CAHIER SPÉCIAL

Vers un nouveau départ pour la RETRAITE COLLECTIVE

MARCHÉ :
Retraite collective, un marché qui se cherche encore p. 2

LES EXPERTISES :
Amundi innove avec le fonds Amundi Convictions ESR pour le Perco piloté p. 12

Le Fonds de retraite professionnelle supplémentaire va redonner une dynamique long terme à l'épargne retraite p. 14

Option Finance

Vers un nouveau départ pour la retraite collective

Si le marché de la retraite d'entreprise ne tient pas encore toutes ses promesses, la réforme apportée par la loi Sapin 2 pourrait changer la donne. Dans ce contexte en évolution, les professionnels présents à notre table ronde font le point sur les opportunités actuelles et à venir du marché de la retraite additionnelle d'entreprise.

De gauche à droite : **Hubert Clerbois,** associé, conseil en épargne d'entreprise et protection sociale, EPS Partenaires ; **Pierre Guillocheau,** directeur des assurances collectives Crédit Agricole Assurances ; **Xavier Collot,** directeur adjoint Amundi épargne salariale et retraite ; **Jérôme Dedeyan,** associé fondateur, Eres ; **Pierre-Alain Boscher,** directeur métier protection sociale, Optimind Winter.

Avant la fin de l'année, des fonds de retraite professionnels, créés par la loi Sapin 2, vont apparaître. Est-ce une révolution pour le marché de la retraite additionnelle d'entreprise et les contrats Madelin ?

Pierre-Alain Boscher : C'est la réforme dont le marché a besoin pour la poursuite du développement de l'activité retraite et pour sa survie. Avec l'entrée en vigueur de Solvabilité 2 en janvier 2016, le contexte est devenu très défavorable en raison de l'obligation de constituer une marge de solvabilité supérieure à la précédente, et qui mobilise donc beaucoup de fonds propres pour faire face aux engagements de retraite. C'est une situation qui conduit à freiner la diversification des investissements, en particulier vers les actions, alors que c'est justement la solution indispensable pour améliorer la performance d'engagements à long terme.

L'article 37 de la loi Sapin, dont l'idée avait été évoquée par Emmanuel Macron dès l'an dernier en évoquant des «fonds de pension» – un terme peu prisé en France –, permet aux organismes de retraite qui seront créés spécifiquement de relever des précédentes règles de solvabilité, dans lesquelles le niveau de fonds propres ne dépend pas de la nature des actifs financiers acquis mais de l'importance des engagements vis-à-vis des retraités. Cela autorisera donc une gestion financière plus libre et plus diversifiée, ce qui est un gage de meilleure performance pour les futurs retraités.

Il ne s'agit toutefois pas d'un cadre révolutionnaire : s'appliqueront les mêmes règles que celles qui étaient en vigueur avant Solvabilité 2. Elles ne suffiront donc pas à elles seules à bousculer ce marché. Mais c'est une avancée très bien accueillie par l'ensemble des intervenants et qui mobilise toute la profession, puisque l'objectif des pouvoirs publics est le lancement de ces organismes dès l'an prochain.

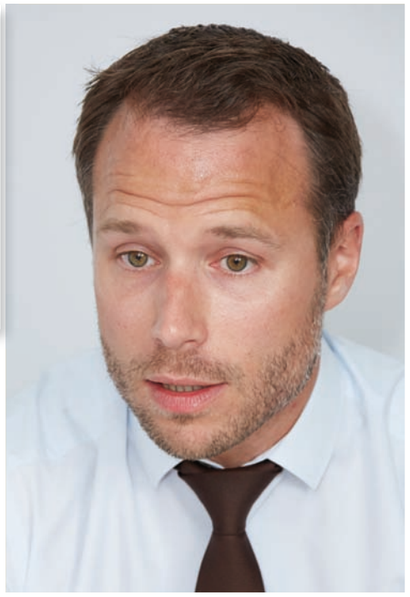
Xavier Collot : La révolution, c'est d'évoquer les fonds de pension en France, même si in fine le nom retenu – FRPS (Fonds de retraite professionnelle supplémentaire) – n'évoque pas directement ce concept, et si la philosophie en est encore loin également.

Cela va dans le bon sens. Nos grandes entreprises et fleurons industriels cotés en Bourse sont majoritairement détenus par des capitaux étrangers, alors que nos épargnants, au travers de l'assurance-vie, détiennent principalement de la dette, notamment celle de l'Etat. Les gestionnaires d'épargne retraite vont pouvoir revenir sur le marché des actions dans une optique à long terme et tirer parti de potentiels rendements à destination des futurs retraités. Dans un environnement sans taux d'intérêt, si on ne sort pas des contraintes imposées par Solvabilité 2, il est difficile d'aller chercher des suppléments de rendement.

Reste à ne pas surestimer ce marché : le montant des pensions versées en France représente 292 milliards d'euros environ en 2015 et la retraite additionnelle n'y compte que pour 2 % (source : Bercy 2015). Ce ne sera donc pas une révolution pour les salariés et les futurs retraités, même si ces mécanismes prennent de l'ampleur et que l'enjeu de l'épargne retraite est majeur.

Pierre-Alain Boscher,
directeur métier protection sociale, Optimind Winter

«La loi Sapin 2 est une avancée très bien accueillie par l'ensemble des intervenants.»



Jérôme Dedeyan : Avec Solvabilité 2, les engagements de retraite par capitalisation coûtent tellement cher en fonds propres que la plupart des grands opérateurs se retirent de ce marché. On voit par exemple depuis cinq ans de véritables campagnes auprès des travailleurs non salariés qui ont souscrit des contrats Madelin afin qu'ils acceptent une réduction des garanties accordées, car celles-ci coûtent beaucoup trop cher aux assureurs. Idem en article 83 pour revenir sur les garanties accordées. Le FRPS crée de nouvelles conditions pour ré-intervenir sur ce marché et le dynamiser.

Cela va nécessiter des investissements considérables, car les offres doivent être reconstruites en fonction de ces nouveaux critères techniques. Il faudra aussi améliorer considérablement la logistique : il y a eu tellement peu d'offres ces dernières années que le service n'est pas du tout au niveau, surtout si on le compare à celui de l'assurance-vie individuelle, qui a concentré les investissements des assureurs-vie ces trente dernières années..

Pierre Guillocheau : Il existe beaucoup de points positifs dans les propositions qui sont faites aujourd'hui. Néanmoins il nous semble important d'attendre le dispositif défintif pour connaître l'ampleur des marges de manœuvre nouvelles. Surtout, ces évolutions ont trait à la dynamisation de l'offre, il faut également et surtout être attentif à l'évolution de la demande en matière de retraite supplémentaire en France.

Cela sera-t-il suffisant pour convaincre les entreprises de franchir le pas et de se lancer dans des régimes de retraite par capitalisation ?

Pierre Guillocheau : La loi va influencer l'offre, la rendre plus compétitive, mais il faut souligner qu'il existe d'ores et déjà beaucoup d'outils. Le sujet est maintenant de stimuler la demande, et d'agir sur le comportement des entreprises et des salariés. La retraite supplémentaire reste encore peu développée dans les PME et ETI. Ce n'est donc pas une révolution, c'est plutôt une évolution.

Jérôme Dedeyan : Il est probable que, grâce à cette réglementation plus claire – structure dédiée et comptabilité assurance – et moins contraignante, de grands acteurs étrangers s'intéressent désormais au marché hexagonal, avec des offres nouvelles. Cela pourrait entraîner une dynamique sur le marché, complémentaire de celle des intervenants français, et favoriser son développement.

Pour que l'offre rencontre la demande, les professionnels devront donc construire des offres adaptées avec des services modernes. C'est un très gros travail qui les attend, mais c'est la condition d'un retour du dynamisme sur ce marché.

Hubert Clerbois : Les FRPS vont libérer les assureurs de nombreuses contraintes, mais je ne suis pas certain qu'il existe une véritable demande pour des produits nouveaux. Il existe déjà des solutions au travers de produits anciens, comme l'article 83 ou le Perco, qui suffisent je pense largement aux entreprises pour apporter une réponse aux problématiques de retraite.

Malgré cela, le taux d'équipement des entreprises, hors des plus grandes, est faible. Et celles qui proposent des compléments de retraite n'y consacrent pas souvent des sommes à la hauteur. L'encours moyen du Perco est d'environ 6 000 euros. Ce n'est pas avec ça que l'on prépare un complément de retraite.

Aujourd'hui, quel est l'état des lieux de la retraite collective additionnelle ? Quelles sont les formules qui connaissent le plus de succès auprès des entreprises et partenaires sociaux ?

Pierre Guillocheau : C'est un marché de développement. Les taux d'équipement demeurent limités et certains régimes en place présentent des marges de progrès. La croissance est de l'ordre de 4 à 5 % par an pour l'article 83, qui est le produit de retraite supplémentaire par excellence. Les entreprises continuent majoritairement à orienter leurs ressources de «protection sociale» vers la santé et la prévoyance, plutôt que vers l'article 83. Pourtant, les besoins sont bien réels et correspondent à de vrais enjeux de

société, à un moment où les rendements des régimes de base et complémentaires ne cessent de décroître. Pour les cadres, la retraite supplémentaire devient un enjeu majeur. La complexité juridique et réglementaire autour des différents dispositifs de retraite est un vrai frein au développement. Entre PERCO, PEE, article 83, beaucoup de DRH ou chefs d'entreprises sont perdus et ne mesurent pas ce qu'ils peuvent en retirer. La situation est identique pour les salariés qui perçoivent ces dispositifs comme un avantage fiscal plus que comme un outil de pilotage de leur retraite future. Il y a un vrai déficit d'informations.

Hubert Clerbois, associé, conseil en épargne d'entreprise et protection sociale, EPS Partenaires

«J'espère que la loi Sapin 2 ne va pas venir complexifier ce marché en introduisant de nouvelles formules qui brouilleraient les esprits.»

On voit cependant se développer un phénomène positif : les versements individuels sur des contrats article 83. C'est une possibilité qui est peu connue. Pourtant, c'est une solution très intéressante pour le salarié qui veut élaborer une vraie stratégie d'anticipation de sa retraite.

Il y a donc un vrai enjeu d'information des salariés concernant les choix qui leur sont offerts. C'est ce que nous cherchons à développer dans notre approche des entreprises, en proposant des services simples et innovants : simulation des droits et des rentes, expression en euros, outil d'optimisation fiscale et sociale... Il s'agit de «réduire la complexité» de ce sujet et de le rendre le plus lisible possible. Les résultats obtenus sont à la hauteur et cela démontre bien que l'information des DRH et des salariés est clé dans la montée en puissance de la retraite supplémentaire en France.

C'est grâce à ces services que nous réussirons à convaincre durablement les entreprises et les salariés de consentir des efforts plus importants en faveur de la retraite. Il faut également bien mettre en perspective les avantages respectifs et combinés des différents dispositifs, sans les opposer mais en montrant leur complémentarité.

Jérôme Dedeyan : La retraite assurantielle collective représente 14 % de l'épargne retraite financière des Français qui elle-même est deux fois moins développée que la moyenne des pays de l'OCDE. Si l'on ajoute le Perco, on arrive à 16 %. Il n'y a pas encore de quoi compenser le choc démographique et financier et les conséquences du hold-up de la génération précédente sur les actifs d'aujourd'hui.

Depuis dix ans, nous observons néanmoins que les produits de retraite collectifs (article 83, Perco) et ceux de retraite purs (Madelin, Perp...), croissent deux à trois fois plus vite que le marché. On part de bas, mais l'effet de rattrapage est inexorable.

La richesse des dispositifs permet, depuis que la retraite assurantielle et le Perco ont convergé, de proposer plusieurs de ces produits en complément. Nous constatons des tendances lourdes en fonction de la taille de l'entreprise : un professionnel isolé va plutôt choisir du Madelin ou un Perp, un professionnel qui emploie au moins une personne arbitre entre Madelin et Perco ; de 1 à 10 salariés, le Perco est majoritaire ; et à partir de 10 salariés jusqu'à 50, l'article 83 reprend des couleurs. Dans les PME et grandes entreprises, on combine tous ces dispositifs, avec un Perco pour l'ensemble du personnel, et des régimes plus ciblés pour certaines populations, notamment celles qui auront la plus forte chute de taux de remplacement. Il y a aussi développement des Perp collectifs.

Paradoxe apparent : si les petites entreprises sont souvent sous-représentées en équipement retraite, les montants versés par celles qui ont franchi le pas sont souvent plus élevés que ceux des grandes entreprises. Dans une société de 10 à 49 salariés, on consacre 3 074 euros de versements par personne et par an à l'article 83, près de 2 000 euros par an au Perco. Dans les grandes entreprises, on est à 1 531 euros sur l'article 83 et 1 258 euros sur le Perco.

Xavier Collot : Les salariés ont du mal à évaluer leurs pensions futures, compte tenu de la complexité des régimes et de l'abaissement régulier des taux de remplacement. L'allongement de la durée de vie nous conduira à compenser les retraites par répartition avec les retraites par capitalisation, car les premières ne suffiront plus à satisfaire les besoins de revenus futurs.

Il faut donc encourager l'épargne retraite individuelle ou collective, en apportant aux entreprises et aux salariés toutes les solutions qui sont à notre disposition.

Le nerf de la guerre en la matière, c'est la pédagogie. Nous devons aider les entreprises à mieux valoriser les investissements qu'elles réalisent au travers de leurs avantages sociaux. Souvent, les salariés ne les mesurent pas pleinement ou, tout simplement, ne les comprennent pas du tout – à nous de les aider.

Pierre-Alain Boscher : Nous faisons de l'information individuelle sur les droits à retraite des salariés dans les entreprises, et nous constatons que la demande est de plus en plus importante, malgré la multiplication des outils en ligne. Les salariés semblent avoir besoin de réponses personnelles pour mesurer précisément l'épargne qu'ils devront accumuler pour maintenir leur train de vie une fois à la retraite.

Hubert Clerbois : On a aujourd'hui tous les outils nécessaires :

Xavier Collot, directeur adjoint, Amundi épargne salariale et retraite

«Il n'y a plus de tabou sur le sujet de la retraite, les choses bougent.»

produits individuels ou collectifs, à prestations ou cotisations définies. Avec tout cela, on peut construire exactement ce dont les entreprises ont besoin. J'espère que la loi Sapin 2 ne va pas venir complexifier ce marché en introduisant de nouvelles formules qui brouilleraient les esprits.

Cette variété de solutions, c'est très bien, mais c'est aussi très compliqué. Il faut donc beaucoup de pédagogie vis-à-vis des DRH, des décideurs, et surtout des salariés. Je pense qu'on progresse dans la prise de conscience des partenaires sociaux, car on ne sent plus les oppositions qui existaient il y a quelques années lors des négociations de mise en place de tels dispositifs. Nous avons la sensation que, depuis quelques années, les syndicats montrent une plus grande ouverture d'esprit. Il semble aussi acquis pour les syndicats qu'il faudra compléter les régimes futurs, pas seulement pour les plus hauts salaires.

On a donc fait beaucoup de progrès. A tel point que ce sont les partenaires sociaux qui ont l'initiative de la dernière réforme Agirc-Arrco, qui conduit pourtant à réduire les droits. Petit à petit, on progresse dans la mesure des enjeux.

Les entreprises ont-elles pris conscience du rôle qu'elles ont à jouer dans le domaine de la retraite ?

Xavier Collot : Il n'y a plus de tabou sur le sujet de la retraite, les choses bougent. Les responsables des entreprises sont souvent pris entre deux feux : ils ont l'impression que, s'ils mettent cartes sur table sur le sujet de la retraite, ils vont devoir accéder à des revendications nouvelles qui peuvent leur coûter davantage, et, en même temps, ils craignent qu'on leur reproche de n'avoir rien fait à destination de leurs salariés.

Les entreprises ont conscience qu'elles ont un vrai rôle à jouer. Mais le chemin à parcourir est encore long.

Jérôme Dedeyan : On est passé de l'autre côté de la barrière : tout le monde sait que les retraites obligatoires vont baisser. Cette prise de conscience a été aidée par les efforts des régimes obligatoires en matière d'information et de pédagogie – cela crée un choc chez bien des gens –, et c'est devenu un sujet de discussion grâce à la passerelle entre temps de travail et constitution d'une épargne retraite dans l'entreprise. Il y a un intérêt commun employeur/représentants du personnel/salariés à lier tous ces sujets.

Pierre Guillocheau : On a la sensation que la prise de conscience a eu lieu, tant du côté des dirigeants d'entreprises que des partenaires sociaux. Parfois, les efforts consentis par les entreprises sont modestes en regard des compléments de retraite attendus, mais le premier pas est fait et l'on peut penser que cet effort s'accentuera au fil du temps. L'augmentation des contributions employeurs et salariés se fera alors progressivement dans le temps.

Face à la baisse de rendement des fonds en euros et des fonds monétaires, qui représentent une part très importante des sommes investies en article 83 et épargne salariale, quelles sont les alternatives pour les entreprises et les salariés ?

Xavier Collot : Les fonds en euros rapportent de moins en moins, autour de 2,3 % l'an dernier, selon la FFSA, et cela devrait continuer à baisser. Le monde a changé. Désormais, la plupart des placements dits «sans risques» ne rapportent plus rien. Pour preuve, les fonds monétaires sont dorénavant en rendement négatif.

La nécessité de diversifier l'épargne retraite doit émerger dans les dispositifs collectifs et chez les épargnants. C'est pourquoi nous devons faire preuve de pédagogie, expliquer que la retraite est un enjeu à long terme qui ne peut se satisfaire avec des solutions de court terme. Par exemple, au travers des unités de compte dans les contrats article 83, de la gestion pilotée ou par horizons dans l'épargne salariale, nous apportons des solutions adaptées, avec un risque encadré, et un potentiel de rendement plus élevé qu'une solution dite «sans risque» et donc sans rendement.

Nous devons aider les entreprises à accompagner leurs salariés pour faire face à ces changements. Nous proposons de plus en plus d'outils, notamment pour la construction de portefeuilles selon divers niveaux de risque, qui aident les salariés à trouver les solutions les mieux adaptées à leur situation. Il faut sans cesse rappeler qu'un écart annuel de 2,5 % de rendement crée un impact de 50 % sur le montant du capital retraite constitué au bout de vingt ans, et de 100 % sur quarante ans.

Jérôme Dedeyan : Avec une volonté forte, on arrive à convaincre les entreprises et leurs salariés d'évoluer : notre collecte en article 83 se porte à 86 % sur des supports en unités de compte, alors qu'elle est souvent intégralement dirigée vers le fonds en euros dans d'autres groupes. C'est le fruit du travail de terrain des conseillers, courtiers, experts-comptables. Et d'une prise de conscience aidée par la réglementation : la gestion pilotée retraite est désormais le placement par défaut du Perco, on peut faire pareil en article 83. Il y a donc bon espoir que les choses évoluent dans le bon sens, même si le poids du

passé et le manque de culture financière des Français les conduit trop souvent à privilégier les formes d'investissement en fonction de leurs résultats passés.
Avec le développement des fin-techs, nous pourrons demain délivrer un conseil adapté et personnalisé à tous les salariés. Cela devrait logiquement inciter à une plus large diversification. Il y a de la place pour de fabuleuses innovations financières. Le sujet des rentes et de l'actif général sera une autre terre d'innovations à explorer.

Pierre-Alain Boscher : L'entreprise joue un rôle majeur dans le choix des supports financiers. La frontière est sensible entre la responsabilité du salarié dans le choix de ses investissements et la responsabilité de l'entreprise dans le choix des supports qu'elle propose aux salariés. La diversité des supports est souvent vécue comme une complexité, qui nuit à la capacité du salarié-épargnant à choisir les bons axes financiers. Elle contribue à orienter sur les placements considérés comme sécurisés, c'est-à-dire le fonds en euros et le monétaire.
C'est pourquoi la gestion pilotée représente le meilleur moyen pour le plus grand nombre : elle permet de doper la performance, tout en restant dans un cadre collectif et avec une grande simplicité d'utilisation.

Jérôme Dedeyan, associé fondateur, Eres

«Grâce à la nouvelle réglementation, de grands acteurs étrangers pourraient s'intéresser au marché hexagonal.»

Pierre Guillocheau : Il est clair que les fonds en euros continuent toujours à séduire. Les acteurs de la retraite en entreprise perçoivent bien que les rendements vont continuer à baisser, mais le poids des habitudes reste très fort. Cette solution n'est cependant plus adaptée aux enjeux de long terme qui caractérisent la retraite. Ici aussi nous devons faire preuve de pédagogie et d'information. Avec la gestion pilotée et à horizon, nous avons de vraies solutions pour combiner sécurité et performance.

Hubert Clerbois : Dans les formations que nous organisons, nous sommes toujours surpris par le très faible niveau de culture financière des salariés français. Il ne faut donc pas leur proposer des offres compliquées, mais opter pour des solutions simples et facilement compréhensibles. La gestion pilotée reste peu connue. Les salariés n'y vont d'ailleurs pas naturellement. Je pense pourtant que c'est la seule solution pour avoir du rendement à long terme, car le salarié jeune, sans le savoir, sera investi en actions, alors qu'il ne serait certainement pas allé de lui-même vers de tels supports.
Plus nous aurons d'outils qui prendront la main du salarié pour le débarrasser de tout souci de gestion, plus nous faciliterons la diversification.
Tout ce que donne l'entreprise doit être valorisé : permettre aux salariés de mettre en œuvre les meilleures solutions fait partie de cette valorisation, mais c'est un sujet encore neuf auprès de nombreux dirigeants.

Pour la retraite, les entreprises ont le choix entre le Perco ou l'article 83. Comment choisir entre l'un et l'autre, quels sont les points communs ?

Hubert Clerbois : Ce sont des outils souvent complémentaires. Selon la taille des entreprises, les budgets qu'elles comptent allouer et les catégories de personnel qu'elles souhaitent aider, elles s'orientent vers l'une ou l'autre solution, ou vers les deux.
Ces deux formules sont à cotisations définies, donc elles représentent un engagement identique pour les entreprises. Le Perco est collectif par nature ; l'article 83 permet d'avantager des populations en particulier, le plus souvent les cadres.
Pour le salarié, la différence tient au mode de sortie, puisqu'elle s'effectue obligatoirement en rente viagère avec l'article 83, alors que le Perco peut faire l'objet d'une sortie en capital.
Mettre en place un tel dispositif, c'est bien, mais encore faut-il le faire avec une volonté d'y développer l'épargne retraite des salariés. La loi Macron a permis à l'entreprise, comme dans l'article 83, de faire des versements d'amorçage dans le Perco. On ne sait pas si cela prendra et si cette disposition sera suivie d'effet.

Xavier Collot : Nous avons une magnifique boîte à outils en matière de retraite collective et elle occupe une place prépondérante dans le patrimoine retraite des ménages, car l'entreprise est un tiers de confiance.
Il existe toujours une opposition entre article 83 et Perco, mais on observe de plus en plus que les entreprises utilisent les deux à bon escient. Le Perco permet d'offrir, au sein d'une entreprise ou d'un groupe, un dispositif universel à tous les salariés, alors que l'article 83 est plus discrétionnaire, plus catégoriel. Cela se complète et ne s'oppose pas.
L'article 83 est alimenté par une cotisation obligatoire (très utile dans le cadre d'un produit 100 % retraite), alors que le Perco est alimenté par des versements volontaires. Nous avons donc face à face un cadre facultatif et un cadre obligatoire. Par ailleurs, l'environnement fiscal du Perco est plus incitatif (forfait social réduit, choix de supports de placement plus varié à ce jour que dans un 83).
Le véritable enjeu consiste à proposer des services convergents entre l'épargne salariale, très en pointe du côté des services, et l'article 83, où services et informations sont particulièrement limités.

Pierre Guillocheau : Par ses modalités de sortie en rente, l'article 83 apparaît clairement comme le produit de retraite supplémentaire par excellence. Le PERCO est d'abord perçu comme un outil de défiscalisation. Ces deux produits sont complémentaires et doivent être pensés globalement.

Après les durcissements fiscaux qu'elles ont subis, les retraites à prestations définies, plus connues sous le nom de «retraites chapeaux», ont-elles encore une carte à jouer ?

Pierre Guillocheau : L'article 39 est devenu un marché de niche, destiné d'abord aux cadres dirigeants. Il n'est donc pas totalement mort. Dans le contexte fiscal actuel, ce n'est pas le marché d'avenir de la retraite collective.

Jérôme Dedeyan : Il n'y a plus que deux cibles pour les contrats article 39 : les comités exécutifs des grands groupes et les dirigeants de TPE, en acceptant d'en payer le prix. La fiscalité a tué cette solution pour les autres salariés. On constate cependant une importante innovation financière dans ce domaine, afin de minimiser la charge de comblement de passif pour l'entreprise, en introduisant une part d'unités de compte. On cherche à faire payer au marché une partie de la couverture de l'engagement.
Nos gouvernants devraient mesurer que quelques gouttes de carburant dans ce moteur notamment permettraient de conserver plus de sièges sociaux d'entreprises en France.

Pierre-Alain Boscher : La fiscalité a cassé un merveilleux dispositif. Il s'agissait du seul outil permettant de constituer une rente rapidement. Il est moribond aujourd'hui, pour une raison supplémentaire : il ne correspond plus aux besoins des salariés, car la rente n'est acquise qu'aux salariés encore présents dans l'entreprise à la veille de prendre leur retraite. Cela ne répond plus aux carrières modernes, où les salariés changent d'entreprise à tout moment, y compris en fin de carrière. Et cela ne répond plus non plus aux exigences d'une directive européenne de 2014 qui traite de la mobilité des travailleurs européens et qui interdira ces dispositifs, sauf à permettre la portabilité des droits. Elle devrait être transposée en France au printemps 2018.
Il faut donc réinventer ce produit, mais il serait dommage de s'en passer car il peut encore apporter beaucoup.

Les dispositifs de retraite additionnelle sont souvent l'apanage des grandes entreprises. Les PME sont-elles concernées ? Que faire pour les inciter à franchir le pas ?

Pierre Guillocheau, directeur des assurances collectives, Crédit Agricole Assurances

«L'article 83 apparaît clairement comme le produit de retraite supplémentaire par excellence.»

Xavier Collot : Les PME ne sont pas oubliées. Les professionnels, TPE et PME-PMI disposent aujourd'hui de nombreux outils, allant des contrats Madelin à l'épargne salariale en passant par un article 83 ou 39. Ces outils se développent, mais il faut porter l'offre sur le terrain, ce qui n'est pas facile, car il faut beaucoup de temps, beaucoup de pédagogie, pour des montants qui ne sont pas toujours significatifs. Ces entreprises n'ont pas de structure de relations humaines, c'est donc le dirigeant qu'il faut convaincre. C'est plus simple lorsqu'il est déjà sensibilisé à ces questions, mais ce n'est pas toujours le cas.
Il existe aujourd'hui de nombreux conseillers clientèle dans nos réseaux partenaires qui ont pris la mesure de ces enjeux et qui leur proposent des solutions adaptées.

Jérôme Dedeyan : Toutes les entreprises sont concernées. Pour équiper les plus petites, il faut se donner du mal, en étant sur le terrain, avec les compétences requises intégrées sur toutes les solutions, comme le sont les conseillers en gestion de patrimoine, les experts-comptables. Je constate que même les courtiers en assurance s'y lancent pour de bon, car ils mesurent que c'est un enjeu stratégique pour eux, puisqu'on ne peut plus vendre de l'assurance-retraite sans avoir des solutions d'épargne salariale dans son cartable.
La demande est latente, elle n'est pas exprimée : il faut donc que l'offre vienne jusqu'à elle.

Pierre Guillocheau : Nous voulons développer une approche globale packagée «protection sociale» qui englobe la santé, la prévoyance et la retraite, pour les salariés et les non-salariés. Nous testons cette approche sur des branches. Pour la retraite, il nous faut jouer des différents types d'offre : art 83, art 39 et Madelin. Les dirigeants de TPE et PME apprécient beaucoup cette approche globale qui les rassure.

Hubert Clerbois : Il faut que le dirigeant ait envie, mais il faut aussi qu'il dispose de capacités financières pour abonder ou cotiser à des produits de retraite. L'idéal serait que les PME puissent avoir des accords d'intéressement afin de pouvoir alimenter des plans de retraite, sans que l'entreprise n'ait à sortir trop d'argent, puisque les gains seraient générés par des gains de productivité. ■

Propos recueillis par Eric Leroux