

→ Transformation du PERCO et de l'Art. 83 ?

→ Transformation PERCO en PERCOL :

► Avantages :

- Les versements volontaires (VV) peuvent être déductibles au choix du salarié du revenu imposable.

► Points négatifs :

- Il ne sera plus possible d'effectuer des transferts PEG vers le PERCOL.
- Plus-value sur les VV taxée à 30%.

→ Transformation Art. 83 en PERO :

► Avantages :

- Les VV sont débloquables pour l'achat de la résidence principale.
- Possibilité de sortir les VV sous forme de capital au moment de la retraite.
- En cas de décès avant la liquidation, le capital entre dans l'enveloppe de l'assurance vie (exonération des droits de succession).
- Application des tables de mortalité H/F pour les rentes issues des cotisations obligatoires (vs tables de mortalité F, moins avantageuses).
- Au moment de la mise en place du PERO/PERU, possibilité de négocier un choix plus large de rentes (accélérée, enfants comme ayant droits etc.).

► Points négatifs :

- Plus-value sur les VV taxée à 30%.
- Frais qui risquent d'augmenter sans augmentation de l'enveloppe (SOGECAP).
- Plafond de garantie de 100 000 € potentiellement atteint si regroupement chez un même prestataire en cas de défaillance.

→ Évolutions possibles ?

- Un groupe de travail a été constitué entre Force Ouvrière, les autres OS, la direction et un cabinet extérieur pour évaluer les avantages et les inconvénients du passage de nos dispositifs retraite actuels vers les produits PER.

- Deux scénarios envisagés :

1) Pactisation en Silos c.à.d. Art.83 passe en PERO et le PERCO en PERCOL

- Quels acteurs ? Attention aux frais en cas de changement.
- Le plus simple à mettre en œuvre, mais pas de simplification pour les salariés.

2) Mise en place d'un PER Unique (PERU) Assurantiel

- Quels acteurs ?
- Attention aux frais en cas de changement.

- Les négociations débuteront en septembre, le but de Force Ouvrière sera d'offrir plus de flexibilité aux salariés pour la gestion de leur capital retraite.

- Force Ouvrière considère qu'il n'y a pas d'urgence à changer, car nous avons :
 - Natixis avec une gestion administrative des plus performantes du marché
 - Sogecap avec des tarifs très compétitifs sur le fonds en €.



Contactez FO

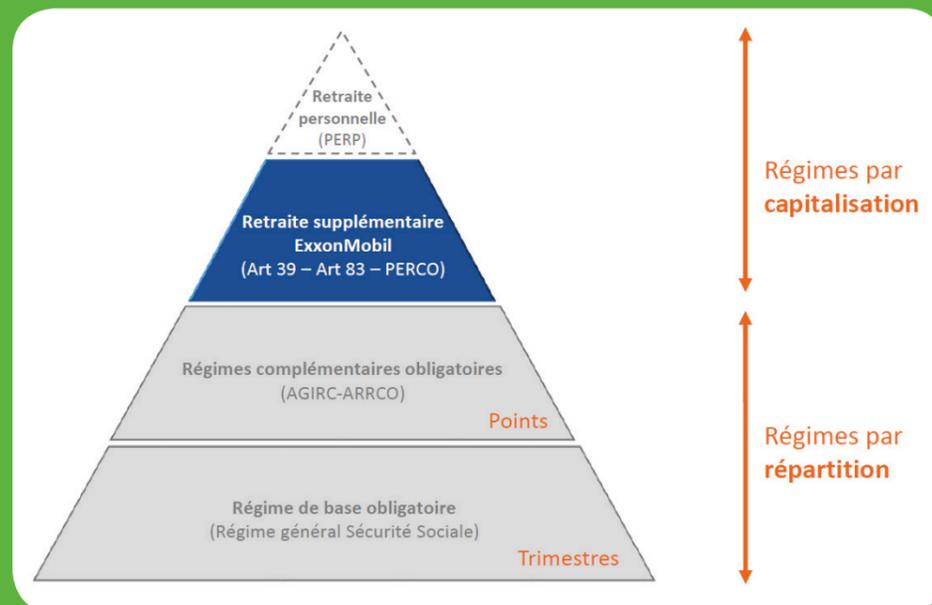
Domingos MENDES	Technicien Fabrication Esccad	06 86 06 94 06	domingos.mendes@exxonmobil.com
Reynald PRÉVOST	Technicien Maintenance	06 09 88 69 94	reynald.prevast@exxonmobil.com
James AUCRETERRE	ATE MEE	06 61 39 50 10	james.aucreterre@exxonmobil.com
Natalia VIERU	Ingénieur développement projets	06 25 53 28 75	natalia.vieru@exxonmobil.com
Sébastien CHAMUSARD	Technicien Fabrication Esccad	06 59 30 00 08	sebastien.chamusard@exxonmobil.com
Christian HERSERANT	Représentant du siège & Territoire	06 03 49 32 30	christian.herserant@exxonmobil.com

Au fil de l'inFO

LE JOURNAL DE LA SECTION FORCE OUVRIÈRE EXXONMOBIL

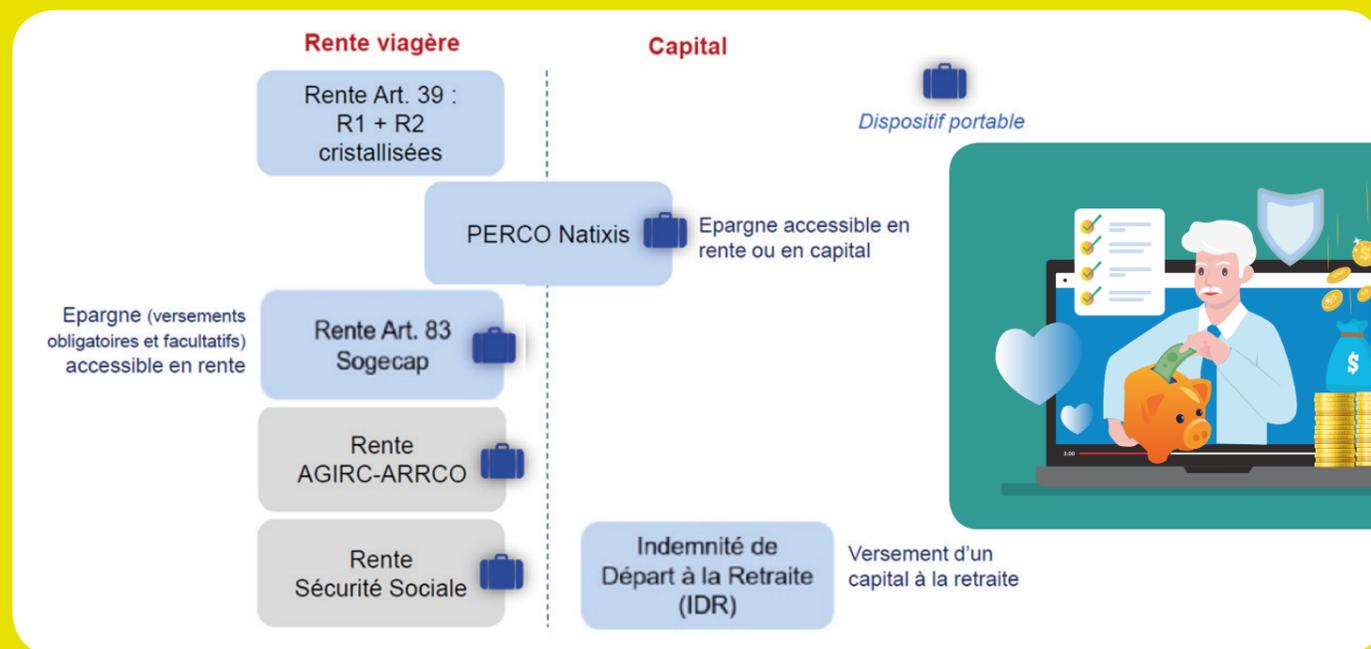
Syndicat Force Ouvrière du groupe Exxon Mobil // Juin 2022

Les régimes de retraite



La retraite en France est constituée d'une partie obligatoire : retraite de base et retraite complémentaire (parties grises). Elle peut être complétée par des dispositifs d'épargne retraite supplémentaire proposés par l'entreprise (partie bleue) et/ou à l'initiative du salarié (partie blanche).

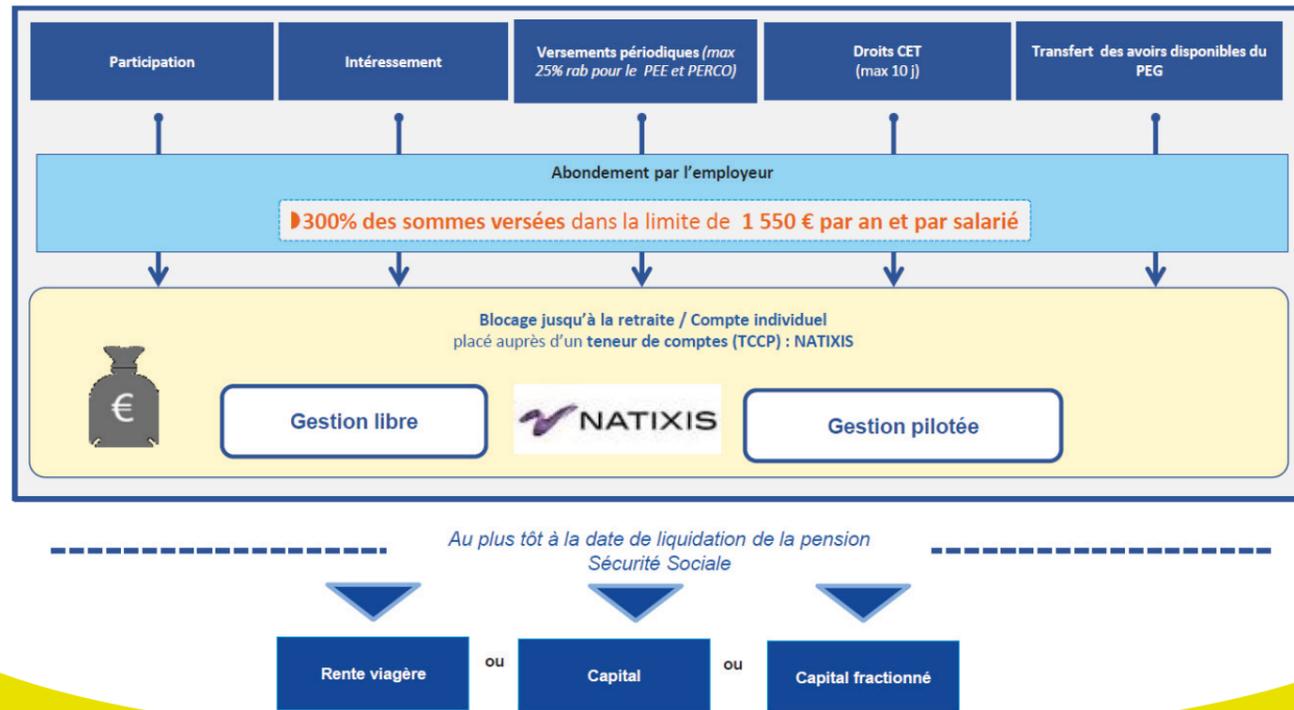
La retraite supplémentaire chez ExxonMobil



La Force du changement!

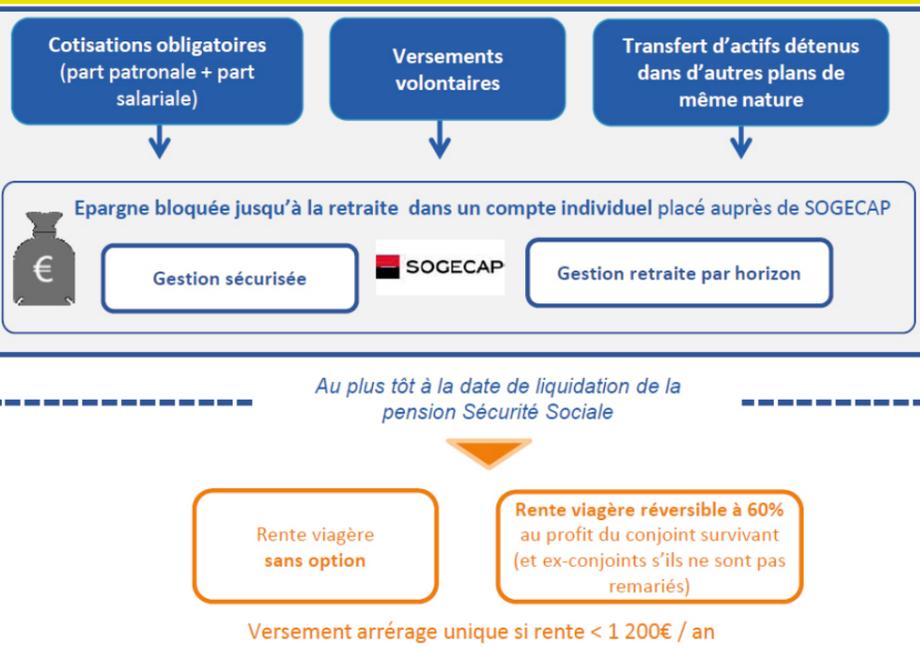
Le PERCO chez ExxonMobil (géré par Natixis)

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) est un dispositif facultatif d'entreprise. Les sommes versées sont bloquées jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage exceptionnel. Les versements du salarié sont complétés par des contributions plafonnées de l'entreprise (abondements). Au moment du départ à la retraite, les sommes sont disponibles sous forme de rente et/ou de capital.



Le régime Art.83 ExxonMobil (géré par Sogecap)

Le plan épargne retraite à cotisations définies dit « article 83 » procure à terme une retraite supplémentaire versée sous forme de rente viagère. Chaque mois un pourcentage du salaire est versé sur votre compte individuel, selon le tableau ci-dessous :



A noter

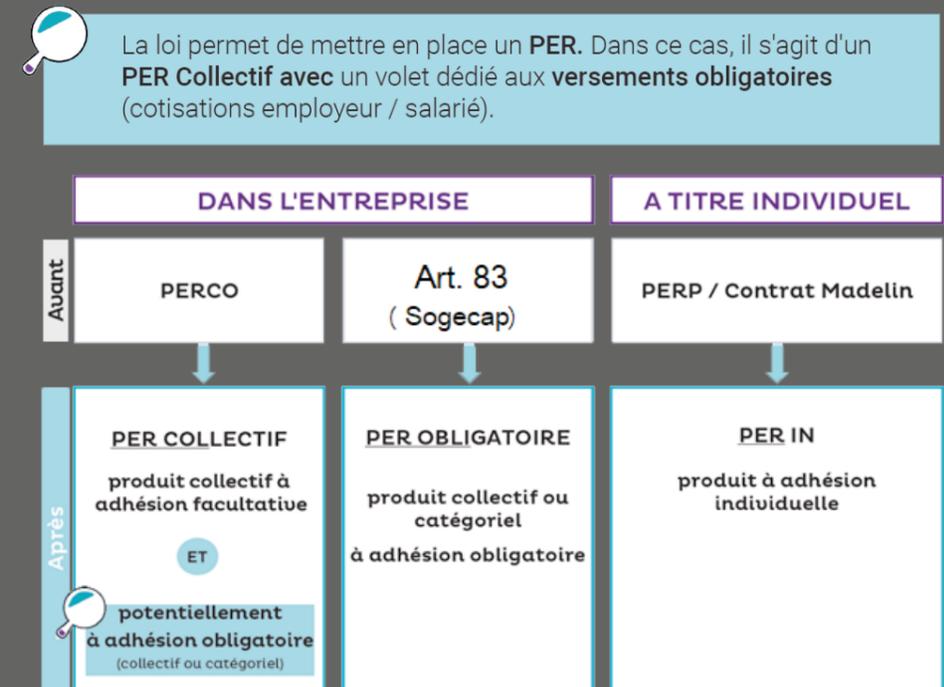
Bénéficiaires : Ensemble des salariés des sociétés signataires de l'Accord Collectif

* En fonction Rémunération (R)	part employeur	part salariée	TOTAL
R < 1 PASS	3,0%	0,2%	3,2%
1PASS < R ≤ 4PASS	4,5%	2,5%	7,0%

Lorsque la rémunération, pour sa valeur à temps plein, est inférieure à 1 Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), l'assiette de calcul de la cotisation patronale est égale à 1 PASS. Lorsque le salarié est à temps partiel, le PASS est proratisé en fonction du ratio du temps partiel contractuel sur le temps complet.

Grands principes du nouveau Plan Epargne Retraite

La loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises), promulguée en 2019, simplifie les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire en proposant un produit unique : le Plan Epargne Retraite (PER). Ce plan est décliné en format individuel (PER Individuel ou PERIN) et en format entreprise (PER Entreprise ou PERE). Le PER a vocation à remplacer les dispositifs suivants : PERP, contrat loi Madelin, et chez ExxonMobil : Art.83 et PERCO.



Comment est alimentée votre épargne retraite ? Quels choix à la liquidation ? Quelle fiscalité ?

Compartiments 1 et 1 bis		Compartiment 2				Compartiment 3
Versements volontaires		Versements d'épargne salariale				Versements obligatoires
Versements déductibles	Versements non déductibles	Intéressement	Participation	Abondement	Droit CET / jours de repos non pris	Cotisations employeur /salarié

Le PER est composé obligatoirement de trois « compartiments » alimentés par des flux distincts :

- 1) Versements volontaires (déductibles ou non)
- 2) Épargne salariale (PIA, CET)
- 3) Cotisations obligatoires

A l'échéance	Au choix de l'épargnant	Au choix de l'épargnant	EN RENTE VIAGERE exclusivement
• date de liquidation de la pension de retraite	EN CAPITAL (en totalité ou de façon fractionnée)	EN CAPITAL (en totalité ou de façon fractionnée)	
OU	OU	OU	
• âge légal de la retraite (à ce jour 62 ans)	EN RENTE VIAGERE	EN RENTE VIAGERE	

Le traitement social et fiscal est lié à l'origine des flux alimentant les compartiments et aux modalités de sortie.

Pour la fiscalité, le changement majeur est la taxation à 30% (vs 17.2% actuellement) sur la plus-value des Versement Volontaires.