

PERCO



PERCO : mise en oeuvre sous peu !

- **Rappels** : la CFDT a demandé l'engagement d'une négociation sur le PERCO. La Direction, réticente, a fini par céder et la négociation a abouti à un accord signé le 22 juin 2011, par la seule CFDT, ce qui a permis la création du PERCO. Lors des réunions sur le choix des organismes gestionnaires des fonds, la CFDT a convaincu les autres OS de choisir Humanis pour ses valeurs. La Direction, qui voulait uniquement Natixis a fini par céder et les deux fonds sont choisis. Après cela, la CFE-CGC et la CFTC ont rejoint la CFDT et ont signé le texte.
- Le PERCO c'est quoi : un plan d'épargne collectif, avec constitution d'une épargne en vue de la retraite. Il est alimenté par des versements volontaires des salariés et par des abondements de l'entreprise. Ces versements peuvent être des versements ponctuels, des versements réguliers (prélèvement sur salaires) trimestriels, des sommes provenant de l'intéressement ou de la participation ou des sommes déjà investies (disponibles ou non) dans le PEE. Il est possible de verser 5 jours de congés maxi par an dans le PERCO.
- L'abondement de l'entreprise est de 100% des versements dans la limite de 300 € maxi. Les sommes qui donnent lieu à abondement sont les versements volontaires et les sommes provenant de l'intéressement (prime dividende 600 € comprise) et de la participation.
- L'épargnant choisi d'investir dans des fonds avec deux modes de gestion, libre ou automatique (spécifiquement adaptée à l'épargne retraite), avec possibilité de changer de mode.
 - Gestion libre : investissement dans les fonds Expansor solidaire, Rhodia mixte, Rhodia régularité, Rhodia dynamique
 - Gestion automatique : Humanis labélisée CIES ou Natixis
- Le déblocage normal : le PERCO peut être déblocué soit par le départ en retraite ou par l'achat de la résidence principale.
- Le déblocage anticipé : décès, invalidité, surendettement et expiration des droits au chômage.
- L'accord s'applique au 1^{er} septembre. Les versements au titre de 2011 génèrent donc les 300 € d'abondement.

Une note d'information devrait être publiée sous peu par la direction.

Avec ce dispositif, les inégalités entre salariés disposant de l'IRP-RP et les autres se réduisent un peu. Bien sur ce n'est pas assez !! La CFDT

demandera, dès 2012 une forte revalorisation de l'abondement !

**Avec la CFDT,
le social autrement !!**

**Avec la CFDT,
CONTRE l'injustice POUR la
justice!!**

