

## **PACTISATION DE L'ÉPARGNE RETRAITE POUR TOTAL : UNE REVOLUTION ? NON ! TOUT JUSTE UNE OPTIMISATION REDUITE AUX EVIDENCES ! ET TOUJOURS BEAUCOUP DE PROCRASTINATION !**

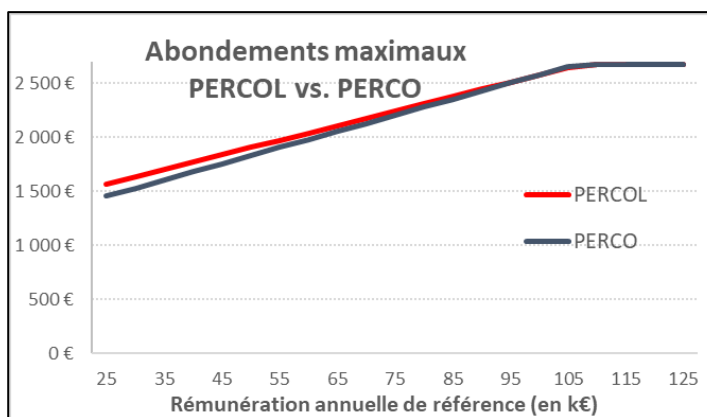
**La partie épargne retraite de la loi Pacte (2019) a été largement survendue par le gouvernement français** et les conseillers patrimoniaux alors qu'en réalité, pour les salariés, les seuls progrès significatifs sont :

- A partir du départ en retraite, la faculté de sortie en capital de l'épargne accumulée à partir des seuls versements individuels facultatifs de ce qui est censé succéder à l'actuel RECO SUP, désormais appelé PERO (plan d'épargne retraite obligatoire) ;
- La transférabilité entre employeurs ou plan d'épargne retraite individuel du nouveau régime PERO se substituant au RECO SUP ;
- La faculté au sein du successeur du PERCO, le PERCOL (plan d'épargne retraite collectif), d'effectuer également des versements individuels défiscalisés, et dont l'épargne accumulée pourra être liquidée en capital ou en rente, alors pleinement fiscalisés à l'impôt sur le revenu.

Or, **au vu de ces avantages affichés, les inconvénients de la loi Pacte sont nombreux**, comme la suite de cette communication va le prouver. Mais, avec la mise en place de One Tech, la direction se trouvait contrainte de proposer une épargne retraite compatible avec la loi Pacte. Sans ce projet One Tech, l'épargne retraite actuelle aurait pu demeurer inchangée.

Dès le début de la négociation, le SICTAME n'avait **aucune illusion sur une quelconque enveloppe financière de l'employeur pour compenser la baisse déjà amorcée - et destinée à s'accélérer - du taux de remplacement des pensions**. Dès lors, le SICTAME a abordé cette négociation comme l'occasion d'améliorer enfin l'efficacité fiscale du système actuel, tout en évitant les inconvénients de la loi Pacte. Il est rapidement apparu qu'au-delà des mots, la direction n'y voyait qu'une adaptation du système actuel à la loi Pacte, c'est-à-dire de la procrastination, des stéréotypes et la préservation des intérêts de certains.

Or, **dans une logique d'optimisation de l'épargne retraite**, la nouvelle faculté du PERCOL d'y effectuer des versements défiscalisés à l'entrée aurait dû conduire, entre autres, à **bouleverser l'architecture actuelle de l'épargne retraite du Socle social commun (SSC)**. Ainsi, jusqu'à maintenant, seul le RECOSUP offrait cette faculté, rendant le successeur du RECOSUP, le PERO, sans intérêt au moins pour les plus bas salaires. **Or, rien de tel ne sera mis en place à l'issue de la négociation.** Les seules modifications positives se réduisent à de l'évident bon sens ou à une petite sucette d'abondements fixes d'environ 800 k€ net à se répartir sur les salariés du SSC dont le salaire annuel est inférieur à 100 k€. 10 % des salariés CDI du SSC verront une hausse d'au moins 5 % de leur abondement maximum. Notons cependant que 48 % de ces salariés, ne versent pas ou n'optimisent pas aujourd'hui les abondements fixes...



L'architecture de l'épargne retraite actuelle issue des accords de 2002, négociée sous l'influence contradictoire des stéréotypes de Total (épargne salariale) et d'Elf (rente d'un autre temps comme la généreuse CREA), souffrait dès le début d'une incohérence que la loi Pacte rend désormais ridicule. En effet, **dans la limite annuelle de 6 582 €, les abondements du PERCO/PERCOL sont exonérés d'impôt sur le revenu à leur perception, mais également lors de la liquidation des droits. Tel n'est pas le cas des versements obligatoires du salarié et de l'entreprise dans le RECOSUP ou son successeur le PERO** : si ceux-ci sont exonérés lors de leur versement sous un plafond dénommé ici de 8 %<sup>1</sup>, ils sont pleinement imposables à l'impôt sur le revenu lors de la liquidation des droits du RECOSUP / PERO.

**L'optimisation voudrait, « à enveloppe constante » de la part de l'employeur, deux choses :**

- **D'abord, dans toutes les situations, saturer dans le PERCOL à la fois les abondements issus aujourd'hui du PERCO et les versements obligatoires de l'entreprise dans le RECOSUP jusqu'au plafond légal des abondements défiscalisés de 6 582 € ;**
- **Ensuite, selon la philosophie même de la loi Pacte, réserver le PERO et les versements de l'entreprise aux personnels mieux rémunérés sur la part de salaire non abondés par le PERCOL.** Dans de telles conditions, il aurait été sensé de n'ouvrir le PERO que pour des rémunérations annuelles supérieures à environ 3 plafonds de la Sécurité sociale, soit 123 408 € en 2021.

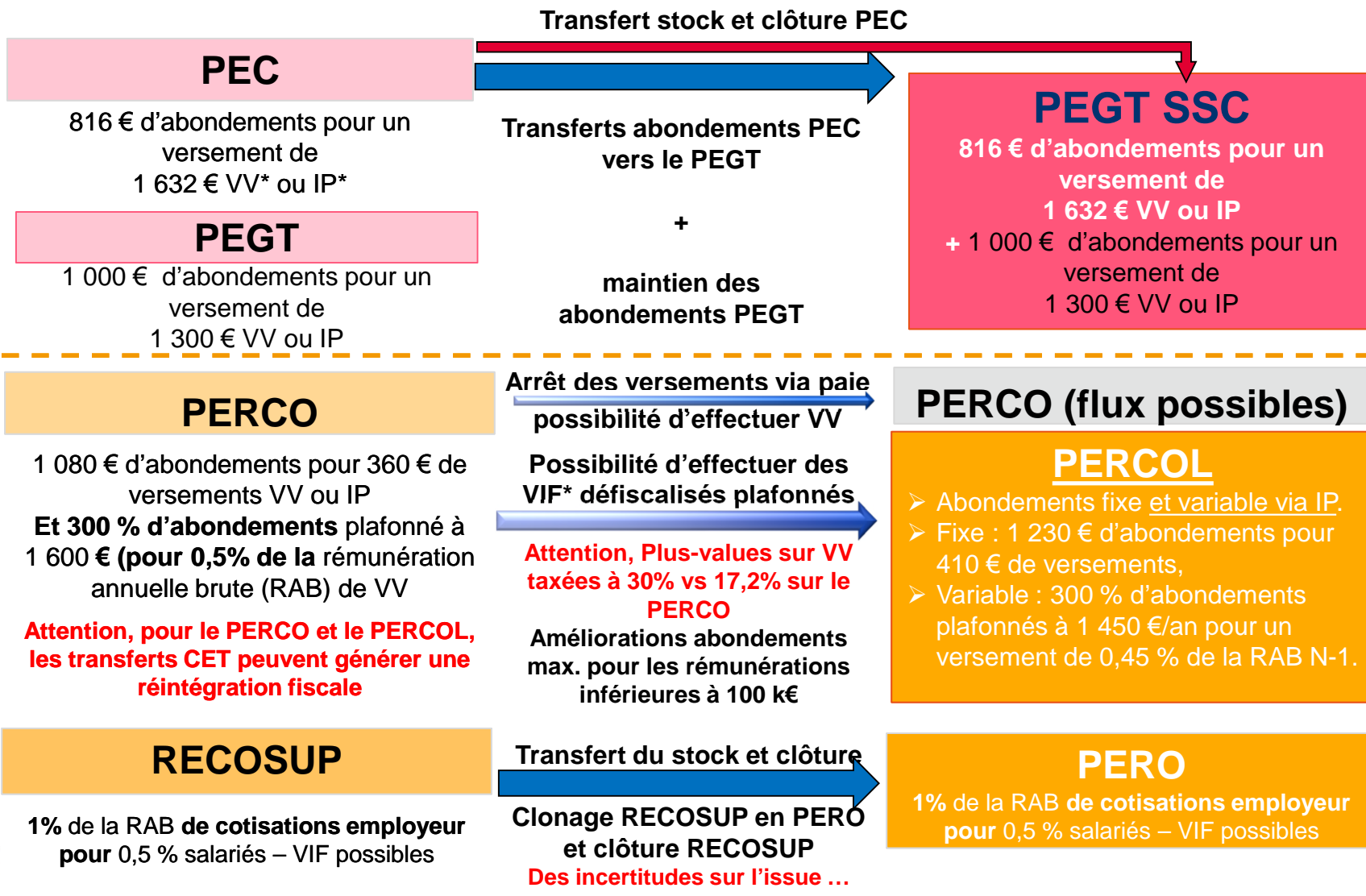
<sup>1</sup> Ce plafond, [mis en évidence par le SICTAME lors de la négociation](#), est de 8 % de la rémunération brute minorée à la fois des abondements PERCO/PERCOL versés par l'entreprise et de la monétisation dans le PERCO/PERCOL des jours du compte épargne temps (CET). Avec une partie fixe non négligeable d'abondement PERCOL, ce plafond sera dépassé lors de la conversion de 10 jours de CET dans le PERCOL pour un salaire annuel jusqu'à 125 k€. Les salaires les plus bas sont particulièrement touchés par cette réintégration fiscale : dès 3 jours de conversion de CET pour un salaire annuel d'environ 30 k€, dès 6 jours de conversion de CET dans le PERCOL pour un salaire annuel d'environ 50 k€. Aujourd'hui, **le simulateur de la direction disponible sur PH7, censé pourtant permettre d'optimiser vos abondements dans le PERCO (dont les versements dans le CET) néglige totalement cette composante qui frappe les salaires les plus bas...** Cette réintégration fiscale, ainsi dénommée par Total, en raison des jours de congés non pris placés dans le PERCO a déjà provoqué certaines surprises pour certains salariés. Vérifiez sur votre bulletin de paie de décembre 2020....

# AVANT PACTE

# APRES PACTE

5 ANS

RETRAITÉ



\*VV : versements volontaires ; IP : intéressement/participation ; VIF : versements individuels facultatifs défiscalisés

Ainsi, par rapport à la situation actuelle, avec une refonte réellement optimisée de l'épargne retraite, les salariés moins rémunérés ne subiraient plus d'impôt sur le revenu pour les versements employeur de l'actuel RECO SUP, ni lors du versement, ni lors du départ en retraite. Et même pour les salariés mieux rémunérés, une telle architecture aurait été gagnante puisqu'elle aurait limité l'assiette de fiscalisation des versements employeur obligatoires issus aujourd'hui du RECO SUP.

En outre, avec un PERO accessible aux rémunérations plus élevées seulement, les salariés à plus faible salaire n'auraient pas à subir, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, la réintégration fiscale des versements obligatoires dans le RECO SUP/PERO, pour dépassement du plafond dit 8 % lors de la conversion du CET dans le PERCO ou PERCOL, méconnue par beaucoup de salariés.

Or, la direction a préféré reproduire le RECO SUP, l'essentiel de ses avantages en moins, dans un PERO imposé à tous, en conservant le même assureur ARIAL-CNP<sup>2</sup>. En outre, la conversion du RECO SUP en PERO pose de nombreuses questions que le lecteur intéressé pourra trouver en fin de la présente communication.

En tout état de cause, les incertitudes pesant sur la valorisation des actifs en euros des salariés et des droits des jeunes retraités lors de la transformation du RECO SUP en PERO est en évidence contradiction avec les arguments généreusement affichés par l'employeur sur la sécurité du fonds en euros, dont les perspectives de rémunération sont durablement à la baisse. Encore une fois, « faites ce que je dis, pas ce que je fais ».

Relativement à la création du PERCOL, assorti du gel du PERCO, la négociation fut, là aussi, chaotique et assortie de coups d'éclat menés plus ou moins en catimini, mais finalement son résultat fut plus concluant. Le principal enjeu de cette partie de la négociation était de maintenir pratiquement la fiscalité sur les plus-values dans le PERCOL à 17,2 % (celle du PERCO aujourd'hui) alors qu'avec la loi Pacte, les plus-values des versements volontaires non défiscalisés du PERCOL (bloqués jusqu'au départ en retraite) seront soumises à la flat tax de 30 % applicable à un compte-titres dont les avoirs sont disponibles à tout moment. Il est vraiment peu incitatif d'effectuer des versements volontaires dans le PERCOL...

Ainsi à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022,

- L'ensemble des abondements du PERCOL pourra être intégralement saturé à partir des versements de l'intéressement et de la participation afin de laisser inchangée à 17,2 % les plus-values sur lesdits versements ;
- Le gel du PERCO permettra aux salariés d'effectuer des versements volontaires (non abondés) dont les plus-values resteront taxées au taux de 17,2 % (à comparer aux 30 % pour les versements volontaires non défiscalisés dans le PERCOL que les salariés devront fuir dès lors qu'ils ont un PERCO) ;
- Le gel du PERCO permettra aux retraités d'utiliser, désormais de manière transparente, leur PERCO comme un compte-titres dont les versements et retraits sont libres avec une fiscalité aujourd'hui imbattable de 17,2% sur les plus-values.

---

<sup>2</sup> AG2R La Mondiale, actionnaire majoritaire d'ARIAL CNP, est depuis 2016, le prestataire unique en matière de retraite depuis novembre 2016, y compris, semble-t-il, pour le régime des cadres dirigeants. Voir le communiqué WAT [RH et moi - SSC \(corp.local\)](#)

A été ajoutée l'indexation des abondements du PEC (désormais fusionné dans le PEGT) et de la partie fixe du PERCOL, sur la négociation obligatoire sur les salaires plutôt que, comme aujourd'hui, sur les mesures ou recommandations UFIP. Ceci est très légèrement plus favorable (l'indexation sur le plafond de la sécurité sociale aurait été cohérente avec les plafonds légaux et donc avec une réelle et pérenne optimisation fiscale).

Notons cependant que la direction n'a pas octroyé naturellement ces évidentes mesures de bon sens, réduites à de l'optimisation de 2<sup>nd</sup> rang alors que celle de 1<sup>er</sup> rang relative à l'architecture d'ensemble de l'épargne retraite n'a pas été réalisée. Enfin, la direction, toujours à la recherche d'économies, a forcé dans la négociation **la fin de la prise en charge par le Groupe des frais de gestion financière des FCPE du PERCOL et du PERCO gelé pour les salariés ayant quitté le Groupe. Son intention est de procéder de la même manière pour les fonds du PEGT.** Que feront les organisations syndicales représentatives au périmètre de l'accord PEGT ? Y accepteront-elles un tel recul sans compensation dès lors que les salariés sortis du Groupe ne sont plus électeurs ?<sup>3</sup>

**Le SICTAME reviendra vers les salariés, et notamment ses adhérents, sur ces sujets lorsque la mise en œuvre de cet accord impliquera à la fois des modifications en profondeur des habitudes de versements et l'évitement des mirages de la défiscalisation créés par le PERCOL et le PERO.**

**Malgré les insuffisances et risques de cet accord (architecture de l'épargne retraite non optimale fiscalement et modalités de conversion du RECOUP en PERO), le SICTAME a signé l'accord « Pacte ».** Après une longue et pénible négociation, l'accord garantit la conservation du PERCO, le transfert de l'intégralité de l'abondement du PEC vers le PEGT disponible au bout de 5 ans (ce qui n'est pas le cas du PERCOL) et une petite augmentation de l'abondement pour les bas salaires sans léser les autres salariés. **Les PERCO et PERCOL continueront à constituer l'essentiel de l'épargne retraite des salariés,** notamment grâce à l'alimentation par l'intéressement et la participation. Enfin, le SICTAME pense que la direction sortira un jour de son attachement aux assureurs, qui s'exprime souvent par des arguments fallacieux.

Le SICTAME, bien que n'ayant guère d'illusion sur une éventuelle amélioration significative du niveau de l'épargne retraite accordée par l'entreprise, il poursuivra son combat pour l'amélioration des pensions

#### SUIVEZ NOUS SUR...

... **notre site internet :**

<http://www.sictame-uns-total.org>

... **nos Yammer :**

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Privé](#)

[Yammer SICTAME-UNSA SSC - Public](#)

**Contactez-nous en écrivant à :**

[holding-amont.sictame-uns-ues@total.com](mailto:holding-amont.sictame-uns-ues@total.com)

#### SICTAME-UNSA-TOTAL

**TOUR COUPOLE** La Défense Bureau 4E41 01.47.44.76.33

**PAU** Bureau F16 CSTJF 05.59.83.59.21

**MICHELET** La Défense Bureau B RD 09 01.41.35.75.93

**SPAZIO NANTERRE** Bureau A10036 01.41.35.34.48

<sup>3</sup> Lors de la négociation Pacte, d'autres mesquineries de la direction apparurent : elle prétendait jusqu'avant ladite négociation qu'elle continuait à supporter un forfait social de 20 % sur les abondements sur versements PEGT et PEC dans le fonds Total actionnariat France. En réalité, depuis de nombreuses années, elle ne payait plus rien ou seulement 10 %. Il faut désormais être vraiment crédule pour croire la direction lorsqu'elle prétend à un partage moitié-moitié d'économies de forfait social.

## LES POINTS NEGATIFS ET LES INCERTITUDES DE LA TRANSFORMATION DU RECOSUP EN PERO

- **Suppression définitive d'une clause RECOSUP, bien négociée par Total en 2002, assurant, lors du changement d'assureur, le versement par Arial-CNP d'un éventuel surplus d'actif** entre d'une part la valeur de réalisation de l'actif du fonds euros et d'autre part les engagements d'Arial-CNP à l'égard des assurés au titre du fonds euros (soit 282 M€ au 31/12/2020).
- Certes, **la transformation du RECOSUP en PERO avec Arial-CNP** verra la réalisation d'un éventuel surplus d'actif (théoriquement 17,5 M€ fin mars, soit 6,2 % des engagements d'Arial-CNP). L'existence et le niveau de ce surplus d'actif ne seront connus, en fonction des marchés financiers<sup>4</sup>, que fin mai 2021, En revanche, **la direction a été incapable d'indiquer en séance du CSEC AGSH du 7 avril que si une insuffisance d'actif apparaissait, les créances des assurés salariés à l'égard d'Arial CNP ne diminueraient pas...**
- **Perte des taux minimum garantis** (TMG, allant jusqu'à 2,5 % par an de rémunération) de performance sur les avoirs en euros du RECOSUP jusqu'à la liquidation des droits (éventuellement bien au-delà de la retraite) **en contrepartie d'une hypothétique réalisation de surplus d'actif d'au moins 8 M€, avec les incertitudes y afférant.**
- Au 7 avril 2021, **les modalités précises de répartition entre assurés de l'éventuel surplus d'actif n'étaient toujours pas complètement déterminées avec l'assureur**, comme si des intérêts économiques d'un ordre supérieur ou plus urgent à ceux des assurés étaient prioritaires. **Les salariés partant en retraite ou quittant le Groupe au cours de l'année 2021 semblent d'ores et déjà perdants, qu'ils liquident ou non leurs droits RECOSUP en 2021... Et ce, sans même savoir si leur perte de la part de l'éventuel surplus d'actif auxquels ils ont pourtant contribué restera dans la poche d'Arial-CNP ou sera redistribué auprès des salariés...**
- **La direction s'octroie le droit de définir seule avec l'assureur les supports d'unités de compte du PERO alors qu'elle n'en supporte en rien les frais de gestion financière**, limitant le rôle du successeur du CCRP à de l'information. Idem pour les grilles de gestion pilotée qui ont une conséquence sur les frais de gestion financière facturés aux assurés.
- Alors que les frais sur les encours en unités de compte facturés annuellement par l'assureur passent de 7 points de base dans le RECOSUP à 12 points de base dans le PERO, il apparaît finalement que 50 % de l'économie de forfait social que l'accord attribue aux salariés (275 k€ par an) sert d'abord à prendre en charge la hausse de ces frais sur encours (60 k€ croissant chaque année) liée à l'absence d'appel d'offres d'assureur, pourtant demandé unanimement par les organisations syndicales. **Une conception très particulière de la direction d'un partage moitié-moitié d'une économie... : la direction laisse finalement les salariés payer intégralement les conséquences de ses choix discrétionnaires.**
- Le RECOSUP bénéficiait d'un régime successoral avantageux que n'aura plus le PERO.

### LE SEUL POINT POSITIF... RESERVE AUX SEULS SALARIES AYANT EFFECTUE DES VERSEMENTS INDIVIDUELS FACULTATIFS DANS LE RECOSUP

- Lors de la conversion du RECOSUP en PERO, les avoirs issus des versements obligatoires dans le RECOSUP seront distincts de ceux issus des versements individuels facultatifs. Les premiers doivent obligatoirement être convertis en rente. En revanche, si avec le RECOSUP, **les versements individuels facultatifs** devaient être aussi liquidés en rente, ils **pourront après la conversion en PERO être liquidés en sortie progressive en capital**, évidemment soumise à l'impôt sur le revenu. **Cet avantage ne sera cependant pas ouvert aux salariés partant en retraite ou quittant le Groupe au cours de l'année 2021...**

<sup>4</sup> Fin décembre 2020, ce surplus d'actif était évalué à 25 M€, et à fin février 2021 à 17 M€...