

Tour d'horizon sur l'Épargne Salariale dans les I.E.G. En 2013

Septembre 2013



L'ÉPARGNE SALARIALE DANS LES I.E.G.

Définition :

L'épargne salariale est, en droit français, un ensemble de dispositifs permettant aux salariés d'une entreprise de se constituer une épargne avec l'aide de celle-ci.

Dans la majorité des entreprises IEG, l'épargne salariale comporte plusieurs volets :

➤ Les réceptacles :

- Plan Epargne Retraite COLlectif (PERCO)
- Plans Epargne Entreprise ou Groupe (PEE – PEG)
- Compte Epargne Temps (CET)

➤ Les différentes sources d'alimentation :

- Intéressement,
- Participation aux bénéfices,
- Abondement des entreprises,
- Versements volontaires,
- Transferts du CET vers PERCO et/ou PEE-PEG, selon deux périodes très précises dans l'année

L'INTERESSEMENT

Définition :

L'intéressement est facultatif, théoriquement utilisé pour motiver le personnel et l'intéresser à la performance de l'entreprise. Il est conditionné à un ou des objectifs à atteindre pour l'entreprise : CA, EBITDA ou EBE, etc. et est donc aléatoire.

Seuls les agents en activité peuvent en bénéficier.

Origine :

Le système est né d'une ordonnance de 1959, modifiée en 1986.

Dans les entreprises IEG (EDF et GDF), il est apparu en 1987.

Fonctionnement :

L'intéressement fait l'objet d'un accord triennal entre l'entreprise et les OS. Cet accord fixe la formule de calcul, les objectifs à atteindre et les modalités de répartition.

Tous les ans, un avenant à cet accord est négocié afin de redéfinir les objectifs.

La négociation peut se décliner jusqu'au niveau des unités.

L'intéressement est plafonné à 50 % du PASS*, soit 18 516 Euros en 2013.

Position de FO Energie et Mines :

La fédération revendique en premier lieu un bon accord salarial avant toute attribution de l'intéressement. Ses indicateurs et leurs objectifs doivent être centralisés pour éviter toute iniquité. L'intéressement doit être distribué de manière équitable entre les salariés, et doit donc être non hiérarchisé ou partiellement.

* PASS : Plafond Annuel Sécurité Sociale

LA PARTICIPATION AUX BENEFICES

Définition :

La participation consiste à la redistribution aux salariés d'une partie du bénéfice de l'entreprise. Elle est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, mais pas dans les entreprises publiques.

La somme à distribuer est calculée selon une formule fixée par la loi ou à partir d'une formule dérogatoire.

Origine :

Le système est né d'une ordonnance de 1959, modifiée en 1967. En 1994, une loi a intégré la participation dans le code du travail.

Depuis qu'EDF et GDF Suez ne sont plus des entreprises 100 % publiques, celles-ci devraient pouvoir distribuer la participation ; cette possibilité est conditionnée à la publication d'un décret ministériel, pour EDF cela ne se fera pas dans l'immédiat. Pour GDF Suez la question se pose encore.

Fonctionnement :

La participation doit faire l'objet d'un accord entre l'entreprise et les O.S.

Cet accord détermine la méthode de calcul de la participation (formule obligatoire ou dérogatoire).

Il détermine aussi la répartition de celle-ci qui peut être proportionnelle au salaire, à la durée de présence, ou encore uniforme.

La participation est plafonnée à 75 % du PASS, soit 27 774 Euros en 2013.

Position de FO Energie et Mines :

La fédération revendique en premier lieu un bon accord salarial avant toute attribution de la participation. Celle-ci doit être équitable entre les salariés, et donc non hiérarchisée ou partiellement.

L'apparition de la participation ne doit pas se faire au détriment de l'intéressement, par un système de vases communicants.

LE CALCUL DE LA PARTICIPATION

La formule du calcul de la réserve de participation est la suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} (B - 5 \% C) \times \frac{(S)}{VA}$$

avec :

- RSP** : Montant de la Réserve Spéciale de Participation à répartir.
- S** : Masse Salariale
- B** : Bénéfice de l'entreprise
- C** : Capitaux propres de l'entreprise
- VA** : Valeur Ajoutée

Le coefficient de 5 % représente le coût financier du capital de l'entreprise ; ce taux a été fixé en 1967 et n'a jamais été revu depuis.

Nota :

L'application de cette formule handicape les entreprises qui ont d'importants capitaux propres (EDF et GDF Suez), car on soustrait du bénéfice 5 % de ces capitaux, ce qui aboutit à un calcul de la participation (RSP) nécessairement faible.

Pour ces entreprises, il vaut mieux privilégier une formule dérogatoire qui est à négocier par un accord d'entreprise.

ABONDEMENT DES ENTREPRISES

Définition :

L'abondement consiste en une majoration par l'Entreprise des versements effectués par un salarié sur son PEE/PEG ou sur son PERCO, que ces versements proviennent de l'intéressement, de la participation ou de versements volontaires. Cela comprend aussi l'aide financière de l'entreprise au fonctionnement du PEE/PEG et du PERCO, tels que les frais de tenue de compte et frais de gestion.

Origine :

Incitation voulue par le législateur afin que l'entreprise aide le salarié à se constituer une épargne.

Fonctionnement :

L'abondement est facultatif et son niveau fait l'objet d'un accord entre l'entreprise et les OS. Cependant, afin de limiter les abus, l'abondement est encadré.

L'abondement n'est versé qu'au moment où l'agent place de l'argent sur son PEG ou PERCO avec respectivement un plafond à 8 % et 16 % du PASS (2 963 € et 5 925 € en 2013). Il est aussi soumis aux prélèvements de la CSG et CRDS, soit 8 %.

La loi impose que le bénéficiaire soit salarié de l'entreprise au moment du versement de l'abondement. Aussi, lorsque l'intéressement ou la participation de l'année N-1 est versé en l'année N et qu'entre temps l'agent est parti à la retraite ou muté vers une autre entreprise ou a démissionné, il n'a pas le droit à l'abondement, même s'il place cet argent.

Exemple : les agents mixtes qui ont été « démixtés » et mutés d'office vers EDF SA ou GDF Suez. Le problème va apparaître à terme pour les agents du « Service Commun », si l'on s'oriente vers un « démixtage ».

LE PEE OU PEG

Définition :

Le PEE était un système d'épargne collectif permettant aux salariés d'une entreprise de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières au travers de divers FCPE (Egé 1, Egé 2, Egé Sécurité, etc.). Le PEG fonctionne comme un PEE mais son périmètre regroupe des entreprises juridiquement distinctes mais ayant entre elles des liens économiques et financiers.

Origine :

Le PEE a été créé par la loi en 1967. Dans les entreprises des IEG, c'est au début des années 80 que les PEE EDF et GDF sont apparus avec la création des deux premiers FCPE : Egépargne 1 puis Egépargne 2. Leur véritable développement est apparu avec le premier intéressement de 1987 versé en 1988.

Fonctionnement :

Tous les salariés d'une entreprise disposant d'un PEE ou PEG peuvent adhérer au plan, sa fiscalité restant avantageuse malgré une taxation de plus en plus élevée. Les retraités peuvent continuer à bénéficier du PEE, peuvent effectuer des versements mais sans bénéficier toutefois de l'abondement.

Les ex. salariés non retraités d'une entreprise peuvent rester adhérents au PEE/PEG, mais ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements. Ils doivent en outre acquitter les frais de tenue de compte (environ 20 € par an) ; à titre dérogatoire, ces frais ne sont pas facturés aux agents mutés mais restent dans les entreprises historiques et leurs filiales. Les fonds placés sont bloqués 5 ans, des cas de déblocages anticipés existent.

Environ 330 000 comptes sont ouverts chez NATIXIS-INTEREPARGNE par des agents (actifs - inactifs) des IEG.

Position de FO Energie et Mines :

Le recours à un PEE/PEG est facultatif, le choix de placements est varié et sans frais de souscription, ni tenue de compte. Ce sont des points positifs.

LE PERCO

Définition :

Le **Plan d'Épargne pour la Retraite COLlectif (PERCO)** est un plan d'épargne retraite en entreprise destiné aux agents qui souhaitent compléter leur retraite. Le PERCO est facultatif et à ne pas confondre avec le RSR (Régime Supplémentaire de retraite) qui est obligatoire, à cotisations et prestations définies.

Origine :

Le PERCO a été créé en 2006 et a vu le jour dans le groupe EDF et le groupe GDF Suez en 2009. L'ouverture des négociations pour sa création était obligatoire dès lors qu'un PEE existait depuis plus de 5 ans dans l'entreprise.

Fonctionnement :

Tous les salariés (ancienneté minimale de 3 mois) d'une entreprise disposant d'un PERCO peuvent adhérer au PERCO, sa fiscalité est avantageuse.

Les modalités de gestion financière sont similaires à celles d'un PEE/PEG, le PERCO doit disposer d'un minimum de 3 FCPE dont 1 FCPE solidaire. Les fonds sont bloqués jusqu'à la retraite, mais quelques cas très limités de déblocage existent, notamment pour l'acquisition d'une résidence principale.

Afin de « doper » le PERCO, les entreprises versent généralement un abondement supérieur à celui versé dans les PEE/PEG. En plus des sources d'alimentation classiques, l'équivalent de 10 jours épargnés sur le CET peuvent être transférés en franchise fiscale sur le PERCO.

A la retraite, les sommes épargnées sont disponibles sous forme de rente viagère ou de capital, c'est au choix ; on peut aussi combiner les deux.

Si un agent est muté dans une nouvelle entreprise dotée d'un PERCO, il peut transférer les avoirs de son ancien PERCO vers le nouveau, ou bien garder l'ancien sans pouvoir l'alimenter. Si la nouvelle entreprise ne dispose pas de PERCO, il peut garder l'ancien et l'alimenter, mais sans abondement.

Position de FO Energie et Mines :

Le PERCO est facultatif, le choix des placements est varié et avec des horizons à long terme. Sans frais de souscription, ni tenue de compte, il permet de se constituer une épargne de précaution pour la retraite. L'inconvénient est que pour optimiser les abondements, il faut « jongler » avec le PERCO et le PEE/PEG.

LE CET

Définition :

Le **Compte Epargne Temps** est un outil permettant de capitaliser des droits à congé, c'est un produit d'épargne, voire de retraite, tout en permettant également de bénéficier d'une rémunération complémentaire immédiate.

Origine :

Le CET est apparu dans les entreprises en novembre 1993, suite à l'accord ADENS (Accord pour le Développement de l'Emploi et une Nouvelle dynamique Sociale) signé par FO. Depuis, il a beaucoup évolué, période d'épargne élargie à toute la carrière, congé épargne temps assimilé à une période de travail et non plus « sans solde ». Des limites existent et tiennent au respect des règles relatives à la protection de la santé, de la rémunération des salariés, à la préservation de leurs droits.

Fonctionnement de l'épargne :

L'épargne maxi autorisée est en général de 3 220 heures, soit 2 années. La constitution de cette épargne est basée généralement sur 7 jours/an de CA dont seulement 2 sont monétisables (c'est la loi), congés d'ancienneté, jours de disponibilité, heures supplémentaires et repos compensateurs, certains jours de RTT, 13ème mois... Les directions cherchent à diminuer les sources d'alimentation.

Utilisation du CET en temps :

La durée minimum du congé est de 2 mois, le maximum est de 2 ans auxquels il faut ajouter les CA acquis pendant ces 2 ans de congés. Pendant ce congé, l'agent conserve tous ses droits statutaires et avantages en nature. Cela peut constituer une pré-retraite.

Monétisation du CET :

- Complément annuel de rémunération par possibilité de monétiser l'équivalent de 10 jours/an chez EDF ou 15 jours chez GDF Suez. Ce complément est fiscalisé.
- Transfert du CET vers le PERCO ; opération défiscalisée pour un maximum de 10 jours transférés.
- Transfert du CET vers le PEE/PEG ; cette opération est fiscalisée.
- Rachat de cotisations ou années d'études ; opération fiscalisée.

ABONDEMENT ERDF - GRDF

Type de placement	Montant Maxi	Taux d'abondement	Abondement Maxi
Intéressement placé sur PEE/PEG	Pas de seuil	100%	2 963 € bruts 8% du PASS
Intéressement placé sur PERCO	jusqu'à 700 € nets	120%	840 € bruts
	Au-delà de 700 €	100%	5 925 € bruts 16% du PASS
Versements volontaires sur PEE/PEG	700 €	50%	350 € bruts
Versements volontaires sur PERCO	700 €	60%	420 € bruts

PASS : 37 032 Euros en 2013.

Nota : 700 € nets correspondent à 761 € bruts, du fait de la CSG et CRDS, soit 8 %.

ABONDEMENT GDF Suez SA

Type de placement	Montant Maxi	Taux d'abondement	Abondement Maxi
Intéressement placé sur PEE/PEG	700 € nets	100%	644 € nets
Intéressement placé sur PERCO	700 € nets	150%	966 € nets
<i>Sous-total Intéressement</i>	<i>1 400 € nets</i>	/	<i>1 610 € nets</i>
Versements volontaires sur PEE/PEG	700 €	25%	161 € nets
Versements volontaires sur PERCO	700 €	40%	258 € nets
<i>Sous-total Versements volontaires</i>	<i>1 400 €</i>	/	<i>419 € nets</i>
CET (pour 10 jours à TH net de 20 € transférés sur le PERCO)	1 400 €	25%	322 € nets
Total général	4 200 €		2 351 € nets dont : PERCO : 1 546 € PEE/PEG : 805 €

Nota : les versements de l'intéressement et de l'abondement sont soumis aux prélèvements de la CSG et CRDS, soit 8 %. De fait, 700 € nets correspondent à environ 761 € bruts.

ABONDEMENT GRTgaz

Type de placement	Montant Maxi	Taux d'abondement	Abondement Maxi
Intéressement et participation placés sur PEE/PEG	} 1 450 € nets maxi à panacher entre PEG et PERCO	110%	1 595 € bruts soit 1 467,40 € nets
Intéressement et participation placés sur PERCO			
Versements volontaires sur PEE/PEG	0 €	0 %	0 €
Versements volontaires sur PERCO	0 €	0 %	0 €

Nota : 1 450 € nets correspondent à 1 576 € bruts (8 % de CSG et CRDS).

Il est à noter que l'abondement versé à GRTgaz est relativement faible. Il est clair que les Directions veulent minorer « l'effet d'aubaine » généré par le fait que GRTgaz est la seule des grandes entreprises des IEG à verser une participation.

ABONDEMENT EDF SA EN 2012-2014

TYPE DE PLACEMENT	MONTANT MAXI	TAUX D'ABONDEMENT	ABONDEMENT MAXI au total
Intéressement placé sur PEG	Tranche de 0 à 700 € bruts soit 644 € nets	80 %	515,2 € bruts
Intéressement placé sur PERCO	Tranche de : 0 à 700 € bruts soit 644 € nets	80 %	515,2 € bruts
	} Panachage recommandé		} 1 030,4 € bruts
Intéressement placé sur PEG et/ou PERCO	Supérieur à 700 €	70 %	8 % du PASS sur PEG 16 % du PASS sur PERCO
Versements volontaires sur PEG et/ou PERCO ceux-ci sont cumulables entre PEG/PERCO soit : 1 400 € x 2 = 2 800 €	Tranche de : 0 à 700 €	60 %	420 €
	Tranche de : 701 € à 1 400 €	40 %	280 €
	Versement maxi de 2 800 € panachés PEG/PERCO		Total maxi PEG et PERCO : 1 400 € bruts

Afin de donner un « coup de pouce » à ceux qui ne placent pas leur intéressement, il a été choisi d'augmenter le niveau de l'intéressement moyen et de baisser les abondements versés.

Pour passer d'un montant brut à net, il faut retirer 8 % de CSG et CRDS.

PASS : 37 032 Euros en 2013.

ABONDEMENT RTE - 2013

Type de placement	Montant Maxi	Taux d'abondement	Abondement Maxi
Intéressement placé sur PEG ou PERCO	Pas de seuil	100%	8% du PASS sur PEG 16% du PASS sur PERCO
Versements volontaires sur PEG	0 - 700 €	60%	420 €
	700 - 1 400 €	35%	245 €
	1 400 - 4 435 €	20%	607 €
Abondement Maxi pour PEG			1 272,00 € bruts
Versements volontaires sur PERCO	0 - 225 €	100%	225 €
	225 - 430 €	75%	153,75 €
	430 - 640 €	50%	105 €
	640 - 3 790 €	25%	787,5 €
Abondement Maxi pour PERCO			1 271,25 € bruts

Nota : au titre des versements volontaires, le plafond d'abondement perçu au titre du PEG et du PERCO ne peut cumulativement excéder 1 272 € par an.

PASS : 37 032 Euros en 2013.

INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION 2012

(montant moyen par salarié et versé en 2013)

Pour 2012, l'intéressement et la participation versés en 2013 donnent des résultats très différenciés entre les grandes entreprises.

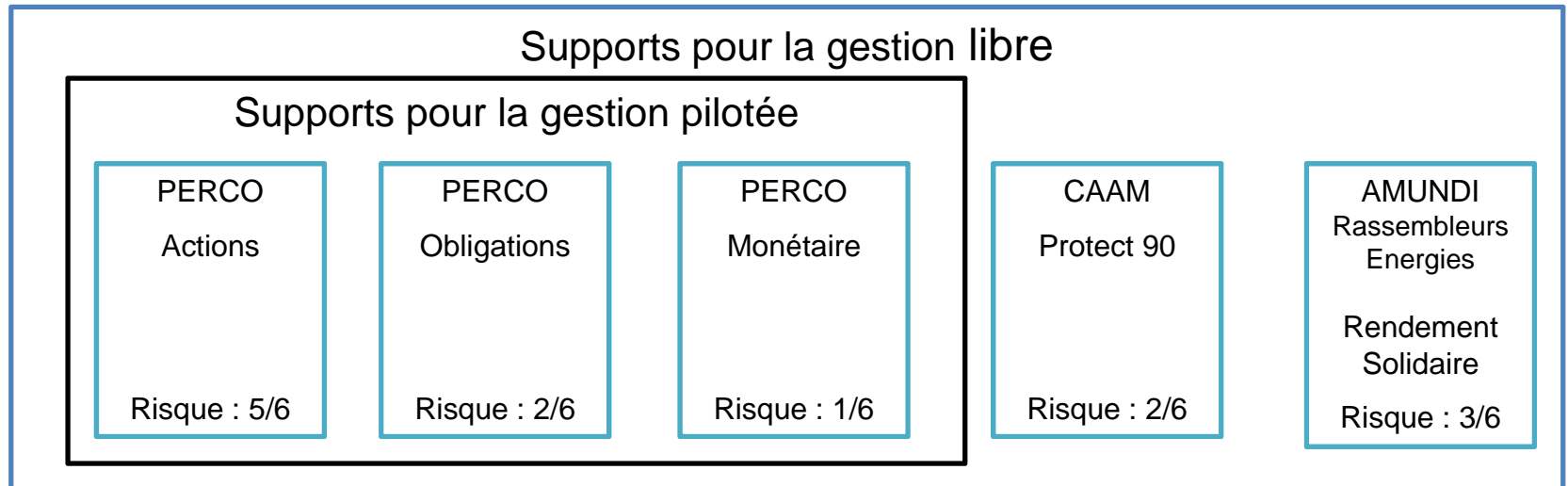
	EDF SA	GDF SUEZ SA	RTE	GRTgaz	ERDF	GRDF*
Intéressement (I) brut	1 820 €	3 265 €	1 781 €	2 560 €	1 700 €	1 503 €
Participation (P) brut	0	0	0	1 428 €	0	0
Total I + P brut	1 820 €	3 265 €	1 781 €	3 988 €	1 700 €	1 503 €
Abondement Maximal net	1 300,88 €	1 610 €	1 638,52 €	1 467,40 €	1 704 €	1 523 €
TOTAL I + P + A net	2 975,28 €	4 613,80 €	3 277,04 €	5 136,36 €	3 268 €	2 905,40 €
Hypothèses de placement brut permettant de maximiser l'abondement	700 € sur PERCO 700 € sur PEG Reste sur PEG ou PERCO	761 € sur PERCO 761 € sur PEG	Tout sur PEG ou PERCO, au choix	1576 € bruts sur PERCO ou sur PEG	761 € sur PERCO le reste sur PEG ou PERCO	761 € sur PERCO le reste sur PEG ou PERCO.
N.B. : ces calculs tiennent compte de la CSG et CRDS prélevées sur l'intéressement et/ou participation et l'abondement, soit 8 %.						

PEE - PEG : DIVERS PLACEMENTS POSSIBLES

Teneur de compte : Natixis Interépargne

FCPE	Catégorie	Société de Gestion	Risque	Espérance de rentabilité	Durée
EGE Sécurité	"Taux" : Monétaire euro	CPR - AM	Faible	Faible	5 ans mini
EGE 1	"Taux" : Obligations et autres titres en euro	Natixis - AM	Faible à moyen	Moyenne	5 ans mini
EGE 2	"Diversifié" : Actions et obligations	Natixis - AM	Moyen à élevé	Moyenne à élevée	5 ans mini
EGE Croissance	"Actions" : Titres de petites et moyennes entreprises - zone euro	AXA - IM	Moyen à élevé	Moyenne à élevée	5 ans mini
EGE Actions ISR	"Actions" : Actions internationales d'entreprises ayant un profil socialement responsable	CPR - AM	Elevé	Elevée	5 ans mini
Rendement solidaire	"Diversifié" : Actif composé de titres d'entreprises agréées solidaires	NATIXIS – AM pour EDF AMUNDI pour GDF Suez	Faible à moyen	Moyenne	5 ans mini
Actions EDF - Energie Ouvert	"Actions" : Actions EDF	Bourse	Elevé car sur un seul titre	Aléatoire	5 ans mini
Actions GDF Suez - Gaz Abond	"Actions" : Actions GDF Suez	Bourse	Elevé car sur un seul titre	Aléatoire	5 ans mini

PERCO GDF Suez : Divers placements possibles



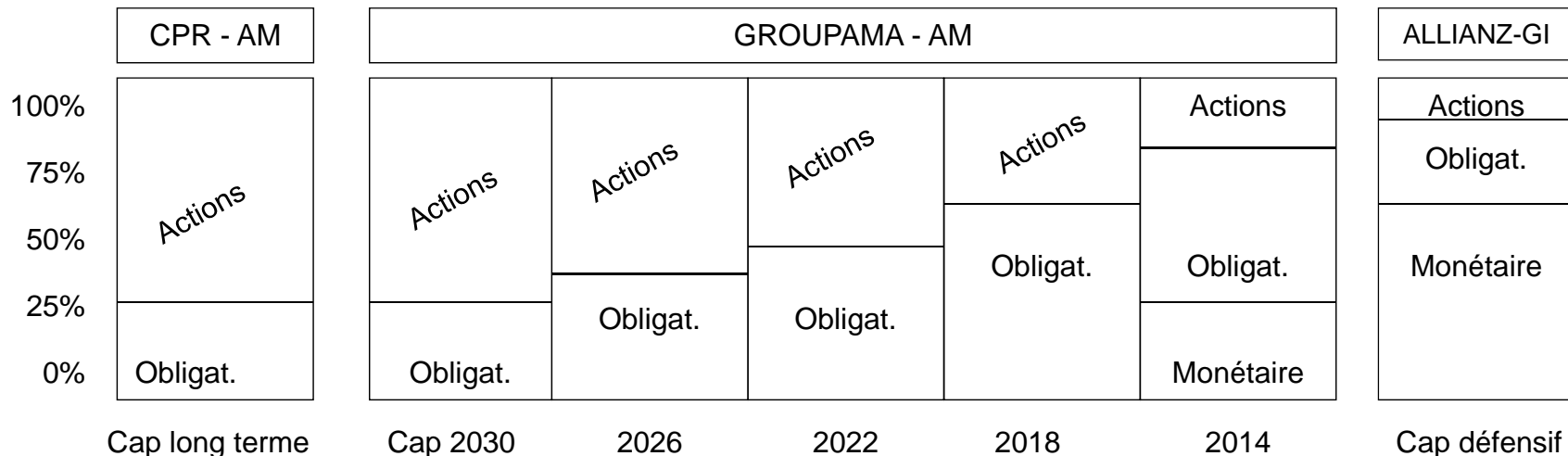
Gestion pilotée : l'Agent détermine sa date de départ à la retraite et son profil « Prudent » ou « Equilibré », plus risqué.

Le gestionnaire « AMUNDI-AM » assure la gestion des avoirs de l'Agent, qui sont répartis entre les 3 supports. Plus on approche de la retraite, les avoirs seront alors progressivement transférés sur des fonds sécurisés.

Gestion libre : l'Agent assure lui-même la répartition de son épargne entre les 5 fonds supports et a la possibilité de faire des arbitrages dans la limite de 4 par an.

PERCO EDF : Divers placements possibles

Principe : Gestion pilotée par horizon, au travers des 7 compartiments du FCP Cap Horizons + Fonds solidaire



Fonctionnement : Il y a 7 possibilités où l'Agent peut investir son épargne. Plus les horizons sont lointains, plus il y a d'actions et plus les horizons sont courts, plus il y a d'obligations, de monétaire et moins d'actions ; les fonds sont en outre de plus en plus sécurisés avec le temps résiduel qui sépare l'agent de son départ en retraite.

Evolution dans le temps : quand on arrivera en 2014, « Cap 2014 » sera fusionné dans « Cap défensif » et un « Cap 2034 » sera créé, et ainsi de suite.

Gestion pilotée : l'agent qui, en principe, part à la retraite en 2026 mettra ses avoirs dans « Cap 2026 » ou un autre s'il le souhaite. Ensuite, le fond se désensibilise progressivement pour fusionner dans « Cap défensif » aux alentours de 2022. L'Agent peut modifier son choix quand il le souhaite ou combiner plusieurs choix pendant toute la durée du PERCO.

Gestion libre : l'Agent dépose ses avoirs dans le ou les compartiments qu'il souhaite et peut arbitrer ses choix à raison de 4 arbitrages par an, au maximum.

FISCALITE DE L'EPARGNE SALARIALE

Versements : à l'exclusion des versements volontaires, toutes les sommes investies sur un PEE/PEG ou PERCO et issues de la participation, intéressement et abondement, supportent des prélèvements sociaux à la charge du salarié :

CRDS : 0,5 %
CSG : 7,50 % } Ces prélèvements , soit 8 % sont faits au moment de l'investissement sur une assiette de 100 % du montant perçu.

Plus values : lors du remboursement des fonds investis dans le PEE/PEG ou PERCO, les plus values réalisées sont soumises aux contributions sociales qui varient en fonction de la période où ces plus values sont réalisées :

CRDS : 0,5 % à compter du 01/02/96
CSG : 3,4 % à compter du 01/01/97 jusqu'au 31/12/97
7,5 % à compter du 01/01/98 jusqu'au 31/12/04
8,2 % à compter du 01/01/05.

S'y ajoutent des prélèvements sociaux :

CNAV et CNAF : 2 % à compter du 01/01/98
2,2 % à compter du 01/01/11
3,4 % à compter du 01/10/11
5,4 % à compter du 01/07/12
Dépendance : 0,3 % à compter du 01/01/05
R S A : 1,1 % à compter du 01/01/09.

Total des prélèvements sociaux sur plus values : 15,5 % à compter du 01/07/2012.

Nota : tous ces chiffres sont valables en 2013.

Dans le cadre du plan de réduction des déficits, le second projet de loi de finances rectificative pour 2012 a porté les prélèvements sociaux sur plus-values de 13,5 % à 15,5 %. De même, les versements effectués par les Employeurs au titre de l'épargne salariale sont surtaxés au titre du forfait social de 6 % fin 2011 à 20 % mi-2012 ; on devine comment ce surcoût pour les Employeurs sera compensé...

CAS DE DEBLOCAGE ANTICIPE PEG/PERCO (1)

Malgré les contraintes de blocage des fonds détenus sur les PEG/PERCO, des dispositions de déblocage légales existent.

Attention, ces dispositions sont différentes dans les deux cas.

En principe, sur les PEG les fonds sont bloqués 5 ans et sur les PERCO ceux-ci sont bloqués jusqu'à la retraite.

MOTIFS DE DEBLOCAGE ANTICIPE	PEG	PERCO
Acquisition de la résidence principale	OUI	OUI
Agrandissement de la résidence principale	OUI	NON
Décès du salarié, de son conjoint ou pacsé	OUI	OUI
Invalité du salarié, de ses enfants, de son conjoint	OUI	OUI
Surendettement du salarié	OUI	OUI
Mariage ou Pacs	OUI	NON
Naissance du 3 ^{ème} enfant et suivants	OUI	NON
Création ou reprise d'une entreprise par le salarié, enfants, conjoint ou pacsé	OUI	NON
Cessation du contrat de travail (démission, licenciement, retraite)	OUI	NON sauf retraite
Divorce, séparation ou dissolution du Pacs	OUI	NON
Expiration des droits au chômage	Sans objet	OUI

CAS DE DEBLOCAGE ANTICIPE PEG/PERCO (2)

Vous disposez d'un délai de 6 mois, à compter du fait générateur, pour demander le déblocage anticipé de votre épargne, tout en fournissant les pièces justificatives ; une exception pour la cessation du contrat de travail où ce délai saute. Il ne peut y avoir qu'un seul règlement consécutif à la demande de déblocage anticipé.

Bon à savoir :

Le PEG peut être conservé par un retraité mais avec la condition de blocage de 5 ans pour tout fonds versé après la retraite.

Le PERCO peut être lui aussi conservé par le retraité. Il peut continuer à l'alimenter, mais dès lors qu'il retire le moindre euro, son compte est figé, seuls des retraits même partiels sont possibles.

Le retraité peut sortir du PERCO en capital en plusieurs fractionnements ou bien choisir une rente viagère : pour cela, le capital détenu doit être d'au moins 20 % du PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) soit 7 406 Euros en 2013.

CONTROVERSE SUR L'ÉPARGNE SALARIALE

Fiscalité :

L'épargne salariale, bloquée 5 ans, est soumise à la CSG et à la CRDS, mais pas aux cotisations sociales, ni à l'impôt. C'est un manque à gagner pour la Sécurité Sociale et les caisses de retraite.

Contrairement aux autres exonérations de charges sociales, ce manque à gagner n'est pas compensé par l'Etat, cependant celui-ci augmente régulièrement les prélèvements sociaux sur les versements et les plus-values enregistrées.

« Déviation » possible :

Certaines entreprises ont tendance à remplacer les augmentations de salaire par le versement de primes d'intéressement et de participation. Or, ces primes sont aléatoires alors que le salaire est garanti. De plus, ces primes n'entrent pas dans le calcul de la pension.

FO Energie et Mines rappelle qu'elle est pour un système à prestation définie. Les primes sont conjoncturelles, liées aux résultats. Il faut donc du contrôle social afin de contrôler l'équité dans l'attribution.

Rôle de l'Etat :

Conscient qu'il y a un fort mécontentement social lié aux faibles augmentations de salaire, L'Etat peut mettre en place des dispositifs conjoncturels d'épargne salariale, toujours exonérés de cotisations sociales.

Ainsi, plusieurs dispositifs conjoncturels ont vu le jour ces dernières années, tels que les débloquages exceptionnels d'une épargne salariale (en 2004, 2005 et 2013), les primes exceptionnelles d'intéressement (en 2005 et 2009). De plus, il faut ajouter la prime « fantôme » de 1 000 Euros théoriquement versée aux salariés des entreprises ayant augmenté leur dividende en 2011 (loi du 13/07/11) ...

Mais tout cela n'est pas une politique à long terme mais plutôt à la « petite semaine ».

CONTACTER L'AGENCE EGEPARGNE

L'agence Egépargne se tient à la disposition des agents grâce à une équipe dédiée aux groupes EDF et GDF SUEZ.

Elle répond à toutes les questions, prend en charge toutes les demandes d'opérations-versements, remboursements, arbitrages ou gestion des comptes.

- Par téléphone : 02.31.07.79.21 (du lundi au vendredi de 8 h 30 à 18 h).
- Par fax : 02.31.06.84.70.
- Par courrier : Agence Egépargne – 14047 CAEN CEDEX 4
- Site internet : www.egepargne.com

Pour connaître la valeur de vos parts, un serveur vocal est à votre disposition à l'agence Egépargne au 02.31.07.79.21

Vous pouvez aussi vous connecter sur le site : www.egepargne.com

Pour tout contact, se munir d'abord de son code entreprise et de son identifiant figurant sur les relevés envoyés par « Natixis interépargne ».