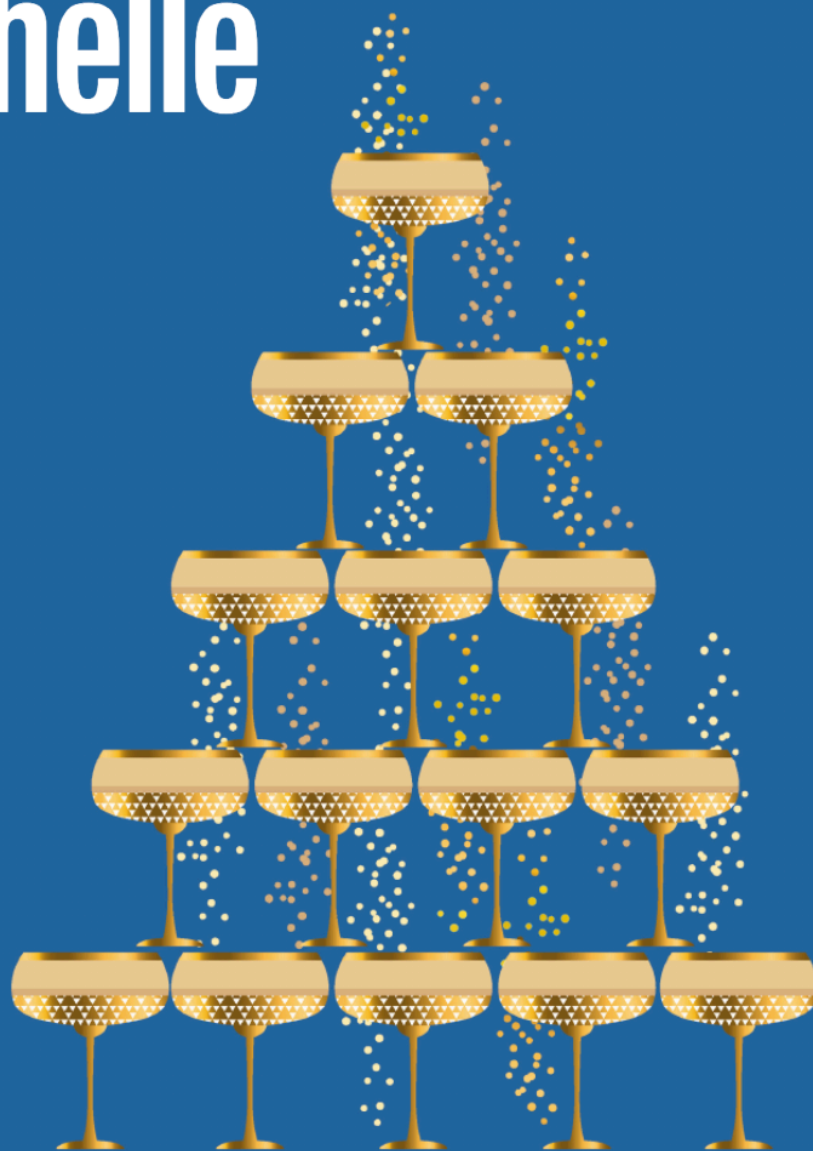


Le changement d'échelle



Les entreprises se montrent plus généreuses mais l'élection présidentielle de 2022 pourrait contrarier un marché du PER en plein élan.



PAR VALÉRIE RIOCHET

+ EMAIL vrियोchet@agefi.fr

IL N'ÉTAIT PAS LE DOSSIER PLACÉ SUR LE HAUT de la pile. Le PER (plan épargne retraite), dispositif lancé il y a deux ans par la loi Pacte, doit être musclé dans sa version collective. En 2020 notamment, les entreprises étaient davantage concentrées à résoudre les problèmes d'assèchement de leurs liquidités, à solutionner la mise en place du redouté travail à distance, voire à trouver d'autres locaux professionnels. Selon les chiffres de l'Association française de la gestion financière (AFG) arrêtés à fin juin 2021, alors que les encours des plans d'épargne salariale et de retraite d'entreprise grimpent à 162,4 milliards d'euros, la part d'épargne retraite collective affiche des actifs à 24,8 milliards dont 50 % proviennent du PER collectif. Bien peu comparé aux PER individuels et leurs 20 milliards d'euros sous gestion à fin mai 2021 (source : FFA). Un démarrage en trombe pour le second, plus timoré pour le premier.

LEVIER SOCIAL

L'épargne salariale comprend deux types de dispositifs. D'une part, le mécanisme qui permet de se constituer une épargne : intéressement, participation, versements volontaires. D'autre part, les enveloppes qui servent de support à cette épargne : le plan d'épargne d'entreprise (PEE), qui n'est pas concerné par la loi Pacte, le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et le nouveau plan d'épargne retraite (Percol).

Malgré une pandémie qui s'éternise, l'année 2021 vient réjouir les acteurs du secteur. « On s'attendait à une baisse des flux de versement de la part des entreprises (participation, intéressement, abondement), admet Xavier Collot, directeur de l'épargne salariale et retraite d'Amundi. Or à fin juin, sur les six premiers mois, ce montant global a atteint 11,3 milliards d'euros – versements volontaires des salariés compris –, soit une augmentation de 6,5 % par rapport à 2020, à destination à la fois des PEE et des Perco et Percol. » A force de PGE (prêts garantis par l'Etat) et de « quoi qu'il en coûte », bien des faillites ont été évitées. Au premier semestre, les résultats des entreprises du CAC 40 ont même progressé d'un tiers par rapport à la même période de 2019, pourtant déjà formidable. La redistribution des fruits de cette croissance est attendue. « Malgré et grâce au Covid-19, l'épargne salariale a été poussée par une volonté commune », appuie Catherine Pays-Lenique, directrice générale d'Epsens (Malakoff Humanis, CNP Assurances, AG2R La Mondiale). « On sent désormais que le partage de la valeur devient une volonté forte des entreprises, corrobore Sophie Lebeau, secrétaire générale épargne salariale et retraite d'Amundi. D'autant que la période est synonyme d'importante mobilisation des collaborateurs. »

« Malgré et grâce au Covid-19, l'épargne salariale a été poussée par une volonté commune »

— CATHERINE PAYS-LENIQUE, directrice générale d'Epsens

En cette période d'entretiens de fin d'année, la demande d'augmentation de la rémunération globale est forte. « Sans s'y substituer, l'alimentation par l'employeur des dispositifs d'épargne salariale tels que le PEE et/ou le plan épargne retraite peuvent constituer un élément opportun d'ajustement de la rémunération. On sait que les entreprises proposeront pour 2022 des hausses de salaires de 2,4 % en moyenne, anticipe Xavier Collot, et que les augmentations individuelles devraient prendre le pas sur les hausses collectives. » Autre vertu prêtée à ces plans mis en place par l'entreprise : « Ces dispositifs constituent un formidable outil fédérateur pour l'ensemble des collaborateurs. Ils mettent en exergue les résultats collectifs plutôt que la seule performance individuelle, souligne Patrick Behanzin, directeur retraites et assurances collectives de Natixis Interépargne. Après plusieurs épisodes difficiles de confinement, le retour des salariés sur leur lieu de travail prend tout son sens avec la promotion de ces avantages sociaux. »

DE RÉELLES PERSPECTIVES

L'argument social est un élément dont certaines entreprises se saisissent, même si pour les plus grandes d'entre elles, toute transformation du stock ou mise en place nécessite des négociations avec les organisations syndicales. Quant aux plus petites structures, elles aussi sont embarquées par la loi Pacte : « Pour toutes les entreprises employant de 1 à 50 salariés, le forfait social (20 %) disparaît, détaille Sophie Lebeau. Autrement dit, il n'existe plus aucune cotisation patronale sur la prime d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur. Pour celles de 50 à 250 salariés,

ÉPARGNE SALARIALE

3,23

MILLIARDS D'EUROS
AU TITRE DE LA
PARTICIPATION (+4,4 %)

4,15

MILLIARDS D'EUROS
AU TITRE DE
L'INTÉRESSEMENT
(STABLE)

1,54

MILLIARD D'EUROS
DE VERSEMENTS
VOLONTAIRES (+19 %)

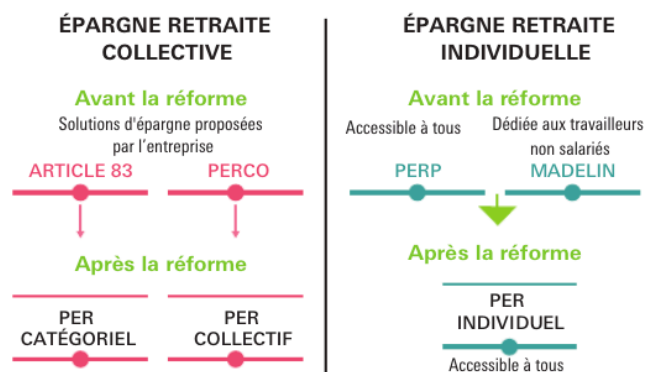
2,14

MILLIARDS D'EUROS
D'ABONDEMENT (+13 %)

SOURCE : AFG AU 30 JUIN 2021



L'ÉPARGNE RETRAITE EST SIMPLIFIÉE AVEC LE PER



→ L'effort de pédagogie est énorme

il n'y a plus de forfait social sur l'intéressement. En outre, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent désormais mettre en place un plan d'épargne salariale sans recueillir l'accord de tous les salariés grâce à la loi Asap (Accélération et simplification de l'action publique, NDLR). Conséquence, le taux d'équipement des TPE/PME a crû de l'ordre de 40 % par rapport à fin 2019. » Les perspectives sont réelles : « Alors que le taux d'équipement (épargne salariale et retraite collective) des grands groupes (1.000 collaborateurs au moins) est d'environ 90 %, comptabilise Nicolas Villet, directeur BNP Paribas épargne retraite & entreprises, celui du segment des PME/TPE est inférieur à 15 %. » Autre

élément du décollage du marché, même les salariés s'y sont mis : l'AFG compte 1,54 milliard d'euros de versements volontaires (+19 %) à fin juin. Il faut dire que la période de confinement n'était propice ni à l'achat de sa résidence principale, ni à l'organisation de son mariage, deux cas autorisés de retrait anticipé pour le PEE. « Et les marchés boursiers ont séduit les épargnants ; en novembre, le CAC 40 a atteint son niveau record à 7.000 points », met en lumière Patrick Behanzin.

LES BANQUES EN PREMIÈRE LIGNE

La relative vitalité du secteur se traduit aussi par des appels d'offres qui ont grimpé pour être « de plus en plus intermédiés : les cabinets de conseil n'hésitent pas à frapper à la porte d'entreprises de moins de 200 collaborateurs », témoigne Catherine Pays-Lenique. Alors à qui profitera ce marché en phase de consolidation ? Aux banques quasi exclusivement. Elles sont d'ailleurs trois à détenir 80 % du marché : Natixis Interépargne (Groupe Banques Populaires Caisse d'Épargne), BNP Paribas et Amundi (Crédit Agricole-LCL). « Les entreprises ont le réflexe de se tourner en premier lieu vers leur partenaire bancaire, explique Benjamin Pedrini, fondateur et directeur général d'Epsor, nouvelle plateforme spécialisée en épargne retraite et salariale. Notre solution vise à apporter l'expertise d'une vingtaine de gestionnaires absents de ce marché, qu'il s'agisse de filiales d'assureurs, de grands gérants internationaux ou de boutiques indépendantes (Comgest, Ofi AM, Ecofi...). » Un modèle ambitieux car l'industrie bancaire pourrait avancer davantage encore son pion. « Les entreprises disposant d'un contrat d'assurance retraite article 83 (cotisations définies) ou d'un PER assurantiel peuvent proposer l'harmonisation des supports de gestion financière avec le PEE et le nouveau Percol, développe Patrick Behanzin. Compte tenu du caractère paritaire de la gouvernance des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), ces supports sont naturellement plébiscités lors des projets de simplification ou d'harmonisation de plans d'épargne et de retraite en entreprise. »

La consolidation de tous les plans permise par la loi Pacte entre un seul acteur d'épargne collective ne permettra pas aux assureurs sévèrement distancés de rattraper leur retard. L'enjeu de transformation des anciens dispositifs s'opère en silo. Chaque catégorie d'acteurs reste finalement sur son terrain de jeu. Aux compagnies d'assurances, les PER individuels, et aux banques, les

LA PAROLE À... **YANN DE SAINT MELEUC,**
associé d'A2 Consulting

« Un outil capital dans l'attraction et la rétention des talents »

Cabinet de conseil indépendant, quel dispositif d'épargne collective aviez-vous mis en place avant la loi Pacte ?

Créé il y a 20 ans, notre cabinet dispose depuis l'origine d'un plan d'épargne entreprise (PEE) tenu par notre banque et alimenté par l'intéressement et la participation. Des versements qui représentent entre 15 % et 20 % des rémunérations grâce aux résultats annuels générés par notre société. Au-delà des attraits fiscaux offerts par le PEE, ce dispositif rémunère un travail collectif ; le partage de la valeur est un élément particulièrement apprécié par les collaborateurs et, de fait, un outil capital dans l'attraction et la rétention des talents. Cependant, nous avions le sentiment que ce PEE, monogestionnaire, lourd dans ses aspects administratifs et dépourvu d'outil d'aide à la décision financière, pouvait être dynamisé.

Il y a deux ans, nous avons lancé un appel d'offres. Et sélectionné Epsor, un prestataire qui offre l'accès à la gestion de différentes maisons de gestion avec un service digital adapté à nos collaborateurs. Nous avons décidé d'élargir notre dispositif d'épargne salariale en offrant, à partir de janvier prochain, l'accès à leur plan épargne retraite (PER) collectif. C'est l'expression d'une proposition d'accompagnement de nos

salariés à la préparation de leur retraite. Ce faisant, l'entreprise accompagne leurs préoccupations au-delà des 5 ans de blocage fiscal du PEE. En ces temps de tension sur le recrutement des talents, la démarche nous paraît primordiale.



Comment s'est opéré le changement de teneur de compte ?

L'opération a été bouclée en deux mois. En changeant de teneur de compte sur le volet « épargne salariale », tous les fonds anciennement proposés ont été rachetés et un échancier de versements mis en place à destination des nouveaux supports, sur la base d'un tableau de correspondance de l'approche de gestion des fonds anciens et nouveaux, validé par le CSE (comité social et économique). Ce changement de partenaire a été l'occasion de baisser les tarifs à la marge, mais c'est surtout le coût caché qui a été minoré. Désormais, les procédures administratives (remplissage des formulaires, etc.) portées par notre service des ressources humaines sont prises en charge par la plateforme d'Epsor. Par ailleurs, notre partenaire valorise cette offre collective (organisation de séminaires...). Nous offrons ainsi à nos équipes une prestation sociale visible, sans qu'elle soit pour nous une préoccupation chronophage.

FRANÇOIS GEFRIER

dispositifs collectifs. D'autant que, selon Patrick Behanzin, les entreprises devraient prévoir un surcoût de l'offre assurantielle en retraite collective, dû à la charge de la garantie (fonds en euros). « Un PER assurantiel prélève des frais sur versements, sur encours et de gestion financière, quand son équivalent bancaire retient seulement un forfait de tenue de comptes de quelques euros par an et des commissions de gestion financière, compare-t-il. Tout l'enjeu pour les assureurs est de trouver comment offrir des produits rentables tout en abaissant leur grille tarifaire. » « L'enveloppe assurantielle

et en particulier le fonds en euros offrent beaucoup de valeur, défend Nicolas Villet. Par ailleurs, la loi Pacte a également été une étape importante dans la création des nouveaux articles 39 pour faire évoluer cette retraite chapeau en la rendant plus vertueuse (pas d'acquisition rétroactive, limitation des droits acquis, etc.) ».

Si le changement d'échelle du marché est en cours, l'élection présidentielle de mai prochain pourrait freiner la dynamique. « Beaucoup d'entreprises me confient vouloir attendre cette échéance avant de s'atteler au chantier de l'épargne retraite, notamment », souffle Benjamin

Pedri. De la réforme du système de retraite par répartition dépend la pertinence du système de retraite du 3^e pilier. En attendant, une certitude. L'effort de pédagogie est énorme, le PER offrant sorties et fiscalités différentes selon les options choisies. « Il s'agit d'un sujet important et complexe pour les directions de ressources humaines sur fond d'enjeux sociaux et fiscaux, poursuit-il. Et puis, ce dispositif doit être connu au sein de l'entreprise, ce qui n'est pas toujours le cas. » Et valorisé. Selon BPCE, 30 % des salariés du secteur privé ignorent s'il existe dans leur entreprise. Et vous ? **A**

PER COLLECTIF

12,5
MILLIARDS D'EUROS
D'ENCOURS DANS LES
PER COLLECTIFS

1,41
MILLION D'ÉPARGNANTS

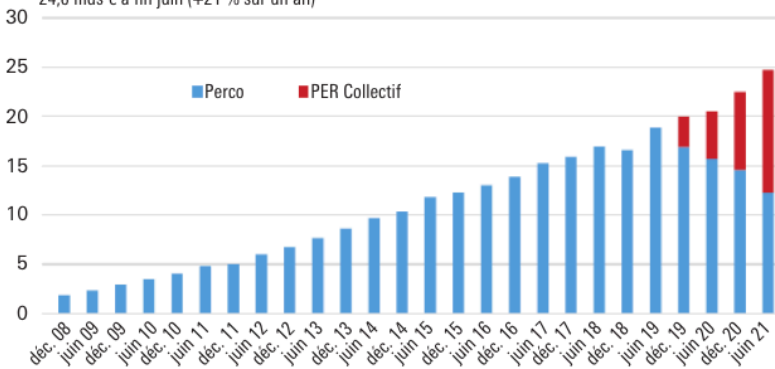
PLUS DE
107.000
ENTREPRISES
BÉNÉFICIAIRES

SOURCE : AFG AU 30 JUIN 2021

LE PERCOL PREND SA PLACE

Evolution des encours Perco & PER collectif

24,8 mds € à fin juin (+21 % sur un an)



SOURCE : AFG

Des petits dons, pour qu'ils deviennent grands.



Donnez des sous pour les gamins
de Sœur Emmanuelle.

Asmae Association
**SŒUR
EMMANUELLE**

