

Rappel du contexte

La réforme du régime spécial de retraite des IEG en 2007 entraînera des pertes financières non négligeables pour les agents en raison, entre autres, de l'unique système de décote.

Les employeurs s'étaient engagés à ouvrir des négociations pour mettre en place des dispositions destinées à compenser ces pertes. Le PERCO, aujourd'hui objet d'un projet d'accord à RTE, fait partie de ces dispositifs à l'instar du RSR (**R**égime **S**upplémentaire de **R**etraite).

Le RSR se résume aujourd'hui à une cotisation des employeurs égale à 1% de la rémunération principale de l'agent. Pas de quoi fouetter un chat !

Qu'est-ce que le PERCO ?

Le PERCO pour **P**lan d'**E**pargne de **R**etraite **C**ollectif est un placement à long terme qui permet aux agents qui y souscrivent de bénéficier d'un complément de retraite le moment venu. L'argent placé peut être reversé soit en capital soit sous forme de rente.

Contrairement au RSR qui est un dispositif obligatoire, l'adhésion au PERCO est facultative. Il est alimenté par des versements volontaires et abondés suivant les seuils négociés figurant dans le tableau.

Tranche de versement annuel	Majoration
0 -200 €	100%
200 -400 €	75%
400 – 600 €	50%
600 – 3 600 €	25%

Les tranches de versement et le plafond du barème seront revalorisés annuellement, à compter du 1^{er} janvier 2011, de l'évolution moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabacs.

Sont considérés comme versements volontaires, les versements individuels qui, de par leur nature, ne bénéficient pas d'un régime fiscal ou social particulier. Il sera possible d'alimenter le PERCO à partir des avoirs disponibles sur le PEG, de l'intéressement, de 10 jours de CET.

Ces règles d'abondement seront applicables aux salariés de RTE jusqu'au 31 décembre 2011. Pour la période allant jusqu'au 31 décembre 2009, la contribution de RTE au PERCO consistera en un versement initial et non hiérarchisé de 340 € à l'adhésion, à l'exclusion de toute autre forme d'abondement.

Articulation avec le PEG

La Direction a choisi d'établir un plafond d'abondement commun au PEG et au PERCO. Ce plafond est fixé à 16 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, soit 1 200 € pour 2010. Le barème d'abondement du PEG des agents de RTE sera modifié suivant le tableau.

Il appartiendra donc à chacun de choisir les versements qu'il souhaite faire en sachant que l'abondement sera plafonné et que la Direction a délibérément privilégié les taux et seuils d'abondement du PERCO.

Tranche de versement annuel	Majoration
0 - 650 €	60%
650 € – 1300 €	35%
1300 € - 4212,50 €	20%

Les tranches de versement et le plafond du barème seront revalorisés annuellement, à compter du 1^{er} janvier 2011, de l'évolution moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabacs.

Exemples d'utilisation de la mixité des placements PERCO/PEG :

Le tableau ci-dessous illustre divers scénarios de placements :

Placements	Versements annuels			
PERCO	100 €	300 €	600 €	1 130 €
PEG	100 €	300 €	600 €	1 300 €
Total des versements	200 €	600 €	1 200 €	2 430 €
Abondement PERCO	100 €	275 €	450 €	582,5 €
Abondement PEG	60 €	180 €	360 €	617,5 €
Total abondement	160 €	455 €	810 €	1 200 €
%de l'abondement	80%	76%	68%	49%
Total des placements	360 €	1 055 €	2 010 €	3 630 €

Chacun devra donc arbitrer ses versements volontaires entre PEG et PERCO, sachant que le projet d'accord a délibérément privilégié les premières tranches de versements sur le PERCO afin d'être accessibles au plus grand nombre.

En conclusion :

Le RSR, basé sur une contribution des employeurs de 1%, ne sera pas en mesure d'apporter un complément de retraite conséquent. Le PERCO sera un plus.

FORCE OUVRIERE a cherché, lors de ces négociations, à équilibrer l'attractivité des 2 dispositifs en obtenant un plafond d'abondement commun suffisamment élevé. En effet, le PEG et le PERCO répondent à 2 logiques différentes :

- placement à court/moyen terme et conditions de sortie plus nombreuses pour le PEG,
- placement à long terme et conditions de sortie restrictives pour le PERCO.

Il fallait que les agents continuent à avoir le choix de placer leur épargne sur les 2 dispositifs comme ils le souhaitent sans « habiller » l'un pour « déshabiller » l'autre.

Même si le résultat final n'est pas à la hauteur de nos espérances, il constitue un compromis que nous avons jugé acceptable.

En l'absence d'accord signé et validé, la Direction sera fondée à arrêter unilatéralement les règles d'abondement avec le risque d'un PERCO moins attractif.