

L'AVENIR DE L'ÉPARGNE RETRAITE

La préparation à la retraite suscite bien des interrogations au sein de la Fonction publique et des entreprises, confrontées à des réglementations complexes et à des besoins de prévoyance croissants. Préfon, par son approche innovante, se distingue en offrant à ses clients des solutions d'épargne retraite supplémentaire adaptées et sécurisées.

Informations Entreprise : Pourriez-vous expliquer l'origine et l'évolution de Préfon ?

Christian Carrega (Directeur Général) : Préfon a été créée en 1964 afin de proposer une solution d'épargne retraite individuelle supplémentaire aux agents de la Fonction publique. En effet, les fonctionnaires pouvaient connaître une baisse significative de leurs revenus à la retraite car les primes n'étaient pas intégrées dans le calcul de leur retraite. Depuis l'instauration du Régime Additionnel de la Fonction publique par la loi de 2003, une partie des primes est désormais prise en compte mais l'écart entre les revenus perçus en période d'activité et ceux reçus lors du passage à la retraite reste encore très important.

Notre solution, Préfon-Retraite, a donc été conçue pour offrir une épargne retraite supplémentaire individuelle totalement sécurisée aux agents de la Fonction publique, s'étendant également à leurs conjoints et à tous ceux qui ont pu dans le cadre de leur parcours professionnel exercer dans la Fonction publique. Depuis 60 ans, Préfon accompagne ainsi les agents de la Fonction publique et a pu acquérir une expertise inégalée en épargne retraite supplémentaire, avec aujourd'hui près de 400 000 affiliés dont 260 000 cotisants, preuve évidente de notre succès et de notre engagement continu à servir nos clients.

I.E : Pourriez-vous nous expliquer comment Préfon envisage de mettre à profit son expertise en épargne retraite individuelle au bénéfice des entreprises et de leurs salariés ?

Pierre Galland (Directeur Retraite Collective) : En septembre 2021 le Conseil d'administration de Préfon a pris une décision stratégique visant à étendre notre domaine d'expertise à l'épargne retraite collective.

L'objectif ? Acquérir une véritable compétence dans la proposition de solutions

d'épargne retraite spécifiques aux entreprises et se préparer à l'ouverture probable dans les prochaines années du marché de la Fonction publique à l'épargne retraite obligatoire, financée par les administrations, un mécanisme qui n'est pas rendu possible aujourd'hui dans la mesure où le Statut de l'agent public ne permet pas actuellement la mise en place de ce type de contrats.

Pour acquérir cette compétence et rester cohérent avec le projet global de Préfon, notre choix s'est tourné vers les entreprises et les établissements évoluant dans le secteur parapublic (EPIC et EPL) ainsi que toutes les entreprises exerçant une mission de service public et dont les salariés sont de droit privé. Nous nous intéressons également à toutes les entreprises qui appartiennent au secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS), autrement dit qui placent l'humain au cœur de leurs préoccupations quotidiennes.

I.E : Pourquoi Préfon a-t-elle choisi de développer son offre d'épargne retraite collective ?

Pierre Galland : La préparation financière de la retraite a toujours relevé chez Préfon d'une conviction forte qu'il faut accompagner les agents de la Fonction publique durant cette phase importante de leur vie. Une conviction qui repose sur un constat : lors du passage à la retraite, la baisse de revenu est telle que certains agents peuvent se retrouver dans de véritables situations de précarité.

Il en va de même pour les salariés de droit privé et c'est cela qui a guidé Préfon dans la proposition d'un dispositif d'épargne retraite collective à destination des entreprises considérant également que l'employeur avait un rôle majeur à jouer dans cet accompagnement.

Aussi, Préfon via sa filiale de courtage Préfon Collectives a apporté un soin particulier dans le choix de la solution

à proposer aux entreprises qu'elles rencontrent en optant, parmi les deux dispositifs permis par la réglementation aujourd'hui, pour le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO).

I.E : Quels sont les principaux critères qui guident Préfon dans le choix de promouvoir le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) plutôt que le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCOL) ?

Pierre Galland : Bien que ces deux dispositifs partagent un socle commun, et offrent des opportunités d'épargne pour les salariés, ils se distinguent par des caractéristiques propres qui influencent directement le choix de l'un ou l'autre par les entreprises.

Dans les deux cas, ces dispositifs se traduisent par l'ouverture d'un compte d'épargne au nom de chaque salarié sur lequel ce dernier pourra effectuer des versements volontaires et y affecter, s'il le souhaite son épargne salariale (participation et ou intéressement, ses droits issus d'un Compte Epargne Temps ou ses jours de congés non pris - dans une limite de 10 jours/an).

S'ils partagent un socle commun, ces dispositifs présentent deux différences majeures :

La première différence et probablement la plus importante réside dans la manière dont l'employeur participe à l'alimentation du compte d'épargne retraite qu'il a ouvert au nom de ses salariés. Dans le cas du PERCOL, l'implication de l'employeur se limite à l'abondement qu'il peut effectuer pour encourager par exemple ses salariés à effectuer des versements volontaires. Il n'a pas d'obligation de le faire et il en fixe les modalités. Dans le cas du PERO, l'employeur s'engage à verser trimestriellement, semestriellement ou annuellement une somme déterminée, calculée en pourcentage de la rémunération annuelle brute du salarié. Cette différence entre les deux dispositifs soulève une question d'équité : le PERCOL avantage en effet les salariés capables d'effectuer des versements volontaires, bénéficiant ainsi de l'abondement de l'employeur, et laisse en marge ceux qui, pour des raisons financières notamment, ne peuvent se permettre de telles contributions.

La deuxième différence touche davantage à la souplesse apportée par chaque dispositif. Le PERO permet en effet d'adapter l'accompagnement que souhaite effectuer l'entreprise en fonction de ses objectifs

Christian Carrega



budgétaires mais également en fonction des catégories de salariés sur lesquelles elle souhaite mettre en œuvre une démarche managériale particulière (dès lors qu'elles entrent dans la définition des catégories objectives de salariés telles que prévues par la réglementation). Ce que ne permet pas le PERCOL.

C'est donc pour ces raisons que nous privilégions le PERO. Nous estimons que ce dernier offre une solution plus équitable et plus souple, assurant une participation de l'employeur bénéficiant à tous les salariés, indépendamment de leur capacité à épargner.

En outre, il convient de mentionner tous les autres avantages qu'il y a pour une entreprise à faire le choix du PERO : Sur le plan fiscal, les sommes versées par l'entreprise sont déductibles de son résultat imposable et exclues de l'assiette des cotisations sociales (1). En termes de marque employeur, Le PERO est également une source d'attractivité pour l'entreprise, et un excellent moyen de fidéliser ses salariés.

I.E : Comment Préfon aborde-t-elle les défis liés à la mise en place des plans d'épargne retraite collectifs ?

Pierre Galland : La mise en place d'un dispositif d'épargne retraite collectif en entreprise s'inscrit généralement dans le cadre des négociations collectives entre l'employeur et les représentants des salariés. Si l'employeur peut le faire dans le cadre d'une déclaration unilatérale (DUE), il recourt le plus souvent à la négociation collective afin d'aboutir à un accord collectif. C'est donc un sujet de discussion entre les différentes parties prenantes de l'entreprise qui peut se heurter aux réalités économiques rencontrées notamment par les salariés dès lors que l'employeur souhaite mettre en place un dispositif destiné à accompagner ses salariés dans la préparation de leur retraite.

C'est le constat que nous faisons, particulièrement dans la conjoncture actuelle, du dilemme entre une rémunération immédiate via des augmentations généralisées de salaires, et une rémunération différée qui

sera perçue lors du passage à la retraite. Si les problèmes de pouvoir d'achat sont généralement évoqués par les salariés, il y a toutefois une prise de conscience de plus en plus forte, à la fois du côté des salariés et aussi du côté des employeurs, de la nécessité d'investir ce troisième pilier de la protection sociale. Cette prise de conscience met en évidence la nécessité d'effectuer un long travail de pédagogie, auprès des uns afin de leur faire prendre conscience de l'importance de disposer de revenus suffisants une fois à la retraite, et auprès des autres afin qu'ils s'engagent auprès de leurs salariés dans une démarche gagnant-gagnant qui rejaillira sur l'efficacité globale de l'entreprise.

Cette dualité entre rémunération immédiate et épargne à long terme est au cœur des discussions et des stratégies d'entreprise. Préfon s'engage ainsi à accompagner les deux parties dans ce processus, afin de répondre au mieux aux besoins spécifiques de chaque entreprise et de ses salariés.

(1) soit 5% du PASS, soit 5% de la rémunération annuelle brute du salarié dans la limite de 5 PASS