

Michelin propose un PERCO

Depuis plusieurs années, les gouvernements successifs et le patronat ont démantelé nos retraites par répartition avec l'appui récent de certains syndicats. Des systèmes de retraite par capitalisation ont été créés et légalisés.

Le PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif) permettrait au salarié volontaire de compléter sa retraite avec l'aide financière de l'entreprise qui abonde ses versements. Le montant de ces versements serait placé dans des fonds communs de placement extérieurs à l'entreprise.

Le PERCO peut être alimenté par :

- Versement de tout ou partie de l'intéressement et de la participation ;
- Transfert du PEE (Plan d'Épargne Entreprise) ;
- Transfert des droits affectés au CET (Compte Épargne Temps) ;
- Versements volontaires ;
- Abondement de l'entreprise mais seulement sur les versements volontaires.

L'abondement versé est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise.

Il sera limité à 2 millions d'euros pour 2006; ce montant pourrait être revu chaque année. La direction s'engage à le majorer de 50 %, au minimum, d'ici 2008.

L'abondement tiendra compte de l'âge du salarié et du montant de son versement.

Age	Jusqu'à 200 €	De 201 à 500 €	Au-delà de 500 €
< 45 ans	140 %	80 %	40 %
46 à 55 ans	100 %	60 %	30 %
> 55 ans	60 %	40 %	20 %

Ce dispositif n'est pas équitable : seuls les salariés ayant des salaires suffisants peuvent se permettre d'épargner alors que certains n'arrivent même plus à payer leur cotisation à la mutuelle Michelin. De plus, **la proposition d'utiliser le compte épargne temps pour financer sa retraite complémentaire est inacceptable.** C'est une atteinte à la réduction du temps de travail sachant que celle-ci est déjà insuffisante et a été obtenue au détriment des acquis sociaux.

SUD est pour le maintien et le développement du système des retraites par répartition. Il est juste et solidaire. Le PERCO, comme les autres produits d'épargne salariale, détourne des sommes importantes du financement de l'ensemble de la protection sociale. Ce sont chaque année des milliards d'euros qui échappent aux cotisations.

SUD n'est pas demandeur du PERCO. SUD renouvelle sa demande d'augmentation de la prime de départ en retraite qui concernerait tous les salariés.

A propos du compte points agents

C'est en 1948 que le compte points a vu le jour. Plusieurs modifications ont été apportées mais il est toujours resté inégalitaire. L'attribution du nombre de points tient compte des absences pour maladie, des participations aux grèves...

Cette situation a été de tout temps dénoncée par les organisations syndicales. Il a fallu ... près de soixante ans pour que la direction prenne enfin le problème en compte !

Souhaitons que l'entreprise tiendra ses promesses : « *personne ne doit y perdre* » « *le compte points doit être un véritable outil de retraite* ».

Aujourd'hui, c'est quoi le compte points ?

Chaque année, les agents se voient attribuer (à la tête du client) un nombre de points (environ 200 en moyenne).

Le cumul des points acquis (jusqu'à 4000) sert au calcul des primes de juillet et de Noël (20 % du compte points).

Lors du départ en retraite, le salarié agent reçoit un capital équivalent au nombre de points validés multiplié par la valeur du point (aujourd'hui 1,6 €).

Demain, la direction propose :

Pour les futurs agents :

Un régime complémentaire, type ARRCO, serait mis en place.

Environ 200 points seraient alloués par an soit 300 € environ ; cela représenterait 1,5 % du salaire moyen annuel agent (20 000 € brut). La cotisation à ce régime serait à la charge de l'entreprise.

Pour les agents déjà embauchés :

Les plus jeunes (les moins de 45 ans) seraient assimilés aux nouveaux embauchés.

Pour les plus anciens :

L'attribution individuelle de points serait supprimée et en contrepartie la prime de fin de carrière serait majorée de 50 % au moment du départ en retraite. Contrairement au capital points, cette prime sera exonérée de charges sociales et ne sera pas soumise à l'impôt.

Les primes de juillet et Noël (20 % compte points) :

Elles seraient remplacées par un 13^{ème} mois au bout de 6 ans. Pour les agents dont les primes dépasseraient un 13^{ème} mois, il leur serait attribué une prime compensant l'écart.

Capital compte points :

Mise en place d'une majoration de la prime de fin de carrière. Si le salarié est au-dessus, il lui sera versé une somme correspondante à la différence.

La prime d'ancienneté pourrait être acquise dès la 1^{ère} année (1 %).

Pour SUD, ce système doit être plus équitable.

Ce changement ne doit pas provoquer de perte.

Le 13^{ème} mois doit être fractionnable, une partie en juillet et l'autre à Noël.

Le 13^{ème} mois doit être acquis dès la 1^{ère} année.