

Collectives : 3 chantiers pour la rentrée

Refonte des dispositifs de retraite, relance de l'épargne salariale et projet santé de reste à charge zéro : les trois menus d'automne qui se concoctent dans les coulisses parlementaires et ministérielles, s'annoncent chargés pour les Collectives.

Courtiers et assureurs vont devoir une nouvelle fois affûter de concert leurs armes professionnelles pour composer au mieux avec les perspectives qu'ouvrent ces réformes d'envergure.

En cette veille de trêve estivale, Courtage Collectives vous propose de préparer le terrain en vous livrant un premier *digest* de ces dossiers évolutifs, sources d'opportunités de marché multiples que les équipes de Gan Eurocourtage anticipent déjà par un certain nombre d'initiatives concrètes.

Reculer pour mieux sauter ? C'est a priori la stratégie retenue par le gouvernement pour son projet de loi Pacte (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), dont le contenu, enfin dévoilé le 18 juin dernier après moult reports, a été accueilli avec soulagement, voire enthousiasme par nombre

d'acteurs du marché de la protection sociale. Plusieurs de ces mesures « accélèrent la diffusion des mécanismes de partage de la valeur et d'épargne retraite dont nos clients et notre pays ont besoin », relève Bertrand de Surmont, président de la Chambre syndicale des courtiers d'assurances. Un sondage Opi-

nion Way publié début juin le confirme : « 67 % des Français estiment que dans les années à venir ils devront avant tout compter sur eux-mêmes pour financer les grandes dépenses de leur vie (frais de santé, retraite, perte d'autonomie), et ils ne sont que 5 % à compter sur les pouvoirs publics sur ces différents sujets. »



Avis d'expert

Pierre-Alain BOSCHER

managing director
d'Optimind, société
de conseil indépendante
en gestion des risques

« Les entreprises attendent des professionnels de l'assurance collective un conseil au long cours, pratique, argumenté, réactif »

« Il est trop tôt pour se prononcer sur les conséquences de la réforme du reste à charge zéro, dont le contenu, à l'heure où je vous parle, ne permet pas un chiffrage précis.

Seule certitude, la mise en place des nouveaux paniers de soins ne manquera pas de générer d'importants surcoûts de gestion sur un marché à peine remis des bouleversements induits par la double lame de fond de la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise et du contrat responsable. L'appel d'air qu'organise le projet Pacte dans les secteurs de l'épargne salariale et de la retraite supplémentaire est en revanche une bonne nouvelle : quinze ans après la loi Fillon, c'est un signe fort pour la retraite supplémentaire au moment même où se profile une réforme systémique des dispositifs de base et où la fusion Agirc-Arrco ménage un nouvel espace pour les compléments de type prestations définies à destination des cadres.

On peut notamment s'attendre à un fort mouvement d'ajustements, donc de renégociation des contrats d'entreprise existants avec à la clé une multitude d'appels d'offres, une série d'opportunités. Il faudra être suffisamment agiles pour les saisir et proactifs pour les anticiper car plus que jamais les entreprises attendent des professionnels de l'assurance collective un conseil au long cours, pratique,

argumenté, réactif, susceptible de les aider à s'ajuster en permanence au cadre ultra mouvant de la protection sociale. »

5 milliards d'euros,

c'est le besoin de financement des retraites à l'horizon 2020 anticipé par le Conseil d'orientation des retraites dans son dernier rapport publié mi-juin. Le COR estime par ailleurs qu'en-deçà de 1,5 % de croissance de productivité annuelle, le système restera dans le rouge au moins jusqu'en 2040...

BOUCHÉES DOUBLES Sur le double front de la stimulation de l'épargne salariale et du redéploiement des dispositifs d'épargne retraite (articles 20, 65, 57 et 58 du projet), le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Lemaire, apparaît en effet bien décidé à mettre les bouchées doubles pour, quinze ans après la loi Fillon, « faire de l'épargne retraite un produit phare de l'épargne des Français », et de l'entreprise le lieu privilégié de cette protection sociale complémentaire. « Nous ciblons 100 milliards d'euros d'encours supplémentaires d'épargne retraite à l'horizon 2022 », annonce Bercy. Mais de la parole aux actes, le chemin est comme souvent semé d'embûches. « Cette réforme intervient avant celle de la retraite et la simplification annoncée ne sera pas obligatoirement au rendez-vous », s'inquiète l'économiste Philippe Crevel, directeur du Cercle de

l'Épargne. Elle le sera peut-être d'autant moins qu'en parallèle se profile l'équation financière à multiples inconnues du projet du reste à charge zéro, dont la résolution pratique a de fortes chances de se solder par un alourdissement du budget social des entreprises, déjà sous pression. Dans ce contexte, la mission des courtiers, qui, comme le résume Bertrand de Sumont, consiste avant tout à « *veiller à garantir*

la protection de (leurs) clients et à assurer la commercialisation de solutions d'épargne stables et attractives » s'annonce bien délicate. Mais les partenaires de Gan Eurocourtage peuvent compter sur la mobilisation active des équipes commerciales et juridiques à leurs côtés, bien décidées à transformer l'essai sur le triple front de l'épargne salariale, de la retraite et de la santé de demain.

Santé, vers un reste à charge zéro ?

Attendu depuis des mois, le top départ de la réforme du reste à charge zéro, désormais désigné sous le nom de « 100 % santé », a été donné le 13 juin dernier par Emmanuel Macron, invité d'honneur du congrès annuel de la Mutualité Française réuni à Montpellier.

Fidèle à sa promesse électorale, le président de la République a confirmé la mise en œuvre progressive de ce projet d'allègement des dépenses de santé des Français dans les domaines de l'optique, des prothèses dentaires et de l'audiologie, trois postes où les restes à charge sont, selon les derniers chiffres communiqués par le Gouvernement, respectivement de 22 %, 43 % et 53 %. L'objectif est clair : le 1^{er} janvier 2021 au plus tard, chaque Français pourra avoir accès à un panier de soins socle, totalement remboursé par la Sécurité sociale et les contrats complémentaires devront obligatoirement l'intégrer dans leurs cahiers des charges pour demeurer responsables. Ultra normée, cette offre « 100 % santé » sera enrichie en optique et en audioprothèse d'une offre alternative plus souple mais également cadrée (en optique par exemple, le montant maximum de prise en charge d'une monture passera de 150 € à 100 €), et en dentaire de deux autres possibilités de soins à tarifs « maîtrisés » et « libres ». Bien sûr, l'assuré pourra toujours opter pour des soins plus chers dont il assumera le surcoût.

Tous les contrats des complémentaires santé devront par ailleurs gagner en lisibilité et contenir un double tableau de garanties au libellé commun et d'exemples de remboursements. Adopté par le CCSF (comité consultatif du secteur financier) fin juin, un premier dispositif de présentation harmonisée des cinq grands postes de dépenses (hospitalisation, soins courants, optique, dentaire, audiologie) a d'ores et déjà été proposé par l'Unocam. Il se déploiera au gré de l'entrée en vigueur de la réforme, qui, inscrite dans le PLFSS 2019, montera progressivement en puissance en 2019 et 2020.



Avis d'expert

Alix PRADÈRE

Présidente du cabinet de conseil OpusLine

« La complémentaire santé n'a pas fini de se réinventer »



Avis de courtiers

Bertrand PIERRARD

Directeur Equipe
Commerciale Vie chez
Siaci Saint-Honoré

**« 100% Santé :
de nouvelles
contraintes à
transformer en
opportunités »**

« Dans son principe la réforme du reste à charge zéro va dans le bon sens, celui de pratiques tarifaires mieux encadrées conjuguées à l'élargissement de l'accès aux soins et à la réévaluation des actes de prévention et des soins conservateurs. Mais, telle qu'elle s'ébauche l'offre « 100 % santé » risque de favoriser la proposition d'équipements bas de gamme, aux standards contraignants et souvent inadaptés, alors qu'il aurait suffi d'adosser les nouveaux paniers de soins aux réseaux de santé existants pour promouvoir des solutions de RAC zéro de qualité. Les courtiers vont devoir déployer leur savoir-faire de conseillers afin de guider les entreprises vers les offres les mieux adaptées aux besoins de leurs salariés. Cela suppose de pouvoir compter sur des négociations de contrats sur mesure toujours plus flexibles ou des gammes standards modulables, susceptibles de s'ajuster aux différents contextes professionnels et de se conformer, le cas échéant, aux garanties minimales négociées dans le cadre des CCN. »



Avis de courtiers

François LENOIR

fondateur et dirigeant
de Sciap

**« Les clients
veulent de la
simplicité »**

« Aujourd'hui le projecteur est braqué sur la problématique du RAC zéro dans les domaines de l'optique, du dentaire et des audioprothèses, mais je considère que les priorités sont ailleurs. Je regrette notamment que la réforme dite « 100 % santé » fasse l'impasse sur la question du remboursement aux frais réels des dépenses d'hospitalisation. C'est un vrai sujet sur lequel les compagnies peuvent faire des propositions contractuelles différenciantes. Par ailleurs, lassées par ces changements incessants, les entreprises veulent de la simplicité, des projets contractuels lisibles, assortis de process de gestion fluide (affiliation en ligne, alertes, suivi, etc.), ce qui suppose que nous, courtiers, disposions d'offres standardisées à tiroirs, susceptibles d'intégrer les contraintes propres aux différentes conventions collectives afin d'assurer un bon suivi, et de nous prémunir contre le risque de défaut de conseil. »

« Fort médiatisée auprès du grand public, la réforme du reste à charge zéro suscite beaucoup d'attente, et la crédibilité des assureurs santé pour la période à venir dépendra en grande part de la qualité de leur communication autour de ces évolutions. L'enjeu est d'envergure : les acteurs de la complémentaire santé vont devoir parvenir effectivement au reste à charge zéro sur tous les contrats, tout en proposant des niveaux de cotisation acceptables malgré la hausse de la sinistralité associée, en particulier sur les produits "entrée de gamme".

Pour ce faire, les assureurs pourront s'appuyer sur leurs réseaux de soins. Mais cette réforme marque aussi la nécessité d'investir les autres postes (les soins de ville, l'hospitalisation, etc.) et de proposer des services pertinents pour justifier des tarifs pratiqués. À cet égard, la mise en place du projet ROC (Remboursement des Organismes Complémentaires), qui consiste en la dématérialisation des échanges de facturation entre hôpitaux et organismes complémentaires, permettra de déployer proactivement des services personnalisés autour des hospitalisations. La complémentaire santé n'a donc pas fini de se réinventer, au bénéfice de ses clients. »

QUID DU FINANCEMENT ? 1 milliard d'euros investis à l'horizon 2023 par l'assurance maladie obligatoire et complémentaire pour soutenir la réforme du « 100 % santé » : l'annonce faite par le Gouvernement pose évidemment en creux celle de la répartition du financement d'une prise en charge qui, on le sait, repose pour l'essentiel sur les complémentaires ! Afin de mieux estimer le coût de cette réforme et de parvenir à une « couverture santé au meilleur prix pour les assurés », un comité de suivi a été institué par les acteurs de la protection sociale complémentaire (FFA, CTIP, FNMF, Unocam). Sa tâche s'annonce délicate...

STANDARDISER LE SUR-MESURE Comment faire simple dans un contexte complexe ? C'est le défi qu'ont décidé de relever les équipes de

Gan Eurocourtage en lançant en juin la nouvelle offre Galya Santé Entreprise à destination des PME (une centaine de salariés au plus). « *Il s'agit d'une offre santé collective ultra modulable, avec de multiples niveaux de couverture parmi des blocs de garanties (hospitalisation, dentaire, optique...), dont certains sont obligatoires et d'autres facultatifs, ce qui ouvre un large champ des possibles* », résume Christelle Cannie, chef de produits Prévoyance Santé. « *Déployé dans un outil de tarification standardisé, assorti de process de souscription et d'émission en ligne, ce produit sur-mesure répond dans toutes ses configurations aux exigences réglementaires de l'ANI et du contrat responsable. L'offre sera évidemment adaptée en temps voulu pour respecter les futurs papiers de soins 100 % santé* », complète Caroline Gay chargée du marketing opérationnel Santé.

Retraite, consolidation du troisième pilier ?

Présenté en conseil des ministres le 18 juin, le projet de loi Pacte crée une nouvelle dynamique pour les dispositifs d'épargne retraite en actionnant trois leviers :

- **SIMPLIFICATION DE L'OFFRE** : le législateur réorganise les dispositifs existants en les regroupant dans un produit PER (plan d'épargne retraite) composé de trois compartiments aux règles de fonctionnement harmonisées : un compartiment individuel (type Perp et Madelin), un compartiment collectif négocié pour l'ensemble des employés (de type PERCO) et un compartiment collectifs catégoriel (de type PERE-article 83). Les épargnants pourront transférer leur épargne de l'un à l'autre et ils auront la possibilité de déduire de leur revenu imposable leurs cotisations facultatives dans la limite des plafonds existants (maintien d'un traitement fiscal différencié pour les travailleurs indépendants) y compris sur le compartiment de type PERCO. Le PER ménage des cas de déblocage anticipés exceptionnels parmi lesquels figure l'achat de sa résidence principale (hors socle de type 83). A échéance, les souscripteurs auront la liberté de récupérer sous forme de rente ou de capital imposable (après abattement de 10 % pour les rentes), l'épargne issue de leurs versements volontaires ou issue du compartiment de type PERCO.
- **SÉCURISATION DES ACTIFS** : tous les engagements retraite des assureurs devraient être cantonnés afin de favoriser une redistribution équitable et sécurisée de la participation aux bénéfiques techniques et financiers.
- **DIVERSIFICATION FINANCIÈRE** : la gestion pilotée par horizon devient l'option par défaut pour tous les plans d'épargne retraite, avec à la clé, et



Philippe MERLET

inspecteur retraite
Gan Eurocourtage Ouest
et Sud-Ouest

FIN 2016, SELON LA DRESS, L'ENSEMBLE DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE REPRÉSENTAIT :

21,9 milliards d'euros d'encours
(soit huit fois moins que l'assurance-vie) dont la moitié constituée de contrats article 83 et 39

13,6 milliards d'euros de cotisations (soit 4,8 % de l'ensemble des contributions acquittées au titre de la retraite)

6,1 milliards d'euros de prestations (soit 2 % de la totalité des prestations retraite)

sous réserve que dans ce cadre au moins 10 % des encours gérés soient orientés vers des titres éligibles au PEA-PME, une baisse du forfait social de 20 % à 16 %.

Par ailleurs le projet s'engage à mieux cadrer les frais des offres et favorise la concurrence des prestataires : les gestionnaires d'actifs pourront proposer des produits d'épargne retraite et les assureurs offrir des garanties complémentaires dans toutes les gammes concernées (y compris PERCO).

Une fois inscrites dans le marbre de la loi Pacte (le vote est attendu dans le courant de l'automne), ces nouvelles règles de fonctionnement entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Parallèlement, le volet fiscal et social des nouveaux dispositifs sera traité dans les projets de lois de finance et de financement de la Sécurité sociale pour 2020. Dans les douze mois qui suivront la promulgation de la loi, des ordonnances préciseront un certain nombre de mesures techniques. A noter, l'article 65 du projet Pacte habilite également le gouvernement à transposer par voie d'ordonnance la directive européenne du 16 avril 2014 visant à « accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres, en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire », ce qui ménage un nouveau potentiel pour les contrats retraite à prestations définies.

DÉJÀ PRÊT POUR LE PACTE Fortes d'une équipe commerciale Gan Eurocourtage spécifiquement dédiée à la retraite et d'une gamme Galya Retraite souple et diversifiée, entièrement refondue et harmonisée dans ses trois déclinaisons Madelin, Entreprise (article 83) et IFC (indemnités de fin de carrière), les Collectives de Groupama Gan Vie sont prêtes pour le Pacte. « *Le métier se complexifie encore un peu plus mais le contexte est porteur pour la valorisation de notre expertise retraite, se réjouit Philippe Merlet, inspecteur retraite Gan Eurocourtage Ouest et Sud-Ouest. La gestion à horizon étant proposée d'office dans tous nos contrats, nous sommes en ligne avec les conditions du forfait à 16 % sachant que l'injection d'un volet « private equity » ne posera pas de problème compte tenu du caractère multi-gestionnaire de nos gammes. Par ailleurs, nous anticipons avec sérénité le traitement fiscal dissocié qu'induit le projet Pacte pour la partie VIF (ver-*



Avis de courtiers

Jean-Pierre SADRIN

gérant de Cap Avenir

« La question des moyens financiers reste prioritaire »

« Sur le papier, le projet de loi Pacte qui adoube la portabilité des dispositifs et renforce les possibilités de sorties en capital constitue évidemment une bonne chose pour le marché de la retraite supplémentaire mis à l'honneur à cette occasion. Nous allons pouvoir profiter de cette dynamique pour aller à la rencontre de nos clients, faire valoir par exemple la perspective d'une offre de contrats Madelin assouplis auprès des TPE-TNS. Mais sur le fond, je reste circonspect car la véritable question n'est pas tant d'offrir des solutions retraite plus avantageuses que de faire en sorte que les entreprises disposent de davantage de moyens financiers pour proposer ces offres à leurs salariés. »

sements individuel facultatifs) des PERE-article 83, car nos contrats séparent déjà le socle obligatoire du socle volontaire. Enfin nous saluons la confirmation de la transposition par voie d'ordonnance de la directive européenne sur la mobilité des travailleurs qui s'annonce de bon augure pour l'avenir des contrats à prestations définies dont nous ne manquerons pas d'accompagner l'éventuel redéploiement ».

QUID DU 1,50 % TA ? Un plaisir ne venant jamais seul, les professionnels des Collectives, non contents de décrypter le contenu du projet de loi Pacte et d'anticiper les conséquences de la fusion Agirc-Arrco programmée pour le 1^{er} janvier 2019, s'interrogent sur le devenir du 1,50 % TA, ce dispositif inscrit dans l'article 7 de la CCNC du 14 mars 1947, qui oblige les employeurs à verser, pour la prévoyance complémentaire de leurs cadres, une cotisation au moins égale à 1,50 % de la tranche A du salaire. Sa pérennisation, un temps suspendue à des négociations enclenchées dans le sillage de l'ANI « Prévoyance » du 17 novembre 2017, mais ajournées depuis, semble pour l'heure acquise dans des modalités qui restent à préciser.

CC DÉCRYPTAGE
AVEC STÉPHANIE FRAPPIER,
LORS DE LA WEB-
CONFÉRENCE
DU 21 JUIN DERNIER



ccgan.fr/c10

Baisse du forfait social, cap sur le marché des TPE-PME

Pour « faire de l'entreprise le lieu de création et de partage de la valeur », le Gouvernement a choisi, dans la lignée de la loi Macron du 6 août 2016, de se concentrer au travers du projet Pacte (articles 57 et 58) sur le développement de l'épargne salariale dans les TPE-PME. Non sans raison.



Brice HERVÉ

directeur commercial de Groupama Épargne Salariale

« Un condensé d'enseignement sur les fondamentaux de l'épargne retraite d'entreprise »

Si au gré d'enquêtes récurrentes et convergentes, l'épargne salariale apparaît aux yeux de la grande majorité des salariés comme l'un des meilleurs outils de la politique sociale de l'entreprise, ils sont encore très peu nombreux à y avoir accès dans les petites structures : 80 % des entreprises comptant de 10 à 49 salariés ne sont toujours pas équipées d'un tel dispositif, un chiffre qui grimpe à 88 % dans les TPE de moins de dix salariés, alors qu'il tombe sous le seuil des 10 % dans les entreprises de 1000 salariés et plus. Un premier facteur simple explique cette fracture : la participation n'est obligatoire que dans les entreprises de 50 salariés et plus. Mais ce n'est pas le seul. D'autres freins empêchent la diffusion des accords de participation et d'intéressement (facultatif) et la mise en place de PEE (plan d'épargne entreprise) et PERCO dans les TPE-PME : des processus d'accords jugés trop complexes, et surtout un forfait social trop élevé passé en moins de dix ans de 2 % à 20 % !

Pour agir sur ce double front, le Gouvernement avance donc deux propositions fortes :

- la mise en ligne, sur le site du ministère du Travail, d'accords types négociés au niveau de la branche auxquels l'entreprise pourra adhérer en quelques clics (cette mesure allant de pair avec la suppression de l'obligation de disposer d'un PEE pour mettre en place un PERCO).
- la suppression totale du forfait social pour l'ensemble des versements d'épargne salariale (participation, intéressement, abondement) des entreprises de moins de 50 salariés à compter du 1^{er} janvier 2019 et l'exonération de ce forfait sur les primes d'intéressement versées par les entreprises de moins de 250 personnes (sur cette dernière mesure, le Conseil d'État

s'est montré plus réservé et nous sommes dans l'attente de son avis).

Par ailleurs, les contours du projet pourraient bouger sous l'influence du rapport du Copiesas (comité de pilotage de l'épargne salariale) dont la publication est imminente.

UNE ÉCOLE DE FORMATION ERE En décidant l'an dernier de réunir les équipes d'épargne salariale et de retraite collective au sein d'une même entité Épargne & Retraite d'Entreprises (ERE), sous la direction de Guillaume Meyer, Groupama Gan Vie a en quelque sorte préempté le terrain qu'ouvre le projet de loi Pacte. « Cette réorganisation des forces techniques et commerciales va nous permettre de saisir efficacement la balle au bond d'une réforme qui se concentre sur notre cœur de cible : les entreprises de moins de 50 salariés », se réjouit Brice Hervé, directeur commercial de Groupama Épargne Salariale. Travaillant en tandem avec les équipes d'Arnaud de Wazières, responsable commercial retraite Gan Eurocourtage, les experts de GES ont tous les outils en mains (gammes de produits harmonisées, large palette financière, services d'aide à la décision, kits contractuels simplifiés, etc.) pour à la fois prospecter des entreprises non équipées mais également « réactiver des comptes inactifs » remarque Brice Hervé. Pour parfaire cette panoplie, Groupama Gan Vie a par ailleurs choisi d'inaugurer une Académie ERE. « Il s'agit d'une école de formation dédiée à l'accompagnement de tous nos réseaux. Chaque session, déclinée en trois niveaux (débutant, compétent, expert) et animée par un expert extérieur, se veut un condensé d'enseignement sur les fondamentaux de l'épargne retraite d'entreprise et leur mise en pratique commerciale », résume Brice Hervé. Une première session programmée pour la rentrée de septembre affiche déjà complet !

89 %

des Français estiment qu'il est prioritaire ou important d'encourager le développement de l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Sondage Opinion Way réalisé du 13 au 15 juin 2018