

Avis d'expert

Trois questions à François Lusson, associé d'Actense, cabinet de conseil en protection sociale et actuariat



Pourquoi, malgré l'amélioration des comptes de l'assurance vieillesse, le besoin de retraite complémentaire se fait-il chaque année plus pressant ?

Tout simplement parce que l'espérance de vie ne cesse d'augmenter. Si nous gagnons chaque année un trimestre de longévité, alors en ordre de grandeur, l'âge d'équilibre de départ à la retraite se décale naturellement de deux mois par an. En soi, vivre plus longtemps est évidemment une bonne nouvelle ! Mais nos systèmes doivent s'adapter en

permanence, ce qui suppose d'augmenter les cotisations, reculer l'âge du départ à la retraite et encourager le développement de financements supplémentaires facultatifs au travers de formes d'épargne individuelle et d'entreprise. A cet égard, l'association « article 83-VIF » apparaît plus pertinente que jamais.

Pourquoi ?

Tels que renforcés par la loi sur les retraites de 2010, les contrats article 83, désormais dénommés « PER Entreprises », se situent aux confins du collectif et de l'individuel et c'est un véritable atout, notamment pour les cadres plus exposés encore que d'autres populations de salariés à la baisse relative de leurs pensions de base et complémentaires. Ce dispositif leur apporte sur un plateau une combinaison de solutions adaptées tant du point de vue salarial – c'est un outil de rémunération différée – que fiscal et financier – ils peuvent optimiser en phase de constitution la déduction d'impôt attachée à leurs versement volontaires.

Que peuvent faire les assureurs face à la baisse des taux qui rebat les cartes de la gestion à la fois rentable et sécurisée, incarnée plusieurs décennies durant par les fonds en euros ?

Ils n'ont guère d'autre choix que de développer leurs gammes d'unités de compte afin de favoriser l'investissement long terme en valeurs mobilières. Mais cette stratégie se heurte à la forte volatilité des marchés et à la complexité de l'information. Il faut donc réfléchir à des allocations d'actifs (par des grilles pilotées d'investissement) qui amortissent la prise de risque sur le long terme, encourager l'épargne régulière qui lisse les points d'entrée sur les marchés financiers, donc la performance dans le temps, etc. Et plus que jamais, renforcer le conseil et le suivi auprès des DRH, chefs d'entreprise, organisations syndicales et salariés, tous concernés, à des niveaux différents, par la pérennité des solutions mises en œuvre.