

PERCO OU SALAIRE ? LA DIRECTION A FAIT SON CHOIX

Suite à l'accord sur les négociations salariales, la Direction nous propose à la signature un accord PERCO.

On constate un engouement du patronat pour ce type « d'assurance retraite par capitalisation ». Ne serait-ce pas parce qu'il y trouve un avantage fiscal ? Et au détriment du régime de retraite par répartition ?

Les employeurs consacrent ainsi, bon an mal an, plusieurs milliards d'euros sous forme d'abondements des plans de retraite d'entreprises et des PERCO alors qu'ils refusent toute augmentation des cotisations.

C'est un complément de salaire ou de retraite moins coûteux pour l'entreprise et une perte de recette pour notre système de protection sociale global (maladie, retraite, famille) équivalent aux 40 % de cotisations patronales exonérées. En 2007, par exemple, 17,4 milliards d'euros étaient versés dans l'épargne salariale, avec une perte de 6 milliards d'euros pour le système collectif ». Ou comment le transfert de recettes déshabille le pôle de la répartition pour habiller les fonds de la capitalisation.

La CGT considère que **le PERCO participe à affaiblir le système de retraite par répartition au profit d'un système par capitalisation** qui n'assure, par définition, aucune garantie pour les salariés. Il suffit d'ailleurs de regarder ce qui s'est passé dans d'autres pays, notamment aux USA ou en Grande-Bretagne ou encore en Argentine lors de la faillite de certains Fonds de Pensions suite aux errements des traders qui n'hésitent pas à « jouer » dans la sphère financière.

Ce système va encore augmenter le déficit de la sécurité sociale par les exonérations qui sont prévues, quand bien même celles-ci ont été quelque peu minimisées par le passage du forfait social à 20% au lieu de 8% antérieurement. Ces exonérations n'en restent pas moins des ressources en moins pour la protection sociale en général et pour les caisses de retraite par répartition en particulier.

Cela démontre bien la perversité du système : La baisse programmée des pensions due à l'application de la loi Fillon/Sarkozy que nous avons combattue, entraîne ceux qui le peuvent à se retourner vers l'épargne retraite, qui prive de ressources le régime de retraites par répartition.



Epargne retraite...
... c'est bon pour les marchés financiers,
les banquiers et les assureurs !

LES FONDS DE PENSION :
UN NOUVEAU RISQUE NATUREL ?

LE TREMBLEMENT DE TERRE DE 2006 ?
NON, LE MARCHÉ BOURSIER DE 2008...

La répartition des richesses...
... c'est bon pour financer
la retraite à 60 ans!

Investissons pour nos futures pensions

 CGT Banque - Assurance 

Cotiser en répartition coûte trop cher, mais on peut épargner : Intox !

Pour espérer compenser une baisse de 10 points du niveau des pensions, il faudrait, selon l'Observatoire de l'Épargne européenne ou la presse spécialisée, épargner chaque année pendant 30 ans un mois de salaire. Pour les salariés diplômés, le décrochage du niveau des pensions étant plus sévère, c'est 2 mois de salaire par an qu'il faudrait mettre de côté, soit 17 % de sa rémunération annuelle !

Et cela sans garantie aucune !

Dans notre système par répartition, il suffirait de relever de 0,38 % par an pendant quarante ans les cotisations (parts salariale et patronale confondues) pour parvenir au même résultat.

A la BPO, voilà ce que propose la Direction :

600 € d'abondement pour 400 € épargnés. Mais en contrepartie, elle nous soumet un avenant à l'accord PEE qui porte l'abondement à 600 € au lieu des 875 €.

Les versements volontaires et l'abondement ne sont disponibles qu'à compter du départ en retraite (sauf cas de déblocage anticipé plus restrictifs que le PEE).

La CGT, en syndicat responsable, affirme :

Mettons de l'argent dans le système par répartition, dans l'augmentation des salaires, dans le maintien et le développement de l'emploi et non dans un système de retraite par capitalisation.

Déclaration CGT avenant PEE

La CGT était signataire de l'accord PEE. L'avenant proposé aux dernières négociations étant restrictif par rapport au précédent, 600 € d'abondement au lieu de 875 €, la CGT n'est pas favorable à la signature de cet avenant.

Accord PERCO

La CGT considère que le PERCO participe à affaiblir le système de retraite par répartition au profit d'un système par capitalisation qui n'assure aucune garantie pour les salariés. Le régime par répartition est le meilleur garant d'une retraite convenable pour les salariés.

Nous jugeons l'abondement dans le PERCO qui nous est proposé, discriminatoire car il profite uniquement aux salariés qui peuvent se permettre d'épargner. La CGT demande que cette enveloppe conséquente soit reversée sur les salaires de façon équitable (pour mémoire : abondement PEE pour l'année 2014 : 1 120 663 € brut)

Notre entreprise a la capacité de budgéter une enveloppe importante pour l'abondement PERCO que l'on peut mettre en balance avec la faiblesse des augmentations salariales.

Je ne reste pas isolé(e), je me défends. J'adhère à la CGT

Nom/Prénom : E-mail :

Adresse:

Téléphone/Portable : Agence/Service :

Date : Signature :

A retourner au local syndical CGT BPO, 15 boulevard de la Boutière - CS 26858 - 35768 SAINT GREGOIRE CEDEX

☎02 99 23 96 49 fax 02 99 23 75 80 e-mail cgtbpo@ouest.banquepopulaire.fr

ST GREGOIRE, le 4 mars 2015

