



Consultez nos sites : <https://outils.onera.net/syndicats/cfdt/> et <http://cfdt.onera.free.fr/>

Et retrouvez nos communiqués : <http://cfdt-onera.agence-presse.net/>

Infos CFDT - juillet 2023

Epargne salariale

Lors de la négociation des accords de 2020, et en particulier de la mise en place d'un accord d'intéressement à l'ONERA, la CFDT avait demandé la mise en place en parallèle d'un Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO). En effet, nous constatons, au fil du temps, la baisse des pensions des retraités. Et donc, malgré notre soutien inconditionnel à notre système de retraite par répartition qui est basé sur une solidarité intergénérationnelle, la CFDT a estimé utile pour les futures générations de travailler sur des possibilités de complément de retraite. Libre ensuite à chaque salarié de s'engager ou non sur ces dispositifs.

En revanche, chacun devra avoir conscience, que ce type de placements est basé sur une capitalisation individuelle et que le versement à terme d'une retraite (sous forme de pension mensuelle ou de capital) est dépendant des aléas et en particulier très sensible aux grandes crises qui impactent l'économie mondiale (guerres, pandémie, ...). On peut d'ailleurs s'interroger sur ce modèle de placements qui repose en bonne partie sur l'idée d'une croissance de l'économie sur le long terme. Ainsi, le changement climatique et la transition énergétique auront forcément, à plus ou moins court terme, un impact sur l'activité économique et sur le modèle de croissance que nous avons connu tout au long du XXème siècle.

Quoi qu'il en soit, une négociation a débuté à l'ONERA, d'une part, sur la refonte du Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) existant depuis 1991 et, d'autre part, sur la mise en place d'un PERECO.

Ce sont des dispositifs légalement très cadrés et au final, la négociation en elle-même porte sur le choix des supports de placement des sommes versées et sur leur nombre, sur le choix du support par défaut (lorsque le salarié n'indique pas de choix), sur l'abondement des sommes versées par l'employeur et sur les services offerts par EPSENS (le gestionnaire retenu), en particulier en terme d'information aux salariés et à leurs représentants.

Dans les premiers projets d'accord (PEE et PERECO) qui sont étudiés, on retrouve 7 Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) variés avec des niveaux de risque/rentabilité différents donc certains favorisent des entreprises « solidaires » (ayant un impact social ou encore des activités déclarées « vertes » par EPSENS) telles que la CFDT l'avait demandé, mais attention au greenwashing.

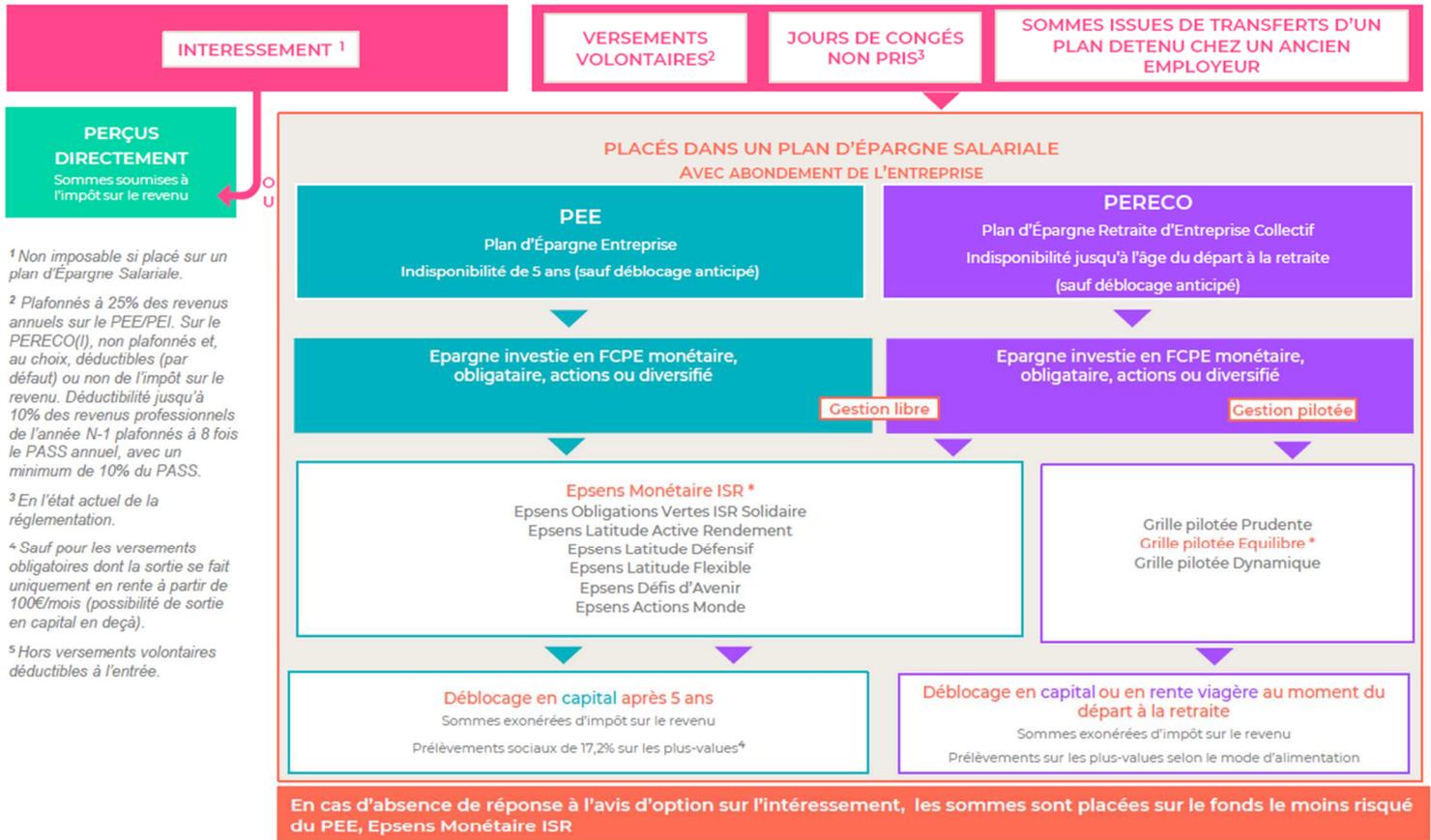
L'abondement par l'ONERA sur les sommes versées au titre de l'intéressement est de 15% pour le PEE et le PERECO. Il est également prévu la possibilité d'alimenter le PERECO par le versement de jours placés sur le CET (2 jours maximum). Tel que le projet est rédigé, il n'est actuellement pas prévu d'abondement sur les jours CET.

Sur l'accord de 1991, l'abondement avait été prévu à hauteur de 25%. Il semble donc inimaginable que l'on puisse partir sur une base plus faible pour l'abondement à mettre en place. Notons que toutes les sommes placées sur le PEE ou le PERECO génèrent une économie pour l'employeur qui permet sans difficulté d'augmenter l'abondement à plus de 25%. D'ailleurs, cet abondement peut aussi être modulé selon l'importance des sommes versées (par exemple, 100% pour la première tranche, 50% pour la deuxième tranche, etc.).

Les 2 jours de CET qu'il serait possible de verser sur le PERECO ne justifient en aucun cas la baisse de l'abondement de l'ONERA. Les jours CET sont déjà un droit et même un dû envers les salariés. En les plaçant sur le PERECO, l'ONERA n'offre rien aux salariés et au contraire cela génère même des économies pour l'ONERA à hauteur de 20 à 25% selon les niveaux de salaires ! Donc placement de jours possibles, pourquoi pas mais ça doit se voir après l'abondement principal.

Prochaine réunion le 7 septembre 2023

Dispositif proposé pour l'ONERA



¹ Non imposable si placé sur un plan d'Épargne Salariale.

² Plafonnés à 25% des revenus annuels sur le PEE/PEI. Sur le PERECO(I), non plafonnés et, au choix, déductibles (par défaut) ou non de l'impôt sur le revenu. Déductibilité jusqu'à 10% des revenus professionnels de l'année N-1 plafonnés à 8 fois le PASS annuel, avec un minimum de 10% du PASS.

³ En l'état actuel de la réglementation.

⁴ Sauf pour les versements obligatoires dont la sortie se fait uniquement en rente à partir de 100€/mois (possibilité de sortie en capital en deçà).

⁵ Hors versements volontaires déductibles à l'entrée.

Légende

