

Selection Presse

Passionnée par l'épargne salariale

Investissement conseil _ sept 2008

Créée en février 2005, Fortis Epargne Retraite décline le concept de l'épargne retraite d'entreprise, combinant une offre d'assurance retraite collective et une gamme d'épargne salariale. Rencontre avec Thierry Augier, son directeur général.

Investissement Conseils :
Quelques mots sur vos origines ?

Thierry Augier : C'est à la suite d'une réflexion interne entre Fortis Assurances, Fortis Investment et Fortis Banque qu'est née la nouvelle entité Fortis Epargne Retraite. C'est une joint venture entre la société d'assurances, la société de gestion et la banque.

En trois ans et demi, Fortis Epargne Retraite s'est fait une place sur les marchés de l'épargne retraite et de l'épargne salariale : elle compte déjà plus de 1 250 entreprises clientes (PME et plusieurs sociétés du CAC 40), plus de 25 000 adhérents et totalise près de 600 M€ d'encours.

Le point clé de l'assurance collective et de l'épargne salariale, c'est la gestion financière, et nous avons des solutions grâce à notre antériorité.

IC : A qui s'adresse votre offre ?

TA : Fortis Epargne Retraite apporte aux entreprises de taille moyenne, ainsi qu'aux grands comptes, aux chefs d'entreprise et aux professions libérales son expertise en épargne salariale, retraites complémentaires (régimes à cotisations définies ou à prestations définies) et indemnités de fin de carrière.

IC : Quels sont les atouts de l'épargne salariale ?

TA : C'est un magnifique système d'épargne car les souscripteurs ont peu de frais et ils disposent de fonds qui ont déjà fait leurs preuves. La différence se fait autant au niveau des frais d'entrée que des frais annuels de gestion. Les fonds prudents et équilibrés sont généralement à moins de 0,90 %.

Nous offrons cinq FCPE dont trois sont des profilés : Epargne Entreprise Prudent, Epargne Entreprise Rendement, Epargne Entreprise Valeur plus un fonds ISR actions (Epargne Entreprise ISR Actions) et un fonds monétaire (Epargne Entreprise Monétaire).

Le Perco est le seul système de retraite collectif qui permet une sortie en capital dès lors que celle-ci est prévue dès l'origine du plan. C'est aussi un système d'épargne qui est moins cher qu'un produit collectif, voire individuel.

L'épargne salariale offre de bons produits, une bonne information et un niveau de services (notamment en ligne) qui a dix ans d'avance sur l'assurance vie collective.

IC : Et les avantages de l'assurance collective ?

TA : L'épargne salariale traite tout le monde de la même manière. L'assurance vie collective couvre les besoins de retraite spécifiques des cadres

qui peuvent être pris en charge par la politique de rémunération de l'entreprise. La capitalisation vient au secours de la répartition.

L'assurance vie collective (articles 39 et 83, contrat d'indemnité de fin de carrière) a droit à un régime fiscalement intéressant. Sa gestion peut bénéficier d'un fonds en euros, utile à court terme, mais aberrante sur des horizons longs auxquels nous sommes confrontés (quinze à quarante ans). En effet, la notion de risque est intimement liée à l'horizon de l'investissement.

Au niveau des IFC, une PME qui a 1M€ de fonds propres et une centaine de salariés oublie souvent qu'elle doit provisionner en moyenne 200 000€ (en l'occurrence 20 % de ses fonds propres) en indemnités de départ à la retraite. L'externalisation de cette somme passe par l'ouverture d'un contrat IFC.

IC : Pourquoi les besoins des entreprises et des salariés seront-ils croissants ?

TA : Aujourd'hui, les prêts immobiliers sont accordés pour une durée moyenne de vingt-cinq ans alors que cette durée était de quinze ans dans le passé. Or il n'est pas rare qu'un cadre partant à la retraite ait encore cinq à huit ans de prêt à rembourser, à ce moment-là il aura des revenus en diminution d'au moins 30 à 40 % par rapport à ceux de sa vie active. Pour compenser cette baisse de revenus, il faut avoir mis de côté trois ou quatre ans de salaires. Or si on a déjà de côté un an de salaires, par exemple, avec un PEE ou Perco, c'est un atout considérable. La différence entre un grand groupe qui a



Thierry Augier

mis en place des PEE importants et une PME fait qu'un salarié partira à la retraite avec deux années de salaires en épargne salariale et un autre avec deux mois, à salaire égal.

IC : Quels sont actuellement les produits les plus vendus ?

TA : Il s'agit de l'épargne salariale, PEE et Perco. En deuxième position viennent les contrats indemnités de fin de carrière (IFC), en troisième position les articles 39 et 83.

IC : Quel réseau de distribution avez-vous développé ?

TA : Nous travaillons avec plus d'une cinquantaine de CGPI et nous souhaitons étendre notre réseau à une centaine de cabinets. Nos distributeurs sont généralement d'anciens courtiers d'assurance qui ont vendu de la collective et qui ont comme clients des chefs d'entreprise. L'équipe de Fortis Epargne Retraite est composée de sept personnes, mais au total une vingtaine de personnes sont mobilisées sur ces compétences.

Ainsi, nos distributeurs sont animés par l'équipe d'Annie Serres de Fortis Assurances, car l'épargne salariale et l'assurance collective sont rarement vendues seules. ■

Propos recueillis par
Bernard Le Court