



Négociations Annuelles Obligatoires 2007-2008

DOSSIER EPARGNE SALARIALE

<u>RAPPEL DE LA SITUATION DES RETRAITES</u>	page 1 à 3
<u>REFORMULATION 2008</u>	page 4
<u>REUNION DU 29 JANVIER 2008</u>	page 5
<u>EPILOGUE</u>	page 5

PERCO : DISPOSITIF D'ÉPARGNE RETRAITE

I – Rappel NAO 2007 – Projet SNA_Unsa du 20 décembre 2006

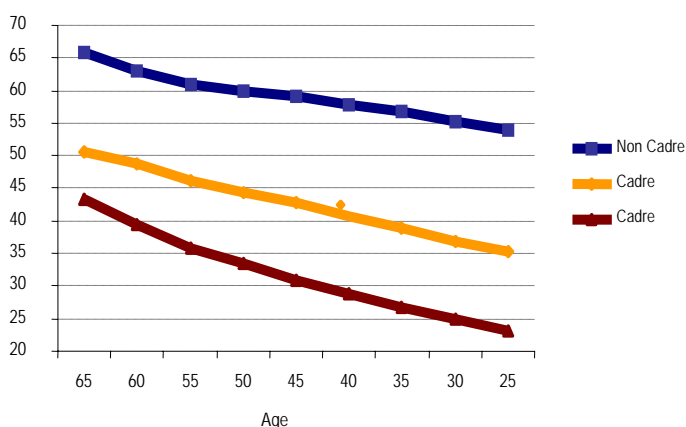
Contexte :

Tout le monde est unanime, il va falloir cotiser un peu plus pour préparer sa retraite. La loi Fillon 2003 a eu au moins des vertus pédagogiques et les plus grandes entreprises sont déjà convaincus et équipés de plans d'épargne retraite dont le PERCO crée par cette réforme. Certaines PME de la taille de LECTRA ont pris le pas en utilisant cet outil et en le mixant parfois avec les régimes collectifs que sont l'article 39, 83 ou/et le PERE.

Alors Lectra, pourquoi pas ?

Pourquoi une démarche responsable pour la retraite ?

Une dégradation du niveau des pensions



La baisse annoncée des retraites

L'équilibre du système « par répartition » qui dépend du rapport actifs/retraités va se dégrader dans les années à venir avec :

➤ L'arrivée du baby boom

En 1960 : 4 actifs pour 1 retraité

En 2000 : 2 actifs pour 1 retraité

En 2040 : 1 actif pour 1 retraité

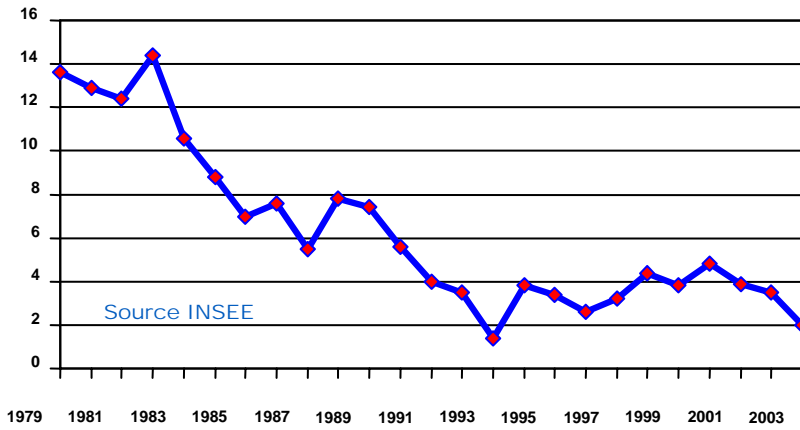
➤ L'allongement de la durée de la vie (temps passé à la retraite)

En 1960 : Hommes : 15.7 ans - Femmes : 19.5 ans

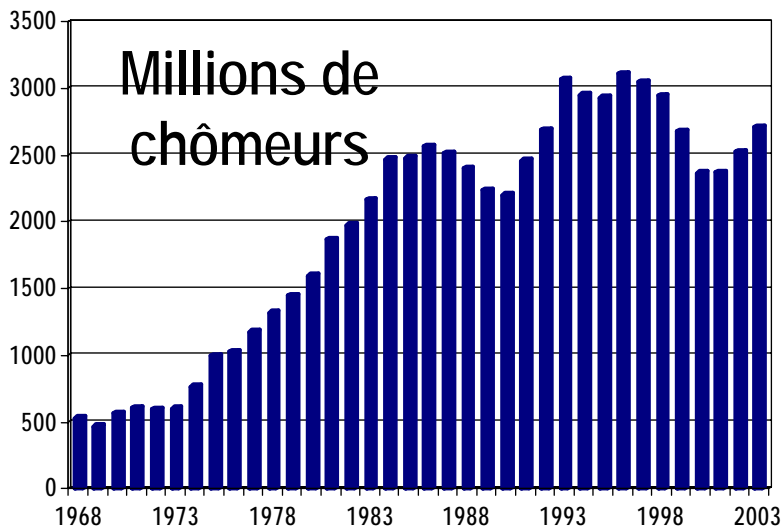
En 2000 : Hommes : 20.2 ans - Femmes : 25.9 ans

En 2040 : Hommes : 25.9 ans - Femmes : 31 ans

➤ **Tendance du PIB à la baisse**



➤ **Le chômage**



L'entreprise doit être un vecteur de protection des salariés vis-à-vis de cette problématique. Avec l'aide de l'entreprise, le salarié peut épargner pour sa retraite... et plus il le fait tôt, moins l'effort d'épargne est important.

II – LE SNA REFORMULE SES PROPOSITIONS 2007

Le Plan Epargne Retraite Collectif « le PERCO »

Le Perco est un dispositif RETRAITE facultatif qui permet aux salariés et aux mandataires sociaux de se constituer une épargne investie en valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise dans un cadre financier avantageux.

- Un système collectif (avantages pour tous)
- 5 cas légaux de déblocage anticipé dont l'acquisition de la résidence principale (contre 3 dans le cadre de l'article 83)
- L'épargne est facultative : Les versements peuvent être libres ou programmés
- A la différence du PEE, la participation peut être abondée dans le cas du PERCO
- A la retraite, le PERCO offre la possibilité de sortir en rente ou en capital
- Un taux de fiscalisation pour les 60-69 ans réduit à 40%.

Le PEE

Le PEE est un dispositif d'épargne de plus courte durée. La présence de ce dispositif dans l'entreprise est indispensable à l'appui d'un PERCO. En effet, le législateur a prévu que les salariés puissent choisir de verser dans le PEE (pour sortir à 5 ans) ou dans un PERCO (pour sortir à la retraite ou dans un des 5 cas prévus)

Ce dispositif existe déjà chez Lectra. Mais à ce jour aucun système incitatif (abondement) n'a été mis en place de manière pérenne.

L'abondement

Le principal atout de l'épargne salariale et particulièrement du PERCO réside dans l'abondement :

- Pour l'entreprise : non soumis aux charges patronales
- Pour le salarié : non soumis aux charges salariales

L'abondement est toutefois soumis à des plafonds qui sont :

PEE : de 2300 euros / an/ salarié (participation exclue)

PERCO : de 4600 euros / an /salarié (participation permise)

L'abondement doit être le même pour tous les salariés mais peut être différent selon le dispositif choisi : PEE, PERCO. Il peut être très incitatif pour les premiers euros versés puis dégressif ensuite pour privilégier les plus petits revenus.

Les questions du SNA_Unsa dans le cadre des NAO

Quelle est la politique de la Direction en matière d'épargne salariale en général ? Pour le Fonds Lectra ? Pour les autres fonds ?

La Direction souhaite t-elle avoir une politique volontariste en matière de retraite supplémentaire ?

En d'autres termes, quelle enveloppe financière la Direction est-elle prête à mettre sur la table pour affirmer son souhait de développer l'épargne salariale.

Y a-t-il un dispositif qu'elle souhaiterait étudier avec les partenaires sociaux en matière d'épargne supplémentaire ? PERCO ? Article 83 ? Les deux ?



III – Réunion du 29 janvier 2008

La Direction se déclare disposée à négocier un PERCO sans pour autant accorder un quelconque abondement.

Le SNA_Unsa a insisté fortement afin que la Direction comprenne que sans abondement, le PERCO était voué à l'échec. Il a rappelé que le CET est « transférable » dans le PERCO. Aussi, si la Direction refuse d'abonder le PERCO, pourquoi ne reviendrait elle sur sa position en acceptant d'abonder le CET à 21.6% (cote part des charges sociales) ?

Ce fut un non catégorique.

Le SNA_Unsa a soutenu une fois encore qu'accorder une enveloppe de 500 KE pour l'abondement pour le PERCO ne pesait pas grand-chose en regard de toutes les dépenses engagées en 2007, qu'un tel geste serait un signe fort pour l'image sociale de l'entreprise. Nos séniors, nos juniors accueilleraient favorablement cette disposition, laquelle a été plébiscitée par nos adhérents. C'est pour eux la deuxième mesure à privilégier après celle des salaires pour 2008.

La Direction rendra sa réponse définitive le 5 février 2008.

IV – EPILOGUE

La Direction a indiqué que dans le cadre de l'épargne salariale, elle souhaitait se limiter à créer le cadre du PERCO, mais sans abondement autre que la prise en charge des frais de gestion.

Notre syndicat a été consterné de conclure que le facteur humain, nos séniors d'aujourd'hui, mais aussi nos jeunes (séniors de demain) ne faisaient pas partie des éléments retenus par la Direction pour redorer son blason social.

Notre syndicat s'est même déclaré disposé à faire jouer son droit d'opposition si par cas, la Direction signait un tel accord minimaliste.