

PERCO

FO
Métall

Plan d'Épargne Retraite Collectif

Un plus pour nos retraites !

En juin 2011, les négociations sur la mise en place d'un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) vont démarrer chez Renault. Il doit concerner tous les salariés français.

FO y voit une opportunité puisque, globalement, l'avantage principal est de permettre aux salariés qui épargnent pour se constituer un complément de retraite de recevoir une somme supplémentaire (abondement), payée par l'entreprise et s'ajoutant à leur épargne.

Reste que, comme d'habitude, le dispositif peut se révéler complexe et les marges d'aménagement sont significatives.

C'est pourquoi, avant même de nous mettre à la table des négociations, nous avons choisi de vous informer sur les caractéristiques et les opportunités d'un tel dispositif, en essayant d'aller à l'essentiel.

Bien entendu, nous vous tiendrons régulièrement informés de l'avancée des discussions.

Perco, quesaco ?

Apparu avec la loi Fillon sur la réforme des retraites, le PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif) est un produit destiné aux entreprises « soucieuses d'offrir à leurs salariés la possibilité de compléter leur retraite ». C'est un dispositif d'épargne individuel dans un cadre collectif.

Chez Renault, les salariés du réseau bénéficient déjà de ce système. FO souhaite que ce soit également le cas des autres salariés et se propose d'en améliorer les caractéristiques, notamment pour ce qui concerne l'abondement versé par l'entreprise.

Les grands principes

- **Le PERCO est obligatoirement proposé à tous les salariés ;**
- **Chacun reste libre d'y adhérer ou non ;**
- **Les sommes versées (et leurs intérêts) sont bloquées jusqu'à l'âge effectif de départ à la retraite (sauf cas exceptionnels, voir pages suivantes) ;**
- **Au départ à la retraite, le salarié récupère les sommes sous forme de capital ou de rente.**

FO le Syndicat libre et indépendant !

Questions / Réponses

Puis-je verser ce que je veux quand je veux ?

- Les versements sont limités au 1/4 de la rémunération du salarié (mais les sommes transférées dans le PERCO depuis un PEE n'entrent pas dans ce décompte, elles viennent « en plus ») ;
- Le salarié effectue des versements volontaires lorsqu'il le souhaite (chaque mois, chaque année, ponctuellement ...)
- Les droits épargnés sur le **CET**, peuvent être monétisés et transférés sur un PERCO ; ils sont alors exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

Que me verse exactement l'entreprise ?

- Ce que verse l'entreprise est appelé abondement, c'est une somme qui vient compléter l'épargne des salariés ;
- Pour le réseau Renault, il s'agit de 25% des versements du salarié. Ce % sera naturellement largement l'objet des négociations à venir, le montant de l'abondement peut être revu chaque année.
- L'abondement doit être collectif, ne doit pas être proportionnel à la rémunération (pour ne pas privilégier les hautes rémunérations)

Un tableau pour tout comprendre

Salaire brut fin de carrière	Retraite à 65 ans (taux plein)	Capital nécessaire à 65 ans pour obtenir 80% du dernier salaire brut	Epargne mensuelle nécessaire	Versements annuels du salarié
1 300 €	910 € (70%)	24 300 €	70 €	420 € (35 € par mois)
1 700 €	1 140 € (67%)	57 000 €	150 €	900 € (75 € par mois)
2 000 €	1 300 € (65%)	75 000 €	180 €	1 200 € (100 € par mois)
3000 €	1 800 € (60%)	140 000 €	330 €	3 000 € (250 € par mois)

sur le PERCO



Comment « sort-on » au moment du départ à la retraite ?

- **En capital**, c'est-à-dire en touchant la somme « capital au terme » (tableau ci-dessous), exonérée d'impôts sur le capital et les plus-values, les plus-values étant assujetties à la CSG, au CRDS, ainsi qu'aux prélèvements sociaux ;
- **En rente viagère**, le salarié transforme tout ou partie de son capital en rente annuelle (montants dans tableau ci-dessous). Le montant de la rente est déterminé en fonction du montant de l'épargne constituée, de l'âge du salarié et de la table de mortalité en vigueur ;
- **En Capital + rente**, formule mixte pour les salariés qui choisissent de toucher immédiatement une partie du capital au terme et de transformer l'autre partie en rente viagère.

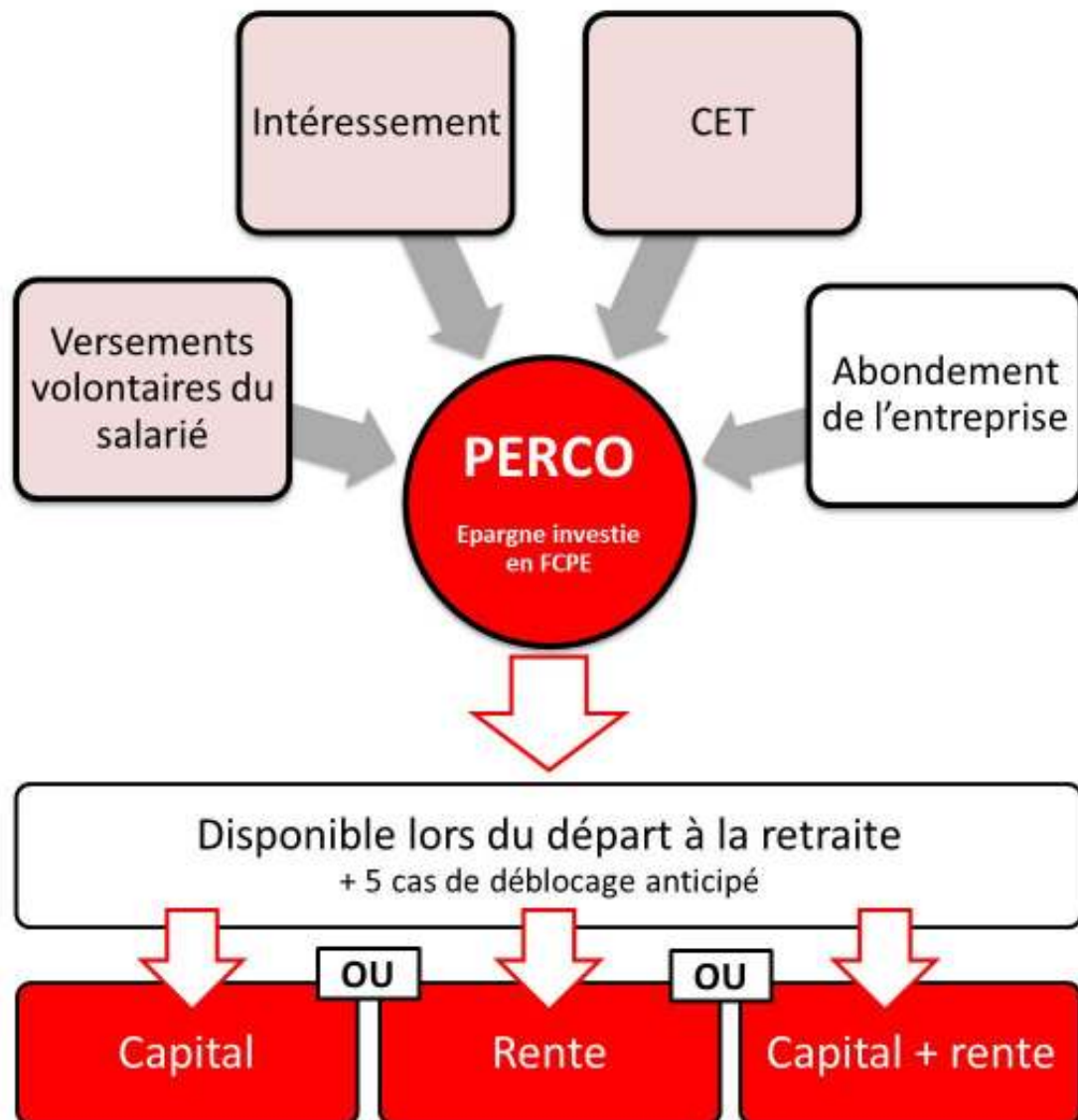
Quels sont les cas de déblocage anticipé ?

- Acquisition de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle ;
- Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- Expiration des droits à l'assurance chômage ;
- Situation de surendettement du salarié.

Hypothèse d'un abondement de 100% sur les versements, plafonnés à 1 000 € ; d'une durée d'investissement de 20 ans (âge actuel du salarié 45ans et âge de départ à la retraite 65 ans) ; d'une hypothèse de rendement des capitaux placés de 4% par an

Abondement entreprise	Total des versements annuels	Capital au terme	Rente viagère annuelle	Salaires brut fin de carrière
420 € (35 € par mois)	840 € (70 € par mois)	24 300 €	1 458 €	1 300 €
900 € (75 € par mois)	1 800 € (150 € par mois)	57 000 €	3 420 €	1 700 €
1 000 € (80 € par mois)	2 200 € (180 € par mois)	75 000 €	4 500 €	2 000 €
1 000 € (80 € par mois)	4 000 € (330 € par mois)	140 000 €	8 400 €	3000 €

En synthèse



Et si RENAULT modernisait sa mutuelle ?

Retraite, santé, FO se bat sur tous les fronts. Vous connaissez sans doute la mutuelle RENAULT. Mais savez-vous que 50% seulement des salariés y adhèrent (30% pour les moins de 40 ans!) et que ce chiffre tend à diminuer?

Pourtant elle pourrait, elle devrait, intéresser tout le monde. Si ce n'est pas le cas, c'est sans doute parce que, **contrairement à beaucoup de grandes entreprises comme PSA Peugeot Citroën très bientôt, RENAULT laisse l'intégralité du coût de la cotisation à la charge du seul salarié.**

Dès à présent, FO demande l'ouverture de négociations pour la mise en place d'une participation de l'entreprise au financement de la cotisation santé.

FO
Métallux