







- × 10^{ème} édition du baromètre annuel Tendances Epargne et Retraite Entreprises (TE&RE), réalisé conjointement par Altedia et BNP Paribas E&RE.
- Seule étude nationale représentative réalisée en France sur ce thème : un sondage quantitatif administré simultanément à deux échantillons représentatifs de salariés et de dirigeants d'entreprises non clientes de BNP Paribas E&RE.
 - 201 chefs d'entreprise de plus de 50 salariés.
 - 557 salariés interrogés, provenant d'entreprises aux effectifs supérieurs à 50 salariés, dont un sur-échantillon de 150 cadres.
 - Soit un total de 758 interviews conduites du 21 mars au 15 avril 2011.
- * Etat des lieux du secteur de l'épargne et de la retraite en entreprise et réactions des chefs d'entreprises et salariés sur la réforme des retraites de 2010.





× 10 ans d'évolutions réglementaires en Epargne et Retraite Entreprises (E&RE)

* 10 ans de baromètre : les Tendances de fond en Epargne et Retraite Entreprises (TE&RE)

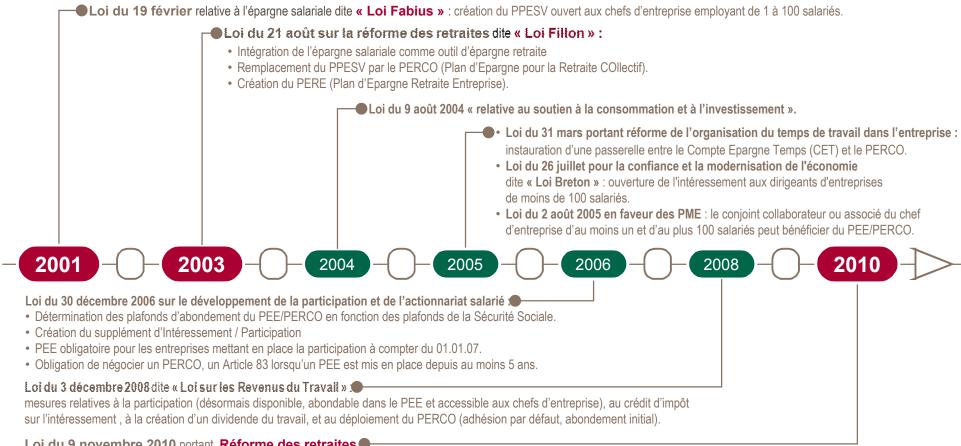
× La réforme des retraites de 2010 : un rendez-vous manqué ?





10 ans d'évolutions réglementaires en Epargne et Retraite Entreprises





- Loi du 9 novembre 2010 portant Réforme des retraites
- Alimentation automatique du PERCO par 50% des sommes issues de la participation, en l'absence de choix du bénéficiaire.
- Création d'un mécanisme de désensibilisation financière pour le PERCO.
- Possibilité d'effectuer des versements volontaires sur l'Article 83.
- Possibilité d'alimenter le PERCO et l'Article 83 par la monétarisation des jours de repos, même en l'absence de CET dans l'entreprise.
- PEE obligatoire pour toutes les entreprises disposant d'un accord de participation
- Article 39 subordonné à ce que l'ensemble des salariés bénéficie au moins d'un PERCO ou d'un Article 83.
- Hausse des prélèvements sociaux à 12,3% et du forfait social à 6%.
- Nouvelle contribution à la charge des bénéficiaires des rentes et suppression de l'abattement sur les rentes versées par les entreprises (Article 39).





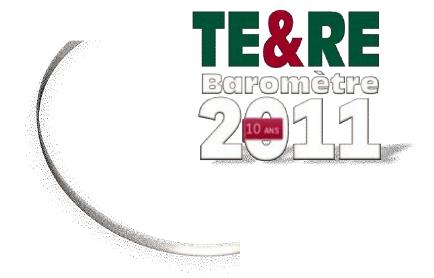
Loi du 28 juillet 2011 : création d'une prime de partage des profits



- Prime obligatoire pour les sociétés commerciales de 50 salariés et plus si le dividende de l'année est supérieur à la moyenne de celui des deux exercices précédents.
- Ne sont pas soumises à cette obligation, les entreprises ayant attribué, au titre de 2011, à l'ensemble de leurs salariés, et par accord d'entreprise, un avantage pécuniaire qui n'est pas obligatoire, en contrepartie de l'augmentation des dividendes.
- Cet avantage pécuniaire peut notamment prendre la forme d'un supplément de participation ou d'intéressement qui est défiscalisé s'il est versé dans un plan d'épargne salariale.
- × Cette prime est exonérée sur le plan social, dans la limite d'un montant de 1 200 €
 par salarié et par an, de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, à l'exception
 de la CSG (7.5%), de la CRDS (0.5%) et du forfait social (6%). Sur le plan fiscal, elle est
 soumise à l'impôt sur le revenu sauf si elle est versée sous la forme d'un supplément
 d'intéressement ou de participation dans un plan d'épargne salariale.
- Dans cette même loi, il est également prévu que jusqu'au 31 décembre 2012, les entreprises employant habituellement moins de cinquante salariés pourront conclure un accord d'intéressement pour une durée d'un an (au lieu de 3 ans).







Partie 1. 10 ans de baromètre

Les tendances de fond en Epargne et Retraite Entreprises

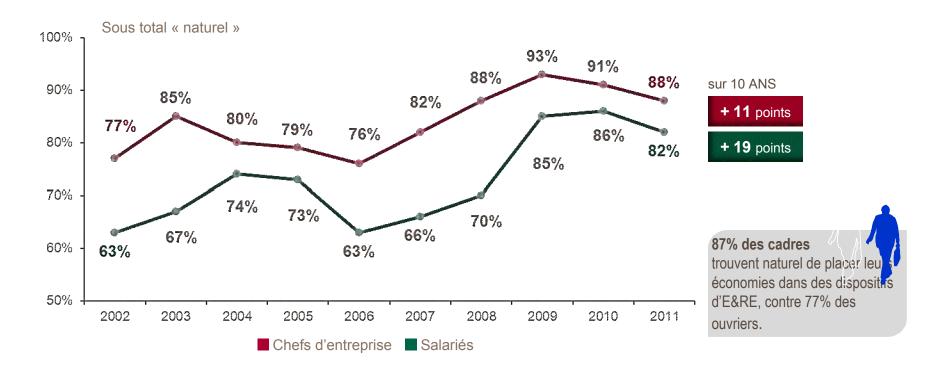




Les dispositifs d'E&RE totalement intégrés dans les réflexes d'épargne



× Placer ses économies dans des dispositifs d'E&RE : une démarche « naturelle »



100% des chefs d'entreprise de + de 500 salariés trouvent naturel que leurs salariés placent leurs économies dans des dispositifs d'E&RE.

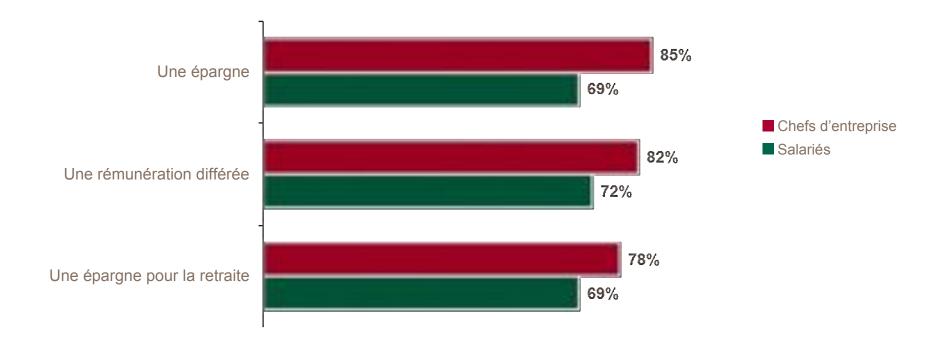




Les rôles de l'E&RE salués par les chefs d'entreprise et les salariés



Pour les chefs d'entreprise et les salariés, l'E&RE est un moyen de se constituer :



Près de 3/4 des chefs d'entreprise voient également l'E&RE comme un moyen de fidéliser les salariés, alors que les 2/3 des salariés y voient la possibilité d'améliorer leur protection sociale.

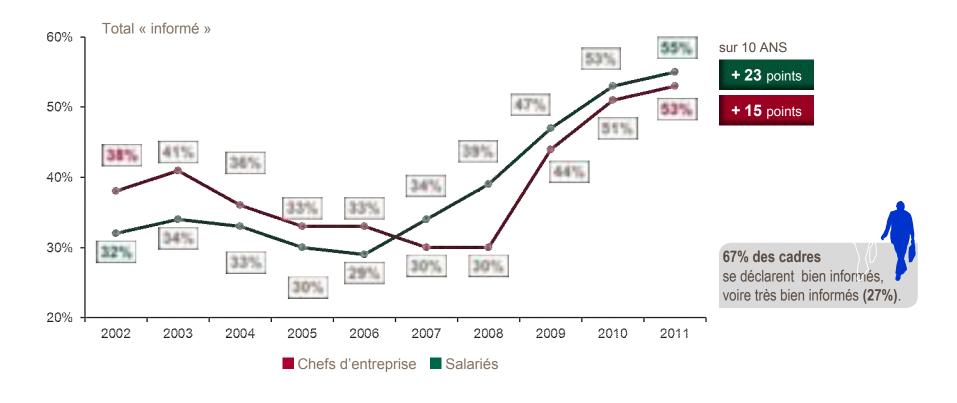




Des salariés de mieux en mieux informés



Pour la 2^{ème} année consécutive, plus de 50% des salariés se considèrent « bien informés » sur l'épargne entreprise et les chefs d'entreprise sont du même avis :



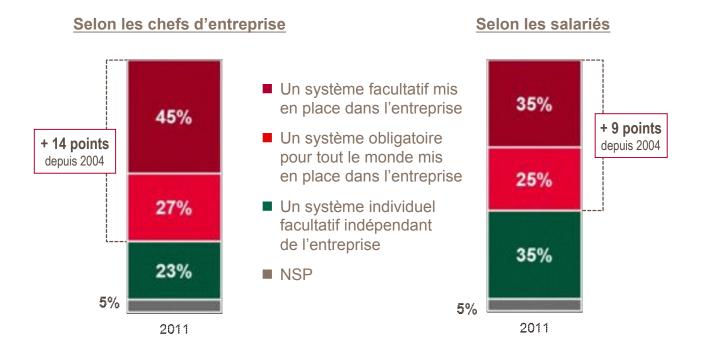




Les systèmes d'entreprise préférés aux systèmes individuels



× Les dispositifs privilégiés pour compléter la retraite :



Répartition des 134 Mds€ d'encours d'épargne retraite en 2010

▶Entreprises : **52**%.

▶Particuliers : **48**%.

Source FFS

74% des cadres préfèrent les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

35% des ouvriers préfèrent le régime obligatoire mis en place dans l'entreprise car ils n'ont probablement pas les moyens d'épargner autrement.



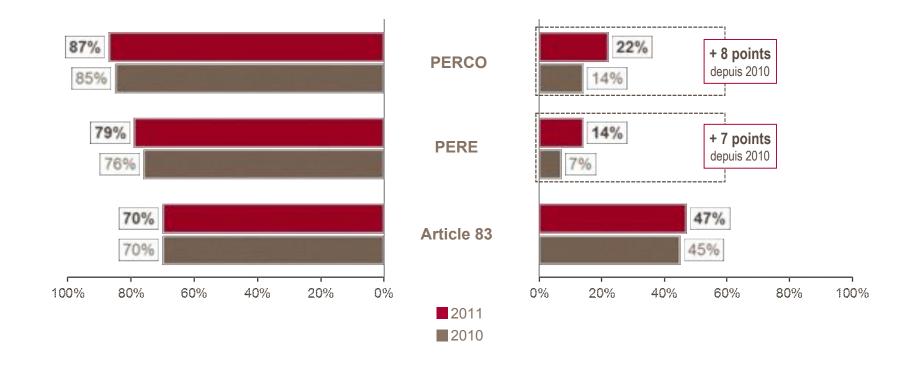


L'avenir de la retraite corrélé au développement du PERCO et de l'Article 83 selon les chefs d'entreprise



× Une très bonne notoriété

v Un équipement en hausse



Depuis la réforme des retraites de 2010, l'Article 83 s'ouvre aux versements volontaires dans des conditions fiscales similaires à celles du PERE.

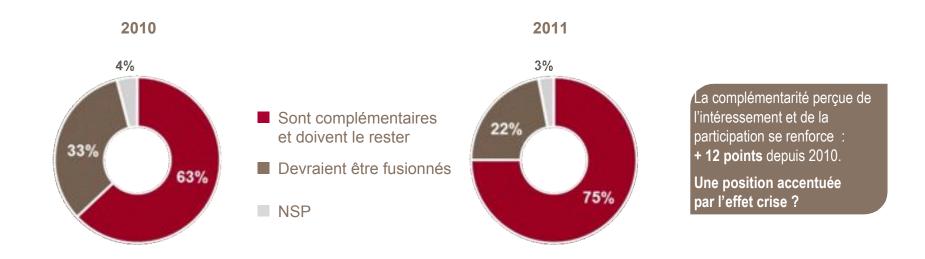




Participation et intéressement : une complémentarité réaffirmée par les chefs d'entreprise



Compte tenu de leurs différents atouts, les chefs d'entreprise considèrent que les dispositifs d'intéressement et de participation...



Les principaux atouts de ces dispositifs, reconnus par les chefs d'entreprise en 2008, sont leur adéquation avec les objectifs de l'entreprise et le choix laissé au salarié d'épargner ou de consommer.

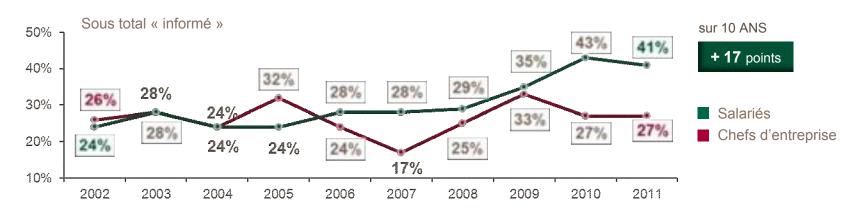




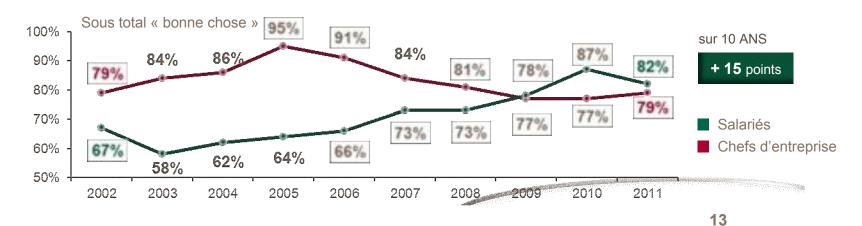
Actionnariat salarié : l'intérêt croissant des salariés surpasse désormais celui des chefs d'entreprise



Des salariés mieux informés que ne le croient les chefs d'entreprise :



Les intérêts des salariés et des chefs d'entreprise convergent :



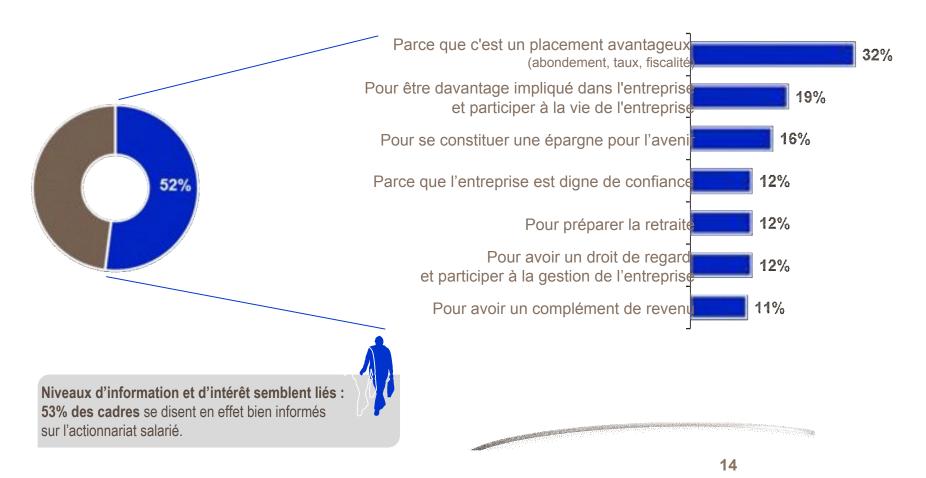




Actionnariat salarié : la majorité des cadres disposée à y souscrire



- * 52% des cadres se disent prêts à souscrire un plan d'actionnariat salarié
- Pourquoi ?(question ouverte, réponses spontanées)









× L'abondement au 1er rang des motivations :



Ces 3 mêmes motivations obtiennent les scores les plus élevés pour les 2 cibles depuis 4 ans.







Partie 2. La réforme des retraites de 2010

Un rendez-vous manqué ?





Une notoriété étonnamment faible



× Notoriété de la réforme des retraites de 2010 :



» Mesures citées spontanément :







Une réforme qui peine à convaincre

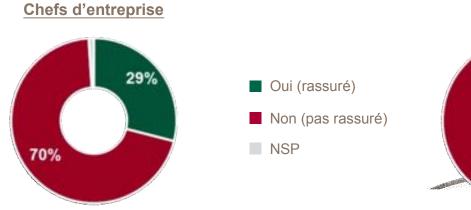


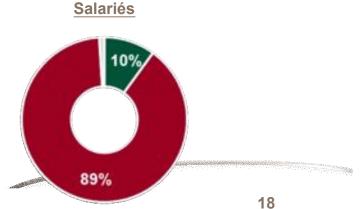
» Des avis mitigés sur la réforme...



Seuls 16% des cadres ont trouvé la réforme compréhensible.

× ...laquelle n'est pas de nature à rassurer quant à l'avenir du système des retraites





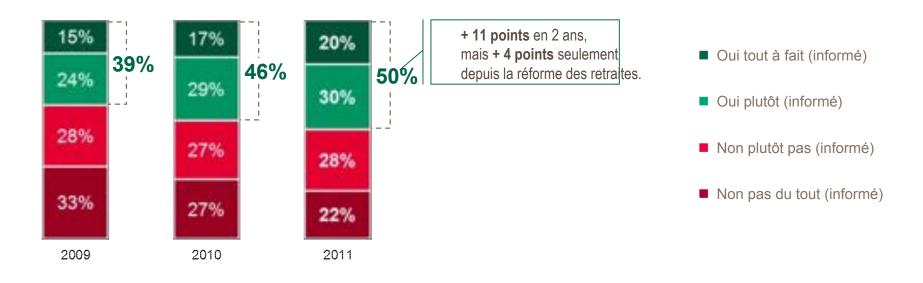




Un manque d'information persistant



 La part des salariés estimant recevoir suffisamment d'information sur leur retraite ne décolle pas malgré la réforme



Logiquement, les salariés les mieux informés sont :

▶les plus de 50 ans (63%) et ceux des grandes entreprises (+ de 500 salariés).

▶ceux dont l'entreprise dispose déjà d'un dispositif E&RE (+15 points par rapport à la moyenne des salariés en 2011).





L'impact de la réforme des retraites sur l'E&RE



× Cadres et chefs d'entreprise, une notoriété inégale des mesures relatives à l'E&RE :



 Pour autant, 32% des chefs d'entreprises se disent incités par la réforme à modifier leur politique d'E&RE

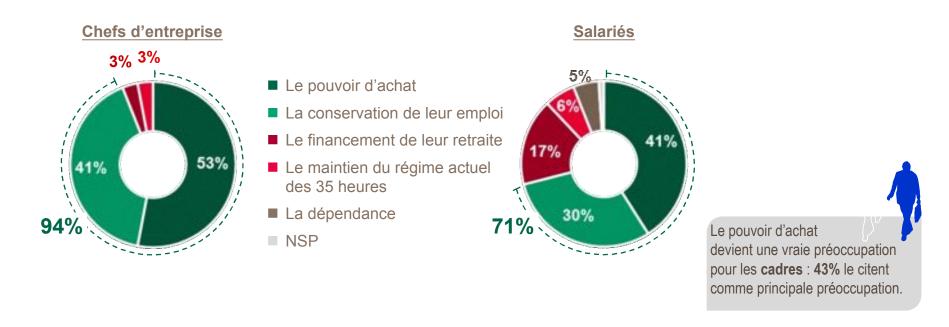




Dans un contexte de crise installée, la retraite reste une préoccupation mineure



 Des chefs d'entreprise conscients des principales préoccupations de leurs salariés : le pouvoir d'achat et l'emploi



* Par ailleurs, 32% des salariés envisagent de changer leurs habitudes d'épargne personnelle pour compléter leur retraite

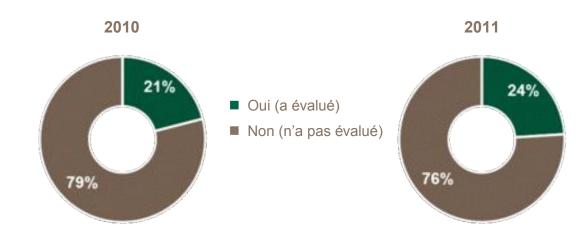




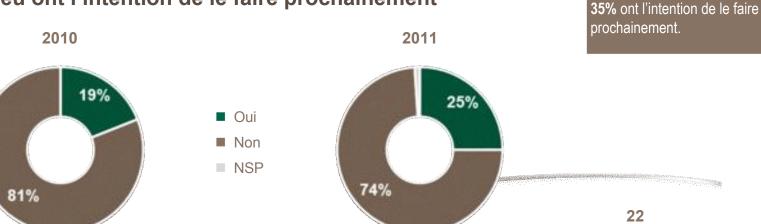
Des salariés passifs quant à l'évaluation de la retraite, à l'exception des plus de 50 ans



Peu de salariés ont essayé d'évaluer le montant de leur future retraite...



* ...et peu ont l'intention de le faire prochainement



Partie 2. La réforme des retraites de 2010 Un rendez-vous manqué ?





Ce n'est qu'à partir de 50 ans que les salariés évaluent le montant de

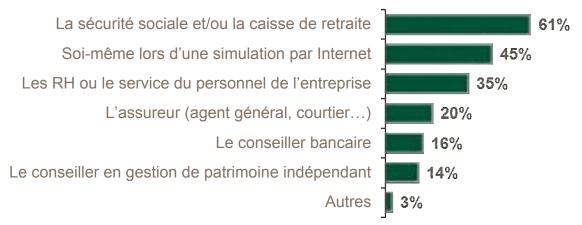
▶59% ont essayé de l'évaluer. ▶Parmi ceux qui ne l'ont pas fait,

leur future retraite :

Des salariés méfiants et de plus en plus indépendants...

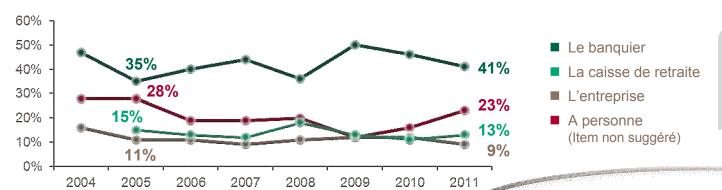


Multiplication des sources pour l'évaluation de la retraite...



Les **plus de 50 ans** n'hésitent pas à utiliser Internet puisque **50%** d'entre eux déclarent avoir réalisé une simulation en ligne.

 ... et baisse de confiance dans les interlocuteurs habituellement identifiés pour la préparation de la retraite



Près d'1/3 des cadres ne font confiance à personne pour les aider à se constituer une épargne retraite.

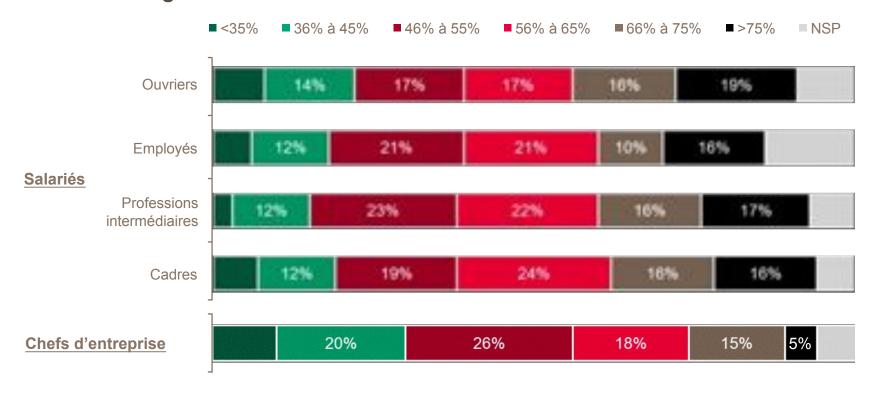




...malgré une vision plutôt réaliste de la dégradation future du montant de leur retraite



× Pourcentage attendu du dernier salaire :



Selon une simulation de Cardif Assurance Vie réalisée en 2010, sur la base d'une carrière complète, pour un départ à la retraite à 62 ans : un **employé** recevra entre **57** et **71**% de son dernier salaire selon son âge. Un **cadre** percevra, lui, entre **47** et **61**%.

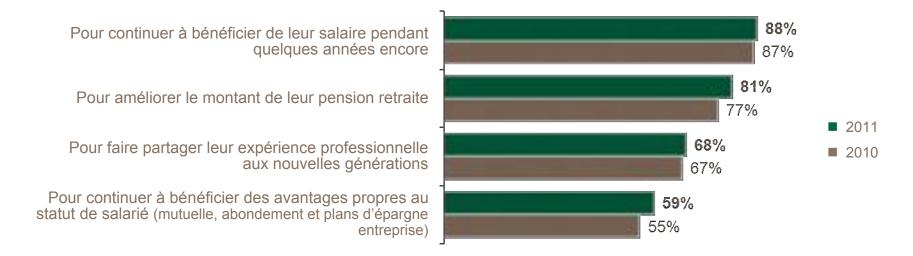




Des salariés qui ne souhaitent pas poursuivre leur activité au-delà de l'âge légal...



- Seuls 36% des salariés envisagent de poursuivre leur activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite...
- x ... pour des raisons principalement financières



Selon une estimation de la CNAV réalisée en juin 2011, concernant l'impact de la réforme :

▶en 2014, la moitié des salariés auront repoussé leur départ en retraite par rapport à ce qu'ils auraient fait sans réforme.

▶en 2020, l'âge moyen de départ en retraite sera de 63 ans alors qu'il aurait été de 61,8 ans sans la réforme

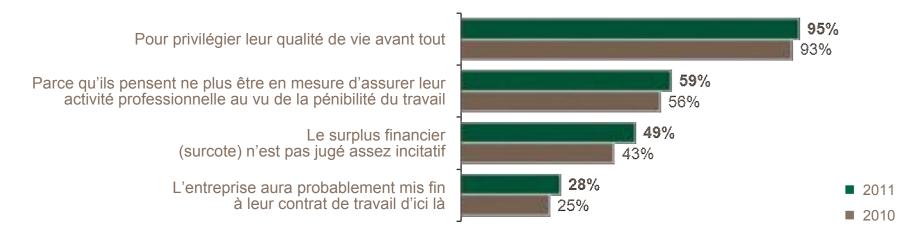




... afin de privilégier leur qualité de vie



Près de 2/3 des salariés ne souhaitent pas poursuivre leur activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite...



Age moyen de départ en retraite

France	Italie	Grèce +===	Allemagne	Espagne	Pays-Bas	R-U	Suisse	Suède	Norvège	Islande
59,3	60,8	61,4	61,7	62,6	63,2	63,4	63,7	63,8	64	64,4

Source : Sécurité sociale 2009







×	Méthodologie	2				
×	Sommaire					
× 10 ans d'évolutions réglementaires en Epargne et Retraite Entreprises (E&RE)						
 Partie 1. 10 ans de baromètre Les Tendances de fond en Epargne et Retraite Entreprises (TE&RE) 						
	 Les dispositifs d'E&RE totalement intégrés dans les réflexes d'épargne. 	6				
	 Les rôles de l'E&RE salués par les chefs d'entreprise et les salariés. 	7				
	 Des salariés de mieux en mieux informés. 	8				
	 Les systèmes d'entreprise préférés aux systèmes individuels. 	9				
	 L'avenir de la retraite corrélé au développement du PERCO et de l'Article 83. 	10				
	 Participation et intéressement : une complémentarité réaffirmée par les chefs d'entreprise. 	11				
	 L'actionnariat salarié : l'intérêt croissant des salariés surpasse désormais celui des chefs d'entreprise. 	12				
	 L'actionnariat salarié : la majorité des cadres disposée à y souscrire. 	13				
	L'actionnariat salarié : des motivations stables.	14				



Baromètre TE&RE 2011



×	Par	tie 2. La réforme des retraites de 2010 : un rendez-vous manqué ?	15
		Une notoriété étonnamment faible.	16
		Une réforme qui peine à convaincre.	17
		Un manque d'information persistant.	18
		L'impact de la réforme des retraites sur l'E&RE.	19
		Dans un contexte de crise installée, la retraite reste une préoccupation mineure.	20
		Des salariés passifs quant à l'évaluation de la retraite, à l'exception des plus de 50 ans.	21
		Des salariés méfiants et de plus en plus indépendants	22
		malgré une vision plutôt réaliste de la dégradation future du montant de leur retraite.	23
		Des salariés qui ne souhaitent pas poursuivre leur activité au-delà de l'âge légal	24
		afin de privilégier leur qualité de vie.	25



