

## Epargne Retraite Groupe : OUI... CASSE du Congé de Fin de Carrière : NON !!!

Dans le contexte des multiples réformes de la retraite et des conséquences sur la pension future de chaque salarié, la Direction a engagé cette négociation pour moderniser les dispositifs existants tout en proposant des nouveaux.

Les deux dispositifs de retraites proposés pour tous les salariés :

- **Article 83 : Dispositif existant obligatoire de retraite par capitalisation**

Existant sur Tranche A des cotisations sur assiette de 1,25%:

- o Cotisation salarié= 0,469% de son salaire brut
- o Cotisation Schneider= 0,781% du même salaire brut

Proposition Direction de **passage de l'assiette à 2%** :

- o Cotisation salarié= 1% de son salaire brut
- o Cotisation Schneider= 1% du même salaire brut

Pour **FO**, nous saluons la volonté de la Direction d'augmenter l'assiette de ce dispositif qui aura pour conséquence de capitaliser une rente représentant de 7 à 10% de la future pension retraite Sécu Sociale.

Par contre, vos représentants **FO** ont interpellé la Direction pour que la répartition de l'augmentation des cotisations soit moins importante pour le salarié. L'effort est TROP important car la cotisation est doublée pour les salariés : **NON !**

- **PERCO : Dispositif NOUVEAU volontaire de retraite par capitalisation**

Ce dispositif se décline sous une forme d'épargne alimentée :

- par des versements volontaires que la Direction propose d'abonder à 500€/an
- par le versement de 50% de ma participation obligatoire
- par le versement de 5 jours de CP/an

**FO** revendique sur ce nouveau dispositif optionnel que :

- l'abondement proposé soit doublé et porté à 1000€/an
- le versement sous forme de CP soit également abondé

Pour **FO**, si la Direction veut rendre ce nouvel outil attractif, elle doit répondre à nos attentes et nous garantir que ce nouvel abondement n'impactera pas d'une part l'abondement existant dans le plan épargne entreprise et d'autre part, qu'elle n'impactera pas non plus l'enveloppe budgétaire du futur plan salarial 2012 !

La Direction après la proposition plutôt positive de ces 2 dispositifs nous explique ensuite que dans le cadre de la création de cette nouvelle épargne retraite le congé de fin de carrière ne pouvait rester dans l'état.

La Direction nous annonce également qu'elle ne souhaite pas généraliser le CFC au niveau Territoire et qu'à aujourd'hui celui-ci concerne uniquement 4 entreprises du Groupe : SE IT, SEF, SEI, STIE.

Nous leur faisons remarquer que cela représente tout de même 16000 salariés sur 22000 soit **73%, une paille !**

La Direction nous avoue ensuite qu'elle veut supprimer le CFC du fait que d'une part, il n'est plus adapté à la législation sur les retraites (allongement de l'âge de départ en retraite) et d'autre part, que depuis 2003 et la mise en œuvre successif de différents plans type EOLE, CORTEX, EQUINOXE, DAMS passé, en cours et à venir que ce dispositif n'est quasi plus utilisé (en 2009 : 169 salariés, en 2010 : 24 salariés, en 2011 : 38 salariés)

Par principe, **FO** n'est pas opposé à l'évolution des outils proposés tant que ceux-ci ne se déploient au détriment des salariés concernés. Pour mieux comprendre les nouveaux dispositifs proposés, **FO** a demandé que la Direction nous présente à travers différentes simulations par tranche d'âge et d'ancienneté ce que cela représentait au bout du bout pour chaque personne.

**Devant ces dispositifs très nettement insuffisants, **FO** n'est pas prêt à lâcher le CFC et saura vous mobiliser pour défendre nos acquis si la Direction ne revient pas à la raison...**