

L'épargne salariale

Le PERCO complément à la retraite par répartition.

Le PERCO, en cours de déploiement au CEA, n'a pas vocation à remplacer la retraite par répartition. Son objectif est de compléter par une épargne volontaire des pensions de retraite. Il peut aussi être utilisé pour constituer une épargne disponible au départ à la retraite sous forme de pécule.

Le financement des retraites ainsi que les durées de cotisation pour obtenir une pension à taux plein font actuellement l'objet d'un vaste débat de société. La crise financière que nous traversons et son impact sur l'emploi, donc les cotisations, affaiblit aujourd'hui les fonds dédiés au financement de nos futures retraites. La négociation nationale interprofessionnelle avec le MEDEF conclue le 23 mars 2009 préserve pour 2009 et 2010 le dispositif AGFF indispensable pour un départ à la retraite à 60 ans sans abattement à l'AGIRC et à l'ARRCO. Cela est bien le seul point positif du projet d'accord, car pour ce qui concerne l'équilibre financier des régimes de retraite complémentaires et le maintien des niveaux de pensions, tout reste à faire ! Pour la CFE-CGC, la priorité est de stabiliser les rendements AGIRC/ARRCO voire de les augmenter. Les employeurs visent à repousser l'âge de la retraite

au-delà de 60 ans, tandis que les organisations de salariés revendiquent la hausse des cotisations. La CFE-CGC, réaliste, envisage des efforts sur deux leviers à la fois : la hausse du taux de cotisation pour garder un rendement constant et le critère d'âge sous condition d'augmenter le rendement. C'est la seule attitude constructive pour sauvegarder un socle convenable de retraite par répartition. Il est de l'intérêt de l'encadrement de bouger les lignes : nous revendiquons de pouvoir cotiser à l'AGIRC dès le premier euro de manière à augmenter l'efficacité des prélèvements sur les tranches 1 et 2 ; nous savons que la pédagogie de l'effort en matière d'âge de la retraite est recevable par les jeunes généra-

tions dont nous voulons défendre les revenus de remplacement. Des modifications de règle relatives à l'âge de départ ne peuvent être envisagées que de façon progressive dans le temps, au rythme d'un trimestre par an, par exemple, à compter de 2010 ou même 2011. Les générations qui sont proches de la retraite, à ce jour, ne seraient donc pas impactées.

Contrairement aux propos tenus par les détracteurs du plan d'épargne retraite collectif (PERCO) celui-ci n'a pas vocation à remplacer les systèmes de retraite par répartition que nous connaissons aujourd'hui en France et au CEA. Tout au plus, permet-il de compléter modestement celles-ci. ■



Lettre d'information
du SICTAM

23 juin 2009
numéro spécial

Le + syndical



	PEE	PERCO
Bénéficiaires	Tous les salariés du CEA	Tous les salariés du CEA
Durée	5 ans après chaque versement	Jusqu'à la retraite
Débloqué anticipé	Le salarié peut débloquer les sommes placées sur son PEE avant cinq ans dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Mariage ou conclusion d'un PACS • Naissance ou adoption d'un enfant dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge • Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS avec résidence habituelle d'au moins un enfant mineur au domicile du salarié • Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne liée au salarié par un PACS • Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au salarié par un PACS • Cessation du contrat de travail • Création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au salarié par un PACS, d'une entreprise à condition d'en exercer le contrôle • Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle • Surendettement du salarié. 	Le salarié peut débloquer les sommes placées sur son PEE avant cinq ans dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne liée au salarié par un PACS • Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au salarié par un PACS • Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire • Situation de surendettement du participant définie à l'article L331-2 du code de la consommation • Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle
Abondement du CEA	Son montant est actuellement limité à 573 € par an avec un taux de 35 % pour les 780 premiers € versés et de 20 % pour les 1.500 € suivants.	Son montant est de 700 € maximum par an et par salarié (globalisé PERCO et PEE) avec un taux de 50 % sur les fonds solidaires , et de 40 % sur les autres fonds pour les 1000 premiers € versés et de 20 %, au-dessus de 1000 €, dans la limite de 700 € par an.
Type de sortie	Capital	Capital ou rente ou combinaison des deux.
Versements salariés	<ul style="list-style-type: none"> • Intéressement • Versement volontaire limité à 25 % de la rémunération annuelle brute 	<ul style="list-style-type: none"> • Intéressement • Versement volontaire limité à 25 % de la rémunération annuelle brute • 5 jours de CET par an à compter de 2010
Fiscalité salariés	<ul style="list-style-type: none"> • L'abondement perçu n'est pas imposable ⁽¹⁾ • L'intéressement versé dans le PEE échappe à l'impôt sur le Revenu ⁽²⁾ • Les revenus générés par les placements sont exonérés d'impôt sur le revenu ⁽³⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> • L'abondement perçu n'est pas imposable ⁽¹⁾ • L'intéressement versé dans le PERCO échappe à l'impôt sur le Revenu ⁽²⁾ • Les revenus générés par les placements sont exonérés d'impôt sur le revenu ⁽³⁾
Charges sociales	L'abondement est exonéré de charges sociales salariales ⁽¹⁾ et patronales	L'abondement est exonéré de charges sociales salariales ⁽¹⁾ et patronales

(1) Hors CSG (7,5 %) et CRDS (0,5 %) sur 97 % de l'abondement.

(2) Hors CSG (7,5 %) et CRDS (0,5 %) et dans la limite de chaque année de la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 16 638 € pour 2008.

(3) Hors prélèvements sociaux au taux actuellement en vigueur de 11 %.

L'épargne salariale au CEA

Plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne retraite collectif ?

La mise en place du PERCO au début du mois de juillet offre désormais aux salariés du CEA une nouvelle possibilité d'épargne salariale. Celle-ci s'ajoute au dispositif du plan d'épargne entreprise avec des objectifs complémentaires.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou sous forme de capital. Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif qui permet aux salariés de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières (actions et obligations). Historiquement en place depuis de nombreuses années au CEA, la loi a imposé aux entreprises disposant d'un PEE de négocier la mise en place d'un PERCO. L'accord

de gestion des comptes épargne temps (CET) et l'accord 35 heures prévoyaient déjà la mise en place d'un PERCO. La décision du CEA de mettre en place l'intéressement ouvrait alors la porte au PERCO. Restait donc à négocier les conditions financières de celui-ci. L'attitude de rejet de certaines organisations syndicales rendait donc possible une posture minimaliste de la Direction du CEA. Coincée entre une dotation budgétaire anémique et des demandes syndicales hétérogènes la Direction n'a « lâché » que le minimum. Pour la CFE-CGC, les conditions de si-

gnature étaient réunies dès lors que l'abondement du plan d'épargne était réévalué et que des fonds solidaires et éthiques étaient proposés. La possibilité de déposer sur ce compte des journées épargnées au titre du CET était une nécessité pour muscler le résultat. Ces deux outils en place, il reste désormais à chaque salarié à faire un choix entre cigale et fourmi, plan d'épargne offensif ou plus sécurisé. Le comparatif ci-contre devrait vous permettre d'effectuer votre choix en fonction de vos priorités personnelles. ■

Épargne salariale au CEA

Quels placements choisir ?

Lors de la négociation sur le PERCO et malgré des désaccords de fond de la part de la CFE-CGC, le CEA a décidé de confier la gestion administrative à un seul gestionnaire : BNP Paribas. Celui-ci est chargé de placer les fonds des salariés en fonction de leur choix sur six fonds commun de placement entreprise (FCPE).

Notre objectif n'est pas de vous indiquer un choix exact. Nous vous proposons de comparer les risques des différents placements. Vous choisirez en fonction du niveau de risque que vous considérez comme acceptable au vu des sommes que vous souhaitez investir et en fonction du temps qu'il vous reste avant votre départ à la retraite. Votre choix devra donc prendre en compte la part en actions, en obligations et en SICAV monétaires. La localisation géographique des entreprises, dans le cadre des placements en action, est aussi un

critère déterminant du risque. Un nouveau type de placement a été introduit par le législateur : il s'agit de fonds de placement solidaires. Une partie des investissements est réalisée dans des organismes agréés solidaires. Le label Finansol qui leur est attribué repose sur des critères de solidarité et de transparence. Il garantit aux épargnants qu'ils contribuent au financement d'activités génératrices d'utilité sociale. Il atteste de l'engagement de l'intermédiaire financier à offrir à ses souscripteurs une information fiable, régulière et claire sur le produit d'épargne labellisé. Le label Finansol est attribué pour une pé-

riode indéterminée ; la conformité aux critères faisant l'objet d'un contrôle annuel par le comité indépendant du label. Vous trouverez page 4 un tableau de présentation des différents FCPE. ■

Avis CFE-CGC

Notre préférence syndicale, liée aux aspects éthiques et socialement responsables, va aux deux FCPE proposés par INTER EXPANSION. Le fonds «expansor compartiment 6» présentant le plus de gages de stabilité des deux fonds solidaires.

Présentation des fonds de placement du PERCO

Le tableau ci-dessous vous présente les différents fonds retenus par le CEA.

Nom	Organisme	Performances 2008	Performances 2009
CEA sécurité	BNP	+ 4,63 %	+ 0,91 % (5 mois)
Multipar oblig euro	BNP	+ 5,7 %	+ 0,67 % (4 mois)
Multimanagers action tricolore	Edmond de Rothschild	- 20,49 %	+ 4,46 % (5 mois)
Péri éthique solidaire	INTEREXPANSION	- 31,92 %	+ 3,93 % (5 mois)
Expansor compartiment 6	INTEREXPANSION	+ 5,2 %	+ 0,82 % (5mois)
BNP Paribas retraite	BNP	En fonction de la date de départ prévu à la retraite	

Comment ouvrir un PERCO au CEA ?

Suite à la mise en place de l'intéressement 2008, l'ouverture d'un PERCO au CEA est automatique au travers de l'espace sigma.

Après connexion sur votre espace sigma, rendez-vous dans la rubrique intéressement. La façon dont vous répartirez votre intéressement déterminera l'ouverture éventuelle de votre PEE ou du PERCO et l'affectation de sommes sera automatique. Le gestionnaire administratif (BNP) devra vous fournir les fiches techniques des fonds une fois le PERCO créé.

Vous pouvez d'ores et déjà, et

avant choix vous rendre sur les sites des organismes indiqués ci-dessous afin de compléter l'information mise à votre disposition dans sigma.

À compter de janvier 2010, la monétisation et le versement de cinq jours versés au CET par an sera possible. Le portail sigma devra être modifié en conséquence afin de permettre les versements volontaires et le choix de monétisation. La CFE-CGC vous communi-

quera, le moment venu la manière d'accéder qui aura été choisie par le CEA. ■

Date limite de versement de l'intéressement.

À défaut de choisir avant le 8 juillet, les sommes dédiées à l'intéressement seront versées directement sur votre compte courant.

Quelques liens utiles :

Service public : <http://vosdroits.service-public.fr/>

Site intranet de la direction financière du CEA : <http://www-df.cea.fr>

Site de BNP Paribas : <http://www.epargne-retraite-entreprises.bnpparibas.com/>

Site Interexpansion du groupe APRIONIS : <https://www.interexpansion.fr/interexpansion/fondsSolidaires.do>