



Les salariés disposent de 2 outils dédiés à la constitution d'une épargne retraite : le PERCO, géré par NATIXIS et l'Article 83, géré par AXA.

Auxquels s'ajoutent 2 dispositifs spécifiques, dédiés à des populations spécifiques de salariés : un autre contrat Article 83, dédié aux agents, géré par MALAKOFF MEDERIC et un contrat Article 39, dédié aux cadres dirigeants.

Rappelons également que les salariés disposent d'un autre outil de placement de leur épargne dans l'entreprise : le PEE (Plan d'Epargne Entreprise), dont les fonds sont gérés, selon le support, par la SOCIETE GENERALE, la BNP ou NATIXIS. Cet outil a un horizon plus court que les dispositifs épargne retraite puisque les sommes versées ne sont bloquées que 5 ans.

Rappelons quelques caractéristiques de ces supports :

Support	Abondement entreprise	Avantage fiscal à l'épargne
PERCO	100% dans la limite de 2,5% du salaire de l'année N-1 (part variable incluse)	aucun
Article 83 AXA (tous salariés)	1% du salaire (et versement obligatoire salarié de 0,2% de son salaire)	Versements volontaires déductibles du revenu imposable dans la limite de 10% des revenus salariaux (limite incluant les abondements PERCO et Art83)
PEE	Abondement variable plafonné à 630€ pour un versement volontaire salarié de 2430€	aucun

Ces supports peuvent ainsi constituer une bonne solution d'épargne en vue de préserver son niveau de vie au départ en retraite. L'objectif de ce texte n'est pas de développer cet aspect. Si vous souhaitez une information détaillée et personnalisée, adhérez à la CFE-CGC Michelin !

Les organisations syndicales sont associées à la gestion de l'ensemble des supports, à l'exception du contrat article 39 dédié aux cadres dirigeants.

Cette association prend 2 formes :

- Des représentants salariés élus dans les conseils de surveillance : PERCO et PEE
- Une commission de suivi de l'accord d'entreprise : les 2 contrats Article 83

Vos élus CFE-CGC sont fortement impliqués dans la surveillance de l'activité des gestionnaires des fonds, après s'être fortement investis pour obtenir la mise en place de ces supports et un abondement de l'entreprise à l'effort d'épargne des salariés.

Nous vous présentons ci-dessous un bilan de gestion du PERCO et de l'Article 83 AXA : vous constaterez que la quasi-totalité des fonds ont eu une performance négative en 2018 : cela s'inscrit dans un contexte 2018 exceptionnel dans l'histoire, où la quasi-totalité des supports mondiaux de placement ont eu simultanément une performance négative (placements monétaires, obligataires et actions). La plupart de nos supports de placement ont eu une performance moins pire que leur benchmark. Nous avons demandé des changements des supports ayant produit une mauvaise performance sur 3 ans (voir détail ci-dessous)

## PERCO :

Domaine	Bilan 2018	Commentaires CFE-CGC
Versements	7511 (32%) des salariés en France ont cotisé (20% des agents, 29% des collabs, 51% des cadres). Les moins de 45% cotisent peu : 20% contre 65% des plus de 55 ans. Les cotisations totales s'élèvent à 9,8M€ (moyenne de 1100€/salarié cotisant) et l'abondement entreprise à 8,3M€. Cotisations en hausse de 2,5% vs 2017	Le taux de cotisation des moins de 45 ans est préoccupant. Plus on est jeune, plus les dispositifs de retraite par répartition produiront un revenu faible, rendant l'épargne retraite personnelle d'autant plus nécessaire. Quel autre placement que le PERCO Michelin offre 90% de rendement initial ? (abondement 100% - CSG)
Origine des versements	9,5M€ proviennent de versements individuels. 9% de l'intéressement est versé sur le PERCO.	Les transferts CET → PERCO sont marginaux (173 dossiers).
Répartition des encours	17550 porteurs de parts pour un encours total de 156M€. 55% de gestion libre et 45% en gestion pilotée 1226 rachats pour un montant de 12,3M€. 802 rachats pour départ en retraite, 347 pour acquisition de la résidence principale, et 67 cas d'application de clauses de déblocage anticipé	La possibilité d'utilisation de PERCO pour constituer un avoir en vue de l'acquisition de la résidence principale est assez peu employée. <b>Attention : une remise en cause plus ou moins complète de cette possibilité est inscrite dans la loi PACTE. Voir chapitre spécifique en fin d'article.</b>
Performance de gestion	Gestion pilotée : la gestion pilotée a été peu performante dans la durée : il a été demandé au gestionnaire de changer de modèle de gestion : en application depuis le 4 <sup>e</sup> trimestre 2018 Gestion libre : le fonds Impact ISR Dynamique va être remplacé par un fonds Impact ISR Performance, au profil similaire (gestion dynamique avec au moins 90% d'actions). Le transfert des fonds s'effectuera automatiquement à l'horizon du mois d'octobre.	Gestion pilotée : les premiers mois montrent un redressement, mais il faut attendre au moins 2 ans pour porter un jugement valable.  Gestion libre : <b>la CFE-CGC a signé l'avenant à l'accord PERCO prévoyant le transfert des fonds Impact ISR dynamique vers Impact ISR Performance.</b> Vous recevrez une information de l'entreprise sur l'opération.
Gestion administrative	Le site internet NATIXIS est largement utilisé (10 connexions en moyenne par épargnant) ; inversement, la plateforme téléphonique l'est de moins en moins : seulement 4500 appels en 2018	

**La CFE-CGC a demandé à l'entreprise d'étudier un changement de gamme de gestion des fonds PERCO** : la gamme actuelle, Impact ISR présente l'inconvénient d'être cantonnée à des placements européens, privant les épargnants d'une possibilité de diversification internationale. Toutes les banques proposent des fonds internationaux. La diversification internationale est reconnue comme un facteur de limitation des risques de marché.

### **Article 83 AXA**

Domaine	Bilan 2018	Commentaires CFE-CGC
Versements	Tous les salariés des sociétés françaises du groupe ont cotisé	
Origine des versements	En complément des versements obligatoires, 524 salariés ont effectué un versement volontaire	
Répartition des encours	28328 personnes ont un contrat en phase épargne, parmi lesquels 20515 salariés actifs et 7813 ex-salariés (ayant quitté l'entreprise ou retraités n'ayant pas soldé leur contrat). 1105 personnes ont soldé leur contrat en 2018 : 971 suite au départ en retraite, 68 décès, 28 sorties pour cause exceptionnelle, 38 mutations vers un autre contrat Article 83. Le montant total des encours est de 84M€.	Il n'est pas obligatoire de solder son contrat au moment du départ en retraite. Cela peut constituer une opportunité patrimoniale pour certains.
Performance de gestion	Rappel : les cotisations volontaires et l'abondement de l'entreprise sont obligatoirement en gestion pilotée. Les salariés effectuant un versement volontaire ont le choix entre gestion libre ou pilotée.  La performance des supports a été très disparate : très bonne pour le fonds Euros avec une performance annuelle de 3,15%, très mauvaise pour le fonds actions AXA WF Framlington Human Capital : ce fonds est un fonds actions petites et moyennes capitalisations européennes : il a eu une performance à peine positive sur 3 ans, alors que son marché a été en forte croissance	<b>La CFE-CGC a demandé que l'entreprise étudie rapidement avec AXA la substitution du fonds AXA WF Framlington Human Capital par un fonds plus performant dans la durée.</b> Ce fonds est dans le dernier quartile de sa catégorie en performance annuelle et sur 3 ans.  <b>La CFE-CGC a également demandé d'augmenter le nombre et la diversité des supports de placement proposés en gestion libre</b> : il n'y en a actuellement que 3, dont l'un est AXA WF Framlington Human Capital !
Gestion administrative	Le site internet a évolué, permettant de réaliser des opérations depuis un smartphone.	

### **LOI PACTE : Perspectives d'évolution de l'épargne retraite**

La loi a été votée en juin 2019. Elle aura des impacts forts dans le domaine de l'épargne retraite. Les décrets d'application ne sont pas encore publiés et nous attendrons leur publication (à l'automne) pour vous faire une analyse détaillée.

Voici cependant une présentation des grandes orientations de cette loi :

La première orientation est une uniformisation des règles entre les différents dispositifs et une facilitation des transferts entre dispositifs (y compris entre dispositifs personnels type PERP et dispositifs collectifs d'entreprise).

La 2<sup>e</sup> orientation est une modification du traitement fiscal selon la nature de l'alimentation des dispositifs. 3 compartiments de gestion sont prévus, avec des règles de fiscalité spécifiques :

- Versements obligatoires
- Versements volontaires
- Epargne salariale (abondement entreprise, intéressement, participation, transfert CET)

Cette 2<sup>e</sup> orientation pourrait voir des conséquences importantes sur l'un des avantages spécifiques au PERCO : la possibilité de sortie pour acquisition de la résidence principale. Actuellement, les sommes extraites ne sont pas fiscalisées. Demain, la part des sommes issue d'abondement de l'entreprise pourrait l'être : sous la forme d'une intégration dans le revenu imposable. De quoi réduire (mais pas annuler) l'intérêt de ce dispositif.

La 3<sup>e</sup> orientation concerne peu de salariés Michelin car elle s'adresse spécifiquement aux PME, afin d'y développer l'épargne retraite. Seules quelques petites sociétés françaises du groupe pourraient en tirer avantage.

Rendez-vous à l'automne pour une information plus détaillée.

Par rapport aux demandes que nous avons faites, l'entreprise souhaite de son côté attendre la publication des décrets de la loi PACTE avant de prendre toute décision. Nous comprenons ce choix, car l'expérience montre que le lobbying peut conduire à des écarts importants entre texte de loi et décrets. Nous lui demanderons cependant d'être très réactive une fois le terrain de jeu final connu.