



## NÉGOCIATION GROUPE AIRBUS : PERCO et CET

### Encore des grignotages de nos acquis ?

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 pour les retraites 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 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%). 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 1500 €.



## Exemple parlant

**Aujourd'hui**, prenons le cas d'un salarié payé 2200 € 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.

Placement des primes sur CET FdC : 30 jours

Lors du départ en retraite :

PERCO : peut-être le jackpot... ou peut-être des clous !

CET FdC : 40 jours de départ anticipés (presque deux mois) dont 10 jours d'abondement. L'abondement est de plus de 1100 € puisque les 40 jours payés le seront au salaire au moment du départ.

**Il n'y a pas photo, le CET Fin de Carrière est bien plus avantageux et bien plus sécurisé que le PERCO.**

**Demain** : Si on en reste au plafond proposé par la direction (1500 €), le salarié sera limité à 15 jours au CET Fin de Carrière, soit seulement 20 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.

Prenez contact avec le syndicat CGT Airbus Toulouse !

