



PERCO :

Retard à l'allumage

Roissy, le 4 juillet 2008 - Bureau Central - n°28/08

Avec plus de deux ans de retard, la Direction vient de nous proposer un projet d'accord portant sur un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO).

Revenons sur le PERCO

Le PERCO est un plan d'épargne que les entreprises peuvent mettre en place si elles veulent aider leurs salariés à compléter leur retraite. L'objectif est, avant tout, d'accéder à un produit d'épargne retraite en complément des régimes obligatoires de retraite par répartition.

Les bénéficiaires sont : « *les salariés liés par un contrat de travail de droit français et qui justifient d'une ancienneté minimale de trois mois* ». L'ouverture du PERCO reste de la seule initiative individuelle. Les salariés effectuent des versements sur la base du volontariat.

Un PERCO comporte plusieurs Fonds Communs de Placement (FCPE) dans lesquels les fonds sont affectés.

Différents versements sont possibles :

- ♦ affectation de tout ou partie de la Participation
- ♦ transfert de droits affectés au Compte Épargne Temps
- ♦ transfert, total ou partiel, des avoirs disponibles investis précédemment dans un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE)
- ♦ transfert en provenance de plans d'épargne détenus chez un précédant employeur
- ♦ versements volontaires (le total de ces derniers ne peut dépasser, chaque année civile, le quart de la rémunération annuelle brute du participant).

Des possibilités classiques de déblocage anticipé existent, en cas :

- ♦ de décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacte Civil de Solidarité (PACS),
- ♦ d'acquisition de la résidence principale ou de sa remise en état suite à une catastrophe naturelle,
- ♦ de surendettement du participant,
- ♦ d'invalidité (de 2e ou 3e degré) reconnue du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- ♦ d'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du plan.

Que prévoit l'accord ?

Air France prendra à sa charge les frais de fonctionnement du PERCO (gestion administrative, frais de tenue de compte). Il faudra définir le gestionnaire des fonds.

La Direction propose, à ce stade, un abondement uniquement sur la Participation !

Lorsque le salarié choisira d'affecter sa Participation sur son PERCO, la Compagnie versera l'abondement suivant :

- ✓ Jusqu'à 200 €100 % d'abondement
- ✓ De 200 à 400 €50 % d'abondement
- ✓ De 400 à 600 €25 % d'abondement

Soit, un abondement annuel maximum de 350 € pour un versement au moins égal à 600 €

A noter qu'à titre exceptionnel, la Participation de l'exercice 2007-2008, si elle est versée dans le PERCO avant le 31 décembre 2008, pourra bénéficier de l'abondement.

Les sommes versées pourront être affectées dans un ou plusieurs FCPE déjà existants, auxquels sera adjoint un FCPE solidaire. Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestions de ces fonds seront précisés dans leurs règlements et seront soumis, pour information, aux personnels ayant souscrit.

Un choix de gestion sera proposé :

- ♦ gestion individuelle libre, laissant le salarié libre de l'affectation et des modifications,
- ♦ gestion automatique pilotée, mettant en place un passage progressif vers des fonds plus sécurisés au fil du temps, pour aboutir les années précédant la retraite, à un placement entièrement sécurisé.

La possibilité de passer d'une gestion à une autre se fera en accord avec le gestionnaire.

Détenu jusqu'au départ à la retraite, l'épargne sera versée au choix du participant, soit sous la forme d'un capital, d'une rente ou combinée.

A noter qu'il est possible de prolonger le PERCO au-delà du départ de l'entreprise, l'abondement se suspendant de fait.



Nos commentaires

Que de temps perdu ! Depuis 2006, bon nombre d'entreprises ont déjà mis en place un PERCO.

Face aux attaques répétées sur les retraites, visant toutes à faire baisser les niveaux de pensions, le PERCO est, et sera, déterminant pour augmenter le pouvoir d'achat du futur retraité.

FO a toujours défendu ce plan d'épargne parce qu'il est strictement basé sur du volontariat, permettant à chaque salarié, quand il le veut, quand il le peut, d'alimenter de façon régulière ou pas, son plan d'épargne.

La loi prévoit que l'intéressement puisse faire partie des versements. Nous demandons l'application de ce droit car il est primordial d'offrir le choix le plus large possible.

Par ailleurs, l'abondement doit être étendu à tous les versements, dont les versements volontaires. Il s'agit ainsi d'inciter le participant à épargner le plus possible (dans la limite de ses moyens) d'une part et de ne pas être soumis aux fluctuations des résultats de l'entreprise d'autre part. Bien sûr, des garanties doivent être apportées pour que l'épargne, ainsi constituée, ne puisse être remise en cause.

Pour toutes ces raisons, nous demandons donc à la Direction d'améliorer son projet d'accord qui, en l'état actuel des choses, ne répond pas encore à nos attentes.

Pour le SG.FO.AF
Patrick Hurel