

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 18 mars 2021 à 10h00

« Épargne retraite : que change la loi Pacte ? »

Document N°7

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

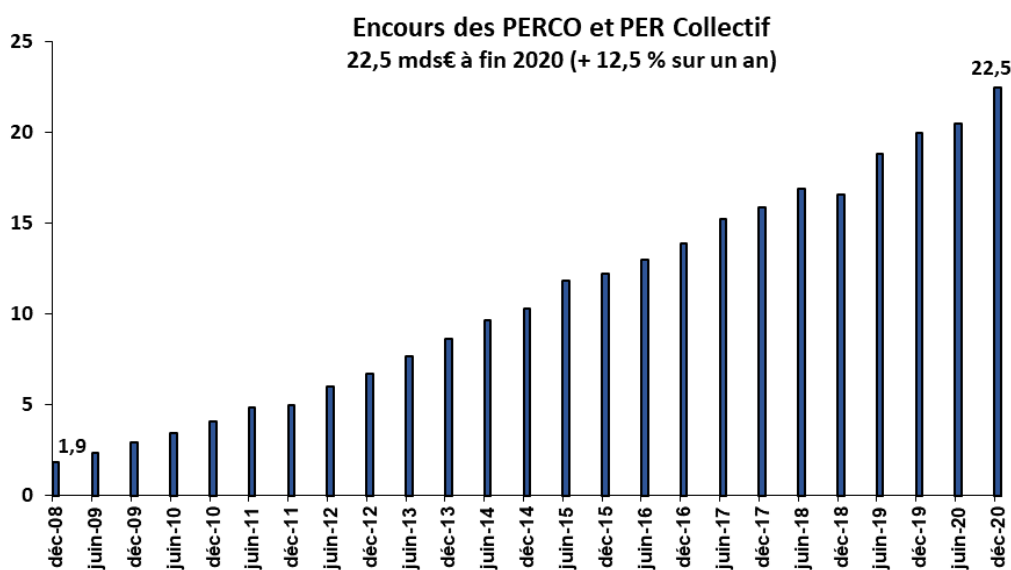
**Les chiffres clés de l'épargne retraite (PERCO et
PER d'entreprise collectif)**

AFG, service des études économiques

Chiffres clés de l'épargne retraite (PERCO et PER d'entreprise collectif)

1. L'épargne retraite (PERCO et PER d'entreprise collectif)

Les encours des plans d'épargne salariale et des plans d'épargne retraite s'élèvent à 147 mds€ (+1,5% sur un an, et +7,5% sur les 6 derniers mois), dont 22,5 mds€ d'encours en épargne retraite d'entreprise collective (PERCO et PER d'entreprise Collectif) en croissance de +12,5% sur un an. Les versements bruts sur les dispositifs collectifs d'épargne retraite s'établissent à 3,1 mds€ (contre 2,7 mds€ en 2019) et la collecte nette affiche un solde positif de +2,0 mds€ (+1,6 mds€ en 2019).



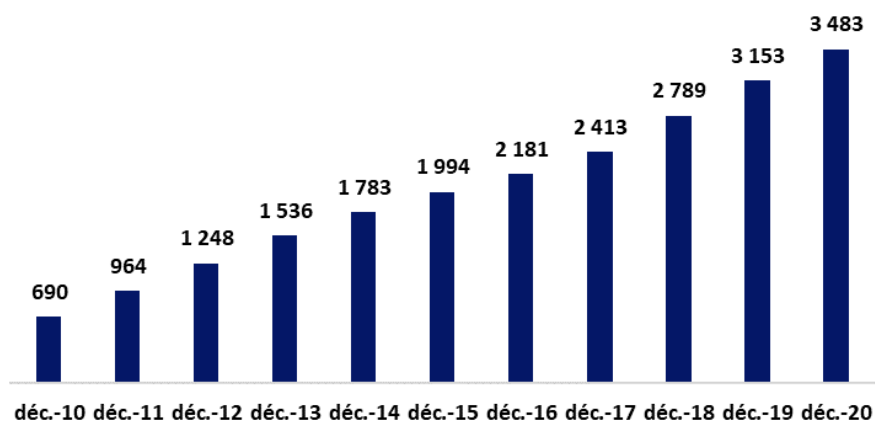
Par catégories de fonds, les encours des PERCO et PER d'entreprise Collectif se répartissent de la façon suivante :

- 35% en fonds diversifiés,
- 26% en fonds actions,
- 21% en fonds monétaires,
- 18% en fonds obligataires.

Conséquence des mesures contenues dans la Loi Pacte, et notamment de la suppression du forfait social pour les PME/ETI, le nombre d'entreprises équipées d'un dispositif d'épargne retraite est en forte augmentation : 266 500 entreprises (+ 50 000 entreprises depuis fin 2018).

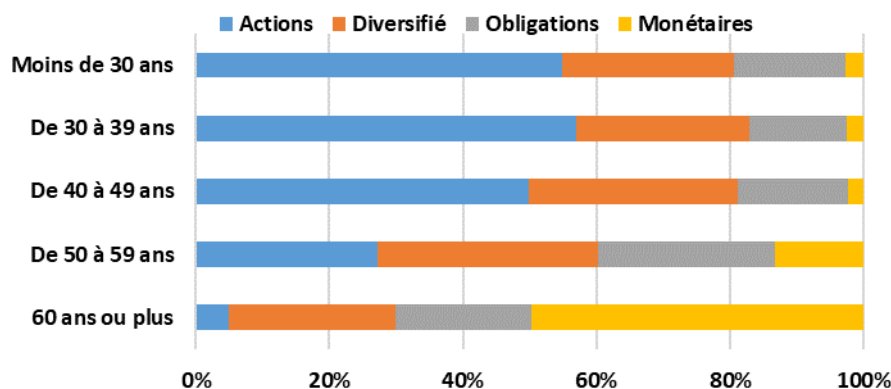
Cette forte évolution à la hausse du nombre d'entreprises équipées, du nombre de salariés bénéficiaires et des encours est un signe très encourageant des mesures mises en œuvre par la Loi PACTE pour favoriser les dispositifs d'épargne retraite.

Evolution du nombre de porteurs PERCO et PER collectif
(en milliers de porteurs)



L'ensemble des produits collectifs d'épargne retraite, à savoir PERCO et nouveaux PER Collectifs issus de la Loi PACTE bénéficient à plus de 3,4 millions de porteurs de parts, dont près de la moitié ont opté pour la gestion pilotée permettant une désensibilisation progressive du risque actions en fonction de l'âge et du profil de l'épargnant. En termes d'encours, la gestion pilotée représente au global un tiers des encours en épargne retraite d'entreprise collective, et près de la moitié pour les moins de 30 ans.

Gestion pilotée : Répartition des encours selon l'âge



Focus sur la performance du PERCO et PER d'entreprise Collectif

Afin de calculer, sur différentes périodes, les performances du « PERCO » pour des investissements de durée 10 ans, nous pondérons les indices¹ Europerformance des OPC d'épargne salariale relativement au poids des catégories d'OPC constituant chaque année l'encours des PERCO.

De plus, les performances sont calculées selon deux méthodologies, l'une où le versement est réalisé en totalité en début de période, et l'autre plus réaliste où des versements identiques sont réalisés chaque année. La prise en compte des versements réguliers pendant toute la période d'investissement permet de lisser les fluctuations du marché et de limiter l'impact du timing d'entrée/sortie.

¹ Ces performances sont nettes des frais de gestion.

	Performance annualisée réelle				Perf. annualisée brute			
	Indices Europerformance des OPC d'épargne salariale				PERCO (1)	PERCO (2)	PERCO (1)	PERCO (2)
	Actions	Obligations	Monétaires	Diversifiés				
de 2011 à 2020 (10 ans)	4,8%	0,9%	-1,0%	2,3%	1,9%	1,2%	3,0%	1,7%
de 2007 à 2016 (10 ans)	1,1%	1,7%	-0,1%	1,0%	1,1%	1,3%	2,5%	1,9%
de 2004 à 2013 (10 ans)	2,7%	1,1%	-0,1%	1,8%	1,6%	0,9%	3,4%	1,8%
de 2004 à 2020 (17 ans)	3,7%	1,0%	-0,5%	2,0%	1,8%	1,0%	3,2%	1,6%

Les indices Europerformance sont nets des frais de gestion

Performance annualisée réelle : nette d'inflation (indice IPCH France)

Estimations PERCO (1) : le versement est en totalité en début de période

Estimations PERCO(2) : le versement est fractionné en part égale chaque année

Ainsi, pour la période 2011-2020 (10 ans), la performance annualisée réelle (nette d'inflation) du « PERCO » ressort à 1,9% et 1,2% selon la méthodologie choisie (et 3,0% et 1,7% en performance annualisée brute d'inflation). Pour la période 2007-2016, 1,1% et 1,3% en nette d'inflation et 2,5% et 1,9% en performance brute d'inflation. Pour la modalité à investissement unique l'amplitude des performances est plus importante, les versements périodiques permettant en entrant à différentes dates sur les marchés de capter à la fois les périodes de baisse et de hausse, et ainsi d'en lisser la volatilité.

	Performance réelle		Performance brute	
	PERCO (1)	PERCO (2)	PERCO (1)	PERCO (2)
de 2011 à 2020 (10 ans)	21,0%	12,6%	34,8%	18,8%
de 2007 à 2016 (10 ans)	11,7%	13,4%	27,5%	20,1%
de 2004 à 2013 (10 ans)	17,4%	9,2%	39,7%	19,8%
de 2004 à 2020 (17 ans)	35,0%	18,1%	70,3%	31,9%

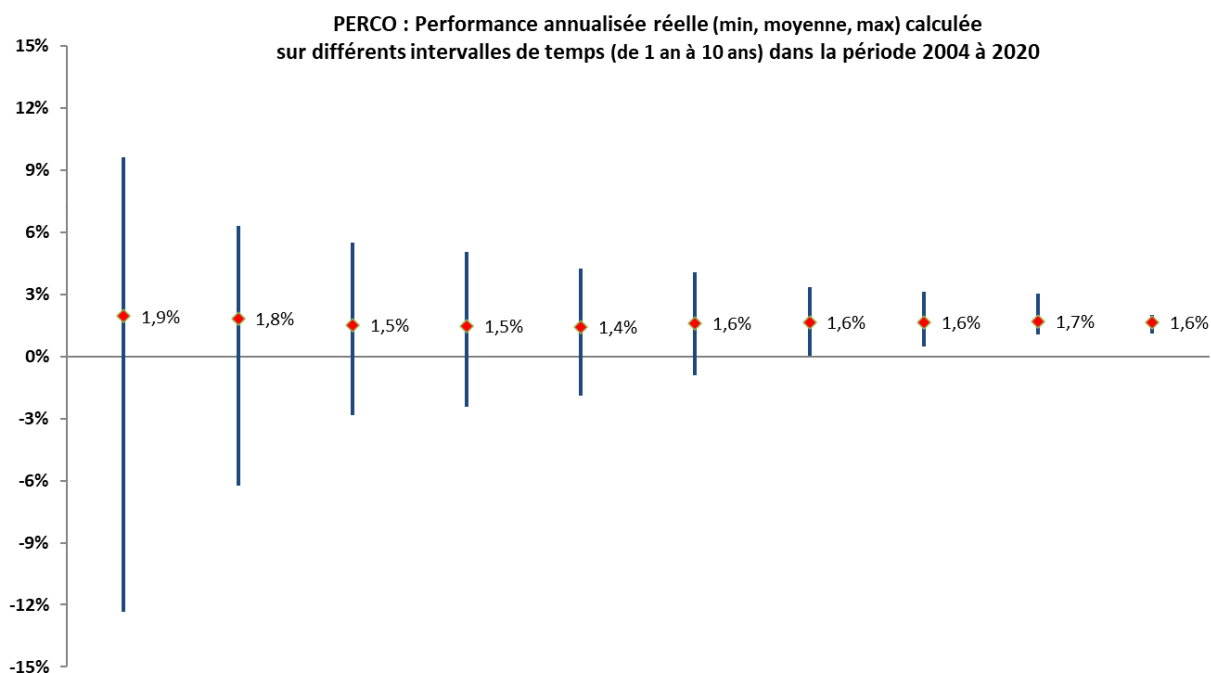
Les indices Europerformance sont nets des frais de gestion

Performance réelle : nette d'inflation (indice IPCH France)

Estimations PERCO (1) : le versement est en totalité en début de période

Estimations PERCO(2) : le versement est fractionné en part égale chaque année

Si l'espérance d'une rentabilité plus élevée à court-moyen terme s'accompagne d'un accroissement du risque, l'allongement de la durée d'investissement permet d'atténuer les fluctuations du marché, ce que montrent dans le graphique ci-dessous les différences d'amplitude entre les rendements annualisés maximum et minimum observés selon les durées d'investissement. Ainsi, l'amplitude décroît de 21,9% (de -12,3% à +9,6%) pour un investissement de 1 an à 0,9% pour un investissement de 10 ans. Notons que pour ces durées d'investissement, le rendement réel moyen annualisé est, quant à lui, relativement stable entre 1,5% et 1,9%. La dispersion des rendements autour de la moyenne décroît donc avec la durée d'investissement, ce qui limite l'impact de la date d'entrée ou de sortie sur les marchés.



L'allongement de la durée d'investissement permet d'une part la réalisation du caractère certain du gain, et du fait de la disparition rapide des valeurs extrêmes et donc de la diminution de l'écart entre le rendement réel annualisé minimum et maximum, permet d'autre part la réalisation de ce gain dans un intervalle plus étroit autour de la moyenne.

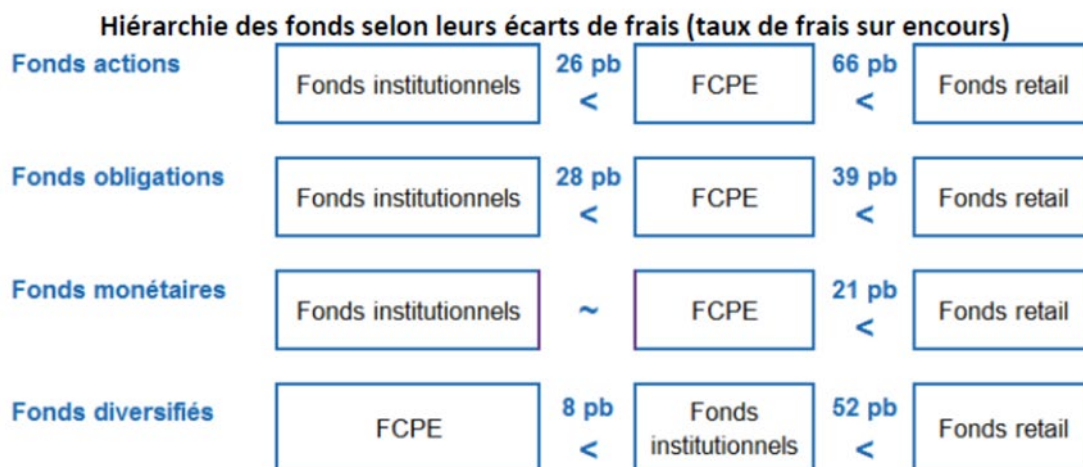
Dans le cadre d'une gestion de long terme, le développement de la gestion pilotée, consistant à réduire progressivement les rendements/risques les plus volatiles à l'approche du terme (par exemple, la part des actions représente autour de 65%-70% des portefeuilles pour les épargnants de moins de 30 ans, et moins de 10% pour ceux de plus de 60 ans), devrait ainsi permettre, en modulant l'exposition en capital, d'améliorer la rentabilité des placements des épargnants.

Le développement de l'épargne retraite, en supplément des régimes obligatoires, est bénéfique pour les salariés, mieux préparés à leur retraite, et pour l'économie, mieux financée à long terme. C'est pourquoi l'AFG continue à se mobiliser afin que les pouvoirs publics l'encouragent davantage, par les mesures adoptées dans la loi PACTE sur les nouveaux PER collectif ou individuel qui généralisent la gestion pilotée par défaut (avec 10% investis en titres éligibles au PEA-PME) dans l'ensemble des nouveaux produits d'épargne retraite.

Annexe

Focus sur les frais des fonds d'épargne salariale

Selon une étude² récente de l'AMF, « La mise en place de dispositifs d'épargne salariale présente de nombreux avantages tant pour l'employeur que pour le salarié. Pour l'employeur cela permet notamment une convergence d'intérêts ainsi qu'un partage de la valeur et du risque avec les salariés. De leur côté, les salariés peuvent se constituer une épargne de moyen- à long-terme et investir sur des supports dont l'espérance de rendement est plus élevée que celle de produits d'épargne traditionnels. Les avantages sociaux et fiscaux associés à l'épargne salariale, ainsi que les potentiels abondements et la prise en charge de tout ou partie des frais par l'employeur viennent accroître la rentabilité nette du produit pour l'épargnant salarié. Concernant le coût global du dispositif, la négociation des frais entre l'employeur et la société de gestion permet a priori d'assurer une tarification favorable. Du fait de la mutualisation des avoirs et des restrictions à la liquidité du passif (généralement bloqué pour au moins cinq ans), mais aussi en raison de l'absence de frais de distribution et de conseil personnalisé, les caractéristiques des fonds d'épargne salariale devraient en théorie se rapprocher de celles des fonds réservés aux institutionnels et s'éloigner de celles des fonds destinés à la clientèle de détail, notamment en termes de frais et de performances nettes. D'un autre côté, la gestion administrative des plans reste individuelle et peut se révéler coûteuse.



Source : SIX, calculs AMF

On montre que le taux de frais sur encours (TFE) des fonds d'épargne salariale (taux global représentant l'ensemble des frais payés par l'employeur et le salarié) se situe à un niveau intermédiaire entre celui des fonds institutionnels et celui des fonds destinés aux particuliers pour les fonds actions et obligations. En revanche, la différence de tarification entre les FCPE et les OPC institutionnels n'est pas statistiquement significative pour ce qui est des fonds monétaires. Concernant les fonds diversifiés, les FCPE apparaissent comme la catégorie la moins chère mais l'écart de frais entre les FCPE et les fonds institutionnels est faible. Ces résultats apparaissent robustes et stables sur la période. »

² « Frais et performance des fonds d'épargne salariale », AMF - Décembre 2019

*Le PEE et le PER collectif sont des plans d'épargne salariale ouverts à tous les salariés d'une entreprise.
Le PEE est un plan à cinq ans permettant d'investir dans des fonds d'actionnariat salarié ou des fonds diversifiés.
Le PER permet d'épargner pour sa retraite et propose une sortie en capital ou en rente, au choix du salarié.*

Les nouveaux Plan d'Epargne Retraite Collectif (PER Collectif) :

À la suite de l'entrée en vigueur de la réforme de l'épargne retraite au 1er octobre 2019, près de 144 000 entreprises et 1 150 000 salariés bénéficient du nouveau dispositif PER Collectif pour un encours de plus de 7 950 millions€. La transformation des anciens dispositifs PERCO en nouveau PER Collectif ainsi que leur mise en place va se poursuivre tout au long de l'année 2021. A compter du 1er octobre 2020, les anciens PERCO ne pourront plus être mis en place par les entreprises mais les plans existants continueront à fonctionner.

La gestion pilotée : *Les nouveaux PER d'entreprise Collectifs proposent la gestion pilotée par défaut en intégrant un fonds PME-ETI permettant de bénéficier d'un forfait social réduit. Instauré comme choix par défaut au sein du nouveau PER, ce mode gestion devrait continuer et accélérer son développement dans les prochaines années. Près de la moitié des bénéficiaires d'un dispositif d'épargne retraite collectif bénéficient de la gestion pilotée comme mode de gestion.*

L'Association Française de la Gestion financière (AFG) représente et promeut les intérêts des professionnels de la gestion pour compte de tiers. Elle réunit tous les acteurs du métier de la gestion d'actifs, qu'elle soit individualisée (mandats) ou collective. Ces derniers gèrent plus de 4 000 milliards d'euros d'actifs, soit un quart du marché de la gestion d'Europe continentale.

Visitez notre site www.afg.asso.fr ; Suivez-nous sur Twitter [@AFG_France](https://twitter.com/AFG_France)