

Pour équilibrer leurs comptes, les TCCP facturent donc de plus en plus de prestations à la carte. Ces opérations sont le plus souvent payées non pas par l'entreprise, mais directement par le salarié, ce que déplore Pierre-Yves Chanu (*lire l'avis d'expert*). C'est par exemple le cas pour un paiement par chèque d'un rachat plutôt que par virement, l'émission d'avis d'opère sur papiers ou de relevés de compte supplémentaires au-delà du relevé annuel obligatoire.

Afin de trouver de nouveaux relais de croissance, les professionnels proposent désormais de plus en plus de services complémentaires

Une qualité à la hausse. La réduction des coûts a cependant ses limites si le gestionnaire veut maintenir une bonne qualité de service. « Plus que le prix, les entreprises sont en effet sensibles à une tenue de compte fiable, régulière avec un suivi dans le temps, aussi bien pour elles que pour leurs salariés », estime José Castro.

Après avoir lancé une notation de l'offre de tenue de compte, **Epsineo** Rating - une agence de notation de la qualité de services en épargne d'entreprise et protection sociale - vient ainsi de réaliser un *benchmark* des relevés de compte d'épargne salariale. Parmi tous les prestataires, sept ont accepté de participer à cette

première Axa Epargne Entreprise (qui obtient la meilleure note globale), Federal Finance Banque, Federns Epargne Salariale Fongepar, HSBC Epargne Entreprise, Inter Expansion-Interfi, Prado Epargne.

L'étude a été réalisée à partir de huit critères : l'exhaustivité, la synthèse, la technique, la pédagogie, la forme, les moyens de communication, la personnalisation et enfin les perspectives d'évolution. « Il ressort de l'analyse des relevés de compte d'épargne salariale une assez forte disparité générale, tant sur le fond que sur la forme. Globalement, toutes les principales informations quant aux avoirs du porteur figurent sur les relevés de compte examinés, mais avec des facilités de lecture et de compréhension variable », constate Hubert Clerbois, associé chez Epsineo Rating. Sur le fond, il manque souvent des informations sur les plus et moins values latentes, sur les performances des FCPE pour la période considérée, ou sur les prélèvements sociaux estimés. À l'inverse, il faut noter la présence systématique des dates de disponibilité des avoirs qui correspond à une obligation du teneur de compte. Sur la forme, si tous les relevés précisent le montant global des avoirs, la distinction entre dispositifs - notamment le plan d'épargne entreprise et le Perco - n'est pas systématique. »

L'émergence de nouveaux services. Afin de trouver de nouveaux relais de croissance, les professionnels proposent aussi désormais de plus en plus de services complémentaires : ingénierie sociale, gestion de patrimoine, allocation stratégique d'actifs,

mise en place d'offres globales (épargne salariale, retraite et prévoyance). Partant du double constat qu'il existe une offre abondante en matière de fournitures de produits, mais que celle-ci est beaucoup plus limitée en termes de services et que les entreprises constatent encore un manque de connaissance important chez leurs salariés, Gilles Artaud, président de Planète Patrimoine, s'apprête à lancer d'ici à quelques semaines une offre de services en matière d'épargne salariale à destination des salariés des grandes entreprises. Celle-ci compte trois niveaux de prestations.

Le premier consiste en un extranet dédié à l'entreprise en matière d'épargne salariale, retraite, prévoyance, et plus globalement de gestion de patrimoine. Cet extranet comportera aussi des outils de calculs, de simulations et d'aide à la décision, notamment en matière d'allocation stratégique d'actifs. « L'objectif est de proposer une offre packagée avec les TCCP en intégrant, entre autres, les données relatives aux PEE et au Perco dans l'extranet proposé aux entreprises », explique Gilles Artaud.

Le second volet de l'offre est un service de formation et d'information. « Le principe est d'offrir des modules de formation intra-entreprise afin de fournir aux salariés des repères sur les plans juridique, financier et fiscal. Ces formations seront complétées par des guides pédagogiques », poursuit Gilles Artaud, qui souhaite également développer à terme des modules d'e-learning. Enfin, un service d'assistance

et de conseil sera proposé avec la mise en place d'une hotline par téléphone et internet

Des consultations plus détaillées peuvent aussi être prévues afin de réaliser des bilans de retraite ou de protection de la famille, prises en charge selon les cas par l'entreprise ou le salarié « *Mais certaines entreprises ne souhaitent pas aller jusqu'au conseil, ayant peur d'engager leur responsabilité en cas*

de problème bien que ce soit au contraire un moyen de sécuriser leurs opérations d'actionnariat salarié. D'autres n'ont tout simplement pas les moyens de payer l'ensemble de ces prestations à leurs salariés », juge Gilles Artaud

Un nécessaire effort de communication... Les services de prestations de conseil peuvent, certes, faciliter le développement de l'épargne salariale. Encore faut-il que les salariés soient au courant de ces dispositifs « *L'une des caractéristiques de la distribution de l'épargne salariale provient du double niveau d'acteurs à convaincre : les entreprises d'abord, pour qu'elles mettent en place de tels dispositifs, les salariés ensuite afin qu'ils versent régulièrement sur leur plan* », explique Laure Delahousse

Or l'interlocuteur du gestionnaire est l'entreprise et non pas le salarié « *Il existe pourtant une marge de manœuvre énorme en particulier chez les jeunes qui sont encore peu équipés en matière de Perco, l'âge moyen des adhérents étant de 46 ans* », relève David Farcy « *Certains organisent des réunions dans les entreprises au moment du versement de l'intéressement aux salariés afin de présenter l'ensemble des offres* », complète Emeric Piot

Par ailleurs, l'adhésion automatique au Perco instaurée par la loi en faveur des Revenus du travail devrait faciliter la communication puisque le gestionnaire aura désormais la liste de l'ensemble des salariés « *Les entreprises doivent elles aussi mieux communiquer sur l'ensemble des prestations de remunération*

différée qu'elles offrent à leurs salariés. Trop souvent, ces prestations ne sont pas assez valorisées », regrette Thierry Vachier

... et de transparence. Au niveau de la gestion financière, la communication peut également faire l'objet d'améliorations. L'Argus des FCPE réalise par le cabinet Debory montre en effet que les sites internet de 41 % des sociétés de gestion ne présentent pas de fiche d'information de notice AMF, de règlement des FCPE ni les derniers rapports annuels, même si les résultats progressent d'une année sur l'autre. Le cabinet constate également que les frais de gestion indirects - qui se retrouvent dans les fonds de fonds - sont difficilement identifiables par les épargnants, seule une analyse du rapport annuel permettant de les quantifier.

Malgré un environnement économique peu favorable et un cadre juridique mouvant, l'épargne salariale reste néanmoins un produit extrêmement attractif pour l'entreprise, en particulier pour la très petite entreprise. Cette dernière devrait d'ailleurs constituer le véritable moteur de la croissance de l'épargne salariale dans les prochaines années. Plusieurs professionnels voient aussi en l'actionnariat salarié un important vecteur de développement. Mais pour l'ensemble des acteurs, le développement dans ce domaine passe avant tout par une pause dans les réformes et une stabilisation du cadre réglementaire de l'activité. ◀

Les principales mesures de la loi en faveur des Revenus du travail

Le projet de loi en faveur des Revenus du travail a été adopté en commission mixte paritaire le 27 novembre 2008. Il prévoit de nombreuses mesures destinées à favoriser le développement de l'épargne salariale.

→ **Création d'un crédit d'impôt de 20 %** sur les primes d'intéressement versées aux salariés lorsqu'aucun accord d'intéressement n'était en vigueur au titre des quatre exercices précédant celui de la première application de l'accord en cours. Si l'entreprise dispose déjà d'un accord, le crédit d'impôt porte sur le montant supplémentaire versé par rapport à la moyenne des primes versées au titre de l'accord précédent.

→ **Mise en place d'un régime d'intéressement au niveau des branches professionnelles.**

→ **Possibilité de reconduire les accords d'intéressement d'entreprise par tacite reconduction** si aucune des parties ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord.

→ **Deblocage de la participation.** Le salarié aura désormais le choix entre placer les sommes issues de la participation sur un plan d'épargne en entreprise ou en demander la perception immédiate. Dans ce cas, les sommes seront imposables à l'impôt sur le revenu.

→ **Extension du bénéfice de la participation et de l'intéressement au chef d'entreprise** lorsque la société compte moins de 250 salariés.

→ **Possibilité pour l'entreprise de verser un abondement** lorsque le salarié affecte sa participation sur un plan d'épargne entreprise.

→ **Mise en place du Perco.** L'employeur pourra mettre en place unilatéralement un Perco lorsque la négociation visant à le mettre en place a échoué. De plus, les règlements des Perco pourront prévoir l'adhésion automatique des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers.

→ **Subordination de l'attribution de stock-options aux mandataires sociaux** à la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement ou de participation volontaire ou dérogatoire, ou à la distribution de stock-options ou d'actions gratuites à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

LES ENCOURS DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)						
Acteurs	Encours (en millions d'euros)				Entreprises clientes	Porteurs
	30/09/2008	30/06/2008	31/12/2007	30/09/2007		
CAAM Group	551	542	398	NC	16.207	133.280
Natixis	331	324	255	240,4	12.160	83.148
Axa	239,68	206,4	195,44	NC	4.333	53.946
Société Générale	248	249	213	201	6.015	40.166
BNP Paribas	121,54	116,03	105,14	97,44	4.998	31.247
HSBC	26,8	25,7	23,1	NC	2.400	14.500
Inter Expansion	22	17	15	14,9	107	6.246
Etoile Gestion	19	18	14	NC	218	6.816
Fédéral Finance	10,25	9,92	9,29	NC	1.021	1.366
AGF	6,17	6,12	6,22	4,77	524	865

CM-CIC ne souhaite pas communiquer sur sa stratégie commerciale
 NC : Non communiqué

Source : Sociétés

LES ENCOURS DU PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)						
Acteurs	Encours (en millions d'euros)				Entreprises clientes	Porteurs
	30/09/2008	30/06/2008	31/12/2007	30/09/2007		
Natixis	15.361	15.996	17.958	NC	25.687	2.913.395
Société Générale	8.200	NC	NC	NC	13.040	1.096.784
BNP Paribas	8.013	7.871	8.499	8.700	18.791	840.801
AXA	6.294	7.146	7.958	NC	12.176	375.573
HSBC	2.900	2.900	3.500	NC	8.300	387.000
Inter Expansion	2.339	2.388	2.635	2.654	1.780	511.200
Etoile Gestion	754	759	848	913	4.755	173.495
Fédéral Finance	197	198	236	NC	4.878	55.231
AGF	34	33	32	27	1.963	8.488

CM-CIC ne souhaite pas communiquer sur sa stratégie commerciale
 NC : Non communiqué

Source : Sociétés