

PERCO (plan d'épargne retraite) :

Ce qu'il faut en savoir

Dans le régime général, la CFDT vient de conclure un accord PERCO. Dispositif nouveau pour les salariés du régime général, celui-ci mérite quelques explications avant qu'il soit mis en œuvre.

Le Perco, c'est quoi exactement ?

La terminologie précise est : **Plan Epargne Retraite Collectif Interentreprises**.

Le PERCO est donc un dispositif collectif d'épargne retraite prévu par la loi. Il est facultatif et ne peut être mis en place qu'après négociation entre organisations syndicales et employeur.

Le salarié y verse une participation financière, (soit sous forme de jours soit sous forme d'un versement volontaire) ainsi que l'employeur et, à sa retraite, le salarié demande le versement des sommes épargnées en capital ou en rente.

L'adhésion est-elle obligatoire ?

Chaque salarié est libre, ou pas, d'y adhérer. Il est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou de branche. Dans le régime général, il s'agit donc officiellement d'un PERCO-I.

Aucun employeur local ne peut refuser à un salarié qu'il soit employé ou cadre sous convention collective le bénéfice du PERCO.

Comment alimenter son PERCO ?

Le salarié abonde son PERCO par le biais de jours préalablement placés sur son Compte-Epargne-Temps. Il est possible de verser l'équivalent de 10 jours chaque année (sur lesquels l'employeur abonde, voir plus bas).

Il peut aussi faire des versements volontaires.

Les fonds placés sont exonérés de cotisations sociales et d'impôts.

L'employeur participe-t-il au PERCO ?

L'employeur prend les frais de gestion en charge.

Nous avons obtenu de porter à 30 euros (montant forfaitaire pour chacun) l'abondement de l'employeur par jour de CET transféré sur le PERCO (le maximum étant de 10 jours épargnés), soit un abondement de **300 euros** possible par an.

L'avantage d'un abondement forfaitaire est de permettre aux plus modestes des salariés du Régime général de se constituer une épargne supplémentaire en vue de leur retraite.

L'abondement de l'employeur a-t-il des conséquences sur la masse salariale ?

Non. L'abondement de l'employeur est indépendant de la masse salariale. Il n'impacte pas ni les mesures individuelles (pas de compétences, promotions...) ni une éventuelle mesure collective (augmentation de la valeur du point).

Quel est le positionnement des organisations syndicales ?

La CFDT a signé seule l'accord. La CFTC et la CGC ne sont plus représentatives et ne peuvent signer l'accord. FO s'est positionnée contre et la CGT consulte...mais on peut déjà imaginer la réponse.

Et maintenant ?

Comme pour tous les accords, celui-ci va être transmis aux autorités de tutelle pour agrément.

Il nous reste maintenant à désigner l'opérateur qui gèrera les fonds placés par les salariés dans le cadre d'une seconde négociation qui se tiendra après qu'une étude comparative des différents opérateurs nous ait été présentée à l'UCANSS. Ce sont les organisations syndicales et l'employeur qui feront conjointement ce choix. Il sera formalisé dans un avenant à ce protocole d'accord.

Quelles sont les exigences de la CFDT dans cette négociation ?

- **Il faut impérativement que les futurs placements soient labellisés par le fonds du CIES (comité intersyndical de l'épargne salariale) et ISR (investissements socialement responsables).**
- **2/ Un panel multiple de fonds possibles sécurisés dans lesquels épargner**
- **3/ Une étude comparative sur trois thèmes : les frais proposés sur la gestion de comptes, la performance des fonds, l'offre de service des opérateurs aux salariés adhérents d'un PERCO.**

Quand l'opérateur sera choisi, une large information sera faite à l'ensemble des salariés du régime général afin que chacun puisse, en toute connaissance de cause, ouvrir ou non un PERCO.

Dès la conclusion de l'avenant, courant avril au plus tard, le PERCO sera opérationnel.