



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



PERCO : Gribouille y est-il seul garanti ?

Les listes AVAS-SICTAME avaient mentionné en novembre 2014 **les incohérences de l'épargne retraite PERCO**¹.

- La structure du PERCO piloté (72 % des versements PERCO) a conduit, entre autres, à une **envolée depuis 2012 des avoirs investis en Total monétaire (TM)** alors que la rentabilité réelle de ce fonds est négative depuis 2010.
- **L'insuffisante intelligibilité de la gamme des fonds** communs de placement d'entreprise (FCPE) est illustrée par les incohérences d'objectif et de réalité de rendement et de risque :
 - o entre les deux FCPE obligataires du PERCO (Total obligations et Total diversifié à dominante obligations) ;
 - o entre le FCPE Total diversifié à dominante actions (TDDA) et le fonds comparable du RECOSUP, en raison notamment de l'absence de diversification internationale de TDDA.

Une situation confuse, une gouvernance discutable et des évolutions apparemment volontaristes de l'employeur

L'expert externe (Hewitt) chargé d'apprécier les performances des FCPE est largement responsable de cette situation, en raison de son approche compartimentée par fonds, sans vision globale, et avec une méthodologie inchangée depuis plus de 15 ans. L'employeur **porte également une responsabilité** puisqu'il fixe les objectifs d'Hewitt, tout en refusant de participer au financement de la mission (payée aujourd'hui intégralement par les FCPE) sous prétexte d'assurer l'indépendance de l'expert.

Total, après avoir récemment reconnu l'existence d'un problème au niveau du PERCO et de la gamme des FCPE, a demandé l'aide d'Hewitt pour sa propre prise de conscience (appréciez là les limites de l'indépendance d'Hewitt vantée par l'employeur !). Résultat : **Total a institué en janvier 2015 un groupe de travail incluant les 7 listes présentes aux conseils de surveillance des FCPE.**

Ce groupe de travail est chargé de proposer des évolutions relatives aux grilles pilotées du PERCO et à leur contenu. Une telle évolution, si elle a lieu, aura un impact notable, voire considérable, sur l'ensemble de la gamme des FCPE du PERCO, et comme on va le voir, de l'épargne salariale (PEGT et PEC). Ce groupe de travail est assisté de deux consultants : le cabinet SIACI pour tout ce qui concerne le cadre théorique de construction des grilles et l'indéboulonnable Hewitt chargé des modalités d'application.

L'employeur, sur la base de ses objectifs propres (voir ci-après), **voudrait qu'au 1/1/2016, tout soit bouclé**, y compris les éventuels changements de sociétés de gestion sur certains des FCPE après appels d'offres. Après les 4 premières réunions du groupe de travail, un tel objectif paraît désormais ambitieux, sans doute afin de privilégier les vues de l'employeur.

Au vu des incohérences actuelles, il est difficile dans un tract de dérouler la complexité de tous les enjeux dans des environnements boursier et législatif (projet de loi Macron) particulièrement mouvants. **Ce tract va dès lors se limiter à quelques uns des éléments en cause**², destinés à **décrire les conditions de fonctionnement du groupe de travail**. Nous allons ici illustrer **les objectifs plus ou moins masqués de l'employeur** d'abord liés à son propre dysfonctionnement. Et comme nous parlons de retraite, ceci concerne d'abord les retraités eux-mêmes.

Volontarisme intéressé de l'employeur : poids de son confort et de son image de marque dans les travaux en cours

Pour son confort, **l'employeur s'est**, depuis 8 ans, **désengagé de son obligation réglementaire de tenue de registre, à savoir l'identification du statut des salariés et anciens salariés**. Cette absence de suivi s'illustre de manière caricaturale par le fait que **90 % des avoirs des retraités leur sont aujourd'hui présentés comme bloqués alors qu'ils devraient être automatiquement mis en disponibilité**. Or, avec un suivi correct par l'employeur³, les retraités pourraient bénéficier au mieux de l'exceptionnelle enveloppe fiscale du PERCO en le faisant vivre par des achats, des ventes et des arbitrages. Ce manque d'information des retraités renforce le « piégeage » de fait des avoirs des retraités dans le fonds Total monétaire. 53 % des 255 M€ d'actif de TM proviennent du PERCO !

¹ [Pour qui roulent votre épargne salariale et votre épargne retraite ?](#), tract des listes AVAS-SICTAME

² Si vous voulez en savoir plus, <http://www.sictame-unsatotal.org/upload/tiny/amont/cloud/2015-04 -Le Sictame vous informe PERCO Gribouille.pdf>

³ Pour tenter de pérenniser son confort, l'employeur cherche une nouvelle fois à se défaire sur les salariés et retraités, en prétendant que c'est au futur retraité d'effectuer la demande auprès d'Amundi. Or, la réglementation est claire ([art 322-77 du règlement général de l'AMF](#), et [Guide de l'épargne salariale rédigé par 4 ministères, fiche 4, 1](#)). L'employeur a abusé de cette défausse pour chercher à justifier son inaction dans la gestion des contrats RECOSUP en déshérence, malgré les demandes incessantes du SICTAME. Il a fallu attendre novembre 2014, après [la condamnation de l'assureur CNP par l'Autorité de contrôle à une amende](#) de 40 M€, pour que l'employeur déclare s'intéresser au problème.

Or, attachés à leur confort, **Total et ses représentants voient dans ce dysfonctionnement l'occasion d'améliorer à bon compte leur image tant auprès du petit monde de l'épargne salariale française qu'auprès d'actionnaires à sensibilité éthique.** En effet, le FCPE solidaire du Groupe, Total épargne solidaire (TES), orienté à 90 % en actions, a des avoirs bien faibles (21 M€) comparés à d'autres sociétés du CAC40. Il est alors tentant pour l'employeur, si attentif à son image :

- de « capter » les avoirs dormants et mal rémunérés de TM des futurs retraités en les transférant à l'avenir, dans le cadre de nouvelles grilles de gestion pilotée, vers un nouveau fonds solidaire moins risqué que l'actuel fonds solidaire TES⁴ ;
- de réduire le nombre de fonds accessibles au PERCO de 6 à 5 et d'imposer que les mêmes fonds (autres qu'actionnariat salarié) soient accessibles à la fois au PERCO et aux PEGT/PEC.

Cette « généreuse » exemplarité à bon compte de l'employeur est fondée sur la poursuite du non-respect de ses obligations de teneur de registre. Elle est risquée à la fois pour les adhérents au PERCO et pour l'économie solidaire.

En effet, les actifs solidaires purs de la plupart des FCPE dits "solidaires" sont émis par seulement 3 organismes, ce qui permet aux sociétés de gestion d'avoir du "prêt à porter" dans la gestion desdits FCPE. Ces actifs solidaires purs (représentant jusqu'à 10 % de l'actif d'un FCPE dit "solidaire") sont peu liquides. De ce fait, si des retraités, enfin dûment informés, se mettaient à utiliser toutes les possibilités du PERCO, les cessions de parts du nouveau FCPE solidaire, tel que rêvé et gonflé par l'employeur, poseraient un problème à l'ensemble du marché des actifs solidaires. Bref, sous le prétexte de l'exemplarité, l'employeur s'illustre une nouvelle fois par son approche court-termiste de communication, sans remettre en cause ses pratiques.

Dans sa volonté cosmétique de faire gonfler la taille du fonds solidaire, l'employeur ne se préoccupe pas, malgré nos nombreuses interventions, des actifs des retraités qui, pour certains, pourraient être investis dans des actifs mieux adaptés à la diversité des besoins des retraités.

Les conséquences et les pistes essentielles pas ou peu considérées par l'employeur dans le groupe de travail

En voulant à tout prix gonfler les actifs solidaires, l'employeur perturbe la réflexion du groupe de travail. Néanmoins, des enjeux essentiels ont pu être identifiés grâce à la collaboration de certains membres du groupe de travail avec des professionnels externes au Groupe :

- l'internationalisation des actifs du PERCO (aujourd'hui européens à plus de 99,5 %) alors que les avoirs du RECOSUP, eux aussi destinés à la retraite, peuvent, au choix du salarié, être d'ores et déjà internationalisés à 25 %⁵ ;
- l'ouverture à une nouvelle classe d'actifs qu'est l'immobilier européen permise par le projet de loi Macron, projet que l'employeur s'empresse de réduire à sa seule composante « aubaine fiscale » (réduction du forfait social dû par l'employeur) en cas d'introduction d'actifs de financement de PME européennes dans l'un des FCPE ;
- la mise en cohérence des modalités de pilotage et de reporting des avoirs et des droits à retraite générés par les dispositifs PERCO et RECOSUP pour que chaque salarié comprenne enfin ses droits et les utilise au mieux ;
- l'accès à des conseillers financiers alors que l'épargne salariale est le seul dispositif d'épargne français qui n'en requiert pas⁶.

L'environnement financier actuel, et plus particulièrement celui de l'épargne retraite, conduit d'ores et déjà les employeurs et les sociétés de gestion à remettre en cause la gestion de leur PERCO. De ce point de vue, la situation de Total, résultat d'un empilement de décisions successives sans vision globale, nécessitera, plus que pour d'autres employeurs, une profonde réforme de ses dispositifs d'épargne retraite. **Ce qui requiert de la part de Total une volonté sincère,** et non plus la mise en œuvre de bidouillages cosmétiques.

L'employeur sera-t-il capable de relever ce défi ?

Et si vous souteniez le SICTAME ?

SICTAME
UNSA

Oui, je souhaite répondre à votre appel :

Nom : Prénom :
email :
Société : Lieu de travail :
Adresse :
Tél. :

SICTAME-UNSA-TOTAL

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71)
- Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A10036 (01.41.35.34.48)



⁴ Sans même prétexter du PERCO, Total a déjà mené cette tentative en octobre 2014, abandonnée alors à l'unanimité des représentants des porteurs de parts au conseil de surveillance de TES. Plus récemment, le directeur du Développement durable du Groupe a évoqué l'évolution de l'épargne salariale du Groupe auprès d'un investisseur « éthique » pour témoigner de l'attachement du Groupe à ces nobles principes...

⁵ Rappelons que pour les heureux bénéficiaires de la CREA (régime clos de retraite pour les salariés d'origine Elf), la part internationale des avoirs constitue plus de 45 % des avoirs. Avec un âge moyen de bénéficiaires bien supérieur à celui du PERCO...

⁶ Sur ce dernier point, l'employeur se lamente de l'incompréhension des salariés, des retraités et des correspondants RH relative à l'épargne retraite. Mais il a toujours refusé que de la formation idoine soit proposée aux salariés dans le cadre du plan de formation.