

Petit-déjeuner herdia

LOI PACTE

## « Comment booster votre offre ? »

Jeudi 21 mars, l'équipe herdia a organisé au sein de son Cabinet, un Petit-déjeuner sur le thème de la Loi PACTE « Comment booster votre offre ? » avec Stéphane Frey, Directeur technique retraite collective - Groupama Gan Vie et Gonzague La Fonta, Fondateur du Cabinet adRem, société de conseil en Rémunération et spécialisée en Epargne Salariale et Retraite.

Des échanges d'une grande richesse dans une ambiance conviviale autour de 4 thèmes majeurs : l'actualité, l'offre, la distribution, la gestion du Back Office avec la Loi PACTE : « Evolution ou révolution » ?

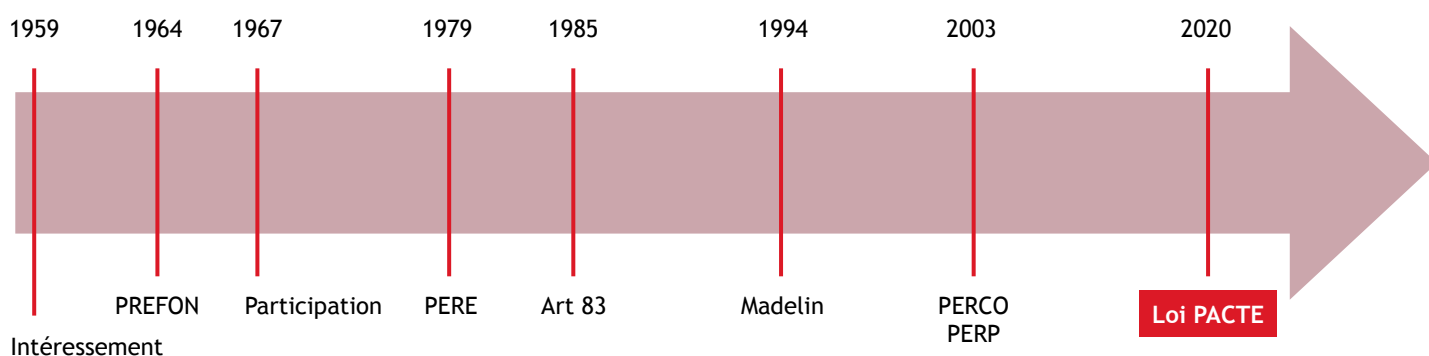
Des discussions également autour de 2 points d'attention

- l'amendement 996 et la notion de PER Unique
- la phygitalisation des diagnostics avec l'exploitation de la data

### Point sur l'actualité

Bertrand Lézat, consultant herdia expert retraite, a ouvert la matinée en faisant une brève rétrospective de la l'épargne retraite et salariale au travers de dates clés.

### L'épargne retraite et salariale : Un long cheminement pour arriver à la loi PACTE



Bertrand a ensuite analysé la situation de la retraite aujourd'hui avec un constat majeur : les régimes supplémentaires représentent encore une part marginale alors que les besoins futurs en revenus complémentaires vont augmenter en raison de la diminution annoncée des taux de remplacement.

REGIME SUPPLÉMENTAIRES 2,5%	Génération (date de départ à la retraite)	1938 (2003)	1955 (2020)	1985 (2050)
REGIME COMPLÉMENTAIRES 27,5%	Non cadre du secteur privé (CNAV + AGIRC)	83,6	75,6	64,4
REGIME DE BASE 70%	Cadre du secteur privé (CNAV + AGIRC + ARRCO)	64,1	55,5	42,7
	Fonctionnaire (CNRACL + RAFP)	68,7	68,5	69,2
<i>Données COR - 2006</i>				

### Part des différents régimes de retraites dans les pensions versées

### Evolution prévue des taux de remplacement

Par ailleurs, il est à noter que les encours de l'épargne retraite pèse peu par apport aux produits de l'assurance vie.

Produit	Encours moyen	Collecte moyenne	Nombre bénéficiaires	Collecte annuelle	Encours global (Mds €)
<b>INDIVIDUELLE (42% des encours)</b>					
Préfon COREM, CRH				30	
Madelin	27 000 €	2130 €	16 000 000	43,20	3,41
PERP	7 087 €	953 €	2 300 000	16,30	2,19
<b>COLLECTIF (58% des encours)</b>					
PÈRE (Art 83)	12 830 €	553 €	5 300 000	68	2,93
Retraite chapeau (art 82 & 39)				41	
PERCO	6652 €	954 €	2 300 000	15,30	2,19
<b>TOTAL</b>				<b>213 Md€</b>	

Assurance vie : 1 700 Md€ - 22,4 Md€ en collecte nette  
PEA : 400 Md€

Stéphane Frey a rappelé la place historique de Groupama présent sur les 2 marchés très concentrés de la retraite collective et de l'épargne salariale.

Avec la loi PACTE et son article 20, Groupama est convaincu que le marché de la retraite va enfin prendre la place qu'il doit avoir dans notre société et Groupama a l'ambition de devenir un acteur de référence dans ce domaine, tant en termes de conseils que de solutions à apporter à nos clients

Stéphane a également rappelé le calendrier législatif PACTE, relatif à la croissance et la transformation des entreprises, qui se déroule en 3 temps :

1. la loi PACTE attendue fin avril (compte tenu du fort volontarisme politique),
2. les ordonnances annoncées à l'art 20 de la loi PACTE qui visent le plan d'épargne retraite
3. et les décrets attendus courant 2019

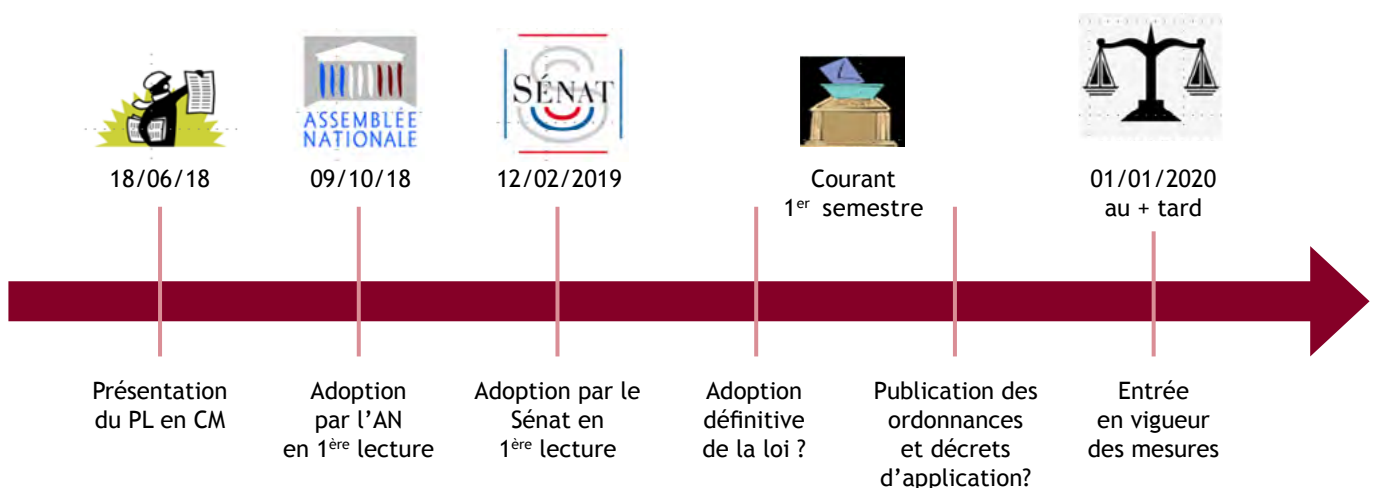
Concernant la loi PACTE, il a rappelé que le 9 octobre 2018, l'Assemblée nationale a voté, en première lecture, le projet de loi puis adopté en première lecture par le Sénat le 12 février 2019..

La Commission Mixte Paritaire du 20 février s'est conclue par un échec. L'Assemblée nationale a adopté le texte en seconde lecture le 15 mars. Le Sénat devrait s'en saisir en nouvelle lecture les 9 et 10 avril prochain. Il est probable que **l'Assemblée adopte le texte en lecture définitive avant la fin du mois d'avril.**

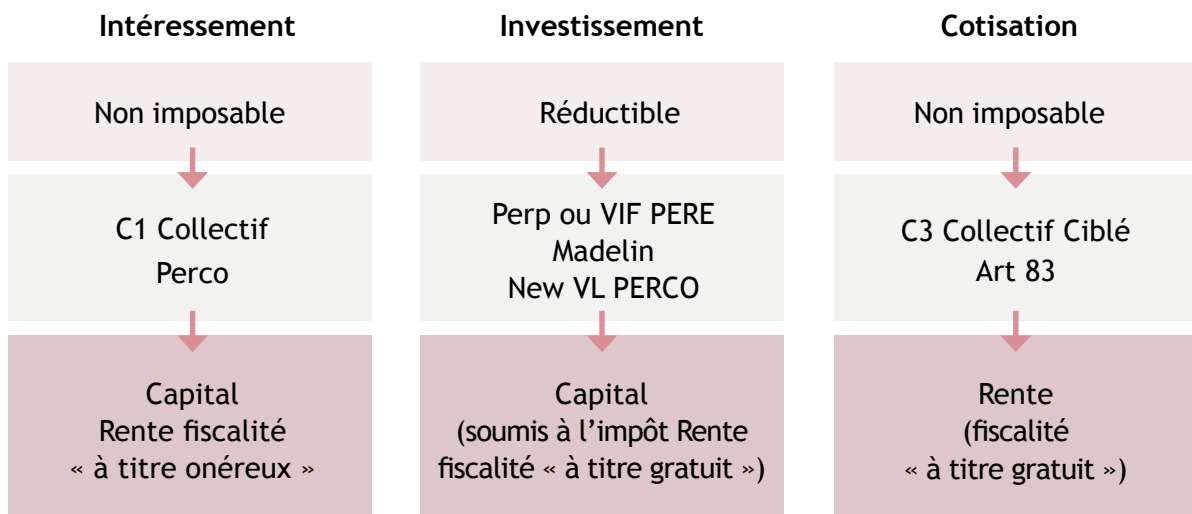
Pour mettre en marché les offres, on attend avec impatience les ordonnances décrivant:

- les règles de fonctionnement des différents plan d'épargne retraite (le plan d'épargne retraite d'entreprise catégoriel « PERCAT », le plan d'épargne retraite collectif « PERCO », le plan d'épargne retraite individuel « PERIN » et le plan d'épargne retraite unique
- le traitement des dispositifs antérieurs au 1/1/2020
- l'harmonisation des codes (Codes des Assurance et de la Mutualité) et du code monétaire et financier qui régira désormais les produits d'épargne retraite.
- la fiscalité des 3 compartiments du PER

L'entrée en vigueur est toujours prévue en **janvier 2020** ; certains opérateurs se positionnent d'ailleurs pour être prêts à vendre dès septembre 2019 pour effet début 2020. Des mesures transitoires accompagneront probablement la mise en place sur certains volets (notamment cantonnement).



## L'offre



Selon Gonzague La Fonta, « on avait déjà tout (PERP, Art 83, PERCO) pour conseiller les clients, malgré une limite d'exonération fiscale globale limitée. Demain il y aura 1 seul produit mais 3 compartiments, avec encore une inconnue, le niveau d'incitations fiscale et sociale. Je crains que la simplification ne soit pas au rendez-vous ! En tous les cas, cette loi fait le buzz et la plupart des réseaux semblent se préparer à vendre des solutions **d'épargne retraite et d'épargne salariale**. »

Mais Gonzague alerte sur la distribution. En effet, la promotion de ces produits retraite nécessitera une compétence globale : il faudra être capable de dominer à la fois l'épargne retraite sur les volets individuels et collectifs et l'épargne salariale. L'enjeu, in fine, est pour chaque actif d'atteindre un volume d'épargne-retraite qui corresponde à une vraie réponse à la problématique posée.

Stéphane a rappelé les principaux objectifs de la loi PACTE :

- 1/ la simplification en harmonisant les règles de fonctionnement (cas de rachats anticipés, modalités de sorties) et les règles fiscales pour les 3 types de compartiments en fonction de l'origine des versements,**
- 2/ la portabilité et transférabilité entre compartiments identiques** (notamment en cas de carrières fractionnées), Ainsi, le détenteur d'un PER pourra regrouper tous ses droits acquis au long de son parcours professionnel si il souhaite.
- 3/ la dynamisation de l'épargne retraite et salariale** (qui dépendra aussi de la cohérence de l'ordonnance fiscale attendue. Ainsi pour déterminer l'enveloppe fiscale des versements facultatifs (compartiment 1), il conviendrait de supprimer la prise en compte des versements employeurs des compartiments 2 et 3 pour favoriser le développement d'une épargne personnelle
- 4/ La liberté de récupérer l'épargne retraite en rente et dorénavant aussi en capital** (pour les compartiments C1 et C2) devrait lever le frein (de la seule sortie en rente) au développement de l'épargne retraite individuel (compartiment C1) dans un cadre conseillé.

Une autre avancée est l'introduction de la gestion la gestion pilotée comme option par défaut des dispositifs composant le PER, sauf choix contraire du titulaire. Ce mode de gestion est particulièrement adapté compte tenu de l'horizon long terme des engagements retraite et des primes périodiques trimestrielles qui lissent naturellement les aléas de marché dans la durée (évite le risque de concentration en investissant au « mauvais moment ») couplé avec une grille de désensibilisation qui permet d'optimiser la sécurisation de l'épargne.

**Les impacts potentiels de l'offre :** le développement du volet services/conseils (services aux entreprises, aux salariés, aux courtiers, les impacts en Gestion et sur les Systèmes d'information (avec de nouveaux outils) ainsi que les impacts sur la distribution.

Comme l'a rappelé Gonzague La Fonta, les impacts sur les produits sont encore incertains. Mais la création d'un **produit unique est le point le plus engageant sur le terrain du conseil et du service**. **Une coordination sera nécessaire** au moment des versements et du rachat de même que la mise en place d'une plateforme commune, d'un **agrégateur et d'un interlocuteur unique pour simplifier la démarche du client** qui pourra alors avoir une vision complète et agrégée de son épargne.

**Toutefois, Gonzague et Stéphane soulignent le risque potentiel de loger l'intégralité de son épargne chez le même gestionnaire ; protéger son épargne en diversifiant les gestionnaires est aussi un point important.**

**En tout état de cause, les besoins du client seront triples selon Stéphane Frey :**

- 1/ fournir aux salariés un complément de revenu,**
- 2/ fournir au chef d'entreprise TPE/PME un dispositif PER**
- 3/ et valoriser la politique social de ses collaborateurs (avec l'outil PER qui permettra le partage de la valeur)**

Le taux d'équipement dans les différents dispositifs collectifs existant n'étant pas à la hauteur des besoins, Stéphane a abordé le **fort potentiel de développement de l'épargne retraite** attendu sur 2 axes :

- Sur le volet épargne salariale, par le biais de la suppression du forfait social, le Gouvernement entend donner une impulsion forte à la mise en place ou au renforcement d'un dispositif de partage de la valeur au sein des TPE/PME. « qu'au moins 30% des PME se dotent d'un accord de partage de la valeur d'ici fin 2020, alors que seules 11% des entreprises de moins de 50 salariés en disposent aujourd'hui ». « au moins 3 millions de salariés dans les entreprises de moins de 250 personnes bénéficient d'un dispositif de partage de la valeur fin 2020, contre 1,4 million aujourd'hui ».

- Sur le volet de l'épargne retraite supplémentaire, il table sur une dynamique intrinsèque qui devrait être renforcé par un basculement de l'assurance vie vers l'épargne retraite favorisé par la nouvelle faculté de la sortie en capital complétant la sortie en rente.

Il reste toutefois des **éléments d'incertitude** sur le volet financier dans la loi PACTE : des précisions sur les fonds solidaires, la grille avec des fonds ETI-PME, le cantonnement, la gouvernance, l'inclusion de la prévoyance, la traitement du stock, la question des rentes et la question des droits de succession en cas de décès.

### ***La distribution***

Tous les acteurs de la place disent vouloir se mettre sur ce marché. La distribution de ce produit passe bien par les courtiers mais il pourrait y avoir des **partenariats de distribution** entre des structures importantes et des acteurs de taille moyenne (mutuelles), même si pour le moment aucun accord n'a été annoncé sur la place.

Pour Jacques Marsant (herdia), les enjeux distributifs soulèvent également la question du devoir de conseil et des moyens mis à disposition des réseaux de distribution pour l'exercer tout au long de la vie de contrat y compris lors du passage à la phase de liquidation.

Sur la question du stock et plus largement de la transférabilité possible des contrats d'assurance vie vers le nouveau dispositif de plan d'épargne retraite issu de la loi PACTE, la justesse du conseil va prendre une place majeure : dans quels cas conserver son ancien contrat ou opter pour un nouveau, comment effectuer les transferts et vers quels supports, quid des services de suivi et des garanties de tables etc....

Tout cela pose l'enjeu de la data notamment sur la connaissance des contrats en place, du client, de son environnement et de ses objectifs.

Quelle sera la capacité pour les acteurs à proposer à leurs réseaux de distribution les bons choix et les bonnes préconisations tout en conservant une rentabilité distributive suffisante ?

La capacité de la relation commerciale à allier une digitalisation des diagnostics avec le conseil sera un enjeu crucial sur lequel l'expérience de certains acteurs ou start up seront des atouts indéniables.

### ***La gestion du Back Office***

Les produits d'épargne salariale sont gérés par un nombre limité de plateformes de gestion. Chaque « compartiment » pourra garder ses propres caractéristiques (ex : l'Épargne salariale ne propose pas de fonds cantonnés euros), chaque plateforme pourra rester indépendante, et un agrégateur centralisera les avoirs...

***Stéphane Frey attire l'attention sur le récent amendement 996 qui a enrichi la loi PACTE avec un alinéa qui prévoit les conditions dans lesquelles les entreprises pourront regrouper les produits d'épargne retraite (PERCAT ex art 83, PERCO) au sein d'un produit d'épargne retraite d'entreprise unique, ainsi que le régime juridique applicable à ce produit d'épargne retraite***

*d'entreprise. Ce plan pourra ainsi recevoir toutes les sources de versement mentionnées à l'article L. 224-2 du code monétaire et financier, couvrir tous les salariés de l'entreprise et réserver certains versements obligatoires à certaines catégories objectives de salariés. Ce qui peut nécessiter de faire évoluer les différents BO mais aussi l'approche contractuelle au-delà du simple agrégateur.*

Avec le dernier amendement 996, il y aura une nouvelle notion : le Plan d'épargne retraite unique : 1 dispositif unique avec un Plan d'épargne Retraite Catégoriel (avec les 3 compartiments en cas de changement d'employeur avec des SICAV, FCPE, encours...)

Stéphane Frey considère que cet amendement peut peser de façon forte sur les orientations et les choix à faire en termes de SI gestion voire remettre en cause les analyses de certains acteurs sur l'évolution de leur système

Par ailleurs, les Back Offices Collectifs devront savoir tout gérer : changement d'associations, transferts collectifs, gestion des délais, effets de portabilité, gestion des campagnes d'intéressement/participations/abondement) et distiller davantage de selfcare.

**En conclusion**, la loi PACTE est une « simplification complexe », une « évolution plus qu'une révolution » qui s'inscrit dans une réflexion globale sur la retraite et **le développement d'outils digitaux performants pour rendre le conseil plus performant et rentable.**

Il est indéniable que ce **buzz médiatique** pousse les différents acteurs du marché à se positionner en proposant une approche orientée « Service » avec un accompagnement renforcé des réseaux commerciaux et la mise en place certaine d'outils digitaux plus performants.

herdia est à l'écoute des évolutions du marché... Notre volonté d'accompagner les acteurs du secteur dans ces transformations est l'un des piliers de l'offre Loi PACTE herdia.

<https://herdia.fr/offres/loi-pacte/>



Introduction Yves Gaudré (Directeur Assurance herdia)



[De gauche à droite] : Marie-Elizabeth Goldlust-Viossat (Consultante Assurance herdia), Bertrand Lézat (Consultant Assurance herdia, expert Retraite), Stéphane Frey (Directeur technique retraite collective - Groupama Gan Vie) et Gonzague La Fonta (Fondateur adRem, société de conseil en Rémunération).





*Gonzague La Fonta*



*Bertrand Lézat, Stéphane Frey, Gonzague La Fonta*