

Libre d'utiliser nos primes comme on veut ? Pas sûr

Aujourd'hui, la direction veut interdire le placement des primes d'intéressement et de participation dans les CET

La loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) de 2019 impose de renégocier les accords de Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) pour continuer à bénéficier des avantages fiscaux.



La Direction ne cache pas son objectif politique de profiter de cette négociation pour promouvoir la retraite par capitalisation.

Pour rappel, le PERCO permet aux salariés de placer de l'argent sur des fonds spéculatifs et de le récupérer au moment de la retraite sous forme de rente ou de capital. Les sorties anticipées (avant la liquidation de la retraite) du PERCO sont très limitées.

La CGT défend, a contrario, le système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle et non sur la spéculation et l'individualisation. La mise en place des systèmes spéculatifs est un réel danger pour l'avenir de nos retraites. On a vu, en 2008, comment la crise des « subprimes » avait jeté des millions de retraités états-uniens dans la misère !

Pour capter l'épargne des salariés dans le PERCO sans que cela ne coûte un centime supplémentaire au Groupe (l'hypothétique augmentation de l'abondement, aujourd'hui de 40 % plafonné à 600 €, est renvoyée à une clause de revoyure), **la direction dégrade les avantages sur les autres moyens de placement :**

- Lors des précédentes négociations, l'abondement perçu par les salariés quand ils versaient des sommes d'argent dans le Plan d'Épargne Entreprise (PEG) a été progressivement diminué pour aboutir à sa suppression !
- **Aujourd'hui, la direction veut interdire le placement des primes d'intéressement et de participation dans les CET** (pour rappel le CET fin de carrière est abondé à 33 %¹). Après que la CGT et FO se soient offusquées de ce recul (la CGC a fini par rejoindre cette position), la direction a été obligée de proposer un palliatif. Les salariés pourraient effectuer un versement annuel sur les CET. Mais pour ne pas faire de l'ombre au PERCO, la direction veut plafonner ce versement à 2500 €.

Le salarié sera fortement limité pour son versement libre au CET Fin de Carrière, alors que PEG et PERCO n'ont pas une telle limite. Pourquoi des plafonds si bas ?

¹ au moment du départ et pour les jours utilisés avant la date du taux plein de la retraite complémentaire

Exemple parlant

Aujourd'hui, prenons le cas d'un salarié payé 2200 € bruts mensuels (22 jours à 100 € bruts) et percevant des primes d'intéressement et de participation de 3000 € et qui souhaite les placer soit sur le PERCO, soit sur le CET Fin de Carrière (FdC) :

- Placement des primes au PERCO : 3000 € + 600 € d'abondement (soit 20 % dans ce cas).
- Placement des primes sur CET FdC : 30 jours (30 x 100 € bruts)

Lors du départ en retraite :

- PERCO : peut-être le jackpot... ou peut-être des clous car le capital n'est pas garanti
- CET FdC : 40 jours de départ anticipés (presque deux mois) dont 10 jours d'abondement. L'abondement est de plus de 1000 € puisque les 40 jours payés le seront au salaire au moment du départ (supérieur au salaire au moment du placement).

Il n'y a pas photo, le CET Fin de Carrière est bien plus sécurisé (capital garanti) que le PERCO.

Demain : Si on en reste au plafond proposé par la direction (2500 €), le salarié sera limité à 25 jours au CET Fin de Carrière, soit 33 jours de départ anticipé à la retraite.

Pour la CGT, il est inconcevable qu'une négociation sur le PERCO soit l'occasion de limiter la liberté des salariés à disposer de leur épargne. Les salariés qui font le choix de transformer tout ou partie de leurs primes en temps (CET) ne doivent pas faire les frais du dogme de la direction sur les retraites par capitalisation.

La CGT a été signataire de l'accord CET quand il a permis au salarié de s'aménager des départs anticipés en retraite pouvant aller jusqu'à deux ans (avec un abondement entreprise de 6 mois). En limitant le versement de primes, la direction limite la capacité des salariés à épargner du temps et donc à atteindre ce seuil de deux années.

LE TRAVAIL A PLUSIEURS VISAGES. LA CGT A LE VOTRE

Contactez-nous



Notre priorité ? Être disponibles pour tous et à tout moment !

NOUS CONTACTER ?

Sites de la Région Parisienne

cgt_elt@airbus.com

Sites Toulousains

cgt_tlse@airbus.com

Airbus Defence & Space

Les différents types de placement

Type de placement	Alimentation avec participation et intéressement ?	Comment l'alimenter ?	Abondement de l'entreprise	Possibilité de déblocage ?	Rendement
PEG	Oui (défiscalisé)	Placement monétaire	0	5 ans + sortie anticipée possible	Aléatoire
PERCOL	Oui (défiscalisé)	Placement monétaire	40% (plafonné à 600€ max)	Retraite + sortie anticipée possible	Aléatoire
CET autres droits	Non avec le nouvel accord	RTT, ACT, Congé Payé, 5ème semaine, Primes (plafond à 30 jours)	0	Libre	Sécurisé (progresse avec les salaires)
CET fin de carrière		RTT, ACT, Congé Payé, 5ème semaine, Primes, versement libre 2500 € max (plafond à 18 mois)	33% (plafonné à 6 mois max)	Retraite + sortie anticipée	



Les cas de sortie anticipé du CET fin de carrière sont nettement plus nombreuses que pour le PERCO ;

Il s'agit de : *Mariage ou conclusion d'un PACS, Naissance ou adoption à partir du 3ème enfant, Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS, Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, d'un ascendant ou descendant, Achat de la résidence principale, Situation de surendettement, Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS, Accompagnement en cas de dépendance ou de la fin de vie d'un conjoint, du partenaire lié par un PACS, d'un ascendant ou descendant, Création ou reprise d'entreprise par le salarié, Rachat de trimestres au titre du régime général ou/et des régimes de retraites complémentaires, Utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF).*

Le CET fin de carrière peut aussi servir, abondement inclus, à financer le passage à temps partiel au cours des 3 années précédant la retraite

Le CET permet de travailler Moins pour travailler Mieux et travailler Tous

Il est toujours possible de transformer le temps en argent (versement CET vers PEG, ou vers le PERCO avec abondement, ou paiement sur salaire). Malheureusement l'inverse n'est pas vrai. On ne peut pas alimenter le CET depuis le PEG ni depuis le PERCO. En supprimant les versements depuis la participation ou intéressement, cela limite fortement les possibilités d'alimenter en argent le CET.