

La table ronde de l'*Observatoire EPS* sur « Pacte, An 3 : Les outils d'épargne salariale-retraite ont-ils vraiment évolué ? », s'est tenue le 30 mars 2022. Nous remercions tout particulièrement pour leurs contributions :

- **David Lulhey**, Reward Director France, **SCHNEIDER ELECTRIC**
- **Patrick Behanzin**, Directeur Retraite et Assurances Collectives, **NATIXIS INTEREPARGNE**
- **Marie-Pierre Ravoteur**, Directrice du développement, **AXA ERE**
- **Pierre Alain Marganne**, Directeur adjoint du développement, **BNP PARIBAS ERE**
- **Nicolas Schimel**, Président, **FILIB**

La Loi PACTE a rapproché le monde de l'épargne salariale et de l'assurance retraite. 3 ans après sa promulgation, les acteurs du marché ont-ils tous réagi de la même façon ? La présente synthèse permet de concrétiser les différentes évolutions en matière d'outils d'épargne salariale et d'épargne retraite à destination des salariés et services RH.



EN RESUME...

Dans l'ensemble, les banques et les assurances avaient la conviction que l'épargne retraite et l'épargne salariale étaient conjointement liées avant même que la Loi Pacte ne voie le jour. Cependant, depuis mai 2019, les entreprises, les organisations syndicales et les salariés expriment un besoin accru de la part des acteurs du marché d'avoir une vision agrégée et intégrée de l'ensemble des dispositifs PEE, PERCOL, PERO et L137-11-2 (ancien article 39, à prestations définies). De ce fait, la Loi PACTE a servi de catalyseur :

- Pour le développement des outils et services digitaux de l'épargne d'entreprise (renforcé pendant la crise sanitaire)
- Pour la mise en place de formations et d'accompagnement au sujet des nouveaux dispositifs associés à la Loi PACTE. Ce qui engendre notamment une modification des modes de communication.

La loi PACTE a indéniablement modifié la vision de l'épargnant :

- Avant PACTE, le marché proposait des produits retraite / épargne qui étaient distribués en fonction des concepteurs (assureurs, teneurs de comptes d'épargne salariale...) ou du statut de l'individu qui épargne. Aujourd'hui, les produits sont orientés vers l'épargnant
- D'un point de vue fiscal, la vision de l'épargne devient plus patrimoniale et moins collective. Notamment pour les teneurs de compte, la participation et l'intéressement versés dans les PEE / PERCO était associée à une fiscalité forfaitaire. Aujourd'hui l'acte d'épargner impacte la situation patrimoniale de l'épargnant (déductibilité fiscale optionnelle dans le PERCOL à l'entrée).

D'un point de vue commercial et marketing, la Loi PACTE a également eu un impact important :

- Certains opérateurs disposaient déjà d'équipes commerciales et marketing communes capables de traiter l'ensemble des dispositifs. Mais une uniformisation du « langage » de l'épargne était devenue nécessaire : Par exemple, en langage assurantiel le terme « Vif » (versement individuel facultatif) était synonyme du versement volontaire en épargne salariale. Les équipes se devaient déjà de faire preuve de pédagogie auprès des épargnants
- Certains opérateurs avaient également anticipé la consolidation des comptes pour faciliter la vie de l'épargnant en offrant une vision globale de l'ensemble de l'épargne accumulée via des agrégateurs. Ces dispositifs sont en voie de généralisation suite à la Loi PACTE.

Quelques incertitudes...

Du point de vue des entreprises la Loi PACTE n'a pas autant simplifié la gestion de l'épargne qu'elles l'auraient souhaité :

- Les entreprises s'étaient déjà bien familiarisées avec l'article 83 et le PERCO. Elles ont dû réfléchir à l'évolution de leurs dispositifs, tenter de les simplifier et de les harmoniser, revisiter certaines gammes de fonds voire les rendre communes à l'épargne salariale et retraite, adapter la gestion pilotée, envisager un gestionnaire unique (ou non), envisager une évolution du mode de gouvernance paritaire des plans...
- Ces changements engendrent beaucoup de travaux de réorganisation pour des économies trop faibles, à tous niveaux et souvent beaucoup d'incompréhension de la part des épargnants
- Mise en place nécessaire de négociations avec les organisations syndicales sur les nouveaux dispositifs à mettre en place après une phase de montée en compétence
- Organisation éventuelle d'appels d'offres

En somme, les entreprises n'ont pas toujours le sentiment que l'épargne d'entreprise se soit simplifiée à la suite de la Loi PACTE.

Quelles solutions... ?

Le PERU...

Le PER unique créé par la Loi PACTE permet de regrouper le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL) et le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO). Sur la forme, cette solution est la plus simple. Cependant celui-ci est encore très peu utilisé du fait de certaines contraintes :

- Le PERU assurantiel et bancaire offrent deux options différentes. Par exemple, leur gestion financière diffère. Le fonds en euros est utilisé chez les assureurs tandis que le monétaire est privilégié dans le secteur bancaire. Les rendements sont donc potentiellement différents ; La fiscalité de la transmission en cas de décès est également différente.
- Le PERU est un PERCOL, ce qui implique pour certains acteurs, que les rentes calculées au départ à la retraite sont calculées à partir d'une table féminine pour les 3 compartiments. Cela se traduit par le fait qu'un homme disposera d'une rente viagère équivalente à celle d'une femme pour des cotisations similaires bien que son espérance de vie soit inférieure...

Si avec le temps ces différences disparaissent, le marché privilégierait sans-doute davantage de PERU. A l'heure où nous écrivons ces lignes, trois ans après la loi PACTE, le PERU est encore très peu développé. Les grandes entreprises privilégiant dans un premier temps un maintien de la séparation PERCOL / PERO, tout en s'orientant quand cela est possible vers un gestionnaire (interface utilisateur) et une gamme de fonds unique quel que soit le dispositif PEE / PERCOL / PERO.

En plus des outils et plateformes, un accompagnement humain souvent nécessaire

Les opérateurs et les entreprises tendent à améliorer leurs modes de communication :

- Formation des salariés sur la Loi PACTE : épargne retraite, fiscalité...
- Organisation de Webinars pour reprendre les bases et expliquer les impacts de la réforme
- Formation sur les nouveaux outils des opérateurs
- Aide à la gestion financière : robo-advisor
- Pédagogie sur les systèmes de retraite de base par répartition...

Cependant, les salariés ont souvent besoin d'aides personnalisées. A titre d'exemple, la société FILIB propose un service de téléconsultation financière à destination des salariés, très ciblé, combinant l'efficacité à l'expertise :

- Prise de rendez-vous dans un format similaire à Doctolib
- Entretien avec un expert, connaissant les dispositifs de l'entreprise, d'environ une demi-heure pour répondre aux besoins / questions spécifiques de l'épargnant
- Compte rendu adressé à l'épargnant pour l'accompagner.

Un outil unique pour simplifier l'épargne...

L'outil idéal de gestion de l'épargne salariale et retraite pourrait inclure :

- Une gestion administrative à la fois des comptes titres de l'épargne salariale et de la gestion assurantielle
- La possibilité d'effectuer tous ses versements (participation, intéressement, versement volontaire ou cotisation obligatoire) sur une même plateforme
- Un suivi des droits de l'épargnant en fonction de l'évolution de sa carrière,
- Une centralisation de l'épargne
- Un simulateur fiscal à « l'entrée » et à la « sortie »
- Une facilitation des transferts entrants et sortants (portabilité) ; Aide à la décision sur le transfert ou non de l'article 83 vers le PERO ou du PERCO vers PERECO / PERCOL
- Des simulateurs retraite, Une aide à la détermination du besoin de revenu supplémentaire....



Et les supports financiers dans cette réforme... ?

L'éligibilité des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) dans les PERO est une très bonne opportunité pour les entreprises :

- Structure juridique qui permet de faire beaucoup plus de choses que les SICAV standard
- Possibilité d'offrir aux salariés une ouverture sur des classes d'actifs non disponibles auprès des SICAV et FCP
- Véhicule très apprécié des salariés et des organisations syndicales.

Les FCPE dominent aujourd'hui pour de bonnes raisons, qu'elles soient d'opportunité, de gouvernance et de labélisation.



Le label CIES atteste que les gammes de fonds dans le cadre de l'épargne salariale intègrent des critères ESG.

Quels axes d'amélioration ?

- Améliorer la communication ainsi que la formation au sein des entreprises. Il faut simplifier les discours auprès des salariés
- Mettre à disposition un accompagnement dans la durée, mixant digital et humain
- Permettre aux entreprises de valoriser leurs dispositifs vis-à-vis des collaborateurs épargnants
- Finaliser la loi PACTE au niveau fiscal, notamment sur l'approche PER titre et PER assurantielle qui sont encore très différents sur les droits de succession. Il est nécessaire d'harmoniser cette fiscalité
- Proposer réellement un produit unique comme le PERU sans différentiation de tables de mortalité.