



AG2R LA MONDIALE

**culture  
branches**

Synthèse

# Petit déjeuner du 27 septembre 2019

# Retraite & loi Pacte : ce qui change pour les branches professionnelles

Sujet complexe et passionnant,  
la loi Pacte & la retraite  
supplémentaire était au programme  
du 8<sup>ème</sup> petit-déjeuner Culture  
branches (le 27 septembre).

Le nouveau dispositif ouvre plus  
largement l'épargne salariale  
au monde de l'assurance.

Mais comment le faire vivre dans  
l'entreprise et dans les branches ?

Les négociateurs de branches étaient nombreux, ce 27 septembre 2019, pour suivre les échanges sur la loi Pacte et l'application du Plan d'Épargne Retraite (PER). Avec comme question centrale : comment les branches peuvent-elles se saisir de ce nouveau dispositif et négocier des accords inter-entreprises permettant aux salariés d'en bénéficier ?



### **Associer les salariés aux résultats de l'entreprise**

Comme l'a rappelé David Giovannuzzi, Directeur des accords de branches d'AG2R LA MONDIALE, l'une des ambitions de la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) est d'associer les salariés aux résultats des entreprises et de renforcer la performance des TPE et PME françaises. La réforme se traduit par la suppression du forfait social sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés et la participation,

pour les entreprises de moins de 50 salariés, pour un meilleur partage des résultats. Nouveautés majeures pour les salariés, les produits d'épargne retraite sont simplifiés et leur portabilité assurée. L'attractivité du nouveau dispositif est renforcée par une enveloppe fiscale plus avantageuse et une sortie en capital facilitée.

## Faire décoller les dispositifs de retraite supplémentaire

Dans un second temps, Jean-Louis Guillaume, Directeur du développement retraite collective d'AG2R LA MONDIALE a développé un volet plus technique, insistant sur les effets positifs d'un rapprochement entre le monde des assurances et celui de l'épargne salariale avec la création d'un produit unique regroupant, dans une forme modernisée, les anciens dispositifs Article 83 et PERCO. L'ambition du nouveau PER est de favoriser le développement de solutions de retraite supplémentaire encore aujourd'hui trop marginales. Comme l'a justement rappelé Michel Astier, Responsable des affaires sociales à la Fédération Nationale du Bois,

de nombreuses questions restent néanmoins posées. Qui, par exemple, pour arbitrer (et comment) entre ce qui relève du collectif et d'un choix individuel ?

## Un produit étalon négocié au niveau de la branche

Intervenant à son tour sur le rôle d'AG2R LA MONDIALE, Nicolas Friederich, Directeur adjoint des accords de branches, a indiqué qu'il serait possible d'utiliser un accord de branche socle comme base de négociation d'un accord collectif. Labelliser un acteur de l'assurance, c'est faire bénéficier aux petites entreprises d'un produit négocié au niveau de la branche, ce produit pouvant servir d'étalon. Instauré par la loi Pacte, le PER est en application depuis le 1<sup>er</sup> octobre dernier. Les échanges et les négociations ne font que commencer.



De gauche à droite, David Giovannuzzi, Michel Astier, Nicolas Friederich et Jean-Louis Guillaume

**David Giovannuzzi,  
Directeur des accords de  
branches d'AG2R LA MONDIALE**



« Issue en partie de la transposition d'une directive européenne, la loi Pacte qui se met en place dès ce mois d'octobre est une réforme importante qui nous concerne directement en tant qu'institution de prévoyance. Elle ne fait pas que modifier les enveloppes supportant l'épargne et la retraite, mais procède à une refonte de tous les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire. »

« Parmi les grandes mesures de la loi Pacte, deux concernent principalement l'épargne retraite et salariale : d'une part, l'augmentation de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise via l'intéressement et, d'autre part, le meilleur financement de la transition écologique et solidaire de l'épargne durable, sujet sur lequel le Groupe AG2R LA MONDIALE se veut exemplaire. »

« La loi Pacte s'adresse à plusieurs cibles : les individus, qui pourront se constituer un revenu de remplacement en transformant l'épargne en retraite avec l'aide de leur entreprise dans un cadre fiscal et social plus avantageux, les entreprises qui vont pouvoir attirer et fidéliser des talents et optimiser leurs coûts, et enfin, les branches, qui vont satisfaire les obligations de négociation de l'intéressement et de la participation et accompagner les petites entreprises via des accords-types. »

« En tant que caisse de retraite ARRCO-AGIRC, AG2R LA MONDIALE connaît bien les problématiques liées à la réforme des retraites. L'un des objectifs du régime universel est d'encaisser les chocs démographiques liés à l'augmentation de l'espérance de vie. Mais, indéniablement, nous ne sommes pas tous égaux face à la retraite, du fait même des écarts entre les taux de retraite d'une entreprise à l'autre à l'intérieur d'une branche et entre les branches, selon que l'une ou l'autre a devancé ou pas le relèvement. »

**Jean-Louis Guillaume,  
Directeur du développement  
retraite collective d'AG2R LA  
MONDIALE**



« À ce jour, l'ensemble des dispositifs de retraite supplémentaire collectifs représentent moins de 3 % de la retraite des Français. Dans son volet épargne retraite, la loi Pacte a pour ambition de faire décoller ces 3 % en proposant des dispositifs modernisés, capables de capter davantage d'épargne et de cotisations pour permettre à tous de se constituer un capital retraite supplémentaire significatif. Le succès de ces dispositifs pourra limiter l'impact de la baisse inéluctable des taux de remplacement, soit le montant de la retraite rapporté au dernier salaire. »

« Avant la loi Pacte, de nombreuses solutions collectives issues de l'assurance ou de l'épargne salariale étaient proposées, notamment les plus connues, le PERE Article

83 et le PERCO. Le nouveau PER Entreprise, proposé dans le cadre de la loi Pacte regroupe ces anciens dispositifs désormais renommés et surtout modernisés. »

« Illustration de cette modernisation c'est notamment l'introduction d'un nouveau cas de déblocage anticipé : l'acquisition de la résidence principale. Même si cette faculté de rachat par anticipation est limitée aux sommes issues des versements obligatoires de l'entreprise, elle reste néanmoins très attractive et constitue un élément pour la promotion de ces solutions. »

« Autre évolution marquante : un cadre de gestion financière mettant en avant de la gestion pilotée par horizon, un mode de gestion permettant aux plus jeunes d'optimiser dans la durée le potentiel offert par les actifs de croissance tout en permettant aux plus âgés de sécuriser l'épargne constituée à l'approche du départ en retraite. Désormais, le choix par défaut se portera sur ce type de gestion. »

« La loi Pacte c'est aussi en matière de gestion financière, la possibilité de donner du sens à son épargne avec la possibilité offerte aux salariés d'investir

dans un fonds solidaire ou dans un support investi pour partie dans les PME. »

« Les individus pourront également regrouper l'ensemble de leurs dispositifs, individuels ou collectifs, au sein d'un seul dispositif et mettre un terme à un émiettement de contrats ou comptes souvent synonyme d'ignorance. Ce mouvement est particulièrement favorisé par le législateur pour le transfert Assurance-vie individuelle vers le PER Entreprise avec une optimisation fiscale améliorée. »

« La loi Pacte permet aux entreprises de mettre en place un PER Entreprise sous la forme d'un compte titres ou d'un contrat d'assurance. Quels sont les points différenciants du modèle assurance face à la gestion d'actifs en compte titres ? Outre la sécurité que représente le support en euros, l'assureur est davantage dans une logique de protection de l'assuré. Opérateur de bout en bout, depuis l'entrée jusqu'à la sortie en rente ou en capital, l'assureur présente des avantages techniques spécifiques à l'image du traitement du décès : exonération des droits de successions en cas de décès avant 70 ans dans la limite de

l'enveloppe assurance-vie de 152 500 € et dévolution successorale permettant le choix des bénéficiaires. »

« En conclusion, la loi Pacte, en ouvrant le marché à davantage d'acteurs, va favoriser la promotion et la compréhension des solutions retraite supplémentaire. »

**Nicolas Friederich,  
Directeur adjoint des accords  
de branches d'AG2R LA  
MONDIALE**



« L'épargne salariale est un sujet qui occupe les branches depuis 2005 et les plans d'épargne interentreprises. Chaque nouvelle loi s'accompagne d'une obligation de négociation de la participation. Plus que le texte lui-même, ce qui importe dans l'accord d'intéressement, ce sont les critères retenus par la branche qui vont être déclencheurs pour le chef d'entreprise et les salariés. Le but, cette fois, est d'aller un peu plus loin dans les modèles d'accords de branche en proposant aux dirigeants, notamment des TPE, des critères pouvant être mis en place directement dans les entreprises. »

« Dans la dizaine d'accords de ce type où la participation et l'intéressement ont été instaurés, le rôle de la branche est de donner des ressources d'alimentation pour favoriser l'épargne en vue de la retraite. Ensuite, libre choix est laissé aux entreprises. Faut-il aller plus loin et proposer le réceptacle ? La labellisation d'un acteur permet de faire bénéficier aux petites entreprises d'un produit négocié au niveau de la branche, ce produit pouvant servir d'étalon et de point de comparaison en matière de frais, de support financier et de possibilités de choix de placement ou de sortie pour les salariés. »



**Michel Astier,  
Responsable des affaires  
sociales à la Fédération  
Nationale du Bois**



« Le sujet de la participation et de l'épargne salariale a été abordé à plusieurs reprises ces dernières années dans notre fédération, notamment à l'occasion des précédentes réformes. Au niveau de la branche, il était essentiellement lié à la gestion financière et donc réservé aux initiés. La loi Pacte change la donne. D'abord en simplifiant le dispositif, ensuite en y faisant adhérer si possible bien plus que les 3 % de personnes qui disposent actuellement d'une retraite supplémentaire. »

« Au niveau de la branche, plusieurs questions sont au cœur de la réflexion. Comment s'initier aux nouveaux outils de gestion du PER ? Comment gérer ce qui relève à la fois du collectif et du choix individuel ? Surtout, comment gérer les transferts prévus par la loi ? Il existe pour les grands groupes des outils de gestion très précis. Mais, alors

même que la loi stipule une égalité de traitement, qu'en est-il pour les petites et moyennes, voire les très petites entreprises ? »

« La question de l'avantage fiscal va se poser rapidement, tant pour l'entreprise que pour le salarié. Si un seul compte permet de cumuler de l'épargne, de sortir tout ou partie en capital ou encore en rente, il faut bien gérer les versements de l'entreprise et les éventuels abondements, tout en anticipant la façon dont le salarié peut individuellement abonder son compte. Avec une gestion internalisée ou externalisée ? Avec quels produits, quel opérateur et quels frais de gestion ? »

« Les partenaires sociaux sont tous d'accord, à priori, pour une gestion commune de l'épargne salariale. Mais arbitrer des choix sur la gestion de comptes cumulés, avec des produits financiers, dont certains négatifs, à 20, 30 ou 50 ans, est une affaire d'expert. AG2R LA MONDIALE, par exemple, sait assurément comment gérer ces transferts, prendre en compte dans le cahier des charges la partie non négligeable de sorties en capital. Selon les périmètres concernés, la gestion financière n'est pas neutre et il revient à la branche de la sécuriser. »

**Raphaëlle Bertholon,**  
**Secrétaire nationale CFE-CGC**  
**au secteur Economie, industrie,**  
**digitalisation et logement**



« Alors que s'ouvre la nième concertation sur la réforme des retraites, la CFE-CGC tient à rappeler que l'épargne retraite doit se comprendre comme la source d'un complément de revenu à la retraite et non une remise en question des principes de la retraite par répartition, encore moins dans le contexte actuel de taux négatifs. »

« La CFE-CGC approuve certaines avancées de la loi Pacte, comme par exemple la généralisation de la gestion pilotée par défaut, l'achat de la résidence principale comme motif de déblocage anticipé ou encore une concurrence accrue entre professionnels de l'épargne retraite avec un devoir de transparence important. »

« En revanche, la réforme de l'épargne retraite se différencie dans l'esprit de l'épargne salariale, puisqu'il sera désormais possible de transférer des avoirs placés sur un support collectif vers un

support individuel, et inversement. En outre, la CFE-CGC restera vigilante sur l'exposition des épargnants au risque de défaillance de leur prestataire financier. »

« Par ailleurs, nous regrettons que les dispositifs « article 82 » n'aient pas été supprimés, ce qui aurait pourtant pu être cohérent avec la philosophie d'harmonisation de la réforme. Nous craignons enfin pour la lisibilité de la réforme avec l'absence d'un véritable dispositif d'information généralisé auprès des français. »

« Concernant les branches, il importe qu'elles jouent pleinement leur rôle. Nous avons d'ailleurs suggéré en 2018, durant les réunions du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (Copiesas), qu'elles puissent élaborer des accords type d'intéressement afin qu'ils puissent être étendus plus facilement aux petites entreprises. »

« Nous veillerons donc au respect de l'obligation mise en place par la loi Pacte pour les organisations patronales, d'ouvrir une négociation de branche sur l'épargne salariale au plus tard le 31 décembre 2020. Dans le cas contraire, nous serons moteur pour engager les négociations en proposant l'intégration

dans le dispositif de critères de performance relevant de la responsabilité sociale des

entreprises, telle que l'offre désormais la loi Pacte. »

### Des réponses aux carences des dispositifs précédents

- Contre l'émiettement de l'épargne (« *tout ça pour ça* ») : la capacité d'agréger une myriade de dispositifs en un seul augmente le potentiel de capitalisation et crée un effet de levier supérieur.
- Contre l'absence de clarté (« *je n'y comprends rien* ») : le dispositif unique du PER simplifie l'approche de la retraite supplémentaire et centralise son suivi sur un espace client BtoC attractif.
- Contre l'effet psychologique négatif de la sortie en rente (« *je meurs et je n'ai rien* ») : la loi Pacte renforce la sortie en capital.

### Les 5 points clés

1. Parmi les grandes mesures de la loi Pacte, deux concernent principalement l'épargne retraite et salariale : d'une part, l'augmentation de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise via l'intéressement et, d'autre part, le meilleur financement de la transition écologique et solidaire de l'épargne durable
2. L'ambition de la loi Pacte est de donner plus de sens à la préparation de la retraite dans un schéma d'épargne collective. En créant une porosité entre le domaine de l'épargne salariale et de l'assurance retraite,

elle ambitionne de capter davantage d'épargne et de cotisations et pousse vers plus de capitalisation.

3. Pour remédier à l'émiettement de l'épargne, le rapatriement de tous les dispositifs existants sur le seul Plan d'Epargne Retraite (PER) crée une masse critique. La vision consolidée de l'épargne retraite sur un seul espace client devrait favoriser une plus forte appropriation de ces dispositifs.
4. La possibilité de transfert des dispositifs d'épargne et de sortie en capital sur certains compartiments augmente l'attractivité du PER. En contrepartie de la réduction du forfait social de 20 à 16 %, le choix sera fait par défaut d'une grille de gestion des versements pilotée par horizon avec des fonds PME.
5. Le rôle de la branche est de donner aux entreprises des ressources d'alimentation pour favoriser l'épargne en vue de la retraite. Un accord de branche « socle » peut être mis en place tel quel ou servir de base de négociation à un accord collectif.

GIE AG2R - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de société d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 104-110, boulevard Haussmann 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris