

RENDEZ-VOUS 2010 SUR LES RETRAITES : QUEL RÔLE POUR L'ÉPARGNE ?



LAURE DELAHOUSSE
Directrice
de l'épargne
retraite
AFG

L'allongement de la durée de cotisation, le recul de l'âge du départ en retraite, ces éléments font partie des sujets incontournables du débat sur les retraites. Mais reste encore à définir la marge de flexibilité qu'auront les salariés dans le choix de la date de leur départ et le rôle que pourrait jouer l'épargne retraite.



Le président l'a dit à Versailles devant le Parlement. Il ne se dérobera pas sur le débat des retraites : "Il faudra que tout soit mis sur la table : l'âge de la retraite, la durée de cotisation, la pénibilité".

Comme partout dans le monde, notre régime de retraite par répartition est fragilisé par le vieillissement de la population. Le Conseil d'orientation des retraites (Cor) l'a rappelé récemment, entre 2006 et 2050, on passerait de 182 à 121 cotisants pour 100 retraités. La crise actuelle aggrave les déficits des régimes obligatoires par la diminution des recettes qu'elle provoque.

Toutes les solutions sont donc étudiées pour maintenir à long terme l'équilibre du système. Il faudra probablement allonger la durée de cotisation et donc reculer l'âge effectif de départ à la retraite. Mais il est probable que le gouvernement voudra sans doute laisser une certaine liberté aux salariés sur la date à laquelle ils souhaiteront cesser effectivement leur activité. C'était déjà l'un des objectifs de la loi Fillon de 2003 sur les retraites.

L'épargne retraite apporte de la flexibilité aux salariés

Les salariés qui partiront plus tôt auront nécessairement une pension

plus faible. Par ailleurs, il est probable que l'allongement de la durée de cotisation ne suffira pas à maintenir le niveau actuel des pensions pour les futurs retraités.

Pour que les salariés soient libres de partir plus tôt, ils doivent avoir des ressources suffisantes. Il faut donc leur permettre de se constituer une épargne retraite qu'ils utiliseront pour compléter la rente versée par les régimes obligatoires. Cette épargne doit même être encouragée fortement pour les jeunes actifs qui, même si la durée de cotisation est allongée, auront très probablement un niveau de pension plus faible que celui de leurs aînés.

Le Perco est apprécié par les entreprises et les salariés

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et le plan d'épargne retraite populaire (Perp) ont été créés en 2003 avec l'objectif de compléter les systèmes par répartition.

Pour les salariés, le Perco présente l'avantage d'être proposé dans le cadre de l'entreprise donc généralement avec un abondement qui vient compléter le versement de chaque salarié. L'effort d'épargne est donc partagé avec l'employeur.

Depuis 2003, le Perco a connu une progression soutenue. Même en 2008, dans le contexte de crise que nous connaissons, le nombre d'entreprises équipées a augmenté de 40 % et le nombre de salariés adhérents de 33 %. Les encours ont progressé de 33 % sur un an.

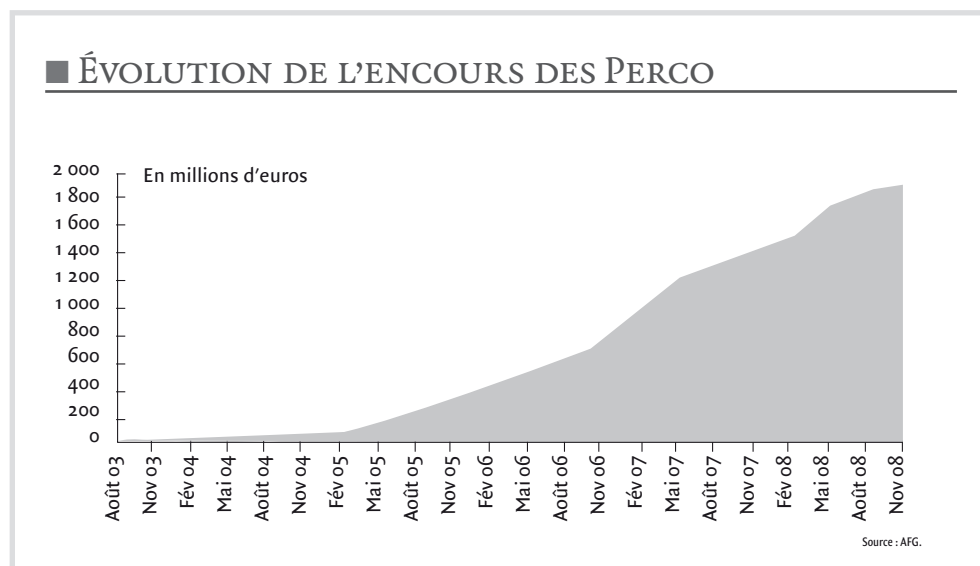
Le Perco est donc plébiscité par les employeurs comme par les salariés (voir le graphique). Ce succès est dû à la fois à son objectif clairement affiché de préparation à la retraite et à sa souplesse de fonctionnement.

Les salariés sont libres de verser et de choisir le montant qu'ils veulent affecter au plan. Ils peuvent suspendre leurs versements ou au contraire augmenter progressivement leur montant d'épargne. Ils peuvent y affecter l'intéressement ou la participation versée par l'entreprise ce qui leur permet d'épargner sans faire de sacrifice sur leur pouvoir d'achat. Enfin, l'abondement de l'entreprise est un avantage déterminant par rapport à des solutions individuelles. Les sommes ne sont disponibles qu'au moment du départ à la retraite ce qui en fait un vrai produit de retraite et permet une gestion financière de long terme adaptée à l'horizon de placement. Les options de placement proposées par le plan permettent à chaque salarié de choisir une gestion financière adaptée à son profil. L'entreprise peut mettre à la disposition des participants des outils pour les aider à choisir. Ils peuvent aussi s'en remettre à l'option par défaut du plan s'ils considèrent ne pas avoir les compétences suffisantes.

Les plans offrent quasiment tous une gestion pilotée en fonction de l'âge du salarié avec une désensibilisation aux marchés actions automatique et progressive de l'épargne.

La réglementation a prévu des cas de déblocage de l'épargne par anticipation en cas de "coup dur" ou pour permettre au salarié d'acquiescer sa résidence principale. Être propriétaire de son logement est aussi une forme de préparation de sa retraite.

Lors de leur départ en retraite, les salariés ont le choix du mode de sortie : en rente, en capital, en capital fractionné ou une combinaison de ces modes. Cette liberté de choix contribue largement à l'appropriation de



leur épargne par les salariés.

Enfin, contrairement aux dispositifs à prestations définies, modèle anglo-saxon traditionnel des fonds de pension, le Perco est "portable". En cas de changement d'employeur, le salarié peut transférer son épargne sur le plan de son nouvel employeur. Dans un contexte de plus en plus européen, la portabilité est un atout majeur pour faciliter la mobilité d'un État à l'autre.

La souplesse et l'aide de l'entreprise sont déterminantes pour expliquer les bons résultats actuels du Perco. Mais il reste beaucoup de chemin à parcourir. On est encore très loin d'atteindre les 16 millions de salariés du secteur privé en France.

■ L'enjeu des prochaines années : convaincre les jeunes actifs

Il reste à convaincre de nombreuses entreprises et surtout les salariés qu'ils doivent épargner pour leur retraite s'ils veulent un peu de flexibilité sur leur date de départ en retraite tout en maintenant un niveau de vie comparable à leur période d'activité.

Le rendez-vous de 2010 annoncé par Nicolas Sarkozy doit être l'occasion de faire de la pédagogie auprès des Français sur leur niveau de retraite futur et sur les moyens de compléter leur pension.

L'État doit aussi inciter au développement de l'épargne retraite. Plus elle est à long terme, plus elle doit

être encouragée. Les outils comme le Perco doivent donc faire l'objet d'incitations particulières, surtout en faveur des jeunes générations. Du fait de la baisse annoncée des taux de remplacement, les jeunes actifs doivent à la fois cotiser au système par répartition pour servir une retraite aux générations précédentes et se constituer une épargne complémentaire de long terme en vue de leur propre retraite. C'est donc un enjeu majeur que de les inciter à s'engager le plus tôt possible pour se constituer un complément de retraite.

On pourrait imaginer une sorte de "prime pour la retraite" pour amorcer les versements des jeunes salariés sur un plan d'épargne retraite. D'ailleurs, c'est ce que préconise le rapport remis en mai dernier à Christine Lagarde par le CAE¹.

En 2010, comme l'a dit le Nicolas Sarkozy, il faudra que "tout soit mis sur la table". Y compris le rôle de l'épargne retraite si l'on veut apporter un peu de liberté et de flexibilité aux salariés. Quel doit être le niveau des pensions des régimes obligatoires ? Quelle peut être la part du complément provenant de l'épargne ? ■

1. Olivier Garnier et David Thesmar "Épargner à long terme et maîtriser les risques financiers".