

A l'occasion de l'ouverture des négociations de l'épargne salariale, la Direction a dévoilé (ou plutôt confirmé la position du Directeur Général) l'économie générale de son projet, qui peut se résumer en deux points:

- L'exclusivité de l'abondement de l'employeur (participation limitée à un seul produit, quel que soit le produit détenu EPI, PEE ou PERCO);

- Le gel du contrat EPI aux bénéficiaires actuels avec maintien de l'abondement employeur. Autres modifications envisagées : le calcul des frais de gestion du contrat (à charge du bénéficiaire?) et la suppression de la surbonification de la CNP...

En clair, un fonctionnaire pourrait conserver son EPI avec l'abondement actuel (hors les autres avantages susvisés qui seraient supprimés) et ouvrir un PEE, voire un PERCO, mais sans abondement de l'employeur sur ces deux derniers produits. Un fonctionnaire nouvellement recruté n'aura d'autre choix que le PEE et/ou le PERCO...

S'offusquer aujourd'hui, comme le font les organisations syndicales favorables au projet initial, de la position de l'employeur sur le sort de l'EPI serait pour le moins démagogique si l'on se souvient de la volonté clairement exprimée par le Directeur Général de "légaliser" l'EPI en ouvrant le bénéfice des produits d'épargne prévus au code du travail, aux fonctionnaires de la CDC. Il n'était pas difficile d'en conclure que l'EPI serait mis en voie d'extinction...

La Direction envisage l'ouverture du

PEE aux fonctionnaires dès 2010. Le PERCO, quant à lui, verrait le jour en 2011 après lancement d'un appel d'offres européen et mise en oeuvre des développements informatiques nécessaires. Cet appel à concurrence, certes obligatoire, permettrait-il à une filiale actuellement en construction entre CDC/CNP et le groupe Malakoff Médéric de se porter candidate au marché de la retraite par capitalisation que l'Etat veut promouvoir ?

Il faut bien avoir conscience que le PERCO deviendra, à terme, pour les régimes de retraites obligatoires, l'équivalent de ce que sont, aujourd'hui, les mutuelles complémentaires pour l'assurance maladie, c'est à dire un transfert de charges de l'Etat aux particuliers, avec l'instauration d'une "sécurité sociale" à plusieurs vitesses.

Les fervents défenseurs de ce changement de cap nous objecteront sans doute que le système est facultatif, donc indolore, et qu'il peut présenter un intérêt financier...Après tout, ce discours est peut-être conforme à la réalité du nouveau monde fondé sur un capitalisme, dont nous subissons pourtant aujourd'hui les dérives.

Pour sa part, la CFTC souhaite garder un minimum de lucidité, en évitant de sombrer dans une naïveté excessive. Il est fort probable que lorsque le PERCO sera installé dans les entreprises, il fera partie du bouquet social obligatoire "offert" aux nouveaux salariés, comme le sont aujourd'hui les contrats complémentaires santé. Certains

syndicats souhaitent accompagner ce changement idéologique.

La CFTC veut croire que le système social fondé après guerre, auquel elle a largement oeuvré avec la CGT par la création des caisses nationales de sécurité sociale, est encore une réponse adaptée. Il a d'ailleurs fait ses preuves en période de crise. Décider aujourd'hui de promouvoir la retraite par capitalisation au lieu de défendre la retraite par répartition, c'est un peu comme si les adultes d'aujourd'hui décidaient de consommer ce que leurs enfants paieront demain. C'est une question de choix.

La Direction semble déjà avoir anticipé ses réticences partagées par quelques centrales syndicales, puisqu'elle nous propose aujourd'hui de conclure un accord unique PEE/PERCO, alors même que ces produits ont une finalité bien différente.

Voudrait-elle contraindre les réticents du PERCO à signer un accord incluant le PEE, pour éviter un nouveau couac après celui du dernier accord d'intéressement validé in extremis par trois syndicats sur sept ?