

Retraite supplémentaire Michelin « DB55 » : explications et perspectives

Vous avez reçu à domicile pendant la période de Noël un courrier de l'entreprise dont l'objet était « Evolution du règlement du régime de retraite supplémentaire Michelin DB55 ». Ce courrier, rédigé sans présentation du contexte, a créé un tel trouble auprès des salariés que nous avons été submergés de demandes d'explication.

Cet article vous permettra de comprendre un sujet qui est complexe, et va mettre en perspective les actions que la CFE-CGC va engager pour préserver l'intérêt lésé des salariés.

La retraite supplémentaire Michelin « DB55 », c'est quoi ?

A l'origine : en 1997, l'entreprise a pris l'initiative de mettre en place un régime de retraite supplémentaire destiné à assurer un complément de revenu à la retraite. C'était un temps où Michelin était MICHELIN et où la symétrie des attentions n'était pas qu'un élément de langage de la communication corporate.

Il s'agissait d'un dispositif légal à **prestations garanties** tel que défini dans l'article 39 du code général des impôts. Le dispositif garantissait un taux de remplacement minimum de 55%, d'où la dénomination générique de dispositif « DB55 ». Le taux de remplacement est le ratio entre pensions de retraite (retraite de base sécurité sociale + retraite complémentaire AGIRC-ARRCO) et dernier salaire (en pratique, le salaire moyen des 24 derniers mois, reconstitué pour un niveau d'activité de 100%). Ce ratio est calculé en valeurs brutes, point important compte tenu de l'écart de charges existant entre salaires et pensions.

Si le taux de remplacement était inférieur à 55%, Michelin apportait un complément de revenu sous forme de rente viagère. Le montant de cette rente était conditionné par l'ancienneté et subordonné à la nécessité de terminer sa carrière chez Michelin : chaque année d'ancienneté ouvrait un droit de 0,3% de rente. Avec 40 ans d'ancienneté, un salarié pouvait ainsi espérer obtenir 12% de complément de revenu à la retraite, à vie.

Prenons quelques exemples :

Cas individuel	Droit à la retraite supplémentaire Michelin « DB55 »
Un salarié Michelin avec un taux de remplacement brut de 60% (soit environ 70% en net)	Aucun droit : le taux de remplacement est supérieur à 55%
Un salarié Michelin avec un taux de remplacement brut de 50% (soit environ 58% en net) avec 40 ans d'ancienneté chez Michelin	Il est éligible à hauteur de 5% (55% - 50%). Il a acquis des droits de 12% (0,3% par an * 40 ans) Il touchera une rente viagère de 5% de son dernier salaire
Un salarié Michelin avec un taux de remplacement brut de 45% (soit environ 53% en net) avec 20 ans d'ancienneté chez Michelin	Il est éligible à hauteur de 10% (55% - 45%) Il a acquis des droits de 6% (0,3% par an * 20 ans) Il touchera une rente viagère de 6% de son dernier salaire
Un salarié qui a travaillé 20 ans chez Michelin avant de terminer sa carrière dans une autre entreprise (non membre du groupe Michelin)	Aucun droit : il faut terminer sa carrière chez Michelin pour être éligible

Jusqu'en 2010, ce dispositif a concerné peu de salariés, les taux de remplacement bruts étant dans la plupart des cas supérieurs à 55% : les plus hauts revenus de l'entreprise et quelques cas particuliers de carrières atypiques (agents ayant eu une progression de carrière rapide par exemple).

Les réformes successives des retraites intervenues depuis 1993 conduisent toutes à une baisse importante des taux de remplacement. En particulier, le calcul des droits à la retraite sur la base des 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures a provoqué une baisse brutale des pensions. Cette évolution n'a pas provoqué d'émoi particulier, les salariés étant focalisés sur l'âge de départ en retraite.

Par contre, les entreprises qui avaient mis en place des dispositifs à prestations garanties ont bien mesuré que ces évolutions allaient provoquer une forte augmentation des pensions viagères dans l'avenir, engagements futurs qu'elles devaient provisionner dans leurs comptes.

C'est pourquoi Michelin a cherché à supprimer le dispositif de retraite supplémentaire qu'il avait institué.

La CFE-CGC a rappelé à l'entreprise qu'elle ne pouvait pas revenir unilatéralement sur un engagement qu'elle avait affiché comme élément d'attractivité. La CFE-CGC a obtenu l'ouverture d'une négociation destinée à concevoir les dispositifs permettant de préserver l'intérêt des salariés.

En 2011, à l'issue d'une négociation très technique étalée sur une durée de 6 mois, les évolutions suivantes ont été apportées :

- La retraite supplémentaire Michelin est maintenue jusqu'en 2046, mais son seuil de déclenchement est abaissé progressivement suivant le tableau ci-contre
- Le dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies PERCO est amélioré, avec un abondement de l'entreprise porté à 100% jusqu'à 2,5% du salaire. C'est un dispositif volontaire, nécessitant un investissement financier du salarié : un salarié avec un salaire annuel (part variable incluse) de 40k€ peut obtenir 1000€ d'abondement de Michelin s'il verse 1000€ sur son PERCO)
- Un dispositif de retraite supplémentaire individuel « Article 83 » (comprendre régi par l'article 83 du code général des impôts) est institué. C'est un dispositif obligatoire dans lequel le salarié cotise 0,2% de son salaire et que l'entreprise abonde à hauteur de 1%.

La négociation a recherché un équilibre entre le besoin de l'entreprise (limiter ses engagements financiers futurs) et le besoin des salariés (être en capacité de maintenir leur niveau de vie au moment du départ en retraite).

La situation au 1^{er} janvier 2019 :

Avec 7 ans de recul, nous avons le sentiment d'avoir trouvé un équilibre satisfaisant.

Sans surprise, et malgré la baisse du seuil de déclenchement du dispositif de retraite supplémentaire Michelin (taux de remplacement brut de 53,25% en 2019), de très nombreux salariés partis en retraite en 2019 ont bénéficié du dispositif : la quasi-totalité des cadres avec un NRI supérieur ou égal à K, et de nombreux agents, collaborateurs et cadres de NRI inférieur à K, ceux qui ont eu des écarts de revenus importants entre première moitié de leur carrière et fin de carrière, ainsi que les salariés ayant validé des trimestres, mais sans revenus associés (périodes de chômage ou droits associés aux enfants).

Nous avons la perception que la pente de décroissance du seuil de déclenchement de la retraite supplémentaire Michelin préservait l'intérêt des salariés dans un contexte où les lois successives intervenues depuis 2010 conduisent toutes à une baisse du taux de remplacement.

Nous constatons que le nombre de salariés utilisant les possibilités du PERCO progresse mais demeure inférieur à ce que nous avons imaginé. Pourtant, quel autre placement offre un rendement initial de 100% ?

Année de sortie effective et seuil de déclenchement du régime de retraite supplémentaire Michelin :	
2012 : 55,00%	2013 : 54,75%
2014 : 54,50%	2015 : 54,25%
2016 : 54,00%	2017 : 53,75%
2018 : 53,50%	2019 : 53,25%
2020 : 53,00%	2021 : 52,75%
2022 : 52,50%	2023 : 52,10%
2024 : 51,70%	2025 : 51,30%
2026 : 50,90%	2027 : 50,50%
2028 : 50,10%	2029 : 49,70%
2030 : 49,30%	2031 : 48,90%
2032 : 48,50%	2033 : 47,75%
2034 : 47,00%	2035 : 46,25%
2036 : 45,50%	2037 : 44,75%
2038 : 41,75%	2039 : 38,75%
2040 : 35,75%	2041 : 32,75%
2042 : 29,75%	2043 : 26,75%
2044 : 23,75%	2045 : 20,75%
2046 : 0 %	

La révolution intervenue le 4 juillet 2019 et ses conséquences

Le gouvernement français a décidé de transposer dans la loi française la directive européenne N°2014/50/UE du 16 avril 2014. Cette directive européenne permet la portabilité des droits des salariés lorsqu'ils changent d'entreprise et éventuellement d'état européen.

Elle interdit les dispositifs non transposables, ce qui est le cas des dispositifs à **prestations garanties** régis par l'article 39 du code général des impôts, donc du dispositif de retraite supplémentaire Michelin « DB55 ».

Les dispositifs à **cotisations définies** type PERCO ou « article 83 » ne sont pas concernés, puisque les sommes capitalisées sont la propriété du salarié et sont ainsi portables en cas de changement d'entreprise.

L'ordonnance d'application a été publiée le 4 juillet 2019. Vous pouvez la retrouver sur le site Légifrance à l'adresse suivante :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038720909&categorieLien=id>

Comme c'est malheureusement de plus en plus fréquent avec les lois françaises, les décrets d'application ne sont pas encore publiés, 6 mois après parution de la loi. Il demeure ainsi plusieurs incertitudes sur les modalités d'application de la nouvelle loi.

Voici une synthèse des certitudes, des incertitudes, et de la lecture faite par Michelin dans les domaines d'incertitude. Lecture qui pourrait être remise en cause par les décrets d'applications.

Domaine	Certitude ou incertitude	Position de l'entreprise
Ouverture de nouveaux droits	Certitude : les salariés embauchés depuis le 4 juillet 2019 sont exclus	Application de la loi
Ancienneté prise en compte dans le calcul des droits pour les salariés embauchés avant le 4 juillet 2019	Incertitude : une règle différente de la lecture de l'entreprise pourrait émerger des décrets d'application.	L'ancienneté est figée à l'ancienneté acquise au 31/12/2019. Un salarié avec 10 ans d'ancienneté à cette date et partant en retraite en 2030 aura, s'il est éligible, droit à 3% de rente (0,3% par an * 10 ans)
Salaires de référence pris en compte dans le calcul du taux de remplacement	Incertitude : une règle différente de la lecture de l'entreprise pourrait émerger des décrets d'application : le MEDEF fait du lobbying pour que le salaire de référence soit figé au salaire 2019.	La règle de calcul actuelle est maintenue

Perspectives et démarche de la CFE-CGC

Tous les salariés sont concernés par l'application de l'ordonnance du 4 juillet 2019. Ce n'est pas un sujet « seniors », bien au contraire. La position de l'entreprise préserve largement les intérêts des salariés à moins de 5 ans de la retraite. Il n'en va pas de même pour les autres.

La CFE-CGC demande l'ouverture d'une négociation afin d'étudier la mise en place de dispositifs compensant la perte de droits des salariés suite à l'ordonnance du 4 juillet 2019.

Comme en 2011, nous serons force de propositions avec les compétences de nos adhérents et militants dans ce domaine. Vous pouvez compter sur nous.

Cependant, la CFE-CGC considère que cette négociation doit démarrer une fois les décrets d'application publiés. L'expérience montre qu'ils peuvent réserver des surprises, voire modifier en profondeur l'esprit d'une loi. Les lobbyistes sont à l'œuvre.

Nous vous tiendrons informés et nous vous invitons d'ores et déjà à vous préparer à faire pression sur l'entreprise pour maintenir vos droits.