optimind.
manage risk, build your future

La Tribune de l'assurance
1 mars 2019

Les pros ont la parole

Un premier pas décisif pour la refonte de l'épargne retraite est en passe d'être franchi avec l'inscription dans le marbre de la loi Pacte de nouveaux principes directeurs. Le marché est désormais suspendu à leur concrétisation au gré de la publication d'ordonnances appelées dans les prochains mois à prendre « les mesures d'harmonisation de l'ensemble des produits (...) ainsi que toutes les mesures de coordination nécessaires ». Le programme s'annonce chargé... mais les professionnels sont sur le pont ! Plusieurs d'entre eux nous livrent leur point de vue sur le vaste chantier qui s'ouvre.

© Xavier Renauld

PATRICE BONIN,
directeur général d'Arial-CNP assurances

On connaît le peu d'appétence des Français pour les placements d'épargne retraite « purs », notamment individuels, qu'est ce qui permet de penser que la loi Pacte réussira là où la loi Fillon n'a pas vraiment eu l'impact attendu ?

« Deux facteurs militent en faveur d'un développement plus rapide de l'épargne retraite. Le premier, de nature structurelle, tient à la meilleure appréciation qu'ont nos concitoyens de leur niveau de revenus à l'âge de la retraite. Celle-ci est notamment facilitée par les études régulières du Conseil d'orientation des retraites (COR) relayées par les médias mais également par les évaluations périodiques des droits acquis auprès des régimes de base que transmet l'assurance retraite. Le second, conjoncturel, relève des dispositions prévues dans la loi Pacte qui visent notamment à renforcer la disponibilité de l'épargne constituée en permettant un rachat anticipé en cas d'acquisition de sa résidence principale et en admettant des sorties en capital. La conjugaison d'une prise de conscience du besoin impératif de se constituer des revenus de complément et de l'assurance de pouvoir disposer beaucoup plus librement que par le passé de son épargne constituée est un accélérateur naturel du développement de la retraite supplémentaire. »

On parle de simplification mais créer un PER à trois composantes aussi différenciées que celles de l'épargne retraite individuelle, salariale et collective obligatoire est tout sauf simple, comment s'annonce son fonctionnement dans le cadre collectif ?

« La réforme prévoit deux types de plans d'épargne retraite entreprise, l'un commercialisé par les assureurs, l'autre par les gestionnaires d'actifs. À date, le sujet du cantonnement n'est pas finalisé et ne portera que sur la dimension assurance. L'harmonisation des dispositifs, tout en favorisant la concurrence entre les différents opérateurs du marché, bénéficiera aux clients qui disposeront d'une vision globale de leurs options d'épargne. Outre la mise en œuvre de nouvelles offres, les acteurs du marché devront accompagner ce produit par le renforcement des outils pédagogiques et de simulation au travers notamment du déploiement d'agrégateurs de données pour une vision unifiée de l'épargne retraite. Il est vraisemblable que la version proposée par les assureurs comportera des options de gestion financière avec une garantie en capital fournie par leur actif général en euro. D'autres garanties seront certainement proposées aux clients désireux de concilier gestion dynamique et protection de leur épargne de long terme. »

YANN ILLOUZ,
directeur des activités épargne et retraite entreprise d'Axa France

DR

DR

NORBERT GAUTRON,
président de Galea, cabinet de conseil indépendant d'actuariat et de gestion des risques

Beaucoup de questions restent en suspens concernant le traitement – notamment fiscal – du stock des contrats déjà ouverts. Quelles sont les pistes qui vous semblent les plus pertinentes ?
« Aujourd'hui, le régime fiscal des rentes issues des dispositifs d'assurance retraite est celui des rentes viagères acquises à titre gratuit, soumises à l'impôt sur le revenu (après abattement de 10 %). Le régime des rentes à titre onéreux (générées par l'assurance vie ou le Perco) prévoit lui l'assujettissement à l'impôt d'une fraction seulement de la rente versée, décroissante selon l'âge auquel le bénéficiaire liquide ses droits. Quelle que soit la solution que retiendra le gouvernement par voie d'ordonnance, le régime fiscal des rentes viagères issues des droits constitués volontairement ne devra pas être moins favorable que celui qui prévaut actuellement. Concernant le stock des produits déjà souscrits, la question se pose de savoir si une loi peut « écraser » des dispositions contractuelles antérieures. Et si la réforme s'applique, il faudra prévoir une période transitoire la plus longue possible, pour que les assureurs puissent adapter sans heurts, surtout en période économique incertaine, leur gestion financière. Des tests d'impacts mériteraient d'être pris en compte par le législateur, ou tout au moins des échanges avec les organismes d'assurance concernés qui ont mené des tests de sensibilité dans le cadre de leurs travaux Orsa d'évaluation interne des risques et de la solvabilité. »

L'épargne retraite collective va-t-elle prendre le pas sur l'épargne retraite individuelle ?
« Il convient tout d'abord de rappeler que la déductibilité du revenu imposable, la liberté de choix de sortie en capital, la liberté de changer de gestionnaire à tout moment, la possibilité de dynamiser l'épargne et d'accéder ainsi à de meilleures perspectives de rendement seront autant d'atouts maîtres face aux autres dispositifs d'épargne que sont l'assurance vie, les comptes sur livret, les PEA, voir même l'immobilier locatif. La raréfaction des produits « défiscalisants » et leur plafonnement mettra notamment en exergue le PER, ce nouveau plan d'épargne retraite protéiforme adaptable aux carrières multi-statuts (indépendant, travailleur non salarié, salarié du privé ou non, chef d'entreprise, profession libérale, etc...). La loi Pacte incitera très probablement les entreprises encore non dotées de dispositifs d'épargne retraite pour leurs salariés, à mettre en place un PER dès 2019 ou 2020. Nous nous attendons notamment à un fort équipement sur le segment des PME-ETI qui ne disposent généralement que du plan d'épargne entreprise (PEE) mais pas toujours de dispositifs retraite. Nous pensons que les PER, compte tenu de leurs nombreux avantages (versements volontaires déductibles du revenu imposable ; abondement de l'employeur en complément ; gouvernance collective des dispositifs, frais et garanties négociées, etc...), contribueront demain de manière évidente à une approche valorisée et globale des avantages sociaux en entreprise. »

XAVIER COLLOT,
directeur épargne salariale et retraite d'Amundi

DR

DR

BRUNO VALERSTEINAS,
directeur partenariats banques et entreprises de BNP Paribas Cardif France

On le sait la retraite ça se vend plus que ça ne s'achète, quels sont les facteurs d'une stratégie commerciale retraite individuelle et collective efficace ?
« Cela fait en effet plus de dix ans que ce marché a vocation à se développer compte tenu de l'évolution démographique inéluctable du ratio actifs/inactifs. Pourtant, la promesse tarde à se réaliser : seules 15 % des entreprises sont, par exemple, dotées de régimes à cotisation définies et moins d'un quart des salariés, 22 %, cotisent à un régime de retraite supplémentaire. Dans ce contexte, on attend beaucoup de l'effet potentiellement transformant de la loi Pacte qui, en jouant sur le triple front de la simplification, de la souplesse et de la diversification financière des dispositifs d'épargne retraite, nous donne les moyens de déployer des arguments efficaces pour convaincre les actifs de se doter de cette couverture indispensable. Certes, tant que les incertitudes réglementaires ne sont pas levées par la publication des ordonnances et décrets d'application dont le contenu sera négocié dans les prochains mois, il est trop tôt pour caler notre offre et sensibiliser nos réseaux de vente. Mais nous savons d'ores et déjà que nous allons capitaliser sur notre savoir-faire historique en matière de retraite, faire jouer les synergies, consolider notre pôle d'expertise retraite qui se déclinera sous différents formats individuels et collectifs. Nous mettrons en œuvre des stratégies commerciales, non plus fondées sur le produit, mais sur l'approche client. L'accompagnement du particulier, actif ou retraité, devient la clef de voûte de notre politique commerciale. Plus que jamais, nous souhaitons raisonner en termes de cycle de vie et décliner cette approche client dans tous nos réseaux de distribution. »

DR

JEAN-FRANÇOIS GARIN,
directeur général de Groupama Gan vie

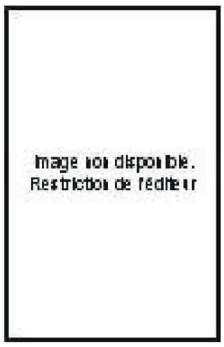
La réforme conforte la gestion pilotée par défaut et favorise l'investissement en non coté : comment convaincre les épargnants qui dans leur très grande majorité rejettent la prise de risque des vertus de cette diversification?
« Tout d'abord, il faut être clair sur le bien-fondé de la démarche : sur des produits aussi longs – l'âge moyen de nos clients sur les offres retraite tourne autour de 42-44 ans, ce qui implique un horizon de placement de 20 ans et plus – le meilleur conseil à donner au client est bien d'opter pour une gestion pilotée plutôt que pour un fond euro, étant donné le niveau extrêmement bas des taux obligataires actuels, français comme européens. Bien évidemment, les propositions doivent s'adapter pour des clientèles plus âgées et plus proches de la retraite. Les Français étant relativement averses au risque, cette diversification de l'offre doit se faire sur plusieurs niveaux (géographique, gestionnaires d'actifs, etc.) de façon à éviter une volatilité trop forte. Il est par ailleurs très important que les conseillers soient formés afin d'être en mesure d'expliquer, en toute transparence, l'impact potentiel de cette gestion pilotée. Dans nos réseaux, tous nos outils d'aide à la vente proposent des schémas explicites sur l'espérance de gains et la volatilité associée. »

Le conseil est essentiel en retraite, quels modèles faut-il privilégier pour convaincre les entreprises et leurs salariés de souscrire une solution de retraite supplémentaire ?

DR

OLIVIER DESSANE,
directeur développement ERE de Siaci Saint Honoré

« Avec plus de 230 Md€ d'actifs sous gestion, l'épargne entreprise collective compte environ 3,5 millions de salariés actionnaires et plus de 11 millions de détenteurs de plans d'épargne. Pourtant, ce public captif est moins protégé que les épargnants ordinaires : l'épargne salariale relevant du Code du travail, le devoir d'information et de conseil est de la responsabilité de l'employeur qui choisit et paye les établissements financiers et/ou l'assureur auprès desquels souscrivent les salariés. La loi Pacte, qui propose un recours systématique à une offre de conseil aux épargnants salariés afin de favoriser la mise en place de stratégie de placement en adéquation avec leurs besoins et projets, pourrait contribuer à changer la donne même si les réseaux de distribution et/ou plates-formes de gestion auront de grandes difficultés à relever le défi : la réglementation impose déjà d'importantes contraintes en matière de conseil financier et le coût d'une telle mise en œuvre risque d'impacter significativement les frais de fonctionnement des contrats collectifs qui font déjà l'objet d'une forte pression concurrentielle. De même, la loi Pacte évoque la question de la gouvernance au niveau des plans de retraite d'entreprises catégoriels ou collectifs mais probablement faudra-t-il encadrer le devoir de conseil au niveau de l'entreprise et les besoins de formation des parties prenantes. »



© Xavier Renauld

DIDIER CLAREBOUDT,
directeur épargne-retraite du groupe Verspieren

« Un gros travail nous attend pour informer l'entreprise et ses salariés de l'intérêt des nouvelles dispositions de la loi Pacte, évaluer le besoin de renforcement des dispositifs retraite existants et trouver le véhicule le plus adapté à la situation de chacun. Pour les entreprises de taille significative, il nous faudra rencontrer les DRH pour discuter des opportunités qui s'ouvrent puis rencontrer et informer les organisations syndicales afin d'obtenir leur adhésion et leur laisser le soin de relayer l'information à l'ensemble des salariés. Cette démarche ne pourra se faire que par un conseiller spécialisé, rompu à la problématique retraite dans toutes ses dimensions. »

DR

SÉBASTIEN D'ORNANO,
cofondateur et président de Yomoni

Une FinTech comme la vôtre souhaite profiter du Pacte pour se lancer sur le marché de l'épargne retraite, notamment salariale. Une distribution 100 % en ligne est-elle compatible avec cette forme d'épargne ?
« Nous sommes convaincus que la diffusion de ces dispositifs complexes peut être facilitée par des processus digitaux. Nos parcours simplifiés font gagner beaucoup de temps à toutes les parties prenantes et nos outils de simulation permettent d'éclairer tout le potentiel de ces offres. Cependant, ni les uns ni les autres ne remplaceront notre équipe de conseillers dédiés à l'épargne salariale, en particulier dans la phase de souscription. Le marché des transferts est un peu différent car ces clients souhaitent le plus souvent garder leurs configurations existantes mais avec des tarifs plus raisonnables, une offre de gestion financière plus compétitive et un accompagnement du salarié amélioré. Nos processus digitaux prennent alors tous leurs sens en fluidifiant le passage d'un établissement à un autre. »

Quel avenir pour les contrats à prestations définies (article 39 et assimilés) ?

« La plupart des entreprises disposant de ce type de régimes dans leurs plans d'avantages sociaux ont déjà pris des mesures pour les fermer ou les transformer, en attendant de voir quel pourrait être leur nouveau design réglementaire. Le report de financement se fait généralement au profit des régimes à cotisations définies dont les intérêts sont multiples pour les entreprises mais qui sont néanmoins dans l'incapacité structurelle de constituer rapidement des niveaux de rentes significatifs, ce que permettent les régimes à prestations définies.

Le nouveau paysage de la loi Pacte renforce cette idée d'un produit universel basé sur un principe unique, celui de la cotisation définie. Le texte prévoit néanmoins de traiter le cas des articles 39

PIERRE-ALAIN BOSCHER,
Managing Director d'Optimind

en transposant la directive européenne 2014/50/UE relative à la mobilité des travailleurs entre les États membres, sous forme d'ordonnance. Celle-ci pourrait s'inspirer des propositions formulées par certaines associations professionnelles et prévoir le respect d'une ancienneté minimum pour bénéficier du régime ; un plafonnement des droits annuels acquis ; une rémunération de référence calculée sur une période de plusieurs années ou encore un montant de rente total capé. Mais pour l'heure, aucune date ne filtre concernant la publication de cette ordonnance, la constitution d'une nouvelle forme de régimes « chapeaux » n'étant sans doute pas politiquement la bienvenue ! »

DR

DR

ARTHUR CHABROL,
directeur général délégué et directeur de l'expertise technique vie d'Aviva France

Deux autres chantiers retraite concomitants sont à l'œuvre, celui des FRPS institué par la loi Sapin 2 et celui du PEPP européen, comment peuvent-ils s'articuler à celui du PER ?

« Le FRPS est une nouvelle catégorie dédiée à l'activité de retraite professionnelle supplémentaire qui vise à permettre aux organismes concernés d'évoluer dans un environnement réglementaire favorable et compétitif par rapport à leurs homologues européens. Nous avons été le premier acteur du marché français à avoir reçu l'agrément de l'ACPR concernant notre FRPS « Aviva retraite professionnelle ». Dans l'anticipation de la forte croissance du marché de l'épargne-retraite induite par la loi Pacte, ce FRPS, fort d'un encours mutualisé déjà significatif de 4 Md€, devient un véritable atout en tant que véhicule-canton spécifique. Il va nous permettre de proposer à nos clients et partenaires – l'Afer notamment – les meilleures solutions d'épargne retraite. Le PEPP, quant à lui, procède d'une initiative européenne qui a impulsé le projet de loi Pacte en France et présente déjà de fortes similitudes avec le PER : portabilité et transférabilité à moindre coût, ouverture à la concurrence, fiscalité attractive, etc. Sa commercialisation est prévue pour 2021, mais cette échéance est encore susceptible d'évoluer. »

Propos recueillis par Laurence Delain