

Épargne salariale et retraite supplémentaire: quelles plateformes pour demain?

Les investissements des producteurs de produits d'épargne collective dans leur plateforme d'épargne salariale ou de retraite supplémentaire ne sont pas, pour l'instant, à la hauteur du potentiel du marché. Différentes raisons expliquent cette situation, qui peut, par ailleurs, évoluer à court terme.



David Farcy
Associé Fondateur
Périclès Consulting

■ Au 31 décembre 2005, l'épargne salariale totalisait, en France, environ 70 milliards d'euros d'encours. Il en était globalement de même pour la retraite supplémentaire (articles 83, 82 et 39). Cependant, l'assurance vie individuelle reste le placement préféré des souscripteurs, avec près de 1 000 milliards d'encours à cette même date. Bien que les avantages des produits collectifs soient conséquents – exonération de charges, abondements potentiels de l'entreprise, non-imposition sous conditions de blocage –, plus de la moitié des individus concernés par ces dispositifs n'étaient pas couverts à fin 2005.

“L'analyse de l'évolution des systèmes d'information aussi bien en épargne salariale qu'en retraite supplémentaire, est révélatrice d'une grande prudence sur les investissements.”

Devant un tel potentiel de développement, on aurait pu s'attendre à ce que les producteurs de produits d'épargne retraite collective développent massivement des plateformes adaptées aux attentes du marché et répondant à une approche globale. Le constat est plus mitigé. La complexité relative de la dis-

tribution des produits collectifs constitue certainement un frein, mais ne peut expliquer entièrement cette croissance limitée. L'analyse de l'évolution des systèmes d'information, aussi bien en épargne salariale qu'en retraite supplémentaire, est révélatrice d'une grande prudence sur les investissements.

Les freins au développement des plateformes de gestion d'épargne salariale

Concernant le marché de l'épargne salariale, trois raisons peuvent être évoquées pour expliquer le moindre développement des plateformes de gestion d'épargne salariale.

La première est directement liée à la tarification de la prestation de tenue de compte aux entreprises. En effet, dans un marché fortement concurrentiel, cette prestation, payée obligatoirement par l'entreprise, n'est pas “vendue” à son prix réel. Alors que le coût de la tenue de compte est réellement compris entre 10 et 20 euros par compte salarié, elle se négocie à un prix au moins deux fois inférieur. Pour les grandes entreprises, clients historiques, le prix oscille même entre 0 et 5 euros.

Certes, les produits de la gestion financière – frais de gestion et droits d'entrée sur les FCPE ainsi que frais de gestion des sous-jacents – permettent d'équilibrer l'économie de l'activité

d'épargne salariale, mais il reste néanmoins difficile de justifier des investissements sur une activité peu rentable.

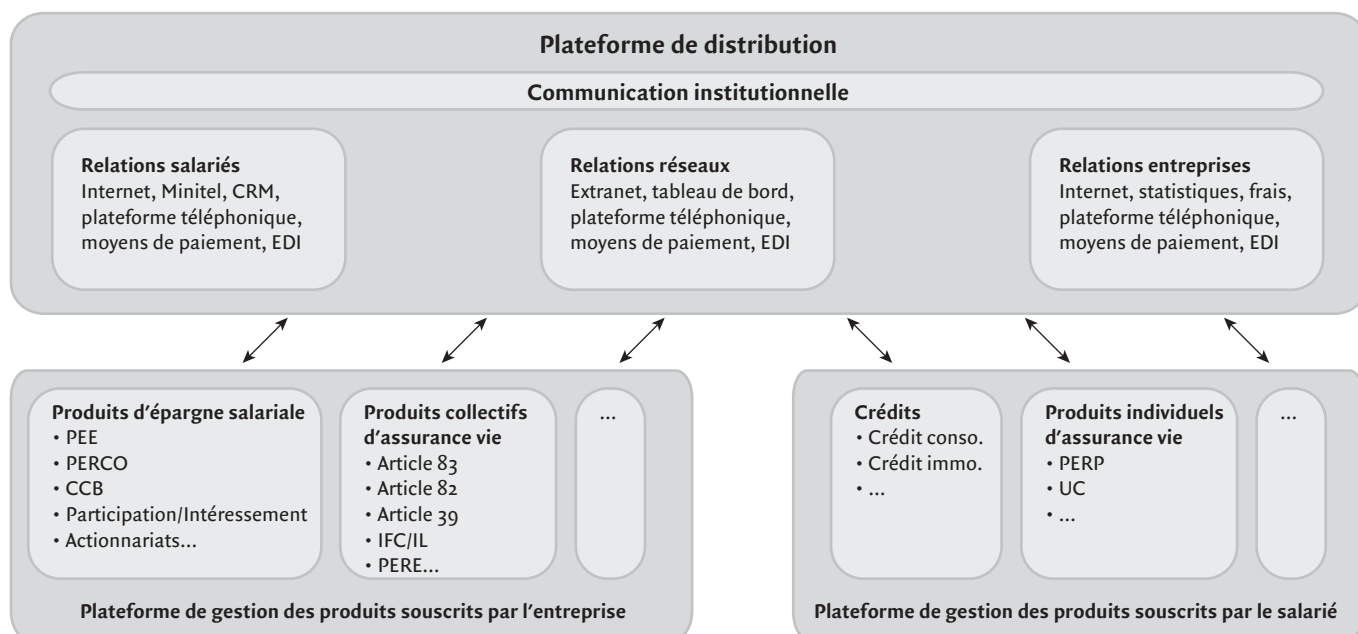
La deuxième raison résulte des coûts de développement d'un système satisfaisant l'ensemble des attentes en termes de prestations. Il semble qu'ils avoisineraient les 15 millions d'euros, hors outils commerciaux. Dans ce contexte, seuls les leaders ont la certitude de pouvoir amortir ces investissements.

La troisième raison, est liée à la pluie de réformes et de lois qui ont conduit les acteurs à réaliser des investissements complémentaires pour y répondre, au détriment des fonctionnalités qui favorisent le déploiement des produits au sein de leurs réseaux.

Face à ces freins, les acteurs ont adopté des stratégies différentes selon qu'ils détiennent ou non un système de gestion propriétaire.

Les acteurs disposant d'un système propriétaire ont choisi de consolider leur plateforme de gestion pour être à même de disposer d'un outil opérationnel répondant aux normes réglementaires, dans l'attente de pouvoir développer plus fortement les services. En parallèle, ils ont mis en place des partenariats avec des acteurs ne souhaitant pas assurer la fonction de tenue de compte conservation de part (TCCP). C'est le cas de Natexis Interépargne, du Crédit Agricole ou encore du groupe CIC-Crédit Mutuel qui ont développé

Architecture de la plateforme de distribution



des partenariats avec respectivement Ag2r, La Poste ou encore avec le groupe Barclays. Cette stratégie leur a permis de s'adapter aux différentes réformes, tout en augmentant le potentiel de leur plateforme.

Pour d'autres acteurs, les projets sur les systèmes de tenue des comptes en épargne salariale ont souvent été devancés par ceux concernant la mise en commun des moyens humains et administratifs. Ces projets se finalisent sur le plan opérationnel et devraient désormais leur permettre de mutualiser leurs investissements. Leur objectif est d'atteindre un fort niveau de qualité et de services.

C'est le cas de la Société Générale et d'AXA qui ont créé, dans cette option ESE en 2002. BNP Paribas et HSBC les ont rejoints cette année pour constituer une entité représentant plus de 30 % du marché de l'épargne salariale. À ce jour, cette entité commune s'appuie toujours sur la solution "Oryal", mais le choix de la plateforme informatique cible devrait être annoncé dans les jours à venir.

De même, Fongépar (CNP) et Interfi (IONIS) ont rapproché leurs entités de gestion autour de la solution BDB leur permettant désormais d'engager les travaux sur leur plateforme informatique.

Quelle que soit la stratégie retenue, tous espèrent que ces années passées à consolider leurs systèmes de tenue de comptes seront les dernières et qu'ils pourront prochainement réaliser des

investissements plus visibles pour leurs réseaux et leurs clients.

Les enjeux sont significatifs, car le mouvement de concentration des plateformes est déjà bien engagé.

À l'instar de la concentration des plateformes de gestion des valeurs mobilières durant les années 1990-2000, certains acteurs à la traîne pourraient se voir rapidement dans l'obligation de rejoindre les plus avancés.

Un marché de la retraite supplémentaire encore trop souvent non prioritaire

Le marché de l'épargne retraite collective, quant à lui, est fortement concentré autour des assureurs traditionnels : AXA, AGF et Groupama GAN qui avec Arial Assurances (Ag2r/La Mondiale) détiennent à eux seuls plus de 50 % des encours.

Pourtant, ces assureurs traditionnels n'ont que très récemment engagé une véritable stratégie offensive sur le marché de l'entreprise. Soumis à des pressions de leurs réseaux captifs (salariés et agents généraux) et concurrencés par les banques sur l'assurance individuelle, ils ont concentré une grande partie de leurs efforts sur le marché de l'épargne individuelle, la rationalisation de leurs coûts et la réorganisation de leurs activités. La retraite collective, où ils sont pourtant fortement positionnés,

reste une activité représentant pour la plupart moins de 20 % de leur chiffre d'affaires en assurance vie.

Les investissements sur les systèmes de gestion de retraite supplémentaire ont souvent, dès lors, été limités, aussi bien par ces acteurs que par les éditeurs de logiciels, dans l'attente d'une demande plus forte.

Une retenue qui laisse aujourd'hui place à des projets ambitieux...

La course à l'approche globale de l'épargne retraite, ou plus largement de l'ingénierie sociale a commencé.

La convergence de plateformes de gestion regroupant l'épargne salariale (PEE, PERCO, CCB, intéressement, participation...), l'assurance épargne collective (art. 83, 39, IFC...) ou encore les autres produits collectifs (prévoyance, titres réglementés...) n'est pas d'actualité et paraît utopique pour la plupart des acteurs. En effet, les obligations réglementaires spécifiques, les modalités de gestion différentes, et surtout les compétences, sont difficiles à coordonner dans un projet commun.

De ce fait, les acteurs ont concentré leurs efforts sur la distribution et engagé des projets visant à disposer d'une plateforme de distribution commune et disponible pour les salariés, leurs réseaux et leurs entreprises clientes (*cf. schéma*). ●