

CONVENTION NATIONALE

Mercredi 4 décembre 2002

L'épargne salariale face à l'incertitude des marchés financiers

*Animée par
Benoît BARON, Rédacteur en chef, L'AGEFI ACTIFS*

L'ÉPARGNE SALARIALE FACE A L'INCERTITUDE DES MARCHES FINANCIERS

Mercredi 4 décembre 2002

Participants :

Jean-Paul MORIN

Directeur général, Publicis, Président du Groupe de suivi de l'épargne salariale, MEDEF

Gérard DEYGAS

Responsable du service économique et social, CFTC

Dominique LEDOUBLE

Président du Comité de suivi de l'Épargne salariale du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts Comptables

Patrick PEUGEOT

Président, La Mondiale

Jacques POTDEVIN

Président d'honneur, CCEF

Benoît BARON

En dépit des espoirs formés par ses concepteurs, la loi Fabius ne constitue pas, après deux ans d'existence, le levier attendu pour l'épargne salariale. Ainsi, seules 3 % des petites et moyennes entreprises se sont aujourd'hui dotées de l'un des dispositifs d'épargne salariale disponibles, tandis que 1 % des salariés seulement bénéficie des avantages prévus par la loi.

Une étude réalisée en septembre 2002 par l'IFOP et les Caisses d'épargne montre pourtant que les dirigeants d'entreprises, en particulier dans les PME, sont très favorables aux instruments créés par la loi Fabius. Ils les considèrent comme une force pour leur entreprise et un atout pour leurs salariés. Ils apprécient en particulier les avantages fiscaux qui leurs sont associés. Parmi les points faibles, ils relèvent toutefois que les dispositifs actuels (les plans d'épargne interentreprises et les plans partenariaux d'épargne salariale volontaire, surtout) sont peu adaptés aux entreprises de très petite taille et sont difficiles à mettre en place. Les dirigeants de PME regrettent également de disposer d'informations insuffisantes pour s'engager dans ces dispositifs.

L'épargne salariale pourrait pourtant connaître une plus large diffusion, si elle ne subissait pas par ailleurs l'effet dissuasif que représente l'incertitude des marchés financiers.

L'épargne salariale du point de vue de la demande

La position du patronat

Jean-Paul MORIN

L'épargne salariale constitue un élément fort de fidélisation dans les entreprises, tant pour les collaborateurs, que pour les actionnaires. Le MEDEF se déclare par conséquent très favorable à cette forme d'épargne. Il a d'ailleurs joué un rôle moteur dans la conception des dispositifs institués par la loi Fabius.

Aujourd'hui, le premier objectif du MEDEF est de doubler en cinq ans le nombre de bénéficiaires de l'épargne salariale et de passer ainsi de 5 à 10 millions de personnes concernées. Depuis deux ans, l'incertitude qui caractérise les marchés financiers a cependant retardé ce processus. Le second objectif est de permettre, d'ici cinq ans, à chaque salarié de bénéficier d'un instrument d'épargne.

Au vu des données actuelles, l'épargne salariale n'apparaît cependant pas encore comme un instrument d'épargne large, diversifié et développé, et ce, alors même que la France fait figure de précurseur en la matière, puisqu'elle bénéficie du système d'épargne salariale le plus avancé parmi les pays industrialisés.

Dans ce contexte, la volatilité qui caractérise les marchés financiers constitue une difficulté relative, dans la mesure où l'épargne salariale est un instrument de long terme. Son échéance minimale est de cinq ans et elle peut atteindre jusqu'à dix ans, comme c'est le cas, en particulier, pour le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV). Si le MEDEF est partisan de mesures particulières de protection pour les PME, celles-ci doivent par conséquent viser à les prémunir non pas contre l'incertitude des marchés, mais contre certaines caractéristiques qui sont inhérentes à ces entreprises. La variabilité des marchés financiers ayant depuis toujours partie liée avec le capitalisme, il ne serait pas raisonnable de renoncer aux avantages qu'apporte l'épargne salariale, sous prétexte de la fluctuation des cours de bourse et des taux d'intérêt. Les salariés qui ne souhaitent pas courir de tels risques ont d'ailleurs la possibilité d'opter pour les comptes rémunérés ou les caisses d'épargne.

Il s'agit ainsi de développer l'épargne salariale en France, mais aussi de mieux l'adapter en vue d'une meilleure participation des salariés à la croissance de l'entreprise et à la création de valeur. Pour cela, le MEDEF souhaite que les dispositifs actuels soient complétés par un système de fonds de pension, qui représente le seul véritable instrument du capitalisme populaire. La mise en place des fonds de pension devrait s'accompagner de régimes économiques, juridiques et fiscaux mieux adaptés aux groupes référentiels, afin notamment de fidéliser davantage les cadres, pour lesquels l'épargne salariale, sous sa forme actuelle, n'est pas suffisamment motivante.

La position des salariés

Gérard DEYGAS

Depuis sa création, la CFTC est favorable à l'épargne salariale, et ce, pour deux raisons.

D'une part, les salariés doivent pouvoir bénéficier non seulement de leur salaire, mais également d'une partie de la plus-value réalisée par leur entreprise, au même titre que les actionnaires.

D'autre part, les salariés devraient être en mesure, par ce biais, de participer aux orientations et aux

choix de l'entreprise.

En 2001, 7,6 milliards d'euros ont été distribués au titre de la participation et de l'intéressement. 5,6 millions de salariés, soit 37 %, ont ainsi bénéficié de ces fonds d'épargne. Le montant moyen de l'intéressement par salarié s'élève à 990 euros, celui de la participation à 975 euros.

Le plan d'épargne entreprise (PEE) représente le principal véhicule de l'épargne salariale. Or, 3 % des entreprises seulement disposent d'un PEE. L'essentiel de ces plans étant mis en place par de très grandes entreprises, ils concernent malgré tout 30 % des salariés en France.

L'origine des fonds gérés par les PEE se répartit entre la participation (16 %), l'intéressement (40 %), les versements volontaires (24 %) et l'abondement (20 %). Les sommes versées par les entreprises pour alimenter l'épargne salariale sont donc loin d'être négligeables.

Par ailleurs, une entreprise française sur dix est aujourd'hui concernée par l'actionnariat salarié. Celui-ci est présent dans 12 % des entreprises de plus de 500 salariés et peut s'élever jusqu'à 35 % de l'actionnariat d'une entreprise.

Fin 2001, les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) étaient au nombre de 3 499. Leurs encours s'élevaient à 53 milliards d'euros. Ces fonds sont notamment placés à hauteur de 46,6 % en actions, à hauteur de 3,4 % en obligations et de 19 % en OPCVM. 50 % des fonds des FCPE se trouvent placés dans les entreprises où travaillent les salariés bénéficiaires.

L'expérience prouve d'ailleurs que les salariés considèrent avec intérêt toute discussion sur l'épargne salariale proposée par leurs dirigeants. En outre, les petits porteurs de ces fonds témoignent d'une inquiétude bien moins vive face à l'incertitude des marchés financiers que la plupart des spécialistes. Lors d'une récente enquête, les salariés confirmaient ainsi leur confiance dans ces fonds et montraient leur conscience d'une nécessaire diversification dans leurs choix de placements, afin d'éviter une concentration excessive de leur patrimoine mobilier dans le fonds géré par leur entreprise. Dans ce contexte, la loi Fabius devrait apporter quelques changements. Elle devrait, d'une part, favoriser l'épargne salariale dans les PME. Elle ouvre ainsi un nouveau marché, qui devrait bénéficier non seulement aux salariés, mais aussi aux financiers, tant les fonds concernés sont potentiellement importants. La loi Fabius introduit, d'autre part, un nouveau champ de négociation dans les PME, alors que la présence syndicale y est traditionnellement faible. Ceci constitue un enjeu majeur pour les syndicats, qui se doivent, d'une part, d'aider les salariés à comprendre les textes qui les concernent, d'autre part, de favoriser le dialogue social sur ces questions.

Dans cette perspective, la CFTC s'est associée à la CGT, la CFE-CGC et la CFDT pour créer, en janvier 2002, un Comité intersyndical de l'Épargne salariale. Son but n'est pas de gérer les fonds, mais de normaliser l'offre, en labellisant quelques produits (plans d'épargne et fonds communs de placement). Ce label, comme son renouvellement annuel, repose sur un certain nombre de règles de déontologie, auxquelles les gestionnaires financiers sont appelés à se soumettre.

L'épargne salariale du point de vue de l'offre

La position des experts comptables

Dominique LEDOUBLE

Les experts comptables occupent une place importante dans les dispositifs prévus par la loi Fabius, dans la mesure où ils sont souvent la seule source de conseils que les PME ont à leur disposition. La mise en œuvre de ces textes est sans doute appelée à connaître un certain retard, tant ceux-ci sont complexes – même pour les spécialistes. Les dirigeants d'entreprises ont par ailleurs, à l'heure actuelle, d'autres priorités à gérer (les 35 heures ou l'application de la loi sur le risque d'entreprise).

Au regard des premiers mois de sa mise en œuvre, la loi Fabius mériterait d'être amendée à deux niveaux.

En premier lieu, la loi souffre essentiellement d'un manque de clarté. De nombreuses dispositions sont en effet confuses et les mécanismes prévus sont peu clairs. Leur application est d'ailleurs si complexe que les Directions Départementales du Travail en tirent des interprétations diverses selon les régions. Un effort de clarification s'impose par ailleurs en matière de tarification des services que les établissements financiers sont tenus de rendre, du fait de la loi même. Afin d'aider plus particulièrement les salariés des PME, peu habitués à de tels mécanismes, les informations à transmettre aux partenaires doivent, enfin, elles aussi être simplifiées.

En deuxième lieu, la sécurité constitue également un axe à développer. Il s'agit non seulement de proposer aux salariés une large palette de produits leur permettant de choisir le degré le risque sur lequel ils souhaitent engager leur épargne, mais aussi de s'assurer que les chefs d'entreprise ne

considèrent pas seulement l'épargne salariale comme un "oasis fiscal", en adoptant une interprétation excessive des textes.

Fort de ces constats, le Conseil de l'Ordre des Experts Comptables a estimé que son rôle était avant tout d'apporter aux dirigeants de PME des informations précises et claires sur les mécanismes de l'épargne salariale et d'effectuer pour le compte de ses clients un tri dans l'offre abondante des produits qui leur sont proposés, afin que leur choix se porte sur ceux qui s'adaptent au mieux à leur cas. Il s'agit enfin pour les experts comptables de vérifier le respect des conditions d'application des règles sociales, juridiques et réglementaires afférentes.

Dans cette perspective, le Conseil de l'Ordre des Experts Comptables organise depuis de nombreux mois des animations publiques, notamment au Conseil économique et social, ainsi que dans la plupart des régions de France, afin de créer une émulation sur la base de l'intérêt d'ordre fiscal, économique et social dont les entreprises sont susceptibles de bénéficier. Pour les personnes les plus intéressées, le Conseil de l'Ordre a également mis en place des séminaires de formation.

Enfin, un Comité de suivi de l'Épargne salariale a été créé, qui réunit les partenaires sociaux, les représentants des prestataires financiers concernés et l'Ordre des Experts Comptables. L'objectif de ce comité est d'évaluer l'évolution des produits, mais aussi des pratiques, dans le but de vérifier la bonne adéquation de la loi avec les besoins des entreprises et des salariés et de mettre à jour les risques de dérives.

L'épargne salariale, le gouvernement d'entreprise, le développement durable, la question des entreprises socialement responsables constituent des thèmes, qui visent tous à rendre l'économie plus humaine. Or, ils ne concernent à l'heure actuelle que les grandes entreprises. L'intérêt des experts comptables, comme de l'ensemble de la société, est qu'ils soient étendus aujourd'hui aux petites et moyennes entreprises.

La position des prestataires financiers

Patrick PEUGEOT

Le rôle des conseillers financiers est de mesurer pour le compte de leurs clients l'intérêt de l'épargne salariale par rapport à tous les outils existants. Or, celui-ci est maximal en aval de l'intéressement et de la participation. Pourtant, la plupart des PME méconnaissent ces outils anciens, souvent en raison d'une utilisation trop complexe, sans prendre suffisamment en compte l'intérêt qu'ils pourraient en tirer pour leurs salariés et leur entreprise. Les organismes financiers doivent donc au préalable assurer un rôle pédagogique vis-à-vis de leurs prospects et de leurs clients.

Par ailleurs, l'épargne salariale n'est pas en réalité un outil de long terme, malgré les dispositions initiales, en raison des nombreuses possibilités de sorties qui ont été aménagées. Ainsi, on observe que la plupart des PEE arrive à terme en moyenne au bout de deux ou quatre ans. Il est par conséquent important de ne pas confondre épargne salariale et épargne retraite, dans la mesure où il a été clairement décidé de ne pas permettre de sortie en rente. Cette décision a d'ailleurs eu pour effet de réduire l'intérêt des dispositifs d'épargne salariale pour de nombreuses PME. Les conseillers financiers doivent donc clarifier auprès des chefs d'entreprise les conditions de l'abondement et établir avec eux les plans les plus appropriés, en fonction des avantages qu'eux-mêmes et leurs salariés sont susceptibles d'en tirer.

La démarche pédagogique engagée par le Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts Comptables est de ce point de vue tout à fait primordiale, car elle permet à tous les conseillers financiers et experts comptables de disposer au niveau national d'informations homogènes et claires sur les possibilités offertes par l'épargne salariale. Il s'agit en particulier de tenir compte du caractère de court terme de l'épargne salariale qui rend celle-ci relativement sensible à la volatilité des marchés financiers.

Il convient également d'informer les entreprises de la complexité du parcours liée à l'ouverture d'un plan d'épargne salariale. Le faible nombre de PPESV ouverts jusqu'à présent s'explique ainsi en grande partie par les obstacles inhérents à cette démarche. Certaines Directions Départementales du Travail avouent d'ailleurs leur incompétence en la matière et renvoient les dossiers au ministère.

Dans ce contexte, si les conseillers financiers ont le devoir de faire bénéficier les salariés des PME des avantages fiscaux qui sont à leur portée, ils se doivent également de leur garantir la plus grande transparence possible. Il convient ainsi de souligner qu'il s'agit d'un produit totalement désintermédié. La rémunération se place donc davantage au niveau du conseil et des services offerts qu'à celui de la vente.

Jean-Paul MORIN

Les statistiques officielles du Conseil Supérieur de la Participation indiquent que la durée de vie des placements se situe plutôt dans le long terme, soit entre cinq et sept ans.

Patrick PEUGEOT

Les dispositions prévues par Monsieur Balladur ont cependant fait baisser les statistiques en réduisant la possibilité de sortie de trois ans.

La position de la CCEF

Jacques POTDEVIN

Le PIB des pays occidentaux résulte en moyenne à hauteur de 70-75 % de l'activité des PME-PMI, tandis que les entreprises de petite taille embauchent plus souvent que les grandes entreprises. De surcroît, la loi sur les 35 heures ayant récemment contribué à accroître les besoins de main d'œuvre des PME, il est important d'aider celles-ci à disposer des outils de gestion nécessaires pour rendre leurs contrats d'emploi plus attractifs. Là réside sans doute la première mission de la loi Fabius.

L'épargne salariale doit également favoriser le développement du secteur des PME-PMI, dès lors que ces entreprises sont mises à contribution par l'intermédiaire de l'épargne de leurs salariés. Pour cela, des outils de financement spécifiques doivent être conçus, en tenant compte en particulier des impératifs de liquidité et de sécurité.

Il s'agit par ailleurs de lever l'ambiguïté qui consiste à assimiler plan d'épargne salariale et plan d'épargne retraite. Dans cette perspective, les prestataires financiers ne doivent pas se contenter de vendre des produits, mais aider les entreprises à se développer, sur la base d'informations claires et de montages adaptés à leurs intérêts.

Les groupes de travail de la CCEF pourraient ainsi réfléchir à un système d'épargne salariale moins rigide que celui fondé sur la stricte égalité des salariés en matière d'abondement. Une différenciation des plans d'épargne pourrait ainsi permettre de moduler les contrats d'embauche et d'en adapter les conditions au profil des salariés.

Les dirigeants de PME seraient sans doute plus favorables à la création de plans d'entreprise s'ils pouvaient en faire de véritables outils de gestion et ouvrir, sur cette base, des discussions avec leurs salariés sur l'avenir de leur entreprise et son développement. Les prestataires financiers devraient par conséquent dépasser la présentation des seuls intérêts fiscaux et sociaux de ces outils, pour en montrer la dimension gestionnaire et les possibilités de développement qu'ils ouvrent aux PME.

Confrontation des points de vue

Gérard DEYGAS

En tout état de cause, il ne saurait être question de substituer l'épargne salariale aux salaires. Cette pratique est clairement interdite par la loi. Pourtant, les statistiques montrent dans certaines PME des montants dédiés à l'intéressement si élevés qu'il est à soupçonner que des pratiques de salaires déguisés perdurent.

Par ailleurs, si les retraites constituent à l'heure actuelle un enjeu important, les dispositifs de l'épargne salariale ne sauraient faire figure de substitut. L'éventuelle mise en place de fonds de pension doit faire l'objet d'un débat distinct, entre les partenaires sociaux et le gouvernement. Une séparation doit ainsi être clairement établie entre la thématique des retraites et celle de l'épargne salariale.

Le Comité intersyndical de l'Épargne salariale considère que certaines questions doivent par ailleurs faire l'objet d'une clarification.

La sécurité des placements invite les acteurs à ne pas concentrer tous les fonds d'épargne dans un seul et même secteur.

Les organismes financiers se doivent d'être plus transparents quant aux coûts de gestion de l'épargne

salariale, afin, d'une part, que les clients aient une connaissance claire du coût effectif de chaque poste, d'autre part, que les prestataires financiers soient justement rémunérés pour leurs services. Les compétences des gestionnaires financiers doivent être mieux assurées aux yeux des salariés et des dirigeants de PME, afin que ceux-ci disposent de garanties quant aux moyens d'action disponibles et à la capacité de leurs prestataires à prendre les précautions nécessaires, sur le plan financier, comme sur le plan de la responsabilité sociale de leurs investissements. Enfin, dans le but de contrôler plus sérieusement la gestion effective de l'épargne salariale, le Comité intersyndical a demandé un droit d'audit sur les produits. Il est en effet primordial que les salariés qui engagent leur épargne bénéficient d'un maximum de garanties de la part de leurs gestionnaires financiers.

Patrick PEUGEOT

Ces propos manifestent une évolution intéressante de la position des organisations syndicales dans ce débat. Par leur volonté de labelliser les produits financiers, ils engagent en effet leur responsabilité et prennent le risque que des comptes leur soient demandés à l'avenir, dans un secteur qui reste marqué par l'incertitude des marchés financiers.

Par ailleurs, leur demande d'une plus grande transparence des coûts est tout à fait légitime. Elle leur permettra de remarquer que le service de qualité qu'elles appellent de leur vœu, et qui dépasse la seule gestion financière, en englobant la gestion administrative et commerciale des produits, suppose de déterminer une rémunération équivalente aux services rendus.

Enfin, s'il est sans aucun doute nécessaire que l'épargne salariale contribue au développement des PME, la prudence impose cependant que les placements des salariés ne se limitent pas à leur propre entreprise. La part qui est actuellement consacrée aux placements en actions et en obligations (46 % + 4 %) représente à cet égard un choix de gestion risqué de la part des chefs d'entreprise de PME.

Jacques POTDEVIN

L'épargne des salariés ne doit pas en effet être réinvestie uniquement dans la PME qui les emploie. Ces fonds ne doivent cependant pas non plus être concentrés exclusivement sur les actions des grandes entreprises, comme c'est le cas aujourd'hui. La loi Fabius aurait manqué sa cible, si tel était le résultat.

Les chefs d'entreprise de PME ne s'engageront dans des dispositifs d'épargne salariale que s'ils sont convaincus que cette démarche sert leur strate d'activité. Il s'agit par conséquent de créer des systèmes de financement spécifiques aux PME, dont une partie pourra être alimentée par l'épargne salariale.

Jean-Paul MORIN

Si des solutions doivent être trouvées permettant aux PME de profiter de l'épargne de leurs salariés, il convient également d'aménager les conditions nécessaires à la sécurité et à la liquidité des placements dans ces entreprises. Dans cette perspective, le MEDEF a ainsi proposé la création d'instruments interentreprises, interbranches et régionaux. Force est de constater qu'ils n'ont pas rencontré, pour le moment, le succès escompté.

Le MEDEF rejoint par ailleurs la position exprimée par le Comité intersyndical en faveur d'une plus grande transparence dans la gestion de l'épargne salariale. Il ne considère pas, en revanche, que le salarié doive renoncer à une rémunération par l'épargne salariale plutôt que par le salaire si ce dernier y trouve un plus grand intérêt, d'ordre fiscal ou social.

Le MEDEF ne souscrit pas non plus à la volonté des syndicats d'exercer un droit de contrôle sur la gestion des fonds, dans la mesure où des organes de contrôle remplissent déjà ce rôle. Les syndicats, pas plus que les entreprises, ne détiennent la légitimité les autorisant à réaliser l'audit de ces fonds.

Gérard DEYGAS

L'intérêt des salariés pour l'intéressement ou la participation n'est pas lié qu'à l'opportunité fiscale du moment. Ces deux instruments n'entrent cependant pas en ligne de compte dans le financement des

retraites. Or, les salariés ont un avantage bien plus grand, à long terme, au financement de leurs retraites qu'à des privilèges, qui n'en sont qu'à court terme. L'intéressement et la participation ont en outre l'inconvénient de contribuer à une personnalisation excessive de la rémunération dans les entreprises.

Par ailleurs, les syndicats tiennent à exercer un droit de regard dans la gestion des fonds de l'épargne des salariés, dans la mesure où ils engagent leur responsabilité en octroyant leur label à des produits financiers. Il est de ce fait légitime qu'à l'occasion du renouvellement de cette certification, les syndicats puissent vérifier que le contrat a été respecté par les partenaires.

Jacques POTDEVIN

Sur le terrain, les dirigeants de PME sont demandeurs de systèmes qui soient simples à mettre en place et à gérer. Les contrats d'entreprise de PEE devraient par exemple être assouplis afin de s'adapter à la qualité de chaque salarié. Les partenaires sociaux devraient avant tout se pencher sur ces questions concrètes.

Benoît BARON

Il serait également intéressant de connaître les moyens par lesquels le MEDEF compte doubler le nombre de salariés concernés par l'épargne salariale d'ici cinq ans.

Jean-Paul MORIN

Le MEDEF a lancé un programme de formation sur le territoire national, par le biais de ses antennes régionales. Depuis un peu plus d'un an, un travail pédagogique est effectué sur les produits de l'épargne salariale, parallèlement, aux informations que les experts comptables diffusent dans les PME.

Ces rencontres sur le terrain confirment les propos de Monsieur Potdevin sur la nécessité, pour faire accepter ces dispositifs par les chefs d'entreprise des PME, d'en simplifier et d'en assouplir les cadres législatifs et réglementaires – et non les conditions de sortie. Les entreprises de petite et moyenne taille trouveraient également une aide non négligeable dans la mise en place d'avantages fiscaux et sociaux, accordés aux entreprises et aux individus.

Gérard DEYGAS

Les exigences exprimées par le Comité intersyndical ne sauraient complexifier la gestion de l'épargne salariale. Celui-ci ne réunit en effet que huit personnes et si leurs demandes ont pu surprendre au départ les organismes de gestion, peu habitués à de telles requêtes, elles ont finalement constitué une aide précieuse. Les débats auxquels les premiers échanges ont donné lieu ont certes pris un peu de temps, mais ils leur ont permis d'affiner leurs arguments pour la phase de commercialisation de leur offre auprès des salariés des PME. Les prestataires financiers ont en effet tiré bénéfice de la connaissance approfondie que le Comité intersyndical détient sur les réalités actuelles des entreprises.

Dans la mesure où les textes législatifs sont très complexes, les exigences de gestion minimales imposées par les syndicats doivent plutôt être considérées comme une aide fournie aux gestionnaires financiers pour mieux vendre aux PME les produits de l'épargne salariale. A ce titre, les PEI apparaissent comme le dispositif le mieux adapté aux PME. Les syndicats émettent en revanche les plus grandes réserves quant à l'efficacité des plans territoriaux prévus par la loi, tant l'expérience des SDR a montré les problèmes de garantie, de mutualisation et de pérennité que ces montages posaient.

Patrick PEUGEOT

Les plans interentreprises au niveau régional constituent effectivement des opérations complexes, mais la Mondiale s'efforce de dépasser ces obstacles. Le projet d'une opération autour de la

Communauté urbaine de Lille, en gestation depuis quelques mois, devrait finalement aboutir grâce aux efforts de tous les partenaires.

Les embûches sont cependant telles que le nombre de PEI territoriaux conclus jusqu'à présent est dérisoire. Le Comité de suivi devrait donc prendre l'initiative de relever l'ensemble des dysfonctionnements incriminés, afin de contribuer à une révision rapide des textes. Ces améliorations sont d'une importance d'autant plus capitale que les PME constituent la principale source d'emplois en France. Il est donc primordial que celles-ci aient la possibilité d'attirer leurs collaborateurs dans un cadre au moins aussi favorable que celui dont bénéficient les grandes entreprises. Pour l'heure, le risque est grand de voir les salariés des PME échapper à ce système, pour des raisons purement pratiques qu'il devrait être simple de rectifier.

Jacques POTDEVIN

La région présente, du point de vue de l'épargne salariale, de nombreux avantages et appellent à ce titre plusieurs remarques.

La connaissance des entreprises étant fondamentale pour apprécier le risque des placements, les investissements régionaux devraient être d'autant plus attractifs que les informations dont les salariés disposent sur les autres PME de leur région sont généralement fournies.

En outre, la mise en place de fonds régionaux ne remet pas en cause le rendement de l'épargne salariale, dès lors que les placements ne sont pas consacrés en totalité aux entreprises de la région, mais sont orientés en partie vers des valeurs plus sécurisées.

Il est enfin important de dépasser le cadre régional français et de prendre davantage en compte la dimension européenne des entreprises. Il s'agit d'offrir aux salariés un plus large choix de placement, afin que le rendement de leur épargne constitue un véritable vecteur de promotion sociale.

Jean-Paul MORIN

Cette dernière proposition semble peu réaliste, dans la mesure où aucun pays d'Europe ne dispose d'un système d'épargne salariale aussi développé qu'en France.

Jacques POTDEVIN

Il ne s'agirait pas de gérer les fonds au niveau européen, mais d'acquérir des actions d'entreprises situées dans les régions frontalières de la France.

Jean-Paul MORIN

L'idée est alors peu cohérente avec le souhait de " retour sur épargne " qui est prôné par la CCEF au profit des PME françaises.

Jacques POTDEVIN

De tels placements ne contredisent pas les intérêts des PME lorsqu'il s'agit, par exemple, de filiales européennes d'entreprises françaises.

Jean-Paul MORIN

Il reste, enfin, à régler le problème fondamental de la liquidité des fonds, qui n'est assurée à l'heure actuelle par aucun organisme syndical, gouvernemental ou bancaire. Le MEDEF est particulièrement préoccupé par cette question et n'a pas trouvé le moyen de la résoudre.

Gérard DEYGAS

Les syndicats souscrivent entièrement à cette position. Si les salariés ont intégré les aléas inhérents à tout placement financier, il n'en demeure pas moins primordial d'inventer de nouvelles solutions pour assurer une liquidité et une sécurité minimum à leur épargne. Le développement de l'épargne salariale dans les PME en dépend directement. L'une des solutions passe sans doute par une plus grande transparence dans la gestion des fonds.

Le Comité intersyndical souscrit par ailleurs volontiers à une approche de dimension européenne. Celle-ci ne règle cependant pas le problème de la liquidité, qui caractérise également les PME au-delà des frontières françaises.

Les syndicats sont prêts, quoi qu'il en soit, à participer de la manière la plus constructive possible à toute discussion ayant trait à la sécurisation et à la liquidité des placements, ainsi qu'à la clarification des dispositifs.

Jacques POTDEVIN

Le problème de la liquidité dépend directement de la répartition des placements dans le fonds. Pour un plan dont le terme prévu est de huit ans, mais dont la moyenne de sortie est de quatre ans, il suffit d'organiser la liquidité en gelant une partie de l'épargne sur quatre ans et en plaçant l'autre partie, sous forme de liquidités, hors des PME. Il n'est pas question d'investir la totalité de l'épargne salariale des PME dans ces mêmes entreprises, mais de favoriser le développement de cette strate en y plaçant au moins une partie des fonds qui en émergent.

Débat avec la salle

Un intervenant

A l'heure actuelle, il est prévu que les fonds investis par les grandes entreprises non cotées présentent une garantie sur la liquidité ou que 331/3 % du fonds soient placés en titres liquides. Ce système est toutefois problématique, dès l'instant où des remboursements ont été effectués et que la part des placements liquides tombe en dessous de la barre des 331/3 %. L'entreprise est dès lors contrainte de racheter ses propres titres. Or, dans le cadre d'un PEI, où les placements sont mutualisés entre plusieurs PME, la question reste la même, puisque l'une des entreprises partenaires doit se dévouer pour racheter ses titres et garantir liquidité à hauteur de 331/3 % du fonds.

Jacques POTDEVIN

Les placements peuvent cependant être répartis entre actions et obligations, afin de gérer les durées de remboursement des obligations selon un certain rythme. Les placements obligataires constituent un soutien tout aussi important au développement des PME et des PMI que les placements en capital sous forme d'actions.

Un intervenant

Une telle démarche implique toutefois que les fonds sont si importants en termes d'actifs que la part qui est affectée à chacune des PME est invisible dans ses propres comptes. Cette solution exige en outre que les fonds dépassent le cadre de quelques entreprises et se mettent en place au minimum au niveau de la région.

Jacques POTDEVIN

La région me paraît en effet l'échelon le plus pertinent.

Emmanuel ROY

Il ne fait pas de doute que les fonds doivent davantage servir au développement des PME-PMI. Dans la mesure toutefois où les PME sont généralement contrôlées à plus de 95 % par le chef d'entreprise et que les méthodes de management sont souvent personnalisées, il serait souhaitable, dès lors que des salariés entrent au capital de ces entreprises, qu'un minimum de règles de bonne gouvernance soient garanties et que les administrateurs siégeant au conseil d'administration disposent des compétences nécessaires.

Jacques POTDEVIN

Toute entreprise désirant se placer au niveau d'un marché, même si celui-ci est relativement fermé, se doit d'adopter des règles de gouvernement d'entreprise, en garantissant notamment l'indépendance de ses administrateurs. L'investissement de l'épargne dans les PME ne doit cependant pas se limiter à des entrées dans le capital des entreprises. Il s'agit de trouver des solutions de financement innovantes, qui permettent de faciliter le développement des PME, en mutualisant les garanties entre les entreprises participantes.

Jean-Paul MORIN

L'épargne salariale n'a en effet pas pour seul but de renforcer le capital des entreprises. La présence de l'épargne salariale dans le capital des PME ne justifie cependant pas la participation de représentants des salariés dans les conseils d'administration, les directoires ou les conseils de surveillance.

Un intervenant

La cible de la loi Fabius sur l'épargne salariale étant constituée par les entreprises de moins de 20 salariés, il me semble que la liquidité dans de telles entreprises ne saurait être garantie par des produits de type obligataire, dans la mesure où, en l'état actuel du droit, celles-ci ne remplissent pas les conditions légales pour y prétendre. Il s'agit donc d'innover en la matière, afin de permettre aux capitaux de pouvoir participer au financement des PME, tout en mutualisant les risques.

Jacques POTDEVIN

Il faut effectivement inventer un nouveau véhicule de financement.

Alain BAILLON

La loi Fabius a introduit la notion de fonds éthiques et solidaires dans la définition des PPESVI. J'aimerais des précisions sur les critères d'allocation d'actifs qui doivent caractériser ces fonds. Il peut en effet paraître surprenant que, l'un des deux seuls plans créés jusqu'à présent ait inscrit les entreprises TotalFina Elf et AXA au titre de ses actifs.

Gérard DEYGAS

Le Comité intersyndical a, pour sa part, choisi de ne pas reprendre le terme de " fonds éthique " dans son appel d'offre, en raison du flou qui entoure cette notion inscrite dans la loi. Elle fait en effet l'objet de nombreuses définitions, entre lesquelles les syndicats n'ont pas souhaité trancher. Par ailleurs, les caractéristiques proposées par le législateur ne sont pas convaincantes.

Benoît BARON

Comme le magazine L'AGEFI ACTIFS le précise dans son prochain numéro, les fonds éthiques doivent être distingués des fonds solidaires. Dans les premiers, il est clair que des entreprises comme TotalFina Elf ou Philipp Morris n'ont pas leur place. Les fonds solidaires renvoient quant à eux plutôt à la notion d'entreprise socialement responsable ou à celle de développement durable.

Je souhaiterais par ailleurs savoir si les secousses que connaissent depuis deux ans les marchés financiers ont pu décourager les investisseurs à se plier à la logique de l'épargne salariale.

Patrick PEUGEOT

Les instruments de mesure dont nous disposons montrent que la plupart des salariés ont eu depuis deux ans une attitude responsable à l'égard des marchés. La majorité des épargnants ont maintenu leurs investissements, en général en parfaite connaissance de cause. Ce constat traduit la maturité à laquelle les salariés sont parvenus tant dans leur connaissance des mécanismes financiers, que dans la confiance qu'ils accordent globalement à ces marchés. Alors que le taux moyen de sortie est de 7 à 8 % pour les plus instables et de 5 à 6 % pour les plus stables, on observe depuis deux ans que le taux de sortie se situe en réalité entre 4 et 6 %.

Une telle crédibilité reconnue aux marchés exige par conséquent des gestionnaires la plus grande transparence. Ainsi, lorsque les marchés connaissent des soubresauts importants, il est de leur devoir d'apporter rapidement tous les commentaires et les explications nécessaires pour répondre aux questions, voire aux inquiétudes des épargnants.

Gérard DEYGAS

Les syndicats contribuent eux aussi à la formation des salariés sur l'épargne salariale. La CFTC, par exemple, organise non seulement des stages pour ses militants, mais a également édité un manuel de négociation Acompte sur accord de partenariat annuelsur ce sujet.

Il est, en revanche, regrettable que la loi n'ait pas repris à son compte la demande syndicale d'une prolongation du système du mandatement, qui avait été institué dans le cadre des négociations complexes sur les 35 heures. Ce système, qui avait été particulièrement bénéfique aux PME, aurait pu favoriser la confiance de ces entreprises dans un dispositif aussi dense et parfois flou, que celui de l'épargne salariale.

Jacques POTDEVIN

La CCEF considère qu'il est plus que nécessaire dans le contexte actuel de séparer les activités de conseil et de contrôle.

En outre, la démarche de conseil qui anime ses membres devrait permettre, de manière aussi efficace que tout système de mandatement, de trouver avec les PME les solutions qui leur conviennent le mieux. A ce titre, la CCEF ne peut que souscrire à l'idée avancée par Monsieur Peugeot de la mise en place d'un club de réflexion réunissant tous les acteurs concernés par le sujet, afin de contribuer à l'amélioration rapide des dispositifs actuels.

Compagnie des Conseils et Experts Financiers – 20 rue de l'Arcade – 75008 PARIS
Tél. : 01 44 94 27 70 – Fax : 01 44 94 14 89 – ccefs@wanadoo.fr - www.ccef.net
Contacts avec Nicole Powilewicz ou Sylvie Latté