

INTERESSEMENT 2014 : Complément d'informations

En juin 2012, nous avons abouti à la mise en place d'un accord d'intéressement. D'envergure modeste pour la première année il pouvait permettre d'espérer un gain de 200 € environ après déduction des charges CSG/CRDS (8%). Peu à peu nous faisons évoluer l'accord. Comme annoncé, cette année il produit ses effets.

Certains d'entre vous ont déclaré ne pas bien comprendre tous les rouages de l'accord :

A réception du montant de l'attribution, le salarié devra décider sous quinzaine :

- D'un versement immédiat,
- D'un placement de tout ou partie sur le PEE et/ ou le PERCO
 - Dans cette hypothèse, l'employeur abondera les versements
 - D'autres versements volontaires sont possibles mais hors abondement

Les sommes liées à l'intéressement, ne sont pas imposables à condition d'être versées sur le Plan d'Épargne Entreprise ou PERCO dans les 15 jours de la notification.

Conditions générales du PEE :

L'organisme de gestion choisi est NATIXIS, structure labellisée ISR (investissement socialement responsable) et CIES (comité intersyndical d'épargne salariale), dotée d'un fonds solidaire (agréé [Finansol](#)). Aucun frais d'ouverture ou de tenue de compte n'est facturé au salarié.

Le compte ne peut être débloqué qu'au bout de 5 ans, sauf en cas d'évènement particulier dont la liste est fixée par la réglementation : mariage ou pacs, arrivée d'un 3e enfant, divorce ou fin de pacs avec jugement de garde d'au moins 1 enfant, invalidité de l'épargnant, de son conjoint ou d'un enfant, décès de l'épargnant ou de son conjoint, rupture de contrat de travail, résidence principale, surendettement ([voir conditions](#)) .

Le départ en retraite permet aussi de libérer le compte, sans pour autant contraindre à le clôturer.

Conditions générales du PERCO :

Le PERCO offre la possibilité aux salariés de se constituer un capital grâce à des versements réguliers complétés par un abondement de l'employeur.

A partir de la date de départ en retraite, les avoirs peuvent être récupérés sous forme de capital ou de rente. En cas de décès avant l'âge de la retraite, le capital constitué est transmis au conjoint et /ou ayants droits.

Le PERCO constitue un produit d'épargne salariale qui porte sur du long terme et transférable en cas de changement d'entreprise. Sa gestion nécessite naturellement un pilotage prudent, qu'il est possible de déléguer à Natixis, ce que nous vous conseillons. Dans ce cas, les placements sont positionnés en fonction des performances différents fonds et de la date de retraite potentielle. Le régime de déduction fiscale intéressant permet de faire des versements volontaires complémentaires en particulier sur les dernières années avant le départ.

Abondement employeur : Il est possible de cumuler les abondements en versant à une partie sur PEE, une partie sur PERCO :

Abondement	Sur 100 premiers €	De 101 à 200 €	De 201 à 300€
PEE	100%	30%	
PERCO	150%	70%	30%

Ex : Versement 100 € sur PEE, 100€ sur PERCO => abondement : 250€ => somme épargne 450€

Plusieurs fonds de placement sont possibles, permettant potentiellement de dégager des intérêts : (liens hypertextes en version informatique)

Fonds (Ref mai 2015)	Indication	PEE	PERCO	Echelle de risque de 1 à 7	Performance annualisée (sur 3 ans)
Impact ISR MONETAIRE	Fonds obligatoire pour une gestion résolument prudente ou en placement refuge	OUI	OUI	1	0,14%
Impact ISR OBLIG EURO	investisseurs recherchant une gestion à risque faible	OUI	OUI	3	4,79%
Impact ISR RENDEMENT SOLIDAIRE	investisseurs recherchant une gestion modérée comprenant au moins 10% de placements solidaires	OUI	OUI	4	7,35%
Impact ISR DYNAMIQUE	Essentiellement en actions, pour ceux qui veulent se lancer dans l'aventure boursière...	OUI	OUI	6	16,62%
IMPACT ISR PERFORMANCE	Essentiellement en actions pour ceux qui s'orientent vers un placement offensif	NON	OUI	6	18,26%

Pour ceux qui disposent de smartphones une application (apple ou android) permet de suivre les placements et leur rentabilité au jour le jour : [mon epargne salariale](#)

Pour l'utiliser vous devez au préalable vous enregistrer au moyen d'une connexion ordinateur sécurisée, en renseignant les codes entreprise et serveur figurant sur l'avis que vous allez recevoir ou sur celui des années précédentes.

L'accord initial étant arrivé à terme (3 ans), nous avons renégocié son prolongement :

- Plus de qualitatif, même si nous aurions pu espérer aller plus loin encore sur le sujet
- une base de résultats UES en référence à un budget à l'équilibre
- Des objectifs par mutuelle plus réalistes : avec un déclenchement à hauteur de 60% au lieu de 50% aujourd'hui dès qu'on atteint le seuil (quand on atteint l'objectif minimum, le versement est plus important).
- Pour Union : contributeur transverse, le versement se fera sur la base de l'atteinte des objectifs combinés des trois autres mutuelles.
- un engagement (révisable annuellement) passant de 1,1 à 1,4% de la masse salariale (en ref à la masse de 2014, cela augmente de près de 100€ le maximum de versement possible avant abondement), au fil des années on progresse.
- une possibilité de supplément d'intéressement que peut décider le CA après résultats de l'année précédente. La CFDT a souligné que cette possibilité était déjà envisageable précédemment sous réserve de signature d'un avenant. Le fait de l'inscrire dans l'accord initial laisse supposer que l'employeur compte l'appliquer à l'avenir.

Nous pouvons aussi espérer une révision des abondements (PEE, PERCO)

Pour aller plus loin : [Téléchargez le projet d'accord](#)
document papier, accédez aux liens sur <http://www.cfdt-mgen.org/>