

Par Charlène Durand, Agathe Blanchard, Alain Tourdjman

Alors que le système d'épargne retraite supplémentaire est entièrement révisé par la loi PACTE, nous dressons un bilan des produits de retraite par capitalisation depuis dix ans et revenons sur les déterminants ayant conduit à leur réforme.

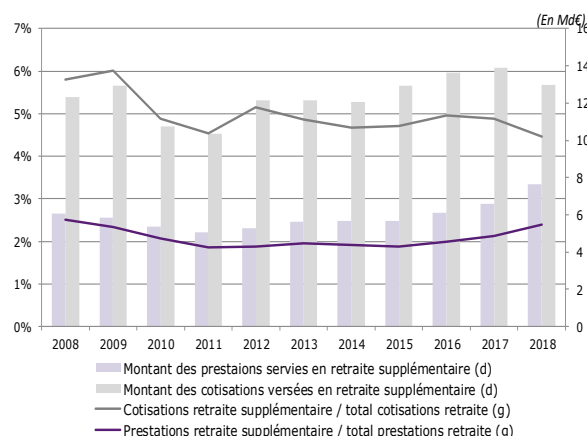
Supposée être un des piliers du système de retraite français, après les régimes de base et complémentaires obligatoires, l'épargne-retraite supplémentaire ne représente en 2018 que 4,5% des cotisations aux régimes de retraite. Sa simplification sous la forme de placement (un individuel, deux collectifs) devrait partiellement résoudre l'impopularité de ce système par capitalisation, divisé en une mosaïque de produits complexes et peu promus, qui ne répondait guère jusqu'à présent aux besoins des épargnants.

UN FINANCEMENT MARGINAL AUX RÉGIMES DE RETRAITE

Bien que le système français de retraite par répartition soit parmi les plus protecteurs des pays développés, les préoccupations des Français face à l'allongement de l'espérance de vie sont croissantes. Selon une étude menée par BPCE L'Observatoire en 2018, 74% des actifs estiment qu'ils ne disposeront pas de ressources suffisantes pour vivre correctement après leur passage à la retraite. L'épargne-retraite supplémentaire, facultative et basée sur la capitalisation, peine pourtant à séduire les Français.

Selon la DREES, les cotisations relatives aux dispositifs d'épargne retraite supplémentaire ont atteint 13 Mds€ en 2018, soit 4,5% du total des cotisations aux régimes de retraite. Pour la première fois en cinq ans, ces cotisations ont baissé (-0,9 Md€ par rapport à 2017). Les prestations servies en revanche continuent à croître et atteignent 7,7 Mds€ en 2018, soit 2,4% de l'ensemble des prestations des régimes de retraite.

Graphique 1. Cotisations et prestations d'épargne retraite supplémentaire entre 2007 et 2018



Encadré 1. Méthodologie

Les données utilisées pour caractériser le comportement des ménages face à l'épargne-retraite proviennent essentiellement de la DREES et de la Fédération Française de l'Assurance (FFA). Néanmoins, le périmètre étudié par ces institutions diffère, entraînant certains écarts de données.

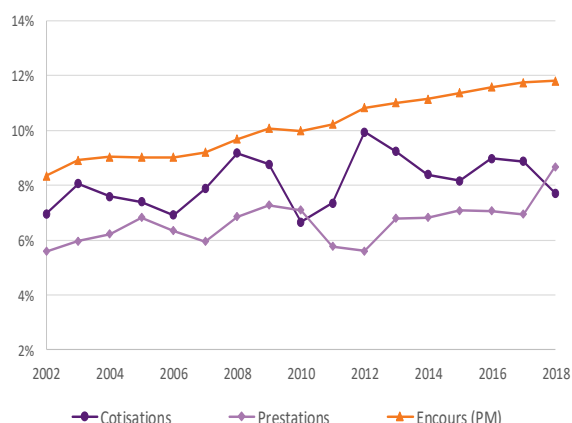
D'une part, le champ d'étude de la DREES est plus large que celui de la FFA. Les données récoltées par la DREES concernent les sociétés d'assurance, les mutuelles relevant du Code de la mutualité, les institutions de prévoyance et les organismes gestionnaires de PERCO, tan-

dis que la FFA, dont les données sont mesurées en affaires directes, se limite aux réseaux d'assurance et de bancassurance.

D'autre part, certains types de contrats sont comptabilisés par seulement une des deux institutions. Ainsi, la DREES prend en compte les données inhérentes au PERCO, tandis que la FFA fournit celles relatives aux contrats de préretraite et aux contrats d'indemnités de fin de carrières (IFC).

Rapportées à l'ensemble des cotisations versées en assurance-vie, les cotisations versées en retraite supplémentaire ont atteint en 2018 leur plus bas niveau depuis 2010 (soit près de 8%). La part des prestations s'est à l'inverse hissée à son plus haut niveau enregistré depuis 2002 (9%). Enfin, la part des provisions mathématiques inhérentes à l'épargne-retraite supplémentaire suit une tendance haussière sur la période, en dépit d'un ralentissement du rythme de croissance.

Graphique 2. Évolution de la part de l'épargne retraite supplémentaire dans le total de l'assurance-vie



Scindés en deux types de dispositifs, les placements d'épargne-retraite rassemblent des contrats souscrits dans un cadre personnel (PERP, PREFON, COREM, FONPEL, RMC) et des contrats souscrits à titre professionnel par (i) des indépendants (contrats Madelin) ou (ii) des entreprises pour leurs salariés (PERCO, article 83, article 82, article 39, PERE). Le PERCO se différencie néanmoins des autres contrats souscrits à titre professionnel : il se définit comme un dispositif d'épargne salariale, au même titre que le PEE, plutôt que comme un contrat d'assurance.

Si une large gamme de produits existe, le choix des agents reste limité par la décision de l'entreprise dans laquelle ils travaillent d'adhérer ou non à un produit, ainsi que par la persistance de produits liés à un statut particulier (produits réservés aux fonctionnaires, aux élus locaux, aux anciens combattants, aux indépendants, etc.).

D'abord définis par leur mode de souscription, ces produits de placements diffèrent également par leur mode de restitution, leur niveau d'imposition, la possibilité ou non de sortie en capital de manière anticipée et le mode de calcul de la rente.

Ainsi, on distingue les contrats à cotisations définies de ceux à prestations définies. En souscrivant à un contrat à cotisations définies (article 82, article 83, PERE), l'entreprise s'engage sur un niveau de financement, tandis que celle ayant souscrit à un contrat à prestations définies (article 39) garantit un certain niveau de pension à ses employés, ce montant variant selon la rémunération du salarié et son ancienneté dans l'entreprise. Les contrats à prestations définies peuvent être à « droits aléatoires », s'ils contraignent les salariés à rester dans l'entreprise jusqu'à leur départ à la retraite pour bénéficier d'une pension de retraite supplémentaire, ou à « droit certain » (à l'instar des contrats à cotisations définies)¹.

Tableau 1. Classification des principaux produits d'épargne-retraite supplémentaire avant la réforme

	Ouverts à tous	Liés à un statut	Liés à un choix de l'entreprise
Souscrits à titre personnel	PERP	PREFON, COREM, CRH (produits destinés aux fonctionnaires) FONPEL, CAREL-MUDEL (produits destinés aux élus locaux) RMC (produit destiné aux anciens combattants)	
Souscrits à titre professionnel et facultatif		Contrats Madelin (pour les professions libérales) Contrats exploitants agricoles	Contrats du type art.82 du CGI PERCO
Souscrits à titre professionnel et obligatoire			Contrats du type art.39 du CGI Contrats du type art.83 du CGI

Les nouveaux produits d'épargne-retraite lancés le 1er octobre 2019 dans le cadre de la loi PACTE feront l'objet d'une seconde note (Flash n°319).

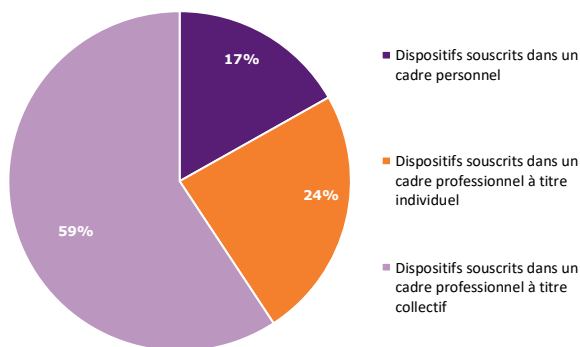
¹ L'annexe 1 présente un récapitulatif des principaux produits d'épargne-retraite supplémentaire.

UNE PRÉPONDÉRANCE DES DISPOSITIFS COLLECTIFS

Des versements principalement concentrés dans les dispositifs collectifs

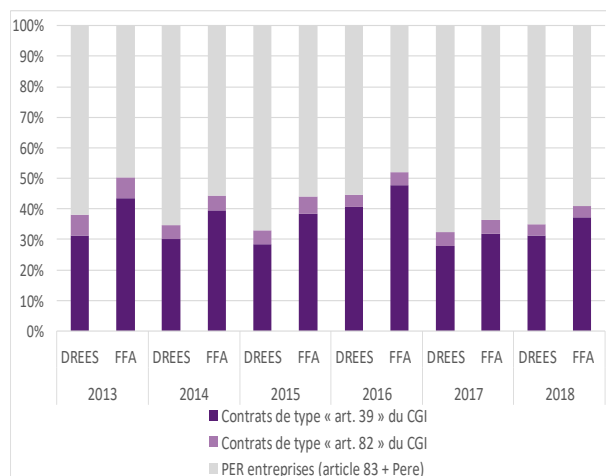
Les dispositifs collectifs d'épargne-retraite supplémentaires et d'épargne salariale, destinés aux salariés du secteur privé, jouissent d'une plus grande popularité auprès des épargnants. En 2018, ils représentaient 59% des versements alloués à l'épargne retraite supplémentaire. Les produits dédiés aux professions indépendantes et ceux souscrits par tout un chacun, en dehors d'un cadre professionnel, rassemblaient respectivement 24% et 17% des cotisations versées.

Graphique 3. Répartition des versements effectués au titre de la retraite supplémentaire en 2018



Ainsi, l'épargne-retraite supplémentaire souscrite à titre collectif est essentiellement tirée par les cotisations versées sur le PER entreprise² : en 2018, elles représentaient entre 59% et 65% (selon que l'on utilise le périmètre FFA ou DREES) des cotisations versées sur les principaux dispositifs collectifs, contre 56% et 48% l'an passé.

Graphique 4. Répartition des versements entre principaux produits collectifs en 2018



La part des contrats dits « article 82 » reste faible et relativement stable, oscillant autour de 4% et 7% depuis 2005. Enfin, les contrats à prestations définies (article 39) ont enregistré un recul marqué de leurs cotisations en 2017, qui rebondissent néanmoins en 2018.

Nous nous basons ici sur deux sources de données aux périmètres différents : la DREES et la FFA. Les versements sur les contrats à prestations définies collectés par la FFA sont supérieurs à ceux enregistrés par la DREES, tandis que le constat inverse peut être fait concernant les versements réalisés sur les autres produits collectifs. En revanche, si les données collectées par ces deux institutions présentent des différences en niveau, l'évolution en tendance est cohérente d'une source à l'autre.

Tableau 2. Évolution des cotisations des principaux produits d'épargne retraite supplémentaire

	2007		2018	
	Cotisations (en M€)	Cotisations moyennes (en €)	Cotisations (en M€)	Cotisations moyennes (en €)
Produits souscrits dans le cadre personnel	2 034	675	2 183	726
dont PERP	1 056	515	1 582	689
Produits pour les indépendants (Madelin et Madelin agricole)	2 302	1 689	3 113	1 860
Produits pour les salariés, à titre collectif	6 634	1 866	7 699	909
Perco	685	1 911	2 459	916
Contrats de type « art. 39 » du CGI	3 352	nd	1 640	nd
Contrats de type « art. 82 » du CGI	399	1 639	197	972
Contrats de type « art. 83 » du CGI + PERE	2 198	744	3 402	610
Ensemble des dispositifs	10 970	1 383	12 994	989

Source : DREES, calculs BPCE

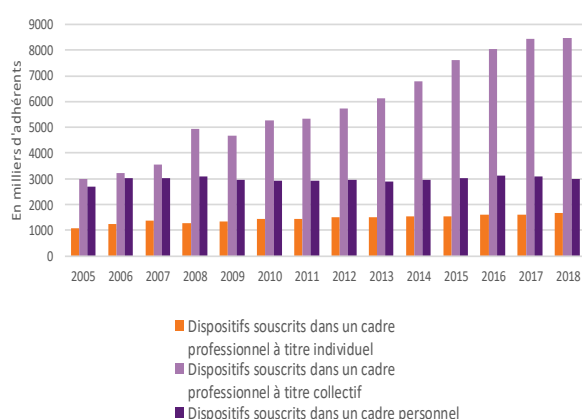
² Le PER entreprise rassemble les contrats de type « article 83 » et le PERE.

L'attrait des dispositifs souscrits à titre personnel est limité au PERP, qui concentre 12% des cotisations en 2018 (-5ppts% par rapport à 2017, voir annexe 3). Les cotisations des autres dispositifs souscrits à titre individuel sont marginales dans l'ensemble des cotisations d'épargne-retraite supplémentaire.

Une adhésion croissante aux dispositifs collectifs

Le nombre d'adhérents aux dispositifs souscrits collectivement suit une tendance croissante depuis 2005, tandis que celui des dispositifs souscrits dans un cadre personnel stagne. Les dispositifs collectifs comptaient 8,5 millions d'adhérents en 2018, contre 4,9 millions en 2008, tandis que les dispositifs individuels n'en comptaient que 3 millions sur ces deux années. Ainsi, la stagnation du nombre d'adhérents à ce type de dispositifs,

Graphique 5. Répartition des versements entre principaux produits collectifs en 2018



couplée à la croissance des cotisations, explique le niveau croissant des cotisations moyennes des contrats souscrits individuellement (annexe 3).

Un encours capté pour plus de moitié par les dispositifs collectifs

L'encours des produits d'épargne-retraite supplémentaires et d'épargne salariale se hisse à 237,5 Mds€ fin 2018 (annexe 2), un encours inférieur à celui du livret A (260,2 Mds€) et de l'assurance-vie (1 692,5 Mds€). Hors épargne salariale (PERCO), l'encours est tiré par les performances du PERP et des contrats dits « article 83 », deux produits aux types de souscription distincts (individuel pour l'un, collectif pour l'autre) mais aux avantages fiscaux similaires (cotisations déductibles du revenu déclaré pour le PERP, du salaire brut pour l'art. 83, et rente viagère soumise à l'impôt sur le revenu). Malgré leur popularité, le poids de l'encours des dispositifs collectifs dans l'épargne-retraite n'a cessé de se réduire en 10 ans (-4ppts%), au profit du PERP. Mesuré en affaires directes et hors épargne salariale, les encours du PERP et des contrats Madelin ont ainsi progressé de 5ppts% en 10 ans, ceux des contrats souscrits à titre personnel par les fonctionnaires ou élus locaux ont également augmenté (+4ppts%) tandis que l'encours des contrats à prestations définies s'est légèrement réduit. Hors épargne salariale, l'encours du PER entreprises reste stable, représentant 31% de l'ensemble des produits d'épargne-retraite.

Tableau 3. Évolution de l'encours et du nombre de souscriptions des principaux produits d'épargne retraite supplémentaire

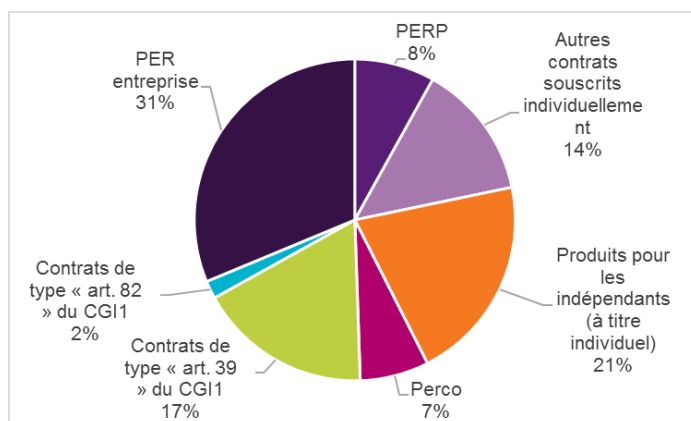
	2008		2018	
	Capitaux (millions d'euros)	Nombre de contrats (milliers)	Capitaux (millions d'euros)	Nombre de contrats (milliers)
Produits souscrits dans le cadre personnel	28 698	3 082	51 649	3 006
dont PERP	4 091	2 224	19 187	2 295
Produits pour les indépendants (Madelin et Madelin)	18 934	1 291	49 358	1 673
Produits pour les salariés, à titre collectif	74 900	4 951	136 525	8 466
Perco	1 859	618	16 484	2 686
Contrats de type « art. 39 » du CGI	26 318	nd	41 530	nd
Contrats de type « art. 82 » du CGI	3 264	293	4286	203
Contrats de type « art. 83 » du CGI + PERE	43 459	4 040	74 225	5 578
Ensemble des dispositifs	122 532	9 324	237 532	13 145

Source: DREES, calculs BPCE

Des arbitrages financiers biaisés par la mise en place de mesures fiscales exceptionnelles en 2018

L'évolution des versements en épargne-retraite suivie jusqu'en 2018 (annexe 4) est contrariée par le mécanisme exceptionnel de déductibilité du revenu net imposable des versements volontaires de cotisations inhérent au PERP et aux cotisations volontaires versées sur les dispositifs collectifs (hors PERCO). Mis en place en raison de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source au 1er janvier 2019, ce mécanisme a entraîné une forte baisse des cotisations versées sur les PERP (-34%) et les PER entreprises (-11,8%) entre 2017 et 2018. L'ensemble des cotisations versées sur les produits d'épargne-retraite supplémentaire (hors PERCO) a chuté de près de 10% sur la période. La baisse est limitée par l'augmentation des cotisations versées sur les contrats de type « article 39 » (+11%), et les contrats d'indemnités de fin de carrière (IFC). Par ailleurs, la baisse de l'encours est contenue à 1%.

Graphique 6. Répartition des encours entre les principaux produits en 2018

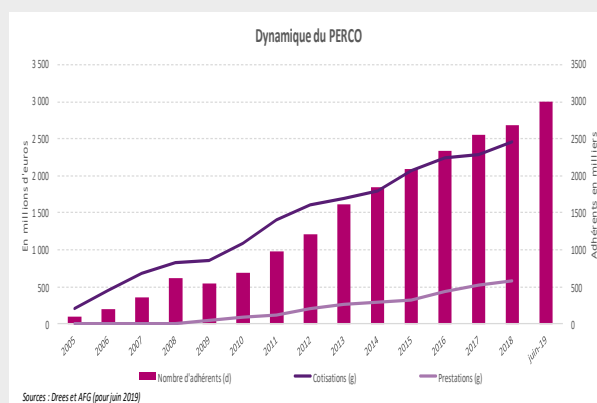


Encadré 2. Zoom sur le PERCO

Le Plan d'Épargne Retraite Collective (PERCO), créé en parallèle du PERP par la réforme des retraites de 2003, a rapidement trouvé sa place parmi l'ensemble des placements dédiés à l'épargne-retraite supplémentaire. Contrairement à ses concurrents, il ne s'agit pas un contrat d'assurance retraite mais d'un dispositif d'épargne salariale souscrit par une entreprise pour ses employés. L'un des intérêts du PERCO est de concentrer les cotisations volontaires versées par l'adhérent (plafonnées à 25% de sa rémunération annuelle brute), un abondement (plafonné à 6 276,48€) et un intéressement versé par l'entreprise, ainsi que les sommes issues d'un compte épargne-temps (CET) ou d'un autre plan d'épargne-retraite supplémentaire. L'entreprise reste le principal acteur à approvisionner ce dispositif, *via* l'abondement : selon les données publiées par la DARES, 83,8% des salariés ayant épargné sur un PERCO ont été bénéficiaires d'un abondement en 2018. 0,55 Mds€ ont ainsi été répartis entre 983 000 salariés (soit un abondement moyen de 556€/tête).

Par ailleurs, son attrait est croissant : sur le seul premier semestre 2019, les versements se sont élevés à 1,7 Mds€, portant l'encours total à 19 Mds€ (+11% sur 12 mois). Si la diversité des sources d'alimentation et la réforme de 2010 ont contribué au succès du PERCO, sa relative flexibilité et sa fiscalité avantageuse ont quelque peu inspiré la réforme de 2019 (cf Flash 319).

En effet, l'épargnant peut bénéficier d'une sortie en rente ou en capital lors de son départ en retraite, ou procéder à un déblocage anticipé des sommes épargnées pour l'achat de sa résidence principale, à condition d'être primo-accédant. Ce produit s'adapte donc à l'une des principales préoccupations citées par les ménages : l'acquisition d'un bien immobilier. Il ne permet cependant pas de faire face aux aléas survenant au cours du cycle de vie d'un individu. Cet inconvénient est à relativiser au regard de la fiscalité avantageuse du PERCO : l'intéressement, la participation et les versements effectués par l'entreprise, ainsi que les sorties sous forme de capital sont entièrement exonérés d'impôt sur le revenu, tandis que les sorties sous forme de rente le sont partiellement.



DES PRODUITS DÉCONNECTÉS DES BESOINS D'ÉPARGNE

Une préférence pour les produits d'épargne de long terme traditionnels

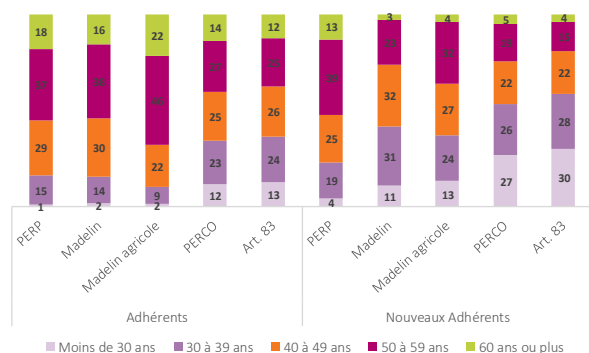
Afin de compléter leur pension de retraite, les ménages ont surtout opté pour des placements de long terme conférant davantage de transparence et de flexibilité que les produits d'épargne-retraite supplémentaire proposés jusqu'à lors³. Selon une enquête de 2018 menée par BPCE-Kantar sur les arbitrages financiers des ménages, l'intérêt des épargnants pour l'assurance-vie et l'immobilier est plus grand que celui pour l'épargne salariale. Par ailleurs, plus de 50% des enquêtés ont d'ores et déjà mobilisé leur épargne sur un livret réglementé, sur une assurance-vie ou pour l'achat de leur résidence principale en vue de leur retraite. Seuls 17% affirment avoir souscrit à un dispositif d'épargne salariale.

Cette tendance s'explique par l'unique finalité associée à la constitution d'une épargne-retraite supplémentaire. Selon cette même étude, les préoccupations financières des épargnants portent certes sur le montant de leur future pension de retraite (il s'agit d'une préoccupation forte pour 65% des enquêtés), mais également sur la possibilité de faire financièrement face à un choc négatif survenant durant le cycle de vie (accident/décès du conjoint ou d'un enfant, problème de dépendance, problèmes financiers liés à la santé, etc.).

La tardive adhésion aux produits d'épargne-retraite ...

Ce manque de polyvalence explique en partie pourquoi l'épargne-retraite supplémentaire est davantage utilisée chez les 40-59 ans, dont les revenus sont relativement plus élevés et stables que ceux des jeunes actifs.

Graphique 7. Répartition des adhérents par type de contrat selon l'âge en 2018



³ L'annexe 1 fournit un panorama des principaux produits d'épargne-retraite supplémentaires créés au fil du temps. Dans le cadre de la loi PACTE, ces produits seront progressivement remplacés par le Plan d'épargne retraite (PER) à compter du 1^{er} octobre 2019 (flash 319 à venir).

... ne permet pas à ces placements de tenir pleinement leurs promesses

L'adhésion trop tardive à un produit d'épargne retraite supplémentaire renforce cependant le désintérêt des épargnants pour ces placements, dans la mesure où les cotisations versées de l'adhésion au contrat jusqu'à sa liquidation ne sont pas suffisantes pour garantir une pension décente. Attirer les jeunes générations sur ce type de placements est donc indispensable pour résorber ce cercle vicieux et faire en sorte que les dispositifs de retraite par capitalisation soient un complément efficace au système de retraite par répartition.

Une hétérogénéité de l'offre préjudiciable à l'épargne-retraite supplémentaire

Les caractéristiques inhérentes aux nombreux dispositifs d'épargne-retraite divergent considérablement d'un produit à l'autre, selon leur mode de restitution, leur niveau d'imposition, la possibilité ou non de sortir le capital de manière anticipée et leur mode de calcul de la rente. Elles permettent aux individus de classer les produits selon les avantages qu'ils leur procurent.

Ainsi, l'écrasant poids des versements effectués sur des dispositifs collectifs est d'une part justifiée par la relative flexibilité du PERCO, conférant 2 principaux avantages : (i) possibilité de choisir entre une sortie en rente viagère ou en capital, (ii) liberté de sortir le capital de manière anticipée pour l'achat de sa résidence principale. D'autre part, les dispositifs collectifs bénéficient de 2 sources de versement (abondements de l'employeur, versements libres ou obligatoires du salariés), contrairement aux dispositifs souscrits individuellement.

Les dispositifs souscrits individuellement sont donc pénalisés par (i) leur manque de souplesse et de polyvalence dans la mesure où les sorties en capital sont, pour la plupart, interdites, au même titre qu'une sortie anticipée, (ii) leur manque de visibilité et leur méconnaissance, (iii) l'existence d'une offre fragmentée et complexe, limitant sa compréhension par les épargnants, (iv) la priorité donnée par les ménages à leur parcours patrimonial, conduisant à favoriser l'accessibilité à la propriété et (v) leur volonté de faire face à des aléas multiples (retraite, dépendance, aide au conjoint ou aux enfants adultes).

L'entreprise, un levier de diffusion trop peu actionné

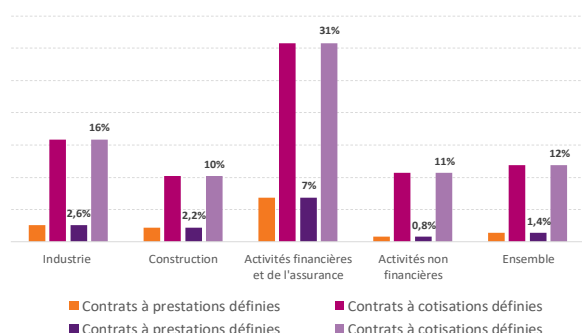
Si le faible dynamisme de la collecte de l'épargne-retraite supplémentaire trouve en partie sa source en la méconnaissance des épargnants face à la diversité des placements, augmenter le nombre d'entreprises souscrivant à un produit collectif permettrait de familiariser les Français au système de retraite par capitalisation. En 2015, seules 13,4% des entreprises ont souscrit à un contrat d'épargne-retraite supplémentaire à cotisations ou prestations définies, tous secteurs confondus.

La souscription de contrats à prestations définies est en recul depuis la réforme des retraites de 2010 ayant externalisé la gestion des contrats à « droits aléatoires » vers des sociétés d'assurance, des mutuelles ou des institutions de prévoyance, en plus d'avoir obligé les entreprises à souscrire à des contrats alternatifs (PERCO, contrats à cotisations définies). Ainsi, 12% des entreprises avaient souscrit à un contrat à cotisations définies en 2015, 1,4% à un contrat à prestations définies.

Un accès aux dispositifs collectifs inégal selon les secteurs d'activité ...

Indépendamment des types de support, l'accès à un dispositif d'épargne-retraite supplémentaire est inégal selon le secteur d'activité des entreprises. En effet, 31% des entreprises issues du secteur financier et de l'assurance avaient souscrit à un contrat d'épargne-retraite supplémentaire à cotisations définies en 2015 et 7% à un contrat à prestations définies ; contre respectivement 10% et 2,2% des entreprises du secteur de la construction.

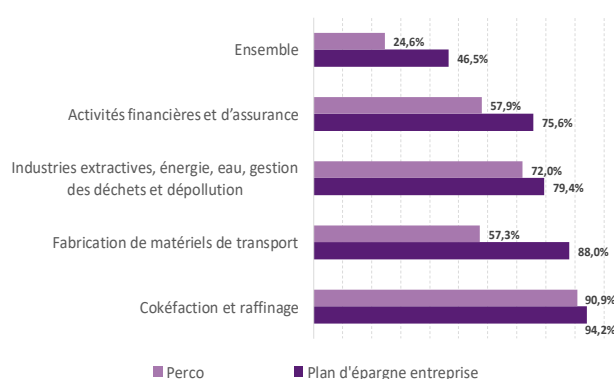
Graphique 7. Proportion d'entreprises ayant souscrit à un contrat d'épargne retraite supplémentaire par secteur et dispositif, en 2015



⁴ Données de la DARES

Par ailleurs, à l'instar des contrats d'épargne-retraite supplémentaire, les principaux dispositifs d'épargne salariale (PEE et PERCO) sont principalement proposés aux salariés des secteurs de la finance, de l'assurance et de l'industrie. Ainsi, la quasi-totalité des salariés du secteur de la cokéfaction et du raffinage ont accès à un PERCO et un PEE en 2017, soit respectivement 90,9% et 94,2% des salariés de ce secteur⁴. Tous secteurs confondus, seul ¼ des salariés a accès à un PERCO, et près de la moitié a accès à un PEE.

Graphique 8. Part des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale selon le secteur, en 2017



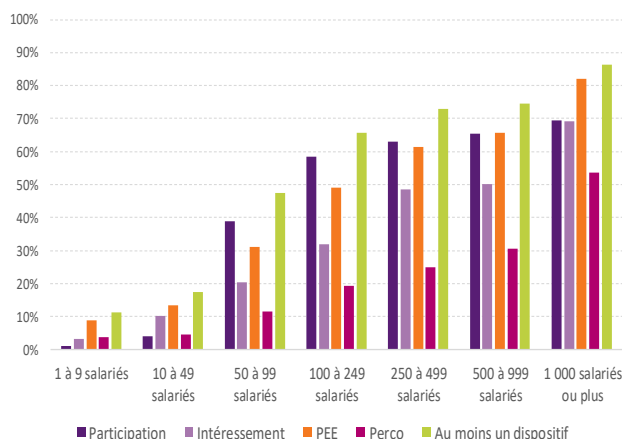
... et selon la taille des entreprises

En outre, la part des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale (participation, intéressement, PEE, PERCO) croît avec la taille des entreprises. En effet, seulement 17,5% des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale en 2017, contre 86,3% des employés des entreprises de 1 000 salariés ou plus. On observe un net rebond concernant la proportion des salariés ayant accès à la participation dès lors que l'entreprise compte au moins 50 salariés. Cette tendance s'explique par la décision prise en 1990 de rendre la participation obligatoire au sein des entreprises de plus de 50 salariés. Par ailleurs, la suppression du forfait social au 1^{er} janvier 2019 sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés et sur la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés devrait élever la part des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale et réduire les inégalités d'accès entre grandes et petites entités.

Le PERCO est le produit d'épargne salariale le moins diffusé dans le tissu productif, quelle que soit la taille des entités. S'il reste plus accessible aux salariés de très

grandes entreprises (53,7% d'entre eux), derrière le PEE (82%), l'inégalité d'accès pour les salariés de TPE et de PME est plus forte encore que pour le PEE.

Graphique 9. Part des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale selon le dispositif, en 2017



Encadré 3. Zoom sur le PERCO

24,6% des salariés français ont eu accès à un PERCO en 2017 (contre 16,6% en 2011), la plupart étant salariés de l'industrie, du secteur de la finance et de l'assurance. Si peu de salariés ont accès à ce produit par rapport aux autres dispositifs d'épargne salariale, l'élargissement du champ couvert par un PERCO a été favorisé par la réforme des retraites de 2010, imposant aux entreprises ayant souscrit à des contrats d'épargne-retraite supplémentaires à prestations définies (article 39) la mise en place d'alternatives (PERCO, contrats à cotisations définies).

Par ailleurs, 1,2 million de salariés d'entreprises de 10 salariés ou plus ont versé 1,8 Mds€ (CSG et CRDS déduites) sur ce dispositif d'épargne salariale.

Le nombre de salariés ayant épargné sur un PERCO a ainsi été multiplié par près de 3 depuis 2010, soit une hausse de 127% des versements.

Or, si la part des salariés ayant accès à ce placement n'a cessé de croître depuis 2011 (+8ppts%), les entreprises souscrivant à ce dispositif d'épargne salariale sont principalement de grande taille. En effet, 53,7% des salariés d'une entreprise de 1 000 salariés ou plus ont eu accès à un PERCO en 2017, contre seulement 11,5% des salariés d'entreprises comptant 50 à 99 salariés. Le PERCO accuse donc certaines inégalités d'accès, selon le secteur et la taille de l'entreprise, affectant le montant annuel moyen versé par salarié.

Annexe 1. Récapitulatif des principaux produits d'épargne retraite supplémentaire

Type de souscription	Produits souscrits dans le cadre personnel			Produits souscrits pour les professions indépendantes		Produits souscrits dans le cadre collectif, par l'employeur				
Produit	PERP	Produits destinés aux fonctionnaires (PREFON, CRH)	Produits destinés aux élus locaux (CAREL-MUDEL, FONPEL)	Contrats Madelin	Contrats exploitants agricoles	Contrats types article 39	Contrats de type article 82	Contrats type article 83	PERE	PERCO
Catégorie	cotisations définies	cotisations définies	cotisations définies	cotisations définies	cotisations définies	prestations définies	cotisations définies	cotisations définies	cotisations définies	cotisations définies
Sortie en capital possible	à hauteur de 20%	à hauteur de 20%	X	X	X	X	✓	X	X	✓
Cotisations déductibles dans la déclaration de revenu (salariés)	✓	✓	X				X	✓	✓	X
Cotisations déductibles du résultat imposable (entreprise)				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Prestations soumises à impôt sur revenu	✓	✓	partiellement	✓	✓	✓	✓	✓	✓	partiellement

Annexe 2. Évolution de l'encours et du nombre de souscriptions des principaux produits d'épargne retraite supplémentaire entre 2008 et 2018

	2008			2013			2018		
	Capitaux (millions€)	part dans le total (%)	nombre de contrats (milliers)	Capitaux (millions€)	part dans le total (%)	nombre de contrats (milliers)	Capitaux (millions€)	part dans le total (%)	nombre de contrats (milliers)
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	28 698	23%	3 082	40 534	22%	2 890	51 649	22%	3 006
PERP	4 091	3%	2 224	10 549	6%	2 082	19 187	8%	2 295
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, CRH, RMC (retraite mutualiste du combattant))	17 614	14%	791	22 750	12%	719	26 081	11%	646
Autres contrats souscrits individuellement	6 954	6%	67	6 976	4%	82	6 103	3%	57
	39	0%	0	258	0%	7	278	0%	7
Dispositifs souscrits dans un cadre professionnel à titre individuel (professions indépendantes)	18 934	15%	1 291	35 690	19%	1 519	49 358	21%	1 673
Contrats Madelin	16 194	13%	1031	31 249	17%	1268	42 903	18%	1414
Contrats « Exploitants agricoles »	2 740	2%	260	4 441	2%	252	6 456	3%	259
Dispositifs souscrits dans un cadre professionnel à titre collectif (par les entreprises pour leurs salariés)	74 900	61%	4 951	108 213	59%	6 138	136 525	57%	8 466
Perco	1 859	2%	618	8 600	5%	1609	16 484	7%	2686
Contrats de type « art. 39 » du CGI	26 318	21%	nd	36 182	20%	nd	41 530	17%	nd
Contrats de type « art. 82 » du CGI	3 264	3%	293	4 041	2%	284	4 286	2%	203
Contrats de type « art. 83 » du CGI	43 186	35%	3923	58 930	32%	4135	73 434	31%	5408
PÈRE	273	0%	117	460	0%	110	791	0%	170
Ensemble des dispositifs	122 532	100%	9 324	184 437	100%	10 548	237 532	100%	13 145

Source: DREES

Annexe 3. Evolution des cotisations des principaux produits d'épargne retraite supplémentaire entre 2008 et 2018

	2008			2013			2018		
	Cotisations (millions€)	Part dans le total	Cotisations moyennes (en €)	Cotisations (millions€)	Part dans le total	Cotisations moyennes (en €)	Cotisations (millions€)	Part dans le total	Cotisations moyennes (en €)
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	2 001	16%	649	2 441	20%	845	2 183	17%	726
PERP	1 039	8%	467	1 549	13%	744	1 582	12%	689
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel)	835	7%	1 056	770	6%	1 070	542	4%	839
RMC (retraite mutualiste du combattant)	127	1%	1 892	118	1%	1 432	54	0%	948
Autres contrats souscrits individuellement	1	0%	nd	4	0%	678	5	0%	662
Dispositifs souscrits dans un cadre professionnel à titre individuel (professions indépendantes)	2 445	20%	1 894	3 286	27%	2 163	3 113	24%	1 860
Contrats Madelin	2 219	18%	2151	3 012	25%	2376	2 882	22%	2038
Contrats « Exploitants agricoles »	226	2%	871	274	2%	1087	231	2%	891
Dispositifs souscrits dans un cadre professionnel à titre collectif (par les entreprises pour leurs salariés)	7 885	64%	1 593	6 411	53%	1 044	7 699	59%	909
Perco	831	7%	1345	1 700	14%	1057	2 459	19%	916
Contrats de type « art. 39 » du CGI	3 557	29%	nd	1 463	12%	nd	1 640	13%	nd
Contrats de type « art. 82 » du CGI	266	2%	906	318	3%	1121	197	2%	972
Contrats de type « art. 83 » du CGI	3 170	26%	808	2 878	24%	696	3 366	26%	622
PÈRE	61	0%	518	52	0%	472	36	0%	212
Ensemble des dispositifs	12 331	100%	1 323	12 138	100%	1 151	12 994	100%	989

Source: DREES

Annexe 4. Évolution des cotisations des principaux produits d'épargne retraite supplémentaire entre 2017 et 2018

	2017			2018		
	Cotisations (en M€)	Part du total (en %)	Cotisations moyennes (en €)	Cotisations (en M€)	Part du total (en %)	Cotisations moyennes (en €)
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	2 808	23	nd	1 892	18	nd
PERP	2 391	20	941	1 571	15	625
Autres contrats (Préfon, Fonpel, CRH...)	417	3	nd	321	3	nd
Dispositifs souscrits dans un cadre professionnel à titre individuel (professions indépendantes)	2 976	25	1 894	2 804	26	2 702
Contrats Madelin	2 741	23	2 191	2 580	24	2 005
Contrats « Exploitants agricoles »	235	2	734	224	2	698
Dispositifs souscrits dans un cadre professionnel à titre collectif (par les entreprises pour leurs salariés)	6 166	52	nd	6 069	56	nd
Contrats de type « art. 39 » du CGI	1 593	13	nd	1 772	16	nd
Contrats de type « art. 82 » du CGI	225	2	nd	179	2	nd
Contrats de type « art. 83 » du CGI	3 158	26	nd	2 788	26	nd
PERE	12	0	nd	12	0	nd
Contrat d'indemnités de fin de carrière	1 123	9	nd	1 267	12	nd
Autres contrats souscrits collectivement	55	0	nd	51	0	nd
Total	11 950	100	nd	10 765	100	nd

Source : données FFA (mesurées en affaires directes), calculs BPCE Etudes et Prospective