

GESTION D'ACTIFS

LE REPOSITIONNEMENT DES ACTEURS DE L'ÉPARGNE SALARIALE



Jean-Christel Trabarel

Manager
Advention
Business
Partners

Après l'euphorie créée par la loi Fabius sur les perspectives du marché de l'épargne salariale, les années 2001 à 2004 marquent un retour au calme. Désormais la logique de développement tous azimuts ne tient plus.

En 2001, la prévision d'un doublement des encours d'épargne salariale pour atteindre 100 milliards d'euros a suscité l'engouement de nombreux acteurs. En effet, la loi Fabius a ouvert les portes du marché sous-équipé des PME-PMI en créant le PEI (Plan d'épargne inter-entreprises), et en étendant l'épargne salariale aux mandataires sociaux des entreprises de moins de cent salariés. Sociétés de gestion, institutions financières et mêmes sociétés non financières ont alors vu dans l'épargne salariale une opportunité de développement. C'est le cas par exemple des sociétés de gestion Invesco et Lazard, des assureurs AGF et la Macif, des groupes de protection sociale AG2R et Réunica, des groupes bancaires Caisse d'Épargne et Dexia, ou encore d'autres acteurs comme Accor ou La Poste.

L'euphorie passée, il est temps de faire le point. Entre 2001 et 2004, les en-

cours de fonds communs de placement d'entreprises n'ont augmenté que de 9 % pour représenter 57 milliards d'euros en décembre 2004 (graphique). Néanmoins, il faut reconnaître que les mesures Sarkozy ont eu un effet défavorable au second semestre 2004 avec près de 7 milliards de déblocage anticipé en franchise d'impôt. Face à ce constat, la logique de développement tous azimuts en vigueur ne tient plus. Un repositionnement s'impose. Entre regroupement d'activités, ciblage de clientèle, renforcement des équipes, partenariats... les acteurs ont fait preuve de beaucoup d'imagination.

L'APPARITION DU PERCO

Les grands acteurs bancaires, comme BNP Paribas, Crédit Agricole ou Natexis Interépargne, ont profité en 2003 de la Loi Fillon pour se réorganiser. Pour la première fois, un produit

d'épargne salariale avait explicitement un objectif de retraite: le Plan d'épargne retraite collective (PERCO). Ils ont ainsi regroupé en interne leurs activités d'épargne salariale et d'assurance retraite collective afin de proposer aux entreprises des offres globales d'épargne entreprise. Elles vont de la rémunération différée à l'ingénierie sociale. Ainsi, BNP Paribas Épargne & Retraite Entreprises vient de lancer une offre retraite pour les entreprises qui associe un PERCO et un contrat d'assurance vie collective à cotisation définie (PERE/art. 83).

Ces regroupements, en plus de donner une plus grande lisibilité sur les produits, permettent d'unir les forces commerciales car le nerf de la guerre dans ces activités reste la distribution. Les sociétés de gestion qui ne disposaient pas de réseaux commerciaux suffisants pour démarcher les TPE et PME, se sont recentrées sur

GLOSSAIRE

AFG

■ Association française de gestion financière.

FCPE

■ Fonds communs de placement d'entreprise.

TCCP

■ Teneurs de compte conservateur de parts.

Plan d'épargne salariale

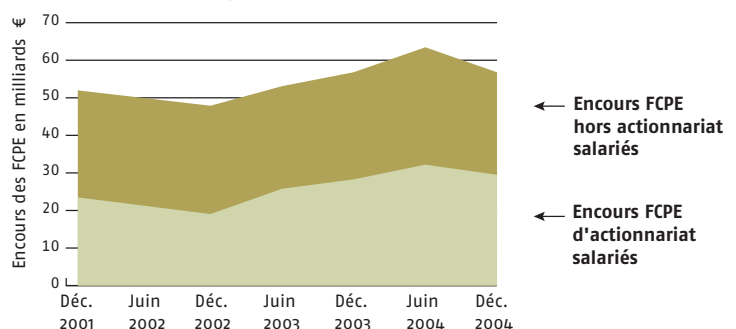
■ **PEE**: Plan d'épargne entreprises.

■ **PEI**: Plan d'épargne inter-entreprises.

■ **PERCO**: Plan d'épargne retraite collective.

ÉVOLUTION DES ENCOURS DES FCPE

Entre 2001 et 2004



Source : AFG.

L'EXPÉRIENCE DE
NATEXIS INTERÉPARGNE

Édouard Girard

Directeur général
délégué
Natexis
Interépargne

« Les mesures Sarkozy ont eu un effet défavorable au second semestre 2004 avec près de 7 milliards d'euros de déblocage anticipé en franchise d'impôt. »

leur cœur de cible : les grandes entreprises. C'est le cas notamment de Deutsche Bank ainsi que UBS et Lazard qui offrent des produits de niche. Les groupes de protection sociale bénéficient quant à eux de deux atouts majeurs : leur savoir-faire dans les négociations d'accords de branche avec les partenaires sociaux et leur légitimité auprès des entreprises en matière de retraite. Ils ont donc logiquement choisi de continuer à se développer fortement sur l'épargne salariale, mais en améliorant la distribution. Ainsi, ils ont intensifié les formations auprès de leurs équipes commerciales peu rodées à la distribution de produits financiers, ou conclu des partenariats commerciaux, comme Gestion BTP/Pro BTP avec la mutuelle SMA BTP.

DES PARTENARIATS EN GESTION ADMINISTRATIVE

Les repositionnements se sont également traduits par des partenariats en gestion administrative, activité capitalistique coûteuse. Elle a pris son essor suite à la mise en place des teneurs de compte conservateur de parts, demandée par l'Autorité des marchés financiers en 2002. Ces partenariats ont pour objectif d'atteindre la taille critique nécessaire pour gérer efficacement une plateforme de gestion et bénéficier d'économies d'échelle. Cette taille est estimée à un million de comptes gérés.

On peut citer quelques ●●●

Natexis Interépargne est le leader français de l'épargne salariale. L'entreprise a adapté sa gamme de produits pour inclure le PERCO. Mais, selon Édouard Girard, les vrais enjeux reposent de plus en plus sur la tenue de compte et les prestations de service.

■ **La loi Fillon a créé des produits d'épargne salariale et d'assurance dans un objectif de retraite. Quels impacts a eu cette loi sur Natexis Interépargne ?**

Cette loi a permis à l'épargne salariale, avec le lancement du PERCO, de devenir la formule d'épargne retraite collective la plus attractive du marché, en autorisant la sortie en capital et en permettant, dans certains cas, des déblocages anticipés. Initialement l'épargne salariale était le domaine des grandes entreprises, avec une vocation sociale affirmée. Les lois Fabius et Fillon ont étendu ces formules d'épargne au marché des PME et TPE, avec au-delà de l'aspect social, une approche plus patrimoniale liée au chef d'entreprise.

Nous avons ainsi développé une gamme de quatre PERCO répondant à des typologies de clientèles différentes : les professionnels, TNS et TPE avec une offre simplifiée ; les PME avec une offre d'investissement socialement responsable ; les grandes entreprises avec une offre globale et sur-mesure ; enfin, les branches professionnelles et les partenaires sociaux avec des solutions dédiées.

Nous avons déjà commercialisé plus de 2000 PERCO et conclu de nombreux accords de branche.

■ **La place de leader de Natexis Interépargne sur le marché de l'épargne salariale risque-t-elle d'être remise en cause par les regroupements d'acteurs actuels et à venir ?**

Notre groupe dispose de solides atouts. Les PME, TPE, TNS et les professionnels sont le cœur de cible du réseau des Banques Populaires régionales. Les grandes entreprises,

clientèle historique d'Interépargne, relèvent davantage du domaine de Natexis Banques Populaires, banque d'investissement du groupe.

Les vrais enjeux de ce marché reposeront demain sur la tenue de compte et les prestations de services. En effet, la gestion financière se banalise de plus en plus, même si son offre s'élargit. Dans ce sens, l'organisation du groupe évolue afin de rationaliser et de sécuriser davantage les processus de gestion : l'activité d'asset management se concentre et une structure d'administration des fonds voit le jour.

■ **Quelles sont les évolutions envisagées par Natexis Interépargne ?**

Nous allons commercialiser des offres d'ingénierie sociale dont le "vaisseau amiral" sera le PERCO. Elles associeront l'épargne salariale, l'assurance collective avec les contrats article 39, 83, IFC, PERE et Madelin, ainsi que les titres de services comme les chèques de table.

Les équipes commerciales et marketing de Natexis Interépargne, Natexis Assurances Entreprises et Natexis Intertitres vont ainsi être regroupées pour la distribution de ces offres à destination du réseau des Banques Populaires régionales, de Natexis Banques Populaires, des réseaux partenaires et en direct grâce aux forces commerciales dédiées.

La gestion administrative évoluera également afin que les entreprises disposent à l'avenir d'un seul point d'entrée pour l'ensemble des produits collectifs. Comme vous pouvez le constater, de nombreux changements sont amorcés. Natexis Interépargne compte bien ainsi conserver sa place de leader en matière de gestion financière, de tenue de compte et plus globalement d'innovation !

GLOSSAIRE

Contrats d'assurance vie

■ **Article 83** (du Code général des Impôts) : contrat d'assurance vie collective à cotisation définie.

■ **Article 39** (du Code général des Impôts) : contrat d'assurance vie collective à prestation définie.

■ **IFC** : Indemnités de fin de carrière.

■ **PERE** : Plan d'épargne retraite entreprise.



Venez découvrir le nouvel espace dédié aux professionnels de la banque et de la finance

LA LIBRAIRIE
DE LA BANQUE ET DE LA FINANCE
18, rue La Fayette, 75009 Paris

FISCALITÉ COMPTABILITÉ
DROIT ASSURANCE
BANQUE ENTREPRISE PUB
MARKETING ÉCONOMIE
RESSOURCES HUMAINES
BOURSE MARCHÉS FINANCIERS

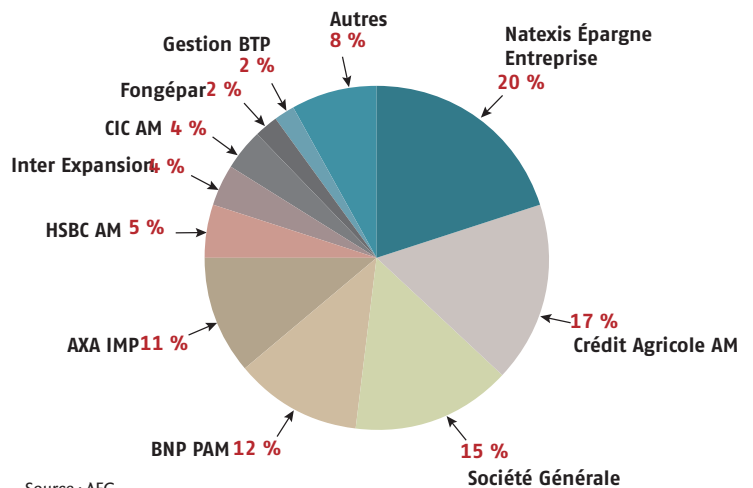
La Librairie de la banque et de la finance met à votre disposition un nouvel espace plus convivial.

Situé au cœur du IX^e arrondissement de Paris, il vous permettra de découvrir les ouvrages, véritables outils de travail, indispensables, à l'exercice de votre profession.

18, rue La Fayette, 75009 Paris
Tél. : 01 48 00 54 09 Fax : 01 47 70 31 67
Lun-Jeu de 9 h à 18 h, Ven de 9 h à 17 h
librairie@revue-banque.fr

PARTS DE MARCHÉ SELON LES ENCOURS DES FCPE

Au 31 décembre 2004



●●● exemples de partenariats en gestion administrative. Société Générale et AXA ont créé une filiale commune Épargne salariale entreprise qui reste ouverte à d'autres sociétés. Fongépar, filiale de la CNP et des Caisses d'Épargne, et InterExpansion, filiale du groupe de protection sociale Ionis, étudient les modalités de mutualisation de cette gestion. Par ailleurs, le même Fongépar va assurer la gestion des 150 000 comptes d'un groupe bancaire. Citons également LDS, l'éditeur des progiciels d'épargne salariale (Oryal et BDB) qui assure des prestations de gestion administrative, notamment pour les AGF. D'autres partenariats devraient se concrétiser à terme, laissant ainsi la gestion administrative aux mains de trois ou quatre plateformes industrielles majeures.

COMMUNIQUER SUR L'ÉPARGNE SALARIALE

Avec le temps, ces acteurs devraient bénéficier du développement du PERCO auprès des TPE et des grandes entreprises, et du probable

renforcement du compte épargne temps souhaité par le gouvernement dans le cadre du "Contrat France 2005". Cependant, l'avènement de ce marché surviendra seulement le jour où les salariés considéreront l'épargne salariale comme un produit financier équivalent à l'assurance vie et au PEA. Les acteurs doivent donc mieux communiquer sur les avantages sociaux et fiscaux de ces produits, mais aussi proposer des OPCVM performants dans les plans d'épargne salariale. En parallèle, ils devront améliorer leurs services (tenue de compte, multigestion, conseil, etc.), afin d'offrir aux clients des prestations de qualité. Pour y arriver, certains devront effectuer de profonds changements organisationnels comme des externalisations d'activités, des mutualisations de moyens ou des partenariats. ■