La Tribune de l'assurance

PAYS : France
PAGE(S) : 10-9
SURFACE : 489 %
PERIODICITE : Mensuel

DIFFUSION : 192749
JOURNALISTE : Laurence Delain

► **1 janvier 2017 - N°220**

ENQUÊTE

82 % des 117,5 Md€

d'encours gérés au titre de l'épargne salariale (à fin 2015) sont concentrés entre les mains de cinq sociétés de gestion

+18 % sur un an

c'est la progression des encours du Perco (12,2 Md€) enregistrée fin 2015, portée par une collecte nette de 1,5 Md€

203 000

entreprises étaient équipées fin 2015 en Perco

Tous droits de reproduction réservés

La Tribune de l'assurance

PAYS :France
PAGE(S) :10-9
SURFACE :489 %
PERIODICITE :Mensuel

DIFFUSION :192749
JOURNALISTE :Laurence Delain

► 1 janvier 2017 - N°220

Amundi
ÉPARGNE SALARIALE & RETRAITE

Amundi

<< Nous voulons promouvoir une offre globale innovante en retraite collective et doubler nos parts de marché à l'horizon 2020 >>

+30 % de primes

d'intéressement ont été épargnées sur un an entre juin 2015 et juin 2016, témoignant des effets de la loi Macron

ÉPARGNE SALARIALE

Un nouveau souffle pour la retraite collective ?

Même s'il est encore trop tôt pour en apprécier le plein effet, les mesures contenues dans la loi Macron en faveur de l'épargne salariale, et plus particulièrement du plan d'épargne retraite collectif (Perco), encouragent les assureurs à se mobiliser sur un marché à fort potentiel. État des lieux.

Par Laurence Delain

Dévoilée en juin dernier, la fusion, au sein d'un pôle unique de « services aux entreprises » de l'expertise assurantielle de Crédit agricole assurances et des forces de gestion d'Amundi (leader du marché de l'épargne salariale) est symptomatique du mouvement qui s'accélère sur le marché de l'épargne retraite collective. « *Nous voulons promouvoir une offre globale innovante dans ce domaine et doubler nos parts de marché à l'horizon 2020* », a confirmé à cette occasion Yves Perrier, directeur général adjoint de Crédit agricole SA et directeur général d'Amundi.

POTENTIEL

L'appétit que suscite ce secteur n'est pas nouveau. Cela fait en effet plus de quinze ans maintenant que l'on fait du »

Tous droits de reproduction réservés

La Tribune de l'assurance

PAYS :France
PAGE(S) :10-9
SURFACE :489 %
PERIODICITE :Mensuel

DIFFUSION :192749
JOURNALISTE :Laurence Delain

► 1 janvier 2017 - N°220

>> développement de l'épargne retraite supplémentaire au sein de l'entreprise l'un des enjeux phares de la protection sociale de demain. Mais sur le terrain, le *statu quo* domine. Il est vrai que ces deux dernières années, mobilisées par le chantier de l'ANI et du nouveau contrat responsable, les entreprises ont eu d'autres priorités. *« L'importance du sujet ne fait pas de doute, il n'en est pas moins systématiquement procrastiné »*, constate Denis Campana, directeur général de Mercer France.

Les chiffres le prouvent, le potentiel de ce marché est pourtant énorme. Fin 2015, les encours gérés au titre des contrats collectifs d'assurance retraite (contrats article 83, article 39, indemnité de fin de carrière) atteignaient 109 Md€. Quant à l'épargne salariale, qu'elle soit souscrite sous forme de PEE (plan d'épargne entreprise bloqué a minima cinq ans) ou de plan d'épargne retraite collectif (Perco) investis en parts de fonds communs de placement

3 QUESTIONS À

VALÉRIE LAMAISON, directrice ERE & TER (transition emploi retraite) chez Siaci Saint Honoré

« Le conseil indépendant a vraiment un rôle important à jouer auprès des moyennes et grandes entreprises »

Cela fait plus de dix ans que l'on parle du potentiel du marché de la retraite supplémentaire d'entreprise. Pensez-vous que la loi Macron puisse enfin faire bouger les lignes ?

Cette loi témoigne d'une vraie dynamique. S'il est encore trop tôt pour observer un changement de comportement des entreprises comme des salariés, l'entrée en vigueur de ces mesures intervient au moment même où les entreprises tendent à réfléchir de façon plus poussée à la couverture retraite de leurs salariés et à des politiques en la matière plus efficaces, responsables, attractives. Mais ce mouvement de fond se heurte à un problème toujours aussi prégnant : celui de parvenir à faire valoir une offre d'épargne retraite auprès de PME/ETI souvent perdues face à des changements réglementaires et fiscaux incessants, qui sont soumises à des contraintes budgétaires fortes, et qui ont déjà été mobilisées sur leur mutuelle santé et ne font pas forcément encore de la retraite une priorité de leur politique sociale.

Comment peut-on résoudre cette équation ?

Face à la complexité des offres, les entreprises ont besoin de conseil, de suivi, de pédagogie. Cela soulève, pour le segment des PME, la question du coût de la distribution. Elle se pose avec d'autant plus d'acuité pour les assureurs traditionnels qu'ils doivent composer avec la présence historique des grands réseaux bancaires qui ont pris de l'avance sur l'enjeu fondamental de la tenue de compte. Ceci étant dit, nous pensons que le conseil indépendant a vraiment un rôle important à jouer auprès des moyennes et grandes entreprises et de leurs salariés, notamment en intervenant en tant que conseiller en investissement financier (CIF). C'est ce que nous faisons en mobilisant nos équipes en ingénierie financière, car nous sommes convaincus que la retraite est un marché d'avenir.

Pensez-vous que le regroupement des équipes épargne salariale et assurance retraite sous une seule entité épargne retraite entreprise (ERE) soit une bonne chose ?

C'est un mouvement inéluctable. Le service devient le nerf de la guerre commerciale. Il faut aider les salariés à devenir acteurs de leur retraite. Cela suppose de pouvoir leur offrir une vision synthétique et pédagogique des différents leviers d'épargne d'entreprise dont ils disposent

Tous droits de reproduction réservés

La Tribune de l'assurance

PAYS :France
PAGE(S) :10-9
SURFACE :489 %
PERIODICITE :Mensuel

DIFFUSION :192749
JOURNALISTE :Laurence Delain

► 1 janvier 2017 - N°220

adaptées à des populations et à des contextes économiques très différenciés », observe Anne de Lanversin, directrice commerciale épargne retraite entreprise chez Axa France.

La boîte à outils étant bien garnie, il convient désormais d'*« aider nos clients à comprendre le mode d'emploi »*, résume Xavier Collot, responsable épargne salariale et retraite d'Amundi.

Dans ce but, les professionnels peuvent s'appuyer sur un contexte législatif porteur pour l'épargne d'entreprise. Entrées en vigueur il y a un peu plus d'un an, les mesures contenues dans la loi Macron du 6 août 2015 (voir encadré p. 10) créent un bel appel d'air sur un marché où les taux d'équipement demeurent fort hétérogènes. Pour rappel, moins de 56 % des salariés du secteur marchand ont accès à un dispositif d'épargne salariale (intéressement, participation, PEE,...). Cette proportion grimpe à 87,4 % dans les entreprises de plus de 50 salariés (58 % de l'ensemble du salariat) mais elle retombe à 16,8 % dans les structures qui n'atteignent pas ce seuil.

Le plan d'épargne retraite collectif, institué par la loi Fillon du 21 août 2003, devient **la solution retraite tout terrain.**

Toutes les attentions se focalisent donc sur le segment de la TPE-PME, lequel semble plus sensible aujourd'hui qu'hier aux arguments en faveur du déploiement de l'épargne salariale. *« 70 % des salariés et 48 % des dirigeants des PME sondés par Harris Interactive dans le cadre de l'édition 2016 de notre baromètre annuel affirment que la loi Macron les incite à développer un dispositif »*, indique Henri Alline, président du Club de l'Épargne salariale. *« Nous constatons une hausse sensible du placement par défaut des primes d'intéressement dans les plans d'épargne et à fin juin 2016 nous nous inscrivions dans la tendance de marché, à savoir une progression de 30 % des montants investis sur un an »*, témoigne de son côté José Castro, directeur commercial et développement Corporate de Natixis interépargne.

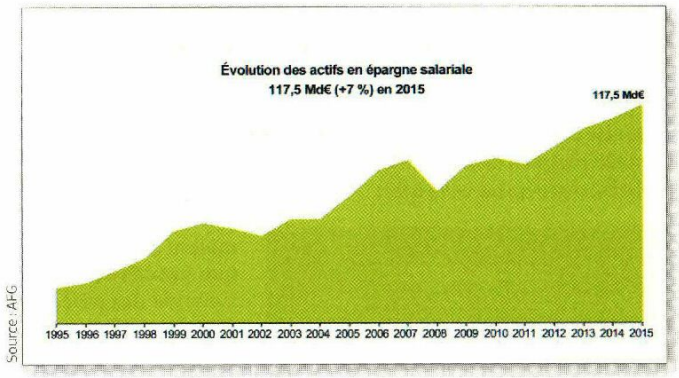
L'ATOUT PERCO

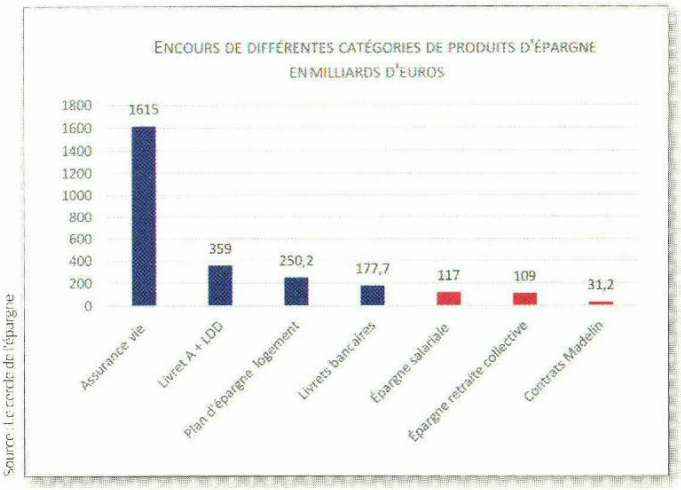
« La loi Macron crée de la cohérence, mais surtout elle renforce l'épargne longue et lui donne du sens en favorisant la mise en place de la gestion pilotée dans les Perco et en poussant l'investissement dans les PME-ETI », relève pour sa part Cécile Besse Advani, directrice stratégie et développement de BNP Paribas E & RE.

En plein essor depuis cinq ans, le plan d'épargne retraite collectif, institué par la loi Fillon du 21 août 2003, devient en effet pour la plupart des entreprises, petites et grosses, la solution retraite tout terrain. Selon les dernières données publiées par l'Association française de la gestion financière (AFG), le Perco proposé dans plus de 200 000 entreprises et souscrit par deux millions de salariés dépasse désormais les 12 Md€ d'encours. Couvrant sans distinction toutes les catégories de personnel, ce plan retraite, qui nécessite que l'entreprise soit déjà dotée d'un PEE est, comme ce dernier, alimenté par les primes d'intéressement et/ou de participation (50 % des primes annuelles y sont fléchées par défaut) versées ›

ACTIFS ET ENCOURS EN ÉPARGNE SALARIALE

Le marché de l'épargne collective reste marginal





Quoiqu'en forte progression depuis dix ans, les actifs gérés au titre de l'épargne salariale ajoutés à ceux de l'assurance retraite collective représentent toujours moins de 15 % des sommes gérées sous forme d'assurance vie individuelle.

Tous droits de reproduction réservés

La Tribune de l'assurance

PAYS :France
PAGE(S) :10-9
SURFACE :489 %
PERIODICITE :Mensuel

DIFFUSION :192749
JOURNALISTE :Laurence Delain

► 1 janvier 2017 - N°220

>> par l'employeur, majorées de son éventuel abondement et des versements facultatifs du salarié. Sa souplesse (le Perco prévoit plusieurs cas de déblocage anticipé sans pénalité fiscale et peut au moment de la retraite, être récupéré sous la forme d'un capital non imposable) en font un produit particulièrement apprécié des salariés. *« C'est un véritable plus pour la politique sociale d'une entreprise, et il y a fort à parier que le Perco va continuer de progresser »*, juge Jean-François Schmitt, directeur épargne du groupe Humanis.

Le chemin qui s'élargit pour l'épargne retraite d'entreprise n'en demeure pas moins tortueux. *« Les obstacles au développement de l'épargne salariale subsistent. 40 % des chefs d'entreprise interrogés dans le cadre de notre baromètre soulignent l'insuffisance de leur capacité financière, 26 % sont en attente de nouvelles incitations fiscales et 24 % d'entre eux ressentent le besoin d'une information plus lisible sur les dispositifs existants »*, précise Henri Alline.

> « Il est **indispensable** que les métiers soient réunis et que les équipes soient **expertes en épargne et retraite entreprise,** quel que soit l'outil. »

L'ERE FORCE

Bien conscients de ces difficultés, les promoteurs de l'épargne retraite collective misent donc plus que jamais sur la synergie des pôles d'expertise épargne retraite entreprise (ERE) pour lever ses freins. À l'instar d'Amundi et de Crédit agricole assurances, la plupart d'entre eux achèvent de faire tomber les barrières longtemps solidement érigées entre d'un côté la gestion des plans d'épargne salariale (PEE, Perco) et de l'autre celle des contrats d'assurance retraite (article 83, 39, indemnités de fin de carrière, etc.). Pour Anne de Lanversin d'Axa France, une compagnie qui fut, avec BNP Paribas Cardif, l'un des premiers acteurs du marché à faire converger ces différents dispositifs d'épargne collective au sein d'une unité ERE, il est indispensable que *« les métiers soient réunis et que les équipes soient expertes en épargne et retraite entreprise, quel que soit l'outil »*. Même analyse pour Cécile Besse Advani. *« Il y a près de quinze ans que nous avons choisi de regrouper les expertises d'épargne salariale et de retraite collective du groupe, initialement portées par BNP Paribas Investment Partners et Cardif, et cette vision nous permet d'être aujourd'hui en mesure de répondre aux grands défis de l'épargne longue acquise dans des structures collectives. »*

Cette conviction ERE est également partagée par Humanis. *« L'épargne salariale et l'assurance retraite sont des activités complémentaires. À cette fin, le partenariat réalisé avec Axa sur l'assurance retraite, à travers une joint-venture, R2E-retraite épargne expertise, nous permet de proposer une offre solide »*, remarque Jean-François Schmitt. Parallèlement, le groupe de protection sociale a réuni il y a trois ans son activité de gestion d'épargne salariale avec celle de CNP assurances, au travers de l'entité commune Inter expansion-Fongepar.

CNP assurances a, quant à elle, choisi de consolider sa stratégie en assurance retraite collective en scellant il y a un peu plus d'un an une alliance avec AG2R La Mondiale, concrétisée en avril 2016 par le lancement opérationnel d'Arial CNP assurances. Frédéric Lavenir, directeur général de CNP assurances, et André Renaudin, directeur général d'AG2R La Mondiale, ont profité de ce baptême pour énoncer d'une même voix leurs objectifs. *« Notre filiale commune entend devenir l'acteur de référence de l'épargne retraite entreprise et a vocation à gérer les régimes de retraite supplémentaire de près de 20 000 entreprises, de la PME aux leaders du CAC 40, soit environ 12 Md€ d'encours. »*

FOCUS SUR

Les 5 points clés de la loi Macron

- Date unique de versement de l'intéressement et de la participation (1er juin) et blocage par défaut de ces deux primes (sur un PEE pour l'intéressement et un Perco pour la participation).
- Réduction du forfait social des entreprises à 16 % (contre 20 %) sous réserve de proposer un Perco doté d' une gestion à horizon et partiellement investi en actions de PME-ETI (entreprises de taille intermédiaire). Taux dérogatoire de 8 % pendant six ans pour les entreprises de moins de 50 salariés mettant en place un premier accord de participation ou d'intéressement.
- Renforcement des possibilités d'abondement de l'entreprise qui peut alimenter un Perco sans contrepartie du salarié. Par ailleurs, suppression de la taxe de 8,2 % due sur les fractions d'abondement supérieures à 2 300 €.
- Diversification encouragée avec la gestion pilotée à horizon qui devient l'option par défaut du Perco.
- Allègement des processus de mise en place des dispositifs d'épargne salariale.

ZOOM SUR

Une épargne responsable

S'ils sont unanimes à considérer que la loi Macron contribue à une meilleure diversification du Perco (encouragement de la gestion pilotée à horizon, de l'investissement dans le non côté et l'immobilier, etc...), les professionnels de l'épargne retraite d'entreprise n'ont pas attendu ce texte pour proposer des gammes diversifiées enrichies de fonds investissement socialement responsables (ISR). Devant obligatoirement contenir au moins un fonds partiellement investi dans l'économie solidaire, le Perco (comme le PEE) est en effet devenu en quelques années l'un des principaux vecteurs de diffusion de l'ISR auprès des particuliers. Les fonds ouverts aux salariés consistent en général en fonds commun de placement d'entreprises solidaires (FCPES) de type 90/10, dont une partie de l'encours (5% à 10%) est investie en titres d'entreprises solidaires agréées (pour leur activité en faveur de l'emploi, le logement, l'environnement...) et le solde composé d'actifs gérés selon un processus ISR. Résultat, fin 2015, près d'un FCPE sur trois était ISR (hors actionnariat salarié). Chez certains, la barre est même placée encore plus haut. *« Outre répondre à la demande croissante de salariés qui souhaitent donner un sens à leur épargne, l'intégration de critères extra financiers est un facteur de réduction des risques de long terme et, dans notre groupe, l'ISR capte désormais près des deux tiers des encours diversifiés (hors fonds dédiés) d'épargne salariale »*, se réjouit Patrick Vucekovic, directeur des marchés de proximité et du réseau d'AG2R La Mondiale.

Tous droits de reproduction réservés

La Tribune de l'assurance

PAYS :France
PAGE(S) :10-9
SURFACE :489 %
PERIODICITE :Mensuel

DIFFUSION :192749
JOURNALISTE :Laurence Delain

► 1 janvier 2017 - N°220

CAP SUR LE SALARIÉ

La concurrence s'annonce en effet ardue dans ce paysage ERE en pleine recomposition où toute stratégie de (re)déploiement se cristallise désormais autour du service au client. Brice Hervé souligne ainsi la *« forte capacité de Groupama épargne salariale à équiper les entreprises de petite taille, grâce à une approche axée sur le conseil et l'accompagnement du chef d'entreprise dans sa globalité »*.

Même approche pour Jean-Francois Dornier, président du directoire de Regard BTP, structure en charge de la coordination du fonctionnement de l'épargne salariale professionnelle du groupe Pro BTP, qui fait valoir la qualité *« d'un suivi unique du salarié pendant toute sa carrière dans le BTP »* à partir d'un seul portail internet ouvert *« sur l'épargne salariale, la retraite d'entreprise, mais aussi la retraite Agirc Arrco, la santé et la prévoyance »*. En resserrant son mode opératoire sur l'entreprise, le poids lourd Amundi-Crédit agricole conforte l'enjeu. *« La réunion des deux mondes d'expertise qu'incarne l'association entre Amundi et Crédit agricole assurances a pour fil conducteur une approche services qui remet le client au cœur des processus en lui donnant accès à un interlocuteur unique, point à partir duquel se déclenchera la chaîne de l'offre »*, expliquait ainsi fin juin Pierre Guillocheau.

« Notre partenariat se traduit par le lancement d'une nouvelle plate-forme de gestion et d'interface clients, issue des expertises reconnues d'Amundi dans ce domaine et fruit d'importants développements informatiques sur des outils propriétaires » détaille Xavier Collot.

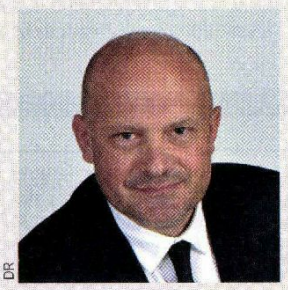
Site internet, interlocuteur dédié, simulateur retraite… Tout est fait pour que l'entreprise puisse valoriser auprès de ses salariés *« sa politique de rémunération et d'avantages sociaux »*, ajoute Xavier Collot. Mais chacun joue des coudes sur le même terrain, comme en témoignent les initiatives de Natixis interépargne ou de BNP Paribas E & RE qui, pour encourager *« les salariés à prendre en main leur épargne »*, ont mis au point des assistants virtuels interactifs (respectivement prénommés Thomas et Ernest) censés transformer les arcanes de l'épargne retraite d'entreprise en parcours ludiques. Allant un cran plus loin, BNP Paribas E & RE a même lancé en octobre « QéS ? », le *« premier serious game 100 % digital »* dédié à l'approfondissement des connaissances en épargne collective. L'avenir dira si les principaux intéressés se sont pris au jeu. ■

Quid du FRPS ?

Décidément, Emmanuel Macron a un faible pour l'épargne retraite d'entreprise. Après avoir œuvré en faveur de l'épargne salariale, l'ex-ministre de l'Economie a, avant de se lancer dans l'aventure présidentielle, contribué à la mise en place d'un nouveau fonds de pension à la française, le Fonds de retraite professionnel supplémentaire. Inscrit dans le marbre de la loi Sapin II, le FRPS n'est pas à proprement parler un nouveau support retraite, mais plutôt le berceau d'un régime dérogatoire conçu pour les contrats d'entreprise en rentes que sont le PERE-article 83, l'article 39 et les contrats Madelin pour les travailleurs non salariés. La loi institue un système hybride qui tout en gardant les points fondamentaux et les bonnes pratiques de Solvabilité II en matière de gouvernance des risques, ménage pour ces engagements retraite la possibilité de s'aligner sur les règles quantitatives moins contraignantes de Solvabilité I. *« Le FRPS sert à redonner de la dynamique long terme à l'épargne retraite tout en conservant les grands marqueurs de la retraite supplémentaire française »*, résume Pierre-Alain Boscher, directeur métier protection sociale pour Optimind Winter.

REGARDS CROISÉS

La baisse du forfait social instituée par la loi Macron modifie-t-elle sensiblement la donne pour les entreprises ?



DR

BRICE HERVÉ,
directeur commercial de Groupama épargne salariale

« La loi Macron renforce l'attrait de l'épargne salariale. »

« Oui, non seulement la loi Macron renforce l'attrait de l'épargne salariale en unifiant le fonctionnement de l'intéressement et de la participation, mais la réduction des charges sociales qu'elle induit rend ces dispositifs fiscalement plus intéressants. L'application d'un forfait à 8 % pendant six ans pour un tout premier accord dans une entreprise de moins de 50 salariés est notamment fréquemment exploitée par les micro-entreprises pour mettre en place un dispositif dont pourra bénéficier le chef d'entreprise. »

© FredMarigaux_2186

JEAN FRANCOIS DORNIER,
président du directoire de Regard BTP (groupe Pro BTP)

« Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient le plus de la loi Macron. »

« Les entreprises de moins de 50 salariés sont celles qui bénéficient le plus des dispositions de la loi Macron. En revanche, la réduction de 20 % à 16 % pour les accords Perco proposant un investissement dans un fonds PME n'a pas été jugée suffisamment incitative par les entreprises pour justifier l'ouverture d'une négociation collective en vue de modifier le Perco, il conviendrait d'aller plus loin. »

Tous droits de reproduction réservés