

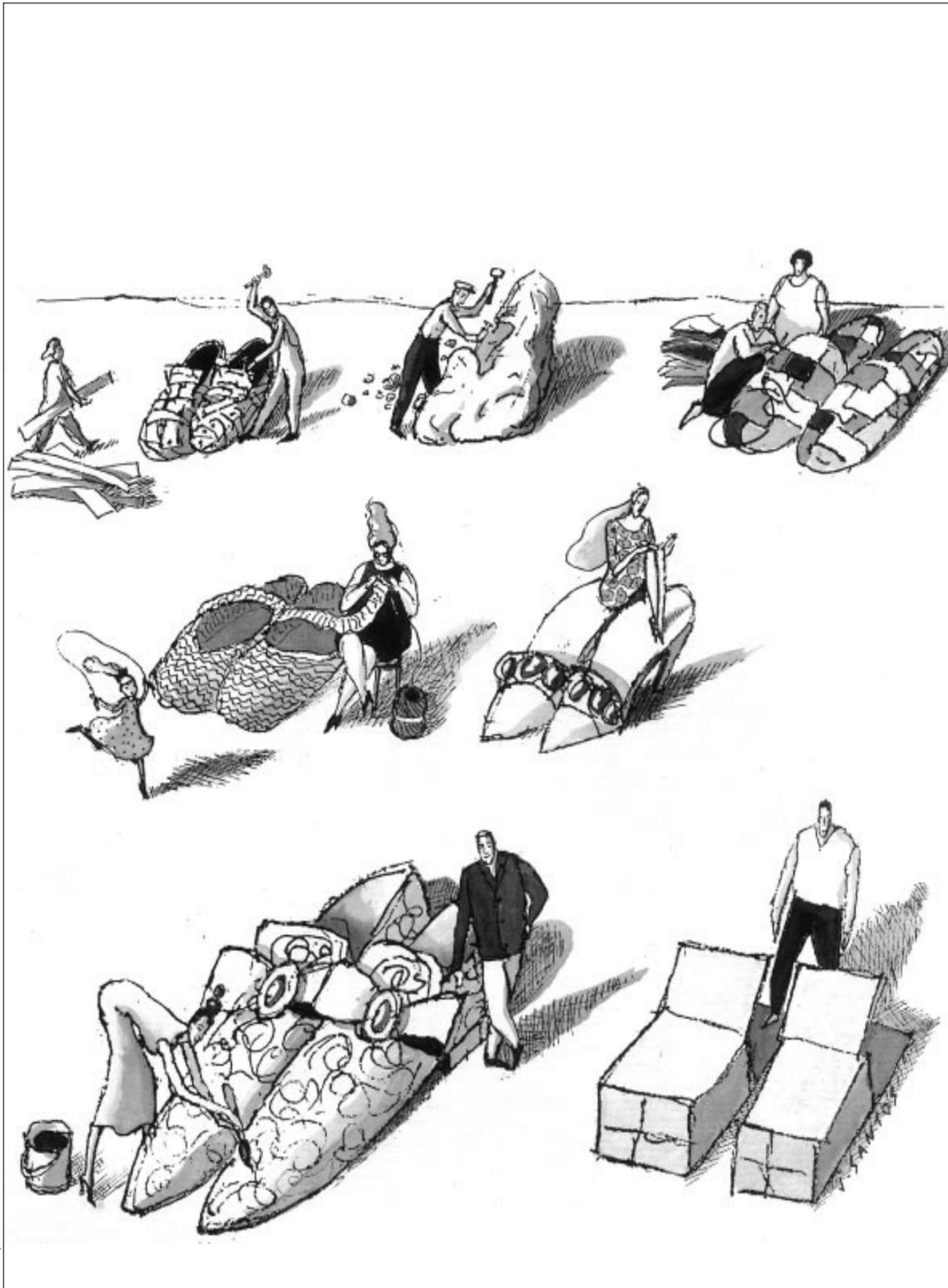
Un remède pas la panacée

L'ADOPTION définitive par le Parlement de la loi instaurant des plans d'épargne-retraite constitue un moment-charnière de la longue histoire de la protection sociale française. Mis en place depuis de nombreuses années dans la plupart des pays développés, les fonds de pension ont longtemps fait, en France, figure d'arlésienne. Il est vrai que le système français de retraite par répartition est loin d'avoir démérité. Depuis le début des années 90, le régime de l'assurance-vieillesse et les deux principaux régimes complémentaires - l'Arcco et l'Agirc - ont su s'adapter aux évolutions économiques et démographiques. Il n'en reste pas moins que les difficultés qu'ils rencontrent sont structurelles. En ce sens, un troisième « pilier » au système de retraite est apparu nécessaire à la majorité parlementaire et, si l'on en croit les sondages, utile à une grande partie des Français.

Ces fonds de pension constituent-ils pour autant la panacée ? Certainement pas. Si les entreprises se disent intéressées, elles restent, pour le moment, extrêmement prudentes, attendant la publication des décrets et la consultation de leurs syndicats pour ouvrir ce dossier. Certains employeurs et certains syndicats font remarquer que, en favorisant les salariés qui ont une carrière complète et des revenus relativement élevés et non ceux qui vivent dans une situation précaire et dont le nombre risque de s'accroître, ce nouvel outil va élargir la « fracture sociale ». Il ne règle pas non plus l'épineux problème - politique et économique - des régimes spéciaux de retraite, qui versent chaque année 230 milliards de francs de prestations-vieillesse, soit une masse équivalente au tiers du total des allocations servies par les régimes de retraite des salariés.

Par ailleurs, la création des fonds de pension ne constitue qu'un volet de la réforme de la protection sociale mise en œuvre depuis 1993. Or la « révolte » des internes des hôpitaux nous rappelle qu'elle est loin de faire l'unanimité. C'est parce que ces sujets sont au cœur de l'évolution de la société française que *Le Monde* s'est associé au Forum Prévoyance Entreprise organisé par le groupe Altédia les 2, 3 et 4 avril au Carrousel du Louvre, à Paris.

Frédéric Lemaître



DESSIN JOCELYNE SANTOS

« Les fonds de pension ne sont pas contraires à la solidarité »

Le plaidoyer de François Ewald, directeur des affaires publiques de la Fédération des sociétés d'assurances

LA « SOCIÉTÉ ASSURANTIELLE » ! C'est sous cette formule que François Ewald, directeur des affaires publiques de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA), désigne une évolution profonde de la société depuis la fin du XIX^e siècle. Philosophe, ancien assistant de Michel Foucault au Collège de France, directeur de recherche au CNRS, il estime que l'adoption de la proposition de loi sur les plans d'épargne-retraite (PER) marque « une rupture à plusieurs titres ». Depuis 1945, « tous les risques sociaux liés à la personne relevaient d'institutions sociales publiques ou parapubliques, extérieures au marché », alors que « les risques de biens relevaient de l'assurance ».

La loi Thomas, qui porte désormais le nom du député (UDF, Vosges) qui a porté ce projet de PER, « met fin à ce Yalta ». Elle introduit aussi, selon lui, « un principe de réalité dans l'analyse du risque social » : les Français évaluent désormais le problème des retraites à sa juste dimension, y compris les électeurs de gauche, qui sont désormais majoritaires (58 %) à juger « souhaitable » un système d'épargne vo-

lontaire, selon un récent sondage de la Sofres pour la FFSA. De plus, estime M. Ewald, avec les fonds de pension, la retraite ne représente plus une charge pour l'économie, mais « un accélérateur ». Enfin - ce n'est pas le moindre de ses enseignements, selon lui -, cette réforme prouve que « l'on peut

« Il faut maintenant imaginer le partage du risque indépendamment du salariat », même si l'« on ne reviendra pas sur la société assurantielle », car les risques se multiplient et ils changent de forme, voire d'échelle

réformer la société française sans craindre le grand soir ».

Mais un des points les plus importants réside, selon lui, dans le caractère facultatif des PER. Contrairement aux autres dispositifs de la protection sociale, les fonds de pension « affranchissent le salarié du tutorat de la représentation syndicale et paritaire » : même s'il n'y a pas d'accord patronat-syndicats au sein

de l'entreprise, le salarié pourra adhérer à un fonds d'épargne-retraite. Paradoxalement, « cela va renforcer le paritarisme », assure-t-il, les syndicats associés à la gestion des fonds étant alors contraints de gérer la demande des salariés - et même de l'exprimer en leur nom. « Cela va créer de la demande sociale, af-

firme-t-il. Loin de détruire le paritarisme, la réforme peut aider à sa régénération. »

« Les fonds de pension sont compatibles avec la doctrine originelle de la solidarité, qui est de ne pas externaliser ses problèmes sur les autres », ajoute-t-il. Dans une approche très libérale, être solidaire c'est être responsable, c'est-à-dire ne pas être dépendant d'autrui. De ce point de

vue, l'épargne-retraite permet de ne pas reporter toute la charge à venir du financement des pensions sur les générations à venir. Un basculement est en train de s'opérer. Mais, « depuis la fin du XIX^e siècle, le contrat social s'est construit sur le partage du risque », estime M. Ewald. C'est pourquoi l'on a socialisé l'assurance. »

Quand on avance dans le XX^e siècle, « dès qu'il y a un problème, on en fait un risque que l'on socialise » : 1898, avec la loi sur les accidents du travail, est une date capitale. 1910 marque la loi sur les retraites, 1930 la généralisation des assurances sociales aux salariés et 1945 les ordonnances sur la Sécurité sociale, qui devient un droit du citoyen. L'évolution de la prise en charge du risque ne fait alors que refléter la construction d'un certain modèle d'emploi. « Le grand enjeu, c'est de construire un statut du salariat », explique M. Ewald : le salarié échange alors « une subordination contre une protection ».

Ces protections collectives commencent à marquer des signes de faiblesse : le délitement de la protection sociale

suit celle d'une certaine forme de travail : la montée de la précarité submerge le modèle keynésien (plein emploi, emploi à vie). « Il faut maintenant imaginer le partage du risque indépendamment du salariat », note-t-il. Même si l'« on ne reviendra pas sur la société assurantielle », car les risques se multiplient et ils changent de forme, voire d'échelle. Au XIX^e et au XX^e siècles, « on a été obsédé par les accidents », note-t-il. En cette fin de XX^e siècle, c'est la catastrophe, le « risque sériel » que l'on redoute, illustré par le sang contaminé, la maladie de Creutzfeldt-Jakob, et plus récemment par l'amiante. Pendant le XX^e siècle, analyse M. Ewald, « il y avait un accord au sein de la société : le risque était acceptable à partir du moment où il était indemnisable ». Les temps ont changé, et « un rééquilibrage entre indemnisation et prévention » va s'opérer au profit de la seconde au cours du siècle prochain. Le mouvement est lancé. Il en veut pour preuve le fait qu'on parle moins de l'aléa thérapeutique (réparation d'une erreur médicale lourde indépendamment de sa cause) que de la

■ La protection sociale s'adapte

Le système classique de retraite est mis à mal dans le contexte démographique et social actuel. p. 18

■ Les syndicats opposés au tout-financier

Divisées sur la loi Thomas, les centrales aimeraient associer les organismes paritaires à la gestion des nouveaux produits. p. 18

■ Les entreprises restent prudentes

La loi sur les plans d'épargne-retraite ne suscite pas l'enthousiasme des patrons, qui attendent la publication des décrets pour discuter. p. 19

■ Une souscription à l'échelle de la famille

Là où l'épargne classique ne suffit pas, un « fonds de solidarité familiale » pourrait prendre le relais. p. 19

■ Les critiques d'un sociologue

« Les parlementaires français n'ont pas tiré les conséquences des expériences étrangères », estime, dans un entretien, Emmanuel Reynaud. p. 20

■ Les Amériques sont déjà conquises

Après le Chili et l'Argentine, le Mexique adoptera l'épargne-retraite en juillet. p. 20

■ Une concurrence nouvelle pour l'assurance-vie

La forme de placement préférée des Français est menacée par les fonds d'épargne-retraite. p. 21

L'inévitable évolution de la protection sociale

La loi sur les plans d'épargne-retraite marque une étape décisive de l'adaptation du système de retraite, mis à mal par le vieillissement de la population et la hausse du chômage

Les dépenses consacrées à la protection sociale n'ont cessé de progresser depuis la création du système mis en place en 1945. L'évolution démographique, qui a conduit à un vieillissement de la population, et la

progression du chômage ont entraîné un déséquilibre structurel entre cotisants - de moins en moins nombreux - et bénéficiaires des prestations - en nombre croissant. Face à cette évolution et aux inquié-

tudes qui en découlent, des systèmes de prévoyance individuelle ont vu le jour, en témoigne le succès de l'assurance-vie. Dans ce contexte, la loi sur les plans d'épargne-retraite (PER), adoptée définitivement par

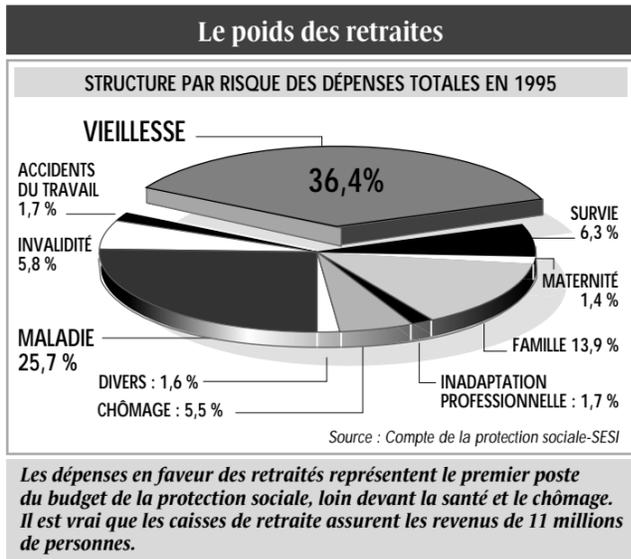
le Parlement le 20 février, marque une étape importante dans l'évolution du système de retraite français, même si certains experts ne lui prédisent pas un avenir flamboyant, du moins à court terme.

LE MOT est du président de la République : la protection sociale est devenue une pièce essentielle du « patrimoine » national. Les injures du temps ont, certes, mis à mal ce système fondé sur la solidarité entre jeunes et personnes âgées, malades et bien-portants, salariés et chômeurs, célibataires et familles nombreuses. Il ne s'en est pas moins développé régulièrement depuis 1945 au point de représenter, fin 1995, avec ses 2 414 milliards de francs, plus d'un tiers en moyenne (36 %) du revenu disponible brut des ménages et 31,5 % de la richesse nationale créée cette année-là.

Dans un monde où le besoin d'assurance ressenti par les individus progresse en même temps que la précarité et l'incertitude du lendemain, l'effort de la collectivité, financé aux deux tiers (65,6 % en 1995) par des cotisations assises sur les revenus du travail, ne s'est jamais relâché, comme en témoignent les dernières statistiques du ministère des affaires sociales (*Les Comptes de la protection sociale, 1990-1995*, La Documentation française).

PROGRESSION DES DÉPENSES

Entre 1990 et 1993, les dépenses ont progressé de plus de 6 % par an, puis de 2,9 % en 1994 et de 4 % en 1995, soit beaucoup plus que le produit intérieur brut. Par grands « risques », la progression a été contrastée, mais, qu'il s'agisse de la santé (759 milliards en 1995), des aides aux familles (350 milliards), de la politique de l'emploi (163 milliards) ou du RMI, le rythme de progression de ces dépenses est resté soutenu. Les recettes n'ont pas suivi les dépenses. Si les mutations économiques de ces dernières an-



nées n'ont pas entamé les capacités d'intervention de l'Etat-providence - amortissant la crise, selon les uns, accentuant le ralentissement économique pour les autres -, cette intervention s'est faite en partie à crédit. A partir de 1992, les comptes de la protection sociale (tous régimes confondus) se sont dégradés pour afficher, fin 1996, un déficit cumulé de plus de 300 milliards de francs. Cette dérive a obligé le gouvernement de M. Juppé à créer, début 1996, une Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades), chargée de prendre en charge cet énorme passif.

Mais, dans l'ensemble de ces dépenses sociales, la part des régimes de retraite obligatoires et des préretraites (979 milliards de francs en

1995) reste prépondérante. Leurs dépenses ont augmenté de 5 % en moyenne depuis 1990, et de 7,3 % pour les seules caisses complémentaires. Le régime général des salariés

LA LOI THOMAS sur les plans d'épargne-retraite (PER), qui crée un troisième étage de retraite par capitalisation, complète le système par répartition. Facultatif, il s'adresse aux quatorze millions de salariés du privé. Ces PER seront créés après accord patronal-syndicats dans une entreprise ou une branche professionnelle. Faute d'accord après six mois de négociations, le chef d'entreprise pourra pro-

poser directement aux salariés de cotiser à un plan. En l'absence de proposition de son employeur un an après l'entrée en vigueur de la loi, un salarié pourra adhérer à un fonds existant.

L'employeur pourra abonder le PER en versant jusqu'à quatre fois les sommes souscrites par le salarié. Il sera exonéré de cotisations sociales sur ses versements jusqu'à 85 % du plafond de la Sécurité sociale (soit 140 000 francs par an). Le salarié pourra, lui, déduire ses cotisations de son revenu imposable dans la limite de 5 % de son revenu brut ou de 20 % du plafond de la « Sécu » (soit 33 000 francs par an). Il aura aussi le droit de transférer ses droits d'un plan à un autre, une fois au cours de sa vie, et après un délai minimum de dix ans. Ces plans « ne peuvent s'engager à servir des pres-

tations définies », précise la loi (par exemple un certain pourcentage du dernier salaire). A la retraite, le salarié touchera une rente viagère, calculée sur la base de ses versements et des performances financières du fonds où il aura cotisé.

La rente sera soumise à l'impôt sur le revenu et pourra être reversée après son décès à son conjoint ou bien à ses enfants mineurs ou invalides. Toutefois, le souscripteur devra prendre une contre-assurance décès s'il veut qu'un descendant en ligne directe puisse avoir droit à son PER si lui-même meurt avant la retraite. Le retraité aura la possibilité de récupérer jusqu'à 20 % des sommes versées sous forme de capital plafonné à 75 % du plafond de la Sécurité sociale (soit 123 000 francs).

Jean-Michel Bezat

Le PER, un système « à la française »

posent directement aux salariés de cotiser à un plan. En l'absence de proposition de son employeur un an après l'entrée en vigueur de la loi, un salarié pourra adhérer à un fonds existant.

L'employeur pourra abonder le PER en versant jusqu'à quatre fois les sommes souscrites par le salarié. Il sera exonéré de cotisations sociales sur ses versements jusqu'à 85 % du plafond de la Sécurité sociale (soit 140 000 francs par an). Le salarié pourra, lui, déduire ses cotisations de son revenu imposable dans la limite de 5 % de son revenu brut ou de 20 % du plafond de la « Sécu » (soit 33 000 francs par an). Il aura aussi le droit de transférer ses droits d'un plan à un autre, une fois au cours de sa vie, et après un délai minimum de dix ans. Ces plans « ne peuvent s'engager à servir des pres-

tations définies », précise la loi (par exemple un certain pourcentage du dernier salaire). A la retraite, le salarié touchera une rente viagère, calculée sur la base de ses versements et des performances financières du fonds où il aura cotisé.

La rente sera soumise à l'impôt sur le revenu et pourra être reversée après son décès à son conjoint ou bien à ses enfants mineurs ou invalides. Toutefois, le souscripteur devra prendre une contre-assurance décès s'il veut qu'un descendant en ligne directe puisse avoir droit à son PER si lui-même meurt avant la retraite. Le retraité aura la possibilité de récupérer jusqu'à 20 % des sommes versées sous forme de capital plafonné à 75 % du plafond de la Sécurité sociale (soit 123 000 francs).

J.-M. B.

Les avantages des régimes spéciaux

Les régimes de retraite des salariés en 1993

	Salaire brut liquidable moyen hors primes en francs	Pension de retraite moyenne en francs	Taux de retraite moyen	Durée moy. d'assurance (trimestres)
EDF-GDF	153 017	129 326	85 %	138
BANQUE DE FRANCE	130 551	117 973	90 %	ND
RATP	139 599	100 887	72 %	144
EX-PTT	115 000	100 500	87 %	ND
FONCTIONNAIRES	123 800	98 369	80 %	136
SNCF	120 488	93 449	78 %	137
OUVRIERS DE L'ÉTAT	114 882	76 213	66 %	128
MARINS	99 487	65 531	66 %	119
SALARIÉS DU PRIVÉ	129 815	61 000	47 %	97
CNRAEL	90 368	59 096	65 %	118
MINEURS	127 162	38 505	30 %	96
SALARIÉS AGRICOLES	90 954	14 597	16 %	48

Source: Direction de la Sécurité Sociale

LES RÉGIMES SPÉCIAUX de retraite constituent, en France, un sujet politiquement explosif et jusqu'ici économiquement mal connu. D'où l'intérêt de l'ouvrage *Le Financement des systèmes de retraite spéciaux: une approche internationale* que Stéphane Hamayon et Michel Rouquès viennent de publier aux éditions Aspe. Comme le montrent les graphiques, les pensions versées par les régimes spéciaux sont souvent supérieures à celles du privé. Ces différences s'expliquent par divers facteurs. Contrairement aux fonctionnaires, de nombreux retraités du privé ont eu une carrière incomplète, ce qui pèse bien évidemment sur leur retraite. Mais à ces différences structurelles s'en ajoutent d'autres: les conditions d'attribution des pensions sont plus avantageuses dans le secteur public en raison d'un âge de départ à la retraite parfois plus précoce. Enfin,

notent les auteurs, les pensions de réversion versées par les régimes spéciaux sont accordées sans condition d'âge ou de ressources. Conclusion, « au fil du temps, la réforme des retraites, qui touche essentiellement les salariés du secteur privé, va se traduire par une amplification des écarts entre les rentes attribuées par les régimes de droit commun et les pensions allouées par le régime des fonctionnaires ».

Alors que la dégradation des rapports démographiques va se traduire par un alourdissement des charges de retraite des régimes spéciaux, la deuxième partie de l'ouvrage montre que les autres pays européens ont résolu le problème en mettant en place des régimes de droit commun pour les nouveaux salariés. En échange, les Etats ont accepté de verser une aide substantielle pour le maintien des droits acquis des anciens cotisants.

Les syndicats veulent éviter une gestion purement financière

L'UNANIMITÉ syndicale aura été de courte durée. Très hostile au projet de loi Thomas, visant à créer des fonds de pensions, Louis Vianet (CGT), Marc Blondel (FO), Alain Deleu (CFTC) et Marc Vilbeneoît (CFE-CGC) ont tenu une conférence de presse commune, le 14 janvier, pour exprimer leurs craintes quant aux menaces que cette réforme faisait planer sur le financement des régimes de retraite. Absente, Nicole Notat (CFDT) partage cependant les mêmes réserves.

Des critiques de fond demeurent, notamment sur le caractère facultatif de ces nouveaux plans d'épargne-retraite, mais le front commun syndical a volé en éclats depuis que le projet de loi a été définitivement adopté. Si certaines confédérations (la CGT et FO) qui plaçaient leur espoir dans la saisine du Conseil constitutionnel restent résolument hostiles à la création des PER, d'autres (CFDT, CFTC, CFE-CGC) sont déjà prêtes à tenir leur rôle dans le cadre du nouveau dispositif, quitte à en infléchir certaines règles.

Un sondage réalisé en février par la Sofres incite d'ailleurs les syndicats à agir en ce sens. En effet, 44 % des salariés font confiance aux caisses de retraite complémentaire, dont les conseils d'administration sont tenus par les partenaires sociaux, pour gérer le nouveau dispositif. Elles devancent très nettement les banques et les compagnies d'assurances, qui ne récoltent respectivement que 22 % et 5 % de la confiance des salariés.

A « FINALITÉS MULTIPLES »

La CFE-CGC et la CFDT sont donc décidées à contrecarrer l'offensive des banquiers et des assureurs sur ce nouveau marché. Si le fonds de pension est bien un produit de retraite, « il faut qu'il soit mis en place éventuellement par des organismes de retraite avec une vocation retraite et non pas avec une vocation purement financière », précise Jean-Luc Cazettes, président (CFE-CGC) de la Caisse nationale d'assurance-vieillesse (CNAV).

La revue *Social actualité* du mois de mars 1997 fait le point sur le positionnement de la CFDT. La centrale tient d'abord à rappeler que les fonds de pension créés ne règlent en rien l'avenir des retraites et qu'ils ne vont pas non plus dynamiser l'économie. « Les PER n'accroissent pas l'épargne, ils la déplacent », précise-t-elle. Le point jugé le plus négatif est le caractère facultatif de ces PER. « Dans un système facultatif, seuls les salaires les plus élevés y adhéreront », estime La CFDT.

La CFDT demande « un système d'épargne à finalités multiples » (pour l'acquisition d'une habitation, un projet de formation, les études des enfants, un congé sabbatique...). Si les salariés disposent d'une capacité d'épargne, la CFDT propose de « l'organiser au niveau de la branche », afin de ne pas exclure les salariés des PME-PMI.

Face à l'assaut des compagnies d'assurances, mutuelles et institutions de prévoyance qui vont proposer des PER, la CFDT conseille à ses administrateurs de ne pas se détourner de leur vocation première, qui est d'assurer la pérennité des régimes complémentaires de répartition (Arrco, Agirc). Ensuite, estimant qu'il serait grave d'« assister à la multiplication d'institutions gestionnaires », la CFDT incite « les caisses [de retraite] à se regrouper, à s'associer pour proposer aux populations qui pourraient être intéressées un produit commun, coassuré, pourquoi pas entre elles ? ».

A la CFE-CGC, on réfléchit aussi sur « un produit labélisable » qui pourrait être distribué par les caisses de retraite. Dans le cadre des négociations qui doivent s'ouvrir dans les entreprises, la centrale des cadres compte obtenir, de la part des entrepreneurs ou des directeurs, « des systèmes collectifs obligatoires », afin d'éliminer les risques de discrimination entre salariés.

Alain Beuve-Méry

Retraite, Prévoyance, Mutualité, Épargne



Participation, intéressement, plans d'épargne d'entreprise, PEP, indemnités de fin de carrière, contrats collectifs de retraite à cotisations ou à prestations définies, depuis 30 ans le Groupe Médéric répond aux attentes des entreprises et de leurs salariés.



Avec EXPAR, fonds collectif paritaire de retraite supplémentaire, le Groupe Médéric innove encore. Régime par capitalisation, EXPAR permet aux entreprises de compléter la couverture retraite d'une partie ou de la totalité de leurs salariés, en alliant souplesse, performance et sécurité.

GROUPE MÉDÉRIC

L'AVENIR AVEC CONFIANCE

MÉDÉRIC PRÉVOYANCE • MÉDÉRIC ASSURANCES

29/31, rue Médéric - 75832 PARIS cedex 17 - Tél.: 01 40 53 34 56 - Fax: 01 43 80 86 31

Les entreprises restent prudentes face à l'épargne-retraite

La plupart semblent se satisfaire des PEE

Reclamée par les entreprises, la loi sur les plans d'épargne-retraite, dite loi Thomas, ne semble pas, pour l'instant, susciter un grand enthousiasme sur le

terrain. La plupart des directions attendent la publication des décrets pour se prononcer et ouvrir d'éventuelles négociations.

LES ENTREPRISES vont-elles se précipiter pour créer un plan d'épargne-retraite (PER)? S'il est évidemment trop tôt pour répondre de manière définitive, cinq semaines après l'adoption définitive de la loi et plusieurs mois avant la publication des décrets, la prudence semble l'emporter sur l'enthousiasme. « Nous étudions le dossier. Il est trop tôt pour répondre », expliquent les dirigeants de L'Oréal, de la Générale des eaux, des Ciments français.

D'autres sont plus directs : « c'est un produit qui correspond à une demande des assureurs », observe, laconiquement, Robert Pistre, directeur général adjoint de Saint-Gobain. Le groupe est ravi de son plan d'épargne-entreprise instauré il y a dix ans. « Nous allons mettre en place un plan d'épargne-retraite car un certain nombre de cadres nous le demandent, mais nous continuerons de réserver l'abondement au plan d'épargne-entreprise placé en actions Saint-Gobain », précise-t-il.

L'EXEMPLE RHÔNE-POULENC

Réflexion similaire à la Lyonnaise des eaux. Si Jean-Marie Pujol, directeur à la direction des ressources humaines, juge le PER « intéressant pour les PME », la Lyonnaise des eaux n'entend pas revenir sur les deux systèmes existant dans l'entreprise : le régime par capitalisation mis en place en 1988, qui est alimenté par des versements de la seule direction et les plans d'épargne-entreprise des différentes sociétés du groupe dont les fonds sont versés dans un fonds commun de placement placé en actions de la Lyonnaise des eaux. « Le PER est un bon outil, mais il ne comporte pas de dispositif tel qu'il nous incite à remettre en cause ce que l'on a aujourd'hui », estime Jean-Marie Pujol. Ce spécialiste remarque par ailleurs que « les calculs montrent que, pour un franc de retraite par an, il faut avoir cotisé environ 20 francs. Pour avoir une cagnotte intéressante au moment de la retraite, il faut avoir effectué des versements importants durant une longue période, ce qui est difficile à envisager dans la conjoncture de l'emploi actuelle ».

L'attitude de Rhône-Poulenc est révélatrice : cette entreprise vient, après neuf mois de négociations, de signer un accord important sur l'intéressement et le plan d'épargne-entreprise qui fait l'impasse sur les fonds de pension. Actuellement, Rhône-Poulenc dispose d'un inté-

ressement calculé sur les résultats du groupe et d'un intéressement par société défini en fonction de « facteurs de progrès ». Cet argent peut être placé dans un plan d'épargne d'entreprise abondé à 145 % (avec un plafond) et investi en actions Rhône-Poulenc.

En 1997, au titre de cet intéressement groupe, chaque salarié a perçu environ 3 300 francs, une somme que l'abondement porte à 8 000 francs. Or la direction souhaitait décentraliser l'intéressement, favoriser une épargne long terme diversifiée et hiérarchiser l'abondement en fonction du salaire. Au terme de neuf mois de négociations, l'accord prévoit la disparition de l'intéressement groupe mais également la garantie que chaque salarié ne pourra percevoir, au titre de l'accord d'intéressement négocié dans sa société, une somme inférieure à ce qu'aurait représenté l'intéressement groupe. Celui-ci restera calculé durant trois ans. Si le PEE est maintenu, l'entreprise crée un fonds commun de placement qui ne sera pas investi qu'en actions Rhône-Poulenc mais qui sera abondé à 300 %, dans la limite de 1 800 francs versés par le salarié et 145 % au-delà, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. Les fonds placés dans ce FCPE seront bloqués durant huit ans (contre cinq ans pour le PEE).

Pourquoi Rhône-Poulenc n'a-t-il pas pris en compte la loi Thomas? Si Maurice Gadrey, directeur des relations sociales, explique que les négociations ont dû démarrer dès 1996 parce que l'accord d'intéressement venait à échéance, il admet qu'« il faut être vigilant avec la culture profonde d'une entreprise. Les salariés sont habitués au plan d'épargne-entreprise et il faut reconnaître que cet outil présente de nombreux avantages », commente-t-il.

Raymond Soubie, président d'Altidia, spécialiste de ces questions et organisateur d'un forum sur ce thème début avril, observe que « les entreprises qui disposent d'un PEE en sont satisfaites car les déductions fiscales sont conséquentes et peuvent être placées en actions de la société. Les entreprises vont-elles choisir de créer ou d'abonder un plan d'épargne-retraite plutôt que le PEE? Elles seront d'autant plus portées à le faire que les salariés le leur demanderont ».

A ce sujet, les syndicats risquent de devoir gérer une contradiction. D'un côté, ils n'ont pas porté de jugements très positifs sur la loi Thomas. De l'autre, il n'ont pas intérêt à

s'y opposer dans les entreprises. »

André Thomas, actuaire et conseiller du président de la Fédération nationale du bâtiment, estime « avoir rarement vu une loi aussi importante être étudiée avec aussi peu de technicité. Ni le calendrier ni les relations entre les branches et les entreprises ne nous paraissent claires. Pourra-t-il y avoir des accords d'entreprise dérogatoires à un éventuel accord de branche? ».

D'autres s'insurgent contre le fait même d'imposer des négociations. « C'est absurde. Nous sommes tout à fait favorables à l'instauration d'un fonds d'épargne-retraite comme le prévoit la loi, mais nous n'avons pas d'instance de négociation au niveau du groupe et nous envisageons difficilement de négocier le même PER dans nos dizaines de sociétés. Même un accord de branche ne nous satisfait pas car nous dépendons de sept champs d'activité différents », remarque la direction d'un grand groupe industriel.

Même attendue, la loi aura visiblement du mal à s'imposer.

Frédéric Lemaître

Le fonds de solidarité familiale, une formule originale de prévoyance

Un projet misant sur les liens parentaux pourrait offrir une solution de rechange aux mécanismes d'épargne classiques devenus insuffisants dans un contexte économique difficile

QUAND les solidarités collectives manifestent des signes d'essoufflement, les solidarités de proximité reprennent de la vigueur. La famille reste le premier lieu où s'exerce cette solidarité (argent, services), dont des études de plus en plus fouillées commencent à mesurer l'importance. Partant de cette analyse, un groupe de réflexion soutenu par Banque directe (groupe Paribas), où figure notamment Pierre Guillen, président d'honneur de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM), vient de rendre public un projet de « fonds de solidarité familiale ».

Les membres d'une même famille, sur la base du volontariat, peuvent affecter des sommes d'argent de façon définitive à un fonds familial, d'une durée de vie illimitée, par une souscription initiale, puis par des versements et des cotisations annuels. L'objectif de ce fonds, dont l'actif de départ doit être d'au moins 50 000 francs, est de permettre à ses souscripteurs de faire face à certains aléas de la vie. Au moment de sa consti-

tution, les adhérents définissent les aléas de la vie qui peuvent donner droit, pour l'un d'eux, au versement d'une aide : perte d'emploi, invalidité, dépendance des personnes âgées, complément de retraite, scolarité d'un enfant en cas de chômage des parents, etc.

C'est le gérant, désigné par les souscripteurs et révocable par eux (ou les tribunaux), qui juge du bien-fondé de l'attribution d'une aide à tel ou tel membre de la famille. Elle ne peut pas, en l'état actuel du projet, dépasser l'équivalent d'un SMIC pendant douze mois (60 000 francs). Les actifs du fonds sont gérés par des banques ou des compagnies d'assurances, mais « conformément au comportement de « bon père de famille » », précisent les promoteurs du projet, qui ont demandé aux pouvoirs publics que les sommes versées et les revenus générés par ces fonds soient exonérés d'impôt.

« Le fonds de solidarité familiale répond à une demande implicite et virtuelle considérable, à la mesure des réseaux de solidarité que le chômage a suscités dans les profon-

deurs de la société française », analyse Armand Braun, président de la Société internationale de conseillers de synthèse, qui conçoit des projets innovants. « Nous avons affaire à une profonde modification des anticipations des Français : beaucoup de personnes pensent qu'elles ne pourront plus, pour faire face à leurs responsabilités familiales, compter sur une épargne générée par leur travail et sont donc à la recherche de nouveaux dispositifs. »

Ce projet de fonds de solidarité familiale a reçu un accueil très favorable du président de la République, le 10 octobre 1996, lors du congrès des Aînés ruraux. A l'occasion de la dernière conférence de la famille, réunie le 17 mars à Matignon, Alain Juppé a annoncé la mise à l'étude de ce projet. Ses promoteurs souhaitent que le Parlement s'en saisisse prochainement, et le Sénat pourrait élaborer une proposition de loi qui introduirait un élément original dans le système français de prévoyance.

J.-M. B.

AXA Patrimoine

sécurité
équilibre
vitalité

=
3
profils
qui correspondent
au vôtre

AXA Patrimoine est une gamme de trois Fonds Communs de Placement performants* pour gérer votre patrimoine selon vos objectifs de gestion. Vous pouvez choisir entre la Sécurité, l'Équilibre et la Vitalité.

En choisissant les FCP AXA Patrimoine :

- vous profitez de la puissance et de l'expertise du 1^{er} gestionnaire d'actifs au monde (Groupe AXA-UAP)
- vous bénéficiez d'une allocation d'actifs dynamique réalisée par les gestionnaires d'AXA
- vous êtes libérés de tous soucis de gestion avec un risque maîtrisé
- vous choisissez une gestion en franchise d'impôt, les arbitrages réalisés au sein des FCP n'ayant pas d'incidences fiscales
- vous bénéficiez d'un conseil et d'un service privilégié

Pour souscrire dès aujourd'hui ou obtenir plus de renseignements :
Téléphone : 01 40 75 73 90
Télécopie : 01 40 75 73 18



ASSET
MANAGEMENT

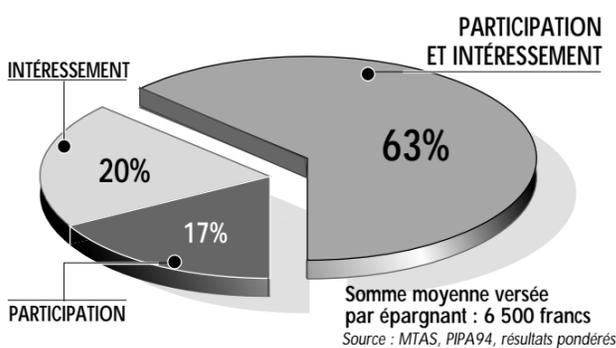
Allez-y nous nous engageons

*Source Micropal au 31/12/1996 sur un an : AXA Patrimoine Vitalité + 15,5%, AXA Patrimoine Equilibre + 15%, AXA Patrimoine Sécurité + 4%.

Les versements demeurent modestes

9 milliards de francs versés

LES VERSEMENTS SUR LES PLANS D'ÉPARGNE ENTREPRISE



LES PLANS d'épargne-retraite peuvent-ils espérer drainer une épargne importante? Si les montants élevés de l'assurance-vie font rêver certains, les sommes drainées par l'épargne salariale invitent à plus de modestie. Fin 1993, près de 9 800 entreprises employant 2,5 millions de salariés étaient couvertes par un accord d'intéressement. Au total, elles ne représentent que 15,1% des salariés concernés. Même si ce chiffre peut paraître modeste, l'intéressement versé au titre de 1993 s'élève à près de 8 milliards de francs.

A cette même date, 15 000 entreprises employant 4,5 millions de salariés étaient couvertes par un accord de participation. Elles

représentent 1,7% des entreprises et occupent 27,2% des salariés potentiellement concernés par le dispositif. Au total, la participation des salariés s'est élevée à 16 milliards de francs.

Largement issus de ces deux dispositifs, les plans d'épargne-entreprise concernaient en 1993, plus de 5 700 entreprises, employant 2,5 millions de salariés et représentant près de 30% des salariés couverts par un accord d'intéressement ou par la participation. Sur ces 2,5 millions de salariés, près de 1,4 million ont effectivement placé de l'argent sur leur PEE. Selon le ministère du travail, le versement moyen par épargnant s'est élevé à 6 500 francs, ce qui représente 2,6% de la masse salariale.

Je souhaite recevoir sans engagement de ma part une documentation sur Axa Patrimoine

Nom Prénom

Adresse

Code Postal Ville

Tél. Dom. Tél. Bur.

A compléter et renvoyer à Axa Asset Management, Service des Placements, 16, avenue Matignon, 75008 Paris.

Emmanuel Reynaud, sociologue à l'Institut de recherches économiques et sociales

« Les parlementaires français n'ont pas tiré les conséquences des expériences étrangères »

Dans un entretien au *Monde*, Emmanuel Reynaud, sociologue à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), critique la loi Thomas, qui vise à créer

les plans d'épargne-retraite. Selon lui, le système des exonérations de cotisation dont vont bénéficier les entreprises risque de pénaliser le système de retraite

par répartition. Globalement, Emmanuel Reynaud reproche à la loi Thomas de n'avoir pas assez pris en compte les intérêts des bénéficiaires.

« Que pensez-vous de la loi créant les plans d'épargne-retraite ?

— Elle passe à côté des problèmes que pose la retraite en France. Même si le débat a duré cinq ou six ans, il a surtout été centré autour des fournisseurs de produits de retraite, c'est-à-dire banquiers et assureurs. C'est ainsi que la question de la sortie en rente ou en capital n'a jamais été abordée du point de vue des bénéficiaires ni de la cohésion de l'ensemble du système.

— Néanmoins, personne ne nie plus que les régimes obligatoires par répartition sont menacés.

— Les régimes par répartition font face à une évolution économique et démographique qui les oblige à s'adapter. Ils ne sont pas menacés, mais le rendement à venir de ces régimes sera moins favorable qu'il ne l'a été. Quel que soit le mode de financement, la perspective de verser des retraites de plus en plus longues alors que la durée de cotisation est de plus en plus courte pose un problème d'équilibre.

— Quels problèmes pose la loi ?

— Premier point : l'exonération de l'abondement de l'employeur est fondamentale. La logique de l'exonération est telle qu'on en arrive à une logique de subvention. Comme la protection sociale en France est financée par des cotisations sociales, exonérer un revenu salarial de cotisations revient à priver les dispositifs financés par les cotisations de sommes équivalentes. Les exemples étrangers montrent que la capitalisation s'adresse à des populations réduites : les plus favorisées par rapport au marché du travail. Alors que l'on s'achemine vers des carrières flexibles et une augmentation de la précarité, la collectivité va subventionner les salariés qui ont le moins besoin des pouvoirs publics pour prendre en charge leur retraite. En revanche, un des problèmes que vont devoir affronter les salariés entre vingt-cinq et quarante ans est la précarité accrue et le passage de plus en plus fréquent d'une entreprise à l'autre. Or ces salariés, comme ceux qui occupent un emploi dit atypique, sont mieux couverts par le régime général ou par la répartition que par des fonds de pension, qui n'impliquent aucune solidarité.

— Est-il impossible d'associer capitalisation et solidarité ?

— Non, pas du tout. Prenez les régimes de la fonction publique

comme le CREF ou la Préfon. Il y a une certaine forme de solidarité entre les participants puisque la pension n'est pas seulement fonction du rendement des placements sur les marchés financiers. Il y a un pot commun entre les participants, quels que soient leur âge, leur revenu ou le type d'emploi qu'ils exercent. Quand un système instaure une certaine solidarité, le fonds est investi sur les marchés financiers, mais le niveau de la retraite dépend non seulement des rendements des placements, mais aussi des caractéristiques du régime et des choix des gestionnaires. Par exemple, lors du krach financier d'octobre 1987, certains systèmes avaient mis en place des mécanismes pour lisser ces accidents de parcours.

La loi reporte le risque sur le salarié, car les régimes mis en place ne sont pas à prestations définies

— Quelles leçons tirer des fonds de pension étrangers ?

— Que les parlementaires, à la différence des assureurs, ne savent pas ce qui se passe au-delà de nos frontières. Contrairement à ce que l'on croit, les régimes de base sont des régimes par répartition dans tous les pays développés. Dans plupart des pays industrialisés, même les Etats-Unis, la majorité des pensions sont payées en répartition. Deuxième point : historiquement, la plupart des régimes sont à prestations définies. En Grande-Bretagne, les pensions, qui sont souvent des régimes d'entreprise, représentent un soixantième du dernier salaire par année d'affiliation. C'est cette formule qui détermine le niveau des pensions, et non les marchés financiers. Comme le complément est versé par l'employeur, c'est lui qui assume la prise de risque sur les marchés. Dans les années 70, les entreprises ont dû verser des milliards de livres pour équilibrer leur régime. Cela n'a plus été nécessaire dans les années 80 et 90. Il est intéressant de noter que les syndicalistes britanniques ne considèrent pas les régimes à prestations définies comme des

fonds de pension et qu'ils s'opposent à les transformer en régimes mis en place ne sont pas à prestations définies pour ne pas dépendre de la Bourse.

— En France, la loi reporte le risque sur le salarié, car les régimes mis en place ne sont pas à prestations définies. Il se fera peut-être « gruger » par le gestionnaire du fonds, soit parce qu'il prendra une commission importante ou soit parce qu'il sera un mauvais gestionnaire, soit surtout parce que sa pension dépendra du rendement des placements en direct, alors que ce n'est pas le cas au Royaume-Uni. Dans le monde, les régimes à prestations définies sont prépondérants, mais, depuis dix ans, les régimes à cotisations définies progressent, ce qui indique que le risque est reporté sur les salariés.

— Y a-t-il d'autres distinctions entre les fonds de pension que la cotisation ou la prestation définie ?

— Bien entendu. Prenez le cas du Royaume-Uni ou des Pays-Bas. Ces deux pays ont choisi des options différentes. Au Royaume-Uni, la solidarité est réduite aux salariés stables des entreprises qui ont un fonds de pension. Une des raisons de la richesse des fonds de pension britanniques vient des licenciements massifs opérés par l'industrie dans les années 80. Les salariés licenciés avaient des droits non indexés sur l'inflation. Ainsi, un salarié de trente-cinq ans licencié après dix ans d'ancienneté touchera à soixante-cinq ans, un sixième de son dernier salaire, quelle que soit l'inflation durant les trente années qui se sont écoulées. Le *Financial Times* estime que ce système constitue une des principales « arnaques » commises par les entreprises britanniques !

— Aux Pays-Bas, les fonds de pension sont des régimes de branche dont la logique est proche de celle des conventions collectives étendues à la française. Les régimes couvrent tous les salariés d'une branche et sont gérés paritairement, alors qu'en Grande-Bretagne les syndicats n'ont jamais obtenu de sièger dans des conseils de surveillance.

— En France, quelle peut être la motivation d'un employeur à créer un fonds de pension ?

— Il peut le faire pour stabiliser la main-d'œuvre. C'est donc une logique de gestion du personnel. Toute la difficulté de pays comme la France ou l'Italie vient de ce qu'ils sont pris à contre-pied par

la situation peu favorable du marché du travail. D'où la nécessité de subventionner ces systèmes. Autre raison : le changement des rapports de force entre les actionnaires et le management. Depuis 1994, les fonds de pension américains sont obligés d'exercer leurs droits de vote à l'étranger. Le patronat français a ressenti cette intrusion étrangère comme une menace à l'égard des participations croisées et espère pouvoir contrebalancer leur pouvoir grâce aux fonds de pension.

— Le troisième argument, celui des capitaux propres, est un faux argument, car les entreprises françaises se financent peu sur les marchés financiers, contrairement à leurs consœurs britanniques.

— Est-il vrai qu'un placement en actions est, à long terme, plus rentable ?

— Dans les régimes à cotisations définies, il faut distinguer deux périodes : celle de la constitution de l'épargne et celle de sa restitution. Au cours de la première, on accumule un stock. Au cours de la seconde, on vend ce stock pour réaliser des actifs. La loi Thomas a institué un seuil maximal d'obligations qu'un fonds peut détenir. C'est absurde. Si vous avez entre vingt et trente ans, cela vaut la peine d'avoir 100 % d'actions. Avec l'âge, il faut au contraire voir des actifs de moins en moins volatils. Pour la première période, on ne peut pas prendre le cours des actions comme la seule référence, car il faut imaginer un portefeuille diversifié. Au cours de la période de restitution, il faut acheter une rente viagère pour transformer votre stock en revenu. Or cela est indexé en obligations. On ne peut donc pas calculer la rentabilité d'un régime par capitalisation uniquement par le cours des actions.

— J'ajoute qu'en Grande-Bretagne certains spécialistes s'inquiètent, car les portefeuilles des fonds de pension ont une nature équivalente, quelle que soit la maturité du fonds. C'est bien entendu la compétition entre les performances des gestionnaires qui explique que la répartition des actifs n'est pas corrélée à la maturité du fonds. En France, le discours libéral cache une réalité plus complexe, puisque les gestionnaires ne pourront être changés qu'au bout de cinq ans. »

Propos recueillis par Frédéric Lemaître

Les fonds de pension se généralisent sur le continent américain

Le Mexique inaugurera la formule cet été

À PARTIR du 1^{er} juillet, tous les travailleurs mexicains auront obligatoirement un compte d'épargne-retraite particulier et pourront choisir le fonds de pension privé de leur choix. Une aubaine pour les dix-sept compagnies privées mexicaines ayant reçu l'agrément gouvernemental, qui se battent pour conquérir une part des 5 milliards de dollars appartenant aux onze millions de salariés mexicains à avoir cotisé au système de retraite public. Le montant des sommes gérées devrait s'envoler à 25 milliards de dollars d'ici à l'an 2000.

La première année, les compagnies de retraite devront investir dans des obligations émises par les banques ou l'Etat, garantissant une rémunération supérieure à l'inflation. Dans un second temps seulement, elles pourront demander l'autorisation de créer de nouveaux fonds, investis en actions et obligations privées mexicaines, sans garantie de rendement

DÉMARCHAGE A DOMICILE

Comme il n'existe donc pas de différence fondamentale entre les produits, les compagnies ont un recours massif à la publicité ainsi qu'au démarchage à domicile ou dans les entreprises. Les compagnies, selon l'agence Bloomberg, font du porte-à-porte dans des quartiers où les banques ne se sont jamais établies pour expliquer des concepts financiers à des travailleurs qui n'ont jamais possédé de compte-chèque.

Le Mexique suit le modèle chilien, qui a introduit des fonds de pension privés gérant actuellement 30 milliards de dollars. Les actifs sont composés pour 42 % d'obligations d'Etat, 30 % sont investis dans les entreprises chiliennes et 25 % dans des établissements financiers. Les Argentins ont pour leur part 5,3 milliards de dollars, dont 48 % en obligations d'Etat, 19 % en actions et 14 % en dépôts à terme.

La part que les fonds de pension doivent consacrer aux actions est l'objet d'un débat : d'un côté, les actions sont les produits les plus rentables à long terme et sont donc à conseiller aux jeunes épargnants. De l'autre, les obligations, notamment d'Etat, garantissent un capital, sont moins soumises aux aléas des marchés financiers. Dans leur réglementation, les Etats souhaitent protéger les futurs retraités et veulent aussi favoriser leur propre économie, en faisant financer par les retraités leurs déficits publics et les entreprises nationales, proscrivant bien souvent les

actions et obligations étrangères sous prétexte qu'elles font courir un risque de change excessif.

Les Américains, de façon évidente, choisissent actuellement la performance. Actuellement, 60 % des fonds sont investis en actions, contre 45 % seulement en 1990. Les salariés américains ont cependant droit à deux retraites, une première équivalente à un certain pourcentage du dernier salaire, une seconde qui dépend de la performance de l'épargne-retraite constituée par le salarié. « Les salariés ont une retraite de base qui leur permet de toucher environ 50 % de leur dernier salaire », indique-t-on par exemple chez Gillette.

L'EXEMPLE GILLETTE

S'y ajoute un plan d'épargne-retraite, sur lequel les salariés peuvent verser jusqu'à 15 % de leur salaire. Ces sommes peuvent être placées librement sur douze fonds gérés par Fidelity, dont un est constitué exclusivement d'actions Gillette. La firme de Boston abonde les versements des salariés de 50 %, dans certaines limites, mais en versant exclusivement des actions Gillette.

« Les ouvriers qui partent à la retraite actuellement doublent leur dernier salaire. Ils touchent 50 % en retraite, et l'épargne constituée sur un plan leur permet de toucher deux ou trois fois leur retraite », précise l'entreprise. Explication : les salariés ont, selon la direction, investi 75 % de leur épargne en actions Gillette, lesquelles ont été multipliées par douze depuis dix ans. « Nous avons fait trois fois mieux que le Dow Jones », se réjouit-on dans l'entreprise.

C'est toutefois un risque du système. Les salariés ont tendance à investir une part de plus en plus importante de leur retraite en actions de leur propre compagnie et ne sont pas tenus de respecter la règle prudentielle imposée aux fonds d'investissement traditionnels qui n'ont pas le droit d'investir plus de 10 % de leurs actifs sur une seule société. Selon l'agence Bloomberg citant le département du travail américain, des entreprises comme Tele-Communications Inc., Archer Daniels Midland Co. ou Huntington Bancshares Inc. ont plus de 96 % de leur fonds de pension investis dans leur propre entreprise. L'épargne accumulée s'envolerait en fumée si par malheur l'entreprise venait à faire faillite.

Arnaud Leparmentier (avec l'agence Bloomberg)

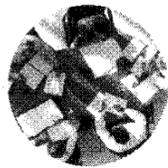


Pour une protection collective efficace...

Pour vous, salariés, plus de sécurité !
Pour votre entreprise, plus d'efficacité !

Spécialiste de la protection collective, **UNIVERS MUTUALITE**, la Mutuelle "Entreprises" du Groupe Uni Mutualité, développe des solutions innovantes en parfaite harmonie avec vos intérêts propres et ceux de votre entreprise.

Nos contrats associent Santé - Prévoyance - Retraite complémentaire. Choisir **UNIVERS MUTUALITE**, c'est pour votre entreprise des coûts minimisés ; et pour vous l'assurance d'une couverture optimisée vous offrant l'accès à de nombreux services : tiers payant mutualiste, télétransmission des décomptes Sécurité Sociale entre votre caisse de Sécurité Sociale et votre Mutuelle, accès aux centres de soins mutualités...



UNIVERS MUTUALITE

LES EXPERTS CONSEILS ENTREPRISES
SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

RENDEZ-VOUS
AU STAND N°F1 DU
"FORUM
PRÉVOYANCE
ENTREPRISES"

Esprit et gestion mutualistes, solutions résolument sur mesure...
Avec **UNIVERS MUTUALITE**, vous êtes assurés de bénéficier d'une protection collective efficace.
Contactez dès aujourd'hui votre Conseiller **UNIVERS MUTUALITE** pour une étude personnalisée au : **01 49 95 77 29**
22, rue d'Aumale . 75439 Paris cedex 09

Les retraités sans retraite de Texaco

NEW YORK

de notre correspondante

Pour Richard Lundwall, la vie a été particulièrement ingrate ces derniers temps. Ses déboires ont commencé par un banal *downsizing*, comme l'industrie américaine en connaît tant depuis quelques années. Cette fois, c'était son tour : coordinateur des services du personnel au département financier de Texaco, au siège social de la compagnie pétrolière, dans l'Etat de New York, on lui annonça, la veille de Noël 1995, sans autre forme de cérémonie, qu'à cinquante-cinq ans et après trente ans de bons et loyaux services et de vacances sacrifiées, sa carrière se terminerai six mois plus tard. En attendant, on lui trouverait un bureau au département des relations humaines.

Comment une société peut-elle sanctionner des gens qui ne travaillent plus pour elle ? En supprimant la seule forme de revenus ou de prestations qu'elle continue à leur fournir

Un malheur ne venant jamais seul, une insuffisance rénale le contraint à se faire opérer d'urgence. C'est alors, racontera-t-il plus tard au *New York Times*, qu'en ruminant son amertume et en rêvant de vengeance, il se souvient qu'il possédait, quelque part dans un tiroir, l'enregistrement sur cassette audio de réunions de travail auxquelles il avait participé en 1994. Selon lui, la cassette pourrait intéresser la justice. L'affaire devait coûter, des mois plus tard,

176 millions de dollars à Texaco. Mais, d'une certaine manière, elle coûta encore plus cher à Richard Lundwall, qui la paya de sa retraite.

Texaco était alors poursuivie pour discrimination raciale par plusieurs employés noirs. Dans la cassette, plusieurs responsables de la société évoquaient ce problème, et deux d'entre eux se laissaient aller à des propos racistes. Deux autres, dont M. Lundwall, proposaient de détruire des documents potentiellement embarrassants pour la compagnie s'ils étaient saisis par la justice. Après de longues hésitations, Richard Lundwall remit la cassette aux avocats des plaignants en octobre 1996.

Transmise aux médias par les avocats, la cassette fit l'effet d'une bombe et poussa Texaco à négocier un règlement à l'amiable avec ses employés noirs. Sous la pression, Texaco suspendit l'un des participants à la réunion et en licencia un autre. Les deux cadres restants, Richard Lundwall et Robert Ulrich, étaient, depuis, partis à la retraite. Comment une société peut-elle sanctionner des gens qui ne travaillent plus pour elle ? En supprimant la seule forme de revenus ou de prestations qu'elle continue à leur fournir : leur pension et leur assurance-maladie.

Aux Etats-Unis, c'est possible puisque, dans le cas de M. Lundwall et Ulrich, c'était Texaco qui finançait leur retraite et leur assurance-maladie : Richard Lundwall se retrouva donc non seulement poursuivi, lui aussi, pour obstruction de la justice (pour avoir proposé de détruire des documents) mais définitivement privé de la majeure partie de sa retraite - le maximum que Texaco pouvait légalement lui retirer - et contraint de se reposer sur l'assurance-maladie de sa femme. En liberté provisoire, il risque un maximum de dix ans de prison. « Est-ce que je pense que c'est injuste ? Evidemment ! », s'est-il écrié, jeudi 20 mars, lors d'une comparution devant le tribunal. Il plaide non coupable.

Sylvie Kauffmann

L'assurance-vie voit poindre la concurrence de l'épargne-retraite

Cette forme de placement reste, de loin, la préférée des Français pour le long terme. Mais son succès est menacé par la baisse des rendements et la création des fonds de pension

Après plus de dix années de croissance euphorique, l'assurance-vie se porte toujours bien (+ 10 % de croissance globale en 1996), mais commence à donner quelques signes d'essoufflement. L'année der-

nière a, notamment, été marquée par un recul sensible de l'ouverture de nouveaux contrats. Si l'assurance-vie reste sans conteste le placement à long terme préféré des Français, son succès est affecté à la

fois par la baisse des rendements obligataires, une certaine saturation des épargnants, les menaces sur les avantages fiscaux et la création de fonds de pension. En érosion lente, mais constante (il devrait

s'établir en 1996 autour de 6,6 % net), le rendement de l'assurance-vie demeure largement supérieur à l'inflation mais perd de sa force d'attraction. Enfin, même si la plupart des assureurs se veulent se-

reins, rien ne permet d'affirmer que les fonds de pension n'entameront pas une part non négligeable du marché de la retraite par capitalisation, jusqu'alors quasi-monopole de l'assurance-vie.

AVEC PLUS de 471 milliards de francs de chiffre d'affaires en 1996, soit une progression de 10 % par rapport à l'année précédente, l'assurance-vie semble toujours avoir le vent en poupe. Mais les apparences sont parfois trompeuses. Cette croissance globale masque en réalité une évolution contrastée du marché qui pousse à s'interroger sur l'état de santé réel de ce placement fétiche des Français, menacé, qu'on le veuille ou non, par la création des fonds de pen-

Une fiscalité alourdie

Depuis septembre 1996, l'assurance-vie, à l'exception des contrats d'épargne handicap et de rente survie, ne bénéficie plus de réduction d'impôts à l'entrée. Elle conserve, en revanche, ses autres avantages (exonération fiscale des sommes capitalisées au bout de huit ans de détention et, surtout, exonération des droits de succession pour le bénéficiaire désigné du contrat en cas de décès du souscripteur), mais supporte depuis cette année la nouvelle CSG (contribution sociale généralisée) portée à 3,4 %, à laquelle s'ajoute dorénavant la CRDS de 0,5 % instaurée en février 1996. Prélèvés chaque année à la source pour les contrats en francs et en une seule fois à la sortie pour les multisupports, ces nouveaux prélèvements sociaux obèrent d'autant (3,9 %) les rendements annuels nets (de frais de gestion) annoncés.

sion et la baisse des rendements obligataires.

L'année 1996 a été marquée par une exceptionnelle croissance au premier semestre (+ 22 %), puis par une décélération sensible au cours des six derniers mois. Le second semestre se traduit globalement par une légère progression de 0,5 %, mais, au quatrième trimestre, la baisse de 10 % a été brutale, même si elle se compare à un quatrième trimestre 1995 particulièrement dynamique, comme le souligne la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA).

Cette évolution heurtée tient, pour l'essentiel, aux mouvements massifs d'épargne enregistrés au début de l'année dernière sur des contrats déjà existants. L'assurance-vie, comme les plans d'épargne-logement d'ailleurs, et, dans une moindre mesure, les plans d'épargne populaire, a largement bénéficié en début d'année

des transferts de fonds consécutifs à la baisse générale des taux - plus particulièrement à celle du livret A - ainsi qu'au durcissement de la fiscalité des sicav de capitalisation. Mais cet effet conjoncturel s'est rapidement estompé, laissant affleurer une réalité beaucoup moins rose : la baisse réelle de 30 %, sur l'ensemble de l'année, du nombre de nouveaux contrats ouverts.

Certes, cette décline doit être relativisée et apparaît avant tout comme la conséquence purement mécanique d'un double phénomène. D'une part, l'allongement de la durée fiscale des contrats de six à huit ans décidé en 1990 repousse l'échéance d'un certain nombre d'entre eux à l'horizon de 1998. Ce qui constitue un important manque à gagner au niveau des nouvelles souscriptions, dans la mesure où une partie non négligeable des sommes capitalisées sur des supports arrivant à terme sont réinvesties sur de nouveaux contrats.

Par ailleurs, l'annonce, en 1995, de la suppression de la réduction fiscale à l'entrée pour la plupart des contrats, exception faite des formules à primes périodiques, a eu pour effet un gonflement sans précédent de l'achat de ce type de contrats, qui s'est traduit sur l'ensemble de l'année par une récolte aussi exceptionnelle que temporaire (6,1 millions de nouvelles souscriptions au total, dont la moitié de primes périodiques, contre 5,5 millions en 1994).

Cependant, cette baisse reflète également une évolution structurelle de fond. « Incontestablement, après plusieurs années de rattrapage, l'assurance-vie a atteint un palier et entre dans une phase de maturité », constate Hélène Miliotte, responsable de la stratégie à la CNP (Caisse nationale de prévoyance), l'un des principaux acteurs du marché à travers les réseaux des caisses d'épargne, de la Poste et du Trésor. Désormais, la progression ne sera plus à deux chiffres, mais devrait plutôt s'établir autour d'une moyenne de 5 % à 6 % par an. Ebranlée par les diverses menaces fiscales qui ont plané sur elle l'an dernier et par la suppression progressive de la réduction d'impôt à l'entrée (25 % des versements annuels dans la limite de 4 000 francs plus 1 000 francs par enfant à charge) dont bénéficiaient encore, jusqu'en septembre 1996, de nombreux contrats, l'assurance-vie jouit toujours auprès des épargnants de sa réputation, justifiée, d'eldorado fiscal. « Aucun autre

support à ce jour ne permet à la fois une gestion d'actifs en suspension d'impôts pendant huit ans, tout en se transformant, au-delà de cette période de détention obligatoire, en l'équivalent d'un compte à vue rémunéré défiscalisé et exonéré de droits de succession », souligne Thierry Chouvelon, gestionnaire de patrimoine chez Indosuez.

Avec ses 2 550 milliards de francs d'encours (près du quart de l'épargne financière des Français), l'assurance-vie apparaît surtout, aujourd'hui, comme le produit d'épargne de long terme le mieux connu (45 % des ménages détiennent un contrat de ce type) et le mieux diffusé. La part de marché des réseaux bancaires en termes de nouveaux contrats avoisine maintenant les 70 %, et l'activité de la bancassurance dans ce secteur a encore progressé l'an dernier de 17 % (les caisses d'épargne enregistrant à elles seules 30 % de croissance, et l'ensemble des réseaux de la CNP, 20 %). « Ceux qui parlent de saturation du marché vont un peu vite en besogne, remarque en souriant un

assureur. Mais il est indéniable que la donne change. » Loin de s'effondrer, la forteresse assurance-vie ne s'en fissure pas moins. Trois failles principales méritent tout particulièrement l'attention.

Désormais, la progression du marché devrait s'établir autour d'une moyenne de 5 % à 6 % par an

Les rendements, tout d'abord. En érosion lente, mais constante (ils perdent un demi-point par an en moyenne depuis 1994 et devraient s'établir, en 1996, autour de 6,6 % net), les résultats de l'assurance-vie demeurent toujours largement supérieurs à l'inflation (ils dégagent environ 5 % de plus), mais perdent de leur force d'at-

traction. D'où la tentation, pour certaines compagnies, de doper leurs résultats et de prendre quelques libertés avec les règles en matière de risques. Certains assureurs prennent des engagements en matière de performances qu'ils ne pourront tenir qu'en se fragilisant financièrement et en bafouant les règles de prudence de la profession qui les obligent à respecter une marge de solvabilité minimale (calculée à partir des fonds propres rapportés aux engagements vis-à-vis de l'assuré) de 4 % pour les contrats en francs (1 % pour les multisupports).

Encore marginal (en 1995, la solvabilité moyenne des sociétés d'assurances s'établissait à 9,7 %), ce phénomène mérite d'autant plus l'attention que la concurrence risque encore de s'accroître avec - c'est le deuxième facteur de fragilisation - l'arrivée des fonds de pension. Même si la plupart des assureurs se veulent sereins, estimant qu'il n'y aura pas de transferts massifs d'argent vers ces nouveaux plans d'épargne-retraite, qui constituent, à leurs

yeux, plutôt un complément qu'un substitut à l'assurance-vie, rien ne permet d'affirmer que les fonds de pension n'entameront pas, à terme, une part non négligeable du marché de la retraite par capitalisation jusqu'alors quasi-monopole de l'assurance-vie.

Troisième question, enfin : la fiscalité, et plus particulièrement celle de l'exonération des droits de succession dont profite, en cas de décès de l'assuré, le bénéficiaire désigné, quels que soient ses liens de parenté avec le souscripteur du contrat (articles L. 132-12 et L. 312-13 du code des assurances). « On a tendance à faire passer l'avantage fiscal de ce produit avant toutes les autres règles, notamment civiles », souligne Jean-Philippe Mabru, avocat du Cabinet Francis Lefebvre, spécialiste du droit du patrimoine. Or l'utilisation parfois abusive de l'assurance-vie comme outil de transmission commence à irriter sérieusement notaires et tribunaux civils, et cela pourrait bien un jour lui être fatal.

Laurence Delain

EPARGNE-RETRAITE

Aux interrogations actuelles sur les retraites, l'AFER apporte depuis plus de 20 ans des réponses chiffrées :

6,84 % NET Taux de rémunération du Fonds Afer en francs en 1996, soit plus de 5 points au-dessus de l'inflation

529 282 adhérents ont choisi l'AFER au 31 décembre 1996

112,7 milliards de francs d'épargne gérée au 31 décembre 1996 dans le Fonds Afer

7,1 milliards de francs de bénéfice répartis entre les adhérents en 1996

Pour recevoir gratuitement un dossier d'information détaillé sur le Compte à Versements et Retraits Libres de l'AFER, renvoyez dès aujourd'hui le Bon ci-contre ou appelez le :

APPEL GRATUIT
N° Vert 0 800 400 249

afer
DÉLÉGATION RÉGIONALE

Merci d'adresser le Bon ci-contre à :
SINAFER - 87, rue Saint-Lazare, 75431 PARIS CEDEX 09
Tél. Paris : 01 53 20 21 50
SINAFER SNC - Courtage d'assurance au capital
de 250 000 F - R.C.S. PARIS B 339 881 310

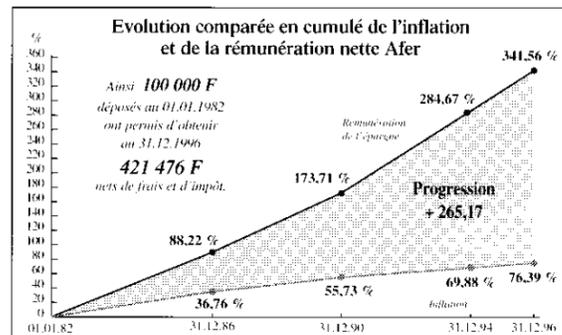
L'AFER a de nouveau enregistré en 1996 (l'année de ses 20 ans) une importante croissance, tant en ce qui concerne le nombre de ses adhérents que le montant de l'épargne nouvelle. Une telle continuité dans le succès démontre que la formule de l'AFER répond parfaitement aux besoins des épargnants.

Les atouts de l'AFER sont maintenant bien connus :

- Transparence de la gestion et sincérité des taux annoncés, qui sont le reflet des bénéfices financiers distribués à 100 % aux adhérents.
- Liberté totale des retraits et des versements.
- Sécurité d'un "effet de cliquet" qui assure la progression de votre placement sans aucun risque de régression, pour le fonds Afer en francs.
- Sécurité apportée par la puissance des compagnies Abeille-Vie* (Commercial Union) et Société d'Épargne Viagère* (Suez) qui gèrent les fonds confiés, sous le contrôle des représentants de l'association.

Enfin, le Compte AFER bénéficie des avantages fiscaux de l'assurance-vie : exonération des droits de succession et de l'imposition sur les plus-values, dans la plupart des cas.

* Entreprises régies par le Code des Assurances



BON pour un DOSSIER D'INFORMATION GRATUIT

à renvoyer à : SINAFER
87, rue Saint-Lazare, 75431 PARIS CEDEX 09

Veillez m'adresser sans aucun engagement de ma part votre Dossier d'Information gratuit sur le Compte à Versements et Retraits Libres de l'AFER.

Nom _____
Prénom _____
Adresse : N° _____ Rue _____
Ville _____
Tél. professionnel _____ Tél. domicile _____

Les contrats multisupports gagnent encore du terrain

ENCORE TRÈS MARGINAUX il y a quelques années, les contrats multisupports, favorisés par le dynamisme de la Bourse, connaissent depuis quelque temps un succès qui ne se dément pas. Avec une collecte nouvelle de près de 70 milliards de francs en 1996, en progression de 60 % par rapport à l'année précédente, ces formules ont représenté, l'an dernier, 20 % des adhésions nouvelles.

Certes, les contrats en francs, plus de 80 % du marché en termes de stock, restent largement majoritaires. Assortis d'un rendement minimum garanti (75 % du TME, taux moyen des emprunts d'Etat, pour les contrats de huit ans, et 60 % de ce même TME pour les contrats de plus de huit ans) auquel s'ajoute, chaque année, la participation aux bénéfices, ces contrats demeurent, dans l'esprit de la plupart des souscripteurs, synonymes de sécurité. Mais leurs rendements baissent.

Les contrats multisupports sont plus risqués car, comme leur nom l'indique, ils sont investis sur différents marchés boursiers et évoluent en fonction de leurs référents. En pratique, les nouvelles générations de multisupports cherchent à jouer sur les deux tableaux, rendements et sécurité. Et,

pour ce faire, elles disposent, dans la plupart des cas, d'un compartiment francs souvent majoritaire (55 % des engagements globaux des multisupports sont en francs, contre 35 % de valeurs mobilières et 10 % d'immobilier) permettant de se replier en cas de perturbation des marchés financiers.

PILOTAGE AUTOMATIQUE

Mieux, la plupart des sociétés qui commercialisent ces produits proposent des formules de pilotage automatique. Le contractant détermine, au départ, un profil de gestion (« sécurité », « équilibre », « dynamique »), puis laisse ensuite carte blanche au gestionnaire, qui est censé assurer les arbitrages nécessaires afin de limiter le risque.

« Il faut préserver l'assurance-vie en l'actualisant par un toilettage opportun. En particulier en encourageant le déplacement d'une partie des encours gérés vers la Bourse », affirmait récemment Gérard Athias, président de l'AFER (Association française d'épargne et de retraite). L'avenir de l'assurance-vie, en ces temps de baisse du marché obligataire, se trouve sans doute du côté des multisupports.

L. D.