



RETRAITE

L'OPPORTUNITÉ DU PER
POUR L'ENTREPRISE, LE DIRIGEANT ET LES SALARIES

EDITORIAL



La France et le monde sortent d'une crise sanitaire sans précédent ! Elle nous a montré à la fois la nécessité de pouvoir s'appuyer sur l'Etat Providence tout en comptant également sur sa propre capacité individuelle à faire face au risque qui se présente à nous!

La retraite en tant que rente est une couverture du risque de vivre vieux sans devoir travailler en pouvant compter sur des revenus en adéquation avec son train de vie ou du moins suffisants pour vivre dignement. L'avantage de ce risque, c'est que nous le connaissons tous dès notre entrée dans la vie active.

Cette crise sanitaire peut donc être un véritable révélateur pour beaucoup de français à devenir vraiment conscient de devoir fabriquer par eux-mêmes une partie de leur retraite sous peine d'une grande désillusion et d'importants déboires !

Même si le COVID-19 a mis en suspend les décrets de la réforme des retraites, les causes n'ont pas disparues, voire se sont amplifiées avec l'endettement encore plus fort de l'Etat français.

Dans ce contexte, la loi Pacte sur la retraite le 01/10/2019 encourage fiscalement les français individuellement et les employeurs à investir pour leur retraite. Mais la plupart des français ont peu ou pas de budget à consacrer à leur retraite. C'est pour cela que le législateur a proposé des leviers fiscaux aux entreprises pour les aider à s'engager auprès de leurs salariés dans cet objectif. Pour beaucoup de français, l'effort d'épargne pourra être donc porté exclusivement par l'entreprise, d'où l'importance que l'épargne salariale soit bien rémunérée et sécurisée.

Or la crise financière que nous venons de traverser montre les limites de notre système d'épargne salariale actuel. La volatilité des marchés couplée au manque d'accompagnement financier auprès des salariés a détruit une partie substantielle de l'épargne de ses derniers. En faisant le choix de prendre en charge le financement d'une retraite individuelle pour ses salariés, pour être vraiment efficace, l'entreprise doit également s'assurer que ses salariés soient accompagnés.

Thierry LALLOUET
Fondateur et Gérant Viafontis

SOMMAIRE



LA CRISE SANITAIRE , RÉVÉLATRICE
DE NOS FRAGILITÉS



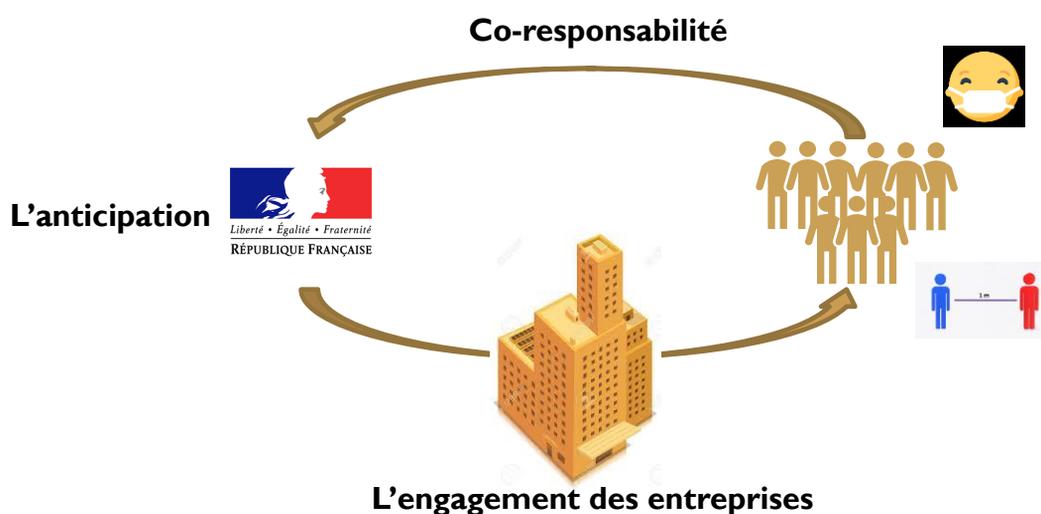
RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR
EN RÉPONDANT A L'INQUIÉTUDE
LÉGITIME DES SALARIÉS POUR LEUR
RETRAITE



L'EFFICACITÉ DU PER PASSE PAR UN
ACCOMPAGNEMENT
VALORISATION DE L'ENTREPRISE &
FINANCIER DES SALARIES

LA CRISE DU COVID-19 A RÉVÉLÉ CERTAINES DE NOS FRAGILITÉS

Les leçons de la crise sanitaire face à la gestion d'un risque



Cette crise sanitaire nous montre trois points essentiels dans une gestion réussie d'un risque lorsqu'il s'agit d'un enjeu pour toute une nation :

- La co-responsabilité de l'État et des individus.
- L'engagement des entreprises auprès de leurs salariés pour garantir leur sécurité et leur protection sociale de façon optimisée avec les moyens donnés par l'État.
- L'anticipation, les pays les mieux préparés sont ceux qui s'en sont le mieux sortis!

Les français ne sont pas ou mal conseillés sur leur épargne retraite

L'épargne retraite est par essence un placement à long terme. Il y'a deux grands types d'investisseurs:

- La majorité d'entre eux préfèrent très nettement les placements sécurisés soit en fonds euro sur les contrats d'assurance vie, soit sur des livrets garantis ou sur des fonds monétaires en Épargne salariale. Or la rentabilité oscille entre du -0,5% à 1,80%/an pour une inflation de l'ordre du 1,80%. Cette rentabilité n'est pas adaptée à un horizon long terme de la retraite.

- Les autres sont sur des OPC ou FCPE, ce qui est plus adapté à un horizon long terme de placement. Hélas, la plupart d'entre eux sont mal conseillés, voir ne bénéficient d'aucuns conseils. Nous observons qu'à chaque nouvelle crise financière, l'épargne est alors nettement amputée. Les baisses ont été de l'ordre de plus de 30% en moins d'un mois

- **Dans les deux cas de figure, le constat est que les français sont très mal accompagnés sur leur épargne long terme et encore plus lorsqu'il s'agit de l'épargne salariale.**

TOUT OU PARTIE DE LA CONTRIBUTION DES ENTREPRISES EST ALORS PERDUE!!!

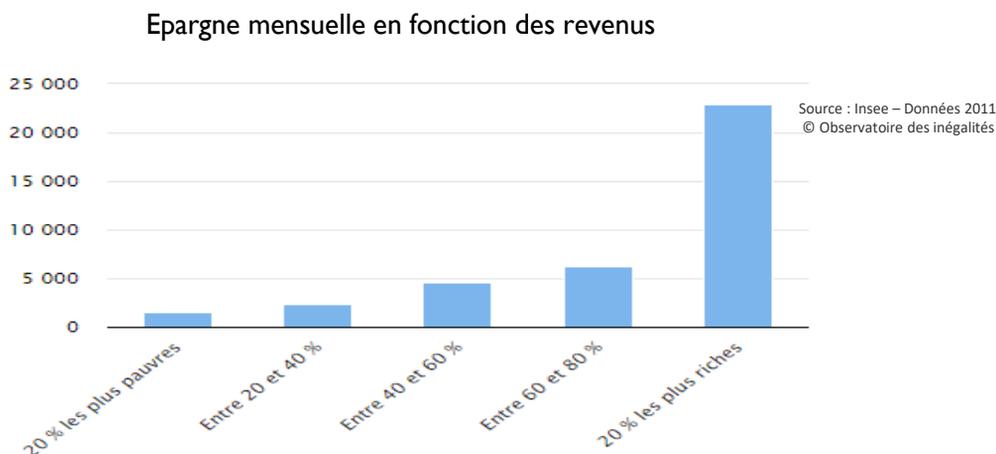
RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR

RÉPONDRE À L'INQUIÉTUDE DES SALAIRES POUR LEUR RETRAITE

UNE INQUIÉTUDE LÉGITIME!

Une majorité des français n'ont pas les moyens d'épargner pour leur retraite

Plus de 60% des français touchent moins de 2 000 euros par mois. Les plus modestes ne peuvent pas épargner. Et certaines familles parmi ces 60% économisent seulement une faible épargne de précaution à court terme.



Comme effet miroir, la situation patrimoniale reflète la même répartition en fonction des revenus! Si bien qu'à la retraite, ceux qui n'ont pas d'épargne sont également non propriétaires de leur résidence principale, ce qui fragilise encore plus leur situation à la retraite.

Pour la classe moyenne qui épargne plus et qui souvent sont propriétaires de leur résidence principale, ils sont souvent mal conseillés et leurs investissements sont rarement rentables ou efficaces.

Un taux de remplacement toujours plus faible!

Le taux de remplacement est le meilleur critère pour mesurer l'efficacité du régime. C'est le pourcentage que représente le revenu à la retraite par rapport à son dernier revenu.

Ce taux de remplacement est lié aux règles du régime obligatoire et de l'importance du régime par capitalisation

Notre régime par capitalisation étant très peu développé, ce taux est totalement dépendant des règles de calcul des régimes obligatoires par répartition. Depuis sa création en octobre 1945, ce sont les cotisations des actifs d'aujourd'hui qui servent à financer les retraités la même année.

L'âge minimum, en 1945, pour percevoir une retraite complète est fixé à 65 ans. **Or nous pouvons constater sur le graphique qui suit que l'espérance de vie de l'époque était inférieure à 65 ans! L'équilibre était facile à atteindre!**

Mais notre espérance de vie depuis 1945 n'a pas cessé de croître et de s'accélérer. Encore aujourd'hui, elle augmente d'un an tous les quatre ans!

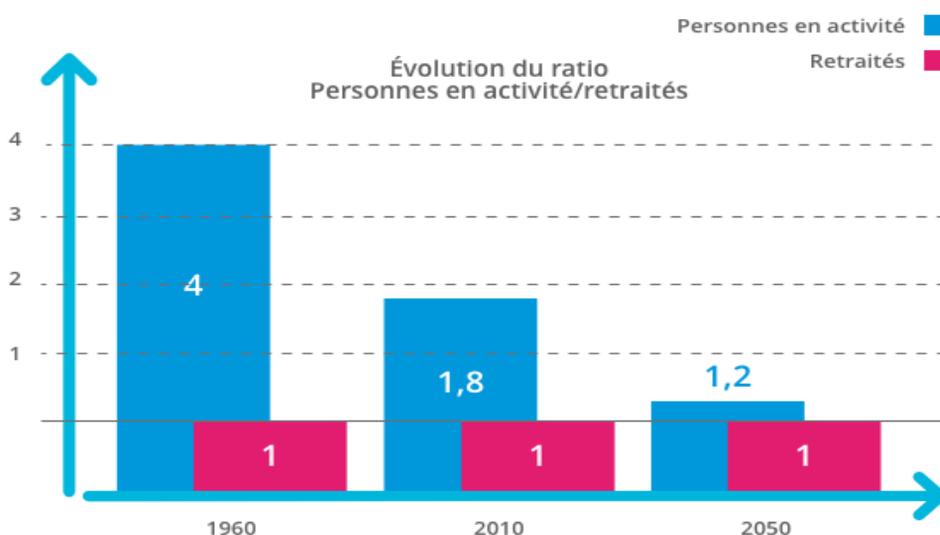
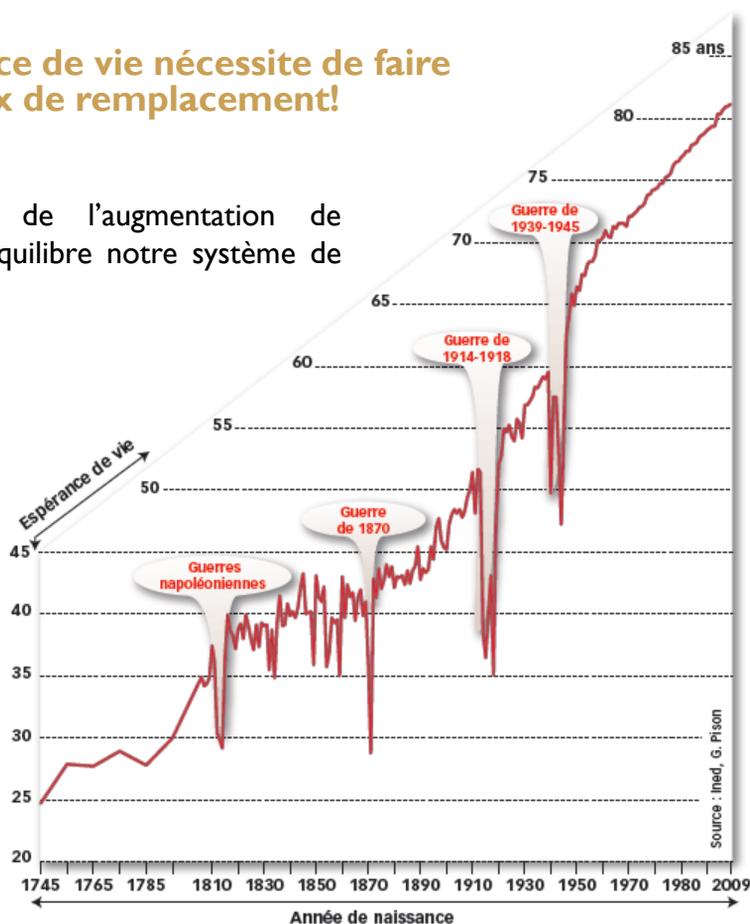
RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR

RÉPONDRE À L'INQUIÉTUDE DES SALAIRES POUR LEUR RETRAITE

L'augmentation de l'espérance de vie nécessite de faire baisser de plus en plus le taux de remplacement!

C'est cette accélération de l'augmentation de l'espérance de vie qui déséquilibre notre système de retraite par répartition!

Nous pouvons constater sur le graphique ci-contre que l'espérance de vie en 1945, lors de la création du régime de retraite, est inférieur à 65 ans, âge de liquidation des droits de retraite!



L'équilibre de notre système de retraite repose sur l'équilibre entre le nombre d'actifs et le nombre de retraités.

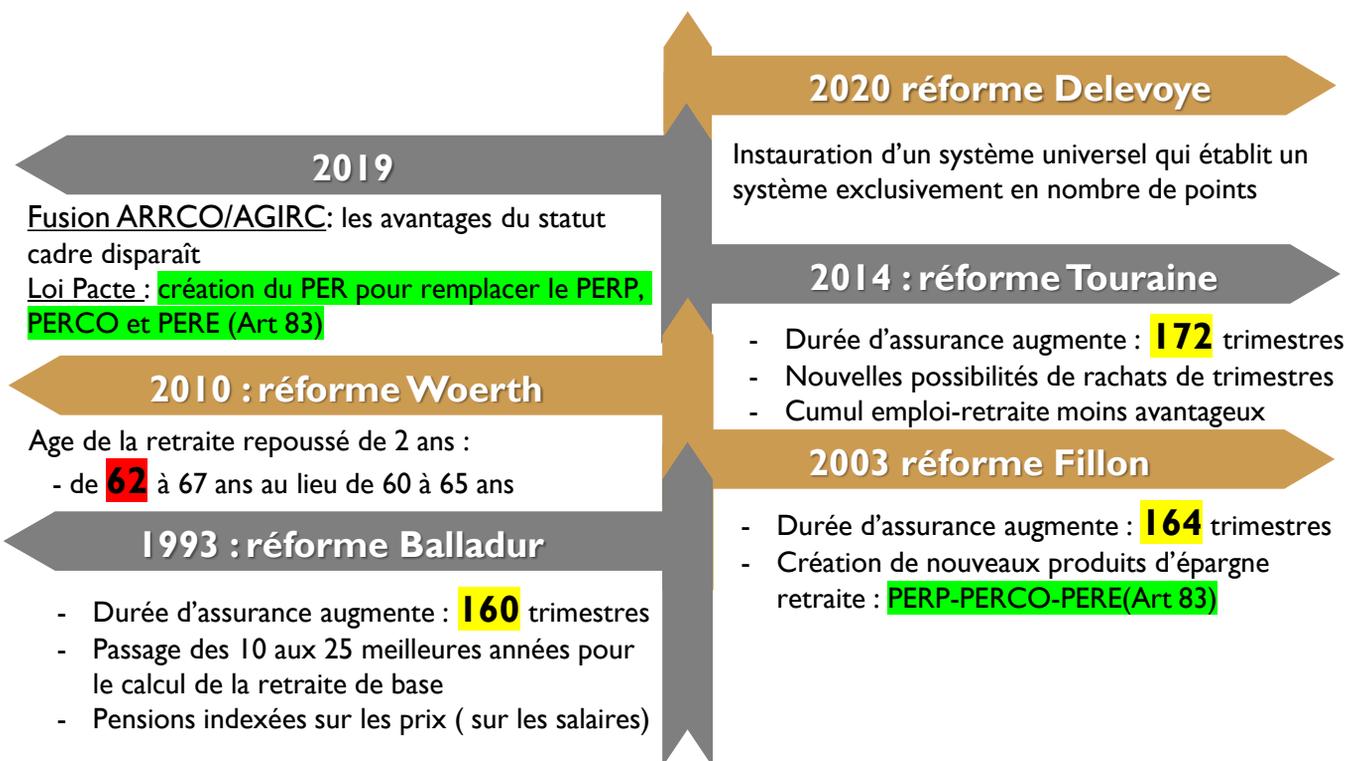
RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR

RÉPONDRE À L'INQUIÉTUDE DES SALARIES POUR LEUR RETRAITE

Comme le montre le schéma ci-dessous il y'a deux grandes périodes de l'histoire de notre régime de retraite, celle d'avant 1991 qui révèle la politique d'améliorer les droits. Puis il y'a la période qui commence avec la réforme Balladur en 1993 qui le marque le début d'une recherche incessante d'équilibrer notre système de retraite en faisant baisser le taux de remplacement.

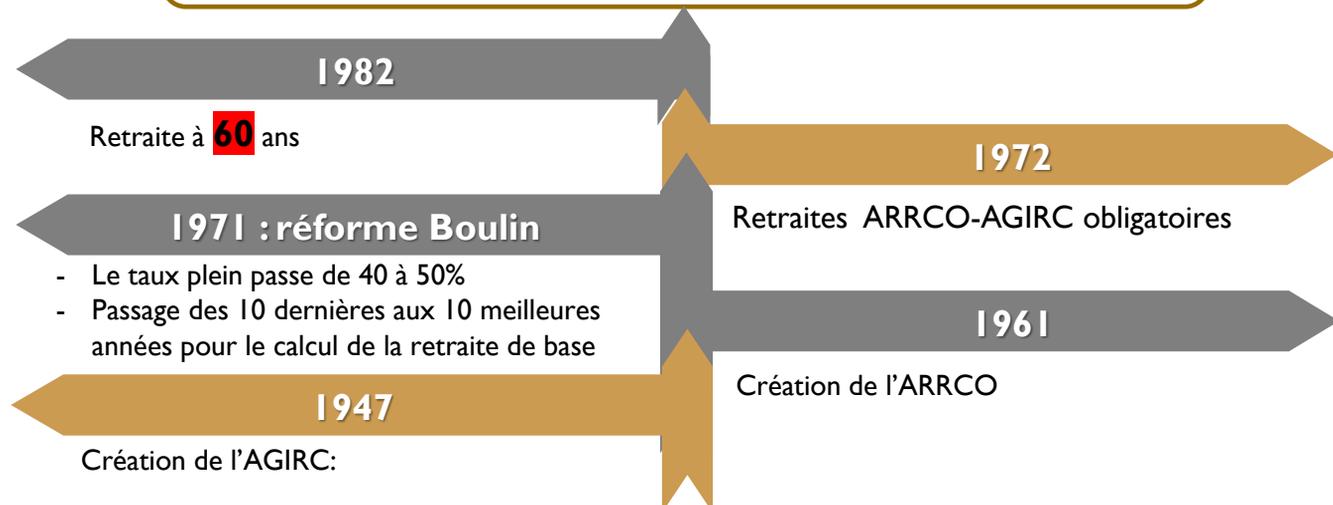
UN SYSTÈME DE RETRAITE QUI RESTE DÉSÉQUILBRÉ

Des taux de remplacement qui ne cessent de diminuer



LE LIVRE BLANC DES RETRAITES de Michel ROCARD

Pose pour la première fois la question du vieillissement de la population sur l'équilibre du système de retraite



CREATION DU REGIME GENERAL DES RETRAITES DES SALARIES

Age minimum fixé à **65** ans

RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR

RÉPONDRE À L'INQUIÉTUDE DES SALAIRES POUR LEUR RETRAITE

Un taux de remplacement toujours plus faible sur les deux piliers!

Sur les deux piliers, l'augmentation des cotisations n'a pas empêché de faire baisser le taux de remplacement!

Le premier pilier : régime de base



Dans la recherche d'équilibrer **notre système de retraite de base**, les réformes successives jouent sur plusieurs critères :

- Sur les droits avant la liquidation :
 - L'âge minimum de liquidation à taux plein qui est de 50% : il est passé de 60 à 67 ans
 - Le nombre minimum de trimestres validés ou/et cotisés pour pouvoir liquider ses droits. Il est passé de 150 à 172 trimestres
 - Le nombre d'années servant à calculer l'assiette de calcul de la retraite de base : il est passé des 10 meilleures au 25 meilleures
 - Un système de bonus/malus pour décourager les personnes à demander leurs droit trop tôt.

- Sur les droits après la liquidation :
 - La revalorisation des droits : avec la réforme Balladur, les pensions sont indexées sur l'évolution des prix et non plus sur les salaires.
 - Les droits indirects, c'est-à-dire la réversion, soumises à la règles des cumuls. Les revenus du conjoints survivant au moment du décès ne doit dépassés 85% du SMIC dont 3% de la valeur vénal de tous les biens

Toutes les réformes visent à allonger la durée de travail en réduisant les droits, lors de la liquidation et dans le temps!

RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR RÉPONDRE À L'INQUIÉTUDE DES SALAIRES POUR LEUR RETRAITE

Le deuxième pilier : régimes complémentaires par points



Ce deuxième pilier est là pour s'adapter à chaque situation et chaque profession pour éviter un taux de remplacement trop faible pour les professions et les statuts qui ont des revenus plus importants. Le principe est différent puisqu'il s'agit d'un système par points acquis en fonction du revenu.

Etant basé sur un système de points, les régimes complémentaires pour chercher l'équilibre du système ont joué sur 4 critères principaux :

- Le salaire de référence, c'est-à-dire le prix d'achat du point
- La valeur du point
- Taux d'appel qui est de 127% : 27% de la cotisation ne génère pas de droits
- L'application de pénalités si il y'a une demande de liquidation avant 65 ans (même si carrière à taux plein)

Le tableau ci-dessous montre les dangers que peut représenter un système de points car l'inflation et l'augmentation des salaires cachent la baisse de rentabilité du régime au fil du temps:

	Valeur du point en €	Evolu- tion	Salairé de référence	Evolu- tion	Inflation 1900=1	Evolu- tion
1993	0,351090		2,939217		1845	
2018	0,4378	25%	5,8166	98%	2599	41%

Evolution du

- valeur point AGIRC
- prix d'achat du point AGIRC
- Inflation

Source : Arrco-Agirc et France inflation

En 25 ans, un cadre à salaire identique en euro constant fabrique **70% de retraite complémentaire de moins!**

En effet, en 2018, pour 1000€ de cotisations AGIRC, seulement 787,40€ sont utiles pour fabriquer des droits : c'est l'application du taux d'appel à 127%. Avec 787,40€ l'assuré fabrique 135,37 points (787,40/5,8166). Il a acquis 59,26€ de rente annuelle à 65 ans.

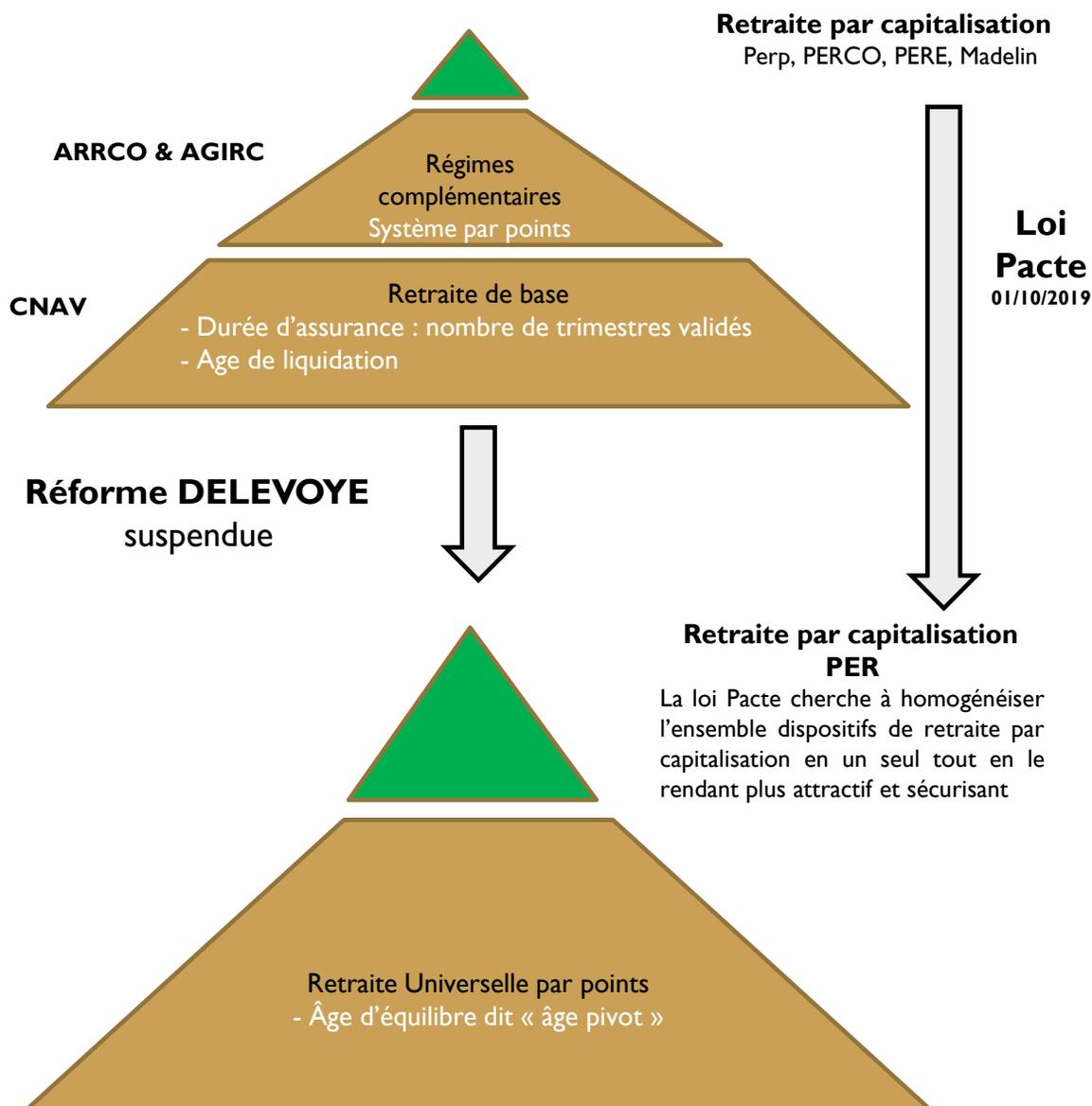
En 1993, à euro constant, 1 000€ équivaut à 710€ de cotisations AGIRC, seulement 568€ sont utiles pour fabriquer des droits : c'est l'application du taux d'appel à 125%. Avec 568€ l'assuré avait fabriqué 193,2 points (568/2,94). Il a donc une rente annuelle en 2018 de 84,58€, soit 43% de moins qu'en 1993 à salaire à euro constant sans compter que la valeur du point a augmenté de 1,64 fois moins que l'inflation. L'écart réel est donc de 70%.

RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR

RÉPONDRE À L'INQUIÉTUDE DES SALARIES POUR LEUR RETRAITE

La réforme Delevoye : un système par points qui remettrait en cause le système par répartition qui repose sur les 2 piliers depuis 73 ans

Cette dernière réforme qui a été temporairement suspendue, recherche comme toutes les précédentes l'équilibre des comptes et cherche également à mettre en place un système unique universel, qui était l'objectif de départ mais jamais mis en place!



Un seul régime pour remplacer les 42 régimes existants et en points sur le modèle de l'ARRCO-AGIRC où un euro cotisé donne les mêmes droits quel que soit son statut et en pouvant liquider à partir de 62 ans avec un mécanisme d'ajustement de décote et de surcote selon un âge d'équilibre appelé « âge pivot ».

La condition de durée de travail disparaît donc. Seule la condition d'âge demeure.

RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR

RÉPONDRE À L'INQUIÉTUDE DES SALARIES POUR LEUR RETRAITE

Les générations concernées

1/1/2022
18 ans

1/1/2025
22 et 50 ans

Entrée en vigueur du Système Universel
Les actifs nés à partir de 2004

**Acquisition de l'intégralité
des droits dans ce nouveau
Système Universel**

Les actifs nés
entre 1/1/1975 et 31/12 2003

**Droits calculés au prorata
temporis entre les règles
d'aujourd'hui et celles du
Système Universel**

Les gagnants de cette réforme

- Ceux avec des carrières incomplètes
- Les petits revenus avec une pension minimale plus élevée (85% du SMIC net) à condition d'avoir une carrière complète. Le cumul emploi-retraite est possible sans plafond de revenu en constituant de nouveaux droits à condition d'être à l'âge du taux plein,
- Les veufs contribuant à moins de 70% des retraites du couple : fin de la règle des cumuls

Les perdants de cette réforme

- Les très hauts revenus car au-delà de 3 plafonds annuels de la Sécurité sociale soit 120 000€ de rémunération brute, la cotisation retraite passe de 26,94% à 2,81%.
- Les mères de famille avec la suppression des 8 trimestres validés par enfant élevé.
- Ceux qui auront une carrière complète qui devront attendre l'âge pivot pour ne pas subir la décote.
- Les chômeurs : validation moins avantageuse.
- Les veufs : le conjoint survivant qui touche plus de 70% des retraites du couple n'aura pas droit à la réversion.
- Les divorcés après le 01/01/2025 : les ex-conjoints ne bénéficieront plus de la réversion au prorata temporis des mariages.

Ce qui peut être inquiétant pour la stabilité et l'équilibre du régime

- **Le déficit du système perdure même si il est atténué (0,3% du PIB contre 0,5%). Mais la croissance du PIB est déterminante dans cet équilibre. Avec une croissance de 1% seulement le déficit passerait à 2%. Avec la crise du COVID qui annonce une croissance négative.....**
- Un système par point peu transparent!
- La fin du co-pilotage de l'Etat et les régimes complémentaires : Les lois de finances annuelles risquent de faire fluctuer la valeur du point en fonction des situations!
- Le problème de dépendance non résolu.
- Désolidarisation du dispositif : les plus hauts revenus ne cotisent plus et le taux unique de cotisation à 28,12% (60/40% employeur/salarié) remplace certaines cotisations de solidarité.

RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR

RÉPONDRE À L'INQUIÉTUDE DES SALAIRES POUR LEUR RETRAITE

Exemples chiffrés montre que les français ont des raisons légitimes de s'inquiéter

Monsieur & Madame ont 40 ans en 2020

<u>Revenu</u> <u>1 500 €</u>	Monsieur	Madame	
		Sans enfants	Avec 2 enfants
Revenu indexé à 2% jusqu'à l'âge de la retraite			
	1 816 €		
Retraite mensuelles à 65 ans			
- Système actuel	1 212 €	1 320 €	
- Réforme Delevoye	1 083 €	1 199 €	
Taux de remplacement			
- Système actuel	67%	73%	
- Réforme Delevoye	60%	66%	
Ecart	-11%	-9%	

<u>Revenu</u> <u>3 000 €</u>	Monsieur	Madame	
		Sans enfants	Avec 2 enfants
Revenu indexé à 2% jusqu'à l'âge de la retraite			
	3 632 €		
Retraite mensuelles à 65 ans			
- Système actuel	2 145 €	2 477 €	
- Réforme Delevoye	2 058 €	2 400 €	
Taux de remplacement			
- Système actuel	59%	68%	
- Réforme Delevoye	57%	66%	
Ecart	-4%	-3%	

Monsieur & Madame ont 30 ans en 2020

Revenu indexé à 2% jusqu'à l'âge de la retraite			
	2 214 €		
Retraite mensuelles à 65 ans			
- Système actuel	1 500 €	1 592 €	
- Réforme Delevoye	1 187 €	1 373 €	
Taux de remplacement			
- Système actuel	68%	72%	
- Réforme Delevoye	54%	62%	
Ecart	-21%	-14%	

Revenu indexé à 2% jusqu'à l'âge de la retraite			
	4 428 €		
Retraite mensuelles à 65 ans			
- Système actuel	2 624 €	2 758 €	
- Réforme Delevoye	2 371 €	2 745 €	
Taux de remplacement			
- Système actuel	59%	62%	
- Réforme Delevoye	54%	62%	
Ecart	-10%	0%	

Hypothèses : Monsieur et Madame ont la même carrière, arrêtent de cotiser à 65 ans et bénéficient du taux plein

Les gagnants de cette réforme

- Plus les revenus augmentent, plus le taux de remplacement diminue.
- La réforme fait diminuer fortement le taux de remplacement.
- La réforme pénalise les générations les plus jeunes.

RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR

RÉPONDRE À L'INQUIÉTUDE DES SALAIRES POUR LEUR RETRAITE

Exemples chiffrés montre que les français ont des raisons légitimes de s'inquiéter

Monsieur & Madame ont 40 ans en 2020

<u>Revenu</u> <u>6 000 €</u>	Monsieur	Madame	
		Sans enfants	Avec 2 enfants
Revenu indexé à 2% jusqu'à l'âge de la retraite			
		7 560 €	
Retraite mensuelles à 65 ans			
- Système actuel	3 800 €	4 185 €	
- Réforme Delevoye	3 917 €	4 450 €	
Taux de remplacement			
- Système actuel	50%	55%	
- Réforme Delevoye	52%	59%	
Ecart	3%	6%	

<u>Revenu</u> <u>12 000 €</u>	Monsieur	Madame	
		Sans enfants	Avec 2 enfants
Revenu indexé à 2% jusqu'à l'âge de la retraite			
		15 120 €	
Retraite mensuelles à 65 ans			
- Système actuel	7 109 €	7 591 €	
- Réforme Delevoye	6 104 €	6 847 €	
Taux de remplacement			
- Système actuel	47%	50%	
- Réforme Delevoye	40%	45%	
Ecart	-14%	-10%	

Monsieur & Madame ont 30 ans en 2020

Revenu indexé à 2% jusqu'à l'âge de la retraite			
		9 215 €	
Retraite mensuelles à 65 ans			
- Système actuel	4 615 €	4 742 €	
- Réforme Delevoye	4 536 €	5 130 €	
Taux de remplacement			
- Système actuel	50%	51%	
- Réforme Delevoye	49%	56%	
Ecart	-2%	8%	

Revenu indexé à 2% jusqu'à l'âge de la retraite			
		18 431 €	
Retraite mensuelles à 65 ans			
- Système actuel	8 647 €	8 764 €	
- Réforme Delevoye	6 148 €	6 890 €	
Taux de remplacement			
- Système actuel	47%	48%	
- Réforme Delevoye	33%	37%	
Ecart	-29%	-21%	

Hypothèses : Monsieur et Madame sont cadres et ont la même carrière, arrêtent de cotiser à 65 ans et bénéficient du taux plein

En synthèse :

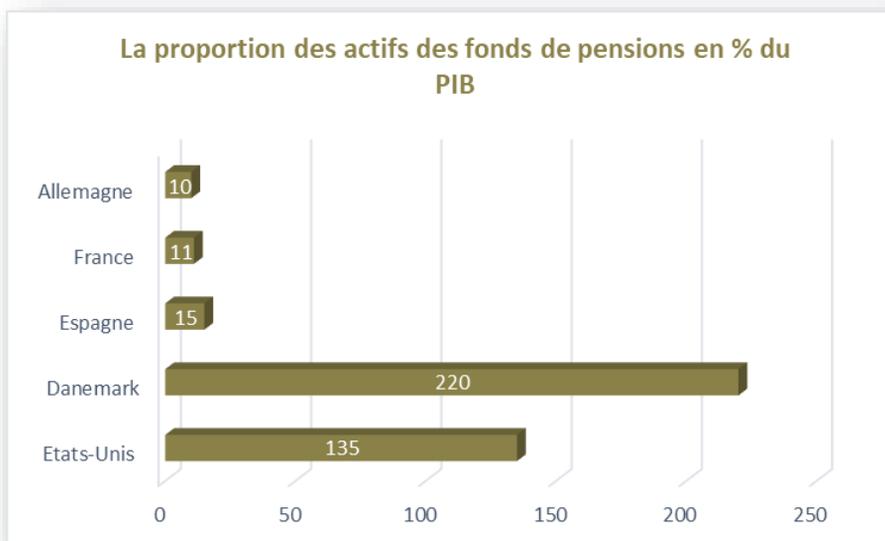
- La tendance est confirmée : plus les revenus augmentent, plus le taux de remplacement diminue.
- La réforme favorise les cadres ayant une rémunération en dessous des 3 PASS
- Les très hauts revenus sont les plus touchés par la réforme mais ne cotisent moins qu'avant

RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR

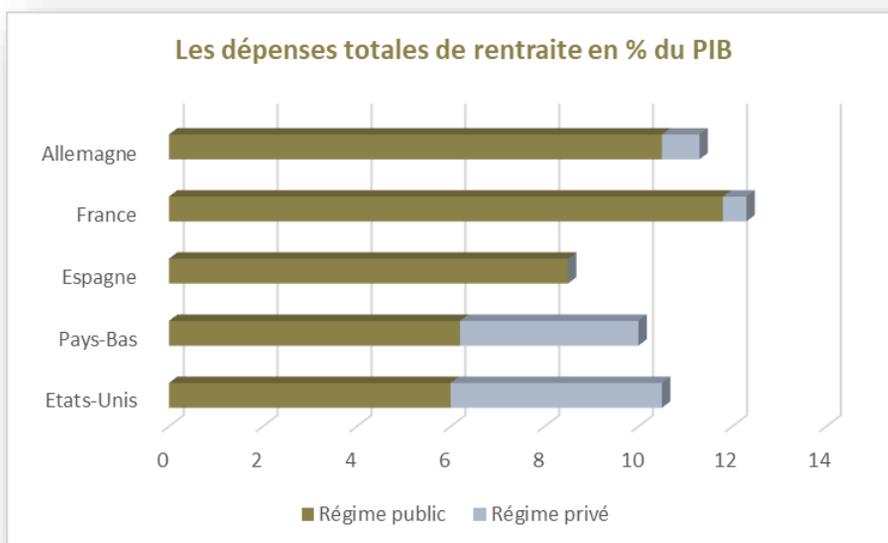
RÉPONDRE À L'INQUIÉTUDE DES SALAIRES POUR LEUR RETRAITE

Un système qui aurait donc besoin de s'appuyer sur le pilier retraite par capitalisation

Comme le montre le graphe ci-dessous, la France a pris du retard par rapport à certains pays qui ont réellement encouragé leur population active à épargner pour leur retraite.



Le problème des retraites en France est parfaitement montré à travers ce deuxième graphe. Il montre que nous avons à la fois le pourcentage du PIB consacré au paiement des pensions de retraite le plus élevé et la contribution des régimes par capitalisation la plus faible.



L'ETAT L'A COMPRIS EN INSTITUANT LE **PER** POUR
RENDRE ENFIN UN PILIER PRIVÉ VRAIMENT ATTRACTIF!

L'EFFICACITÉ DU PER PASSE PAR UN ACCOMPAGNEMENT VALORISATION DE L'ENTREPRISE & FINANCIER DES SALARIÉS

Les français ont bien raison d'être inquiet sur leur situation à la retraite.
La seule garantie certaine : le système de régimes obligatoires quelque soit la réforme future ne peut pas suffire pour répondre à leurs besoins à la retraite.

Pour la majorité des français les moins aisés, ils peuvent difficilement investir individuellement pour leur retraite.

Pour les hauts revenus, qui sont en conséquence le plus fiscalisés, ont également intérêt que leur entreprise leur propose des solutions qui sont défiscalisantes.



C'est donc aux **ENTREPRISES** à qui l'Etat donne les leviers fiscaux pour les inciter à **S'ENGAGER** à répondre à cet énorme enjeux de société!

Les français doivent s'appuyer réellement sur un pilier par capitalisation. L'Etat l'a compris en instituant le **PER** pour rendre enfin un pilier privé vraiment attractif! Le **PER** ouvre pour la première fois des interconnexions entre l'épargne entreprise et l'épargne individuelle. Le **PER** offre une souplesse, une liberté et un choix de supports financier en principe disponible à des investisseurs professionnels très adaptées à l'objectif.

Or l'environnement financier est devenu vraiment très volatile et les français ont peu de culture financière.

Et les leviers fiscaux ne suffisent pas en eux mêmes si l'épargne n'est pas boostée. Cette efficacité passe par une rentabilité adaptée à un placement à long terme.

Et notre retard pris sur la constitution d'encours importants sur des produits de retraite privés couplé avec un besoin non couvert par les régimes publics, rend absolument nécessaire l'efficacité des placements. Sinon les taux de remplacement ne seront pas assez élevés pour satisfaire les besoins.



Les **ENTREPRISES ENGAGÉES** doivent absolument rentrer dans un **PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER** pour leurs salariés

L'EFFICACITÉ DU PER PASSE PAR UN ACCOMPAGNEMENT VALORISATION DE L'ENTREPRISE & FINANCIER DES SALARIÉS

2020 EST UNE OPPORTUNITÉ POUR

- ❖ Transférer les dispositifs d'épargne salariale déjà existants dans un PER ENTREPRISE
- ❖ Mettre en place un régime par capitalisation dans l'entreprise

COVID = PRISE DE CONSCIENCE DE

- ❖ la fragilité de leur vies
- ❖ l'Intérêt de l'anticipation

+

RETRAITE = ENJEU POUR LES FRANÇAIS

- ❖ 75% inquiets pour de leur retraite
- ❖ Le plus grand nombre n'a pas les moyens pour épargner

L'ENTREPRISE ENGAGÉE



Marque employeur boostée

- Identifier le dispositif le plus adapté
- Sécurisation et suivi du dispositif

L'accompagnement



Viafontis
générateur de richesses

Epargne des salariés sécurisée et boostée

- Bilan retraite
- Suivi financier

PER entreprise

CI	C2	C3
Versement volontaire	Épargne salariale	Art 83

Loi Pacte

PER individuel

CI	C2	C3
Versement volontaire	Épargne salariale	Art 83

Transfert compartiment par compartiment

DES SALARIÉS SEREINS!



L'EFFICACITÉ DU PER PASSE PAR UN ACCOMPAGNEMENT VALORISATION DE L'ENTREPRISE & FINANCIER DES SALARIÉS

Pourquoi cette année 2020 est une opportunité à étudier la solution du PER entreprise?

1. Pour toutes les entreprises qui ont déjà des solutions d'épargne salariale de retraite, le PER offre de véritables avantages substantiels pour vos salariés.

C'est à la fois l'occasion de faire bénéficier ses salariés des nouveaux avantages liés au PER et surtout de proposer un véritable accompagnement financier pour à la fois sécuriser et rendre plus performant leur épargne retraite.

La contre performance de leurs placements peut avoir un réel effet boomerang contre productif pour l'image de l'entreprise!

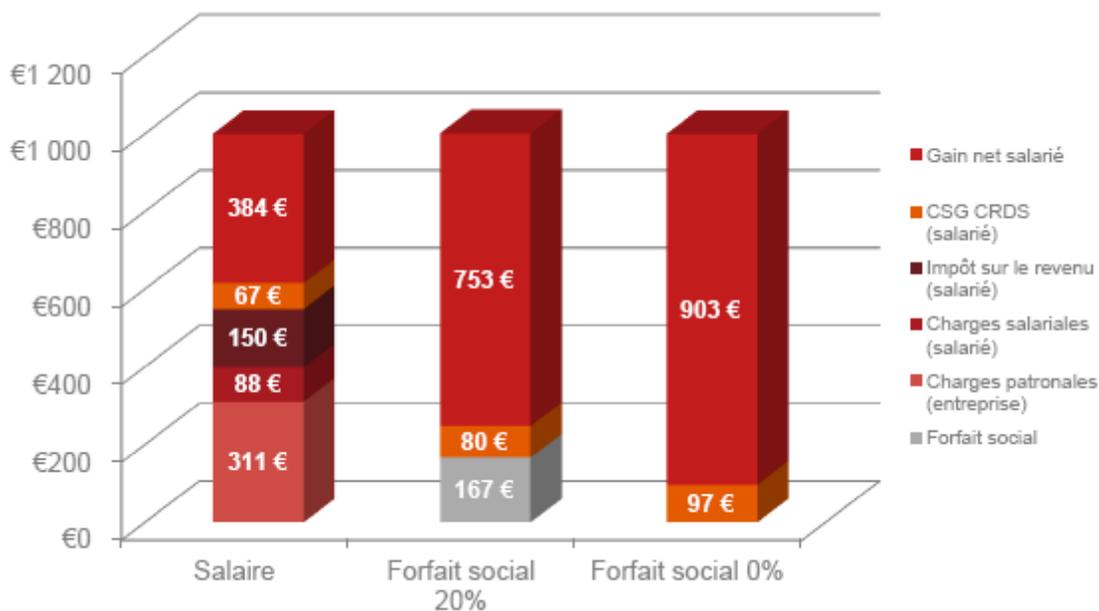
2. Pour les entreprises qui souhaitent s'engager dans une démarche globale au niveau de la protection sociale de leurs salariés en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux et des nouveaux bénéfices du PER

Il est évident que l'Etat se désengage petit à petit de ses prérogatives de la protection sociale en donnant cette responsabilité sur l'entreprise. C'est déjà le cas de la prévoyance via les obligations conventionnelles et la santé avec l'ANI et 100% santé appliqué depuis le 01/01/2020.

Sur la partie retraite, la mise en place de solutions complémentaires n'est pas encore obligatoire alors que c'est l'enjeu le plus lourd que les salariés auront à gérer de façon quasiment certaines. Encore faut-il que les salariés soient clairement conscients du besoin de cotiser pour leur retraite et que leurs placements!

3. Les avantages fiscaux pour l'entreprise et les salariés

Suppression du forfait social de 20% pour les entreprises de moins de 50 salariés sur l'abondement PEE et PERCO, l'intéressement et participation et pour celles de moins de 250 salariés sur l'intéressement.



L'EFFICACITÉ DU PER PASSE PAR UN ACCOMPAGNEMENT VALORISATION DE L'ENTREPRISE & FINANCIER DES SALARIÉS

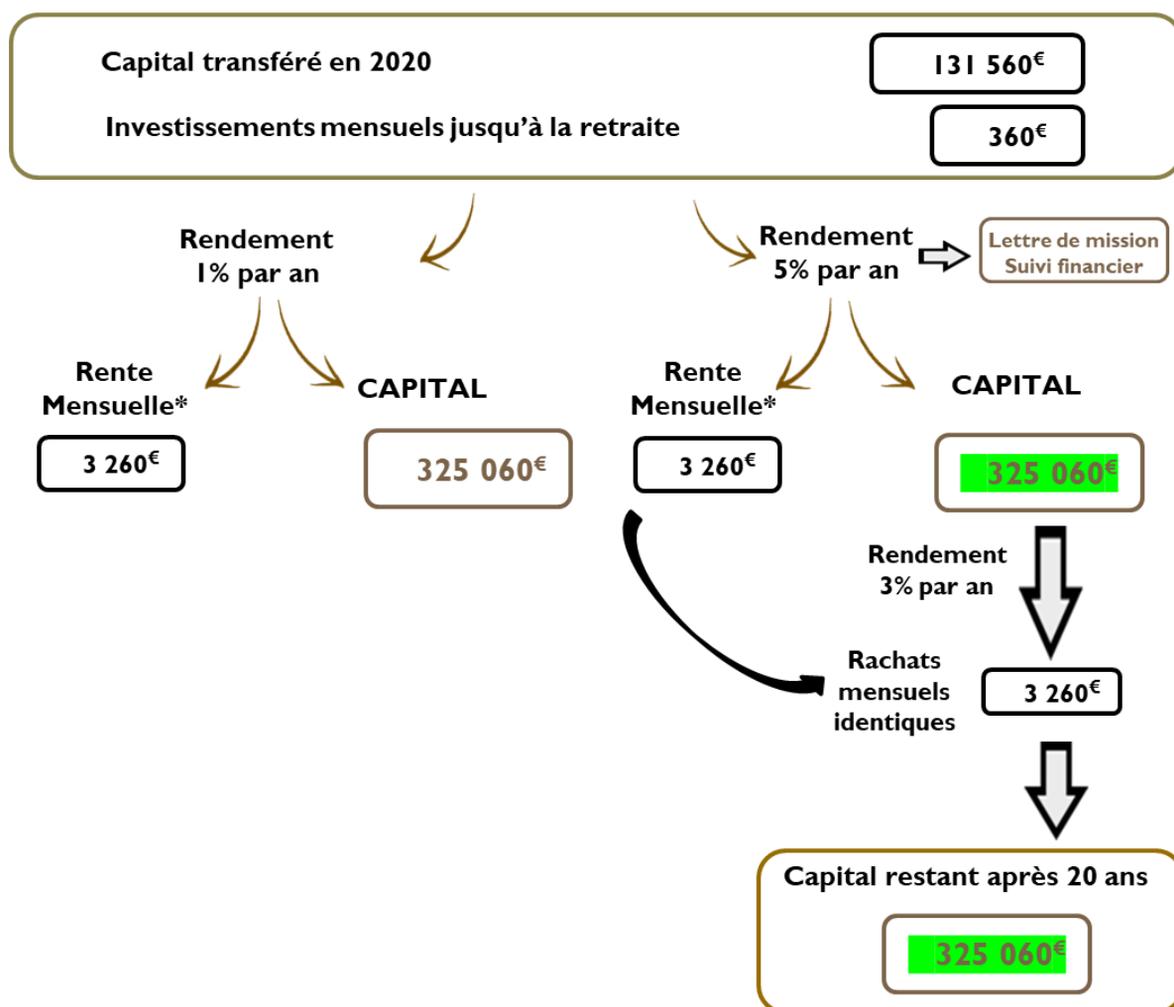
Les bénéfices du PER

I. Les salariés ont le choix entre une rente ou/et un CAPITAL alors qu'avant c'était uniquement la rente qui était imposée.

Or le capital est quasiment toujours une meilleure solution. En effet, garder la gestion de son capital permet :

- d'adapter ses revenus liés à des besoins qui sont différents selon les période de retraite : voir tableau page 19.
- de continuer à dynamiser la performance de son épargne.
- d'utiliser le PER comme une outil de transmission efficace

Le tableau ci-après montre qu'avec une hypothèse d'une rémunération de 3% et en faisant des rachats mensuels identiques à ceux de la rente selon une table de mortalité TGH TGF 05, le salarié peut bénéficier du même revenu tout en maintenant la valeur de son capital à l'origine :



* Rente 100% réversible sur le conjoint (table TGH TGF 05)

2. Les salariés ont un meilleur pilotage de leur épargne grâce à la transférabilité du PER entreprise vers un PER individuel

- Avantage du PER assurantiel par rapport au PER bancaire
- Gestion plus efficace sur le PER individuel
 - Jusqu'à plus de 300 fois plus de fonds pour construire des allocations adaptées à l'environnement financier d'aujourd'hui. Le PER entreprise est essentiellement bancaire : la sécurisation absolue ne peut se faire que via un fonds monétaire. La rentabilité est donc négative.
 - Le PER individuel est assurantiel et peut proposer donc un fonds euro et plus de 1 000 fonds dont des SCPI, des SCI, des fonds ISR.
 - Cette liberté de choix offre des opportunités de rentabilité plus élevées en s'adaptant à l'environnement de marché financier très volatile mais à condition de savoir construire et de suivre des allocations de fonds les plus décorréelées possible entre eux pour atténuer la volatilité du portefeuille tout en maintenant la performance la plus élevés possible.
 - Gestion sous mandat possible
 - Avoir plusieurs PER et diversifier le risque sur plusieurs compagnies d'assurances
- Gestion de la transmission

3. Défiscalisation des versements volontaires sur PERCO

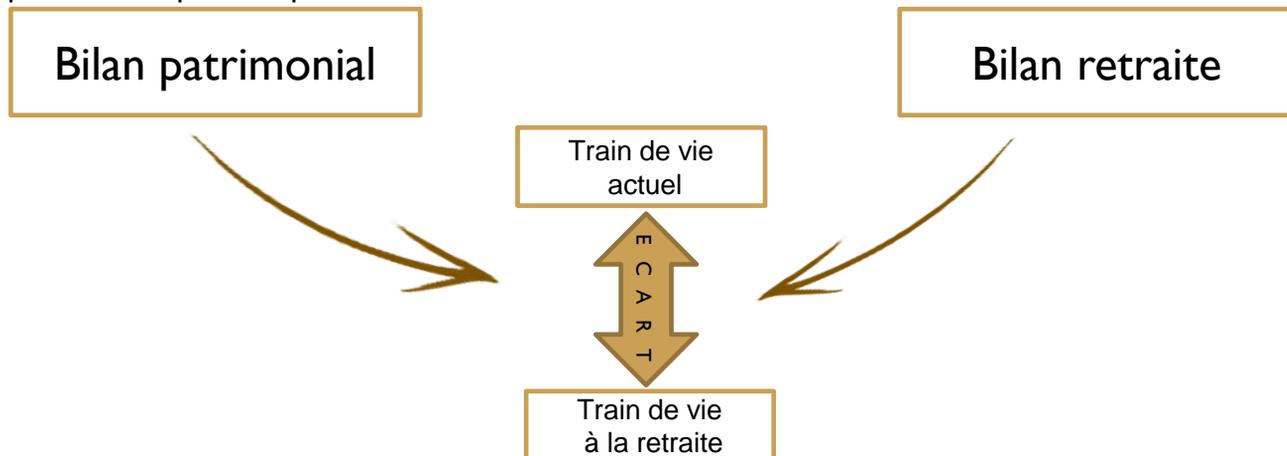
4. Déblocage anticipé possible pour l'achat de sa résidence principale

L'EFFICACITÉ DU PER PASSE PAR UN ACCOMPAGNEMENT VALORISATION DE L'ENTREPRISE & FINANCIER DES SALARIÉS

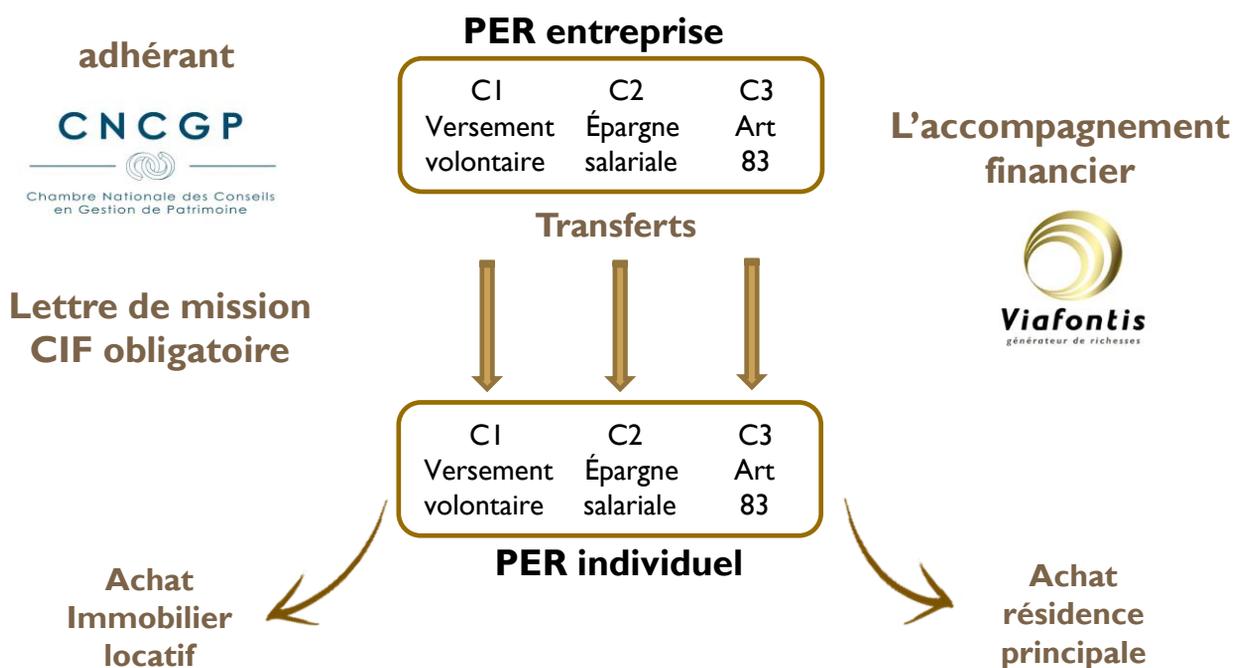
Pour que la contribution retraite de l'entreprise soit vraiment valorisée, il est essentiel de :

1- Faire prendre conscience aux salariés de l'importance de l'engagement de l'entreprise pour répondre à l'enjeu crucial de la retraite. Votre conseiller doit absolument avoir le statut de CIF (Conseiller en Investissements Financiers).

2- Proposer un véritable accompagnement financier. Pour être totalement efficace, cet accompagnement doit également s'adapter en fonction de la nature des besoins des salariés. L'entreprise a intérêt à offrir un bilan de retraite pour les revenus les plus modestes et un bilan patrimoniale pour les plus hauts revenus.



VALORISE L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE



Viafontis, ayant développé un réseau de négociateurs immobiliers, peut également aider les salariés à faire des arbitrages entre PER et investissements immobiliers (résidence principale ou à but locatif)



L'EFFICACITÉ DU PER PASSE PAR UN ACCOMPAGNEMENT VALORISATION DE L'ENTREPRISE & FINANCIER DES SALARIÉS

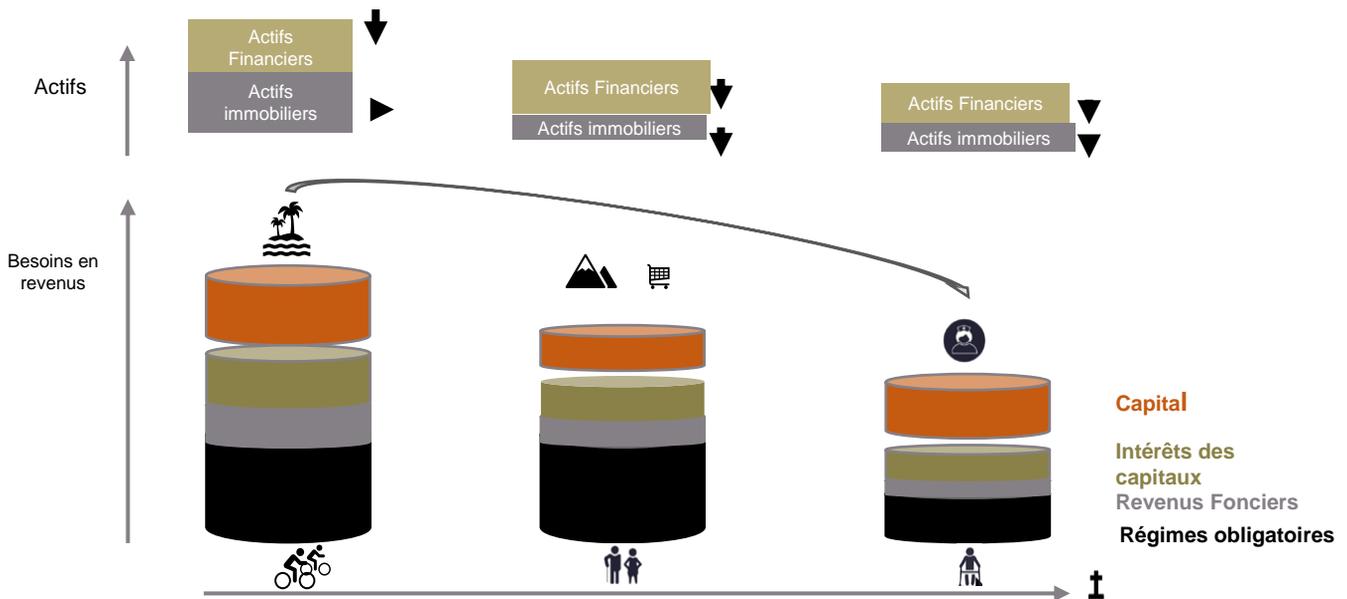
I - Aider les salariés à comprendre l'ampleur de l'enjeu et à identifier les besoins réels : le bilan retraite et le bilan patrimoniale

Pour s'engager dans un investissement pour augmenter ses droits de retraite et afin que la contribution de l'entreprise soit valorisée, les salariés ont besoin de connaître précisément le montant de leur droit de retraite et leurs besoins

Pour cela le salarié a absolument besoin

- de faire une étude retraite en se basant sur son relevé de carrière et d'une projection de carrière
- d'évaluer son train de vie en activité et à le comparer à celui de la retraite. Par train de vie, nous entendons la différence entre l'ensemble des revenus et les charges composées des impôts, des échéances bancaires liées à des crédits et de l'épargne)

Le besoins ne sont pas uniformes tout le long de la retraite : la stratégie de placement doit en tenir compte



Le schéma ci-dessus nous montre trois grandes périodes qui se succèdent lors de sa retraite :

- La première est celle que l'on partage souvent à deux, en bonne santé, où les besoins en ressources sont les plus élevés. Nous espérons que cette période est la plus longue possible surtout si nous avons les moyens de faire ce que souhaitons. Ainsi il est nécessaire souvent de piocher dans le capital des actifs
- La deuxième, avec un dynamisme et une santé plus faibles, les besoins sont moins élevés mais le capital aura pu également être amputé lors de la première phase.
- La troisième, pendant laquelle un des deux conjoints se retrouve seul. En fonction du niveau de réversion de la retraite du conjoint décédé, les revenus pour le conjoint survivant peuvent nettement chuter!

2- Proposer un véritable accompagnement financier : le tronc commun de l'accompagnement

1. Identifier le profil de Risque de chaque salarié.

Il s'agit d'évaluer la culture financière et le niveau de connaissance du marché boursier ainsi que de la sensibilité aux risques de chaque salarié.

Le questionnaire est envoyé via un espace personnalisé et sécurisé.

2. Déterminer la volatilité maximale acceptable pour chaque salarié

La volatilité est la propension d'un titre à s'écarter de son cours moyen au cours d'une période donnée. Cela permet de construire l'allocation adapté au profil de risque et du projet de chaque salarié

3. Signature de la lettre de mission individuelle définissant les objectifs de chaque salarié et les engagements de suivi financier.

Envoi confidentiel et personnalisé avec signature électronique

4. Identification sur le marché du PER individuel le plus adapté aux objectifs et au profil du salarié.

Le PER individuel permet d'avoir une épargne plus efficace et plus adaptée à chaque salarié

5. Elaboration de la stratégie d'allocation cohérente avec

1. Le profil de risque et les objectifs du salarié
2. La stratégie de transfert PER entreprise vers le PER individuel

6. Concernant le PER entreprise, préconisations d'arbitrages envoyées à chaque salarié.

Chaque salarié reste libre d'exécuter les préconisations d'arbitrage

7. Concernant le PER individuelle, gestion sous mandat qui permet une efficacité encore plus élevée.

Le mandat de gestion permet la délégation des arbitrages exécutés directement par le conseiller.

CE SUIVI NECESSITE UN CONSEILLER AYANT LE STATUT CIF

LE DIRIGEANT EST INTÉGRÉ DANS L'ENSEMBLE DU DISPOSITIF

Les dirigeants surtout si ils sont travailleurs non salariés sont les plus concernés par un taux de remplacement encore plus faible.

Cotisant moins que les salariés, ils peuvent depuis 1994, bénéficier de la déduction fiscale en loi Madelin pour combler cet écart encore plus grand ceux des salariés!

Comme tous les produits de retraite, le contrat Madelin disparaît pour laisser la place au PER qui offre des avantages supplémentaires déjà développés :

	Blocage de l'Épargne jusqu'à l'âge de la retraite	Prestations au terme	Cas de déblocage anticipés	Fiscalité des versements volontaires	Fiscalité de la sortie en capital du compartiment 1	Fiscalité rentes	SUCCESSION Prestations Fiscalité
PER	OUI	RENTE et/ou CAPITAL	5 cas exceptionnels "accidents de la vie" + achat de la résidence principale	154bis ou 154 bis-0 A si TNS ou 163 quatervicies	IR sans abattement pour les versements et PFI à 30% sur les PLV	Rentes viagères à titre gratuit pour le traitement fiscal et rente viagère à titre onéreux pour le traitement social	CAPITAL 990 I du CGI avant 70 ans et droit de mutation avec abattement de 30 500€ Pour le conjoint exonération du capital (uniquement PS sur les PLV)
Retraite Madelin	OUI	RENTE	5 cas exceptionnels "accidents de la vie"	154 bis ou 154 bis-0 A si TNS	NA	Rentes viagères à titre gratuit pour le traitement fiscal et social	Rente 757 B du CGI

Le dirigeant TNS doit vraiment se faire accompagner sur l'opportunité de transférer ou pas son épargne déjà acquise sur un contrat Madelin

En plus, si son entreprise compte plus de un salarié, le dirigeant peut encore plus booster ses effets de leviers entre PER individuel et PER entreprise!

Pour les mandataires sociaux avec un statut salariés, ils sont le plus souvent concernés au même titre que leurs salariés par les dispositifs mis en place

L'ACCOMPAGNEMENT EST TOUT AUSSI ESSENTIEL POUR LE DIRIGEANT



CONTACTEZ-NOUS

 95 rue Emile Combes, 33130 Bègles
 05 56 49 34 16 _  06 62 75 36 57 _  09 57 11 84 23

www.viafontis.fr

SARL / RCS de Bordeaux n° 500 944 780. N° ORIAS : 08 040 154 (www.orias.fr) en qualité de :

Courtier en assurance

Mandataire d'intermédiaire en opérations de banque et services de paiement (MIOBSP)

Conseil en Investissement Financier (CIF) adhérent à la CNCGP, association agréée par l'Autorité de Marchés Financiers

Activité de transaction sur immeubles et fonds de commerce, carte professionnelle n° 3301 2018 000 024 848 délivrée par la CCI de Bordeaux. Ne peut recevoir aucun fonds, effet ou valeur. Garantie financière de la compagnie MMA IARD Assurances Mutuelles, 14 boulevard Marie et Alexandre Oyon 72030 Le Mans CEDEX 9