

Epargne salariale

Un dispositif Gagnant-gagnant

Pascale Micoleau-Marcel



LA FINANCE POUR TOUS

Les intervenants

- ❖ **Hubert Clerbois**, président d'EPS Partenaires, société de conseil et formation spécialisée en épargne d'entreprise et protection sociale
- ❖ **Laure Delahousse**, adjointe au Délégué Général de l'Association française de la gestion financière (AFG)
- ❖ **Stéphane Huillet**, consultant, spécialiste des accords d'intéressement et de participation et de la mise en place des plans d'épargne
- ❖ **Coline Paul**, responsable du pôle épargne salariale, direction de la gestion d'actifs de l'Autorité des marchés financiers



Les témoins

- ❖ **Séverine Hassler**, Responsable RH chez Wavestone, nous parlera du mécanisme d'actionnariat salarié, ainsi que de la récente mise en place d'un Perco dans l'entreprise



- ❖ **Noémie Loric**, Responsable Performance RH chez Aramis Auto, nous parlera de la mise en place d'un mécanisme d'intéressement dans l'entreprise



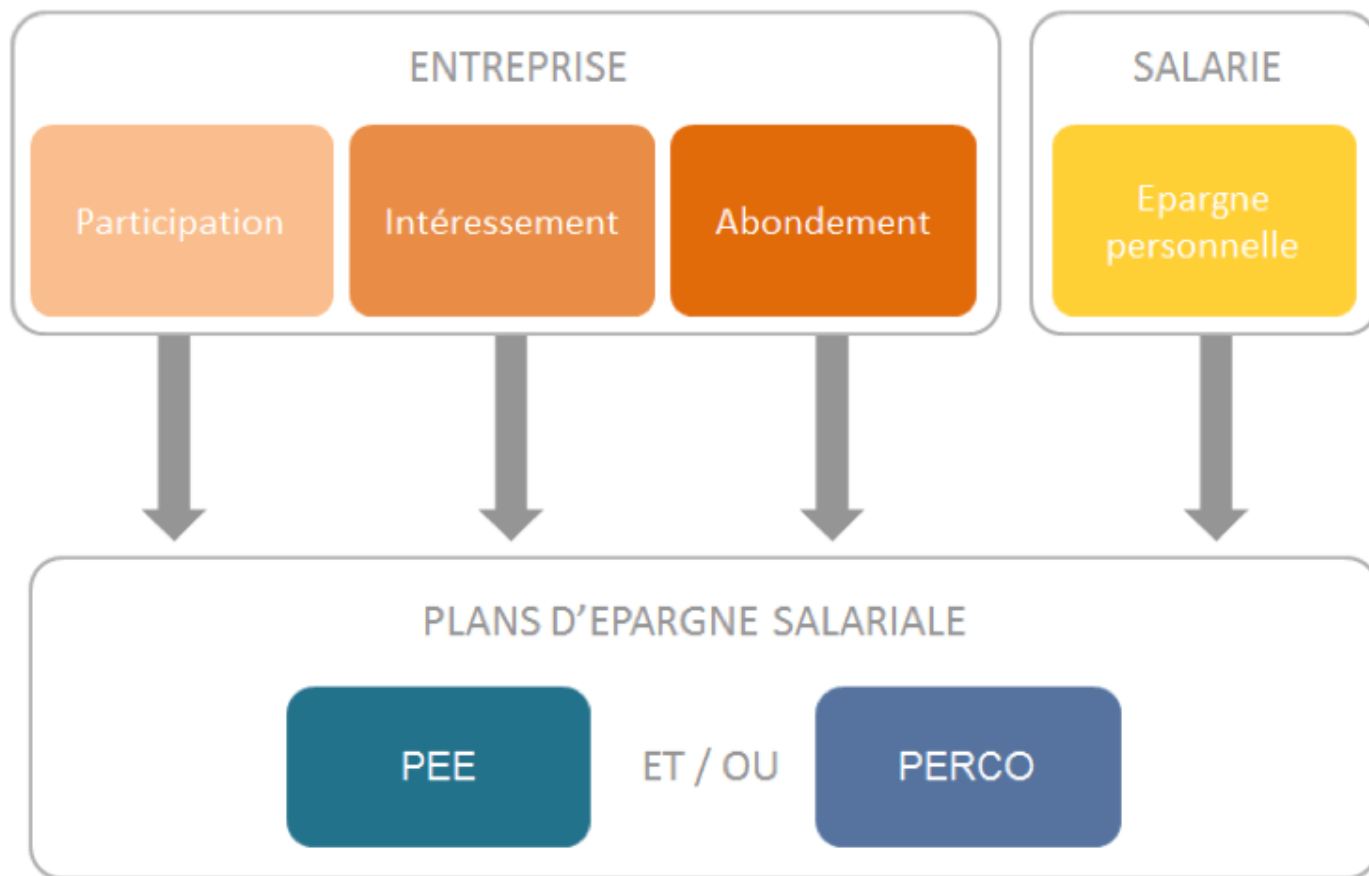
L'épargne salariale et ses grands mécanismes

Laure Delahousse



AFG

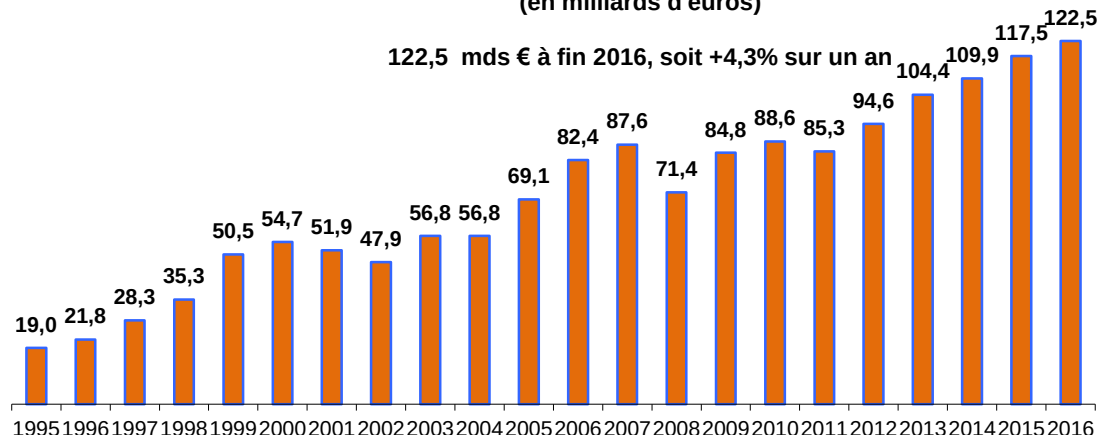
Les différents outils et leur fonctionnement



Les chiffres clés : encours et nombre d'entreprises

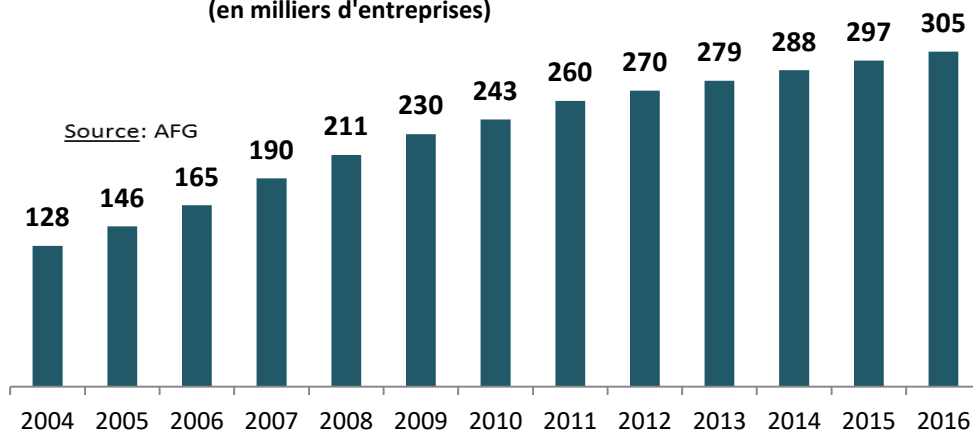
Evolution des actifs en épargne salariale
(en milliards d'euros)

122,5 mds € à fin 2016, soit +4,3% sur un an



Source : AFG

Plus de 300 000 entreprises sont équipées d'un dispositif d'épargne salariale
(en milliers d'entreprises)



Source : AFG

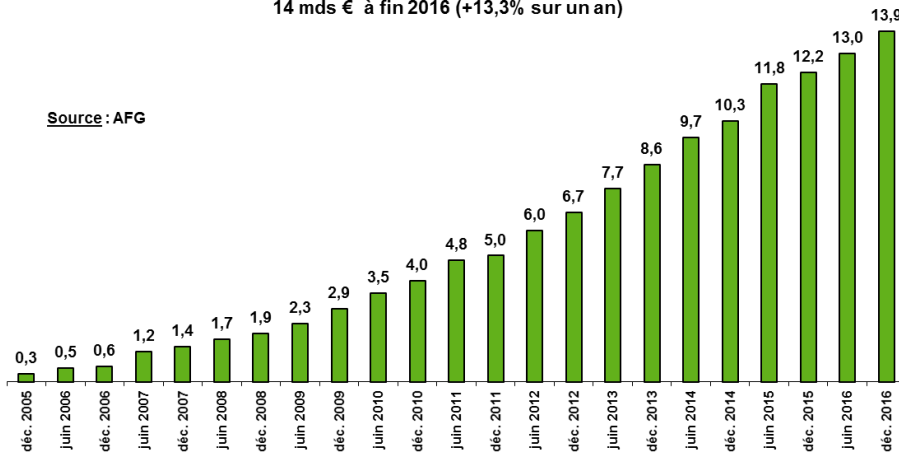
- ❖ 9 millions de salariés ont accès à l'épargne salariale dans 305.000 entreprises
- ❖ Des encours en progression avec des versements de 12 à 15 milliards annuels
- ❖ Des retraits pour faire face aux besoins de financement des salariés, notamment la résidence principale

Focus PERCO : Plan d'Épargne Retraite Collectif

Évolution de l'encours des PERCO

14 mds € à fin 2016 (+13,3% sur un an)

Source : AFG

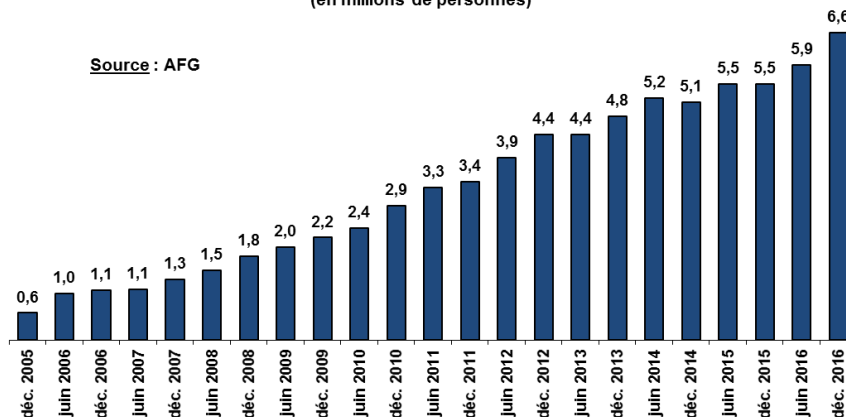


❖ La préparation de la retraite devient un sujet majeur

❖ Le PERCO permet d'y répondre mais doit monter en puissance

Croissance du nombre de bénéficiaires potentiels du PERCO
(en millions de personnes)

Source : AFG



❖ 6,6 millions de salariés y ont accès mais 1/3 seulement ont déjà fait des versements

Bref rappel du régime fiscal et social

- ❖ L'épargne salariale n'est pas du salaire. Elle bénéficie d'une fiscalité favorable pour inciter au partage des performances avec les salariés et à l'investissement.
- ❖ **Pour l'entreprise :**
 - pas de charges sociales sur l'intéressement, la participation et l'abondement
 - forfait social de 20% sauf exceptions (PME et PERCO plus)
- ❖ **Pour les salariés :**
 - pas d'impôt sur le revenu (IR) sur l'intéressement et la participation épargnés
 - pas d'IR sur l'abondement
 - pas de charges sociales salariales mais CSG-CRDS (8%)
 - pas d'IR sur les plus values mais 15,5% de prélèvements sociaux (comme le PEA)

Coline Paul



AMF

Ressenti des salariés

❖ Etude TNS-SOFRES pour l'AMF de janvier 2016

81%

Des détenteurs d'un dispositif d'épargne salariale considèrent que cela sert à constituer une épargne sur le long terme

49%

D'entre eux y voient même une utilité première

Mais

56%

Seulement déclarent connaître le niveau de risque des placements choisis

52%

Estiment ne pas être capables de gérer eux-mêmes ces placements

53%

Considèrent que l'information sur l'évolution de l'épargne n'est pas suffisante

Hubert Clerbois



EPS Partenaires

Quel intérêt pour l'employeur et le salarié ?

	Salarié	Employeur
Au versement	8 % CSG – CRDS (sur I + P + abondement)	Forfait social (sur montant distribué : I + P + abondement) 20 % ou 16% Pour les versements sur PERCO + ou 8% Nouveaux accords PME pendant 6 ans
Au retrait	15,5 % CSG-CRDS-PS-CAPS-RSA (sur la plus value)	

Mais toujours pas d'IR si versement PEE / PERCO !

Charge déductible de l'IS

Quel intérêt pour l'employeur et le salarié ?

		Salaire ou prime	Epargne Salariale placée
EMPLOYEUR	Versement brut	1.000	1.250
	Charges (50%) ou forfait social (20%)	500	250
	Coût Total Employeur	1.500	1.500
	Economie d'impôt (IS = 34%)	-510	- 510
	Coût Net Employeur	990	990
SALARIE	Avantage brut	1.000	1.250
	Charges sociales (en %)	- 22 %	- 8 % (CSG et CRDS)
	Charges sociales	-220	- 100
	Net Salarié	780	1.150
	Déduction IRPP (TMI: 20% sur 90%)	- 140	0
	Net Salarié Final	640	1.150
	Taux d'efficacité (net sal/net employeur)	65 %	116 %

Stéphane Huillet

Consultant



L'entreprise doit aujourd'hui :

- Flexibiliser sa masse salariale (ratio MS/VA)
- Optimiser la rémunération (stratégiquement, fiscalement & socialement)

Tout en :

- Attirant les talents
- Motivant l'ensemble des salariés sur son projet
- Fidélisant les hommes clés

L'ENTREPRISE PERFORMANTE....

EST CELLE
QUI.....



- Considère ses salariés comme ses associés les plus précieux
- Investit sur le développement de leurs compétences
- Les implique dans les processus de conception des innovations
- Les associe aux discussions stratégiques
- Les associe au partage des résultats

POURQUOI METTRE EN PLACE UN ACCORD D'INTERESSEMENT :

- Pour mettre en adéquation le **projet collectif** de l'entreprise avec un **dispositif collectif de rémunération** (unicité de discours).
- Pour partager le projet de l'entreprise avec les salariés, pour les impliquer, les motiver et le cas échéant, améliorer leur rémunération.
- Pour flexibiliser la Masse Salariale (**MS** du ratio **MS/VA**).
- Pour améliorer les marges (**VA** du ratio **MS/VA**).

LA SOUPLESSE DE L'INTERESSEMENT

les principes

- Il est facultatif
- Il est à durée déterminée
- Il ne constitue pas un avantage acquis
- Il est exonéré de charges sociales (sauf forfait social et CSG/RDS)
- Il est déductible de l'assiette de l'IS/IR
- Il est à perception immédiate (et/ou versement dans le PEE/PERCO)
- Il est fonction des résultats et/ou des performances (caractère aléatoire)
- Il est sécurisant (accord d'entreprise + formalités de dépôt)
- Il est éligible aux chefs d'entreprise (entreprises de 1 à 250 salariés)

LA FORMULE DE CALCUL

le principe

$I = \dots\dots\dots$

Collective et aléatoire, la formule qui doit figurer dans l'accord doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables, dont la définition figurera dans l'accord

LA FORMULE DE CALCUL

la mesure de la performance

Financière :

- *Le résultat d'exploitation*
- *le RCAI*
- *la marge*
- *... ..*

et / ou

Non financière :

- *La productivité*
- *les délais de livraison*
- *la satisfaction client*
- *l'évolution du CA*
- *... ..*

LA FORMULE DE CALCUL

le périmètre et le calendrier de la performance

Le périmètre de la performance :

Globalement : *l'ensemble des salariés*

Et / ou

Par métier : *l'ensemble des salariés de chaque métier*

Le calendrier de la performance :

- *par an*
- *par semestre*
- *Par quadrimestre*
- *Par trimestre*

LE PARTAGE DE L'INTERESSEMENT

les critères de répartition

Le salaire :

Pour respecter la hiérarchie des salaires dans l'entreprise (possibilité salaire plancher ou plafond et salaire de référence)

La durée de présence :

Pour donner la même prime à tous ceux qui ont été présents pendant tout l'exercice (les maladies non professionnelles ne sont pas considérées comme du travail effectif)

Le salaire et la durée de présence :

Pour atténuer les effets des 2 autres critères (une sous masse par critère)

LA COMMUNICATION : LE CARBURANT NECESSAIRE POUR FAIRE VIVRE L'ACCORD D'INTERESSEMENT



AVANT

Plus le management et/ou les salariés sont impliqués dans le projet, plus le processus de construction est aisé et l'appropriation réussie.



PENDANT

Plus le management et les salariés sont impliqués dans l'accompagnement et le suivi, plus la compréhension est aisée et les évolutions éventuelles partagées.



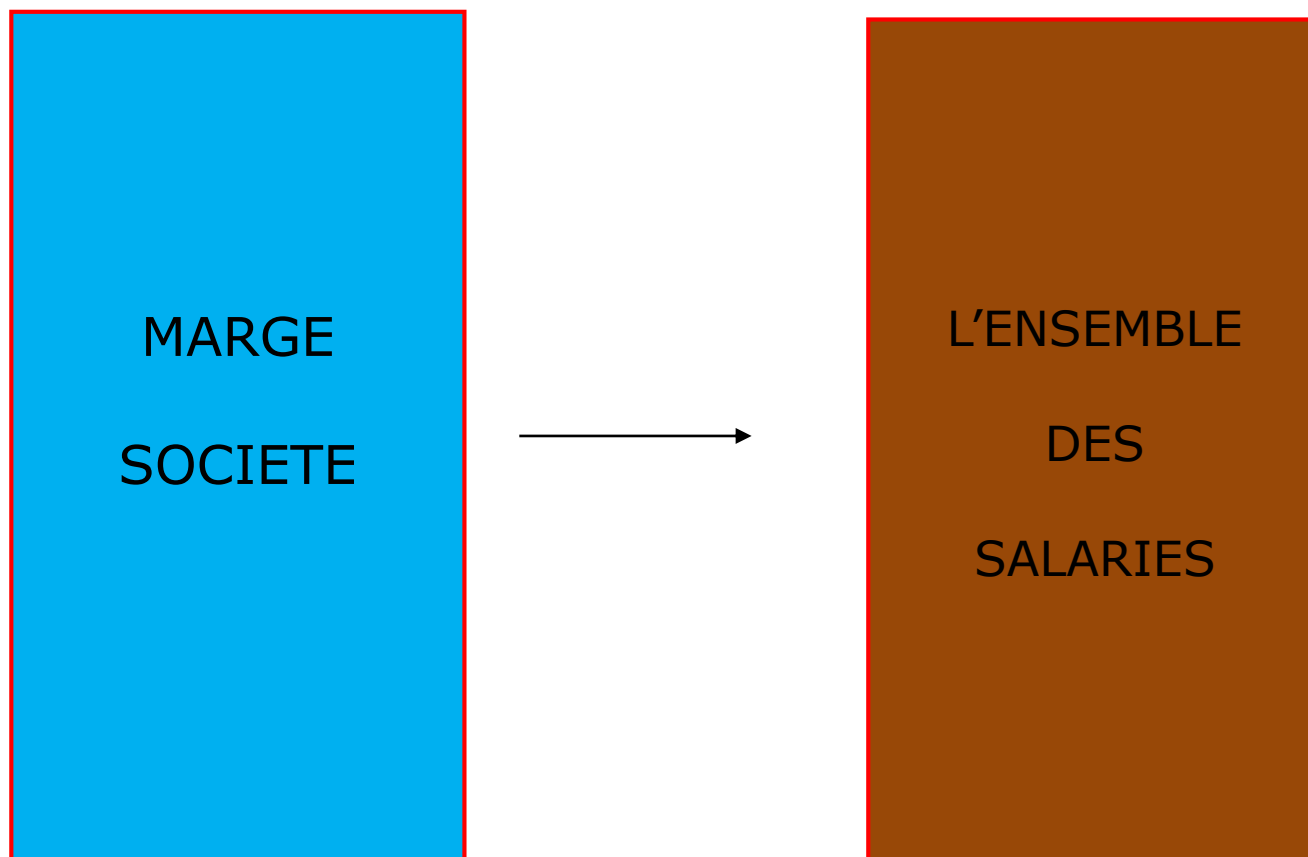
APRES

Plus le management et les salariés sont impliqués dans le feed-back plus les évolutions sont comprises et facilitées.

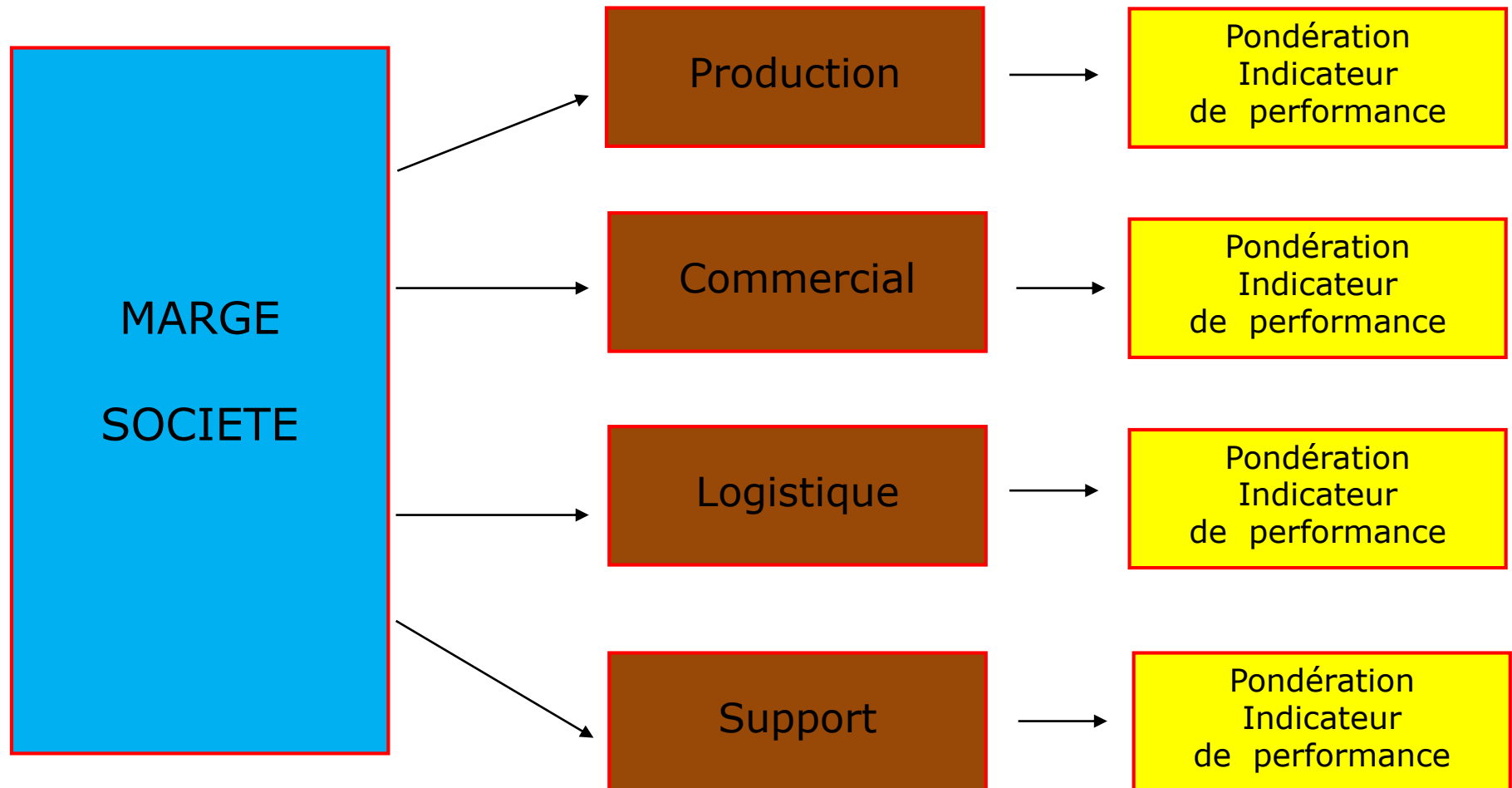


QUELQUES APPROCHES D'ACCORDS D'INTERESSEMENT

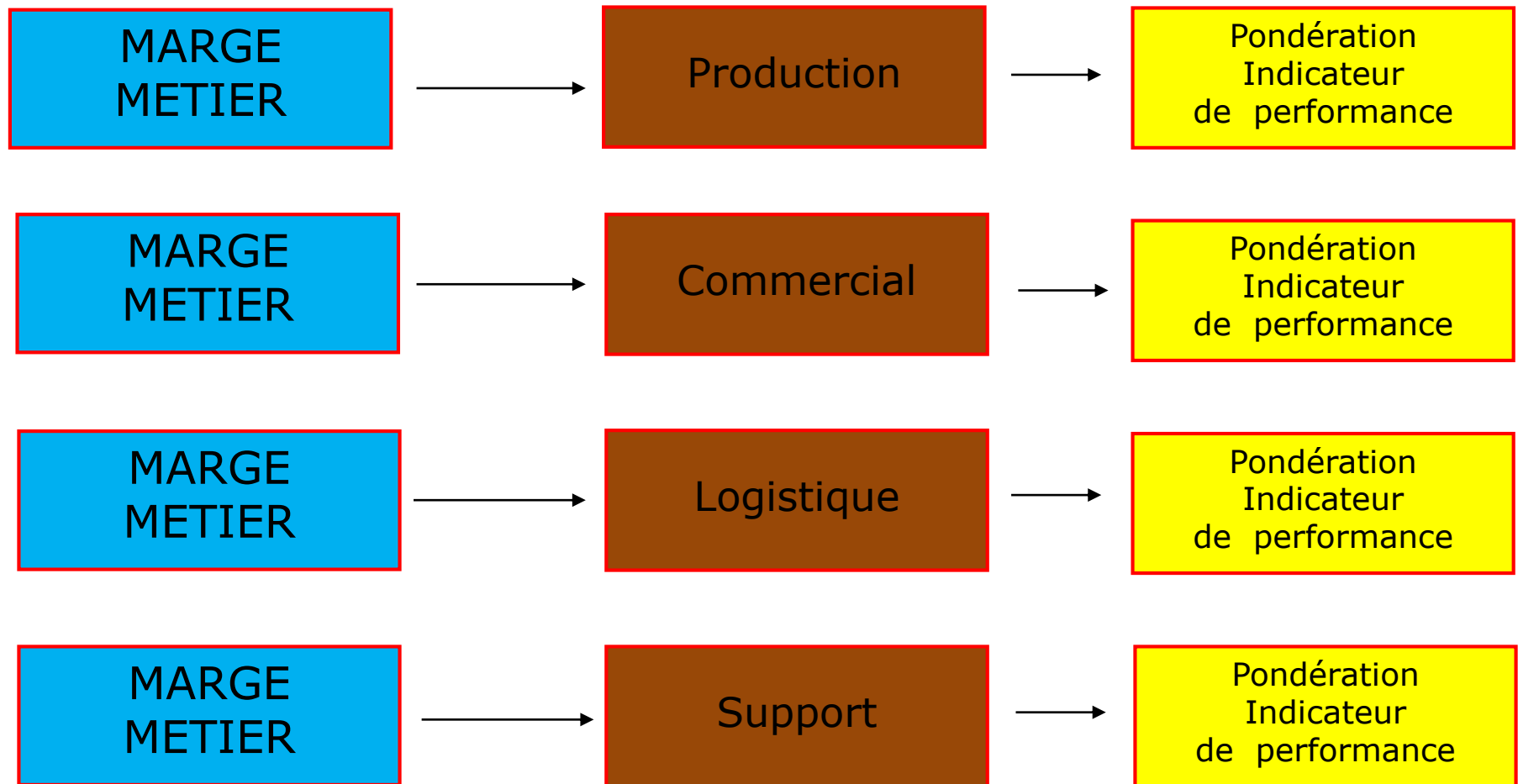
UNE FORMULE DE CALCUL QUI S'APPLIQUE A L'ENSEMBLE DES SALARIES



UNE FORMULE DE CALCUL GLOBALE (la performance de la société) AVEC UNE PONDERATION EN FONCTION D'INDICATEURS DE PERFORMANCE PAR METIER (Unité de travail)



UNE FORMULE DE CALCUL PAR METIER (Unité de travail) AVEC UNE PONDERATION EN FONCTION D'INDICATEURS DE PERFORMANCE



Noémie Loric Aramis Auto

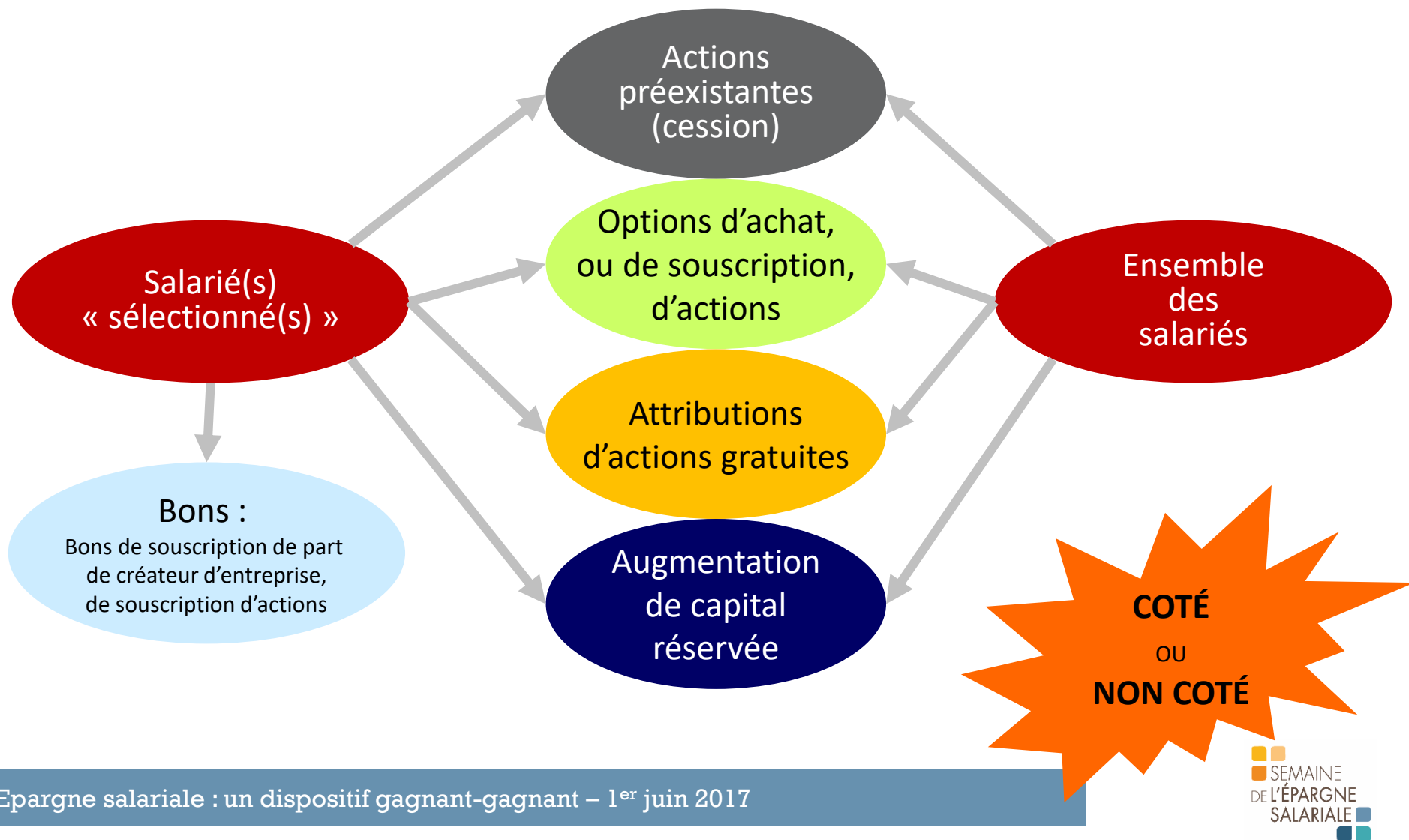
Témoignage



Hubert Clerbois

EPS Partenaires

L'actionnariat salarié : ses différentes formes



Séverine hassler Wavestone

Témoignage



Coline Paul



AMF

Qu'est-ce qu'un FCPE ?

- ❖ Véhicule agréé par l'AMF
- ❖ Géré par une société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF
- ❖ Dispose d'un dépositaire, d'un CAC, d'un valorisateur...
- ❖ Spécifique au placement de l'épargne salariale et retraite

Styles de gestion des FCPE « diversifiés »

- ❖ Large univers d'investissement (investissement dans des actions françaises, actions internationales, monétaire, obligations, OPC, diversifié...)
- ❖ Nombreuses stratégies autorisées
- ❖ Nécessité de fixer les stratégies et les limites d'exposition dans la documentation légale
- ❖ Permettent d'offrir une gamme de supports variés aux salariés

De type monétaire	De gestion de type obligataire	Orientés actions	Diversifiés	Solidaires et ISR
Court terme Risque faible Rémunération faible	Moyen terme Risque moyen, mais plus fort en cas de remontée des taux	Long terme (+ 8 ans) Risque élevé Perspectives de gain plus élevées, sur le long terme	Investis en actions, obligations et instruments monétaires en fonction du profil choisi : prudent, équilibré, dynamique	Solidaire : pour donner du sens à l'épargne en finançant des activités à forte utilité sociale ISR : prise en compte des questions environnementales, sociales et de gouvernance

Qui peut souscrire à un FCPE « diversifié » ?

Le FCPE peut être :

- Individualisé (réservé à une entreprise)
- Individualisé de groupe (réservé à un groupe d'entreprises)
- Multi-entreprises, c'est-à-dire ouvert à toute entreprise souhaitant adhérer

La gouvernance des FCPE

- ❖ Existence d'un **conseil de surveillance**, composé de salariés porteurs de parts et de représentants de ou des entreprises
- ❖ En charge de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable réalisée par la SGP
- ❖ Décide de certaines opérations (fusion, liquidation, et parfois modification de l'orientation de gestion), exerce les droits de vote...

Des véhicules liquides et transparents

- Souscription et rachat sur la base de la valeur liquidative (VL)
 - Fréquence quotidienne ou hebdomadaire
 - Permet les arbitrages
- ❖ Une documentation a priori et a posteriori :
- DICI, règlement : détail de l'objectif d'investissement, de la stratégie, des actifs, des fourchettes d'exposition, des frais
 - Rapport annuel

❖ Des frais annoncés

Frais

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du FCPE y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement

Frais d'entrée	3,00 %
Frais de sortie	Aucun

Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi.

Frais prélevés par le FCPE sur une année

Frais courants	0,62 %
----------------	--------

Frais prélevés par le FCPE dans certaines circonstances

Commission de performance	Aucune
---------------------------	--------

Le pourcentage des frais courants communiqué ici est une estimation. Le rapport annuel du FCPE donnera le montant exact des frais encourus.

Ce pourcentage peut varier d'une année sur l'autre. Il exclut :

- les commissions de performance
- les frais d'intermédiation, à l'exception des frais d'entrée et de sortie payés par le FCPE lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre OPCVM, FIA ou autre fonds

Pour plus d'informations sur les frais, veuillez vous référer à la section « frais » du prospectus de cet FCPE, disponible sur le site internet et/ou sur le site internet du Teneur de compte conservateur de parts désigné par votre Entreprise.

**Peuvent être pris en charge
par l'employeur**

Les points d'attention

Hubert Clerbois

EPS Partenaires

Frais de l'épargne salariale

Frais de Tenue de Compte

ENTREPRISE

Forfait TC épargnant

Forfait entreprise (fac.)

Trait. Intéres. (fac.)

L.E.S. (fac.)

Courrier
(affranchissement)



négociable

ENTREPRISE
(OU)
EPARGNANT

Arbitrages (fac.)

Règlement (fac.)

Autres: historiques sur



négociable

Frais de gestion des FCPE

**Frais de Gestion
des FCPE**



- Gest. Admin.
- Gest Fin.

Non négociables
déduits de la
performance

EPARGNANT

OU ENTREPRISE

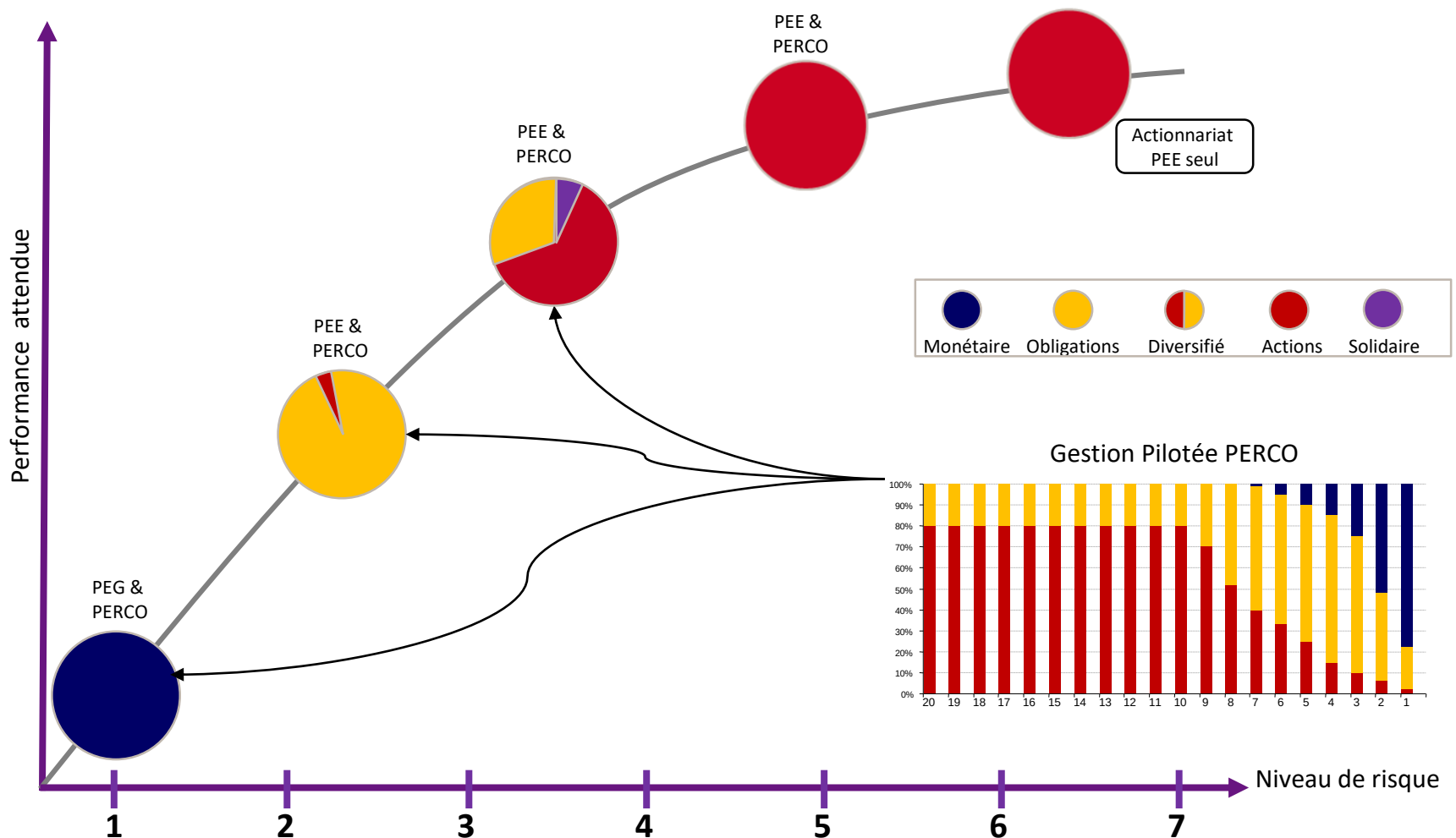
Droits d'entrée



négociable

ENTREPRISE
(OU)
EPARGNANT

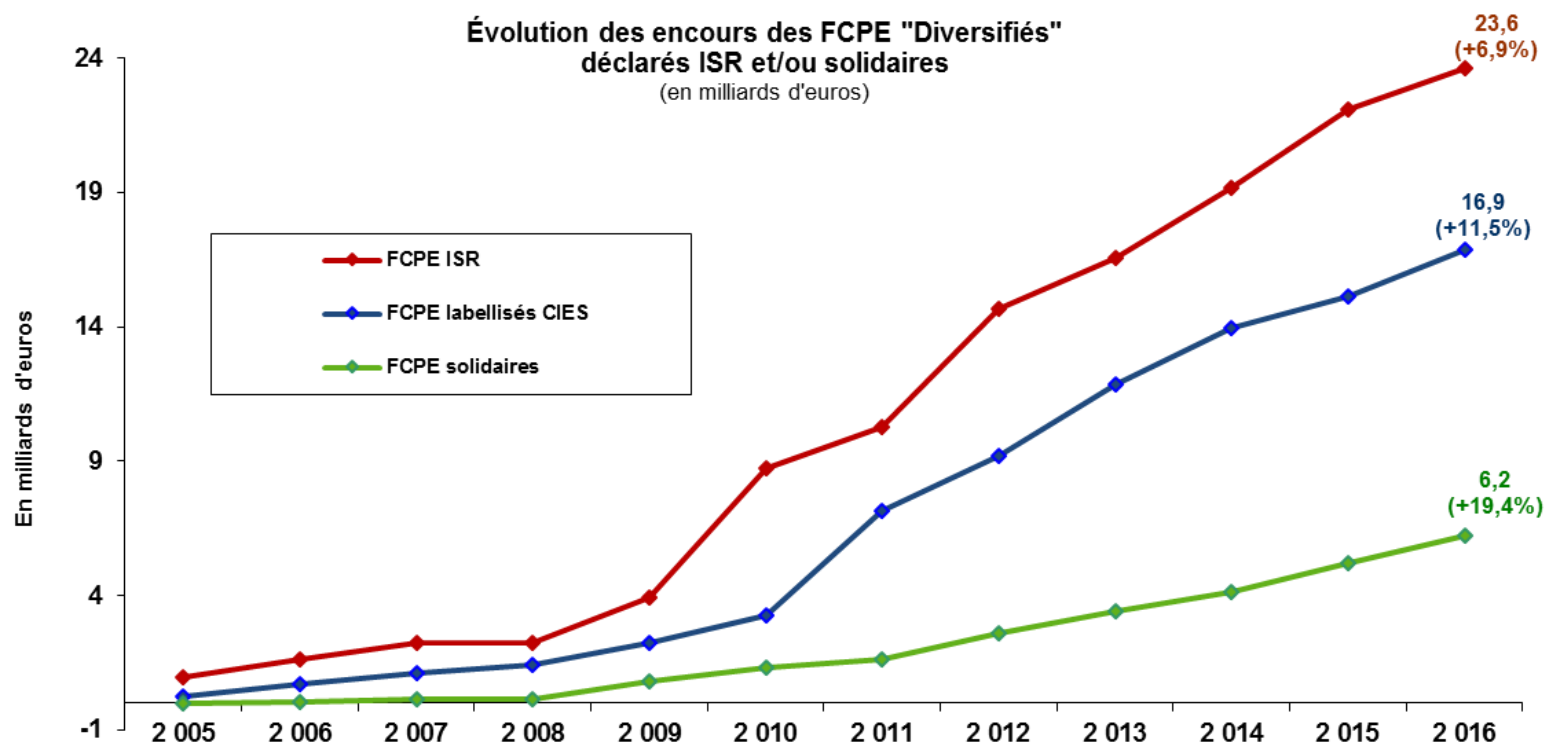
Les fonds : Privilégier une gamme simple (4 à 5 fonds)



Laure Delahousse

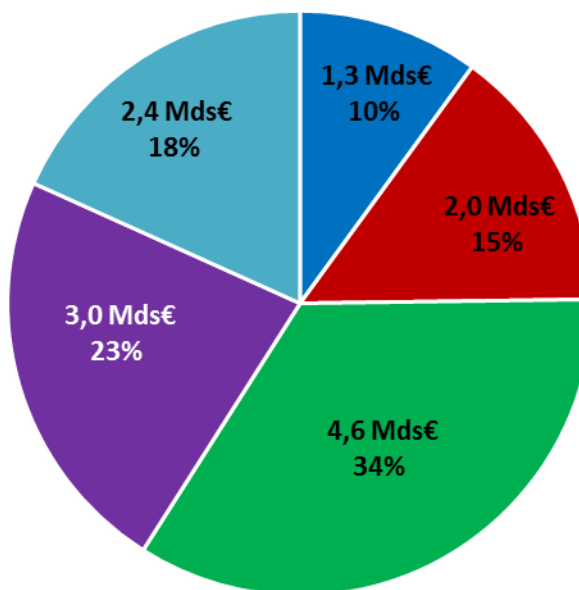
AFG

Les fonds socialement responsables et solidaires progressent fortement



Comment les salariés ont-ils investi leur épargne salariale en 2016?

Flux entrants par catégorie de fonds
sur un total de 13,4 Mds€

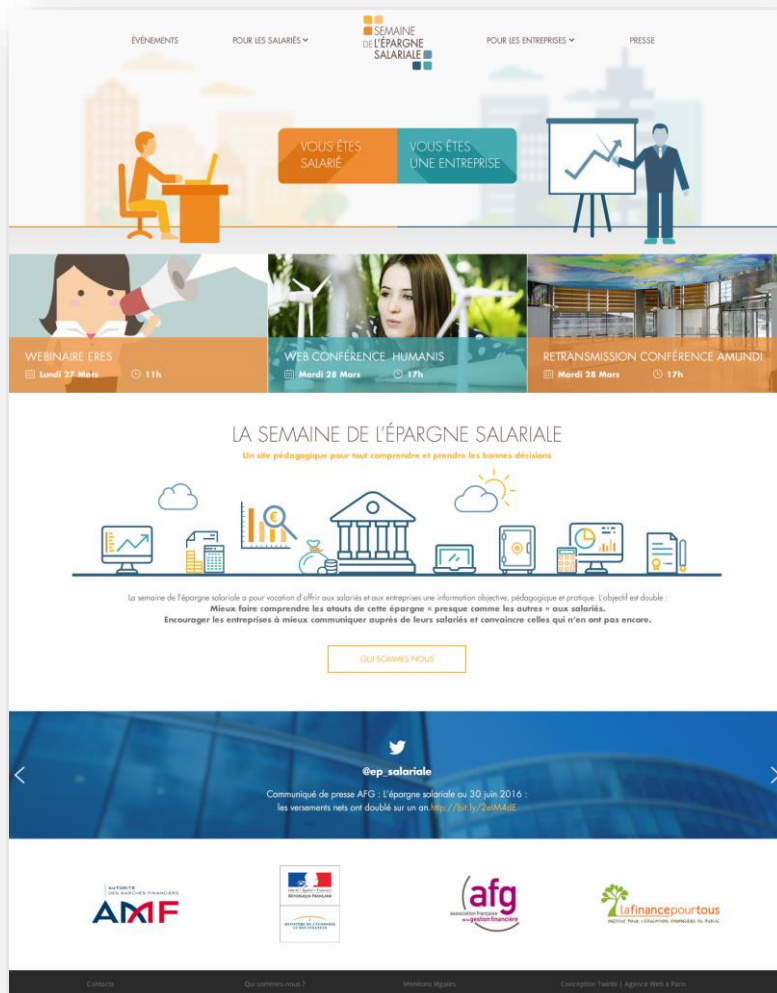


■ Actions ■ Obligations ■ Monétaires ■ Diversifiés ■ Actionnariat salarié

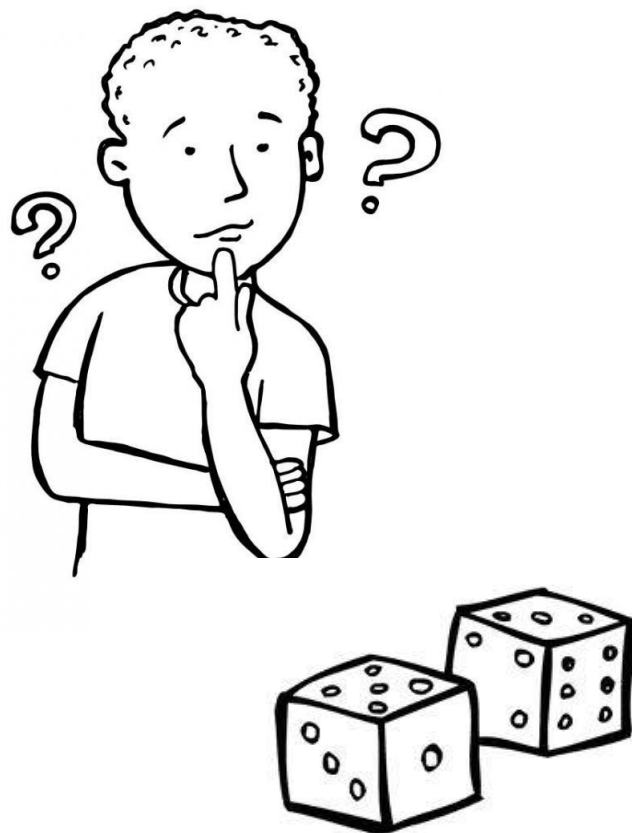
- Le site épargne salariale et les outils
- La problématique du conseil
- Attention aux supports d'épargne
- Formation RH et membres des conseils de surveillance (slide HC)
- Le livret d'épargne salariale (Séverine Hassler)

epargnesalariale-france.fr

Un site pédagogique pour tout comprendre



Formation et information... ou Conseil ?



- ■ En épargne salariale les salariés sont
 - Rarement au fait des dispositifs proposés et de leurs avantages,
 - Parfois déçus de leurs choix d'investissement,
 - Souvent peu conscients de leurs objectifs d'épargne,
 - Toujours perplexes sur le choix du fonds, au moment d'investir.

Pascale Micoleau-Marcel

LA FINANCE POUR TOUS

LA SEMAINE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Une initiative de Place, à laquelle une trentaine d'acteurs apportent leur soutien



À l'initiative de l'Autorité des marchés financiers, de la Direction générale du Travail, et de l'Association Française de la Gestion financière, la semaine de l'épargne salariale regroupe l'ensemble des acteurs de la place. Sa vocation est d'offrir aux salariés et aux entreprises une information objective, pédagogique et pratique, afin de se poser les bonnes questions.

LE COMITÉ DE PILOTAGE



L'Autorité des marchés financiers (AMF) régule les acteurs et les produits de la place financière française. Elle réglemente, autorise, surveille et, lorsque c'est nécessaire, contrôle, enquête et sanctionne. Elle veille également à la bonne information des investisseurs.



La Direction Générale du Travail prépare, anime et coordonne la politique du travail afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises.



La Direction Générale du Trésor veille à la régulation et au financement de l'économie et des institutions intervenant en matière d'assurance, de banque et d'investissement sur les marchés financiers



L'Association Française de la Gestion financière (AFG) est l'organisation professionnelle de la gestion pour compte de tiers. Elle réunit tous les acteurs du métier de la gestion, qu'elle soit collective ou individualisée sous mandat.



La Finance pour tous est une association d'intérêt général, agréée par le ministère de l'Éducation Nationale, qui a pour objectif de favoriser et promouvoir la culture financière du grand public.

Questions

Merci pour
votre attention