

# Gestion pilotée du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)

– Guide de bonnes pratiques –

MAI 2012



**L'Association Française de la Gestion Financière (AFG)** représente et défend les intérêts des professionnels de la gestion d'actifs. Ceux-ci gèrent près de 2 650 milliards d'euros d'actifs dont plus de 1 200 milliards d'euros sous forme de gestion financière de fonds collectifs (1<sup>er</sup> rang européen et 2<sup>e</sup> rang mondial après les États-Unis).

La gestion d'actifs française est une profession organisée en structures homogènes : les sociétés de gestion de portefeuille répondent à des règles strictes, notamment en matière d'agrément et de contrôle, et sont placées sous le bloc de compétence de l'Autorité des marchés financiers. Les établissements financiers à capacité multiple – établissements bancaires et sociétés d'assurances – ont filialisé leurs activités de gestion pour compte de tiers, tandis qu'un nombre croissant de sociétés de gestion entrepreneuriales affirment leur dynamisme.

L'AFG a pour mission d'informer, assister et former ses adhérents. Elle leur apporte un concours permanent dans les domaines juridique, fiscal, comptable et technique. Elle anime la réflexion de la profession sur l'évolution des techniques de gestion, les mesures de performance, la protection de l'épargne, le gouvernement d'entreprise, la recherche et la formation.

Interlocuteur des pouvoirs publics français, européens et internationaux, l'AFG contribue activement à l'évolution de la réglementation. Elle joue un rôle déterminant dans la définition des règles éthiques de la gestion et établit les règlements de déontologie de la profession. L'association contribue à la promotion et au rayonnement de la gestion française – l'une des premières au monde – auprès de l'ensemble des acteurs concernés, investisseurs, émetteurs, politiques et médias, en France et à l'international.

L'AFG contribue depuis l'origine à la promotion et au développement des différents dispositifs d'épargne entreprise et notamment du PERCO auprès des diverses autorités de régulation tant nationales qu'européennes.

Le PERCO est un plan d'épargne salariale ouvert à tous les salariés de l'entreprise pour leur permettre d'épargner pour leur retraite. Il offre au moins trois supports de placement et une sortie en capital ou en rente, au choix du salarié. Toute entreprise disposant d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) depuis au moins 3 ans est tenue de négocier la mise en place d'au moins un produit d'épargne retraite. Pour 2012, le plafond d'abondement des entreprises aux PERCO est fixé à 5 819 euros\*, contre 5 656 euros en 2011. Au 31 décembre 2011, les encours gérés des PERCO atteignent 5 milliards d'euros (+ 25 % sur un an). Près de 148 000 entreprises proposent un PERCO à leurs salariés (+ 20 % sur un an) et plus de 964 000 salariés ont déjà effectué des versements (+ 40 % sur un an).

*\*16% du plafond annuel de la sécurité sociale fixé à 36 372 euros pour l'année 2012.*

# **Gestion pilotée du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)**

**– Guide de bonnes pratiques –**

Analyse établie par le groupe de travail ad hoc  
de la Commission Épargne salariale / Épargne retraite  
et de la Commission Techniques de gestion

# Sommaire

<b>Préambule</b>	<b>4</b>
1 Rappel des caractéristiques des PERCO	4
2 Les acteurs du PERCO	6
<b>Gestion libre ou gestion pilotée ?</b>	<b>7</b>
1 La gestion libre	7
2 La gestion pilotée	7
<b>Les deux principales techniques de gestion pilotée</b>	<b>9</b>
1 La technique de gestion pilotée par arbitrages	10
2 La technique des fonds générationnels ou “à horizon”	13
<b>Comparaison des différentes méthodes de gestion pilotée</b>	<b>14</b>
1 La technique de la gestion pilotée par arbitrages	14
2 La technique des fonds générationnels ou “à horizon”	14
<b>L'effet d'accumulation du PERCO</b>	<b>15</b>
<b>Quelques règles d'or du salarié investisseur dans un PERCO</b>	<b>16</b>
Remerciements	18

# Préambule

## 1. Rappel des caractéristiques des PERCO

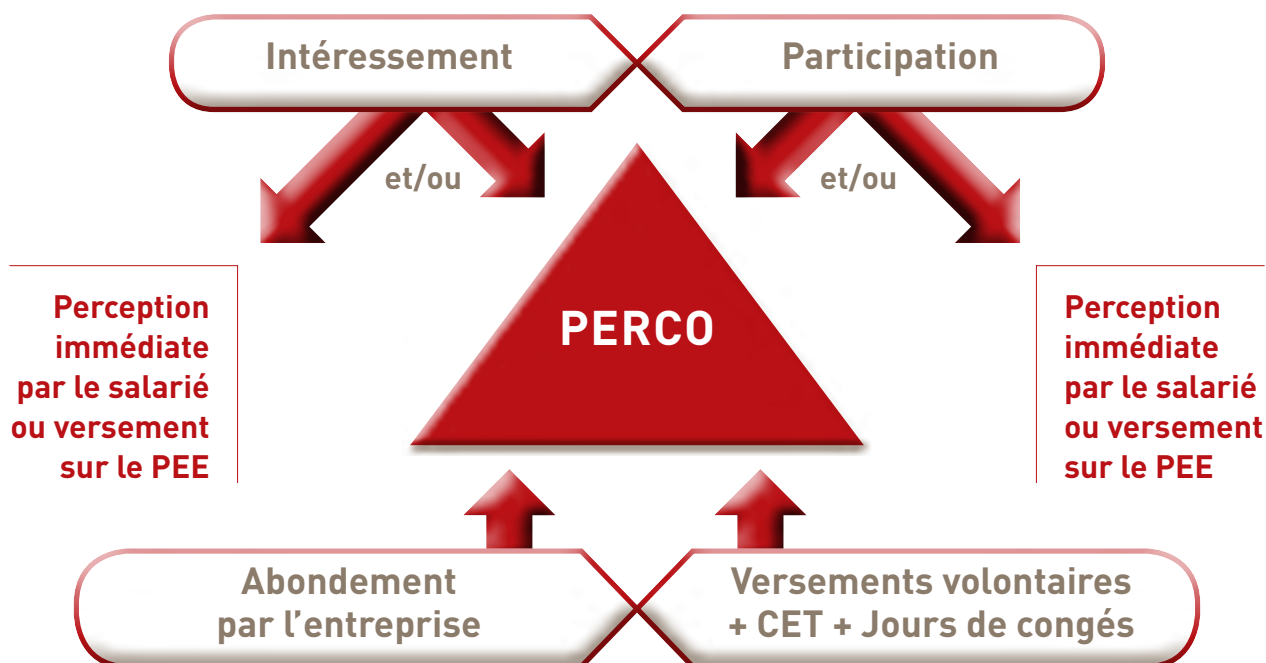
Le PERCO, Plan d'Épargne Retraite Collectif, est un plan d'épargne salariale qui permet aux bénéficiaires de se constituer un capital ou une rente en vue du départ à la retraite. Il existe cinq cas exceptionnels de débloquages anticipés (acquisition de la résidence principale, invalidité, décès, surendettement, expiration des droits au chômage).

L'horizon de placement d'un PERCO se situe donc sur le long terme.

Les modalités de fonctionnement du PERCO sont prévues dans son règlement qui peut être propre à une entreprise ou inter-entreprises.

Le salarié est libre d'adhérer ou non au PERCO. Il peut y verser sa participation ou son intéressement et y effectuer des versements libres, ponctuels ou périodiques. L'entreprise peut compléter ces versements avec un abondement.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la moitié au moins de la participation peut y être affectée par défaut.



Au moins trois supports de placement présentant différents profils d'investissement doivent être proposés aux salariés bénéficiaires. Ces supports sont généralement des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE). L'un d'eux doit être un fonds solidaire<sup>1</sup>. Le salarié est libre de son choix de placement. En cas de non-choix, une option par défaut peut être prévue par le plan.

Depuis leur création en 2003, les PERCO offraient généralement aux salariés un choix entre une gestion totalement libre ou une gestion pilotée en fonction de leur horizon de départ.

La loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 est allée plus loin en systématisant cette option. Elle a introduit des règles de sécurisation de l'épargne : tout PERCO doit désormais proposer *“une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers”*<sup>2</sup>. Cette option de gestion doit conduire l'épargne du salarié à être investie en actifs sans risque ou à faible risque lorsqu'il atteint l'âge de la retraite ou l'horizon d'investissement qu'il a fixé. Elle peut être l'option par défaut<sup>3</sup> prévue par le PERCO.

La partie réglementaire du code du travail précise l'objectif du législateur :

« **Art. R. 3334-1-2.** – Pour l'application du second alinéa de l'article L. 3334-11, le règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif définit les conditions dans lesquelles est proposée à chaque participant une option d'allocation de l'épargne ayant pour objectif de réduire progressivement les risques financiers pesant sur la valeur des actifs détenus dans les organismes de placement collectif en valeurs mobilières du plan.

« Lorsque le participant a choisi cette option, celle-ci est organisée de la manière suivante :

« **1.** L'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant un profil d'investissement à faible risque, tel que défini lors de l'agrément prévu par l'article L. 214-3 du code monétaire et financier ;

« **2.** Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

« Le règlement du plan détermine les modalités selon lesquelles les sommes et parts investies par le participant sont progressivement transférées sur les supports d'investissement répondant aux exigences du présent article, en tenant compte de l'horizon de placement retenu ou, à défaut, de l'échéance de sortie du plan.

1) Fonds comportant de 5 à 10 % de titres d'entreprises solidaires au sens de l'article L.3332-17-1 du Code du Travail.

2) Article L.3334-11 du Code du Travail.

3) Option de placement retenue par le règlement du PERCO à défaut de choix exprimé par le salarié.

L'objectif de ce guide est de présenter les principes et les bonnes pratiques d'une gestion pilotée en fonction de l'âge de départ à la retraite ou de l'horizon de placement du salarié. Il n'a cependant pas de valeur normative. Il a été conçu grâce à la mise en place par l'AFG d'un groupe de travail présidé par Luc Peyronel, Directeur Général Adjoint de CM-CIC AM et Pierre Schreck, Directeur Épargne Entreprise d'Amundi, président de la Commission Épargne retraite de l'AFG et animé par Laure Delahousse et Jean-Marc Fournié, rapporteurs de la Commission Épargne retraite avec la participation d'Adina Gurau-Audibert, rapporteur de la Commission Techniques de gestion.

## 2. Les acteurs du PERCO

Comme pour l'ensemble de l'épargne salariale, les principaux acteurs dont l'expertise est nécessaire à la tenue d'un PERCO sont :

- le *Teneur de comptes – conservateur de parts ou TCCP* agréé par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et après avis de l'AMF, assure la conservation des avoirs détenus par l'ensemble des salariés de l'entreprise (parts de FCPE généralement), il enregistre les ordres de souscriptions et de rachats passés par les salariés ;
- la *Société de gestion*, agréée par l'Autorité des Marchés Financiers, gère l'actif des Fonds Communs de Placement d'Entreprise proposés par le règlement du PERCO ;
- le *Dépositaire* assure la conservation des actifs du FCPE et contrôle la conformité de la gestion avec les dispositions législatives et réglementaires applicables aux FCPE.

*Certains exemples et schémas illustrant le présent document ont été empruntés à différentes sources et n'engagent ni l'AFG, ni ses représentants.*

# Gestion libre ou gestion pilotée ?

Au sein d'un PERCO, un salarié a généralement la possibilité de choisir entre deux modes de gestion :

- la gestion libre,
- la gestion pilotée.

Ils sont souvent non exclusifs l'un de l'autre, un salarié pouvant répartir son épargne entre ces deux modes de gestion.

## 1 La gestion libre

Les salariés gèrent eux-mêmes l'affectation de leurs versements sur les fonds (FCPE) proposés dans le PERCO. Le prestataire propose une gamme diversifiée de fonds pour répondre à leurs besoins. Ces fonds investissent dans les différentes classes d'actifs : actions, obligations, monétaire...

Le salarié répartit librement son épargne entre les FCPE proposés. Il compose son portefeuille PERCO en toute liberté en ventilant ses versements entre les différents fonds. Il n'a pas de contrainte sur le montant et la fréquence de ses versements. Il peut aussi procéder à des arbitrages d'un fonds à l'autre pour changer l'allocation de son épargne.

## 2 La gestion pilotée

Le Teneur de comptes répartit l'épargne selon la grille d'allocation d'actifs prévue par le règlement du PERCO. Le principe fondamental est simple : plus le salarié approche de sa date présumée de départ à la retraite, plus la part des actifs "risqués" est réduite, notamment l'investissement en actions, et plus son épargne est investie en produit de taux (obligataires, monétaires).

Le salarié fixe le montant de ses versements ainsi que leur fréquence.

Les versements du salarié sont investis automatiquement selon une allocation prédéterminée sur les FCPE prévus dans le règlement du PERCO ; cette allocation s'effectue :

- suivant son âge et sa date probable de départ en retraite,
- ou suivant l'horizon de placement que le salarié indique lors de sa souscription (celle d'un projet d'achat de résidence principale par exemple).

Le règlement et la grille d'allocation sont remis aux salariés avant l'adhésion au plan.

Les évolutions dans l'allocation sont ensuite programmées pour chaque individu et mises en œuvre de manière automatique.



Le principe est d'optimiser le rendement des placements du salarié en fonction de son horizon de placement et de limiter au fur et à mesure sa prise de risque, sur la base d'hypothèses de rendement/risque de chaque classe d'actifs.

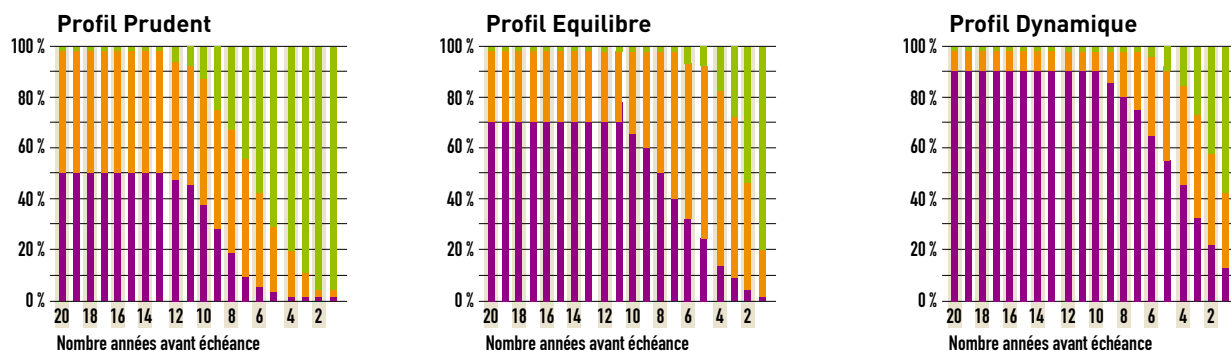
Ce schéma s'inspire de l'analyse classique de la gestion financière des différentes classes d'actifs. Plus l'horizon de placement est éloigné dans le temps, plus importante est la part investie sur des supports de type actions. A contrario, plus l'horizon de placement est court, moins la part consacrée aux investissements les plus risqués est importante, laissant place aux produits de taux (obligataire et/ou monétaire).

La gestion pilotée peut offrir au salarié bénéficiant d'un PERCO le choix entre plusieurs profils d'allocations (ou grilles) ; ces grilles offrent des profils rendement/risque différents : ces profils peuvent être notamment qualifiés de "prudent", "équilibre" ou "dynamique" selon l'importance des composantes actions et taux.

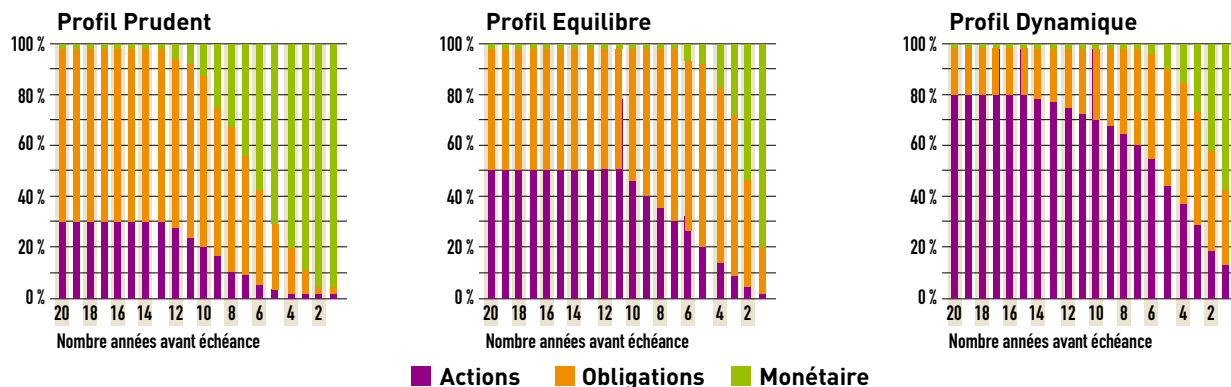
Chaque Société de gestion propose ses propres grilles et profils. En effet, si le schéma d'allocation entre les différentes classes d'actifs (actions, obligations, monétaire) constitue généralement un principe commun appliqué par les sociétés de gestion, l'allocation de départ ainsi que la vitesse de désensibilisation sont propres à chacun.

**Exemple de grilles d'allocation entre différentes classes d'actifs évoluant sur un horizon temporel de 20 ans et correspondant à trois profils de risque/performance différents :**

**Exemple 1**



**Exemple 2**



**Gestion pilotée du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)**

Gestion libre ou gestion pilotée ?

MAI 2012

# Les deux principales techniques de gestion pilotée

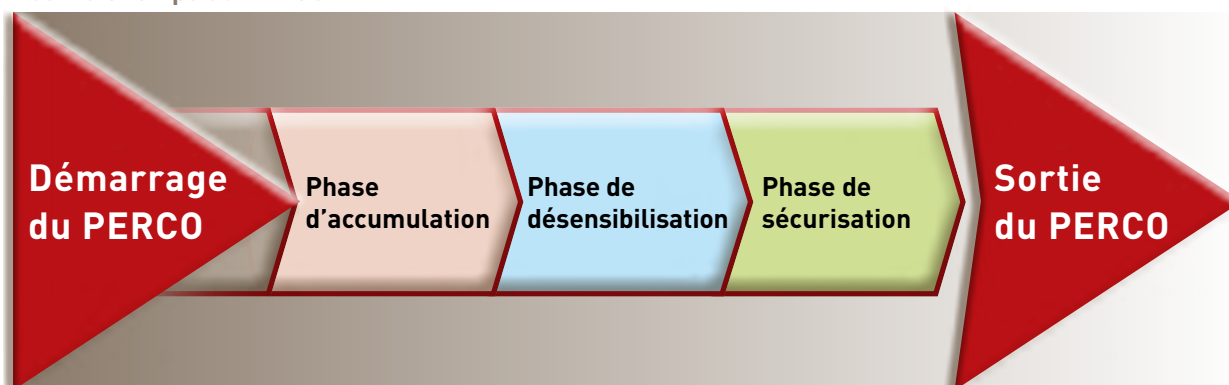
On peut distinguer deux familles de gestion pilotée :

- la technique de gestion à horizon par arbitrages d'un fonds à un autre fonds,
- la technique des fonds générationnels ou à horizon.

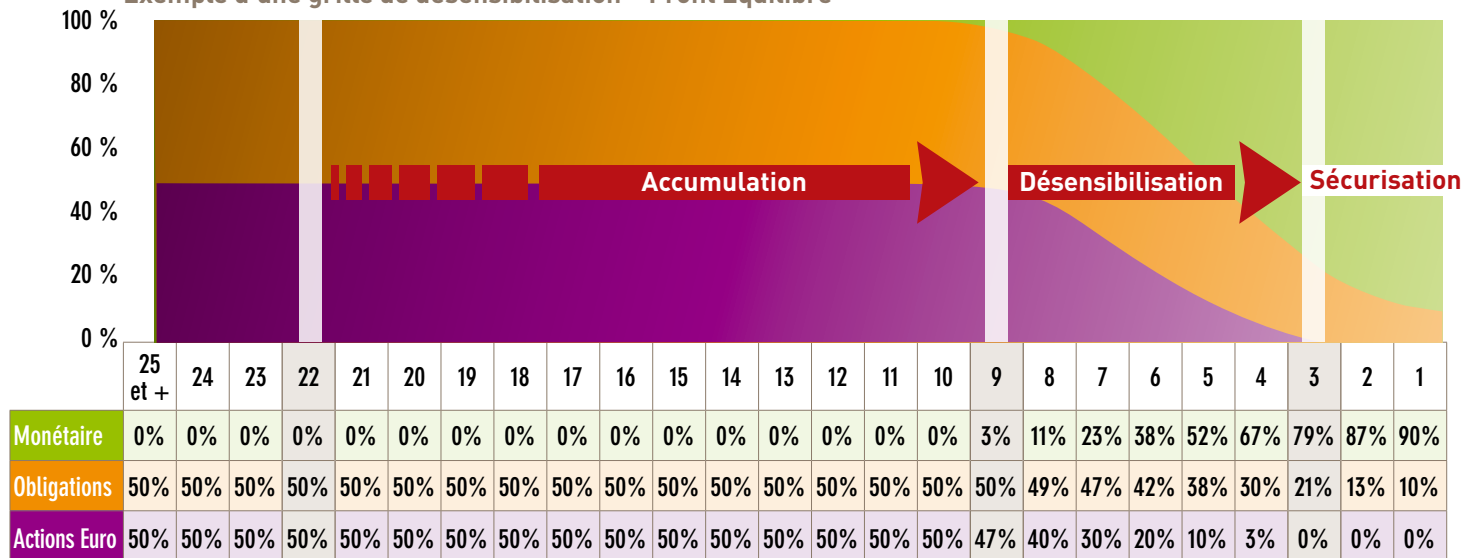
Ces deux familles qui diffèrent par la technique utilisée convergent sur la mise au point d'une (ou plusieurs) grille(s) d'allocation d'actifs offrant des caractéristiques communes : une période d'accumulation de l'investissement principalement en actions et obligations, une phase de désensibilisation progressive des risques et une dernière phase de stabilisation du capital acquis par le renforcement d'une position monétaire.

Ces modèles d'allocation automatique des flux périodiques (annuels, trimestriels ou mensuels) et du capital accumulé comprennent une mécanique de rebalancement périodique selon le modèle de grille (ou profil) préétablie choisie par le salarié.

## Les trois temps du PERCO



## Exemple d'une grille de désensibilisation – Profil Equilibre



## Gestion pilotée du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)

Les deux principales techniques de gestion pilotée

MAI 2012

# 1 La technique de gestion pilotée par arbitrages

La grille de désensibilisation est appliquée aux portefeuilles des salariés par le teneur de comptes-conservateur de parts (TCCP).

## 1.1 La gestion pilotée par arbitrages entre fonds purs

À partir d'une gamme de plusieurs fonds, une ou plusieurs grilles d'allocation est déterminée pour chaque bénéficiaire selon son appétence au risque et l'espérance de rendement souhaité. Cette méthode utilise des fonds "purs" représentant généralement les trois classes d'actifs : un fonds actions, un fonds obligataire et un fonds monétaire.

Cette allocation est pilotée selon une fréquence définie, souvent annuelle, pour réduire progressivement le risque. Par arbitrages, une fraction de l'épargne est transférée chaque année du fonds actions vers le fonds obligations puis vers le fonds monétaire.

Pour éviter les décalages d'allocation d'actifs par rapport à la grille, dus aux variations des marchés financiers, l'allocation de l'épargne est rectifiée tout au long de l'année par un "rebalancement" des avoirs entre les fonds, par exemple mensuel ou trimestriel.

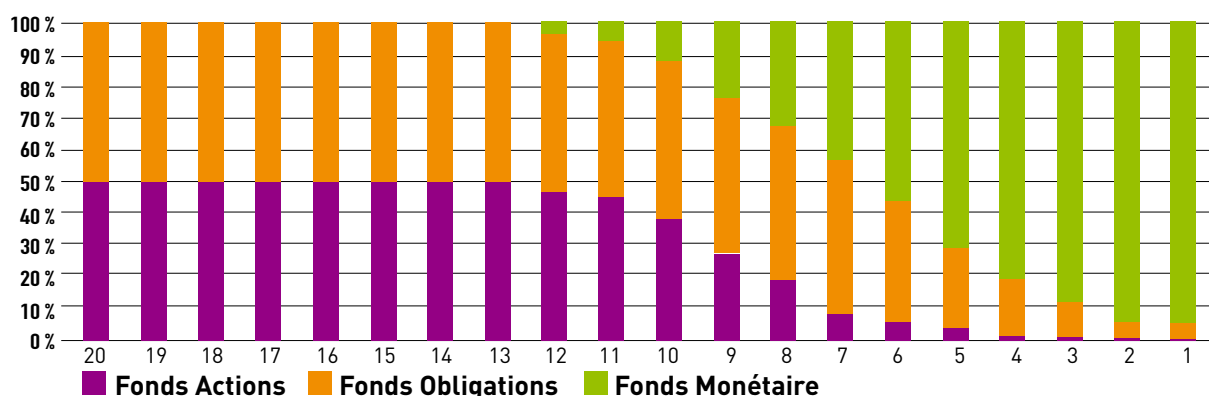
Enfin, en fonction du contrat conclu pour le PERCO, cette grille peut être revue périodiquement si les hypothèses de rendement de long terme ont été modifiées (par exemple tous les 3 ou 4 ans). Dans ce cas, l'accord des signataires du PERCO doit être recueilli.

### Exemples de grilles

#### Exemple A :

*Dans cet exemple, la durée sur laquelle s'effectue la répartition entre les actifs monétaires, obligataires et actions s'échelonne sur 20 ans. L'allocation est répartie en parts égales entre actions et obligations au début de la période jusqu'à 13 ans avant la retraite.*

*La désensibilisation par augmentation de la part du fonds monétaire et réduction de la part du fonds actions commence 12 ans avant la retraite ; la poche obligataire commence à être réduite 7 ans avant la retraite également au profit du fonds monétaire.*



*On constate dans cet exemple qu'à l'approche de l'âge de départ en retraite les parts des fonds en obligations et en actions fondent sans disparaître totalement : elles subsistent marginalement pour dynamiser légèrement la performance en fin de période.*

### Gestion pilotée du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)

Les deux principales techniques de gestion pilotée

MAI 2012

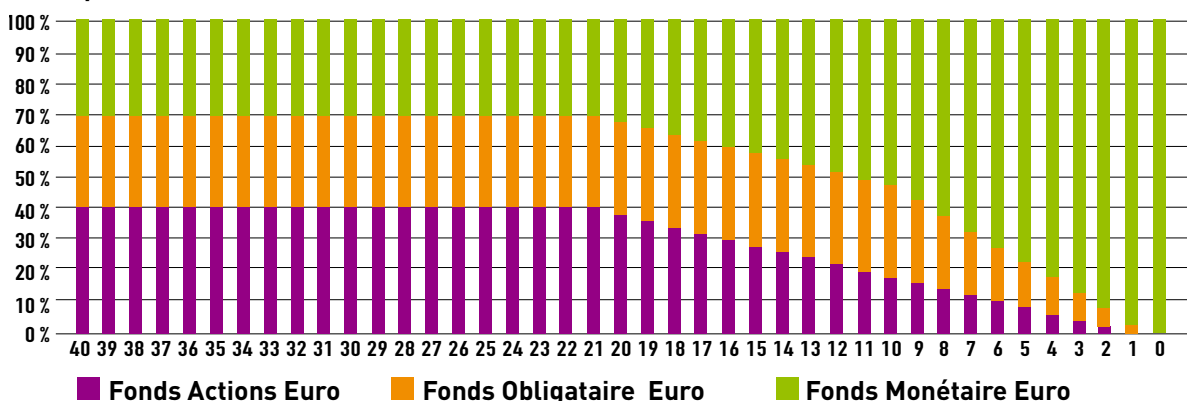
### Exemple B

Dans ce second exemple, la durée sur laquelle s'effectue la répartition entre les actifs monétaires, obligataires et actions s'échelonne sur 40 ans. Il est proposé une allocation dans laquelle, entre 40 et 20 ans avant le départ en retraite, une proportion non négligeable (ici 1/3 de l'allocation) est investie en produits monétaires afin de réduire la volatilité globale de l'allocation proposée, sécurisant ainsi le dispositif.

Cette quote-part en monétaire s'accroît environ 20 ans avant le départ en retraite, d'abord au détriment de la part du fonds actions puis également – huit ans avant la retraite – de la part du fonds "obligataire".

Ici, les phases d'accumulation et de désensibilisation aux actions suivent une loi différente de la précédente et l'allocation est exclusivement en monétaire au moment de l'échéance de la durée de blocage du PERCO.

### Profil prudent



Dans les deux exemples présentés ci-dessus, l'actif des trois, voire des cinq, dernières années est très majoritairement investi en monétaire rendant sur ces années précédant le départ en retraite le capital de moins en moins sensible à l'évolution des marchés à risque (actions ou obligations long terme). Ainsi, en se rapprochant de la date de sa retraite prévisible, le salarié a une idée de plus en plus précise du capital qu'il pourra obtenir ou du montant de la rente qui pourra lui être allouée.

## 1.2 La gestion pilotée par arbitrage à partir de fonds diversifiés

À partir d'une gamme de trois ou quatre fonds diversifiés offrant chacun des profils rendement-risque défini, une grille d'allocation est déterminée pour chaque bénéficiaire en composant successivement les fonds afin d'assurer une décroissance du risque selon un principe d'arbitrages successifs du fonds le plus risqué vers le fonds le moins risqué au fur et à mesure que l'âge de départ en retraite se rapproche.

Selon une certaine périodicité, l'épargne du salarié est progressivement transférée d'un fonds profilé vers un autre dont l'allocation stratégique est adaptée à la durée restant à courir. Dans certains cas, chaque année, progressivement, une fraction des versements ou du capital est investie sur le profil de risque plus faible. Dans d'autres cas, l'arbitrage de l'ensemble de l'épargne peut se faire à une date prédéterminée d'un fonds vers le fonds offrant un profil moins risqué. Toutefois, plus l'arbitrage est progressif plus on lisse les effets de marchés.

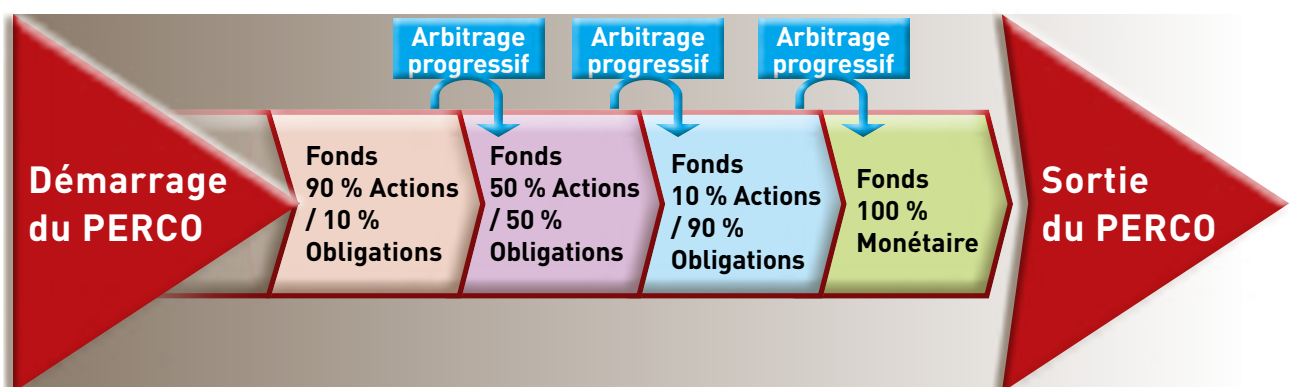
### Exemple de gestion par arbitrage de fonds diversifiés :

Soit quatre fonds présentant chacun un profil différent :

- profil dynamique – fonds 90 % actions / 10 % obligations,
- profil équilibre – fonds 50 % actions / 50 % obligations,
- profil prudent – fonds 90 % obligations / 10 % actions,
- fonds 100 % monétaire.

En fonction de l'âge du salarié, à l'ouverture de son PERCO, l'épargne est affectée sur un ou deux fonds. Puis l'épargne est progressivement basculée vers le fonds suivant présentant un profil moins risqué.

### Exemple de gestion d'un PERCO par arbitrage à partir de fonds profiles



## 2 La technique des fonds générationnels ou “à horizon”

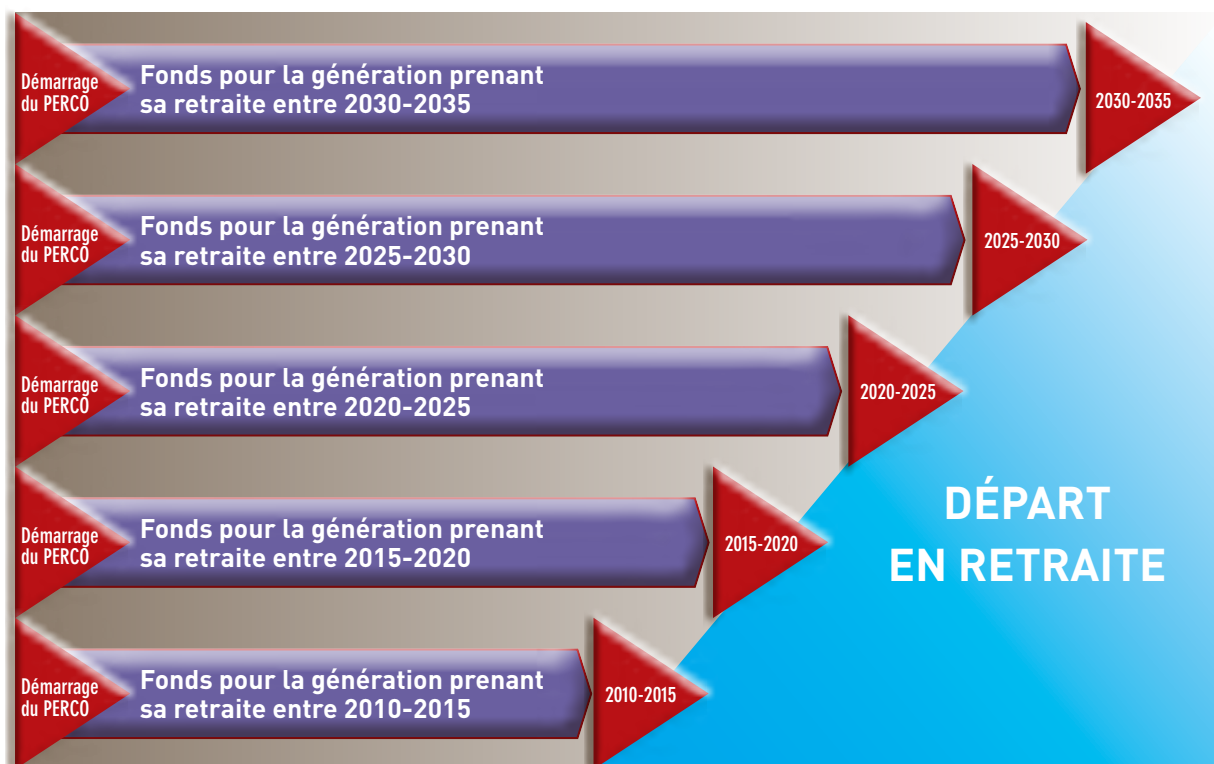
Chaque salarié investit dans un seul fonds à horizon déterminé, dont la gestion est adaptée à sa génération. Chaque “génération” investit dans “son” fonds : c’est ce fonds qui accompagnera les salariés d’une classe d’âge donnée jusqu’à leur départ en retraite. Les échéances des fonds générationnels peuvent s’échelonner, en général, de trois à cinq années.

L’allocation d’actifs du fonds évolue en fonction de l’horizon résiduel de placement : plus l’horizon est éloigné plus l’allocation peut être risquée ; plus l’horizon se rapproche, plus le fonds investit en actifs non risqués.

Le salarié choisit le fonds qui lui correspond en fonction de son âge et de sa date de départ en retraite prévisible. Chaque fonds étant construit pour gérer une allocation risque/rendement en fonction de son échéance, il est recommandé au salarié de rester toute la vie durant du PERCO sur le même fonds, choisi dès le départ du PERCO, et ce jusqu’à son terme. Néanmoins, un arbitrage avec les autres fonds à échéance plus lointaine ou plus rapprochée est toujours possible, selon les conditions prévues à l’accord.

Par exemple, une offre de FCPE générationnels pourrait être composée de fonds dont la gestion est calibrée pour des horizons :

- 2010-2015
- 2015-2020
- 2020-2025
- 2025-2030
- etc.



**Gestion pilotée du Plan d’Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)**

Les deux principales techniques de gestion pilotée

MAI 2012

# Comparaison des différentes méthodes de gestion pilotée

## 1 La technique de la gestion pilotée par arbitrages

### 1.1 Première méthode : la gestion pilotée par arbitrage à base de fonds purs

**Avantages :** le principe est simple ; à partir de fonds purs, une allocation est suivie par le prestataire qui se charge d'arbitrer, ajuster et rebalancer les actifs du salarié. La désensibilisation au risque est très régulière et progressive. Le salarié a le choix de plusieurs profils de grilles.

**Points d'attention :** les grilles sont conventionnellement prédéterminées et sont difficiles à faire évoluer. La société de gestion a peu de marge de manœuvre pour l'allocation tactique.

#### • Deuxième méthode : la gestion pilotée par arbitrage à base de fonds diversifiés

**Avantages :** les mêmes que pour la première méthode ci-dessus avec une souplesse un peu plus importante sur l'allocation d'actifs.

**Points d'attention :** le principe est plus compliqué à expliquer au salarié car il faut décomposer l'allocation de chaque salarié entre les divers fonds diversifiés pour reconstituer l'allocation suivant les différentes classes d'actifs purs. La méthode de désensibilisation peut être plus ou moins lissée.

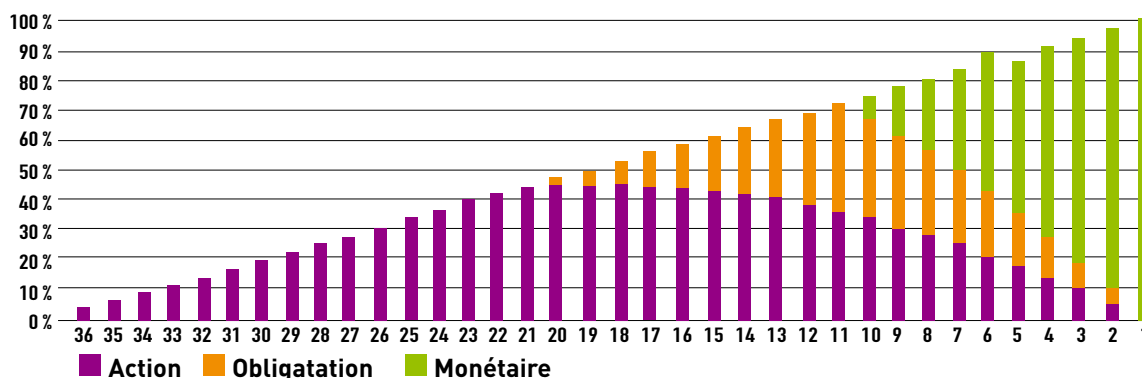
## 2 La technique des fonds générationnels ou "à horizon"

**Avantages :** le principe est facile à expliquer aux salariés qui n'a pas à changer a priori de fonds pendant toute la durée de son PERCO. La société de gestion bénéficie de plus de souplesse dans la gestion du fonds : les modifications d'allocations sont prévues par le règlement de chaque fonds et non par l'accord qui régit le PERCO.

**Points d'attention :** il faut créer autant de fonds que de "générations" par tranches de 3 à 5 ans ce qui oblige à créer un nouveau fonds périodiquement pour chaque nouvelle génération. Cette technique nécessite donc un niveau d'actifs gérés suffisant. Il faut régulièrement mettre à jour l'accord de PERCO en fonction des nouveaux fonds créés. Le salarié n'a généralement pas de choix entre différents profils de risque.

# L'effet d'accumulation du PERCO

## Exemple de répartition des actifs suite à des versements réguliers



Une autre manière de montrer comment le capital se constitue (hors effet de marché) est de décomposer l'accumulation des versements dans le temps selon la répartition de l'épargne accumulée sur chaque classe d'actif. On voit ainsi qu'une grille conduit selon sa répartition à accumuler puis à réduire la position (désensibilisation) successivement sur telle ou telle classe d'actifs. On voit aussi que certaines périodes correspondant aux expositions maximales sur une classe d'actifs peuvent fragiliser la bonne constitution du capital si un événement boursier perturbateur venait à se produire au même moment.

La progressivité de la désensibilisation est primordiale en cas de choc sur les marchés. En effet, si par exemple, un krach sur les marchés actions arrive 20 ans avant le départ à la retraite du salarié et si la désensibilisation est brutale après ce krach, le capital du salarié serait fortement et durablement affecté<sup>4</sup>. Il en serait de même si un krach obligataire se produisait 10 ans avant son départ en retraite.

Toutefois, pour être efficace, la progressivité de la désensibilisation doit s'appuyer sur des versements réguliers du salarié. La régularité de l'accumulation est, avec le temps, un atout important pour le salarié quelle que soit la solution retenue : PERCO libre ou PERCO piloté.

Aussi pour le PERCO, placement de long terme pour lequel le facteur temps revêt un aspect très important, il est essentiel de recommander aux salariés de respecter cette régularité des versements.

En versant de petits montants régulièrement, le salarié lisse les aléas du marché dans la durée. En concentrant au contraire ses versements à une date donnée, il risque d'investir au mauvais moment, alors que les marchés sont au plus haut.

Cette recommandation est d'autant plus importante qu'il n'est pas toujours facile de respecter cette régularité. L'évolution de la carrière d'un salarié peut être soumise à divers aléas qui lui rendent difficiles le respect d'un versement régulier à un dispositif d'épargne long terme tel que le PERCO. Par ailleurs, participation et intéressement ont par définition un caractère variable, dépendant des performances de l'entreprise. Les versements périodiques par prélèvement automatique proposés par l'ensemble des prestataires permettent d'assurer la régularité des versements.

<sup>4</sup>) Symétriquement, en période de hausse, le capital du salarié bénéficierait d'une forte revalorisation



# Quelques règles d'or pour épargner dans un PERCO

## → Définir son projet et ses objectifs

L'épargne accumulée dans un PERCO répond dans la plupart des cas à la constitution d'un supplément de ressources au moment de la retraite. Mais la propriété de son logement étant déterminante dans la préparation de la retraite, la réglementation autorise également le salarié à utiliser son PERCO pour se constituer un apport lorsqu'il acquiert son logement. Engagé dans un projet clairement identifié, le salarié devra trouver la solution la plus adaptée à son horizon de placement et à sa tolérance au risque.

## → Intégrer son horizon de placement

Chaque support financier affiche un horizon de placement recommandé. La règle fondamentale est de respecter ces recommandations. Lorsque le salarié choisit une gestion libre, il devra lui-même tenir compte de son horizon. S'il choisit une gestion pilotée, la grille d'allocation d'actifs sera automatiquement calée sur l'horizon de placement.

## → Évaluer son profil de risque

Le degré de tolérance au risque, c'est-à-dire la capacité à intégrer les fluctuations du marché, varie selon les épargnants. Pour répondre à cette diversité, les PERCO proposent généralement plusieurs profils de grille, par exemple prudent, équilibre et dynamique. Chaque salarié devra choisir en fonction de son propre degré de tolérance au risque.

## → Maintenir son objectif initial

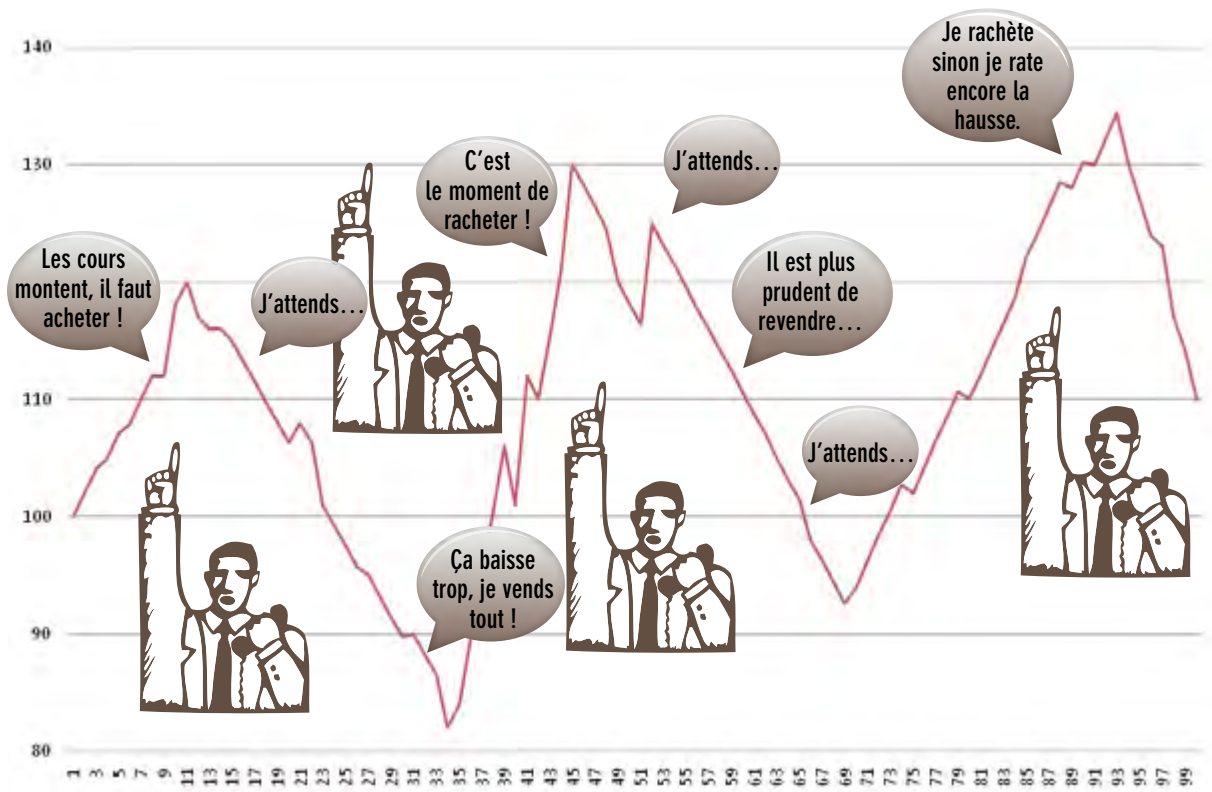
En tant qu'épargnant de long terme, il est plus efficace de maintenir ses choix initiaux que de changer trop fréquemment de support. Si le choix a été réfléchi à l'origine et que l'objectif et l'horizon de l'investissement n'ont pas changé, il est prudent de rester fidèle à son choix de départ pour ne pas risquer de réagir à contre-courant des marchés financiers : acheter lorsque tout le monde achète ou vendre lorsque tout le monde vend.

Quitter un investissement pour un autre qui a réalisé de meilleures performances sur une courte période peut être contre-performant : les performances passées ne préjugent en rien des performances à venir.

## → Lisser les investissements, particulièrement en période agitée

Procéder à des versements réguliers permet de lisser les effets des variations des marchés financiers. Certains investissements sont réalisés en haut de cycle et d'autres en bas de cycle ce qui permet au total de lisser ces effets de marché.

Les écueils à éviter :



L'AFG remercie l'ensemble des membres du groupe de travail qui ont participé à l'élaboration de ce guide et en particulier **Luc PEYRONEL** et **Pierre SCHERECK** qui ont présidé le groupe, que pilotaient :

**Laure DELAHOUSSE**, Directrice des Gestions d'Actifs de l'AFG  
01 44 94 94 39  
l.delahousse@afg.asso.fr

**Jean-Marc FOURNIÉ**,  
01 44 94 96 60  
jm.fournie@afg.asso.fr

**Adina GURAU-AUDIBERT**,  
01 44 94 94 31  
a.gurau.audibert@afg.asso.fr

AFG - 31, rue de Miromesnil - 75008 Paris – Tél. : 01 44 94 94 00 – [www.afg.asso.fr](http://www.afg.asso.fr)

AFG  
Service Communication-Formation  
31 rue de Miromesnil  
75008 Paris  
Tél.: 01 44 94 94 00

[www.afg.asso.fr](http://www.afg.asso.fr)

