

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 31 janvier 2007 à 9h30  
« Épargne retraite »

|   |
|---|
| <b>Document N°4</b>                                     |
| <i>Document de travail,<br/>n'engage pas le Conseil</i> |

L'épargne retraite

*Extrait du quatrième rapport du Conseil d'orientation des retraites,  
Retraites : questions et orientations pour 2008, janvier 2007*

## L'épargne retraite

Extrait du quatrième rapport du Conseil d'orientation des retraites, *Retraites : questions et orientations pour 2008*, janvier 2007

La loi du 21 août 2003 a ouvert à toute personne la possibilité de se constituer, à titre privé ou dans le cadre de son activité professionnelle, une épargne en vue de la retraite, en complément des régimes de retraite obligatoires par répartition.

À cet effet, la loi a créé trois dispositifs nouveaux : le plan d'épargne retraite populaire (PERP), le plan d'épargne pour la retraite d'entreprise (PERE) et le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Ils complètent les dispositifs existants (contrat « Madelin » pour les non salariés, PREFON pour les fonctionnaires, produits dits des articles 39, 82 et 83 du code général des impôts pour les salariés du privé bénéficiant d'un contrat collectif mis en place dans le cadre de leur entreprise), en s'efforçant de répondre à la demande d'un accès de toutes les catégories socioprofessionnelles à l'épargne retraite et de plus de sécurité et de transparence dans sa gestion.

Dans son deuxième rapport en 2004, le Conseil soulevait un certain nombre de questions posées par la réforme de 2003, en particulier celle de la coexistence des régimes par répartition et des compléments d'épargne-retraite. On peut imaginer en effet trois scénarios possibles :

- un faible développement de l'épargne retraite, les Français continuant à préférer les produits avec une sortie en capital, en particulier l'assurance vie ;
- à l'autre extrême, un fort développement de l'épargne retraite conduisant à une déstabilisation partielle des régimes par répartition ;
- enfin, un développement de l'épargne retraite permettant de compléter la retraite par répartition pour les personnes, en particulier les cadres et les non salariés, ne bénéficiant pas d'un taux de remplacement très élevé, sans pour autant concurrencer les régimes obligatoires.

C'est ce dernier scénario qui était recherché par les auteurs de la réforme. S'il est trop tôt pour se prononcer sur le scénario le plus probable, ce scénario n'est en tous les cas pas démenti par les premiers chiffres communiqués par la DREES<sup>1</sup>, en charge de la mise en place et du suivi du système d'information statistique obligatoire sur l'épargne retraite.

En 2004, au cours de sa première année de lancement, plus de 1,2 millions de Plans d'épargne retraite populaire (PERP) ont été souscrits par les particuliers (1,737 millions fin mars 2006 selon la Fédération française des sociétés d'assurance<sup>2</sup>). Ce nombre est largement supérieur à ceux des autres contrats destinés aux particuliers, qu'il s'agisse des contrats « Madelin » pour les professions indépendantes ou des contrats « exploitants agricoles » (respectivement 740 000 et 254 000 contrats au 31 décembre 2004) qui s'adressent à des publics spécifiques.

---

<sup>1</sup> Burricand C. (2006), « L'épargne retraite en 2004 », *Études et résultats* n°578.

<sup>2</sup> Ces chiffres sont donnés à titre indicatif puisque, contrairement aux données de la DREES, ils ne sont pas exhaustifs.

Parallèlement à ces contrats facultatifs souscrits à titre individuel, les salariés ont la possibilité de se constituer, avec l'aide de l'employeur, une épargne spécialement destinée à la retraite. Mis en place par la loi Fillon, le Plan d'épargne retraite collectif (PERCO) comptait 38 000 adhésions au 31 décembre 2004 (115 000 au 31 mars 2006 selon l'Association française de gestion financière). La souscription n'a cependant eu lieu que pendant une partie de l'année compte tenu de la publication des décrets à la fin du premier semestre 2004 et des délais de mise en œuvre dans les entreprises, qui doivent conclure un accord collectif à cet effet<sup>3</sup>.

D'autres contrats de retraite d'entreprise, antérieurs à la réforme de 2003, existent, en particulier les contrats à cotisations définies relevant de l'article 83 du code général des impôts et ceux à prestations définies relevant de l'article 39 du code général des impôts. La gestion collective de ces contrats entraîne quelques difficultés de collecte d'informations ; la DREES estime que le nombre de détenteurs de contrats relevant de l'article 83 du code général des impôts s'élevaient à 2,2 millions de salariés en 2004.

En 2004, alors que les adhérents ont versé en moyenne 365 euros sur leur PERP, la cotisation moyenne au PERCO, pour lequel les adhérents bénéficient le plus souvent d'un abondement supplémentaire de la part de l'employeur, s'est élevée à 1 926 euros, soit cinq fois plus. Seuls 16 % des versements au titre du PERP sont supérieurs à 500 euros et 5 % supérieurs à 1 500 euros. Ces montants sont en moyenne plus faibles que ceux observés pour les contrats « exploitants agricoles » ou « Madelin », pour lesquels respectivement 47 % et 74 % des versements dépassent 500 euros. Ces différences peuvent s'expliquer en partie par l'âge des détenteurs. En effet, près de la moitié des détenteurs de PERP ont moins de 40 ans, contre un quart pour les contrats destinés aux indépendants. Or, les versements sont souvent plus importants avec l'âge. Par ailleurs, les montants des pensions de retraite par répartition sont plus faibles pour les indépendants qui peuvent donc ressentir un besoin plus important de compléter leur retraite.

Les évolutions futures des taux de remplacement offerts par les régimes obligatoires affecteront le développement des différents produits d'épargne retraite. C'est d'ailleurs sur la base de perspectives de diminution à long terme de ces taux de remplacement que, dans un rapport de la commission des Finances du Sénat « L'épargne retraite en France, trois ans après la loi Fillon : quel complément aux régimes de retraite par répartition ? » publié en septembre 2006, le sénateur M. P. Marini fait un certain nombre de propositions destinées à développer l'épargne retraite. Ces mesures visent à harmoniser les réglementations et à préciser le régime fiscal de l'épargne retraite. En effet, les règles applicables à l'épargne retraite sont actuellement dispersées dans au moins cinq codes (des impôts, des assurances, de la mutualité, de la sécurité sociale et du travail). Le Conseil juge souhaitable, à cet égard, une simplification de l'ensemble des dispositifs d'épargne retraite pour en accroître la lisibilité.

Le Conseil, rejoignant ici les observations formulées par le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale dans son récent rapport « La France en transition 1993-2005 », tient à rappeler que, si cet effort d'épargne doit être encouragé, il faut avoir présent à l'esprit que celui-ci n'est pas à la portée de chacun. Les mécanismes d'épargne en vue de la retraite, qu'il s'agisse de l'assurance-vie qui s'est beaucoup développée en France durant les années 1990 ou celui des dispositifs d'épargne retraite qui sont actuellement encouragés, tendent à reproduire durant la retraite les inégalités de revenus des ménages durant la vie active.

---

<sup>3</sup> Les premières données consolidées sur le PERE ne sont pas encore disponibles.

Cette tendance pourrait être accentuée par le développement de l'épargne salariale en entreprise (intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise), qui a été favorisé par la loi de février 2001<sup>4</sup> et devrait continuer à l'être par la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, adoptée le 14 décembre dernier<sup>5</sup>.

En 2004, 4,7 millions de personnes, soit 11,5 % des personnes qui exercent ou ont exercé une activité professionnelle, disposaient d'épargne en entreprise, contre 9 % en 1998<sup>6</sup>. Près de 12,7 milliards d'euros, soit 3,3% de la masse salariale totale, ont été versés en 2004 au titre de l'épargne salariale (+9,2 % par rapport à 2003) et l'épargne salariale est surtout développée dans les grandes entreprises et dans l'industrie, les banques et le secteur des assurances<sup>7</sup>. On notera que la participation et l'intéressement, à titre optionnel, sont investis dans des produits d'épargne retraite tels que le PERCO et qu'un tiers des détenteurs d'épargne en entreprise ont indiqué début 2004 qu'ils comptaient garder cette épargne jusqu'à la retraite<sup>8</sup>.

La participation et l'intéressement visent à faire participer les salariés aux résultats des entreprises et à récompenser les efforts de productivité réalisés, sans rigidifier les coûts de production. Ils doivent donc exercer un effet favorable sur l'emploi et les équilibres macro-économiques. Cependant, cet effort d'épargne, encouragé par des incitations fiscales et sociales, pourrait se substituer en partie au salaire, ce qui pèserait à terme sur le financement des régimes de retraite obligatoires, notamment sur les cotisations aux régimes complémentaires assises sur les tranches supérieures au plafond de la sécurité sociale.

Pour ces raisons, les membres du Conseil souhaitent que soient analysées précisément les différentes niches fiscales et sociales, en examinant, d'une part, les objectifs auxquels elles répondent, d'autre part, leurs conséquences sur le financement de la protection sociale en général et des retraites en particulier.

Par ailleurs, il conviendra d'examiner les moyens de favoriser un accès plus égal aux dispositifs d'épargne retraite.

---

<sup>4</sup> Cette loi a ouvert le bénéfice du plan d'épargne entreprise et de son abondement aux mandataires sociaux et permis aux salariés des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises d'accéder à la participation financière via les plans d'épargne interentreprises.

<sup>5</sup> Selon cette loi, par exemple, le transfert des droits inscrits dans un compte épargne temps vers un PERCO ou un plan d'épargne entreprise bénéficiera d'incitations fiscales.

<sup>6</sup> « L'épargne en entreprise, résultats de l'enquête Patrimoine 2004 », C. Rougerie, INSEE Première n°1072, mars 2006.

<sup>7</sup> « L'épargne salariale en 2004 : 12,7 milliards d'euros distribués à 6,4 millions de salariés », R. Cellier et H. Chaput, *Premières Synthèses* n°39.2, DARES, septembre 2006.

<sup>8</sup> INSEE Première n°1072, mars 2006 (déjà cité).