

# Épargne salariale et retraite : une épargne utile et sociale... à utiliser sans modération!

**À** l'occasion des 50 ans de l'épargne salariale instaurée par les ordonnances du Général de Gaulle le 17 août 1967, ces dispositifs sont plus que jamais dans la lumière. Les pouvoirs publics confortent leurs rôles, les entreprises les utilisent davantage dans leur politique de rémunérations et avantages sociaux, les salariés les connaissent et appréhendent de mieux en mieux. La loi dite « Macron » de 2015 \* puis plus récemment les annonces du gouvernement confirment les avantages fiscaux et sociaux de l'épargne salariale et retraite en l'exonérant du Prélèvement Forfaitaire Unique dite « flat tax ».

**Une excellente nouvelle pour ces dispositifs qui constituent le véritable pilier de l'Epargne et de la Retraite Collective en Entreprise.**

### UNE ÉPARGNE UTILE ET SOCIALE

Plus de 10 millions de français disposent d'un compte d'épargne salariale tous dispositifs confondus, sur les 18 millions de salariés du secteur privé et semi-public, soit 55%. Ils sont 5,8 millions sur le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO). 8,6 millions de salariés\*\*, soit près de 55% des salariés du secteur marchand non agricole ont eu accès un dispositif d'épargne salariale (participation, intéressement, PEE ou PERCO), ce qui représente 10,2 millions de comptes\*\*\*. 23% des salariés du privé disposent d'un PERCO, soit 3,6 millions de personnes\*\*. Sur ces 5 dernières années, près de 17 milliards € sont distribués chaque année aux salariés dans le cadre de l'épargne salariale, soit en moyenne 2 422€ par salarié au sein de 300 000 entreprises\*\*\*.



**GRÉGORY  
SIESSE**

Senior Advisor,  
AMUNDI ESR

### ...véritable outil de préparation de la retraite...

Le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) est utilisé par les salariés comme un dispositif de plus en plus long terme comme le montre la durée de détention moyenne qui dépasse désormais les 9 ans. Quant au PERCO, son développement rapide montre son efficacité face au défi du financement des retraites et la nécessité de se constituer une épargne retraite supplémentaire. C'est un succès grandissant et il continue de séduire les entreprises et leurs salariés grâce à sa souplesse : alimentation au choix du salarié (participation, intéressement, monétisation de jours de congés), sortie en capital ou en rente, cas de déblocage anticipé (notamment l'achat de la résidence principale), large choix de placement, et abondement éventuel de l'entreprise. Le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise (PERE/ Article 83) se démocratise. En effet, les entreprises proposent ce type de dispositif à l'ensemble des salariés.

### ...présentant de nombreuses vertus...

Fondée sur l'association des salariés aux résultats et à la performance de l'entreprise, ces dispositifs deviennent de véritables outils du dialogue social, permettant le développement de la culture d'entreprise, une éducation économique, l'adhésion et l'association aux projets communs. Son efficacité réside dans l'addition d'avantages fiscaux et sociaux (voir illustration), dans une gestion collective à frais réduits et dans la souplesse de déblocage.

### ...finançant l'économie productive...

Ces mécanismes apportent chaque année des milliards d'euros de capitaux propres permettant le financement long terme de

Comparatif relatif d'efficacité (source Amundi – 2017)

	Augmentation de salaire	Prime d'Intéressement ou de Participation perçue par le salarié	PEE Prime d'Intéressement ou de Participation et Abondement	PERCO Prime d'Intéressement ou de Participation et Abondement	PERE Article 83 Cotisation employeur
Conditions de blocages	Non	Non	5 ans et 9 cas de débloccages anticipés	Retraite et 5 cas de débloccages anticipés dont l'acquisition de la résidence principale	Retraite et 4 cas de débloccages anticipés
Sortie	Revenu	Revenu	Capital	Capital ou rente viagère	Rente viagère
<b>Cout global Employeur</b>	<b>1 500 €</b>	<b>1 200 €</b>	<b>1 200 €</b>	<b>1 160 €</b>	<b>1 200 €</b>
Montant brut	<b>1 000 €</b>	<b>1 000 €</b>	<b>1 000 €</b>	<b>1 000 €</b>	<b>1 000 €</b>
Charges patronales / forfait social	500 €	200 €	200 €	160 €	200 €
Charges salariales / CSG-CRDS	250 €	80 €	80 €	80 €	80 €
<b>Montant net</b>	<b>750 €</b>	<b>920 €</b>	<b>920 €</b>	<b>920 €</b>	<b>920 €</b>
Net après IRPP	<b>525 €</b>	<b>644 €</b>	<b>920 €</b>	<b>920 €</b>	<b>920 €</b>
<b>Taux d'efficacité du dispositif</b>	<b>35 %</b>	<b>54 %</b>	<b>76 %</b>	<b>79 %</b>	<b>76 %</b>

Hypothèses : charges patronales de 50%, charges salariales de 25% dont CSG-CRDS à 8%, TMI de 30%  
 TMI : Tranche marginale d'imposition sur le revenu

l'économie réelle (dont Petites et Moyennes Entreprises (PME) et Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI cotées et non cotées). Sur les 123 Mds € d'encours de l'épargne salariale\*\*\*, cela représente plus de 60%. Enfin, l'épargne salariale contribue également fortement au financement de l'économie solidaire (-6,2\* Mds d'euros).

### À UTILISER SANS MODÉRATION !

Parce que l'épargne salariale et retraite est devenue un outil central de la politique de rémunération et d'avantages sociaux des entreprises, notre objectif est d'apporter une solution simple et efficace qui permette d'embrasser toutes les dimensions – épargne salariale comme retraite collective – et qui soit également un moyen pour l'employeur de valoriser sa politique RH auprès de ses salariés.

Regroupées au sein du même pôle Epargne, du Crédit Agricole, Amundi et Crédit Agricole Assurances unissent ainsi leurs expertises et mettent à disposition des salariés l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale et retraite (notamment Participation, Plan d'Epargne Entreprise, PERCO), d'actionnariat salarié (Fonds Commun de Placement d'Entreprise,

Actions Gratuites) et de Retraite Collective (PERE Article 83), sur une plateforme unique, simple et proposant des innovations majeures.

L'entreprise améliore ainsi la cohérence de sa politique de rémunération et avantages sociaux en termes de communication, de valorisation de ses dispositifs (site internet, relevé de compte), de vie administrative (référentiel salarié unique), avec notamment une amélioration de la transparence des frais, un reporting global et une gouvernance de l'ensemble.

Le salarié appréhende mieux ce dont il dispose, utilise mieux ses dispositifs, et accède via un seul identifiant et mot de passe à toute son épargne d'entreprise avec une homogénéité de qualité de services.

### Une innovation majeure au service des salariés

Les salariés y compris les plus jeunes sont aujourd'hui montrent plusieurs enquêtes, dont une conduite par Amundi en 2015 auprès de 14 000 épargnants, sensibilisés au sujet de leur retraite mais se disent également désorientés face à la compréhension globale des systèmes : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, régimes obligatoires (AGIRC-ARRCO),

dispositifs en entreprise... : où trouver les informations ? comment calculer le montant de sa future retraite, combien épargner aujourd'hui pour ne pas manquer demain ?

C'est pourquoi, Amundi et Crédit Agricole Assurances ont créé un nouveau simulateur retraite « embarqué » dans le dispositif du salarié lui permettant d'avoir une vision globale des systèmes qui constitueront sa retraite : obligatoires (CNAV, AGIRC-ARRCO) mais aussi en entreprises (épargne salariale, éventuellement régimes supplémentaires en entreprise). Chacun a une vue plus complète, connaît mieux sa situation actuelle, réalise ses projections et peut également agir sur son épargne simplement pour préparer demain.

Il est essentiel que le salarié soit aidé à se projeter et à toucher du doigt l'impact réel, en euro, de son effort d'épargne pour agir et profiter sereinement de sa retraite le moment venu. ●

\* Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 06 août 2015

\*\* Source Dares parution Août 2017 (chiffres 2015)

\*\*\* Source AFG décembre 2016