faire notamment face aux échéances à venir de remboursement de l'OPRA, **nous ne serions pas opposés à adopter un principe tel que celui présenté par la CFDT à savoir la création d'un fond recevant les augmentations différées dans le temps** (sous réserve de cadrage précis sur les possibilités de retrait du salarié, prise en compte pour la retraite, les allocations chômage, couverture AGS...)

Réaction du directeur financier à nos propositions :

Jérôme VIALA s'est déclaré opposé à verser une prime en septembre 2009 (date fixée par la loi sur les revenus du travail) avançant à cette date le peu de visibilité sur l'amélioration de l'activité.

En revanche, il s'est déclaré ouvert à revoir la formule de l'intéressement.

Notre syndicat a réitéré son souhait de donner plus de lisibilité à l'équation, de sortir de critères purement financiers (comme ceux imposés par la formule légale de la participation). Un critère comme le niveau des commandes est selon nous quelque chose qui pourrait être compris par tous, notamment dans un contexte comme celui que nous rencontrons en ce moment.

De plus, nous avons souligné l'importance de neutraliser les absences pour chômage partiel tant sur le plan de la présence que sur le plan des rémunérations.

Jérôme VIALA a interrogé les organisations syndicales sur deux hypothèses possibles :

1. Soit l'avenant intègre une disposition « spéciale 2009 » et rebascule pour 2010 vers l'équation initiale,
2. Soit l'avenant modifie l'équation initiale pour les 2 exercices à venir

Il souligne que dans le cas de l'hypothèse 1, il sera plus « généreux » que dans le cas de l'hypothèse 2 (puisque moins de visibilité)

Un rendez-vous est à définir pour février / mars 2009.

2. Perco

Pour la troisième année consécutive, le SNA_Unsa propose la mise en place d'un Plan d'Épargne Retraite Collectif.

La DRH a, cette année, accordé de l'intérêt au dispositif, mais considère que le PERCO pourrait être mis en place en se limitant à la prise en charge des frais de gestion. Elle se déclare toutefois ouverte à étudier l'intérêt soulevé par le SNA_Unsa du transfert CET vers PERCO.

Jérôme VIALA a convenu que le PERCO n'était pas un dispositif qu'il maîtrisait parfaitement. En tout état de cause, compte tenu « qu'il se refuse de prendre des mesures susceptibles de peser sur le compte de résultats », il n'envisageait aucun versement incitatif à l'ouverture du compte, aucun abondement sur versement volontaire.

Nous avons fait part de notre déception d'entendre la Direction se retrancher pour la 3^{ème} année sur des prétextes différents et conjoncturels, signe de refus, selon nous, de s'inscrire dans une politique volontariste en faveur des seniors.

Le SNA_Unsa prend acte et délivre donc quelques informations à la Direction sur le PERCO :

- Ci après : tableau comparatif des dispositifs existants d'épargne retraite
- Ci après Quelques analyses d'une revue sociale spécialisée sur le PERCO
- Ci-joint : notre compte rendu des discussions de l'année dernière sur le PERCO

Tableau comparatif des dispositifs d'épargne retraite

Les dispositifs de l'épargne retraite

| | INDIVIDUEL | | COLLECTIF | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | PERP | PERE Régime à cotisations définies (article 83) | ARTICLE 83 régime à cotisations définies | ARTICLE 39 régime à prestations définies | PERCO |
| Date de création | Loi Fillon août 2003 et ses décrets | Loi Fillon août 2003 et ses décrets | Ancienne | Ancienne | Loi Fillon août 2003 et ses décrets |
| Nature et type de droits | Assurance vie | Régime à cotisations définies à droits certains | Régime à cotisations définies à droits certains | Régime à prestations définies à droits aléatoires | Epargne salariale |
| Organisme gestionnaire | Cie d'assurances, institution de prévoyance mutuelle | Cie d'assurances, institution de prévoyance mutuelle | Cie d'assurances, institution de prévoyance mutuelle | Cie d'assurances, institution de prévoyance mutuelle | Société de gestion d'épargne salariale |
| Supports | Contrats en €, en UC, ou en points. Actif cantonné | Contrats en €, en UC, ou en points. Actif cantonné | Contrats en €, en UC, ou en points | Contrats en € | FCPE (minimum 3 fonds) |
| Mode de mise en place | Individuelle | Catégorielle par : · décision unilatérale · accord collect. d'entr. · accord de branche | Catégorielle par : · décision unilatérale · accord collect. d'entr. · accord de branche | Catégorielle par : · décision unilatérale · accord collect. d'entr. · accord de branche | Collective par : · accord col. (Perco) · accord de branche (Perco I) |
| Conditions d'accès | Ne pas être retraité | Etre salarié de la catégorie bénéficiaire désignée | Etre salarié de la catégorie bénéficiaire désignée | Idem art. 83 et être présent dans l'entreprise adhérente lors du départ à la retraite | Etre salarié de l'entreprise que l'entreprise propose un PEE |
| Gouvernance | GERP + comité de surveillance | Comité de surveillance | Eventuellement conseil d'administration de l'Instit. de prévoyance | Eventuellement conseil d'administration de l'Instit. de prévoyance | Conseil de surveillance des FCPE |
| Cotisations salariés | Individuelles | Eventuellement part salariale + versements individuels facultatifs | Eventuellement part salariale | Non | Versements individuels facultatifs |
| Cotisations patronales | Non | Oui modulable par catégorie | Oui modulable par catégorie | Fonds des rentes financé par l'employeur exclusivement | Oui, si abondement |
| Limites de versements | Non (même au-delà des limites fiscales) | Limites fiscales (8% du salaire brut) | Limites fiscales (8% du salaire brut) | Limités au montant de l'engagement | Versement individuel 25% du salaire annuel abondement maxi 300% et 4600 € |
| Sortie en capital | Non | Non | Non | Non | Oui (lors du départ à la retraite) |
| Sortie en rente viagère | Oui obligatoire | Oui obligatoire | Oui obligatoire | Oui obligatoire | Oui facultative |
| Traitement fiscal à l'entrée | Versements déductibles des revenus avec limites | Versements du salarié déduct. des revenus et part patronale exonérée avec limites | Versements du salarié déduct. des revenus et part patronale exonérée avec limites | Cotisations employeurs défiscalisées | Pas d'avantage sur versements du salarié (mais abondement défiscalisé) |
| CSG-CRDS sur versements de l'employeur | - | Oui | Oui | Non, mais taxe spéciale sur cotisations ou sur prestations | Oui |
| Charges sociales sur versements de l'employeur | - | Oui, au-dessus d'un plafond | Oui, au-dessus d'un plafond | Non | Taxe à la charge de l'employeur si abondement sup. à 2300 € |
| Traitement fiscal à la sortie | Rentes soumises à l'IR | Rentes soumises à l'IR | Rentes soumises à l'IR | Rentes soumises à l'IR | Plus-values défiscalisées mais soumises aux prélèvements soc. ou rentes soumises à l'IR après abattement si sortie en rente |
| Transférabilité | Oui | Oui (sauf PERE en points) | Selon les cas | Transfert du fonds collectif | Oui |

SOURCE : IONIS

Selon Entreprise et Carrière

En mai 2008, cette publication indiquait l'année dernière

- ⇒ **Que si le Perco séduisait beaucoup d'entreprises pour sa souplesse, le niveau d'investissement des salariés dépendait surtout des abondements qu'elles consentaient.**
- ⇒ **que les entreprises étaient encore loin du maximum d'abondement prévu par les textes :**

D'ailleurs d'après un des principaux teneurs de comptes en France, le montant moyen d'abondement dans un Perco était de 2 500 euros annuels. Mais les grandes entreprises avaient encore du mal à se montrer généreuses : pour les Perco qui comptent plus de 500 épargnants, **l'abondement moyen est de 76 % des sommes investies par le salarié - contre 230 % pour les plus petites** -, soit loin du maximum de 300 % prévu par la loi, dans la limite de 16 % du PASS (5 324,16 euros en 2008).

La contrepartie de la souplesse permise par le Perco, notamment de son abondement négociable chaque année, comme du caractère facultatif de versement, est le risque de faible rendement à terme pour un produit de retraite. Certaines grandes entreprises s'efforcent donc de perfectionner les modes de versement et d'abondement.

Début 2009, ils avaient analysé que :

- ⇒ « **La retraite reste la priorité des DRH et des *benefits* managers (58 %) dans le domaine de la protection sociale des salariés, devant la santé (26 %) et la prévoyance (9 %).** »
- ⇒ **Un effort financier doit être partagé** : En matière de retraite, les entreprises acceptent de plus en plus largement de partager l'effort financier des salariés ; 80 % d'entre elles considèrent, en effet, qu'elles doivent prendre en charge une partie des cotisations (ou du financement) de retraite alors qu'elles étaient 65 % l'année dernière. .../... Dans les niveaux d'abondement au Perco accordés par les employeurs : seules 7 % ne valorisent pas les versements des salariés, alors que 67 % les abondent à plus de 100 %, voire plus de 200 % pour une entreprise sur cinq, avec des plafonds supérieurs à 500 euros annuels pour la quasi-totalité des entreprises et supérieurs à 1 000 euros pour 43 % d'entre elles.

Parmi les outils déployés, les Perco continuent d'ailleurs de séduire les entreprises : un quart en ont mis un en œuvre.../...