

ALLIANCE PNC

SNPNC

3 PLACE DE LONDRES - BP 17756
95727 ROISSY CDG CEDEX
TEL : 01 49 19 58 18
FAX : 01 49 47 00 60
MAIL : snpnc@snpnc.org

UNAC

3 PLACE DE LONDRES - BP 12797
95727 ROISSY CDG CEDEX
TEL : 01 48 64 49 29
FAX : 01 48 64 49 33
MAIL : navigants@unac.asso.fr

17 mai 2006

À TOUS PNC AIR FRANCE

Compensation ASSEDIC mise en œuvre d'une épargne retraite

Jusqu'à la privatisation, Air France n'était soumise à aucune « cotisation employeur » pour l'assurance-chômage, seuls les salariés devaient s'acquitter d'une cotisation dite de « solidarité » d'un montant de 1 %. Depuis le 6 mai, nous devons cotiser à l'ASSEDIC et cette nouvelle cotisation (2,44 %) payée par les salariés remplace l'ancienne cotisation de 1 %. La Compagnie, elle, devra dorénavant s'acquitter d'une cotisation employeur de 4,04 %.

La Direction avait bien pris l'engagement de « compenser » le différentiel de cotisation des salariés, **mais** au moyen d'une **prime fixe** (non revalorisée des augmentations de salaire ni des avancements et des promotions) et cela, uniquement pour les salariés en place au jour du basculement dans le régime commun (6 mai 2006).

L'autre solution proposée pour la compensation a été de créer un **fonds d'épargne retraite** dans lequel seraient versées ces cotisations. Dans cette hypothèse, la Direction acceptait de verser des montants « **en pourcentage du salaire** » pour **tous** les salariés, **y compris les futurs embauchés**.



Proposition de **“prime,,** : Prime d'un **montant fixe** (environ 20 € pour un jeune PNC et environ 70 € pour un ancien CCP) pour compenser les 1,44 % de cotisation supplémentaire dont devront s'acquitter les PNC.

Proposition d'un fonds **“épargne,,** : Versement d'une compensation en pourcentage du salaire pour tous les PNC dans un fonds d'épargne retraite. La perception par les PNC de cette compensation est différée jusqu'au moment de la retraite.

PROPOSITION **“prime,,** FIXE : UNE COMPENSATION ILLUSOIRE

La proposition de **“prime,, fixe** n'offre une compensation que très **temporaire** à cette nouvelle cotisation. Sur un salaire de 1 600 euros (classe d'adaptation), vous payez un supplément de cotisation par rapport à aujourd'hui de 1,44 %, soit ≈22 €, et la Compagnie vous verse une compensation de ≈22 €. Mais dès que vous changez de classe (4^e classe), votre cotisation devient ≈25 € et la compagnie ne vous verse toujours que ≈22 €. Si l'on prend en compte 2 % d'inflation par an, votre salaire dans 10 ans (3^e classe 5^e échelon) sera de ≈2 600 €, votre cotisation sera de ≈36 €, mais la compensation sera toujours de ≈22 €.

De plus, cette proposition de **prime** ne s'appliquerait, selon la Direction, qu'aux PNC embauchés avant le 6 mai 2006. Nos interlocuteurs prétendant que pour les futurs embauchés « *il n'y aurait pas lieu de compenser quoi que ce soit* ».

LA PROPOSITION “épargne,,

La proposition de création d'un fonds d'épargne servant de retraite supplémentaire, alimenté avec les sommes destinées à compenser la nouvelle cotisation ASSEDIC, **va bien au-delà d'une simple compensation**. Cette retraite supplémentaire offre **des avantages et des inconvénients**, qui peuvent être considérés selon le court ou long terme.

A court terme, avec ce fonds, le salaire net sera amputé des 1,44 % correspondant à la différence entre la nouvelle cotisation ASSEDIC (2,44 %) et l'ancienne cotisation solidarité (1 %). **A long terme**, ce fonds d'épargne retraite délivrera à chacun **une rente formant un étage de retraite supplémentaire** s'ajoutant à la retraite de base du régime général (retraite sécu) et à la retraite complémentaire (CRPN). Vu les perspectives d'évolution des retraites de la sécurité sociale — augmentation de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une pension sans minoration, recul de l'âge de la retraite — **un fonds de retraite supplémentaire venant compléter nos futures pensions ne peut, a priori, qu'être regardé de façon favorable**.

Un tel fonds porte le nom de « **retraite supplémentaire à cotisations définies** ».

Avec la création de ce fonds d'épargne pour une retraite supplémentaire, tous les PNC sont gagnants, car au lieu de recevoir une prime de compensation, la Compagnie verse à chacun **2,5 % de son salaire dans ce fonds**. Tout le monde y gagne, mais **les jeunes PNC plus encore que les autres**. En effet, plus longtemps on cotise et plus cela rapporte d'intérêts. Les jeunes sont donc clairement avantagés et c'est normal, car ce sont ceux qui seront les plus défavorisés par les futures conditions de retraite.

<< Nous avons choisi de mettre en œuvre **ce fonds d'épargne qui est un système de retraite supplémentaire à cotisations définies**. Ce système privilégie l'avenir sur le court terme et il privilégie les jeunes puisqu'ils pourront cotiser plus longtemps.

QU'EST-CE QU'UN RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE À COTISATIONS DÉFINIES ?

L'entreprise verse une cotisation, au nom de chaque salarié, dans un fonds d'épargne. Le financement d'un tel système équivaut, économiquement, à une augmentation de salaires, à la différence près que cette rémunération est différée, qu'elle bénéficie d'avantages fiscaux et qu'elle est exonérée de charges sociales (dans certaines limites).

L'entreprise ne s'engage pas sur un résultat mais uniquement sur la mise en œuvre de moyens financiers : le versement de la cotisation. Cette cotisation, exprimée en pourcentage des salaires, est confiée à un organisme gestionnaire et la future pension de retraite sera fonction de l'accumulation, année après année, du taux de cette cotisation et de la rémunération du salarié. Cette future pension de retraite sera le reflet de toute la carrière et de la rémunération moyenne de chacun. Ces régimes sont appelés « régimes article 83 » du nom de l'article du code des impôts qui encadre leur fonctionnement.

La loi sur les retraites (loi Fillon) de 2003 a instauré une nouvelle possibilité, différente des régimes « article 83 » : **le Plan d'Épargne pour la Retraite d'Entreprise (PERE)**. Le PERE est une nouvelle modalité des régimes de retraite supplémentaire d'entreprise à cotisations définies, **permettant de compléter les versements obligatoires prévus par l'accord collectif, par des versements de cotisations individuelles et volontaires** déductibles du revenu net du salarié.

Nous avons donc signé un accord collectif qui met en œuvre un fonds « article 83 » et un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE).

>>

COMMENT ÇA MARCHE ?

Tous les trimestres, la Compagnie versera pour chaque PNC sur un compte individuel **2,1 % de son salaire brut pour le fonds dit « article 83 » et 0,4 % du salaire brut sur le PERE**. Ces fonds sont gérés par un assureur et la loi rend obligatoire la constitution d'un conseil de surveillance réunissant les représentants des salariés. Ces cotisations sont **obligatoires**, il n'est pas possible de choisir individuellement un autre taux de cotisation dans le fonds « article 83 », ni de choisir individuellement un mode de compensation par prime fixe.

Les volontaires pourront **augmenter le capital** ainsi constitué en alimentant le PERE par des **versements facultatifs** soumis aux charges sociales mais déductibles du salaire imposable.

L'ensemble de ces montants, augmentés des intérêts qu'ils auront générés, pourront être liquidés au moment de la retraite et donneront droit à **une rente viagère**. Le montant de cette rente dépendra de plusieurs facteurs et notamment du choix de faire, ou pas, de la **réversion** vers son conjoint, en cas de décès.

Dans certains cas, le capital peut être **débloqué de façon anticipée** :

- ◇ en cas de **chômage** : à l'expiration des droits aux allocations d'assurance chômage, le bénéficiaire peut demander le versement sous forme de rente ou de capital des droits accumulés ;
- ◇ en cas d'**invalidité** : si le salarié est reconnu invalide de deuxième ou de troisième catégorie par la sécurité sociale, il peut alors demander le versement sous forme de rente ou de capital, des droits accumulés ;
- ◇ en cas de **décès** du salarié avant le départ en retraite : les droits accumulés seront versés à l'ayant droit désigné sous forme de rente pour la part « PERE » et sous forme de rente ou de capital pour la part « article 83 ».
-

Un point précis reste à valider : alors que les principes généraux ne permettent la perception de la rente qu'**au moment de la liquidation de la retraite du régime général**, nous avons trouvé une jurisprudence qui nous laisse penser que, dans le cas particulier de notre régime de retraite *complémentaire* (CRPN), nous pourrions bénéficier de la perception de la retraite *supplémentaire* dès la liquidation des droits CRPN. Cette possibilité a été inscrite dans l'accord collectif mettant en place les fonds d'épargne retraite à Air France mais, **il reste à effectuer quelques validations juridiques** pour pouvoir en bénéficier.

COMPARAISON ÉPARGNE RETRAITE vs PRIME FIXE

Plusieurs critères sont déterminants pour définir le montant des prestations : l'**âge de liquidation des droits**, le **taux d'intérêt** des sommes capitalisées, **la présence ou pas d'une réversion** vers le conjoint et **le taux de cette réversion**, etc. C'est pourquoi il est difficile de présenter ici autre chose que des ordres de grandeur. Pour ces simulations, nous avons donc pris un certain nombre d'**hypothèses** :

- Évolution de carrière selon une « *carrière type* » : passage CC en 12 ans, passage CCP en 18 ans.
- Taux d'intérêt des sommes épargnées de 3 %, calculé sur la durée de carrière seulement (donc sans prendre en compte les intérêts acquis entre 55 ans et le moment de la liquidation).
- Liquidation des droits à 60 ans.
- Tous les montants sont en euros 2006 (pas d'actualisation).
- Pas de versement volontaire dans le PERE (en plus de la cotisation de la compagnie).
- Pas de réversion vers le conjoint.

➔ Pour un PNC nouvellement embauché en 2006 et effectuant **31 ans de carrière** :

| | | |
|---|------------|--|
| Coût de la nouvelle cotisation salariée ASSEDIC | ≈ 20 700 € | |
| Compensation avec une “prime fixe,, | ≈ 10 500 € | |
| Compensation avec “épargne retraite,, | ≈ 50 000 € | (se traduisant par une rente annuelle d'environ 2 300 €) |

➔ Pour un PNC à qui il reste **20 ans de carrière** à effectuer :

| | | |
|---|------------|--|
| Coût de la nouvelle cotisation salariée ASSEDIC | ≈ 15 700 € | |
| Compensation avec une “prime fixe,, | ≈ 13 300 € | |
| Compensation avec “épargne retraite,, | ≈ 33 500 € | (se traduisant par une rente annuelle d'environ 1 500 €) |

➔ Pour un PNC à qui il reste **10 ans de carrière** à effectuer :

| | | |
|---|------------|--|
| Coût de la nouvelle cotisation salariée ASSEDIC | ≈ 8 400 € | |
| Compensation avec une “prime fixe,, | ≈ 7 900 € | |
| Compensation avec “épargne retraite,, | ≈ 15 500 € | (se traduisant par une rente annuelle d'environ 700 €) |

Pour un PNC en fin de carrière n'ayant que **5 ans de carrière** à effectuer, nos simulations montrent que la future rente sera inférieure à 288 euros. De ce fait les sommes accumulées (environ 7 000 euros) seront versées sous la forme d'un capital.

Pour un PNC ayant une carrière **sans promotion**, les montant indiqués dans ces simulations sont à **minorer d'environ 15 à 20 %**.

Ces montants doivent être mis en relation avec les chiffres suivants :

Pension annuelle maxi du régime général (Sécu) : 15 534 € pour un salarié ayant validé 40 annuités (41 en 2012, 42 en 2020).



Pension annuelle CRPN d'un **CCP** : environ **22 800 €** (hors majo entre 50 et 60 ans)

Pension annuelle CRPN d'un **CC** : environ **20 400 €** (hors majo entre 50 et 60 ans)

Pension annuelle CRPN d'un **HST** : environ **16 800 €** (hors majo entre 50 et 60 ans)

ATTENTION :

Les pension CRPN peuvent être soumises à de grandes variations suivant le déroulement de carrière de chacun.

Les délégués de l'**ALLIANCE PNC** sont sur tous les fronts...
REJOIGNEZ LA PLUS GRANDE ORGANISATION PROFESSIONNELLE PNC DE FRANCE

Vous souhaitez adhérer à l'**ALLIANCE PNC**...
Cochez la case du syndicat auquel vous choisissez d'adhérer.

SNPNC

UNAC

Nom :

Prénom :

Matricule :

Adresse :

Mail :

Tel :

CDL :