

PERCO

FO
Métall

Plan d'Épargne Retraite Collectif

Comment gâcher un bon projet...

...en trois mouvements :

1- Puisque vous y êtes obligé, prenez un produit pas cher et dites que vous allez l'améliorer

C'était l'objet de l'ouverture des négociations de juin 2011 pour la mise en place d'un PERCO, avec pour point de départ le PERCO dont bénéficient les salariés du réseau commercial RRG (25% d'abondement sur 10 jours maxi de CTI/an).

A l'époque, nous vous avons présenté cette opportunité avec enthousiasme, étant nous-mêmes confiants dans les intentions affichées de la Direction Générale.

Pour FO, l'amélioration devait porter sur l'abondement fourni par RENAULT à chaque salarié épargnant pour se constituer un indispensable complément de retraite et ce, quelque soit l'origine du versement (CTI, intéressement, versements volontaires, ...).

2- Faites semblant de retenir les bonnes idées des syndicats

Lors de la réunion du 29 septembre, FO proposait qu'une prime « d'initialisation » soit versée à chaque salarié s'engageant dans le PERCO (sans condition de montant minimum). ET la Direction avait retenu notre proposition!

3- Touche finale : économisez des bouts de chandelle et jetez tout le reste : intérêt des salariés, qualité du dialogue social, équité du système de retraite

Lors de la réunion du 5 octobre, la direction fait volte-face et rejette en bloc la prime (elle émit elle-même l'hypothèse d'un montant de 100 euros par salarié, pour effectuer ses calculs!) et un meilleur abondement... Donc en clair, toute forme d'amélioration !

Bon à savoir !

Pour rejeter notre **proposition de prime**, la direction a fait valoir que cela coûterait 1 à 2 millions d'euros, ce qui serait trop cher ! Sans mauvais esprit, sachez que cela correspond en gros à :

- un an de prime variable de Carlos Ghosn, il aurait suffi qu'il l'abandonne en 2011. Il l'a déjà fait, pour des motifs moins honorables.
- à la provision de retraite complémentaire des 9 membres du CEG (1,4 million d'euros en cumul à fin 2010), Ce qui est bon pour eux, ne l'est pas pour nous !

Quant à l'**abondement** de 25% proposé, compte tenu des 21% de charges que l'entreprise récupère dans ce cas, il ne représente qu'un effort de 4% pour RENAULT !

FO le Syndicat libre et indépendant !

Le PERCO sera lancé, FO ne signera pas en l'état, le combat continue !

- Sur un sujet aussi sensible que les compléments de retraite, FO ne signera pas un accord A MINIMA, simple copié-collé de l'existant, qui tourne le dos au progrès social. La direction y trouve évidemment son compte, puisqu'en vidant les compteurs CTI (ce à quoi incite, avant tout, ce PERCO), **elle améliore la MOP, donc la performance affichée de l'entreprise.**
- La loi permet à la direction d'appliquer son dispositif malgré tout; ce qu'elle devrait faire lors d'un vote au CCE le 19 octobre, ouvrant ainsi la voie à une **mise en oeuvre du PERCO dès novembre 2011.**
- Ce que la direction refuse aujourd'hui, nous continuerons de nous battre pour l'obtenir demain. Entre l'abondement de 25% du dispositif actuel et les 300% que la législation autorise, il y a matière à (re)négocier ! Et il est encore temps de le faire ! D'autant qu'il s'agit, selon le propre chiffrage de la DG, d'un coût dérisoire pour l'entreprise mais tellement significatif pour les salariés en vue de leur retraite. **Le montant de l'abondement peut être revu chaque année !**

Le PERCO est proposé à chaque salarié,
qui reste libre d'y adhérer ou non

Adhésion

- Versements volontaires
- Intéressement
- CTI
- Abondement de l'entreprise (25% des versements CTI)

PERCO

- L'épargne est investie en FCPE et bloquée jusqu'au départ à la retraite (sauf cas exceptionnels)

Départ à la retraite

- Le salarié récupère son épargne sous forme de, au choix :
 - Capital
 - Rente
 - Capital + rente

