



L'épargne retraite d'entreprise toujours dynamique

La retraite par capitalisation, toilettée par la loi Pacte, devrait poursuivre sa progression dans les entreprises. Pour Amundi, il s'agit d'un marché de services.



« *Quel rôle pour l'entreprise dans la préparation de la retraite des salariés ?* ». La question sera posée lors de l'une des tables rondes des « Rencontres sur les retraites », organisées le 29 septembre à Paris à l'initiative de Groupama en partenariat avec Sapiendo.

Certes, l'épidémie de Covid-19 a bousculé les priorités et la **réforme des retraites** pourrait ne plus figurer à l'agenda de ce quinquennat. Mais avec le **PER** (plan d'épargne retraite) issu de la loi Pacte, le gouvernement a tout de même réussi à gonfler le moteur de la retraite par capitalisation.

Et le sujet devrait en effet revenir sur la table des **DRH** à la faveur du reflux de la **crise sanitaire** et du peaufinage des **packages de rémunération et avantages sociaux** visant à attirer et retenir de nouveaux « talents ».

Selon une étude de la Dares publiée en août, le **dispositif Perco/PER** couvrait, en 2019, près d'un quart des salariés (24,5 % - 28,6 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus), poursuivant sa « *hausse ininterrompue depuis sa création* ».

Les versements sur les Perco/PER ont augmenté, mais moins vite qu'en 2018 (+6,7 % après +8,2 %). Une progression notamment due, précise la Dares, au dynamisme des sommes versées au titre de l'abondement employeur (+8,6 %) dont le montant moyen recule (565 euros en 2019, contre 616 euros l'année précédente), mais qui profite à davantage de bénéficiaires (1,06 million, +18,4 %).

Un quart d'abondement

L'abondement compte pour plus d'un quart (26,2 %) des sommes placées sur un Perco/PER en 2019. Plus de la moitié (50,8 %) proviennent de la **participation** et de l' **intéressement** (+4,7 points) et les versements volontaires représentent 13,2 % des sommes versées (-5,3 points).

[Visualiser l'article](#)

Mis sur le marché en octobre 2019, le PER vise à remplacer tous les plans d'épargne retraite individuels et collectifs, dont le Perco. Et si les anciens dispositifs peuvent être conservés, il n'est plus possible de mettre en place à un Perco depuis le 1^{er} octobre 2020. « *Nous sommes surtout sur un marché de transformation qui connaît une accélération depuis le 2^e semestre 2020* », observe Xavier Collot, directeur de l'épargne salariale et retraite d'Amundi.

« *La préparation de la retraite est devenue un sujet prégnant dans les entreprises, poursuit-il. C'est un élément différenciant dans les politiques d'avantages sociaux, bien identifié aujourd'hui par les candidats. Si ce n'est pas la préoccupation première des jeunes, le sujet les intéresse dès lors qu'on leur en parle – d'autant que le PER peut être débloqué pour l'acquisition de la résidence principale* », soutient-il.

Un nécessaire marketing social

Composante de la marque employeur, l'épargne retraite est aussi devenue « *un pilier de la responsabilité sociétale des entreprises* », estime le directeur de l'épargne salariale et retraite du gestionnaire d'actifs. « *Un employeur responsable se doit d'offrir un socle permettant à ses collaborateurs de se constituer une épargne retraite, en s'assurant que les fonds proposés soient variés, performants et les frais de gestion compétitifs. Mais ce n'est pas parce qu'il aura traité le sujet par la négociation collective que le problème sera réglé pour autant.* »

Pour Xavier Collot, il est important de faire vivre le dispositif dans le temps, par exemple via des **informations annuelles** ou des **bilans sociaux individuels** (BSI). « *Tout cela doit s'insérer dans un marketing social permettant de valoriser tous les avantages sociaux de l'entreprise. La retraite est un sujet compliqué et nécessite une communication par classe d'âge.* » Finalement, considère-t-il, « *l'épargne retraite est un marché de services : il s'agit d'aider les salariés à prendre conscience de la problématique de la baisse des taux de remplacement et à mettre de l'argent de côté à cet effet* ».

Une démarche pédagogique à laquelle est généralement associé le prestataire d'épargne salariale, Amundi ayant, pour sa part, enrichi son offre avec un robot-conseiller (pour optimiser les choix de placement des épargnants salariés), **un simulateur retraite et des bilans retraite individuels (en partenariat avec Sapiendo).**