

La Tribune de l'assurance

STRATÉGIES ESG POUR INVESTISSEURS RESPONSABLES

NOVEMBRE 2013

Par Laurence Delain

RÉSERVÉ AUX ABONNÉS

Article paru dans La Tribune de l'assurance n° 185 à la rubrique Tendances (page 60)

RETRAITE

L'épargne salariale contre vents et marée

Année après année, l'épargne salariale creuse son sillon dans l'environnement à la fois porteur et tourmenté de la protection sociale complémentaire. A fin 2012, les encours gérés atteignaient plus de 94,6 Md€, soit une progression de 11 %. Et en 10 ans, ils ont été multipliés par deux (voir graphique ci-contre).

Quant au Perco, le plan d'épargne retraite collectif créé en août 2003 par la loi Fillon afin d'inciter les salariés à se constituer une épargne retraite complémentaire au sein de l'entreprise, il garde le vent en poupe. Son encours a encore bondi de 34 % l'an passé pour s'établir à 6,7 Md€. « *Le nombre d'entreprises équipées est en hausse de 8 % et approche les 160 000, se réjouit-on à l'Association française de la gestion financière (AFG). On compte désormais 1,25 million d'adhérents, soit 30 % de plus qu'en 2011* ». Mieux, « *les derniers chiffres indiquent que les primes versées sur le Perco ont progressé de 14 % et que 28 % des sommes collectées proviennent des versements facultatifs des salariés, ce qui témoigne clairement de la volonté de ces derniers de profiter, quand ils existent, de dispositifs adaptés à la retraite* », souligne Jean-Michel Girardon, directeur épargne d'Humanis, groupe de prévoyance présent de longue date sur le marché de l'épargne salariale via sa structure Inter expansion.

CROISSANCE EN TROMPE L'Œ ; IL

Certes, un examen plus attentif de l'exercice 2012 montre que la bonne santé affichée par le secteur tient surtout à la reprise des marchés financiers, les actions représentant 50 milliards des actifs gérés sous forme de FCPE (fonds communs de placement d'entreprise), qu'ils soient dédiés (comportant au minimum un tiers de titres de la même entreprise) ou diversifiés. Plus précisément, les primes versées dans les dispositifs d'épargne salariale au titre de la participation (3,8 Md€), de l'intéressement

94,6 MDE

c'est le montant des encours en épargne salariale

18 %

des salariés d'entreprises de moins de 50 personnes sont couverts par un tel dispositif

ZOOM SUR - DES ANNÉES DE VALSE-HÉSITATION

Il y a un an, fin novembre 2012, le président de la République, François Hollande, en visite dans une PME de Rueil-Malmaison (92), créait la surprise en affirmant sa volonté de « *remettre à plat et actualiser* » les dispositifs d'intéressement, de participation et d'actionnariat salarié, en précisant avoir « *demandé au gouvernement une réflexion approfondie sur tous ces mécanismes de façon à les pérenniser, à les élargir sous certaines conditions et à les rendre stables sur le plan fiscal et social* ». Six mois plus tard, la seule décision prise était celle... du déblocage exceptionnel de l'épargne salariale pour stimuler la consommation (depuis le 1er juillet et jusqu'au 31 décembre, chaque épargnant peut retirer d'un PEE ou d'un compte bloqué jusqu'à 20 000 € en franchise

(3,1 Md€), de l'abondement (2 Md€) et des cotisations complémentaires volontaires des salariés (2,4 Md€) ont marqué le pas en 2012, tombant en un an de 12,4 à 11,3 Md€, tandis que les retraits augmentaient eux de 10,2 à 10,8 Md€. Et ce mouvement pourrait s'accroître en 2013 avec la mesure de déblocage exceptionnel votée en juillet dernier (voir p. 64).

PRESSIION FISCALE

Outre l'environnement économique peu porteur, ce ralentissement de l'activité tient pour beaucoup à la hausse du forfait social qui, intervenue dans un contexte général de pression fiscale accrue, a eu tendance à décourager les bonnes volontés. Institué en 2009 afin de compenser les avantages fiscaux et sociaux associés aux dispositifs d'épargne retraite supplémentaire (l'épargne salariale est exonérée de charges et déductibles du résultat de l'entreprise), cette taxe qui touche, entre autres, les sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement est, comme les prélèvements sociaux, devenue l'une des variables d'ajustement budgétaire préférées de Bercy.

Résultat, en quatre ans, son taux est passé de 2 %, à 6 %, puis 8 %, puis 20 %, ce qui n'a pas été sans conséquences pour le marché ! « *Désormais, 100 € versés coûtent à l'entreprise 120 € contre 108 € auparavant. Elle aura donc tendance à renouveler à la baisse ou ne pas renouveler son accord d'intéressement s'il y en a un en cours, et à réviser son accord de participation surtout s'il s'agit d'un accord dérogatoire plus avantageux pour le salarié* », remarque Olivier de Fontenay cofondateur de Debory Eres, société dédiée à l'expertise et la gestion de l'épargne salariale. Un sondage d'Optimind Winter-Opinion Way, publié en juin dernier, confirme l'impact négatif de ces ajustements répétitifs. Selon cette enquête, « *les problématiques liées à la retraite et à l'épargne salariale sont jugées importantes dans 75 % des entreprises* », et « *49 % [d'entre elles] envisagent à court terme de renforcer ou compléter les dispositifs déjà existants* », mais « *l'instabilité et la complexité de la réglementation sociale et fiscale* » constituent des freins importants à ces mises en place.

AMBITIONS FORTES

Il n'empêche, même contraint, le marché de l'épargne salariale reste pour les assureurs qui s'y sont aventurés, un secteur d'avenir. « *Il apporte une réponse à deux enjeux économiques essentiels : la préparation de la retraite en complément du système par répartition et la promotion d'un système de rémunération qui, pour le salarié comme l'entreprise, demeure avantageux en termes de fiscalité* », juge Jean-Michel Foucque, directeur général de Prado épargne (groupe AG2R La Mondiale). « *L'épargne salariale constitue un véhicule d'épargne moyen terme particulièrement efficace pour les TPE-PME et leurs dirigeants, ce même après la hausse du forfait social* », confirme Odette Cesari, directrice des investissements d'Axa France. Bruno Leyrit, responsable du développement de l'offre entreprise au sein de l'Union financière de France (UFF) considère même qu' « *en période de réduction des niches fiscales, l'épargne salariale fait figure de paradis fiscal et social pour l'entrepreneur* ».

fiscale sous réserve de l'affecter à l'achat d'un bien ou d'un service).

Cette volte-face résume à elle seule la situation qui prévaut depuis des années sur le front de l'épargne salariale, un secteur au potentiel incontestable, mais dont le développement ne cesse d'être entravé par des vents réglementaires et fiscaux contraires.

3 QUESTIONS À DAVID FARCY, ASSOCIÉ FONDATEUR DE PÉRICLÈS GROUP

La problématique du financement de la retraite est au cœur de l'actualité. L'épargne salariale peut-elle en profiter ?

Evidemment, et ce n'est pas nouveau ! L'épargne salariale figure parmi les outils d'épargne longue et de retraite complémentaire essentiels mis à la disposition des salariés par l'entreprise. Ses atouts, tant sur le plan financier que social et fiscal restent nombreux même s'ils ont été restreints par la hausse du forfait social. Et le potentiel d'équipement demeure encore très important au sein des petites et moyennes entreprises. Ceci étant, le développement harmonieux des dispositifs d'épargne salariale passe par la résolution d'une contradiction dont nous venons d'avoir une nouvelle fois la démonstration avec le vote cet été du déblocage exceptionnel de l'intéressement et de la participation : l'épargne salariale ne peut à la fois être promue comme une aide à la consommation et comme une solution retraite, laquelle exige la stabilité des encours sous gestion.

Quels sont les atouts des assureurs en matière d'épargne salariale ?

Les assureurs ont un savoir-faire reconnu en matière de gestion de la rente et de risque long terme. Ils présentent également une réelle valeur ajoutée sur le front du conseil quant à l'optimisation des avantages fiscaux et sociaux inhérents aux différents dispositifs, mais également sur la gestion de

Pour rappel, la participation, uniquement obligatoire dans les entreprises comptant plus de 50 salariés, est ouverte aux dirigeants des structures qui emploient de 1 à 50 personnes, ainsi qu'à leurs conjoints collaborateurs ou associés. Et les chefs d'entreprise de 1 à 250 salariés peuvent bénéficier d'un accord d'intéressement, voire de participation s'il s'agit d'un accord dérogatoire plus favorable que celui de la formule légale de base. « *En mettant en place un tel accord au sein de son entreprise, le patron - ou le mandataire social - fait d'une pierre deux coups puisqu'il profite à titre personnel des mêmes avantages fiscaux et sociaux que ses salariés, et qu'en plus il dispose d'un outil de politique sociale exonéré en partie de charges sociales et déductible des résultats de l'entreprise* », résume Hubert Clerbois, associé d'EPS partenaires, société de conseils en épargne d'entreprise et protection sociale.

CAP SUR LES PME-TPE

Nombre d'assureurs se concentrent donc sur ce segment de clientèle où tout reste à faire (à peine 18 % des salariés d'entreprises de moins de 50 personnes sont couverts par un dispositif d'épargne salariale contre 99 % de ceux travaillant dans des structures employant 500 personnes ou plus). « *Les PME de moins de 50 salariés représentent 85 % de notre portefeuille, mais moins de 13 % des encours* », indique Monique Riemann, directrice du pôle retraite et épargne salariale de la Macif. « *Il y a un véritable travail de sensibilisation et de pédagogie à mettre en œuvre auprès des structures les plus petites et les moins informées des nombreux atouts de l'épargne salariale* », note Jean-Michel Girardon.

Développer une approche plus sociale que financière des besoins du client est d'ailleurs l'une des valeurs ajoutées propre aux assureurs et aux IP. « *Nous disposons de réels atouts en raison de la complémentarité naturelle existant entre les plans d'épargne salariale et les régimes de retraite, mais aussi du fait du caractère paritaire de notre groupe qui assoit sa légitimité sur la négociation des accords d'entreprise* », relève Patrick Leroy, directeur général délégué d'Agrica épargne, tournée vers les exploitants agricoles.

LA CARTE "ERE"

Plus que jamais, les compagnies comptent sur la force de l'expertise retraite pour se faire une place à l'ombre des mastodontes bancaires qui depuis des années monopolisent le marché de l'épargne salariale. Amundi (filiale du Crédit agricole et de la Société générale, 37,4 Md€ sous gestion), Natixis interépargne (groupe BPCE, 19,4 Md€) et BNP Paribas Investment Partners (9,7 Md€) captent en effet à eux seuls plus des deux tiers des encours de l'épargne salariale, loin devant Axa (4 Md€), Inter expansion (2,6 Md€), Pro BTP (1,8 Md€), Fongepar (CNP assurances, 1,6 Md€) ou Groupama (1,1 Md€) pour ne citer que les acteurs figurant dans le top 10 de cette branche d'activité.

Pour se démarquer, les assureurs jouent à la fois sur la souplesse et l'adaptabilité de leurs produits comme en témoigne la refonte récente de l'offre Allianz épargne salariale (voir le comparatif p. 62). Désormais,

la politique sociale de l'entreprise et des relations avec les partenaires sociaux. Ce sont de véritables atouts à faire valoir. Surtout auprès du middle market, où les processus de mise en place des régimes sont moins industrialisés que pour les TPE et exigent de bonnes capacités de négociation à l'heure où les budgets sont de plus en plus tendus. Ceci étant, vendre de l'épargne salariale en complément des produits retraite assurantiels que sont les articles 39 et 83 s'avère aussi indispensable que compliqué pour les compagnies.

Pour quelles raisons ?

Parce que le marché de l'épargne salariale est très concurrentiel, concentré pour l'essentiel entre les mains de quelques groupes bancaires présents de longue date. Ceux-ci ont notamment pris une sérieuse longueur d'avance dans l'industrialisation des plates-formes de gestion et de distribution de l'épargne salariale, un domaine où les assureurs n'ont pas encore la taille critique pour être autonomes. Résultat, la plupart d'entre eux s'appuient sur des partenaires banquiers pour assurer la tenue de compte. Dans un contexte où historiquement les assureurs sont dominateurs et maîtrisent l'ensemble de la chaîne de valeurs sur le marché de la retraite, l'intégration des produits d'épargne salariale dans leurs processus de distribution devient, dès lors, un enjeu organisationnel et économique. Mais l'enjeu en vaut la chandelle.

Propos recueillis par L.D.

pratiquement toutes les gammes s'organisent autour de duos PEE-Perco ultra-modulables et susceptibles de s'adapter à tous les types d'entreprise et à tous les profils de prise de risque en termes de gestion financière.

Mais les compagnies comptent également beaucoup sur les synergies avec l'assurance retraite collective (article 83 en tête) au travers d'une montée en charge des pôles ERE (épargne retraite entreprises) susceptibles de faire « *progresser les expertises de chaque spécialité* », explique Odette Cesari.

Axa fut, avec BNP Paribas, l'un des premiers à faire converger ses différents dispositifs au sein d'une unité ERE. Devenu selon son directeur des affaires juridiques et fiscales, Patrick Lamy, un « *assembleur de solutions d'épargne et de retraite d'entreprise* », BNP Paribas épargne & retraite entreprises s'appuie notamment sur le savoir-faire historique de Cardif en matière de couverture retraite collective pour occuper le terrain assurantiel.

« *L'épargne salariale est en avance sur les services et la gestion diversifiée, l'assurance collective offre des solutions de pilotage plus spécifique*, poursuit Odette Cesari. *Quant au Perco et à l'article 83 (désormais ouvert aux versements facultatifs complémentaires), leur logique se rapproche et nos équipes peuvent relayer ces évolutions auprès des entreprises et prendre en charge les enjeux nouveaux en accompagnant les salariés dans leur effort d'épargne individuel.* »

Jean-Michel Girardon, partage cette analyse : « *Nous avons choisi de regrouper les équipes commerciales des deux entités ce qui nous permet de travailler sur une approche globale et personnalisée de nos clients, tout en procédant à une segmentation très fine afin d'élaborer des produits adaptés à leurs contraintes.* »

L'ATOUT ISR

Outre développer une démarche ERE, les assureurs ont tendance à renforcer leurs équipes d'*asset management* et plus spécifiquement celles dédiées à l'ISR (investissement socialement responsable). En quelques années, l'épargne salariale qui, dans le cadre du PEE et du Perco, doit obligatoirement proposer un support partiellement investi dans l'économie solidaire (projets d'insertion, actions humanitaires, etc.), est en effet devenue le principal vecteur de collecte des placements solidaires et ISR ouverts aux particuliers. Elle gère à ce titre plus de 17 Md€ d'encours : 14,6 Md€ sous forme de fonds ISR (soit une progression de 43 % entre 2011 et 2012) et 2,6 Md€ pour les fonds solidaires (en hausse de 50 % l'an passé !). Certains font même de cette gestion une quasi-exclusivité. « *Toute la gamme destinée aux entreprises est ISR* », précise Monique Riemann.

MANQUE DE TENUE... DE COMPTE

Ce n'est d'ailleurs pas tant sur le plan de la gestion financière que sur celui de la gestion de compte que les assureurs ont encore du chemin à parcourir.

Trois plates-formes de tenue de compte dominant le marché en

administrant plus de 9 millions de comptes sur un total de 11,9. Deux d'entre elles sont respectivement pilotées par Amundi et Natixis interépargne. La troisième, S2E (Service épargne entreprise), est issue du partenariat de BNP Paribas, HSBC, Société générale et Axa. Egalement dans la course, la plate-forme du Crédit mutuel CIC, qui gère près de 1,2 million de comptes.

Faute d'avoir investi suffisamment sur ce qui constitue pourtant certains observateurs le nerf de la guerre, la plupart des compagnies dépendent du savoir-faire des banques en la matière (voir l'entretien p. 28). Mais la situation n'est pas figée pour autant, comme en témoigne la politique d'alliance enclenchée par Humanis et Fongepar (CNP assurances). Le poids lourd de la protection sociale et le numéro un de l'assurance de personnes avaient déjà pris de court le marché en lançant, en 2006, une plate-forme commune de tenue de compte (GES, Gestion épargne salariale). Certes, comme le rappelle Hubert Clerbois, « *GES utilise l'outil informatique mis au point par Crédit mutuel-CIC ES* ». Il n'empêche, les deux partenaires ont décidé d'aller un cran plus loin. « *Nous travaillons désormais au regroupement de nos activités d'épargne salariale* », confirme Martine Rapoport, directrice générale de Fongepar. Une opération qui les hisserait en termes d'encours sous gestion au cinquième rang du marché devant Axa. Et d'ajouter : « *Cette coopération est motivée par le mouvement de concentration que Fongepar estime nécessaire pour exercer cette activité.* »

ANNÉE CHARNIÈRE

A la fois concentré, ultra-concurrentiel et peu rémunérateur pour les réseaux de distribution, le marché de l'épargne salariale ménage, il est vrai, peu de marge de manœuvre aux assureurs qui ont l'ambition de progresser sur ce terrain aussi fertile que glissant. « *Seuls ceux qui sont capables de développer un processus industrialisé de toute la chaîne de gestion peuvent se maintenir* », constate Hubert Clerbois. Humanis semble prêt à relever le défi. « *2014 sera une année charnière pour nous, annonce Jean-Michel Girardon. Nous venons de lancer de nouvelles offres d'épargne salariale et Inter expansion va prendre de l'ampleur. Le rapprochement avec Fongepar est un beau projet, auquel nous croyons, car nous avons les mêmes valeurs. Notre objectif est évidemment de renforcer notre position sur le marché. Mais nous ne sommes pas pour autant dans une course à la taille et nous tenons à ce que chaque projet fasse sens.* » L'avenir dira bientôt s'il s'agit là seulement de belles paroles...