

L'épargne salariale : une opportunité pour les salariés et les entreprises

La mise en place d'une politique RH autour de l'épargne salariale et de la retraite est une véritable opportunité aussi bien pour les employeurs que les salariés. Le point avec Xavier Collot, Directeur Epargne Salariale et Retraite chez Amundi Asset Management.



Xavier COLLOT

Amundi ÉPARGNE SALARIALE & RETRAITE

Quelques mots pour nous présenter votre expertise et votre positionnement sur le marché de l'épargne salariale ?

Amundi ESR est un centre d'expertises au sein d'Amundi AM, dédié à l'épargne salariale et retraite. Nous accompagnons les professionnels, les Entreprises de Tailles Intermédiaires et les Grands Groupes dans leur stratégie de rétribution et dans leur politique d'avantages sociaux. C'est une véritable « business line », regroupant un ensemble d'expertises en gestion financière, tenue de comptes et conseil stratégique.

Aujourd'hui, Amundi est numéro 1* de l'épargne salariale, de l'actionnariat salarié, de la gestion diversifiée et des dispositifs PERCO. Au 30 juin 2016, nous avions 49 milliards d'actifs sous gestion pour plus de 100 000 entreprises clientes, ce qui représente 42,1 % de parts de marché, soit respectivement 2 et 4 fois plus que nos concurrents les plus immédiats.

Nous sommes donc un acteur référent leader, sur toutes les typologies d'expertises ayant trait à l'épargne salariale et retraite. L'actionnariat, la gestion de plan d'épargne et les différents dispositifs de retraite font partie de notre ADN et cœur de métier historique depuis plus de 40 ans maintenant.

Le marché du conseil et de la formation est extrêmement concurrentiel. Comment vous démarquez-vous ?

L'épargne salariale répond à la mise en place d'une politique d'avantages sociaux constituée, d'une part, de la prévoyance, la santé, la retraite, et des dispositifs d'épargne salariale, d'autre part.

*2 Source AFG juin 2016

Elle est un enjeu majeur de la gestion des dispositifs RH qui nécessite une réflexion comme un déploiement adéquats. Sur le marché concurrentiel et compétitif du conseil aux entreprises qui, mieux que nous, qui disposons d'un retour d'expérience sur plus de 40 ans avec 100 000 entreprises clientes*, peut accompagner les entreprises qui se lancent dans cette démarche ?

Nous nous appuyons en effet sur une base de données clients considérable qui nous permet de réaliser des diagnostics pertinents en projetant l'entreprise par rapport à son activité sectorielle, sa taille, sa géographie... Le conseil que nous leur fournissons est basé sur des préconisations qui découlent d'une analyse approfondie des besoins clients, de leur environnement afin d'apporter des pistes d'analyse, de réflexions pour obtenir des réponses et les solutions les plus précises possible. Cela passe notamment par de la simulation budgétaire, de la cartographie décisionnelle.

Nous accompagnons également les entreprises dans les négociations avec les différents partenaires sociaux, la rédaction des accords juridiques ou la définition des axes de communication, élément central de toute mise en place de dispositifs. La communication permet la diffusion de l'information auprès des salariés en leur expliquant de façon pédagogique et didactique les dispositifs mis à leur disposition.

Nous apportons aux entreprises un conseil opérationnel au regard de notre expérience, pour les aider dans leurs réflexions stratégiques. Enfin, nous leur proposons un volet formation conçu pour toutes les parties prenantes : les RH, les

partenaires sociaux, les salariés... La communication autour d'un axe pédagogique B2B2C permet de valoriser la stratégie RH définie par l'entreprise. Nous avons donc structuré une offre avec une équipe de formateurs dédiés, qui délivrent des modules sur l'actionnariat salarié, l'épargne salariale, la gestion financière, la retraite...

En résumé, la pédagogie est un axe stratégique à ne pas négliger dans la mise en place d'une politique RH autour de l'épargne salariale : sans communication et sans explications claires, l'adhésion du salarié manquera à la réussite du projet !

Quels sont les principaux enjeux RH auxquels vos clients sont confrontés ?

Dans le contexte économique actuel, il est difficile d'augmenter financièrement les salariés.

Les entreprises doivent mettre en place des solutions pour attirer et fidéliser les talents, motiver leurs salariés. L'important est donc de trouver des moyens alternatifs pour les retenir tout en améliorant l'attractivité de la société. Les entreprises se tournent donc vers les avantages sociaux (épargne salariale et retraite), formidable boîte à outils de la gestion des ressources humaines, pour valoriser ce qui existe déjà sans pour autant dépenser plus. Par exemple, en devenant actionnaire, le salarié va développer un sentiment d'appartenance, il va s'intéresser à la stratégie de l'entreprise, à son ADN, il va être plus sensible aux dépenses et au succès de son entreprise avec une volonté de contribuer à la création de valeur ajoutée.

En parallèle, la question de la retraite demeure au cœur de l'actualité sociale. Pouvez-vous nous en dire plus ?

La retraite est un sujet prégnant dans la société française. Néanmoins, il ne faut pas que cela devienne un sujet anxigène pour autant. Aujourd'hui, nous sommes de plus en plus persuadés que l'entreprise a une responsabilité sociale et qu'elle doit sensibiliser ses salariés à l'importance de se construire une épargne sur la durée pour préparer financièrement sa retraite.

La retraite repose sur trois piliers : l'État qui garantit des conditions de régime général, l'entreprise qui permet de se construire progressivement une retraite globale supplémentaire, indispensable pour espérer maintenir son niveau de vie, et les salariés qui doivent devenir acteurs de la préparation financière de leur retraite. Dans un contexte de préoccupations et d'incertitudes croissantes, l'entreprise a un rôle de pédagogue et de clarification auprès de ses salariés. Elle doit, en quelque sorte, faciliter la prise de conscience et le passage à l'acte du salarié.

Vous donnez également à la retraite une dimension plus internationale, pouvez-vous nous en dire plus ?

Les entreprises en croissance visent un développement hors de leurs frontières afin d'exploiter, diversifier et commercialiser leur savoir-faire. Dans le cadre de leur expansion transfrontalière ou en Europe, une entreprise peut proposer un modèle unique autour de la retraite qui s'adapte ensuite pays par pays, en fonction bien sûr des contraintes locales, fiscales ou des résultats... À travers une offre packagée ou modulaire, basée sur le principe de l'architecture ouverte, nous aidons les entreprises à rationaliser et mettre en place un dispositif de retraite pan-européen. Une centralisation avec un pilotage global permet de mutualiser et maîtriser les coûts de la gestion des dispositifs retraite.

Cette démarche permet aussi le déploiement d'une politique responsable, auprès de tous les salariés de l'entreprise, susceptible de renforcer leur sentiment d'appartenance. En parallèle, dans le cadre de la mobilité internationale, les salariés concernés gardent ainsi un sentiment de traitement équitable.

Nous sommes conscients de ce nouveau besoin et nous avons la capacité d'accompagner les entreprises s'ouvrant à l'international sur cet aspect.

Quelles sont vos perspectives ?

Elles sont structurées autour de trois axes majeurs :
- Faciliter l'appropriation des dispositifs d'épargne salariale et retraite par les salariés. En effet, beaucoup ignorent qu'ils disposent d'une boîte à outils attractive pour épargner et préparer leurs projets de vie à court terme comme à moyen et long terme.

- Valoriser, par la communication et la pédagogie, les avantages offerts par l'épargne salariale et retraite qui restent peu connus par la majorité des salariés. En effet, l'épargne salariale bénéficie d'un régime fiscal avantageux qui la rend généralement plus compétitive que d'autres dispositifs du fait, entre autres, de la vigilance des employeurs sur les supports d'investissement retenus. Nous accompagnons l'entreprise dans leur réflexion stratégique pour valoriser auprès de leurs salariés leur politique de rémunération et d'avantages sociaux. Nous le faisons dans une logique pédagogique, à travers, par exemple, le recours à des vidéos simples qui vont permettre aux salariés d'avoir une vision et une dimension plus concrète du dispositif proposé.

- Sensibiliser les salariés sur l'importance de préparer financièrement leur retraite à travers des dispositifs efficaces (comme le PERCO et l' Art.83) et ce, que ce soit en France ou à l'international. ■