

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 16 juin 2010 - 9 h 30  
« L'épargne retraite individuelle et collective »

<b>Document N°9</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

## **Les données récentes de la FFSA sur l'épargne retraite**

*Fédération Française des Sociétés d'Assurances*

## Les données récentes de la FFSA sur l'épargne retraite

### 1. Le développement de l'épargne retraite

Les contrats Madelin destinés aux travailleurs non salariés commercialisés depuis 1994 représentent à fin 2009 (estimations), 849 000 contrats. On estime que 61% des non salariés sont couverts pour 2 milliards de cotisations et 16 milliards de provisions mathématiques.

Les PERP ouverts à tous et commercialisés depuis 2004 représentent à fin 2009, 2 millions de contrats pour 1 milliard de cotisations et 5 milliards de provisions mathématiques (contre 3 milliards pour le PERCO).

Pour les contrats d'entreprises, les contrats à prestations définies (dits article 39 du CGI) représentent à fin 2009 3,3 milliards de cotisations et 26 milliards d'euros de provisions mathématiques et les contrats à cotisations définies (article 83 du CGI et PERE) représentent 2,5 milliards d'euros de cotisations et 34 milliards d'euros de provisions mathématiques.

Ces montants ont approximativement doublé depuis l'entrée en vigueur de la loi Fillon (ces chiffres ne comportent pas le PERCO).

En termes de cotisations, la croissance des contrats de particuliers est plus importante et plus régulière que celle des contrats d'entreprises. Les contrats d'entreprises enregistrent en effet de fortes variations à la hausse ou à la baisse selon les années. Celles-ci sont dues essentiellement aux contrats d'indemnités de fin de carrière qui sont fortement liés à l'externalisation par les entreprises de la gestion de ces prestations et depuis 2007 aux transferts d'institutions de retraite supplémentaire (IRS) notamment pour l'année 2008 (1,9 milliard d'euros de transferts vers les sociétés d'assurances).

Les contrats d'entreprises représentent la majeure partie de ces engagements en raison notamment du développement plus récent des contrats de particuliers. La part importante des contrats « PERP et assimilés » (17 % de l'ensemble des provisions mathématiques des contrats d'assurance retraite) est due au fait que cette rubrique inclut les contrats Préfon, CRH... (les PERP représentant moins de 4 % de l'ensemble des provisions mathématiques).

Les cotisations au titre des régimes d'entreprise à prestations définies sont supérieures aux cotisations des régimes à cotisations définies, mais le rapport s'inverse sur les provisions mathématiques.

En effet, les cotisations des articles 83 correspondent à un pourcentage des salaires versés et sont lissées dans le temps alors que dans le cas des régimes article 39, l'entreprise doit constituer le capital nécessaire pour verser la rente sur une durée souvent plus courte (puis les salariés bénéficiaires sont souvent plus âgés).

On estime que les articles 39 concernent 1 million de personnes environ, dont 55% de non cadres.

Du fait des évolutions des régimes en répartition, la garantie offerte dans le cadre des articles 39 correspond la plus souvent à un pourcentage du dernier salaire et ne fait plus mention aux retraites acquises au titre des régimes obligatoires. Souvent, l'entreprise met en place à la fois un régime article 83 et un régime article 39 et la garantie de l'article 39 correspond à un pourcentage du dernier salaire sous déduction de l'épargne retraite acquise eu titre du régime article 83.

Ce couplage permet la montée en charge de l'article 83 qui à terme prendra en charge la garantie au titre de l'article 39.

Toutefois les entreprises privilégient la souplesse de mise en place et de gestion de l'article 83. En effet la réglementation très prudentielle des PERE induit des lourdeurs de mise en place (cantonement de petits fonds, mis en place d'un comité de surveillance etc).

Parmi les contrats de particuliers, les contrats de retraite « Madelin » des travailleurs non salariés non agricoles représentent la part la plus importante devant les contrats « PERP et assimilés (Préfon, CRH, ...) » et les contrats « Madelin agricole ».

## **2. Le taux d'équipement des entreprises en dispositifs de retraite supplémentaire**

À la demande des assureurs, l'institut d'études CSA a réalisé, début 2010, une enquête auprès des entreprises françaises de 10 salariés et plus, afin d'établir leurs taux d'équipement en dispositifs de retraite supplémentaire. Cette enquête a permis de mesurer les évolutions par rapport aux résultats de la première enquête réalisée en 2004.

Les dispositifs de retraite supplémentaire (articles 39, 82, 83 et PERE/PEREI) concernent 27 % des entreprises en 2010. Ce taux d'équipement est identique à celui de 2004. Il s'élève à 41 % dans les entreprises de 200 salariés et plus. Le secteur d'activité le plus équipé est "Agriculture, industrie, production, construction" avec un taux d'entreprises équipées de 34 %.

À l'inverse, les secteurs les moins équipés sont "Hôtels et restaurants" (10 %) et "Services collectifs, sociaux et personnels" (11 %).

Le dispositif de retraite supplémentaire le plus détenu est le contrat de l'article 83 (contrat à cotisations définies et adhésion obligatoire) : 19 % des entreprises de 10 salariés et plus (ce taux atteint 38 % pour les entreprises de 200 salariés et plus).

Les entreprises, petites et grandes, sont peu nombreuses à avoir mis en place les autres dispositifs: le contrat à prestations définies de l'article 39, le contrat à cotisations définies et adhésion facultative de l'article 82, le Plan d'épargne retraite entreprise (PERE/PEREI). Seulement 5 % à 7 % des entreprises proposent à leurs salariés de tels dispositifs de retraite supplémentaire.

Dans la majorité des cas, les dispositifs de retraite supplémentaire s'adressent aux cadres uniquement (53 % pour l'article 39, 58 % pour l'article 82 et 72 % pour l'article 83). Les non-cadres en bénéficient dans moins d'1 cas sur 3, à l'exception des PERE/PEREI qui sont mis en place dans plus de la moitié des cas pour l'ensemble des salariés. Cette différence entre cadres et non-cadres s'explique en partie par un taux de remplacement du salaire par la retraite moins élevé pour les cadres que pour les non-cadres.

Parmi les entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif de retraite supplémentaire, 21 % déclarent avoir l'intention d'en mettre un en place.

Le potentiel d'équipement est plus important auprès des entreprises de 10 à 19 salariés (quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise).