

RAPPORT PUBLIC

LA PARTICIPATION FINANCIERE

**Rapport annuel du Conseil supérieur
de la participation pour 2005/2006**

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Documentation française

SOMMAIRE

PRESENTATION DU RAPPORT

AVANT-PROPOS

RAPPEL DES DEFINITIONS

PREMIERE PARTIE -

LE CONSEIL SUPERIEUR DE LA PARTICIPATION, INSTANCE PRIVILEGIEE DE

DIALOGUE SOCIAL.....

DEUXIEME PARTIE -

ETUDE STATISTIQUE DE LA PARTICIPATION FINANCIERE EN 2004-2005

INTRODUCTION GÉNÉRALE.....

METHODOLOGIE

I - LES SALARIÉS CONCERNÉS ET LES SOMMES VERSÉES EN 2005.....

PARTICIPATION, INTERESSEMENT, PLANS D'EPARGNE SALARIALE :

54,1 % DES SALARIES SONT CONCERNES FIN 2004

LES SOMMES VERSEES :

12,7 MILLIARDS D'EUROS DISTRIBUES A 6,4 MILLIONS DE SALARIES EN 2005.....

II - SITUATION DES ACCORDS SIGNÉS EN 2004 ET 2005.....

LA PARTICIPATION EN 2004 ET 2005

L'INTERESSEMENT EN 2004 ET 2005.....

PARTICIPATION, PEE, PEI, PERCO :

ETUDE DE L'AFG AUPRES DES TENEURS DE COMPTES AU 31 DECEMBRE 2005

LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR LES PEI ET PERCO-I

III - ANNEXES

ETUDE DE L'AMF SUR LES FCPE

DEBLOCAGES ANTICIPES : ETUDE DE L'AFG.....

LA PARTICIPATION FINANCIERE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN 2004-2005

PRESENTATION DU RAPPORT

AVANT-PROPOS

De M. Franck Borotra,
Vice-président du Conseil supérieur de la participation

Voici donc le rapport annuel du Conseil Supérieur de la Participation.

Je ne vais pas revenir sur l'activité du CSP, et son rôle utile dans la préparation de la récente loi.

Je souhaite plutôt proposer la voie pour une évolution, à mes yeux nécessaire, du CSP.

L'épargne salariale, sous toutes ses formes, est un phénomène important, non seulement à cause des sommes en jeu, mais parce qu'elle constitue un levier essentiel au regard de l'épargne retraite en entreprise, de l'actionnariat salarié, de la gouvernance des entreprises, et du revenu des salariés. L'évolution de la participation doit être replacée dans le contexte économique, en particulier européen, et prendre en compte l'accroissement de la concurrence, les formes nouvelles du capital (fonds d'investissements...), les délocalisations, la rémunération avec une part variable en augmentation, et le phénomène dangereux de la régulation de l'activité des entreprises par la seule variable de l'emploi. Tous ces phénomènes sont liés, et la Participation est à la fois un catalyseur pour faire évoluer les choses, mais doit savoir s'adapter aux réalités du temps.

- Pour cela, je souhaite un élargissement du champ d'activité du Conseil supérieur de la Participation, pour englober la démarche participative, l'intéressement financier, les formes nouvelles de gouvernance, l'épargne retraite en entreprise, et l'intérêt des salariés et des entreprises dans un contexte croissant de mobilité.
- En s'appuyant sur la DGT, le CSP doit constituer un véritable observatoire des données entrant dans le champ de son activité, à partir d'informations complètes, plus fiables, permettant une analyse en profondeur de la pertinence des dispositifs d'intéressement et de participation, au regard de l'évolution économique des entreprises, et des conditions de la concurrence.

Pour être véritablement utile, et aider au développement de la Participation (sous ses différents aspects), le CSP doit renforcer son action pour rendre compréhensibles, accessibles à tous, entrepreneurs et salariés, ces dispositifs existants, avec les droits et devoirs de chacun. Aujourd'hui, cette responsabilité d'information ne peut être assumée que par un site internet performant, et une communication interactive.

Il manque enfin, en amont du Gouvernement, et des négociations, un lieu de réflexion, de propositions et de débat public, sur tous ces sujets essentiels.

Ces problèmes de participation ne sont pas des problèmes exclusivement techniques, qu'on aborde au gré des circonstances. Ils doivent faire l'objet d'un débat continu, pour mieux anticiper l'évolution et adapter la réponse de la démarche participative en entreprise, aux réalités économiques.

Pour que ce débat se développe, il faut un organisme indépendant, compétent, pour être le réceptacle de cette réflexion collective.

Le Conseil supérieur de la Participation peut remplir cette mission, pourvu qu'on adapte ses structures et qu'on lui en donne les moyens.

F. BOROTRA, vice-président du CSP,
ancien ministre

RAPPEL DES DEFINITIONS

La **participation financière** des salariés recouvre l'ensemble des dispositifs ci-dessous.

L' **intéressement** des salariés à l'entreprise, créé par l'ordonnance du 7 janvier 1959, permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

La **participation** des salariés aux résultats de l'entreprise, créée par l'ordonnance du 17 août 1967, est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés : elle permet de faire participer chaque salarié aux résultats de son entreprise, en redistribuant une partie des bénéfices réalisés selon des modalités prévues par accord collectif. Cependant, les sommes versées ne sont pas immédiatement disponibles : elles sont bloquées pendant 5 ans en vue de financer des investissements productifs. En contrepartie, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

Le **Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE)**, également créé par l'ordonnance du 17 août 1967, est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de se constituer avec l'aide de celle-ci un portefeuille de valeurs mobilières.

Le **Plan d'Epargne Interentreprises (PEI)**, créé par la loi du 19 février 2001, permet à plusieurs entreprises, quelles qu'elles soient, de créer un dispositif d'épargne commun à l'ensemble de leurs salariés. Cela permet notamment aux petites entreprises de s'ouvrir à la participation financière, car la mise en place de ce système n'est plus faite entreprise par entreprise ; en outre, le coût pour une entreprise de mettre en place le PEI est bien inférieur au coût nécessaire à la mise en place du PEE.

Le **Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)**, créé par la loi du 21 août 2003, est un système d'épargne retraite en entreprise ; la sortie se fait en rente viagère et éventuellement en capital. Il bénéficie d'avantages sociaux et fiscaux supplémentaires par rapport au PEE : ainsi le plafond d'abondement est doublé (4600 € par an et par salarié, contre 2300 € pour le PEE). Il peut également être mis en place entre plusieurs entreprises, sur le modèle du PEI.

*Pour mémoire, le **Plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV)**, créé par la loi du 19 février 2001, était un plan d'épargne à long terme (10 ans), avec le même plafond d'abondement que le Perco. Ce plan existait aussi sous forme commune à plusieurs entreprises, sur le modèle du PEI. Il n'existe plus depuis le 22 août 2006.*

PREMIERE PARTIE

LE CONSEIL SUPERIEUR DE LA PARTICIPATION, INSTANCE PRIVILEGIEE DE DIALOGUE SOCIAL

Le développement de la participation financière : un enjeu de politique publique

Le Conseil supérieur de la participation, installé le 16 mars 2006 dans sa nouvelle mandature par le Ministre du travail, en présence du Premier Ministre, s'inscrit dans une actualité très riche : en effet, le renouveau de la participation est l'un des grands chantiers de ces dernières années et une préoccupation constante du gouvernement.

Ainsi, dès novembre 2004, le CSP était consulté par M. Borloo, ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et M. Larcher, ministre délégué aux relations du travail, sur une série de mesures destinées à relancer la participation dans le cadre du contrat France 2005 voulu par M. Jean-Pierre Raffarin, Premier Ministre.

Le 23 mars 2005, dans une intervention devant le Conseil économique et social, le Premier ministre se prononçait en faveur d'une réforme de la participation: parmi les axes de réforme souhaités, figurait la fin de la période de blocage obligatoire de cinq ans de la participation. Parallèlement, MM. Godfrain (par ailleurs membre du CSP) et Cornut-Gentille, députés, se voyaient confier une mission parlementaire sur le développement de la participation.

Lors de son discours de politique générale prononcé le 8 juin 2005, le nouveau Premier Ministre, M. Dominique de Villepin, annonçait sa volonté de développer la participation.

C'est dans ce contexte de forte volonté politique de développement de la participation que le CSP a été au centre du processus de concertation et de préparation d'un projet de loi dans ce domaine.

Il est clairement apparu que la modernité de l'idée de participation des salariés aux résultats et à la gestion de l'entreprise, supposait une modernisation des dispositifs et une loi plus directement en lien avec la notion d'actionnariat. Il s'est moins agi ici d'une remise en cause de l'idée originelle, que dans le contexte macro et micro-économique actuel, d'un toilettage et d'un approfondissement des mécanismes existants, déjà amplement modifiés et complétés depuis 1994.

Toutefois, si le texte lui-même a pu sembler manquer d'un certain souffle, il convient de ne pas sous-estimer ses apports, qu'il s'agisse de l'association des salariés aux résultats, notamment exceptionnels, mais aussi à la gestion des actifs de leurs entreprises, de la sécurisation des dispositifs et du financement des retraites, thématiques qui ne pouvaient être appréhendées lors du discours fondateur du Général de Gaulle devant les mineurs de Saint-Etienne, mais qui sont très contemporaines et en résonance avec les préoccupations de pouvoir d'achat, de gouvernance et de financement des retraites.

La concertation mise en place à l'occasion du projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié

Le 16 mars 2006, l'avant-projet de loi a été présenté au CSP en présence de M. Dominique de Villepin, Premier Ministre, et de trois ministres (M. Borloo, Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, M. Breton, Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, et M. Larcher, Ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes). L'objectif du Gouvernement était de favoriser la redistribution des fruits du travail et de faciliter l'accès des salariés au capital de leur entreprise.

Après avoir recueilli la première réaction de chacun des membres du Conseil, le Premier Ministre a souhaité que M. Borotra s'entretienne individuellement avec eux. Des consultations approfondies se sont ainsi déroulées dans les locaux du Ministère de l'emploi, du 29 mars au 7 avril 2006. Par ailleurs, les organisations syndicales et patronales ont transmis au ministère de l'emploi leurs remarques écrites sur les mesures contenues dans l'avant-projet de loi.

Le 25 avril 2006, une synthèse des positions des membres du CSP a été présentée au cours d'une réunion plénière, présidée par le Ministre délégué à l'emploi.

Sur certains points, les opinions étaient unanimes:

- refus de la diminution de 5 à 3 ans du délai de blocage de la participation ;
- très fortes réserves sur l'élargissement des causes de déblocage anticipé et en particulier par accord négocié dans l'entreprise.

D'autres points ont permis de dégager un large consensus:

- demande largement partagée de la représentation des salariés au conseil d'administration des entreprises quand les salariés en sont actionnaires à plus de 3 %;
- si la proposition d'un supplément d'intéressement lié aux résultats exceptionnels est acceptée par tous, l'expression de « dividende du travail » est contestée car elle introduit une forte ambiguïté : en effet, c'est le salaire, et non le dividende, qui est la rétribution normale du travail ;
- formulation de l'exigence d'accords salariaux intervenant en amont des accords d'intéressement et de participation.

Enfin, d'autres points ont fait l'objet de demandes de modification, sans qu'il y ait eu consensus :

- forte demande de modification de la formule de calcul de la participation qui est considérée comme inadaptée à la réalité économique d'aujourd'hui;
- maintien de l'option des comptes courants bloqués pour le placement des sommes issues de la participation;
- possibilité de rachat par l'entreprise de ses propres titres en cas de cession par les salariés;

- la monétarisation du compte épargne temps est contestée dans son principe, mais au cas où cette mesure serait maintenue, il y a une demande à la voir affectée aux dispositifs les plus fluides (ni Perco, ni actions);
- la distribution d'actions gratuites doit bénéficier à tous, sur la base d'un accord négocié (qui peut être soumis à l'AG des actionnaires);
- demande, par certains, de la prise en compte du résultat le plus favorable entre le bénéfice fiscal et le bénéfice comptable;
- dans le cas d'un abondement supplémentaire de participation, certains souhaitent qu'il ne soit pas placé en titres de l'entreprise : cette position rejoint une position de principe de voir diminuer les risques pour les salariés, en les mutualisant par des placements extérieurs;
- une demande (non partagée) s'est exprimée pour la remise en cause du tiers liquide et pour le renforcement de l'affectation de l'épargne dans des fonds solidaires.

Tenant compte de ces remarques, le Gouvernement a profondément revu l'avant-projet de loi, qui, après passage au Conseil d'Etat, a été déposé le 21 juin 2006 à l'Assemblée Nationale par M. Jean-Louis Borloo, ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Dans ce processus de concertation, le Conseil supérieur de la participation a donc pleinement joué son rôle de représentation de tous les acteurs de la participation, et a réaffirmé son rôle d'interlocuteur privilégié des pouvoirs publics pour toutes les questions liées à la participation et à l'épargne salariale.

Largement investi dans cette concertation, le Conseil se voit confier des missions particulières s'agissant de la mise en œuvre de la loi; la priorité de son action, au-delà de ses missions traditionnelles (cf ci-dessous), est centrée sur la diffusion des dispositifs, notamment dans les PME.

En effet, un salarié sur deux ne bénéficie d'aucune couverture par un dispositif et il s'agit très majoritairement de salariés appartenant à une entreprise de moins de 50 personnes.

Ce premier objectif, dont le législateur a souhaité qu'il soit atteint par le truchement d'accords conclus au niveau des branches, suppose une incitation et un suivi de la mise en place de ces accords auxquels les entreprises pourront adhérer.

Le CSP a reçu la mission d'accompagner et de suivre la négociation de branche et il s'y emploiera dès 2007 pour permettre aux 274 branches professionnelles de plus 5000 salariés de mise en place d'accords de participation et d'épargne salariale.

Ce second type d'accords liés notamment à l'épargne retraite suppose que soit appréciée à sa juste importance la nécessité pour les salariés de se constituer une épargne, notamment pour compléter les revenus tirés des pensions.

Le développement des dispositifs d'entreprise, de groupes, inter-entreprises ou de branches sont, à cet égard, essentiel. Il suppose la stabilité du cadre législatif, la sécurisation des accords mais aussi celles des sommes versées. Il suppose également la fluidité et le suivi des comptes ouverts par les salariés, quel que soit leur parcours professionnel ; ainsi, les

mesures prises en 2005* et 2006** pour assurer cette fluidité doivent-elles faire l'objet d'une communication suffisante ; la sensibilisation des gestionnaires de l'épargne salariale sera également une priorité du CSP afin qu'ils ne méconnaissent pas leurs obligations en terme d'information des salariés sur leur épargne, sur les possibilités d'alimentation et les droits attachés.

En 2007, le CSP sera donc appelé à jouer un rôle majeur dans la mise en place de la loi et la concrétisation de ses objectifs.

* article 43, portant sur les transferts, de la loi du 26/07/2005

** articles du projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié : 1) le livret d'épargne salariale - 2) la possibilité d'affecter les sommes du CET vers le Perco - 3) la possibilité pour un ancien salarié d'alimenter le Perco de son ancienne entreprise, s'il n'existe pas de Perco dans sa nouvelle entreprise

Les missions du Conseil

Le Conseil supérieur de la participation (CSP) a été institué par la loi du 25 juillet 1994.

Il a pour mission: d'observer les conditions de mise en oeuvre de la participation, de contribuer à sa connaissance statistique, de rassembler l'ensemble des informations disponibles sur les modalités d'application de la participation dans les entreprises et de les mettre à la disposition des salariés et des entreprises qui en font la demande, d'apporter son concours aux initiatives prises dans les entreprises pour développer la participation à la gestion et la participation financière des salariés, de formuler des recommandations de nature à favoriser le développement de la participation et à renforcer les moyens d'une meilleure connaissance des pratiques de participation.

Il établit un rapport annuel sur l'intéressement, la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, les plans d'épargne d'entreprise et sur les négociations salariales dans les entreprises ayant conclu des accords d'intéressement. Ce rapport est remis au Premier Ministre et au Parlement.

Le Conseil doit se réunir au moins deux fois par an. Son secrétariat est assuré par la Direction générale du travail (DGT) du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Il bénéficie également de l'appui technique de la Direction de l'animation, de la recherche et des études statistiques (Dares).

La composition du Conseil

Le Conseil, placé sous la présidence du Ministre chargé du travail, comprend 28 membres titulaires nommés pour une durée de 3 ans:

- quatre représentants du Parlement (deux sénateurs et deux députés) ;
- six représentants des administrations : affaires sociales, justice, finances (direction de la législation fiscale et direction du Trésor), secrétariat d'état aux PME, Autorité des Marchés Financiers ;
- cinq représentants des salariés, désignés sur proposition de chacune des organisations syndicales représentatives sur le plan national (CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC) ;
- cinq représentants des employeurs (Medef, CGPME, UPA, FNSEA, Mutualité agricole);
- huit personnalités qualifiées désignées en raison de leur compétence ou de leur expérience (Conseil Economique et Social, Fédération des Actionnaires Salariés, associations oeuvrant pour la promotion de la participation, et personnes désignées intuitu personnae)

Ainsi le CSP regroupe l'ensemble des parties prenantes de la participation dans l'entreprise.

Liste des membres du Conseil supérieur de la participation¹

Le Conseil supérieur de la participation est présidé par le ministre chargé du travail.
Son vice-président est choisi parmi les « personnalités qualifiées ».
Le vice-président actuel est M. **Franck BOROTRA**².

Membres titulaires du Conseil supérieur de la participation

- **en qualité de représentants de l'Assemblée nationale :**

Monsieur Jacques GODFRAIN, député
Monsieur Hervé NOVELLI, député

- **en qualité de représentants du Sénat :**

Madame Isabelle DEBRÉ, sénateur
Monsieur Jean-Jacques JEGOU, sénateur

- **en qualité de représentants des salariés :**

Monsieur Gérard QUENEL (CGT)
Monsieur Jean-Jacques GUILLE (CFDT)
Monsieur Florent CLARIANA (CGT-FO)
Monsieur Patrick POIZAT (CFTC)
Monsieur Michel LAMY (CFE- CGC)

- **en qualité de représentants des employeurs :**

Monsieur Gérard MENEROUD (MEDEF)
Monsieur Marc VEYRON (MEDEF)
Monsieur Stéphane HUILLET (CGPME)
Madame Véronique BRIDIER- RICHARD (FNSEA) et (CNMCCA)
Monsieur Daniel PARENT (UPA)

- **En qualité de personnes désignées en raison de leur compétence ou de leur expérience :**

- *sur proposition du président du Conseil économique et social*

Monsieur Jean GAUTIER

- *membres d'associations de salariés actionnaires :*

¹ Arrêtés du 14 décembre 2005 et du 23 janvier 2006

² Chef d'entreprise, il a été ministre, député, sénateur, et président du Conseil Général des Yvelines

Monsieur Bruno CATELIN
Monsieur Philippe BERNHEIM

- membre d'une association œuvrant pour la promotion de la participation :
Monsieur Jean-Marie DESCARPENTRIES

Le programme de travail du Conseil

Lors de la réunion plénière du 22 septembre 2006, trois groupes de travail ont été mis en place, avec un certain nombre d'objectifs pour chacun d'eux.

Le groupe de travail «information statistique» est présidé par M. Michel Lamy ; outre sa mission traditionnelle de rédiger le rapport annuel du CSP, il est chargé de la communication externe, qui est de la responsabilité du vice-président du CSP conjointement avec le président du groupe de travail.

Les objectifs de la communication externe sont les suivants:

- la mise en place d'un site Internet performant;
- la réflexion sur les conséquences des données statistiques: ces réflexions pourraient utilement alimenter les travaux du groupe «prospective»;
- la possibilité de faire des communiqués envers la presse sur les sujets actuels;
- la commande d'enquêtes ou d'études;
- la préparation des éléments du rapport annuel.

Est également créé un groupe chargé de la « mise en valeur des bonnes pratiques », dont les objectifs sont :

- la mise en valeur des bonnes pratiques;
- leurs conséquences sur le dialogue social;
- la connaissance des dispositifs;
- la formation économique.

Le groupe est animé par M. Stéphane Huillet

Enfin, un groupe «prospective sur l'évolution de l'intéressement et de la participation » est confié à M. Sylvain Breuzard. Il est chargé de réfléchir à :

- l'évolution des dispositifs au regard des objectifs de la législation ;
- la participation, l'intéressement et le dialogue social ;
- l'épargne des salariés ;
- la démarche participative ;
- la participation au regard des facteurs comparatifs ;
- la participation au regard de l'évolution des entreprises.

DEUXIEME PARTIE

ETUDE STATISTIQUE DE LA PARTICIPATION FINANCIERE EN 2004 – 2005

INTRODUCTION GENERALE

De M. Michel Lamy,
Président du groupe de travail « statistiques, information et communication »

La participation financière poursuit sa progression à un rythme régulier de l'ordre de 1% par an.

Les salariés concernés.

A fin 2004, **54,1% des salariés du secteur marchand non agricole bénéficiaient d'au moins un dispositif de participation financière**, qu'ils aient ou non touché des sommes à ce titre. Ce chiffre est à comparer à ceux de 2003 (53,2%) et de 2002 (52%). On constate donc une progression régulière d'environ 1% par an du nombre de bénéficiaires. Au total, ce sont **8,3 millions de salariés** qui ont accès au plan d'épargne d'entreprise ou sont couverts par un accord de participation ou d'intéressement (300 000 de plus que l'année précédente)

Pourtant, quelque chose a changé. L'essentiel de la progression concerne les entreprises de 50 salariés ou plus. Dans celles de moins de 50 salariés on assiste en revanche à un tassement après une période dynamisée par le succès des plans inter-entreprises. Seuls 11% de ces salariés ont accès à l'un au moins des dispositifs d'épargne salariale contre 75% de ceux des entreprises de 50 à 499 salariés et plus de 90% au-delà de 500 salariés. De fait, 92% des salariés bénéficiant d'un des systèmes de participation financière appartiennent à des entreprises de 50 salariés ou plus alors que ces dernières n'emploient en réalité que 58% du total de salariés

Notons par ailleurs que c'est également dans les grandes entreprises que l'on rencontre le cumul de l'accès à plusieurs dispositifs de participation financière. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, plus de 5,7 millions de salariés ne bénéficient d'aucun dispositif et les autres ont souvent uniquement accès à un plan d'épargne salariale.

Le ralentissement de la progression concernant les entreprises de moins de 50 salariés légitime s'il en était besoin les demandes du Conseil Supérieur de la Participation pour que des mesures soient décidées par l'Etat, qu'elles soient réglementaires ou incitatives.

Outre les différences d'accès à la participation financière constatées selon la taille des entreprises on peut également noter des conditions disparates selon les secteurs économiques. Ainsi l'accès reste très faible dans les associations, les services aux particulier, les services aux entreprises ou la construction.

Quant aux entreprises publiques, 60 d'entre elles sur 134 ont mis en place un accord d'intéressement (501 664 salariés du secteur public 1 119 505 sont ainsi couvert par un tel dispositif, soit 45%). Mais cette couverture a reculé en 2005 suite au non-renouvellement de l'accord de La Poste notamment (il concernait 306 000 salariés mais cet accord n'avait jamais produit d'effets positifs).

Ajoutons que les salariés s'intéressent de plus en plus aux conditions de la gestion de leur épargne salariale, notamment en ce qui concerne les placements socialement responsables et liés au développement durable. C'est ainsi que les produits labellisés par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES) qui ne totalisaient que 30 millions d'euros d'encours en 2004, ont atteint 100 millions fin 2005 et dépassé 700 millions à l'automne 2006.

Des sommes versées en progression constante.

En 2005 (au titre de l'exercice 2004) 12,7 milliards d'euros ont été distribués à 6,4 millions de salariés. Ceci représente une augmentation de 9,2% après 8,7% l'an dernier.

Ces sommes qui, il convient de le rappeler, ne constituent pas des salaires, représentent 3,3% de la masse salariale totale.

Ces montants se répartissent entre 6 milliards d'euros au titre de la participation (contre 5,3 l'année précédente), 5,3 milliards d'intéressement (contre 5 il y a un an) et 1,3 milliard d'abondement (stable d'une année sur l'autre).

En 2005, les bénéficiaires de la participation financière ont reçu en moyenne 1990 euros contre 1830 euros en 2004, soit une augmentation de 160 euros (+8,7%).

Cette prime représente un surcroît de rémunération de 7% pour ceux qui en bénéficient, encore en progression (6,5% l'année précédente). Cette prime étant largement à rapprocher des résultats enregistrés par les entreprises, on peut sans doute en déduire une tendance des salaires à progresser moins vite que les bénéfices.

3,7 millions de salariés (7 sur 10) ont effectué des versements sur leur plan d'épargne en 2004 pour un montant global stabilisé à près de 7,7 milliards d'euros. L'essentiel de ces sommes provient de la participation.

Quant à l'abondement versé par les entreprises, il représente 16 % de l'ensemble des versements volontaires, y compris ceux liés à l'intéressement, soit près de 1,3 milliards d'euros.

Les accords signés en 2004 et 2005.

Il convient de rappeler que les chiffres indiqués à ce propos dans ce rapport sont à considérer surtout en termes d'évolution et non comme valeurs absolues, les statistiques dans ce domaine demeurant incomplètes.

En 2004 on dénombre au moins **1483 nouveaux accords et renouvellements d'accords de participation** dont 16,5% d'accords de groupe, couvrant 449 500 salariés. Il s'agit de 1150 nouveaux accords et de 333 renouvellements.

On note un tassement des nouveaux accords de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2005. Les exercices précédents avaient vu un véritable essor de ces nouveaux accords, sans doute favorisé par une provision pour investissement en franchise

d'impôt égale à 50% des sommes portées à la réserve de participation. Le taux de la provision retombant à 25% en 2005, l'enthousiasme des entreprises semble être retombé.

Au moins **6969 premiers accords ou renouvellements d'accords d'intéressement** ont été signés en 2004, dont 6,9% d'accords de groupe couvrant 966 200 salariés.

Chez les entreprises de moins de dix salariés il s'agit essentiellement de nouveaux accords (1327 contre 738 renouvellements) alors que pour toutes les autres entreprises, quelle que soit leur taille, les renouvellements l'emportent largement.

On dénombre environ 146 000 entreprises ayant mis en place un PEE pour leurs salariés à fin 2005 contre 125 000 en 2004 et seulement 10 000 en l'an 2000, l'essor ayant été largement alimenté par le développement de la participation financière dans les PME.

Au 31 décembre 2005, 2774 FCPE étaient en activité dont 666 fonds multi-entreprises.

898 FCPE étaient investis par les salariés en fonds de leur propre entreprise, soit 32% de l'ensemble (et même 42% si l'on ne tient pas compte des FCPI). Les deux tiers sont investis en titres cotés de l'entreprise.

En 2005, les nouveaux versements ont représenté 11 261,01 millions d'euros parmi lesquels 208,27 millions dans des PERCO ou des PERCOI (1,8% des flux entrants). Parallèlement, **les rachats de parts ont représenté 10 222,70 millions d'euros** dont 8,05 millions provenant de PERCOS ou PERCOI.

Concernant les rachats dans les PEE, 3 521, 75 millions d'euros relevaient de déblocages anticipés. Les plus fréquents étaient sans conteste liés à la cessation du contrat de travail (67,8%) et à l'acquisition, l'agrandissement ou la remise en état suite à une catastrophe naturelle de l'habitation principale (18%). La troisième cause de rachat, le mariage ou le PACS, représentait 6,8% des cas, les autres motifs étant négligeables quant à leur importance en nombre.

METHODOLOGIE

I - LES SALARIES CONCERNES ET LES SOMMES VERSEES EN 2005

Les résultats présentés ici sont issus de l'enquête PIPA (participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise et actionnariat des salariés) portant sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Cette enquête fait partie du système d'enquêtes ACEMO (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) de la Dares.

Le questionnaire porte sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Il est adressé par voie postale à 23 000 entreprises représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles et de toutes les tailles. L'échantillon est issu d'un sondage du répertoire Sirène de l'Insee.

Les résultats présentés ici proviennent des 17 000 réponses exploitables reçues.

Le dernier questionnaire exploité porte sur l'exercice 2004 et comporte cinq volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2004 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2004 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2005) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2004 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2005) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un plan d'épargne entreprise à la fin de l'année 2004 et les sommes versées au cours de l'année ;
- l'actionnariat des salariés en 2004.

Dans la version actuelle de l'enquête, on ne demande pas d'informations aux entreprises sur les Perco. Ce thème apparaît dans une nouvelle version de l'enquête dont la collecte a été lancée en mai 2006.

On dispose dans cette partie du nombre d'accords en vigueur actuellement (en stock).

Remarque

Il est question dans cette partie des sommes versées au titre de l'exercice 2004.

Elles sont, la plupart du temps, versées en 2005 : la participation est en principe versée dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elle est calculée, et l'intéressement est versé dans les sept mois suivant la clôture de l'exercice auquel il se rapporte.

Seul l'abondement aux plans d'épargne au titre de l'exercice 2004 est effectivement versé pendant l'année 2004. Cet abondement est versé en contrepartie des versements de 2004 (sommes issues de la participation et de l'intéressement et versements volontaires).

II – SITUATION DES ACCORDS SIGNES EN 2004 ET 2005

- Participation et intéressement : les données sur le nombre et les caractéristiques des accords de participation et d'intéressement proviennent d'un recensement établi par la Dares à partir des notifications d'accords déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Depuis le rapport annuel du Conseil Supérieur de la Participation pour 2002, on dispose dans cette partie des statistiques définitives de l'année n-2 par rapport à son année de parution, mais également les données partielles de l'année n-1.

Il s'agit ici de flux des accords.

- Etude de l'AFG sur les teneurs de comptes : cette étude a été réalisée sur la base des données communiquées par les teneurs de comptes de participation financière et membres de l'Association française de la gestion financière (AFG), qui représentent plus de 98 % de l'ensemble des comptes de participation financière.

- Négociation collective de branche sur les PEI et Perco-I : les informations ont été fournies par le bureau RT2 (bureau des relations collectives du travail) de la Direction Générale du Travail, qui centralise l'ensemble des conventions et accords collectifs, étendus ou non étendus, conclus au niveau des branches.

III - ANNEXES

- Etude de l'AMF sur les FCPE : cette étude a été réalisée par l'Autorité des Marchés Financiers, qui, en tant qu'organisme chargé notamment de la protection de l'épargne des particuliers et salariés, exerce un contrôle sur les Fonds communs de placements d'entreprise.

- Etude de l'AFG sur les débloquages anticipés : il s'agit d'un recensement des cas de déblocage, réalisé par l'AFG à partir des informations communiquées par les teneurs de comptes.

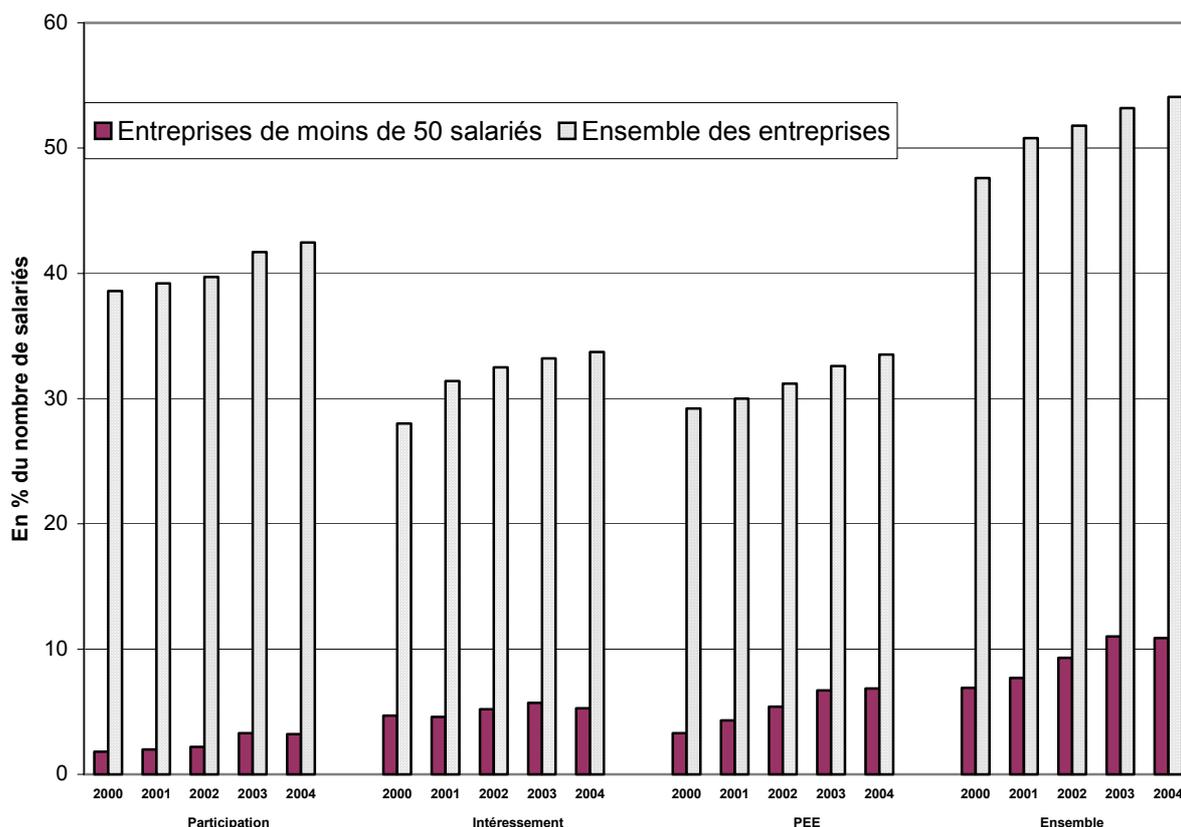
I - LES SALARIES CONCERNÉS ET LES SOMMES VERSÉES EN 2005

Participation, intéressement, plans d'épargne salariale : 54,1 % des salariés sont concernés fin 2004

En 2004, 54,1 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,3 millions de personnes, ont accès à un plan d'épargne entreprise ou sont couverts par un accord de participation ou d'intéressement. L'épargne salariale poursuit donc son essor : entre 2003 et 2004, le nombre de salariés couverts a augmenté de 1,5 %.

L'essentiel de cette hausse se concentre dans les entreprises de 50 salariés ou plus où l'ensemble des dispositifs continuent de se diffuser (graphique 1). Dans les entreprises de moins de 50 salariés en revanche, l'épargne salariale ne progresse plus, après plusieurs années de développement dues au succès des plans d'épargne interentreprises.

Graphique 1
Evolution de la part de salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale



Lecture : fin 2004, 54 % des salariés ont accès à au moins un dispositif d'épargne salariale. C'est le cas de 11 % des salariés des entreprises de 50 salariés ou moins.

Source : Dares, enquête Acemo-PIPA 2005

Des dispositifs présents surtout dans les grandes entreprises

La taille de l'entreprise influe non seulement sur l'accès à l'épargne salariale mais aussi sur le type de dispositif(s) mis en place. Ainsi, si 11 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, c'est le cas de trois salariés sur quatre dans les entreprises de 50 à 499 salariés et de plus de neuf sur dix dans celles de 500 salariés ou plus (tableau 1). Au total, 92 % des salariés ayant accès à un tel dispositif sont employés par des entreprises comptant 50 salariés ou plus, alors que les salariés de ces dernières représentent 58 % de l'ensemble des salariés. À l'inverse, les salariés des entreprises de moins de 50 salariés représentent seulement 8 % des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale, alors que ce sont 42 % de l'ensemble des salariés qui travaillent dans de telles entreprises.

Tableau 1
Importance des dispositifs d'épargne salariale en 2004, selon la taille de l'entreprise et le salaire moyen

Taille de l'entreprise	Salaire annuel moyen	Part de salariés		Prime moyenne (en euros)
		ayant accès à un dispositif	ayant reçu une prime	
1 à 49 salariés		10,9%	7,4%	2 063
	<i>dont : inférieur au premier quartile</i>	4,4%	2,4%	957
	<i>supérieur au troisième quartile</i>	17,0%	12,0%	2 541
50 à 499 salariés		75,9%	56,3%	1 642
	<i>dont : inférieur au premier quartile</i>	40,4%	28,6%	584
	<i>supérieur au troisième quartile</i>	83,0%	62,0%	2 204
500 salariés ou plus		92,9%	73,6%	2 183
	<i>dont : inférieur au premier quartile</i>	89,0%	67,4%	768
	<i>supérieur au troisième quartile</i>	93,8%	79,6%	2 596
Total		54,1%	41,4%	1 990
	<i>dont : inférieur au premier quartile</i>	23,5%	16,8%	741
	<i>supérieur au troisième quartile</i>	69,6%	56,3%	2 485

Lecture : au sein des entreprises de 1 à 49 salariés, 10,9 % des salariés ont accès à au moins un des trois dispositifs d'épargne salariale. Cette proportion est de 4,4 % parmi les salariés des entreprises de 1 à 49 salariés dont le salaire moyen est inférieur au premier quartile.

Note : le salaire moyen correspond à la masse salariale brute de l'ensemble des entreprises toutes tailles confondues divisée par leur effectif. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées de travail annuelles courtes.

Le premier quartile, salaire tel que 25 % des entreprises versent en moyenne moins que ce salaire, s'élève à 13 685 euros. Le troisième quartile, salaire tel que 25 % des entreprises versent en moyenne plus, s'élève à 24 680 euros.

Source : Dares, enquête Acemo-PIPA 2005

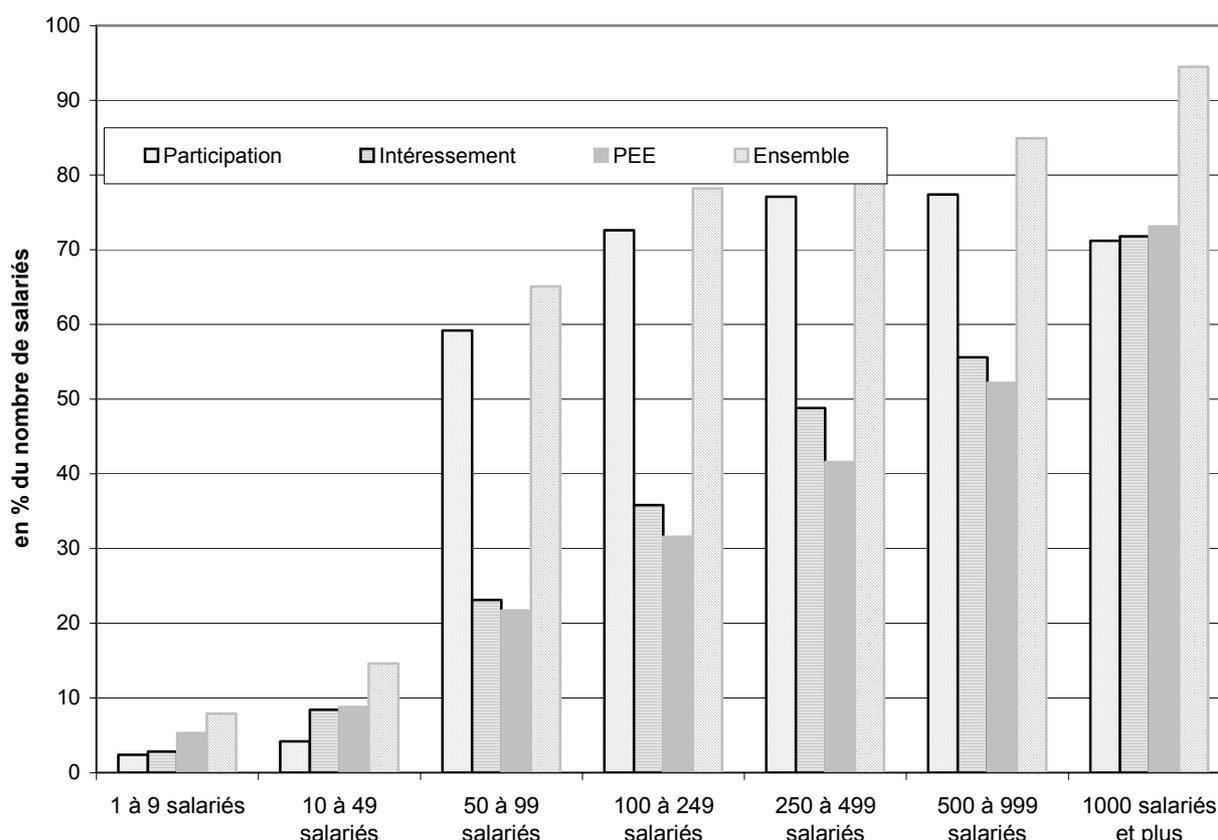
Si l'épargne salariale est plus répandue dans les plus grandes entreprises, c'est, du moins en partie, du fait de l'obligation légale de mise en place de la participation dans les entreprises de 50 salariés ou plus : 71 % des salariés de ces entreprises y ont accès, contre 54 % pour l'intéressement et 53 % pour les plans d'épargne. En outre, les grandes entreprises disposent souvent de personnes connaissant bien le sujet de l'épargne salariale (notamment des directeur des ressources humaines ou des directeurs financiers).

Dans les plus petites d'entre elles, la participation est d'ailleurs souvent le seul dispositif en place. Mais, plus la taille de l'entreprise augmente, plus la participation s'accompagne de la mise en place de l'intéressement et d'un plan d'épargne. Cependant, l'accès à l'un ou l'autre de ces deux dispositifs est loin d'être généralisé, même dans les plus grandes unités : seules 63 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus ont un accord d'intéressement et 68 % offrent l'accès à un plan pour leurs salariés.

En revanche, la participation demeure marginale dans les entreprises de moins de 10 salariés (graphique 2) : seuls 2,4 % des salariés en bénéficient, alors qu'ils sont 8 % à être couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale. Les salariés n'y ont souvent accès qu'à un plan d'épargne, dispositif sans doute moins coûteux à gérer pour l'entreprise que la participation ou l'intéressement. Les plans d'épargne interentreprises ont en effet une gestion mutualisée entre plusieurs entreprises et ils doivent leur succès à la réduction des coûts qu'ils permettent.

Pour les entreprises de 10 à 49 salariés, l'accès à un plan d'épargne s'accompagne plus souvent de la mise en place d'un accord d'intéressement, pratique plus souple que la participation. Dans ces entreprises, 15 % des salariés sont couverts par un dispositif d'épargne salariale. Néanmoins, plus de 5,7 millions de salariés appartenant à une entreprise de moins de 50 salariés n'ont accès à aucun dispositif d'épargne salariale.

Graphique 2
Proportion des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale



Remarque : pour les plus grandes entreprises, le taux de couverture est quelque peu minoré pour ce qui est de la participation car un certain nombre d'entre elles ne sont pas soumises à l'obligation légale. Il s'agit par exemple des entreprises à forme mutualistes et plus largement des entreprises qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés. Ce qui exclut notamment du champ les entreprises publiques et sociétés nationales, à quelques exceptions près (cf. décret n°96-255 du 26 mars 1996).

Source : Dares, enquête Acemo-PIPA 2005

Une pratique répandue dans l'industrie, les banques, les assurances et les services aux entreprises

L'épargne salariale se développe dans tous les secteurs (tableau 2), mais cette pratique est plus répandue dans certaines activités comme les banques et assurances ou bien certains services aux entreprises (consultants, services informatiques). Dans ces secteurs, l'épargne salariale ne se limite pas aux grandes entreprises et elle vient en complément de salaires par ailleurs plus élevés que la moyenne. L'épargne salariale demeure aussi beaucoup mieux implantée dans l'industrie, en particulier l'automobile, l'industrie des biens intermédiaires et l'industrie des biens d'équipement, secteurs qui comptent beaucoup de grandes entreprises. Elle l'est moins dans la construction ou dans le secteur des services aux particuliers où figurent beaucoup plus de PME.

Tableau 2
Part des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale en 2004 par secteur d'activité

	Participation	Intéressement	Plans d'épargne
EB Industries agricoles et alimentaires	53,8	38,5	32,7
EC Industries des biens de consommation	60,1	39,3	35,5
ED Industrie automobile	83,5	82,9	80,3
EE Industries des biens d'équipement	65,2	47,6	46,7
EF Industries des biens intermédiaires	65,2	47,5	42,6
EG Energie	30,9	94,4	95,5
EH Construction	26,9	13,2	19,9
EJ Commerce	45,4	32,1	31,9
EK Transports	32,0	30,6	48,3
EL Activités financières	76,2	72,8	77,6
EM Activités immobilières	nd	nd	nd
EN Services aux entreprises	41,1	36,0	28,7
EP Services aux particuliers	19,6	10,2	11,7
EQ-ER Education, santé, action sociale et associations	13,4	9,2	7,7
Ensemble	42,5	33,7	33,5

Source : Dares, enquête Acemo-Pipa 2005

Les sommes versées :

En 2005,³ 12,7 milliards d'euros distribués à 6,4 millions de salariés

12,7 milliards d'euros ont été distribués en 2004 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement à un plan d'épargne entreprise. Sur les 8,3 millions de salariés couverts par un accord, 6,4 millions ont perçu une prime. Après l'essor des dernières années, la proportion de salariés couverts par un accord se stabilise dans les entreprises de moins de 50 salariés : l'épargne salariale demeure surtout développée dans les grandes entreprises et dans l'industrie, les banques et le secteur des assurances.

Une forte hausse des sommes distribuées au titre de l'épargne salariale

En parallèle à l'augmentation du nombre de salariés couverts, les sommes distribuées au titre de l'épargne salariale continuent à croître rapidement (tableau 3). Près de 12,7 milliards d'euros ont été versés en 2004, soit une progression de 9,2 %, après 8,7 % en 2003. Ces sommes représentent 3,3 % de la masse salariale totale. C'est la participation qui reste le dispositif le plus important en volume. Elle a permis de dégager 6 milliards d'euros, contre 5,3 milliards pour l'intéressement et 1,3 milliard pour l'abondement au plan d'épargne. C'est aussi la participation qui progresse le plus : entre 2003 et 2004, les montants versés à ce titre ont crû de plus de 13 %. En effet, outre la progression du nombre de salariés concernés, la participation est directement liée aux résultats comptables des entreprises et a donc bénéficié de l'amélioration de la situation économique entre 2003 et 2004. Ces sommes, d'ordinaire bloquées pour cinq ans, ont pu être, par ailleurs, immédiatement accessibles en 2004, en raison des mesures de déblocage anticipé exceptionnel prévues par la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien de la consommation et à l'investissement.

1 990 euros de prime moyenne

Les sommes distribuées au titre de l'épargne salariale ont augmenté plus fortement entre 2003 et 2004 que le nombre de salariés bénéficiaires. Parmi les 8,3 millions de salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale, 6,4 millions ont effectivement perçu une prime, soit 0,7 % de plus qu'en 2003.

La prime moyenne perçue par les salariés bénéficiaires est par conséquent elle aussi en forte augmentation : tous dispositifs confondus, elle atteint 1 990 euros, en hausse de 160 euros par rapport à l'année précédente. Cette prime représente en moyenne pour les salariés concernés un surcroît de rémunération équivalent à 7 % de la masse salariale. La prime moyenne augmente de manière semblable pour la participation et l'intéressement mais plus modérément pour l'abondement.

³ Au titre de l'exercice 2004, car les sommes versées au titre de l'année n sont pour la plupart versées pendant l'année n+1 (cf. Méthodologie).

Sept salariés couverts sur dix effectuent des versements volontaires sur le plan d'épargne de leur entreprise.

Le montant total des dépôts sur les plans d'épargne (participation, intéressement, versement volontaire et abondement de l'entreprise) se stabilise et atteint près de 7,7 milliards d'euros en 2004. Quelque 3,7 millions de salariés, soit plus de 70 % des salariés couverts, ont effectivement utilisé cette opportunité, offerte par 5,3 % des entreprises, pour épargner en 2004. La participation demeure la principale source d'alimentation des plans d'épargne, en particulier dans les entreprises où les salaires sont les plus faibles (tableau 4). L'abondement des entreprises aux sommes versées volontairement par les salariés sur le PEE (intéressement et versements volontaires) représente 16 % de l'ensemble des versements, soit près de 1,3 milliard d'euros. L'abondement moyen est de 33 centimes pour un euro versé (intéressement et versements volontaires).

Tableau 4
Les versements sur les PEE en 2004 selon le salaire moyen

Salaire annuel moyen dans l'entreprise	Part de salariés ayant effectué des versements	Montant moyen versé	Répartition des fonds versés selon leur origine (en % du total)			
			Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abondement
Inférieur au premier quartile	5,8%	1 285	65,2 %	4,5%	13,8%	16,6%
Compris entre le premier et le troisième quartile	15,4%	1 481	52,1%	19,8 %	15,2%	12,9%
Supérieur au troisième quartile	38,4%	2 383	33,1%	27,5%	23,1%	16,3%
Total	23,9%	2 085	37,7%	25,5%	21,2%	15,6%

Lecture : au sein des entreprises dont le salaire moyen est inférieur au premier quartile, 5,8 % des salariés ont effectué des versements sur un PEE, pour une somme moyenne de 1 285 euros. Les sommes versées par ces salariés proviennent à 65,2 % de la participation.

Note : les sommes versées au titre de l'exercice de l'année N le sont généralement l'année N+1 pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement du PEE.

Le salaire moyen correspond à la masse salariale brute divisée par l'effectif de l'entreprise. Il inclut donc des salaires annuels faibles correspondant à des durées du travail annuelles courtes.

Le premier quartile, salaire tel que 25 % des entreprises versent en moyenne moins, s'élève à 13 685 euros. Le troisième quartile, salaire tel que 25 % des entreprises versent en moyenne plus, s'élève à 24 680 euros.

Source : Dares, enquête Acemo-PIPA 2005

Tableau :
Les dispositifs d'épargne salariale

Exercice comptable	2000	2001	2002	2003	2004
Participation					
Montant total brut distribué (millions d'euros)	4 927	5 058	4 927	5 313	6 018
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 254	4 299	4 243	4 401	4 670
Montant moyen de la participation	1 158	1 177	1 161	1 207	1 289
<i>Pourcentage de la masse salariale</i>	4,7	4,6	4,6	4,6	4,8
Intéressement					
Montant total brut distribué (millions d'euros)	3 799	4 445	4 637	4 991	5 342
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	3 283	3 720	3 753	3 871	3 880
Montant moyen de l'intéressement	1 157	1 195	1 236	1 289	1 377
<i>Pourcentage de la masse salariale</i>	4,3	4,3	4,5	4,5	4,6
Abondement du plan d'épargne entreprise					
Montant total brut distribué (millions d'euros)	974	1 101	1 098	1 284	1 299
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	2 024	2 079	2 389	2 604	2 570
Montant moyen de l'abondement	481	530	460	493	506
<i>Pourcentage de la masse salariale</i>	1,7	1,8	1,6	1,6	1,6
Participation, intéressement et abondement du PEE					
Montant total brut distribué (millions d'euros)	9 700	10 604	10 662	11 588	12 659
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	5 780	5 941	6 065	6 317	6 361
Montant moyen	1 678	1 785	1 758	1 834	1 990
<i>Pourcentage de la masse salariale</i>	6,5	6,7	6,5	6,5	7,0
Nombre de salariés couverts par un des 3 dispositifs (en milliers)	7 163	7 768	7 997	8 194	8 315
Plan d'épargne entreprise					
Versements totaux nets ⁽¹⁾ sur PEE (millions d'euros)	5 939	6 808	6 444	7 460	7 652
Nombre de salariés épargnants (en milliers)	2 981	2 968	3 404	3 652	3 733
Pour information					
Masse salariale totale (millions d'euros)	337	361	365	373	
	682	036	055	889	378 847
	15	15	15	15	
Nombre total salariés au 31 décembre 2004 (en milliers)	037	286	428	393	15 371

Champ : secteur marchand non-agricole, hors intérim et secteur domestique.

Lecture : l'exercice 2004 a permis de distribuer, au titre de la participation, 6 045 millions d'euros à 4,67 millions de salariés, soit une prime moyenne de 1 289 euros représentant 4,8 % de la masse salariale de ces sala

(1) Les versements totaux comprennent l'ensemble des versements effectués par les salariés, ainsi que l'abondement de l'entreprise. Ils sont nets de prélèvements sociaux (CSG et CRDS).

Note : les sommes versées au titre de l'exercice de l'année N le sont généralement l'année N+1 pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement du PEE.

Source : Dares, enquête Acemo-PIPA 2005

Encadré 1 :

Participation et intéressement aux fruits de la croissance des entreprises

La **participation** et l'**intéressement** et sont deux systèmes *collectifs* légaux de partage des fruits de la croissance des entreprises. Ils diffèrent des mécanismes d'association individuelle aux résultats définis par l'entreprise, qui sont des primes ou des commissionnements figurant dans la masse salariale et qui ne donnent pas lieu à des avantages sociaux et fiscaux.

La **participation** traduit le droit reconnu aux salariés par la législation de bénéficier d'une partie des résultats de l'entreprise. Elle est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus dégageant un résultat suffisant. Les entreprises mutualistes, les associations à but non lucratif et certaines grandes entreprises nationales n'y sont pas assujetties. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent volontairement mettre en œuvre un accord de participation, dans les mêmes conditions que celles qui y sont assujetties. La participation est assortie d'avantages sociaux et fiscaux pour les salariés et les entreprises. Plusieurs entreprises peuvent signer en commun un accord de participation. Les droits à participation sont bloqués pendant cinq ans, sauf cas de déblocage prévus par la loi : mariage, acquisition de la résidence principale, départ de l'entreprise, invalidité, décès, etc.

La somme globale affectée à la participation, appelée *réserve spéciale de participation* (RSP), est généralement calculée selon la formule légale suivante, qui constitue un minimum :

$$\text{RSP} = \frac{1}{2} * (\text{B} - 5 \% \text{ C}) * \text{S/VA}$$

avec

B : Bénéfice fiscal de l'exercice

C : Capitaux propres de l'entreprise

S : Salaires bruts entrant dans l'assiette de la taxe sur les salaires

VA : Valeur ajoutée.

La participation est répartie proportionnellement aux salaires perçus, ou à la durée de présence des salariés, ou de façon uniforme, ou encore selon plusieurs de ces modalités. La participation par salarié est limitée aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pendant leur période d'indisponibilité, les droits à participation peuvent être gérés selon une ou plusieurs des modalités suivantes :

- souscription de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) réservées aux salariés ;
- dépôt sur un compte courant bloqué rémunéré par l'entreprise ;
- versement à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ;
- acquisition d'actions émises par l'entreprise ;
- acquisition d'actions de sociétés d'investissement à capital variable (Sicav).

La mise en place de *l'intéressement* est facultative, à la différence de la participation. Ce dispositif permet, à toute entreprise qui le souhaite, d'associer ses salariés, par un accord de trois ans, à ses résultats ou à ses performances (par exemple l'accroissement de la productivité, des objectifs de qualité, etc.). Il doit obligatoirement présenter un caractère collectif et aléatoire. Les sommes sont immédiatement disponibles ou peuvent être librement placées sur un plan d'épargne salariale, lorsque le règlement de celui-ci le permet. Les entreprises et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux : l'intéressement n'est pas soumis à cotisations sociales, et en cas de placement sur un plan d'épargne salariale, il n'est pas non plus assujéti à l'impôt sur les revenus. L'intéressement est réparti proportionnellement aux salaires perçus, ou à la durée de présence des salariés, ou de façon uniforme, ou encore selon plusieurs de ces modalités. Il est globalement limité à 20 % des salaires versés. Le montant par salarié est limité à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Encadré 2 :

Les plans d'épargne salariale

Les *plans d'épargne salariale* sont des formules d'épargne collective : ils ouvrent aux salariés la possibilité de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Ils peuvent recevoir :

- les sommes versées au titre de l'intéressement, par décision individuelle du salarié ;
- les sommes attribuées au titre de la participation, soit que l'accord de participation le stipule, soit par décision individuelle du salarié ;
- les versements volontaires du salarié qui ne peuvent excéder, chaque année, un quart de sa rémunération annuelle ;
- les versements complémentaires de l'entreprise, appelés « *abondement* ».

Les différents types de plans d'épargne

- Le Plan d'épargne d'entreprise (PEE), créé en 1967, est un plan d'épargne propre à une entreprise, d'une durée de blocage de cinq ans. Les sommes placées peuvent être investies soit dans des fonds diversifiés, soit dans des fonds d'actionnariat salarié. L'abondement au PEE est limité à 2300 € par an et par salarié, mais ce montant peut être majoré de 80 % en cas de placement des sommes dans des fonds d'actionnariat salarié ;
- le Plan d'Epargne Interentreprises (PEI), créé par la loi du 19 février 2001, est une déclinaison du PEE qui permet à plusieurs entreprises, quelles qu'elles soient, de créer un dispositif d'épargne commun à l'ensemble de leurs salariés. Ses caractéristiques sont identiques à celles du PEE concernant la durée de blocage des fonds et le plafond d'abondement, mais il ne peut servir de support à l'actionnariat salarié : les sommes investies dans les PEI sont obligatoirement placés dans des fonds diversifiés ;

- le Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), créé par la loi du 21 août 2003, est un système d'épargne-retraite en entreprise ; la sortie se fait en rente viagère ou éventuellement en capital. A l'instar du PEI, il ne peut pas servir de support à l'actionnariat salarié. Il bénéficie d'avantages sociaux et fiscaux supplémentaires par rapport au PEE : ainsi le plafond d'abondement est doublé (4600 € par an et par salarié, contre 2300 € pour le PEE et le PEI). Il peut également être mis en place entre plusieurs entreprises, sur le modèle du PEI : on parlera alors de Perco-I.

Encadré 3 :

La mutualisation au travers des accords de groupe

L'accord de groupe est un moyen efficace pour mutualiser les profits des différentes filiales. Des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et/ou économiques, peuvent conclure un accord de participation ou d'intéressement unique, applicable à l'ensemble de leurs salariés. Il appartient aux parties de déterminer le champ d'application de leur accord et le périmètre du groupe (lequel sera composé d'un certain nombre de « filiales »). Ce système de mutualisation des profits peut être avantageux pour les salariés d'une firme qui n'aurait pas, par elle-même, les résultats suffisants pour pouvoir dégager une réserve spéciale de participation. L'intéressement confère à l'entreprise une plus grande souplesse d'utilisation, si bien que l'intérêt d'un accord de groupe est moindre dans ce cas que dans celui de la participation.

Un souci de rationalisation de la gestion des plans d'épargne d'entreprise conduit les entreprises à adhérer à des plans d'épargne de groupe (PEG). Enfin, dans le cas de groupes cotés, l'actionnariat des salariés des différentes sociétés du groupe se porte au capital de la société cotée, qui peut ne pas avoir elle-même de salariés.

II - SITUATION DES ACCORDS SIGNÉS EN 2004 ET 2005

RAPPEL

La Direction de l'animation, de la recherche et des statistiques (DARES) et la Direction générale du travail (DGT) recueillent l'information sur les accords de participation et d'intéressement déposés par les entreprises auprès des DDTEFP (Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle). Les remontées statistiques en provenance des DDTEFP pouvant être aléatoires, ces informations renseignent davantage en termes d'évolutions d'une année sur l'autre plutôt qu'en termes de chiffres bruts.

La participation en 2004 et 2005

La participation :

Créée en 1967 dans le cadre de l'ordonnance relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, la participation, obligatoire pour les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 50 salariés, permet de distribuer aux salariés une fraction des bénéfices réalisés par leur entreprise. Obligatoirement bloquées pendant 5 ans, les sommes issues de ce dispositif alimentent une épargne à moyen terme.

En 2004, on recense 1483 nouveaux accords et renouvellements d'accords de participation, dont 16,5 % d'accords de groupe, couvrant 449 500 salariés.

(Rappel : en 2003, 1375 accords avaient été signés, couvrant 309 200 salariés).

Origine de l'accord

Toute entreprise d'au moins 50 salariés dégageant un bénéfice fiscal suffisant doit mettre en place un dispositif de participation, quelle que soit la nature de son activité ou sa forme juridique, sous réserve des dispositions particulières s'appliquant aux entreprises du secteur public.

Cette condition d'effectif est remplie dès lors que l'entreprise a employé au moins 50 salariés, au cours de l'exercice considéré, pendant au moins 6 mois consécutifs ou non.

Répartition des accords de participation signés en 2004 selon l'origine de l'accord

Taille de l'entreprise	Premier accord			Renouvellement			Ensemble		
	Nombre total d'accords	Dont accords de groupe	Nombre de salariés	Nombre d'accords	Dont accords de groupe	Nombre de salariés	Nombre d'accords	Dont accords de groupe	Nombre de salariés
1-9 salariés	143	28,7%	500	14	35,7%	100	157	29,3%	600
10-49 salariés	241	27,8%	7 500	37	35,1%	1 300	278	28,8%	8 800
50-99 salariés	411	10,5%	28 200	79	2,5%	6 000	490	9,2%	34 200
100-249 salariés	209	12,9%	31 900	111	6,3%	17 400	320	10,6%	49 300
250-499 salariés	77	11,7%	27 500	48	25,0%	15 900	125	16,8%	43 400
500 salariés ou plus	69	10,1%	114 000	44	25,0%	199 100	113	15,9%	313 200
Total	1 150	16,9%	209 600	333	15,0%	239 800	1 483	16,5%	449 500

Source : MECSL-DARES, DGT – RT3

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas assujetties au régime légal de la participation. Elles peuvent appliquer volontairement cette participation, dans les mêmes conditions, mais en bénéficiant d'avantages fiscaux spécifiques. Le nombre de ces entreprises est en hausse constante ces dernières années : 27,4 % en 2003, 29,4 % en 2004, et 32,2 % en 2005, selon les chiffres provisoires.

Répartition des accords de participation signés entre 2000 et 2005* selon la taille de l'entreprise

* Chiffres provisoires pour 2005

en %

Effectif (connu)	2 000	2 001	2 002	2 003	2 004	2005*
1-9 salariés	7,1%	8,1%	8,1%	10,7%	10,6%	12,3%
10-49 salariés	16,4%	16,4%	16,3%	16,7%	18,8%	19,9%
50-99 salariés	39,4%	37,1%	37,2%	34,7%	33,0%	32,0%
100-249 salariés	20,8%	22,4%	23,0%	21,6%	21,6%	20,4%
250-499 salariés	8,0%	8,1%	7,0%	8,8%	8,4%	7,9%
500 salariés ou plus	8,3%	7,9%	8,4%	7,5%	7,6%	7,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT – RT3

En ce qui concerne la répartition entre premier accord et renouvellement, on observe qu'après trois années où la proportion de nouveaux accords était importante (autour de 80 % en 2001, 2002 et 2003), la situation tend à revenir progressivement à celle d'avant la loi Fabius du 19 février 2001. En effet, cette loi prévoyait que les entreprises de moins de cinquante salariés, appliquant la participation à titre volontaire et ayant conclu un accord au plus tard deux ans après la publication de la loi, peuvent constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement égale à 50 % des sommes portées à la réserve spéciale de participation (pour les accords conclus après ce délai de 2 ans, le taux de la provision est désormais ramené à 25 %). Ainsi, les entreprises ont profité de ces dispositions tant qu'elles le pouvaient en concluant de nouveaux accords, mais le délai de deux ans étant écoulé, la situation est revenue à son point de départ.

Evolution de la répartition des accords de participation entre premier accord et renouvellement

* Chiffres provisoires pour 2005

en %

Nature de l'accord	2 000	2 001	2 002	2 003	2 004	2005*
Premier accord	71,6%	81,3%	77,4%	81,0%	77,6%	76,0%
Renouvellement	28,4%	18,7%	22,6%	19,0%	22,5%	24,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT- RT3

Type d'accord

Pour calculer la réserve spéciale de participation (RSP), les entreprises peuvent choisir entre :

- la formule légale, dite « de droit commun » :

$$\frac{1}{2} * (B - 5 \% C) * S/VA$$

où :

- B : bénéfice net
- C : capitaux propres de l'entreprise
- S : salaires bruts
- VA : valeur ajoutée

ou

- une formule dite dérogatoire.

Lorsque les entreprises ont recours à une formule dérogatoire, l'accord est non seulement soumis aux principes généraux qui s'appliquent à la participation, mais doit aussi respecter certains plafonds tels que prévus par le code du travail (article L. 442-6). Cet accord peut prévoir dès lors de modifier la base de calcul, ou d'autres paramètres de la formule. Mais l'accord doit toutefois garantir aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux dont ils auraient pu bénéficier si la formule de droit commun avait été retenue.

Une majorité d'entreprises s'en tient à l'obligation légale et choisit le régime de droit commun. Globalement, la répartition entre accords de droit commun (90 %) et accords dérogatoires (10 %) évolue peu depuis 2003. Toutefois, les chiffres montrent une forte progression des accords dérogatoires pour les grandes entreprises de 500 salariés et plus : 7,8 % en 2003, 15 % en 2004, et 21,4 % en 2005.

Les accords de groupe, prévoyant une mutualisation des réserves spéciales de participation constituées dans chaque entreprise, font partie des accords dérogatoires.

Répartition des types d'accords de participation signés en 2003, 2004 et 2005* selon la taille de l'entreprise

* Chiffres provisoires pour 2005

en %

Type d'accord	Moins de 50 salariés			Entre 50 à 499 salariés			500 salariés ou plus			Ensemble		
	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*
Droit commun	75,5%	83,5%	75,1%	94,6%	96,6%	95,0%	92,2%	85,0%	78,6%	89,2%	91,8%	87,4%
Dérogatoire	24,5%	16,6%	24,9%	5,4%	3,4%	5,0%	7,8%	15,0%	21,4%	10,8%	8,2%	12,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT – RT3

Durée de l'accord

Un accord de participation doit être conclu avant l'expiration du délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés. Lorsque l'accord est signé, il peut l'être pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée ; les accords comportant une clause de tacite reconduction sont considérés comme des accords à durée indéterminée.

89,7 % des premiers accords et 77,8 % des renouvellements sont conclus pour une durée indéterminée ou ont vocation à être reconduits tacitement, soit une proportion de 87 % de l'ensemble des accords, pourcentage stable par rapport à 2003 (86,1 %). Lorsque la durée de l'accord est déterminée, elle est limitée à un exercice dans quatre cas sur dix.

Répartition des accords de participation signés en 2004 selon la durée de l'accord

en %

Durée de l'accord	Premier accord	Renouvellement	Ensemble
Indéterminée ou tacite reconduction	89,7%	77,8%	87,0%
Déterminée	10,3%	22,2%	13,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT – RT3

Mode de conclusion

Le régime de participation légale peut être instauré dans une entreprise soit par accord d'entreprise, soit par adhésion à une convention ou à un accord de branche, lorsqu'il en existe dans un secteur d'activité.

Un accord de participation d'entreprise peut être conclu soit par signature d'un ou plusieurs délégués syndicaux, soit par ratification au sein du comité d'entreprise, soit par ratification par les deux tiers des salariés de l'entreprise.

Le choix du mode de conclusion est étroitement corrélé à la taille de l'entreprise

Les entreprises de moins de cinquante salariés préfèrent la ratification aux deux tiers, et la préférence pour le mode de conclusion s'est même nettement accru entre 2004 et 2005 (respectivement 61,4 % et 69,1 %) ; les entreprises de 50 à 500 salariés ont davantage recours à la ratification en comité d'entreprise, mais dans ces entreprises de taille intermédiaire, le taux d'accords conclus par signature des syndicats s'est accru entre 2004 et 2005 ; enfin, dans les grandes entreprises de 500 salariés et plus, les chiffres provisoires pour 2005 montrent que le mode de conclusion qui prédominait jusque-là, la signature par les délégués syndicaux, tend à devenir minoritaire au profit de la ratification au sein du comité d'entreprise. Il sera intéressant de voir si cette tendance se confirme dans l'avenir.

Répartition des accords de participation signés en 2003, 2004 et 2005* selon le mode de conclusion

* Chiffres provisoires pour 2005

en %

Mode de conclusion	Moins de 50 salariés			Entre 50 à 499 salariés			500 salariés ou plus			Ensemble		
	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*
Comité d'entreprise	29,0%	27,8%	19,9%	67,9%	71,2%	64,0%	38,8%	39,8%	50,0%	55,0%	56,1%	48,8%
Ratification aux 2/3	60,9%	61,4%	69,1%	13,4%	12,1%	11,5%	0,0%	1,8%	2,9%	25,4%	25,8%	29,4%
Syndicats	7,2%	7,4%	6,6%	15,4%	13,2%	20,2%	58,3%	50,4%	42,9%	16,4%	14,3%	17,5%
Autre	0,0%	0,5%	1,3%	0,6%	0,8%	0,7%	0,0%	1,8%	0,0%	0,4%	0,7%	0,9%
Plusieurs modes de conclusion	2,9%	3,0%	3,0%	2,7%	2,8%	3,6%	2,9%	6,2%	4,3%	2,8%	3,1%	3,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT – RT3

Les accords retenant plusieurs modes de conclusion restent très peu nombreux ; il s'agit alors souvent d'accords d'entreprise dont l'accord est validé à la fois par les syndicats et le comité d'entreprise, et plus rarement d'accords de groupe dont la ratification au sein de chaque entreprise dépend de la présence ou non d'institutions représentatives du personnel (délégués syndicaux, comité d'entreprise, ou à défaut ratification aux deux tiers des salariés).

Effectifs couverts par les accords selon les modes de conclusion

Le mode de conclusion de l'accord est donc étroitement lié à la taille de l'entreprise. Si l'on rapporte le mode de conclusion aux effectifs concernés, on remarque que 25,8 % des accords sont conclus par ratification aux deux-tiers du personnel mais ne concernent que 3,9 % des salariés, car les entreprises qui ont recours à ce mode de ratification sont surtout des petites structures avec peu de salariés. A l'inverse, 14,3 % des accords sont conclus avec les syndicats et ceux-là couvrent 23,8 % des salariés : ce chiffre s'explique par la représentation syndicale qui progresse fortement avec la taille de l'entreprise. Enfin, le troisième mode de ratification, la signature en comité d'entreprise, a permis en 2004 de faire bénéficier de la participation une proportion bien plus importante de salariés par rapport à 2003 : 54,3 % des salariés couverts, contre 43,7 % en 2003, alors que le taux d'accords ainsi conclus est stable (56,1 % en 2004, contre 55,1 % en 2003). On peut y voir la conséquence de la préférence

désormais manifestée par les entreprises de 500 salariés et plus pour la ratification au sein du comité d'entreprise, constatée dans le tableau ci-dessus.

Répartition des accords de participation signés en 2004, des entreprises et des salariés concernés selon le mode de conclusion

en %

Mode de conclusion	Répartition de l'ensemble des accords	Répartition des accords de groupe	Nombre de salariés
Comité d'entreprise	56,1%	41,8%	54,3%
Ratification aux 2/3	25,8%	42,6%	3,9%
Syndicats	14,3%	9,8%	23,8%
Autre	0,7%	0,0%	1,1%
Plusieurs modes de conclusion	3,1%	5,7%	17,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT-RT3

En ce qui concerne les accords signés par les syndicats, la hiérarchie des organisations syndicales signataires est inchangée. Les variations des taux de signature par organisation syndicales sont assez sensibles, du fait de la relative faiblesse de la population concernée et des différences, d'une année à l'autre, des taux d'implantation des organisations syndicales parmi les entreprises signataires. Entre 2003 et 2004, toutes les organisations syndicales ont vu leur taux de signature baisser, et les chiffres provisoires laissent entrevoir la même tendance pour 2005, sauf pour la CGT.

Taux de signature par organisation syndicale**

* Chiffres provisoires pour 2005

en %

Organisations syndicales signataires (plusieurs signataires possibles)	2002	2003	2004	2005*
CFDT	56,9%	61,0%	59,9%	59,3%
CGT	45,7%	55,1%	54,0%	57,1%
CGT-FO	39,8%	46,9%	43,9%	41,8%
CFE-CGC	28,3%	39,4%	38,4%	36,3%
CFTC	27,1%	29,5%	27,4%	26,4%
Autres	20,6%	24,8%	21,9%	20,9%

Source : MECSL-DARES, DGT - RT3

** Le taux de signature mesure, pour une organisation syndicale donnée, le nombre d'accords signés par celle-ci relativement au nombre total d'accords signés par des délégués syndicaux (soit 16.9% des accords signés en 2002, 16.4% en 2003 et 14.3% en 2004). Plusieurs organisations étant susceptibles de signer, le total peut donc être supérieur à 100.

Répartition de la participation

Les différents possibilités de répartition de la réserve spéciale de participation sont identiques à ceux en vigueur pour les accords d'intéressement : la participation peut être répartie selon

les salaires, la durée de présence, de façon uniforme, ou encore en retenant un système mixte qui combine deux ou trois de ces modalités.

En 2004, beaucoup plus d'accords ont retenu le salaire comme unique critère de répartition : 60,9 %, contre 48,9 % de ceux signés en 2003. Ce choix s'est surtout fait au détriment des répartitions mixtes, qui ne sont plus utilisés que dans 31 % des accords signés en 2004, contre 40,7 % de ceux signés en 2003. Cependant, plus l'entreprise est grande, plus il y a de chances pour qu'une répartition mixte soit retenue.

Enfin, comme les années précédentes, la répartition uniforme n'a été retenue que dans un très faible nombre d'accords. Ce mode de répartition, qui consiste à attribuer à chaque salarié la même somme, n'a les faveurs ni des salariés, ni des employeurs, ce qui explique sa quasi-absence dans les accords.

Modalités de répartition de la réserve spéciale de participation dans les accords signés en 2004

en %

Répartition ...	Moins de 50 salariés	Entre 50 et 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
... proportionnelle au salaire	62,8%	59,7%	63,7%	60,9%
... proportionnelle à la présence	9,4%	6,7%	0,9%	7,1%
... uniforme	1,4%	1,0%	0,9%	1,1%
... mixte	26,4%	32,6%	34,5%	31,0%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT-RT3

Placement des fonds

Les sommes issues de la participation peuvent être investies soit dans des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) ou dans des Sicav gérées à l'extérieur de l'entreprise par des sociétés de gestion financière, soit sur un compte courant bloqué (CCB) au sein de l'entreprise et rémunéré par elle, soit investies en titres de l'entreprise. Les sommes peuvent être également versées sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) où elles sont investies en FCPE, Sicav ou titres de l'entreprise.

Le classement des modes de placement de la participation proposés dans les accords est inchangé par rapport à 2003. Les FCPE restent de loin les instruments privilégiés, qu'ils soient proposés directement ou via le placement de la participation dans un plan d'épargne, les comptes courants bloqués restant en deuxième position. Toutefois, le taux d'accords offrant plusieurs possibilités de placement est en nette diminution (16 %, contre 22,3 % en 2003). Les autres modes de placement (attribution directe d'actions, Sicav) demeurent anecdotiques.

Comme les années précédentes, on constate que plus l'entreprise est grande, plus la proportion de comptes courants bloqués diminue. Cela est certainement dû au fait que globalement, les grandes entreprises disposent d'une surface financière suffisante pour financer leurs investissements par d'autres moyens que les comptes courants bloqués, qui sont assez onéreux ; au contraire, les petites entreprises, qui ont davantage de difficultés à obtenir

des capitaux, sont sensibles à l'opportunité de se développer en utilisant la participation par ce biais.

On constate également que 29,2 % des accords signés par les entreprises de 500 salariés et plus proposent plusieurs modes de placement, soit nettement plus que l'ensemble des accords (16 %) : ces entreprises, chez lesquelles la participation est bien ancrée dans les habitudes, ont su au fil des années bâtir des systèmes de participation plus riches et offrant davantage de possibilités. Signalons enfin que c'est dans les entreprises de taille intermédiaire que les FCPE sont le plus utilisés.

Répartition des accords de participation signés en 2004 selon le type de placement des fonds et la taille de l'entreprise

en %

Type de placement	Moins de 50 salariés	Entre 50 et 499 salariés	500 salariés ou plus	Ensemble
Fonds communs de placement d'entreprise	46,2%	63,2%	45,1%	56,8%
Compte courant bloqué	27,6%	13,4%	10,6%	17,3%
Plans d'épargne d'entreprise	7,6%	8,9%	15,0%	9,0%
Autres (Sicav, ...)	1,4%	0,8%	0,0%	0,9%
Plusieurs placements	17,2%	13,8%	29,2%	16,0%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT-RT3

Annexe sectorielle

Répartition des salariés des entreprises ayant signé un accord de participation en 2004 selon le secteur d'activité

Secteur d'activité (NES 16)	Nombre d'accords	%	Nombre d'accords de groupe	%	Nombre de salariés	%
Industries agricoles et alimentaires	56	3,8%	7	2,9%	13 400	3,0%
Industrie des biens de consommation	68	4,6%	10	4,1%	21 700	4,8%
Industrie automobile	11	0,7%	1	0,4%	2 200	0,5%
Industries des biens d'équipement	99	6,7%	7	2,9%	29 200	6,5%
Industries des biens intermédiaires	200	13,5%	11	4,5%	36 900	8,2%
Energie	16	1,1%	12	4,9%	9 200	2,0%
Industrie	450	30,3%	48	19,7%	112 600	25,1%
Construction	117	7,9%	9	3,7%	18 500	4,1%
Commerce	302	20,4%	60	24,6%	132 700	29,5%
Transports	94	6,3%	13	5,3%	18 300	4,1%
Activités financières	55	3,7%	21	8,6%	28 900	6,4%
Activités immobilières	13	0,9%	3	1,2%	1 400	0,3%
Services aux entreprises	307	20,7%	63	25,8%	118 800	26,4%
Services aux particuliers	33	2,2%	7	2,9%	8 200	1,8%
Education, santé, action sociale	32	2,2%	1	0,4%	4 000	0,9%
Activités associatives	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Tertiaire	836	56,4%	168	68,9%	312 300	69,5%
Non renseigné	80	5,4%	19	7,8%	6 100	1,4%
Total	1 483	100,0%	244	100,0%	449 500	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT – RT3

L'intéressement en 2004 et 2005

L'intéressement :

Créé en 1959, l'intéressement permet à toute entreprise d'associer ses salariés à la marche de l'entreprise, par la définition d'objectifs en matière de résultats ou de performances dont l'atteinte déclenche le versement de primes. Il est toujours facultatif et peut concerner tout type d'entreprise : association à but non lucratif, fondation, groupement...

En 2004, on recense 6969 nouveaux accords et renouvellements d'accords d'intéressement, dont 6,9 % d'accords de groupe, couvrant 966 200 salariés.

(Rappel : en 2003, 6587 accords avaient été signés, couvrant 772 000 salariés).

Origine de l'accord

En 2004, on compte moins de premiers accords qu'en 2003 (3514 contre 3689), mais plus de renouvellements d'accords (3455 contre 2898), ce qui fait qu'au total, on a un plus grand nombre d'accords en 2004 qu'en 2003. Le nombre de salariés couverts par ces premiers accords et renouvellements augmente par rapport à 2003 : 966 200, contre 772 000.

Les premiers accords sont essentiellement le fait de très petites entreprises de moins de 10 salariés pour lesquelles la part des nouveaux accords l'emporte sur les renouvellements. Pour toutes les autres entreprises, quelle que soit la taille, le nombre des renouvellements l'emporte sur celui des premiers accords.

Il semble donc que sauf dans les très petites entreprises, la progression de l'intéressement est ralentie, et fait place à un mouvement de consolidation.

Enfin, on constate que, sans surprises, la part d'accords de groupe augmente proportionnellement à la taille des entreprises.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2004 selon l'origine de l'accord

Taille de l'entreprise	Premier accord			Renouvellement			Ensemble		
	Nombre total d'accords	Dont accords de groupe	Nombre de salariés	Nombre d'accords	Dont accords de groupe	Nombre de salariés	Nombre d'accords	Dont accords de groupe	Nombre de salariés
1-9 salariés	1 327	7,3%	5 900	738	3,7%	3 900	2 065	6,0%	9 800
10-49 salariés	1 372	7,5%	32 600	1 529	2,4%	37 800	2 901	4,8%	70 400
50-99 salariés	281	8,5%	19 400	377	6,4%	26 600	658	7,3%	46 100
100-249 salariés	247	11,7%	39 800	419	5,0%	67 400	666	7,5%	107 200
250-499 salariés	125	19,2%	44 100	199	7,0%	68 500	324	11,7%	112 600
500 salariés ou plus	162	29,6%	353 400	193	17,1%	266 800	355	22,8%	620 100
Total	3 514	9,2%	495 200	3 455	4,5%	471 000	6 969	6,9%	966 200

Source : MECSL-DARES, DGT- RT3

Taille des entreprises ayant signé un accord

Plus de 71 % des accords signés en 2004 l'ont été par des entreprises de moins de 50 salariés, alors que les entreprises de 500 salariés ou plus représentent 5,1 % de ces accords, mais les deux tiers des salariés couverts. Par ailleurs, les données provisoires pour 2005 confirment la stabilisation du pourcentage des accords signés dans les entreprises de moins de cinquante salariés, déjà pressentie l'année précédente, après plusieurs années de hausse successive de ce pourcentage.

Répartition des accords d'intéressement signés entre 2000 et 2005* selon la taille de l'entreprise

*Chiffres provisoires pour 2005

Effectif (connu)	2 000	2 001	2 002	2 003	2 004	2005*
1-49 salariés	69,5%	70,7%	71,6%	72,2%	71,3%	72,2%
50-499 salariés	25,6%	23,8%	24,1%	23,8%	23,7%	23,6%
500 salariés ou plus	4,9%	5,5%	4,3%	4,0%	5,1%	4,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT - RT3

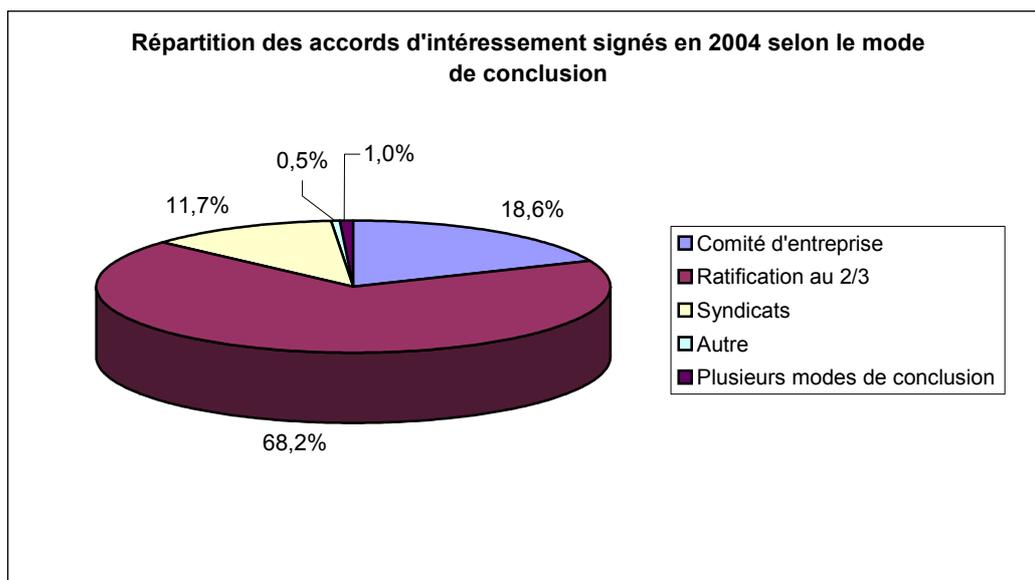
Mode de conclusion des accords

Un accord d'intéressement peut être conclu :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail ;
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- soit au sein du comité d'entreprise ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

La répartition des modes de conclusion reste conforme à celle observée jusqu'à présent

Sur l'ensemble des accords signés ou renouvelés, la ratification aux deux tiers uniquement reste le mode de conclusion le plus fréquemment utilisé par les entreprises : 68,2 % des accords ont été conclus de cette manière en 2004, chiffre qui augmente par rapport à 2003 (66,2 %). La signature par le comité d'entreprise et les organisations syndicales représente ensemble 30,3 % des accords en 2004.



La corrélation entre taille de l'entreprise et mode de conclusion constatée les années précédentes ne se dément pas. Les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés recourent massivement à la ratification à la majorité des deux tiers des salariés pour signer leur accord, à 93,4 % en 2004. Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 500 salariés privilégient, en revanche, la signature avec le comité d'entreprise, à 62,4 % en 2004. Quant aux grandes entreprises (plus de 500 salariés), leur préférence va vers la signature avec les délégués syndicaux (62,5 % en 2004) ; par ailleurs, pour ces grandes entreprises, les chiffres provisoires pour 2005 font état d'une diminution du taux d'accord signés en comité d'entreprise : on ne retrouve pas, pour l'intéressement, ce que les chiffres provisoires concernant les accords de participation pour 2005 ont mis en lumière, à savoir, la préférence désormais marquée par les grandes entreprises pour la ratification en CE.

Répartition des accords d'intéressement signés entre 2002 et 2005* selon le mode de conclusion et la taille de l'entreprise

* Chiffres provisoires pour 2005

en %

Mode de conclusion	Moins de 50 salariés			Entre 50 à 499 salariés			500 salariés ou plus			Ensemble		
	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*
Comité d'entreprise	3,6%	3,0%	3,0%	48,4%	62,4%	57,3%	25,2%	33,5%	27,3%	15,2%	18,6%	16,8%
Ratification aux 2/3	87,2%	93,4%	91,5%	13,3%	6,8%	11,7%	2,7%	0,6%	4,2%	66,2%	68,2%	69,0%
Syndicats	3,6%	2,7%	2,9%	29,0%	27,9%	26,4%	66,4%	62,5%	64,8%	12,2%	11,7%	11,0%
Autre	4,5%	0,4%	1,4%	4,3%	1,0%	1,2%	3,4%	0,0%	0,5%	4,4%	0,5%	1,3%
Plusieurs modes de conclusion	1,1%	0,5%	1,3%	5,0%	1,8%	3,4%	2,3%	3,4%	3,2%	2,0%	1,0%	1,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT - RT3

La ratification selon plusieurs modes de conclusion, – c'est le cas, par exemple, lorsqu'un accord d'entreprise est décliné au niveau d'établissements et d'unités de travail : les modes de conclusion pouvant varier d'un établissement à l'autre – demeure anecdotique : 1 % en 2004.

Signature par des organisation syndicales

En 2004, la CFDT est signataire dans 60,6 % des accords conclus avec des syndicats, la CGT dans 55,8 %, la CGT-FO dans 41,5 %, la CFE-CGC dans 37,9 % et la CFTC dans 27,7 %. Par rapport à 2003, le taux de signature augmente fortement pour chacune des cinq organisations syndicales représentatives sur le plan national. Cependant, les accords signés par les organisations syndicales ne représentent que 11,7 % du nombre total des accords d'intéressement.

Taux de signature par organisation syndicale

*Chiffres provisoires pour 2005

en %

Organisations syndicales signataires (plusieurs signataires possibles)	2002	2003	2004	2005*
CFDT	56,9%	56,9%	60,6%	57,7%
CGT	45,4%	51,1%	55,8%	49,7%
CGT-FO	36,8%	34,7%	41,5%	39,5%
CFE-CGC	30,2%	32,0%	37,9%	31,4%
CFTC	22,1%	23,3%	27,7%	24,5%
Autre	17,3%	17,8%	14,6%	18,0%

Note de lecture : le taux de signature mesure, pour une organisation syndicale donnée, le nombre d'accords signés par celle-ci relativement au nombre total d'accords signés par des délégués syndicaux (soit 11,3 % des accords signés en 2002, 12,2 % en 2003 et 11,7 % en 2004).

Plusieurs organisations étant susceptibles de signer, le total peut donc être supérieur à 100

Source : MECSL-DARES, DGT - RT3

Type d'intéressement

Pour ouvrir droit aux exonérations, les accords doivent instituer un intéressement collectif des salariés qui présente un caractère aléatoire et qui résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. L'intéressement, en raison de son caractère aléatoire et collectif, ne peut se substituer à un élément de salaire.

La formule de calcul proposée est le corollaire du caractère aléatoire de l'intéressement et de la garantie d'une véritable sécurité juridique pour les salariés. Cette formule fait appel à des éléments qui doivent être objectivement mesurables.

Cette formule peut être définie d'après les résultats dégagés par l'entreprise ou selon ses performances ou par une prise en compte simultanée des résultats et des performances de l'entreprise.

L'intéressement aux résultats se fonde sur des éléments financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière de l'entreprise. L'intéressement aux performances traduit la contribution des salariés aux objectifs définis par les partenaires sociaux signataires de l'accord. Ce mode de calcul se réfère à des critères tels que la productivité, la qualité, la rentabilité, l'absentéisme ou la sécurité par exemple.

Toutes entreprises confondues, l'intéressement aux résultats demeure la modalité à laquelle elles recourent le plus fréquemment, mais elle continue à reculer entre 2003 et 2004. Ainsi, 62,9 % des accords conclus ou renouvelés en 2004 utilisent une formule de calcul assise sur les résultats, contre 66,5 % en 2003 et 69,7 % en 2002. Ce type de formule recule même dans les petites ou très petites entreprises qui, pourtant, ne disposent souvent que de peu de moyens techniques ou comptables en interne, à la différence des grandes entreprises. Toutefois, les chiffres provisoires pour 2005 laissent à penser que ce recul est stoppé. Par ailleurs, les entreprises sont de plus en plus tentées par l'intéressement aux performances, et par des systèmes mixtes (résultats et performances), et cette tendance est particulièrement forte dans les petites entreprises de moins de cinquante salariés.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2003, 2004 et 2005* selon le type d'intéressement et la taille de l'entreprise

* Chiffres provisoires pour 2005

en %

Type d'accord	Moins de 50 salariés			Entre 50 à 499 salariés			500 salariés ou plus			Ensemble		
	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*
Résultat	71,9%	67,9%	69,0%	55,6%	54,5%	50,8%	34,8%	31,2%	31,9%	66,5%	62,9%	63,0%
Performance	20,0%	22,1%	20,4%	26,2%	27,0%	30,1%	34,7%	38,5%	39,6%	22,1%	24,1%	23,5%
Résultat et performance	8,1%	10,0%	10,7%	18,2%	18,5%	19,1%	30,5%	30,3%	28,5%	11,4%	13,0%	13,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT - RT3

Niveau de calcul et période de calcul : des éléments de souplesse qui ne paraissent pas pleinement utilisés

L'entreprise constitue encore une référence incontournable pour déterminer le niveau de calcul de l'intéressement. En 2004, 87 % des nouveaux accords ou renouvellements prévoient un calcul au niveau de l'entreprise, chiffre stable par rapport à l'année précédente. Un certain nombre de ces accords prévoient des modalités d'application spécifiques au niveau des établissements ou des unités de travail.

La définition de l'établissement est celle retenue habituellement par la législation et la jurisprudence pour la mise en place des comités d'établissement. Une entité peut être considérée comme un établissement lorsqu'elle possède une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'elle présente une autonomie administrative et économique suffisante se traduisant par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. A défaut de pouvoir distinguer de tels critères, on retiendra ceux pris en compte pour la mise en place d'un comité d'établissement.

L'unité de travail, quant à elle, renvoie à différentes structures qui expriment l'activité exercée par l'entreprise pendant la durée de l'accord. Il peut s'agir d'un bureau, d'un service, d'un atelier, d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier, etc.

La référence à ces deux niveaux (établissement - unité de travail) traduit la souplesse de mise en œuvre des mécanismes d'intéressement. Toutefois, ces éléments de souplesse sont rarement retenus. Tout au plus peut-on noter que la référence à l'unité de travail et/ou à l'établissement est un peu plus présente dans les accords ayant retenu un intéressement aux performances ou un système mixte résultat/performances.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2004 selon le niveau de calcul et le type d'intéressement

en %

Calculé au niveau ...	Résultat	Performance	Résultat et performance	Ensemble
... de l'entreprise	95,8%	82,2%	75,7%	87,0%
... de l'établissement	0,7%	3,7%	2,5%	1,6%
... de l'unité de travail	0,9%	8,0%	7,3%	3,3%
Plusieurs niveaux de calcul	0,7%	3,6%	13,2%	2,9%
Non renseigné	1,9%	2,5%	1,3%	5,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT - RT3

Par ailleurs, les accords retiennent dans la majorité des cas une périodicité annuelle du calcul de l'intéressement, avec corrélativement une attribution de l'intéressement sous la forme d'un versement unique. Cependant, lorsqu'elles ont des systèmes d'intéressement assis sur des indicateurs de performances ou des systèmes mixtes, les entreprises (en fait essentiellement les plus de 500 salariés) recourent plus souvent aux possibilités de calcul décentralisé associé à une périodicité de calcul infra-annuelles et des versements plus nombreux.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2004 selon la périodicité des versements et le type d'intéressement

en %

Périodicité	Résultat	Performance	Résultat et performance	Ensemble
annuelle	94,4%	80,6%	82,9%	86,7%
infra-annuelle	1,8%	14,9%	12,1%	6,1%
non renseignée	3,8%	4,5%	4,9%	7,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT - RT3

Répartition de la prime

Les accords peuvent prévoir :

- soit une répartition uniforme ;
- soit une répartition proportionnelle calculée en fonction du salaire ou de la durée de présence ;
- soit une répartition utilisant conjointement ces critères.

Les entreprises optent prioritairement pour une répartition en proportion du salaire : 42,8 % des accords retiennent en effet ces modalités de répartition. Les entreprises peuvent également panacher les options : une répartition mixte, proportionnelle au salaire et au temps de présence, concerne ainsi 25,5 % des accords.

La répartition au prorata du salaire est toutefois plus fréquente dans les entreprises de moins de cinquante salariés (46,4 %) que dans les plus grandes qui lui préfèrent des modes de répartition plus complexes, combinant plusieurs critères : 46,5 % des accords signés par des entreprises de 500 salariés et plus prévoient des systèmes de répartition mixtes. Concernant le mode de répartition uniforme, il reste très peu usité comme unique modalité (2,4 % des accords) ; il est plus fréquemment utilisé en combinaison avec la répartition en fonction du salaire et/ou de la durée de présence (7 %).

Répartition des accords d'intéressement signés en 2004 selon les modalités de répartition de la prime

en %

Répartition ...	Moins de 50 salariés	Entre 50 et 499 salariés	500 salariés ou plus	Ensemble
... proportionnelle au salaire	46,4%	35,0%	28,2%	42,8%
... proportionnelle à la présence	20,4%	27,7%	23,1%	22,2%
... uniforme	2,7%	1,7%	2,3%	2,4%
... autre répartition	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
... mixte : salaire et présence	24,2%	27,4%	35,5%	25,5%
... mixte : autres répartitions	6,3%	8,2%	11,0%	7,0%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT - RT3

Les placements (affectation de l'épargne)

L'intéressement ayant vocation à être perçu immédiatement par le salarié, les sommes dues au titre d'un exercice sont versées au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Les salariés peuvent alors choisir de percevoir directement leur prime d'intéressement ou de le placer sur des véhicules d'épargne tel le plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou le compte épargne-temps (CET). La majorité des accords prévoit explicitement la possibilité de versement dans un PEE, y compris dans les petites entreprises : plus de la moitié des accords conclus dans les entreprises de moins de cinquante salariés mentionnent cette possibilité, et près de trois accords sur quatre dans les entreprises employant plus de cinq cents salariés. La connaissance et la pratique de plus longue date de l'intéressement mais également de l'ensemble des dispositifs de participation financière dans les grandes entreprises expliquent sans doute ce recours plus fréquent à ces différents produits. La possibilité de verser l'intéressement sur un CET apparaît statistiquement peu significative.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2004 selon la possibilité ou non de placer la prime sur un plan d'épargne

en %

Affectation à un plan d'épargne (PEE, PEI, Perco)	Moins de 50 salariés	Entre 50 et 499 salariés	500 salariés ou plus	Ensemble
Possible	52,6%	57,7%	72,4%	54,8%
Impossible	47,4%	42,4%	27,6%	45,2%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT - RT3

Suivi de l'accord

Le suivi des accords est obligatoirement assuré :

- soit par le comité d'entreprise (lors de réunions spécifiques ou avec mention spéciale à l'ordre du jour) ;
- soit par une commission spécialisée créée par ce comité ;
- soit, à défaut de comité d'entreprise et de délégués du personnel, par une instance créée à cet effet par l'accord.

Les parties à un accord doivent prévoir explicitement un suivi de l'application du dispositif d'intéressement qu'elles mettent en place. Dans la majorité des cas (54,4 %), les entreprises choisissent de déléguer le suivi à une commission ad hoc. Viennent ensuite les accords faisant l'objet d'un suivi par le comité d'entreprise auxquels il convient logiquement d'y rattacher les accords suivis par une commission spécialisée créée au sein du comité d'entreprise (21 %). Au-delà de ces deux formules, il existe une assez grande diversité dans les modes de suivi, avec, par exemple, les délégués du personnel, délégués syndicaux... Certains accords (1,4 %) retiennent d'ailleurs plusieurs modes de suivi.

Les modalités de suivi retenues sont en concordance étroite avec le mode de conclusion de l'accord. S'agissant des accords d'intéressement mis en place à l'issue d'une ratification aux deux tiers du personnel, la composition et les modalités de désignation des membres de la commission *ad hoc* constituée en vue d'en assurer le suivi sont très variables : les noms ou les responsabilités des salariés constituant cette commission peuvent figurer dans l'accord, à moins que celui-ci ne renvoie à des procédures de consultation et d'élection spécifiques à l'intéressement.

Répartition des accords d'intéressement signés en 2004 selon le mode de conclusion de l'accord et son mode de suivi

en %

Suivi de l'accord par ...	Accord conclu par					Ensemble
	le comité d'entreprise	ratification aux deux tiers	les syndicats	un autre mode	plusieurs modes	
... le comité d'entreprise	55,7%	1,1%	40,5%	8,6%	28,4%	16,2%
... une commission spécialisée créée par le CE	14,7%	0,7%	12,0%	2,9%	19,4%	4,8%
... une commission ad hoc	16,4%	71,2%	20,7%	22,9%	26,9%	54,4%
... les délégués du personnel	1,6%	8,2%	3,8%	11,4%	10,5%	6,5%
... les délégués syndicaux	0,2%	0,1%	4,7%	0,0%	1,5%	0,7%
... une autre instance	8,7%	18,1%	14,9%	54,3%	7,5%	16,0%
... plusieurs instances	2,7%	0,6%	3,6%	0,0%	6,0%	1,4%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT - RT3

Annexe sectorielle

Répartition des salariés des entreprises ayant signé un accord d'intéressement en 2004 selon le secteur d'activité

Secteur d'activité (NES 16)	Nombre d'accords	%	Nombre d'accords de groupe	%	Nombre de salariés	%
Industries agricoles et alimentaires	190	2,7%	18	3,7%	41 800	4,3%
Industrie des biens de consommation	248	3,6%	21	4,4%	54 100	5,6%
Industrie automobile	42	0,6%	2	0,4%	22 500	2,3%
Industries des biens d'équipement	469	6,7%	22	4,6%	81 100	8,4%
Industries des biens intermédiaires	776	11,1%	52	10,8%	161 800	16,7%
Energie	29	0,4%	4	0,8%	7 200	0,7%
Industrie	1 754	25,2%	119	24,7%	368 500	38,1%
Construction	719	10,3%	22	4,6%	44 600	4,6%
Commerce	1 490	21,4%	97	20,2%	202 500	21,0%
Transports	244	3,5%	20	4,2%	93 200	9,6%
Activités financières	211	3,0%	31	6,4%	53 000	5,5%
Activités immobilières	140	2,0%	12	2,5%	10 700	1,1%
Services aux entreprises	1 292	18,5%	111	23,1%	109 300	11,3%
Services aux particuliers	384	5,5%	11	2,3%	25 800	2,7%
Education, santé, action sociale	234	3,4%	7	1,5%	19 000	2,0%
Activités associatives	40	0,6%	1	0,2%	2 900	0,3%
Tertiaire	4 035	57,9%	290	60,3%	516 400	53,4%
Non renseigné	461	6,6%	50	10,4%	36 700	3,8%
Total	6 969	100,0%	481	100,0%	966 200	100,0%

Source : MECSL-DARES, DGT - RT3

Participation, PEE, PEI, Perco : étude de l'AFG auprès des teneurs de comptes au 31 décembre 2005

Cette étude a été réalisée sur la base des données communiquées par les teneurs de comptes conservateurs de parts (TCCP) d'épargne salariale membres de l'Association française de la gestion financière (AFG), qui représentent plus de 98 % des comptes de la participation financière.

I. Porteurs

1- Les porteurs par type de support (en 2005)

	OPCVM d'épargne salariale (FCPE + Sicav AS)	Sicav	CCB seul	Comptes de titres en direct seuls	Comptes mixtes (OPCVM+ CCB et comptes titres)	TOTAL
Nombre de porteurs	8 146 381	5 472	602 126	66 963	593 860	9 414 802

2- Les porteurs par type d'identification (en 2005)

Nombre de porteurs identifiés par un numéro Insee	7 824 030
Nombre de porteurs non-résidents	214 012

Au 31 décembre 2005, le nombre de bénéficiaires de la participation financière – salariés, anciens salariés et autres bénéficiaires – atteint 9,4 millions, soit plus de la moitié des salariés du secteur privé en France. Ce nombre est sans doute légèrement inférieur à la réalité puisqu'il ne comprend pas l'ensemble des détenteurs de comptes courants bloqués, certaines entreprises en assurant elles-mêmes la gestion administrative. Les premières indications font état d'une forte progression au premier semestre 2006, le nombre de porteurs détenant un compte d'épargne salariale s'élevant à plus de 10 millions au 30 juin.

II. Entreprises et dispositifs

Les entreprises

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises clientes
de 1 à 9 porteurs	107 561
de 10 à 49 porteurs	19 322
de 50 à 99 porteurs	7 668
de 100 à 249 porteurs	6 304
de 250 à 499 porteurs	2 660
de 500 à 3000 porteurs	2 104
Plus de 3000 porteurs	316
TOTAL	145 935

Nombre de dispositifs (en 2005)

Nombre d'accords de participation	30 172
Nombre d'accords de participation de groupe	538
Nombre d'entreprises adhérentes et ayant des avoirs dans l'accord	6 429
Nombre de PEE	122 140
Nombre de PEG	111
Nombre d'entreprises adhérentes et ayant des avoirs dans le PEG	1 238
Nombre de PEI	111
Nombre d'entreprises adhérentes et ayant des avoirs dans le PEI	15 870
Nombre de PPESV	1 264
Nombre de PPESVI	44
Nombre d'entreprises adhérentes et ayant des avoirs dans le PPESVI	653
Nombre de Perco	2 243
Nombre de Perco-I	90
Nombre d'entreprises adhérentes et ayant des avoirs dans le Perco-I	12 209
Total nombre d'accords (en stock)	156 713

On dénombre plus de 145 000 entreprises ayant mis en place un PEE pour leurs salariés à la fin 2005. Elles n'étaient que 10 000 en 2000 selon les données publiées dans le cadre du Rapport Balligand / de Foucauld de janvier 2000. Si la progression est due au très fort développement de l'épargne salariale dans les PME ces cinq dernières années, les différentes mesures en faveur de ces entreprises prévues dans le projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, et notamment la négociation des accords de participation au niveau des branches, devraient favoriser la réduction des différences qui persistent encore en termes de taux d'équipement entre les salariés des grandes entreprises et ceux des PME.

Dans près de 15 000 entreprises, des salariés avaient alimenté leur Perco ou Perco-I au 31 décembre 2005, contre un peu plus de 4000 un an auparavant. Au 30 juin 2006, on estime à 27 374 le nombre d'entreprises équipées d'un Perco, offrant ainsi à plus de 1 million de salariés la possibilité d'accéder à ce dispositif. 166 509 d'entre eux avaient déjà alimenté ces plans, pour un encours global de 540 millions d'euros.

III. Flux d'entrée et sorties

ALIMENTATION - en millions d'euros (en 2005)

	Participation	Intéressement	Versements volontaires	Abondement	TOTAL
Participation	2 239,17				2 239,17
CCB*	619,08				619,08
PEE	2 698,45	1 952,57	2 125,92	1 329,10	8 106,04
PEI	11,80	7,43	24,08	42,34	85,65
PPESV	-	-	0,73	1,00	1,73
PPESVI	-	0,00	0,33	0,75	1,08
Perco	36,34	13,80	36,83	48,94	135,91
Perco-I	1,46	0,60	21,68	48,61	72,36
TOTAL	5 606,30	1 974,40	2 209,56	1 470,74	11 261,01

**estimation des teneurs de compte sur la base des CCB gérés par délégation.*

RETRAITS - en millions d'euros (en 2005)

	Rachats
Participation	1 629,42
PEE	8 562,77
PEI	15,53
PPESV	2,65
PPESVI	4,28
Perco	5,86
Perco-I	2,19
TOTAL	10 222,70

AUTRES FLUX : arbitrages et transferts individuels (en 2005)

	Nombre au 31 décembre 2005
Nombre d'arbitrages individuels internes aux teneurs de comptes (TCCP)	663 327
Nombre de transferts individuels entre deux teneurs de comptes (TCCP)	190 080
TOTAL	853 407

Comme le montre le tableau ci-dessus, les dispositifs de participation financière présentent la particularité d'être complètement portables au sein d'un seul teneur de comptes conservateur ou entre plusieurs teneurs de comptes.

11,2 milliards d'euros ont alimenté l'épargne salariale en 2005, dont 5,6 milliards au titre de la participation, 2 milliards au titre de l'intéressement, 2,2 au titre des versements volontaires des salariés et 1,4 milliards au titre de l'abondement des entreprises. Comme en 2004, 80 % des sommes versées ont été affectées à des Plans d'épargne salariale (PEE, PEI ou Perco). Au cours de l'année, 10,2 milliards ont été débloqués, dont 865 millions au titre du déblocage exceptionnel de 2005. Sans cette mesure conjoncturelle, la collecte nette aurait atteint les 2 milliards d'euros.

L'encours des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) et des Sicav d'actionnariat salarié (Sicav AS) a atteint 69,1 milliards d'euros au 31 décembre 2005, en hausse de 21,7 % par rapport à l'année précédente. Cet encours est estimé à 77 milliards d'euros au 30 juin 2006.

La négociation collective de branche sur les PEI et Perco-I

Depuis la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 et la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, les entreprises peuvent mettre en place des dispositifs mutualisés d'épargne salariale :

- le PEI (plan d'épargne interentreprises), plan d'épargne à cinq ans ;
- le Perco-I, plan d'épargne-retraite en entreprise.

Ces plans d'épargne sont créés entre plusieurs entreprises : ce peut être entre plusieurs entreprises prises individuellement, ou au sein d'un bassin d'emploi, ou encore au niveau d'une branche. Ainsi, les branches professionnelles ont pu, depuis quelques années, entamer des négociations sur la participation financière, alors qu'il s'agissait auparavant d'un sujet qui se négociait quasi-exclusivement au niveau de l'entreprise.

Fin 2006, les branches ayant déjà signé des accords sont les suivantes :

- Aéronautique et installations thermiques et frigorifiques : PEI (*étendu*)
- Banque : PEI (non étendu)
- Bâtiment et travaux publics : PEI et Perco-I (*étendu*)
- Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : PEI (*étendu*)
- Boulangerie-pâtisserie artisanale du Rhône : PEI et Perco-I (*étendu*)
- Charcuterie de détail : PEI (*étendu*)
- Coiffure en Ile-de-France : PEI et Perco-I (non étendu)
- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire : PEI et Perco-I (*étendu*)
- Entreprises artisanales d'Alsace : PEI et Perco-I (*étendu*)
- Industrie pharmaceutique : PEI (*étendu*)
- Industries de produits alimentaires élaborés : PEI (extension en cours)
- Notariat : PEI (non étendu)
- Poissonnerie : PEI (*étendu*)
- Professions libérales : PEI et Perco-I (*étendu*)
- Promotion-construction : PEI et Perco-I (*étendu*)
- Services de l'automobile : PEI et Perco-I (*étendu*)
- Plan d'Épargne Salariale Interentreprises de Paris : PEI et Perco-I (non étendu).

Ainsi, fin 2006, on compte 13 branches ayant mis en place de tels accords au niveau national. Par ailleurs, on compte également trois accords de branche conclus à un niveau infra-national : Boulangerie-pâtisserie artisanale dans le Rhône, Coiffure en Ile-de-France, Entreprises artisanales en Alsace.

Enfin, le PEI de Paris innove en ce qu'il est applicable à toutes les entreprises adhérentes au Medef-Paris et situées sur le territoire de Paris.

On notera que la plupart de ces accords ont fait l'objet d'une extension. Cette opération, réalisée par arrêté du ministre du travail après consultation des partenaires sociaux, a pour effet de rendre un accord applicable à toutes les entreprises rentrant dans son champ d'application. Quelques accords, au contraire, n'ont pas fait l'objet d'une extension : ils s'appliquent uniquement dans les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires de l'accord.

ANNEXES

Etude de l'AMF sur les FCPE

Il ressort des chiffres arrêtés au 31 décembre 2005 trois principales tendances :

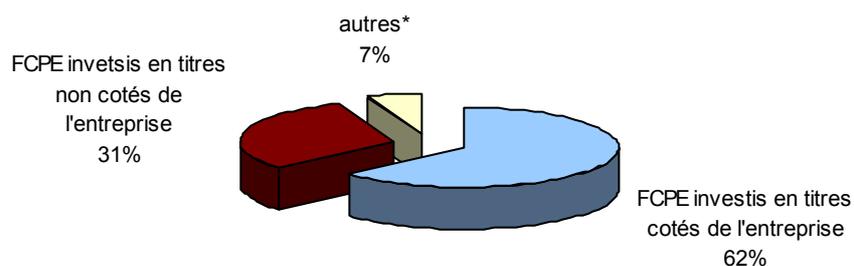
- une augmentation de 21 % de l'encours global des OPCVM d'épargne salariale par rapport à 2004 ;
- le développement des fonds supports d'actionnariat salarié investis en titres cotés de l'entreprise ;
- la chute de 37 %, depuis 2002, du nombre de fonds supports de l'actionnariat salarié investis en titres non cotés de l'entreprise.

1) Les agréments délivrés à la création

Au 31 décembre 2005, 2774 FCPE étaient en activité : 2108 fonds individualisés ou individualisés de groupe (FCPE réservés à une entreprise ou un groupe d'entreprises liées), et 666 fonds multi-entreprises. Il existe également une Sicav d'actionnariat salarié.

898 FCPE sont investis en titres de l'entreprise⁴ et représentent 32 % des FCPE, ou 42,5 % des fonds individualisés ou individualisés de groupe. Près de deux tiers de ces fonds sont investis en titres cotés de l'entreprise (20 % de l'ensemble des FCPE).

Répartition par classification des FCPE investis en titres de l'entreprise au 31 décembre 2005



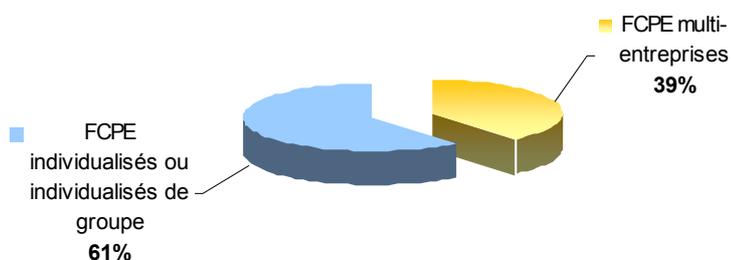
Source : AMF

⁴ Il s'agit des fonds répondant aux classifications suivantes : FCPE investis en titres cotés de l'entreprise, FCPE investis en titres non cotés de l'entreprise, FCPE investis en titres cotés et non cotés de l'entreprise, FCPE investis à moins d'un tiers en titres cotés de l'entreprise, FCPE investis à moins d'un tiers en titres non cotés de l'entreprise.

* 3 % de FCPE investis à moins d'un tiers en titres cotés de l'entreprise ; 2 % de FCPE investis à moins d'un tiers en titres non cotés de l'entreprise et 2 % de FCPE investis en titres cotés et non cotés de l'entreprise.

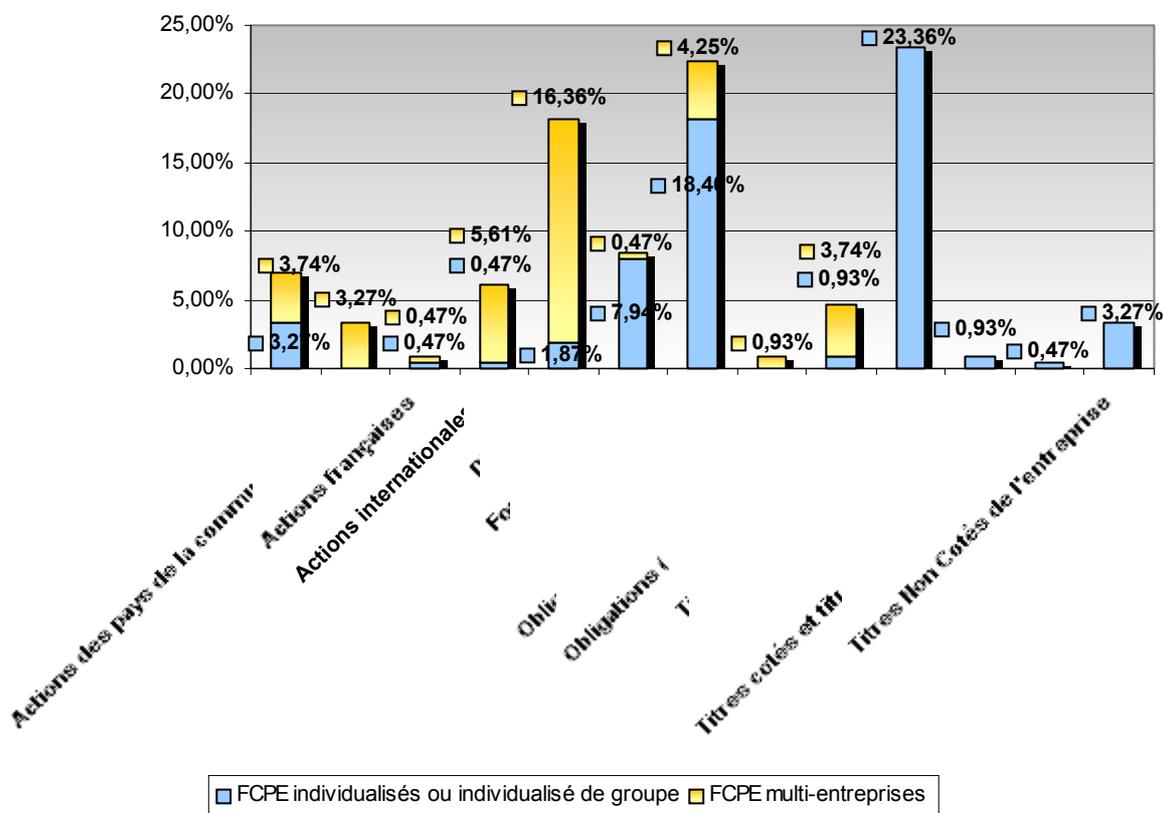
En 2005, le nombre de créations de FCPE a augmenté de 23 %, passant de 174 à 214. 61 % de ces fonds sont destinés à une entreprise ou un groupe d'entreprises spécifiques (FCPE individualisés ou individualisés de groupe).

Répartition des agréments délivrés en 2005 par nature



Source : AMF

Répartition des agréments de FCPE délivrés en 2005 par nature et par classification



Sources : AMF

Parmi les fonds individualisés ou individualisés de groupe agréés en 2005, on note :

- une prédominance des fonds investissant en titres cotés de l'entreprise. Ces derniers représentaient en effet 84,3 % des fonds supports de l'actionnariat salarié⁵ agréés en 2005. Si l'on compare la répartition du nombre d'agréments de fonds investis en titres de l'entreprise avec la répartition de l'ensemble des FCPE investis en titres de l'entreprise au 31 décembre 2005, on note que la part représentée par les fonds investis en titres non cotés de l'entreprise tend à se réduire (elle représente près de 10 % des FCPE au 31 décembre 2005, mais seulement 3 % des FCPE agréés cette année).

- la création de nombreux fonds-relais. Cette tendance est liée à l'importante quantité d'augmentations de capital observée durant l'année, les fonds-relais étant précisément constitués en vue de souscrire à de telles opérations réservées aux salariés ;

- un nombre important de fonds à formule, représentant un peu plus de 7 % des agréments. La plupart de ces FCPE sont des fonds à effet de levier qui présentent la particularité d'offrir une performance liée à celle des titres d'une entreprise. Ces fonds viennent le plus souvent en complément d'une offre plus classique de FCPE investis en titres cotés de l'entreprise. Ils permettent d'étendre l'offre proposée en matière d'actionnariat salarié.

2) L'évolution des encours

L'encours global des FCPE est passé de 56,9 milliards d'euros fin 2004 à 72,4 milliards d'euros au 31 décembre 2005, soit une hausse des encours de 27 % après la pause constatée en 2004 du fait de la mesure autorisant les débloques anticipés exceptionnels⁶.

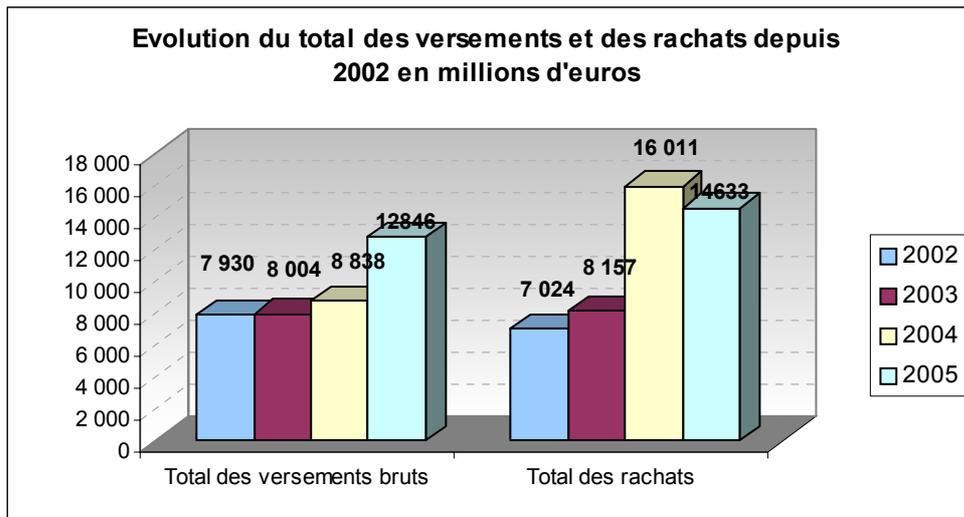
Évolution des versements et des rachats dans les FCPE entre 2000 et 2005

Versements et rachats des FCPE	2001		2002		2003		2004		2005	
	M€	%	M€	%	M€	%	M€	%	M€	%
Réserve spéciale de participation	3 648	45,6	3 532	44,5	3 493	43,6	3 738	42,3	6 646	51,7
Versements des salariés et intéressement	3 397	42,5	3 454	43,6	3 533	44,2	3 876	43,9	4 781	37,2
Versements complémentaires	956	11,9	944	11,9	978	12,2	1 224	13,8	1 419	11,1
Total des versements bruts	8 001	100,0	7 930	100,0	8 004	100,0	8 838	100,0	12 846	100
Total des rachats	7 764	97,0	7 024	88,6	8 157	101,9	16 011	181,2	14 633	113,9
Souscriptions nettes	237		906		-153		- 7 173		- 1 787	

Source : AMF

⁵ Il s'agit des FCPE investis en titres de l'entreprise.

⁶ Débloques exceptionnels prévus par la loi de soutien à la consommation et à l'investissement du 29 juillet 2004.



Source : AMF

Répartition des encours des FCPE par types d'instruments financiers

Évolution des actifs nets (en milliards d'euros)	2001	2002	2003	2004	2005
Titres de l'entreprise	26,6	22,0	26,5	27,0	36,5
- dont actions cotées	22,0	17,5	21,7	22,5	31,1
- dont actions non cotées	2,8	2,6	2,8	2,5	2,9
- dont obligations	1,8	1,9	2,0	2,0	2,5
OPCVM	10,0	12,5	14,8	14,4	20,1
Actions et assimilées	11,7	7,5	7,7	8,7	6,8
Produits de taux et liquidités	4,9	5,4	7,0	6,8	9,0
Actif net	53,19	47,43	56,02	56,92	72,4

Source : AMF

Débloques anticipés : étude de l'AFG

Cas de déblocage anticipé : participation et PEE

Motif de déblocage	Nombre de cas exercés	% (en nombre)	Montants débloqués en millions d'euros
Mariage de l'intéressé ou Pacs	54 777	6,82	272,41
Naissance ou adoption d'un 3ème enfant	17 129	2,13	95,04
Divorce avec garde d'un enfant	5 937	0,74	31,83
Décès du bénéficiaire, ou de son conjoint, ou de la personne qui lui est lié par un Pacs	16 928	2,11	159,09
Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un Pacs	10 407	1,29	31,79
Cessation du contrat de travail	544 746	67,80	1 525,20
Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs	5 381	0,67	38,24
Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle	144 415	17,97	1 359,57
Situation de surendettement du bénéficiaire	3 748	0,47	8,58
TOTAL	803 468	100	3 521,75

Pour le PEE et les accords de participation, comme les années précédentes, les deux principaux cas de déblocage anticipé restent la cessation du contrat de travail, en légère augmentation (67,8 %), et l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale, qui représente près de 18 % du nombre total de déblocages anticipés.

Viennent ensuite, loin derrière, le mariage qui représente 6,8 % du total, puis l'arrivée du troisième enfant, le décès et le surendettement.

Cas de déblocage anticipé : PPESV

Motif de déblocage	Nombre de cas exercés	% (en nombre)	Montants débloqués en millions d'euros
Décès du bénéficiaire, ou de son conjoint, ou de la personne qui lui est lié par un Pacs	20	3,41	0,08
Départ à la retraite ou licenciement	141	24,02	0,85
Expiration des droits à l'assurance-chômage	2	0,34	0,01
Invalité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un Pacs	6	1,02	0,07
Situation de surendettement du bénéficiaire	3	0,51	0,01
Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs	38	6,47	0,25
Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle	377	64,23	1,86
TOTAL	587	100	3,13

Depuis le 1^{er} janvier 2005 et jusqu'au 22 août 2006, date à laquelle le PPESV a cessé d'exister, les avoirs des participants à ce plan d'épargne ont été peu à peu transférés soit dans un PEE ou un PEI, soit dans un Perco nouvellement créé. Par conséquent, le nombre de cas de déblocage anticipé des avoirs détenus dans les PPESV a encore considérablement diminué en 2005.

L'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale ainsi que le départ à la retraite ou le licenciement sont les deux principaux motifs de déblocage anticipé et représentent respectivement près de 64,2 % et 24 % du nombre total de déblocages.

Cas de déblocage anticipé : Perco (en 2005)

Motif de déblocage	Nombre de cas exercés	% (en nombre)	Montants débloqués en millions d'euros
Décès du bénéficiaire, ou de son conjoint, ou de la personne qui lui est lié par un Pacs	112	5,92	0,25
Expiration des droits à l'assurance-chômage	38	2,01	0,14
Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est lié par un Pacs	93	4,92	1,09
Situation de surendettement du bénéficiaire	61	3,23	0,16
Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle	1 587	83,92	5,18
TOTAL	1 891	100	6,82

Comme l'an passé, dans le cadre du Perco, le déblocage anticipé pour acquisition ou agrandissement de la résidence principale demeure prépondérant (près de 84 % des demandes de déblocage).

La participation financière dans les entreprises publiques en 2004-2005

- Intéressement et participation : les accords en vigueur et les résultats financiers dégagés en 2005 au titre de l'exercice 2004

- Epargne salariale : les versements 2004

Une enquête annuelle sur la participation financière dans les entreprises publiques est réalisée sur l'ensemble des entreprises de plus de 100 salariés relevant à la fois du Contrôle général économique et financier et de la Direction Générale du Trésor et de la Politique Economique du Ministère des finances. 134 entreprises totalisant 1 119 205 salariés ont répondu à l'enquête.

Les principaux résultats confirment que l'intéressement et l'épargne salariale sont des outils largement utilisés par les entreprises du secteur public. En revanche, la mise en œuvre de la participation reste limitée car la majorité des entreprises publiques sont écartées du champ de ce dispositif.

1- L'intéressement

La situation des accords

En 2005, 60 entreprises publiques sur 134 ont mis en œuvre un accord d'intéressement (45 %). Ainsi, 501 664 salariés du secteur public sur 1 119 505 sont couverts par ce dispositif, soit 45 %.

Après des années de forte diffusion avec les accords signés à La Poste, à la RATP et dans les caisses nationales du régime général de la sécurité sociale par lesquels près de 500 000 salariés du secteur public sont entrés dans le dispositif de l'intéressement entre 2001 et 2003, l'intéressement recule en 2005, en raison du non-renouvellement des accords de La Poste⁷, du Centre scientifique et technique du bâtiment (CSTB) et de l'Union des groupements d'achats publics (l'UGAP).

De nouveaux accords ont été signés au Centre technique de conservation des produits agricoles (CTPCA), à France 5 et dans certaines caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA), mais ils ne peuvent compenser les 306 000 salariés de La Poste qui sortent du dispositif. Les négociations sur l'intéressement menées à la SNCF (170 161 salariés) ont échoué en raison d'une forte opposition syndicale.

Le statut de l'entreprise n'est pas un facteur déterminant de mise en œuvre d'un accord d'intéressement.

Sur 60 accords, 4 prévoient une répartition hiérarchisée, 27 une répartition uniforme et 29 une répartition mixte utilisant conjointement ces deux critères.

⁷ L'accord prévoyait un seuil de déclenchement (résultat courant après impôt fixé à 180 millions d'euros pour 2001 et à 200 millions d'euros pour les années suivantes), qui n'a jamais été atteint.

Les résultats financiers

Les entreprises publiques ont distribué 329 millions d'euros au titre de l'intéressement en 2005, soit l'équivalent de 1,81 % de la masse salariale. La prime moyenne s'élève à 662 €.

Sur les 60 entreprises couvertes, seules 5 n'ont pas distribué de prime⁸. Le taux de déclenchement des accords a ainsi atteint 90 % et la quasi-totalité (99 %) des salariés couverts par un accord ont perçu une prime.

Ces résultats sont en progression par rapport à 2004 :

	2005	2004
Produit global (milliers d'euros)	329 526	282 092
% masse salariale ⁹	1,81 %	1,95 %
Nombre de salariés couverts	501 445	769 476
Nombre de bénéficiaires	497 967	459 142
Prime moyenne (€)	662	614

Dans la majorité des entreprises publiques (68 % des entreprises et 81 % des salariés couverts), les textes imposent un plafond d'intéressement égal à 2 % ou à 4 % de la masse salariale¹⁰. Les autres, qui relèvent du secteur concurrentiel, appliquent le droit commun et peuvent être autorisées à distribuer jusqu'à 20 % de la masse salariale¹¹.

Dans l'ensemble de l'économie, 5,2 millions de salariés du secteur marchand non agricole sur 15,4 millions, soit 34 %, sont couverts par un accord d'intéressement. Environ 75 % des salariés couverts ont touché une prime moyenne de 1 377 € représentant l'équivalent de 4,6 % de la masse salariale.

Ainsi, dans le secteur public, le taux de couverture de l'intéressement est supérieur à celui de l'ensemble de l'économie (45 % contre 34 %), mais la prime moyenne y est inférieure de près de moitié (662 € contre 1 377 €).

⁸ France télévisions SA, CTBA, CTCPA, ANCV et SNCM (soit 3 478 salariés au total).

⁹ Ces chiffres ne sont pas assis sur un panel identique d'entreprises.

¹⁰ circulaire du premier ministre du 7 décembre 1989 relative à l'intéressement dans les entreprises publiques à statut

¹¹ circulaire du premier ministre du 7 décembre 1989 relative à l'intéressement dans les entreprises publiques du secteur concurrentiel

2- La participation

La situation des accords

La majorité des entreprises publiques est écartée du champ d'application¹².

En 2005, elle sont 23 à mettre en œuvre un accord de participation, ce qui représente 113 238 salariés couverts, soit 10 % de l'effectif du secteur public hors fonction publique. La quasi-totalité des salariés couverts par la participation bénéficie également d'un accord d'intéressement.

Les résultats financiers

En 2005, les entreprises publiques ont distribué 61,5 millions d'euros au titre de la participation, soit l'équivalent de 1,46 % de la masse salariale concernée. La prime moyenne s'élève à 642 €.

Sur les 23 entreprises couvertes, seules 4 n'ont pas distribué de prime. Ainsi, 85 % des salariés couverts (95 856) ont bénéficié de la participation.

La mise en œuvre de la participation est largement plus répandue dans l'ensemble de l'économie que dans le secteur public : 43 % des salariés sont couverts et les salariés ont touché une prime moyenne de 1 289 €, soit l'équivalent de 4,8 % de la masse salariale (chiffres 2004).

Principaux résultats	Produit global (millions d'euros)	% masse salariale	Prime moyenne	Nombre de bénéficiaires
2005	61,5	1,46 %	642 €	95 856
2004	47	4,87 %	1652 €	28 334

3- L'épargne salariale

La situation des accords

58 entreprises publiques disposent d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) et, ainsi, près d'un salarié du secteur public sur deux y a accès (49 %).

Le champ des PEE ne recouvre pas celui des deux autres dispositifs de la participation financière: 37 % des salariés couverts par un PEE ne bénéficient ni de l'intéressement ni de la

¹² décret n° 87-948 du 26 novembre 1987, modifié en dernier lieu par le décret n° 2005-1650 du 27 décembre 2005, déterminant les établissements publics et entreprises publiques soumises aux dispositions concernant la participation.

participation¹³. Le PEE, dans ce cas, n'est alimenté que par les versements volontaires des salariés, abondés éventuellement par l'entreprise. A l'inverse, 33 % des salariés bénéficiant de l'intéressement ou de la participation ne disposent pas d'un PEE¹⁴.

Un salarié sur deux a déjà effectué au moins un versement sur le PEE mis en place dans son entreprise. Sur les 58 PEE existants, 30 résultent d'un accord et 28 ont été créés à l'initiative de l'employeur.

Les résultats financiers

505 millions d'euros ont été versés sur les PEE en 2004, provenant pour 44 % des versements volontaires, 24 % de l'intéressement, 29 % de l'abondement et 5 % de la participation.

Les PEE ont collecté 60 % du produit de l'intéressement et 91 % du produit de la participation.

La somme moyenne versée en 2004 est de 1 742 € par salarié.

L'épargne totale déposée sur les PEE des entreprises publiques au 31 décembre 2004 atteignait 5,2 milliards d'euros, ce qui représente une moyenne de 10 années d'épargne. Le montant moyen par épargnant est de 17 777 €.

Principaux résultats	Total des versements (millions d'euros)	% masse salariale	Nombre d'épargnants	montant moyen par épargnant
2004	505	3,3 %	290 058	1 742€

Le montant total des sommes placées sur les PEE représentait au 31 décembre 2004 l'équivalent de 33,5 % de la masse salariale annuelle 2004. Certains PEE recueillent une épargne importante : celui de la Française des Jeux, par exemple, représente environ l'équivalent de deux années de masse salariale.

Dans l'ensemble de l'économie (chiffres 2004), environ 33 % des salariés ont accès à un PEE. Parmi ceux-là, 73 % ont constitué une épargne. La somme moyenne versée par épargnant est de 2 050 €, l'équivalent de 2 % de la masse salariale. Les fonds proviennent pour 34 % de la participation, pour 22 % de l'intéressement, pour 28 % des versements volontaires et pour 16 % de l'abondement.

Ainsi, les salariés du secteur public ont plus souvent accès à un PEE que l'ensemble des salariés (49 % contre 33 %), mais la somme moyenne versée en 2004 est de 15 % inférieure à celle versée par l'ensemble des salariés (1 742 € contre 2050 €).

¹³ 12 entreprises concernées: EPAMARNE, CEA, groupe Charbonnages, IRSN, CTIF, IFP, ONERA, ports autonomes du Havre et de Bordeaux, SNCF, UGAP (206 387 salariés au total).

¹⁴ 14 entreprises concernées: CACG, SONACOTRA, Cité des sciences, France télévisions SA, Institut de soudure, BRGM, ACOSS, ANCV, CNAF, CNAM, CNAV, UCANSS établissement, Groupement national interprofessionnel des semences (GNIS), soit 163 792 salariés au total.

L'abondement

Sur 58 PEE, 39 prévoient l'abondement par l'entreprise des sommes versées au titre de l'intéressement et/ou des versements volontaires.

Ainsi, 39 entreprises du secteur public sur 134 (29 %) et 522 588 salariés du secteur public sur 1 119 505 (47 %) sont couverts par un dispositif d'abondement.

Le taux d'abondement varie fortement d'un PEE à l'autre. En moyenne, il est de 45 % des sommes déposées par les salariés (intéressement et versements volontaires¹⁵).

Le montant total de l'abondement est de 148 millions d'euros, ce qui représente l'équivalent de 1,08 % de la masse salariale des entreprises concernées. L'abondement moyen¹⁶ s'élève à 334 € par salarié.

¹⁵ Les fonds issus de la participation ne peuvent être abondés.

¹⁶ Montant total de l'abondement / nombre d'épargnants dans les entreprises ayant versé de l'abondement en 2004.