



## Le SICTAME vous informe

# Du PPESV au PERCO !

*(explication de texte)*

Pour beaucoup d'entre nous, **la différence entre épargne salariale et revenus retraites n'est pas toujours bien claire** et la Direction a largement joué sur ces ambiguïtés pour remplacer des produits qui constituent de véritables compléments de retraite (IPREA notamment) applicables à tous, par des produits relevant de l'épargne salariale (PPESV, PEC) basée sur le volontariat.

Pour le SICTAME, **l'épargne salariale ne peut se substituer aux systèmes de retraite complémentaire et supplémentaire** qui sont les seuls à pouvoir garantir à tous une certaine égalité et sécurité pour le temps que durera la retraite.

Ceci étant, **l'épargne salariale doit être encouragée**. Cette épargne repose sur le volontariat et **répond à des objectifs qui sont propres à chaque salarié** : constitution d'un capital ou d'une rente, achat immobilier, épargne de précaution, etc... Ce peut être aussi un objectif de complément de revenu pour la retraite, mais on est là dans le domaine des choix individuels, sans que cela puisse justifier la suppression des systèmes de retraite déjà en place.

**La loi Fabius, du 20 février 2001**, a introduit un dispositif d'épargne salariale appelé **Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire : PPESV**, qui permet à ceux qui le souhaitent de se constituer une épargne avec un abondement de l'employeur. Le PPESV mis en place chez Total limite les versements à une partie fixe de 13 euros/mois et à une part proportionnelle égale au maximum à 0,32 % du salaire. Ces versements volontaires sont abondés à 300% par l'employeur (soit au maximum : 39 €/mois pour la part fixe et 0,96% du salaire brut pour la part proportionnelle avec, pour cette dernière part, un plafond d'abondement de 1600 €/an, qui ne concerne en fait que les salaires bruts annuels supérieurs à 166 667 €, le tout étant bloqué pendant 10 ans (sauf cas de déblocage anticipé). Pour apprécier l'ampleur du dispositif et l'effort consenti par l'employeur et le salarié, on peut considérer que cela revient :

- pour l'employeur à verser de l'ordre de 1,5 % du salaire (part fixe + part proportionnelle) aux souscripteurs du PPESV, mais avec un blocage et placement pour 10 ans ;
- pour les souscripteurs à renoncer à environ 0,5% de leur salaire pour le placer aussi pendant 10 ans.

Le PPESV est donc un dispositif d'épargne sur le moyen/long terme.

**La loi Fillon du 21 août 2003** introduit un nouveau produit d'épargne en vue de la retraite, appelé **Plan d'Epargne Retraite Collectif : PERCO**, qui permet à ceux qui le souhaitent de se constituer une épargne en vue de la retraite. Dans un contexte législatif apparemment évolutif et pas forcément encore abouti, **ce dispositif** (d'abord appelé PPESVR - Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire pour la Retraite - avant que le Sénat ne lui trouve son nom définitif) **se substitue au PPESV**. Si l'objectif retraite est mieux affirmé, le PERCO n'en demeure pas moins un pur produit d'épargne qui peut répondre à d'autres objectifs (voir par exemple les cas de déblocage anticipé).

**La conséquence et la modification majeure par rapport au PPESV sont que l'on passe d'une épargne sur le moyen/long terme à une épargne sur toute la durée de la carrière**. Pour le reste, le PERCO est assez proche du PPESV dans son fonctionnement et ses dispositions ; mais en diffère sur certains points, notamment les cas de déblocage anticipé qui sont en nombre plus limité : décès, invalidité, fin de droits de chômage, surendettement et acquisition de la résidence principale.

**La sortie du PERCO** (en dehors des cas de déblocage anticipé prévus par la loi) **se fait en rente viagère, ou en capital** (en un ou plusieurs versements) si l'accord de mise en place du PERCO le prévoit. Elle peut intervenir au moment du départ à la retraite ou plus tard au choix de l'adhérent.

**Le PERCO doit être mis en place par un accord collectif au niveau de l'entreprise.** Il peut être alimenté par des versements volontaires des salariés, l'intéressement, la participation, et ... l'abondement facultatif de l'entreprise. Cet abondement peut aller jusqu'à 300% et 4 600 € par an. A la différence du PPESV, l'argent ne peut être placé directement en actions de l'entreprise, le syndrome ENRON étant passé par là, les sommes sont investies sur des FCPE qui ne peuvent contenir plus de 5% d'actions de l'entreprise. Pour relativiser l'effort de l'entreprise au niveau de l'abondement, notons que l'équivalent de 1% de salaire versé sous forme d'abondement coûte moins cher à l'entreprise qu'une augmentation de salaire de 1%, car l'abondement, déjà exonéré des charges sociales patronales, est aussi déductible du bénéfice imposable de l'entreprise.

**Les PPESV en cours pourront jusqu'au 31 décembre 2004 être transformés en PERCO ;** mais les adhérents pourront, dans les 6 mois suivant l'accord de mise en place du PERCO, choisir de transférer tout ou partie de leurs avoirs vers des FCPE du PEGT (avec délai de blocage de 5 ans).

Lors d'une réunion tenue le 8 juillet 2004, et dont elle a tenu écarté le SICTAME, la Direction a déjà donné aux 5 autres syndicats, des informations sur les conséquences de la loi Fillon concernant le PPESV en vigueur chez Total. Nous condamnons, évidemment, ce nouvel acte de discrimination syndicale à l'encontre du SICTAME et exigeons d'être associés à la négociation devant intervenir, en septembre, sur ce sujet. Au-delà des aspects légaux, comment ne pas être choqués par le **grand écart observé entre le discours du Président Desmarest** à Montréal (7 juin 2004) : « *pour Total, l'exercice de sa responsabilité sociétale doit reposer sur le dialogue* » et l'**attitude d'une DRHC qui s'évertue à exclure du dialogue l'un des premiers syndicats du groupe** et en tout cas le 1<sup>er</sup> syndicat de Total SA ! Au fait, savez-vous comment s'appelle la revue interne de la DRHC ? La réponse est : « Dialogue » ! Alors que cesse l'hypocrisie et dialoguons tous ensemble, sans exclusion !

#### **POUR LA NEGOCIATION PREVUE CE MOIS-CI, LE SICTAME DEMANDE :**

- que la Direction s'engage à expliquer clairement aux adhérents actuels du PPESV les différents choix qui leur seront ouverts concernant les sommes déjà placées dans le PPESV ;
- qu'elle s'engage aussi à une communication claire et complète sur le nouveau dispositif PERCO, afin que les adhérents potentiels puissent souscrire en toute connaissance de cause ;
- **que le système PERCO soit rendu plus consistant et attractif que le PPESV**, notamment en relevant les plafonds de souscription des **versements mensuels** : le SICTAME propose que, pour ces versements, le maximum de la **part fixe** soit porté à **20 €** (contre 13 € actuellement) et à **0,5% du salaire** (contre 0,32%) pour la **part variable**, le tout restant abondé à 300% par l'employeur. Le temps de blocage devient la durée de la carrière, l'entreprise doit donc aussi faire un effort en augmentant sa contribution. Compte tenu des allègements fiscaux, cet effort reste en deçà de l'équivalent d'une augmentation de salaire de 2% différée en fin de carrière ! Cette revendication est donc tout à fait réaliste et raisonnable ;
- que des **versements ponctuels** soient possibles par utilisation de tout ou partie de l'**intéressement** et **participation**, ce qu'autorise la loi, selon des modalités à définir (ce qui permettrait aussi à ceux qui ne peuvent faire l'effort mensuel d'épargne d'adhérer au dispositif) ;
- que, s'agissant d'un produit d'épargne volontaire, l'adhérent ait bien évidemment le **choix entre une sortie en rente ou une sortie en capital versé en une ou plusieurs fois**,
- **que le bénéfice du PERCO soit étendu à la Chimie et aux filiales de Distribution.** Seule, une partie du secteur Pétrole est à présent concernée par le dispositif PPESV. Le SICTAME ne voit pas pourquoi le personnel de la Chimie et des filiales de distribution aurait des besoins retraite moindres que le personnel Pétrole actuellement concerné et ne pourrait être associé à un dispositif d'épargne salariale en vue de la retraite. **C'est aussi cela l'esprit Groupe, la solidarité et la responsabilité sociétale !**

✂ . . . . .

Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez le bulletin ci-dessous au SICTAME TOTAL  
(au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local SICTAME à Lacq)  
Ou téléphonez au 01.47.44.49.25 à Paris , au 05.59.83.57.89 à Pau ou au 05.59.92.28.47 à Lacq

NOM..... Prénom.....  
SOCIETE..... LIEU DE TRAVAIL :..... TEL :.....  
Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME TOTAL  
Souhaite recevoir gracieusement les derniers « Cahiers du SICTAME » (publication que reçoivent les adhérents)