

Présentation Presse

26 juin 2007

Tendances Épargne & Retraite Entreprises

TE&RE

2007



Tendances Épargne Retraite Entreprises 2007

- 6^{ème} édition du baromètre annuel
Altedia et BNP Paribas Epargne & Retraite Entreprises
- Dernière photographie avant le rendez-vous retraite de 2008
- Seule étude nationale représentative réalisée en France :
 - ▶ Sondage réalisé auprès de 2 échantillons de salariés et de dirigeants d'entreprises de plus de 50 salariés
 - 539 salariés interrogés
 - 200 chefs d'entreprises interrogés *
 - ▶ Total : 739 interviews réalisées du 2 avril au 7 mai 2007
- Accompagnée d'une réunion de groupe qualitative réalisée auprès de dirigeants et RH de PME de 150 à 2 000 salariés
 - ▶ 7 secteurs d'activité représentés

* Entreprises non clientes

Introduction

- En 2007, le baromètre évolue afin de :
 - ▶ toujours mieux suivre les évolutions des opinions des dirigeants et salariés sur le thème de l'épargne et de la retraite en entreprise
 - ▶ dessiner les tendances de demain
 - ▶ évaluer les impacts de l'actualité
 - ▶ cerner les freins et les moteurs du développement des dispositifs d'épargne et retraite en entreprise dans les PME



Sommaire 2007

1. Les tendances de fond
2. Les tendances qui se dessinent
3. Les réactions des salariés et des dirigeants d'entreprise à l'actualité
4. Les freins et moteurs de l'épargne et retraite entreprises dans les PME

Annexe : Évolution des dispositifs d'épargne salariale



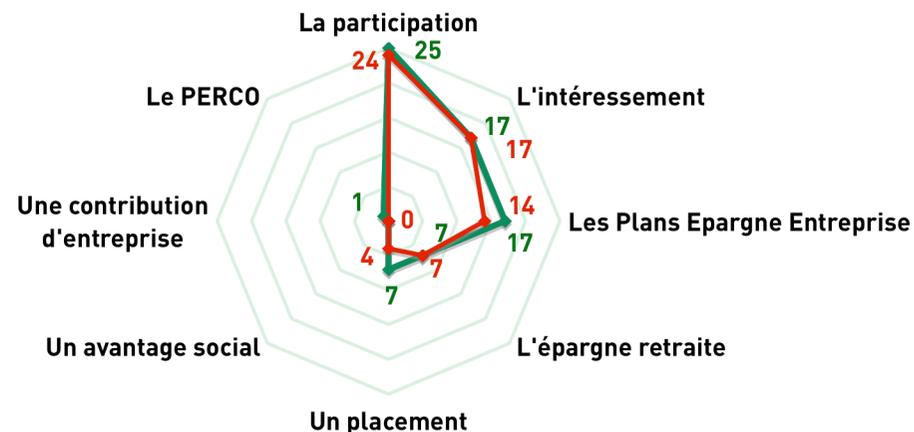
1. Les tendances de fond

2. Les tendances qui se dessinent
3. Les réactions des salariés et des dirigeants d'entreprise à l'actualité
4. Les freins et moteurs de l'épargne et retraite entreprises dans les PME

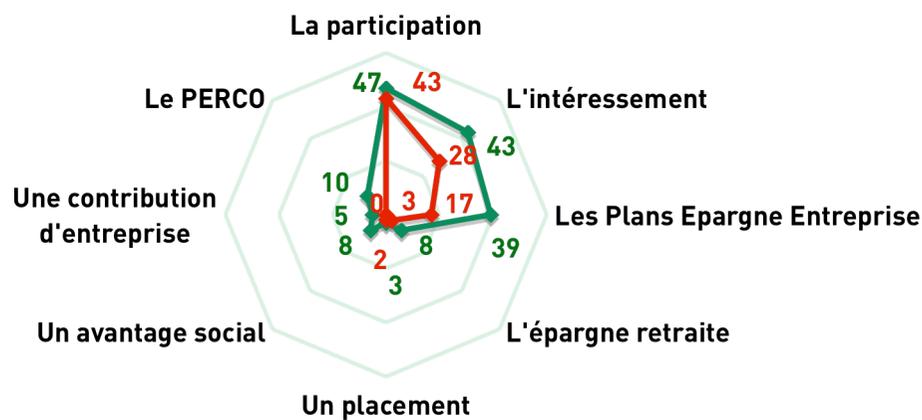
1. Les tendances de fond

Ce qu'évoque l'épargne d'entreprise

en %
 2007
 2002



Salariés

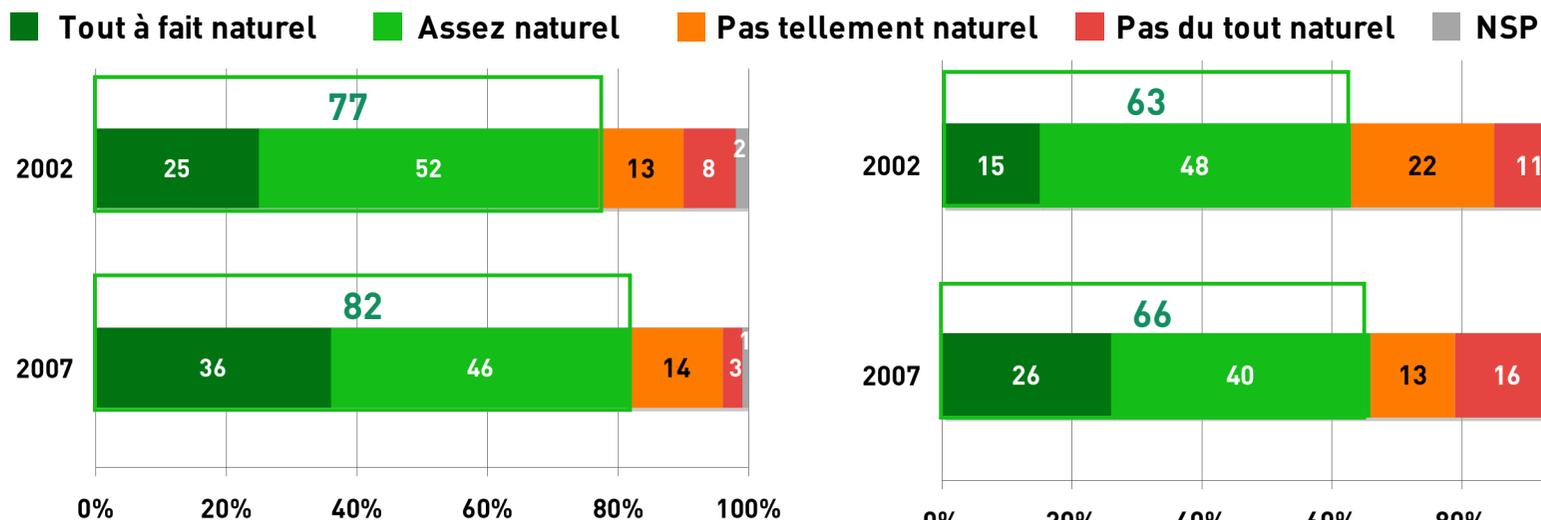


Dirigeants d'entreprise

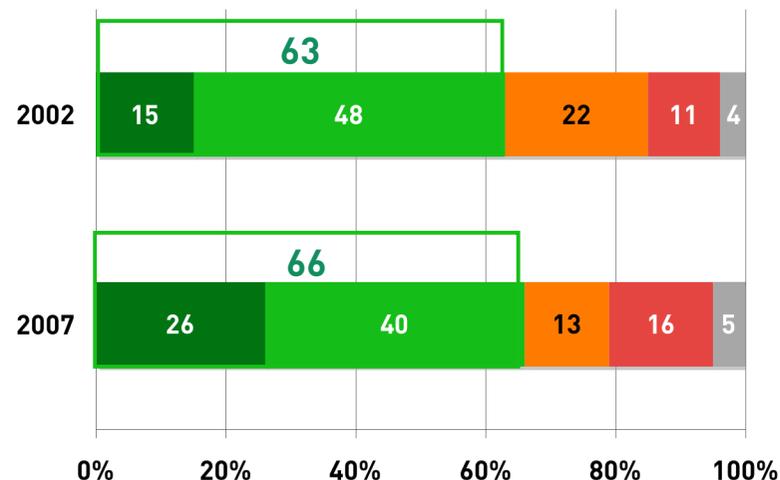
1. Les tendances de fond

Placer ses économies dans des dispositifs proposés par l'entreprise paraît naturel

Dirigeants d'entreprise



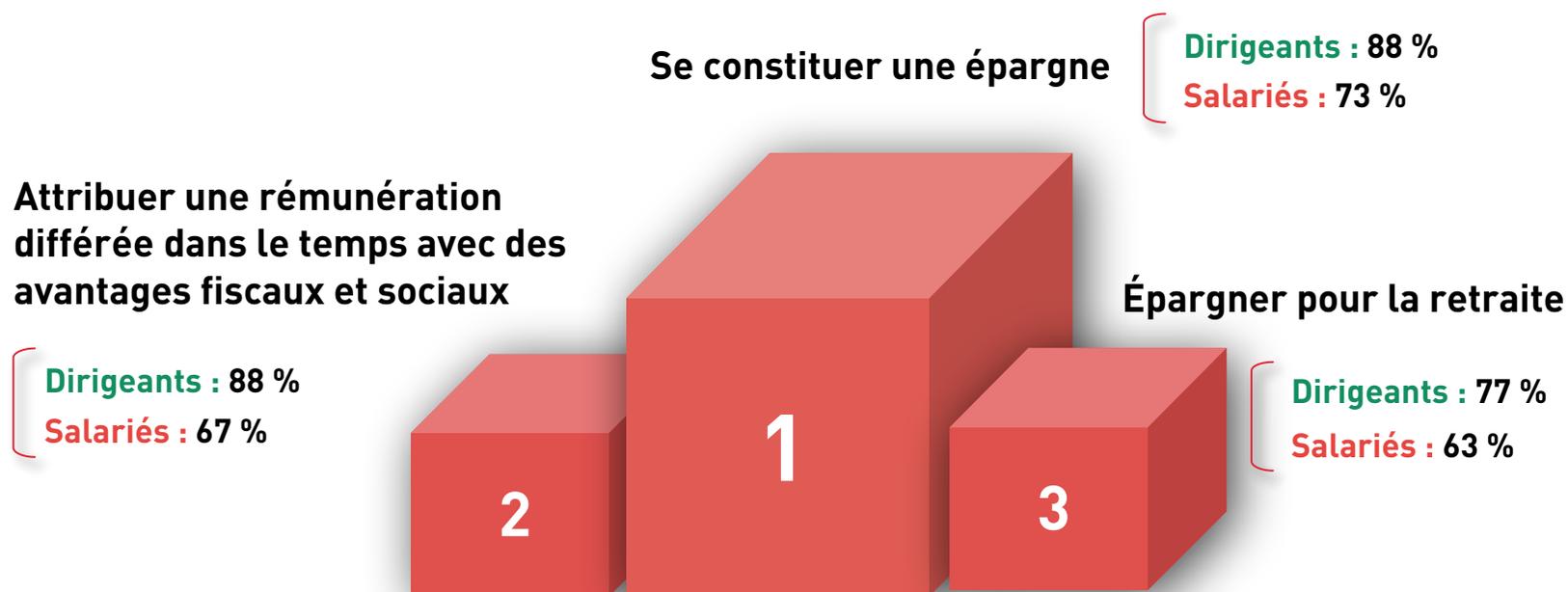
Salariés



1. Les tendances de fond

Un top 3 partagé

- „Pensez-vous que l'épargne entreprise peut jouer un rôle important pour ...”



2007

1. Les tendances de fond

À chacun ses progressions

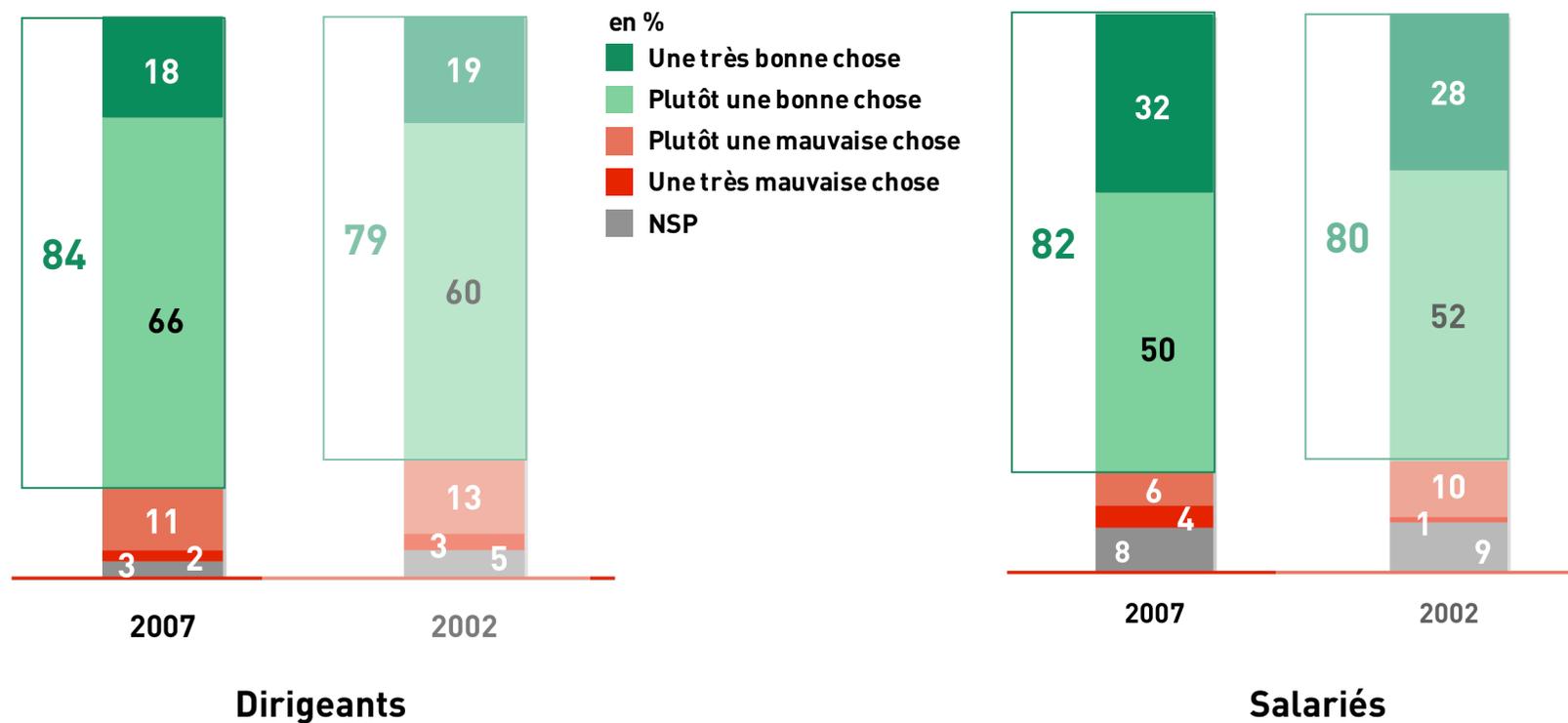
- „Pensez-vous que l'épargne entreprise peut jouer un rôle important pour...”

Dirigeants d'entreprise		2007	2002	Salariés		2007	2002
1	Favoriser le dialogue social • dont + 12 % entre 2006 et 2007	72 %	49%	1	Attribuer une rémunération différée dans le temps avec des avantages fiscaux et sociaux	67 %	62 %
2	Attribuer une rémunération différée dans le temps avec des avantages fiscaux et sociaux	88 %	79 %	2	Compléter les salaires	58 %	54 %
3	Compléter les salaires	70 %	62 %	3	Épargner pour la retraite	63 %	61 %

1. Les tendances de fond

L'actionnariat salarié met tout le monde d'accord (1/3)

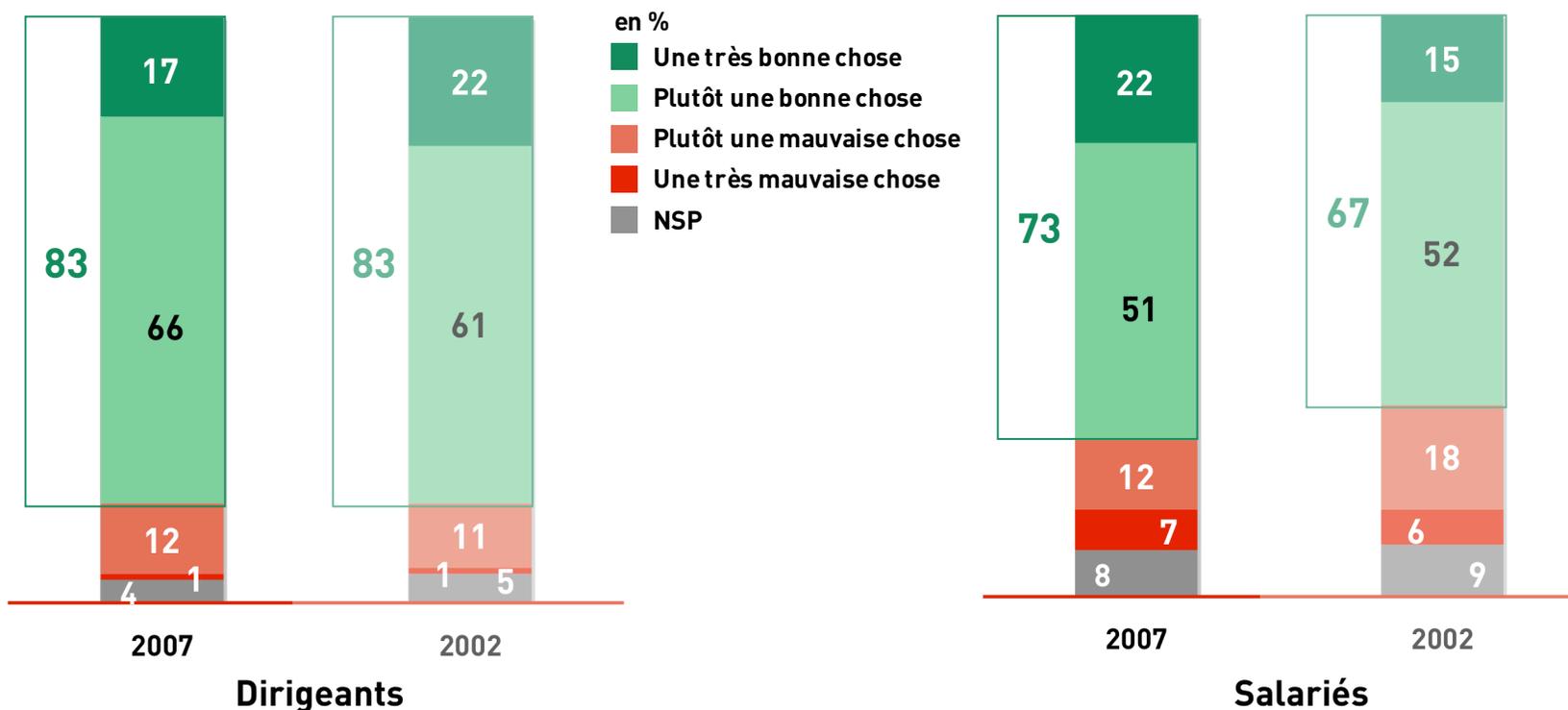
- „Pour l'entreprise, avoir des salariés actionnaires, c'est ...”



1. Les tendances de fond

L'actionnariat salarié met tout le monde d'accord (2/3)

- „Pour les salariés, devenir actionnaires de leur entreprise, c'est...”



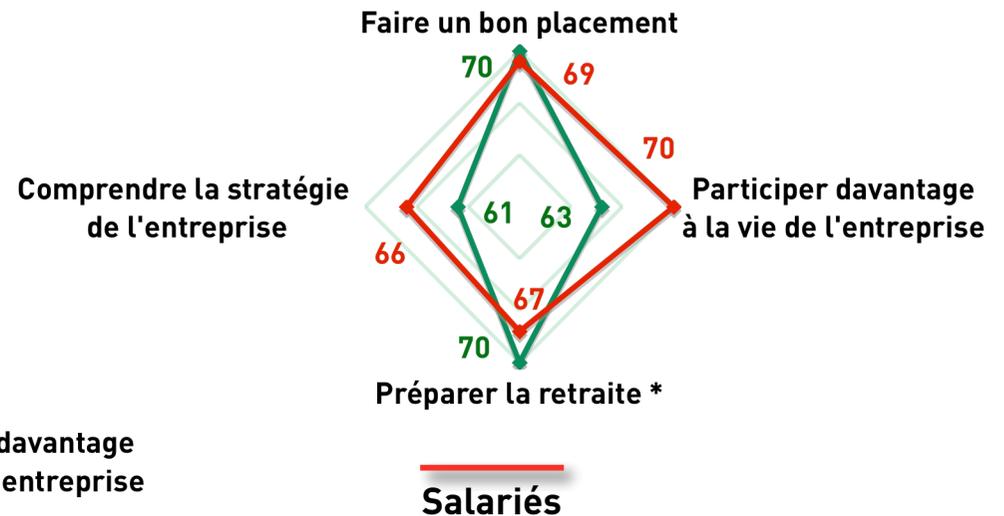
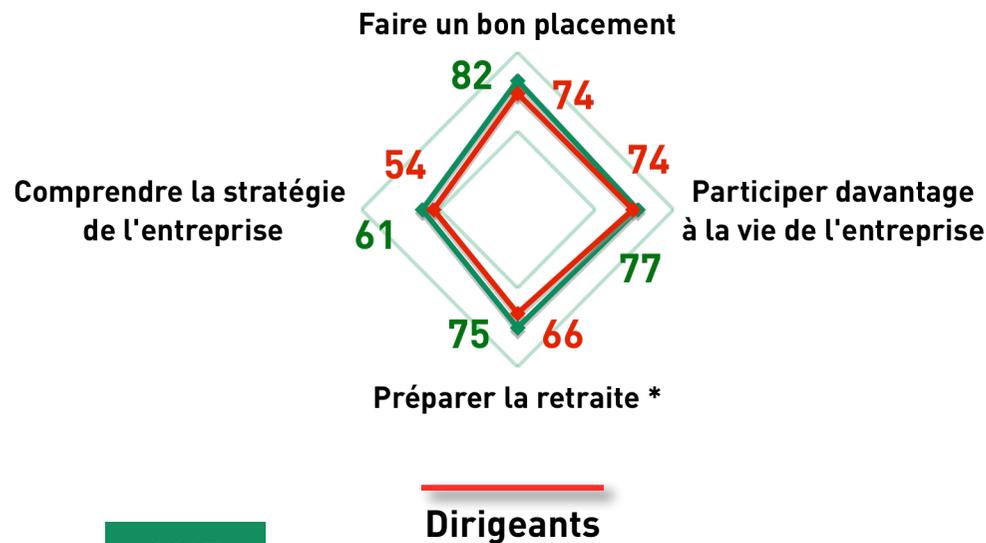
1. Les tendances de fond

L'actionnariat salarié met tout le monde d'accord (3/3)

- Les motivations des salariés pour devenir actionnaires de leur entreprise

en %

— 2007
— 2002 (sauf * : 2004)



2007

1. Les tendances de fond

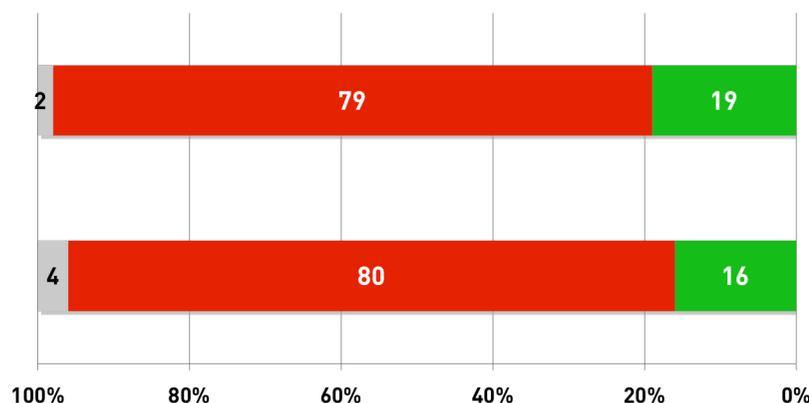
Retraite : une méconnaissance d'une stabilité inquiétante

(1/2)

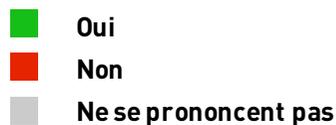
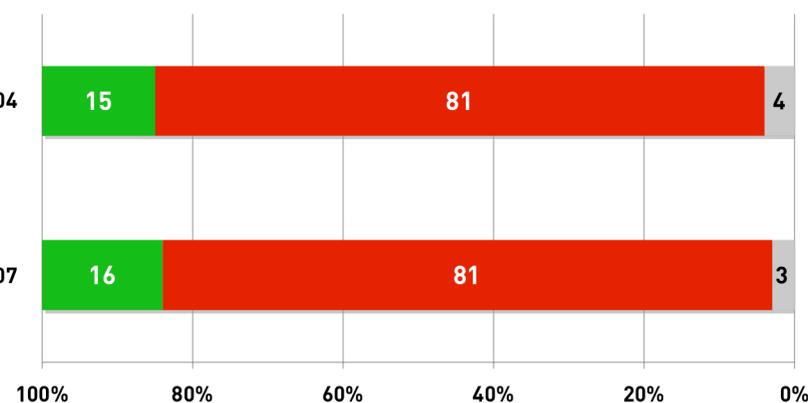
- Quatre ans après la loi Fillon, les salariés connaissent-ils mieux les conditions de leur retraite ?

en %

Dirigeants d'entreprise



Salariés



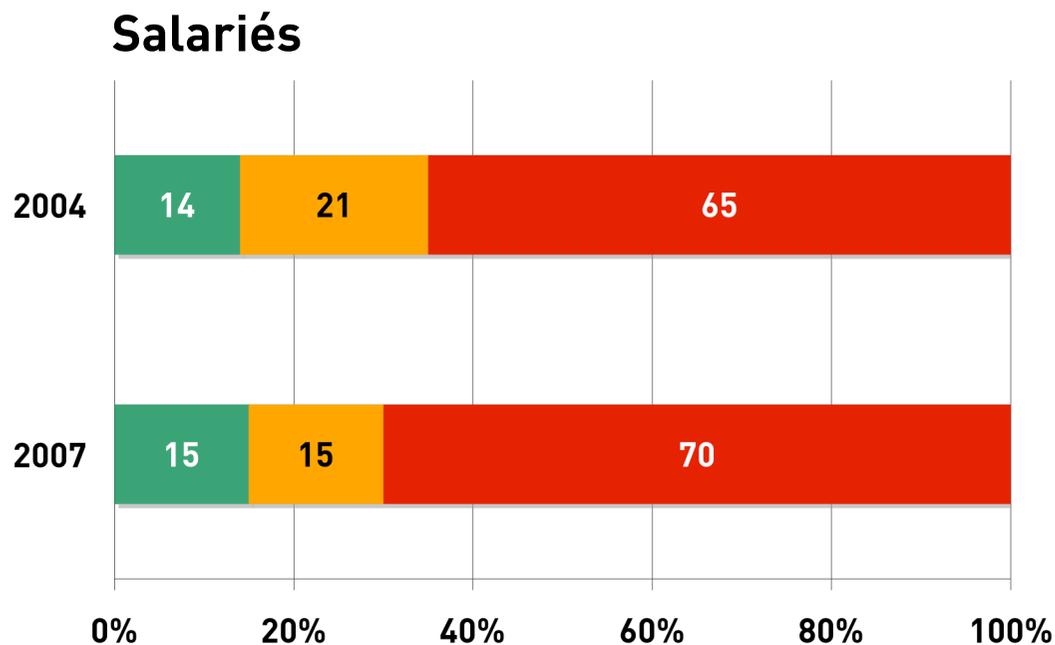
1. Les tendances de fond

Retraite : une méconnaissance d'une stabilité inquiétante

(2/2)

- Depuis la réforme, les salariés ont-ils essayé d'évaluer leur future pension ?

en %



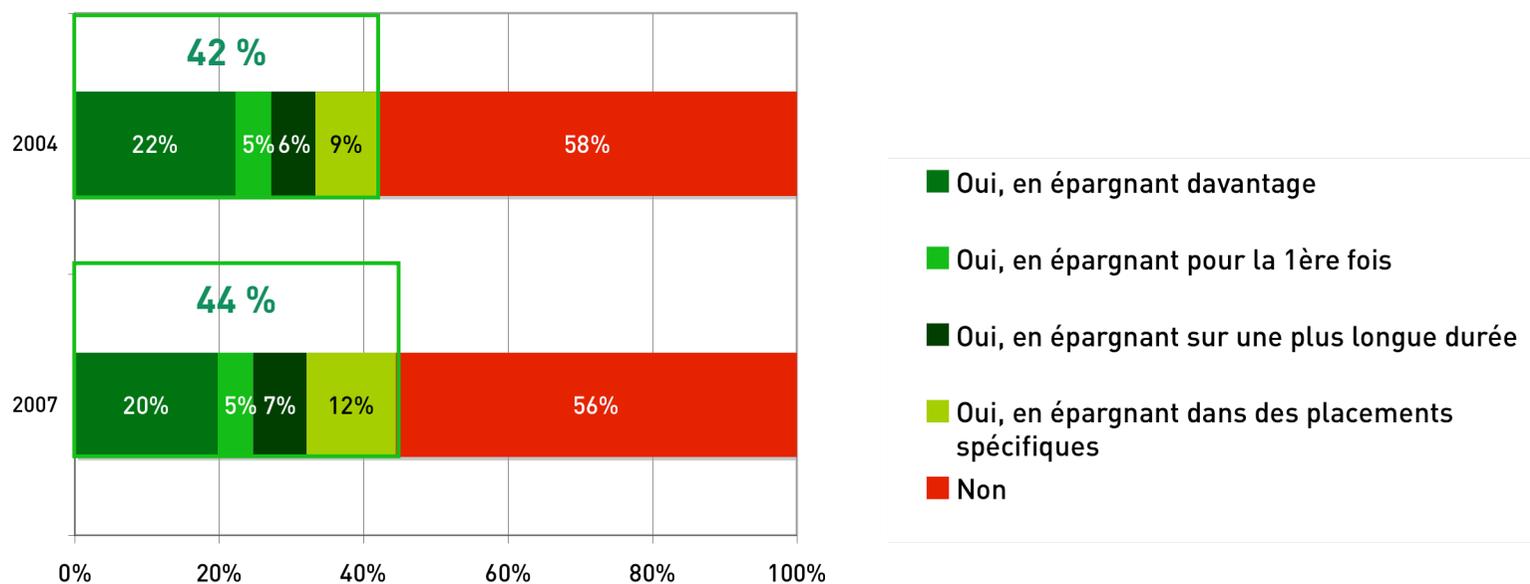
- Oui
- Non, mais ont l'intention de le faire
- Non, et n'ont pas l'intention de le faire

1. Les tendances de fond

Retraite : une amorce d'épargne spécifique

- Depuis la réforme, les salariés envisagent-ils de compléter leur retraite ?

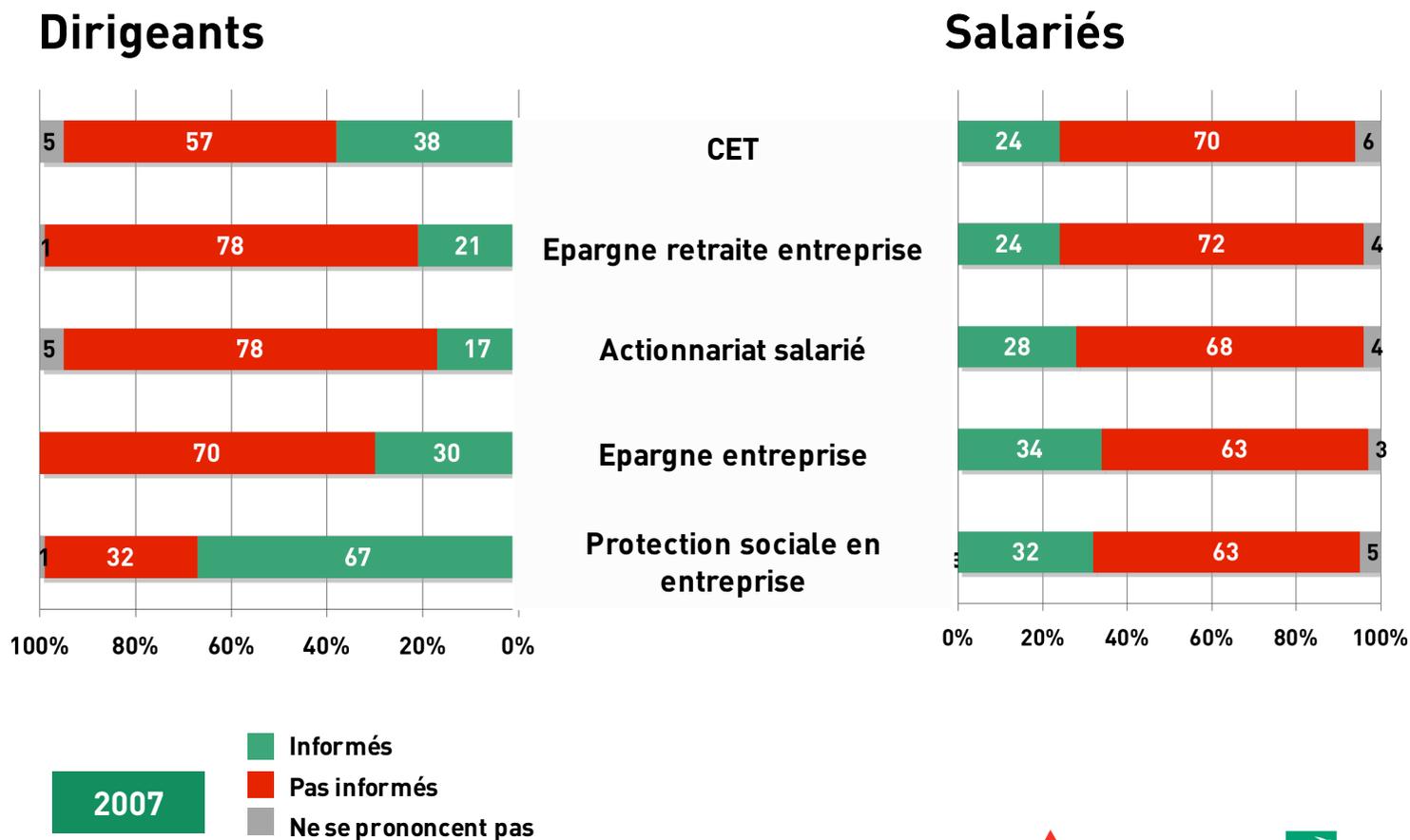
Salariés



1. Les tendances de fond

Un maillon faible : l'information des salariés

- Les salariés sont-ils informés sur ...



1. Les tendances de fond

2. Les tendances qui se dessinent

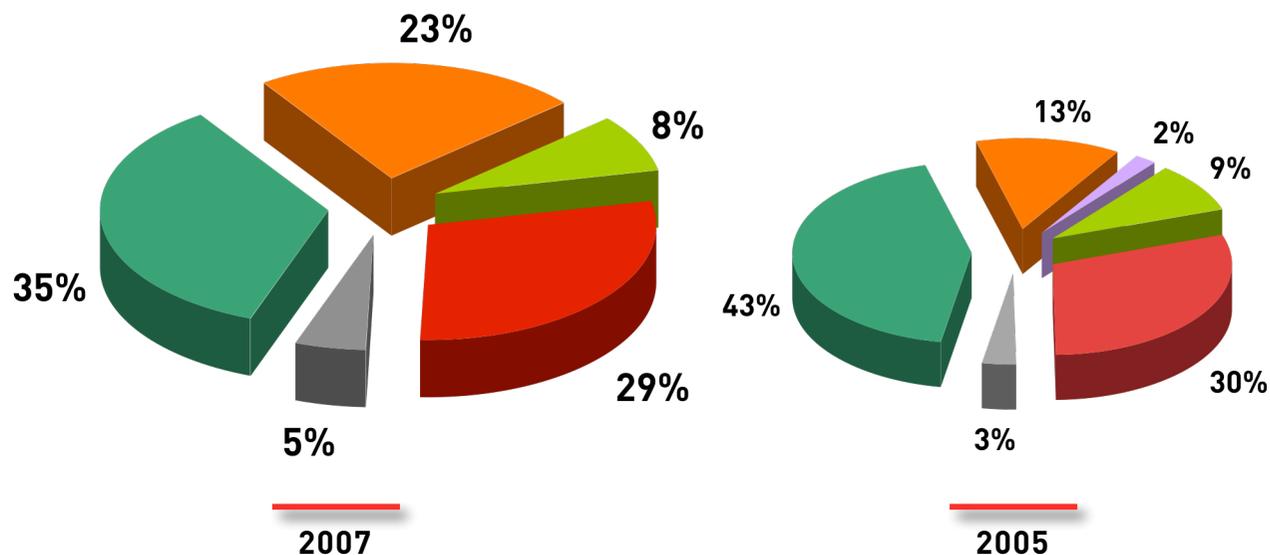
3. Les réactions des salariés et des dirigeants d'entreprise à l'actualité
4. Les freins et moteurs de l'épargne et retraite entreprises dans les PME

2. Les tendances qui se dessinent

Durée de placement et recherche de sécurité, bientôt à armes égales

Salariés

- Choisissent la sécurité avant tout
- Modulent en fonction de leur horizon de placement
- Privilégient le rendement en acceptant une part de risque
- Privilégient un support éthique, solidaire ou socialement responsable
- N'utilisent pas de dispositif d'épargne entreprise
- Ne connaissent pas
- NSP

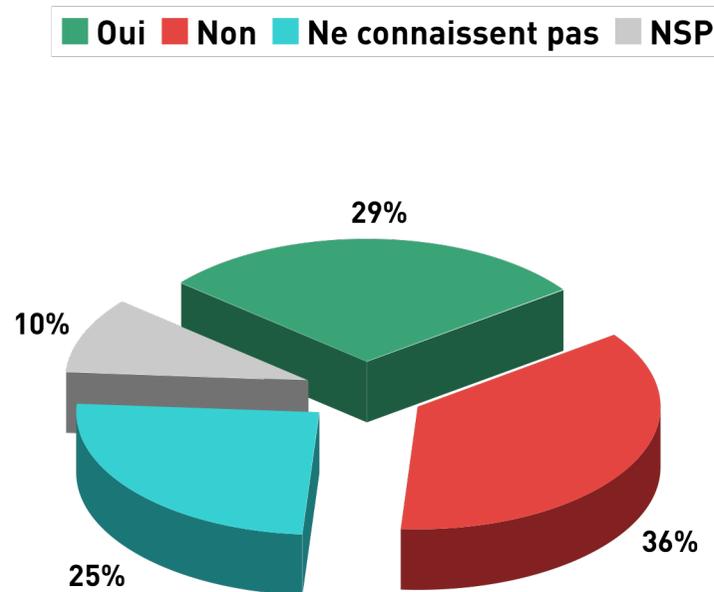


2. Les tendances qui se dessinent

Intérêt naissant pour les supports éthiques ou solidaires

- „ Les salariés seraient-ils prêts à investir leur épargne dans des supports solidaires ou socialement responsables ? ”

Salariés

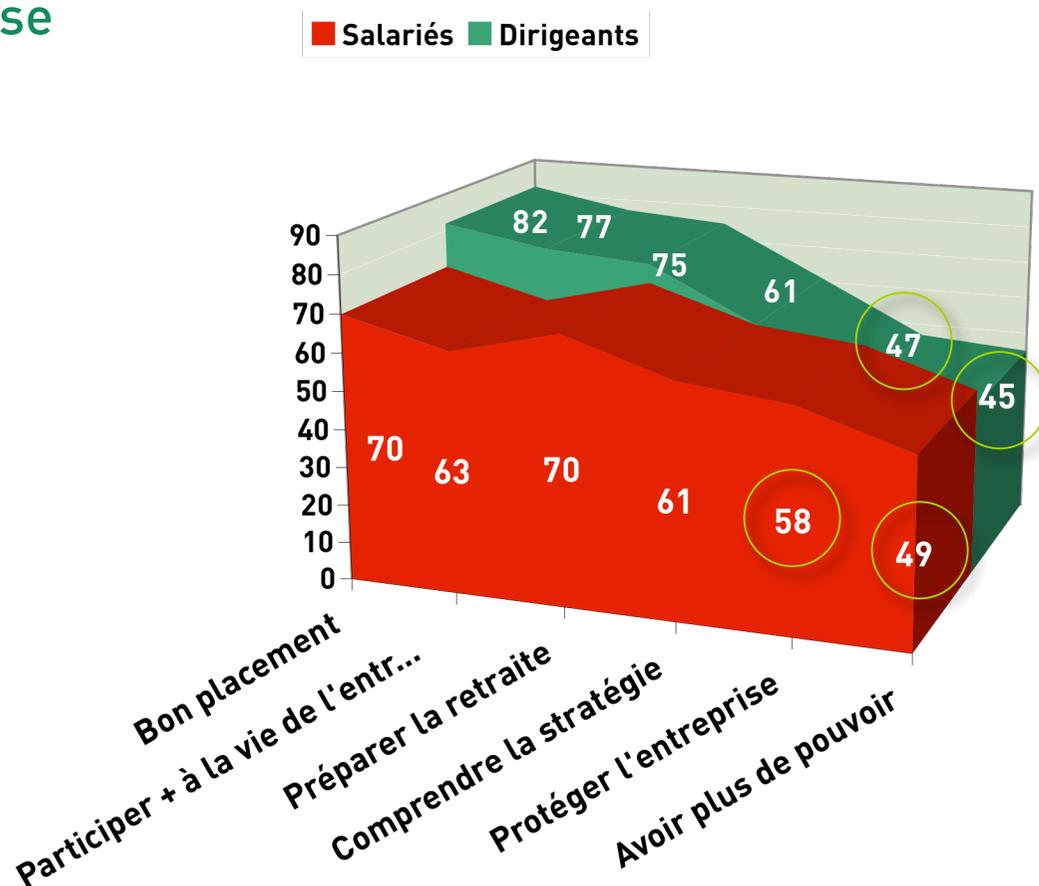


2007

2. Les tendances qui se dessinent

Actionnariat salarié, un bouclier de protection pour l'entreprise

- Parmi les motivations des salariés à devenir actionnaires de leur entreprise

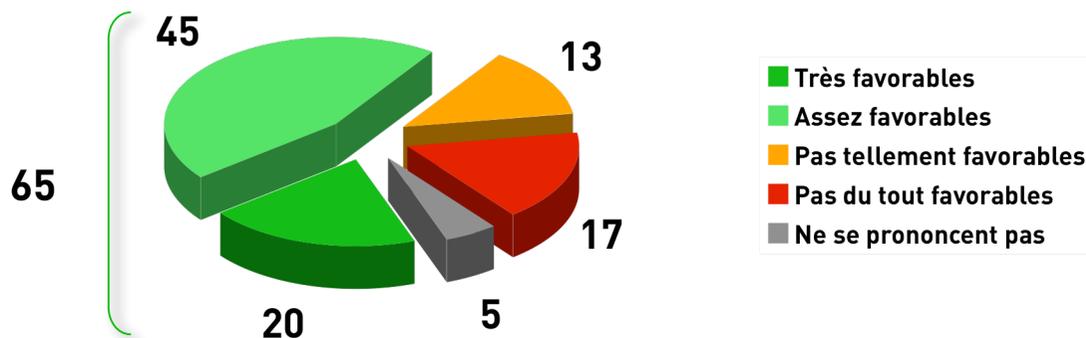


2007

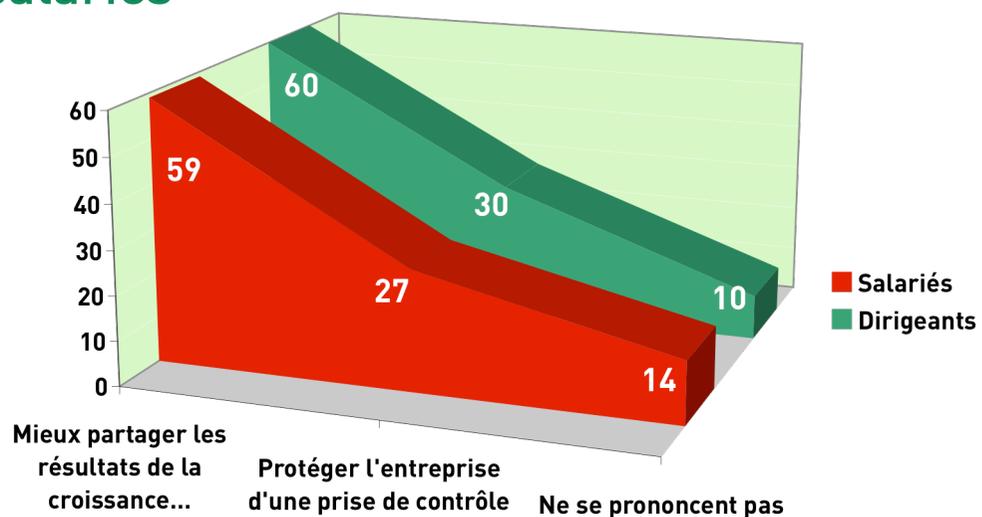
2. Les tendances qui se dessinent

Attribution d'actions gratuites, des dirigeants d'entreprises majoritairement favorables

en %



- Consensus entre salariés et dirigeants sur la finalité



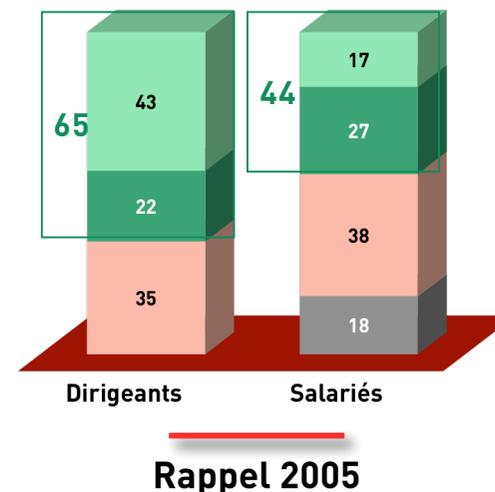
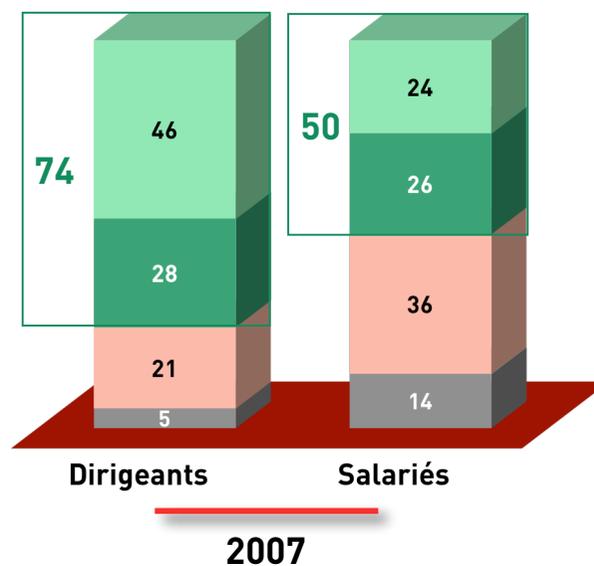
2. Les tendances qui se dessinent

Les salariés choisissent les systèmes collectifs pour compléter leur retraite...

- Parmi les dispositifs permettant de compléter leur retraite, les salariés préfèrent...

en %

- Système facultatif dans l'entreprise
- Système obligatoire dans l'entreprise
- Système individuel facultatif indépendant
- Pas d'attente spécifique / NSP



2. Les tendances qui se dessinent

... et l'entreprise commence à y répondre

- **Notoriété**

- ▶ 82 % des dirigeants d'entreprise ont entendu parler du Perco
- ▶ 68 % des dirigeants d'entreprise ont entendu parler de l'article 83

- **Mise en œuvre**

- ▶ 21 % des dirigeants d'entreprise disent avoir fait des propositions de dispositifs d'épargne retraite à leurs salariés, contre 8 % en 2004
 - 7 % ont mis en place un dispositif
 - 9 % ont complété
 - 5 % n'ont encore rien fait

2007

2. Les tendances qui se dessinent

Le CET, des chiffres prometteurs

- 22 % des entreprises ont mis en place un CET
 - ▶ Utilisé par 90 % des salariés
- 21 % des entreprises qui n'ont pas de CET souhaitent en mettre un en place
- 53 % des salariés, possédant un CET, sont intéressés par la conversion des jours accumulés en somme placée dans des dispositifs d'épargne entreprise

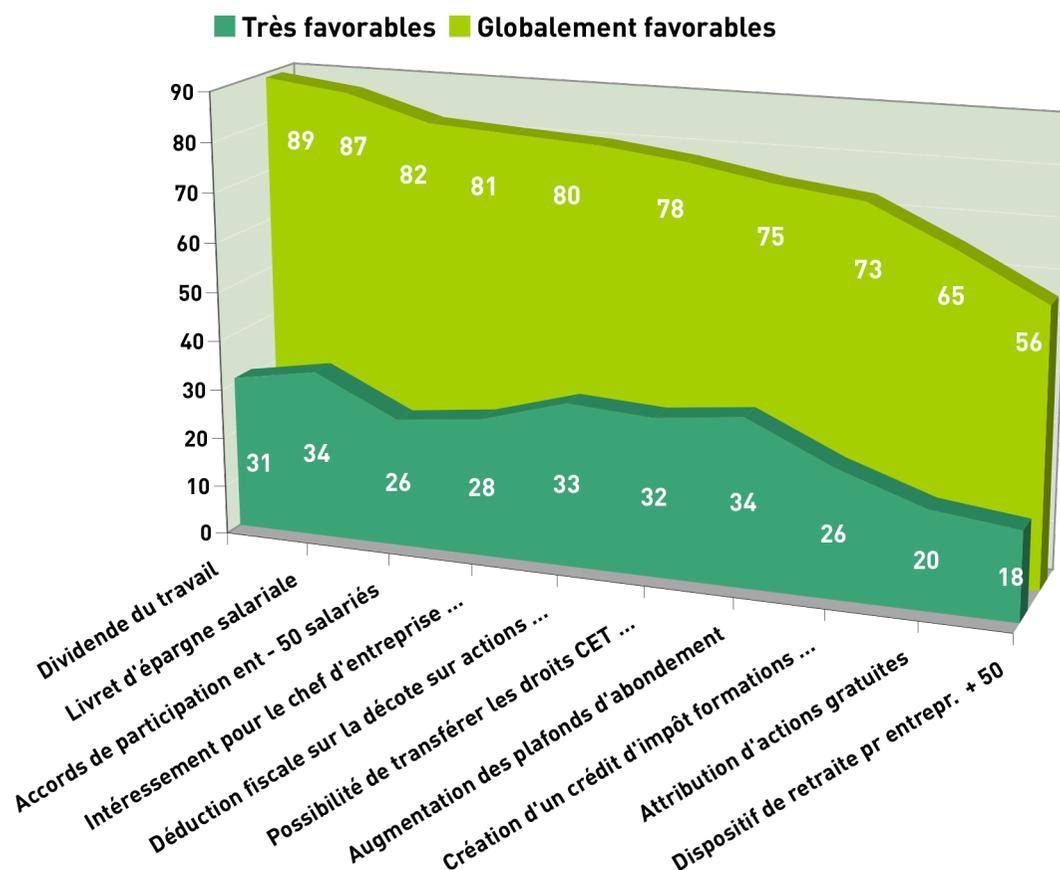
2007

1. Les tendances de fond
2. Les tendances qui se dessinent

3. Les réactions des salariés et des dirigeants d'entreprise à l'actualité

4. Les freins et moteurs de l'épargne et retraite entreprises dans les PME

3. Les réactions des dirigeants d'entreprise et des salariés à l'actualité Loi DPAS*, des dirigeants d'entreprise séduits



- Création d'un **dividende du travail** sous forme d'un supplément d'intéressement et de participation
- Création d'un **livret d'épargne salariale** afin de permettre aux salariés arrivant dans l'entreprise de mieux connaître les dispositions d'épargne proposées par l'entreprise et de suivre l'évolution de leurs avoirs
- Possibilité, mais pas obligation, pour les entreprises de moins de 50 salariés, de **négoier des accords de participation** sur le modèle de ceux négociés par les branches professionnelles
- Possibilité pour les **chefs d'entreprise** employant entre 1 et 100 salariés de bénéficier d'un **accord d'intéressement** (ainsi que le conjoint)
- **Déduction fiscale** pour l'entreprise sur le montant de la décote consentie aux salariés lors de l'achat d'actions de leur entreprise
- Possibilité pour les salariés de transférer leurs droits inscrits sur un CET pour alimenter des PEE et PERCO
- **Augmentation des plafonds d'abondement**
- Création d'un **crédit d'impôt** pour les entreprises qui offrent à leurs salariés des actions de formation sur la vie économique et les dispositifs d'épargne salariale
- **Possibilité d'attribution d'actions gratuites** à tous les salariés
- **Oligation** pour les entreprises de plus de 50 salariés de **négoier, 5 ans après avoir mis en place un PEE, un dispositif retraite financé par l'entreprise et accessible à tous**

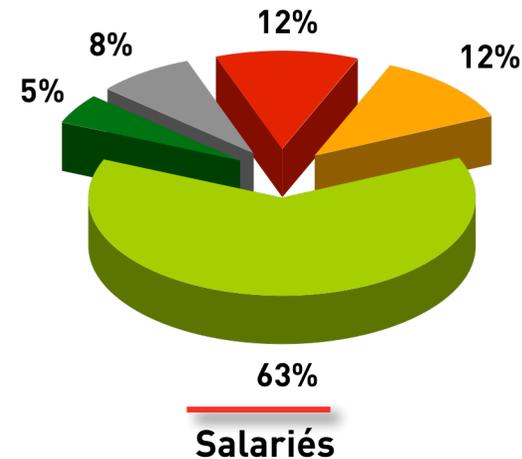
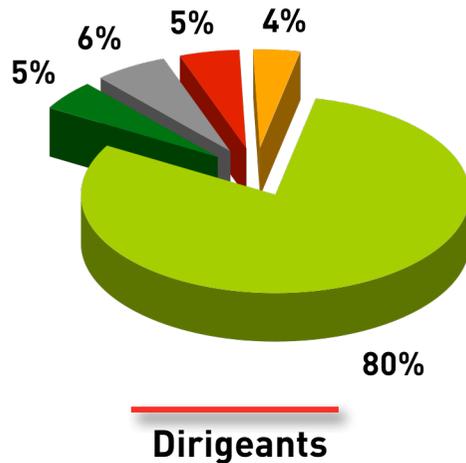
* Loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié

3. Les réactions des dirigeants d'entreprise et des salariés à l'actualité

Participation : pour un maintien de la durée de blocage

- „Si la durée de blocage de la participation devait changer, que souhaiteriez-vous ? „

- Supprimer totalement la durée de blocage en perdant les avantages fiscaux
- Réduire la durée de blocage à 3 ans et perdre 50 % des avantages fiscaux
- Conserver le blocage à 5 ans en bénéficiant de conditions fiscales avantageuses et d'un éventuel abondement
- Allonger la durée de blocage à 7 ans
- Ne se prononcent pas



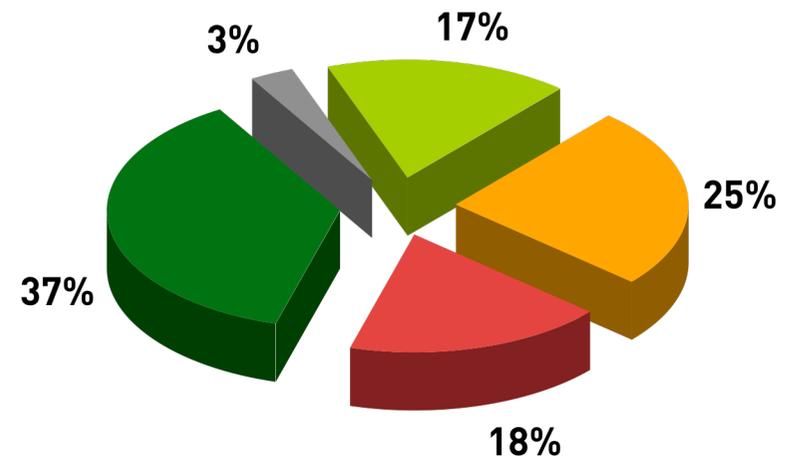
2007

3. Les réactions des dirigeants d'entreprise et des salariés à l'actualité Et si la participation était immédiatement disponible?

- Des réponses des salariés qui confortent l'expérience passée

- Consommeraient immédiatement
- Mettraient de côté pour la retraite
- Mettraient de côté pour un achat immobilier
- Mettraient de côté sur un livret d'épargne pour gérer un imprévu
- Ne se prononcent pas

Sur les 7 milliards € d'épargne salariale libérés en 2005, de 1,5 à 2,5 milliards € sont allés à la consommation, soit de 20 % à 35 % des sommes libérées. *(source : Insee)*
L'essentiel des sommes auraient été utilisées soit en réaffectation de l'épargne vers des livrets ou de l'assurance-vie, soit en remboursement de crédit immobilier.



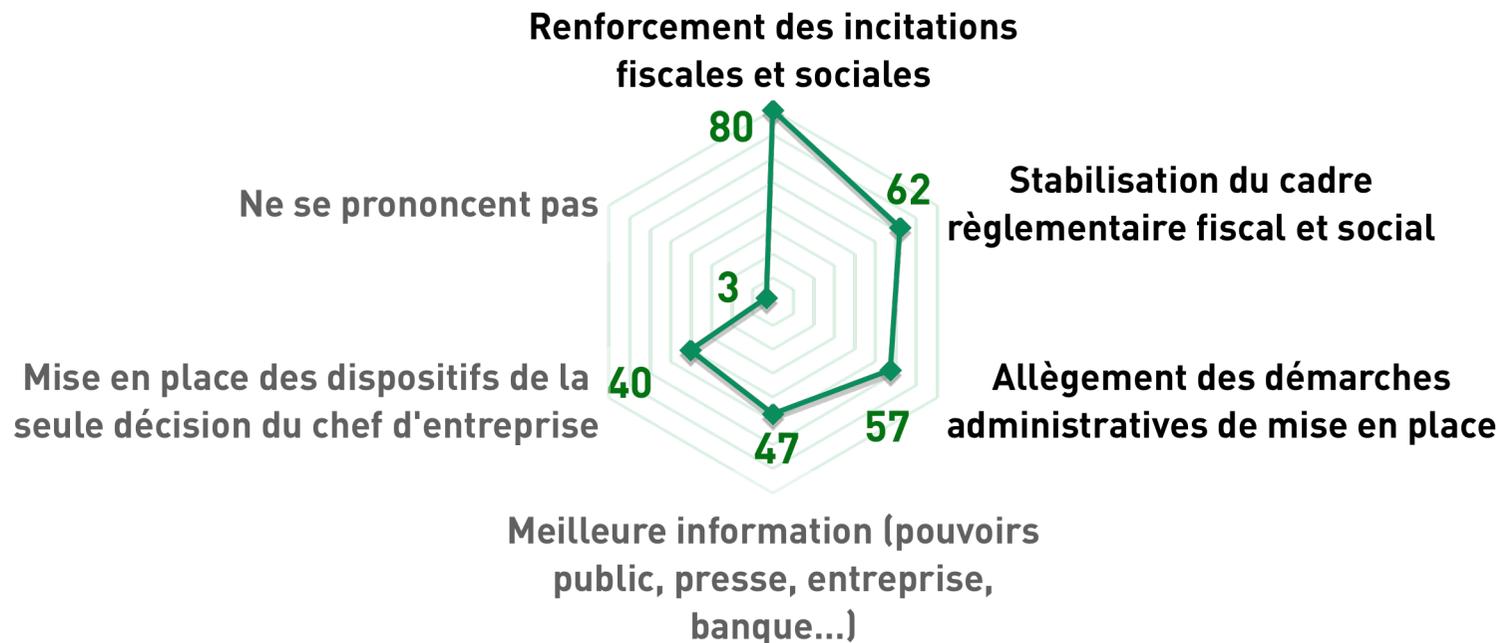
2007

3. Les réactions des dirigeants d'entreprise et des salariés à l'actualité

Les exonérations fiscales et sociales, un levier pour les entreprises



- „Qu'est-ce qui permettrait de mettre plus facilement en place des dispositifs d'épargne en entreprise ?”



2007

1. Les tendances de fond
2. Les tendances qui se dessinent
3. Les réactions des salariés et des dirigeants d'entreprise à l'actualité

4. Les freins et moteurs de l'épargne et retraite entreprises dans les PME

4. Les freins et moteurs de l'épargne et la retraite entreprises dans les PME

Des dirigeants et cadres de PME nous parlent

- Premier constat : bon niveau d'information sur les dispositifs d'épargne et retraite entreprises avec une abondance de sources
 - ▶ Textes réglementaires (lois, décrets, circulaires ...) : **inintelligibilité**
 - « Il n'y a aucune théorie générale derrière ça, c'est vraiment au ras des pâquerettes. On ne voit pas vraiment ce que le législateur a voulu mettre comme finalité. »
 - ▶ Presse spécialisée (Francis Lefebvre, Liaisons sociales, ...) : **pédagogie**
 - ▶ Comptable, expert comptable, commissaire aux comptes : **objectivité**
 - « C'est l'expert-comptable qui nous informe... Il connaît bien notre structure, donc il sait bien où on peut aller. Il nous conseille, il fait des propositions, et après on étudie pour voir si ça peut être accepté. »
 - ▶ Cabinets d'avocats ou de conseil en ingénierie sociale : **spécialistes**
 - « Si j'ai un doute, je contacte le cabinet d'avocats. Lui, c'est quand même son métier. »
 - ▶ Banquiers, assureurs, instituts de prévoyance : **bonne présentation** des dispositifs, accompagnement auprès des CE et des salariés, mais approche encore trop produits et peu transversale
 - « On attend des choses logiques, des enchaînements logiques entre les différents dispositifs, que ça puisse s'adapter à notre structure. »
 - « Sur la mise en place, on y arrive, mais sur les aspects de sélection, de choix, de conseils aux salariés, on est dépendants des banques. »

4. Les freins et moteurs de l'épargne et la retraite entreprises dans les PME

Des dirigeants et cadres de PME nous parlent

- Premier constat (suite) : bon niveau d'information sur les dispositifs d'épargne et retraite entreprises avec une abondance de sources
 - ▶ Partenaires sociaux, représentants syndicaux, délégués du personnel : **formation insuffisante**
 - « Moi, je suis très partenaires sociaux, par mon statut, et ils ne m'en parlent pas du tout. »
 - ▶ Pairs dans l'entreprise (DAF) : **absence de disponibilité**
 - « Le directeur financier, lui il considère que c'est le problème des ressources humaines. Il est submergé, je le comprends, il n'a pas forcément envie de se récupérer ce problème-là. »
 - ▶ Pairs dans les entreprises de même taille ou de même secteur d'activité : **absence de visibilité**
 - « Il faut pouvoir en parler avec d'autres entreprises, d'autres DRH, mais je crois qu'on n'est que 16 % à avoir ce type de rémunérations, sauf pour les grosses entreprises, poussées par des CE très forts, etc, ça fait partie du package. Mais quand j'en parle à droite ou à gauche, c'est pas très répandu. »

4. Les freins et moteurs de l'épargne et la retraite entreprises dans les PME

Des dirigeants et cadres de PME nous parlent

- Second constat : consensus général sur les moteurs et les freins
- Les moteurs (1/2):
 - ▶ paix sociale, outil de négociation
 - « Pour moi ça représente deux choses : fidéliser les collaborateurs, on n'a pas de fort turnover, mais c'est pour garder nos éléments... Et puis pour avoir une paix sociale. »
 - ▶ renforcement de l'attractivité de l'entreprise à l'embauche
 - « Ça fait partie d'un package en termes d'avantages sociaux. Et en termes de gestion des recrutements pour l'entreprise, c'est un avantage que l'on donne. »
 - ▶ motivation, fidélisation des collaborateurs, renforcement du sentiment d'appartenance
 - « Fidéliser les salariés, c'est ce genre d'avantages (PERCO, PERE...) qui permettrait de stabiliser les employés. En développant le sentiment d'appartenance à l'entreprise. »

4. Les freins et moteurs de l'épargne et la retraite entreprises dans les PME

Des dirigeants et cadres de PME nous parlent

- **Second constat : consensus général sur les moteurs et les freins**
- **Les moteurs (2/2):**
 - ▶ **facilité d'accès à l'épargne et à la préparation de la retraite pour les salariés**
 - « Epargner pour protéger l'avenir des salariés en les obligeant à épargner, c'est essentiel. »
 - « Moi j'ai pensé à l'intérêt de mettre en place ce produit pour compenser des pertes de revenu au moment de la retraite. »
 - ▶ **rémunération différée complémentaire**
 - « C'est un accessoire à la rémunération. »
 - ▶ **avantages fiscaux et sociaux « gagnant-gagnant » pour l'entreprise et le salarié**
 - « On essaie de trouver des choses pour développer le sentiment d'appartenance des salariés, la motivation, et on pense à des outils comme ça, parce qu'en termes de coûts, c'est quand même assez séduisant pour les deux parties. »
 - « Le plus, c'est l'avantage fiscal, gagnant-gagnant pour le salarié et l'entreprise, à travers les exonérations de charge, etc. »

4. Les freins et moteurs de l'épargne et la retraite entreprises dans les PME

Des dirigeants et cadres de PME nous parlent

- Second constat : consensus général sur les moteurs et les freins
- Les freins (1/2):
 - ▶ complexité : absence de cohérence et empilement des textes de loi, circulaires et décrets
 - « Ça se modifie chaque année, prenez les circulaires qui ont modifié le PERCO, c'est un truc à se flinguer. A moins de ne faire que ça. Moi ça a été un frein pour le PERCO, ma direction m'a dit : l'année prochaine, ça sera même plus la même chose ! »
 - « On m'a dit, tu sais, il va y avoir des élections dans un an et demi, et... c'est ce qui s'est passé il y a deux ou trois ans. On a eu deux produits avant d'arriver au PERCO. Et ça, c'est hyper anxiogène pour l'entreprise. Vous savez pas quel avantage vous allez avoir dans six mois. L'instabilité juridique est un problème pour ce genre de produits. Parce que vous engagez l'entreprise, les syndicats... Donc on sait pas trop où on va. »

4. Les freins et moteurs de l'épargne et la retraite entreprises dans les PME

Des dirigeants et cadres de PME nous parlent

- **Second constat : consensus général sur les moteurs et les freins**
- **Les freins (2/2):**
 - ▶ **charge de travail**
 - « Il faut se mettre sur le dossier pendant deux ou trois jours, on ne fait que ça, et à côté de ça, on a tout le courant qui s'accumule. »
 - ▶ **sentiment de solitude**
 - « La difficulté aussi, c'est qu'on doit tout faire tout seul, on n'a pas du tout d'aide d'un cabinet comptable ou d'experts. D'où l'intérêt de ne pas se planter. »
 - ▶ **hétérogénéité des préoccupations des salariés**
 - « C'est assez sélectif par rapport à la rémunération du salaire, donc ça intéresserait peut-être plus les hauts salaires que les jeunes qui ont peut-être d'autres soucis, de remboursement d'emprunt, l'arrivée d'un enfant, etc, plutôt que l'épargne et la retraite. »
 - ▶ **peu d'implantation chez les autres PME → exemplarité et benchmarking des pairs**
 - « Vous vous dites qu'il y a peu d'entreprises de la taille de la votre qui l'ont mis en place, donc pourquoi vous seriez le premier ? C'est pas une question de "on va suivre tout le monde", mais ... ».

4. Les freins et moteurs de l'épargne et la retraite entreprises dans les PME

Des dirigeants et cadres de PME nous parlent

- Les contradictions et paradoxes (1/2) :
 - ▶ dispositifs collectifs **Vs.** sélectivité de la récompense au mérite
 - « Je trouve que c'est parfois un peu ennuyeux d'avoir des règles collectives. Si on pouvait donner des primes sous forme d'abondement, mais on peut pas. »
 - ▶ dispositifs universels **Vs.** capacité d'épargne des salariés
 - « Tout le monde en profite... »
 - « C'est l'idée que tout le monde y ait droit. »
 - ▶ aspect non obligatoire **Vs.** transformation en avantage acquis
 - « J'ai autre chose à faire que de faire moi-même des simulations de ce style, pour prévoir budgétairement ce genre de choses. Donc comme j'ai aucune obligation légale de le faire, je m'abstiens. »
 - « Le PERCO et le PERE sont vraiment vécus, au bout d'un certain temps, comme un acquis. Ce n'est plus vécu comme quelque chose de positif et de différenciant. »

4. Les freins et moteurs de l'épargne et la retraite entreprises dans les PME

Des dirigeants et cadres de PME nous parlent

- Les contradictions et paradoxes (2/2) :
 - ▶ engagement budgétaire irréversible **Vs.** obligation de moyens et pas de résultats (pour les régimes à cotisations définies)
 - « Les risques difficilement évaluables sur les montants financiers en jeu. »
 - « Ils savent aussi que c'est pas un acquis, parce qu'il y a des années où il n'y a pas de participation, et donc alors ils ont zéro. »

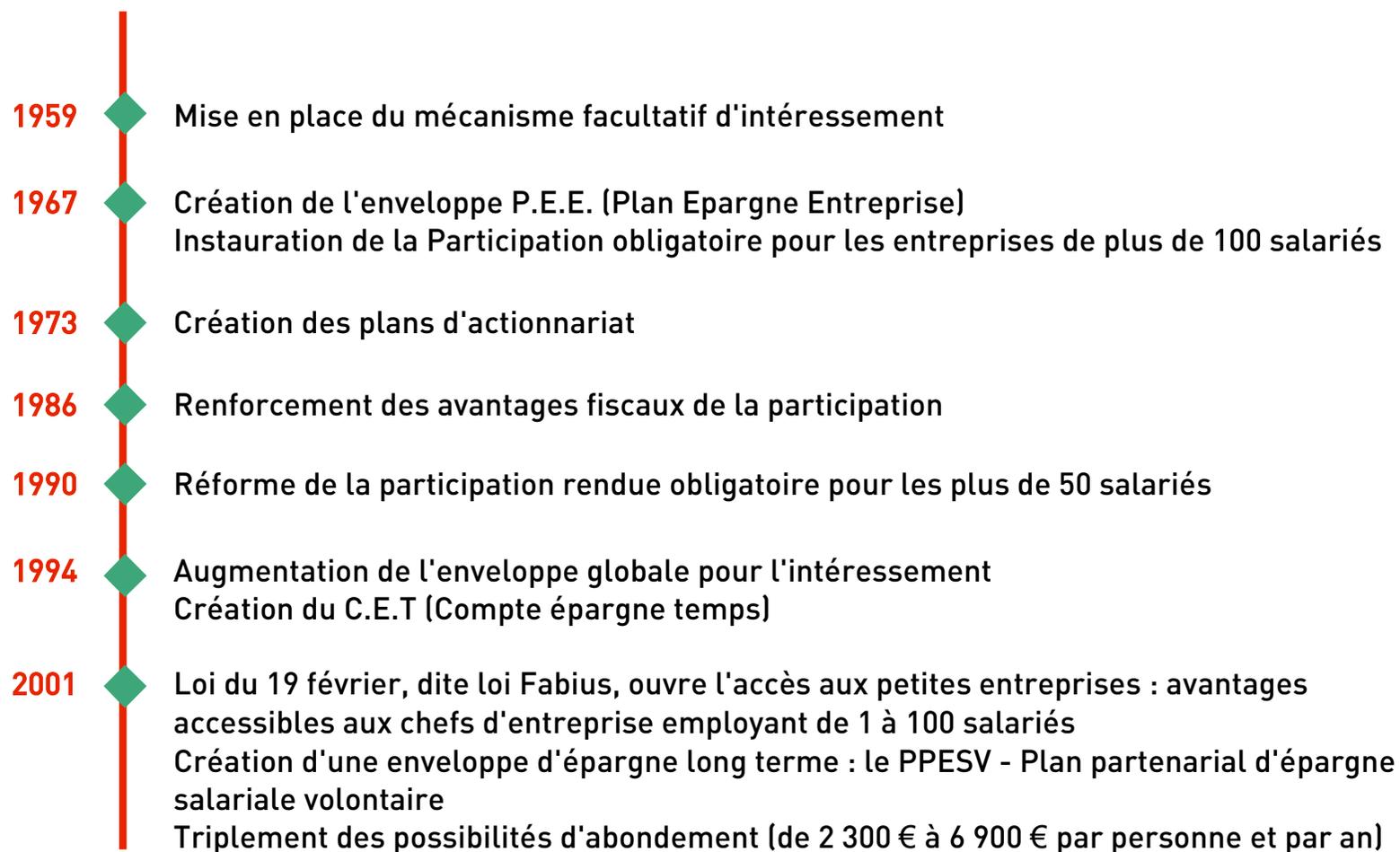
4. Les freins et moteurs de l'épargne et la retraite entreprises dans les PME

Des dirigeants et cadres de PME nous parlent

- Les attentes majeures
 - ▶ Présentation transversale des dispositifs avec des enchaînements logiques entre eux
 - « Si avec les banques j'avais réussi à avoir une présentation vraiment percutante, une proposition de... Mais les banques nous ont proposé les aspects très techniques, qu'on connaissait, et on aurait aimé une projection sur l'entreprise. »
 - ▶ Aide à la projection et à la budgétisation
 - « L'information purement juridique, on l'a, mais voilà, tout ce qui n'est pas écrit, le prévisionnel, on a du mal. »
 - ▶ Outils de comparaison avec entreprises de même type (secteur, taille ...)

Annexe

Évolution des dispositifs d'épargne salariale (1/3)



Évolution des dispositifs d'épargne salariale (2/3)

-
- A vertical timeline with a red line and green diamond markers. The years 2002, 2003, and 2004 are listed on the left, with 2004 appearing four times. Each year is followed by a description of a legislative or regulatory act.
- 2002** Loi du 17 janvier de modernisation sociale sur la représentation des salariés actionnaires dans les conseils d'administration et de surveillance
 - 2003** Loi du 21 août portant sur la réforme des retraites, dite loi Fillon, amende les dispositifs : intégration de l'épargne salariale comme outil d'épargne retraite ; remplacement du PPESV par le PERCO ; création du PERE (Plan d'épargne retraite entreprise)
 - 2004** Loi du 4 mai relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social
 - 2004** Ordonnance du 24 juin portant réforme du régime des valeurs mobilières émises par les sociétés commerciales qui modifie les règles d'augmentation de capital réservé aux salariés
 - 2004** Loi du 9 août relative à un ensemble de mesures visant à mobiliser l'épargne en vue de soutenir la consommation et l'investissement (déblocage Sarkozy jusqu'à 10 000 € net d'impôt)
 - 2004** Loi du 30 décembre portant sur la loi de finances pour 2005 faisant passer de 50 % à 80 % la majoration du plafond d'abondement applicable en cas d'acquisition par les salariés de titres de leur entreprise

Évolution des dispositifs d'épargne salariale (3/3)

- 
- 2005** Loi du 23 février relative au développement des territoires ruraux étendant le bénéfice des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale aux salariés des groupements d'employeurs mis à la disposition d'une entreprise
 - 2005** Loi du 31 mars portant sur la réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, instaurant une passerelle entre PERCO et Compte Epargne Temps
 - 2005** Loi du 26 juillet, dite loi Breton, pour la confiance et la modernisation de l'économie qui ouvre le bénéfice de l'intéressement aux dirigeants d'entreprises de moins de 100 salariés
 - 2006** Loi du 30 décembre pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social

Tendances Épargne & Retraite Entreprises

TE&RE
2007

