

## Comment développer l'épargne salariale ? Propositions AFG

A l'occasion des prochaines élections présidentielles, diverses propositions sur l'épargne salariale ont été avancées par les candidats. Dans le contexte budgétaire actuel, ces propositions se bornent à une augmentation de taxes pour réduire les déficits.

L'AFG regrette cette vision réductrice de l'épargne salariale, vue exclusivement comme une source de revenus potentiels supplémentaires pour l'Etat, et alerte les candidats tentés par cette vision sur les effets contreproductifs de telles mesures.

### **L'épargne salariale concerne plus de dix millions de français. C'est souvent la seule épargne des salariés à faible revenus.**

A l'origine, participation, intéressement et épargne salariale ont été créés avec deux objectifs :

- associer tous les salariés sur le long terme aux performances de leur entreprise
- aider tous les salariés à se constituer une épargne, en particulier les salariés les plus modestes.

Les valeurs de l'épargne salariale reposent sur la primauté du collectif (« tous » les salariés) et le partage des gains avec les salariés.

Ces objectifs ont été atteints dans une large mesure puisqu'aujourd'hui, près de 60% des salariés ont accès à l'épargne salariale et que plus de 10 millions de personnes, salariés et retraités, détiennent de l'épargne salariale. L'encours moyen atteint 8.500 euros par épargnant. Chaque salarié reçoit en moyenne 1.200 € par an, montant variable en fonction des performances de l'entreprise.

### **L'épargne salariale ne se substitue pas aux salaires.**

Sur les 5 dernières années, sa part a même décliné. En revanche, sa pénétration augmente régulièrement.

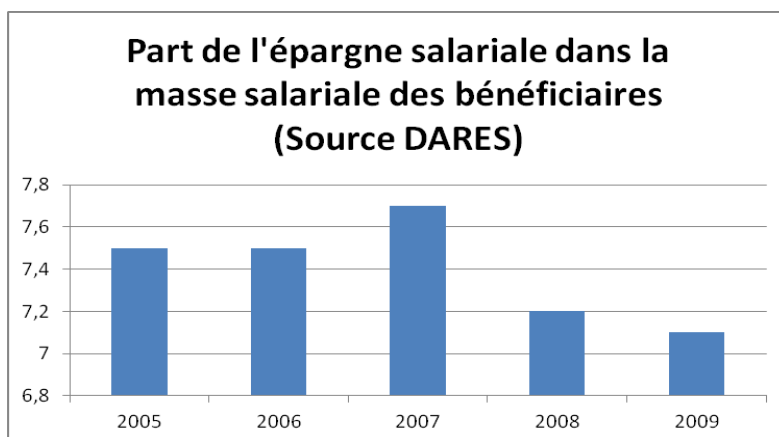
Depuis l'origine, on constate globalement une hausse des montants versés au titre de l'épargne salariale. Toutefois, cette tendance haussière n'est pas régulière : en 2009 par exemple, les montants totaux versés ont chuté de 10%. **L'augmentation constatée depuis le début des années 2000 est due à la progression du nombre d'entreprises concernées: un plus grand nombre de salariés bénéficient de l'épargne salariale. Mais, dans une entreprise donnée, il n'y a pas de transfert de salaire vers l'épargne salariale.**

**Les salariés des PME en bénéficient davantage alors qu'elle a été longtemps quasiment réservée aux salariés des grandes entreprises.** Selon les statistiques de la DARES, 57% des salariés bénéficiaient de l'épargne salariale en 2009, contre 47% en 2000 (estimation AFG à fin 2011 : 62%).

En 2009, 16,7% des salariés des entreprises de moins de 50 salariés bénéficiaient de l'épargne salariale, alors qu'ils n'étaient que 7% en 2000. Cette progression du taux de salariés couverts dans les PME est le fruit de la loi Fabius de 2001, conçue à partir du rapport Balligand-Foucault de 2000 qui a permis la création de Plans d'Épargne Interentreprises. Une extension de couverture est donc en marche ; il ne faut pas casser cette dynamique vertueuse, qui réduit année après année les inégalités d'accès à l'épargne salariale et il faut au contraire en faire bénéficier les salariés des PME.

Comme le souligne la DARES, « la création des plans interentreprise a permis aux entreprises de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises ».

Ainsi, sur les 5 dernières années, la part de l'épargne salariale dans la rémunération de chaque bénéficiaire a baissé en moyenne. Elle est passée de 7,5% à 7,1% de la masse salariale individuelle, en passant par un pic en 2007 à 7,7%. La variable qui pèse le plus est la participation aux résultats. La part de l'épargne salariale n'a pas augmenté au détriment du salaire.



## **L'épargne salariale a un coût budgétaire modeste compte tenu du nombre de bénéficiaires.**

L'épargne salariale est soumise aux prélèvements sociaux mais est exonérée de charges sociales dans une certaine limite. Elle est partiellement soumise à impôt sur le revenu : taxation si les sommes versées par l'entreprise (participation, intéressement) sont perçues en direct, exonération si ces sommes sont épargnées. Les versements volontaires n'ont pas de régime favorable.

Ce régime social et fiscal incitatif de l'épargne salariale représente un manque à gagner théorique pour l'Etat d'environ 4,3 milliards (estimation IGF : 5,6 milliards en 2009 dont il faut déduire 1,3 milliards de forfait social porté à 8% en 2011). Cette somme est significative mais elle doit être rapportée au nombre de bénéficiaires, ce qui représente un montant de 430€ par personne.

On peut également comparer l'effort contributif des trois parties prenantes : le salarié, l'entreprise et l'Etat. Pour un total de 17 milliards (1), épargnés ou perçus par les salariés, 14,2 viennent de l'entreprise (participation, intéressement et abondement) et 3 des salariés eux-mêmes (versements volontaires).

## **Taxer l'épargne salariale serait inefficace pour l'Etat et réduirait le pouvoir d'achat de toutes les catégories de salariés, en particulier les jeunes.**

Dans une entreprise tous les salariés bénéficient de l'épargne salariale, elle ne peut être discrétionnaire ni même réservée à une catégorie de salariés.

60% des sommes versées au titre de l'épargne salariale sont issus de dispositifs facultatifs : intéressement, plans d'épargne d'entreprise (PEE) et plans d'épargne retraite collectifs (Perco). Seule la participation est obligatoire.

**Le forfait social de 8% a déjà freiné le développement de l'épargne salariale, une mesure plus radicale accélérerait mécaniquement ce ralentissement et, surtout, l'extension aux PME.** Les accords d'intéressement valables trois ans ne seront pas renouvelés, de même que les accords dérogatoires de participation. L'abondement des plans d'épargne sera réduit.

Pourquoi en effet une entreprise prendra-t-elle la peine de négocier un système collectif contraignant avec ses partenaires sociaux si elle n'y a pas d'incitation par rapport à un système traditionnel de primes individuelles ? Ces primes sont plus souples et peuvent être discrétionnaires.

**Au bout de trois ans de taxation, l'assiette de taxation serait réduite de moitié, soit de 14 à 7 milliards.** Resterait la participation, une part d'abondement et quelques accords d'intéressement de grandes entreprises. On peut malheureusement être certain que les progrès faits dans le taux de couverture des salariés des PME serait réduits à néant.

Au total, les salariés risquent de perdre 7 milliards de pouvoir d'achat en trois ans. Une partie de ces sommes sera peut-être compensée par une augmentation de la part variable (primes individuelles) mais avec moins de visibilité pour les salariés, une répartition moins uniforme et sans que les partenaires sociaux soient impliqués dans le processus.

Cette perte annuelle de 7 milliards pour les salariés réduira leur pouvoir d'achat immédiat et leur épargne. Rappelons que chaque année, près de 200.000 personnes utilisent leur épargne salariale comme apport personnel pour acquérir un logement (les jeunes en particulier) et qu'un million de salariés se préparent un supplément de retraite via leur Perco.

## **Un coup d'arrêt sur l'épargne salariale entraînerait un appauvrissement du dialogue social.**

- **Les accords sur l'épargne salariale représentent 63% des accords d'entreprises** (Source DARES étude août 2011). Cette proportion très importante s'explique par le développement de l'épargne salariale dans les petites entreprises depuis la loi sur l'épargne salariale de 2001.
- **Le Conseil Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES) rassemble la CGT, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC.** Il vient de fêter son dixième anniversaire. Sa vocation est de labelliser des gammes de fonds d'épargne salariale (fonds proposés dans les PEE et PERCO) selon trois critères : leur gouvernance donnant la majorité des deux tiers aux représentants des salariés, les frais réduits et la qualité de la gestion selon les critères de l'Investissement Socialement Responsable. Les investissements sont sélectionnés non seulement sur des critères financiers mais aussi extra-financiers (respect de l'environnement, climat social de l'entreprise, qualité de gouvernance de l'entreprise). Les encours labellisés par le CIES sont en forte progression. Ils atteignent 7 milliards d'euros, soit 8% des encours de l'épargne salariale en 2011.

## **La baisse des encours réduirait les sources de financement des entreprises, en particulier les entreprises solidaires.**

- L'épargne salariale est une des rares sources d'épargne longue en France qui apporte aux entreprises une source de financement en capitaux propres. Elle est investie à hauteur des deux tiers en actions ce qui en fait une exception dans le paysage français, avec le PEA. C'est principalement dû à la proportion élevée de l'actionnariat salarié : 40% des encours.

**Moins d'épargne salariale, ce serait donc moins de financement stable pour les entreprises.**

- Depuis 2001, tous les PERCO doivent proposer aux salariés de placer leur épargne sur un fonds investi partiellement dans des entreprises solidaires. Cette obligation a été étendue aux PEE en 2008. Les entreprises solidaires sont agréées par les préfetures et les fonds sont eux-mêmes labellisés par Finansol, qui rassemble les acteurs de la finance solidaire en France. L'épargne salariale solidaire représente 50% de l'épargne solidaire en France. Elle est investie en particulier dans des entreprises telles que la SIFA, l'ADIE ou Habitat et Humanisme.

**Moins d'épargne solidaire, ce serait donc moins de financement pour les entreprises solidaires qui devraient réduire leur activité.**

(1) Montants versés au titre de l'intéressement, participation et abondement : 14,2 (Source Dares-2009)  
Montant des versements volontaires : 3 (Source AFG)  
Total : 17,2 MIA

## Six propositions pour l'épargne salariale.

L'épargne salariale est une épargne vertueuse, consensuelle et utile aux salariés, y compris les plus modestes, et utile aux entreprises qu'elles financent. Elle crée une dynamique en associant les salariés aux performances de leur entreprise, atout particulièrement précieux lorsqu'on s'apprête à sortir progressivement d'une grave crise mais que l'économie reste fragile.

Comment renforcer son efficacité ? Nous proposons de rendre l'épargne salariale encore plus équitable tout en protégeant les finances publiques : plutôt que d'augmenter les taux de taxation, il faudrait élargir l'assiette pour accroître les ressources de l'Etat, donner plus de ressources aux salariés et générer des sources de financement des entreprises.

**On s'orienterait alors dans une logique de création de croissance au lieu de s'enfoncer dans une logique malthusienne.**

### **Proposition 1 - Accélérer la diffusion de l'épargne salariale dans les PME**

Il faudrait poursuivre l'objectif de la loi sur l'épargne salariale de 2001. Une partie de la différence de rémunération entre les salariés des grandes entreprises et ceux des PME vient du fait que les salariés des PME bénéficient encore trop insuffisamment des dispositifs de participation, intéressement ou plans d'épargne. Même si le taux de couverture a triplé depuis 2000, 80% des salariés des PME n'ont pas encore accès à l'épargne salariale.

Il ne s'agit pas d'augmenter la part de l'épargne salariale dans la rémunération de chacun (autour de 7%) mais d'élargir la base des salariés qui en bénéficient. Le forfait social de 8% pourrait ainsi rapporter 600 millions supplémentaires à terme (soit 1,8 milliards au total).

### **Proposition 2 - Rendre l'épargne salariale plus lisible - Mieux partager la performance des entreprises**

La formule de la participation a été conçue dans les années 60 et n'a pas été révisée depuis. Nombre de salariés ne comprennent pas à quoi correspond la somme qui leur est attribuée car le calcul est trop complexe et il est assis sur le résultat fiscal de l'entreprise, donnée non publiée. Le résultat le plus représentatif du travail des salariés est le résultat comptable courant. Il faudrait simplifier la formule et l'asseoir sur le résultat courant. Des simulations devront bien sûr être faites pour chiffrer l'impact de cette mesure sur le plan macro économique. De premiers tests menés sur des entreprises volontaires montrent cependant que les équilibres ne seraient pas bouleversés.

### **Proposition 3 – Concentrer les incitations sur les jeunes salariés et les plus modestes**

Si le taux d'épargne des français est assez élevé, il y a de grandes inégalités entre les catégories de population : les jeunes et les salariés les plus modestes ont un taux d'épargne extrêmement faible.

Pour les jeunes, il faudrait créer une « prime à l'épargne », de faible montant pour en limiter le coût, mais qui les aiderait à se lancer dans une démarche d'épargne. Une prime maximum de 300€ réservée aux 25/35 ans coûterait 300 millions d'euros annuels environ.

Aujourd'hui les plafonds individuels cumulés de participation et d'intéressement sont relativement élevés. Ils pourraient être alignés sur le plus bas des deux. L'excédent serait réparti entre les salariés les plus modestes.

### **Proposition 4 – Créer des « fonds PME » sur le modèle des « fonds solidaires »**

Pour les nouveaux accords signés, on pourrait prévoir que les plans doivent proposer un fonds PME en plus du fonds solidaire. Ce fonds PME, reprenant le principe du « Livret Industrie », financerait les PME soit directement, soit via des obligations émises par Oseo.

### **Proposition 5 – Accélérer la part de l'investissement Socialement Responsable (ISR) dans l'épargne salariale**

L'épargne salariale est déjà investie à 20% en ISR, ce qui est exceptionnel parmi tous les produits d'épargne en France. Pour accélérer ce développement, on pourrait procéder par étape. La première étape serait d'obliger tous les plans à offrir au moins un fonds ISR.

### **Proposition 6 – Moduler le taux du forfait social selon l'utilité de l'épargne et la durée de blocage**

Le taux du forfait social pourrait être modulé pour favoriser l'épargne productive de long terme. En encourageant davantage l'épargne on distingue clairement le salaire de l'épargne salariale.

*Certaines de ces propositions sont communes avec l'association Fondact qui promeut le développement de la participation des salariés. Fondact a présenté ses propositions aux partenaires sociaux. Le CIES a réservé un accueil très favorable à la plupart d'entre elles.*