

## Propositions de Fondact mars 2022



Ces dernières années ont été marquées par une montée en puissance de l'épargne salariale et surtout par sa prise en compte dans les décisions publiques, en particulier en 2015 avec la loi Macron et en 2019 avec la loi PACTE. FONDACT doit continuer à faire comprendre la force des dispositifs « gagnant-gagnant » de l'épargne salariale, pour maintenir la cohésion sociale en sortie de crise, et pour répondre aux attentes grandissantes en matière de RSE.

A l'occasion des 7<sup>e</sup> Rencontres pour l'épargne salariale, rendez-vous de Place incontournable organisées chaque année par Fondact, et regroupant chefs d'entreprises, institutionnels, élus et leaders d'opinion, il a été formulé et débattu les propositions suivantes qui s'inscrivent dans un contexte charnière d'élections présidentielles et législatives.

### OPTIMISER LES DISPOSITIFS EXISTANTS (PACTE+) : aller plus loin, simplifier...

- **Mettre en débat à la sous-commission « participation, intéressement et épargne salariale » de la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle) les conclusions des évaluations de la loi PACTE, ainsi que le(s) rapport(s) des ambassadeurs afin de trouver un consensus autour :**
  - De la simplification de la grille du Forfait Social : en termes de lisibilité, nous défendons un Forfait Social nul sur tous les dispositifs pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que sur les versements dans les PERCOL, quelle que soit la taille de l'entreprise dès 2023. Nous défendons également un calendrier contraignant de suppression du Forfait Social avant 2026, en commençant par les ETI.
  - De l'orientation des placements vers l'investissement dans les entreprises sans autres possibilités de déblocage que celles actuellement prévues par la loi.
  - De l'incitation au « reblocage » des sommes placées afin de tendre, en 2030, vers l'objectif de 10% de détention par les salariés (par exemple grâce aux leviers des prélèvements sociaux).
  - De l'intérêt du maintien du dispositif « PEPA » pour accélérer la signature d'accords d'intéressement (dans les PME uniquement).
  - De la pertinence de la nouvelle procédure de dépôt auprès des DRIEETS et de contrôle par les URSSAF (dans la continuité de la loi ASAP).
- **Mettre en valeur la négociation d'accords de branches, facilitant l'accès des PME aux dispositifs d'Épargne Salariale** (face au constat que la marge de progression de l'Épargne Salariale se situe essentiellement dans les entreprises non-cotées, en région) :
  - Obtenir l'implication des branches pour promouvoir les accords existants.
  - Valoriser la liberté de négociation des acteurs dans le cadre d'initiatives locales.
  - Fournir aux membres de Fondact des packages de déploiement, des liens vers des imprimés-types et les procédures de dépôt (en partenariat avec le METI, les réseaux CCI, les avocats et les experts comptables).

- **Valoriser le rôle du CIES (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale) et sa place dans le dialogue social.**
- **En matière d'épargne-retraite : dépasser l'objectif de 300 milliards d'euros d'encours et de 3 millions de nouveaux PER fin 2022 :**
  - En explorant quelques pistes de simplification.
  - En offrant à tous les salariés l'accès à un dispositif d'épargne retraite.
- **Obtenir définitivement la « portabilité » dans toute l'Union Européenne de « Fonds Européens de Placement ».**

## **TENDANCES ET EVOLUTION : Les meilleurs actionnaires de long terme sont les salariés !**

- **Capter et encourager les grandes tendances « sociétales » :**
  - L'évolution du capitalisme, les considérations de souveraineté, l'orientation des financements vers la transformation durable de notre économie peuvent trouver un appui dans l'épargne et l'actionariat salariés.
  - Le partage de la valeur contribue à :
    - Développer la culture économique par le partage des résultats, au bénéfice de tous les niveaux de salaires, en évitant de grever la compétitivité de l'entreprise.
    - Réduire les inégalités patrimoniales (sans passer par l'impôt) via le partage de la propriété.
    - Renforcer la motivation et l'implication des salariés, et à donner du sens, en associant les salariés à la gouvernance et aux décisions stratégiques (des bonnes pratiques encouragées par Fondact, l'AFG, l'AFEP ou le Medef).
  - La formulation de raisons d'être, voire-même la transformation en société à mission, semble progresser rapidement (voir en annexe 2 extraits du rapport Pacte, ainsi que les recommandations formulées par le rapport Rocher). Ces transformations, vont dans le sens de nos objectifs prioritaires (voir notre raison d'être en annexe).
  - Le développement, encore timide, des outils de transmission et de reprise via l'épargne salariale doit être observé et encouragé (annexe 3).
- **Sur l'axe RSE, Fondact souhaite :**
  - Introduire de nouveaux critères de calcul de l'intéressement en lien avec la RSE et l'engagement social des entreprises (avec un encouragement par le biais d'une disparition plus rapide du Forfait Social).
  - Veiller à la valorisation par les agences de notation de la qualité de la politique sociale et des dispositifs de partage de la valeur de l'entreprise.
  - S'inscrire dans la réflexion européenne sur les indicateurs extra-financiers qui vont être demandés à partir de 2024 à 5000 entreprises de plus de 250 salariés dans toute l'Union Européenne.
  - Constituer un observatoire scientifique afin de collecter des statistiques pertinentes, réaliser des benchmarks et études dans le cadre de partenariats universitaires ouverts sur l'Europe et l'International (US : 401K, UK : ESOP...) et éclairer les débats sur rémunérations, productivité...

# ANNEXES

## FONDACT et sa raison d'être

**FONDACT est une association indépendante qui rassemble les acteurs de la vie économique et sociale, animés par la volonté de promouvoir et de mettre en œuvre la participation des salariés sous toutes ses formes au sein des entreprises et des organisations.**

### **Notre raison d'être :**

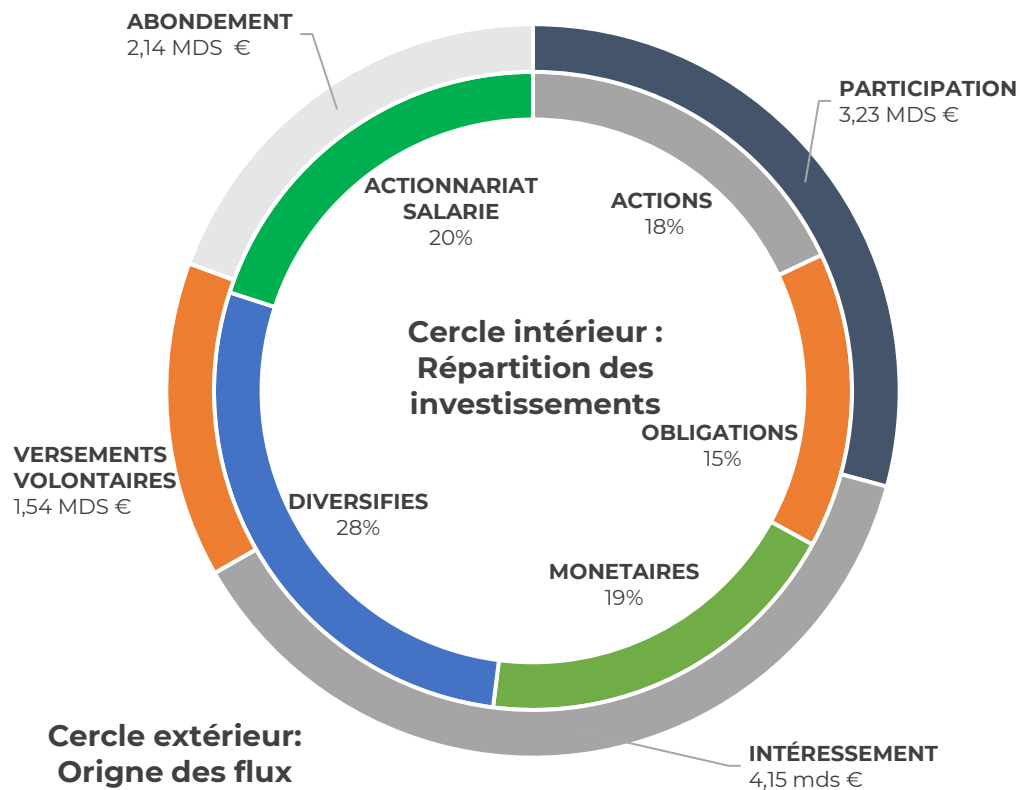
L'association des entreprises convaincues des vertus du partage de la création de valeur avec leurs salariés.

Nous regroupons une centaine d'adhérents (dont des entreprises de toutes tailles et de toutes natures, sociétés de gestion, cabinets de conseils, syndicats professionnels) qui partagent nos valeurs : la liberté et le dialogue, la simplicité, le partage et le progrès.

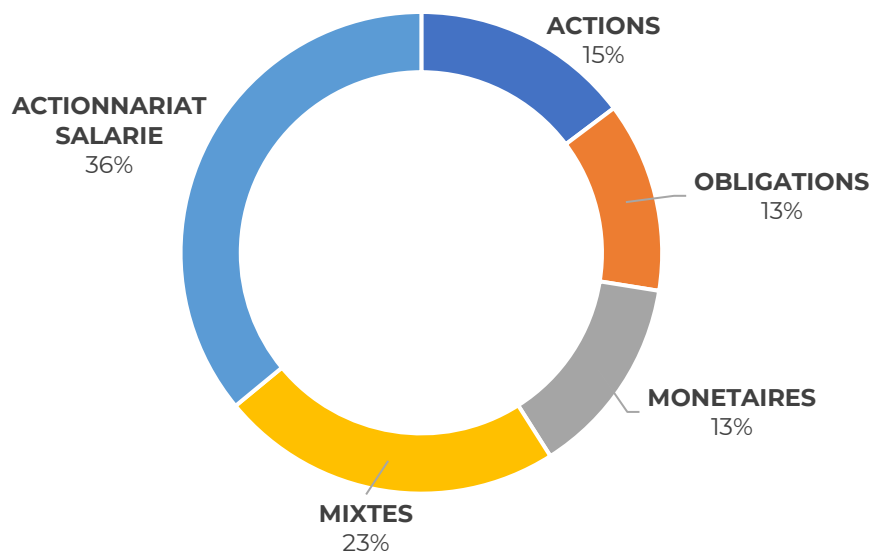
### **Les objectifs prioritaires de FONDACT :**

- Démontrer l'importance de l'épargne salariale dans les engagements RSE des entreprises.
  - Démontrer la puissance de l'épargne salariale en faveur de l'engagement des collaborateurs.
  - Améliorer la lisibilité et la simplicité des mécanismes d'épargne entreprise et d'épargne retraite.
  - Apporter de la pédagogie, en particulier au bénéfice des ETI et PME.
  - Être force de proposition auprès des pouvoirs publics afin de rendre l'épargne salariale plus souple et plus attrayante (améliorations, simplification, évolutions des dispositifs de partage issues des réflexions des groupes de travail thématiques qu'elle organise régulièrement).
  - Œuvrer à la recherche d'une meilleure harmonisation européenne.
-

## ANNEXE 1 (sources : DARES - AFG - Rapports d'évaluation de la loi Pacte)

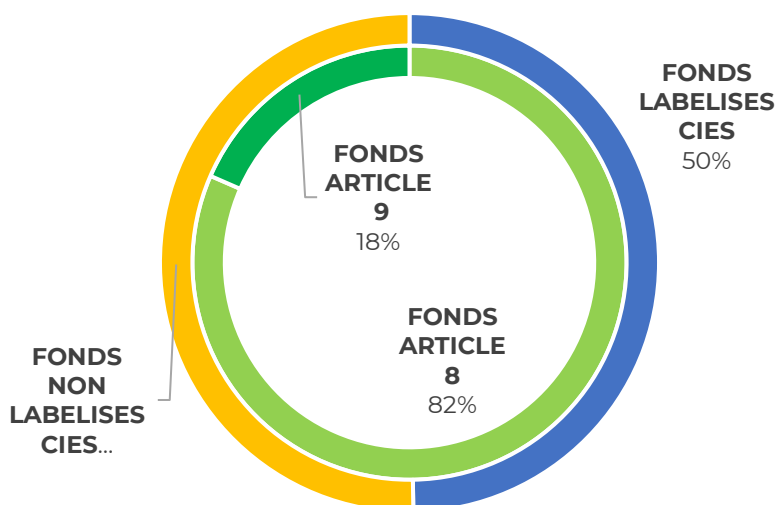


### Répartition des encours en Epargne Salariale et Epargne Retraite



## ANNEXE 1 (sources : DARES - AFG - Rapports d'évaluation de la loi Pacte)

### Investissements Responsables



#### Données relatives à l'épargne salariale :

- Moins de 15% des entreprises de moins de 10 salariés possèdent l'un des dispositifs.
- Plus de 60% sont équipées au-dessus de 10 salariés.
- 70% des entreprises de plus de 1000 salariés ont mis en place un dispositif de participation et d'intéressement, 85% ont l'un ou l'autre.
- Dans le secteur privé, plus de la moitié des 18 millions de salariés bénéficient d'un dispositif.

Depuis quelques années, la participation stagne autour de 5 millions de bénéficiaires et le montant par personne est stable (environ 1500€ par an). En revanche, sur 10 ans, l'intéressement a progressé de 11% en nombre de bénéficiaires (actuellement 5,1 millions) et les sommes distribuées sont passées de 1500€ à 1900€ par personne.

Les en-cours s'élèvent à 162,4 milliards d'euros (fin juin 2021 ; +18,8% sur un an).

Les flux entrants sont en forte hausse à 11,1 milliards d'euros (+700 millions d'euros par rapport au premier semestre 2020). Deux tiers des flux s'investissent dans des fonds orientés actions ; au niveau des en cours, 51% des avoirs sont constitués de fonds actions, plus 23% de fonds mixtes.

#### Données relatives à l'épargne retraite :

- Les en-cours s'élèvent à 25 milliards d'euros.
  - Le taux de détention est passé de 12,9% (dont 3,8% en PERCO) à 15,6% (dont 4,9% en PERCO) entre 2018 et 2021 (source Kantar).
  - 50% de l'épargne retraite est désormais constituée de PER Collectif (transformation du stock et mise en place de nouveaux produits).
-

## **ANNEXE 2 : Actionnariat salarié - gouvernance**

La conservation moyenne dans un PEE diversifié est de 8 ans, et de 13 ans en actionnariat salarié (source Amundi).

D'autres bénéfices ont été constatés sur le turn-over (source rapport loi PACTE) : départs volontaires réduits de 9,7% à 7,2% dans les entreprises à forte culture d'actionnariat salarié ; et symétriquement, baisse des licenciements de 5,3% à 3%.

L'étude IFA de mars 2021 souligne l'importance de la mission de communication des administrateurs salariés.

Une étude récente (avril 2021) d'Ethics & Boards met en évidence que sur les sociétés du SBF 120, 25 ne sont pas soumises à la loi PACTE, les 86% restants ont une constitution de conseils conforme.

Toujours dans le SBF 120, le nombre de représentants des salariés et salariés actionnaires est passé de 10,7% à 13,6% entre 2020 et 2021, ce qui reste toutefois loin des chiffres allemands (avec un quota d'un tiers de représentants jusqu'à 2000 salariés, et la parité au-delà).

Les analyses de la Communauté des Entreprises à Mission (annexe au rapport loi PACTE) : selon les sources, la France compte 200 à 300 sociétés à mission.

### **PROPOSITIONS ISSUES DU RAPPORT ROCHER (octobre 2021) :**

#### **Proposition n° 8 :**

- Pour les sociétés dotées d'une raison d'être, la décliner dans la stratégie de la société, ainsi que dans la conduite opérationnelle de ses activités.
- Recommander que les sociétés dotées de raison d'être statutaire rendent compte une fois par an à leurs actionnaires de l'apport de la stratégie mise en œuvre et des résultats correspondants à la raison d'être.

#### **Proposition n°9 :**

- Conditionner une partie de la rémunération variable (cible minimale de 20%) des salariés et dirigeants d'entreprises à des critères extra-financiers objectifs en lien avec la raison d'être.

---

## **ANNEXE 3 (source : rapport d'évaluation loi Pacte)**

### **Le fonds de pérennité :**

Il s'agit d'un véhicule juridique hybride destiné à recueillir les titres de capital – actions ou parts sociales – d'une ou plusieurs sociétés transmises de manière irrévocable et gratuite par leurs fondateurs dans le but de contribuer à la pérennité économique de ces sociétés, et, le cas échéant, de réaliser ou financer des œuvres ou des missions d'intérêt général.

D'après plusieurs auditions réalisées par philanthropiques », mais surtout à sa fiscalité jugée répressive. France Stratégie, le fonds de pérennité est un régime qui risque de ne pas rencontrer son public. L'hésitation des entreprises à choisir ce cadre serait due à sa nouveauté, à l'imprécision de ses missions, à son manque d'intérêt face à d'autres « véhicules

---